# 人才市场就业\_调查报告（大全5篇）

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-08-15

*第一篇：人才市场就业\_调查报告广西人才市场调查现代农业人才需求旺盛，但未来增长动力不足人才需求重点，一是种子栽培人才、畜牧兽医人才、农业环保和节水灌溉技术人才、农业研发科技人才等；二是从事鱼类基因、种质资源、微生物研究和掌握生物学、环境生...*

**第一篇：人才市场就业\_调查报告**

广西人才市场调查

现代农业人才需求旺盛，但未来增长动力不足人才需求重点，一是种子栽培人才、畜牧兽医人才、农业环保和节水灌溉技术人才、农业研发科技人才等；二是从事鱼类基因、种质资源、微生物研究和掌握生物学、环境生态学、鱼病害测报的水产养殖人才，海洋生物、海水综合利用、海洋药物、海洋能利用的海洋经济人才，水产品加工人才；三是竹木制品加工制造类人才，非木质人造板等林业新材料、新技术研制人才，林化产品、集成林、药用林等研究人才。预计到2024年农业人才需求量达到5.64万人左右。2024年全省现代农业增长率为11.79%，高于人才需求7%的平均增长率，但预计“十一五”期间增长率将有所下降。

（2）高科技产业人才需求增长潜力巨大信息产业：人才需求重点：一是软件技术人才，系统集成类人才，信息安全人才；二是通信产品制造产业、光电子产业、数字家电与网络终端产品制造业、新型元器件等方面人才；三是电子商务、ICP、ISP、网络技术等技术人才；四是制造类人才，新产品研发人才，市场开发与技术服务支撑等微电子人才。预计到2024年需要人才20.1万，其中软件业需要10.2万人，信息产业制造业需要5.9万人，信息服务业需要1.4万人，微电子产业需要2.6万人。“十一五”期间增长率将高出平均增长率6.25个点。现代生物与医药产业：人才需求重点：一是复合式技术管理人员（总工）；二是新产品研发人；三是专业药师队伍；四是高级技工。预计到2024年，各类专业人才需增加到6.5万人左右，增长率达到10.95%，高于平均增

新材料产业：人才需求重点：一是新材料各重点领域中的产业发展的学科带头人；二是复合型经营人才。预计到2024年，需要学科带头人约500人，各类中高级辅助人才3000人以上

（3）现代服务业人才需求缓慢回落，但总体需求仍十分旺盛

全省现代服务业中的五个产业未来五年内增长率均有不同程度的下降，其中降幅最大的是金融保险业与房地产业，分别达到78.4%与70.7%。除金融保险业外，其他服务产业预计“十一五”期间增长率均超过平均增长8-10个增长点，现代服务业总体需求十分旺盛。

现代物流业：人才需求重点：一是企业物流管理和物流工程人才；二是物流规划咨询设计人才；三是外向型国际物流人才；四是物流科学研究人才。预计到2024年人才需求将达到16.5万人。

房地产业：人才需求重点：一是市场分析、市场营销、园林和环境设计、装饰装修设计等人才；二是职业注册师等方面的物业管理人才；三是注册房地产估价师、房地产经纪人、房地产测绘工程师等中介专业人才。预计到2024年需求量增加到16万人。

4、人才交流市场供求特点分析

随着高新技术及其产业的不断崛起，国际贸易壁垒的消失等因素的影响，各行业对人才需求出现较大变化，衡量人才的标准也随之发生改变，使人才交流市场呈现以下特点，造成一些走俏专业人才奇缺。

（1）、人才需求数量骤减，供求总量不平衡

在经历了2024年的供求高峰过后，人才市场迎来了“低谷”。企业所提供的求职岗位逐渐减少，而每年的大学毕业生却随着高校前几年的扩招逐年增加，出现

供远大于求的趋势。

（2）、人才市场供需不协调

各类企业在用人机制上心态基本是一样，在进行招聘时企业所提供的岗位，大多是这些企业发展生产所需要的，因此，在计划的时候，往往偏重于动手能力，而不看重学历。企业真正在管理岗位重用的是经过在基层锻炼后逐级提拔起来的，而不是高学历的应届毕业生。但是每一年都有大量应届毕业生涌入市场，大多数企业就不可避免的选用许多大学生进入生产线，结果必然导致“人才高消费”现象的出现。但必需注意的是，用人单位普遍认为具有大专(含)以上学历，且有两至三年工作经验的求职者更受欢迎。

（3）、求职者素质与市场需求不一致

企业需求岗位更多的是集中在市场营销、经营管理及服务领域，而求职者所提供的专业则侧重于各类专业技术岗位，这些岗位往往需要求职者具备基本的经验及动手能力，应届毕业生往往不能满足需求。

4、最受用人单位欢迎及最令其反感的求职者

通过调查分析可以发现,用人单位最欢迎以下几类人员：在短时间内认同企业文化；对企业忠诚，有团队归属感；不苛求名校出身，只要综合素质好；有敬业精神和职业素质；有较强的专业能力；沟通能力强，有亲和力；有团队精神和协作能力；能带着激情去工作等。

与此相对应，以下三类人员企业最反感：对薪酬要求过高；频繁跳槽和缺乏团队精神。显然，这样的就业环境，给毕业生带来了更为广阔的发展空间，使得不同学历层次的毕业生同台参与竞争，施展才华成为可能．但与此同时，也对我们自身素质提出了更高的要求。

5、企业对大学生求职者的评价

总体而言，各类企业对广大大学毕业生都给予了积极的评价，与此同时，他们也客观地指出了大学生普遍存在的缺点和不足，主要表现为：（1）、自身定位不准确，职业发展方向不明确，在一定程度上降低了大学毕业生的求职成功率以及就业质量

（2）、普遍缺乏吃苦耐劳的精神，心浮气躁，不愿意接受基层的锻炼，对自身认识不足，要求过高，盲目攀比心理较为严重。

（3）、能力、知识宽而不精，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态。

6、广西人才市场就业形势分析

私企依然是招聘主力军

从第三季度广西人才网联系统人才供求情况表上看，第三季度通过广西人才网联系统招聘的单位共计7177家，比第二季度增加693家，增幅为10.69%。与前两个季度相同，私营和个体企业继续充当招聘的主力军，占了招聘单位总数的85%以上。

据悉，第三季度招聘职位总数为112444个，比第二季度的83095个增加了35.32%；求 职人才 总数 为246501人，比第二季度的334342人减少了26.67%。招聘职位处于前六位的是市场营销类、企业管理类、建筑工程类、行政/文秘/后勤类、财务类、技师技工类，其

中企业管理类和技师技工类较前两个季度有较大幅度增长。求职人才处于前六位的是：市场营销类、行政/文秘/后勤类、财务类、建筑工程类、计算机及应用类、企业管理类。

一增一减促成压力最低

据分析，本季度由于宏观经济形势回升明显，与第二季度相比，单位招聘职位增加了29349个，增幅为35.32%。另一方面，由于高校毕业生的求职高峰期已过等原因，致使求职人才数量减少87841人，减幅为26.27%。如此一增一减，职位供求比由上季度的4.02降至2.19，各类型的职位供求比都比第二季度有不同程度的减少，同时总体职位供求比还低于第一季度的2.78，为今年以来就业压力最低的一个季度。

据统计，职位供求最高，也就是竞争最激烈的是物流/仓储类，职位供求比为6.05，计算机及应用类紧随其后，职位供求比为5.99。其他职位竞争比较激烈的还有：行政/文秘/后勤类、电子/通信类、财务类、教师/教务类等。而职位供求比较低的是：保险类、企业管理类、餐饮/娱乐类、酒店/旅游类等。

本科找工作竞争最激烈

据悉，第三季度学历供求比最高的仍是本科学历的群体，要求本科学历的职位有15571个，具备该学历的求职人员为67636人，学历供求比为4.34。而学历供求比最低的是“中专及以下”，较前两个季度降低，为1.05。有关人士分析，主要原因是一些生产型企业上网招聘普通工人，数量不少而学历要求不高。

根据统计，本季度适合毕业生的职位共有39342个，求职毕业生有99314人，职位总供求比为2.52，但各类职位的供求比差异较大，如计算机及应用类接近9，而保险类和企业管理类则不到1。因此，人才市场就业专家建议：毕业生在求职过程中要根据职位供求比和自己的实际，分析求职的难易程度，寻求到合适的职位。

7、市场调查的启示

在我国经济发展的大潮中人才供需出现不平衡的现象是符合客观规律的，是与我国经济的良性发展和中国与世界经济的接轨相适应的。面对人力市场的供求状况，我们在今后的教学过程中，就应该顺应市场供需变化规律，调整专业和教学计划，使学生在有限的时间内既能学得一技之长，又有一定的组织管理能力，在未来社会发展中展示我们黄冈职业技术学院的风采。毕业生必须做到以下几点：

（1）树立正确的自我认识和顺应社会的择业观在校期间，我们要通过各种主题集体活动和就业教育，树立正确的自我认识,实事求是找到自己的优缺点，既不妄自菲薄也不狂忘自大，要对自己充满信心，要自强不息,要敢于迎接各种挑战，相信自己能面对一切困难。我们要及时关注社会发展变化，适当降低就业期望值，将客观的社会需要与主观的个体需要有机结合。转变择业观念，树立志在四方的远大抱负，主动到基层去，到中、小企业中去，到“最需要人才的地方”去，脚踏实地、勤奋工作、施展才华、实现价值。

（2）具备良好的学习素质和完善的知识结构体系在学习中要通过努力尝试新思路和新方法，把握学习规律，更新学习观念，养成良好的学习习惯，不断提高学习效率。同时要注重拓宽知识领域，可以结合自身的兴趣、爱好以及社会对人才的需求，有选择地进行跨学科交叉领域相关知识的学习，从而不断充实学习内容，完善知识结构体系，以弥补单一学科在知识体系上存在的不足，更好地适应社会的需要。

（3）在各项素质教育活动和专项实践活动中不断提高综合素质

在校期间，不仅要在专业理论学习中掌握扎实的基础知识，更要在专业实践训练中勤学苦练不断提高自己的动手能力，特别要积极参加第二课堂活动和各种学生组织，通过丰富多彩的二课活动锻炼自己的集体主义精神、团队合作精神和开拓创新精神，使自己的应变能力、公关能力、交际能力、协调能力、写作能力都得以提高。从而全面提升自己的综合素质。为日后职业生涯的发展争取更多的主动权，以获得更大的发

通过这次人才需求调查，我们高兴的发现经过了基础理论强化特别是基本技能重点强化训练的高职毕业生在社会上需求量是巨大的，因为他们迎合企事业的实际岗位需求，而且我院现开设的专业也适应社会未来十年人才需求规律，特别是机电一体化、电子、电气工程、市场营销、汽车制造、电子商务等专业仍是社会最为需要的人才。

人 才 市 场 调 查 报 告学号：201001220148 班级：人力一班

姓名：冯雄章

**第二篇：人才市场就业 调查报告**

营销0801班 20080413051 农佼锦

广西人才市场就业调查报告

1、广西人才的就业问题

（1）劳动力资源供大于求的矛盾突出。第一，劳动年龄人口数量增长快。2024年，浙江劳动适龄人口3064.82万人，占总人口的比重为66.73%，据劳动部门预测，从2024年到2024年5年间，全省共将新增劳动力250万人，即平均每年增加50万人。第二，近年来产业结构调整和企业改革力度不断加大，大量富余人员从企业下岗或失业，农村也存在着大量富余劳动力。全省农业剩余劳动力也高达400-450万人。第三，外来劳动力大量流入。浙江是我国经济发达地区，每年都有大量的外省劳动力来浙流动就业。，2024年全省外来流动人口总数为1113.26万人，相当于本省人口数的22.5%，按50%为劳动人口计算，全省要接纳600多万外来劳动力来浙流动就业，这些外来人口主要是青壮年劳动力，其背后有庞大的外省农村剩余劳动力作为后备军，供给量极大。“十一五”时期，外省劳动力来浙流动就业人数预计每年都要在300-500万人左右。第四，经济增长方式由粗放型向集约型转变，经济增长拉动就业增长的弹性系数降低，就业需求减少。

（2）劳动力就业的结构性矛盾突出。一方面，一些技术含量高的工种和熟练工种难以招收到合格的劳动者；另一方面，一些非技术工和非熟练工一旦失业，就往往难以实现再就业。尤其是受教育程度低的人员就业难的问题比较突出。劳动力素质有待提高。从全省城镇从业人员看，大专及以上受教育程度的仅占6.2%，初中及以下受教育程度的占34.9%%，这将极大地降低劳动力实现就业的机会。随着科技进步和企业产品升级换代，普通工种劳动力过剩和高新技术工种劳动力短缺的现象并存，将极大地影响劳动力就业的质量和数量。给我们高职毕业生带来了极好的机遇。

（3）农村劳动力大量转移。近年来，由于基本建设用地、交通道路用地和民用住宅建设用地的大幅度增加，使得耕地面积急剧减少，农村富余劳动力不断增加，每年都有大量的农村富余劳动力转移到省内城镇和省外流动就业。从近期看，城市化进程加快和户籍制度改革将使农村劳动力向城镇转移的规模进一步扩大，转移速度进一步加快，势必加剧城镇的就业压力。据估算，在未来的十几年里，浙江城镇劳动力的供给平均每年增加60万人以上。“十一五”时期，全省城镇将增加劳动力供给331万人，其中农村劳动力向城镇转移290万人

（4）市场导向就业机制的不够完善制约着就业工作。一方面，就业和再就业经费紧张，全省部分欠发达县市劳动力市场设施落后，同时又缺乏资金的投入，无法形成市场规模和市场就业氛围。劳动力信息网络不健全，信息传递滞后，影响供需双方对劳动用工需求的了解。另一方面，目前，各级职业培训机构对就业人员培训起点及培训质量较低，大部分只是培训初、中级技术，难以适应高技术人才需求的要求，同时，一些企业用工行为不规范也导致劳动者就业相对困难。

2、近期人才市场供求基本情据统计。

3月份浙江人才网新增用人单位达598家，提供就业岗位10404个，同比增长118%，与上月基本持平。个人求职登记入库人数新增23017人，同比增长265%，比2月份回落20个百分点。在线应聘人数达166167人次，同比增长84.5%，而比上月下降了26.3%。从用人单位类型看，进网民营私企共有451家，占总数75.4%，位居榜首；“三资”企业共有43家，占7.2%；而国有事业单位共有54家，占9%，从本月情况看，该类性质单位招聘人才数量急剧增加，显示出国有事业单位为加快改革，实现国有资产保值增值，建立与现代企业制度相适应的用人机制，急需吸纳社会优秀人才进入。从学历要求看，本科及以上占31.3%，大中专学历占54%。由此看来，许多用人单位对学历并不十分苛求，侧重能力者居多，选人用人观念趋于务实，人才高消费的观念正在明显减淡。另外，职场中性别歧视正在淡化。招聘岗位要求注明男性的仅占5.5%，女性占4.6%，而男女不限的占89.9%。

3、广西省人才需求的预测

（1）现代农业人才需求旺盛，但未来增长动力不足人才需求重点，一是种子栽培人才、畜牧兽医人才、农业环保和节水灌溉技术人才、农业研发科技人才等；二是从事鱼类基因、种质资源、微生物研究和掌握生物学、环境生态学、鱼病害测报的水产养殖人才，海洋生物、海水综合利用、海洋药物、海洋能利用的海洋经济人才，水产品加工人才；三是竹木制品加工制造类人才，非木质人造板等林业新材料、新技术研制人才，林化产品、集成林、药用林等研究人才。预计到2024年农业人才需求量达到5.64万人左右。2024年全省现代农业增长率为11.79%，高于人才需求7%的平均增长率，但预计“十一五”期间增长率将有所下降。

（2）高科技产业人才需求增长潜力巨大信息产业：人才需求重点：一是软件技术人才，系统集成类人才，信息安全人才；二是通信产品制造产业、光电子产业、数字家电与网络终端产品制造业、新型元器件等方面人才；三是电子商务、ICP、ISP、网络技术等技术人才；四是制造类人才，新产品研发人才，市场开发与技术服务支撑等微电子人才。预计到2024年需要人才20.1万，其中软件业需要10.2万人，信息产业制造业需要5.9万人，信息服务业需要1.4万人，微电子产业需要2.6万人。“十一五”期间增长率将高出平均增长率6.25个点。现代生物与医药产业：人才需求重点：一是复合式技术管理人员（总工）；二是新产品研发人；三是专业药师队伍；四是高级技工。预计到2024年，各类专业人才需增加到6.5万人左右，增长率达到10.95%，高于平均增

新材料产业：人才需求重点：一是新材料各重点领域中的产业发展的学科带头人；二是复合型经营人才。预计到2024年，需要学科带头人约500人，各类中高级辅助人才3000人以上

（3）现代服务业人才需求缓慢回落，但总体需求仍十分旺盛

全省现代服务业中的五个产业未来五年内增长率均有不同程度的下降，其中降幅最大的是金融保险业与房地产业，分别达到78.4%与70.7%。除金融保险业外，其他服务产业预计“十一五”期间增长率均超过平均增长8-10个增长点，现代服务业总体需求十分旺盛。

现代物流业：人才需求重点：一是企业物流管理和物流工程人才；二是物流规划咨询设计人才；三是外向型国际物流人才；四是物流科学研究人才。预计到2024

年人才需求将达到16.5万人。

房地产业：人才需求重点：一是市场分析、市场营销、园林和环境设计、装饰装修设计等人才；二是职业注册师等方面的物业管理人才；三是注册房地产估价师、房地产经纪人、房地产测绘工程师等中介专业人才。预计到2024年需求量增加到16万人。

4、人才交流市场供求特点分析

随着高新技术及其产业的不断崛起，国际贸易壁垒的消失等因素的影响，各行业对人才需求出现较大变化，衡量人才的标准也随之发生改变，使人才交流市场呈现以下特点，造成一些走俏专业人才奇缺。

（1）、人才需求数量骤减，供求总量不平衡

在经历了2024年的供求高峰过后，人才市场迎来了“低谷”。企业所提供的求职岗位逐渐减少，而每年的大学毕业生却随着高校前几年的扩招逐年增加，出现供远大于求的趋势。

（2）、人才市场供需不协调

各类企业在用人机制上心态基本是一样，在进行招聘时企业所提供的岗位，大多是这些企业发展生产所需要的，因此，在计划的时候，往往偏重于动手能力，而不看重学历。企业真正在管理岗位重用的是经过在基层锻炼后逐级提拔起来的，而不是高学历的应届毕业生。但是每一年都有大量应届毕业生涌入市场，大多数企业就不可避免的选用许多大学生进入生产线，结果必然导致“人才高消费”现象的出现。但必需注意的是，用人单位普遍认为具有大专(含)以上学历，且有两至三年工作经验的求职者更受欢迎。

（3）、求职者素质与市场需求不一致

企业需求岗位更多的是集中在市场营销、经营管理及服务领域，而求职者所提供的专业则侧重于各类专业技术岗位，这些岗位往往需要求职者具备基本的经验及动手能力，应届毕业生往往不能满足需求。

4、最受用人单位欢迎及最令其反感的求职者

通过调查分析可以发现,用人单位最欢迎以下几类人员：在短时间内认同企业文化；对企业忠诚，有团队归属感；不苛求名校出身，只要综合素质好；有敬业精神和职业素质；有较强的专业能力；沟通能力强，有亲和力；有团队精神和协作能力；能带着激情去工作等。

与此相对应，以下三类人员企业最反感：对薪酬要求过高；频繁跳槽和缺乏团队精神。显然，这样的就业环境，给毕业生带来了更为广阔的发展空间，使得不同学历层次的毕业生同台参与竞争，施展才华成为可能．但与此同时，也对我们自身素质提出了更高的要求。

5、企业对大学生求职者的评价

总体而言，各类企业对广大大学毕业生都给予了积极的评价，与此同时，他们也客观地指出了大学生普遍存在的缺点和不足，主要表现为：（1）、自身定位不准确，职业发展方向不明确，在一定程度上降低了大学毕业生的求职成功率以及就业质量

（2）、普遍缺乏吃苦耐劳的精神，心浮气躁，不愿意接受基层的锻炼，对自身认识不足，要求过高，盲目攀比心理较为严重。

（3）、能力、知识宽而不精，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态。

6、广西人才市场就业形势分析

私企依然是招聘主力军

从第三季度广西人才网联系统人才供求情况表上看，第三季度通过广西人才网联系统招聘的单位共计7177家，比第二季度增加693家，增幅为10.69%。与前两个季度相同，私营和个体企业继续充当招聘的主力军，占了招聘单位总数的85%以上。

据悉，第三季度招聘职位总数为112444个，比第二季度的83095个增加了35.32%；求 职人才 总数 为246501人，比第二季度的334342人减少了26.67%。招聘职位处于前六位的是市场营销类、企业管理类、建筑工程类、行政/文秘/后勤类、财务类、技师技工类，其中企业管理类和技师技工类较前两个季度有较大幅度增长。求职人才处于前六位的是：市场营销类、行政/文秘/后勤类、财务类、建筑工程类、计算机及应用类、企业管理类。

一增一减促成压力最低

据分析，本季度由于宏观经济形势回升明显，与第二季度相比，单位招聘职位增加了29349个，增幅为35.32%。另一方面，由于高校毕业生的求职高峰期已过等原因，致使求职人才数量减少87841人，减幅为26.27%。如此一增一减，职位供求比由上季度的4.02降至2.19，各类型的职位供求比都比第二季度有不同程度的减少，同时总体职位供求比还低于第一季度的2.78，为今年以来就业压力最低的一个季度。

据统计，职位供求最高，也就是竞争最激烈的是物流/仓储类，职位供求比为6.05，计算机及应用类紧随其后，职位供求比为5.99。其他职位竞争比较激烈的还有：行政/文秘/后勤类、电子/通信类、财务类、教师/教务类等。而职位供求比较低的是：保险类、企业管理类、餐饮/娱乐类、酒店/旅游类等。

本科找工作竞争最激烈

据悉，第三季度学历供求比最高的仍是本科学历的群体，要求本科学历的职位有15571个，具备该学历的求职人员为67636人，学历供求比为4.34。而学历供求比最低的是“中专及以下”，较前两个季度降低，为1.05。有关人士分析，主要原因是一些生产型企业上网招聘普通工人，数量不少而学历要求不高。

根据统计，本季度适合毕业生的职位共有39342个，求职毕业生有99314人，职位总供求比为2.52，但各类职位的供求比差异较大，如计算机及应用类接近9，而保险类和企业管理类则不到1。因此，人才市场就业专家建议：毕业生在求职过程中要根据职位供求比和自己的实际，分析求职的难易程度，寻求到合适的职位。

7、市场调查的启示

在我国经济发展的大潮中人才供需出现不平衡的现象是符合客观规律的，是与我国经济的良性发展和中国与世界经济的接轨相适应的。面对人力市场的供求状

况，我们在今后的教学过程中，就应该顺应市场供需变化规律，调整专业和教学计划，使学生在有限的时间内既能学得一技之长，又有一定的组织管理能力，在未来社会发展中展示我们黄冈职业技术学院的风采。毕业生必须做到以下几点：

（1）树立正确的自我认识和顺应社会的择业观在校期间，我们要通过各种主题集体活动和就业教育，树立正确的自我认识,实事求是找到自己的优缺点，既不妄自菲薄也不狂忘自大，要对自己充满信心，要自强不息,要敢于迎接各种挑战，相信自己能面对一切困难。我们要及时关注社会发展变化，适当降低就业期望值，将客观的社会需要与主观的个体需要有机结合。转变择业观念，树立志在四方的远大抱负，主动到基层去，到中、小企业中去，到“最需要人才的地方”去，脚踏实地、勤奋工作、施展才华、实现价值。

（2）具备良好的学习素质和完善的知识结构体系在学习中要通过努力尝试新思路和新方法，把握学习规律，更新学习观念，养成良好的学习习惯，不断提高学习效率。同时要注重拓宽知识领域，可以结合自身的兴趣、爱好以及社会对人才的需求，有选择地进行跨学科交叉领域相关知识的学习，从而不断充实学习内容，完善知识结构体系，以弥补单一学科在知识体系上存在的不足，更好地适应社会的需要。

（3）在各项素质教育活动和专项实践活动中不断提高综合素质

在校期间，不仅要在专业理论学习中掌握扎实的基础知识，更要在专业实践训练中勤学苦练不断提高自己的动手能力，特别要积极参加第二课堂活动和各种学生组织，通过丰富多彩的二课活动锻炼自己的集体主义精神、团队合作精神和开拓创新精神，使自己的应变能力、公关能力、交际能力、协调能力、写作能力都得以提高。从而全面提升自己的综合素质。为日后职业生涯的发展争取更多的主动权，以获得更大的发

通过这次人才需求调查，我们高兴的发现经过了基础理论强化特别是基本技能重点强化训练的高职毕业生在社会上需求量是巨大的，因为他们迎合企事业的实际岗位需求，而且我院现开设的专业也适应社会未来十年人才需求规律，特别是机电一体化、电子、电气工程、市场营销、汽车制造、电子商务等专业仍是社会最为需要的人才。

**第三篇：人才市场调查报告(就业)**

2024级毕业生就业市场需求情况文秘人才调查

三月五日，山科大泰山科技学院举办了一场面向2024级毕业生的招聘会。在李成武老师的指导下，我们文秘教育专业的学生分组去进行就业市场考察。

一、调查对象与方法

（一）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，然后于三月五日集体对招聘企业的工作人员进行调研。调查情况如下：

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）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、考察结果与分析

（一）就业前景

从总体情况来看，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，能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2024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）工作状况

从工资待遇来看，企业对文秘专业提供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，前提是这个人又能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。而文秘工作不仅可以从基层做起等待升职的机会，还可以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。

(三)工作内容

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内容分清楚了。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轻松，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。

（四）地域选择

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，企业看的是个人能力。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学校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，我主要有以下几条建议：

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.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。

3.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。

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，不仅让我切身体会到文秘专业的就业现状，也让我知道了只有通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情况，造成了比较尴尬的场面。同时由于当时招聘现场人比较多，一些企业的招聘情况无法看到，因此我们统计的数据与真实的应该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，让我对自己的能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，从中我发现原来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，希望能通过这种有意义的社会实践多多锻炼自己，使自己的能力能够不断的提高。

2024/3/16

**第四篇：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。

**第五篇：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

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