# 2024年毕业生调研报告(模板15篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-06-17

*随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。毕业生调研报告篇一了解实验楼的布置规划，研究实验楼的建筑特点、组成及各组成部...*

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

**毕业生调研报告篇一**

了解实验楼的布置规划，研究实验楼的建筑特点、组成及各组成部分的功能要求及相互关系，了解实验楼的设计原则和使用要求，划分整个实验楼功能分区及相互关系，分析各组成部分的特点及布局方式，明确对结构和荷载的布置进行简单的分析。以及在这次的调研过程中找出自己的不足，相关薄弱的学习内容以及针对这些自己需要的改进和加强。

实验楼一般来说，在结构专业上有四个特点，一是承重的特点，即实验设备的安放要由结构来配合;二是使用的特点，即协调完成实验需要结构在三维空间上的配合;三是避振的\'特点，也就是说实验设备的振动需要结构配合解决;四是空间特点，也就是说特殊大型实验设备需要结构在空间外形上给予配合。

实验楼中一般有物理实验室、化学实验室和生物实验室。其中物理、化学实验室可分为边讲边试实验室、分组实验及演示实验室三种类型。生物实验室可分显微镜实验室、演示室及生物解剖室三种类型，根据教学需要及学校的不同条件，这些类型的实验室可全设或兼用。

1.2m。实验桌端部与墙面(或凸出墙面的壁柱或设备管道)的净距离均不应小于0.5m。

各种实验室及附属用房应根据功能的要求设置给水排水系统、通风管道和各种电源插座。实验室内应设置黑板、讲台、窗帘杆、银幕挂钩、挂镜线和“学习园地”栏。化学实验室、化学准备室及生物解剖实验室的地面应设地漏。

演示室：演示室主要供老师在演示桌上做实验示范表演，学生主要看、听、记，不动手操作。演示室宜容纳一个班的学生，最多不应超过两个班。演示室应采用阶梯式楼地面，设计视点应定在教师演示台面中心，每排座位的视线升高值宜为120mm。演示室宜采用固定桌椅，当座椅后背带有书写板时，其排距不应小于850mm，每个座位宽度宜为500mm。

化学实验室：宜设在一层，其窗不宜为西向或西南向布置。室内排风扇应设在外墙靠地面处，风扇洞口靠室外的一面应设挡风措施，室内一面应设防护罩。室内应设置带机械排风的通风柜。当有两个以上化学实验室时，应至少有一间实验室设置通风柜。通风柜内宜设给排水装置，但电源插座、照明及煤气开关均不得设在通风柜内。

室内应设置一个事故急救冲洗水嘴。实验室可设置煤气管道，并应有一定的安全措施。

物理实验室：做光学实验用的实验室宜设遮光通风窗及暗室，内墙面宜采用深色，实验桌上宜设置局部照明。

生物实验室：其窗宜为南向或东南向布置。实验室的向阳面宜设置室外阳台和宽度不小于350mm的室内窗台。实验室的显微镜实验桌宜设置局部照明。

实验室附属用房：化学试验室附属用房除药品贮藏室可与准备室合并设置外，其他房间均宜分开设置。危险化学药品贮藏室，除应符合防火规范要求外，还应采取防潮、通风等措施。

物理实验室附属用房宜分开设置，实验员室宜设置钳工台。

生物实验室附属用房，除实验员室可与仪器室或模型室合并外，其他房间均应分开设置。生物标本室宜为北向布置，并应采取防潮、降温、隔热、防鼠措施。我的毕业设计课题是：南京职业技术学院化工实验楼设计。实验楼属于学校公共建筑，5层，3跨，建筑面积4500-6000m2。抗震设防烈度为7度，设计使用年限50年，耐火等级三级，采用框架结构进行设计。

框架结构是指由梁和柱通过节点构成承载结构，框架形成可灵活布置的建筑空间，使用较方便。框架结构的房屋墙体不承重，仅起到围护和分隔作用。房屋的框架按跨数分有单跨、多跨;按层数分有单层、多层;按立面构成分有对称、不对称。最常用的是混凝土框架(现浇整体式、装配式、装配整体式，也可根据需要施加预应力，主要是对梁或板)、钢框架。装配式、装配整体式混凝土框架和钢框架适合大规模工业化施工，效率较高，工程质量较好。框架建筑空间分隔灵活，自重轻，节省材料;具有可以较灵活地配合建筑平面布置的优点，利于安排需要较大空间的建筑结构;框架结构的梁、柱构件易于标准化、定型化，便于采用装配整体式结构，以缩短施工工期;采用现浇混凝土框架时，结构的整体性、刚度较好，设计处理好也能达到较好的抗震效果，而且可以把梁或柱浇注成各种需要的截面形状。

通过毕业设计掌握建筑设计的基本原理，结构选型、平面布置、结构布置等一些基本理论，让我对大学期间所学的知识做了个系统的总结和应用。通过对任务书的熟悉，参观、比较同类建筑，查阅、搜索有关设计资料使我对所学的知识得以综合的应用，提高综合知识的应用能力，对所学过的知识得以系统的深化。绘制建筑的总平面图、底层及标准层平面图、剖面图、楼梯详图、及结构的基础平面图、基础详图、结构平面图、框架配筋详图、楼梯详图等，还有完成结构计算书，施工设计应包含施工方案、施工组织、施工方法等设计内容，让我为今后的工作打下良好的基础。毕业设计作为大学里最后半年的学习和综合训练实践性学习的环节，所以我们每一个学生都应该认真努力的完成它。

毕业设计过程中，我们需要的是耐心，细心和信心。在搜集资料、调研、开题、设计建筑方案、建立模型、手算结构等一系列进程中不断发现问题，解决问题，从而使得我们的知识网更加的完整。使用文件检索、查找资料、设计方案、使用相关软件、计算能力等相关技能都是我们在做的过程中需要加强锻炼，这样才能更好地、更规范地进行设计。在今后的毕业设计过程中，不断积累，每次总结、归纳以及掌握的内容都可以让我们进步，也就是这样才会让我们得到自身的提高。

**毕业生调研报告篇二**

我国大学扩招后，大学生就业难的问题已经是一个不争的现象，且有可能越来越难的趋势。这个方面和国际经济形式近3年来连遭打击，一方面和中国经济结构体制和教育改革落后有关，更和当今大学生的就业观滞后有关。针对这一社会现象，此次调查范围覆盖华南师范大学17个院系，包括师范与非师范专业在校的本科学生。共发放调查问卷580份，实际547份，回收率为94、3%。调查文件采用单项选择、不定项选择和主观题三种方式来回答问题。问题涉及大学生就业期望、就业素质的自我评价、高校就业指导工作、择业与就业的影响因素等方面，旨在对大学生就业期望与实际就业的相关问题进行实证研究，为高校就业指导和人才培养提供资料与对策研究依据。

调查结果呈现出几个问题：

一、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，在面得就业压力时，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，见图1所示。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(见图2)：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”(调查结果见图3)。

二、影响学生择业就业的因素突出。

这与学生实际就业时考虑的因素一致，即把薪金与个人价值和能力的体现作为重点考虑因素。调查显示，学生的就业除了受薪酬的影响外，人生价值观中个人因素也很突出。但是，学生在进行人生选择时较多考虑个人因素，较少考虑社会需要，即使在追求自我实现时也折射出主要强调的是“自我”而非“社会”的需要。对于这现象的利弊值得我们研究与思考。

(2)在就业过程中，有44%的学生认为“经验及实践能力”为最重要的因素。而“学历”、“毕业院校或专业”、“应聘技巧”则各占10、48%、10、34%、12、69%。这可能与用人单位在招聘时的要求有关。

三、多数学生对就业素质的评价都有比较明确的认识，明确自身的优势与劣势。

(1)多数学生的优势为“理论基础”、“师范技能”。

(2)有半数以上的学生认为自己的“实践能力”、“竞争与风险意识”处于劣势状态，它们分别达到了33、07%和30、69%;在学生认为自己最缺乏的素质方面中，“创新能力”、“实践\*作能力”、“专业知识与技能”被纳入了前三项选择，结果见图7、其总的原因可能是，一方面知识更新迅速，知识越来越深，越来越广，职业素质越来越综合;另—方面学校教育滞后，教育的知识结构不尽合理，使大学毕业生就业时普遍有压力感和不适应感，对自己所学习和掌握的知识与技能缺乏自信。再一方面学生勇于挑战的心理素质还没形成;在创新能力的培养方面，说得多却做得少，培养的覆盖范围也相对狭小，主要的原因是缺乏培养的环境。除了提高学生的专业知识水平外，如何提高学生勇于挑战的心理素质和如何培养学生的创新能力也将成为高校就业指导的两大课题。

四、目前高校的就业指导与学生的需求处于不平衡状态。

(1)有过半数的学生反映：“不太满意”学生就业的指导工作(见图5)。

(2)学生“希望学校在大学生就业成才方面着重给予哪些指导和帮助”时，

。就业指导工作亟待从毕业班向低年级学生辐射，贯穿大学教育全过程。具体来说，就业成才导航体系应该涵盖专业知识技能导航，如学习方法指导、新思想新观念介绍、个人完善知识结构帮助等;健康成才导航，通过实施结对服务、心理指南、交流讨论，对大学生在就业求知和个人成长过程中可能出现的心理困扰排忧解惑;法律导航，普及法律知识，加强法治意识、引导诚信意识。

从调查所反映出的问题来看，进一步实现我校学生就业指导工作的管理规范化，特别是如何把就业指导工作切实纳入学校教书育人的整体工作轨道，还有值得深入研究和改进的地方。

大学生失业的原因及对策

摘要本文论述的是大学生的失业问题，通过分析失业的情况和原因，得出相应的对策以及大学生就业难已成为一种趋势的结论。

关键词结构性失业、摩擦性失业、周期性失业、供求矛盾、市场缺陷。

首先大学生失业主要有以下几种情况。

一是结构性失业。由于学习期间社会经济结构(包括产业结构、产品结构、地区结构等)发生了变化，毕业生的专业、知识、技能、区域分布等不适合经济结构变化的要求，毕业时不能适应就业市场需要而造成的不能顺利就业。

二是摩擦性失业。毕业生对用人单位的发展空间、工资待遇、地理位置、工作环境等等有自己的期望，用人单位对毕业生的学习成绩、专业技能、个人素质等也有一定要求，由于双方要求不一致导致毕业生没有用人单位接收的情况。

三是周期性失业。周期性失业原意是指由于经济衰退、总需求不足而造成的失业。我国目前经济持续增长，并没有出现经济衰退的情况，但是随着高校毕业生人数逐年增多，社会对毕业生需求量增长速度滞后于毕业生人数增长，导致有效需求不足。

那为什么会出现上述情况呢?原因有三：首先，“供求矛盾”是导致大学毕业生就业难的重要原因。xx年全国高校毕业生115万人，大约有35万毕业生就业时未找到工作;xx年全国高校毕业生145万人，未就业毕业生人数超过50万人;xx年全国高校毕业生212万人，预计毕业时未就业人数将超过70万人1。未来几年，高校毕业生就业人数和毕业时未就业的毕业生数还将急剧增长。毕业生就业人数的增加，促使毕业生就业市场发生了新变化，毕业生就业逐渐从“卖方市场”向“买方市场”转变，使广大毕业生面临更加激烈的就业竞争环境。在“供需见面，双向选择”的高校毕业生就业制度下，毕业生作为人力资源提供方通过就业市场择业，用人单位作为需求方在就业市场中选拔毕业生。只有供求相一致，才能实现均衡，否则则会失衡，导致“就业难”。“供求矛盾”的表现主要有：毕业生的专业结构、知识结构、综合素质、学历层次，甚至就读院校等等不适应市场需求;毕业生的择业倾向与技能等不适应市场需要;毕业生的择业期望值与用人单位要求不一致等等，这些矛盾的存在，导致了非自愿的摩擦性和结构性失业。

此外，就业难还有一些其他方面的原因。例如，人事户籍制度改革的滞后，制约了人力资源的充分流动。虽然这种现象随着人事代理等中介服务措施的出现得到了一定缓解，但是距离由毕业生就业障碍转变为就业动力还有不小差距。

那要怎样解决这些问题呢?

第一：要进一步深化教育体制改革，实现高等教育与社会接轨，增强毕业生素质和适应社会的能力。

高等学校是为国家和社会培养高素质人力资源的主要阵地，社会和市场发展的需要应该成为高等教育发展的导向。增强学校与社会的联系，根据社会需要开设专业、设置课程，不断革新教学形式和内容，才能使高等学校更好地履行社会服务职能。

无视社会需要，盲目培养，就会导致高校毕业生不适应用人单位需要，在就业市场上缺乏需求，形成结构性失业。高等学校应树立科学的发展观，以市场为导向，以质量为基础，培养服务社会各级各类需要的多种人才。在培养中应充分重视市场需求，建立科学的评价、分析和预测体系，把握社会实时经济走势和就业市场的变化情况，按照社会发展方向设置专业，有效地消除结构性失业。这是解决大学毕业生就业难问题的根本思路。

第二：高校教学改革中应坚持推进素质教育，强化学生实践能力，优化人才培养结构。

市场需求是多样化的，不同岗位对毕业生素质的要求就不一样。如果高等学校培养出的学生千##第1篇律，或是心理素质差，或是动手能力差，或是社会适应能力差，其结果必然就是毕业生在人才市场中缺乏竞争力和吸引力。素质教育强调个人素质的发挥，因而培养出更多更好的具有创新精神和实践能力的毕业生，可以有效地提高毕业生的社会适应能力，增强毕业生在就业市场中的竞争力，克服摩擦性失业。

第三：着力提高就业指导和服务水平，增强毕业生的择业技能。

在就业市场上，毕业生缺乏必要的求职技巧、择业技能差是导致摩擦性失业的重要原因。毕业生就业指导服务作为毕业生就业工作中的重要环节，应当充分发挥服务职能，加强对毕业生的就业指导，着力提高服务质量和服务水平。通过就业指导和服务，帮助毕业生科学地分析市场、客观地认识自己，有效地消除“供需矛盾”。通过就业指导和服务，帮助毕业生掌握一定的择业技巧，善于利用市场信息，善于在就业市场中“推销自己”，通过市场落实就业单位。

第四：加快完善毕业生就业市场建设，为毕业生就业提供更多的选择。

要重视和加强毕业生就业市场和信息服务体系建设，促进就业市场的信息化。充分而有效的信息可以降低市场成本，提高效率，实现节省资源和提高效益的目标。当前大学毕业生就业市场中信息不充分是影响用人单位选材和毕业生就业的突出问题，因此，加强毕业生就业市场和信息化建设是当务之急。国家、地方和高等学校要围绕毕业生就业市场建设立体化的毕业生就业市场和信息服务体系，互相联系，互相补充，促进就业市场中的充分信息，为毕业生就业提供更多的选择。同时还要制订相关规定，加强对毕业生就业市场的管理。有效的调控和管理是市场发挥优势的重要保证。目前毕业生就业市场中还存在着一些秩序混乱、缺乏监督的情况，不利于就业市场充分发挥资源配置作用，各级主管部门应当加强对毕业生就业市场的调控和管理力度，出台相关管理办法和规定，为毕业生就业市场提供统一规范，保证市场秩序。

第五：积极引导毕业生转变就业观念，实现多渠道、多形式就业。

处在新世纪战略机遇期的大学毕业生和高校教育工作者都会发现，我们所面临的时代是一个快速变革的时代。面对不断变化的新形势，要解放思想，与时俱进，以创新的思路不断加强和改进大学毕业生就业指导和服务工作，积极引导毕业生突破传统的就业观念的束缚，树立与时俱进的就业观，进一步拓宽就业渠道，自觉树立自主创业的思想观念，主动到基层就业。努力实现多渠道、多形式的科学择业，积极创业。

大学是我们许梦和圆梦的地方，我们来的时候踌躇满志，我们走的时候也绝对不要留下任何遗憾。虽然大学生难就业已成为一种趋势，一个比较难解决的问题，但是我们绝不要就这样失去了信心。或许我们以后找不到称心的工作，但是我们也还是要有我们来时的那颗火热的心，把我们的热情投入到学习中去，不要管以后会怎么样，只要我们在这四年内无愧于心，这样就够了，如果我们太注重结果的话我们有可能欣赏不到沿途的美丽的风景，毕竟结果不是最重要的，如果我们能够想通这一点，那么我们就不会失去信心了，所以我们要把握好现在，把什么就业烦恼都抛到一边，认真学习，我想这才是我们的当务之急。

**毕业生调研报告篇三**

提倡大学生到基层就业，是我国政府不断拓宽就业渠道，缓解就业压力的举措之一。但这项利国利民的良策至今在一些地区还未见大的成效，其中既有许多横亘着的藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍，我国出台了加强高校毕业生就业工作的7项措施，第一项就是\"鼓励和引导毕业生到城乡基层就业\"。这足以说明党和政府对促进就业的重视。这对基层企业特别是广大农村来说，也是一个大的喜讯。然而，现实情况是，要真正让大学生顺利到达基层，特别是扎根农村安心工作，说起来容易做起来难，因为这其中既有许多横亘着藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍。

在基层，特别是偏远的农村，需要教育、卫生、农业、林业、水利和畜牧等行业的专业人才，特别是教师。

按照我国现行的中小学教师编制标准规定，城市、县镇和农村小学生师比为xx:xx、xx:xx和xx:xx，初中生师比为xx:xx、xx:xx和xx:xx。此标准致使我国中小学教师尤其是农村教师编制大幅减少。特别是由于编制标准的城乡倒挂，更加剧了农村中小学教师数量的严重不足。

20xx年x县教育系统共缺老师221名，在教育局多次要求下，县编委最后给了xxx个编制名额。因为受编制限制，一些有心到基层从事教育事业的大学生，被挡在了门外。

前些年，在分灶吃饭的财政体制下，每个单位，尤其是乡镇一级，每增加一个工作人员，就多一个人吃饭，财政就多一分压力。许多乡镇入不敷出，拖欠工资严重。山东肥城市桃园镇教育办公室主任雷印迎说，\"农村教师待遇偏低是回避不了的事实。在同一县内，城乡教师收入相差三分之一以上，而且农村教师不享受住房公积金等政策，甚至有的县农村教师没有医疗保险，有病不敢看……这些都严重影响了教师献身教育事业的.积极性。\"

实行县市工资统筹后，保证了乡镇财政供养人员工资按时发放，乡镇有了增加人员的积极性，但多数地方总的财力还是不足，没有能力在短期内大量增加财政供养人数，只能根据各地经济发展，视财政收入状况，先急后缓，先上边后基层，在有条件的时候逐步充实基层人员。

在一些偏僻边远地区，即使来了大学生，也常因为交通、通信、生活等方面费用高，且岗位福利待遇低、工作环境差等原因而很快流失。

由于基层信息网络不健全，因而造成基层就业信息匮乏。先后调查了x市举办的xx场大型人才招聘会，没有一场是针对农村所需人才的。至于农村到底需要什么人才，什么专业，什么水平，数量是多少等，从没有专门的介绍。因为在相当多的地方，有关部门根本没有意识到建立关于农村权威、动态、和经济发展对称的人力资源供求信息平台的重要性。正是因为缺乏对基层就业的引导，尤其是缺乏面向基层人才需求状况的及时分析，导致供求脱节、冷热不均。有的大学生一毕业就涌入了求职大军，时而南下，时而北上，有的连考试面试的机会都争取不到，就是想去基层也找不到门路。

从当前的农村来看，最急需的是教师，其次是临床医生和护士，再是农林水方面的技术人才。而教师中最缺的是英语、音乐、美术、体育等专业人才。由于缺少对基层人才需求的预测和预报，很多大学都愿意把培养方向定位在大中城市，很少有针对基层的。从高考选择志愿，到大学专业设置，到毕业生的流向，都没有为到基层就业做好准备。本来专业对口的就少，能来农村的毕业生就更少了。

在一些人的习惯和意识里，基层单位就是偏僻、落后、艰苦和困难的代名词。在基层工作的人好像低人一等，不如在城市就业的人能力强、水平高、本事大，不如在城市有发展前途。

多年来，政策性歧视也是有增无减，不管是资金安排还是发展机会，不管是资源配置还是人员分配，人们总是习惯把城市放在首位，然后才想起农村。更可悲的是，为了填补城市缺少的x类人才，甚至公开从乡镇选拔优秀人才到城市补缺。如，x些地市，除了每年优先选拔大学生外，还不定期地从乡镇优秀教师中挑选一部分到市直中学任教。虽然被选中的教师求之不得，但这却加大了城乡人才数量和质量的\"剪刀差\"，人为制造和加大城乡差距，让本来就缺人才的乡镇雪上加霜。

一方面基层缺人才，要人要不着;一方面大学生就业难，想去基层去不了。这个难题是经过长期积累和沉淀形成的。要破解这个难题，单凭对大学生进行思想教育，引导他们转变思路，放低身价是不够的，只让大学生和各高校去努力也不能奏效，各级政府必须担起责任来，制定并实施更积极、更科学、更具吸引力的基层就业政策，把每项鼓励和帮助措施落到实处，才能确保大学生下得来，留得住。

如何吸引更多的大学生到基层就业，一是优化政策，拓宽人才入口。要加强城乡统筹，充实和增加基层用人编制。目前，在许多地区的基层，不但缺资金，而且严重地缺老师、缺技术员、缺医生等各类专业人才，如果我们的政策能再优惠些，放宽对这些地方的编制限制，允许更多大学生得到去农村工作的机会，不但有深远的政治意义，而且具有重要的现实意义。对于有志于到基层工作的大学生，只要有专长，符合农村需要，就要积极创造条件，减少考核程序，简化录用手续，取消可有可无的公式化、机械化的套路，尽可能多的吸收过来。

二是改善基础条件，创造良好环境。大学生为什么不愿意到基层工作?就是因为基层不仅条件艰苦，而且工资福利待遇低。因此，各级政府部门应当齐心协力采取措施改善环境，让大学生留得住。同时要大力开发基层管理和服务岗位，对到农村基层和城市社区工作的毕业生给予薪酬或生活补贴，并按规定参加社会保险。让到基层的大学生既有用武之地，又有发展和提高的机遇，不但能顺心地来，而且能安心地留住，扎下根。

三是建立信息平台，完善服务措施。应发挥人力资源和社会保障部的专业优势，利用政府网强大的信息功能和社会影响力，建成一个从大学教育到农民工培训，从高端人才引进到普通劳动者求职，从公务员招考到个体私营企业招聘，涵盖所有就业人群的综合网络平台，集中统一发布\"人才天气预报\"，让各类求职者能及时看到最新、最真、最准、最明白的就业信息，从而准确地评价和定位自己，选准、选对自己的就业方向，不走冤枉路，不被虚假信息蒙骗。

**毕业生调研报告篇四**

提倡大学生到基层就业，是我国政府不断拓宽就业渠道，缓解就业压力的举措之一。但这项利国利民的良策至今在一些地区还未见大的成效，其中既有许多横亘着的藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍，我国出台了加强高校毕业生就业工作的7项措施，第一项就是“鼓励和引导毕业生到城乡基层就业”。这足以说明党和政府对促进就业的重视。这对基层企业特别是广大农村来说，也是一个大的喜讯。然而，现实情况是，要真正让大学生顺利到达基层，特别是扎根农村安心工作，说起来容易做起来难，因为这其中既有许多横亘着藩篱，也有大学生自己跨越不了的障碍。

一、基层中的工作现状

在基层，特别是偏远的农村，需要教育、卫生、农业、林业、水利和畜牧等行业的专业人才，特别是教师。

按照我国现行的中小学教师编制标准规定，城市、县镇和农村小学生师比为:、:和:，初中生师比为:、:和:。此标准致使我国中小学教师尤其是农村教师编制大幅减少。特别是由于编制标准的城乡倒挂，更加剧了农村中小学教师数量的严重不足。

x年某县教育系统共缺老师221名，在教育局多次要求下，县编委最后给了x个编制名额。因为受编制限制，一些有心到基层从事教育事业的大学生，被挡在了门外。

前些年，在分灶吃饭的财政体制下，每个单位，尤其是乡镇一级，每增加一个工作人员，就多一个人吃饭，财政就多一分压力。许多乡镇入不敷出，拖欠工资严重。山东肥城市桃园镇教育办公室主任雷印迎说，“农村教师待遇偏低是回避不了的事实。在同一县内，城乡教师收入相差三分之一以上，而且农村教师不享受住房公积金等政策，甚至有的县农村教师没有医疗保险，有病不敢看……这些都严重影响了教师献身教育事业的积极性。”

实行县市工资统筹后，保证了乡镇财政供养人员工资按时发放，乡镇有了增加人员的积极性，但多数地方总的财力还是不足，没有能力在短期内大量增加财政供养人数，只能根据各地经济发展，视财政收入状况，先急后缓，先上边后基层，在有条件的时候逐步充实基层人员。

在一些偏僻边远地区，即使来了大学生，也常因为交通、通信、生活等方面费用高，且岗位福利待遇低、工作环境差等原因而很快流失。

二、基层信息匮乏

由于基层信息网络不健全，因而造成基层就业信息匮乏。先后调查了某市举办的场大型人才招聘会，没有一场是针对农村所需人才的。至于农村到底需要什么人才，什么专业，什么水平，数量是多少等，从没有专门的介绍。因为在相当多的地方，有关部门根本没有意识到建立关于农村权威、动态、和经济发展对称的人力资源供求信息平台的重要性。正是因为缺乏对基层就业的引导，尤其是缺乏面向基层人才需求状况的及时分析，导致供求脱节、冷热不均。有的大学生一毕业就涌入了求职大军，时而南下，时而北上，有的连考试面试的机会都争取不到，就是想去基层也找不到门路。

三、大学毕业生专业不对口

从当前的农村来看，最急需的是教师，其次是临床医生和护士，再是农林水方面的技术人才。而教师中最缺的是英语、音乐、美术、体育等专业人才。由于缺少对基层人才需求的预测和预报，很多大学都愿意把培养方向定位在大中城市，很少有针对基层的。从高考选择志愿，到大学专业设置，到毕业生的流向，都没有为到基层就业做好准备。本来专业对口的就少，能来农村的毕业生就更少了。

四、社会上对于基层工作的不良评论

在一些人的习惯和意识里，基层单位就是偏僻、落后、艰苦和困难的代名词。在基层工作的人好像低人一等，不如在城市就业的人能力强、水平高、本事大，不如在城市有发展前途。

多年来，政策性歧视也是有增无减，不管是资金安排还是发展机会，不管是资源配置还是人员分配，人们总是习惯把城市放在首位，然后才想起农村。更可悲的是，为了填补城市缺少的某类人才，甚至公开从乡镇选拔优秀人才到城市补缺。如，某些地市，除了每年优先选拔大学生外，还不定期地从乡镇优秀教师中挑选一部分到市直中学任教。虽然被选中的教师求之不得，但这却加大了城乡人才数量和质量的“剪刀差”，人为制造和加大城乡差距，让本来就缺人才的乡镇雪上加霜。

一方面基层缺人才，要人要不着;一方面大学生就业难，想去基层去不了。这个难题是经过长期积累和沉淀形成的。要破解这个难题，单凭对大学生进行思想教育，引导他们转变思路，放低身价是不够的，只让大学生和各高校去努力也不能奏效，各级政府必须担起责任来，制定并实施更积极、更科学、更具吸引力的基层就业政策，把每项鼓励和帮助措施落到实处，才能确保大学生下得来，留得住。

五、今后发展建议

如何吸引更多的大学生到基层就业，一是优化政策，拓宽人才入口。要加强城乡统筹，充实和增加基层用人编制。目前，在许多地区的基层，不但缺资金，而且严重地缺老师、缺技术员、缺医生等各类专业人才，如果我们的政策能再优惠些，放宽对这些地方的编制限制，允许更多大学生得到去农村工作的机会，不但有深远的政治意义，而且具有重要的现实意义。对于有志于到基层工作的大学生，只要有专长，符合农村需要，就要积极创造条件，减少考核程序，简化录用手续，取消可有可无的公式化、机械化的套路，尽可能多的吸收过来。

二是改善基础条件，创造良好环境。大学生为什么不愿意到基层工作?就是因为基层不仅条件艰苦，而且工资福利待遇低。因此，各级政府部门应当齐心协力采取措施改善环境，让大学生留得住。同时要大力开发基层管理和服务岗位，对到农村基层和城市社区工作的毕业生给予薪酬或生活补贴，并按规定参加社会保险。让到基层的大学生既有用武之地，又有发展和提高的机遇，不但能顺心地来，而且能安心地留住，扎下根。

三是建立信息平台，完善服务措施。应发挥人力资源和社会保障部的专业优势，利用政府网强大的信息功能和社会影响力，建成一个从大学教育到农民工培训，从高端人才引进到普通劳动者求职，从公务员招考到个体私营企业招聘，涵盖所有就业人群的综合网络平台，集中统一发布“人才天气预报”，让各类求职者能及时看到最新、最真、最准、最明白的就业信息，从而准确地评价和定位自己，选准、选对自己的就业方向，不走冤枉路，不被虚假信息蒙骗。

**毕业生调研报告篇五**

了解各企业设置哪些会计工作岗位，各会计人员的学历水平，职称及工作年限等。作为一名合格的会计人员需要具备哪些基本条件。以便在今后的学习生活中进行改进.

二，调查对象和范围

主要在长沙市区和星沙地区，设有会计岗位的各大中小型企业和事业单位。

三，调查内容

四，调查方法

通过现场试书面问卷调查和现场交流了解近50名会计从业人员相关情况以及他们的主要看法。共发放问卷25份，收回16分，本调查问卷分为单选题和多选题(详见调查附表).

五，调查结果和分析

从调查结果看，我们调查的企业类型比例如下：

企业事业其他

会计人员的学历(表一)，性别(表二)，职称(表三)，工作年限(表四)，所学专业(表五)等比例情况分别如下：

(1)从表一看，大专学历占的比例较大，其次是本科。这说明会计专业对学历的要求相对还不是很高。大专生在这一领域竞争力相对较强。男女比例方面，男女比例为2:3。可以看出，女性占了大半江山。但男性担任会计主管的要多，而女性担任出纳和一般会计人员的较多。工作年限方面，一年的很少且基本都是担任出纳，2-3年的所占比例较多，其次是3-5年的。其中，会计年限越久一般担任的岗位级别越高。这印证了那句“会计越老越吃香”。职称方面，一般会计人员和初级职称较多，中级次之，高级和注会较少，这反应出当今社会还是缺乏高端顶尖人才和工作经验丰富的人才。另外，从表五可以看出，会计专业还是一个比较对口的专业，在这些被调查的会计人员中有百分之六十以前是会计专业的。因此，同学们以后从事会计的可能性还是较大的。

(2)调查中，会计人员在实际工作中会计业务处理能力应用是异常突出的，而其它的经济业务处理能力、税务业务处理能力、统计分析能力、审计能力等相应地应用较少。它们的应用比例如下图所示：

(3)在调查问卷中问到会计在部门经济管理活动中的地位这一题时，很多人在比较重要这一项打钩，这说明，我们会计人员还应具备一定的分析经济形势，经济决策的能力。另外，有45%的人认为会计专业前景为较有前途，15%的人认为无前途，13%较无前途,20%的人认为因人而异。10%认为很有前途。在会计工作稳定方面，有55%的人认为会计工作的稳定性为一般稳定，15%的人认为不稳定，30%的人认为因人而异。

(4)通过对会计人员的交流，他们认为在任职的基本要求中，专业知识和职业道德是比较重要的，其次就是专业的从业资格证以及诚实守信客观公正的态度，由此可以说明，现在大多数的会计从业人员中，都是具备了职业道德和专业知识为主的。下面是对会计知识结构的总结。

六，调查体会

1，总结

作为一名合格的会计人员需具备以下几点：(1)一定要具有良好的专业素质，职业操守以及敬业态度。(2)要有严谨的工作态度。(2)牢固的财务基础知识和专业知识把基础理论知识学扎实(3)广泛的知识面要坚持学习。但不能只学习和会计有关的知识，还要学习与经济相关的知识。(4)掌握会计电算化，不断提高英语水平(5)具备良好的沟通能力，良好的综合素质。

2，对学院教学的建议。

培养适合社会需求，理论功底与实践能力较强、综合素质较高的复合应用型人才。强化电算会计,专业课每门课程配套模拟实训，与企业联合办学。

**毕业生调研报告篇六**

今年暑假学校组织去各大企业调研，我们经管系去浙江宁波。宁波是浙江省的重镇，是一个美丽的港口城市，也是我国第一批对外开放的城市之一，因而它的非公有制经济起步早，发展迅速，规模大，再加上当地政府在政策上的引导和支持，使得宁波市的非公有制经济蓬勃发展，远远超过了公有制企业的发展规模，并创下了高额利润。

我们一共参观了三个企业：三星奥克斯集团、杉杉集团和宁波市建材总公司。这三个企业的经营管理各有其特点。三星奥克斯集团的前身是乡镇企业，后由个人承包，九十年代初抓住机遇，发展经济，由原来的.生产配件发展到电表行业的龙头企业，生产规模在同行业中遥遥领先，成为亚洲第一，企业领导不满足现状，又向集团化发展，利用资源优势，看准市场，进军空调行业，同时拓宽产品渠道，发展多元化经济。融资方式多样：集资入股、发行股票、银行借款等等，并且正在筹备上市，进行资本运营，为企业带来更多的资金支持和利润，纵观企业的发展，主要有以下几个因素：

一、领导者具有超前意识。引入营销先进理念，看准市场，根据市场需求发展企业。

二、企业以人为本，尊重人才，培养人才，给真正有用的人才创造良好的发展环境。

三、加强内部管理，降低内耗，真正提高企业的经济效益。企业制定了严格细致的内控制度，从集团到各个下属企业、部门都有相应的管理制度，在这里主要说明企业的财务管理制度。

集团实行统一领导，各下属企业独立核算，生产企业同销售公司分离开来，资金由集团筹集，统一管理，各下属企业实行用款定额制，各部门或个人承包，定期考核，如生产企业内部应付账款管理、原材料的库存管理等就采用定额制，制定合理库存，减少存货的积压，确定经济采购量，降低采购成本；销售部负责产成品的管理和应收账款的收回，确定产成品的库存定额，根据市场销路调整产量，减少积压，同时加大资金的回收力度，保证资金周转；融资成本承包给融资部，广开筹资渠道，确定合理的筹资结构，降低筹资成本；管理部门的办公用品、水电费等等也由使用部门包干，减少浪费，节约奖励，超支罚款，使得企业人人都负起责任，杜绝浪费，使企业的经营成本降到最低，以获得最大的经济效益。

以上内容仅代表作者或发布者观点，与北京招聘会无关

**毕业生调研报告篇七**

根据自治区毕业生就业工作的总体步署，20xx年3月27日至4月12日，自治区大中专毕业生分配办公室组成了调研做，选择了乌石化、新疆特变、大天池食品有限公司等自治区境内11家国有、股份及民营企业进行了调研，了解了各类企业对毕业生的需求及使用情况，征求了各企业对自治区高中等院校毕业生就业政策的意见和建议，现将调研情况综述如下：

随着我过加入wto，中央西部大开发战略的顺利实施以及我区毕业生就业制度改革的逐步深入，各用人单位特别是自治区大中型企业对毕业生的需求呈逐年上升趋势。西部大开发、新疆大建设需要的基础性建设专业的毕业生供不应求，特别是自治区取消计划分配政策，实行供需见面、双向选择、用人自主的毕业生就业政策，个用人单位对这一新的毕业生就业政策非常欢迎，对毕业生的需求空前活跃，从各用人单位提供的就业岗位看，目前以达到三万余个。一些专业好，动手能力强的毕业生受到普遍欢迎。

从已就业的毕业生情况看，各单位对毕业生活、学习十分关心，条件好的企业专门建设了大学生公寓，为新就业的毕业生准备好了煤气灶、被褥等基本生活用品，有的企业还为毕业生发放了安家费，想方设法的解决毕业生在生活、学习上遇到的困难。从我们调查的情况看，决大部分单位还为毕业生交纳了\"三险四金\"，解除了毕业生的后顾之忧。

在毕业生的使用和培养方面，绝大部分单位对毕业生的使用和培养十分重视，对新就业的大中专毕业生采取岗前培训的办法，让其充分了解企业，对已上岗的毕业生采取师傅带，人事部门定期回访，定期考核的.办法，让他们尽快熟练工作。另外，各企业还加强了对新就业的毕业生的继续教育工作，定期或不定期的送他们出去学习，进行再培训，更新知识。乌鲁木齐铁路局，十年来共岗前培训专业不对口的毕业生3000多人。在各企业的共同努力下，一批新人脱颖而出，企业员工队伍普遍年轻化，如新疆特变电工股份有限公司职工年龄平均为27.8岁，中层领导平均年龄29岁，经理层平均年龄34岁，员工中大专以上学历占39.9%。

1、近年来，随着高中等学校专业设置的逐年调整，毕业生的专业和社会需要之间的矛盾有所缓慢，但是因为高中等学校专业设置的调整是一个复杂而缓慢的过程，周期较长。因此，目前，专业设置和社会需求之间的矛盾仍然存在，且十分实出，集中反映在：一些社会急需的专业如工民建、临床医学、机械制造、通讯工程、计算机、路桥、铁道信号等专业本科毕业生供不应求，而财会、法律、历史、生物等专业毕业生严重供大于求。毕业生学历上看，研究生公布应求，本科生基本饱和，专科、高职及中专毕业生供大于求，就业困难。

2、毕业生整体素质有所下降。

我国高校从99年开始大规模扩招，招生录取率大幅度提高，\"三年三步\"，我们国家用三年的时间完成了西方国家用30年甚至40年才完成的扩招过程，基本满足了人民群众的求学渴望，提高了国民的整体素质，扩大了内需，带动了经济发展，但同时也带来的一些负面影响，集中体现在：由于扩招速度过快、基本建设及师资跟不上\"扩招\"的要求，且因部分学生入学分数较低，至使毕业生整体素质有所下降。从我们调研的情况看，各用人单位普通反映毕业生的和人素质较前几年毕业的学生有所下降，疆内的毕业生比内地的毕业生的素质差一些，学生动手也普遍较弱，有的企业反映，机电专业毕业生的学生不会接\"三相\"电机，这些情况影响了企业的饿用人积极性，也增加了我们做好毕业生就业工作的困难。

3、毕业生的就业期望值的居高不下，就业观念存在着[偏差。

近几年，虽然我们各高中院校加大了对毕业生的就业指导工作，但一些毕业生的就业期望值仍然居高不下他们想往到党政机关去、到大中城市去、到高收入的单位去，不愿到基层去、不愿到艰苦地方去，到生产一线去，有的毕业生在自荐时，不是问企业他们能干什么，而是问企业能给自己多少钱，有的毕业生甚至称\"给我低于×××钱，我就内不去\"，许多企业对此非常反感，有的毕业生不能正确评价自己，不愿到艰苦地方，不愿到生产第一秒线去。如自治区建筑工程总公司，每年都需要一批中专毕业生到一线去当操作工，他们到自治区一些中专学校去招人，毕业生都因为收入低、工作环境差而没人愿去，因此，该企业不得从内地一些中专学校招收毕业生。而我区的毕业生宁可待在家靠父母养活，也不愿自食其力到这些艰苦部门工作，这种人为的原因造成了毕业生就业困难，形成了毕业生就业\"有岗\"无人去，\"无岗\"即硬往里钻的局面。

4、民族毕业生及女毕业生就业困难的问题仍然存在。

改革开放二十多年来，国家及自治区培养了大量的少数民族毕业生和女毕业生，他们为我区的经济建设、社会发展做出了重要的贡献，但是近年来由于诸多原因，少数民族毕业生及女毕业生就业难是一个较为突出的原因，从我们调研的情况看，大部分单位都能以党的民族政策和妇女政策出发，积极按收纳民族毕业生及女毕业生，能够按照自治区的统一要求，在同等条件下，优先接收民族毕业生和女毕业生，但也有一些企业却仅仅从本单位、本部门利益出发，不愿收民族毕业生和女毕业生。目前，随着毕业生就业制度改革的逐步深入，这一状况还有叫剧的趋势。

1、自治区各高中等学校要切实采取措施，调整专业结构，主动适应市场需要。各院校要根据国家及自治区的规划，加大高新技术及社会急需人才的招生规模，适当控制财经文史类专业的发展规模；对教学质量不高，专业设置不合理，导致就业率过低的某些学校或专业要减少招生计划，甚至停止招生；今后，自治区将继续在每年的7月份和12月份公布各高中等院校的就业排行榜，以促进招生及专业设置的科学化、合理化。同时，各高中等院校也应当在院内公布各系（部）的毕业生就业率，以引起各系（部）的重视，做好专业调整和毕业生就业工作。

2、高度重视毕业生的培养质量，各高中等学校要改变以往\"重视招生、轻视培养、忽视就业\"的思想，要严把教学质量关，加强毕业生的素质教育，提高教学质量，特别要重视毕业生实际动手能力的培养，高职学校要办出其特色来，使其培养的毕业生真正适应社会的需要。

3、要切实加强毕业生的就业指导工作，增强毕业生就业竞争力和心理承受能力，各高中等学校要根据国家教育部《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建议的几点意见》（教学［20xx］18号）的文件要求，做好毕业生的就业指导工作，要教育毕业生树立正确的人生观、价值观，树立\"先就业，后择业\"的思想，要教育毕业生到基层去，到艰苦地方去，到生产、科研、教学第一线去，要鼓励毕业生到民办、私营、股份制企业去就业，要鼓励毕业生自主择业。同时要完善毕业生就业服务体系，要完善毕业生到非公有制单位就业的配套措施，努力营造一个良好的就业环境。

4、认真做好少数民族毕业生及女毕业生的就业工作。各级领导要高度重视少数民族毕业生及女毕业生的就业工作，要将其提高到讲政治、促经济、保稳定的高度来认识。各用人单位要从自治区经济建设、社会稳定的大局出发，积极接收吸纳少数民族毕业生和女毕业生。各高中等院校要加大对少数民族毕业生及女毕业生的就业指导工作，帮助他们树立正确的择业观，同时，少数民族毕业生和女毕业生也要加强个人思想及理论文化课的学习，增强就业竞争力。

自治区大中专毕业生分配办公室

20xx年4月21日

**毕业生调研报告篇八**

随着会计制度的日臻完善，社会对会计人员的高度重视和严格要求，我们作为未来社会的会计专业人员，为了顺应社会的要求，加强社会竞争力，也应该严于自身的素质，培养较强的会计工作的操作能力。

一、良好的专业素质与职业操守

作为一个会计人员，工作中一定要就具有良好的专业素质，职业操守以及敬业态度。会计部门作为现代企业管理的核心机构，对其从业人员，一定要有很高的素质要求。作为学习了差不多三年会计的我们，可以说对会计已经是耳目能熟了。所有的有关会计的专业基础知识、基本理论、基本方法和结构体系，我们都基本掌握。但这些似乎只是纸上谈兵。倘若将这些理论性极强的东西搬上实际上应用，那我们也会是无从下手，一窍不通。

从知识上讲，会计工作是一门专业性很强的工作，从业人员只有不断地学习才能跟上企业发展的步伐，要不断地充实自己，掌握最新的会计准则，税法细则，法律知识及攻关经济动态。这样才能精通自己的工作内容，对企业的发展方向作出正确的判断，给企业的生产与流通制定出良好的财务计划，为企业和社会创造更多的财富。

从道德素质讲，会计工作的特殊性使其可接触到大量的共有财产，所以作为会计人员一定要把握好自己办事的尺度，首先自己要做到安分守己，其次对于他人的威胁，诱惑，和指使要做到坚决不从。朱镕基同志曾经讲过不做假账。这四个字代表了他对整个会计界提出的要求和寄予的希望。如何挽救道德的缺失，将个人素质提高到一个新的层面上来，是我们每一个会计人员都要努力思考的问题。只有会计人员自身的道德素质提高，才能够走好职业生涯的每一步，只有会计人员全体道德素质提高，会计行业才能够得到更深的发展，市场经济的优势才能够发挥得更好。

二、严谨的工作态度

作为一个会计人员要有严谨的工作态度。会计工作是一门很精准的工作，要求会计人员要准确的核算每一项指标，牢记每一条税法，正确使用每一个公式。会计不是一件具有创新意识的工作，它是靠一个又一个精准的数字来反映问题的。所以我们一定要加强自己对数字的敏感度，及时发现问题解决问题弥补漏洞。

三、良好的人际交往能力

作为一名会计人员要具备良好的人际交往能力。会计部门是企业管理的核心部门，对下要收集会计信息，对上要汇报会计信息，对内要相互配合整理会计信息，对外要与社会公众和政府部门搞好关系。在于各个部门各种人员打交道时一定要注意沟通方法，协调好相互间的工作关系。工作重要具备正确的心态和良好的心理素质。记住一句话叫做事高三级，做人低三分。

四、注重实际操作性和实践性

以前，我总以为自己的会计理论知识扎实较强，正如所有工作一样，掌握了规律，照芦葫画瓢准没错，那么，当一名出色的会计人员，应该没问题了。现在才发现，会计其实更讲究的是它的实际操作性和实践性。离开操作和实践，其它一切都为零!在会计的实践中，漏账、错账的更正，都不允许随意添改，不容弄虚作假。每一个程序、步骤都得以会计制度为前提、为基础，体现了会计的规范性。

会计本来就是烦琐的工作。在实习期间，我曾觉得整天要对着那枯燥无味的账目和数字而心生烦闷、厌倦，以致于登账登得错漏百出。愈错愈烦，愈烦愈错，这只会导致雪上加霜。反之，只要你用心地做，反而会左右逢源。越做越觉乐趣，越做越起劲。梁启超说过：凡职业都具有趣味的，只要你肯干下去，趣味自然会发生。因此，做账切忌：粗心大意，马虎了事，心浮气躁。做任何事都一样，需要有恒心、细心和毅力，那才会到达成功的彼岸!

通过这次的实习，我对自己的专业有了更为详尽而深刻的了解，也是对这几年大学里所学知识的巩固与运用。从这次实习中，我体会到了实际的工作与书本上的知识是有一定距离的，并且需要进一步的再学习。由于会计行业的特殊性我只能参加财务部门中较为简单的工作，如出纳及帮助会计进行帐目的核对等工作，但是，这帮助我更深层次地理解现在的企业会计，并且我对会计分录、记帐、会计报表的应用也有了进步的掌握。不在局限于书本，而是有了一个比较全面的了解。实践暴露了我许多知识上的不足，也是对理论知识的一种补足。

会计工作中的每一个步骤都是十分重要的，只要有一个部分出差错，那么就会牵连到其他的部分，所以会计真的不是简单的算算记记，这是一项十分严谨的管理活动，工作前先做好个人工作计划，有条不紊地进行。此外，我还结交了许多朋友、老师，我们在一起相互交流，相互促进。因为我知道只有和他们深入接触你才会更加了解会计工作的实质、经验、方法。为我们以后进一步走向社会打下坚实的基础。

**毕业生调研报告篇九**

近日，由专业人力资源机构中智上海发布的全国薪资调查显示，xx年中国一线城市的实际薪酬增长在8.3%，企业呈现谨慎态势。预计xx年将延续放缓的态势，调薪幅度约为8.2%。经理、管理层收入增长下行趋势明显。报告认为这可能是受国企深化改革对高管限薪政策的影响。同时，一线城市应届毕业的本科生和研究生起薪水平差距缩小。上海应届本科生起薪最高，为人民币4578元，广州最低，为3990元;硕士生起薪上海、北京、深圳在整体水平波动不大，相较之下，广州与整体水平有一定的差距;博士及以上起薪，在北京和广州水平较高，均超过1万元/月。这说明大城市的人才需求正在向更高端流动，中低层次需求被压缩，导致薪酬增长乏力。报告分析认为，随着企业往内陆迁移，二三线城市的发展进程加快，加上国家对二三线城市人才吸引和招商引资方面的利好政策，使得二三线城市的人才争夺继续升温，薪资也持续较高幅度增长，尤其是xx年，中西部二线城市的实际调薪幅度较大。人才管理服务商科锐国际近日公布的《xx年企业薪酬调研报告》也显示，二三线城市预期xx年薪酬涨幅为9.0%，高于一线城市;非管理层薪酬涨幅为10.3%，同样高于一线城市非管理层。相比一线城市8.3%左右的薪酬增长，二三线城市中最抢眼的是成都(9.9%)、西安(9.7%)、重庆(9.7%)、武汉(9.5%)。

生活成本高企催生“跳板论”长沙某医药行业民企主管招聘工作的副总经理对《中国经济周刊》记者说，他也曾经在北京工作过6年，两年前回到老家长沙，他认为，一线城市在经济形势好的时候，对人才的需求很大，但是对于一些医药企业来说，一线城市企业结构相对高端，对经济环境变化很敏感。中国经济增速放缓之后，一些城市企业薪资增长也会有所放缓。而且，一线城市生活节奏快、高素质人才多、工作压力大、生活成本高，随着薪资增长的放缓，这些原本的负面因素就会给在一线城市工作的人形成更大的压力，尤其是刚毕业不久的非本地生源的大学生，交通、房租、吃饭成本都在攀升。去年刚刚从上海回到南昌某电台工作的中国传媒大学硕士毕业生王静给《中国经济周刊》记者算了一笔账，在上海工作每月房租2500元、电话上网费500元、交通500元、吃饭买东西3500元，再加上每年回家的火车票，一个月7000块钱的工资能维持“月光”就已经很不错，有时候还需要家里接济。她说，回到南昌后，每月5000元的工资虽然比上海有所减少，但是毕竟家里已经在南昌给自己买好了房子，不用再交房租，现在每月能存下xx多元，加上刚刚发的2万多元年终奖，春节后打算贷款买车，而这在上海是想都不敢想的。她还对记者说，“5000元的月薪在南昌属于中高水平，这得益于我之前在上海的工作经历，回到南昌后我用在上海学到的东西开办了新的节目，也在短时间内做到主编一职，所以我认为年轻人毕业后在大城市锻炼一下是很有必要的。”

记者采访发现，房租和吃饭已经成为一线城市“北漂”一族的主要压力，综合记者采访的12位大学毕业五年以内人员的回答发现，他们的吃饭成本和房租成本每年上涨10%～20%，平均占他们收入的40%～60%，“月光族”的现象非常普遍，有不到一半的人需要家里不时地“接济”一下。而买房对他们来说，也不太可能。一是房价太高，即使家里能拿出首付，那么以后每月面临高额月供会让他们压力倍增;二是很多一线城市的限购措施，也让他们暂时不能获得购房的资格。“只有全款买得起房的同学才想着永久留下，我们这些人每天都在想着什么时候可以离开。”三年前毕业于北京城市大学计算机专业的学生王凯对记者说，“听说，我老家湖北那边有很多人在做电子商务，我打算趁过年的时候回去看看，如果有合适的机会就不回北京了。”

跳槽有风险人生需谨慎资源一定会流向更需要的地方，随着中国城市化的发展，未来区域不平衡发展必将被打破，而多极化的发展氛围也会在中国形成。“在我们的调查中，也接触过很多从一线城市回到老家的白领，他们重新在二三线城市创业、工作，有成功，但也有失败的。”段立新说。中国的地大物博，不同地区的温差都可以相差50℃，更别提不同城市的市场环境与文化。“欧洲人曾经说过，中国的地区差异比整个欧洲都要复杂。准备要回到二三线城市的人才有很多问题必须考虑清楚。”二三线城市有不同于一线城市的游戏规则，如不太重视服务，契约精神比较差，所以，在工作以及与同事交往中，就不能生搬硬套一线城市的模式。更关键的是二三线城市可能没有一线城市所拥有的完善的生态链作为支持系统。“还是以医药研发为例，如果一个研发人员在上海张江高新区工作，那么，他的公司附近经常会有高端的科学家讲座，如果他感兴趣可以随时加入、探讨;如果他想找投资人加盟自己的项目那更方便了，张江有很多投资人在寻找可行的项目;而在研发过程，张江附近还有很多公司提供研发的设备、实验室。”因此，段立新建议，不管是“跳板论”还是“逃回北上广”，最重要的还是青年人选择最适合的、最能释放自己才华的空间。

**毕业生调研报告篇十**

本人是山西青年管理干部学院的会计电算化专业的学生。进入大学两年半以来，学习的专业课程有《基础会计》、《财务会计》，《管理会计》、《成本会计》、《经济法实务》、《会计电算化》《基础审计》等课程，对于会计的基础知识我已有了初步的认识。但在不断的学习和探索中发现了许多问题，对存货的工作流程还不是很了解。我们大学生在学校的学习学习环境毕竟有限，主要学得的一些知识多在与书本，而在真正作业上的历练与经验十分匮乏，不能够很好的满足以后毕业工作的实际需要，有一部分是现在的大学生的确有很好的理论知识，但相对的实践动手能力却很不行。会有这样现象出现很大一部分原因是大学生实践的太少，这也是为什么我们要出去实习的缘由。作为大学生实习是我们除了学习以外的获得知识的一条重要路线。就大方面说我们可以通过实习商品流通中的知识，让我们可以更多的接触社会，了解产业状况，了解国情，逐步实现从学生到社会人的转变，培养学生初步但人技术工作的能力，初步了解企业存货管理的基本方法;就小方面说实习使我们在校获得的理论知识能够同实际情况相结合，同时专业实习又可以锻炼和培养我们业务素质和能力，提高自己实际的动手能力，以及培养我们吃苦耐劳的精神。为了将自己所学到的理论知识真正地运用到实践中去，更多地为人民服务，所以我到了金虎便利店为做理货员。

一实习单位金虎公司简介

(一)金虎公司的经营主旨：

山西金虎便利连锁有限公司(xx年5月18日，原由达客隆、寸草心三家合并成立太原金虎便利连锁有限公司合并而成)公司标识：虎卧金之型，寓意着公司全体员工在总经理的带领下，团结一致，齐心协力共创大业。公司主色调是金黄色，体现出企业奋发向上的精神理念和内涵的企业文化。

从xx年——xx年，金虎公司陆续在阳泉，晋中，兰州等地开设了分公司。xx年12月合并了美特好下属的12家早早便利店。公司属于商品零售业涉及方便面杂粮、日配、日化、罐头礼品类、调味类等，另外还开通了移动联通充值，煤气卡充值，银行还款等附加业务。公司的服务宗旨是用心让金虎便利店深入人心，服务理念是顾客永远是对的。

(二)金虎公司的创新过程和结果：

1、公司的创新过程：

(1)适当的市场定位

金虎便利店的店铺以80到100平方米为主，但在商品构成上，不完全照搬上海便利店的模式，而是选择介于中型超市与便利店之间的混合型模式，他被称之为“迷你小超市”。随着社会的不断发展与人民生活水平的日益提高，太原市便利店的发展具有很大的潜力，担任何时候，适应市场的业态及公司战略才是最佳的。对任何企业来说，生存是第一位的，只有先谋求存在，才能再考虑应变。

(2)和谐的特许经营

公司在建立起两三间规范的、效益较好的“金虎便利”直营标准店铺后，就展开特许加盟的推广工作，公司店铺发展将以特许加盟为主。

加盟的核心内容是，加盟主与公司是在加盟合同的约束下的合作伙伴关系。

加盟主加盟金虎公司后，必须履行公司制定的统一品牌、统一形象、统一采购、统一培训与统一管理的合作要求。同时降低加盟的门槛，先期免收加盟金，品牌使用费、管理费等，公司只从加盟店收取1万元作为品牌使用抵押金;调拨商品进价额的2.5%作为加盟店对公司费用的补贴。

公司全面负责商品开发、营销策划、营运管理知道、门店财务核算与商品配送。门店只需在公司制定的标准下，全力以赴进行商品销售。这样，公司与加盟主都能在投入不大的情况下，开出“金虎便利”的店铺。

在店铺的选址策略上，先以居民区，人口较为密集的区域与车站、大中专学校或大型医院门口处开店，随着市场的发展变化再在商业闹市区开发。

(3)信息技术

引进国内较为先进的“商业自动化管理系统”和管理思路，从根本上解决了企业对商品进销存管理的准确性与及时性问题，公司的组织架构借鉴先进企业的成功经验，搭建以“拓展部”、“商品部”、“门店管理部”为核心的管理机构。企业管理及工作流程则围绕“商业自动化管理系统”来编排。对加盟店与直营店采取同样的管理方式;对加盟店的员工工资，公司也可以代扣代发。

(4)商品管理

以太原市的实际情况出发，以广大市民作为目标客群，以解决人们日常生活需要为出发点，搭建商品结构，即生活七件事：“柴、米、油、盐、酱、醋、茶”为主力销售商品。

2、创新结果：

目前，“金虎便利”已经走出太原分布到了太原市周遍的晋中市与阳泉市，总店铺规模达到了250余家，年销售额近4亿元，成为太原市乃至山西省最具规模的连锁便利公司。

在过去的4年里，太原市的商业零售市场也发生了翻天覆地的变化，大型超市与便利店成为太原市场的主要力量，而中型超市也斤毫年个渐渐的退出市场。

在这4年中，金虎公司参与了很多的社会公益事业，为贫困山区的学校、灾区人民捐款捐物等。同时不断加强员工的各项培训，充分地挖掘各种潜力，尽最大可能地使员工的个人目标与公司的发展方向保持一致，使企业不断地成为一个规范的现代化企业。

二实习调研的过程和内容

(一)内容

实习情况：这是我第一次实习，同时也是我人生中第一次实习。3月10号我乘车来到了山西金虎便利连锁有限公司门店实习。店长带我熟悉了一下环境，并叫我熟记日常经营及服务标准，违反后的处罚办法。因为我是新人，就给我分配了的理货员工作。主要是：熟悉商品(名称、规格、用途、售价及保质期);及时按要求进行商品的补充与陈列：定期进行商品质量检查;热情接待顾客提问，做好导购服务及防盗与安全管理及门店的各项清理等等零碎工作。

(二)过程：第二天就进入了正式的角色，到总店进行培训了两天。

接下来，回到门店。店长让为了让我熟悉商品管理的流程，配送人员来送货时，让我拿着单据认真清点着商品，注意商品的名称、数量、规格，确认无任何问题，一一放入库存，并对货架上的商品及时进行了陈列和补充，将商品有破损、缺件、缺量的商品;真空包装有漏气的商品记录下来，并及时下架，分类整理好，等待处理。其他我都做的很好，但在陈列和补充商品时，店长指出我忽略了一点，没做到商品陈列的最主要原则就是先进先出原则，在摆放商品时将最早商品摆放在最前面，而且商品名称要朝向最显眼的位置，还得将其放在顾客容易够着的地方的;还有就是注意商品关联性原则(比如在摆放牙膏的旁边应陈列牙刷;摆放食盐的附近，应陈列味精、鸡精等等相关联的一些调味品)

我想这就是商品流通企业与工业企业在存货管理方面的区别吧。因为这些货物是要及时出售才会有资金回笼，进行下一次采购与配送、销售。

每天当营业结束时，盘点又是项繁琐的事情，因为我得确定销售出去与退回商品数量、规格与收银员记录一至，若不一至得做相应的差错处理。当然如果发生丢失就要追究责任人，发生意外时就要报送到总部做相应的处理，而各门店是不允许私自处理的。而且还要检查是否有临期商品，若有还要进行登记管理并进行管理。在盘点中需俩人以上在场核对，若有需要还应有一位监督员在场监督。

盘点完后还要进行复查。复查是为了检查盘店的准确性，保证数据的准确，要做到：1名贵商品要100%复查。2每组货架都要有商品复查。3盘点人员盘点区域结合处要进行抽查。4对挂钩商品及死角容易楼盘商品进行复查。

然而，能否趋吉避凶得看店铺对商品存货鲜度管理、进货管理、清洁管理、服务态度等等能否真正做到位。每一家店的业绩都和各部门有关，所以不论哪一个部门都是必须把工作做好的。只有保持用心的态度，营业额才会随之提升。

三.实习的意义

会计作为一门应用性的学科，是一项重要的经济管理工作，是加强经济管理，提高经济效益的重要手段，经济管理离不开会计，经济越发展会计工作就显得越重要。

会计工作在提高经济在企业的经营管理中起着重要的作用，其发展动力来自两个方面：一是社会经济环境的变化;二是会计信息使用者信息需求的变化。前者是根本的动力，它决定了对会计信息的数量和质量的需求。本世纪中叶以来，以计算机技术为代表的信息技术革命对人类社会的发展产生了深远的影响，信息时代已经成为我们所处的时代的恰当写照。

(三)经过这次实习，虽然时间很短。可我学到的却是我大学两年中难以学习到的。存货管理本来就是烦琐的工作。在实习期间，我也曾觉得整天要对着那枯燥无味的数据单而心生烦闷、厌倦，以致于在盘点时错漏百出。愈错愈烦，愈烦愈错。反之，只要你用心地做，反而会左右逢源。越做越觉乐趣，越做越起劲。梁启超说过：“凡职业都具有趣味的，只要你肯干下去，趣味自然会发生。”因此，记录任何数据时切记：粗心大意，马虎了事，心浮气躁。做任何事都一样，需要有恒心、细心和毅力，只有这样才能将事情作得又快又好!科技的发展也使我们看到了计算机应用范围的广阔，因此若想成为新时期的会计人员。除了要学习会计专业的基本理论外，也要跟上时代的步伐，掌握计算机的基本应用，并学习会计电算化，为日后的工作做好万全的准备。

**毕业生调研报告篇十一**

高校不断扩军、毕业生数量逐年增加、就业压力大，整个就业市场需求岗位的总体状况相对趋紧已经成为了现状，就业形势十分严峻,本文是小编为大家整理的高校毕业生

调研报告

，仅供参考借鉴，希望可以帮助到大家。

摘要：高校不断扩军、毕业生数量逐年增加、就业压力大，整个就业市场需求岗位的总体状况相对趋紧已经成为了现状，就业形势十分严峻。应届大学生现在面临着进退两难的局面：是回到学校继续深造，还是在社会中继续寻求自己的一席之地呢?为了更进一步的了解大学生就业形势，也为了帮助我们这些在校大学生能更多地了解就业信息与今后的在校规划，我们一行13人组建了温州大学“与我同行共访校友足迹”暑期社会实践考察队，走进温州乐清，以温州民营企业为立足点，调研了以温州大学毕业生为主体的历届毕业生就业状况和职业发展状况，从点—线—面角度寻求相关信息。

大家都知道现在的就业形势是十分严峻的，而应届大学生就业问题更是牵动着党和国家的心。“xx年，全国大学生的就业形势依然严峻!”在前不久举行的xx年全国普通高校毕业生就业工作会议上，国家劳动保障部副部长张小建在面对xx年的就业状况进行分析时给出了这样的判断：高校毕业生增量多、压力大，整个就业市场需求岗位的总体状况相对趋紧已经成为了现状。据相关官方数据显示xx年全国应届大学毕业生人数激增至413万，比去年增加75万人，增幅达22%，但已签约和已有意向但未签约的应届大学毕业生仅占总人数的49.81%。

为了更进一步的了解大学生就业形势，也为了帮助我们这些在校大学生能更多地了解就业信息与今后的在校规划，我们实践队决定走进温州民营企业的发展源地——温州乐清，走进当地的大小民营企业，采访企业中的历届大学毕业生与企业老总，向他们收集更多更全面的第一手资料。

在15天的实践时间里我们走访了大量的企业，以温州民营企业为立足点，调研了以温州大学毕业生为主体的历届毕业生就业状况和职业发展状况;并且我们走访的企业基本包括了各个行业(制造、销售和服务等)以及各种规模(有正泰、德力西等大型企业，也有以劳动密集型为主的小型企业)，共收回了大约3000份有效问卷。因此我们有理由相信这次得到的调研结果是具有相当的可信度的。

我们的问卷主要涉及了以下几个方面：

1.针对现在工作情况设问

2.针对工作满意度的设问

3.是针对自我效能感即工作胜任状况的设问

4.针对自我期许和对企业的期许设问

5.针对就业信息和就业途径设问

6.大学期间的活动锻炼对就业的影响

7.企业的用人标准和学校教育的优劣势

8.在校的职业生涯规划对就业具有多少程度的影响

经过我们的统计初步得到了以下结果：

目前大学生选择工作日渐趋于理性，能够从实际情况出发选择适合自己的工作，例如：对工作方向的选择、对工作岗位的选择等。现在已经逐渐渐形成了为自己选工作的良好态势，而不是以前的为专业选工作。至目前我们统计所得出的结果显示，约有34%的毕业生现在从事的工作与自己所学专业没有什么联系，只有38%的毕业生现在从事的工作与自己所学专业联系比较密切。而且从现在的社会发展观察，目前有相当一部分大学生在毕业后选择先找一份工作，找到自己立足社会的经济来源，再找最适合自己的工作。据我们从3000份调研统计得出：没换过工作的毕业生大约只占38%，而大约有42%的在职大学毕业生换过2份以上工作。

半数以上的毕业生表示对自己现在的工作满意，只有约5%表示对自己现在的工作不满意。

其中，在对现在工作最满意的方面选择中被调研者大都选择了与同事的和睦相处这一项，而对现在工作最不满意的方面中我们预先设计选项较高的薪水一项则出乎我们的意料。

从中我们不难发现现在对薪金的要求大学毕业生也趋于理智，能够对自己做出较为理智的判断，不是一味的偏低，也没有过度的追求高工资。在我们进行调研的过程中，有一位学姐曾经这样说：最开始的时候希望自己的月薪有1500就满足了，500寄家里，500自己用，500存起来。经过这几年在社会的摸索，对工资已经没有太大的要求，只要证明自己的价值就行了。

约97%的毕业生表示能够胜任现在的工作，但是实践能力差和缺乏一定的专业技能成为了毕业生工作压力大的主要原因，相应的超过半数的毕业生表示在企业中最希望能得到专业技能的提高，而希望得到晋升和出国深造总共只占了21%。由以上可以看出，被调研的毕业生在自己的职业生涯中更注重是自身素质于专业技能的提高，而不是简单的只是为了暂时的利益。

从中我们深深体会道作为大学生的我们必须重视实践能力的提高，多参加社会实践和做与自己专业相关的兼职工作，不能再只局限于书本和课堂，而是要做到专业知识与实践相结合，争取日后能早日适应社会。

但在重视实践能力培养的同时在大学里我们应该积极学好专业知识，掌握专业技能是为自己创造好的就业条件的重要条件。

通过调研毕业生在毕业时最关心的信息分别是自己所学专业的就业形势以及用人单位的用人标准，分别达到了36%和20%，这说明大学毕业生希望与招聘单位能有一个沟通的机会。另外求职技巧也成为了一个关注的热点，这说明在学校里开设就业指导课和就业指导讲座的确是很有必要性。他们表示，通过专门的就业讲座、就业指导网站和校园招聘大会的形式能比较容易获得当时的就业信息。但他们同时表示校园招聘大会实际效用不大(与招聘单位反映的情况一样)，渐渐兴起的网络求职和传统的人才招聘市场是毕业生的主要就业途径，而效仿国际的通过熟人介绍的方式就业亦占有一定的比重(这可能我们在温州做调研的局限性：在温州部分的民营企业是家族企业，可能导致了通过熟人介绍的方式比重过高)。

从问卷结果显示，约67%的毕业生在大学期间曾担任学生干部，而表达能力(凸显于人际交往与业务洽谈)，实践能力(凸显于实际业务操作)，交际能力(凸显于与领导同事交往及业务洽谈)的锻炼成为日后工作收益最多的部分。由此可见积极参加学校的各类活动，锻炼自己的能力有着非常重要的意义，通过担任学生干部则，可以让自己得到各方面的能力锻炼，累积到日后工作所需要的经验。

58%的毕业生认为企业在招聘人员最看重的是个人的综合素质，另外还有20%的人认为是专业知识。而实践能力的创新和专业知识和技能的培养被认为是学校现在最缺乏的方面(与上面可以互相印证)，学校名气已不在是影响就业的主要因素，“唯文凭论”已向“用文凭论”转变，而“唯人才论”则逐渐兴起。相应的实践能力的创新、专业知识被认为是与他人竞争同一岗位的优势所在，同时吃苦耐劳精神这个中华民族的传统美德也成为了一个优势因素。如今在职场上，个人的素质已成为影响求职的主导因素，只有在学校打好基础，努力提升自己的内涵与修养，才有可能。

通过问卷结果的统计，我们看到半数左右的毕业生表示在大二、三开始考虑就业问题，大概10%的人大一就开始考虑，剩下的人则在大四或毕业时才开始考虑。

在高校职业规划选项中，只有约11%的人知道职业规划并知道怎样规划，而59%的人则不了解职业规划。由此我们可以看出至少在最近几届大学毕业生中，绝大部分的人在大学里职业规划意识淡薄。而且，绝大部分人表示学校提供的职业生涯发展课程没有太大的帮助。只有9%的毕业生对学校提供的职业生涯发展指导相关的讲座表示满意，但同时有25%的人表示当时学校根本无此项服务。由此我们可以看到职业生涯规划课程在各高校还未普及，而且课程质量普遍不高，不能达到学生的需求。开设职业生涯规划课程及相关讲座，以及提高提供就业指导质量应该成为各高校的重要任务。

经过了这次的暑期社会实践考察我从中体会到现在的大学生最缺乏的是实践，但是在各高校中的实践机会却是少之又少，而这恰恰说明了我国内地高校与国外高校的差距所在了。在现实高校教育体制不可能有太大的改革现状下，我们在校大学生应该多多利用大学生活的空闲时间走进社会多多实践，培养自己的实践能力;在培养实践能力的同时我们应该扎实自己的专业基础与其他相关知识，为在踏入社会与自己的职业生涯前多做准暑期社会实践xx年的暑期实践活动已接近尾声。回顾短暂而又充实的实习实践生活，大学生总会有很多感触。通过不同方式的暑期锻炼，大学生不仅认识了社会、锻炼了能力，而且体会到了不一样的实践经历。

近年来，企业对大学生的实践能力的要求越来越重视，是否参加过社会实践成为企业选聘人才的一把尺子。面对激烈竞争的就业压力，大学生也主动走出象牙塔，参与到暑期实践中去。除了传统的实践途径外，今年的大学生暑期实践的途径还有很多，呈现多样化的特点。

“以往总觉得暑期实习只是参加学校或者院里组织的一些服务团，今年突然发现身边的同学参与社会实践的方式多了，有的通过联系企业兼职去了，有的还到四川当志愿者了。”王雪是重庆工商大学大三的学生，她所在的学院组织了18支暑期实践分队，带领着几百名学生分赴全国各地进行暑期调研并提供必要的服务。有的到贫困山区支教去了，有的深入农村了解民情，等等。

传播学专业的硕士研究生罗辑这个暑假也忙得不亦乐乎。“真没想到我也能在这么重要的会议上行使自己的否决权。”挂职四川省广安市邻水县广电局局长助理的罗辑刚一上任，就连续参加了几次局里的高端会议，会上她还有否决的权利。今年暑假，重庆工商大学向邻水派遣16名研究生挂职邻水教育局、国土资源局等13个局局长助理以及邻水鼎屏镇等3个镇镇长助理。以挂职的形式进行社会实践，这在重庆高校中还是第一次。

据了解，在各大主要的招聘网站上，一些跨国公司以及国内的知名企业都会发布实习兼职的信息，通过对应聘的大学生层层筛选，企业选择专业对口、有一定能力的大学生参与到企业生产经营的第一线。这也为大学生参加暑期实践提供了良好的途径。

以往，大学生参与暑期实践存在不在乎具体的实践过程的现象，参加服务团只为了宣传、评奖，到企业也只是走个过场。今年，笔者发现，大学生开始转变观念，开始注重实习的质量，重视实际过程，切身参与其中，认知社会、感受民生，以求提高自己实践能力。

调研背景：虽然高校毕业生就业压力大的问题一直存在，但只有今年，这个问题成为需要中央领导重点解决的问题。的确，全球金融风暴的愈演愈烈已经是超过半数的企业蒙受损失，毕业生就业的形势更加不容乐观。为了更好的帮助我校学生解决以后的就业问题，现对应届毕业生的就业情况进行调研和分析调研思路：参考已有的“大学生就业情况调研”，我们决定从以下几个方面对我院应届毕业生进行分析：

1、毕业生设定的目标或愿景

1对未来的设计或愿景

2就业前的准备情况

3与是否专业对口

4地域意愿

5对用人单位的意愿

2、毕业生对就业信息的获取(包括获取方式和程度两方面

3、毕业生对就业以及外部环境的认知

4、应届毕业生就业实际情况

5、应届生的反思、经验(含要求学校)

通过对以上五大方面共25道问题的调研，我们希望分析出我院毕业生对就业的选择、认知的程度以及作为院方应当做什么样的工作来帮助毕业生应对就业问题。

1、毕业生设定的目标或愿景

1对未来的设计或愿景：毕业生未来选择的大体方向是考研、就业两个，共占72%，其中选择就业的占51%。特别注意到有9%的同学选择了自主创业，11%的同学选择出国留学。对于选择考研的理由，多数人是因为研究生毕业能获得更高的收入、学术深造。择业观念方面，82%的同学选择先就业再择业、一步到位，很少有人选择考研。25题中，15%的同学坚决不接受最差的机会。

2就业前的准备情况：有13%的同学有明确的职业生涯规划，其余都没有明确的目标，甚至没有考虑过。

3与是否专业对口方面：逾八成的同学以找到工作为第一目标，对于专业对口性不很关心。

4地域意愿：北京、天津、上海是同学们的首选，其余依次为东部沿海、生源地，有11%的同学没有固定意向。对于地域的选择，同学们的首选标准是工作待遇和发展机会要大。

5对用人单位的意愿：性质方面，国有企业、事业单位是同学们的首选，其他选择比较平均，没有人选择自主创业。对于首份工资75%同学选择1500--3000，没有人选择800--1000。

2、信息获取方面：就信息获取的程度，对于我校就业政策很了解的人占15%，不关心的占5%;就信息获取的方式，不同的同学有不同的选择并且方式很多样，其中通过学校就业网站和网上信息获取信息的人最多，各占17%，其它方式如辅导员老师通知、学校就业网站、就业市场招聘广告等都有人选择，但人数不多，平均在10%左右。

3、毕业生对就业以及外部环境的认知：有21%的同学认为自己有实力找到工作。

4、应届毕业生就业实际情况：有52%的同学没有签约任何单位，只有6%。

5、应届生的反思、经验：对学校，25%的同学需要职业生涯规划辅导，30%的同学需要区域与行业发展形势报告，只有28%的同学需要就业常识和应聘技巧或求职心理辅导，有37%的同学认为学校的就业指导工作意义不大;对自己，不同的同学认为自己欠缺的素质不同，分布很平均，其中最主要的素质是交流表达能力、改革创新能力、解决实际问题能力。对于想要自主创业的同学，四成认为需要资金36%认为需要能力和经验。大多同学讲毕业生就业不顺利的原因归为就业人数太多、金融风暴、实践经验少。

1、毕业生设定的目标或愿景

1对未来的设计或愿景：有七成同学选择就业，择业观念方面，69%的同学选择先就业再择业，没有人愿意一步到位，虽然很少有人选择考研，但很多考研的同学渴望更好的教育环境。25题中，八成的同学可以接受最差的机会。

2就业前的准备情况：有21%的同学有明确的职业生涯规划

3与是否专业对口方面：选择各个方面的同学人数很平均。

4地域意愿：北京、天津、上海是同学们的首选，高达61%，其余依次为东部沿海、广州深圳，没有人愿意回到生源地。对于地域的选择，同学们的首选标准是更好的学习机会，其次则是岗位多元化和工作待遇。

5对用人单位的意愿：性质方面，国有企业、民样大型企业是同学们的首选，其次是外企，政府部门、民营单位不被同学们看好。对于首份工资六成同学选择1500--xx，没有人选择800--1000。

2、信息获取方面：就信息获取的程度，对于我校就业政策很了解的人占17%，不关心的占11%，了解比较少的共有74%;就信息获取的方式，不同的同学有不同的选择并且方式很多样，其中通过网上相关信息获取信息的人最多，占19%，其它方式如辅导员老师通知、学校就业网站、学员就业网站等都有人选择，但人数不多，平均在15%左右。

3、毕业生对就业以及外部环境的认知：72%的同学认为当前就业形势严峻，而且只有14%的同学认为自己有实力找到工作。

4、应届毕业生就业实际情况：有81%的同学没有任何签约单位

5、应届生的反思、经验：对学校，五成的同学需要区域与行业发展形势报告，有32%的同学需要就业常识和应聘技巧或求职心理辅导，因而有49%的同学认为学校的就业指导工作意义不大;对自己，不同的同学认为自己欠缺的素质不同，分布很平均，其中最主要的素质是信息收集、汇总、分析、处理能力，解决实际问题能力和自我学习提高能力。对于想要自主创业的同学，五成认为需要资金五成认为需要能力和经验。大多同学讲毕业生就业不顺利的原因归为在校参加技术锻炼机会少、没有适合自己的岗位、实践经验少。

1、毕业生设定的目标或愿景

1对未来的设计或愿景：毕业生未来选择的大体方向是考研、就业两个，共占78%，其中选择就业的要略高一些。特别注意到有10%的同学选择了自主创业。共有43人选择考研，对于选择考研的理由，多数人是因为缓解就业压力、学术深造。择业观念方面，83%的同学选择先就业再择业、一步到位，很少有人选择考研。25题中，九成的同学可以接受最差的机会。

2就业前的准备情况：只有4%的同学有明确的职业生涯规划，其余都没有明确的目标，甚至没有考虑过。

3与是否专业对口方面：逾六成的同学以找到工作为第一目标，对于专业对口性不很关心。

4地域意愿：北京、天津、上海是同学们的首选，其余依次为东部沿海、生源地，有16%的同学没有固定意向。对于地域的选择，同学们的首选标准是岗位的多元化和发展机会要大，其次则是工作待遇和国际化水平。

3、信息获取方面：就信息获取的程度，对于我校就业政策很了解的人占27%，不关心的占9%，了解比较少的共有65%;就信息获取的方式，不同的同学有不同的选择并且方式很多样，其中通过学院张贴通知公告获取信息的人最多，占24%，其它方式如辅导员老师通知、学校就业网站、就业市场招聘广告等都有人选择，但人数不多，平均在10%左右。

3、毕业生对就业以及外部环境的认知：62%的同学认为当前就业形势严峻，而且只有13%的同学认为自己有实力找到工作。

4、应届毕业生就业实际情况：有76%的同学已经签约了3个以上的单位。

5、应届生的反思、经验：对学校，四成的同学需要职业生涯规划辅导，16%的同学需要区域与行业发展形势报告，只有16%的同学需要就业常识和应聘技巧或求职心理辅导，因而有37%的同学认为学校的就业指导工作意义不大;对自己，不同的同学认为自己欠缺的素质不同，分布很平均，其中最主要的素质是沟通协调能力和自我学习提高能力。对于想要自主创业的同学，五成认为需要资金五成认为需要能力和经验。大多同学讲毕业生就业不顺利的原因归为就业人数太多、金融风暴、实践经验少。

对于热能专业，目前仍有过半的同学没有签约就业，有的选择出国留学或考研。除了金融风暴对于产业的影响，大学阶段没有明确的职业生涯规划、就业招聘信息、区域产业发展信息流通不畅也是主要原因，同学们在学校训练的数据处理能力、获得的专业职业证书并不如交流沟通能力、信息搜集处理能力重要，特别是同学们并没有在大学期间培养良好的自学能力;对于环境专业，与以往相同八成的同学没有就业，其中多数选择考研，另外多数同学认为自己欠缺数据出能力和解决问题的能力，综合素质较低。对于建环专业就业，同学们的就业率突破七成，但仍认为学校的就业信息支持比较匮乏。

1、比较实际就业情况，建环专业的同学就业率最高，其次为热能和环境，其中环境专业的同学考研人数最多。2、在大学期间，有自己职业规划的同学不足三成，其中环境专业最高为21%，其余同学对于未来没有明确的认知。3、面临日益严峻的就业形势，同学们的普遍认识实现就业后择业，能够接受工资待遇较低的工作，专业是否对口已不再成为同学们择业的首要标准，国有企业依然是同学们的首选。4、归纳同学们的经验教训，学校的信息支持、在校期间职业规划教育的普及、自学能力的培养是首先需要重视的方面。

综上所述，作为学校应当在职业规划教育、自主学习教育、实习实践教育以及信息支持方面加强工作;作为同学自己，应当为自己的未来早作准备，认清当前的外部环境，明确自己的目标，找到理想与现实的交汇点，通过提高自己的各项素质来提升自己的综合能力，在未来的竞争中占据有利的位置。

**毕业生调研报告篇十二**

了解各企业设置哪些会计工作岗位，各会计人员的学历水平，职称及工作年限等。作为一名合格的会计人员需要具备哪些基本条件。以便在今后的学习生活中进行改进.

主要在长沙市区和星沙地区，设有会计岗位的各大中小型企业和事业单位。

通过现场试书面问卷调查和现场交流了解近50名会计从业人员相关情况以及他们的主要看法。共发放问卷25份，收回16分，本调查问卷分为单选题和多选题(详见调查附表).

从调查结果看，我们调查的企业类型比例如下：

企业事业其他

会计人员的学历(表一)，性别(表二)，职称(表三)，工作年限(表四)，所学专业(表五)等比例情况分别如下：

(1)从表一看，大专学历占的比例较大，其次是本科。这说明会计专业对学历的要求相对还不是很高。大专生在这一领域竞争力相对较强。男女比例方面，男女比例为2:3。可以看出，女性占了大半江山。但男性担任会计主管的要多，而女性担任出纳和一般会计人员的较多。工作年限方面，一年的很少且基本都是担任出纳，2-3年的所占比例较多，其次是3-5年的。其中，会计年限越久一般担任的岗位级别越高。这印证了那句“会计越老越吃香”。职称方面，一般会计人员和初级职称较多，中级次之，高级和注会较少，这反应出当今社会还是缺乏高端顶尖人才和工作经验丰富的人才。另外，从表五可以看出，会计专业还是一个比较对口的\'专业，在这些被调查的会计人员中有百分之六十以前是会计专业的。因此，同学们以后从事会计的可能性还是较大的。

(2)调查中，会计人员在实际工作中会计业务处理能力应用是异常突出的，而其它的经济业务处理能力、税务业务处理能力、统计分析能力、审计能力等相应地应用较少。它们的应用比例如下图所示：

(3)在调查问卷中问到会计在部门经济管理活动中的地位这一题时，很多人在比较重要这一项打钩，这说明，我们会计人员还应具备一定的分析经济形势，经济决策的能力。另外，有45%的人认为会计专业前景为较有前途，15%的人认为无前途，13%较无前途,20%的人认为因人而异。10%认为很有前途。在会计工作稳定方面，有55%的人认为会计工作的稳定性为一般稳定，15%的人认为不稳定，30%的人认为因人而异。

(4)通过对会计人员的交流，他们认为在任职的基本要求中，专业知识和职业道德是比较重要的，其次就是专业的从业资格证以及诚实守信客观公正的态度，由此可以说明，现在大多数的会计从业人员中，都是具备了职业道德和专业知识为主的。下面是对会计知识结构的总结。

1，总结

作为一名合格的会计人员需具备以下几点：(1)一定要具有良好的专业素质，职业操守以及敬业态度。(2)要有严谨的工作态度。(2)牢固的财务基础知识和专业知识把基础理论知识学扎实(3)广泛的知识面要坚持学习。但不能只学习和会计有关的知识，还要学习与经济相关的知识。(4)掌握会计电算化，不断提高英语水平(5)具备良好的沟通能力，良好的综合素质。

2，对学院教学的建议。

培养适合社会需求，理论功底与实践能力较强、综合素质较高的复合应用型人才。强化电算会计,专业课每门课程配套模拟实训，与企业联合办学。

**毕业生调研报告篇十三**

面对异常激烈的人才竞争,应届生的求职与招聘一直是全社会关注的热点话题。日前，国内领先的人力资源服务机构前程无忧于20xx年3月起，对1956家雇主，7487名应届毕业生从就业意向、招聘、培训、薪酬福利等几个方面态进行了详尽地调研与分析，最终形成《20xx年应届生调研报告》。

应届毕业生就业意愿分析

1、应届毕业生就业意愿

在就业形势严峻，应届毕业生数量逐年攀升的情况下，截止20xx年3月底，20xx届应届毕业生中23.5%的大专应届毕业生和21.3%本科应届毕业生倾向于继续深造，希望通过提高学历来提高未来就业质量。

值得注意的是，2.9%的大专应届毕业生和5.7%的本科应届毕业生选择暂缓就业。访谈显示，主动选择暂缓就业者多进行短期支教、游学、创业考察等活动;也有部分学生是因为一时找不到心仪职位，又不愿意屈就不喜欢的工作，处于暂缓就业状态。

2、应届毕业生异地求职意愿小幅下滑

20xx届应届毕业生愿意异地求职的比例为63.2%，较20xx届呈现小幅下滑趋势。一线城市一直是众多应届生异地求职的首选，但随着“新一线”城市纷纷推出吸引人才政策，以及地方城市产业结构创新升级 ，就业机会增多，部分应届毕业生逃离“北上广深”，选择返乡就业或者在毕业院校所在城市工作。

说明：异地求职是指在家乡和读书城市之外的地点求职

20xx届男生异地求职意愿明显高于女生，其比例为68.7%。相对而言，男生成就动机更强，更希望到经济更发达、富于发展前景的城市去寻求发展，女生则相对追求稳定，异地求职意愿明显低于男生。

3、应届毕业生求职首选国企

数据显示， 35.1%的应届毕业生将国有企业列为求职首选，较20xx届的32.4%略有上升。在经济不确定性较强的大环境下，国有企业相对稳定的工作环境及福利保障体系，依然对应届生具有较大吸引力。

得益于较富竞争力的薪酬水平和职业发展机会，18.9%的应届毕业生青睐外资企业。但随着中国企业综合实力不断提升，近年来外资企业对应届毕业生就业吸引力呈逐年下降态势。

4、应届毕业生获取有效招聘信息渠道

对获得面试机会的应届生而言，他们获取有效招聘信息的主要渠道是招聘网站，其次是校招宣讲会和招聘会。此外，以微信等为代表的新型社交媒体工具渠道对于应届生获取招聘资讯的作用也在日益增强。同时，高校就业主管部门以及熟人推荐也是应届生获取招聘信息的有效渠道。

5、企业现场宣讲会最受青睐

在校园招聘中，企业现场宣讲会是最受应届生青睐的校招活动形式。访谈中，也有不少应届生表示喜欢互动体验型宣讲会，例如利用微信或app参与互动。

此外，无宣讲直接投递简历、校园路演及大赛活动也受到部分应届生肯定。

企业应届毕业生招聘分析

1、不同城市企业招聘应届生的专业需求

不同城市的产业结构会直接影响企业对应届生专业需求差异，一线城市企业对“土木工程/地质工程/矿业工程/交通工程等工程类”、“机械工程/电气工程/自动化工程类”的需求占比明显低于非一线城市;而对于“计算机科学/电子科学/计算机网络工程类”专业需求比例则明显高于非一线城市。

2、应届生签约率、履约率分析

说明：调研截止时间为20xx年3月底

20xx年高校毕业生数量再创历史新高，同时较多企业选择缩减校招人数，整体就业形势严峻，应届生在考虑就业时更加谨慎。数据显示，无论是应届生整体，还是重点院校学生，签约率和履约率均有所提高。

3、不同行业应届毕业生离职率

调研数据显示，截止20xx年3月，20xx年应届生的平均离职率为24.6%，其中传统服务业、消费品行业、制造业的应届生离职率较高，分别为29.7%、28.1%和27.3%。传统服务、消费品和制造业工作强度相对较大、薪酬待遇低，工作环境较为艰苦，对应届生保留能力相对较弱，应届生离职率相对较高。

由于高科技行业不断处于创新与变革中，新岗位与新机会层出不穷，同时竞争激烈，工作压力较大，整体人才流动性强，因此应届毕业生离职率也处于较高水平。

企业应届毕业生薪酬解析

1、一线城市应届生起薪水平

数据显示，一线城市应届毕业生的薪酬水平相对较高，北京、上海、广州、深圳的应届生月薪中位值分别为6116元、6286元、5531元和5810元。

2、应届生工作满一年后的调薪幅度

数据显示，应届生工作满一年后的平均调薪幅度为12.8%，远高于企业整体调薪幅度7.0%，分析认为，毕业后一年内应届生实现从学生向职场人转变，快速成长、积累工作经验，企业出于保留人才考虑，愿意根据应届生表现提供较大的薪酬涨幅。

受经济下行压力较大，企业对未来盈利预期偏保守影响，预计20xx年应届生调薪幅度有不同程度下降。

企业应届毕业生管理状况分析

1、企业为应届生提供的主要培训项目

应届生的最大特点是可塑性强，社会实践经验缺乏。 “专项岗位技能”和“企业产品”属于基础培训项目，愿意为应届生提供这两项培训项目的企业比例分别达到94.8%和88.3%。

为了帮助应届生了解就职企业，快速适应环境，融入团队，超过六成企业还为应届生提供”团队建设”、“企业文化” 培训项目。

2、 企业对应届生进行培训的主要方式

数据显示，应届生主要培训方式为安排专人传、帮、带，其比例为87.6%。此外，内部专题授课和轮岗培训也是应届生培训的主要方式，其占比分别为48.2%和27.5%。

对应届生而言，建立传、帮、带的导师制，负责应届毕业生的工作指导、工作任务分配、日常工作辅导等，帮助应届生了解公司的历史发展、公司业务、竞争策略和战略目标等信息，有助于应届生尽快进入工作角色。

3、企业为应届生制定职业规划的意愿

调研数据显示，超过六成的企业没有明确为应届生制定职业规划的意愿，其中视具体情况而定的比例为48.8%，无职业规划的比例为15.5%，而仅有35.7%的企业为应届生制定职业规划;由此可见，企业对应届毕业生职业规划缺乏足够的重视。

近些年，应届毕业生离职率一直居高不下，一方面与“90后”群体更注重个人发展与自我实现的群体特点有关，另一方面，应届生个人职业定位比较模糊，员工看不到职业发展和晋升路径。为了保障公司发展、保留潜力员工，企业应重视职业规划。

**毕业生调研报告篇十四**

近日，某管理咨询发布《2024年薪酬调研报告》。报告显示，2024年度各个行业中，消费品行业和汽车行业薪酬增幅最高，均超过10%；而传媒行业和it行业薪酬增长率最低，只有6%.

“金融危机下，企业的外部环境恶劣，但属刚性需求或是有国家政策扶持的行业则表现相对稳定。”某管理咨询副总监告诉记者。

此次调研的行业主要集中在it、综合服务、房地产、汽车和消费品等10多个行业。

而在所有行业中，it行业受到经济危机的消极影响最为明显。据刘羿葳解释，经济危机削减了电子消费品的需方，而在供应方面，产品成本不降反升，双重压力让it行业“雪上加霜”。

从企业规模来看，年销售收入在100亿元以上的企业平均薪酬增长率接近10%，3亿元以下的企业薪酬增长率是8.16%.刘羿葳认为，员工薪酬增长幅度是随企业销售收入下降而缩减。

对此，某管理咨询副总监表示：“地域差异对企业的制约较大，一线城市的整体宏观经济的市场化进程和竞争激烈程度要远高于二、三线城市，因此前者受到外部经济影响深远度和敏感度普遍高于后者，一级城市企业对经济危机的影响普遍持负面态度也直接影响了其薪酬的增长。”

另一方面，在她看来，这也促使沿海城市在招聘方面趋于保守和消极。相反，中西部地区在“西部大开发”战略的鼓舞下则大规模扩大招聘。

此外，从企业的类型来看，金融危机对企业的影响程度从高到低排列为中外合资企业、外商独资企业、民营企业、国有企业。中外合资企业不但受金融危机影响最大，而且其业绩完成情况也最差。平均薪酬增长率的数据指标显示，中外合资企业的薪酬增幅只有7.2%，低于其他企业类型。

但受金融危机“重创”的外资企业并未退守阵线，扩大招聘计划所占比例高于减少招聘人数的计划。“很多知名外资企业在全球裁员名单中并未将中国市场列入，反而加大了投资力度，正是因为看好中国市场，希望其能成为下一个利润增长点的主要来源。”某管理咨询副总监说。

“员工薪酬是企业硬性的成本支出，在金融危机下，企业应更多地关注核心人力，激励人员稳定人才。”某管理咨询副总监建议。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

**毕业生调研报告篇十五**

我们即将走上工作岗位，会计岗位是我们以后毕业的主要就业方向，为了了解会计职业岗位对当代大学生的需求，以及现如今社会对会计方面的就业需求，且会计专业学生以后的就业形势;为了让我们更好的了解我们以后就业的趋势以及就业环境，对会计岗位的认知有更好的了解，让我们对以后从事的工作有一个初步的认识，利用寒假的时间，我们小组成员六人对当地的一些中小型企业进行了实地访问和问卷调查。

这次实践我们是王亚芬老师的细心指导下进行的，根据根据老师给的一些范例，我们根据地区差异进行自由分组，我们的组员来自绍兴和诸暨。我们各执其职，分派好任务，讨论出有关中小型企业会计岗位的调查方案，设计好一份调查问卷，并打印出调查问卷。

卷调查工作。我们分别对浙江铭仕管业、浙江省诸暨市华达纺织、浙江唐翠珠宝有限公司、浙江百瑞珠宝有限公司、浙江省诸暨市茂阳农产品配送有限公司、绍兴欧皇家具有限公司，绍兴县奈斯进出口有限公司，绍兴西大门纺织服饰品有限公司等中小型企业进行了实地访问，我们以问卷调查的形式和会计岗位人员进行了交流。

(1)会计行业发展对人才需求的趋势?

会计是对会计单位的经济业务从数和量两个方面进行计量、记录、计算、分析、检查、预测、参与决策、实行监督，旨在提高经济效益的一种核算手段，它本身也是经济管理活动的重要组成部分。会计专业作为应用性很强的一门学科、一项重要的经济管理工作，是加强经济管理，提高经济效益的重要手段，经济管理离不开会计，经济越发展会计工作就显得越重要。

企业在招聘财会人员时学历不再是唯一的准绳，公司更为看重应聘者的工作经验和操作技能。会计工作包括实务工作和理论工作，各企业需要的会计人员大多是一些核算工作，侧重的是实务，所以对于会计人员，企业更青睐有工作经验的人员，一进入公司马上就能投入工作，免去了公司的培训成本，毕竟一些基本的会计核算工作是做出来的，不是“研究”出来的，自然学历在一些初级会计岗位中就显得不是那么重要了。然而，人际关系有时真的比工作能力还要重要，良好的人际能给我们的工作带来顺利，带来成功，带来机遇。

随着经济发展步伐的不断加快，新时代对会计人才的需求也越来

越高，具有普遍会计技能专业的人员已经无法开始适应快捷的企业发展，而具有“管理型”的会计人才却属于极度紧缺的人才行列。

(2)学历需求情况?

本次针对企业的学历需求调查结果显示，用人单位在人才的使用上逐步趋于理智，用人浪费的现象得到了很大的改善。中小企业对大专人才的需求成为了这类企业人才需求的主体，以回收的有效调查表来看，达到了25家，占调查中小企业总数的58%。

(3)岗位需求情况?

企业对财务会计专业人才的岗位需求是我们确定专业方向的重要依据。调查资料显示，企业特别是中小型企业提供的财务会计专业岗位主要是会计核算、财务浅析、财务管理三类岗位，它们所占比例分别为：38%、20%、42%。

(4)企业对财务会计专业人才业务素质、能力要求情况?

1.业务素质：

财会人才是做好会计工作的关键，要成为高素质的会计人才，业务素质的不断深化尤显重要。

(1)牢固的.财务基础知识和专业知识

企业普遍认为财务人员要有牢固的财务基础知识和专业知识，并能论述联系实际，以实践中摸索，以实践中不断提高，要熟悉企业的具体实际，了解财务管理的规章制度和企业有关规定，并以严要求自己，做到记账、算账、报账手续完备，内容真实，账目清楚，这是最基本的财务工作基础，也是最重要的，是做好财务工作的关键。

(2)广泛的知识面

企业认为光有财务、会计专业知识已经远远不够了，只有涉及广泛才可能以账本里解放出来，成为企业所需要的人才。会计毕竟只是经济科学的一个分支，所以，一名合格的会计人员，对于财务会计工作相关的知识，技能和相关的学科如经济学、税收、营销、管理、法律等也应相当熟悉。调查中企业一致认为“如果一个人只懂会计，他实际上不懂会计”，会计工作是实践知识的运用，因此，会计人员应是综合性的人才，他需要掌握会计信息系统的特性，及时地吸收反馈，例如金融、证券等知识。

(3)掌握会计电算化，不断提高英语水平

计算机现已广泛地运用到财务系统的账务处理等方面，它将使广大会计人员以单调、繁杂的记、算、报账等工作中解脱出来，提高了经济效率，以而使会计人员腾出更多的时间开展浅析预算、统筹等工作，同时，也避免了许多差错，其优越性不言而喻。因此，财务人员必须具备掌握计算机运用这一能力。

其次，企业认为财会人才掌握外语知识是我国财会工作与国际财会制度接轨的基础性条件，它可以帮助我国不断吸收国外先进管理经验，探讨一些可行性策略，尽早参与国际经济事务。

2.能力要求：

(1)较强的实践能力

再以实践中提高论述的学习，是非常重要的。尤其是在当前社会需求量比较大，市场竞争的情况下，相应的，应注重对论述的思索，提高浅析和解决问题的能力。

(2)更新知识的能力

现代社会的特点之一便在于知识更新换代的速度快，在市场经济条件下各种经济情况千差万别，自然不可能有一统天下的具体策略，会计工作，与计划经济条件下完全不同，会计的服务对象，核算原则，会计信息内涵都发生了很大的变化。要适应这一特点，财务会计人员必须不断地学习和掌握现代经济学科浅析策略和思维方式，改善自己的知识结构，丰富自己的头脑，更新自身思想观念。光靠输血是不够的，还应该具备造血的功能。

(3)较强的社会活动能力

一个企业的财会部门掌握着它的经济命脉，财会人员的一个重要任务是在经济工作的重要关口当好领导的参谋，因此，财会人员必须具备较强的社交能力，不仅要同本单位人员交往，而且要与银行、税务、审计等部门进行广泛的联系。这些已经十分明确的显示出社会衡量人才的标准已经发生的变化，它将社会活动能力纳人了一个重要的位置。作为一名合格的以事财务会计或审计工作的人员，企业认为还需要具备很强的平衡协调能力，这是由其职业在现代社会或企业中的重要地位和其与社会、企业其他有机组成部分之间的微妙联系硕士论文所决定的。这种能力直接联系硕士论文到其工作成果的好坏，直接影响到其存活进展的机会和可能。

从会计人员填写的调查问卷来看，中小型企业对于会计人员的工作年限很重视，基本上工作年限达到5年以上的年收入大约在5-10万;而且企业也很注重会计人员继续教育问题，企业每年会从一些优秀的会计人员中挑选培养对象，然后对他们进行进修培养计划;然而企业对于会计人员的素质要求是会计人员需要有牢固的财会基础知识及专业知识、掌握会计电算化和较强的社会活动能力和时间能力。

中职会计专业毕业生能够就业的行业包括制造业、商业、房地产业、金融银行业、饮食业、酒店宾馆业等归纳这些行业的会计可以将其分为三大类：一是盈利性企业内部核算管理性质的会计工作;二是行政事业单位(非盈利性单位)内部核算管理性质的会计工作;三是盈利性企业对外经营性的会计工作，这主要体现在银行业。由此应该将会计专业分为三个专业方向：企业会计、行政事业单位会计和银行会计。考虑到行政事业单位会计绝大部分知识能力被企业会计内容覆盖，技能方面与企业会计没有区别，所以决定去掉行政事业单位会计专门化方向。最近的以财经网和一些相关的报道中了解到，现在社会上很缺乏资产评估方面的人才，由此最后确定，会计专业开设企业会计、银行会计和资产评估师三个方向，其中企业会计针对的岗位重心是小企业会计，银行会计针对的岗位重心是银行柜面出纳，资产评估师重心是大专会计班的考证。

总的来说，近几年，随着国家经济的不断发展，会计岗位的发展

通过这次实践，我们发现企业在招聘应届毕业生时，他们对一些技术要求不高的会计工作岗位会考虑招收，另外就是在企业因业务加大需要人手时，大多企业认为会计是一门技术性很强的工作因而他们更看重的是应聘者的经验和实际操作能力。

对学校的建议：

希望学校能与企业合作，培养会计专业的学生能够符合社会、行业、企业的需求;加强实习实训方面的合作，培养学生的实践技能;优化课程设置，满足能力培养要求。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn