# 大学生人才市场调查报告

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-06-26

*第一篇：大学生人才市场调查报告大学生如何才能跨好迈出校门的第一步？大学生如何成为一个成功的就职人？在如今的大学校园中，诸如此类的话题早以引起了大家众多的关注和热情。大学的学习生活，不仅是知识积累的过程，也是大学生社会化的第一站。因此，为了...*

**第一篇：大学生人才市场调查报告**

大学生如何才能跨好迈出校门的第一步？大学生如何成为一个成功的就职人？在如今的大学校园中，诸如此类的话题早以引起了大家众多的关注和热情。大学的学习生活，不仅是知识积累的过程，也是大学生社会化的第一站。因此，为了了解和熟悉人才市场的现状，有助于毕业之后能更快、更成熟地融入社会之中，特此做出一份人才市场实践报告，以备将来的不时之需。

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，而且现在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，人才资源特别是高中级人才和专门人才的大量外流，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，一定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责任感和使命感，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，很多毕业的大学生考虑到落实户口，很多人不愿意到私营企业里找自己合适的工作，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现在：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符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符合“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。相关内容得知，我国人才总量每增长1%，拉动经济增长1.28%，2024年专业技术人才至少缺1746万

报告统计分析表明，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2024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%。

特别在假日期间，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，不仅可以事先在网上搜寻好“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，也是如履薄冰啊，根据自己的亲身社会实践，也结合现在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：

一是制定了积极的人才政策。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1996－2024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。

二是积极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，通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。现初步形成了以市县（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多人通过人才市场实现了就业。

四是通过深化人事制度改革。人才分类管理的格局基本形成并正在逐步完善。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，好范文较多。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？大量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。我想这应该和学校的教育有关，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。

通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提供了素材，.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能力，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，我可以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.。

**第二篇：大学生人才市场调查报告[范文]**

大学生如何才能跨好迈出校门的第一步？大学生如何成为一个成功的就职人？在如今的大学校园中，诸如此类的话题早以引起了大家众多的关注和热情。大学的学习生活，不仅是知识积累的过程，也是大学生社会化的第一站。因此，为了了解和熟悉人才市场的现状，有助于毕业之后能更快、更成熟地融入社会之中，特此做出一份人才市场实践报告，以备将来的不时之需。

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，而且现在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，人才资源特别是高中级人才和专门人才的大量外流，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，一定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责任感和使命感，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，很多毕业的大学生考虑到落实户口，很多人不愿意到私营企业里找自己合适的工作，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现在：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符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符合“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。相关内容得知,我国人才总量每增长1%，拉动经济增长1.28%,2024年专业技术人才至少缺1746万

报告统计分析表明，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2024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%。

特别在假日期间，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，不仅可以事先在网上搜寻好“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,也是如履薄冰啊,根据自己的亲身社会实践，也结合现在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：

一是制定了积极的人才政策。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1996－2024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。

二是积极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，通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。现初步形成了以市县（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

**第三篇：人才市场调查报告**

人才市场调查报告

09级计算机网络（2）班潘亚君20098300814 如今的大学生活，不仅是知识积累过程，也是大学生社会化的第一站。因此，为了了解和熟悉人才市场的现状，有助于毕业之后能更快，更成熟地融入社会之中，特此做出一份人才市场调查报告。

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，随着经济全球化发展，人才全球化趋势进一步增强，发达国家凭借强大的科技实力和经济，以优厚的条件在全球范围内加紧吸引人才，而现在又急剧蔓延到欠发达地区的倾向，对我们无疑是一个挑战，从国内看，中国加入WTO后，人才问题引起各地普遍重视，从欠发达地区看，人才资源大量外流，而新的人才优势尚未培养起来，如果不加大力度做好人才培养、吸引、使用工作，那在当今和未来的竞争中，我们就会处处被动挨打，并对社会发展产生深远的影响，因此，一定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式的严峻性和紧迫性，增强做好人才工作的历史责任感和使命感，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，我国人才市场还存在以下几个问题。

一、户籍制度的制约。

二、人事档案制度改革的滞后。

三、人事制度改革尚未完全到位。

四、人才市场体制没有完全理顺。

由相关内容得知，人才发展与经济发展有着高度的相关性。八方人才等人才网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。

二、招聘岗位超过1.8万。

三、高科技和经济类专业受青睐。

作为我们大学生而言，要根据自己的亲身社会实践，也结合现在的经济形势，我们要丰富的武装自己，把自己融入社会潮流，从而锻炼自己。

**第四篇：人才市场调查报告**

人才市场调查报告

一、调查目的当代毕业生的理想较实际普遍都是偏高，对自己、他人和社会的期望都很高，一旦真正投入社会便容易产生“理想幻灭”的感觉，严重时会改变他们的人生态度。一些大学生理论知识深厚，但一旦进入社会便会感觉与社会格格不入，社会 实践能力严重缺乏。作为企业，在激烈的市场竞争中，要想持续发展，人是最重要的资源，合适的人在合适的位置，实现企业与人才的同步发展。对比大学生和企业对大学生就业观念的认识，学生一味的选择拿高薪，却不看自己的能力是不是符合拿高薪的标准，并不是非常合适的就业观念，这十分容易打击企业的积极性。如何建立大学生和用人单位之间更流畅、有效的沟通交流管道是一个非常现实的问题。大学生对用人单位不了解，用人单位对人才的要求不能及时、有效的让大学生了解，学校、毕业生、企业之间缺乏有效的沟通，成为了毕业大学生顺利就业的障碍。于是大学生如何适应未来职场的需求，就成为了我们此次调查的主题。让在校大学生了解企业和社会真正需要的是什么样的人才。的是什么样的人才。应该怎样在学习知识的同时学会做人和做事，同时学会做人和做事，怎样制订和实现自己的生涯规划。做好准备，一旦踏入社会就能的生涯规划。做好准备，成为一名对企业和社会有用的人才，成为一名对企业和社会有用的人才，并同时得到自己最大的自我实现。得到自己最大的自我实现。

二、调查内容

此次调查以问卷形式进行，调查对象为个人，调查内容围绕该单位此次招聘情况进行。从结果上看，调查内容基本符合预计猜想，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能力，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意义，直接影响到我们如何计划学历。数据表明，当下的事业单位招聘时，硕士生是很有竞争力的，并且录取率应该相当高，而可以想象本科生的处境，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，不过经此调查，却多了几分思索。结论是政治面貌确实对竞聘有一定影响，主要原因是群众身份无法证明自身的个人素质。不过有了一定的政治面貌就一定有素质吗？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、动手能力差；

3、缺乏协调能力。现在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，但能力却可以即时培养，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现在我们年轻一代所应当重视的。

五、有关年龄：

招聘简章中表明，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，名牌院校也有一定的效应，而破格录用的情况也极其苛刻，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。

专业：模具设计与制造

学号：201103220128

姓名：罗燃

日期：20130604

**第五篇：人才市场调查报告**

南京xx大学

经济管理学院

认识实习

人才市场调研报告

专 业： 人力资源管理

小 组：

姓名学号：

指导老师：

评 分： 2024 年 11 月 8 日

内容

1.调查对象：南京两家人力资源市场 2.调查目的：

1.通过考察、调研，了解人力资源管理招聘的一般流程； 2.通过考察、调研，了解现时期人力资源市场状况； 3.了解人力资源管理管理研究的现状与趋势。3.时间 2024年10月28星期五 4.方式 实地考察 访谈法 采访和对企业招聘者的简单交谈 查阅浏览报纸网络的信息 5.调查过程：

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”为了更好的了解现时期人力资源市场的状况，熟知人力资源管理招聘的一般流程，我们小组对江苏省人才市场和江苏省人才市场进行了实地考察。本次调查主要以实地考察，采访和对企业招聘者的简单交谈为主，以报纸，网络调查为辅，了解求职应聘的具体流程安排以及企业对应聘者的一些具体要求，为一年以后的毕业就业做好准备。

可能是星期五，人并没有想象中的多。每家企业门前都悬挂着招聘说明，上面介绍了公司简介，公司所要招聘的岗位和相应的任职学历要求，以及大概的待遇情况。应聘者们手上都拿着简历。往往都是一簇一簇的围绕在企业摊位门口，认真阅读了解企业的状况。遇到适合的企业，就跟企业的招聘人员进行一对一的初步面试，并填写一张个人信息表。这就完成了初步的招聘面试。

我们有幸采访了海尔集团旗下的海尔保险的经理。向他了解了企业的招聘流程，招聘方式，对人才数量和素质的需求要求情况，以及如今大学生的就业状

况。他很乐意以及很详细的跟我们进行了说明。对我们此次调查报告有极大的帮助。并且他邀请我们去他们公司真正的感受职场氛围，以及参与企业招聘活动。这次的市场考察也锻炼了我们的自主实践能力，培养了我们团队合作意识，也让即将走上工作岗位的我们深切认识到就业形势的严峻性，因而目前在校阶段，要适当地分析专业的就业前景，全面客观的做好自己的职业生涯规划，结合行业发展的趋势来确定自己的发展方向。

6.劳动力市场状况构成和管理方式 7.招聘要求

应聘者对应聘人员要求 1.能力要求分析：30%%的企业看重应聘者的业务能力，30%的企业看重应聘者的组织协调能力，15%的企业看重应聘者的语言表达能力，10%的企业关心应聘者的职业道德与忠诚度，10%的企业看重应聘者的环境适应能力，5%的企业对应聘者的压力承受能力有较高要求。从调查的数据来看，企业最看重的是应聘者的良好的业务能力和协调能力能给工作提供帮助。用人单位在引进人才时，普遍要求毕业生具有厚实的专业知识基础，更多地掌握交叉学科的知识，注重的是毕业生在工作岗位上的实际工作与交际能力、尤其是创新能力。

用人单位在同等条件下会优先考虑录用持有与应聘岗位相关“职业资格证书”的毕业生。比较前沿的行业，如it、设计、营销、咨询、物流、广告等行业，除关注毕业生是否持有“职业资格证书”外，对毕业生的实际操作能力和相应的工作经验要求更高。用人单位对毕业生在思想品德、敬业爱岗、团结协作、团队精神等方面要求

较高；同时希望毕业生能养成良好的工作、学习、生活习惯 2.人才学历的要求分析： 10%的企业选择应聘者是要求应聘者学历为研究生以上，45%的企业选择应聘者的学历为本科学历以上，40%的企业选择应聘者是要求应聘者学历为专科以上学历，只有5%的企业选择应聘者是要求应聘者学历为高中及高中以下学历。从以上数据看，企业对应聘者的学历比较看重，丰富的理论知识是办事的基础，也能在以后的实践中更加得心应手。

人力资源部门组织工作

1.结构 2.人力资源管理招聘的一般流程

一般流程 1.分析求职者通过各种方式（如参加招聘会，网上求职，职业中介等等）向意向的公司投递的个人简历，安排进行首次面试筛选 2.人力资源部接收新员工复试通过证明及相关个人资料。3.新员工填写《员工档案表》及有关表格。4.人力资源部签发《报到通知书》。5.通知用人部门接领新员工。6.人力资源部将新员工资料归档，并输入电脑。7.对新员工进行入职培训。8.由用人部门和人力资源部一起对新员工进行转正考核。

以海尔集团旗下的海尔保险的招聘流程为例

求职者首先在招聘会进行第一轮面试，提供个人信息，联系方式。公司从求职者中进行筛选20至30人，再进行第二轮正式面试，应聘 篇二：人才市场调查报告分析

通过对xxx人才市场走访，分析现阶段

企业人才需求状况的调查研究

学 院：

班 级：

组 别：

组 长：

小组成员：

目 录

开头语

一、企业对应聘者最看重的素质依次是

二、企业需求的应用型人才远远大于基础学科人才

三、企业理想人才应具备素质

四、不同类型企业对人才专业需求也不同

五、企业普遍关注人才的综合技能

六、企业对在校学生如何提高实际技能的建议

七、企业对大学生毕业应聘时的建议

八、人才市场的流动

九、各大企业对应聘者的各项要求 开头语

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”为了更好的了解现时期人力资源市场的状况，熟知人力资源管理招聘的一般流程，我们小组对昆明人才市场进行了实地调查。本次调查主要以实地调查，采访、发放问卷和对企业招聘者的简单交谈为主，以报纸，网络调查为辅，了解求职应聘的具体流程安排以及企业对应聘者的一些具体要求，为一年以后的实习做好准备。可能是星期五，人并没有想象中的多。每家企业门前都悬挂着招聘说明，上面介绍了公司简介，公司所要招聘的岗位和相应的任职学历要求，以及大概的待遇情况。应聘者们手上都拿着简历。往往都是一簇一簇的围绕在企业摊位门口，认真阅读了解企业的状况。遇到适合的企业，就跟企业的招聘人员进行一对一的初步面试，并填写一张个人信息表。这就完成了初步的招聘面试。21世纪是一个充满着竞争的时代，企业在越来越广的空间内正面临着革命式的挑战，而人才是决定这一成败的关键所在。因此，如何把握自己的发展方向，以适应时代和社会的需求，是当代大学生关注的焦点。

在招聘会上，相当一部分企业都对应聘者提出了“两年以上工作经验”的硬要求。“经验”是分层次的，运用“经验”有适宜性要求。即便在同类企业、同类岗位获得的“经验”，在a单位有效，在b单位就不一定适用。有眼光的企业，往往注重考察人才的专业素养、综合能力及可开发潜质，认为对人才的“经验”培养有所投入，是同生产成本一样理所当然的事情。更有一些企业将此作为凝聚人心的感情投资，以期获得员工忠诚企业、勤奋工作的回报。在我们这样一个有着丰厚人文文化背景的国度，人才的知恩图报情怀与人才的市场化，并非水火不容，而是可以做到水乳交融，相得益彰。

现在又很大一部分大学生认为，自己在择业中最缺乏的是实践工作经验，这也是在参加招聘中最令人尴尬的一个“短处”。对即将毕业找工作的大学生来说，最痛苦的莫过于，在面试时听到主考者的一句提问：“你有实际工作经验吗？”面对发问，除了摇头，就是叹息。也许对此任何人都会说出，刚毕业哪来的工作经验？但是市场不相信眼泪，只看重事实与能力。

工作经验其实也就是实践经验。只要实践过了，也就意味着有了工作经验，也就意味着达到了用人单位的要求。在目前就业形势相当严峻的状态下，我们是否考虑提前为自己的找工作打算。利用暑寒假时间给中小学生做兼职家教，给商品做促销，这当然是一种社会实践，能够积累一定的经验，但却与自己所学专业不相符合，当然就与用人单位的要求相差甚远了，也就有被拒之门外之嫌。为此，我们应该多去与自己专业对口单位实习实践，从长远的眼光看，这要比那些做家教做促销的要高明的多，要有利的多。也许，这就是几年后我们应聘时所需的。

一、企业对应聘者最看重的素质依次是：

工作经验（80％）、专业技能（80％）、工作态度（70％）、教育背景（48％）、忠诚度（46％）、职业道德（34％）、年龄（20％）、性别（8％）。

二、企业需求的应用型人才远远大于基础学科人才 据调查结果显示，企业对人才需求量较大的专业人才中，大多数为应用学科专业。如：计算机29.4%，企业管理24.8%，机械17.1%，财会统计15.9%，市场研究与情报策划14.1%，化工7.5%，公关7.5%，金融证券6.8%，邮电、通讯、交通5.1%，房地产5.0%，中文、文秘4.5%，广告传播4.3%等。而对基础学科专业需求较多的只有外语14.1%，像生物学、物理学、数学等基础学科的专业人才需求十分有限。

三、企业理想人才应具备素质 调查中还发现，企业所需的理想人才应具有的素质，主要集中在三个方面：“有敬业精神”、“实际工作经验”和“受教育程度高”。其中要求具备“有敬业精神“的呼声最高，达55%；要求有“实际工作经验“的为27.9%；要求“受教育程度高”的占24.6%。对敬业精神的高度重视，表明企业强烈的意识到员工的职业道德素质对其工作表现的制约关系。

四、不同类型企业对人才专业需求也不同

需求较多的是计算机占27.8%、房地产占11.1%、财会统计和国际贸易占8.3%；其他类型企业则更多的需求企业管理专业占20%、计算机专业占15.6%、机械专业占8.9%的人才。

五、企业普遍关注人才的综合技能

从调查中还反映出，企业比较关注人才的综合技能，希望所需人才具备“较强的营销意识”（占10.3）、“知识面广”（占8.0%）、“有良好的人际关系”（占7.1%）、“有较强的管理能力”（占7.1%）和“较好的外语水平”（占6.8%）。另外，还有9.8%的企业关心所需人才是否有当地户口。

六、企业对在校学生如何提高实际技能的建议

参与课程实验、参加社会实践、勤工俭学、参加课外学习、获得职业证书。一些企业则对毕业生提出：“大学生一方面要学好学业，另外一方面也要看看学的东西和市场需求是不是有差距。除了在学校学习之外，还应该参加企业的培训，专业认证等。如果你要做项目，本身又有一些国际的认证，证明在某个领域有这个技能，又有学校里的毕业证书，那么你被聘用的机会就高。所以，我建议多参加活动争取时间不断证实自己。”

一般来说企业需要的大多是综合素质高的人才，在调查中，结果显示，不管哪个公司对于人才要求主要还是会看是哪个缺哪种岗位，再筛选人才，也就是不同岗位有不同的需求，现在这些企业最需要的主要是高级管理人才和专业技术人才。

七、企业对大学生毕业应聘时的建议

在学历上，虽然都说看不同的岗位再决定需哪种学历的人才，但是大多数的企业还是比较偏重于大中专学历的人才，原因虽词不同，但大意大同小异，认为本科学历的学生眼高，容易跳槽，且大多数在技术上也并不是很优异，在薪资与学历上，挂钩并不是很大，若是刚入某企业，大多数企业并不会根据学历的高低来平定薪资的多少。企业在录用应届毕业生时对于其毕业院校声誉、成绩优秀、学历的高低、或党员的身份及或是学生干部并不是很看重，只是做一个参考，并篇三：人才市场调查总结报告

关于苏州市高新区人才市场招聘会的调查报告 2024-4-23—2024-4-27 组员：张侠、张萍、张琳、赵金、姚冰、仲意、赵秀梅、张鹤、张志远

调查小组： 第五组

材料准备： 张鹤 赵金

问卷调查： 张琳、张萍、仲意

访谈记录： 张志远、张侠

统计分析： 张萍 仲意

报告撰写： 张侠 张琳 张萍 ppt制作： 姚冰、赵秀梅

目录

第一部分：调查简介

一、调查目的3

二、调查时间3

三、调查地点3

四、调查方式3

六、调查问卷3

五、调查对象3 第二部分: 招聘调查的总体情况

一、调查内容4

二、调查问卷结果数据分析??5

三、调查中发现的问题9

四、我们小组在此次调查中存在的问题?10

五、问题分析10

六、针对此次调查提出的建议?11 第三部分: 总结

一、心得与体会???12 附表：调查问卷??13 关于苏州市高新区人才市场招聘会的调查报告

（第五组）

【摘要】：作为即将踏入职场的我们为了解有关招聘方面的知识，熟悉现在的就业形势是有所必要的，以苏州市高新区人才市场为缩影剖析整个苏州人才市场招聘的一系列方面和潜在的问题以及分析。人才市场作为企业招聘的一种重要的渠道，也有它的局限性和适用性。本调查报告主要介绍苏州市高新区人才市场召开招聘会的情况，结合在此次招聘会调查活动中我们发现招聘过程中出现的一些问题，进行了观察，分析和研究，从劳动力市场角度，分析目前苏州劳动力市场的需求倾向。从招聘者，应聘者角度，分析各自存在的问题。从人才市场的角度，分析这种招聘渠道的特点。此次亲临人才市场招聘会现场对企业的招聘工作有更深一步的认识，这次调查使我们学生学习到了很多，感触也很多。期望此次调查报告所呈现的内容能对我们人力资源管理专业的学生在以后的招聘工作中有很大的帮助。【关键词】：人才市场 劳动力供求 招聘者 应聘者 问题 分析 建议

第一部分 调查简介

一、调查目的：

为深入了解有关招聘工作方面的知识，提高专业知识，熟悉就业形势，分析出我们自身缺少什么，该如何让自己更适应社会，适应职场。对比我们所学的招聘程序在现实的企业招聘中的运用状况以及具体运作方式，了解相关的招聘信息与要求等，为我们将来寻找工作方向和方式提供指导。具体是：

1、了解人才市场这一重要的招聘渠道的具体实施的流程

2、了解、考察现在人力资源市场的基本状况

3、分析人才市场招聘中的问题及解决措施

二、调查时间：调查问卷发布：2024年4月24日至25日

调查报告撰写：2024年4月25日至26日

三、调查地点：苏州市高新区人才市场。

四、调查方式：网上调查、问卷调查、实地观察、询问访谈

五、调查对象：参与苏州高新区人才市场招聘会的各大企业单位和应聘人员

六、调查问卷：

本次调查共设计了50份调查问卷，回收了50份。问卷的内容主要是关于企业的招聘单位在招聘工作中遇到问题是什么。（问卷见附表）

第二部分 招聘调查的总体情况

一、调查内容： 4月24日，我们小组成员一起去了苏州市高新区的人才市场对招聘会情况进行了一次调查，此次的招聘主要是劳务招聘，招聘会有很多企业，各类行业的都有，服务行业、制药业、it信息企业、房地产、金融保险等等。中国人寿保险有限公司、苏州爱普电器有限公司、松下半导体器件有限公司等等，此次招聘会现场的氛围还不错，看着应聘人群在招聘会现场跑来跑去，真体会到了人才市场的作用。招聘会现场生产型的企业占多数。与此相对应的，此次招聘对技术操作类人员的需求很大，对岗位需求也都不是很高，大多为一线生产或销售人员。招聘广告的设计也比较简单。参加人才市场的应聘者来源较广，所以对于企业来说，选择余地还是比较大的。对行政人员、助理招聘的比较少。当然其中也不乏招聘 客服和话务员的，也有公司招聘清洁阿姨和厨师的。跟据观察来看此次招聘现场的人员一般学历都不是很高，并且有很多年纪都不是很大。招聘的现场有很明显的人群分布，一些企业摊位面前门庭若市，一些则无人问津。我们对平安保险做了问卷调查并同时询问了一些问题，他们是几乎每天都在人才市场设有这样的摊位，负责招聘的两人并不是专业负责招聘的，他们只是负责初步的一些外貌仪态上的筛选，其他的面试由公司内部人员进行。此外像一些名硕、希捷这些生产型的企业吸引了很多人，他们的面试也比较简单，在看过简历之后就直接发了笔试的卷子和新员工信息登记表。我就碰到了一个中年女性，拿着笔试的卷子就叫我帮他填一下，里面有一些很简单的英语汉译音和音译汉和计算题。他们笔试的卷子是比较有针对性的，可是这样随意的就让应聘的人员填好，似乎并不够专业。另外希捷的新员工信息登记表也很专业，不过看那个应聘的人填涂的情况，这份登记表似乎并不是很容易懂，不是很适合。

二、调查问卷结果数据分析：（1）、根据回收的50份调查问卷的结果显示,参与2024年4月24日苏州高新区人才市场劳务招聘会的企业中,民营企业占70%,国企占18%,外企占12%。

（2）、调查结果显示，参加此次招聘会的招聘单位在选择招聘渠道时有60%选择在人才市场招聘，有30%的企业选择招聘网站，还有10%由企业自行招聘，由此可见，目前招聘网站还有人才市场是企业进行招聘的主要渠道。

（3）、篇四：人才市场调研报告

人才市场调研报告

人才市场是我国改革开放以后的新生事物，对于发挥市场功能，促进人才交流、实现人才的人有效配置和社会价值具有十分重要的意义。

人才市场的基本功能是满足用人单位的用人需求，提供求职者的就业机会，随着市场经济的发展，人才市场的功能也有必要进一步拓展和升级，以利于保持人才市场的生命力，提高人才市场的社会经济效益。

早期的人才市场功能主要是组织人才招聘会和人事代理，人才招聘会有如定期举行的“庙会“，在有限的时间和固定的场所内组织人才招聘活动，用人单位和求职者进行供需见面，用人单位接受求职简历，达成初步意向。人事代理是按照国家有关规定，代理人事档案管理等事务。地方政府部门主管的人才市场，在人才中介服务中占有主导地位，起到规范市场秩序、塑造品牌形象、带动行业自律的重要作用。

随着市场经济的发展，用人单位和各类人才对于人才市场的中介服务的需求逐步增加，这即为人才市场带来了发展机遇，也向人才市场服务提出了更新、更高的要求，这也表明，人才市场的功能在逐步增强、拓展和升级。从社会上对于人才市场功能的需求角度分析，人才市场的发展将有三个方向的选择。

首先是在人才招聘服务的传统功能的基础上进一步拓展，实现网络化、专业化、高级化的趋势，网络化是指运用信息网络，将网上招聘和市场招聘对接起来，形成有形市场和无形市场的联合，因为网络招聘不受时空范围的限制，便捷高效，特别适合具有较高学历的年轻人的需要，但是，网络的交流毕竟相互了解不够深入具体可信，而且，人才交流的范围基本是在区域市场内，因此“网上联络、场内见面”是十分必要的。网络化还指各地人才市场之间相互形成网络连接，逐步实现用人需求和人才供给的信息资源共享，形成跨区域的联合招聘，促进更大范围内的人才流动和合理配置。比如新安人才网借助网络建设的技术优势，在四五年内构建了安徽最大的人才信息网，人才简历档案达到45万，为12000家企事业单位提供了网络招聘。专业化是指在较大的城市获范围内，形成一定的专业化人才市场，在人才招聘中提供专业化的服务，这即包括一定层次的中高级管理人才和关键技术人才，也包括市场需求规模大、市场流动频率高的各类专业人才。合肥人才市场根据合肥市“工业立市”的发展战略和市场需求，组织分门别类如it、建筑房地产、化工、家电等专场招聘会。专业化不仅可以考虑定期不定期的举行专门人才招聘的专场招聘会，也意味着某些人才市场在某些专业领域中占有相对优势，保持在某个专门人才领域中的长期服务的能力和特色。几年前，合肥中高级经营人才公司就举办中高级人才与用人单位对接的封闭式、宾馆式招聘会，供需双方的评价都比较满意。高级化是指从提供招聘信息和供需见面场所提高到在招聘服务中接受委托代理，按照用人单位的具体需求，设计测试工具、方法和程序，构建专门化的人才信息库，逐步达到猎头服务的水平。从发达地区如上海的近期信息看，猎头公司的组建和业务活动日渐活跃，合肥本地的猎头服务也渐趋成熟，为人才招聘高级化服务昭示了可观的前景。

其次，围绕用人单位的招聘需求，提供延伸性服务，比如典型的业务项目，一是可以拓展的业务领域是人员测评，比如新安人才网在网上提供标准化的职业性向测试，一些用人单位在招聘公告中要求相关职位的求职者提供职业心理测试的报告，这样，有利于用人单位降低招聘环节的考察成本，提高招聘质量。二是提供职业生涯规划服务，现在用人单位对于拟长期聘用、培养开发的储备人才越来越重视任职前的职业发展规划，人才市场抓住这一契机，提供通用型的职业生涯规划模本，对人才进行职业心理测评并提交测试报告，能够有效满足用人单位的特殊需求。三是组织新员工培训，现在用人单位对于新员工培训越来越重视，对于诸如商务礼仪、行为素养、职业理念、沟通技巧等职业基本素质的培训需求也非常旺盛，人

才市场如果能够把握这一市场需求，组织专兼职的培训师资队伍，为用人单位提供长期、稳定和规范化的职业培训，是很有市场前景的。四是继续做好人事代理服务工作，拓宽人事代理服务的业务范围。特别是根据用人单位的需求，招聘一定数量的人员，经过必要的岗前培训，进行劳动合同和社会保险的服务和管理，进行劳务输出，实行劳务派遣，既有利于用人单位控制用工成本，也能保障劳务派遣人员的合法权益，也能够提高人才市场的规模效益。再次，向更为长远和更高水平的中介服务领域进发，确立和实现依托招聘服务主业、探索咨询服务新空间的战略目标。目前，用人单位对于人力资源管理的工作日益重视，特别是新建单位在创业之初就十分关注人力资源开发和管理的综合效益，在自身人力资源管理能力相对薄弱的情篇五：人才市场调查报告

人才市场调查报告 学校：桂林航天工业学院 系别：机械工程系 专业：飞行器专业

学号： 201103820103 姓名： 廖建尚

日期：2024年05月07日 2024年人才市场调查报告 2024年第四季度国内的各项经济数据，如工业生产数值、固定资产投资、零售业销售额以及整体经济产出温和向上，显示经济正在恢复增长。由此，2024年的人才市场也似乎要告别去年的疲态，在开年第一波招聘中即呈现增长态势。一季度放出乐观信号

日前，某人力资源服务商发布《2024年第一季度雇主招聘意愿调查报告》。报告称，中国春节后的第一波招聘高峰值得期待，延续各项经济指标在2024年四季度好转的态势，大多数雇主将在今年一季度，特别是春节后增加招聘规模。预计到员工流动带来的一线（基层）岗位的空缺，七成雇主表示一季度招聘的主要对象是“经验不足两年”的初级人才。与此同时，对大学应届毕业生的需求也有起色，相比2024年第一季度，74.4%的雇主将在2024年同期增加或者保持大学毕业生的招聘量。

此次雇主招聘意愿调查历时3个月，共计收到24254份反馈问卷。负责此次调查的人力资源专家冯丽娟介绍，与参加2024年第四季度调查的雇主规模结果几乎一致，充分显示民营中小企业在解决就业方面的重要性。2024年1-12月中，中小企业提供的空缺职位占到了60%以上。

冯丽娟认为，新一轮的经济刺激计划已经开始，与此同时库存持续减少，企业又开始采购，生产订单在增加。更令人乐观的是，劳动密集型服务行业正在快速增长，而且不用担心产能过剩。都市

人群更频繁地外出就餐、旅游和娱乐，这使得餐饮、旅游服务、保健休闲，还有培训教育行业等都在不断扩容，只是苦于人手不足。2024年第一季度雇主招聘意愿调查显示，互联网/电子商务和酒店/旅游等行业继续保持较大的用人需求，而房地产开发、汽车及零配件和制药/生物工程等行业在2024年第一季度的招聘量将快速上升，特别是房地产行业的转暖，对家居/室内设计/装潢和家具/家电等行业的人才需求刺激作用明显，为2024的人才市场走向带来一些积极乐观的信号。而文化产业的人才需求有望成为2024年雇主用人的一个新的方向，90%以上的影视/媒体/文化传播和媒体/出版行业的雇主计划在2024年一季度增加招聘量。

销售岗位需求量最大

科锐国际人力资源有限公司（“科锐国际”）研究中心于1月15日发布《2024年中国企业招聘趋势调研》，本次调研，超过1000家企业向科锐国际提供了2024年人员变动趋势，其中，58.8%受访企业计划增编，26.1%受访企业计划减员。在计划增编的企业中，需求量最大的三个岗位依次是销售、研发、生产制造。

从行业看，两份调研报告的结论相当接近汽车、地产企业的招聘量都有不同幅度的增长。

科锐国际的报告显示，在受访一线城市企业中，59.8%的企业计划增编，略高于二三线城市56.9%的增编企业比例。同时，受访一线城市企业中，25.7%的企业计划减员，略低于二三线城市25.9%的减员企业比例。

在计划增编的企业中，销售是需求量最大的岗位，成为一线城市和二三线城市的共同现象。但是此后呈现需求差异，一线城市更青睐研发和市场人才，二三线城市更需要生产制造和研发人员。北上广深的招聘岗位也各有侧重，在计划增编的企业中，四座城市需求量最大的岗位均是销售，此后呈现的需求差异是，上海更青睐市场人才，北京更需要项目管理人才，深圳将为研发人才提供更多机会，广州则留给生产制造人才更多空间。

点评

高技能高业绩人才受青睐

冯丽娟，人力资源专家 2024年第一季度雇主招聘意愿调查显示，薪酬的增幅在2024年初有所放缓。对销售类职位加薪的雇主数量超过了对技术研发类职位加薪的雇主。但同时不少雇主减少了一线销售、销售支持和客服等职位的薪酬增长幅度（增幅10%）。这一现象在技术、市场和财务类等职能上均有较集中的表现。雇主宁愿在低端职位反复招聘，而将加薪和培养更倾向于高技能和高业绩的人才。另一方面，考虑到各城市政府将在每年的4月份给出新一年的最低工资标准（多数增幅超过10%），一线且低技能要求的岗位薪酬多以此为参考，加薪的时间也多延至第二季度。

汽车后市场人才将成需求亮点

张志红，科锐国际汽车行业资深顾问

我们在调研中发现，75.7%的受访汽车企业计划增编，在12个行

业中，比例最高。汽车行业连续多年增速保持30%，但是受宏观经济与刺激汽车政策退出效应影响，2024年中国车企增速踩下“刹车”，2024年增速继续放缓。不过，部分企业2024年的销售表现依然抢眼，增长可达20%，外资车企对中国市场的信心也依然强劲。2024年，汽车企业在生产制造环节，需要的是偏先期工艺的高级人才、新车型量产前生产启动的高级人才等，而非简单的流水线工人。另外，自主品牌正在寻求机会布局海外市场，因此2024年汽车行业急需具备海外销售经验、有战略性眼光和国际化视野的高端营销人才。在国外，汽车后市场已占汽车工业40%份额，而国内汽车市场发展不均衡，远未达到这一阶段，特别是汽车日常护理美容、汽车文化资讯、汽车融资以及汽车培训等，皆有很大发展空间。具有汽车后市场发展战略和发展思路的汽车人才，也将是一大需求亮点。向阳生涯发布八大运势上升新兴职业

1、新农民

对于了解农村市场、掌握农业技术，并且懂得把一般企业的经营管理、资本运作与农村市场特点相结合的经营人才，确实有很好的机会开创一番事业。眼下已经出现有白领辞职当“新农民”的现象，但对于个人来说，到底合不合适转型当“新农民”，需要从自身条件和知识领域出发，进行深入地考察和计划，切忌盲目。

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