

大中专学生就业调查问卷题目 大学生就业问题问卷调查报告(通用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

大中专学生就业调查问卷题目篇一

(一)大学毕业生人数逐年增加，面临新增劳动力就业、农村劳动力转移和下岗失业人员再就业局面，大学生就业难与社会整体就业环境有关。目前全国各类高等学校共有2000余所，在校学生约2100万。据教育部门的统计，现今大学毕业生在离校前后的就业率大约为70%左右。今年要求职的大学毕业生总量在600万人左右，还没有计算历年累计下来未就业学生人数。同时，我国经济体制改革和经济结构调整过程中富余人员下岗分流，机关事业单位机构改革，人员精简，农村剩余劳动力向城市和非农产业转移等等，都使大学生面临一个不宽松的劳动力市场，进而造成大学生就业形势十分严峻。

(二)一些毕业生就业观念存在偏差，盲目择业现象严重。

(三)毕业生就业整体结构性矛盾突出。

(四)解决实际问题能力不强，限制了部分毕业生的就业。一些高校在教学管理及实习环节上仍存在诸多不尽人意之处，加之学生自身存在的一些问题，造成部分毕业生掌握的知识仍然停留在书本上，解决实际问题的能力不强。

学校加强对大学生的就业指导，积极创造条件，有针对性的开展第二课活动，加强就业实践环节。比如开展“模拟求职

演练”、举办“挑战杯”科技竞赛、营销大赛等活动。调整专业设置，根据师资力量，从实际出发，开设实用性较强、社会市场需求量较大的热门专业。使培养的毕业生具有扎实的专业基本知识，具有巨大的发展潜力，能够在各个领域中展露头角，成为满足社会需要的应用型、复合型高素质人才。

教育大学生认清就业形势，树立新型的就业观念。让他们认识社会、了解国情，认清当前的就业形势。加强就业观教育，转变就业观念，让大学生破除到国企、事业单位端“铁饭碗”的传统就业观念。

教育毕业生要客观的面对现实，全面的认识和了解自己，对所学专业以及未来的职业，进行科学定位。组织召开毕业生就业、创业动员大会，举办往届优秀毕业生回校给毕业生做就业、创业报告，谈经验、讲体会，以及组织大学生积极参加“服务西部”计划等活动。以转变毕业生传统的就业思想，帮助其树立“先就业、再创业、再发展”的新型就业理念。

各高校积极与企业联系，倾听企业对学生的意见，采纳他们对专业设置、培养目标的合理化建议。建立社会实践基地，让即将毕业的大学生到基地参加实训，在实践中成长自我、提高就业能力。把就业与实习结合起来，在实习中实现就业。学校积极和用人单位联系，每年到各地了解往届毕业生的学习、生活、工作状态，做好毕业生的就业回访，掌握最新就业动态。举办大型校园招聘会，邀请多企业来校园招聘，为大学生提供更广阔的就业平台等。

大学生就业，关系到高等教育的可持续发展，关系到社会的和谐稳定，关系到千家万户的兴旺发达。高校应积极采取有效措施，从专业设置、就业指导、校企合作等方面，全方位、多渠道促进大学生就业、创业。

大学生问卷调查报告

问卷分析调查报告

大学生就业问题的调查报告总结

大学生消费观问卷调查报告

大学生消费情况问卷的调查报告范文

食堂问卷调查报告

校园问卷调查报告模板

校园环境问卷调查报告

大中专学生就业调查问卷题目篇二

关于大学生就业难，一个颇为流行的观点认为，这是高校扩招导致的。其实，这个说法似是而非。研究者曾以23—25岁的个体为对象，考察大学毕业生与高中毕业生就业状况的差异。调研结果表明，对于一个大学毕业生来说，如果不上大学，其失业率会更高，劳动参与率会更低。也就是说，高校扩招并没有使得个体就业状况变得更糟糕，相反，它改善了青年就业的状况。就业是一个复杂的过程，近十几年之所以会出现大学生就业难的现象，主要有以下几个方面原因。

劳动力市场的制度性分割

从不同劳动力市场的基本状况看，大致可以分为主要劳动力市场和次要劳动力市场两类，主要市场工资高、工作环境好、就业稳定、可以享受社会保障，并有较多的培训和晋升机会；而在次要劳动力市场上，工资低、工作条件差、就业变动性大，培训和晋升机会少于主要劳动力市场。由于劳动力市场分割的存在，劳动力在不同的劳动力市场之间流动时，往往需要跨越各种制度障碍，工作转换成本很高。很高的工作转

换成成本无疑会减少大学毕业生的工作转换次数，提高其保留工资，因为他一旦接受某个工作，尤其是次要劳动力市场的工作，则有可能被“固化”在那里，从终身的收益考虑，他自然希望自己工作的起点工资越高越好。因此，许多大学生把东部地区和大城市视为自己就业的首选目标，并且宁愿短暂地忍受失业以等待这些地区的就业机会也不到西部和农村工作。

经济发展方式的影响

长期以来，我国经济形成了以中低端制造业为主体的产业结构，现代服务业一直偏弱，仅占国民经济比重的40%多，远低于发展中国家平均50%—60%的水平，更低于发达国家70%的水平。低端制造业对人才受教育程度要求相对较低，就业主力军自然以进城务工人员为主，无法为受过更多教育的大学生提供适合的岗位。而第三产业，尤其是现代服务业，是吸纳大学生就业的主阵地，研究表明，国内第三产业每增长一个百分点，能带动70万个就业岗位。近几年，媒体屡屡炒作大学生就业竞争不过农民工，其根源不在于大学生，而在于产业结构更有利于农民工，而非大学生。这从反面说明，调整产业结构，拓展第三产业，能够释放大量的就业岗位，推动大学生就业。

大学人才培养质量的因素

我国的教育模式存在很多问题，例如应试考试。应试考试使很多学生都成了书虫，他们整日停留在书海中，以期啃透每一个知识点。高校中出现了很多“学霸”，这就是一个问题。很多学生都以能够掌握更多的课本知识为荣，当然学生以学习为荣是非常好的事情。教育的目的是为了让人进步，并不是让学生去复制知识。所以在创新教育和全面教育方面，我们做的是不足的。我们的教育模式是非常传统的，面对市场变化，我们必须适当改变教学模式。

大学生就业能力和就业观念的问题

当前，大学生的就业能力和适应市场的能力和观念，不是太适应。大学现在主要是重知识培养，但是轻能力的锻炼，所以有学历没能力，有文凭没水平这种情况还是或多或少的存在，因此大学生在就业的时候，比如，有的大学生，甚至于一般的公文都写不太好，有一些工科大学生，一般的图纸可能看不太懂，这样就业可能就比较困难了。与此同时大学生的观念能力，观念也不太适应，都想到大城市、大企业、大机关、大单位去就业，不愿到小企业，基层去就业。

大中专学生就业调查问卷题目篇三

1大学生创业教育存在的主要问题

1.1大学生创业教育缺乏正确的认知定位

高校还没有真正将创业教育放在学校整体工作的重要位置，没有看到创业教育对高校自身发展的促进作用。虽然经过多年的探讨，但是对大学生创业教育重要性和意义的认识还只是停留在表面和口号上，没有纳入学校整体育人体系当中，大多数教师认为创业教育只是毕业生就业指导部门的事情，与自己无关。另外，大多数高校管理者在如何培养大学生的创新精神和创业能力等方面缺乏研究，没有将专业教育与创业教育统筹考虑，创业教育的实施只是为了应付上级部门的检查、评估，以创业计划大赛、创业报告、创业讲座等形式代替系统的创业教育。出于经费和安全的考虑，创业实践活动也是停留在校园内，没有真正体现出创业实践活动的价值。大学生对创业教育的认知存在着不同程度的被动性、片面性和盲目性。多年来的传统应试教育模式使大学生已经形成了墨守成规、被动服从的思维定势，被动地接受着有关创业教育的信息，没有主动深入思考创业教育与自身的关系。而这些被动接受过来的信息使大学生产生了对创业的片面理解。一方面，部分大学生认为创业只是找不到工作后的无奈之举，

在校期间只需要学好专业知识，毕业后找份工作就可以了；另一方面，部分大学生认为创业高不可攀，需要高科技、高资本的投入。创业成功率偏低的事实，更使大学生对创业避而远之，不敢身涉其中。即使有些大学生接受了创业教育，并积极投入其中，但对市场和自身缺乏理性分析与判断，不做深入、细致的市场调查，盲目追求热门行业等。

1.2大学生创业教育保障体系不完善

创业教育的有效实施需要一个完善的保障体系。我国大学生创业教育师资缺乏、课程建设严重滞后，创业教育保障体系不完善。创业教育师资无论在数量还是质量上都无法满足当前大学生创业教育发展的需求，成为制约我国大学生创业教育质量提高的一个“瓶颈”。一方面，我国大学生创业教育开展的时间不长，师资队伍建设需要一定的'时间和过程；另一方面，创业教育对师资要求很高，既要具备创业方面的理论知识，又要有一定的创业实践经验。高校教师有理论知识而无创业实践经验，社会上成功的企业家或者创业者大多有创业实践经验而无理论知识。目前大学生创业教育师资多是转任或者兼职，这些人员不仅缺乏创业经历和创业实践，而且相当部分人员把创业教育作为自己的分外工作，教育效果可想而知。大学生创业教育普遍存在着对师资素质要求较高而又急需大量教师的矛盾。国内大学生创业教育课程还没有形成完善的开发、设计体系，课程建设严重滞后。国内高校创业教育主要通过引进、改编或者自编教材，开设独立的创业教育必修课或者选修课。从具体的讲授内容来看，很多是从国外特别是美国直接翻译过来的，或者是将一些零散的创业实践经验稍加整理汇总而成，简单空洞，与大学生的专业特色和高校所在的地方特色结合不紧密，过于笼统，多为“是什么”一类价值层面的知识，缺乏“怎么做”这些操作性知识的传授，偏离了创业教育本质与价值。创业教育课程结构、教学方法缺乏个性，与实践脱节。创业实践活动是创业教育最重要的课程方式。因此创业教育必须注重创业实践环节，重视学生创业活动的真实体验。虽然目前一些高校

陆续开设了各种形式的创业实践课程，但由于多种因素，特别是缺少相关企业的参与，创业实践活动大多停留在较低层面，如校内自主承包商业项目、开店铺等，无法更近地接触复杂的社会环境，或者是创意仅仅停留在纸上。资金、人力、场地的缺乏也在较大程度上影响并限制了创业实践活动的开展。由于创业教育师资在数量和质量上都存在问题，教师仍把灌输知识放在首位而忽视学生创业实践能力的培养，在课堂上倾向于采用最易操作的讲授式教学法。这样的教学方法和教育理念下，大学生就会误读创业教育的真意，反而会降低创业意识，严重背离了创业教育的价值和本质。

2 依托大学生思想政治教育促进创业教育的开展

大学生思想政治教育对创业教育主要有促进作用、保障作用和引领作用：促进社会、高校、大学生加深对创业教育的认知；为创业教育提供人力、物力的支持，保障创业教育的顺利实施；引领创业教育的发展方向，实现创业教育的真正价值。

2.1 营造浓厚的创业氛围

思想政治教育作为中国共产党的优良传统和政治优势，在各个方面都发挥着重要作用。思想政治教育凭借其强大的宣传、协调、教育功能可以有效促进社会、高校和大学生加深对创业教育的认知，营造一个浓厚的创业氛围。思想政治教育通过广泛宣传，使社会各方面充分认识到创业教育对建设创新型国家、社会和谐发展的重要意义和作用；通过协调大学生创业涉及到的各个方面，使之相互配合、密切合作，为大学生创业提供较好的服务和保障。知识经济时代的到来，使得整个社会经济结构、经济关系发生根本改变，创新成为经济持续、快速、健康发展的主要动力。各个国家加大对科研与教育的投入，以保证本国在全球科技与创新领域不被淘汰，创新型经济已经成为知识经济的代名词。创新型经济的发展必然带来产业结构调整 and 劳动生产率的提高，为创业教育培

养更多更好的具有创新意识和创业能力的高素质人才提供机会。建设创新型国家必须构建一个由政府、企业、高校、科研等部门和机构参与，科学合理、在一定的内部机制运行下的网络系统。其中，企业是行为主体的核心，教育和培训是知识生产、运用和传播的重要环节，整合高校与社会其他部分，将科研成果转化为现实的生产力。因此，企业和科研机构都要积极地参与大学生创业教育。

2.2 增强大学生的创业意识

大学生思想政治教育能够很好地激发大学生创业意识，同时增强大学生创业意识也是大学生思想政治教育义不容辞的责任。理想信念教育是大学生思想政治教育的核心内容，而创业理想是大学生理想的重要组成部分。理想信念教育有助于大学生形成科学的理想、崇高的信念，为大学生提供强大的创业精神动力。如果失去了这一精神动力，创业就会成为无本之木。大学生思想政治教育的灌输和疏导两条基本原则在培养大学生的创业意识方面发挥着重要作用。大学生通过思想政治教育掌握马克思主义理论，树立马克思主义的实践观和发展观，将马克思主义的立场、观点和方法自觉地内化为思想和行为指南。一方面，大学生在马克思主义实践观和发展观的指导下，深刻理解和认识人的创造性，勇于接受新事物、挑战新机遇，积极涉足新领域、开拓新事业。马克思主义的批判精神也激励着大学生面对现实事物敢于进行批判性的反思、质疑，萌发推崇创新、追求创业意识和行动。另一方面，马克思主义强调人的主观能动性，大学生通过思想政治教育会更加深刻认识到自身的主体性，产生主体意识，在认识活动和实践活动中发挥主观能动性，主动发现问题、分析问题、探求解决问题的方法。面对错综复杂的各种社会现象，思想政治教育工作者通过适时有效地疏导，可以使大学生充分认识到创业以及创业教育的重要性和必要性，自觉地结合自身专业 and 实际，树立为国家和民族不断进取的创业理想，勇于承担时代使命和历史责任。

2.3提供人力、物力、精神支持，有助于创业教育的顺利实施

大学生思想政治教育不仅可以促进社会、高校和大学生加深对创业教育的认知，而且可以提供理论基础与心理品质、精神动力和人力等方面的支持。创业既能给大学生带来自我价值实现的喜悦，同时也充满了艰辛和痛苦，特别是在创业初期，会遇到许多不可预知的挑战与困难，大学生需要挑战自我，具有强大的精神动力支持，才有可能获得成功。大学生思想政治教育通过不同途径和方法，运用物质和精神的手段不断激励大学生勇往直前，有效激发大学生的创业热情、强烈的责任心和时代使命感，使大学生始终处于一种积极心态，树立自主创业的信心和决心，为大学生成功创业提供精神支持。创业心理品质即创业的意志和情感是创业实践活动的调节系统，对大学生创业能力和创业知识结构的形成和发展影响很大。在创业实践中，面对竞争激烈的社会环境，大学生出现的盲目冲动、过分依赖或者在困难和挫折面前焦虑、忧郁、自卑等心理问题，需要思想政治教育来引导、疏通。大学生思想政治教育通过加强心理健康教育，有针对性地开展心理咨询和抗挫折能力教育、拓展训练等，及时疏导大学生在创业中出现的心理问题，提高大学生的心理素质，为大学生成功创业提供良好的心理品质保障。

大学生思想政治教育不仅为创业教育提供实践途径支持，而且可以通过不同途径渗透创业教育内容，为创业教育提供有效载体和人员支持：思想政治理论课教师可以在思想政治理论课教学中贯穿创业教育的内容和理念，充分发挥课堂教学的主渠道作用；思想政治教育工作者可以在日常思想政治工作中渗透创业教育，使大学生把握当下社会发展的客观形势，认清创业教育的必要性和紧迫性；校园文化作为大学生思想政治教育的重要载体，发挥着重要的导向、激励和同化作用，把创业教育融入其中，会产生潜移默化地影响。大学生思想政治教育队伍有着一大批高素质、复合型的优秀人才，他们开拓精神较强、学习能力较好，再加上思想政治理论课教师，可以成为创业教育宝贵的人力资源；同时，大学生思

想政治教育的理想教育、道德教育、法制教育和心理健康教育等内容，以及思想政治教育长期积累和不断创新的行之有效的方式、方法，对于塑造大学生的创业素质都有着重要的意义。

作者:张向前单位:商丘职业技术学院

大中专学生就业调查问卷题目篇四

xx首届“中国大学生心目中最佳雇主企业”评选结果在历时半年之后于近日揭晓。此次评选中，共有751家中外企业入选。在回答“中国大学生心目中最佳雇主企业五十家”提问中，众多的跨国公司占据了相当的位置，仅有16家国内企业入选。

对于一批又一批的高校毕业生们来说，4月绝对是不同寻常的季节。在这个季节，挑挑拣拣的未来精英们纷纷签下合同，把自己的未来暂时定下来。国企、外企、民企、创业，今天我们的大学生们面临着以往无可比拟的选择机会。毫无疑问，外企仍然以他独到的魅力吸引着我们的未来精英们，他们就这样与外企结下不解之缘。

人民大学会计系的毕业生小杨手中一度攥着几个offer□这里面包括国际知名会计事务所普华永道、中国人民保险公司，在不少人因为工作没着落发愁的时候，小杨因为这些令人眼红的公司难以取舍而好生烦恼了一番。

像小杨这样手中攥着几个“公司”烦恼与不能取舍的未来精英在重点院校不乏其数。从企业的招聘工作来讲，校园招聘一直是其重点。每年从11月份开始，中外知名企业就瞄准全国的知名学府开展巡回招聘，像北大、清华、人大、复旦、上海交大、武汉大学等高校更是中外企业眼中的“宠儿”，既然这么多家企业都紧盯着这几所高校，这些骄子们一个人手中攥着几个“公司”也就很容易理解了。那么选择谁，最终要看谁的吸引力更大了。

xx的这次全方位意向调查中，一项有趣的调查是几大知名高校眼中最受欢迎的雇主企业。据主办方介绍，本次调查采取网上评选和线下评选相结合的方式，共收到有效问卷18000多份，参与评选的大学生来自北京、上海、广东、湖南、湖北、四川等20多个省和地区的600多所高等院校。

参与此次评选的大学生中，从学历构成上，本科学历占60.89%，博士占1.68%□mba占1.04%。从毕业年份划分上，63.7%的大学生是xx年即将毕业的大学生。所以这一调查也在很大程度上代表了xx年即将毕业的大学生的的心声。

从这些著名学府学生的反馈中我们可以看到，外资公司对于大学生有着相当的吸引力，而且像ibm这样的公司更是在校园里深入人心，除了在北邮、四川电子科技大学及武汉大学三所学校，其无一例外地雄居榜首。

在进一步的十大受欢迎行业中“最有号召力”的公司的调查显示，在电信、电子、房地产、金融这几个行业，国内公司的吸引力逐渐增加，甚至超出了外资的公司。而在it□消费品、零售物流等行业，外资公司仍然占有着优势。

小杨最后的抉择是签约普华永道，这让小杨的父母心存不满，人民保险公司这样的大国企，有住房，收入稳定，工作也轻松。其实公道地说，比较下来，尽管人保的工资可能会低一些，但包括住房各方面福利算下来，并不比普华差，可在小杨看来，外企的一整套工作流程能使人受到更严谨的锻炼和培训，这对未来的发展更有裨益。

在英才网的此次评选中，海尔、国际商业机器公司(ibm)□微软、联想、宝洁、通用电气、摩托罗拉、华为、中国移动、西门子□tcl□中国电信、英特尔、三星、诺基亚、惠普、索尼、可口可乐、戴尔、联通等企业榜上有名。

在“中国大学生心目中最佳雇主企业五十家”中，众多的跨国公司占据了相当的位置，仅有16家国内企业入选，虽然排名前10家的企业中有四家国内企业，包括联想、华为和中国移动，而且高居榜首的也是内资企业——海尔，但很明显，内资企业要吸引优秀大学生还需努力。

小杨之所以选择外企，很大程度上是参照了两位同门师兄的选择。两位师兄中一个进了工商银行，一个进了前安达信，两年过去了，银行的那位师兄在柜台办理业务，那简直就是一个机械工作的过程，根本学不到任何东西，师兄自己都在嘲弄自己就是一个数钞票的工人，数的还不是自己的钱。安达信的那位升职，从a1到了a2。秋天非忙季的时候公司组织会计资格培训，忙季的时候在全国各地的客户间飞来飞去，虽然忙得两脚不着地可是充实，而且师兄还告诉小杨在外企的工作经历对于日后发展非常有帮助，无论是出国还是跳槽。小杨可不想让自己年纪轻轻的就就在柜台后面耗费光阴，外企提供的更多的锻炼机会使小杨下定决心选择进攻外企。小杨的想法代表了绝大多数毕业生的态度，他们年轻，对未来充满信心，他们找工作时首要考虑的因素绝对不是安逸舒适养老，而是迎接未来的挑战。

在对“毕业生选择工作时首要考虑的因素”、“5年之后期望的职业变化”的分析中可以找到一些线索。调查结果显示：有52%的人把“培训和发展机会”作为首要考虑的因素。16%的人选择了薪资和福利，还有10%的人选择了公平开放的环境。在对5年后期待的职业变化方面，42%的毕业生希望成为领导或是项目经理，21%的人希望成为该领域的专家，9%的人希望出国留学、24%的人希望创业或拥有自己的企业。从中我们不难看出，大学生对自己的期望还是很高的。外资公司以其灵活的用人环境，多种多样的培训发展机会、特别是对人力资源的尊重在大学生的心目中树立了良好的形象。

ibm、微软、宝洁、通用电气、摩托罗拉、西门子、英特尔、三星电子、诺基亚、惠普、索尼、可口可乐、戴尔、沃尔玛、

联合利华、普华永道、汇丰银行、花旗银行、麦肯锡、贝尔等被大学生选为“大学生心目中最优秀外资企业雇主20家”，这些公司无疑也是无论自身业务还是外在形象塑造都十分成功的企业。

走进任意一家高校，大学生学习外语的热情都是不可阻挡地强烈。自习教室里书桌上最多的是外语辅导书，布告栏里面出现频率最高的是各式外语辅导班，口碑最好的当属新东方的口语班，托福雅思出国考试班，有非正式调查显示：在重点高校里几乎80%的学生上过这类辅导班。

学外语当然不仅仅是为了进外企，但外语好却是进外企的先决条件之一，这大概也构成了不少大学生学好外语的动力。

但是学好外语显然不是惟一条件。小杨所在的班是国际打头的班，大多数学生外语水平都不错，但是据小杨算下来，全班近30名学生，除去考研出国的，剩下近20个工作的，如愿以偿进入外企的只占60%。与小杨一块儿申请普华的，第一轮比试是百分之百通过，第二轮外语口语面试也还剩下80%，但最后过关斩将的只有3名同学。外企到底需要什么样的人才，这也是所有毕业生最关注的问题。

人力资源专家任戈先生有这样的表述，外企人不仅要具备优秀的自身综合素质，更要有明确的职业生涯规划和良好的工作态度。

不少应届毕业生在选择进入外企时，对即将面临的困境、挑战准备不足。在进入跨国公司之前，我们都应该问一下自己：“为什么要进入这家公司”、“我的专长和爱好是什么”、“什么性质的工作能使我获得最大的鼓励”等等，对自己的未来进行理性定位。有必要主动地根据自己的兴趣、特长进行一个中长期的职业生涯规划，这样才能适应外企对人才的专业化要求。如果仅以薪水高、名气大作为出发点，日后就可能出现无法适应工作的窘境。

然后，就要选择最适合自己发展的公司和具体的工作部门。假如你具备足够的竞争优势去选择满意的职能部门，那么该如何取舍呢？一份来自美国某权威机构对全美公司总裁调查的结果表明：90%以上的美国公司总裁来自销售、市场与财务三个职能部门经理，而销售部门则可能使你更容易获得成功。

记者曾经在一次出差时偶遇国际知名防毒厂商赛门铁克信息技术有限公司的中国区销售总监黄先生，他说，绝大多数外企并不很在乎求职者的专业背景。赛门铁克市场部招人就绝对不会去看应聘者是否学贸易学市场营销出身，在普华永道的审计、税务部门里，仅有半数员工是学财会专业出身。这些企业通常认为任何工作技能都可通过一套完善的培训体系来培养获得。但求职者是否具有积极和踏实的工作态度、强烈的责任感和不怕吃苦的精神，却是所有外企选拔人才时的最重要标准之一。

黄先生讲了一个非常有趣的小故事，曾经有过一个重点大学的硕士研究生来应聘，这位学生品学兼优，这个证那个证的很是齐全，但奇怪的是，她申请的竟然是前台接线生的工作，她的解释是只要能进知名外企，不在乎职位。但显然她对自己的定位极其差劲，最后她当然没有被录用，一方面因为她在在这个职位上实在是大材小用；另一方面，一个如此盲目进外企的应聘者是不会得到青睐的。这个案例当然是有点极端，但也足以见得这些知名外企在大学生心目中的地位。

4月开始，就业协议陆续签署，又一大批毕业生跻身外企白领、金领的行业。外企，究竟意味着什么，也许只有身处其中的人才能给出最贴切的解释。

x月是四大之一的审计师(旧称五大会计事务所)，到6月份工作整两年，月薪5000元，如果加上每天双倍的出差补助，收入着实不低。但在最近的一次同学聚会上，月宣布已经递交辞呈，决定换一家工作轻松但薪酬肯定会降低的工作。这消息令在座的同学都好生吃惊，月怎么放着如此令人羡慕的工

作不做？同学们的劝阻并不能改变月的决心，月在工作时几乎每个月80%的时间都在外地，陪父母家人的时间都没有，而加班到十一二点更是家常便饭，每当月筋疲力尽地往住处赶的时候月就想，挣这么多钱却没时间花有什么用，更糟糕的是，由于加班，饮食没规律，年纪轻轻的月经常闹胃病。月这回是下了决心，不在这种如此累人的外企干了。月的同事中辞职的大有人在，因为不能承受工作压力、升职压力而选择出国念书的外企员工大有人在。

雯的选择很具代表性，跳槽是外企员工中常见的事情，但是跳向何方呢，雯的答复是肯定还是外企。大学刚毕业的时候，雯进了一家国内企业，但那纯粹是闲着没事打发时光，雯不甘心虚度光阴毅然决定跳槽，之后到一家国际知名化妆品品牌任销售经理，再到一家外资保险公司作培训师，雯觉得选择外企没有错，在渐渐适应外企的节奏之后，再回到国企根本就不能适应。雯现在干得挺开心，忙也觉得充实。

大中专学生就业调查问卷题目篇五

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。