

大学生统计调查报告心得体会(优秀5篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

大学生统计调查报告心得体会篇一

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。

大学生统计调查报告心得体会篇二

作为当代大学生，首先要学会做人，并且要具有敬业精神，敬业精神是许多用人单位最看重的品质之一。所谓有敬业精神的人就是有成就感，有一定责任心的人，以圆满完成工作来衡量自己，而不用升迁和报酬来衡量自己。当代大学生所缺乏的素质，应该体现在以下4方面的素质：较高的思想道德素质；良好的业务素质；较高的文化素质；良好的心理素质。

2、当代大学生所缺乏的能力

1) 对社会认识能力：对社会认识能力的不足是由于校园环境和社会环境的巨大不同和大学生总体上缺乏社会锻炼而造成的。

2) 对自身认识能力：对自身的认识能力是由于对社会认识能力的不足而导致对自身素质和能力的错误判断（通常是高估）。

因此，后者是前者的必然结果。用辩证的方法将两句话连在一起，就具有着十分现实的指导意义的：首先，要做事，先做人。作为一个人，只有具备一定必要的综合素质和全面素质，尤其是成功必备的为人处世准则，才能在做事中正确思考、正确决断，最终取得成功。其中最起码、最重要的素质就是坚守信用，行事专一。俗话说，“人无信不立，业无信不兴”。由此可见，信用对于一个人的重要性不仅关系到他的人生成败，也与事业的成败息息相关。做人行事专一，持之以恒，认准目标，决不放弃，才能感天动地，化作精神，永世长存。另一方面，学会做事才能更好的做人。做人是做事的基础，将事情做好，做出成绩，是我们努力前进的目标，同时又对做人有积极的促进作用。创业有成并惠及他人，是最好的做人方式，是将做人与做事有机结合的重要手段。只有一个德才兼备的人，才能依靠他的能力和修养去赢得别人的尊重与支持。

大学生统计调查报告心得体会篇三

随着近年来高校的不断扩招，毕业生人数骤增。从整个国家来看，正在调整经济结构，优化资源配置，部分国有企业的大量职工下岗待就业，同时，农村富余劳动力正在向非农领域转移，向城市流动的规模不断扩大。这样一来，给求职大学生就业带来巨大的压力，形势越来越严峻。

2、大学毕业生就业结构不合理

毕业生在就业中出现了结构性矛盾，包括地区结构、专业结构等。就业受到经济发展的影响，经济相对较发达的地区，就业形势好，人才非常多，就业渠道也比较畅通，而西部欠发达地区，就业情况比较糟糕，缺乏人才，又流不住人才，造成人才流失，经济发展缓慢。

高校要建立求职大学生就业工作的有效机制。理顺就业指导工作的体制，建立相对独立的就业指导机构，并充实人员与配备，充分拓展机构职能。就业指导机构还应充分了解市场需求，在涉及到学校调整专业结构工作时，提出建设性的意见，最终促使学校培养的人才能充分就业。

4、加强对求职大学生的就业指导

就业指导工作的目的就是促进毕业生充分合理地就业。根据学生的自身情况，加强对求职大学生的职业生涯规划，让他们知道为实现自己的目标要做好哪些准备。加强就业指导课程建设，在教材选择上，要充分考虑到理论联系实际，在教学形式上，要引入多媒体技术，生动形象，增强对学生的吸引力。同时不要把就业指导课拘泥于课堂，要采用多种形式，如请一些优秀企事业人士做报告，开设模拟招聘活动，还应注意网络资源的利用，组建网上论坛，让师生可以在网上进行探讨。

5、求职大学生应提高自身素质，更新就业观念

目前就业市场上的激烈竞争，实际上是能力与素质的竞争，求职大学生要把就业的主动权掌握在自己的手上。在求职大学生涯中，要全面提高自己的综合素质，要充分利用高校这一平台，不断地塑造自己，完善自己，在提高自己的学习成绩的同时，还要注意培养自己的动手能力。

另外，求职大学生们要认清就业形势，主动学习和掌握就业技巧，提高择业能力，对自己要有正确的认识，合理地确定就业期望值。只有这样，才能摆正自己的位置，在就业竞争中处于主动地位。

总之，能否解决求职大学生就业问题关系到一所高校的生死存亡，关系到高等教育的改革与发展。解决此问题，要在政府的指导下，积极应对市场，通过全社会的共同努力，拓宽就业渠道，更新就业观念。同时，求职大学生也要及早树立正确的就业观，积极面对就业问题。

大学生统计调查报告心得体会篇四

1. 毕业生自身处于矛盾期。首先，大学生择业是在各种矛盾中的艰难选择。如自我与客观矛盾、理想与现实矛盾、奉献与索取矛盾、社会需求与自身实力矛盾等。其次，大学生正处于人生心理矛盾的突出时期。他们心理发展不稳定、不平衡、不健全往往会产生种种矛盾。再次，大学毕业生有相当部分心理还不成熟，所以形成的个性心理特征有较大的差异，在择业中就表现出内在心理特征的复杂性与矛盾性。

2. 高等教育处于过渡期。当前，高校进行大幅度扩招，就业岗位跟不上毕业生数量的快速增长和无法完全满足毕业生的期望。如何适应这种新形势、新情况，进行专业结构、课程设置、教学内容、教学进度等改革，提高师资水平，加强高校的配套发展，培养适应社会需求的人才，有效教育和引导

大学生转变观念和调整心态，保证他们择业活动的顺利开展，是高校甚至全社会值得研究和探讨的问题，这个问题的紧迫性和重要性应引起我们的关注。但是高校无法在短时间内适应这种新形势、新情况，它是一个长期性和渐进性的过程。这种状况是毕业生产生不同择业心态的直接原因。

大学生统计调查报告心得体会篇五

择业是人生的一次重要选择，也是对大学生综合素质尤其是心理素质的一次检验。新形势下大学生的择业心态十分复杂，各种矛盾和冲突交织在一起，对此我们应当进行认真的分析并加以积极的引导、疏导。本次调查对象为本校大学生，采取问卷抽样调查形式。共发放问卷20份以上。通过调查，我们可以得出以下结论：