# 人才市场调查报告(10篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-08-04

*报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。人才市场调查报告...*

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

**人才市场调查报告篇一**

职业教育人才培养是各国人才培养的重要组成部分，职业教育培养的人才直接服务于劳动力市场。因此，如何适应劳动力市场，如何被劳动力市场所接受，是各国职业教育研究的重点。然而，不同国家、同一国家不同时期的劳动力市场是不同的，因此职业教育人才培养必须与时俱进，职业教育人才培养模式的研究也必须与时俱进。

目前，我国职业教育发展方兴未艾，但职业教育毕业生就业形势越来越严峻，压力越来越大。根据对东莞主要人才市场现状的研究，企业很难找到合格的技术工人——招聘工人困难；来自高职院校，也反映出毕业生毕业后很难找到相应的工作——就业难。为什么会造成这种供需矛盾？

本次调查对东莞最大的人才市场的信息进行了调查了解，对近百家制造企业的人力资源经理进行了调查了解，得出了分析结果。

1.在大环境的影响下，企业对人才的选择更有针对性

在金融风暴的影响下，东莞大多数企业通过裁员来规避风险，同时在招聘人才方面也更加谨慎。调查显示，超过60%的企业具有集中的、针对性很强的选人条件，对人才的要求更高。导致招聘效果不理想，专业技术人才是很难找到的有针对性的人才。

2.制造企业有更多的阶段性人才选择

随着东莞的产业转型和金融风暴后许多工厂/企业的迁移或关闭，人才的选择出现了新的变化。在本次调查中，超过50%的制造加工企业对人才的需求更加阶段性，尤其是一些外贸工厂对普通人才的需求在假期前的一段时间大幅增加，但到今年年底，对一些中高级技术人才和管理人才的需求增加了很多。

3.目前，社会上的大多数人才不能满足企业的需求

在谈及当今社会的人才状况时，很多企业的hr人员都表示:社会上流动的所谓人才还处于底层操作层面，稍高的技术岗位很难满足。而且社会上的流动学生占据主流，由于缺乏实际操作，停留在一些纯粹的理论基础上，更难以满足企业的`技术要求。

4.大多数企业对定向人才的培养感兴趣

对于企业所需人才的定向培养，绝大多数企业代表都表示了极大的兴趣。根据企业需要培养固定的技术人才，可以更好地满足工厂特殊岗位的人才需求。但很多企业觉得短期内并不适合企业的需求，因为人才要求在短时间内到位，培训需要时间和成本。只有部分大型企业表示愿意接受人才定向培养，前提是自身人才需求规划提前完善，有完整的人才梯队。

5.社会企业对传统职业教育中的人才培养缺乏兴趣

谈到社会常规职业教育的人才培养，有一半的企业代表表现平平。最大的原因是大多数高职院校培养的学生缺乏实践能力，很难在短时间内适应工作要求。而且部分毕业生学习内容已经滞后，不符合工厂最新需求。

根据从人才市场获得的信息，结合目前一些高职院校人才培养相关模式的比较，从专业、师资、内容等方面得出一些结论。

1.高职院校专业设置滞后，难以满足社会企业的人才需求

大多数高职院校的专业都是多年前设置的，长期以来没有及时更新升级，使得专业落后，与当今社会企业的最新需求错位，直接导致培养出来的人才与企业的需求错位，无法满足企业的需求。

因此，应加强职业学校与企业的沟通，进一步调和对接双方的需求，使职业学校能够深入了解社会需求，及时调整专业方向，满足企业的人才需求。

2.高职院校师资力量单一，与企业需求的契合度不理想

从了解的过程中发现，大部分高职院校的教师都比较单一，基本没有双师型讲师，更多的侧重于理论教学，缺乏实际的技术操作，即使所谓“运营经验”也停留在多年前的经验上，所以缺少符合社会实际需要的讲师。

双师型讲师的培养已成为制约东莞高职院校人才培养的核心问题。为此，我们应该加强双方的沟通和交流。比如教师如果可行，可以定期去工厂培训深造，及时了解企业的需求，从而更好的培养社会适用的技能型人才。

3.大多数高职院校更注重商业运作，对社会关注较少

当今的高职院校在成立之初就以商业利润为目标，因此招生已经成为所有高职院校的重中之重。因此，在专业设置、课程更新、讲师培训等方面的努力相对不足。，所以大多数职业学校在整体人才培养效果上相对不足。

因此，要结合社会企业的需求，激励和引导职业学校从政策导向的角度加大人才培养力度，提高讲师素质，提高专业内容，要与相关企业建立合作关系，及时向讲师收费，给学生实践机会，增强培养人才的社会实用性。

后记:中国是制造业大国，东莞是中国制造业之都，技术人才是支撑整个制造业发展的核心动力。因此，要建立完整的技术人才培养机制，促进东莞制造业的顺利发展，任重而道远。

**人才市场调查报告篇二**

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%,20xx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20xx年，人才总量的增长速度年均为7.34%，实际经济总量gdp的增长速度年均为9.38%，经济增长对人才总量增长的弹性系数为1.28，即人才总量每增长1%，拉动经济增长1.28%。

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649%和402%。

二、招聘岗位超过18万。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988%，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\*\*-\*\*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，学优较多。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。

**人才市场调查报告篇三**

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。

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。

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。

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。

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%,20xx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20xx年，人才总量的增长速度年均为7.34%，实际经济总量gdp的增长速度年均为9.38%，经济增长对人才总量增长的弹性系数为1.28，即人才总量每增长1%，拉动经济增长1.28%。

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：

上周进场招聘单位是948个，进场人数达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％。

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。

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，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：

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1996－20xx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。

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。

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。

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算是的高峰期，各个摊位面前都有人员的拥挤。11：00以后者陆续离开了现场。作为一个观望者，询问了几家公司，多数对现场招聘不满意，反映人杂，层次低，应届毕业生较多。而问者呢，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,我可以说自己真真正正学到了社会经验,相信这次社会将在我的人生中六下深刻的印象,也将印象我一生的足迹.。

**人才市场调查报告篇四**

经过对人才市场的调查及分析，当前社会比较需要以下几种人才：

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

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

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

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

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

六：是具有必须的企业管理经验，个性是具有企业危机管理经验的人才。

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

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

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

21世纪的社会，也挺需要创新型人才（即复合型人才）。

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

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

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

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

由此可见，复合型人才也挺受青睐的。

人才并不只需要技术，也需要以下几种潜力：

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

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

**人才市场调查报告篇五**

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

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

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

二、人事档案制度改革的滞后。传统的人事档案管理制度与我国经济社会发展的不适应之处主要表此刻：单一的国有单位人事档案管理模式不适应多种所有制经济组织并存的新形势；现行的“人档分离，收费管理”的流动人员档案管理办法不贴合建立统一开放的人才市场的需求；而且传统人事档案的采集利用制度也不贴合“国家尊重和保障人权”的要求。

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

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

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

此次人才市场走势有三个特点：

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

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

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

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

为了搞好人才队伍建设，我们采取了一系列有效措施开发人才资源。主要措施有：

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

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

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

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

来也匆匆，去也匆匆。整个人才市场中，大概有一千余人吧。应届的占60%以上，企业以中小型为主，行业医药，保健类需求量较大，职位以销售为主。

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

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

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

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

**人才市场调查报告篇六**

北京xx中高二（x）班

组员：xx、xxx、xx、xxx

组长：xx

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

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

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

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

一、针对不同职位的招聘对象和专业：这部分问题说明国家的事业单位主要招收的人才为技术职员，并且对专业知识要求很高。我想这部分人才大都应出自理工科，因此有较高的专业水准，同时应具有很好的专业技术和潜力，这不只在中国，当前世界上最需要的就是技术人才——科学技术才是第一生产力！

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

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

四、毕业生与在职人员：毕业生的主要劣势表现为

1、经验不足；

2、动手潜力差；

3、缺乏协调潜力。

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

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

一是为了缓解就业压力，

二则更客观地反映了年轻人才不可估量的潜力，作为年轻人也应当时时把握这一点。

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

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

人才市场调查问卷

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

余已将问题之简要摘列如下，望君告以所知。

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

针对不同的职位的招聘人数及专业：

1、本次招聘对象大部分都是技术职员？

2、大部分岗位对该项专业知识要求很高？

针对不同的职位有不同的学历要求：

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

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

5、哪种学历的需求量最大？&最小？

关于政治面貌：

6、状况雷同时是否能影响招聘结果？

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

毕业生与在职人员：

8、毕业生除工作经验外与社会在职人员的主要劣势在于何处？

9、聘用社会在职人员是否由于其具有必须工作经验？

有关年龄：

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

其他问题：

11、一名毕业生从得知招聘信息到正式工作，需要经历哪几个流程才算正式聘用？

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

13、招聘时是否严格按照标准执行？如有个性状况能否破格聘用（烦请举例）？

14、招聘时是否很重视名牌院校的毕业生？

**人才市场调查报告篇七**

以前，大学生们往往通过当家教、干推销、当服务员等相对单调的打工，利用短暂的暑假体验职场。今年，不少大学生开始依托自身优势，开拓思路，寻找广阔的打工空间，为暑假打工寻找更多的机会。而不少劳动密集型用人单位，节日期间不停产，员工回家过年，致使岗位大量空缺，这些单位也在广招大学生暑假打工。

\*月13日、20日、27日，郑州市天天人才市场召开了三场专门针对大学生暑假打工的招聘会，这是该市场继去年“首届暑假打工专场招聘会”后，又一届公益性的招聘活动，\*月3日还有一场。目的就是把暑假期间想打工的大学生们推销出去，为他们提供一个寻找短暂就业机会的平台。

据主办方相关负责人张女士介绍，已召开的前两次招聘会，大学生约有1500多人参加，而参加招聘会的企业近百家。与以往不同，今年招聘会上除了提供业务促销、服务员等岗位外，还多了如游戏代练、保安、家政保姆、代招员工等多种岗位。

20日上午，记者在招聘会现场看到，一些大学生将“思念”的招聘柜台团团围住。“我们的目的很简单，家庭生活不宽裕，暑假不回家过年，留在郑州靠打工挣些钱，为下学期的生活做准备。企业为我们准备的是包饺子工，工资水平虽然不算高，但管吃管住很实在。”大学生小马向记者介绍。

“每到春节前后是饺子等速冻食品的销售旺季，又恰遇不少来自农村的员工赶着回家过年，是普工缺口最大的时候，充分利用这些暑假打工的大学生，是个不错的办法。”招聘人员介绍说。

“这在原来，大学生应聘普通工人是不可能的事情，仅面子上就过不去，现在这种形势在悄悄改变。”人才市场的工作人员告诉记者。

家政保姆。几年前，大学生一般不会放下架子，他们好不容易从千军万马当中挤过了独木桥，虽说是假期打工，但怎么也不能放下架子去当保姆。采访现在的大学生，他们却认为做家政保姆也一样能挣到不少钱，同时，“我们也是高素质的保姆，而且做保姆也是参加社会实践的一种，能学习不少知识，为什么不干?”短短几年，从放不下架子到“干什么都能学到知识、都是参与社会实践”，这也正是现在大学生转变观念的表现。

游戏代练。从职业角度来看，游戏代练并不是一门正式职业，但从社会客观实践上来说，它也有存在的土壤，而且不少大学生在暑假期间从事此职业。记者采访了一些从事过这一职业的大学生，了解到他们的看法。“现在是电子时代，对于操作计算机，那可是大学生所必须会的，而且我们也喜欢玩游戏，借着假期从事此职业，既能免费娱乐又能挣钱，这种一举两得的好事，到哪儿去找啊?”大学生小胡说。还有另一种想法是，“我从事这行只不过为了暂时贴补生活，只是一种过渡，对于将来就业那是一定不会从事这职业的，而且玩游戏需要大量的精力，随着年龄的增长也不可能长久工作下去。”大学生小杜告诉记者。专家提醒，游戏代练只可在假期期间，切不可长久下去，否则可能会迷恋于游戏而荒废了正常学业。

保安。当保安对于短期的假期打工来说是比较合适的，能够培养责任心和能吃苦的精神，还能借着闲暇之时，听听英语，以免长假期间，忘掉大量的词汇。

食品厂普工。一些食品厂在年节前后相当长一段时间里，会有大量普通工人的缺口，此时招一些假期打工的学生，以解岗位缺人之急。大学生去食品厂当普通工人，虽然一时学不到多少技能，但也能参与社会实践，同时也挣到了生活补贴。

代招员工。一些用人单位，特别是足疗、美容、按摩等服务领域，需要大学生们通过暑假回家乡代招一些落榜生或者想进城务工的学生，这些大学生一是好与这些人沟通，另外信息也灵通，也很让用人方和求职方放心。所以帮助企业代招员工越来越成为大学生们放暑假打工挣钱的\'门路。

对于假期打工、兼职来说，大学生们都有着不同的想法。为挣钱、为参加社会实践、为提高能力，当然，还有极少数随大流。

目前，许多高校也积极鼓励大学生多接触社会、了解社会，一方面可以把学到的理论知识应用到实践中去，提高各方面的能力，另一方面可以积累工作经验，对日后的就业大有裨益。

天天人才市场的主任认为，大学生们通过日常兼职、暑暑假打工或实习等形式，接触社会，其主要目的应该是社会实践，如果偏离了这个方向，就可能会误入“歧途”。所以，大学生暑暑假打工，应该开拓思路，寻找更多的领域，更多的行业，满足社会需要。另外打工不应影响学习，积攒经验和社会知识，为今后的就业夯实基础。

中原工学院负责勤工助学的老师认为，对于广大大学生来说，首先应当刻苦学习专业知识，不断提高综合素质和运用知识的技能。其次大学只有短短几年，要想将来制胜职场，大学生当然应该多多投身校园内外的各类实践活动，提高能力。

不能否认有过打工经历的同学，将来要比其他同学更成熟、社会适应力更强，但对于学生，社会适应力只是一方面的衡量指标，大学期间主要的任务是学业结构的搭建，即知识结构、专业结构的搭建，为了打工影响甚至放弃了专业知识的学习，结果是得不偿失的。

大学生打工要为“能”而动，而不是为“利”而动。挣钱确实是不少大学生打工的目的，但这不应该是唯一目的。对大学生而言，利用打工增加社会能力，这无疑是一笔无形的财富。

大学生利用假期打工还应擦亮眼睛，提高自身素质。打工其实也具有很大的冒险性，在良莠不齐的社会大染缸里，想如所愿地打工并非易事，所以除了提高自己的文化素质，增加就业机会外，还必须有一双洞察社会的慧眼，在思想上多一道防线，提防一些居心险恶的人。

**人才市场调查报告篇八**

大学生健康问题调查报告为了解柳州 师 专财经系大学生这一特殊群体的吸烟现状，探索在大学教育阶段对大学生进行吸烟干预的策略和方法，为学校卫生工作开展吸烟有害健康的宣传教育提供依据，本文于xx年5月～xx年6月对大连大学学生进行了吸烟现状调查。结果报告如下：

本次调查共印发问卷90份，回收有效问卷84份，其中男生35人，女生49人。49名女生中有19人吸烟，35名男生中有25人吸烟，女生吸烟率为39%，男生吸烟率为71%。即平均吸烟率为55%。

1、对香烟成分很了解的 ：男生占57%，女生占71%

2、知道抽烟对身体的 伤害的:男生占60%(完全知道)，女生占73%(部分知道)

3、认识的同学中有：男生占49%(5~10)，女生占61% (10人以上)

4、第一次吸烟的类型中：男生选模仿型的占51%，女生选消遣型的占29%

5、在校园里抽烟同学的看法：男生选无伤大雅的占23%，女生选反感的占55%

6、不赞成女性抽烟的：男生占74%，女生占73%

7、介意恋人抽烟的：男生占63%，女生占71%

8、抽烟的`年龄在1年内的平均率占37%

9、多数的同学在郁闷时抽烟占49%

10、抽烟之后不想戒的占少数11%

11、每个月买烟的费用少数用30占17%

12、知道抽烟对精子质量不好的占多数为80%

13、知道抽烟对胎儿不好的占多数为71%

分析总结

调查结果显示：

1、因受生活环境影响而开始吸烟的学生占大多数。

2、吸烟者对香烟的依赖性很大，难以戒掉。

3、随着年级的升高，学习及就业的压力越来越大 ,焦虑水平也越来越高，而吸烟则往往被人们认为是排忧解愁,缓解焦虑的一个很好的措施。

4、年级越高，交往的场合也越来越多， 而在某些特殊场合吸烟被学生认为是成人化的标志之一。

**人才市场调查报告篇九**

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

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

调研过程：

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

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

3）小组开展问卷调查，了解人才市场动态等

调研方法：

1）调查小组访谈法

2）问卷调查法

现关有关调研结果报告如下：

1、国内省内高职院校物流管理专业现状

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

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

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

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

2、经过网络调查，认识到院校与前二年的培养目标进行比较，岗位群有些变化

（1）确立物流企业基层管理岗位群

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

1）仓储物流：货物收发员、理货员、商品配送员；

2）企业物流：采购员、物流规划员、跟单员；

3）物流营销：销售员、客户服务员；

4）运输物流：运输调度员、车辆管理员；

5）国际物流：报关员、报检员、货运代理。

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

（2）高职物流管理人才培养的潜力体系

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

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

3、校外实训基地建设，各院校在物流管理专业上都存在着一些难度。

一是没有利益共同点，

二是90%企业担心实习人员安全与财产安全问题、80%的企业担心经营泄密

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

四是企业经营品种越来越多，人才需求增加快的是懂得医药食品物流的人才。

物流管理专业建设应注重以下几个方面。

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

2、加强课程团队建设，开展项目教学法尝试和开展基于物流业务流程的课程改革

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

3、不断改善教学方法

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

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

5、加强高校之间的交流

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

**人才市场调查报告篇十**

：目前我国商务英语专业的发展已初具规模但学校传统单一的商务英语人才培养模式和学生就业及市场需求相脱节，本文以对华南师范学院外语系商务英语专业260名10届毕业生进行随机抽样调查为例(因为华南师范学院地处广州天河区，位于沿海，人才与企业对接出入受其他干扰因素较小，故特选取其作为调查对象)，介绍问卷对象、内容、范围，数据采集时间、方法和实施，然后从毕业生的就业的基本情况和企业对商务英语毕业生人才需求的要求及对商务英语专业学生教学及课程开发的要求三个部分分析，探讨分析社会市场对商务英语人才的要求与展望，以利于商务英语专业教学和课程设置的进一步改革完善与发展。

：商务英语人才需求就业市场

从20世纪50年代初，随着对外经济贸易大学的建立，商务英语在中国开始起步。80年代改革开放之后，国内越来越多的院校开设了商务英语方向等相关的课程；进入90年代至我国加入wto，经济和商务全方位多层次与世界全面接轨，商务英语的重要作用在经济建设和国际交流中日益显现出来。因此，商务英语进入了一个全面发展的阶段，不仅在在经贸、财经类院校等得到迅猛的发展，而且迅速延伸到其他各类不同的院校。21世纪后，随着经济国际化的趋势，商务英语的发展进入了一个崭新的阶段。

迄今为止，我国的商务英语教学已具相当的规模，全国已有15所大学获得国家教育部批准开设商务英语本科专业，包括高职高专在内，我国大约有20xx所大专院校开设了商务英语专业或方向。但中国社科院发布的20xx年人才蓝皮书《中国人才发展报告（20xx）》中指出，我国高等院校人才培养机制与社会需求发生脱节，仅10%的中国大学生符合跨国公司的人才需求。而调查显示未来三年大中型跨国公司在中国需要70～80万人，再加上所有外资企业和优秀公司，需求量达到200～300万人。但进入新世纪以来，我国的国际商务活动层次较十年前有明显提高，现下我国的国际商务活动层次较十年前有明显提高，然而我国的商务英语教学和科研相对滞后，未能满足高层次商务活动交流的需求。我国正处在一个发展迅猛的时代，外语专业人才规格应该随着时代的变化而变化，举办外语专业的院校也应该根据自身的\'办学基础和特色以及人才市场对外语专业毕业生需求的结构，确定适合自身发展的人才培养模式。

（一）调查对象、范围和采样时间

本问卷调查的对象是华南师范大学商务英语专业的10级毕业生，高校位置位于广东省广州市天河区，他们的就业主要分布沿海地区。

（二）问卷设计的指导思想、问卷内容和方法

本次问卷包括三个部分。第一，毕业生的就业的基本情况。第二，企业对商务英语毕业生人才的要求。第三，企业对商务英语专业学生教学及课程开发的要求。问卷以书面调查形式为主，辅之毕业生个人访谈，以便对部分内容作更深入的了解。

（三）问卷的实施

1.问卷准备工作

以班为单位进行调研的组织、宣传和问卷回收，每个毕业班下设多名联络人员，可及时掌握问卷进展情况。

2.问卷的落实、回收及真实的保障

参加本次问卷的对象为10届毕业生，共260人，回收有效问卷242份。学生把问卷带到实习或者求职企业，完成后上交给具体的联络人。

（问卷一）毕业生基本就业信息分析

1.毕业生所在单位性质

表 1 ：毕业生所在单位性质分析

被调查的毕业生中女生占78.5%，男生占21.5%。表1显示，42.5%的学生在三资企业就业，39.4%的学生到私营企业谋职，这两个部分占全部毕业生的81.9%。说明商务英语专业毕业生的就业大部分都集

中在私营和三资企业。国营企业、事业单位和国家机关就业的学生只占毕业生的16.85%，这是因为这些企业的门槛设置比较高，一般的学生难以达到标准而被排除在外。刚走出校园就选择自主创业并且最后实现自主创业的学生很少，只占 1.25%。有趣的是，我们在个人访谈中了解到，许多学生父母本身是小企业主，他们希望孩子在各种企业岗位磨练并积攒实际经验后，再回到家族企业承担更大的责任。

2.毕业生就业地区分布

表 2： 毕业生就业地区分布

从表2中可以看出，商务英语专业的毕业生大多数分布沿海地区，这些地区的经济较为发达，其中广州和上海吸纳了近七成的学生，很少有商务英语的应届毕业生愿意呆在省内。

3.毕业生就业企业规模

从图表3中可以看出，商务英语毕业生就业的企业规模呈现出两头大中间小的特点：高达40%的毕业生在40—200人规模的小企业谋职，另外有38%的毕业生在1000人规模的企业工作。

表3：毕业生就业企业规模（员工人数：人）

4、毕业生就业岗位群分析

表4 ： 毕业生就业岗位群分析

从上表毕业生就业岗位群分析得知，毕业生大都在外贸、船务、货运或者外向型企业谋职；另外，广东地区的外向型、劳动密集型制造业如服装、陶瓷、家具行业等员工数量多，这些公司一般都配备一定数量的外贸、跟单、船务等相关人才，处理对外销售的所有环节。

从表中数据可看出，21.49%的毕业生从事外贸跟单，27.69%从事外贸销售工作，这两个岗位吸引了近五成的毕业生；其余五成毕业生按比率递减分布在船务、翻译、助理/秘书、客户服务和采购岗位中，其中船务占 13.64%，报关员比率最少，我们从个别访谈中了解到，与商务英语相关的工作要求毕业生对报关流程有一定的认识，如毕业生持有报关证则优先录取，而专职报关员一般由中专毕业生担任。因此，把大纲课程设置中的选修课“报关实务”可以充分满足毕业生相关的素质要求。

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