

就业情况的调查报告 就业情况调查报告(大全10篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

就业情况的调查报告篇一

为使法学专业在校大学生提高社会实践的能力，了解当下律师职业的就业环境和就业状况以及激励我们在校努力学习理论知识，同时也为了丰富大学生的假期生活，特开展此次走进律师事务所活动。

本次活动采取访谈的方式，在xx市区范围内随机选取一家正规合法的律师事务所进行调查，符合活动策划组的相关规定和要求，有助于完成调查活动并得出合理报告。

（一）、活动概况：

- 1、活动时间□ 20xx年7月30日下午3时；
- 2、活动地点：河北xx律师事务所；
- 3、活动对象：郭律师；
- 4、活动内容：与郭律师进行有关律师职业及发展现状的交流

（二）、活动具体流程：

- 1、首先，我向郭律师作了自我介绍，表明我的身份是“河北师范大学法政学院法学专业大一学生”，并说明我的来意，即“进行暑期社会实践，调查当下律师职业的相关情况”。

2、其次，我将提前准备好的问题向郭律师一一作了询问，并认真听取和记录了他的回复。总结如下：

郭律师毕业于河北师范大学，算是我的学长了，毕业五年，成为律师两年，目前还担任某公司法务。也接手过些案子，做过些令他印象深刻的刑事案子，目前郭律师已经度过了艰苦的日子，收入也比以前翻了好几倍，但是回想起背后的艰辛，郭律师还是感慨万千，总结如下：首先要学好专业知识，再通过司法考试，还要考取律师证，最终才能成为真正意义上的律师。郭律师还特意说到，从事律师这个行业，不要想着会立刻挣钱，要做好坐冷板凳的准备，在毕业的一两年内基本不会赚钱的，而且律师也是一个要求吃苦耐劳的工作，会经常跑案子，出差，也会很繁琐的。向我们女生刚开始做律师会比男生面临的困难更大，这个现实对于刚学习一年的我们来说的确会有一点失望，但这也激励我们要更加努力地学习。

郭律师也提到，书本上的知识在现实工作中更加努力地学习是远远不够的，实践是非常重要的一个环节，在实践中也会不断学习新的知识来充实和提高自己。

本次活动开始时曾出现我被拒绝接受采访的情况，经过分析，我认为有两方面的原因：一是我没有做好沟通和交流，二是一些律师确实事务缠身。从本次活动目的的角度来看，我在之后的走访中与被采访者沟通顺畅，一定程度上提高了交际能力和实践能力。

1、当前，律师职业就业人数大致呈增长态势，就业压力较大，竞争较为激烈；但从长远来看，随着社会公众法律意识和维权意识的增强，社会对从事法律行业人数的需求将会增加，所以，法律行业就业前景很广阔。

2、从当前高校法学教育现状来看，“重理论轻实践”的现象还是较严重的，这一点在一些省属和市属高校尤为突出。所

以，今后法学专业大学生应当理论与实践并重，不能重次轻彼。

就业情况的调查报告篇二

就业观是人们对与就业有关的重要问题的基本看法和根本观点。科学就业观是指求职者以正确认识个人与社会关系为前提，在客观评价自我，理性认识就业环境的基础上，指导求职者职业发展，并最终实现自身需要与社会发展相适应的就业观念，树立科学的就业观是大学生成功就业的重要因素。大学生作为一个特殊的群体，通过在大学校园里的学习和社会经验的积累，已逐渐形成了自己的就业观念。及时掌握和了解大学生的就业观状况，有针对性地对他们进行就业观教育，帮助他们解决大学毕业时诸多就业问题，非常重要。

本报告主要通过对改革开放30年来大学生就业方式和就业观念方面文献的分析和解读，研究改革开放以来大学生就业观念的嬗变，以及调查现代大学生对目前就业状况的看法。

我国大学生就业经历了一个由国家“统包统分”到“双向选择”、“自主择业”的嬗变过程。1950年代初到1980年代末，大学生择业实行的基本上是国家“统包统分”的模式，对于大学生来说，毕业分配无须自己多操心。这种体制使大学生对自身的价值实现充满自信，如做一名受人尊敬的工程师、科学家、作家、记者或干部等。九成以上的大学生愿意选择大城市全民所有制单位，因为这是“铁饭碗”，没有“风险”。

1980年代末，随着社会结构的变动和社会利益群体的重新分化，大学生那种安稳守成的择业观正在被挑战的、自我创新的风险择业观所取代。伴随着改革开放的深入进行，人们开始在市场大潮中追求自我价值，社会观念逐渐商品化和个体化，大学生择业开始结合自身的专业、能力和兴趣，原有的“统包统分”观念逐渐淡化。调查表明70%以上的大学生愿

意选择“收入高，但有失业危险的工作”。随着社会主义市场经济体制的逐步发育、完善，到了1990年代，大学生自主选择职业的意识已逐步成为一种普遍认同的价值取向。

进入21世纪，随着高校招生规模的不断扩大，大学生的就业压力明显加大，部分学生的就业观念出现了新的变化：（1）由一次就业转变为多次就业，自主择业转变为自主创业。调查显示，大学生选择“先就业再择业”的比例为63.15%，选择“继承父业”的比例几乎为0%，选择“自主创业”的比例为26.32%。（2）关于“自主创业”，认为“可以尝试”的比例达到了58.1%，认为“可行”的占28.2%。（3）大学生创业观念得到加强，很大程度上是因为21世纪出现的就业高峰导致大学生择业越来越困难，许多大学生更倾向于通过创业来解决工作问题，这种转变与其说是一种就业观的转变，还不如说是被“逼上梁山”后的无奈之举。当然，社会环境的转变和个体的这种行动趋向极大相关，这种“权宜之计”逐渐使社会大环境提高了对创业的认同度，促进了创业的升温。

1980年代，大学生首选的行业是全民所有制企业和集体企业，这主要基于对职业声望和社会地位的考虑。因为这种单位没有风险，是大家都认可的“金饭碗”和“铁饭碗”。这时中国虽然已经启动市场化改革，但是各种体制和1980年代以前的计划体制几乎一样，平均主义现象仍然比较严重，于是大家纷纷追求稳定的职业，而不是有挑战性的职业。

随着市场化改革的深入推进，社会主义市场经济体制逐步确定，私营经济和外资企业获得了很大的发展，“三资企业”开始成为一些大学生毕业后的首选工作单位。

1980年代，大学生就业首先看重的是职业的社会地位和专业对口，对薪资没有过多的考虑。1990年代初以来，多数大学生择业的首选标准是经济待遇，薪资期望最高达到六七千，一般也在四五千左右。但随着就业压力的增加，大学生对薪资期望也发生了一些改变。21世纪初，大学生择业的薪资期

望一般集中在1000—20xx元/月，就业心态趋向理性化。调查显示，毕业生对自己的预期工资水平比较符合市场的实际水平，94.65%的大学毕业生所要求的月薪酬标准在3000元以下，与温州苍南的社会平均工资水平20xx元/月基本一致。这说明，随着时代的变迁，大学生的就业心态已趋向理性化，对于能发挥自己才能、适合自己个性、有发展前景的就业岗位，基本上都能接受，并且很多学生开始接受“先就业再择业”的观念，反映出大学生的就业心理比较健康。对于月收入达不到期望值的岗位，为了能锻炼自己，积累工作经验，部分学生愿意把月薪酬期望值降低到1000元以下。面对日趋激烈的就业市场，大学生的就业心态日渐趋向成熟。

20世纪五六十年代，大学生择业观的典型表现为：“我是一块砖，东西南北任党搬”、“一颗红心、两种准备”。

20世纪70年代—80年代初，大学生就业时充满了“到农村去、到边疆去、到祖国最需要的地方去”的理想主义激情。1990年代，大学生就业时首选地域一般都是东南沿海发达城市。1997年上海市4.5万名大学毕业生，其中有2.1万名学生 在上海就业，有2500名学生在江苏就业，有1700多名学生在山东就业，有1600多名学生在广东就业，有近700名学生在福建就业，有近1000名学生在北京就业，在这些地区就业的学生人数占全部就业人数的66.67%。对杭州大学生的调查也显示，关于“您期望选择的工作地域”，“长江三角洲地区”、“珠江三角洲地区”、“环渤海地区”分别以91%、87.6%及62.7%居于前三位。因为在此时，东南沿海城市经济发展因为有了更多的政策支持，经济的竞争力和活力不断加强，与此相随的就业机会和职业收入也水涨船高。另外，随着市场化改革的推进，人才自由流动的空间开始增加，于是，大学生就业“孔雀东南飞”的现象在改革开放10年后达到了高峰。

但是进入20世纪90年代末21世纪初，大学生择业的首选区域不再集中于东南沿海，开始呈现出多元性的特点。调查显示，在就业地域的选择上，78.95%的大学生希望在沿海开放地区

工作，10.53%的大学生希望在中西部地区大中城市工作。这说明，虽然沿海发达地区生活、工作各方面条件都比较优越，但随着中部崛起和西部大开发，中西部也逐渐成为大学生就业的理想地区。一些大学生偏向于去中小城市工作，机会多，生活成本低，且压力也不大，大学生就业呈现出更加理性化的趋势。随着这一趋势的增强，相信会有越来越多的大学生选择到中西部地区、中小城市和基层就业。

1. 大学生对就业形势估计比较悲观。在对大学生就业形势的调查中，56%的学生对就业形势估计悲观（主要是受目前全球遭遇金融危机、企业经营面临困难的影响），反映出大学生对未来的迷茫和缺乏信心，需要学校给予及时正确的引导，以帮助他们渡过茫然困惑的时期，顺利实现由学生到社会成员的角色转变。调查还发现，对就业形势悲观的学生中有47.34%的人认为是由个人心理压力过大引起的。而面对越来越大的压力，36.72%的学生选择向朋友倾诉，高达56.30%的学生却选择了默默承受，这明显不利于压力的缓解和身心的健康。一方面说明大学生缺乏自我调节的能力，没有找到正确的缓释压力的方法，另一方面则说明学校的教育做得不够，心理咨询和职业指导还没有真正走进毕业生，没有发挥出应该起到的作用。

2. 大学生择业方式多种多样。调查中发现，人才中介、熟人推荐、毛遂自荐、上网、被分配、招聘会等多种找工作的方式都是毕业生选择就业的方式。结果显示，学生均把参加招聘会、人才中介、上网作为自己喜爱的找工作方式，被分配的选项无人问津。可以说明分配这种方式不再具有吸引力，坐等分配的思想已被双向选择、竞争观念所代替。从另一项关于就业方式的调查可以看出，自主择业越来越被毕业生们青睐，70.95%的毕业生都认为应当自主择业，16.02%的毕业生选择自主创业，仅有13.00%的学生选择靠学校老师推荐及父母包办这种择业方式。这说明当代大学生更加独立自主，积极开创自己的人生。同时，也需要社会、学校给予学生更多的就业机会和创业指导，面对日益严峻的就业形势，学校

要采取行之有效的就业指导措施和多方位的就业服务工作，帮助毕业生做好职业生涯规划，增强学生就业竞争力。

生认为就业难并不是不可解决的，解决的关键在于调整期望值；36% 的学生认为拥有丰富的工作经验最为重要，但仍有超过54% 的学生认为没有具备职场的核心竞争优势；还有32.60% 的人认为毕业学校名气更具求职优势，对名校的推崇是大一学生的8 倍多。由此可见，大学生就业观念年级差异显著。

就业情况的调查报告篇三

对于20xx年的计算机专业应届大学生来讲，在经历了20xx年10-12月的招聘高峰期和20xx年2-4月的小高峰期后，现在已经进入尾声，基本尘埃落定，终于可以对就业状况来一个盘点了。

距正式离校只有不到两个月了，计算机专业的应届大学生就业已经进入了尾声，可以对就业状况来一个盘点了。为此，记者选取了北京、广州、武汉、西安、成都、山东等地的50所高校，通过本报调研中心对187名计算机专业应届大学生进行了问卷与深度访谈相结合的调查。我们发现，今年的计算机专业毕业生从找工作的难易程度、薪资水平、考研的人数和动机等方面都有着明显的分层现象：好的好，坏的坏。

另外，我们从中也发现，在整个就业过程中，毕业生们大都表现出了高度的理性，如在其择业标准的选择，对求职现状的认知，以及对就业难原因的分析等，都蕴涵着较高的合理性成分。

同样的专业，同样是在今年找工作，计算机专业并不是在所有的高校都是香饽饽。

已经保送本校研究生的清华大学计算机科学与技术专业大四

学生严斌和尹玉冰告诉记者，在清华，真正找工作的只有30人左右，占到毕业生总数的1/6。清华计算机专业大四学生有180人左右，30个国防生，保送研究生的有70-80人，还有10来个到香港读研，20来个出国的，剩下的才是找工作的。“找工作的大部分是成绩不太好的同学。”两位清华的高材生异口同声告诉记者。北京航空航天大学的情况也差不多，计算机专业的就业状况也相当好。显然，像清华、北航等名校的计算机专业是全国顶尖的，其毕业生多数选择继续深造，少数去找工作是正常的。

而像华南理工大学、西北大学等重点理工科高校，计算机专业大学生在当地的就业形势也是一片大好，就业率在95%以上。西北大学计算机技术与工程专业大四学生边广志就表示：“我们班上70多人，基本都找到工作了。”

在那些学校名气不差，但计算机专业却一般的院校中，还有少数人找不到工作，就业率在70%左右。像中南民族大学计算机科学与技术专业大四学生马金红就告诉记者，他们班有26人，目前还没有找到工作的有4人。而另一个班也是26人，没找到工作的还有8人。

比他们更惨的是一些在二类本科、甚至是三类本科院校就读的计算机专业大学生。计算机专业在学校内本就没有地位，一拉到人才市场来竞争就更没有优势了。四川师范大学计算机科学与技术专业大四学生赵志同介绍了他们就业的状况：他们专业共两个班，103人，到目前为止签约的仅占30%左右，而且其中有十几个人的工作是跟计算机无关的。“刚开始找工作的时候，我们就预期工作不好找□20xx年学校统计我们专业的就业率是30-40%，就说明了就业形式不好。我们很多同学最后找到的工作大部分是跟计算机没有什么关系的，这也是我们找工作处处碰壁后没有办法的选择。”赵志同说。

谈到找工作，所有人最关注的就是薪水问题。据我们调查，从整体来看□20xx-4000元/月代表了计算机专业应届大学毕

业生就业的平均薪酬水平。当然工资高低还跟就业单位的实力、就业地域和学校名气等有着比较大的关系。

清华、北航等名校计算机专业大学毕业生的平均工资要比上述提到的水平高1000元/月左右，不过也跑不出这个区间。“我们班找工作的同学到非it公司去的，工资只有4000元/月左右；到北京、上海、深圳等地it公司的基本都有6000-7000元/月，最高的是google给出的9000元/月。”尹玉冰说。

北航计算机专业大学毕业生很多都去了银行的it部门，如中行、招商银行等，工资水平在3000-5500元/月之间。最高的是华为公司给出的5500元/月(4500元+生活补助1000元)，最低的也有3000元/月。

华南理工大学、西北大学等第二梯队高校的计算机专业大学毕业生薪酬也许真正代表了目前的总体水平。在西安就业的大多是20xx-3000元/月之间，男女差别不大，最高薪水是腾讯给出的年薪7万元。华南理工计算机专业大学毕业生普遍都能拿到4000元左右的月薪。而中南民族大学的计算机专业大学毕业生留在武汉普遍拿到的工资是20xx-3000元/月，能签到深圳等发达地区的工资都在3000-4000元/月，好的能达到4000-6000元/月。

留在山东工作的大学毕业生就没那么幸运了。“整个山东省做软件的基本是1500元左右的月工资，在青岛、济南、泰安的都是。我们班一半找到工作的同学工资都在1500元/月以下。”山东科技大学徐银增跟记者透露自己的月工资水平在1000-20xx元之间，接着补充了上面一句。

总的来说，目前国内计算机专业应届大学毕业生平均月工资尚属高薪水平。同时，调查也显示，大学生们对薪资水平的分析表现出了高度的理性，去年乃至前些年理想起薪与签约

工资存在较大差距的现象已经极少了。

“低于3000元/月就没有人签了。”北航计算机科学与技术专业大四学生牛红婷告诉记者，“我们找工作的时候大部分预期是月薪4000元，因为到单位后还要扣三险和税金，最后也就只剩下3000多元了。”

身处南方的华南理工大学计算机专业大学毕业生对薪水的预期要低一些。“我们找工作前参考过上一届的情况，他们的平均薪酬是3000-3500元/月；所以我预期的薪水至少是3000元/月以上才可以接受。”潘晓炜说。“我开始找工作的时候预期工资是2500元左右(在成都)。”而赵志同本身签了黑龙江武警总队，月工资水平是3000元左右，算是找得相当好的了。

在清华计算机专业应届大学毕业生中，保送研究生的加上到香港读研以及出国深造的，深造率为60%以上。当然，出国深造的机遇与学校实力有着密切的关系，并不是所有的高校都能提供给学生这样的机会。四川师范大学计算机专业一个班40人，有3个保研的，5个考上外校研究生的，继续深造率为20%左右。值得注意的是，以上的数字仅为最终实际深造的人数，对于选择考研但并没有成功的人数，我们难以统计。

当问到为什么清华那么多学生要去读研时，严斌告诉记者：“我觉得现在本科生很难找到好工作，即便找到，做的也是体力活。我的计划是在清华读完硕士——出国读博士——海归，这样要比直接研究生毕业后工作强很多。”

“我们学校研究生就业要比本科生好不少，现在像ibm[]微软等大公司都指名要研究生而不要本科生。因此本科生相对来讲找工作要受到很多限制，就业面不如研究生。”牛红婷也道破了自己读研究生的“天机”：“这也是有道理的，本科生都是打基础，基本没有什么机会去跟项目，而我自从保送研究生后就到实验室跟师兄做实验、跟项目，解决实际问题

的能力肯定会增强不少。”据了解，腾讯□google给名校计算机专业研究生开的薪水分别是10万元/年、15万元/年，比本科生要高出不少。

潘晓炜则认为考研后可能在知识、经验上增加更多，“同时我们学校近几年都是研究生的总体就业形式比本科生好，这也是一个原因吧”。

从中我们不难看出，考研仍被大多数大学毕业生视为“改变命运”的又一次机会。

相对名校的强势，很多普通院校的计算机专业大学毕业生在找工作的过程中遭遇了不少不公平对待。据调查，很多it公司的工资等级分重点和非重点院校，重点院校毕业生月薪要比普通院校毕业生高几百至一千元不等。

马金红和其他同学就参加了深圳一家公司在武汉的招聘会，并顺利通过了笔试，没想到在面试的时候得到了一个信息：这家公司给他们的是大专生的待遇，比华中科技大学、武汉大学的毕业生要少近千元。“不过后来还是有同学签了，现在工作不好找。”马金红无奈地说。

就业情况的调查报告篇四

景观艺术设计专业是一个从艺术设计的大方向之中细分化的具体方向，本专业旨在培养具有现代设计理论基础，掌握使用各种计算机设计应用软件与独特的设计理念的德才兼备的专门人才，主要从事外部场景设置，园林景观设计，各种场所的功能分区的设计工作。本专业是为适应目前我国国民生活水平日益提高而培养具有现代设计理念人才的专业。

本专业面向人们的生活，培养德智体全面发展的具有整体把握的能力、对环境有独到的见解，收集时代信息、整理、存储、应用的设计人才。毕业生要热爱社会主义祖国，拥护党

的基本路线，懂得马克思列宁主义、毛泽东思想和建设有中国特色社会主义理论的基本原理，具有事业心、责任感和良好的社会公德与职业道德，具有为社会主义现代化建设而奋斗的精神。毕业生应较全面地、系统地掌握设计原理、创新设计的基本内容、专业知识、基本技能，具备良好的基础设计能力和设计应用的能力；具有一定的外语水平。

20xx年青岛市普通高校毕业生平均就业率达到89.27%。其中，研究生就业率为94.42%，本科生就业率为90.97%，高职高专生就业率为86.59%。

社会转型时期，功利主义、享乐主义、自由主义、虚无主义、拜金主义等思潮开始侵袭大学生的思想。面对社会上一些诚信缺失、自私自利的现象，他们茫然无奈。凡此种种，直接导致极个别大学生以追求个人享乐作为人生目的。自五四以来大学生曾一直保持着的那种不平则鸣、甘作社会栋梁、不屈不挠的精神，已难得一见。更由于一些学生缺乏辨别善恶、好坏、美丑的道德能力，一旦遇到挫折，便会失去自信，出现孤独、压抑、精神麻木等现象。尽管这是大学校园中的极个别现象，但也折射出学校教育的缺失和社会环境的严重问题。

大学生求职时，通常会认为自己最缺乏的素质是管理能力、外语或计算机水平，但广东省教育厅的一项毕业生选聘现状调查显示，这些在用人单位看来并非占择才、用才的主导地位，甚至是比较次要的地位，而大学生的职业道德素质才是最令用人单位担心和不满的。另外，大学生的诚信也是比较令用人单位头疼的问题。参加调查的用人单位中，每次批量招聘应届毕业生的到岗率不足70%的占了将近一半，有两成多的用人单位到岗率不足50%，学生毁约现象比较严重。

高技能人才比重不到5%。尽管规模比起20xx年大有长足，但相对于广东经济社会发展的需求来看，我省职业技术教育的规模、质量和结构与经济社会发展的要求差距还较大。

就业情况的调查报告篇五

为了了解我市就业问题，促进就业工作，市政协社会法制民族宗教委员会组织部分委员并会同市劳动和社会保障局，在王世英副主席带领下，于3月中旬深入米脂、横山、府谷等县，采取实地走访查看企业、职业学校、培训中心、人力资源市场和听取汇报、座谈等方法，就我市就业情况进行了专题调研。现将有关情况报告如下：

（一）人力资源状况

截止20xx年底，我市总人口为353.41万人。其中城镇人口61.6万人，占17.4%；农村人口291.8万人，占82.6%。

按照我国法定劳动力男性16—60周岁、女性16—55周岁的规定，全市劳动适龄人口为218万人，占总人口的61.7%。其中城镇37.3万人，占17.1%；农村180.7万人，占82.9%。

劳动适龄人口中，在校学生31.3万人，丧失劳动能力的11.2万人，实际劳动力为175.5万人。其中城镇劳动力29.2万人，占16.6%；农村劳动力146.3万人，占83.4%。

劳动力受教育程度为：初中以下141.3万人，占80.5%，高中及中专24.9万人，占14.2%，大专以上9.3万人，占5.3%。

劳动力技能水平为：初级以下技能（含初级职称）10.9万人，占6.2%；中等技能（含中级职称）4.7万人，占2.7%；高等技能（含高级职称）1.2万人，占0.7%；没有技能等级的158.7万人，占90.4%。

（二）劳动力就业状况

至20xx年底，城乡劳动力就业总数为166.4万人，未就业人员为9.1万人。其中，第一产业就业人员为91.3万人，占54.9%；

第二产业就业人员为23.9万人，占14.4%；第三产业就业人员为51.2万人，占30.7%。从近几年三个产业从业人员数量总体情况来看，第一产业呈略微下降之势，第二产业呈略微上升之势，第三产业基本持平。

第二、三产业从业的人员在几个重点行业的分布是：采矿业4.9万人，制造业5.3万人，电力、燃气业0.9万人，建筑业12.7万人，交通运输业5.3万人，批发零售业13.8万人，金融业0.4万人，七个行业合计43.3万人，占第二、三产业从业人员总数的57.6%。

在国家单位就业的有20.2万人，其中，各级党政机关、社会团体5.2万人，占25.7%；教育单位4.7万人，占23.3%；其他国有单位就业10.3万人，占51%。

（三）就业工作情况

我市就业工作在市委、市政府的高度重视和人事、社会保障等相关部门的共同努力下，近年来持续保持着较为平稳的态势，为全市经济跨越式发展，社会和谐稳定发挥了积极作用。

1、就业长效机制初步建立□20xx年以来，相继制定出台了《关于进一步加强就业再就业工作的实施意见》、《关于实行城乡统筹就业的指导意见》、《关于做大做强劳务产业的实施意见》、《关于进一步开发公益性岗位安置就业困难人员的实施意见》和□xx市技能人才队伍建设工程实施方案》等9个政策性文件，对政府促进就业作出具体规定和要求。各级政府把促进就业工作纳入国民经济和社会发展规划，建立了促进就业工作目标责任制，定期召开联席会议，及时研究解决促进就业工作中出现的新情况、新问题和突出矛盾，初步形成了我市促进就业的政策体系和工作格局。

2、就业总量整体逐年增加。近年来，我市利用独特的区位优势和丰富的资源优势，拓展三产服务业、能源化工企业等重

点行业领域的就业岗位，新增就业岗位从20xx年的1.7万个，增加到20xx年的 2.2万个，累计增加就业岗位15万多个，为下岗失业人员、城镇新增劳动力和进城务工农民提供了较多的就业岗位，城镇登记失业率稳定控制在4.3%以内，全市的就业局势保持了相对稳定的态势。

3、劳务输出规模不断扩大。各级政府坚持把扩大劳务输出作为推动统筹城乡就业的一项重要措施，全市劳务输出人数由20xx年的28万人增加到20xx年的56.3万人，劳务收入由20xx年的10.3亿元增加到20xx年的27.6亿元。为缓解就业压力，增加农民收入，促进全市经济发展和社会稳定发挥了重要作用。

4、多措并举实施就业援助。近年来，通过开发公益性岗位和开展党政领导交友帮扶促就业活动等措施，全市在治安、环卫、社区老年服务等方面开发公益性岗位3100多个，对4100多名零就业家庭成员和有劳动能力、就业愿望的女40岁以上、男50岁以上的就业困难下岗失业人员（以下简称“4050”人员）实施了就业援助。

关于市就业情况的调查报告关于市就业情况的调查报告

5、就业服务框架基本形成。全市人力资源市场从无到有，不断完善服务功能，提高服务质量，开展了求职登记、职业介绍、劳务派遣和社会保障事务代理等多项就业服务工作□20xx年以来，累计开展免费职业指导 6.9万人，有2.65万人通过专场招聘活动实现了就业，较好地发挥了桥梁纽带作用。

6、就业技能培训初见成效。目前，全市有14所职教中心，在校学生2.3万人；中等专业学校10所，在校学生1.2万人；民办培训机构30所，每年培训学员近万人□20xx年以来，累计考发职业技能资格证书 13.4万份。同时，劳动保障部门结合形势需要积极开展了创业培训活动□20xx年以来累计培训35

期，1200余人实现成功创业，带动4800多人实现就业。

（一）劳动力供给情况

据统计，“十一五”期间全市进入劳动适龄人口41.6万人，适龄人口中继续上学的大约31.4万人，不再上学需就业的10.2万人，高中毕业不再升学和各类大中专学校毕业生

（其中大学毕业生回榆林求职的按50%计算）20.4万人，“十一五”期间企业新增劳动力供给总量约为40万人，平均每年增加8万人。退出劳动年龄的19万人，年均3.8万人，年净增劳动力4.2万人。

（二）就业岗位增加情况

1、根据市、县（区）两级“十一五”规划，全市“十一五”期间计划新增规模以上工业企业180户，据测算，平均每户企业可新增就业岗位140个，共可新增就业岗位2.52万个。

2、“十一五”期间新增规模以下工业企业460户，据测算，平均每户企业可新增就业岗位30个，共可新增就业岗位1.38万个。

3、“十一五”期间净增其它各类企业（建筑业、交通运输仓储和邮政业、批发和零售业、住宿和餐饮业、房地产业、租赁和商务服务业、社区服务和其他服务业、文化体育和娱乐业等）3500户，平均每户企业可新增就业岗位5个，共可新增就业岗位1.75万个。

4、“十一五”期间净增个体工商1.8万户，平均每户可新增就业岗位1.8个，共可新增就业岗位3.2万个。

5、扩大劳务输出规模。“十一五”期间，全市固定资产投资预计投入2313亿元，据测算，可为灵活就业人员和非正规就业人员提供10万个就业岗位。

6、党政事业单位补充退休减员可新增岗位3万个。

以上六项共计新增就业岗位18.85万个，年均3.77万个。

（三）综合分析

“十一五”期间我市新增劳动力供给总量为40万人，新增劳动就业岗位18.85万个，年均3.77万个，年劳动就业岗位供需缺口为0.43万个。加上外省市每年来榆务工人员约2.8万人，预计每年劳动就业岗位缺口为3.23万人。

当前，是我市经济、社会跨越式发展的重要时期，随着经济、社会的快速发展，就业岗位和就业机会也会大幅增加，就业形势总体相对比较稳定。但是由于南北经济发展差距大、劳动力整体素质偏低以及择业观念陈旧等诸多主客观因素，就业工作还面临不少困难和问题。

（一）劳动力供大于求的矛盾依然存在。从劳动力的供给来看，一是我市劳动适龄人口目前正处于高速增长期，每年新增劳动力约3万人；二是城镇化建设进程的加快，大量农村劳动力涌入城镇，有约15万富余劳动力因种种原因没有实现转移就业；三是国有企业改制的不断深化，有4000多名下岗失业人员需要就业；四是大中专毕业生求职的人数每年以5000人左右逐年增加，累计有近3万名未实现稳定就业；五是外省市来榆务工人员每年约2.8万人，并呈逐年上升的趋势。从劳动力的需求增长看，随着科学技术的快速发展，就业弹性降低，就业岗位的增长速度逐步低于经济本身的增长速度。因此，劳动力总量供过于求的矛盾依然存在。

（二）结构性、区域性矛盾日益突出。工业结构中，原有传统工业所占比例逐年下降，而新上的能源化工项目大多科技含量和机械化程度高，吸纳劳动力的空间小，劳动密集型中小企业所占比例很小。同时，在企业结构中，随着市场竞争机制作用的发挥和企业改制工作的推进，“十一五”期间，

我市绝大多数国有、集体企业将会逐步退出市场。中小企业特别是第三产业发展滞后，普通劳动者选择就业的机会减少，就业的结构性矛盾将进一步加剧。区域差异方面，由于我市南北经济发展不均衡，南北差距越拉越大，使区域性就业矛盾日益突出，北六县基本可以就地解决劳动力就业的问题，70%的农村剩余劳动力可实现就地转移。如xx县，恒源煤焦电化有限公司拥有员工1928人，其中85%都是本地人；矿区的井下作业和冶炼工厂、建筑工地以及宾馆、饭店等行业里的艰苦工种几乎全是外地人，本地人不愿干；外来务工人员达2万多人，涉及全国三十多个省市。而南六县就业岗位少，80%以上的劳动力需要通过异地转移就业。

（三）困难群体的就业问题突出。由于劳动力供给矛盾和结构性矛盾突出，劳动力就业竞争越来越激烈，“4050”人员、零就业家庭成员、残疾人等形成了就业困难群体。这部分人员大多只能从事一般的劳动，与当前劳动力市场的要求相差甚远，离开政府的援助很难实现再就业。

（四）劳动力素质与岗位需求矛盾突出。我市劳动力数量庞大但整体素质偏低，职业教育和技能培训相对滞后，培训机构不足、规模不大、层次较低，而非农产业就业对劳动者素质要求越来越高，体力型劳动者就业空间越来越小，致使一般劳动力数量严重过剩。劳动力素质和就业岗位需求之间的不相适应，管理人才和高技能人才短缺，造成“就业难”和“招工难”的问题并存，“有事没人干”和“有人没事干”的现象同在，既影响和阻碍了企业的发展，又制约着劳动力的就业和就业稳定率的提高。

（五）就业服务滞后于就业多元化的要求。当前就业工作呈现用工单位多元化和就业渠道、就业方式多元化的特点。但我市时至今日还没有专门的就业服务机构，市与省xx县区之间的信息至今没有实现联网，劳动力网上市场即无形市场尚未形成；人力资源市场也大都处于场地不足、设施不全、设备简陋的尴尬境地；基层工作所站普遍工作条件差、经费紧

缺、手段落后，与当前促进就业的工作要求不相适应。

（六）农村剩余劳动力转移不稳定。据调查测算，剩余劳动力输出人员中，稳定输出的仅占20%左右，80%以上的人员大多数处于不稳定状态，从事简单的、季节性劳务。劳动力输出受外部各种因素的影响，缺乏长期性、持久性，加之农村剩余劳动力文化偏低，缺乏劳动技能，给城乡就业造成压力。

（七）择业观念陈旧严重阻碍就业。在未就业的人群中，特别是大中专毕业生和一些下岗失业人员，就业观念陈旧，把就业仅仅理解为只有在国家机关单位和国有企业工作才算就业，因此存在着就业靠政府，依恋“铁饭碗”、重国有轻民营、不愿干个体的心理，认为“就业就是吃公饭”或者“吃公饭才算就业”，缺乏自主创业的积极性。同时，有的大中专毕业生不愿到基层去就业，怕吃苦丢面子，只想在城里谋份工作。去年我市在实施农村人才队伍振兴计划时，原计划招聘512名，实际报名参加考试的只有167人，最终招聘的仅有73人。与此形成鲜明对比的是，今年市综合执法局计划招聘30名工作人员，结果报名参加考试的竟有1606人。巨大的反差不能不引人深思。

四、应对就业问题的思路和建议

我市的就业工作尽管存在许多困难，但也面临着前所未有的发展机遇：一方面中央、省上近年来对促进就业工作给予了高度的重视和关注；另一方面市上提出加大我市能源化工基地、特色农业基地和区域中心城市的建设力度，并把“就业再就业工程”列入了“民生八大工程”之一，这必将带来新的更多的就业需求。通过调研，委员们认为当前应着重抓好以下几个方面的工作。

（一）坚持实施积极的就业政策。各级党委、政府要深刻理解就业是民生之本，充分认识就业是保障和改善人民生活的重要条件，从维护改革发展稳定大局，实现国家长治久安的

高度，将就业工作作为一项长期的战略任务和重大政治任务，作为全面贯彻落实科学发展观的重要举措来抓，深入开展

《就业促进法》的宣传教育，进一步强化在促进就业、实现全社会充分就业方面的责任，完善配套政策，简化办事程序，规范操作办法，使促进就业的各项政策逐步长期化、制度化、规范化，有效发挥政策促进就业的积极作用。

关于市就业情况的调查报告各类报告

（二）大力倡导择业新观念。当前社会上存在的一些陈旧择业观念给就业造成的思想羁绊，是摆在各级政府面前不容忽视的一个社会问题，特别是高校毕业生的不正确择业观念尤为令人忧虑。因此，要采取有效措施，倡导适应时代变化与社会发展要求的择业新观念，在全社会树立“行行可建功、处处能立业、劳动最光荣”的就业理念，特别是要有针对性地开展高校毕业生思想教育工作，引导他们正视现实社会，适应市场需求，树立“先就业、再择业”的科学就业理念和不怕吃苦、从基层干起、在实践中逐步锻炼成长的正确人生观。同时，要加快事业单位的改革步伐，公开招聘，择优录用，尽量安置大学生就业；加强与周边地区的协作，促进毕业生跨地区就业；充分发挥人才网络建设优势，为毕业生搭建就业服务平台，拓宽就业渠道。

（三）大力发展劳动密集型产业。经济快速发展是扩大就业的重要保证，要在实施项目带动战略加快能源化工基地建设，发展资本和技术密集型大型企业的基础上，采取积极有效的措施，大力发展就业门槛低、就业容量大、服务范围广的劳动密集型的中小企业，使中小企业特别是第三产业成为吸纳劳动者的主渠道。我市第三产业发展水平低，也意味着服务业在提供岗位方面有着巨大的空间。一是要大力发展现代服务业。加快发展以能源化工产品物流为主，其他（购物、餐饮等）为辅的现代物流服务业；大力发展以金融业、信息服务、边塞文化、旅游等为主的现代服务业，将我市建设成为重要区域商贸服务中心、金融中心、文化旅游中心，辐射行

业就业。二是大力发展社区服务业。做好家政服务、物业管理、托老托幼等便民的社区服务，增加就业岗位。三是大力发展非全日制就业、非正规就业，拓宽就业途径。四是发展壮大农业产业化，延伸产业链，提升就业空间。五是各级政府在招商引资中，要把吸纳本地人力资源作为入驻企业的一个硬性准入条件，强化各类入驻企业安置本地劳动力的社会责任意识。

（四）积极鼓励自主创业、自谋职业。促进以创业带动就业，是十七大提出的解决就业问题的一个重大方针。创业不仅是创业者自己实现就业，还可以通过发展多元化创业主体和多种创业形式，创造更多的就业岗位，带动更多的人就业。因此，要把推进全民创业促就业作为一项重要任务来抓，制定和完善支持自主创业、自谋职业政策，尽快出台我市关于推进全民创业促就业工作的有关文件。在开发区开辟创办小企业园区，并组建专家自愿咨询服务指导团，为创业者提供创业平台。通过进一步放宽政策，改善环境，凝聚和激活全民的创业热情和创业能量，在全社会形成人人谋创办企业、人人投入经济建设、人人千方百计创造财富的社会氛围，以创业推动发展，以创业带动就业。

（五）不断强化职业教育和技能培训。强化职业教育和技能培训是提高劳动者自身素质的重要手段，也是促进城乡就业的必然要求。当前，要在加快榆林职业学院建设进度的同时，积极探索整合现有培训资源，组建榆林技术学院集团的可行性，充分发挥各县区职业中学、就业训练中心以及乡镇培训机构的作用。职业教育要从以下几个方面实现专业结构的调整优化：一是以市场需求为中心。职业学校要围绕市场需求尤其是榆林工业发展的需求这一中心，在广泛调研的基础上，整合重复专业，改造传统专业，积极开发新专业，以适应经济发展和市场的需求。二是以就业为导向。职业学校要不断调整服务方向，优化专业结构，增加社会急需的新专业，改造老专业，使新旧专业相辅相成、合理搭配，以提高就业率作为职业教育的第一要务。三是以能力为本位。职业学校要

通过优化专业结构，将学生培养成适应就业需求的高素质人才，最终都能顺利走向工作岗位。

（六）进一步扩大劳务输出规模。我市劳动力的82%是农村劳动力，而解决农村劳动力充分就业的最有效途径，就是进一步扩大劳务输出规模，做大做强劳务产业。各级政府要有组织、有计划地引导农村剩余劳动力向非农产业转移。要实施青年农民技能培训工程，打造劳务品牌，全面提升农民工的综合素质。要鼓励偏远贫困山区农村的居民向城镇集中，鼓励学到一技之长的农民工返乡创业，成为带动当地城镇经济发展和扩大就业的新途径。

（七）加快人力资源市场建设步伐。实施好人力资源市场建设项目，着力推进人力资源市场基础设施建设和信息化网络建设，实现省、市、县（区）三级联网，达到基本服务功能完善。要加强人力资源市场管理，进一步清理整顿人力资源市场秩序，切实规范各类职业介绍中介行为，营造良好的就业环境。

（八）继续深入开展就业援助活动。帮扶就业困难人员就业是实现全社会充分就业的重要内容，也是各级政府的重要职责。针对我市就业困难群众的实际，各级政府要继续采取有效措施，严格按照“产生一户、援助一户，消除一户、稳定一户”的动态管理原则，通过开发公益性岗位、落实税费减免、培训补贴、小额贷款，社保补贴等政策手段，帮助下岗职工中的“4050”人员、零就业家庭成员和就业困难的大中专生实现就业。

（九）建立健全就业服务机构。按照同志关于就业服务专业化、制度化、社会化的要求和劳动力市场建设规范化、科学化和现代化的原则，建立健全市、县乡（社区）三级就业服务平台，为劳动者提供优质的就业服务。一是设立市县两级就业服务局；二是加强市县两级公共职业介绍机构建设，服务项目从单纯的职业介绍扩大到职业指导、招聘录用、定期

发布用工信息、劳务派遣、劳务培训等多方面；三是加强乡镇、社区劳动保障事务所（站）建设。通过基层所（站）准确掌握全市城乡就业状况，成为政府最基层的服务就业的单位。

（十）规范和协调劳动关系。认真贯彻落实《劳动合同法》，依法维护劳动者权益，发展和谐劳动关系。要规范企业行为，认真实施工时、休息休假、最低工资、女职工和未成年工劳动保护等方面的标准。继续完善和落实对农民工的政策。国家为解决农民工问题已制订的平等就业、工资支付、劳动保护、社会保障、子女上学等政策，要切实落到实处，还要针对普遍存在的问题和新出现的问题，进一步完善有关政策措施。要加强劳动执法监督，特别是解决好非法用工、超时加班、劳动条件差等问题。这样，既有利于维护劳动者合法权益，也有利于扩大就业。

就业情况的调查报告篇六

20xx年3月24日至4月22日，我镇按照区劳动与社会保障局的统一安排，为全面摸清我镇劳动就业情况，我镇在全镇范围内开展了一次调查，根据劳办[20xx]2号文件的要求，为全面摸清我镇农村劳动力资源总数、年龄和文化结构、产业分布、就业地域和求职意向等基本情况，便于有针对性开展农民培训与转移就业，促进农民增收，我们会同有关部门，在镇政府、各村的大力支持配合下，开展了镇农村劳动力资源调查，根据调查实施方案，整个调查过程经过了准备、抽点、填表、汇总及建档四个阶段，对全镇年龄在男16至60周岁、女16至55周岁的所有劳动力资源进行了调查，现将结果报告如下：

调查表明：全市农村总户数为 户，总人口为 人，农村劳动力人数为 人，占农村总人口的58.62%。其中男性 人，女性 人，分别占劳动力总数的54.13%和45.87%。

（一）劳动力年龄结构：男性劳动力18—35周岁的55469

人，36—45周岁的57959人，46—55周岁的49168人，56—60周岁的有16192人；女性劳动力18—30周岁的27807人，31—40周岁的58304人，41—50周岁的44721人，51—55周岁的20652人。

（二）劳动力文化结构：小学及以下人数为 人，占总劳动力的23.94%；初中文化人数为 人，占总劳动力的64.29%；高中文化人数为 人，占总劳动力的11.52%，大专及大专以上文化人数仅为 人，占总劳动力的0.25%。

（三）劳动力从业结构：劳动力中从事第一产业的有 人，占总劳动力的38.79%，其中种植业119186人，养殖业8955人；从事第二产业的 人，占总劳动力的31.56%，其中工业企业46911人，建筑安装业48578人，其他8724人；从事第三产业的人，占总劳动力的23.31%，其中机关事业单位1245人，个体工商户12163人，服务业12897人，常年外出劳务30873人，季节性劳务12431人，其他7363人。从事二三产业的劳动力（即已经转移就业的劳动力）合计 人，占总劳动力的54.87%；可供输出的农村富裕劳动力（即需要转移的剩余劳动力） 人，占总劳动力的6.34%，其中男性12468人，女性8478人。

（四）劳动力从业地点：市境内 人，占总劳动力的67.88%；市以外省境内61290人，占总劳动力的18.56%；省外国内 人，占总劳动力的13.47%；境外（含港澳台地区）仅298人。

2004年全镇共有农村劳动力资源数万人，其中实际从业人员万人。从业人员中从事一、二、三产业人数分别为万、万、万人，所占比率为，可谓三分天下各占其一。

在二产中，从事竹木工艺业、转椅家具业、建筑业的人员数分列前三位，分别达到万、万、万人，三项之和人数占到了二产从业人员的%，这与我县两大支柱产业的迅猛发展密切相关；在三产中，从事批零贸易业和交通运输业的人数分别为万和万，高居三产行业榜首。值得一提的是我县农村劳

动力中从事家政服务业的人数仅有 余人，与庞大的家政服务需求市场不相协调。就业人员的文化结构来看，初中及以下从业人员 万人，占全部从业人员比率高达91.6%；高中及中专 万人，占7.5%；而大专及以上仅有 人，占了不到1%的比率。由此看来从业的农村劳动力文化素质普遍低下，少有一技之长，从事工作多为简单劳动，难以获得较高收入。尤其在一产中，大专以上文化程度的只有区区 人，高中及中专也只有 余人。这种状况严重制约了农村劳动力的就业机会，制约了高科技企业在我镇落户。

从就业地域来看，外出劳动力占到了总数的 %，其中在乡外内和外的从业人员数平分秋色，分别达到了 万人和 万人。有资料显示，目前我镇外来人口约为 人左右，大部分从事第三产业，少部分从事第二产业，“进口”少于“出口”。这一方面说明我镇劳动力市场被外出人口占居了相当大的份额，在一定程度上体现了我镇的城市化水平。在另一方面我们可以认为被外来人口占领的这部分市场平均工资低于我镇全部劳动力市场的平均工资，以至于当地劳动力宁可舍近求远，远离家乡和亲人外出发达地区就业。这一现象也可以从某些企业尤其是通过招商引资的企业工人来源渠道得到证实，来自外地的工人数远高于来自本县的工人数，因而导致企业工人平均工资不高。根据调查资料，县属于劳动力资源范畴而未参加劳动的人数高达 人（这部分人的形成原因比较复杂，本文不加以讨论），再加上从事第一产业的 万人，全镇有近 万农村劳动力在理论上有可能向二、三产业转移，这是一个庞大的群体，也可以认为是我县的富余劳动力。因为根据从事第一产业的特点，随着一产劳动生产率的提高，无须像工厂上班一样可以天天有活干，只须在农忙季节或上山或下田劳动即可，一年里大部分时间都闲置。进一步分析，考虑年龄因素， 45岁以下从事一产的劳动力为 万人，26-45岁未从业的劳动力资源数为 人，二项总计 人，可以认为是目前我县农村富余劳动力的确切数据。富余人员中女性多于男性，男女性别比为78.8：100。针对目前我镇农村劳动力供过于求，而我镇大多数企业规模偏小，考虑短期利益较多，没有

从长远发展的角度来有计划地培训企业员工，通常只招收熟练工这一实际情况，政府有关部门和有关企业单位及相关培训机构在全镇范围内有组织有计划地开展农民技能培训就显得尤为重要。这种培训可以从两个方面展开，一是以政府牵头为主，组织农民开展农、林、牧、渔业实用技术培训，有效调整产业结构，最大限度地利用有限的资源，以达到农业增效，农民增收的目的；二是以各种培训机构为主，重点开展各项技能培训，坚持面向市场、面向用人单位的原则，采取定单培训方式，尽快使农民向二、三产业转移，从而最终达到增收的目的。

调查资料显示，在参加求职意向调查的人中，有近2000人愿意从事转椅家具和竹木工艺行业，占到了参加调查人员的20%，有近2700人愿意从事批零贸易和餐饮业，1500余人愿从事交通运输业，近1500人愿从事家政服务业。对从事二、三产业的技能培训，各中介、培训机构可以用灵活多样的形式，在不同层次上开展对农民的培训。初级培训主要面向企业扩大生产规模或新办企业所需增加的劳动力；中级培训可以对熟练工在原有技能上的新突破，以满足企业技改或熟练工自身发展的需要；高级培训则主要面向省内、国内劳动力市场，让我县农民走出去后有较强的竞争力，甚至可以创劳动力品牌。如家政服务行业社会需求层次很多，在低层次上我县劳动力没有竞争优势，那么我们就可以考虑在高层次的需求领域同别人开展竞争，打造品牌。

上述调查数据显示：第一产业从业人员 人，加上可供输出的剩余劳动力，两者近 人，根据18周岁以下年龄段推算，每年自然增长农村劳动力 人左右，预计 人进入高等院校学习，每年净增农村劳动力 人。如果考虑超过劳动力年龄仍然活跃在农业生产第一线的退役劳动力，实际从事一产的人员将超过 人。因此，全市农村劳动力转移的压力和困难将越来越大。

（一）农村劳动力素质状况与就业需求不相适应。改革开放以来，农村文化教育事业有了长足的发展，但农村劳动力文

化素质状况不容乐观。据统计，全市33万农村劳动力中，初中及初中以下的占88.2%，接受技术培训和有技术专长的农村劳动力所占比例也相对偏低。近年来，我市各类职业技术学校每年有2000多名毕业生，除部分考入对口高校外，大多被输送到苏州、无锡等先进发达地区，许多高职班学员被外企成建制接纳。由此可见，尽管我市农村劳动力资源丰富，但其文化和技能不高，大多数不具备专业技能，极大地阻碍了农村劳动力转移的数量和层次。

（二）乡镇企业吸纳劳动力的能力徘徊不前。乡镇企业的迅速发展，给农村经济注入了新的活力，也给农村劳动力向非农产业转移提供了大量的就业机会。但乡镇企业改制后，一方面企业内部开展优化组合、减员节本增效活动，安置劳动力的数量相对减少；另一方面随着科技的发展，先进设备的引进，劳动生产率的提高，农村劳动力文化素质低又制约了企业对其的吸纳。

（三）城市化水平低、城镇载体功能不高。农村劳动力存量较大与我市城市化水平不高相关，城镇就业日趋饱和已无规模吸纳农村劳动力的空间。城镇规模小、结构分散、经济聚集能力弱、产业结构层次低、功能单一，这些因素使现有的小城镇吸纳剩余劳动力的能力十分有限。

（四）统一的管理和服务网络平台还没有形成。我市的劳务输出机构虽然发挥了各自的积极作用，但由于各自为政，没有形成合力，缺乏协调机制和统一用工市场调查和安排，造成信息沟通不够，不能对农村剩余劳动力及时培训和输出。镇区虽然设立了劳动服务机构，但广大农村缺乏服务网络，外出务工人员仍以自发组织、“工头”带动为主，而且多数从事劳动密集型工作，收入不理想。

（五）就业观念落后导致就业行业单一，离土不愿离乡。“金窝银窝不如自己家破窝”，这句古话一直桎梏千万农民思想。从调查资料来看，全市农村劳动力有近70%在本地

从业，大部分农民宁可守住自己的三亩责任田过苦日子，也不愿外出闯天下。就业观念的落后同样反映在从业结构上，农业和建安业占了总劳动力的一半以上，而服务业仅占3.9%。爱面子思想严重，一方面农村劳动力找不到工作，另一方面大量饮食服务业的岗位被四川、安徽等外地打工仔（妹）占领。因此，正确的就业定位也是促进农村劳动力转移的重要环节。

通过近年来全市上下的共同努力，我市的农村劳动力转移工作已取得了一定成效，且呈现健康发展的态势。从业结构比例比两年前有了明显改善，但与先进发达地区相比差距十分明显。这是制约农村经济发展和农民收入增加的重要因素。因此，我们在发展农业和农村经济，加快实现“两个率先”工作中必须按照“强化农业必须大力发展非农产业，繁荣农村必须大力推进城镇化，致富农民必须大量减少农民”的新思路，把大量转移农村劳动力作为农民增收致富的第一途径来抓，切实做到“四个加快”，充分发挥“四个作用”。

（一）加快职业培训和职介服务组织建设，充分发挥劳务输出作为增加农民收入的主渠道作用。农村劳动力整体文化素质不高，专业知识、技能缺乏，对一些技术岗位难以胜任，是制约农村劳动力向较高水平二、三产业转移的直接因素。为此，一要开展农民文化教育。通过“农函大”、“农广校”等形式，实施21世纪青年农民培训工程，有计划、分层次、多渠道，让农民接受教育，提高科学文化水平。二要办好职业技术教育。为许多初高中毕业生提供就业前的技术培训，为经济发展培训大批掌握一定劳动技能、具有较高素质的劳动者。三要搞好在职培训。加强成人教育基地建设，为农村的各类从业人员提供在职教育。鼓励社会兴办电视、函授、远程教育基地，提高社会办学在教育中的比例。同时通过送出去进修，请进来办学等方式，千方百计提高在职人员的文化技术水平。四是加强职介服务组织建设。规范职介服务机构的管理和服务，建立中介资源库，开展培训单位、中介服务组织和农村劳动力求职求训的有效对接，实现全市农

村劳动力资源信息共享，为农民就业提供及时、准确的信息服务。

（二）加快产业结构调整，拓展农业内部转化农村劳动力的主阵地作用。溧阳是农业大市，农村人口占全市总人口70%以上，在当前城市就业压力增大的情况下，依靠城市转移农村大批剩余劳动力是远远不够的，必须把着眼点放在农村，立足于农业内部消化，才是农村劳动力转移的现实选择。一是加快推进农业产业化经营，促进农村劳动力转移。农业产业化把农工贸有机地结合成一个利益共同体，实现生产、加工、销售等环节的一体化经营。通过发展农村支柱产业和主导产品，带动关联产业群的发展，将产业优势和产品优势转化为农民的就业机会，拓宽农民的就业渠道。大力引进“三资”开发农业，让农民在家门口进企业、领工资。二是延伸农业开发功能，积极发展生态旅游观光产业。把我市农业综合开发与生态环境建设有机结合，整合天目湖、瓦屋山、长荡湖、南山竹海、平桥石坝等山水资源、特色农业资源、旅游资源，延伸农业的生态、社会、科教功能，加快休闲观光、生态旅游等劳动密集型产业发展，为旅游区周边农民增加就业机会。三是加大种养业结构调整力度，扩大农村劳动力就业范围。立足本地资源优势，积极引导农民走农、林、牧、渔综合发展的道路，大力发展名、特、优、新、珍农产品，达到以深化农业内涵生产来消化农村劳动力的目的。市农业贷款信用担保中心要积极扶持专业大户发展特色农业，促使农村劳动力以单一种植业向其他产业的转移。通过发展生态农业、绿色有机农业、高附加值农产品来吸纳农村劳动力。四是大力发展农民专业合作社，消化吸收农村劳动力。在注册登记、收费、技术和资金等方面给予大力支持，鼓励、引导农民以自愿的原则组建各种合作组织和农业专业服务队，为农业发展提供资金、技术的支持和农业生产过程中的产前、产中、产后服务，吸收农村部分劳动力。

（三）加快小城镇建设，充分发挥小城镇吸纳农村劳动力的蓄水池作用。实践证明，农村劳动力转移的速度取决于城镇

化水平的高低和城市化进程的快慢。在已经完成大规模镇村行政区划调整的基础上，我市各地应深入研究小城镇的经济社会定位，一二三产业以及经济社会的区域布局，增强小城镇的吞吐功能、载体功能和城乡对接的桥梁功能；探索小城镇建设的投入机制，积极鼓励农民进城定居，民间资本参与小城镇建设和开发；鼓励农民进城定居，让在城镇有固定收入和住房、有技术、有资金的农民变为城镇居民，吸引农村劳动力向小集镇集聚。繁荣集镇三产，在大力发展传统服务业的同时，因地制宜发展农业专业市场、道口经济、信息中介、房地产，以及农机、畜牧、植保等农业服务业，既为小城镇居民提供良好的服务，又为农村劳动力的转移创造条件。

（四）加快农村制度创新，充分发挥制度建设作为农村劳动力转移的支撑保障作用。一是创新农村土地使用权流转机制。在认真贯彻落实《农村土地承包法》，赋予农民长期稳定而有保障的土地承包权，给农民的土地给予物权保护的基础上，按自愿、有偿、平等协商的原则，通过转让、转包、互换、入股等形式，推进农村土地使用权流转，实现土地要素资本化，确保农民承包土地的经济利益，从而加快土地向种田能手集中、农村劳动力向非农产业集中的步伐。二是创新农村集体经济实现形式。积极开展村级社区股份制改革，在核清村级集体资产的基础上，根据村民普遍接受的方法，把集体资产的产权量化到农户，明晰产权关系，并建立健全集体资产管理制度，实行科学管理，迅速壮大集体经济实力，提高其转移能力。三是创新农村社会保障机制。有计划、有步骤地组织被征地劳动力进行就业前的职业技术培训，对每个被征地劳动力免费提供一次技能培训，提高他们的职业技能和就业能力，提供职业介绍、职业指导等就业服务。加大乡镇企业的职工养老金与医疗保险金缴纳力度，使乡镇企业的职工逐步纳入全社会的养老保险和医疗保险体系。加强劳动执法力度，解决长期以来由于缺少劳动合同，使得农民工的利益难以得到保护，有了纠纷也难以处理的状况。从各个层面构筑保护农村劳动力利益的框架，促进农村劳动力的非农化转移。

就业情况的调查报告篇七

“就业是民生之本”，关于就业问题一直是政府和社会各界普遍关注的问题，作为处于“象牙塔”中的大学生，其就业问题更是社会的焦点。四年前我国政府实施了免费师范生政策，以改善我国基础教育落后的状况；四年时间瞬间即过，眼下正是首届免费师范生毕业的时光，其就业情况也备受各界关注，为此我们进行了首届免费师范生就业情况的调查，以期对免费师范生的就业情况作较为客观的反映，并希望在某些方面提供借鉴和指导意义。

（一）调查时间：6月8日——6月12日

（二）调查地点及对象：华中师范大学2007级本科师范类毕业生

（三）调查方法：问卷调查法

（四）调查样本：本次调查采取随机调查的方式，调查共发放问卷50份，回收50份，回收率100%；其中有效问卷48份，问卷有效率96%；女生有效问卷占总有效问卷的41.7%，男生有效问卷占总有效问卷的58.3%。被调查对象涵盖文史类、理工类。

（一）就业形势较为严峻

在所有有效问卷中，有31.3%的毕业生认为就业形势严峻；52.1%的毕业生认为就业形势较为严峻；16.1%的毕业生认为就业形势较好。所以从调查问卷中我们可以总结出：今年首届免费师范生就业形势较为严峻。

经过分析，笔者认为造成首届免费师范生就业形势较为严峻的原因主要有以下几方面：

首先是社会因素的影响。大学生找工作就意味着要走向社会，所以社会的整体就业形势必然会对免费师范生的就业带来极大的影响。自从金融危机以来，我国社会的整体就业形势就十分严峻，不仅仅是大学生就业困难，城市工人乃至农村剩余劳动力的就业状况依然不容乐观，社会整体出现就业岗位不足现象；并且近些年高校不断扩招，使得本已严峻的就业形势更是雪上加霜。

其次，免费师范生政策因素。由于是第一届免费师范生，国家的免费师范生难免在某些方面还不够完善、就业保障机制还不够健全，这些都加剧了免费师范生的就业困难，但相信随着免费师范生政策的不断推行，国家的政策会不断完善，就业机制会不断健全，这将对缓解免费师范生就业形势有很大的作用。

再次，免费师范生自身主观因素。

(3) 很多学生认为既然是免费师范生，最后国家会分配工作，因而会有依赖心理，坐等国家分配，而没有尽自己做大努力去找工作。

(一) 对于自己所签的学校满意度比较低

有62.5%的师范生对自己所签学校不满意；25%的学生对所签学校满意，而有12.5%的学生认为无所谓。所以总的来看，占绝大多数的学生对自己所签的学校不满意。

造成免费师范生对所签学校不满意的原因固然是多方面的，但笔者认为最主要的原因不外以下几点：

首先，对于工资的期望值过高。大学生十六年寒窗，为了读书可没少花功夫，没少吃苦，而且为了读书整个家庭也付出的实在太多太多，这为的是什么呢？古人说：“书中自有黄金屋”，也许这话不怎么对，但也未必不能反映出大多数毕业

生的心态。于是很多的学生一毕业把自己的工资标准定的很高很高，然而理想与现实常常是有差距的，当所签学校的工资标准不能达到自己的理想标准时，自然会对所签学校不满意。

其次，受精英意识作祟。受传统“天之骄子”观念的影响，很多毕业生精英意识强烈，好高骛远、急功近利思想严重，对于基层的工作不屑去做。所以如果所签学校不是顶级学校，自然会产生不满意情绪。

再次，就业理念存在问题。大学生毕业以后，一般倾向于到沿海或中部发达的大城市工作，对于西部或者是一些中小城镇一般不愿去，认为这些地区条件落后，去了工资不高不用说，还会失去很多高升的机会，这也是导致对所签学校满意度不高的一大原因。

（一）所签的学校是省重点、市重点的偏多，中小城镇或偏远乡村的极少

所签学校是省重点的占29.1%，是市重点的占54.1%，而在中小城镇或乡村的只占16.8%。通过对比可知，大多数的免费师范生毕业首选签约学校都是省级或市级重点，而中小城镇或乡村学校所占比重极小。

从这一项调查来看，国家实施免费师范生政策，想要为城乡学校供应师资力量，以促进基础教育的提高这一初衷是没有获得圆满成功的。至于出现这一状况的原因，在上面第二个问题就已经做出了分析，在此就不再赘述。

（一）免费师范生毕业后直接就业的占绝大多数，毁约考研的占极少数

根据调查问卷，我们对于免费师范生毕业后的去向进行了分类处理，详细情况见上表。

通过上表我们可以得知，免费师范生毕业后，按照合同规定直接就业的占据了绝大多数，其中在直接就业者中，想要在职读研的人数又占很大比重，这说明免费师范生对自己的长远发展有着深刻的打算。而准备毁约考脱产研究生或从事其他工作的学生只占极少数。

通过仔细分析，笔者认为造成以上现象的原因主要有以下几点：

（1）政策的影响。在免费师范生录取过后，就签订了免费师范生协议书，协议书中明确指出“免费师范生毕业后不能报考脱产研究生，并且还要回到生源地所在省份从事中小学教育工作不少于十年，对于违约者要退还所享受的免费教育费用和缴纳违约金，并建立不诚信记录”。而这笔费用对许多学生和家庭将会是一笔沉重的负担，并且还可能对自己以后的发展造成不良影响，所以绝大多数的免费师范生选择按约直接就业。并且为了自己的长远发展，很多的学生都考虑在职读研。

（2）大学生一般十六年寒窗，常年过着学校生活，对外面的社会生活有着极大的期待，因此想早日踏入社会，检验自己所学知识，锻炼自己的能力；并且也可以通过自己的努力，为家庭分担一份责任。

（3）有极少部分的学生选择违约考研或从事其他工作，这一方面可能由于受当下就业形势的影响，想要继续深造，将自己的学历再提高一个层次，以便以后找一个更好的工作；另一方面有的学生从心底对教师这个职业有一种抵触情绪，认定自己不适合当老师，所以即使是违约，也要选择做其他工作。

（五）免费师范生毕业后回生源地工作的占绝大多数，但也有少量学生跨省就业

根据调查显示，免费师范生毕业后回生源地工作的占绝大多数，分析其原因，主要在于以下几点：

(2) 个人意愿。据调查，大部分的毕业生毕业后主观上都倾向于回本省就业，这一来是由于语言、习俗的影响；另一方面离家比较近，也可以就近照顾家里。

而也有部分的免费师范生选择跨省就业，这可能是由于以下两点原因：

(2) 婚姻也是影响免费师范生跨省就业的一个重要原因。

以上就是这次以华中师范大学部分免费师范生毕业生为实例调查的基本内容。通过问卷调查取得的资料和分析所取得的数据，我们可以大致得出首届免费师范生就业的基本状况和存在的问题，对于这些问题的解决措施我是这样看待的：对于国家的政策和一些客观因素，我们的确是不能左右，也无法左右的，但“机会总是偏爱那种准备的人”，因此作为免费师范生甚至是所有的大学生都应该从自身做起，好好利用在校时间，一方面学好专业知识和专业技能；另一方面积极参加社会实践、社团活动，丰富自己的阅历，提升自己的综合素质。同时还需要培养良好的就业品质，转变自己的就业观念。所谓“万丈高楼平地起”，不要总是将自己的目标订的很高很高，如果没有扎实的基础，飞得越高只会摔得越惨，要学会做平常人、做平常事、还要拥有平常心。

就业情况的调查报告篇八

为全面了解当前我市再就业职业介绍情况，进一步做好再就业职业介绍工作，9月至11月，市人社局通过走访问卷、跟踪访查和电话、网络调查等方式，对市区再就业职业介绍基本情况进行了调查。

目前，我市已经形成以公共就业（人才）服务管理机构为主

体，公共职业介绍、公共就业培训、基层平台为载体的组织架构，全市22个街道、37个镇、210个社区及部分村委已建立了劳动就业和社会保障服务机构。各级公共职业介绍机构发动街道（乡镇）社区平台，全面开展“再就业援助月”活动，通过“送政策、送岗位、送服务、送温暖”等措施，走访困难家庭，组织专场招聘会，帮助失业人员尽快实现就业。

1. 街道社区提供的就业岗位质量有待提高。

2. 就业岗位的匹配性有待加强。

3. 就业扶持力度特别是创业扶持力度有待增强。

1. 加大对社区就业创业的投入，创造更好的条件从而让社区能加强对失业人员的职业指导，帮助失业人员了解职业状况，掌握求职方法，增强择业能力。

2. 通过多种渠道开发高质量的就业岗位，定期为社区内劳动者公布人力资源市场供求信息，让更多的人通过公共服务尽快实现就业。

就业情况的调查报告篇九

据农民工年度监测调查资料显示[]20xx年我市700个农村居民调查户中，全部家庭人口2313人，其中农民工[1]920人，占家庭人口的比重为%，比上年提高个百分点，平均每户拥有农民工。我市农民工呈现出男性多于女性、已婚多于未婚、31—50岁年龄者多、初中文化程度者多、未参加过技能培训者多等基本群体特征；本地就业者多、制造业从业者多、生产或运输设备操作者多等分布特征；从业时间增加、收入显著提高、男女收入差距缩小等就业特征。

1、男多女少

从性别看，男性占%，女性占%。男女比例为：1，比20xx年的：1有所降低，男多女少的趋势没有改变，但近年来呈现出男性务工比重逐年上升趋势。

2、八成以上已婚

从婚姻状况看，已婚人员占%，其中男性和女性的已婚率分别为%和%；未婚人员占%，其中男性和女性的未婚率分别为%和%；离异或丧偶的人员占%，比上年提高个百分点。

3、近六成农民工年龄在31—50岁

调查结果显示□20xx年我市农民工的平均年龄为岁，其中男性为岁，女性为岁。

从年龄构成看，30周岁及以下的占%，比上年降低个百分点；31—40周岁的占%，比上年降低个百分点；41—50周岁的占%，比上年增加个百分点；50周岁以上的占%，比上年提高个百分点。31—50周岁的接近六成，是农村居民家庭中非农就业的主体。

4、文化程度以初中为主

从文化程度看，小学及以下占%、初中占%、高中及以上占%。我市农民工文化程度仍以初中为主。

从年龄看，年轻人群文化程度相对更高，30周岁及以下年龄组高中及以上文化程度的.占%，比30周岁以上年龄组高个百分点。

从性别看，高中及以上文化程度的女性占%，男性占%，女性比男性高个百分点。农村女性劳动力要付出努力，拥有更高学历才能胜过男性，在竞争中获得从业机会。

5、参加过技能培训的农民工不足两成

调查结果显示□20xx年我市接受过技能培训的农民工占%。其中只接受过农业技术培训的占%；只接受过非农职业技能培训的占%；同时接受过农业技术和非农职业技能培训的占%。

从性别看，男性接受过培训的比例为%，明显高于女性的%。

从文化程度看，文化程度越高，接受过培训的比重越高。小学及以下、初中、高中及以上接受过培训的农民工分别占%、%和%。尤其是参加过非农职业技能培训，小学及以下、初中、高中及以上接受过的比重分别占%、%和%，显著高于参加过农业技术培训的比重%、%和%。

由于我市社会经济发展程度高，为劳动力就业提供了大量岗位，一直以来都是外地农民工务工的流入地。对我市农村劳动力来说，基本上无需外出就可实现充分就业。调查显示，在乡内从业的占%，是我市农民工最主要的从业地区；在乡外县内、县外市内及国内其他省市从业的农民工分别占%、%和%。

从年龄和婚姻状况看，30岁以上农民工更倾向于在乡内从业，比重比30岁及以下的农民工高个百分点；已婚人员选择在乡内从业的比例比未婚人员高个百分点。

就业情况的调查报告篇十

近年来，淮北市紧紧围绕经济社会发展的总体目标，始终把创业培训工作摆在就业工作首要位置，不断完善工作制度，加强组织领导，注重政策引导，完善服务机制，搭建创业平台，构建培训网络，打造培训品牌，鼓励自主创业，引导返乡创业，积极构建“以培训促创业，以创业带动就业”的新模式，有力地促进了淮北市创业培训工作健康、协调、持续发展，创业带动就业工作情况调查报告范文□20xx年以来，开展创业培训5278人，其中有2538人成功创业，带动就业10189

人；开展农民工创业培训240人，成功创业89人，带动就业442人。

（一）完善工作制度，注重政策引导。近年来，为深入贯彻落实国家、省有关创业培训工作的新政策新精神，积极适应就业形势发展新需求，积极引导农村富余劳动力、下岗失业人员、大中专毕业生和退役士兵等潜在就业群体向产业工人转化，淮北市大力实施“以培训促创业、以创业带就业”工程，不断健全完善创业培训政策体系，并结合市情实情，先后出台了《关于进一步做好创业培训学员组织报名和建立健全后续服务工作体系的通知》、《关于对创业培训教学点教学及后续服务工作督查考核的通知》、《关于进一步促进淮北市农民就业创业工作的意见》、《关于进一步做好创业培训工作的通知》、《关于成立淮北市创业培训服务指导中心的通知》等文件，在推广创业培训目的、参加培训对象、创业培训工作及后续服务等方面提出了具体意见，逐步形成了以培训促创业带就业的政策体系。/感谢您的支持和鼓励!!!

（二）加强组织领导，建立健全创业培训组织机构。为对加强创业培训工作组织领导，淮北市成立了以市政府副市长任组长，市劳动保障、财政、农委、工商、税务等14家单位主要负责人任成员的“淮北市创业促就业工作领导小组”。加强创业培训组织机构建设，先后成立了淮北市创业培训中心、淮北创业服务指导中心。同时，淮北市在创业培训工作中，严格按照省厅“六个统一”模式组织培训，要求报名参加培训的学员必须具备一定的创业条件和创业能力，坚持做到每天由学员对当天的授课情况进行评价，调查报告《创业带动就业工作情况调查报告范文》。制定了规范的业务流程，包括组织报名、实施培训、后续服务等“一条龙”服务措施。坚持不定期、不定时进行巡查，强化监督，进一步提高了创业培训质量。通过以上科学管理、指导与努力，淮北市创业培训工作近年来得到了国家和省政府的肯定与认可[]20xx年淮北市劳动就业管理局被国家劳动保障部[]syb创业培训国家项目部评为全国创业培训先进单位[]20xx年淮北市被列入全国一

百个创业培训重点联系城市之一□20xx年淮北市被列入首批创建国家级创业型城市试点城市。

（三）完善服务机制，充分发挥创业培训服务功能。近年来，淮北市创业培训工作逐步将培训对象从下岗失业人员进一步扩大到城市新生劳动力、农村富余劳动力、返乡农民工、大中专毕业生等各类城乡劳动者。并根据国家、省相关文件要求，建立了淮北市职业技术学院、淮北矿业集团公司干校、濉溪县中等职业技术学院等6个syb创业培训教学网点。不断完善培训制度、强化培训服务功能、提高培训服务信息化水平、构筑社会化培训服务体系，建立了围绕政策咨询、创业培训、专家评析、项目推介、创业孵化、融资服务、开业指导和后续服务等“八位一体”的创业服务机制。同时，为积极满足市场培训需求，淮北市启动实施了“创业扶持工程”，不断加强公共实训基地和农民工创业园区建设，积极组织引导培训后的学员入驻创业园区。目前淮北市建成3个创业园区和5条再就业一条街，并对入驻创业者给予“开业不登记、经营免四税、管理不收费、房租给优惠”扶持政策；相山区凤凰山工业园的市级创业基地和濉溪县临涣镇的农民工创业园已正式投入使用；濉溪县刘桥镇、南坪镇的农民工创业园区正在筹建中，预计下半年能正式投入使用。

（四）搭建创业平台，不断畅通全民创业渠道。一是广泛收集了适合下岗失业人员的创业项目，在市人力资源市场和创业指导服务中心分别建立了创业项目推介园和创业项目推介室，为创业培训学员搭建创业项目推荐平台，及时为学员提供创业项目。二是将培训后学员的信息及时反馈到各街道劳动保障事务所，由街道社区劳动保障工作人员采取上门咨询等多种形式，搭建社区服务平台，强化社区跟踪服务，全面开展创业培训学员情况回访和跟踪服务。三是成立了淮北市创业者协会，举办创业成果展示、创业企业联谊会、创业项目大赛及创业经验交流会等形式，为创业学员搭建一个相互合作、相互交流和相互沟通的平台。四是聘请工商、税务、财政、企业管理、法律以及劳动保障等部门的专家和教授，建

立了淮北市创业培训后续服务专家志愿团，并坚持每月在市人力资源市场举办2次创业咨询服务活动，及时为创业者提供政策、信息、技术等方面的指导服务。