# 学生自主择业工作总结(必备7篇)

来源：网友投稿 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-07-14

*学生自主择业工作总结1学第一年结束了，感觉大一的生活还算挺精彩。这些精彩的内容很大部分来至在调研部的工作。记得当初入学选择自己向往的部门的时候没考虑过调研部，因为名字听起来不知道是干什么的，而且不太感兴趣。但偏偏最后进了调研部，也许这算是缘...*

**学生自主择业工作总结1**

学第一年结束了，感觉大一的生活还算挺精彩。这些精彩的内容很大部分来至在调研部的工作。记得当初入学选择自己向往的部门的时候没考虑过调研部，因为名字听起来不知道是干什么的，而且不太感兴趣。但偏偏最后进了调研部，也许这算是缘分吧，在调研部里面认识了大家。虽然调研部不是自己心中向往的部门，但是从知道自己被调进调研部开始起，就希望能为调研部的发展做出自己的贡献。

记得第一次部门活动是去后勤那里采访调查，也是我第一次翘课。当时跟着一位大二的师兄去b2，他负责采访，我负责记录。回去之后我又把资料耐心地整理了下。就这样把第一份任务完成了，也充分满足了我的好奇心，虽然以翘课为代价，但还好那位老师很健忘。

就这样在调研部的工作开始了。

要说感受最深的，那肯定是在宿舍派传单了。一回生，两回熟，刚开始派的时候，那些师兄开门看的我很无奈，其实我自己也很无奈。特别是遇到那些正在玩游戏的师兄，不好打扰。有时侯进到宿舍感觉好像是自己在自言自语。有些宿舍可能会当你不存在，不过有些宿舍还是挺热心的，虽然他们不感兴趣，但起码有耐心听你讲完。到后来传单派多了(我没记错的话我们派过3次传单)，自己也麻木了（也许是自己胆子变大了），在礼貌上做到位，完成任务就行。也算是老手了吧？呵呵。

没记错的话第一次大家一起合作是那次参加调研大赛，结果就不说了，大家实力悬殊，呵呵。当时大家都不太懂，在师兄的指导下就硬着头皮上了。虽然没有什么创新的\'地方，但也算搞得有模有样了吧。过程的确比结果重要，在这个过程中我们都把热情投入进去了。记得在杨妙娴在台上介绍我们的项目的时候，我们都在捧场。最佩服的是\*，当妙娴在上面的时候前面有两个师兄在讲话，\*还叫他们停下来。我觉得这次这次活动充分体现我们的价值。

自己觉得唯一不太满意的是我们最后一次活动，虽然前面进行得不错，按计划执行下来了，但最面没有按预期的去做。有点虎头蛇尾，失去了这次意义。也许是因为快考试的关系吧。但不管怎么说这次活动我们还是付出了努力的，而且是我们自主的活动，在这方面的确有突破。如果还有机会，相信我们一定能做得更好。

总得来说我们部门的活动还算挺精彩的，我们几乎什么都干过，从中也得到了各种各样的经验。至少以后遇到类似的情况不会像个小白那样。估计这也算是我们部门的优势吧。就这样，在调研部一年的工作算是圆满结束了吧。给我大学生活留下美好回忆。虽然不打算继续留下去，但也希望调研部能继续发展，展现出它的特色。

学生就业的工作总结3篇（扩展2）

——学院毕业生就业工作总结3篇

**学生自主择业工作总结2**

根据省人社厅《关于开展20xx年全省高校毕业生就业服务行动的通知》（X人社明电〔20xx〕76号）精神，为深入实施高校毕业生就业创业促进计划，进一步帮扶离校未就业高校毕业生实现就业，8月10日到9月20日，我县组织开展了以“服务解忧促就业指导关爱助发展”为主题的高校毕业生就业服务月活动。其中8月10日、8月31日举办2场高校毕业生专场招聘会，活动期间，我县印发政策宣传资料800余份，高校生实名登记92人，提供职业指导人次92人，提供就业岗位321个，签订就业意向人数28人，现将20xx年高校毕业生就业服务月活动总结如下：

>一、加强组织领导、明确工作职责

接到省人社厅和市局通知后，我县认真组织实施，在制定实施方案的基础上，明确了活动职责和任务，对活动的整体安排做出了统一计划和部署，确保活动的整体推进和扎实开展。

>二、采集岗位信息，畅通发布渠道

为满足高校毕业生对提供就业信息服务的需求，我县着重做好信息的采集和跟踪服务工作，在采集信息方面，一是联合高校毕业生就业窗口，通过电话采集，毕业生报道登记等方法和途径，挖掘离校未就业高校毕业生信；二是主动与用人单位联系，适时掌握高校毕业生求职信息，以此充实和完善就业岗位和高校毕业生两类资源数据库。在发布信息方面，我们向离校未就业毕业生推广关注公众号，不定期发布就业岗位信息，供广大毕业生了解就业信息使用。

>三、多措并举，积极推进精准服务

（一）组织高校毕业生专场招聘会

（二）积极开展职业指导服务

我县针对一些高校毕业生对就业政策的关注问题，帮助他们了解相关政策和市场就业形势，重新定位，及时调整就业观念。

>三、落实政策，加强就业权益保护

我县及时梳理发布政策经办清单，精简政策凭证，着力抓好小微企业吸纳就业、灵活就业社保补贴扩面、一次性就业补贴等政策落地，确保符合条件的高校毕业生都能享受。同时加强人力资源市场监管，严厉打击招聘过程中的欺诈行为并整理发布招聘欺诈典型案例和维权警示，畅通投诉维权渠道，提高毕业生风险防范和权益保护意识。

**学生自主择业工作总结3**

随着市场经济的发展,就业已成为人们普遍关注的问题,尤其是大学生的就业问题成为关注的焦点。不难发现,大学生的就业难的问题已经引起了社会的广泛关注和高校的高度重视。如何正确分析其原因，拿出科学的解决办法，是我们大家共同思考以及共同面对的一个重要课题。

>一、未来大学毕业生就业的基本趋势

1、大学毕业生数量不断增多，将继续呈刚性增长的趋势。多年来，各地大学采取了扩招的措施，这使得在一个时期以来，大学毕业生的数量猛增，并将继续呈增长态势。在80年代初，每年的大、中专毕业生仅为几万人；90年，全国大学毕业生的数量为万人；xx年，这个数字将变为八、九百万人。未来几年，虽然增幅会趋缓，但大学生毕业数量仍处于上升通道。

2、大学毕业后工作难找，面临“毕业就将失业”的问题。据数据记载，截止到xx年5月底，全国应届大学毕业生就业情况是：已签约和已有意向；没有找到工作；不想马上就业。即目前全国应届大学毕业生就业的比例大体在50%左右。今后，以我们高邮为例，需要的人才将偏向高学历、高技能、有实践经验的专门人才。

3、就业理念亟待转变，未来社会需求高素质的大学毕业生。人才问题始终是影响我国经济社会发展的“瓶颈”问题。未来社会，对大学毕业生的需求，实际上并不是减少，而是更加需要，关键是要转变就业观念，实现多渠道、分层次、全方位的就业。我们现在还只是大学在校生，求职、就业对我们来说，迟早将会面临。在3年后，我们该何去何从，未来的路在哪里？这是我们应该深刻思考和作出回答的。我想，在增加自身含金量的同时，今后要进一步转变就业观念，要有一颗\*常心。

>二、大学生就业难的原因分析

1、大学毕业生与社会所需人员产生“脱轨”现象。当前，市场需要的大多是有一定实际工作经验的人员，而大学校园培养的大学生刚毕业，基本没有工作经验，毕业生不符合企业的这种需要。

2、大学毕业生对自己的期望值往往过高。在大学毕业后，一般来说，大学生对自己的期望值较高，认为自己上了大学、有了文凭，就应该有个体面的工作。其实这种想法本无可厚非，然而一些毕业生不愿参加或从事比较普通的工作，一心想要找到高薪的工作。但是高薪工作往往要求很高，应届毕业生暂时还没有那个能力。

3、一些学校的大学生就业指导工作尚不够到位。学校对学生进行的就业指导、学生挫折教育以及技能培训等，都还未达到相应的要求。

4、其他影响大学毕业生就业的因素。一是专业问题。有的专业设置不合理，或热门过热，如目前法学毕业生六成难就业；二是能力问题。社会单位最看重学生的实际能力、适应能力，市场需要的又是新型复合型人才，而现实却无法提供这类人才，造成大学生就业困难；三是区域问题。东部地区就业好于西部。

>三、企业对大学生的要求

面对现在的社会,面对大学生越来越普遍的现象,面对下岗工人的事实。企业对我们大学生的要求也是特别的挑剔。优中选优，而相对的那些不为所知的个人素质也进入了选择之列。

1、部分企业最看重毕业生扎实的专业知识

从下面的图表中我们可以发现，企业最需要大学生所具有的能力是扎实的专业知识，其次是外语水\*、组织协调能力，分别占和，由此可见，在大学校园里，最主要的还是学习这一块，这也同时解决了大学生到底应以学习为主还是以工作为主的困惑。

随着经济的发展，社会分工也日趋细致，所有对专业人才的需求也一直是呈上升的趋势。在招聘中企业也越发的重视员工的专业技能，因而在缺乏一个统一的客观的专业技能评价标准的情况下，企业选择了首先了解毕业生的专业知识，是一个必然的选择。

我们还应该看到一个这样的趋势：企业所需要的人才也在日益向“专业化复合型”转变，在要求员工具有出色的专业技能的同时也要求员工具备较高的心理素质、组织协调能力、管理能力等。

2、大多企业认为大学生综合能力最重要

大多数企业很是看重应聘者的社会实践能力，相对于成绩与学历，社会应该更看重员工未来的发展潜力，这个方向是正确的，也会是当今学生注重培养的能力。

3、企业对毕业生的思想道德的要求比较高

现阶段企业对毕业生的思想道德的要求是比较高的（％的企业将思想道德列为对毕业

生的特别要求），这主要是由于企业为了应对目前大学生在求职过程中缺乏诚信的表现以及逃避人力资源风险而采用的措施。

同时，我们也可以看到企业的用人标准也日趋务实，在招聘中学历、学校名气等因素所占比重都日趋合理，企业的评价标准更加合理。

但是，还存在不少影响大学生就业的不合理限制因素，比如，家庭背景、性别等，企业应该引起足够的重视，以免造成就业歧视，影响企业形象。

超七成学生不明企业的人才要求

在被问及“你是否尝试了解目标企业对于人才的要求”时，有20%的学生认为“没有，感觉没必要”，的学生表示“尝试过，但仍然一知半解”。显然，超过70%的学生并不了解企业需要什么样的人才。

“知己知彼，方能百战百胜。”尽管在当今社会，人们一直强调就业的双向选择，但在大学生就业问题上，市场决定了大学生相对企业处于弱势的局面，企业的择才标准往往成为大学生择业的参考标准。在此情势下，学生需要科学地对市场做分析，需要关注那些未来希望从事的行业、职位的信息，甚至对目标企业的运行状况、企业文化也要知根知底，这样才有助于找准自己的职业发展机会。一个合格的商人起码要知道顾客要的是什么，然后来判断自己能否提供。如果连目标企业所需要的人才定位都不清楚，对企业性质、企业文化等信息的了解程度更加少得可怜，求职自然会四处碰壁。

了解企业人才要求的好处：

、有的放矢，明确自己该“秀”哪块才能提高求职命中率；

、若明确自己达不到企业对人才的要求，及时调整择业期望值，节省人力、物力；

、通过了解企业对人才的定义，对该目标企业有更深的认识，为之后撰写简历、面试打下基础，甚至在就业初期都将受益匪浅；

、通过对企业的了解，将降低遭受求职陷阱、上当受骗的几率。

在\*日的采访中我们发现，许多在读大学生很难对自己所学的专业将来会涉及哪些行业、职位说出个大概。据报道，前不久在华东师范大学举行的公共就业服务进高校的活动中，只有不到30%的学生认为非常了解或比较了解自己的个性、兴趣和能力，不到25%的学生能清楚或比较清楚自己在职业发展中的优劣势，而对未来3～5年的发展计划比较模糊的却占到35%，甚至还有15%学生表示从未考虑过这些问题。结合前程无忧此次的调查结果可以看出，众多学生在自身及就业目标的认识度不够，方式方法上也存在问题。求职前不知自己“卖”的是什么，不知该怎样“卖”，不知道该“卖”给谁，成为了横在大学生就业前三道隐型的壁垒；同时也进一步折射出国内高校对于学生职业规划开展的落后。

不明企业对于人才的要求的后遗症还表现在对自身的估计与期望上，超脱实际凭空对自身的评价通常会产生偏差。前程无忧的调查显示，有的学生认为自己就是人才，能够满足企业的人才期望。反观低于30%的表示“很明确企业对人才定义”的学生中，有的学生认为自己还不能满足企业的人才期望。其中有72%的学生表示自己不能满足的理由来源于自身能力素质的不达标。仅有的学生认为“道德品质”是最重要的人才标准

专业知识、工作经验、人际沟通、工作态度、创新意识、道德品质这六项人才基本素质，在大学生眼里哪一项是最为重要的呢？调查结果显示，“工作经验”排在第一，占总量的。其次为“专业知识”，占到，“工作态度”以11%位居第三。而仅有的学生认为“道德品质”是最重要的人才标准，在学生眼里最重要的人才标准榜中垫底。

前程无忧职业顾问分析认为：在如今的大环境下，一个成熟的企业在招聘应届生时，往往考虑更多的是道德品质、工作态度、这两项素质。对于企业而言，这两项人才标准是基础中的基础，是开展工作的基石。若企业有意要去培养、磨练、打造一个人，完全可以接受一张没有工作经验的白纸。但道德品质、工作态度却是决定了这张白纸材质的优劣，因此许多知名企业把“道德品质”列在人才标准的首位。这并不是冠冕堂皇的做法，而是企业对人才要求的重中之重。因为这些企业深知，人无信不立，企业无信不昌。一个不讲诚信的人，在企业的经济活动中，也许会带来一时的“小利”，但往往失去的是大节，继而失去的是企业长远的“大利”。当然，在实际情况中，道德品质的范围太过宽泛，所以，这里强调的是一种对职业的操守，一种负责任的态度。一位hr在谈及大学生素质时说：“有些大学生做错事以后，第一反应就是推卸责任——‘不是\*的’，其实没有责任感比犯错更可怕。”

此外，企业看重的人才素质中还包括创新意识与融会贯通的学习能力。前者决定了价值创新的来源，而后者关涉到工作的效率。李开复在给\*高校生的一封信中这样描述：“仅仅勤奋好学，在今天已经远远不够了。因为最好的企业需要的人才

都是那些既掌握了丰富的知识，又具备独立思考和解决问题的能力，善于自学和自修，并可以将学到的知识灵活运用于生活和工作实践，时时不忘创新，以创新推动实践，以创新引导实践。只有这样，我们才能不断研发出卓越的产品。”

>四、当代大学生所缺乏的素质和能力

、当代大学生所缺乏的素质

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

较高的思想道德素质

具有较高的思想道德素质是当今人才观的一个重点。所谓人才，首要的应该是一个品质高尚的、和谐的和趋于人格完善的人，是一个和社会融洽相处并且受社会欢迎的有道德的人。而在一个人身上确立高的思想道德素质，同样需要经过长期的学习和锻炼过程。加强思想素质建设，首先要建立辨识思维。这是一个人的世界观问题。其次，要处理好个人与社会的关系。在社会主义市场经济条件下，市场的作用是越来越大，但它们不能作为人生价值观的核心。金钱在经济领域里的作用越来越大，这是一种市场条件下的进步，它比情说了算，比权力说了算要进步。但是，金钱一越出经济轨道，介入社会其它领域，就会产生腐朽和社会丑恶现象。因此不能把它当作人生的最高目标，要正确对待金钱。我们必须以一个人对社会的贡献大小来衡量他的价值，这也是对当代大学生价值观的要求。

良好的业务素质

业务素质是大学生的必要素质，是我们为社会服务，为国家做出贡献的必备本领。现代社会的特征之一是社会竞争的加剧，而竞争时代的要求就是谁都必须凭真才实学取胜。业务素质主要包含以下几个方面：

(1)雄厚扎实的学科基础知识和精辟的专业造诣；

(2)不断进行专业研究、专业应用、专业开拓的兴趣和能力；

(3)管理能力。例如效率观念，同一个工程，它消耗的精神、时间、财力最小的当然是最好的。一个工程它有一个规划、组织、环境、人员、机制、时间、效率等一系列指标。因此，专业管理能力的培养，已成为高层次人才培养的一个重要方面。

(4)融合能力。当今时代的任何科学技术的突破都来自学科专业的融和，培养学生的专业融合能力实质就是培养创造能力。

(5)敬业精神。贝弗基在《科学研究的艺术》一书中总结道：“科学上成年人思维的发展，只能达到青年时期打的基础所能支撑高度。”必须充分意识到基础的重要性，特别要在“牢固”和“扎实”上下功夫，切忌搞花架子。

较高的文化素质

文化素质，通常又被称作人的文化素养，是知识、能力、观念、情感、意志等多种因素综合而成的一个人的内在品质，外化为人的人格、气质、修养。文化可以给我们很多直接和间接的人生体验和人生哲理，帮助我们了解世界，记忆自己对社会的责任。人文中有些很精彩的东西，能直接给我们启迪。孔子说过“君子和而不同，小人同而不和。”文化修养较高的人虽然各有自己的个性，但大家在一起却很和谐；小人没有自己的个性，但在一起却不能和谐。这话多深刻，对我们待人、处理人际关系很有启发。而以往教育的明显缺陷是人文教育薄弱，从而出现人的知识结构以至人格不和谐、不完善现象。二十世纪的人才必须懂得交流，而且还要善于沟通，敢于发表自己的观点，提出自己的建议，把一待所学，贡献给社会主义国家。

良好的心理素质

企业用人历来重视心理素质，学校教育、社会教育和家庭教育，缺少有意识的艰苦磨练教育、承受挫折教育、适应环境教育、正确处理人际关系教育等心理素质的强化教育，造成一部分学生心理非常脆弱，远不适应竞争的环境，这就给高校教育和大学生自身提出了增强心理素质的艰巨任务。

当代的大学生面临挑战多多，要想成功的迈出走向社会的第一步，一定要有这些基本的素质，才能适应社会的挑战。

、当代大学生所缺乏的能力

、对社会认识能力

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

、对自身认识能力

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

因此，后者是前者的必然结果。用辨证的方法将两句话连在一起，就具有着十分现实的指导意义的：首先，要做事，先做人。作为一个人，只有具备一定必要的综合素质和全面素质，尤其是成功必备的为人处世准则，才能在做事中正确思考、正确决断，最终取得成功。其中最起码、最重要的素质就是坚守信用，行事专一。俗话说，“人无信不立，业无信不兴”。由此可见，信用对于一个人的重要性不仅关系到他的人生成败，也与事业的成败息息相关。做人行事专一，持之以恒，认准目标，决不放弃，才能感天动地，化作精神，永世长存。另一方面，学会做

事才能更好的做人。做人是做事的基础，将事情做好，做出成绩，是我们努力前进的目标，同时又对做人有积极的促进作用。创业有成并惠及他人，是最好的做人方式，是将做人与做事有机结合的重要手段。只有一个德才兼备的人，才能依靠他的能力和修养去赢得别人的尊重与支持。

>五、如何提高学生综合素质，培养正确的就业观，实现顺利就业

\*农业大学校长柯炳生在亚太国际教育协会xx年会上表示，大学生就业难可能是一个比较长远的趋势。大学生就业难，大学生多不是关键，学生的质量问题才是关键。柯炳生校长认为大学生数量不是就业困难的主要因素，因为只有25%左右的新增劳动力来自大学毕业生，“质量问题才是关键”。现代企业都讲究用人求“实”不求“高”。“学历并非越高越好，企业看重的是个人的实战能力，宁可选择大专甚至更低学历有工作技能的人，也不需要没有工作技能的研究生。

1、调整高校专业设置，符合以市场为导向的社会需求

首先，要调整课程、专业和学科结构。一是在课程设置上，应从重知识灌输转向重学习能力、实践能力培养转变，增强毕业生的就业竞争力和工作适应力。其次，在专业结构的调整上，应遵循厚基础、宽口径的原则，专才教育与通才教育相结合，增强毕业生宽泛就业的能力。最后，在学科设置上，应该有利于学生建立合理的知识结构和能力结构，着眼于学生品德和能力的全面发展.

2、培养社会实践能力，增强大学生社会适应性

社会实践活动可以积累大学生的工作经验，全面锻炼其动脑、动手的能力，可以使大学生直接感受社会对人才的需求和对技能的要求，从而自觉调整期望值来符合社会需求。高校学生社团活动及社会实践活动能有效提高大学生素质能力。社会实践经验能有效弥补用人单位所认为的“大学生缺乏工作经验”不足。同时，社会实践还有利于发展大学生的非智力因素，而非智力因素也是大学生取得成功的重要条件。同时，企业对创新人才求之若渴，创新能力成为用人单位最重要、最看中的能力。把所学知识运用到实践中去，需要创新的能力。所以，高校要着重培养学生实践能力，使学生在实践活动中学习与积累知识，从而提高学生的就业能力。

3、培养良好的基本素质，提高大学生生存能力

为了更好地生存和发展，必须要培养大学生良好的基本素质。一是培养学生树立讲求诚信的道德观念。诚信是商业道德的核心，用人单位在选取人才时，其首要标准往往是是否诚信。因此，高校必须培养学生的诚信观念，使之形成稳固的诚信道德。二是提高人际交往能力，培养团队合作精神。高校要通过多种形式锻炼和提高学生的人际交往能力，把对学生团队精神的培养和传授专业知识紧密结合，给大学生提供各种机会进行相互协作的锻炼，使其明确树立起团队意识。三是训练学生的求职技能。求职技能是指面试技巧、日常礼仪等方面的要求。学校可以建立就业面试辅导中心，组织模拟招聘面试，开展岗前技能培训，组织参加招聘活动，使学生在实践中得到锻炼。

4、加强创业教育，培训大学生创业能力

高校毕业生不应该仅仅是求职者，更是社会职位的创造者；不仅可以通过创业解决自己的就业问题，还可以给别人提供更多的职位。因此，高校应加强毕业生创业教育。加强大学生创业教育，应从以下三方面着手：一是指导毕业生认识创业所必备的素质和条件，如创业知识的储备，资金的准备，技术和兴趣、个人能力，等等。二是请富有经验的创业成功者到学校为毕业生做报告，让学生从成功者的经历中积累经验，了解创业的基本程序。三是专设大学生创业类选修课程，让学生通过课程系统学习创业知识。

5、加强学生特色能力培养，塑造学生的核心竞争力

如果说基础知识和基本技能决定学生能否顺利毕业，而团队合作精神、踏实刻苦精神、社会适应能力、持续的学习能力则是学生能否顺利就业的关键，这也是能否得到用人单位青睐的关键因素。当然这些因素必须通过一定的特色能力体现出来，而不是笼统地说自己具有团队合作精神或者社会适应能力等。例如，如果一个学生在学校学习成绩一直都很好，那么在求职时，就完全有资格说自己具有踏实刻苦的精神，具有持续的学习能力。至于其他能力，则可以通过别的指标来说明，这需要在校学生发掘自身的优势和特点，不断培养自己的专长或者特长，以便自己在走向社会时真正具有核心竞争力。除此以外，上文所提到的个人发展的第三层次因素，即创新精神、实践经历、组织管理能力、人际交往能力等，也需要在校大学生注意\*时的积累，除了认真刻苦地学习外，注意多参加社会实践活动，注意观察和思考，培养创新精神和组织管理能力，这些是个人在顺利就业后能否得到继续提升的关键因素。

6、实施全程式学生职业生涯设计指导，树立正确的就业观，培植新的就业增长

从调查研究可以看出，社会和用人单位对学生评价的高低主要看学生\*时的积累，这些素质决不是学生在临近毕业前就能提高的。必须在大学阶段有针对性对毕业生进行就业指导，

开设就业讲座，宣传就业的相关政策，使学生认识到就业的原则是学生自主择业，市场调节就业，学校推荐就业，\*促进就业。对毕业生应强化应聘技巧和语言表达能力的训练，使学生树立先就业，再择业，后创业的就业观，树立从我做起，从小事做起，从基层做起的观念。

总之，要引导学生全面提升其综合素质，为就业打下坚实的基石。在综合素质中，文化素质是基础，文化素质包括掌握知识、能力、方法、仪态等，是知识和能力的综合。它有助于提高学生的思想境界，开拓思路。专业基本知识积累，专业技能的熟练掌握，才能拥有自身专长以形成核心竞争力。所有这些素质的形成需要高校在人才培养中统筹兼顾，既突出重点又注意各方面素质的\*衡，同时加强正确的就业观培养，由此培植新的就业增长点，真正促成学生顺利走向社会、服务社会。

**学生自主择业工作总结4**

尊敬的学校领导：

您好!

作为一名高中班主任老师，我很高兴能够向您推荐我的优秀学生高凤杰，同时感谢您拨冗阅读此信。

高凤杰同学十分希望通过贵校的自主招生来实现他的梦想——考入中南大学。

在众多高校中，充满湖湘文化底蕴的中南大学深深吸引了他，他还告诉我中南的新校训是“知行合一、经世致用”。高凤杰进入高中近三年，三年如一日的努力，成绩一直名列前茅，最好的成绩是年级第六名。

高凤杰同学热爱学习，更热爱生活，在紧张的学习的同时，他也非常注重社会实践活动。他一直热心公益活动，每年的高考、中考期间，他都主动报名参加志愿服务活动，活动期间，他勤于动手，所负责的区域卫生整洁，物品有序，他耐心细致，深受考生喜爱，老师好评。他还主动报名参加了郯城县创城活动，头顶烈日走上街头，发传单，做保洁。他一直关注郯城县义工联盟，打算高考后就参与义工活动。

高凤杰同学虽然是理科学生，但是很有演讲天赋，他声音浑厚，思路清晰，辩证有力。他曾在郯城二中校会上慷慨陈词，激昂奋进之情鼓励了四千多学子，他曾主持二中晚会，声情并茂，很多老师都惊喜交加，惊其可畏，喜其优秀。

高凤杰同学的第三个特点就是热爱运动。

好的学生就应该进入好的学府深造，高凤杰的选择是我最赞成的选择，希望贵校能够给予这个优秀的高三男孩一个机会，让他去完成自己的梦想，走出自己的道路。

敬礼!

推荐人：

20xx年xx月xx日

**学生自主择业工作总结5**

为全面总结20xx届毕业生就业创业工作经验并进一步做好20xx届毕业生就业创业工作，20xx年9月23日在办公楼一楼会议室，吕海升副院长主持召开了“20xx届毕业生就业创业工作总结暨20xx届毕业生就业创业工作布置会议”，招生就业处、大学生创新创业教育中心、各系主管学生工作副主任、学工办主任、20xx届、20xx届毕业班辅导员参加了此次会议。

首先，由各系进行20xx届毕业生就业工作总结汇报并提出20xx届毕业生就业工作计划，各系重点对本系20xx届毕业生签约率的完成情况、工作中存在的难点问题、改进办法及经验进行了汇报。

随后，招生就业处姜卓副处长对学院20xx届毕业生就业工作进行了全面回顾，对存在的问题及下一步措施进行了深入剖析，并对20xx届毕业生就业重点工作提出了明确要求，经过全院就业工作同仁的共同努力，截止到8月31日全院初次就业率为。随后，学院大学生创新创业教育中心刘春宇主任对学院创新创业工作进行细致总结和布置。

最后，吕海升副院长对全院20xx届毕业生就业创业工作的完成情况进行了深入讲评，肯定了取得的成绩，分析了工作中存在的四点不足并提出改进的措施，并对20xx届毕业生就业创业工作的有效开展提出了“六个方面”的宝贵意见，他强调：一是在新常态、新形势下，要充分发挥就业创业工作的导向作用，各系要强化组织领导，明确工作目标，强化全员就业，发挥各系在就业工作中的基层主体地位，突出重点，就业工作要用数字说话;二是围绕“多场、连续、岗位适需”的八字指导原则，进一步拓宽就业渠道，积极培育校园就业市场，尝试“组团式”校园招聘会，推动校企合作;三是多元化开展就业指导教育，加强课堂教学质量，提升就业指导课的师资水平，强化毕业班辅导员的就业工作能力，通过校园职业生涯规划大赛、毕业生就业形势报告会、大一新生就业形势报告会、优秀校友报告会等载体，提升就业指导工作的实效性;四是完善就业信息管理，提升就业服务质量，招生就业处应加强到各系的就业调研活动，督促、推动各系就业工作有效开展，发挥大学生职业发展协会的作用，促进学生主动就业，细化就业微信平台建设，细致做好就业数据的统计和上报工作，细致做好“双困学生”培训工作，为“双困学生”铺平就业路;五是完善创业制度建设，通过素质拓展、创业教育、大创计划、创业类竞赛等途径，传导理念，通过创业工作促进就业工作;六是招生就业处及各系应建立就业创业工作考评体系，高质量完成20xx届毕业生就业质量年度报告，为学院人才培养、课程设置、学科建设建言献策。

**学生自主择业工作总结6**

军官自主择业退役金的计算方法

一、转业干部自主择业退役金发放规定有哪些？(1)自主择业军队转业干部，由安置地政府逐月发给退役金。退休金包括职务、军衔(级别)工资、基础工资、军龄工资和军队统一规定的津贴补助。其中，基础工资和军龄工资按全额计发。

(2)自主择业的转业干部的退役金，根据移交地方安置的军队退休干部退休生活费调整的情况相应调整增加。经济比较发达的地区，自主择业的转业干部的月退役金低于安置地当年党和国家相应职务等级退休干部月退休生活费数额的，安置地政府可以发给差额补贴。

（3)退役金免征个人所得税。自主择业的转业干部被党和国家机关选用为正式工作人员的，停发退役金。

(4)自主择业的干部去世后，从去世的下月起停发退役金。区分不同情况，一次发给本人生前10（自然）个月至40（烈士）个月的退役金作为抚恤金和一定数额的退役金作为丧葬补助费。

遗属生活确有困难的。由安置地政府按照国家和当地的有关规定发给生活困难补助金。

(5)按退休金标准合并计算后，月退役金不得超过100%的发放比例。

(6)本规定自20\_年1月19日执行。

二、转业干部自主择业补助费和退役金标准是多少？

(1)对象：自主择业的团职(含处级文职干部和享受相当待遇的专业技术干部)和军龄满20年的营职(含科级文职干部和享受相当待遇的专业技术干部)。

(2)补助费的标准：军龄15周年以内的，军龄每满1年发给1个月的本人原工资；从第16周年起，年龄每满1年发给个月的本人原工资。(30年：15+)

(3)退役金的标准：军龄20年以下的，按转业时安置地同等级军队干部月职务、军衔(级别)工资和军队统一规定的津贴补助的80%计发。军龄满20年以上的，从第21年起，军龄 每增加1年，增发1%；荣立一等功或被大军区授予荣誉称号的提高15%，荣立二等功的提高10%，荣立三等功的提高5%，符合其中两项以上的，按照最高的一项标准增发；在边远 地区或者从事飞行、舰艇工作的，满20年以上的，提高15%；满15年以上的，提高10%；10年以上的，提高5%，符合其中的两项以上的，按照最高的一项标准增发。(30年：80%+10%+5%=95%)

三、转业费是由哪些费用组成的？具体标准是什么？

转业费是对军官、文职干部、士官经批准退出现役，转业到地方工作而发给个人的各种费用的统称。转业费包括转业安家补助费和转业生活补助费。

(1)转业安家补助费。师职(专业技术6级)以下干部、士官，干部军龄在14周年(士官10周年)以内的，发给4个月工资；干部从第15年起(士官从第11年起)，服现役每满1年再增发个月工资；服现役时间按周年计算后，剩余月份可按满周年的标准计发。(30年：4+16/2=12)

(2)转业生活补助费。师职(专业技术6级)干部、士官，连续军龄在8－9周年的，发给3个月工资；9周年以上的，每满1年增发1个月工资，但最高不得超过16个月。(30年：3+16=19)

四、关于自主择业军转干部退役金计发基数及退役金计算公式？

1、[20\_]国转联8号文件出台后，有关退役金方面的具体政策，目前国家出台了国转联[20\_] 9号文件。关于军龄增加的比例,地区津贴(含边远,艰苦,驻西藏特殊,地区生活津贴)具体标准和计发比例。

2、退役金计发公式：退役金数额＝｛［职务工资+军衔（级别）工资+军队统一规定的津贴补贴］×（80%+增发%）｝+基础工资+军龄工资。

五、关于自主择业军转干部军龄增发比例问题

计算军队转业干部的军龄，统一截至到批准其转业当年的3月31日。按中发[20\_]3号文件规定，军龄满20年以上的，从第21年起，军龄每增加一年（必须满周年），增发月退役金计发基数的1%。

六、关于自主择业军转干部退役金延时发放问题

1、自主择业军转干部的退役金是由国家转移支付的，与当地政府及经济状况没有关系。

2、每年出现一到两次不能按时发放退役金，主要是在每年一月份，主要因为军转干部转业地方由地方接供，部队工资转为退役金。转业干部不能及时将报到手续交来所至。

第一、自主择业干部能够领取数目可观的补助金和退役金后财[20\_]45号规定对自主择业的转业干部，在发给转业生活补助费和安家补助费的基础上，发给自主择业补助费，也就是说自主择......

河北省自主择业的军队转业干部安置管理暂行办法第一章 总 则第一条 为贯彻落实《军队转业干部安置暂行办法》、《关于自主择业的军队转业干部安置管理若干问题的意见》、《......

最近几年，我们坚持“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的高校毕业生就业改革方向，但与之相适应的机制还不够完善，政策还不够配套，高校毕业生就业如何同全......

自主择业申请书尊敬的各位校领导：本人出生于###年#月#日，是西乡县职业技术高中##级##专业#班的学生##，身份证号：##，家住在学校的这段时间让我学到了很多东西，如何做人，处事，也学到了......

军官自主择业退役金的计算方法一、转业干部自主择业退役金发放规定有哪些？ (1)自主择业军队转业干部，由安置地政府逐月发给退役金。退休金包括职务、军衔(级别)工资、基础工资......

**学生自主择业工作总结7**

为深入了解当前大学生的就业状况及存在问题，掌握第一手的资料，国家^v^湘潭调查队于XX年4月—5月组织专题调研，实地走访了湘潭大学、湖南科技大学、湖南工程学院、湖南城建职业技术学院等五所在潭高校，与就业指导部门负责人和部分大学毕业生就当前的就业形势与就业方向开展座谈、交流，并和市人事局、教育局、劳动局等部门有关专家进行了深入探讨。调查中，向应届毕业生发放了无记名调查问卷，回收有效问卷136份。

>当前大学生就业现状

>1、企业进校招聘明显萎缩，签约率大幅下降。

据了解，往年10月,各大企业都早早地启动了校园招聘计划,各大高校内也因此呈现一片欣欣向荣的景象，而09届毕业生的校园招聘在启动期便寒意阵阵。在走访调查中，校方人员介绍，XX年10-12月的校园招聘跟往年相比冷清了许多,部分往年的招聘大户和积极分子不见了身影,甚至有企业宣布取消了校园招聘计划。据湖南城建职业技术学院统计，截至XX年底，来校招聘的单位约有200家，需求人数不到1500人；上年同期，招聘单位有300多家，需求人数超过XX人，减幅分别为50%和。

XX年4月以后，经济形势有所好转，企业进校招聘情况有所改善，加上从中央到地方都出台了许多措施促进高校毕业生就业，学校也利用各种渠道，引进企业，积极推荐本校毕业生，招聘单位比XX年1月之前要多。但是，尽管学校工作有所成效，当前大学生就业形势仍不容乐观。截至5月上旬，湖南城建职业技术学院正式签约的毕业生不到40%，比往年同比下降了40多个百分点；湘潭大学、湖南工程学院正式签约率约为20%，比往年大幅下滑。本次回收的五所高校调查问卷显示，应届毕业生正式签约比例仅为，达成就业意向但未签约的比例也只有，两者合计还不到40%，虽高于\*社会调查所XX年2月公布的电话调查结果的整体就业率，但与社会保障部公布的力争XX年应届毕业生就业率达到70%的目标还相距甚远。

>2、预期薪酬明显下降。

在日益严峻的就业形势下，昔日的“天之骄子”们显然在心理上已经完成了向普通劳动者的转变。调查显示，毕业生已经走出“要价”过高的误区，预期薪酬回归理性。湖南科技大学江主任反映，本校应届毕业生今年的薪酬定位在1000元左右，比去年降低了整整500元；湘潭大学、湖南工程学院等高校毕业生也出现薪酬大幅下降的明显趋势。

问卷调查显示，大部分大学生将底薪定位在“1000—1500”（）和“1500—XX”（），只有14%的大学生将底薪定位在XX元以上，甚至有的毕业生表示愿意接受“零工资”就业，这是以往没有出现过的情况。各大媒体也屡屡报道，就目前来说，房价在五至八千的城市，不到两千月薪的工作，也令大学生们求之不得。

>3、结构性矛盾突出。

据调查，各专业大学生就业情况出现了明显的“冷热不均”现象。各高校均表示，工科专业就业比较紧俏，湖南科技大学的特色专业采矿、地质、路桥专业在5月签约率已达到90%以上；文科、经济管理类就业困难，以往的一些热门专业，由于高校盲目扩招，导致供需比例失调严重，就业困难，由“热门”变“冷门”，譬如外贸英语、计算机专业，尤其是学校知名度不高的毕业生就业困难。湘潭大学谢处长表示，由于金融海啸席卷全球，该校英语、国际金融贸易、证券等专业受到的冲击最大；往年房地产行业是招聘大户，但是今年受社会大环境影响，房地产相关专业就业情况严峻；而房地产部门表现不佳又直接导致了建筑、施工设计行业的不景气，导致这些专业的学生遭遇到以往没有的“冷遇”；法学、中文、数学等传统专业表现较差；生物、化学等专业就业情况相对稳定，最热门的专业是市场营销。

由于今年中央出台了文件，要求健全基层医疗卫生服务体系，大力改善农村卫生服务条件，到XX年，使全国每个县至少有一所县级医院和若干所中心乡镇卫生院基本达到标准化水\*，县医院原则上要达到二甲医院水\*，每个行政村都有村卫生室，所以今年医卫类专业就业比往年好很多。农村的医疗改革使许多医疗机构起死回生，因此医卫类专业就业不但没受金融危机的影响，反而有所好转，成为09届毕业生中的幸运者。湖南职业技术学院曾老师介绍，今年本校有医卫类毕业生2374人，已签约和达成就业意向的已有90%左右，令许多专业望尘莫及。

>4、就业呈现性别差异。

除了专业差异，高校就业市场还呈现了明显的性别差异，女生的就业难度远远大于男生。调查问卷显示，男生的正式签约率为，已有意向但未签约的比例为；女生的正式签约率只有5%，有意向未签约的比例也只有。两相比较，可以发现女生的签约率和意向率都远远低于男生。面对残酷的就业市场，有15%的女生表示“不想马上就业”或者“继续考研”，有的女生认为用人单位选拔不公导致自己求职遇挫。湖南城建职业技术学院余老师介绍，虽然本校学生男女比例约为3∶1，但是建筑行业都倾向于要男生，女生就业成为学校的棘手问题。

>5、专科、高职层次毕业生就业情况明显好于本科生。

据教育部发布的信息显示，XX年全国中等职业学校\*均就业率达到，从XX年开始全国中职学校毕业生就业率连续四年达到95%以上。今年虽然受金融危机影响，但就目前调查的情况看，我们发现专科、高职层次的毕业生整体就业情况要明显好于本科毕业生，湖南城建职业技术学院的整体就业率高出湘潭大学、湖南工程学院近20个百分点。

专科、高职毕业生在对薪酬的心理预期和职业层次的要求都相对要低，而且很多专科、高职院校对学生的培养目标本来就定位在实用型“蓝领”人才，侧重于培养学生的专业技能、动手能力，很多院校采取联合办学、“订单式”培养等方式，使学生的就业成功率大大提高。譬如湖南城建职业技术学院是省建设厅的\'下属院校，其建筑类专业的学生很大一部分能在建设系统相关单位实现就业；湘潭教育学院对全日制学生实行订单式培养，与广东、江浙等地多家用人单位签订了联合办学协议，为毕业生多方提供带薪顶岗实习与就业\*台。

>6、定位城市，不愿去西部、下基层。

虽然在残酷的现实面前，很多大学生转变了观点，不再一窝蜂的涌向北京、上海等大城市，“孔雀东南飞”的景象也一去不复返，但是相当大比例的毕业生仍不愿去西部省份，不愿下基层工作。问卷调查结果显示，的学生在求职时优先考虑个人发展机会，尽管有的毕业生表示赞成“大学生志愿服务西部计划”及\*新近出台的大学生到农村基层担任“村官”计划，但是只有的学生表示愿意去西部或农村寻求个人发展，有的学生认为这会限制个人未来的发展，而且有的学生对相关措施的配套优惠政策缺乏信心，湖南科技大学XX年还有5名通过了村官考试的毕业生出于种种顾虑放弃了当村官的机会。

>7、考研、“考公”热持续升温。

在“找工作难，找好工作更是难上加难”的情况下，很多大学生将目光锁定在考研究生、考公务员（或是参加选调生考试）上，于是出现了熙熙攘攘的考研大军和蔚为壮观的考公务员一族。湖南科技大学今年有500多人参加研究生考试，是去年考研人数的近5倍。湘潭大学今年有847人参加了选调生考试。从大范围来看，今年全国各地有万人涌向国家公务员考场，争夺万个职位；今年湖南省公\*也出现了万人竞争4000岗位的情况；全国有万考生奔赴研究生考试考场。湘潭市XX年、XX年公务员招考职位数分别为195、77，报考人数分别为3528人、3306人，考试录取率分别为和，竞争激烈程度逐年加剧。浩浩荡荡的考试大军中有相当大比例的人为应届大学毕业生和往年未就业或是就业不稳定的大学生。

>8、就业难引发了明显的社会问题。

一些学生遭遇多次求职受挫之后，容易引发焦虑、自卑、失落、怀疑等消极情绪，甚至出现了媒体上报道的就业不成而厌世轻生的惨案。调查问卷显示，在求职受挫后有的学生个人生活态度比较消极，有的学生怀疑自己的能力，的人怀疑\*的能力。湘潭大学就业指导中心介绍，很多贫困生倾家荡产举债读大学，一毕业就失业，心理落差很大，校方担心因学生们找不到工作，无法正常离校而带来一系列不安定因素。

由于就业难，高考弃考现象严重。据统计，XX年高考报名人数约为1020万名，比去年约减少40万，约84万应届高中毕业生没报名参加今年的高考，这一方面是由于大学费用昂贵，另一方面是毕业生就业困难，新的“读书无用论”悄然泛起，在这种情况下，重庆万名贫困高中生自动放弃高考也就在情理之中。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找