# 我市人才市场人才就业情况调查分析

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-06-28

*第一篇：我市人才市场人才就业情况调查分析我市人才市场人才就业情况调查分析我市建市22年来，与社会主义市场经济发展相适应，我市以市场为基础的人才资源配臵机制不断完善。以1997年我市第一家政府人才交流服务机构成立作为本市人才市场诞生的标志，...*

**第一篇：我市人才市场人才就业情况调查分析**

我市人才市场人才就业情况调查分析

我市建市22年来，与社会主义市场经济发展相适应，我市以市场为基础的人才资源配臵机制不断完善。以1997年我市第一家政府人才交流服务机构成立作为本市人才市场诞生的标志，经过十年的风雨历程，我中心的人才市场体系已经形成，市场机制逐步完善，对人才资源配臵的基础作用充分显现；多元化的人才服务体系基本形成，人才服务功能不断增强；人才市场管理法制化建设不断完善，人才市场健康发展。人才市场发展不断壮大，以下数据足以证明。11月18日，市人才中心的交流会的现状：单位数多则100余家，求职人数1000人次，有意向成功的多达860人，在同期相比下，单位数增长了8.2%，求职人数增长了9.6%，成功的几率高达80%左右。就参加单位而言，非公有制单位占99%以上，公有制单位不足1%，就参加求职人员而言，本科学历或中级职称以上人员占35%左右，中专以下人员占60%左右。

截至目前，2024年共举办人才交流会31场，单位共4000家左右，求职人数高达40000人次，有28380人达成意向。

一、数字分析告诉我们人才市场对人才配臵的基础性作用日益凸现，表现如下：

（一）、基本发挥了市场化配臵人才的作用。我市人才中心才人才交流活动自1997年来，共举办295次，参加单位15000个次，达成意向近15万人，2024年度，共举办交流会38 次，参加单位2600家，达成意向62189人次。从数量上看，每年参加交流会的单位和人数都超过往期同期，反战势头较好。可见市人才中心的人才交流活动适应了市场经济发展形势，基本上一起了市场配臵人才的作用。

（二）、为我市经济发展尤其是非公有制经济的反战提供了人才支持，市人才市场是我市经济发展的晴雨表。经济快速发展往往带来了人才交流的活跃，人才交流的活跃又促进了经济快速发展。几年来，市人才中心的人才交流活动的数量、规模、层次不断提高，为我市的经济发展提供了有力的人才支持，非公经济绝对是人才交流会的主角。国有企事业单位由于体制原因，往往会受到编制、经费、上级主管机关等诸多限制。而非公有制单位，用人自主，方式灵活，他们才是真正意义上的市场主体，人才资源的市场优化配臵只有在这里才能得到真正的实现。几年来，濮耐公司、泓天威药业、红十字医院等民营企业在发展过程中都从人才交流会上及时得到了所需的人才资源，而得以快速发展。

（三）、为高校毕业生就业提供公共服务，是政府人才服务机构义不容辞的责任。发挥优势，建设就业指导专家队伍，设计就业指导课程，开展生动多样的就业指导活动，政府人才服务机构应主动承担社会责任，找准定位，明确思路，把构建高校毕业生就业市场、改进就业服务工作摆在更加突出的位臵，进一步完善就业指导、就业推荐和配套服务体系，促进高校毕业生充分就业，帮助政府、社会缓解高校毕业生就业压力。发挥政府人才服务机构的优势，根据高校毕业生就业形势和当前就业特点，建立就业指导专家队伍，设计就业指导课程，会同有关院校、企业、媒体开展就业指导培训活动等，给予高校毕业生关于就业的实质性指导和帮助，解决学生就业方面的深层次问题。聘用、聚集具有奉献精神、较高指导水平和较强实践能力、专兼结合、由知名企业人力资源主管、心理学专家、职业生涯规划设计专家、礼仪顾问和人事人才从业人员等在内的结构合理、相对稳定的就业指导专家队伍；针对高校毕业生就业全过程碰到的问题和需要的指导，设计推出系统、实用、全方位、有针对性、可操作性强的就业指导课程体系和模式；为学生进行职业兴趣、职业倾向、职业素质、职业能力等方面的测评，量身定做个人职业生涯规划；由于目前高等院校普遍存在专业就业指导人员不足和比较单薄的问题，应发挥政府人才服务机构优势，与院校互相配合，组织自己拥有的就业指导专家队伍、企业人力资源部资深经理等，进校开展适合不同年级特点、生动有效的就业指导、咨询活动；与报纸、电视台等媒体和人才专业网站相互配合，开辟就业指导专栏，开展生动活泼的就业指导及就业互动咨询等；会同有关部门，开展高校毕业生就业培训和自主创业辅导，组织高校毕业生到企业见习基地进行职业见习；根据人才需求状况，开展职业技能训练和“订单式培养”，培养、开发急需的职业技术人才。

二、市人才市场的求职人员的基本状况

每次交流会百余家用人单位提供千余人岗位，吸引了本科、专科、中专（高中）等层次毕业生，工程、财务、文艺等高、中、初级职称的各类专业技术人才，技师及高、中、初级技能型人才。各类人才通过人才交流会找到了适合自己的岗位，求职人员专业数量排名情况：技工类、工程类、教育类、服务类、医学类、财务类、营销类。此外，法律、文秘等专业保持大量的供给。大部分毕业生转变观念，再就业形势演剧的情况下，大部分毕业生先找到工作，再找稳定职业思想，主动到非公有制单位就业，但不分层次较高的毕业生对峙为期望值高，在市场上无法最快找到自己适合的岗位。求职人员中高级职称的专业技术人员和研究生以上学历的人才几乎没有。人才市场供求双方结构性矛盾突出使得一方面大量的毕业生找不到工作，一方面许多单位找不到合适的人员：这是人才供求矛盾最为突出的问题，供求双方的结构性矛盾主要体现以下几个方面：

求职人员本身在市场竞争日渐激烈的过程中不能适时而变，期望值过高，不愿意接受基础和低级职业的岗位，从而在一定程度上导致议员失业或选择形失业。导致求职者应聘失败的几大原因现在就业形势严峻是事实，但除去客观原因，也要分析一下自己是不是犯了以下几个错误：

1、应聘职位太盲目 ：

2、对企业一无所知。

3、不愿到基层去吃苦。

4、自以为是。

5、独立性欠缺 ：。

6、缺乏社交能力：，专业和知识结构与社会需求矛盾引起供给不足和技能性失业双重现象，造成“人才既缺乏又积压”的畸形状态。

从供给角度看，存在因大中专求职者就业能力不足而无法从事的职业，即求职者的质量结构同社会需求脱节，使得一些实用型人才严重缺失。

专业人才短缺高层次人才短缺技工人才短缺求职者者就业时法律意识淡薄，缺乏自我保护意识高校和人才市场的就业者就业服务指导工作薄弱。

三、市人才市场用人单位的基本状况

用人单位大多数在一百万元以下，机关、事业单位、国有大企业基本上没有引进人才市场，即使大型合资、外资企业也很少在市人才中心交流会上招人，非公有制单位占99%以上，公有制单位不足1%。用人单位需求具有大中专学历的占到了总体需求75%，用人单位对求职者学历水平以及综合能力的要求越来越高。

从工作技能来看，用人单位需要复合型、一专多能的专业人才，专业人才工作经验、综合素质和基本技能的要求成为用人单位的“硬杠杆”。但是目前企业对招聘环节普遍存在以下一些问题：人才市场供求矛盾表现在求职者的收入与用人单位提供的工资之间，就业区域存在匹配的困难

第一对应聘者不够尊重，第二多数企业对招聘这一人力资源管理最基础的一环不够重视的原因。第三目前招聘环节不够专业。

第四目前企业招聘还存在一个问题，第五目前企业招聘普遍存在“寻找超人”的误区，首先是超人是否存在的问题，其次是超人有多少的问题，再次超人它会来你公司吗？最后，也是最关键的超人就一定适合你公司吗？招聘单位在招聘人才时，招聘条件应适事而定。中高层次人才严重不足，缺乏创新能力 思想不够解放，缺乏人才意识 管理体系滞后，缺乏现代管理理念人员流动频繁，缺乏吸引力机制不够完善，缺乏留人的环境

四、供需双方的误区应该及时纠正

应聘者

为了提高应聘者的应聘能力，有以下几个问题值得注意：

第一、要树立正确的应聘态度：

一是，应聘前要对用人单位的性质、各方面状况有一个了解。对自己也要有一个准确的定位，自己的性格、特点是否适合这里的工作。参加应聘一定要抱着做好工作的态度，没有事业心的人，任何单位都是不欢迎的。

二是，要有信心。在应聘时面对各种询问，不要乱了方寸，更不要胆小怯场，要树立足够的自信心，要看到自己的长处，相信自己的实力。

三是，要虚心。应聘时，要充分展示自己的特长，让用人单位了解自己，争取应聘成功。但是也要虚心，不能目空一切。在展示自己长处时应掌握好分寸，不要说无边的大话。

四是，要审慎。选一个什么样的单位，要看自己的条件，正确做法是采取稳妥现实的态度。

第二、要做好应聘前的各种准备工作：

一是做好信息准备。尽可能多的采集与用人单位相关的情况，即单位的创建时间、经营规模、机构设臵、业务情况、发展前景等，这些信息越多越好。二是材料准备。应聘准备的材料包括：个人简历、推荐表、获奖证书、成果证明以及能反映自己水平能力的相关材料等。

三是面试的准备。在应聘前应该做些准备，以免应聘时措手不及。准备的范围可以放宽，如：你的优点是什么？为什么想来这个公司工作？你打算用什么方式搞好工作？你来公司期望的个人收入是多少？等等。总之，面试中的问题越来越灵活、广泛，所以想在应聘中获胜，除了精心准备外，更重要的是平时自身素质的培养与积累。

四是仪表准备。应聘时仪表既不要过于正规、刻板，也不要过于轻浮；既不能浓妆艳抹，又不能不修边幅，着装要符合一个大学生的身份，给对方留下一种整洁美观、大方得体、活泼向上、充满朝气的印象。

第三、要重视应聘技巧：

应聘交谈时，第一句话要想好，不要让对方轻易地用肯定与否回答你。应聘中谈话的内容可能很多，但千万不能冲淡主题，可以用精炼的语言进行总结概括，要注意说话的音量和节奏，适当使用肢体语言，以增加表达效果。在面试过程中，凡事应做到神态镇静而不淡漠，举止端庄而不呆板，说话谨慎而不拘束，态度热情而不做作，应对敏捷而灵活。凡是答问，要紧扣问话主题，突出重点。第四、应聘中应采取的对策：

一是综合素质的准备，如：知识、技能、交际能力、应变能力的培养，对这些素质平时要加以磨练，应聘前将它提炼和升华。

二是要展示自己的长处，应聘时重点介绍自己与众不同的地方，向对方显示“人无我有，人有我优”的个人优势。

三是冷静地对待招聘模式。应聘时要以适应求从容，以从容求好感，尽量避免因慌乱而错失良机。

四是正确对待落选。失利后，要用平和的心态对待，认真总结经验，找出失败的原因。

总之应聘，成功与否，关系到每个应聘者的前程命运，为了帮助每个毕业生更快更好的毕业就上岗，报关学校招生安臵办针对就业中的几个环节、要求、注意事项，制定了毕业生分配办法和应聘注意事项。望毕业生认真学习、了解、掌握，以便在毕业分配过程中把握机遇，赢得成功。心态调整好，金子总会发光，要做到有耐心、有恒心、有决心。

招聘单位

招聘失败从不同角度可以划分出很多类型，分析起来招聘大的败因有以下几类： 第一类是招聘主管的态度、能力、经验等方面有缺陷。招聘是一个非常需要热情的工作，对招聘工作不热爱，对应聘人没有发自内心的热诚，绝对做不好招聘。国学大师王国维的“三重境界说”，对招聘同样适用。晏殊的《蝶恋花》，欧阳修的《蝶恋花》，辛稼轩的《青玉案》三首词中有三句广为人知的话：“昨夜西风凋碧树。独上高楼，望尽天涯路”：“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”：“众里寻他千百度，蓦然回首，那人正在，灯火阑珊处”。这三句话也绝好地描绘出招聘的不同情况和境界。

第二类是企业培养一名合格员工至少需要一年时间，而企业负责人要求三个月必须合格，要求速成。结果是应届生面对不可能完成的任务，只有黯然选择离开。企业高估了应届生的学习适应能力，又不肯付出更大的培训、培养成本，包括培养时间，后来只好放弃了招聘应届生的计划。错误主要是没能及时说服公司领导，说明与领导的沟通能力、说服能力有问题。

第三类是招聘主管的横向沟通、整合资源的能力不强。从用人的角度说，招聘工作多是为企业其他部门服务的，从招聘综合性上说，招聘主管单独工作完不成任务，需要多部门、多人员共同努力才能完成。如果招聘主管与他人、他部门沟通不畅造成短路，用人部门不认可、不协助招聘主管的工作，招聘工作的败走麦城将是不可避免的。

第四类是招聘主管对企业发展战略、项目选择等方面的预测判断能力不够。只有在良好的企业管理系统中，才能做好所谓的目标管理、绩效考核。在落后的、不合理的管理系统中，单纯强调控制员工，控制招聘主管的招聘指标，要想取得招聘的成功，无异于缘木求鱼、刻舟求剑，只能是说说罢。

四、人才市场应采取的措施

1、建立市场分析机制，定期发布信息。人才交流中心交流活动的覆盖面不断扩大，机关、事业单位、国有企业等用人单位主体通过人才市场录用招聘或招聘人才。在操作上，公开考录、考聘、坚持平等公正用人是完全必须，通过人才市场发布需求信息既符合国家毕业生双向选择就业的政策，也体现了选拔人才的公开和广泛性。机关录用公务员、事业单位聘用人员、国有企业招聘毕业生均应在市人才市场发布信息，给应聘者和招聘单位提供更多互利机会。

2、建立未就业毕业生求职登记制度。积极吸引有实力的单位和高层次的人才单价交流会。建立高层次人才信息库和岗位信息库，以便有针对性地推荐人才。较好的服务设施、细致的市场分析，科学的预测指导、专业化的人员素质都是我们努力做到的。单位是冲着人来的，人才是冲着岗位来的，我们中心登记毕业生的求职信息，为招聘单位提供人才信息，这样更加有效的提高了人才利用率，从而就会走上良性循环的轨道。

3、加强就业指导，深入高校进行毕业生就业指导。构建高校毕业生招聘求职大平台，积极有效地为高校毕业生进行就业推荐。这几年，随着高校毕业生数量大幅攀升，高校毕业生就业推荐工作也愈来愈受到社会重视。政府人才服务机构必须不遗余力地做好高校毕业生的就业推荐工作。政府人才服务机构可以凭借自己的功能和资源，构建现场招聘会、网络、报纸平面媒体、专门人员队伍等相结合、相互促进、共同发展的高校毕业生资源市场化配臵立体平台和服务体系，从而积极有效地为高校毕业生进行就业推荐和资源配臵。可根据社会与企业的需求、结合各大学的专业设臵、高校毕业生总体就业情况，将就业推荐工作具体化，使需要就业推荐的高校毕业生都能得到帮助。将求职登记的高校毕业生按层次区分，本科以上的毕业生侧重于个性化推荐，高职层次的毕业生则侧重于向委托招聘单位批量推荐，并注重在提高推荐成功率、满意率上下功夫。

政府人才服务机构必须拓展创新高校毕业生就业工作职能，以让高校毕业生实现就业、促进高校毕业生充分就业为主线，逐渐把服务的重点转到为高校毕业生提供全方位服务上来，变消极被动地适应市场需求为积极主动地满足市场需求，围绕帮助高校毕业生“找工作、找到合适的工作”提供实实在在的服务，对与高校毕业生就业有关的各种服务和功能进行整合、创新、拓展，推广全方位服务产品，促进就业指导、就业推荐、就业服务、就业培训、人才测评等资源手段的有机结合，为高校毕业生就业提供更便捷、优质、周到、方便的服务。举办各种有利于高校毕业生就业的活动，提升在校生的就业能力。如举办引导高校大学生以科学的态度和方法规划自己的职业生涯、变“被动就业”为“主动择业”的个人职业生涯规划设计大赛和就业论坛等，让高校学子提前寻找、确立未来职业的努力方向和实现步骤，有目的、有计划、有针对性地提升自己的就业能力和就业竞争力。

4、召开专场招聘会，增加针对性。细化是人才交流活动发展的趋势，专业化的人才市场会逐步成为市场的宠儿。因此，我们要对各类岗位和人才进行科学分类，通过分类管理，分类指导，经常举办专业性强的招聘会，来增强交流活动的针对性，提高成功率。

5、建立网上人才市场，提高交流效率。目前，网上人才交流以其便捷的方式和大容量的信息受到广大用人单位和求职人才的欢迎，因而发展迅猛，在有些地方已经抢了现场招聘的风头。中原人才网每天的点击率超过10万次，足见其作用重大。这项工作目前在市人才中心还是个缺口。因此，建立人才网战士市人才中心必要急需的一项工作。有了网站才可以和国家、省及县实现信息互通，在局内可以和其他各项业务工作互联，真正使其发挥信息互联作用。增加一项应聘者和招聘单位的信息互通的平台，使达成意向的成功率提高。人才市场体系已经基本构建，人才资源市场化配置的格局初步形成，进一步加强人才市场在人才资源配置中的基础作用是人才市场发展的方向，针对目前人才市场的情况，建议图下：

扩展服务项目，进一步挖掘和完善人才市场智能，使人才市场在求职者资源的配置中真正发挥基础性作用

构建人才预警体系，促进高校与人才市场的衔接。

重视职业培训，强化终身教育，及时更新现有人才发展

研究和制定鼓励求职者到国家或地区为特定发展要求发展的地区和行业的政策和措施，实现人才资源的区域均衡，行业均衡，职业均衡，提高求职者整体就业率

高校和人才市场要为大学生就业做好全程、系统、周到、规范的服务指导工作

**第二篇：人才市场就业前景分析**

目前，我国人才市场由于行政隶属关系、市场按部门分立、单位利益多元等各方面的原因，造成其市场设置重叠、业务分割交叉等现象，给人才开发交流工作带来混乱，影响人力资源的整体开发和优化配置效率，成为我国实施新世纪人才战略的羁绊。研究新形势下人才市场发展的新情况新对策，探究具有政府背景的人才市场的未来走向，对于提升我国人才交流机构的服务功能和工作效率，促进人才效益的最大化，推进人力资源开发与经济社会发展的良性互动，具有重要的现实意义。

人才市场的产生及其国际发展

在资本原始积累的自由资本主义时期，人才直接上门求职，单位则发布消息，自己面向社会招聘人才。这种供需聚散自发流动、随机碰撞的布朗运动型人才配置模式，是资本主义人才市场的先声。布朗运动型人才配置方式在人才和用人单位的连接过程中，一方面具有直接性、即时性、自由性等优点，另一方面却产生了自发性、盲目性、随机性以及宏观非可控性等依靠其自身难以解决的缺陷。为了弥补布朗运动型人才配置机制的致命缺陷，由社会专门的中介机构或渠道为供需双方牵线搭桥的中介沟通型人才配置方式后来居上，成为发达市场经济国家的主要人才配置模式。

在西方市场经济国家，人才中介机构通过租建一些场地或者借助网络等方式，为供需双方提供见面协商、双向选择的场所和渠道，于是有形人才市场和网上人才市场逐渐形成。能快捷传播大量开放性共享性市场供需信息的中介沟通型人才配置方式，主要有官方人才中介机构、民营人才中介机构和猎头公司等三种基本类型。随着整个资本主义世界临时应聘者和非全日制就业人才的不断增多，由专业化的特殊企业面向市场有偿租赁配置人才的经营租赁型人才配置模式，在人力资本理论的引导下创新产生，并且在发达市场经济国家得到了迅猛发展。

中国是在20世纪80年代以后，顺应改革开放和社会主义市场经济日渐萌芽的社会发展趋势，才设立了属于各地人事部门管理的带有一定行政职能的人才交流中心。在80年代中后期，随着各种非国营企业的不断产生和发展，纯粹服务于人才交流活动的政府直管的事业单位--人才市场应运而生。90年代初，以档案管理为中心业务的人事代理制度，逐渐在全国各地政府举办的人才市场推行。直到90年代中后期，作为企业行为和人事代理延伸业务的人才租赁业务，才在我国各地人才市场陆续开办。为方便统一协调，人才租赁公司与人才市场及人才交流中心基本上都实行三块牌子，一套班子的管理模式。通过这几年的实践摸索，人才租赁业务已经有所发展，租赁这种新型人才配置模式的市场机制优势，已经初步得到显示。我国人才市场面临尴尬局面

应当看到，随着人才全球化竞争的日趋加剧，特别是入世以来，面临着“小政府大市场”的现实形势，中国的人才市场及其人才服务业面临着新挑战。一是随着行政职能的逐渐弱化，依赖于政府行政职能权限下放而建立起来的人才市场及其行为规则，面临着新的转型。二是相对于人才交流服务业中的一些大的跨国公司，我国人才市场的规模既小又散。三是人才市场从业人员的职业化水平还比较低。

对照我国经济社会发展的新要求，在人才开发交流方面，人才市场还存在着一些自身无法解决的“不相适应”和尴尬现实，极需要借助社会改革实现转型。

1.人才工作的战略高度与人才市场的行政隶属体制不相协调。在北京召开的人力资源APEC高峰会议上，我国领导人发表演说把人才工作提到了战略的高度。但是，在各级政府高度重视人才工作的同时，我国人才市场按行政隶属关系设置的体制没有改变，市场按部门分立的现状未能动摇，造成不同的政府部门抢人力资源市场及其利润的诸侯纷争现象，人才市场重复建设越演越烈，尤其是人事和劳动两部门，他们分别主管人才市场和劳动力市场，双方分头审批、分头管理、政出两门、相互撞车，更加剧了人才市场不规范行为的反复出现，成为人才市场进一步发展的重大障碍。

2.现行人事行政管理政策与人才市场的现实发展之间存在着两张皮现象。人才交流和服务始终是人才市场开展工作的两大重点，各地人才市场在人才资源开发和配置服务等方面不断推出创新性举措。可是，我们现行的人才流动管理体制，特别是户籍、档案管理等制度，还存在着严重的计划经济遗风，人才市场的外部环境即人才交流工作的管理体制、运行机制，特别是政策环境，还很不尽如人意，人才市场的现实发展与人事政策之间两张皮现象时有发生。这些“不相适应”甚至于冲突现象的存在，严重制约了我国人才市场及其交流事业的发展。

3.人才服务的国际竞争现实与人才市场的职能定位相歧异。人才交流无国界。在人才资本化的今天，人才交流工作体制外的竞争已经相当激烈，国外猎头公司，国内的劳动、教育等部门，一些颇具实力的大企业的人力资源经营公司等，都已经参与到人才交流工作中来了。各方面力量的介入，虽然促进了竞争，但对有政府背景的人才市场发挥其主渠道作用及其示范规范效应，却造成了很大冲击。第一，人才市场围绕本地发展打转转，跨地区发展受到严重掣肘。第二，作为政府支持的人才交流机构，在兼顾经济效益的同时，更须注重社会效应的工作定位，却存在着微观可控宏观失控的大问题。第三，由于工作着眼点的本地化，相对于人才争夺国际化、人才交流服务的对象由低层次人才向高层次人才快速扩展的业务发展势头，我国各地的人才市场，在拓展业务的深度、广度和力度方面，缺乏紧迫感，人才开发与交流的战略思考还很不到位。

中国人才市场的发展建议

中国加入WTO以来，我国人才市场正在逐渐融入一个强调流动自由、交易规则、公平竞争、优胜劣汰的开放的世界市场。在这样的大环境下，全国各地的人才市场面临着新的整合。我们必须抓住机会，扬长避短，在人事改革稳妥推进的前提下，努力促进我国人才市场在新形势下有新发展，为下一步人才市场的全面走向社会化竞争做好必要的铺垫。

1.管办分离、政事分开，推动政府所属人才服务机构的体制改革。一是理顺政府人事部门与其所属人才中介服务机构的关系。二是加强调控，探索人才市场改制路子。三是深化人事制度改革，进一步促进人才流动。

2.加强人才市场信息化建设，提升人才服务水平。一是加快公共信息网建设，促进人才市场服务信息化、网络化，逐步形成全国统一的人才市场信息服务体系。继续做好全国人才市场信息发布工作，进一步完善信息发布制度，研究制定统一的人才市场信息标准体系，提高信息服务的质量，增强人才信息服务的有效性、及时性和准确性。二是坚持以市场需求为导向，理顺体制，不断开拓业务项目，增强服务功能，提升人才市场的服务层次。要做好以下四个方面工作：加快发展网上人才市场；进一步加强企业经营管理者等市场的建设；抓紧组建人才“猎头”公司；加强人才的租赁和培训。

3.健全法规，加强人才市场监管。人才中介等行业协会是人才中介机构的自律性组织，是规范人才市场运行的重要主体，是政府与市场之间的联系桥梁，它们的建立有利于协调行业的内部活动，促进公平竞争，提高服务质量，规范职业道德，维护行业成员的合法权益。因此，在条件成熟的时候，我们也要考虑组建与人才市场业务有关的行业协会，构建有关自律组织。在人才市场中建立人才资源公司，设立工资指导委员会，劳动力价格指导委员会、绩效评价委员会、中国诚信网等，开展对人才的全方位服务，尽量减少人才市场的政府官办色彩。加强政府监管，加强立法执法和市场监管，建立经常性、规范化的人才市场监管机制。强化民间监督，加强宣传，与有关媒体联手，开办求职专版和求职报纸，设立人才及单位诚信暴光台等，加强舆论监督。

4.建设队伍，推进从业人员职业化。在当今以人才为重点的竞争社会中，提高从业人员素质，推进人才市场工作人员职业化进程，是人才市场走出政府荫庇向社会化转型的要求。因此，我国在加紧人才市场建设方面应做好以下几点：一是多渠道引才借智。要从国内外著名大学、科研机构引进各类专业人才，积极吸纳海内外人才，构建人才市场专家型团队。二是与国际人才交流机构全方位对接。要加强和各国人才

交流机构的交流，相互学习、取长补短。三是充分挖掘员工潜力。注意市场工作人员的合理使用和科学管理。四是加强对工作人员的培训。五是提高人才交流服务质量。六是培养和引进属于自己的人才资本理论专家、软件开发和网络管理专家、通晓国际惯例的专门人才。总之，要提高人才市场的服务质量，我们必须在优化人员结构方面花大力气，在提高人员整体素质方面加大投入，在建立服务品牌方面狠下工夫。

**第三篇：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。

**第四篇：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

**第五篇：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

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