

调查显示:超过六成大学生对就业现状不满 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E8_B0_83_E6_9F_A5_E6_98_BE_E7_c123_280876.htm 日前，中华英才网对今年毕业的大学生进行了就业情况调查，收到了2300多份问卷。结果显示：超过六成的大学生对于毕业后的工作不满意，其中12%的大学生表示很不满意。这一调查结果从一个侧面反映了在巨大就业压力下，大学生就业普遍存在的“先就职，再就业”的被动现象。六成大学生就业不满意 在对自己工作的满意程度的调查显示，50%的接受调查者认为工作“不好，跟想做的工作有很大差距”，更有12%的受调查者认为“很差，完全不是我想要的工作”。显示出今年毕业的大学生对于就业情况普遍不满意。为什么毕业生对就业状况不满意的比例这么高？为此，中华英才网还做了工作匹配程度和薪资两个方面的调查。在工作匹配程度上，专业是否对口是一个十分重要的因素，调查结果显示，超过六成（61%）的受调查者认为就业职位专业“基本对口”，或者“完全对口”。基本上，可以排除大部分因为专业不对口而造成对工作不满意的因素。而薪资调查显示正好相反的结论，高达19%的接受调查者认为薪资“太低”、38%认为“比预想的低”。反映出薪资待遇是造成新毕业大学生不满意目前工作的主要原因之一。“这一调查结果的出现并不意外。”中华英才网人才研究中心的人力资源专家孟莉接受采访时说：“中华英才网今年推出了第一份大学生就业心理调查的研究报告，在这份报告中，我们发现一个很重要的现象，那就是接近一半的毕业生面对就业时‘自我认识不清’，就是说不

知道自己适合做怎样的工作，但是与之相对应的是薪金期望值并不低。在这样的情况下，这个调查结果也在意料之中。

”对于这一现象，孟莉认为对于大学生来说，对现有工作不满意不是一个良好的心态，新入职的员工最重要的是积累工作经验和提高工作能力，大学生最大的优势是学习能力强，思维活跃，善于利用自己的这些优势，就能够较快的成长，并能够很快在企业中获得更大的发展空间。在本次调查中，记者还发现了一些很有趣的问题。比如，在对目前工作的胜任程度上看，77%的大学生表示胜任目前的工作，但却只有65%的人能够留下来继续工作，而19%的大学生在企业的试用期结束后，将主动或者被迫离职，还有很多人即使超过了试用期，还没有转正。这一方面反映出企业和大学生对于自己能否胜任第一份工作有着不同的理解，另一方面也反映出就业“供过与求”而损害大学生利益的隐忧。“师傅”无用？传统上，新毕业的大学生到达用人单位后，都会配备一名老员工担任“师傅”，来指导大学生适应分配的工作，学习工作经验和技能。但是随着就业情况的多样化，这种传统的方式正逐渐受到冷落。在中华英才网的这次调查中，高达35%的大学生反映根本没有任何“师傅”指导自己，只有1/4的就业大学生有“一对一”的师傅指导。这一现象对于大学生如何更好的适应工作十分不利。新入职的大学生缺乏工作经验，如果没有专门的指导“师傅”带领，在了解企业文化、熟悉企业规章制度、工作方式方法等方面都将出现无序现象，新员工迟迟不能进入工作状态，不能胜任企业交付的工作任务，对企业来说是一个很大的损失，而员工也无法有效的成长。其实还是有一些企业十分重视新员工的入职指

导工作的，比如微软公司就有一个“终身师傅制”，每一个新入职员工都会配备“师傅”，在不同的职业阶段，也有不同的师傅来提供随时的帮助。英特尔公司也有这样一个“伙伴”规则，新入职的员工，经理都会指派一个“伙伴”给他，不方便询问经理的事情或者工作咨询、办公设施、规章制度等方面的内容都可以随时问“伙伴”。在这样的“师傅”制度下，新入职的员工都能够很快了解企业的行为方式和工作方式，能很快融入企业，获得发展。这些优秀的管理方式和方法值得国内企业学习。然而，更有戏剧性的是，虽然大部分就业大学生有“师傅”指导，但高达48%的大学生认为“师傅”的指导毫无帮助，这一现象值得特别关注。表明很多企业在吸收大学生之后，并未能给他们提供很高的就职教育和培训。造成这一结果的原因，孟莉认为是新毕业大学生就业后的稳定程度不高，因而造成企业在培养方面的投入也比较谨慎，这样的谨慎反映出很多企业在用人理念方面还不健全，在企业文化建设方面还需要加强，只有认识到人才是企业发展的根本之后，才会更加重视人才，更加注重培养人才。不过，前面提到的这些知名企业在这方面的的工作还是应该肯定的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com