

最新大学生就业问题调查方案(通用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

大学生就业问题调查方案篇一

“90后”的大学生如何让将自身所学充分运用于实践，以便更好的就业，充分展现自我价值已引起充分关注。为了了解在校大学生的就业希望，自身素质的评价，学校的就业指导，对就业的形势的看法，只在了解当前的就业形势，对大学生的形象，通过对其调查，更好的调节用人单位与大学生之间的供需的关系，为当代大学生职业生涯规划的发展做一个新的描述，帮助大学生尽快认识自我，学校为学生提供就业引导，使学生能谋取理想的职业，为同学在今后的求职就业过程中提供参考。针对这一社会现象，我们展开了关于大学生就业问题的调查问卷。

于20xx年3月至4月，随机抽取广州地区14所大学（包括本科学校和专科学校四个年级）的705位学生进行调查，其中男生占8%，女生占2%。调查问卷回收率100%，有效问卷668张，有效率98%。使用spss0软件进行数据处理，统计图表用excel来绘制。

广州市大学生对所专业的满意程度、对自我的认识程度、对就业前景的关注程度、职业期望状况四个方面。调查结果如下：

学生对本专业的满意与否主要取决于能否择己所爱，该专业能否在将来帮助自己找到好的又喜欢的工作。调查发现，

有0%的大学生对对自己的专业较满意，有66%的大学生不清楚，有0%的大学生比较不满意，有4%的大学生对对自己的专业非常不满意，各专业的满意程度没有显著差异。

对专业不满意的直接表现是对本专业的学习动力不足或毕业后不愿从事与专业相关的行业。高考填报志愿时对专业的了解与自身了解的缺乏，可能是导致只有21%的学生对所学专业持满意态度的原因之一。因为对大学生活的憧憬，对五花八门的专业的不了解，抱有神秘感，从而选了一个自己以后不喜欢的专业。另外，个人兴趣与社会需求之间的矛盾也可能是原因之一。比如，某个同学对考古学很有兴趣，但社会需求相对比较少，此时可能会产生心理冲突，也许选了一个自己并不感兴趣的但赚钱的专业，梦想与现实出现落差，从而对所学专业不满意。而专业在一定的程度上决定了职业取向，如果对本专业不满意或态度模糊，势必会影响自身潜能的开发，以及今后的择业。

自我认识包括个人的兴趣与特长、个人的性格与价值观、个人所选定的目标与需求、个人的情商、个人的工作经验、个人的学历与能力、个人的生理情况等七个方面，是职业生涯规划的重要内容之一。在调查中发现，只有7%的被调查者对自己有比较清楚的认识，而52.3%的被调查者对自己的各面能力，兴趣等持含糊态度，41.0%的被调查者完全不了解自己；而不同年级不同专业的学生对自我认识没有显著性差异。这说明较多的大学生未能很好地关注自身特点，发现自身问题，促进自身发展。那么，这里便牵涉到了大学生就业生涯目标的问题。

职业生涯目标是指可预想到的、有一定实现可能的目标。而职业目标的选择并无定式可言，关键是要依据自我实际，这就要求我们要对自己有所了解。通过个人分析认识自己，估计自己的能力，确认自己的性格，发现自己的兴趣，明确自己的优势，衡量自己的差距，并以此来开发自己塑造自己，使自己的才能得到充分的发挥。然而调查表明，大部分大学

生对自己的能力、兴趣、职业倾向都缺乏深度了解，自然对职业生涯目标是模糊的。

对就业情景的关注程度，直接影响了对为所选职业所做的准备程度和将来职业所带来的成就高低。在调查中发现，只有14.5%的被调查者对当前的就业状况有比较清楚的了解。不同年级的学生对就业前景的关注程度没显著性差异，而不同专业的学生对就业前景的关注程度就有显著性差异，冷门专业的学生比热门专业的学生更加关注就业前景。在调查中了解，大学生对就业信息的关注还是比较少，只有很少的一部分表示一直关注就业信息，而大部分则都是偶尔关注一下，在看到是留意一下而对就业情景的关注程度直接影响了对所选职业所作的准备程度和将来职业所带来的成就高低，同学们大都表示对未来工作的担心实际生活中却缺少这种基本的努力，典型的眼高手低表现。

造成这种状况的原因可能来自于两个方面。一方面，在校园里，舒适、闲逸的生活和父母的绝对经济支持，使很多大学生忘却或暂时忘却了就业压力带来的紧张感，很少去接触外面的世界。有些学生的确是每天都只是读书，缺乏对就业的准确和认识。另一方面，学校提供的就业指导不够。调查中，发现有73.5%的学生认为目前学校提供的就业指导不够，需要更详细具体的职业生涯规划指导。

影响职业期望因素大致可分为三个方面，声望地位稳定性因素（城市位置与社会地位），内在价值因素（发展空间和兴趣爱好），外在价值因素（薪水高低）。在调查中，被调查者将薪水高低、发展空间、城市位置、兴趣爱好、社会地位按自身在选择工作时所起作用从大到小排序。其中在职业选择中考虑的首要因素的选择情况（见下图），发展空间、兴趣爱好成了大多数被调查者的首选，接下来依次才是薪水高低、城市位置、社会地位，男女生没有显著的。差异。在调查中还发现被调查者中有83.3%的被试认为“前途”比“钱途”更为重要，60.3%的被试愿意充当“鸡头”也不愿意当“凤尾”。以上结

果表明，多数大学生更注重工作的内在价值。

从上述四个方面的分析表明广州大学生职业生涯规划呈现一下特点：

（一）多数大学生对所学专业的满意度较低；

（四）广州市大学生的职业期望更注重发展空间和兴趣爱好。因此，我们认为，根据上述特点，学校应该加强对学生的职业生涯规划的指导，大学生应该及早进行职业生涯的规划，为未来做好充分准备。

从调查显示目前大学生对就业的态度表现为：

1、对就业形势的关注比较少，

2、个人能力存在缺陷，自我认识不足，缺少实战经验是致命因素，没有准确的目标，

3、大学生的职业棋王还是表较高。

1、学校要切实做好学生的就业工作，尽快完善就业指导体系。

就业指导和就业服务的工作同等重要，就业指导和就业服务体系属于就业匹配的促进措施，其核心在解决用人单位和毕业生之间的信息不对称问题，通过向大学生提供就业信息并根据这些信息接受职业指导，帮助他们进行有效的职业政策，这就需要建立职业指导机构等形成一个完整的信息系统。

2、大学生要转变就业观念

首先大学毕业生要认清就业形势，转变就业观念，当前全社会就业形势比较严峻，除了表现就业需求于劳动力供给的矛盾外，城镇和农村就业问题同时出现，新生劳动力就业和下岗失业人员再就业相互交织，这位大学生就业增加了困难，

因此大学生要消除“眼高手低，有业不就”的思想。要树立科学的人生观和正确的就业观，调整自己过高的不切实际的想法，到基层去谋求发展，到艰苦的地方去创业，其次，转变到灵活就业，先就业，后择业的动态就业上来，转变到行行出状元“干一行，爱一行，干好一行”的敬业观念上来□www.□□最后认清自身的素质和条件，正确认识自己和他人，不盲目攀比，寻找与自身条件相互适应的，适合自己的用人单位，毕业应当给自己做出正确的评价，自我评价要全面，客观，既要看到自己的长处，又要看到自己的短处，既要对某一方面的特殊素质进行具体的评价，又要对其他各个方面进行综合评价，既要考虑全面的整体素质，又要考虑其中占主导地位的重要因素。

3、大学生要提高自身的能力，在校期间也可以多参加一些社会活动，如学校安排的社会实践，社团的下乡活动，积极参加学校组织的招聘会，也可以在不影响自己学业的前提下去找一份兼职，提前适应社会生活，了解现在社会需要什么样的人，积累一些社会经验，丰富自己的阅历，这些都是将来找工作的资本，会使自己的人生更顺利。

大学生就业问题调查方案篇二

随着社会转型和经济大变革，社会生活正发生复杂而深刻的变化，经济成分和经济利益多样化，社会生活方式和社会组织形式多样化，社会的这种急剧变化不可避免地影响大学生的就业期望。华中师范大学是一所综合性的师范院校，有一般高校的特点，又有师范院校的特点，学科设置较为齐全。华中师范大学地处中国的中部武汉，学生来自全国各地，汇聚了不同的地域文化，为本研究提供齐全的样本，因此对华中师范大学学生的调查研究能够更加客观地全面地体现大学生的就业期望。

我们的研究将在前人研究的前提下立足于武汉市就业生态环境，针对华中师范大学大学生就业期待进行调查分析，以了

解大学生在就业时的价值取向，帮助大学生树立正确的职业价值观和就业期望，另一方面，也对公众观念中一般理解的大学生就业观偏差进行研究，还原事实真相。

（一）调查对象。本研究以华中师范大学20xx级大学生为调查对象，共发放问卷505分，回收问卷474分，问卷回收率93.86%，有效问卷有效率82.77%。其中男生占33.1%，女生占66.9%。

（二）调查方法。本研究采用问卷调查的方法收集数据。问卷分为三个部分：第一部分是调查被试基本信息；第二部分调查被试基本的就业期望：最低接受就业起薪、期望的就业单位和择业考虑。本次调查获取的数据采用spss17.0(中文版)进行统计处理。

（一）大学生对就业起薪的最低期望。根据调查结果统计，44.5%的大学生能接受的最低起薪为20xx-3000元，35.9%最低能接受的起薪为3000-4000元，9.9%的大学生认为自己能接受的最低起薪在4000-6000元之间，另有7.2%的学生选择20xx元以下，2.6%选择6000元以上。据调查20xx年本科毕业生的平均起薪为2500-3000元，而本次调查结果显示80.4%的大学生能接受的最低起薪在20xx-4000元，说明大部分大学生对就业起薪的期望处于合理的水平。

（二）大学生期望的就业单位。调查结果显示，如表2，在大学生期望的就业单位上学校占最大比例57.4%，其次为国企、政府机关和外资企业。国企、政府机关和外资企业所占比例相差较小，分别占25.3%，23.2%和22.8%。但仍能看出大学生更愿意到具有国家性质的单位工作。由于本次研究中免费师范生占53.1%，免费师范生被要求本科毕业后必须到学校工作，另外也会有非师范的学生期望到学校工作，所以本研究的结果中会出现学校占绝大比例，这也体现出师范大学的特色。

（三）大学生的择业考虑。大学生在择业时需要考虑多种因

素，调查结果显示，工资福利、发展前景和就业城市是大学生在择业时首要考虑的三大因素，31.0%的大学生在择业时首要考虑的是工资福利，26.3%的大学生将发展前景作为择业时首要考虑的因素，18.6%的大学生在择业时首要考虑的是就业城市。有14.1%的大学生认为自己在择业时首要考虑专业是否对口，另有7.4%和2.6%的大学生在择业时首要工作压力和其他方面的因素。

（一）大学生的就业期望相对合理□20xx年本科毕业生的平均起薪为2500-3000元，而本次调查结果显示80.4%的大学生能接受的最低起薪在20xx-4000元，说明大部分大学生对就业起薪的期望处于合理的水平。尽管数据样本最低能接受的起薪略高于这几年高校毕业生的实际月起薪，但由于本次研究被试是大三的学生，非毕业生。被试最低能接受的起薪略高于现在毕业生的实际起薪也是正常的，这表明在高等教育规模持续扩展下，高校毕业生持续面临较大的就业压力使得他们的就业期望（包括期望工资）越来越和劳动力市场的实际情况相符合。从调查结果中得知，国企、政府机关和事业单位这些单位最受大学生择业时的青睐，大学生选择到国有部门就业的趋势仍然没有改变，说明大学生更愿意选择舒适稳定的工作。这也反映出我国国有部门与非国有部门单位之间的收入差距或其他福利待遇间的差距仍然明显。也侧面反映了“学而优则仕”“官本位”等传统观念仍然深刻影响着当代大学生的思想。

（二）工资福利是影响大学生择业的最重要因素。大学生在择业时最为关注的事工资福利，反映了大学生希望在毕业后尽快获得较大的经济回报。从教育投入这方面分析，本科毕业的学生从幼儿园开始读书到大学本科毕业，期间读书时间长达18年，在这18年的时间里，家庭的教育经济投入非常巨大的，而且大部分的学生在这段读书的时间里都是没有经济收入的，所以学生自身和学生的家庭都希望学生能够尽快的获得更多的经济收入，收回教育投入。

鉴于目前大学生就业形势越来越严峻，大学生的就业择业的认识仍不够深刻，高校应该加强大学生的就业指导。大学生的就业指导需要贯穿整个大学教育。

首先，从学生入学开始，要纳入就业形势与人才素质结构相关的知识与教育，促使大学生一开始就重视职业素质的培养。在大学生培养的中期阶段，将职业素质教育融合于专业知识和专业技能的学习中，融合到大学生的世界观、人生观和价值观教育中，在获得丰富科学知识的同时又丰满自身的人文素养，树立崇高的职业理想，培养正确的职业观。在大学生毕业阶段，就业指导则应侧重于帮助学生认清形势，正确定位。同时，广泛开展择业心理辅导、求职技巧（如何设计简历、如何面试、如何寻找工作信息）和订立合同等就业训练和就业服务，注重诚信教育，促进大学毕业生顺利就业。

大学生就业问题调查方案篇三

那么到底中国的大学生教育和就业发生了什么问题，我认为有必要进行客观和较为深入的探讨，在暑假期间我在山东大学以及山东农业大学做了调查。经过调查，我发现三方面状况：第一.大学生就业难很大原因是因为对收入要求过高。第二.在本科生出现就业报酬低的状况后很大一部分人选择了继续考研。第三.随着考研大军的不断扩大，出现了一大批校漂族，即那些大学已经毕业，却仍留连在校园内或者学校周围的人群。下面分别对以上情况做一下介绍：

调查过程：

一、大学生就业难，普遍觉得报酬太低。原因何在？

再次，大学生需求方面也存在着深层次的体制问题。主要是民间投资受到制约，中小企业数量人少，民间中介、社区等组织不发达，自由职业者受到限制。日本1.25亿人口有660万个中小企业，中国近13亿人口只有700万个。从世界性的规律

来看，一个国家的企业，99.5%以上是中小企业；观察中小企业数量与在企业中就业人员的关系，中小企业平均从业者为10人左右；而从就业的结构看，一个国家65%80%的劳动者在中小企业就业；随着发展水平的不同，每千人企业数量也不同，发达国家中小企业数量平均每千人50个左右；而许多大学生毕业后，为中小企业的技术工人、管理人员、创业者等，中小企业就是大学生就业的最多去处。中国为什么就业难，就是因为每千人中小企业数太少。除了社会、家长和大学生吃皇粮、官本位等观念外，办企业市场准入门槛高、时间长、手续多、成本大，开办企业后贷款难，政府收费项目多，中小企业很难经营和成活，是我国中小企业数量太少的最主要体制原因。

另外，我觉得应该从大学生本身找原因。作为企业，他所支付给员工的工资肯定是建立在员工能为他提供经济效益。显然，能为企业带来越来越多的经济效益得到的报酬就会越多。那么一个本科生究竟能为企业带来什么呢？据调查：1. 教育培养的技能性和创业性人才较少。大学教育中企业所需要的培养。高级技术技能人才的专业、课程、实验、操作、实习等较为缺乏，许多毕业的大学生到企业后，实际操作能力较差，无法适应岗位要求。而在大学中几乎不开创业课程，大学生毕业后，对于怎样开办一个企业，怎样研究和开拓市场，怎样进行核算，怎样经营和管理企业等等，一无所知。另外，现在大学生的观念上也存在一些问题。我们的大学教育过去是培养吃皇粮、捧铁饭碗人才教育。大学毕业后一般分配到党政社团、国家事业、国有企业单位计划分配，工资有一定标准并稳定提高，除了国有企业外，工资来源为财政经费，在过去大学生毕业数量较少的情况下，大量的分配到这些单位财政还负担得了。现在，党政社团、事业单位都在进行机构改革和人员精简，国有企业每年也要减出几百万人来。现在还有很多人能从这种思想中走出来。

二. 考研又在逐步演变成很多人的独木桥考研大军急剧增加。校漂族实在太难。

大学毕业了，但仍有人漂在校园

校漂族到底有多大比例，目前还没有一个确切的数字。这样一个特殊的群体，他们的生活到底是精彩还是无味？让我们走进校漂族，了解一下他们的生存与心理状态。

坚决拼一个美好的未来是他们的目标。他们已经觉得没有退路了。所以他们很苦这是我的感觉。

6点多起床，接着到教室自习，然后在学校食堂吃饭，晚上自学到10点多，最后回到自己租的小屋。在山东大学的自习教室里，我跟这位校漂族的一员聊了起来。在大四考研失败后，他决定再考。我们是校园里的大五生，从外表看，我们跟师弟师妹们没什么两样，宿舍、食堂、图书馆三点一线。我们在依赖和利用学校的资源，只是我们的心不再为外边多彩的世界所诱惑了，我们没有多少漂的资本呀。

另外，我还见到一位三次冲击考研的。前两次都是功亏一篑，尽管他的精神压力很大，但他说我已经没有退路了，他家庭状况不是很好。

他只能节衣缩食，每天天未亮就从自己与别人合租的小屋于出来，在教室一呆就是一天，晚上很晚才回家，一天三餐几乎都在啃面包或方便面。拼一个美好未来，这几乎是所有校漂考研族的共同心愿。一时找不到一个好工作，考研也许就是一个别无选择的选择了。对校漂族而言，或许是人生的一个新的起点。

去年，国家就业制度规定：未落实工作单位的高校毕业生，学校可根据本人意愿，其户口两年内可继续保留在原就读的高校，待落实工作单位后，将户口迁至工作单位所在地。这一规定的出台，使户口留在学校的尚未找到就业单位的学子，更是把校园作为一个人生的缓冲地带。

暂缓就业成为许多大学生的选择。住在学校附近，他们感到有一份安全，有一份归属与依靠，这也许是他们心中本能的选择。有专家说，部分学生进入社会后心理上仍然未断奶，无法适应社会，因此选择重回学校寻求心灵的依靠。这种解释虽过于绝对，但对校漂族而言，对校园的归依情结确是无法排解的。

当然，校漂族工作暂无着落，经济拮据，也是他们选择继续留住校园的重要原因。住在学校附近，傍依学校的食堂、图书馆等，生活经济实惠而方便，还可以充充电，查查资料。就连学校周围的各种商店卖什么，哪家东西最便宜、哪个餐馆有什么地方菜，我们都一清二楚。这是一位山东的校漂族告诉我他们在学校附近的原因。

哪儿漂都是漂，干吗浪费学校这份难得的资源呢？有许多校漂族，他们更多是看重了学校的资源和校园氛围。

毕业之后，在选择居住环境时，总是不自觉地把所选地点和校园做比较，后来虽然也曾在单位附近租过房子，但学校里的图书馆、阅览室、自习教室，这些曾经让我留下汗水和身影的故地，总也挥之不去，最后，我又搬回了校园。刚毕业半年多，对于家在外地的我，校园是我对这座城市最熟悉的地方，也是精神上的一个家。

但很多学校认为，轻易办理暂缓就业而加入校漂族这一群体，不应提倡。一方面，他们占用了学校资源，对那些即将毕业的高校学生产生了不良影响，也不利于学校的管理；另一方面，大学生就业形势日益严峻，放弃正当时候的就业机会，盲目地被这一群体同化而做校漂族，将来就业会更困难，先就业再择业应该是一个明智的选择；再一方面，选择校漂，其实对学生本人也不利，校漂期间档案记录是中空白的，容易使用用人单位产生疑问，不利于本人就业。

调查总结：

两天的时间中，我接触了很这样的校漂族，很多时候我都被他们的这种精神感动着。他们真的很苦！我感觉到他们所承受的不仅仅是生活上的拮据，而更大是他们所承受的巨大精神压力，用他们的话说，他们已经没有退路了。从心底里我佩服这些人。但我觉得这不是一种正常的状况，作为受过高等教育的大学生，毕业后勇敢面向社会，理性分析，理性选择，去寻找适合发挥自己才智的新天地，自立自强，回报社会，这才是进取的人生态度，而不应该把考研作为自己的全部。校漂族的形成，原因是多种多样的，但多数应该是一种无奈的选择。他们漂泊的生涯也是为了寻找更好的人生起点，这是它的积极意义。它作为人生角色转换的缓冲带，从容地规划一下人生生涯，也许半年，也许一年，这些都是很正常的。但这种生存状态不宜过长，不应该成为一种生存常态。一味沉迷其间，作为一种生活方式是不可取的。漂的感觉很自由，但毕竟无根，不稳定，成本也比较高。另外，作为学校，也要及时调整教育内容，除传授系统学科知识外，还要注重培养学生良好的心理素质和承受能力，让学生顺利完成校园与社会的对接。就业难，考研难。

对于以上问题，解决大学生就业难、收益低问题，一是高等教育要进行调整和改革，从吃皇粮教育转变为大众化教育，调整专业，改革课程，加大技术技能专业的设置；另外，大专和本科所有专业，在毕业前一年内，开设必修的创业课程，使大学生掌握必要的创业谋划，寻找合伙人。签订合伙协议、注册登记企业、经营管理生意等方面的知识。

二是政府要网开一面，各部门要降低注册登记的企业的门槛，缩短开办企业的时间，减少开办企业的审批手续，减免开办企业的各种收费，放开较多的行业让中小企业进入；在企业开办后。银行应当积极地为中小企业贷款，发展较多的担保公司为中小企业融资担保，政府和银行可推出大学生创业小额贷款，杜绝政府各部门向中小企业收费和罚款。这样才能增加对大学生的需求，从根本上解决大学生就业的难。另外作为考研一族应该积极面对社会，理性分析，理性选择，去寻

找适合发挥自己才智的新天地，自立自强，回馈社会，这才是进取的人生态度，而不应该把考研作为自己的全部。但愿随着制度的改革，观念的提高，以上状况能够得到改善，解决。

大学生就业问题调查方案篇四

高校扩招后本科毕业生的第一年，毕业人数比上一年增加了44.6%□20xx年毕业生280万人，比上一年增长32.1%□20xx年毕业生达到了338万人；而20xx年年全国普通高校毕业生达到五百多万人□20xx年高校毕业生人数为660万人，“十二五”时期应届毕业生年平均规模将达到近700万人。

(1) 不同类型大学生的就业率有所差别。研究型大学（“211”高校）毕业生的半年后就业率为94%，毕业时就业率为88%，半年后就业率比毕业初始就业率高6个百分点。非研究型本科大学（非211普通高校）的毕业半年后就业率为90%，毕业时就业率为59%，约三分之一的就业是在毕业后半年内实现的。高职/专科院校毕业生的半年后就业率为84%，毕业时的就业率为43%，近一半的毕业生是在毕业半年后才找到工作。

从学校的专业类型来看，外语、外贸类的高校就业率较高。比如，在被调查的2113所院校中，就业能力指数排名最高10所院校分别为：外交学院、上海对外贸易学院、北京语言大学、广东外语外贸大学、深圳大学、北京第二外国语学院、上海杉达学院、上海海事大学、华东政法大学和东北财经大学等。

(2) 就业率最高的本科专业前10名为：机械电子工程（100%）、医学检验（99.1%）、医学影像学（99%）、注册会计师（98.4%）、物流工程（98.3%）、勘查技术与工程（98.2%）、建筑学（97.9%）、车辆工程（97.7%）、信息安全（97.2%）、过程装备控制工程（96.8%）。从中可见，这些专业的就业率，

最高的达到100%，最低的也有96.8%。在就业率最高的专业中，一个显著的特点是其专业性很强，其他专业毕业生不易进入，这些专业所就业的领域是中国增长较快的行业或职业，如医学仪器、建筑业、运输业、注册会计师等。这表明，对专业训练要求较高的专业其就业率处于最高行列。另外，在就业率最高的10个本科专业中，月薪在2500元以上的有8个，2500元以下的只有两个。总体而言，就业率最高的本科专业，薪资也较高。

就业率最低的本科专业前10名为：音乐表演（72.1%）、运动训练（73.9%）、中医学（77%）、美术学（79.5%）、音乐学（83.9%）、生物技术（84.2%）、体育教育（84.3%）、生物工程（84.3%）、农学（84.6%）、应用心理学（85%）。就业率最低的专业主要集中在两大类专业，一个大类是艺术类专业，包括美术、音乐和音乐表演专业；另一个大类是生命科学类专业，包括医学、生物学和农学专业。就业率最低的本科专业毕业半年后的就业率都在85%以下（含85%）；绝大多数月薪都在2000元以下，只有三个专业刚刚超过2000元，大大低于本科应届的2483元的平均水平。这说明，就业率最低的本科专业，“薪情”也不乐观。

(3)最热门本科专业（就业人数最多的。专业）的供应量和就业量。这10个热门专业的半年后的失业人数达6.7万，占本科总失业人数的32.9%。其中三个专业的毕业生在半年以后失业人数在万人以上，另外，这10个热门专业的半年后就业率分别为91%（计算机科学与技术）、91%（英语）、95%（会计学）、91%（国际经济与贸易）、91%（工商管理）、86%（法学）、92%（电子信息工程）、96%（机械设计制造及自动化）、89%（汉语言文字）、90%（信息管理与信息系统）。另外，由于上述这10个热门专业的毕业生数量庞大，虽然失业率并非最高，但实际的失业人数很大，这10个专业中有九个列位于失业人数最多的十个本科专业中，仅有“机械设计制造与自动化”这个专业之外。热门专业失业严重，十个最热门专业占了本科半年后失业总人群的32.9%，对各高校、地

区和全国的失业总体水平影响最大。对失业人数最多的专业的招生人数采取宏观控制，消除供给结构性失业，才能有效降低失业总水平。

调查显示的最冷门的10个本科专业（就业人数最少的专业）分别为水产养殖学、医学影像学、编辑出版学、审计学、勘查技术与工程、食品质量与安全、药物制剂、运动训练、医学检验和德语，这10个专业的就业需求量都超过毕业生的供给量。冷门本科专业的就业量少，供应量也少，因而就业率相对较高，其中的10个最冷门的专业名列就业率最高的专业。

高职/专科的月薪期待值底线比毕业半年后的实际月薪少了419元，相差幅度为24.2%。这说明，应届大学毕业生对薪资的期待底线值与实际薪资有一定差距。

本科毕业生的月薪水平明显高于高职/专科毕业生。另外，在本科高校毕业生中，不同类型学校的毕业生薪资水平也有所不同。研究型大学（“211”高校）本科毕业生半年后的平均月薪为2949元，而普通本科高校（非“211”高校）毕业生半年后的平均月薪为2282元，研究型大学本科毕业生的平均月薪高出普通本科高校毕业生34.1%。

(2) 薪资的地域差异和企业类型差异 大学毕业生薪资水平的地域差异。行政等级越高的城市，毕业生的月薪越高。在直辖市就业的毕业生的平均月薪几乎高出地级城市毕业生的三分之一，收入分配的地区差异在毕业生身上得到了充分体现。中外合资/独资企业的毕业生月薪远高于其它类型企业，月薪水平排在第二位的是国有企业。反映出了在不同类型用人单位的毕业生的月薪差异。

(3) 薪资水平的专业差异。数据显示，毕业生半年后月薪最高的10专业是法语（4783元）、石油工程（3550元）、注册会计师（3494元）、德语（3473元）、微电子学（3447元）、建筑学（3427元）、软件工程（3384元）、信息安全（3293元）、

保险（3102元）和日语（3096元）。这10个专业的月薪，都超过了本科应届毕业生的平均月薪2483元。月薪最高的是法语专业，达到了4783元，约是本科平均月薪的2倍。本科专业高薪前10名中，小语种专业占据了3名，分别是月薪最高的法语专业，排名第4的德语专业和排名第10的日语专业。此外，电子信息类专业也在高薪前10名中占据了3名，分别是第5名的微电子学，第7名的软件工程和第8名的信息安全。这说明，小语种和电子信息类本科专业处于我国大学毕业生薪资结构的塔尖。月薪最低的10个专业分别是：临床医学（1540元）、小学教育（1588元）、中医学（1676元）、教育学（1744元）、美术学（1745元）、医学影像学（1774元）、林学（1833元）、历史学（1837元）、体育教育（1845元）和音乐学（1853元）。这10个专业的月薪，都在1500元到1900元之间，远低于毕业生月薪的平均水平。令人感到意外的是，10个月薪最底的专业中，医学类专业占了四个，其工作与专业相关度非常高，这些工作要求的在职培训时间长，毕业生短期内薪资偏低。另外几个低月薪专业的毕业生有可能是大多从事教育工作，初期就业的收入较低。

(4) 薪资水平的行业差异调查数据显示，毕业生半年后月薪最高的5个行业是：证券业（3501元）、控股及其他金融投资机构（3354元）、航空运输业（3314元）、银行业及信用合作社（3289元）、石油和天然气开采（3232元）。本科行业高薪前5名，实际上就是金融证券、航空以及石油天然气这三大行业。这也是社会上公认的高薪行业。

月薪最低的5个行业是教育业（1832元）、农业生产作物类（1878元）、林业（1901元）、各级党政机关（1914元）、群众团体、社会团体、民主党派和宗教组织（1922元）。

综合上述数据分析结果，我们发现，应届大学毕业生在刚毕业之时的就业率较低，但毕业之后的一段时期内就业率明显提高。这意味着，应届毕业生的就业促进工作不应该只针对在校的将要毕业的大学生，高校、政府相关部门和就业促进

机构帮助大学生就业的工作应该延续至大学生离开校院之后，这样的话，大学生的就业还将会进一步提高。其次的一个发现是，不同专业毕业生的就业率和失业人数有所不同，以及各类专业毕业生从事不符合本专业的工作的比例和数量也有所不同，这说明，目前我国高校各类专业的招生人数与市场人才实际需求有所差距，如果专业设置和招生人数的确定更多考虑市场需要，可以更有效地降低大学生失业人数和非本专业就业的可能性，减少教育资源的浪费。还有一个发现是，目前应届大学毕业生对其薪资水平预期已降到相当低的水平，低于他们实际获得的平均工资水平。这说明，大学生期待过高工资而导致他们不能顺利就业的说法不完全成立，目前这一因素已不是导致大学生找不到工作的一个主要原因。最后还有一个值得注意得现象，从事不同职业的毕业生薪资水平差距很大，金融服务业及相关行业和其它一些新兴技术行业的新就业者收入较高，而一些传统的、同时又极为重要的社会公共服务行业的新就业者的收入则偏低。比如，在基础教育行业和提供基本医疗服务的行业的新就业者的薪资明显低于毕业生平均工资水平，而实际上这些行业的工资水平并不低，较资深的教师和医生可称得上是中高收入者，对新进入者采取低工资的策略，有可能会降低这类行业未来的人才素质。

大学生就业问题调查方案篇五

20xx年整体来说全国的情况不是很好，也就大约70%左右，相比之下，全国的211高校，985高校的就业情况要好点，可以达到80%以上！

据教育部的统计，2008年，全国普通高校毕业生达559万人，比20xx年增加64万人。而全国高校毕业生总量压力还将继续增加，“2008年毕业大学生实际就业率不到70%。”人力资源和社会保障部劳动科学研究所研究员说。

“20xx年高校毕业生就业率为87%。”在国家人力资源和社会

保障部（简称人保部）召开的20xx年四季度新闻发布会上，人保部发言人尹成基表示。

多数学生对于“务实”有新的认识，就业期望趋向现实，主要表现在工作单位、工作区域等方面。

（1）就业方向：先就业后择业成为第一选择

大学生在职业取向方面优先考虑的前三项是“先就业后择业”、“先择业后就业”、“继续深造”，它们分别为41.76%、28.57%、27.84%。调查显示，在面临就业压力时，多数学生表现出特有的自信与成熟。

在此问题的选择中，特别值得关注的现象是“继续深造”，这选项占27.84%，有过四分之一学生希望继续学习，而且此风近年经久不衰，且越演越烈。究其原因：一是知识经济时代的影响和人才素质要求的提高；二是就业竞争激烈，优越的职业需要优秀的高层次人才；三是心理因素，有的大学生是为了缓解就业压力，回避即时就业等因素。这一现象值得认真分析研究，其利与弊何在？其利在于缓解就业压力，促进人才素质的提高，改善我国人才结构，增强我国高级人才的科技实力和国际竞争力。忧虑的是它反映出大学生心理素质方面的欠缺，社会压力的承受力不够，面对激烈的社会竞争，有相当部分的大学生选择了回避的方式，职业期望趋于“非风险化”。这种现象还可以从学生对就业前景的评价中看出。22.92%的同学对就业前景持有“不容乐观”的评价，这里除了客观实在的因素影响外，更多的是学生的心理素质因素问题。由此可见，高校加强就业指导和就业心理辅导工作是必要的。

（2）就业取向：就业地区首选经济发达地区

调查结果表明：学生在选择就业地区时，选择经济发达地区占66.54%。这说明两个问题：一是经济发达地区除了有较可

观的工作待遇外，经济发达地区与国际接轨更便捷，更能为就业者提供再学习提高的机会，这与学生的“自我发展”、“自我实现”的需要密切相关。二是经济发达地区的就业机会较其他不发达地区的高，且就业岗位多元化，这是吸引学生的一个重要原因。

(3) 职业价值：结合专业特色，务实肯干

作为师范院校的学生在选择就业岗位上，更多的是趋向于“学校或科研机构”、“行政机关或事业单位”

1、客观原因

导致大学生就业“困难”的原因是多方面的，本人认为根本性的原因在于现行就业制度、高校人才培养模式和人才结构、用人单位现状及用人单位的陈旧观念、以及大学生本身存在的问题等等。客观认识当前大学生就业难的原因，正确分析大学生就业的障碍，寻求解决大学生就业难的对策，是应对大学生就业难的根本办法。

(1) 政策方面的原因

第一，劳动、人事制度、户籍、档案管理制度和社会保障制度的改革不到位、不完善是导致大学毕业生就业难的客观原因。尽管我国已进入市场经济时期，但目前的人事管理制度仍然有较强的计划经济色彩，使不少缺位以待的用人单位受到用人的限制。据调查，不少中小型私营（股份）企业急需大学水平的管理技术人员，却因没有申报用人指标的途径，不能解决大学生的派遣、户口、编制、档案管理等问题，导致一些大学生担心丧失自己的“身份”而望职兴叹，企业也就招不到人。2004年就业的部委属高校毕业生到教学科研等事业单位为31.6%，到国有企业为31.5%，到民营三资企业为26.2%，其他就业为10.7%。而从当前城镇劳动力市场的需求状况看，个体私营和股份企业提供的就业岗位已经占60%，

但是，由于很大一部分个体私营企业不能解决“三险一金”（三险：医疗保险、养老保险、工伤保险；一金：住房公积金）而被大学毕业生放弃。

第二，就业程序复杂、就业渠道不畅，阻碍了大学毕业生的顺利就业。我国人事制度改革相对滞后，整个社会缺乏顺利就业的软环境，影响毕业生就业市场中供需主体的体制性、机制性的障碍仍存在。很多地方对于录用大学生有户口、用人指标的限制，有的还有干部身份的要求；民营、外资企业不能根据需要招聘大学生，企业的用人自主权没有到位；有些高校毕业生还面临出地出系统等要交费的障碍；高校毕业生就业市场不成熟，供需见面会还很不完善，处于“粗放”的运作和初级的中介形式。缺少统一平台的互联网信息发布渠道，信息化管理手段得不到充分利用。

（2）高校方面的原因

第一，高校大规模扩招，造成就业市场“供大于求”。造成目前毕业生就业形势严峻，很多毕业生找不到工作的情况，许多人认为是因为我国高等教育培养的人太多了，用不完了，过剩了。其实，我国受过高等教育的人口仅占总人口的5%左右，而发达国家的这个数字已经达到1/3。因此，我国的人才过剩是相对过剩。而且，社会对毕业生的需求跟不上高校教育扩招的步伐，也为高校毕业生“供大于求”制造了假象。我国的大学毕业生在大城市、大企业、大公司，人才济济，人满为患，是过剩了。而一些中小企业，事业单位，偏远地区，经济不发达地区则是人才稀疏，人才缺乏。

第二，高等学校的专业设置、层次结构、课程内容、教学水平与社会需求不相适应。在大学生就业已经市场化的情况下，大学的专业设置和调整却显得十分滞后，致使毕业生专业结构与市场供求出现了错位，从源头讲，这已成为制约大学生就业的一个重要原因。大学的专业及课程设置滞后于社会的发展是教育的特点，但没能够以市场需求为导向进行规划并

主动调整，进一步放大了专业及课程设置的盲目性，专业趋同现象十分严重，造成供给结构严重失衡。不少学校专业划分过细，难以跟上市场变化的步伐；一些高职、高专教育专业缺乏特色，培养出来的学生没有竞争优势。

（3）用人单位方面的原因

首先，政府机关、国有企事业单位进行的机构改革大大冲击了大学生就业。政府机关、国有企事业单位曾经是接收大学毕业生的主渠道，主力军。1998年以后，随着政府机关进行机构改革，精简人员。精简下来的人员多数要流向事业单位，而事业单位本身也在进行定编定员，另外，国有大中型企业多数存在冗员过多，超编运转，包袱过重的问题，继而实行分流下岗，减员增效。市场经济的游戏规则是“适者生存，不适者淘汰”，许多企业由于经营不善也在面临着破产倒闭。面临着自身的生存危机，接纳大学毕业生的容量相当有限，很难给大学生就业提供畅通的就业之路。

其次，多数用人单位都走入了重“名牌”轻“一般”、“惟学历是瞻”的怪圈。随着大学生就业市场由“卖方市场”转化为“买方市场”，用人单位也逐渐提高了用人的标准。他们将目光锁定在少数的名牌大学毕业生身上，放在了研究生、博士生身上。相对于名牌、重点院校的大学生而言，不少一般本科院校、专科院校的毕业生，在就业市场上存在一定的“品牌劣势”。从中国高等学校的发展现状分析，高等学校之间的资源分配不均，办学质量差异较大，导致了用人单位对重“名牌”轻“一般”的怪现象找到理由和借口。

2、主观原因

（1）不切实际的就业期望值

不切实际的就业期望值，是导致就业难的主观原因，毕业生就业期望值始终居高不下。非大城市、大机关、大公司、大

院所、大企业不去，希望能去的单位名声好、工作条件好、待遇好、甚至有出国机会等等。举个例子：《中国大学生就业》杂志对全国28所大学、3万多名大学生作过“您最想到下列哪个城市工作？”的调查。在列出的分布在全国各地的八大城市中，想到上海发展的大学生最多，获选率为32.3%，紧随其后的是北京（27.7%），两个城市的获选率之和达到了60%，成为大学生心目中发展事业的最理想城市；另外，像深圳这样的特区城市也较受欢迎，获选率为12.1%；但是一些欠发达的西部地区和内陆开放程度较小的城市则对大学生的吸引力很小，只有0.94%和0.52%的大学生愿意到重庆和武汉去上作。而目前实际最需要毕业生的恰恰是那些边远地区的中小城市和基层一线的中小单位。毕业生想去的单位去不了，而能去的单位毕业生又不予选择。于是出现了“有人无业、有业无人”的现象。

（2）自身综合素质达不到用人单位的要求

毕业生的能力素质与用人单位的要求也存在较大差距，加大了毕业生就业难度。现在用人单位对高校毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德觉悟和能力素质水平都提出了越来越高的要求，不仅要求毕业生诚实守信，勤奋敬业，而且还要求具有开拓创新意识和团队精神。良好的心理素质和社会适应能力也是用人单位看好的主要方面。用人单位重视人品和能力，对专业的要求反而有所淡化。不少用人单位对毕业生持“宁缺勿滥”的态度。因此，学生干和学生党员以及那些综合素质好、动手能力强、敬业精神好以及“一专多能”的毕业生越来越受欢迎。用人单位看重的是高素质的复合型人才。

（3）大学生诚信缺失造成就业危机

诚信是一个人立足于社会的基本要求。在就业情况日趋严峻的形势下，毕业生面对巨大的就业压力，为了能够在社会中寻求一席之地，有些学生不从筑高自身的实力出发，而

是挖空心思如何包装自己。正常的包装无可厚非，但是失真的包装会演变成伪装。这样一来就业诚信缺失成为一种普遍现象，使得用人单位对大学生的实际能力产生怀疑，结果只能是大学生搬起石头砸自己的脚[15]。

1、改善高校毕业生就业机制

改善高校毕业生就业机制必须加大人事制度、户籍制度和社会保障制度的改革力度。要加大用人机制、单位编制等制度的改革，扩大机关、事业、企业单位的用人自主权，使用用人单位真正做到有用的人进，无用的人能出；加强户籍制度的改革，为边远地区、小城镇、农村的大学毕业生开方便之门，使人才合理流动；要建立起完善的与毕业生就业相关的社会保障制度，成立专门的管理部門，对未就业的大学生提供服务。

2、调整高校专业和课程设置

在当前飞速变化的时代，大学要适应时代的要求，就必须把握时代的脉搏，不断调整课程结构和内容。当今世界正由工业化社会走向市场、信息社会，科技发展日新月异，各国间生产、流通、运输、资讯领域的相互依存关系日益紧密，整个世界将如同一个地球村，谁都无法完全正确的预料未来世界的变化。这就决定现代大学必须是面对未来开放式的，其课程也应从过去那种封闭状态走出来。

在课程布局上，应适当减少某些必修课，增加选修课的比重。一方面，让学生根据自身的需要和兴趣来选择学习内容，有利于发展学生个性，发挥他们的所长。另一方面，这也有利于向学生提供反映社会文化各个领域发展的最新成果。因为现代社会知识急剧增加和迅速老化，选修课的开设有助于弥补必修课无法及时反映这一动态的缺陷。

3、把就业指导工作贯穿于大学生活的始终

当前我国很多高校的就业指导课都是针对毕业生开设的，通过几次的座谈会、报告会、讲座等等就算完成就业指导上作了。

对于一年级的新生，应该着重进行心理指导，重点帮助大学生尽快了解自己的个性特点，结合入学的专业思想教育，逐步引导他们根据自身的特点初步设计职业发展的方向。在这个阶段，要向他们介绍本专业就业的大致情况，让他们了解自己所学专业及适应职业的特点和对人才素质的要求，引导他们尽早适应大学学习生活，养成独立思考、自觉学习、努力奋斗的良好习惯。

对于二年级的学生，应着重综合能力的培养。在这个阶段，要通过对社会各种职业的全面了解，帮助他们分析自我的能力、优势和存在的缺陷，引导大学生要根据未来社会发展的需要完善自己，培养科学的思维方式，打好专业基础，建立合理知识和能力结构。要对其加强理想信念教育，树立正确的成才观，激发成才意识和行为。

对于三年级的同学，要给予一定的实习和锻炼的机会，让他们直接地去体会社会对人才的要求，帮助他们认清专业所适应的工作领域，并与自己的特点和能力相对照，继续培养和发展与其职业目标相适应的素质优势，对其原定的职业目标做出适当的调整。对于大三的学生，还有一个重要指导内容就是要逐渐分析整个社会及大学生就业形势，对大学生进行就业观教育，帮助他们树立正确的就业观。对毕业生的指导是大学生就业指导的重点，这一阶段，指导的重点在于传达就业方针政策、分析预测就业形势、指导大学生作好如何获取就业信息、如何进行面试，如何克服心理障碍等就业准备，处理大学生就业过程中出现的各种临时性问题。