

## 2010 年大学毕业生专业就业率工作社会调研报告（共五则范文）

第一篇：2010 年大学毕业生专业就业率工作社会调研报告

2010 年大学毕业生专业就业率工作社会调研报告

小组：黎亭，黄俊高

就业率一直都是大学生所关注的问题，我们 09 届也即将面临着外出实习的时间，也就是说相当于准备就业了，所以我们小组在出去之前做好了充分的社会调查，了解大学生就业率是多少，下面和大家分析下本次调研的情况：

截止 2010 年 6 月 1 日，全国 2010 届大学毕业生就业率是百分之五十五点七。而大学生毕业率也取决于专业。专业就业率是由哪些因素决定的？

什么是强劲专业？家长首选就业率，就业率高的专业就是强劲专业。麦可思公司 2009 年本科各专业毕业生就业情况调查显示，本科就业率最高的专业大类依次是工学、管理学、经济学。其中，工学就业率为 90%，位居榜首。另一项调查显示，截止今年 1 月，2010 届本科大学生签约率排名前 10 位的专业为能源动力类、化学类、机械类、化工与制药类、土建类、电气信息类、工程力学类、材料科学类、管理科学与工程类、工商管理类。这几类专业集中在工学专业大类和管理学专业大类之中。

热能与动力工程是能源动力类的代表专业

热能与动力工程的专业方向分为两类，一类是动力机械。包括热力发动机、流体机械、水力机械等。汽车发动机就是热力发动机的一种。目前很多学校的热能与动力工程专业都是热力发动机方向。动力机械的毕业生多进入各大汽车厂家作发动机的研发设计工作。另一类是动力工程。包括热电厂工程、水电动力工程、制冷及低温工程、空调工程。动力工程方向的毕业生主要去电厂、空调生产厂担任技术、管理、销售工作。由于热能与动力工程专业课程丰富，毕业生还可进入电力、化工、航天、机械等行业的设计院或者设计公司，做设计工

作。

化学类的代表专业是应用化学

应用化学包括三个方向：精细化工、分析化学、材料化学。这三个方向涵盖了整个化学行业的工作内容。精细化学是精细化学品工业的简称，杀虫剂、染料、酒精、涂料、药物、化妆品、盥洗卫生品、洗衣粉里的非表面活性剂都是精细化工产品。它分布广泛，遍布生产生活的方方面面。分析化学是指通过化学手段，分析物质的化学成分。分析化学既是应用化学的一个方向，也是化学、应用化学、材料科学、高分子材料、食品科学与工程、环境工程、生物技术、药学、化学工程与工艺、制药工程等，这类化学类专业的基础课程。所以，分析化学的工作领域非常广泛。材料化学的任务是设计和制备材料。设计和制备材料的主要途径是合成、改性和加工成型。应用化学的三个方向覆盖了很多行业，因此毕业生流向非常广阔。教育、材料、军工、汽车、电子、信息、环保、市政、建筑、建材、消防、化工、机械等行业都有应用化学专业的毕业生。很多同学到石油化工、环保、商品检验、卫生防疫、海关、医药、精细化工厂等生产、技术、行政部门和厂矿企业从事应用研究、科技开发、生产技术和管理工作。

机械设计制造及其自动化是机械类的代表专业

但据统计数据显示，过程装备与控制工程才是机械专业中就业率最高的专业。过程装备与控制工程是传统专业，以往的名字叫作化工机械。化工机械与制造业中的机械有区别，它生产的对象是流体物料。流体物料必须在设备内部完成生产过程。这些生产过程分为若干单元，每一个化工生产单元，都需要一套设备支持，这些单元设备连在一起，就是过程装备。在生产中，不仅需要设备，还要控制生产流程中的各项参数。比如压力、温度、液位、浓度等等。这就是控制。过程装备与控制工程就业有两个方向，在化工企业中作生产技术管理工作；在化工设备企业做化工设备的设计、生产、安装、维护工作。

化学工程与工艺是化工类中的传统专业，主要培养化学工程师

化学工程师的工作就是把实验室的化学成果移至企业中，通过搭建化工设备，控制反应工艺，实现实验室产品的批量生产。因此，化

学工程与工艺与应用化学专业是一脉相承的。化学工程与工艺在化工、能源、环保领域发挥着巨大作用。由于本科学习课程广泛，很多化学工程与工艺专业的毕业生转而从事机械设计、电子产品开发、企业管理方面的工作。

土木工程、建筑环境与设备工程是土建类专业中就业率较高的专业

我国高校在 20 世纪初就设立了土木工程专业，这是传统的高就业率专业。在我国，开设土木工程专业的院校有 188 所，90% 的毕业生进入建筑工程设计院、建筑施工单位工作。此外，少部分同学进入建筑工程监理单位、建筑工程咨询单位、房地产开发单位及教育机构、科研院所工作。

建筑环境与设备工程又称暖通，它负责建筑物的供热、供燃气、通风与空调工程。建筑环境与设备专业以力学、传热学课程为主，毕业生就业领域非常广泛。如进入建筑设计单位、空调设备企业，从事暖通空调系统设计或者空调设备的设计工作；很多毕业生还可以从事工程项目造价预算、施工组织管理、工程监理工作。

电气信息类集中了考生报考的热门专业

这类专业围绕信息的存储、转换、传送展开。如电气工程及其自动化、通信工程、电子信息工程、计算机科学与技术、自动化等等。这类专业整体就业率高，但个别专业就业率低，如计算机科学与技术。综合院校、工科院校、财经院校、师范院校、医学院校、农学院校等各类院校都开设计算机科学与技术专业。毕业生绝对数量的增加，必然降低就业率水平。

工程力学是小专业，大到特大项目，小到零件设计，都渗透着工程力学的痕迹。工程力学的任务就是运用力学知识，改进工程设计。工程领域处处离不开力学，这使得工程力学的就业范围较宽。如在土木建筑行业，从事结构分析、强度校核工作；在飞机、汽车制造企业从事强度设计和校核、实验分析和测试工作；在力学研究院所，从事力学科研及工程项目的设计审核工作。

材料类包含很多专业，如高分子材料、金属材料工程、材料科学

与工程在这些专业中，金属材料工程专业就业率进入了前 20 名。金属材料工程的主要方向是金属材料的热处理，对口单位有汽车厂、锅炉厂、钢铁厂及金属材料的研究所。用金属材料工程招生的院校较少。大多院校在材料科学与工程专业中，分设出若干方向。进入大三后，由学生根据兴趣选择。

管理科学与工程类专业，代表专业如工程管理、工业工程

工程管理专业就业率进入了前 20 名。工程管理的对象是房屋建筑、道路交通，或者桥梁建设、船舶建设。管理的内容包括：工程项目管理，如工程项目的投资、进度、质量控制及合同管理；房地产经营与管理，如，房地产项目的开发与评估、房地产营销、房地产投资与融资、房地产估价；投资与造价管理，如，编制招标、投标文件，评定投标书，编制和审核工程项目估算、概算、预算和决算；国际工程管理，如，国际工程项目招标与投标、合同管理、投资与融资。

管理学中的会计、财务管理是就业率较高的专业

会计有两项职能：核算和控制企业经济业务。因此，凡是需要对经济活动进行观察、记录和控制的地方，就有会计人员。在具体单位中，除了财务部门需要会计人员外，计划部门、预算部门和人力资源部门都需要懂得会计知识的人才。会计还活跃在金融行业，银行、证券公司、信托公司、基金公司、投资银行等金融部门，每年会吸纳大量会计专业毕业生。政府部门、非盈利组织，也需要大量会计人员。

以上这十类就业率高的专业，多为报考时的冷门专业，在一些专业中，90% 以上为调剂生。而报考时的热门专业却成为就业时的冷专业，比如，法学、医学、国际贸易、计算机科学与技术、生物技术、环境工程、生物工程等。那么，造成冷门专业就业热与热门专业就业冷的原因是什么？究竟是哪些因素决定了就业率？

决定就业率主要有两个方面的原因。一是职业本身的特点；二是政策原因。

首先，评估一类职业的特点，要从以下几个因素出发：职业令人愉快与否；学习的难易程度；学习的费用是多还是少；职业稳定不稳定；职业责任是大还是小；能否获得成功。这些因素如同一个数轴，

当某项因素获得一个肯定回答时，这个数轴就趋向正向区间，选择的人数就会增多。肯定回答越多，希望进入这个职业的人数越多。反过来，当某个因素获得否定回答时，它就趋向负向区间，希望进入的人数就会减少。否定回答越多，希望进入的人数越少。当选择人数增多时，职业竞争趋于增强，就业率就会下降。当选择的人数减少时，职业竞争减弱，就业率就会上升。

综观十大类就业率高的专业，它们的学习过程及就业岗位存在多个负向因素。首先是学习内容难度大。热能与动力工程、过程装备与控制工程、土木工程、电气信息类、工程力学，这些是与高中物理的力学、电学部分对应的专业，对学习者的数学计算能力、计算机编程能力、动手能力、问题解决能力要求很高。应用化学、化学工程与工艺、金属材料工程是与高中化学课程对应的专业。这些专业课程内容多，对记忆能力、数学计算能力、动手实验能力要求高。从职业工作内容及环境看，很多是在生产一线，多户外工作。工作环境艰苦，工作强度较大。同时，这些职业的社会认同度要低于律师、医生这类职业，在业绩相同的条件下，从事医生、律师的成功感要高于上述专业。学习难度大、工作环境艰苦、成功感低，这些负向因素降低了进入这些专业的学生数量，招生的绝对数量下降，就业率自然上升。

其次，政策原因会对就业率产生影响。国家和行业可以通过一些调控手段鼓励或者限制人们进入某一行业。比如，从事会计工作必须取得会计资格证书。这个限制措施，控制了会计行业的从业人数，就业竞争降低。对于社会急需的新兴行业，政府和社会会通过减税免税、降低行业门槛、媒体舆论宣传的手段，鼓励企业和个人进入这个行业领域，增加从业人数，加强竞争。人数增多，就业率就会下降。比如，国际贸易、计算机科学与技术、生物技术、环境工程、生物工程等专业，都有过这样的时期。

就业时的热门专业，是报考时的冷门专业，是一个国际化现象。在美国、英国这些国家，选择学习工学专业的学生数量要少于商科、法学、新闻、医学这类专业的学生数量。在那些国家，工学专业也是就业率高的专业，而商科、法学、新闻、医学就业率并不理想。从这

个角度看，把就业率作为唯一的专业选择依据，是不科学的，也是强人所难的。社会是丰富多彩的，对人才的需求多种多样。在选择专业时，同学们需要作的就是发现自身最有价值的那个部分，从自己的兴趣出发，根据自己的个性，对未来职业的定位，在了解专业的基础上，选择自己喜欢的专业，选择适合自己的专业。

第二篇：大学毕业生就业率：70

大学毕业生就业率：70% 到 80% 是不是安全线？

《长城在线》 2003-12-15 8:42:47

为大学毕业生就业率确定一个既能维护广大民众利益，又不影响政府形象和高等教育形象的安全线，是11月上旬召开的2004年全国普通高校毕业生就业工作会议上的一个热点话题。对此，一些大学校长提出，考虑到中国的国情，这个需要留有余地的底线确定在70%~80%比较合适。

面对今后相当一段时期大学毕业生就业的严峻性、复杂性，国务院提出要把大学毕业生就业工作纳入整个社会就业工作体系。为此，要努力构建一个更加完善的符合四化（全程化、全员化、专业化、信息化）标准的毕业生就业服务体系，进一步实现毕业生就业市场、劳动力市场和人才市场的贯通，地方政府要在统筹这三个市场的资金投入、规范管理及监督方面发挥主导作用。这是2004年全国普通高校毕业生就业工作会议明确提出的目标。

政策体系支撑长效机制

为进一步扫除大学毕业生就业的体制性障碍，2003年是中央和地方出台相关就业政策最多的一年，具体内容涉及对毕业生提供就业辅导、技能培训、失业登记、临时救助、待就业服务、免费职业见习等多个方面。迄今，一个有利于大学毕业生到基层就业、到非公有制单位就业、自主创业、灵活就业、临时就业和多渠道就业的政策体系基本框架已初步形成。

教育部部长周济在会议报告中指出，一系列促进大学毕业生就业政策的出台，为打破对毕业生跨地区、跨行业就业的种种限制，确立“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的就

业机制，正在起着有力的促进作用。同时，政府部门分工负责制度、待就业毕业生社会保障制度、毕业生就业率公布制度、职业技能培训和就业工作保障制度、促进毕业生创业及就业市场管理等配套的制度建设也在进一步推进。

完善毕业生人才储备制度是形成毕业生服务体系的重要一环。近年来，把待就业的毕业生纳入社会就业服务体系，在东部一些城市正在积极进行富有远见的尝试，比如建设多种形式的“就业缓冲港”、“学士后流动站”等，通过相关政策使毕业半年尚未就业的大学生进入“待就业登记”范畴，旨在为当地经济社会发展做好人才储备。西部培养的大学毕业生就业率相对较低，这种做法值得西部地区借鉴。

据了解，就业工作专职人员与毕业生人数的比例不得低于1：500，就业工作经费要确保不低于学校学费的1%，是教育部对高校要具备合格的毕业生就业指导服务机构的基本要求。而各地方的大学毕业生就业指导服务机构、人才交流服务机构和公共职业介绍机构都要在做好毕业生供求信息收集、发布工作的同时，为毕业生提供职业指导和创业培训，则是把大学生就业工作纳入社会整个就业体系的必经之路。

促进毕业生就业的长效机制需要完善的政策体系支撑。今后要强化就业率和待就业率的定期公布，规定大学每年的招生简章要写明上一年毕业生的就业状况，实行奖学金与就业挂钩的“后奖励制度”（即对去西部、基层及国防单位就业的毕业生减免贷款）等，都不失为以政策导向加快形成毕业生就业长效机制的保障。

#### 就业率为国际先进水平

一些大学校长提出，过去的10多年间，世界上还没有哪个国家的大学毕业生就业率达到或接近过100%，应该认为中国目前的大学毕业生就业率已经属于国际先进水平。以日本《劳动白皮书》中的有关记述为例：日本大学生的初次就业率从1991年的80%开始逐年下降，至1996年降到65%，如今大致维持在60%~70%。据分析，日本社会所以能较为平静地面对“三个大学毕业生中就有一个失业”的现实，一是日本民众在长期的市场经济中对失业的

承受能力较强；二是日本大学生毕业后对赶紧就业养家糊口的那种愿望不甚迫切；三是日本的社会保障体系相对完善。

教育部副部长袁贵仁在会议的总结讲话中说到，中国的国情与日本有很大不同，大学毕业生就不了业，他们自己以及家长都是很难接受的，如果从对扩招的感激变成了对政府的抱怨，就会影响到社会稳定的大局。一方面尽可能地使大学毕业生充分就业是各级政府的一大职能，也可以说是一个努力的目标，另一方面使所有大学毕业生一个不剩地就业又是不可能的，这就需要我们必须为大学毕业生就业率，确定一个既能维护广大民众利益，又不影响政府形象和高等教育形象的安全线。

### 增强统计的科学性

在每年的不同时段，对应届大学毕业生就业进展状况做出科学而准确的统计，是一项直接服务于以上政策体系建设和制度建设的至关重要的基础性工作。为了不致使统计出来的大学毕业生就业状况有较大偏差，一些大学校长就如何增强大学毕业生就业率统计的科学性这个问题，提出了自己的建议。

首先，应对这个特定名词的内涵加以重新界定。一些大学校长提出，现行的对大学毕业生“初次就业率”的统计，是依据那些有报到证的、与用人单位签了协议的、从学校迁出户口及档案的那部分毕业生的人数，然而现在毕业后继续依靠父母资助而自愿选择暂时不就业的、有经济收入（比如轮流到若干中小學生家里教钢琴）却甘当“漂族”的、揣着几个用人单位的合同就是不签约的毕业生越来越多，把这一类毕业生排除在“初次就业率”之外，显然不能真实反映出需要就业的毕业生人数。

其次，增强就业率统计的科学性还需要对统计方法加以改进。现在的就业率实际上等同于签约率，而“签约率”只是就业率中的统计指标之一。一些大学校长提出，如果把另一个统计指标“登记待就业率”综合起来统计，更能及时确切地掌握毕业生就业的动态，也更能体现出对高校的导向。（记者 周大平）

第三篇：大学毕业生调研报告



2001 年以来林管局（森工集团）招聘大学

毕业生工作生活等情况的调研报告

人事处

房鸿超

林管局（森工集团）实施科技兴林、人才强企战略后，林区组织人事部门加大人才引进力度，转变人才培养方式，注重科学合理使用人才，营造了良好的人才吸引、培养和使用环境。特别是近年来引进和招聘来的大学毕业生在林区建功立业情况已经成为林区社会关注的热点问题。为了深入了解招聘到的大学毕业生在基层工作生活的情况，以便下一步更好的做好这项工作提供依据，林管局人事处于 2010 年 10 月针对满归、管护局、阿龙山、金河、汗马管理局、莫尔道嘎、额保局、得耳布尔、根河、根河航空、伊图里河和图里河等 12 个单位开展了本次调研工作。调研主要采取听汇报、召开座谈会、走访大学生工作单位和生活住所等方式。结果汇总如下：

### 一、总体情况分析

#### 1、人才招聘力度逐年增大，结构趋于合理

据内蒙古大兴安岭人才交流中心掌握，2001 年以来实际分配到各单位大学毕业生总计为 1297 人（包括已经剥离单位），其中女生为 517 人，约占分配总人数的 40%；已经列入内蒙古自治区人才储备计划的有 6 人、列为呼伦贝尔市人才储备计划的有 171 人；在人才交流中心办理辞职手续的有 138 人，约占分配总人数的 10.6%。招聘学生毕业院校层次较好，区外院校有东南大学、华中师范大学、东北林业大学、南京林业大学、西北农林科技大学、浙江林学院、中南林业科技大学和西安科技大学等国家重点院校，区内院校有蒙古大学、内蒙古农业大学、内蒙古科技大学、内蒙古工业大学、内蒙古财经学院、内蒙古师范大学、西安科技大学等。

其中，2008 年以来实际分配到各单位毕业生总计为 369 人，女生为 183 人，约占分配总人数的 50%；研究生学历的有 8 名，占分配总人才的 2%；本科学历的有 141 人，约占分配总人数的 38.2%；大专学历的有 220 人，约占分配总人数的 60%；已经在人才交流中心办理

辞职手续的有 50 人，约占总人数的 13.6%。

经调研核实，2001 年以来共分配到 12 个调研单位大学毕业生总计为 375 人，女生为 187 人，约占总人数的 50%，已经剥离和办理辞职手续的有 163 人，约占总人数的 43.5%。其中，2008 年以来共分配到调研单位毕业生总人数为 175 人，女生为 78 人，约占总人数的 45%，已经办理辞职手续的有 37 人，约占总人数的 21%。

2、单位领导重视，大学毕业生工作生活趋于稳定 通过对调研单位大学毕业生座谈和走访了解，发现各单位领导都比较重视，认真落实各种政策待遇，积极努力改善工作生活环境，培养和重用了部分大学生，对大学生在基层工作期间的表现都非常满意，我们也了解到这些大学生目前思想较稳定、工作努力，基本能发挥各自的专业特长。

3、通过调研初步认定表现较好的个人

通过调研比较，图里河、得耳布尔、金河、满归、根河航站、额保局、汗马、管护局等 8 个单位领导比较重视，人才培养使用环境较好；朱显明对计算机知识比较专长，杨天琪、张永崎、刘文光、司爱生、张智博、穆三浪 6 名大学生综合素质较高。（登记表附后）

二、政策待遇落实情况

1、认真落实政策，严格执行工资标准

调研单位认真贯彻落实林管局（森工集团）关于招聘大学生工作政策，按照“注重在实践中锻炼培养人才，从制度上保证优秀人才能够脱颖而出，专业人才能够学有所用”的要求，采取先分林场和山场一线、多岗位轮换工作、导师带徒等多种方式，让他们亲身感受林区、了解林区，尽快熟悉业务，增长技能，扎根林区。锻炼 1 至 2 年后，组织人事部门考核各自的表现，综合素质优秀的人员将被选拔到重要岗位任职。工资标准按专科生每月 1000 元，本科生每月 1200 元，研究生每月 1500 元，在林场工作期间研究生和本科生每月补贴 300 元，专科生每月补贴 200 元，工资每年随林业局的增资幅度进行增长。其中，得耳布尔林业局对未分配到林场工作的大学也按在林场工作的大学生工资待遇执行。同时，各单位都按照有关规定，为其办理了“五险”。

## 2、努力解决食宿，住宿环境逐步改善

在食宿方面，各单位尽可能的给予政策上的倾斜和人文关怀，采取租宿舍、招待所安排宿舍、吃住单位等多种途径安排食宿。住宿条件安排较好的单位有图里河、得耳布尔、阿龙山、金河、额保局、管护局、汗马和航站等单位。其中，图里河林业局将招待所三楼变成集体宿舍，除按规定发放生活补贴外，另外每人每月补助 150 元生活费。得耳布尔林业局将两间安置房做为大学生宿舍，并且为 2009 年分配的巴图和王建国两名毕业生安排了棚户区楼房，林业局承诺明年将解决全部毕业生的家庭住房问题。阿龙山林业局专门拿出两套棚户区楼房做为人才公寓，用于解决大学生住宿问题。金河林业局在局址为大学生修建了 6 间宿舍，并配齐了炉具和各种生活用品。四个事业单位大学生的食宿条件较林业局的更好，他们采取在单位住宿或租楼房的形式为大学生解决食宿问题。

## 3、签订聘用合同情况

各单位对新分配的大学毕业生在试用期结束后，经考核合格后正式聘用，并与本单位签订聘用合同，在内蒙古大兴安岭林区人才交流中心审核备案。目前除 2010 分配的大学毕业生外，都已经为其办理了聘用手续。

## 三、培养和使用情况

在政策制定方面。阿龙山林业局制定了《引进、培养和使用 人才实施办法》、《人才开发基金使用管理办法》和《人才资源信息管理实施办法》，规范化的人才选拔、培养和使用的机制。图里河林业局通过建立人才管理使用、人才培养、定期鉴定评价、人才档案管理和调训轮岗等制度，为大学生成长使用创造条件。2010 年他们组织了 12 名大学生参加了入党积极分子培训班。根河林业局组织人事部门制定《关于进一步加强人才工作的实施方案》，明确了对引进高校毕业生的宣传力度和培养办法。各单位正在根据本单位实际情况，积极探索灵活、多样的人才使用培养方式和相关政策措施，用制度保证了科技兴林、人才强企战略的实施，为大学生的成长发展、贡献才华、建功立业搭建了一个广阔的舞台。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/256145142114011001>