# 2024年企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告(十五篇)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-06-26

*“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是...*

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇一**

但是，由于法律服务的高门槛和高成本，早期企业往往难以获得合规方面的全面建议，潜在的劳动用工风险成为了早期企业发展中最普遍的问题。为了帮助早期企业完善用工制度、防控用工风险，无讼联合华创资本，首次发起了面向早期企业的劳动用工风险调研。

调研工作自20xx年4月启动以来，历时4个多月，数百家早期企业积极参与，经出品方严格核查，最终确定了符合此次调研数据质量标准的99家企业。这99家企业涉及电子商务、企业服务、金融科技、人工智能/大数据等多个领域，覆盖天使轮、a轮、b轮等多个融资阶段。

一直以来，法律风险的系统性评估都是企业经营管理过程中的难题。企业往往只有被动地应对纠纷和诉讼，却很难事先自查法律风险所在。尤其对于早期企业而言，由于缺乏专业法务人员的支持，企业更难对法律风险有清晰认知。而此次发布的“劳动用工无讼指数”是一套成熟严谨的企业法律风险评价指标，填补了劳动用工领域的这项空白。

作为面向企业的互联网法律服务机构，无讼一直致力于帮助企业认知及解决潜在法律风险点。在劳动用工方面，无讼通过大数据能力梳理了近三年来全国法院公开的所有劳动争议裁判文书，从近60万篇裁判文书中分析企业的涉诉缘由，据此总结出涵盖9大劳动用工管理模块的59个风险点，为其标定不同的风险权重，设计了劳动用工风险体检问卷。企业通过填写此份问卷自查劳动用工风险，所得分数即为企业的“劳动用工无讼指数”。

根据“劳动用工无讼指数”的评判标准，如果一家企业的“劳动用工无讼指数”整体得分在80分以上，说明企业的劳动用工表现较为优秀，风险相对可控，但如果低于这个分数，则意味着企业面临着不同程度的劳动用工风险，发生纠纷和在纠纷中处于不利地位的可能性较高。

报告数据显示，早期企业的“劳动用工无讼指数”整体偏低，平均分仅为67.1。不过，随着企业逐渐规模化和组织结构的完善，“劳动用工无讼指数”也呈现出了逐渐递增的趋势，企业的劳动用工制度也愈渐完善。

无讼创始人蒋勇表示：“作为‘法人’，企业运转的方方面面都和法律息息相关。但由于法律服务的高门槛和高成本，大多数初创企业难以配备专职法务人员，也难以便捷高效地获得专业法律人士的建议，在法律风险上处于‘裸奔’状态。作为面向企业的互联网法律服务机构，无讼希望通过法律大数据能力、成熟企业法务管理经验的积累和海量专家律师的支持，帮助企业实现健康合规运转。发布此份报告，也是希望从劳动用工领域切入，给创始人及人力资源管理团队提供一些参考。”

华创资本管理合伙人陈锐表示：“无讼作为中国互联网法律服务行业的领军企业，在法律领域和互联网技术领域均具有丰富的行业经验和深厚的影响力。此次推出早期企业劳动用工风险调研报告，以及帮助企业预警法律风险的‘劳动用工无讼指数’，正是无讼依托这种经验和影响力，为中国早期企业的发展和规范做出的突出贡献。”

发现一：在导致劳动争议的众多原因中，劳动关系解除和薪酬福利占比过半

早期企业最容易因为什么事情发生劳动纠纷？答案是劳动关系解除和薪酬福利。数据显示，35%的早期企业的劳动纠纷都是由劳动关系解除所导致，由薪酬福利问题带来的争议则占16%。由此可见，一半以上的劳动争议都是由解聘员工和工资待遇上的问题引起的。前者往往是企业未与员工达成一致就单方面解除劳动关系；后者则多为企业未能及时或足额给予员工工资补偿和加班费，因此引发纠纷。

发现二：每五次劳动纠纷就有一次走向仲裁或诉讼

大部分企业与员工之间的争议都是通过内部协商解决的。从报告来看，这类争议解决方式的占比高达69%。但值得注意的是，通过劳动仲裁和诉讼解决劳动争议的比例超过了20%。这意味着，每五次劳动争议中，就会有一次走向仲裁或诉讼阶段，这对企业来说无疑意味着更高的解决争议的时间和经济成本。

发现三：工时制度和休息休假管理成为企业劳动用工管理中最薄弱一环

一般而言，企业的劳动用工管理可以被分为招聘与录用管理、劳动合同管理、工资福利管理、工时制度与休息休假管理等九大模块。报告数据显示，早期企业在工时制度与休息休假管理这一模块的表现最为薄弱。早期企业普遍使用不定时工时制、加班制，同时缺少管理经验和劳动风险防范意识，未能对相关制度进行规范并且及时取得监管部门的审批，因此管理制度的进一步完善成为当务之急。

发现四：四成企业对于如何足额补贴加班工资或给予调休没有明确的规定

去年9月，某知名互联网公司被爆出实行全员“996”，遭到员工一片声讨。此次调研中也反映出早期企业员工加班普遍比较频繁，同时，40%的企业未对员工的加班及时足额支付加班工资或者安排调休，这可能会导致员工情绪的变化和潜在的用工风险。

发现五：近半数企业竞业限制协议内容不完善，执行中也缺乏约束力

早期企业，尤其是互联网领域的早期企业，常常通过竞业限制协议，禁止本单位员工在离职后，去往与本单位有竞争关系的其他用人单位工作或自己从事同类业务。一旦员工违反此类协议，企业就可向其提起索赔，保护自身利益。此类诉讼纠纷屡见报端：两年前，某知名互联网公司就曾因员工违反竞业限制协议而将15名前员工告上法庭，今年4月，某视频网站又因前高管跳槽同业而向其提出近五千万元的索赔金额。

从企业端看，完善的竞业限制协议，是有效的竞争保护手段。但报告显示，46%的企业并未为竞业限制合理约定违约金条款，这意味着，一旦员工违反竞业限制约定，企业将无法获得任何补偿。除此之外，企业在约定竞业限制期限、竞业限制补偿的支付上也多有不完善之处。这些不完善使得企业的竞业限制条款难以实质发挥应有的约束作用，从而无法对企业形成有效的保护。

发现六：金融科技行业劳动争议赔偿额最高，人工智能行业竞业纠纷发生比例最高

不同的早期企业也在劳动用工纠纷上体现出了明显的行业特征。就企业在过去一年中因为劳动争议支付的赔偿金而言，金融科技行业位居榜首，10万元以上高额赔偿的比例高达14.2%，远远高于其他行业。这一行业整体薪资水平较高，产生的劳动争议也多集中在竞业禁止、股票期权、高额培训费用等领域，因此纠纷金额也就往往较高。

而在引发纠纷的原因方面，人工智能/大数据、企业服务、智能硬件行业由竞业限制引发纠纷的比例位列前三。近年来人工智能行业的火爆不用多说，由此带来的是专业人才供求的严重失衡，激烈的人才争夺战在所难免。虽然大多数企业会通过签订竞业限制协议的方式保护自身商业秘密，但在激烈的人才争夺中，竞业限制纠纷还是会频繁爆发。除此之外，企业服务和智能硬件也是近期十分热门、并且注重技术能力的行业，对技术人员的争夺同样严重，由此导致的竞业限制纠纷也就同样多发。

在此次调研结束后，无讼为每一家参与调研的企业提供了详实的风险评估报告及解决方案建议，引发企业广泛关注。多家参与调研的企业均表示，风险评估让自己清晰地看到了企业管理中的不完善之处，知晓了可能存在重大劳动用工风险的领域，并在无讼法务的支持下采取了有效的合规措施。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇二**

根据上级工作要求，我局对本县美团外卖、饿了么外卖、百度外卖和部分注册地在本地的外卖送餐部开展调研工作，现将关于开展外卖行业劳动用工情况的调研汇报如下：

20xx年10月开始，饿了么、美团、百度开始陆续进入本县外卖市场，此外，本年度在该县注册有两家外卖送餐部（黑豹、任意门），但都未正式营业。目前，该县外卖行业主要竞争对手在美团和饿了么之间，百度今年将退出市场，其他外卖部尚未形成气候。美团、饿了么发展速度飞快，两家20xx年总体交易额60万（10月12月）左右，20xx年总体1000万左右，20xx年总体2800万左右，20xx年底预估总量5500万左右，对整个行业的起支撑作用。

一是从业人员规模、用工方式多样。截止到目前为止，饿了么骑手计65人，美团骑手计100人，人员数量多、规模，其中饿了么员工全部与总部签订书面劳动合同；美团除固定用工劳动关系外，还存在兼职用工和承包关系。二是劳动报酬计件计算、社保未全部缴纳。骑手工资采取计件方式计算，单价在3元至5元不等，根据接单量结算月工资。由于骑手流动性的特点，只有一部分外卖从业人员缴纳有社会保险，企业主基本为骑手购买商业意外险。三胜作时间有规定，休息休假自由安排。据了解，骑手每天工作8小时，自由调剂工作时间以及休息休假时间，基本不存在加班时间的情况，每周保证休息一天，如确需要加班，会安排调休。四是劳动纠纷数量少，工伤案件偶发性。截止 到目前，该县未受理过外卖从业人员的欠薪案件，劳动纠纷相对其他行业数量少。重事故基本没有，偶发性事故一般通过交通事故理赔，申报工伤案件寥寥无几。平时用人单位经常加强安全规范培训，饿了么还会安排流动安全督导抓拍违规骑手并给与相应的处罚。

一是用人主体多样化，从业人员性质识别难度。从业人员虽统一着装，统一接受平台派单，从事基本无差别性质的工作，但是与用人单位签订的合同五花八门，当双方发生争议时，无法及时甄别从业人员的用工性质。二是从业人员素质不高，人员流动性。骑手准入门槛较低，素质参差不齐，如何确保食品安全是目前该县市监局一直在研讨的问题。人员变动快，管理难度，每天进进出出频繁，无法固定。三是社保没有强制缴纳，员工工作强度。一部分外卖从业员缴纳了社会保险，但是部分骑手只有商业意外险，发生工伤案件时，骑手权益维护难。虽然有规定工作时间和休息休假时间，但由于是按件计算报酬，加上行业特殊性，强调速度、时效，因此骑手工作强度非常，基本是与时间赛跑，如果遇上不良顾客，还会收到恶意差评。

本县属于旅游型城市，游客多、酒店多，外卖行业骑手数量居高不下，交易额每年都在快速递增，如何规范外卖行业用工是一个急需解决的问题。根据目前情况可以从以下几个方面来改善：一是提高外卖从业人员的素质，定期开展各种道路交通安全教育、食品安全教育，设置从业资格证，提高骑手的准入门槛；二是用人单位成立行业协会，互相监督用工情况，有矛盾纠纷及时在行业协会里解决；三是政府部门加强对外卖行业的监管力度，互相配合、联合执法，发挥监管的实质作用。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇三**

1、垂直、国有企业。我县以金融、电力、电信、烟草公司为代表的国有企业，待遇好、福利高，对普通员工很有吸引力，企业在用工上有很大的挑选余地，用工情况稳定，单位从业人员流动性小，不存在招工难和缺工的问题。

(一)就业岗位的增多导致我县企业招工难。近年来，随着县政府招商引资力度加强，一些用工需求大的企业落户我县，以及农民工外出开阔了眼界，积累了资金，回乡创业高潮的掀起，一些民营企业也在加快发展，提供就业岗位不断增多，因而一些新开办的企业招工难。

(二)企业文化直接导致企业招工难。

1、工资待遇低的企业招工难。一方面企业利润空间有限，愿意支付的用工成本相对较低，而另一方面随着生活费用的上涨，求职者的预期薪金增加，两者的矛盾导致就业意向难以达成。我县企业大多数是起步阶段，与发达地区的优秀企业比，无论是工资待遇、管理理念、企业发展规划、设施环境等都相差甚远，直接导致我县企业的招工难。

2、工作强度大的企业招工难。80后以成为新生代就业主力军，他们既追求高工资，又要开阔眼界，享受精神生活，一般都倾向于到发达地区发展，追求高质量生活，而不愿在本地从事薪水不高而工作强度大的职业。如我县的金马玻纤公司，每天上班时间为两班倒，且该产品易使操作工人皮肤过敏，虽然熟练工月工资可达到每月3000元以上，还是不能吸引就业人员，仍然存在常年缺工的现象。

3、社保待遇低的企业招工难。《劳动合同法》、《劳动仲裁法》等相关法律的颁布，更加体现了以人为本的理念，更加健全、完善了社会保障体系，也依法约束了用人单位。之前企业有事招人，没事辞人。现在企业必须与员工签订合同，要依照《劳动合同法》应给工人缴纳社保，部分企业效益本身就不景气，还要缴纳社会保险，用工成本高，压力大。社会保险费的缺失，直接导致员工的就业随意性、流动性大。

(三)劳动力整体素质低导致招工难。我县富余劳动力整体上文化、技术水平不高，难以适应企业的需求。据调查，在我县农村富余劳力中，高中以下文化程度的占总数的63%，高中、大、中专以上文化程度的只占47%，有中级以上技能水平的人员更是缺乏，仅占总数的17%，下岗失业人员中普工占了90%以上，因此我县部分企业的高管、高技人才难以招到。

1、加强企业用工动态监测，完善宣传组织机构。我局每月对本地企业深入调查摸清缺工底数，并将用工信息建立台账。加大招工信息宣传力度，不断完善招聘信息发布平台。一是在城区、集镇和人口较为聚中的地方集中进行招聘信息张贴，进行广告宣传;二是利用就业信息网、湖北公共招聘网、进行网络发布;三是在电视台开辟专栏，在人力资源市场临街面安装电子显示屏，把企业简况和用工信息进行逐一宣传;四是召开乡镇分管人社中心领导和中心负责人会议，把筛选好的用工信息制成宣传册子，发到各乡镇，并要求各乡镇要把用工信息送到村组，真正做到家喻户晓、人人皆知;五是针对部分企业出现缺工现象，我局及时成立了服务企业用工专班，以春风行动为契机，通过信息发布、组织员工进厂考察等多种措施。协助本县缺工企业招工达1153人。对尚存在缺工的18家企业，有工作专班，并明确专人实行全程跟踪服务。

2、强化职业技能培训，提升劳动者综合素质，建立激励机制。一是企业职工岗前培训得到加强。为降低企业用人成本，我局结合企业岗位要求，为企业新进员工进行免费就业前培训，对企业原来的老员工，实行免费职业技能提升培训，进一步提高企业员工的技能水平，我们结合英山实际走基层，到厂区，进车间，先后进入际华仕伊服装有限公司、承庆鞋业有限公司、佳源车身公司、圣阳旗百货公司等企业，举办企业职工岗前培训12期，参训913人，有715名员工结业，促进了企业职工队伍的稳定。

二是对4050困难就业人员和企业录用困难就业人员1145人发放社保补贴339.8万元;确实帮助企业解决实际问题，减轻企业负担。

3、加强企业用工指导，建立监管机制。对经介绍在我县就业的员工，实行一季度一回访，了解他们在企业的工作、生活、工资福利待遇等情况，用足用活各项优惠政策，帮助员工解决实际困难。联合劳动监察 大队，采取不定时对我县企业进行检查和暗访，确保企业员工的合法权益。在全县15家缺工企业建立了动态监测点，及时撑握企业的缺工和用工状况。同时在5个乡镇10个村建立农民工返乡动态监测点。结合企业用工需求和返乡农民工调查数据，及时调整招聘会频率，做好人力资源储备工作，保障企业用工需求。

2、进一步加大宣教力度。首先，提高企业老板和员工的法律意识，认识落实劳动保障法律法规，切实保障员工的合法权益。引导企业经营者用长远的眼光来经营企业，与员工建立互惠、互赢、和谐的劳动关系，使企业的劳动合同、工作时间和休息休假、工资报酬、劳动安全卫生、社会保障逐步规范到法制的轨道。以此来增强企业的凝聚力和吸引力。其次，要引导员工知法、懂法、用法、守法，时刻用法律武器来维护自己的合法权益，教育员工树立遵守劳动合同的意识，切实履行劳动合同规定的义务。

3、进一步加大投入力度。企业要挖掘内部潜力，加大企业劳动卫生设施的投入力度，使劳动卫生设施尽快符合国家规定。同时要根据经济发展、企业效益、物价上涨等因素，逐步提高职工的工资待遇。政府要把公租房、廉租房的优惠政策向企业困难职工倾斜，保障企业职工安居乐业。同时要加大劳动力培训的投入，把短缺、急需的人才培训纳入社会经济发展的规划，制定相关的政策。鼓励和支持有条件的企业、社会团体和个人开展各种形式的职业培训，直接为县域企业输送专业人才。

4、进一步加大维权力度。切实加强对企业和工人合法权益的保护，不能因为需要吸引外资而忽视维护工人的合法权益，也不能因为是本地工人而随意敲诈企业;要特别注重维护职工的合理工资待遇，督促企业与员工签订用工合同，帮助调解企业与员工的劳资纠纷，注意保障员工人身安全。在规模较大的企业，要尽快建立党的基层组织和职代会、工会、共青团、妇联等群团组织，加大政治思想工作力度，教育员工爱家乡、爱企业，稳定本地职工队伍。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇四**

新修订的《劳动合同法》和“两税合一”（指内资企业和外资企业的所得税率统一为25％）开始正式实施；同时出口退税政策调整，节能减排等改革措施不断深化；人民币持续升值等新情况不断出现。为调查这些新举措（新情况）对我市企业用工的影响和作用，我们选择了部分企业进行了问卷调查，共收到33家企业的调查表反馈，其中：国有企业17家，集体企业3家，私营企业8家，外资企业5家。现报告如下：

所调查的33家企业均组织学习过新的《劳动合同法》。企业用工的管理方法正走向依法管理、规范管理、合同式管理。33家企业的在岗职工为30946人，已经签订劳动合同为25767人，占的比重为83.3％； 276人因职工或企业的原因未签劳动合同而离开企业, 占的比重为0.9％；尚有4903人在待签过程中，占的比重为15.8％。未签劳动合同而离开的现象主要出现在私营企业和外资企业，其中：私营企业270人，外资企业6人。

本次调查企业主要用工方式时允许有复选项，企业选择频次最高的为“签订固定期限劳动合同用工方式”选项，共计24次，占总选择频次的52.2％；其次为“签订无固定期限劳动合同用工方式”选

项，共计17次，占37.0％；第三为“签订劳务派遣劳动合同用工方式”选项，共计3次，占6.5％；第四为“签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同的用工方式”选项，共计2次，占4.3％。

新《劳动合同法》的实施将使企业用工成本增加。我市企业选择频次最高的选项为“办理社会保险的成本增加”，共计19次，占总选择频次的41.3％；其次为“合同终止时经济补偿金的成本增加”选项，共计11次，占23.9％；第三为“不签劳动合同的成本增加”选项，共计8次，占17.4％；第四为“违法解除劳动合同的成本增加”选项，共计8次，占17.4％。前两项为守法成本增加，认同率高，说明通过深入学习贯彻《劳动合同法》，企业认同劳动者社会保险的重要性，遵守法律的意识增强。后两项为违法成本增加，也有相当部分企业认识到它的重要性，但认同率不如前两者高，说明大多数企业基本不做违法的前提假设，故而未把违法成本增加当主要成本支出的首选项，这也从另一侧面说明企业守法意识加强。

33家企业中出现劳动力短缺现象的8家，占24.2％，劳动力充足甚至过剩的24家，占72.7％，其他情况（经营者正办理交接，无法判断）1家。占3.1％。

出现劳动力短缺现象的企业以私营企业较多，有4家，占私营企业总数的50％；其次为国有企业，有2家，占国有企业总数的11.8％；第三为集体企业，有1家，占集体企业总数的33.3％；第四为外资企业，有1家，占外资企业总数的20.0％。

从行业发布看，劳动力短缺现象主要分布在酒店、宾馆、饭店等服务行业。

影响不大。

对于“出口退税政策调整”，63.6％企业认为“没有影响”，36.4％企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。

对于“两税合一”，33.3％企业认为“没有影响”，66.7％企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。

对于“节能减排”，30.3％企业认为“没有影响”，69.7％企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。 六、 人民币持续升值对我市企业有影响甚至有较大影响。

对于“人民币持续升值”， 85.0％企业认为“有影响，但影响不大”，12.0％企业认为“没有影响”，3.0％的企业认为有较大影响。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇五**

近日，由新乡市人力资源协会独家撰写的企业用工蓝皮书——《xx年度新乡市企业用工调查报告》正式发布。调查的企业涉及化工、机械、医药、农业、食品、房地产、生物技术等行业。报告认为，影响我市企业用工的因素越来越多样化，但薪酬待遇偏低及择业观念变化是主要因素，导致专业技术人才与操作工供给明显不足。

专业技术人才与操作工供给不足。

从我市企业连续三年的用工情况调查发现，企业招聘的难点集中在专业技术人员上，用工需求均超过四成。大部分公司招聘需求在100人以内，量不大但缺口和难度都非常突出，说明专业技术人才供给不足。调查显示，近年来操作工的招聘难度不断增加，xx年操作工的需求逼近总需求的三成，从趋势看，未来招聘销售人员会比操作工更容易一些。

影响用工的因素越来越多样化。

调查发现，影响企业用工的因素越来越呈多样化趋势。周边农村生活水平提高、外出务工人员比例减低，企业薪酬福利偏低对外来务工人员吸引力下降以及80后、90后人员择业观念变化、不愿到企业上班成为近三年来影响企业用工的三大主要因素。

大部分企业越来越感受到年轻人择业观念变化对用工带来的影响。

招聘渠道变化不大，纸媒招聘大幅下降。

企业用工招聘渠道两年来没有发生大的变动，主要渠道仍然是网络招聘、亲朋好友介绍、校园招聘、现场招聘和工作实习，但传统报纸媒体招聘大幅下降。

调查显示，企业最为看重用工人员的素质是品德，其次是经验，再次是技能，最后才是学历。企业招聘时最为关注学生的社会实习、就业前准备及学校实践活动，另外形象气质、专业证书、学校知名度也能在面试过程中加分。

企业用工在薪酬待遇上不具竞争力。

新乡市xx年人均工资为2786元，在全省18个地市排名14位，处于中下水平。

从我市企业提供给应届毕业生的薪酬待遇看，转正后技校生和大专生一样，均在xx元至2500元。与全国其他城市相比，我市企业给出的薪酬待遇技校生和大专生有一定的竞争力，本科生和硕士生的薪酬竞争力明显不足。我市38%的企业能够为员工提供免费食宿，这在一定程度上弥补了薪酬竞争力的不足。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇六**

充分开发人力资源是经济发展和产业结构优化升级的前提和基础。为准确掌握我区当前用工状况及培训需求，分析判断当前就业形势，切实解决单位用人需求问题，确保全区经济社会又好又快发展，芙蓉区人力资源和社会保障局于xx年3月在全区重点企业开展了一次用工需求调查，调查结果显示：我区企业用工总体环境

较好，从业人员流动率较低，用工需求总量较大，并呈逐年增长趋势;但用工需求与劳动力供给存在结构性失衡，企业用工难问题日益突显，就业压力持续加大，就业形势复杂，存在招工、求职“两头难”现象。

本次调查采用重点调查方法，重点调查单位为全区境内第二、第三产业的工商企业(不含行政机关和社会团体)、产业活动单位和规模个体户(年营业收入在200万以上的个体户)。共抽取重点调查单位7873家，进行入户调查，收回有效调查问卷7870份。

被调查的xx户企业，企业法人单位xx家，占总数的78%;产业活动单位—企业法人单位分支机构1245家，占总数的16%;规模个体户xx家，占总数的6%。

企业类别比例所涉及的行业有1、工业;2、建筑业;3、交通运输、仓储和邮政业;4、批发和零售业;5、住宿和餐饮业;6、房地产业;7、金融保险证券业;8、现代服务业。其中工业有441家，占总数的6%;建筑业220家，占总数的3%;交通运输、仓储和邮政业350家，占总数的4%;批发和零售业有xx家，占总数的15%;住宿和餐饮业有393家，占总数的5%;房地产业有302家，占总数的4%;金融保险证券业有270家，占总数的3%;现代服务业有xx家，占总数的60%。

行业比例图被调查的xx户企业，从业人员共xx万人，规模最小的2人，最大的5500，上年度离职人数2.9万人，从业人员流动率9.6%。其中，批发和零售业就业人员为xx人，占总人数的12%;现代服务业就业人员为xx人，占总数的62.9%。

被调查企业预计xx年用工需求4万人，其中现代服务业占67%;批发和零售业占10%。

万人，用工需求率为12%。从xx年需招用人员职业(工种)要求来看，用工需求人数集中在一些重点职业(工种)，主要为第二产业中劳动力密集型企业和第三产业中传统服务业企业，其中现代服务业和批发零售业需求尤为凸显，分别为23730人和2541人，占全区企业需求的77%。

调查结果显示，企业拟定xx年新招用员工平均月薪为2758元，其中在3000元以上的占到45.8%，2500-3000元占xx%，20xx-2500元占7.2%，1500-20xx元占26.7%，1500元以下占14.9%。xx年较xx年月薪有所提升，且出现了很多高薪职位，有48.8%企业在2500元以下，有xx%企业在2500元以上。可见，xx年很多企业都在积极提高薪酬，招揽各地英才。

目前急需招聘的企业存在用工缺口的工种主要集中在销售、服务、业务、技术型、普工等相对灵活型就业人员，尤其是技能人才缺口较大，而高级技工更是成为人才市场的香馍馍。而像管理人员、行政人员、项目经理、文员、it人员、司机、医护人员等需求量相对较小，从几人到几十人不等。

调查结果显示，集中在劳动力密集型企业和传统服务业企业所需的服务员、普工、技术人员、高级技工、业务员、销售员等行业，求职人员越来越少，招聘的难度越来越大，有的企业甚至一年四季都在招聘服务员、普工、技工等。

(一)外来务工人员总量在减少。对于服务员、普工、技工等求职人员，他们主要来自于进城务工的农村户籍人员。随着市、县、镇、乡各级政府的大力发展经济，不断的招商引资，引进了大量的外资或合资企业办厂，提供了大量的就业机会。从劳动力的就业成本看，一方面农村劳动力外出务工的机会成本大幅度提高，这主要出于农村收入增长速度高于城镇居民收入增长速度;另一方面，求职者生活成本不断上升，这主要出于物价上涨速度过快，增加了求职者在城镇的生活支出。与农村相比，城市的生活成本更高，且城市薪酬待遇不占优势，大量求职人员选择在家就业。

(二)新成长劳动者要求在提高。新求职人群70%以上都是“80后”、“90后”的农村新青年，他们逐渐成为企业用工的主体。相比于老一代农民工，新生代农民工在学历和技能上都有一定程度提高，与父辈相比，他们大多有着中专或高中文化，他们普遍对普工和动手类的岗位不感兴趣，求职方向多集中在管理类、文员等劳动强度相对较小，工作环境相对较好的岗位，除工资薪酬外，他们更加注重对职业前景的选择，想谋求一份体面、稳定有保障、能长期规划的职业，对工作环境的要求更高、对生活质量的追求也更高。

3、技术人才供求结构失衡。技工、高级技工等技术型人才缺口较大。随着我市工业的持续、快速发展，几乎所有行业的熟练技工、高级技工都处于供不应求的状态，这主要是由于人们的成才观念和教育改革滞后于市场需求变化。从成才观念来看，由于受传统思想的影响，加上目前独生子女多，人们仍将读大学、当“干部”作为最主要的成才选择，选择读职业技术学校的不多。而目前普通高等教育学校的部分专业和课程设置以及人才培养方式还未能完全与市场需求相衔接，远远满足不了用人单位对技能人才的需求。部分劳动力择业观念存在“三高一低”的现象，即受教育程度高、职业期望值高、物质和精神享受要求高，工作耐受力低。大部分毕业生一般不愿从事艰苦行业和车间一线技能工作，也是造成一线技工、熟练技工的大量短缺的主要原因之一。

随着先进制造业和现代服务业的发展，企业对劳动者素质提出了更高的要求，技能人才短缺问题已经逐步显现。能否为企业提供需要的技能人才，已经成为企业能否持续发展的先决条件和经济社会稳定发展的基础。因此，我们要充分开发和合理利用人力资源，不断满足企业的用工需求，为我区产业高端化发展夯实基础，实现劳动者充分就业和经济持续发展的良性互动。

一是坚持就业优先战略，扩大就业总量。发展经济是促进就业的根本途径，要通过加快经济发展不断扩大就业容量。在经济发展的全局中要把就业放在突出位置，形成经济发展与就业促进的良性互动。总体布局上，在保持经济健康快速发展的同时，注重发展有利于增加就业含量和利用人力资源的经济产业和生产服务领域，通过经济增长拉动就业;要素投入上，在增加各要素投入推动生产力发展的同时，更加注重通过人力资源的充分开发利用来促进经济增长;目标导向上，切实把经济持续健康发展的过程变成促进就业持续扩大的过程，把经济结构调整的过程变成对就业拉动能力不断提高的过程。芙蓉区作为“湖湘之心、中部标杆、全国一流”的省会中心城区，要充分发挥经济在全省率先发展的领头羊优势，进一步培育产业集群，突出发展二、三产业，做大支柱产业，创造更多的、更有吸引力的就业岗位，打造三湘第一就业热土，形成人才积聚效应。

二是落实就业优惠政策，促进就业稳定。认真贯彻落实国家积极的就业政策，在对象范围上，把省内外高校毕业生、农村富余劳动力全部纳入区就业工作总体规划，只要到区内就业，实行与本辖区户籍劳动者同等的就业政策和就业服务。要结合芙蓉区区情，在全面落实国家六补一贷(职业培训补贴、技能鉴定补贴、社保补贴、见习补贴、岗位补贴、职业介绍补贴和小额担保贷款)扶持政策的基础上，制定并实施更加积极的促进就业的社会发展规划、产业政策、财税政策、投资政策、金融货币政策等宏观经济政策，要打破“城镇劳动者”、“农村劳动力”身份界限，逐步建立覆盖城乡的就业、失业统计及失业监测体系，促进城乡统筹就业。

三是建立就业工作机制，强化就业管理。要进一步建立健全就业工作目标责任制度、工作情况定期通报制度，加大考核力度。要加强基层公共就业服务体系建设，建设区人力资源服务中心，完善街道、社区就业服务平台，并实现区级公共职业介绍服务平台与省、市人力资源市场联网，与各街道、社区就业服务平台联网，实现数据共享，使求职者和用人单位在公共就业服务的任一窗口都能享受到方便快捷的对接服务。要建立全区人力资源和就业、失业情况数据库，及时准确反映城乡人力资源状况、就业和失业人口的总量和结构，为政府准确判断就业形势、制定和调整工作对策服务。要建立就业服务项目负责人制度，开展从用工需求调查、分析、培训、人力资源招聘、上岗状况追踪的一条龙、一站式服务。要按照专业化、制度化、社会化的要求，建立职责明确、上下畅通、动作协调的就业工作体系，要不断完善就业管理服务队伍的专业知识结构，提高政治思想和业务能力，为就业工作开展提供组织和人才保障。

四是开展就业专项活动，提供人本服务。要谋突破、思创新、重策划，按照“天天有岗位、周周有活动、月月有市场”的要求，开展系列就业专项服务活动。一月为就业援助月，利用两节期间，慰问困难对象;二月到四月为春风送温暖月，为农村劳动者提供维权、政策咨询、培训、就业服务等;四月到五月为就业岗位直通车月，在各街乡举办大型招聘会，将岗位送到最基层;六月到八月为培训月，利用暑假的空档期，为高校学生提供各类培训;九月为高校毕业生服务月，为离校未就业应届高校毕业生提供就业服务，对登记失业、家庭或就业困难的毕业生提供就业援助;10月到11月为人力资源月，举办秋季大型招聘会，为企业用工牵线搭桥，帮助各类城乡劳动者实现就业。12月为调研分析月，对企业、市场、用工单位进行随机走访，为全年用工状况进行总结分析，为来年企业用工提前做好资源储备。

五是加强职业技术培训，提升技能水平。要创新培训方式，完善培训机制，进一步增强职业技能培训的针对性、实用性和灵活性，根据市场需要，组织“定单式、对接式、储备式”培训，着力培养实用人才，最大限度地满足用工需求。重点加强初高中毕业生中未能继续升学的新成长劳动力的职业技能培训、农村进城劳动者和在岗职工的职业技能培训，紧贴市场需求，不断调整专业设置和培训规模，根据市场培训盲点，创新思维，拓宽培训工种;切实抓好下岗失业人员、农村劳动者和高校毕业生的创业培训，组织开展高校学生就业指导培训和创业意识培训。不仅局限在现有务工人员的技能培训，还要推及跟随务工人员而来的家庭成员培训，如面对男性务工人员密集的地方，推出家庭服务员、月嫂等有针对性的女性家属培训班等。积极引导各类职业技能培训机构进入街道、社区，形成区、街道、社区三级联动培训平台，并对接省、市培训机构，形成完整的职业技能培训网络。积极推进校企合作，引导企业加大培训投入，充分利用社会资源，扩充培训能力，做大做强培训市场。

六是协调劳资双方关系和谐就业环境。要构建和谐的劳动关系，加大推进劳动合同制度建设力度，巩固提高劳动合同签订率，进一步完善协调劳动关系三方机制建设，大力开展推进集体合同的“彩虹计划”，大力宣传最低工资标准制度，定期组织人力资源市场薪筹调查，发布人力资源市场工资指导价位和人工成本信息，为企业制定合理的工资分配制度提供有效指导。加强劳动保障监察执法，建立直通企业的协调维权网络，加强基层劳动争议调解组织建设，建立健全劳动纠纷信访联动机制，依法严厉打击恶意欠薪等劳动用工领域犯罪行为，进一步提高劳动报酬争议调解仲裁效能，限时处理集体劳动争议，切实维护劳动者的合法权益。进一步加强劳动关系协调工作，督促用人单位改善劳动条件，加强人文关怀，促进劳动者体面就业，快乐就业。

充分开发利用人力资源，打造芙蓉就业热土，形成经济发展与就业促进的良性互动，显然是一项复杂的系统工程，为确保工作到位，必须要有以下“保障”：

一是组织保障。要明确政府促进就业的工作职责，建立健全全区就业工作联席会议机制，防止政府职责部门化。《就业促进法》规定：扩大就业是县级以上政府的重要职责，但是，目前很多就业的指标只考核到人力资源和社会保障部门、基层街道社区。如“城镇新增就业”指标考核直接下达人力资源和社会保障部门，再到街道社区，而实际上，城镇新增就业人数是否达到目标任务，首先取决于区域经济发展状况，企业能否增加就业岗位，其次才是人力资源和社会保障部门的就业服务工作质量。为此，要尽快建立健全就业工作联席会议工作机制，定期研究就业工作中的有关问题，各联席单位要互通信息，互相支持，加强政府职能部门之间的密切配合，建立以人力资源部门负责，各方力量广泛参与的组织保障体系，形成工作合力。

二是投入保障。要加大各级财政对就业再就业工作的资金支持力度，重点加大对促进就业、社会保障和劳动保障执法监察等工作的投入，形成与人力资源和社会保障工作目标任务相适应的财政资金投入机制和激励机制。在促进城乡劳动者充分就业方面的重大项目、重大工程、重点产业发展建设资金中，建立就业发展专项资金与科技、教育、文化、卫生等事业发展专项资金协调使用机制，在国家就业资金有效使用的基础上，应结合区情，加大本级财政投入力度，弥补国家就业促进资金在使用项目、使用金额上的不足。以职业技能培训补贴为例，国家就业资金培训补贴的最高标准为1000元，而要真正实现技能与岗位对接，1000元培训补贴还有待提高，在国家政策未能突破之前，需要地方解放思想，增加投入。

三是思想保障。新型用工矛盾的出现，一方面是因为求职者加大了对工作的期望值，另一方面是企业对用工的要求越来越高，这就要求我们不断加大宣传力度，坚持正确的舆论导向，通过各种新闻媒体和开展多种形式的宣传活动，广泛宣传国家、省、市积极的就业政策、培训政策，引导城乡劳动者更新就业观念，构建和谐劳动关系。如通过开展“职业技能竞赛”等方式，提高产业工人和服务业工种在公众中的社会地位;通过职业指导，帮助劳动者树立适应市场需要的择业观念，积极主动参加职业技能培训等。要进一步强化宣传职能，加大宣传投入，不断提高宣传工作的针对性和有效性，营造有利于促进就业市场健康发展的舆论环境。

四是建设保障。要不遗余力地推动就业服务硬件和软件建设，推进就业服务和管理的网络化、信息化，建力完善的公共就业服务有形体系和网上无形体系。以区人力资源市场为龙头，以街道公共就业服务站为主体，以社区公共就业服务中心为基础，打造全区人力资源市场网络平台，通过网络化、信息化建设把有形的公共就业服务整合成为无逢对接的效率整体。进一步理顺业务流程，促进工作业务下移，在基层就业服务窗口开展求职登记、职业指导、技能培训等功能齐全的就业服务，重点加强基层服务大厅的功能区建设和提升基层平台的信息系统建设，及时换代更新基层电子信息设备，提高街道社区信息化服务水平，加强对全区就业失业人员、农村劳动力转移就业、职业培训、公益性岗位就业、小额担保贷款等信息的实名制管理，依托网上就业信息平台实现全区供需信息共享。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇七**

为及时掌握澄城县限上商业企业用工变化状况，澄城县统计局对全县15户限上企业的用工情况进行了调研。现就有关调研情况报告如下：

1、企业缺工状况。在调查的15家商业企业中，用工缺口112人，用工基本满足企业5家，均为经营已稳定的企业; 缺工10人以下的企业6家，缺工10-20人的企业3家;缺工20人以上的企业1家;与去年同期相比，缺工企业户数和人数都明显降低，缺工现象已趋于缓和。其中：普工仍是需求量的工种，本次调查中普工缺口为86人，占缺工总人数的77%。相对其它行业，商业企业对招用人员技能要求相对较低。

2、企业员工工资情况。与xx 年相比，xx 年前半年普工及专业技术人员月平均工资稍有所上涨，行政管理岗位平均工资基本持平。调查数据显示，行政管理岗位平均工资为1300元/月左右，普工平均工资为1500元/月左右，专业技术人员平均工资为2500元/月左右。

xx年前半年全县部分中型餐饮行业经营处于低迷状态，主要原因是八项规定有关要求出台后，以公务性为主的餐饮业营业额下降，加之自身经营管理不规范，导致这类商业企业生意不景气。而以火锅类为主的中小型商业企业，竞争却异常激烈，今年就新增10多家，这样刺激了餐饮行业，因此本行业缺工现象程度不等。而批零贸易和住宿业等企业同样存在缺工现象，其主要原因为：一是企业文化意识淡薄，员工流动性;二是失业人员就业期望高，苦脏累工种招工难;三是富余劳动力逐渐减少，求职人员素质较低;四是企业环境差，员工待遇不公，难留住人。

1、改善用工环境，制定合理用工合同。企业在改善工作环境的同时，建立、健全合理的工作制度，给员工缴纳各类保险，解决员工后顾之忧，用待遇留人;要切实改善员工的生产生活条件，培植企业文化，丰富员工的文化生活，塑造良好的企业形象，用情留人;企业还应助员工制定职业发展规划，为员工搭建施展才干的平台，扩和稳定员工队伍，用事业留人。

2、夯实劳务培训力度，提升员工的基本素养。政府要选择性地招商引资，注重引进高科技企业，减少用工压力，以提升我县商业企业现代化水平。劳务部门必须下力度加强培训宣传力度，使更多的剩余劳动力能了解劳务培训相关内容，从而吸纳择业者就业前进行专业培训，以提高从业人员的文化水平和专业技能，整体推动全县务工人员的综合素质，确保用工单位和受聘人员双向满意。

3、充分发挥劳务中介的积极作用，鼓励以工招工。用工需求较的企业，鼓励企业通过支付交通费、职介费等形式自主招工，也可根据企业实际需求，派出有一定能力的务工人员，让他们协助招工，县政府可制定一些奖励优惠政策，对招引员工达到一定数量的，给予一定的奖励。同时要力支持并鼓励劳务中介机构稳步发展，拓宽用工供求空间，逐步建立企业用工市场化运作机制。

4、长效招工，建立多渠道开发劳动力资源的机制 。实施“走出去”、“引进来”的人力资源战略。一方面实施“走出去”战略机制，即：前往省、市级城市招聘高技术人才，同时将本县劳动力送往外地优秀培训学校、企业进行高级技能培训;另一方面实施“引进来”战略机制，即：前往劳务输出县，在对方建立劳务输入基地，到劳动力富裕邻县招聘所需工种。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇八**

为深入分析我市园区企业用工趋势，积极主动地为企业提供服务，近日，市人社局组成调查小组，对全市各工业园区企业展开了用工情况调查。连日来，调查小组深入各地工业园区，通过发放填写调查表、问卷表、召开座谈会等方式开展现场调查，对企业用工数量、用工需求、劳动合同签订情况、工资和福利待遇、参加社会保险情况和劳动生活条件等进行了详细的调查和统计，较全面地掌握了园区企业用工情况。接下来，将在此基础上，形成专题调研报告，针对企业用工需求提出切实可行的措施，对企业改进自身条件，增强吸引力提出了可行性建议。

今年以来，我市继续加大就业困难对象就业帮扶工作力度，开展了“就业援助月”、“春风行动”等一系列就业服务专项行动，积极落实就业扶持政策，着力解决就业困难人员就业问题。通过调查摸底，充分掌握就业困难人员的动态，具体了解其面临的实际困难和就业需求，提供有针对性的政策咨询、职业指导和就业信息服务，帮助其就业。一季度，共计帮助下岗失业人员再就业3752人，完成全年目标任务的41.7%，其中，实现就业困难对象再就业1866人，完成全年目标任务的62.2%。

广安市就业服务管理局近日组织召开了干部作风整肃工作会议，认真学习了中国共产党广安市委、市人力资源和社会保障局相继下发的《关于开展干部队伍作风整肃工作的实施意见》，并对开展干部作风整肃工作作了重要部署。会议强调，20xx年是全市人力资源和社会保障系统经办能力提升年，全市就业服务系统要以干部作风整肃工作为抓手，围绕“庸、懒、软、散、浮、奢、梗”七个方面的着力整治，深化延伸“创先争优”和创建优质服务窗动，促进干部职工始终保持脚踏实地、勤勉敬业、奋发有为的精神状态，始终发扬使命为责、实干为本、奉献为荣的优良作风，树立作风清新、服务优质、执法文明、廉洁高效的部门形象。

截止4月15日，我市各区市县失业保险基金存款余额已全部上解到市级收入户，失业保险基金统筹层次实现真正意义的市级统筹，基金抗风险能力进一步增强。

去年以前，我市失业保险基金统筹层次为县级，统筹层次低、基金规模小、调剂能力弱，一定程度上制约了失业保险制度功能的发挥。为进一步规范失业保险工作，切实保障人民基本生活，增强基金抗风险能力，去年底市政府出台了《关于印发广安市失业保险市级统筹办法的通知》，失业保险基金统筹层次提升为市级，全市统一参保范围和对象，统一缴费比例，统一缴费基数核定标准，统一确定待遇项目和标准办法。

今年初，由市审计、人社、财政部门工作人员组成的工作组对全市失业保险基金帐务进行了清理。目前，各地的失业保险基金存款余额已全部上解到市级失业保险基金统筹基金收入户，全市失业保险各项工作正式进入市级统筹程序。

为准确把握经济形势对我市就业、失业的影响，健全失业监测预警制度，我市将启动失业动态监测制度，对部分企业用工变化情况实施动态监测。目前，此项工作已进入准备阶段，全市45家企业用工情况将纳入首批监测范围。

为做好此项工作，我市成立了失业动态监测工作小组，按照“突出重点、注重实效、简便易行、稳步实施”的原则制定了工作方案和措施，考虑企业规模、从业人员、行业分布等因素，将华蓥山广能集团有限责任公司、四川省星星建设集团有限公司、岳池港华燃气有限公司、四川绿好食品有限公司等45户企业纳入了监测范围，涉及10多个行业的20000余名从业人员。全市就业部门将每月收集监测企业从业人员变动情况，对采集的数据进行对比分析，对减员数量多、减幅大的企业深入分析原因及影响程度，并结合同期城镇登记失业率、企业劳动用工备案等情况，形成分析报告并进行失业预警。

目前，此项工作已进入数据采集、核实和建档工作阶段，7月1日起正式开展定期监测工作。

我市再次提高失业保险金发放标准为确保我市失业人员的基本生活，近日，市人社局出台文件，再次提高了失业保险金发放标准。

广安区城镇失业职工失保金由每月455元提高到了616元，增加了161元，农民合同制工人一次生活补助金由每月296元提高到了400.4元，增加104.4元；()岳池县、武胜县、邻水县、华蓥市城镇失业职工失保金由每月455元提高到了560元，增加了105元，农民合同制工人一次生活补助金由每月296元提高到了364元，提高了68元。其他失业保险待遇相应调整。

5880人签约园区企业就地就业新年刚过，各地按照全市开展“春风行动”的统一安排，在全市12个工业园区牵头组织举办了大型专场招聘会15场次。进场招聘企业146户，提供就业岗位8926个，求职参加应聘人员达21963人，报名参加职业技能培训1314人，达成就业意愿及签订劳动合同5880人。全市共发放就业促进政策、企业用工信息、劳动权益保障等宣传资料10余万份，提供职业指导、职业介绍和政策咨询服务10万余人次。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇九**

为深入分析我市园区企业用工趋势，积极主动地为企业提供服务，近日，市人社局组成调查小组，对全市各工业园区企业展开了用工情况调查。连日来，调查小组深入各地工业园区，通过发放填写调查表、问卷表、召开座谈会等方式开展现场调查，对企业用工数量、用工需求、劳动合同签订情况、工资和福利待遇、参加社会保险情况和劳动生活条件等进行了详细的调查和统计，较全面地掌握了园区企业用工情况。接下来，将在此基础上，形成专题调研报告，针对企业用工需求提出切实可行的措施，对企业改进自身条件，增强吸引力提出了可行性建议。

今年以来，我市继续加大就业困难对象就业帮扶工作力度，开展了“就业援助月”、“春风行动”等一系列就业服务专项行动，积极落实就业扶持政策，着力解决就业困难人员就业问题。通过调查摸底，充分掌握就业困难人员的动态，具体了解其面临的实际困难和就业需求，提供有针对性的政策咨询、职业指导和就业信息服务，帮助其就业。一季度，共计帮助下岗失业人员再就业3752人，完成全年目标任务的41。7%，其中，实现就业困难对象再就业1866人，完成全年目标任务的62。2%。

广安市就业服务管理局近日组织召开了干部作风整肃工作会议，认真学习了中共广安市委、市人力资源和社会保障局相继下发的《关于开展干队伍作风整肃工作的实施意见》，并对开展干部作风整肃工作作了重要部署。会议强调，20xx年是全市人力资源和社会保障系统经办能力提升年，全市就业服务系统要以干部作风整肃工作为抓手，围绕“庸、懒、软、散、浮、奢、梗”七个方面的着力整治，深化延伸“创先争优”和创建优质服务窗口活动，促进干部职工始终保持脚踏实地、勤勉敬业、奋发有为的精神状态，始终发扬使命为责、实干为本、奉献为荣的优良作风，树立作风清新、服务优质、执法文明、廉洁高效的部门形象。

截止4月15日，我市各区市县失业保险基金存款余额已全部上解到市级收入户，失业保险基金统筹层次实现真正意义的市级统筹，基金抗风险能力进一步增强。

去年以前，我市失业保险基金统筹层次为县级，统筹层次低、基金规模小、调剂能力弱，一定程度上制约了失业保险制度功能的发挥。为进一步规范失业保险工作，切实保障人民基本生活，增强基金抗风险能力，去年底市政府出台了《关于印发广安市失业保险市级统筹办法的通知》，失业保险基金统筹层次提升为市级，全市统一参保范围和对象，统一缴费比例，统一缴费基数核定标准，统一确定待遇项目和标准办法。

今年初，由市审计、人社、财政部门工作人员组成的工作组对全市失业保险基金帐务进行了清理。目前，各地的失业保险基金存款余额已全部上解到市级失业保险基金统筹基金收入户，全市失业保险各项工作正式进入市级统筹程序。

为准确把握经济形势对我市就业、失业的影响，健全失业监测预警制度，我市将启动失业动态监测制度，对部分企业用工变化情况实施动态监测。目前，此项工作已进入准备阶段，全市45家企业用工情况将纳入首批监测范围。

为做好此项工作，我市成立了失业动态监测工作小组，按照“突出重点、注重实效、简便易行、稳步实施”的原则制定了工作方案和措施，考虑企业规模、从业人员、行业分布等因素，将华蓥山广能集团有限责任公司、四川省星星建设集团有限公司、岳池港华燃气有限公司、四川绿好食品有限公司等45户企业纳入了监测范围，涉及10多个行业的20000余名从业人员。全市就业部门将每月收集监测企业从业人员变动情况，对采集的数据进行对比分析，对减员数量多、减幅大的企业深入分析原因及影响程度，并结合同期城镇登记失业率、企业劳动用工备案等情况，形成分析报告并进行失业预警。

目前，此项工作已进入数据采集、核实和建档工作阶段，7月1日起正式开展定期监测工作。

为确保我市失业人员的基本生活，近日，市人社局出台文件，再次提高了失业保险金发放标准。

广安区城镇失业职工失保金由每月455元提高到了616元，增加了161元，农民合同制工人一次生活补助金由每月296元提高到了400。4元，增加了104。4元；岳池县、武胜县、邻水县、华蓥市城镇失业职工失保金由每月455元提高到了560元，增加了105元，农民合同制工人一次生活补助金由每月296元提高到了364元，提高了68元。其他失业保险待遇相应调整。

这一惠及民生的政策从20xx年1月1日起执行。

新年刚过，各地按照全市开展“春风行动”的统一安排，在全市12个工业园区牵头组织举办了大型专场招聘会15场次。进场招聘企业146户，提供就业岗位8926个，求职参加应聘人员达21963人，报名参加职业技能培训1314人，达成就业意愿及签订劳动合同5880人。全市共发放就业促进政策、企业用工信息、劳动权益保障等宣传资料10余万份，提供职业指导、职业介绍和政策咨询服务10万余人次。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十**

为及时了解西宁市当前企业用工情况，准确判断就业形势，为党和政府制定有关政策提供参考依据。根据国家统计局及省统计局的安排,组织开展了全市20xx下半年企业用工情况调查,此次调查涉及四个行业，分别在四区三县选取61家企业，其中，制造业25家、建筑业11家、批发和零售业11家、住宿和餐饮业14家，在61家企业中国有企业4家、集体企业2家、有限责任公司和股份有限公司21家、私营企业31家、港澳台和外商投资企业3家；调查内容涉及企业用工基本情况、用工变化的主要原因、新招普工月薪及企业用工预期等十二项问题。

调查结果显示，20xx年下半年我市企业用工情况总体保持稳定，用工规模较上半年略有下降，普通技工月底薪有所上涨，不少企业仍存在“求职者薪酬期望过高”、“符合岗位要求的应聘者少”等原因造成的“招工难”现象。同时，调查过程中所反映出来的企业员工流动性加大、结构性缺工等问题也应该引起我们的重视与思考。

根据61家企业用工调查问卷反映出被调查企业用工情况呈现以下特点：

1、企业从业人数略有下降，农民工用工有所减少。在所调查的61家企业中，20xx年底从业人员21654人，较上半年减少1351人，其中农民工5569人，占比25.72%，较上半年减少862人。从用工情况看，使用农民工最多的行业仍然是建筑业企业，占建筑业全部从业人数的68.35%，其次是住宿和餐饮业，使用农民工的数量占其从业人员总数的32.1%，第三是批零业占19.5%，第四是制造业占15.3%。

2、企业人员流动较大，农民工用工不稳定。61家企业中有27家企业用工增加，占44.26%； 23家企业用工减少，占37.7%；11家企业用工持平。新招录人员2340人，其中农民工839人，占新招录人数的45.9%；流失人员20xx人，其中农民工652人，占40.4%。用工增加的主要原因是企业正常经营及季节性用工。用工减少的主要原因是企业正常减员和员工个人原因辞职造成减员。

3、近六成企业用工预期平稳，普通技工需求较大。调查显示，57.38%的企业预计下一调查期用工将持平，有19.67%的企业预计增加用工，有22.95%的企业预计减少用工。

通过对企业发展最需要的人员调查显示，有85.24%的企业发展对人员有需求，其中普通技工的需求比重最高（39.34%），其次为高级技工（22.95%）、经营管理人员（16.39%）、科研人员（4.92%）、其他人员（1.64%）。

4、六成左右的企业反映存在“招工难”，求职者薪酬要求过高成主因。调查企业中仅有62%的企业反映存在“招工难”问题，较20xx年末下降3成，较20xx年上半年下降2成。其中81.58%的企业反映存在“招工难”的问题与上年差不多；5.26%的企业反映 “招工难”的问题比较严重；13.16%的企业反映“招工难”的问题有所缓解。37.7%的企业不存在招工难的问题。

从“招工难”的原因构成分析：“求职者对薪酬期望过高”是造成企业“招工难”的首要原因，其次为“符合岗位要求的应聘者减少”，“求职者人数减少” 也是企业招工难的原因，而历次调查的“招聘渠道不畅”的原因，在此次调查中占比为0，说明各级政府在就业工作中卓有成效。

5、普通技工底薪略有上涨，上涨压力多数企业能消化。20xx年底被调查企业近期所招普通技工（或销售人员、普通服务人员）的月底薪中位数为2393元。其中月底薪处于1500元以下的企业所占比重为9.84%；月底薪处于1500-20xx元的企业所占比重为32.79%；月底薪在20xx-2499元的企业所占比重为19.67%，月底薪在2500-2900元的企业所占比重为22.95%，月底薪在3000-3499元的企业所占比重为9.84%，月底薪在3500-3999元的企业所占比重为4.92%。分行业类型看，近期所招普通技工的月底薪中位数最高的是建筑业为2900元，其次是制造业2546元，第三为住宿餐饮业为1950元，批发零售最低为1600元。

调查中有50.82%的企业反映近期所招普通技工的月底薪不变，有1.64%的企业反映近期所招普通技工的月底薪下降，仅有47.54%的企业反映近期所招普通技工的月底薪上涨；所有企业对底薪上涨均感到有一点的压力，其中有79.31%的企业反映“有压力，但能消化”，有20.69%的企业反映“压力明显增加”。

（一）通过本次的调查数据并结合全市就业情况分析，我市企业用工规模较上半年略有下降，企业用工中存在局部性矛盾，这些问题应该引起我们的重视与思考。

1、受到国内外工业品需求严重不足及初级产品价格持续下跌的影响，我市工业企业效益持续下滑，生产能力下降，反映招工难的问题大幅下降，就业形势依然严峻。

2、近期所招普通技工的月底薪情况看，因企业效益下滑对职工工资上涨有一定影响。

3、企业待遇偏低，求职者薪酬期望过高。

（二）在当前经济结构调整、企业转型升级的形势下，面对企业用工中出现的新情况，我们应该及时采取有效措施、调整工作重点及方向，以便解决好企业用工需求问题，服务好我市经济社会发展。

1、企业要积极改进和完善用工条件。这是解决用工短缺问题最有效、最直接的手段。一是采取措施推进产业升级和结构调整，提升生产技术含量和附加值水平，减少劳动力的使用；二是适当提升工资和福利待遇，满足职工的收入预期；三是优化企业生产生活环境，营造拴心留人氛围；四是加强与政府、劳务输出部门的联系，积极做好企业人力储备；五是加强人文关怀，维护职工的各项社会保障权益。

2、政府要积极做好用工需求的协调指导。这是解决用工短缺问题的重要保障。一是适时调整企业工资指导线和最低工资标准，规范和引导企业正常增长工资；二是充分发挥人力资源和劳动保障部门的平台作用，为劳务市场和缺工企业提供信息，确保双方及时进行对接；三是制定和完善农民工政策措施，切实解决农民工的待遇问题，加强对农民工的培训，提升农民工的技能和素质，有效解决结构性用工难题。

3、引导求职者要努力适应用工需求和形势。这是解决用工短缺问题的重要条件。一是提升就业认识，摒弃各种不合理的就业理念，以积极的心态对待求职工作；二是认清就业形势，正确分析各种就业信息，充分结合自身实际寻找合适的工作；三是努力学习掌握科技知识和劳动技能，采取先就业再提升的方式，创造机会寻找更加适合个人能力和水平发挥的工作，不断提升自身生活质量和水平。

（一）写实性。调查报告是在占有大量现实和历史资料的基础上，用叙述性的\'语言实事求是地反映某一客观事物。充分了解实情和全面掌握真实可靠的素材是写好调查报告的基础。

（二）针对性。调查报告一般有比较明确的意向，相关的调查取证都是针对和围绕某一综合性或是专题性问题展开的。所以，调查报告反映的问题集中而有深度。

（三）逻辑性。调查报告离不开确凿的事实，但又不是材料的机械堆砌，而是对核实无误的数据和事实进行严密的逻辑论证，探明事物发展变化的原因，预测事物发展变化的趋势，提示本质性和规律性的东西，得出科学的结论。

( 四 )时效性。

日前，20xx年房地产市场持续活跃，前11个月房地产开发投资已经超过去年总量，同比增速达19.5%。此前密集出台的房地产调控政策也被市场消化，活跃的刚性需求推动住宅市场量价齐涨。而为了给市场降温，年末一二线城市陆续出台地方调控政策，包括严格限购、提高二套房的首付比例等。预计短期内针对住宅市场的调控仍将持续。

该报告预计,未来10年,中国报业发展将呈现八大趋势:报纸出版的集约化水平将大幅提高；报业第四个增长周期即将到来；中央党报和省级党报将确立高端主流大报的领导地位；都市报的发展模式将重大转型；行业专业报纸将普遍树立资源中心观；“数字报业”将改变传统报业形态；职业报人和职业报业经理人群体将加速形成；海外报业市场将成为新的发展空间 。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十一**

按照20xx年第6次区长办公会针对服务市场主体的有关要求，针对企业用工难、用工贵、用工乱的反映，我局高度重视，抽调精干力量，对辖区内30余家企业的用工情况进行了抽样调查，现将调查情况报告如下：

一企业用工难问题

1、用工市场供求不平 ，技术工人流失严重。受宏观经济影响，我区部分企业转型升级和技术革新未及时跟上市场需求，企业订单下滑，一方面企业生产总值呈负增长状态，能提供给工人的岗位逐步减少。另一方面，生产任务不饱和，职工实际收入减少，影响到职工个人及其家庭的正常生活开支，一些技术工人开始转向农林牧渔、消费、流通等行业。从走访的某企业情况看，20xx年该企业后勤岗、技术岗和管理岗工人占比约为181，今年同期该项比例xx3，制造业工人流失问题突出。今年下半年各类招聘会，区内企业提供岗位同比下降53%，低端岗位需求收缩，其中制造业岗位同比下降80%以上。

2、招募平台使用率不高，储备人才难。目前，区内有21个公共就业服务机构，11家中介职业介绍机构，同时，在官方网站和中国就业网上还开辟有专门的招聘供求窗口。除了开展日常工作外，每周三、赶场天和特殊的节点均要组织开展大型招聘会。今年以来，区人力资源市场组织开展各类招聘会44场次，累计介绍成功3812人。但是，由于各方面的原因，区内企业用工仍以职工内部推荐为主，区人力资源市场招聘为辅，区内招募平台使用率不高，未能满足市场需求。另一方面，我区还属于劳动力输出区，全区9432万人，农业人口58万人，其中3379万农村劳动力转移就业，主要是在中西部地区和长三角、珠三角地区从事制造业和服务业。同时，受市场经济影响，在引进高中端人才方面的机制和配套环境还不具备吸引力，人才储备能力弱。目前，我区企业紧缺财务分析、成本预算、市场拓展、工程类中高级专业技术人才和关键岗位高技能人才。

3、企业文化建设不完善，稳定工人队伍难。专家认为：招不到人是待遇问题，留不住人是文化问题。调查的30余家企业，有意识建设企业文化的企业不到30%，对于我区企业来说，国有企业在企业文化建设方面基本保持既有模式，民营经济在这方面还需加强。在劳动力的供求关系发生深刻变化后，注重人才管理制度创新、将企业文化柔性层面的要求纳入制度体系，创造条件丰富员工精神文化生活，拓展员工发展空间，构建和谐劳动关系，让员工感觉在企业工作有归属感、有奔头。这样，用工难的状况会得到有效缓解。

1、生产不饱和，用工成本占比提高。以齿轮行业为例，区内齿轮加工业市场输出产品以重型、大型汽车的配件为主，轻汽、微汽配件制造微乎其微，市场供大于求，导致抗宏观经济下行冲击力弱，目前齿轮经济疲软。以走访的一家民营齿轮厂为例，正常生产情况下有员工500人左右，平均工资3000元/月，用工成本占生产总值的xx6%目前，由于订单下降，提供工作岗位减少，离岗发放生活费的员工达390余人。仅职工工资含待岗员工生活费和社会保险费两项人力资源成本支出就占生产总值的385%以上，企业经济负担增重。

2、学习意识薄弱，各项政策使用率低。目前我区企业大都未建立完备的培训机制，技能方面的培训主要靠选派员工到上流企业学习，车间以师带徒的方式提高操作工人的技能，管理人员几乎靠自学成才和经验积累，员工培训支出占比较低。今年以来，区人力社保部门分别针对不同行业的市场主体组织劳动法规、社会保险、就业扶持以及技能提升、职称评定等相关培训十余场，但收效甚微。以9月30日组织的企业劳资干部培训为例，会务工作人员电话通知参训企业80余家，到场企业不足40家，个别参训人员积极性不高，有迟到、早退现象发生。学习意识的淡薄直接导致企业对政府服务市场主体的政策不能充分了解，未能及时享受各类政策性补贴，人为增加用人成本支出。

3、法制意识薄弱，增加违法成本支出。市场主体不学法、不用法，家族式、经验式管理企业的现象近年来呈下降趋势，目前主要表现在拖欠劳动报酬、侵犯职工休息权、违反程序解除劳动关系等方面，增加违法用工成本支出。今年前三季度，我区劳动争议仲裁立案处理劳动纠纷案已达1080件，其中10人以上的群体案件5件，涉案金额达2594万元左右，同比上升5个百分点。

近年来，人社部门通过各类活动、讲座、以案说法等形式向区内企业普及相关人力资源政策法规知识，目前劳动关系相对和谐稳定。但仍有个别违法用工现象出现，表现在：

1、企业用工管理不规范，增加额外支出。20xx年110月，劳动监察投诉举报案件85件，投诉举报案件数比上年度减少93%，比20xx年同期下降2235%，呈逐年下降趋势。

今年以来，因确认劳动关系、订立劳动合同和社会保险等方面的争议呈下降趋势，但是因履行、变更、解除劳动合同引发的关于劳动报酬、社会保险待遇及福利、经济补偿金、违约金、赔偿金以及变更、解除、终止劳动合同以外条款发生的争议却在上升。形成这一现象的原因主要有：一是劳动者法律意识提高，主动维护劳动权益能力增强二是企业用工流程不规范，给员工有机可乘，额外增加违法成本支出。如企业解除违反单位规章制度的职工，但由于企业人力资源管理人员，未及时按照程序向职工出具《解除劳动合同通知书》解除劳动关系，职工退出工作岗位一段时间后，违规事件一直未解决，遂以用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件为由，提出与单位解除劳动合同，并要求单位支付经济补偿等费用。至此，解除劳动关系的性质就发生根本变化，用人单位因自身人力资源管理的疏忽额外增加了违法用工成本支出。

2、对政策法规一知半解，过失侵权行为时有发生。

在调查过程中发现这样一家企业，该企业经营管理相对规范，但是在招收初次参加工作的40岁以上女性员工时无论单位还是劳动者都认为该劳动者达到55岁时，由于养老保险缴费年限没有15年，不能领取退休待遇。于是，双方协商决定，将应当缴入社会保险基金的费用折算后发放给职工本人。一方面企业可以减少缴纳社会保险的支出，另一方面职工也可以增加月收入。造成这种过失侵权行为的主要原因还是对政策法规理解不透彻，只知道达龄时养老保险缴费不满15年，不能按期领取养老待遇，却不知道可以延长缴费、可以转移到城乡养老保险基金后享受待遇等一系列解决这类问题的相关政策。部分劳动者发现自己权利被侵害后，要求企业承担补偿责任，企业因此对员工的诚信产生质疑。诸如这类过失侵权的问题在劳动合同履行、社会保险缴纳、劳动关系解除用工过程中时有发生，只有加强企业人力资源管理人员学法、懂法、用法的综合能力才能从源头上减少类似现象发生。

综上所述，我们认为，当前我区就业形势总体稳定，出现的用工难、用工贵、用工乱的局部现象，是多年积蓄问题的反映，在经济发展新常态下出现短期阵痛是必然的，这有利于反思过去，谋划未来。

在充分尊重市场经济规律下，目前从以下几个方面帮助市场主体解决用工难、用工贵、用工乱等问题。

一着力解决企业人才引进和用工难题。一是成立人力资源联盟，建立起企业经营管理人才、专业技术人才的需求信息库，利用网络招聘、猎头公司等平台协助企业引进人才。要用好政策，调动区内外资源培养一批高技能人才，并及时足额兑现各类人才的政策待遇，帮助企业留住人才。充分运用qq群、微信群等企业交流平台，利用企业用工监测报告、人力资源市场供求信息，多途径、多形式解决企业用工难问题。二是全面落实企业扶持政策。汇总企业扶持政策，形成政策专版，通过綦江区人力资源和社会保障局官网、綦江在线等网络媒体进行宣传。印制宣传资料利用招聘会、政策宣讲会、企业对接会等平台进行政策宣讲。同时，各业务科室要履行好首接首问、一次性办结制，落实好企业扶持政策。三是加强职业中介机构管理。强化职业中介机构的业务指导和规范化管理，着力引导职业中介机构做好人力资源储备、推荐工作，规范人力资源服务机构的招工行为。按政策应享受职业介绍补贴的，要及时足额兑现，充分调动人力资源服务机构为本区企业送工的积极性。四是建立联系企业的长效机制。抓好企业用工信息的收集、筛选和发布，为企业提供人力资源支持。积极主动为企业提供职业培训和高技能人才培养服务，支持企业开展岗位练兵、技能大赛、技能鉴定、职称评定等工作。加强跟踪服务，通过走访、调研、座谈等形式加深与企业的联系，主动服务市场主体帮助企业用好政策。

二降低社会保险费率帮助企业缓解用工难问题一是按照市级部门的指示，全市企业普降费率。从20xx年3月1日起，全市失业保险费率统一调整为2%。费率调整后用人单位按照本单位工资总额的1%缴纳失业保险费，职工个人按照本人工资的1%缴纳失业保险费从20xx年1月1日起，全市工伤保险费率浮动后的最高费率由7%调整为66%从20xx年1月1日起，全市职工生育保险费率由07%调整为05%。截至20xx年11月止，我区共降费1400余万元。二是小微企业、困难企业降费。从20xx年1月1日至20xx年12月31日申报并审批的小微企业社保费调整是企业职工参加我市城镇职工基本养老保险，单位缴费部分可以比照个体工商户，缴费基数按原来的20%下调到12%缴纳，个人仍按8%缴纳从20xx年1月1日至20xx年12月31日申报并审批的困难企业单位社保缴费基数上年度职工月平均工资低于1500元的，单位缴费部分按1500元核定，上年度职工月平均工资高于1500元，低于上年度全市职工月平均工资300%的，单位缴费部分据实核定职工个人缴费部分，仍按不低于上年度全市职工月平均工资60%确定，到20xx年11月止，我区共446家单位享受了不同程度的降费，降费多的单位高达400万元/年，共降费8800余万元。目前正在申报之中。

三加大行政执法力度治理用工乱的问题。一是加强人力资源服务机构的检查，严历打击不良中介。利用每年年初的春风行动为契机，加大对人力资源服务机构的检查，规范招工行为，严历打击不良中介，杜绝乱招工行为发生。二是畅通举报投诉电话。劳动保障监察要有白天和夜间的专门的举报投诉电话，让劳动者随时都能举报投诉。三是加强法制宣传，让用人单位和劳动者知法、守法。利用每年的农民工日、法制宣传日等为载体，加强劳动保障法律法规宣传，让用人单位熟悉劳动保障法律法规，依法经营。开展送法进企业活动，把劳动保障政策送到企业去，让企业了解劳动保障法律法规。四是加强两网化建设。目前我区两网化已初具规模，将加大发挥两网化的作用，加大对企业用工数据的录入，有力整治企业用工乱的行为。加强劳动争议基层调解组织建设。目前我区各街镇已经建立了劳动争议基层调解组织，部分企业也建立了基层调解组织，将来将加大对基层调解组织的培训和指导，充分基层调解组织的作用，着力解决企业用工乱的行为。五是加强企业签定《集体合同》和《工资集体协商合同》等合同比例。目前企业签定《集体合同》和《工资集体协商合同》的比例小，户数少，我们将加大宣传力度，让更多的企业了解签定《集体合同》和《工资集体协商合同》的意义，切实维护职工利益，解决用工乱的问题。六是加强劳动保障监察执法。

1、加强对企业的日常检查。劳动保障监察专职监察员每人每年日常巡查企业不少于50户，规范企业的用工行为。

2、加强举报投诉的办理。对于企业的举报投诉，劳动保障监察将加大执法力度，纠正企业的违法行为，从要根源上扭转企业用工乱的情况。

3、加强专项执法检查。每年至少开展5次专项执法检查， 通过专项执法检查，规范企业的用工行为。

4、加强对企业的书面审查。每年至少对一个行业开展一次书面审查，通过对企业书面审查，逐步规范企业的用工行为。加大对企业诚信体系的建设。通过对劳动保障诚信企业和和谐企业的评选，督促企业完善自身的不足，和谐劳动关系，规范企业用工行为。

在充分尊重市场经济规律下，建议区委区府协调相关部门从以下几个方面帮助市场主体解决用工难、用工贵、用工乱等问题。

一进一步推动创新创业工作

创业是扩大就业和改善民生的重要途径，创新是经济发展和社会进步的灵魂，政府各部门要高度重视大众创业、万众创新的战略意义，把推进大众创业、万众创新作为一项重要的长期工作任务来抓。一是放宽创业准入和落实税费优惠。二是减税降费，加大金融扶持力度，拓宽创业投融资渠道，支持创业担保贷款发展，为小微企业创新创业续航。三是鼓励企事业单位和社会机构创办大学生创业园、创业孵化基地等，调动科研人员创业积极性，营造大众创业良好氛围，以创业带动就业。

科技部门要引导企业积极进行技术革新和转型升级，实现技能振兴工业，同时，引导企业，特别是中小民营企业注重人才管理制度的创新，为我区引进和培育创新型人才打造良好的人才环境。

二建立有效的人才引进机制，引导企业改善职工结构。綦江区的创新创业人才还处于缺乏和发展不平 阶段，缺乏新兴产业领军人才。一是科技部门要与企业紧密联系，把科学技术与创新实践相结合，帮助企业进行技术革新和转型升级。二是完善引进人才机制，通过聘请咨询、讲学、技术合作等方式柔性引才以人文关怀、特事特权的方式扩大区域引智能力，吸纳年轻有为、有专业技能的人才，促进全区人才储备能力的提高继续创新培训模式，大力开展职业技能培训，提高产业工人整体素质，帮助创新人才完成自我实现的转型。三是大力发展人力资源服务产业，建设人力资源联盟，统一发布岗位需求信息，对劳务需求、劳务输出和用工岗位专业情况及时更新，实现劳务提供和劳务需求的有效对接。四是引导企业关注新生代劳动者的诉求，从薪酬待遇、生活配套设施建设、企业文化等各方面为员工提高更多的生活保障和精神食粮，便于引进更多优秀员工，减少人才流失。

总之，在解决市场主体用工难、用工贵、用工乱的过程中，政府机构应当让市场在生产要素配置中发挥决定性作用，注重优化市场环境，在方向引导、政策宣传、环境优化方面发挥积极作用。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十二**

为全面准确掌握我县各类用人单位参加社会保险基本情况,有效推进社会保险事业的健康发展,县由劳动保障局牵头,组织工商、税务、经济商务、供销、粮食等部门,按照条条管理、块块分割,谁主管、谁负责的原则,对全县所有用人单位参加社会保障情况进行了深入调研,现将调查情况报告如下:

近年来,我们坚持以人为本的执政理念,在加快全县经济发展的同时,理清工作思路,健全工作制度,依法保障劳动者合法权益,不断加职工社会保险基金的征缴力度,基本形成了养老、医疗、失业、工伤、生育五位一体的社会保险体系,促进了社会的和谐与稳定.

据统计,目前,我县共有各类用人单位367户,涉及职工272人(在职19686人,退休6711人),其中机关事业单位283户,涉及职工15957人(在职11654人,退休4303人),企业及其他用人单位84户,涉及职工10515人(在职8032人,退休2408人).机关事业单位参加养老保险15957人,欠缴保费468万元;参加失业保险7327人,欠缴保费506.8万元;参加医疗保险15957人;参加工伤保险946人.企业及其他用人单位参加养老保险6690人,欠缴保费437.56万元;参加失业保险2323人,欠缴保费47.71万元;参加医疗保险3476人,欠缴保费2.45万元;参加工伤保险3257人,欠缴保费18.27万元;参加生育保险2301人,欠缴保费15.25万元.

(一)部分用人单位对社会保险认识不足,个别企业未参加社会保险.一是个别用人单位对社会保险在稳定员工队伍、增强员工的归属感、调动员工的积极性方面的作用认识不足,因而缺乏参加社会保险的积极性.二是员工只顾眼前利益,没有长远的意识,由此减弱了他们参加社会保险的积极性.这一点在我县的外来企业中较为突出.

(二)欠缴社会保险费的现象仍然存在.我县的企业一般都是生产经营规模小、生产科技含量低、产品档次不高企业,产品成本高、利润低,有些初始运行的企业都在负债经营.为维持企业的生产经营,部分企业存在欠缴社会保险费的现象.

(三)存在选择性参加社会保险的现象.机关事业单位人员因失业、工伤风险较低,参加养老、医疗保险积极性较高,而不愿参加失业、工伤保险.我县多数企业员工是本地农民,就近务工,半工半农较多,因此多以土地为保障,所以参保缴费意识淡莫,只求多挣点钱,从而存在尽量少参保甚至不参保现象.

(四)瞒报、少报参保人数和缴费基数的现象依然存在.少数企业为尽可能降低企业成本,保证利润的最化,想方设法瞒报、少报参保人数和缴费基数.

(五)企业人员流动性导致参保管理困难.目前,我县相当部分企业的员工多属于临时用工,存在今天干,明天走的现象,人员极不稳定.社保经办部门很难准确掌握企业职工人数,多数老板都会以此为借口不参加社会保险.另外,由于各地社会保险制度不衔接,在政策上也有一定差异,许多外来务工人员考虑到在务工当地参保几年,一旦回乡又是一件麻烦事,因此务工人员不愿参保.

(六)企业改制进程缓慢导致部分人员参保困难.由于我县企业的进程较慢,而且原来单位欠费时间较长,企业长期处于关闭、停产阶段,间断缴费情况存在,而这些单位的人员又有相当一部分已经到私企去打工,他们与原单位未解除劳动关系,而又与新单位形成了实际劳动关系,在社会保险关系接续时非常棘手.

(七)社会保险政策的盲点导致部分人员参保较困难.在实行社会保险前已退休或即将退休的原三社企业(铁器社、缝纫社、补鞋社)人员,未能参加社会保险,在企业关闭破产后,失去了退休费来源.现在年老体弱多病,无任何经济来源,生活相当艰难.去年,省政府虽出台了川办发185号文件,解决原国有、集体企业超龄未参保人员老有所养问题,一次性参保缴费额近4万元,因这部分人员无力支付所交的巨额保险费,多次上要求解决养老保险问题.

第一,领导重视、部门协调.目前,企业特别是民营企业参保缴费较困难,应出制度、体制、管理等多方面存在的问题,要做好这项工作,首先各级党、政府要强化对扩面工作的组织领导;其次,有关部门要各负其责、齐抓共管,社保经办机构要加强征缴,搞好宣传服务,行业主管部门应加强组织引导,工商、税务部门应搞好监督配合,劳动保障部门对参保缴费的执法检查、监督等工作都要协调一致形成合力.

第二,加强宣传教育、强化维权意识.用人单位员工特别是民营企业员工对社会保险在维护自身权益的作用和意义认识不足,是目前阻碍社会保险缴费进展的现实问题.因此必须充分发动新闻媒体、社区组织、厂矿企业、社保主管部门和其他宣传机构,加强社会保险政策宣传;乡镇就业和社会保障服务中心要在社区、村开设社会保险咨询站点,开展咨询服务;同时要抓好正、典型的宣传,提高全民的社会保险意识,牢固树立参保是维护劳动者权益的观念.

第三、以灵活的政策引导参保.我们应以国家的政策法规为依据,针对地方经济、企业劳动用工的实际特点,采取灵活适用的政策,引导用人单位参保,例如对农民工数量多,经济效益低的劳动密集型企业,可采取低门槛准入,低标准享受的新农保政策引导其参保.同时要加改制力度,尽快让那些停产破产企业职工与企业解除劳动关系,及时做好重新就业人员的社会保险接续工作.

第四、求真务实,常抓不懈,着力做好民营企业参保扩面工作.民营企业保险扩面是一项长期、复杂的工作,一方面,应本着求真务实的精神,分部分批推进这项工作,从少到多,从局部逐步扩展,最终达到全覆盖的目标.如果不顾企业的实际问题全员参保,不但达不到预期的目的,还有可能导致企业破产、增加失业、加重企业负担.另一方面,民营制企业扩面工作要坚持常抓不懈,使新增企业员工和老企业新增的员工及时分批参加社会保险,争取做到不漏新企业、不漏新员工.只有这样才能持之以恒,实现最终全覆盖的目标.

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十三**

当前，我县企业用工与劳动就业工作近况研讨如何？如何进一步做好就业再就业工作，促进县域经济又好又快发展，我们在查询研讨的基本上构成初步分析。

近年来县委、县县政府大力施行“招商引资、项目强县”的战略办法，多量规划以上企业落户，为当地经济发展注入了新的生机。截止20xx岁尾，全县规划以上（原计算口径）企业达80家，累计发明就业岗位34000余个。其对就业的拉举措用首要表现在以下几个方面：

（一）企业的发展强大让更多当地劳动者完成了就近当场就业。新的企业、新的项目、新的行业对扩展就业和再就业以不平常的速度和方式显示出来。从我县的状况来看，经过招商引资，大力各类市场主体，为社会供应了更多新的工作岗位，相当一局部求职者完成了当场就近就业。在全县新增的就业岗位中，当地职工达16000余人，占职工总人数的70%。总投资达1。5亿元的花林新型建材集团公司——楚林陶瓷就安顿当地职工500余人。企业的发展强大有用地节省了求职者的就业成本，处理了就业这个主要民生问题，缓解了当前剧增的就业压力。尤其是一些劳动密集型企业，大局部工作岗位所需技艺单一、无需非凡的技能要求，经过简略培训就能直接上岗，已成为我县处理劳动就业的主要渠道。

（二）企业用工岗位的添加招致了用工的“相对严重”。一方面，企业我县企业数目不断添加、规划迅速扩张，用工需求急剧上升，简直呈迸发式增进，还，也对劳动者的技艺提出更高的要求。用工数目的添加和对劳动者本质的提高，直接招致用工的“紧缺”。另一方面，外地特别是京津沪、珠三角、长三角等地域遍及比当地工资待遇要高，工作前提要强，生活质量要好，并且选择的时机更多。本来人少，加之大多青丁壮劳动力宁肯选择外出务工。本县企业却因待遇偏低、劳动情况和保证不到位而呈现“招工难”、“用工荒”。据陶星陶瓷负责人介绍，企业满负荷生产，还有近600人的用工缺口。虽然近两年全县曾经采取了各项办法留住当地劳动力、吸引外地劳动力，但依然难以知足企业的用工需求。

（三）企业用工情况获得逐渐改善。企业随着各方面的竞争不断加大，逐步认识到改善用工情况的主要性，纷繁采取建设职工小区、发放生活补助、添加职工福利、降低劳动强度，削减加班时间、提高工资薪酬等手段挽留员工，20xx年全县企业人平工资达1474元。可以说，企业改善劳动前提和劳动情况认识逐步加强，用工治理逐趋标准，劳动合同签署拖欠工人工资景象逐年削减。

（一）“就业难”与“招工难”并存。“在严肃的就业情势下，很多人没活干，很多活没人干”。这种景象阐明，目前并不是没有就业时机，而受到技艺、观念等要素的限制，求职者有很多活干不了或不肯意去干，企业也不肯招。一方面，显示为求职者本身的原因，求职者择业观念滞后，无论是年岁大的照样年青一代的劳动力，不肯承受“暂时就业、阶段性就业、弹性就业等灵敏就业都是就业”的新观念。还，求职者就业才能偏低。据计算，我县返乡农民工多数未经专业技艺培训，承受过15天以内简略培训的占25%，承受过正轨职业培训的仅占15%，没有承受过任何职业培训的占60%；求职者高中文明水平占23%；初中及以下占77%，文明本质和技艺本质遍及偏低。另一方面，局部企业用工需求不稳定。食品行业执行时节性用工，形成了很多充裕劳动力的闲置。比方奥龙绿色食品有限公司，首要原资料柑桔为时节性产品，生产顶峰天天需600人用工，但冷季仅保10%左右的员工维持日常运转，用工数目很不稳定。还，在当前遍及存在就业难的状况下，一些引资企业依然存在纯熟技能工人供应不足的问题。

（二）用人标准“随势走高”与用工情况“难如人意”并存。就企业而言，随着生产规划的不断扩张，对用工标准也随之提高，“高学历”、“高技艺”日益成为用工的基本要求，员工上岗即为“生产力”也成为广大用人单位的统一期望。在雇用中，很多企业将学历、技艺程度等硬目标作为考评求职者能否胜任工作岗位的主要要素，总以为统一工作岗位大学生会比高中生做的好、高中生会比出初中生做得好、高级工会比中级工做的好、中级工会比初级工做的好，“高学历”、“高技艺”必然出的是“高效率”，完全无视了“工作岗位”与“用人标准”的匹配性，必然水平上形成了资源的浪费。另一方面，有些招商引资企业的用工情况并未切实改善，劳动保证政策未获得充分落实，职工的局部正当权益还未获得有用保证。一是劳动前提较差。局部企业还没有员工宿舍，有员工宿舍的前提也非常粗陋，除了一张床外什么家俱也没有，室内冬冷夏热，卫生设备不完全，火警和治安隐患严格。二是同工分歧酬景象时有发生。三是企业员工劳动强度较大。据调查，有的企业为赶生产，以加班、计件来延伸员工的劳动时间，员工天天基本要工作10多个小时。四是企业文明建设掉队。局部企业没有文明、文娱活动场合，大多数员工基本处于工作、吃饭、睡觉这种单调的“三点一线”生活形态。五是人才培育机制缺掉。企业只注重人才引进，却无视对生产一线技工的培育；只晓得招纯熟工、技能工，却无视对新进人员进行职业技艺培训，很少有企业坚持本人的人才培育准则。六是劳动保证不足。当前，仍有不少企业受到好处差遣，抱着运用当地廉价劳动力的心态，不肯意与员工签署劳动合同，对司法法律规则的福利、医疗、社会养老保险、休假及妇女娶亲、产假歇息、产假时期的工资待遇等问题存在落实不到位的景象，这不只使劳资两边不足约束，也加剧了劳资两边的不稳定性。

（三）部分“想服务”与企业“难服务”并存。依托县劳动就业培训中心，依照“企业落户到哪里，就业服务就跟踪到哪里”的准则，在招商引资项目洽商、落地和企业新建之前，人社部分就应提前介入，自动联络招商引资单位，实时调查企业的本基状况和用工需求，供应协助企业雇用员工、人员培训的服务意见，供企业参考和把握，随后供应员工培训、技艺判定等一系列服务。然则有些企业对人社部分服务存在认识方向，以为人社部分是县政府的本能机能部分，理应做好一切服务，在不调查当地用工情况、资源近况、做事流程和劳动保证司法法律的状况下，对劳动部分“高要求、多要求”，甚至完全不睬解。一些企业在雇用、合同判定、员工培训、技艺判定时“依然故我”，特别是在员工雇用方面，直接将信息张贴在公司大门外，“无序招工”、“随意招工”的景象遍及存在，后果常招致招工不足或员工队伍不稳定，直接影响生产进度。每碰到坚苦、形成损掉后再找到人社部分，期望在短期内协助处理问题。这使我们的工作十分被动，必然水平上降低了部分行政效率。

（一）健全组织，坚持广掩盖的服务收集。一是全县成立保证县内企业用工指导小组和工作专班，统筹负责工作的协谐和指导。二是依托乡镇人力资源和社会保证服务中心开展乡镇、村（社区）工作。三是在全县每个行政村和社区居委会延聘一名劳务信息员，供应政策征询、发布用工信息、搞好招工与培训等工作。还，对每个规划以上企业装备一名联络员，每个企业安排一个信息员。经过“双员”服务，实时把握企业的用工需求，便于供应精确、快捷的服务。四是增强工作责任。明确工作指导小组及工作专班、县直有关部分、各乡镇、社区居委会、行政村和培训机构的工作职责，做到分工负责、各司其职、合力推进。具体履行“三挂钩”。即与评先表模挂钩、与经济工作目的审核挂钩、与详细工作人员的工资、奖金、津贴挂钩。然后构成横向到边、纵向究竟的服务收集，为知足县内企业用工供应刚强的组织保证。

（二）建筑平台，构成全方位的服务系统。一是建筑无裂缝、广掩盖的信息发布平台。充分应用村务公开栏、播送电台、电视台、农信通、网站等载体开发就业与培训政策信息专栏。与湖北挪动联络，建设短信发布平台，开发就业“纵贯车”，随时将用工信息发布到千家万户。并编印《外出务工人员慰劳信》、《农民工进城务工线路图》、《农民工维权服务卡》、《外出务工常识手册》及《农民进城就业指南》等下发到农民和赋闲人员手中。二是建筑基础清、状况准的工作基本平台。在具体普查的基本上，坚持各类劳动力资源信息库，健全空岗申报和用工进度申报准则。县内各企业每月向县劳动就业治理局申报企业用工状况和空岗（增人）状况，并对用工量大的规划企业执行用工动态重点监测，实时分析把握状况，研讨服务对策办法。还，对新开工企业提早介入，由专职人员对区内招商引资企业进行调研，调查清晰企业工资福利待遇、工人缺口及员工活动等详细状况，实时把握企业用工需求。协助企业调查当地用工情况、市场情况，指导企业拟定符合实践的招工简章。各乡镇、各行政村、社区居委会分级坚持劳动力转移就业和培训台帐，坚持一季度一次报表，真正做究竟子清、数据准，精确把握转移就业工作的第一手资料。三是建筑企业形象、企业文明为主的宣传平台。为鼓舞务工人员到县内企营业工，组织人员辨别对局部规划以上企业的企业简介、企业文明、产品介绍、发展前景等编印成册，制成专题片，进行普遍宣传。四是构建扶持发展、援企稳岗的政策服务平台。充分发扬赋闲保险促进就业的效果，从赋闲保险基金中安排必然的资金，对县内坚苦企业恰当支持解困资金。协助和鼓舞坚苦企业稳定用工岗位，对按政策参与社会保险的坚苦企业赐与职工岗位补助。五是指导企业完善本身治理与服务。在免费为劳资人员办劳动保证政策、法律培训班的还，督促招商企业与员工遍及签定劳动合同，加强职工的归属感。指导企业坚持以人本，改善用工情况，合理确定劳动定额、工作时间和工资待遇程度，为员工供应需要的食宿前提和劳动维护，按规则付出加班工资，凡司法规则的医疗、社会养老保险和福利、职工正常休假、女职工正常婚假、产假及假期工资等问题应有明确准则保证，并力图在落实这些保证准则时，能让职工领会到企业善待职工的人文关心，使职工能从心灵上坚持起与企业荣辱与共的真诚感情，萌生出“视厂如家”、“厂兴我荣、厂衰我耻”的思想，保证员工“招得来、留得住”。针对时节性用工企业用工成本高、职工不稳定的实践，在积极探究乡镇劳务协作机制、应用淡旺季替换时间差进行劳动力互补协作的基本上，鼓舞企业调整产品构造、延长产业链条、坚持人才治理机制，在协助企业留住人才的还完成充裕劳动力的再就业。

（三）创新方式，努力提高人力资源质量。企业用工从数目上获得了保证，但如何提高用工质量，保证务工人员完成稳定就业，是摆在我们面前的又一难题。人社部分应不断整合培训资源、创新培训方法，提高培训质量，结果比较分明。一是定向招生、校企联培，让务工人员坐上培训就业“纵贯车”。采取企校攀亲、定向招生的培训就业形式，就业部分依据企业用工需求定向招工，并和企业结合进行培训。使新录用员工在短时间内把握一些务工知识、厂规厂纪和基本的岗位技艺。二是自在点单、按需培训，让务工人员吃上“自助餐”。经过社区和乡镇村劳动保证平台对每个就业坚苦人员就业愿望和技艺情况进行查询注销。为知足就业坚苦人员的培训就业需求，本着“按需培训、就业坚苦人员自在点单”的培训理念，迅速与相关企业获得联络，采取“公司+基地+学员”的培训形式，履行“滚动式”随到随学的方法，在最大水平上知足就业坚苦人员培训就业的需求。三是订单招工、定点培训，让务工人员岗位技艺“一线牵”。本着就近当场的准则，组织相关企业把岗位送抵家门口。还，为了便利学员学习，为每个培训学员最大限制地节省成本，对招录人员比较集中的村组，依照“政策宣传到村组、实践培训进家门、练习操作在企业”培训方法，举行各类培训班。

（四）行政推进，坚持工作全程督办机制。一是县政府买单，推进用人。从年开端，县委、县县政府每年为规划内企业引进十名企业急需高条理人才，将工资、编制等候遇落在机关事业单位，企业用人，县政府买单。二是改动情况，情况留人。近年来，很多企业在治尘、治噪、治冷、治热等方面做了很多工作，为企业职工供应了“安泰窝”，企业职工工作情况和生活情况获得了较大改善，职工队伍获得稳定。三是提高待遇，待遇吸惹人。在国家规则的人平最低工资的基本上企业要逐渐提高职工待遇，用待遇吸引、留住人才。四是人道化治理，以感情化人。为充分调动企业职工工作积极性，企业可以经过召开总结表扬会、评定企业标兵、坚持岗位妙手、对特困职工家庭进行走访慰劳等多种人本治理方法，打造了和谐的用工情况，加强了企业的凝集力。四是增强维权保证、促进用工和谐。人社部分应增强用工企业的监管力度，加大对企业克扣工资、拖欠工资、工伤事故等劳资纠纷的查处力度，保证务工者正当权益获得维护。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十四**

当前园区共有正常生产企业358家，停产企业48家，平台企业26家。园区供地企业133家，其中正常生产企业61家。大部分是属劳动密集型、加工型企业。集中归类为：五金电子、鞋帽服装、矿冶化工、竹木加工、食品加工、工艺饰品等。

1、企业用工情况：

目前园区企业员工总人数约有13000人，男性为5661人，女性为7339人；其中正常生产企业吸纳贫困劳动力498人。企业主要用工特点为：

1、年龄结构偏大。当前我县园区企业工人平均年龄在45岁左右，相对来说，年龄结构偏大；

2、学历水平较低。据统计，园区近13000余人，大专以上学历职工只有600余人，不到全园区职工总数的4%；

3、本地职工较多。县外职工占职工总数的19%左右，绝大多数都是本县职工。

2、企业缺工情况：

经济运行正常情况下，所调查走访企业基本都存在用工短缺现象。大致分为三类：

一类是普工。包括针车工、车床操作工等，缺普工企业达65%以上；

二类是技工。包括电工、焊工、油漆工、维修工等；

三类为销售人员。经统计，此三类人员占我县工业园区企业用工缺口的90%以上。

缺工领域主要集中在纺织与服装鞋帽、机械电子、建筑建材行业，占行业缺工总数的70%左右。

1、当地务工人员的因素。

一是本县劳动力在家门口打工有自由散漫的坏毛病。

二是我县很多剩余劳动力都是上有老下有小的中老年人，平均年龄比外出务工人员大，工作效率较为低下，导致企业成本增加；

三是新求职人群以“80后”、“90后”为主，约占70%。

新一代劳动力受教育程度有所提升，除工资薪酬外，更加注意对职业前景的选择。部分新劳动力不愿意从事流水线的一线普工工作，就业流动性加大，造成了局部区域、部分行业出现用工紧张。

2、企业自身管理方面的因素。

一是劳动待遇不高。劳动力密集型企业8小时工作时间一般工资在2600元左右，要想得到更高的工资必须通过延长工作时间或超负荷工作，否则难以实现；

二是劳动保障不足。走访调查中的企业有很大一部分没有为职工办理养老、医疗保险，部分企业为职工办理了工伤保险，缺乏吸引工人的手段，这是企业有待规范与改善的地方；

三是劳动保护不好。调查掌握，大部分企业没有跟员工签订劳动合同，或劳动合同不规范。还有是像鞋帽服装、木材加工、冶炼加工、陶瓷等企业的工作环境不是很好，劳动保护用品不能适时发放，也是造成招不到、留不住员工的原因之一；

四是疫情影响因素。20年受疫情影响部分企业被迫减产或停产，导致订单量不足，企业运营成本增大，收支不均。使得员工原有待遇受损，从而离厂到外地寻找更好的机会。至疫情好转，企业订单量增加，又因大量青壮年劳动力去往外地而无法召集人手。

3、政府服务方面的因素。近几年，县人力资源与社会保障局每年都要举办2—3次企业用工大型招聘会，每个乡镇都要举办1场专场招聘会，在招工、劳务输出、农村劳动力培训、劳动维权等方面做了很多服务工作。但是，要真正当好我县劳动的转移就业、满足我县工业园区的企业用工问题，还有些政府服务工作没有来得及跟上来。

一是职业教育有待强化。我县的职业教育普及程度不高，全县只有一所职业高中，特殊是在九年义务制教育中，缺乏必要的劳动本领。教育与正确的就业观念引导；

二是工业园基础配套设施尚有待很完善，许多务工人员觉得上下班不方便，在工业园生活比较枯燥无味。

受近两年疫情影响，今后一段期间，我县工业企业的“用工荒”可能会成为一种常态，并将贯穿工业转型升级的整个过程。我县部分行业将面临更加严重的招工荒与工资上涨压力，为此，要未雨绸缪，采取有效措施缓解当前用工矛盾，吸引外出务工人员回修水。

1、提高人力资源管理水平。

一是要合理配置人力资源，提升工作效率，精简工作岗位，降低劳动力成本。

二是适应新生代农民工的就业诉求，要创立一项好的工作环境与生活环境，实行更加人性化的管理制度，重视岗位本领。培训，注意员工自己的发展，帮助员工制定职业计划，部分岗位采用内部竞聘制度，扩大员工发展空间。

三是提升薪资福利水平。让务工人员享受更好地社会保障与城市公共服务，增强外来务工人员对企业的向心力与归属感。

2、加快企业与产品转型升级。在产业结构调整与宏观经济不确定因素增大的双重压力下，要用“用工荒”倒逼企业转型升级，通过转型升级的效益来消化劳动力薪资水平上涨带来的压力。一方面，提高现有装备水平，提升设备自动化程度，消化劳动力成本上升的压力。另一方面，要加快产品转型升级，提升产品档次，提高精加工水平，提升产品附加值。

3、落实各种招工措施。目前，我县很多工业企业缺乏专业的人力资源管理人才，招工信息发布仅仅限于劳动力市场设摊与厂门口公告等形式，招工手段单一，效果不是很明显。为此，

一是要采取以老带新、外出招聘等有效措施，充实员工队伍。印制一些招工简章，让回家的员工带回家乡张贴，并对带新员工入职的老员工给予一次性奖励、。

二是要适当放宽招工条件。对用工要求不是很高的岗位，招工条件应适当放宽，让那些岁数偏大、文化程度偏低但身体健康的求职者也能招工进厂，以缓解企业用工结构性短缺的现象。

三要创立与谐的劳资关系。企业要坚强以人为本的管理理念，做到用事业留人，用感情留人，用待遇留人，让员工真正感受到企业的温暖和文明。

四要强化员工培训。可以开展“校企合作”模式，通过毕业生进厂实习等方式，解决劳动力不足问题。

4、构筑良好政务环境。政府要发挥公共管理职能，构筑良好的用工环境。

一是对企业的薪酬要有所监管，着重对劳动密集型企业实行动态监控，另外还要对劳动力培训等活动加大财政支持力度。

二要建立企业用工信息平台。建立由乡镇、企业定期向上级部门报送空岗情况的制度。做到对企业用工状况掌握清、了解全、汇报快。并充分利用就业服务平台，开展就业服务。

三要加强劳务合作。在外省市设立招工联络点，加大引进外省市劳动力的工作力度，切实缓解企业用工紧张局面。要和当地相关部门、技工学校深化劳务合作关系，摸清技校毕业生的毕业时间、专业、人数，组织企业参与技校毕业生专场招聘会，开展校企长期合作。

**企业用工调查报告 企业对用工人员调查报告篇十五**

近年来，县、县政府深入实施“工业立县”的战略，把主攻工业作为经济工作的重心，工业区在经济发展中的地位日渐突出。经过几年的开发建设，工业区已成为我县工业经济发展的主战场，是县域经济发展的希望所在、增长点所在、推动力所在，是招商引资、提高经济开放度的有效载体，是调整产业结构、推进产业集聚的主要平台。但随着招商引资“一号工程”地位的确立，引进项目逐年增多，工业区的要素承载能力受到越来越严峻的考验。如何顺应形势，强化工业区的功能建设是当前亟待研究的重要问题。为此，我们对龙游经济开发区进行了走调查，并根据开发区现有招商企业开工、建设、投产进度和招商趋势，综合开发区空间拓展和产业布局情况，对今后二年的要素需求进行分析预测，提出加强工业区建设的初步设想。

1、企业要素需求

（1）用工需求。工业区现有投产企业10家，职工1235人；预计到20xx年底新增投产企业13家，职工需求总数5000人左右；20xx年底投产企业总数27家，职工需求总数8000人左右。

（2）用水需求。20xx年，投产企业用水量119万吨；预计20xx年底投产企业日用水量1万吨左右，20xx年底将达1.5万吨左右。

（3）用电需求。到20xx年底，装机容量1.3万千伏安，投产企业用电量2300万千瓦时；预计20xx年底装机容量2万千伏安，全年用电量4500万千瓦时左右；20xx年底装机容量2.5万千伏安，全年用电量6000万千瓦时左右。

2、工业区要素承载能力

（1）用工。随着企业的发展，我县已由劳务输出地向劳务输入转变，劳动力优势已不复存在，企业用工基本上以外地引进为主，招工难是我县部分劳动密集型企业遇到的普遍现象。开发区企业到20xx年底将新增6800名职工，如何助企业突破招工瓶颈是摆在相关部门面前的一道难题。

（2）用水。开发区已完成了工业、生活供水管网及日供应2.5万吨工业水厂建设，并正常投入供水，能满足20xx年底企业日用水量1.5万吨左右的需求。

（3）用电。现有企业线路由城北变电所接入，随着入区企业的增多，35千伏城北变电所已不能满足企业生产的需要。

3、工业区综合配套设施

（1）交通。到目前止，开发区无专门的公交线路，职工上班、进城只能依赖自备交通工具或现有农村线路营运车辆。

（2）治安。开发区外地职工多，人员复杂，偷盗现象时有发生，而企业对外来职工情况不了解，管理难度。

（3）生活设施。开发区职工吃、住、娱乐、购物等生活设施还未配套，职工住宿只能分散在当地百姓家，业余生活单调，既不利于社会治安管理，更不利于职工队伍的稳定。

（4）公益设施。开发区路灯未投入使用，夜班职工上下班安全得不到保障；医院、学校等设施不配套，给职工就医、子女入学带来很困难。

1、基础设施方面

（1）开发区亮化工程。开发区已完成了五纵八横道路中粒层沥青面的浇筑，铺设长度近23公里，但路灯设施建设未跟上，开发区夜晚漆黑一片，给企业生产生活带来很困难。

（2）变电所建设。35千伏的城北变电所已达满负荷，不能再满足后续投产企业的需要；而且由城北接入企业供电线路过长，投入成本高。开发区建设110千伏变电所既可降低企业投入成本，也可满足日益增多的投产企业的需求。

2、综合配套设施方面

（1）公共交通。到目前止，开发区已有1200多职工，到年底将增至5000人左右，没有专门的公交车，职工上下班极为不便，交通问题给职工生活、企业招工、生产都带来较影响。

（2）区内治安。开发区从外地引进职工多，如浙昕钻饰90以上是外地职工，随着投产企业的增多，外地职工比例还将进一步增，暂住人口依靠企业自身力量难以管理；由于区内无治安管理单位，偷盗现象时有发生，影响了企业的正常生产。

（3）污水处理。特种纸是龙游经济开发区规划的一产业，环境保护对造纸企业的污水排放提出越来越高的要求。因污水处理设施不完备，开发区现有造纸企业污水经排污管网直接排放，对环境产生了一定的影响，随着投产企业的增多，这一矛盾必将越来越突出。要加快建立污水处理系统，解决工业区企业污水出路问题。

3、职能部门服务方面

（1）企业用工。招工难已成为入区企业的共性问题，有关部门应将破解招工难题作为服务企业的当务之急，采取积极有效措施，使企业招工难题得以缓和。同时引智和培育并举提高劳动者质量，在制定出台人才引进和培育政策时，优先考虑产业发展对人才和技术的要求，积极引导企业与职业技能教育联合，实施特色学校工程，提高劳动者质量。

（2）项目审批。去年工业服务月以来，项目审批一改过去的串联式审批为并联式审批，办事时限压缩了35左右。但有的职能部门服务上还存在一定问题，在审批过程中急事急办做得不到位，影响了业主的投资积极性。

（3）302国道收费站问题。开发区企业的煤、原材料、产品进出均需通过320国道收费站，过多的过路费使企业运输成本幅上升，加重了企业负担。

针对目前开发区建设中存在的问题，要坚持工业区经济主战场的地位不动摇，进一步创新思路，深挖潜力，在转变职能和资源整合上狠下功夫，全力推进开发区繁荣工程，加快构筑环境更加优越、条件更加良好的工业经济发展平台。

（一）职能转变

1、转变部门职能，强化责任机制。

（1）公交车。加强引导，促进交通部门适时起动开发区公交线路，以方便职工上下班为主要目的，安排车辆班次。

（2）收费站。开辟开发区企业运输绿色通道，通过对企业原材物料及产品运输量的调研，确定每家企业免费通行车辆数，及时发放免费通行证。

（3）治安管理。建议小南海派出所搬迁至开发区，或由派出所向开发区派出驻勤点，增强开发区治安管理力度。经常性开展开发区及周边治安要素调查和不稳定因素的排查化解工作，积极推进工业区治安防控建设，依法打击各类偷盗企业财物、阻挠建设施工等违法犯罪活动，最限度地遏制、少案件的发生，保障工业区建设顺利进行。

2、整合部门力量，推进开发区建设。

相关部门要加强对开发区建设的扶持力度，整合优势资源向开发区倾斜。一是多方筹集资金，加投入力度。开发区建设速度慢的很因素是投入不足，纯靠县财政的资金是有限的。政府要加强与金融部门协调，筹措信贷资金，或鼓励社会资本投资、吸引外商投资等方式筹资。二是加强项目包装，争取上级支持。相关职能部门都有一定的资源优势，政府要加以引导，尽可能将优势引向开发区。如电力线路建设，加以包装，争取列入农网或城网改造项目；道路网络建设争取列入交通部门的改造项目；浙西渡假村可争取列入水利部门的改造项目，等等，以上级的政策支持推动开发区的建设，降低开发区自身投入成本，加快建设进度。

（二）繁荣开发区工程

1、政府推动。将原模环、士元和兰塘三个乡的办公楼转让，统筹规划，联合建造模环乡和开发区办公楼，提高资源利用率。

2、部门配合。部门应将小南海派出所搬迁至开发区，既有利于解决茗皇公司与派出所的用地纠纷，有利于开发区的治安管理。电信、移动、广电、交通、电力等部门也应加强与开发区的沟通，加快开发区配套工程建设，促进开发区功能设施进一步完善，增强开发区吸聚能力。

3、企业自建。征求企业意见，为有能力、有意向的企业规划生活用地，由企业自行投资建造，方便职工生活。

4、开发商建设。采用市场化运作手段，转让区内综合配套场所用地，由开发商投资建设区内生活、娱乐、商业等设施场所，再向企业出租或拍卖职工住房。

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