人才市场调查报告通用6篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：https://www.xiaorob.com/fanwen/zhuanti/34314.html

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

人才市场调查报告（通用6篇）

要去了解一件不明白的事情时，我们通常要进行深入的调查研究，最后用调查报告将调查成果展示出来。调查报告怎么写才合适呢？下面是小编为大家收集的人才市场调查报告（通用6篇），欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

人才市场调查报告（一）：

一、调查方法与对象

（一）调查方法

在调查进行前我们进行分工合作，一个同学去企业招聘人员及应聘人员处进行询问，另外两个同学去统计数据。调查过程中我们发现许多企业都是招聘的“ 文秘方面 ”的人员，比如说公关员和接线员等，但我们也都将其归入到文秘人员中。而且不同企业对于同种问题的回答也是不同的，这样不便于我们分析结果。调查后我们对数据和问题进行了分类和汇总。

（二）调查对象

我组首先制定调查方案，设计调查问题，预定调查时间，然后于xx月xx日群众对招聘企业的工作人员进行调研。调查状况如下：

据统计，本次招聘会共有招聘企业200多个，来自各地，还有北京、河南、江苏等省外地区的用人单位到会招聘毕业生，其中，泰安、济南、济宁、临沂等地市的企业占了招聘企业的大多数。其中招聘文秘人员的企业大约有86家。

二、考察结果与分析

（一）就业前景

从总体状况来看，我们专业的就业前景还是比较乐观的，大部分企业都表示或多或少的会需要文秘人员。经我们调查招聘文秘的企业约占企业总数的43%。但是那些招聘文秘企业中约有95%表示不限专业，潜力是企业招聘最重要的因素，其次才是大学所学的中文及管理类专业，这样很不利于我们这些专业对口的文秘学生。另外有极少数企业表示限专业，但是主要是煤炭、经管等技术型的专业，而我们大部分文秘专业的学生都无法胜任这些专业。同时，企业对于文秘人员要求太高，在普通话、计算机操作等方面均有较高要求。但是这些企业最终给出的工资都较低，大约在1000—1500之间。经我们统计企业招聘的文秘人员总数大约在400左右，而全部人员总人数大约是8800，约占4。4%左右。所以相对于其他专业来说，我们还是比较有优势的。但与招聘总数约为2000人的经管类专业、总数约为200人的人事管理专业、总数约为140的行管专业以及总数约为500的计算机网络专业相比，我们的就业形势依旧比较严峻。

（二）工作资料

经我们调查，一部分企业直接说明招文秘人员的，而另一部分则是“ 文秘方面 ”的工作，其实就是将文秘大类的主要工作资料分清楚了。其主要有客户接待员、电话接线员、公关员等等。在我看来，这些工作分清楚后，对文秘的专业性有了更高的要求。可能很多人觉得只从事某一方面的工作很简单，但是从企业的初衷来看，之所以这么细的招聘文秘人员，必定是对文秘人员的某些特定方面要求较高。经询问，普通文秘的工作主要是写公文、整理办公室、打印文件、传达上级的命令给下级等等，平时工作不是太多，但是一旦上级有要求，可能会在一段时间内很忙。

（三工作状况

从工资待遇来看，企业对文秘专业带给的工资待遇普遍较差，大部分在1000—1500之间。虽然不少企业表示这是因为应聘者刚进入企业，因而才不会给较高的工资。但是那些经济类及计算机等专业性强的专业确是高起点高薪水的。因此从这方面来看，文秘完全不占优势。从就业后的升职状况来看，大部分招聘企业表示，企业的文秘完全有升职的机会，前提是这个人又潜力和良好的道德修养水平。由于应届大学毕业生缺乏实践经验，因此大部分企业都不会让应届毕业生从事管理类的工作。而文秘工作不仅仅能够从基层做起等待升职的机会，还能够观察管理人员是如何从事管理工作的。所以文秘人员极有可能会升到薪水和等级更高的工作的。

（四）地域选取

参加本次招聘会的企业大部分是泰安本地的企业，而根据我们周围真实应聘的毕业生的反应来看，他们中的大部分还是对自己家乡的企业比较关注。正因为他们对故乡的感情如此浓厚，那些数量不多的外地企业成为了招聘市场的热门。

三、讨论与对策

（一）调查结论

其实，调查和总结了那么多，无非就还是那句话，企业看的是个人潜力。对于一个文科专业来说，写公文这些工作非中文专业人士大部分也能胜任。那我们又靠什么来与他们竞争呢主要是我们大学里所学的良好的专业素养与在寒暑假的实践中所得出来的实践经验，只有将所学的理论知识付诸于实践才能向招聘单位或者实习单位展示我们的优势。

（二）应对措施

过去，我国无独立的秘书学科，往往把秘书学作为中文系的一个分支专业。而我校的文秘教育专业开设时间也不是太长，且我校是处于本科文秘专业的开拓时期，国内可借鉴的文秘专业经验较少，且其他开设本科文秘专业的校园有一些是借鉴的我校的培养方案。因此我校的文秘专业怎样培养文秘人才便变得极为重要。

此次调查，我主要有以下几条推荐：

1、务必进一步增强学生的基本技能，如硬笔字、普通话、仪态等。这些主要是靠学生的自觉练习。

2、在当前越来越严峻的形势下，对毕业生的就业指导应进一步加强。

3、适当增加在校生的实习时间，并加强实习管理，设立一套实习制度，让未实践过的学生明白什么该做什么不该做，不偷懒不逾矩。

4、对重点就业地区或重点就业单位的毕业生进行就业跟踪服务，对用人单位进行回访。

四、考察体会

“ 实践出真知 ”。经过此次的调查，不仅仅让我切身体会到文秘专业的就业现状，也让我明白了只有透过实践才能得出客观、真实的数据，同时我也体会到自身的问题所在，为将来的学习及就业有了更明朗的方向，而这些都是在课本里找不到的。

由于缺乏实践调查经验，此次我们也看到了自身进行实践调查活动的不足之处。进行调查的时候，我们没有记熟本来准备好的问题，所以在招聘人员面前出现了想不起来问什么问题的状况，造成了比较尴尬的场面。同时由于当时招聘现场人比较多，一些企业的招聘状况无法看到，因此我们统计的数据与真实的就应还有一些不小的偏差。

本次参加毕业生需求市场社会实践调查，让我对自己的潜力有了一次很好的考验。在这次社会调查中，我从有一些胆怯到鼓起勇气，从不知所措到计划周详，从中我发现原先企业招聘人员也并不是高不可及，他们也不是电视上演的那样专门挖苦应聘者，只是我们的方法妥当，语言得体，仪表公整，能给人以强大的亲和力，这样我们就能水到渠成，问我们想问的问题，办好我们所想办的事。

这次调查也是一次实践，它锻炼了我们的胆量、头脑和口才，我很高兴能顺利完成这次任务，期望能透过这种有好处的社会实践多多锻炼自己，使自己的潜力能够不断的提高。

人才市场调查报告（二）：

近期，我部组成专题调研组，对xx年以来全市31家规模以上企业人才队伍状况进行了调研。调研采取个别座谈、问卷调查、数据统计等方法进行。透过多层次、多角度调研，基本掌握了规模企业人才队伍状况，对如何加强全市企业人才工作，为工业强市带给人才支撑进行了一些思考。

一、人才现状

人才培养力度加大，培养措施得到增强。问卷证明，一部分企业对人才培养的经费投入明显加大。如湘澧盐矿用于人才培养的年均费用达20万元，金湘猪鬃去年投入15万元加强企业人才的培养，另有7家企业人才培养费用在1万元以上。石化仪还对单位干部职工参加学历教育的费用实行全额报销。人才培养的措施明显增强。问卷证明，各企业培训人才的方式主要有外聘专家授课、企业内部专长员工授课、选派外出进修、播放光碟、订阅专业书籍等。如湘澧盐矿依托机电学院请湖南省干部教育管理学院教授定期给中层以上管理人才上课，金湘猪鬃与长沙集成人才培训公司达成协议，分期分批将全体中层以上管理人员和专业技术人才送到长沙进行系统培训，效果比较明显。受调问卷证明，认为企业培训活动开展得较多的占51。6%。

二、存在的问题及原因

企业人力资源管理理念尚需改善。

一是企业人才资源是第一资源理念缺乏。这在一些生产规模较小的私营企业中尤为突出。多数企业管理层没有培养职业经理人及新产品研发带头人的想法和措施，对人才的使用只看眼前，不重长远，能用一时则用一时，不愿花钱培养人才，而且缺乏有效的激励机制，个性是有竞争力的薪酬激励机制。理念的缺失导致了人才环境的不优。调查中，64%的企业人才认为企业主对人才的重视和关情绪况是一般，69%的企业人才对自己目前的薪金感觉一般或不满意。

二是企业用人近亲繁殖现象普遍。民营企业大多采取的是家族式的管理和族群式的人才聚集，个性是企业管理层基本是自己人，对外聘技术人才也是顾虑重重，不敢放手使用，怕他们跳槽或者自己办公司，成为潜在的竞争对手。这就导致部分企业人才没有归属感而一走了之，长此以往，企业缺乏人才支撑，缺乏发展后劲。

三是企业用人存在急功近利思想。一些企业虽然也表现出了对某些岗位人才的渴求，但也存在急功近利思想，表此刻对人才的只用不养或重用轻养，只把人才当蜡烛，而不是可充电电池，不少企业都认为人才就要来即能用，企业能够不承担人才培养和培训义务。如邦乐公司负责人就表示他们的技术人员全部来自汽车改造行业人才队伍比较成熟

的株州，基本不用公司培训。对企业培训状况的调查结果也证明，大多数企业虽然也对员工开展比较经常的培训，但多是一些基本的公司章程或操作流程等应知应会教育，少有涉及提升员工综合素质或专业技能的培训，对岗位技能培训采取最为广泛的形式就是师傅传带式，少有正式的理论培训班或产品研发班。调查中，54。9%的企业人才认为企业近两年培训活动开展较多、60%的企业人才反映企业培训员工的主要方式是企业内部专长员工授课、65。5%的企业人才认为企业目前比较注重一线生产技能培训。

企业人才队伍建设机制亟待健全。

一是企业人才人事管理不规范。有的企业与员工签订的聘用合同不鉴证，不实行人事代理，不为专业技术人员申报职称，导致有的专业技术人员连续多年没有晋升专业技术职务，现有职称还是从原先的公有制单位带进去的；大部分企业人才引进后没有人事档案、养老保险、劳动保障，各类应由企业负担的保险都没有；个体户式经营与家庭式管理对企业人才只有月薪或年薪，没有正常的薪酬激励机制，干好干坏一个样等。种种管理上的不规范，导致了本地企业人才引力的缺乏。雪丽造纸年初准备从长沙电力校园引进两个大专生，上午确定的初步意向下午就收到了辞呈。石化仪近两年从机电学院引进的6名大中专生也只留下了2个。

二是企业人才市场发育不完善。全市没有构成统一的企业人才市场发展规划，对企业人才市场（如针对本市一些支柱产业）的现状、未来和对策缺乏系统的研究，个性是在发展方向上还没有构成统一的思想认识；人才市场管理混乱，操作欠规范，目前还没有构成一整套行之有效的管理机制，人才市场管理较混乱，出现了无序竞争、主管部门不明确等问题；人才市场中介服务整体水平不高，人才开发服务与人员就业服务混淆在一齐，人才市场仅停留在介绍人员就业的职业介绍层次上；缺少企业经营管理人才资源库，由于人才市场体系不完善，本就数量有限的经营管理人才又难以整合，企业往往只能盲目分散地自寻人才，因此，用一用，看一看，这天用，明天走的状况时有发生。

三是企业人才社会服务体系不健全。在原先国有管理模式下，企业人才的管理全由企业负担，包括企业人才的各种后勤保障服务，有人曾笑谈像湘澧盐矿这样的企业，除了火葬厂外，其它食堂、校园、医院、市场一应俱全。企业改制后，各种后勤保障在市场经济条件下逐步走向社会化，企业不再负担职工的生老病死，员工与企业间只存在最基本的用工关系。在企业一步到位甩开包袱的同时，社会化的服务却未跟进，必然导致企业人才的利益丧失。我们调查的很多规模企业连职工宿舍、食堂等最基本的物质条件都不具备，又怎能谈及引才留才。

三、对策及推荐

津市实行工业强市，需要有一支能够为之带给智力支持的人才队伍。而企业人才队伍建设的好坏，在很大程度上决定这一目标能否实现。当前，建设适应津市工业又快又好发展的企业人才队伍，应是各级各部门工作中的重中之重。

1、大力强化企业主人才意识

做好企业人才工作，关键要提高企业主素质，强化人才强企意识。

首先，要加强对企业主的教育培训。要透过党校调训、建立企业主协会开展活动、企业主论坛等方式，帮忙他们确立企业要腾飞，务必靠人才的理念，走出经济工作是硬指示，人才工作是软指标的误区，提高企业主重视人才、尊重人才的意识。

其次，要将引导与提高结合起来，在引导中提高企业主素质。如实行市级领导与企业主结对帮扶、定期走访等制度。要明确规定，凡是今后市级领导外出从事与经济工作相关的参观考察、招商引资时，要带领企业主一道外出，让他们身临其境地感受，在感受中更新观念，提高素质。

第三，要将工商联纳入到人才工作职能部门中来，充分发挥其团结、帮忙、引导、教育作用。

2、大力推动企业引进人才

一方面，要鼓励企业引进人才。实行人才引进零门槛制度，凡是企业引进的人才，在落户、子女入学等方面一律与党政机关、事业单位工作人员同等待遇。设立人才突出贡献奖和企业引进人才奖，由政府拿出必须的资金建立人才引进和奖励基金，对年度内引进人才最多，且人才签署劳动合同年限在2年以上的企业，由政府给予该企业5千至1万元的专项奖励。另一方面，要协助企业招贤纳才。要充分发挥人才交流中心的中介作用，采取组团参加各类人才招聘会，政府网页、党建网、电视台代为发布招聘信息等措施，帮忙企业引进各类人才。

此外，要更新人才引进的思维，实行企业顾问制度，与一些高校、研究院所的专家教授长期挂钩联系，聘请他们担任企业的技术顾问，或建立产品研发中心。采取每月发必须数额的报酬，平时不到企业上班，只在企业生产经营中的技术攻关或遇到难题的关键时刻请他们来解决问题。实行借智生才，让相关专家来企业进行阶段性的强化培训，手把手地帮、教、带，让企业员工学会学精关键技术，从而培育出本企业既熟练掌握关键技术又拥有丰富实践经验的人才。

3、创新人才培育管理措施

一是同等规格培训育人才。要实行企业人才与党政机关、事业单位工作人员在各种培训上享受同等待遇，要将企业人才培训纳入到市委党校主体班培训规划，每年至少举办2期。同时，透过培训，及时了解企业人才需求状况和通报省市有关人才培训信息，引导企业不定期的安排人才外出培训。

二是拓展党建功能育人才。大力寻求企业党建工作与企业人才工作的链接点，在企业中广泛开展以把共产党员培养成企业人才、把企业人才培养成共产党员为主要资料的双培工程。同时，实行企业人才工作联络员制度，由企业党建工作指导员或联络员兼任企业人才工作的联络员，这样既能够强化企业人才工作力度，又能够节约人力资源。

三是制定规划育人才。劳动、人事部门要分别根据企业人才特点制定人才培养工作规划，适时进行培养，并帮忙人才与省相关院校专业的教授之间牵线搭桥，建立联系，促进成长。

4、大力营造良好的外部环境

一要强化服务。对企业人才服务上要始终做到两个优先，即对企业人才人事代理优先，由人才交流中心专人负责，全程跟踪指导办理企业引进人才的人事调动、档案代管等手续；职评优先，企业人才的职称评定要与党政机关、事业单位工作人员同等对待，对优秀企业人才的职称评定不限指标、不按年龄排队、不规定身份。同时，充分发挥办事处、居委会的作用，为辖区企业人才带给低廉租住房和家政服务；鼓励社会人员参与企业后勤保障服务，解决企业人才后顾之忧。

二要落实待遇。人事、劳动部门要定期免费向企业人才带给政策宣传和咨询服务，并督促强制企业为人才及时办理养老、失业、医疗等6类保险。

三要强化激励。实行企业高层次人才市管制度，对企业主和企业高层次优秀人才由市委组织部、人事局和用人单位共同管理，帮忙解决他们的生活、工作、政治待遇问题对在全市经济发展方面做出突出贡献的人才，可聘为市委、政府经济顾问，推荐成为人大代表、政协委员。

人才市场调查报告（三）：

经过对人才市场的调查及分析，当前社会比较需要以下几种人才：

一：是具有设计才能，擅长室内设计、商标设计、广告设计、产品设计等设计人才。他们的设计作品能为企业或公司带来巨大财富。

二：是口头表达潜力强，具有较深的文章功底，学识全面，善于沟通，会使用电脑，具有较强的交际潜力，熟谙人情世故的公关、策划人才。

三：是熟悉掌握进出口贸易知识，善于应诉和答辩，会打官司的法律人才，个性是关于经济纠纷的，经济快速发展的同时，不可避免的，经济上产生的纠纷也就会越来越多。

四：是具有外资经验，擅长商贸会话，商业策划和翻译技巧的外语人才，在中国加入WTO以后，对于这样的人需求量就大大增加了，因为外资企业也越来越多的进入中国。

五：是具有较强的人才资源管理潜力，能为企业物色和选拔、培训人才的“伯乐”型人才，每个企业只有首先打理好自己的内部，才有更多的精力去发展自己并强壮自己，所以说每个企业都会需要优秀的管理人才。

六：是具有必须的企业管理经验，个性是具有企业危机管理经验的人才。

七：是工作严谨负责，能吃苦耐劳，具有某一项或多项特殊技能的人才。如熟练技工、高级技术人才以及某一行业的工程师等。

八：是具有市场调查、时常预测、市场分析潜力的调研人才。这类人才越来越受民营企业的青睐，未来市场竞争从必须程度上是市场信息的`竞争，因此市场调研人才成为民营老板们不可缺少的助手。

而此刻就对于西部地区，大多数城市是发展中城市，这些地区的企业也大多是属于中小型的，科技相对于那些发达城市也就落后一些。所以，就目前而言，西部地区更需要管理方面的人才以及服务性质的人，相对于专业化的人才需求量就少一些。但是随着西部大开发，西部地区对高水平的人才需求也将逐渐增加。

21世纪的社会，也挺需要创新型人才（即复合型人才）。

复合型人才就是指不仅仅在专业技能方面有突出的经验，还具备较高的相关技能。比如随着IT技术完全融入银行、保险、证券之中，那么，通晓金融、IT两大领域的金融业人才就是复合型人才，而这类人才将在未来几年内十分抢手。

复合型人才就是多功能人才，其特点是多才多艺，能够在很多领域大显身手。复合型人才包括知识复合、潜力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉，知识融合，技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质，个人既要拓展知识面又要不断调整心态，变革自己的思维，成为一名“光明思维者”。

网络新闻需要的复合型人才，首先在知识结构上就应是自然科学和社会科学的结合。其次，复合型的人才还体此刻对人文社会科学内各学科的融会贯通。再其次，复合型的人才还体此刻理论和实践的有机结合上。

“21世纪最缺的是什么？人才！”而“21世纪什么最贵？还是人才！”《天下无贼》里的贼头黎叔这样说。贼都是需要有技术，而真正企业所需的人才更是需要有技术有专业知识，才能适应市场发展，经济进步。具有一项专业技能，并在另外领域有特长的复合型人才更是市场上最缺乏，而企业又求之若渴的人才类型。市场调查显示，各行业各地区对复合型人才的需求十分强烈，企业偏爱复合型人才，而且“钱景”喜人。

由此可见，复合型人才也挺受青睐的。

人才并不只需要技术，也需要以下几种潜力：

跨领域合作者——21世纪要求人才不仅仅有自己的专业技术，更要求人才跨越专业的局限，在不同的领域不断完善自己；

高情商合作者——有一个比较高的智商固然重要，但是21世纪需要的人才是跨国界、跨领域的合作者，一个孤僻、自傲的天才不再是最好的人才，一个高情商合作者能为他的团队带来巨大成功；

人才市场调查报告（四）：

北京XX中高二（X）班

组员：XX、XXX、XX、XXX

组长：XX

据我校假期中所布置之社会实践任务，我组同学经协商、策划、调查、总结，现将调查结果汇报如下：

调查目的：调查目前国家事业单位（以中国药品生物制品检定所为例）的人才招聘状况，了解该单位各岗位人才需求及人才来源，人事录用条件，录用比例及流程，以及已录用毕业生工作状况等，并最终总结出结论。

假期中，由本组人员先于网站中收集资料，并对《国家食品药品监督管理局局属事业单位20xx年公开招聘工作人员简章》进行初步分析，提出问题，制作调查问卷，后走访该单位虚心请教，认真调查。是时恰逢年底，除夕将至，一派喜庆气氛，调查之进行难上加难，一度以前想要放弃，但为精神所支，我等往返奔波，终有所获，此时更觉得来之信息如肩上重担，不得不尽心竭力。

此次调查以问卷形式进行，调查对象为个人，调查资料围绕该单位此次招聘状况进行。从结果上看，调查资料基本贴合预计猜想，偶尔稍有出入，这也正是我们所须虚心总结的地方。问题分为六大部分：

一、针对不同职位的招聘对象和专业：这部分问题说明国家的事业单位主要招收的人才为技术职员，并且对专业知识要求很高。我想这部分人才大都应出自理工科，因此有较高的专业水准，同时应具有很好的专业技术和潜力，这

不只在中国，当前世界上最需要的就是技术人才——科学技术才是第一生产力！

二、针对不同职位的不同学历要求：我们调查了这次招聘的职员中，各种学历的人才占实际总招聘人数的比例，其中博士生占14%，硕士生有31%，大本42%，大专13%，而从需求量上看，硕士生即使已有31%之多，还是列在了需求榜首，需求量最少的则是大专生。这一组问题反映出来的很有指导好处，直接影响到我们如何计划学历。数据证明，当下的事业单位招聘时，硕士生是很有竞争力的，并且录取率就应相当高，而能够想象本科生的处境，即使占了最终结果的大多数，我想也该是人满为患，数人竞聘一个岗位。而博士学历仍没有体现出太大的优势，因此当下最为吃香的非硕士生莫属。

三、关于政治面貌：本人一向不以政治面貌为然，但是经此调查，却多了几分思索。结论是政治面貌确实对竞聘有必须影响，主要原因是群众身份无法证明自身的个人素质。但是有了必须的政治面貌就必须有素质吗？我们不好说，但是相比而言，政治面貌却是一种象征，也更有竞争力。

四、毕业生与在职人员：毕业生的主要劣势表现为

1、经验不足；

2、动手潜力差；

3、缺乏协调潜力。

此刻社会需要各方面都表现卓越的人才，经验我们虽然无从把握，但潜力却能够即时培养，答这份问卷的人已经为我们指出，所以如何不断完善，不停锻炼自身，使自己提前做好适应环境的准备是此刻我们年轻一代所应当重视的。

五、有关年龄：招聘简章中证明，大多职位需要30岁以下的年轻一代人才，我想这样设定

一是为了缓解就业压力，

二则更客观地反映了年轻人才不可估量的潜力，作为年轻人也应当时时把握这一点。

六、其他问题：这一块问题比较杂，一共四题。总的来说，一个人才想要进入行业工作，须要进行层层筛选，自然还有考试及面试，名牌院校也有必须的效应，而破格录用的状况也极其苛刻，因此只要脚踏实地的干，自身条件足够优秀，人才的成就不成问题。另外值得一提的是，事业单位没有试用期，也就是说竞聘成功便是一劳永逸。

作为一名理科生，我们以后要走的路多为应用性质，要么搞研究，要么学技术，不然就是工程设计等等，而国家事业单位性质比较折中，就业自然也是不错的选取，也是我们选取其为调查对象的原因。

人才市场调查问卷

引：兹有我校（北京XX中）社会实践任务——关于社会工作岗位人才市场之调查。意在令我等后生晚辈了解当下人事时局之微妙，调查求学之艰辛，求职用武之困苦。现得知贵所近来曾有公开招聘之变动，欲向贵所询查求教个中一二，望君切莫回避隐瞒，不胜感激！如此举与您带来不便万望海涵！！晚生于此先行拜谢。

余已将问题之简要摘列如下，望君告以所知。

调查目的：调查目前国家事业单位（以中国药品生物制品检定所为例）的人才招聘状况，了解该单位各岗位人才需求及人才来源，人事录用条件，录用比例及流程，以及已录用毕业生工作状况等，并最终总结出结论。

针对不同的职位的招聘人数及专业：

1、本次招聘对象大部分都是技术职员？

2、大部分岗位对该项专业知识要求很高？

针对不同的职位有不同的学历要求：

3、（以学历要求划分：博士、硕士、大本、大专）拟招人员数量与应聘人员数量之比（录用率）各有多少？

4、该比值是否与所要求学历程度成正向关系（即学历要求越高录用率越高，要求越低落选越多？）

5、哪种学历的需求量最大？&最小？

关于政治面貌：

6、状况雷同时是否能影响招聘结果？

7、某些职位需要中共党员的政治面貌，是否因为该职位需要更严格的各方面个人素质？

毕业生与在职人员：

8、毕业生除工作经验外与社会在职人员的主要劣势在于何处？

9、聘用社会在职人员是否由于其具有必须工作经验？

有关年龄：

10、不同职位年龄要求有细微差异，原因是否是根据当时单位内对各岗位职员的需要？

其他问题：

11、一名毕业生从得知招聘信息到正式工作，需要经历哪几个流程才算正式聘用？

12、毕业生正式聘用后是否有必须试用期来考察工作潜力，也有是说竞聘成功不是一劳永逸？

13、招聘时是否严格按照标准执行？如有个性状况能否破格聘用（烦请举例）？

14、招聘时是否很重视名牌院校的毕业生？

人才市场调查报告（五）：

当今和未来的国际国内竞争，说到底是人才的竞争。当前，欠发达地区人才工作面临新的机遇和挑战。从国际上看，随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，发达国家凭借强大的经济和科技实力，以优厚的条件在全球范围内加紧吸引人才，包括我国在内的很多发展中国家已成为一些发达国家争夺人才的重要战场，而且此刻有急剧蔓延到欠发达地区的倾向，这对我们无疑是一个新的挑战。从国内看，我国加入WTO后，人才问题引起各地普遍重视，从欠发达地区看，人才资源个性是高中级人才和专门人才的超多外流，以及现有人才的年龄老化、素质滑坡，已使传统的人才优势逐步丧失，而新的人才优势尚未培育起来，人才队伍建设和人才工作与全国平均水平相比，存在着较大的差距。作为欠发达地区，在激烈的人才争夺战中，如果不加大力度做好人才的培养、吸引、使用工作，那么，在当今和未来的竞争中，我们就将处处被动挨打，并对经济社会发展产生深远的影响。为此，必须要在人才问题上增强忧患意识和危机意识，充分认识人才工作形势的严峻性和紧迫性，增强做好人才工作的历史职责感和使命感，把人才工作提高到战略高度上来研究和部署。

长期看来，虽然中国人才资源配置市场化的进程已展开，并取得了举世瞩目的成果，但由于诸多因素的制约，我国人才的市场化程度还不够高，存在以下几个问题。

一、户籍制度的制约。因为现行的户籍制度，很多毕业的大学生思考到落实户口，很多人不愿意到私营企业里找自己适宜的工作，尤其是北京、上海等大城市落户仍然受到严格限制，这些都严重地制约了人才的跨地域流动，成为影响人才要素市场的重要因素。

二、人事档案制度改革的滞后。传统的人事档案管理制度与我国经济社会发展的不适应之处主要表此刻：单一的国

有单位人事档案管理模式不适应多种所有制经济组织并存的新形势；现行的“人档分离，收费管理”的流动人员档案管理办法不贴合建立统一开放的人才市场的需求；而且传统人事档案的采集利用制度也不贴合“国家尊重和保障人权”的要求。

三、人事制度改革尚未完全到位。但是由于全民所有制事业单位专业技术人员与管理人员的辞退、辞职的暂行规定与公务员辞职、辞退的暂行规定的不完善之处，影响了国家机关与事业单位人员的出口，造成了想出去的人出不去，不胜任的人该走却走不了的局面，这些都导致了人才市场供需主体难以完全到位，人才市场运行机制不够健全，市场供求、价格、竞争机制对人才资源配置的调节作用不能充分发挥。

四、人才市场管理体制没有完全理顺。就全国范围而言，很多地方还没有建立起人才流动与人才市场活动的执法检查制度，未对人才流动与人才市场活动实行日常即时性的监督管理，人才市场的就业歧视、职业安全、权益保护问题突出，影响了人才市场的健康发展。相关资料得知，我国人才总量每增长1%，拉动经济增长1。28%，20xx年专业技术人才至少缺1746万报告统计分析证明，人才发展与经济发展有着高度的相关性。从年均增长速度方面考察，1978年至20xx年，人才总量的增长速度年均为7。34%，实际经济总量GDP的增长速度年均为9。38%，经济增长对人才总量增长的弹性系数为1。28，即人才总量每增长1%，拉动经济增长1。28%。

个性在假日期间，人才网站的招聘活动却热火朝天。长假正好成为那些准备跳槽者的绝好机会，不仅仅能够事先在网上搜寻好“东家”，还能在网上学习应聘、面试的技巧，既省却了奔波之苦，又能获得许多免费学习的机会。八方人才等人才网站在假期中均安排了不同类型的网上招聘活动。

此次人才市场走势有三个特点：

一、招聘单位和求职人数大幅增加。上周进场招聘单位是948个，进场求职人数达45868人，仅10月8日和9日平均进场人数就在万人以上，招聘单位和进场人数分别比前周增长64．9%和40．2%。

二、招聘岗位超过1．8万。上周到深圳人才大市场投放的招聘位岗位有18169个，比前周增加98．8%，是市场同期投放招聘岗位较多的一周。但招聘岗位需求有所侧重，各岗位需求增加的幅度也不一样。需求量比较大的岗位是计算机技术、电子、通信工程等岗位。

三、高科技和经济类专业受青睐。在众多的招聘专业中最受欢迎的专业是电子专业，占岗位需求的48%，比前一周增加22%。其次是经济管理岗位，此岗位需求量也比较大，占岗位需求的20%。

在人才市场，你也许会听到：“找工作，我痛苦！”的呻吟，但事事兴衰沉浮，喜忧参半。作为我们大学生而言，也是如履薄冰阿，根据自己的亲身社会实践，也结合此刻金融危机影响下的是经济形势，我们青年要把丰富的只是武装自己，把自己融入于社会潮流，从而锻炼自己。

为了搞好人才队伍建设，我们采取了一系列有效措施开发人才资源。主要措施有：

一是制定了用心的人才政策。徐州根据不同时期的发展要求，先后出台了40多项人才政策，尤其是“九五”以来，分别制定了《徐州市“九五”期间人才工程规划》、《徐州市**—**年人才资源开发规划》和《关于进一步加强我市人才引进、培养和使用工作的若干意见》等指导性文件及一系列相关的配套政策，并建立了人才发展资金。各项人才政策的制定和实施；指导和保证了人才工作的有效开展。

二是用心搞好人才的引进和培养。建市以来，人事部门共引进各类高层欢和急需人才5000多名，引进国外智力70余项，透过各种形式培养高中等人才4000多名，并开展了委托培养硕士研究生和出国留学工作；近年开展的各类培训达3万人次。

三是加强了人才市场建设。现初步构成了以市县（区）人事部门为主，行业和社会中介机构为辅的人才市场体系。市场的服务功能和服务水平不断得到完善和提高，97年以来，到人才市场求职人数达3。3万人次；入场招聘单位2400家次，有5000多人透过人才市场实现了就业。

四是透过深化人事制度改革。人才分类管理的格局基本构成并正在逐步完善。公开、平等、竞争、择优的选人用人机制已开始运行，并取得了初步成效。

来也匆匆，去也匆匆。整个人才市场中，大概有一千余人吧。应届的占60%以上，企业以中小型为主，行业医药，

保健类需求量较大，职位以销售为主。

上午9：00——11：30算是求职的高峰期，各个摊位面前都有人员的拥挤。11：00以后求职者陆续离开了现场。作为一个观望者，询问了几家公司，多数对现场招聘不满意，反映人杂，层次低，应届毕业生较多。而问求职者呢，则说知名单位太少，公司的规模较小，高不成低不就。缘份就这样的擦肩而过。

为什么会出现这样的现象呢？超多的求职者找不到工作，而每一个发展中的单位却在渴求人才。我想这就应和校园的教育有关，和社会整体发展有关，和我们这个城市安逸的文化氛围有关，而重要的是个人对自我的认识有关。每个人都在高喊压力大，竞争激烈。可谁又为能够在这激烈的生存斗争中做好了足够的准备，而谁又为此付出了努力。我想能做出这些的就不会再在这个社会上不停的流浪或是停止。

透过这次活动我们积累了经验，获取了各方面比较全面真实的材料，对以后的研究和教学工作带给了素材，。可见选人用人机制已开始运行，并取得了初步成效。

这次活动培养了我的工作潜力，提高自身素质，丰富了我的社会经验，充实假期生活。很高兴能有这次社会实践，我能够说自己真真正正学到了社会经验，相信这次社会实践将在我的人生中六下深刻的印象，也将印象我一生的足迹。

人才市场调查报告（六）：

20xx年5月20日，我们小组针对物流管理专业的建设状况开展了一系列的调研工作。

调研的目的：进一步了物流行业、企业对物流管理人才的需求变化趋势，了解用人单位对毕业生的质量反馈，了解兄弟院校在物流管理专业建设过程中教学体系、教学方法、教学手段的改善状况，精品专业建设的思路，了解企业与校在互利合作项目、理解学生顶岗实习、教师挂职锻炼的意愿状况。

调研过程：

1）林芳、周兴依靠高中同学关系到了湖南交通职业技术学院、湖南生物机电职业技术学院、湖南机电职院、对他校物流专业进行了各方面的调研。

2）喻锺、龚方杰在网上搜索了解企业物流过程及物流从事人员学历、人才需求状况；

3）小组开展问卷调查，了解人才市场动态等

调研方法：

1）调查小组访谈法

2）问卷调查法

现关有关调研结果报告如下：

一、国内省内高职院校物流管理专业设置及培养状况

1、国内省内高职院校物流管理专业现状

截至20xx年底，全国开设有物流管理专业的高职院校有215所。开设物流管理专业的高校多集中在经济相对发达，物流量比较大的地区。湖南省开设物流管理专业或相关专业的高职院校有33所，有进一步扩大的趋势

经过调研，大部分院校的物流管理专业及研究方向设置十分相似，培养目标、教学计划、课程设置等方面也大同小异，缺乏专业培养特色。只有部分院校根据自身特色和资源优势在方向上有所侧重，比如交通运输类院校侧重港口物流、国际物流、物流工程与技术等，理工院校侧重物流工程与技术、物流设施与装备等，文科类和大部分高职院校侧重物流管理、国际外贸物流、流通经营等。学生招生规模不大，一般在校学生每届200人左右。

与其他兄弟院校沟通了解到高职院校中物流管理专业课程体系建设还处于学科体系状态，各院校都在准备打破学科体系，建立健全基于工作过程的课程体系，但由于受到实训条件的约束，教学做合一难度大，校企合作还处在初级阶段。

物流管理专业虽然成长很快，但都没有建成省级精品专业，仅有湖南交通职业技术学院申报过省级精品专业但未能成功。

2、经过网络调查，认识到院校与前二年的培养目标进行比较，岗位群有些变化

（1）确立物流企业基层管理岗位群

在物流企业分成运输型、仓储型、综合服务型三种类型的前提下，根据对物流企业调查状况分析，物流企业基层管理岗位群主要分为：

1）仓储物流：货物收发员、理货员、商品配送员；

2）企业物流：采购员、物流规划员、跟单员；

3）物流营销：销售员、客户服务员；

4）运输物流：运输调度员、车辆管理员；

5）国际物流：报关员、报检员、货运代理。

高职物流管理人才今后的努力目标就是《物流企业分类与评估指标》中所指的中高级管理员，即成为运输型、仓储型、综合服务型物流企业中的运输组织管理主管人员、仓库主管人员、配送中心主管人员、客户服务主管人员等。

（2）高职物流管理人才培养的潜力体系

透过对物流业就业岗位的调查及对各大高职院校的考察，总结出高职院校物流管理人才所需的专业知识和职业素质（一级潜力：物流管理潜力、计算机操作潜力、英语应用潜力；二级潜力：仓储配送管理潜力、企业物流管理、运输调度管理、物流市场营销、国际物流管理、物流信息管理、英语阅读与书写潜力）

高职物流管理人才培养的潜力体系表高职院校物流管理专业的培养目标：培养掌握现代管理科学理论与方法以及物流管理专业技能；熟练掌握仓储、运输、配送等物流中心环节的基本知识及相关专业技能，具有在各类企业和机构从事物流经营管理的潜力和技能的应用型中高级技能人才。

3、校外实训基地建设，各院校在物流管理专业上都存在着一些难度。

一是没有利益共同点，

二是90%企业担心实习人员安全与财产安全问题、80%的企业担心经营泄密

三是90%以上企业有愿望与职院进行校企合作，但合作项目以“企业内训”“企业流程优化”“企业信息系统开发”为主，愿意理解学生学习的企业期望政府在此问题上有一个优惠政策。

四是企业经营品种越来越多，人才需求增加快的是懂得医药食品物流的人才。

二、物流管理专业建设的推荐

物流管理专业建设应注重以下几个方面。

1、推荐增设物流管理医药食品物流方向，进一步完善物流管理业务人才的培养。并针对此方向设置再开展专项调研。

2、加强课程团队建设，开展项目教学法尝试和开展基于物流业务流程的课程改革

在专业教师队伍的组合上，专业教师应有经济学、营销学、交通运输和信息科学等专业背景，这种多元化的师资结构搭配比较适合物流管理专业的综合性特征。应组建课程团队，并将教师分期、分批到企业实习，采用免费或低费为企业带给企业所需的咨询、培训服务也能够根据需要聘请一部分在企业工作的有实际经验的工程技术和管理人员，担任兼职教师，适当给予薪水，推荐按学生实训期的长短计发。而随着教学单位日渐繁重的教学和科研任务以及现代企业发展的特点，协调好教师到企业实习与教学科研任务在时间上不冲突，是亟待解决的实际问题。

3、不断改善教学方法

在教学过程中，就应注重学生潜力的培养，强调学生综合性、整体性的素质教育，强调培养分析问题、解决问题的潜力，个性是实际应用知识技术的潜力和创新意识。因此，在教学过程中，应根据各专业课程的特征，精心设计课程教学大纲和具体的教学活动，在教学中淡化传统的以教师讲授为主的教学方式，探索多种教学手段，利用案例分析、模拟训练、多媒体等现代教育技术组织教学。

4、建立健全校内实训基地，使我院的实训基地做到人无我有，人有我优。尽快完成整个实训体系实训项目的开发，包括实训教材、实训项目及实训流程，完成同步实训和校内外实训项目的有机结合，防止重复建设，充分利用企业资源。

5、加强高校之间的交流

高校之间的交流是十分必要的，尤其是教学经验上的交流。因为只有透过交流，才能取长补短。

更多 专题范文 请访问 https://www.xiaorob.com/fanwen/zhuanti/

文章生成PDF付费下载功能，由ECMS帝国之家开发