# 人才市场调研材料五篇范文

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2025-01-22

*第一篇：人才市场调研材料2024年人才工作为做好2024年高校毕业生就业工作，人才市场在旗人事局的领导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想指导，深入贯彻落实全市人才工作会议精神，坚持党管人才原则，坚持科学的发展观和科学的人才观，进一步抓...*

**第一篇：人才市场调研材料**

2025年人才工作

为做好2025年高校毕业生就业工作，人才市场在旗人事局的领导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想指导，深入贯彻落实全市人才工作会议精神，坚持党管人才原则，坚持科学的发展观和科学的人才观，进一步抓好高校毕业生队伍建设，完善人才工作的体制和机制，加快人才资源向人才资本转变，推进人才强旗战略，为我旗实现全面建设小康社会提供坚强有力的人才保证和广泛和智力支持。2025年高校毕业生工作如下：

一、人才储备工作，2025年计划储备人才75人，已完成75人。为保证我旗人才储备选拔工作保质保量有序的完成，按照上级要求成立了人才储备工作组及人才储备制度，严格按照储备条件加大了宣传力度，坚持为用而储、储用结合、动态管理的原则。今后的思路和建议：

（一）注重专业对口是人才储备工作不断完善的重要内容现代社会分工细致，专业性强，具有明显的针对性和指向性。因此，解决专业对口问题，是进一步改进和完善人才储备制度的关键所在。

1、以满足用人单位多元化的用人需求为导向，加强专业对口工作。每年在储备人才录用前，对全旗企事业单位岗位空缺和人才需求情况进行详尽调查，并在此基础上，根据用人单位专业 1

岗位需求，确定用人岗位、人员资质条件和用人计划，做到有的放矢，专业对口。

2、制定与专业技术岗位要求相符的评分标准，综合衡量应聘者的专业技能。尽可能地为用人单位招聘到专业对口的适用人才，达到“进得来，用得上”，学以致用的目的。

（二）引进高素质人才是今后人才储备工作发展的长远思路高素质人才是推动事业发展的“倍增器”。因此，大力引进高素质人才，对提升鄂伦春旗人才储备队伍整体素质，推动全旗各项事业又好又快发展有着积极的促进作用。

(三)加大储备人才继续教育力度。以不断提高储备人才专业技能，更新优化储备人才知识结构为重点，每年对储备人才进行一次专业知识培训。并积极鼓励有条件的用人单位，根据业务需要，选送储备人才到高等院校进行深造，切实提高储备人才的专业技能和业务素质。

(四)针对我旗各行业人才奇缺却又外流严重的非正常现象，要以人才储备制度为依托，通过提高薪资待遇、优先转正录用、搭建能充分施展其才智的工作平台等措施，吸引和留住更多的优秀毕业生加入到建设家乡的队伍中来。

人才储备工作，为鄂伦春旗人才资源开发和加强人才队伍建设，起到了积极的促进作用。今后，我们将在上级部门的领导下，学习借鉴先进地区的经验，不断探索人才储备工作的新思路、新方法，不断完善和发展鄂伦春旗人才储备制度，为鄂伦春旗经济社会事业的发展提供坚实的智力支持和人才保障。

二、事业单位引进高校毕业生

2025年通过公开招考事业单位高校毕业生计划50人，已完成22人，此项工作通过两部分完成。

(一)“绿色通道引进人才”

根据旗委、旗政府的要求部署，为解决我旗专业部门紧缺专业人才，旗委、旗政府拿出编制，组织“绿色通道”，为做好此项工作，做好了招聘前期工作。

1、拟定招聘需求计划。

了解部门对学生的要求，包括专业，性别，形象，招聘人数、性别比例等内容。尽可能的将能预料的情况都要考虑到，以及应变的措施。以便控制招聘的人数。

2、初步筛选应聘者

按照计划需求，严格把关，对初步选定的应聘者，每人有一个初步的评语，在报名表上做好记号，仔细挑选。

3、专场招聘会的选择

去学校招聘前和学校沟通好，做一场专场的招聘会，宣布我行招聘组的目的和我旗对毕业生就业后工作的方向，针对的专业为

我们选择的专业，加深学生对我旗的了解，同时也可以多观察一些对我旗比较适合的学生。为我旗所用。

4、就业协议书的签订

通过多方面了解，沟通，最后决定用的同学，尽可能的在招聘结束后签订就业协议。

(二)公开考试引进鄂伦春族高校毕业生

根据旗委、旗政府的要求部署，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，完成事业单位公开招聘鄂伦春族高校毕业生的工作任务。此项工作人事局高度重视，迅速组织实施,扩大宣传层面；、精心组织，加强领导，做好考试报名工作；落实要求，精心组织，切实做好公开招聘鄂伦春族大中专毕业生的笔试工作；严肃纪律，规范程序，做好面试工作。

三、高校毕业生创业培训及就业见习

根据市人事局下发关于高校毕业生创业就业培训需求情况的调查函要求，2025年计划创业培训50人、就业见习40人、援助困难家庭高校毕业生10人。为做好我旗高校毕业生创业工作，我中心与就业局合作，聘请高级讲师，在2025年计划举办二期毕业生创业就业培训班，对有创业愿望高校毕业生开展《“SYB”创办你的企业》培训班，并辅之以创业所需的小额信用贷款，帮助毕业生人员解决创业时遇到的知识技能欠缺和资金不足的问题。，针对当前高校毕业生就业难的现状，鼓励毕业生自主创业是解决就业问题的一项重要措施。加强毕业生实习基地建设，促进毕业生

就业，缓解高校毕业生就业难的问题一直都是旗政府重点抓的一项工作，2025年计划与鄂伦春旗科技局、大杨树四中、旗嵩天署业有限公司、鄂伦春同济会计师事务所合作成立毕业生实习基地，已完成17人实习工作。通过实习，使广大见习生在实践中勤学苦练，服务企业，不断提高自身素质和技能，实现自我价值。既使学生受锻炼、长才干，又能让企业在吸引人才上有收获； 要尽快制定和完善能吸引大学生回乡创业的优惠政策，通过创业扶持和政策倾斜，鼓励他们自主就业。同时，大力引导大学生转变择业观念，进一步完善服务机制和社会保障机制，将更多的高校毕业生吸引到企业发展。

四、人才市场就业

2025年人才市场计划就业100人，已完成26人。为做好此项工作，我中心把现储备的大中专毕业生按专业类别、学历情况进行了整体分类，上门为用工单位进行服务，提供我旗毕业生储备现况，宣传毕业生专业及学历结构。为用工双方提供高效、便捷、优质的服务。

**第二篇：人才市场调研报告**

人才市场调研报告两篇

篇一

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，很多毕业的大学生研究到落实户口，很多人不愿意到私营企业里找自我适宜的工作，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;并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。

可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%。

异常在假日期间，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一样类型的网上招聘活动。

篇二

按照县委人才办的要求，为切实掌握我局人才队伍的基本情况和人才工作现状，找准我局人才工作中存在的问题和症结，提出对策建议，以便更规范、更科学的开展人才工作，现将调研情况报告如下：

一、\*\*\*局人才队伍的基本情况

\*\*\*局现有在职人员共108人，其中行政编17人，机关工勤2人；事业编69人，工勤6人；公益性岗位8人；临时工6人。\*\*\*局机关在职干部队伍中，从文化程度上看，大学本科及以上学历（大多为在职学历）50人，占46.3%；大专及以下学历58人，占53.7%。从年龄结构来看，35周岁以下27人，占25%；35-45周岁38人，占35.2%；45周岁以上43人，占39.8%。从职称级别上看，事业编制专业技术岗的39人中，高级职称11人，中级职称9人，初级职称10人，无职称9人。

通过以上统计资料，可以看出我局的人才队伍存在以下几个方面的特点：

一是初始学历层次不高。

研究生3人、大学本科47人，大本以上学历共50人，占总人数46.3%。但除了近年新录用人员，毕业于全日制院校大专及以上的不多，大多数干部是通过在职教育取得的成人学历，掌握的知识深度存在缺陷，知识的系统性存在不足。多数人员的自学能力相对较低，一些干部甚至工作以后就没有再接受过更高学历的深造。

二是人员老化，梯队结构不合理。

35周岁以上人员81人占75%，成为我县\*\*\*系统的中坚力量，但35岁以下人员仅有27人占25%，新鲜力量补充不足。

三是职称结构不够合理。

从职称级别情况看，专业技术岗39人中，高中级职称20人，情况总体良好。但初级职称及无职称人员19人中多数为35岁以后新进人员。年轻新进人员的专业技术能力及职称有待提高。

二、人才工作中存在的问题

一是机制不够健全，人才难引进，高层次人才少。

从年龄结构上看，我局35周岁以下27人，占25%，占比较低；从文化程度上看，本科及以上学历中多为在职取得，全日制专业人才较少，尤其是研究生及重点高校专业人才，高层次年轻人才缺乏。现有人才聘用机制对高层次人才缺乏政策倾斜，没有稳定的人才引进体制，事业单位没有高薪聘请高层次人才的标准或先例。县里没有出台具体可行的政策措施改善有突出贡献人才的生活待遇等方面问题，在人才引进时，部分人才有生活方面如住房、就医、子女上学、社保、职称等方面的顾虑，在同等待遇下，这些紧缺人才更愿意到交通便利、生活条件更好的地方去，导致出现高层次人才引不来以及引进的人才易流失问题。

二是人才评价和竞争激励机制不健全。

由于人才评价和竞争激励机制不健全，绝大多数人才的工资待遇只与职务级别或专业技术职称直接挂钩，与干得多和干得少没有关系，与贡献大小没有关系，工作能力强的人员承担的工作任务重，而在推荐提拔使用、外出考察培训、落实报酬待遇、评优选先时，大部分看资历、看职称，致使一部分人才消极应付、混资历。

三是人才培养机制不健全，培训工作有欠缺。

从调查情况看，所有\*\*\*干部都能意识到参加学习培训的重要性，但是在实际培训活动中，干部的所想与所为有一定的出入，有部分原因是因为主动学习意识不强，还有一部分原因是人员少，工作量大并且培训名额少，导致很多人员不能参加培训，很难做到全员培训。从调查了解的培训内容上看，各种培训大都是以单纯的知识传授为主且知识点零散，忽视了干部的岗位能力、创新能力培训，部分培训枯燥乏味，不能调动学员的兴奋点，不能激发学习热情。目前，中层干部和业务骨干是我局培训师资的中坚，但是由于很多中层干部和业务骨干整天忙于事务，钻研教学、肯钻研教学的人不多，造成了县级\*\*\*培训教师少。师资的缺乏，严重影响了培训工作的开展。由于培训工作上的这些欠缺导致在培养人才方面后劲不足，难以在系统内形成人才养成的长效机制。

三、关于提升人才工作质量的思考

一是重视教育培养，提高现有人才队伍素质。

要将干部教育培训工作列入\*\*\*工作的议程，建立\*\*\*干部教育培训工作的长效机制。

（1）根据\*\*\*干部的自身需要，量身定做“培训菜单”。根据不同的岗位、职级、培训需求，分类别、分层次建立全覆盖的培训模式。可以将有培训需求而工作又有需要的干部选派参加级别较高的培训、到做得好的值得借鉴的地方实地跟班学习或考察。同时做好培训后的培训情况反馈，可组织相关业务科室或工作人员结合培训和工作实际开展讨论，切实做到“学以致用”。减少全系统的大范围培训，切实了解人才队伍建设的实际需要，多开展有针对性的，分岗位的干部培训，这样既可减少对正常工作的影响，也可少占用员工休息时间。

（2）鼓励干部自学，在单位的学习制度中要明确鼓励干部参加自学考试、职称考试、函授教育等，激励干部的自我学习意识，变单位要我学为我自己要学；

（3）建立分享交流机制，提高学习积极性。对系统内好的工作方法，创新的工作思路等进行分享交流。可以采用交流分享会的形式，提出自己工作中、学习上遇到的问题，分享好的方法、工作学习上的感悟等，通过讨论、分享，拓宽思路，取长补短。也可以利用微信群等平台，定期就某一学习内容进行讨论，及时将自己想分享的好内容进行交流，形成互相带动、热爱学习的良好氛围。

多举措并行，完善培训机制，不仅要重视培训工作，更要做好培训工作。通过学习教育，全面提高现有人才队伍素质，在现有人才资源下创造更大的人才效用。

二是推进机制创新，吸引高层次人才。

希望相关部门探讨研究、着手制定急需紧缺人才引进办法和人才引进优惠政策，配套引进人才的工资、福利待遇、职称评聘、医疗和社会保障等方面的政策办法，在政策上适当给予优待，吸引更多人才来安家落户、创新创业。

三是完善人才信息库，统筹使用好各类人才。

（1）完善人才信息，形完备的人才信息系统，方便根据需求调配人才，将合适的人安排到合适的岗位，最大程度发挥人才的价值，解决单位的用人需求，形成统一有序、功能健全、开放灵活的人才公共服务体系，为人才发展提供优质服务。

（2）要知人善任，根据人才特性多样化的特点，遵循人才成长的规律，打破常规选用人才。对现有各级各类人才按所学专业、个人特长等进行归门别类，对考录、聘用的应、往届毕业生，按专业分配工作岗位，切实解决学非所用、用非所专、专业不对口的问题，做到人尽其才，才尽其用。

（3）要敢用善用，希望出台更为健全完善的用人政策，打破人才使用的条条框框，把品德、知识、能力和业绩作为主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，及时发现人才，大胆使用各类人才，不拘一格选拔人才、用好人才。

（4）要匡正导向。在人才的聘用、职称评定、福利待遇分配等方面，破除平均主义、论资排辈、感情照顾等传统观念，树立“唯发展论英雄，以实绩用干部，靠贡献拿报酬，凭本事坐位子”的导向，对贡献突出的各类人才压担子、给位子，及时调整空谈误事、庸懒散浮、工作打不开局面者，激励各类人才大胆干事创业，争创一流业绩。

**第三篇：人才市场调研报告**

税务专业人才市场调研报告 走访人才市场——

了解专业就业环境与需求

上海商学院财经学院税务092班

小组成员： 钟利琼

杨柳红 甘佳霖 付海娟 彭琼玲 王

旖

调研时间：2025/3/23至2025/3/30 一.展开税务专业人才市场调研报告的目的

1、了解人才市场对税务专业的需求情况，包括税务人才的市场需求量、企业税务相关岗位的设置。

2、人才市场对本专业招聘的需求条件，包括企业对税务人才的专业技能要求和职业素质要求。

3、自身条件与招聘单位所提出条件的符合度与差距，包括是否具备专业技能和职业素质。

4、怎么样去缩小差距，提高自身技能，包括毕业前的打算与规划，提高专业技能和培养职业素质。

二.调研地点及方式

地点：上海人才市场，上海人才市场招聘网，智联招聘网。

方式：调查采用现场问卷和网络调查相结合的方式进行。现场问卷是到相关工商企业和中介机构访问，并填写调查问卷，以获取调查信息。网络调查是在“上海人才市场招聘网”“智联招聘”等网站上搜集税务相关的招聘资料，以获取市场对税务人才的需求信息。

三.参与调研人员以及工作分配

1、甘佳霖，钟利琼，杨柳红三人负责现场问卷方式，到相关工商企业和中介机构访问，并填写调查问卷，以获取调查信息。

2、付海娟，彭琼玲，王旖三人负责网络调查方式，在“上海人才市场招聘网”“智联招聘”等网站上搜集税务相关的招聘资料，以获取市场对税务人才的需求信息。

四.调研分析

(一)税收专业人才培养就业方向定位

随着市场经济的发展，无论是国家的税务行政机关，还是社会的税务中介机构、企事业单位等，对税务人才的需求都呈现出强劲增长态势，都迫切需要大批能承担税收管理重任的复合型高级专门人才。因此，税收专业人才培养的就业方向可定位为：

1、国家公务员。国家公务员制度的推行，将有利于那些理论基础扎实、专业技能过硬的毕业生的就业。那些具有真才实学的毕业生可以考虑通过公务员考试录用的方式到税务机关工作，具体可从事一般税收征收管理、税务稽查等工作，为国家税收征管部门、税收稽查部门和海关等部门服务。

2、税务中介机构服务人员。税务代理是一项社会性的中介服务。在我国，税 务代理是新兴的产业，它是随着改革开放和市场经济体制建立而发展起来的，目前正面临着前所未有的发展机遇，存在着广阔的市场空间。开展好税务代理业务的核心，就是要积极培养和吸纳高学历的复合型人才，以优化税务代理的人员构成，这是发展税务代理行业的关键。

3、企事业单位的报税员。一些企事业单位在日常的经营管理活动中，由于对我国的税收政策不了解、不熟悉，很可能做出各种违法行为，也有可能因为没有充分运用国家的税收鼓励政策，而加大其经营成本。随着市场经济的不断发展和完善，相当多的企事业单位迫切需要一批精通税收理论和税法以及掌握专业技能的专业人才来为本单位办税、节税。这也为税收专业人才培养提供了方向。

(二)税收专业人才培养就业能力定位

社会需求的变动，必然引起税收专业人才培养目标的改变。为此，我们经过广泛的社会调研，在分析涉税行业、涉税工作及技术领域、职业岗位群体和岗位职责能力的基础上，明确了税收专业人才培养就业能力定位：税收专业人才培养应以社会对税收专业人才的强劲特色需求为导向，利用财经院校在税收方面的优势师资资源，突出培养学生在国家税收管理部门进行税收征收管理和税务稽查等行政执法的能力；突出培养学生在税务师事务所、会计师事务所等中介机构进行财税政策、税收法律咨询、税收筹划和税务代理等工作方面的能力；突出培养学生在各企事业单位进行会计核算和纳税申报等工作方面的能力等。由此形成税收专业教育的特色素质，并在此基础上不断完善税收专业人才培养方案，优化专业课程体系设置，改革教学方法和质量评价体系，提高税收专业人才的综合素质，增强税收专业人才的核心应用能力、社会适应能力、发展能力和创新能力，以确保其足够的人才市场竞争力，满足经济发展对不同层次和不同规格人才的需求。

（三）税务工作面临的机遇和挑战

新世纪之初，随着我国建设小康社会目标的确立，经济发展的步伐将更加坚定而有力，税务工作将随之而愈显重要。税务工作将会面临更大的挑战，也面临前所未有的机遇。

1.机遇之一：涉税工作的社会地位不断提高，涉税职业成为社会热门企业。一位外国经济学家曾经说过：人生有两件事情不可避免：一是死亡，二是税收。税收将会随着一国社会经济的发展而越来越重要，税收不仅关系到国家的兴旺，而且会触及社会经济的各方面，作为税务工作的从业者，已经成为社会关注的对象。涉税职业地位的日益提高，是大力培养和发展涉税人才难得的机遇。

2.机遇之二：参与国际竞争，涉税人才就业机会猛增。加入WTO，一方面，意味着我国一批高素质的涉税人才可以在国税涉税舞台上选择就业，这为我国涉税人才的就业开拓了一个更为广阔的空间，也无疑给我国涉税职业教育提供一个良好的机会。随着我国企业参与国际竞争，纳税主体对外经济交往急需大批既懂国际经济规则，又精通涉税业务的税务人才，以确保在国际经济交往中国家利益自身的经济利益不被损害，这无疑是发展我国涉税职业教育的良好契机，大力发展我国高等税务专业教育，培养国际化的一流涉税人才，是我国涉税人才在国际经济交往中走向世界的一大机遇。

3.机遇之三：纳税主体对自身经济利益的关注，必将增加对涉税人才数量的需求。市场经济条件下，纳税主体在物质利益规律的作用下，对自身经济效益的重视程度会越来越强，而税收则是影响企业经济效益高低的重要因素，纳税主体急需大批既懂财务会计又懂税法的专业涉税人才。以便合法、合理、节省地处理涉税事物，这将对税务专业人才培养模式产生重大影响，并为涉税人才提高更多的岗位需求。

4.机遇之四：涉税中介机构的普及和推广，必将需要大量的涉税专业人才。科学、合理的税制模式，要求尽可能避免税务人员与纳税人的过多接触，以降低税务成本。实行税务代理就是由中介机构代为处理纳税主体的涉税事物，其意义在于不仅能弥补纳税主体由于缺乏涉税人才而带来的纳税不便，而且有助于税务机构廉洁执法，从而降低税务成本。税务代理必然需要大量的税务人才，税务代理越发展，税务人才需求越迫切。

5.机遇之五：效率原则要求税务公务员队伍必须业务精通、素质很高，这就为税务人才提供更多的岗位。

尽管现行税务机构的人事制度安排接受税务专业人才的机会很少，但按趋势的发展来看，现有税务干部的自然减员，税务公务员从业要求的不断提高，必将为更多的税务人才充实到税务公务员队伍之中提供更多的机会。1.挑战之一：市场准入带来的冲击。市场准入是WTO得一条重要原则。我国加入WTO，需要大量的涉税人才，并且对涉税人才的要求越来越高。目前，具有悠久历史的世界五大会计公司拥有的雄厚资金、优势技术、先进管理、高效服务和良好声誉，都是国内涉税事务所难以比拟的。一旦我国对外全面开放涉税市场，必将给我国涉税事务所和从业人员带来巨大冲击。如果国内涉税事务所不强化机构建设和注重优质服务,就必将被市场准入的冲击波淹没。因此,要求我国涉税事务所要有忧患意识，不仅要有丰富的国内涉税知识和技能，而且要精通国际涉税知识和规则，才能在国内站稳脚跟，并能阔步走出国门，服务于我国境外投资企业及来华投资的涉外企业，在国际涉税舞台上扮演越来越重要的角色，并抢占更多的国际市场份额。

2.挑战之二：对涉税从业人员的挑战。随着我国经济发展速度的加快，以及入 世后所带来的对外经贸往来的增加，我国涉税人才不仅要服务于国内市场主体的需要，而且要抢占国际涉税人才市场的占有份额。这就给我国涉税人才带来了前所未有的挑战，涉税人才不仅要精通我国的税收法规，而且要精通国际税收知识，还要懂得相关知识和外语、计算机等涉税工具的运用。涉税人才不能安于现状，不能固步自封，要有忧患意识，不断创新，不断自我完善，才能立足于国内，着眼于国际，提高我国涉税人才的总体素质，更好地服务于国际国内两个市场的纳税主体。

（四）企业对税务岗位员工的要求

经过调查（人才市场调查、问卷调查等）社会对于涉税人才的要求不再是一种传统意义上的纳税和征税，而是既精通税收知识，又懂得会计、营销等相关知识；既懂得国内税务知识，又懂得国际税收知识；既有敬业精神，又有团队意识；既有创新意识，又有风险意识的涉税人才。涉税行业的专家化、中介化、职业化的发展趋势对涉税人才提出了更高的要求，也给涉税人才提供了更加广阔的空间。

企业录用员工主要考察专业技能、学习能力和社会能力。具体条件包括学历条件、工作经历、职业资格、专业知识和技能、敬业精神、计算机应用能力、语言应用能力、沟通能力、团队精神等。下面以人才市场调查数据进行具体分析: 1.学历条件。被调查的 14 家企业提出学历要求的有 12 家，占85.71%，其中要求本科的是7 家，占50%，要求专科及以上的是5 家，占35.71%。

2.对工作经验的要求。被调查的 1 4 家企业中，有 2 家仅仅说明“有工作经验优先”，并没有对工作年限做出明确的规定，这种情况占14.29%。要求“1-2年”的（包括企业所提出的“1-2 年”和“1年以上”两种情况），占14.29%。要求“2-5年”（包括企业提出的“2年以”、“3 年以上”和“3-5年”三种情况）的，占50%。要求“5年以上”的有3 家，占21.45%。

3.对职业资格的要求。被调查的 1 4 家企业中，提出注册税务师或注册会计师优先的有1 家，占7.14%。要求会计师职称的有2 家，占14.29%。要求助理会计师以上职称的有1 家，占7.14%。明确提出具有会计上岗证书（即会计人员从业资格证书）有1家，占7.14%。对职称和从业资格没有明确要求的有9 家，占64.29%。需要说明的是，根据我国现行法规的规定，从事财务会计工作的人员必须持证上岗，即取得会计人员从业资格证书。企业没有明确提出要求不应理解为企业对上岗证书没有要求，而只能理解为企业对职称没有要求。4.对专业知识和技能的要求。招聘企业几乎都明确提出对专业技能的要求，只有1 家企业没有明确专业技能要求。对专业技能的要求包括：熟悉财务软件(用友软件)，熟悉国家税法及相关法律法规；熟悉各种财务报表的填写与传递程序；熟悉各类税务业务，如发票管理（开具、申请、增量）、纳税申报、营业税减免等工作流程；擅长税务筹划分析；熟练运用会计准则，财税知识和企业财务管理知识。部分企业还提出了特殊的要求，如“熟悉软件行业税务工作流程”、“熟悉广东地区税收管理要求”。其中，要求“熟悉财务软件”有 2 家，占 16.67%；要求“熟悉国家和地方税收法律法规”的有 7 家，占 58.33%；要求“熟悉各项税收业务的工作流程”的有 4 家，占 33.33%；要求熟悉或精通“会计准则、企业财务管理知识”的有4 家，占33.33%；要求“具有较强的纳税筹划能力”或“擅长纳税筹划”的有2 家，占16.67%。

5.对计算机应用能力和语言应用能力的要求。招聘企业对计算机的应用能力比较重视，14 家企业中有8 家提出了相应要求。对计算机应用技能的要求包括两个方面，一是熟练使用 WORD 等通用办公软件，二是熟练使用用友等会计软件。而且这两方面的要求是同步的，即对要求熟练使用办公软件的企业，同时也是要求熟练使用财务软件。要么，两方面的要求都没有。对语言应用能力的要求则没有那么高。只有 2 家企业提出“英语熟练”或“英语四级以上”，1 家企业提出了“普通话标准”。

6.对职业素质的要求。企业普遍重视员工的职业素质，14 家企业中有9 家提出了明确的要求，占64.29%。对员工职业素质的要求包括：良好的敬业精神及职业道德；做事踏实细心、严谨自律、有条理性；工作积极主动，积极上进；为人正直，原则性强；责任心强；认同公司文化、讲诚信；能吃苦耐劳；独立性强；在9 家提出了要求的企业中,有7 家要求具有敬业精神或有有心，占77.78%；有6家要求做事认真仔细作风严谨，占66.67%；有3家要求有良好的职业道德或遵守职业操守，有3 家要求为人正直，原则性强或讲原则，有3 家要求积极上进或积极主动，各占33.33%。另外还各有1 家企业提出了讲诚信、能吃苦耐劳、认同公司文化、独立性强的要求。

7.对社会能力的要求。14 家被调查企业中有11 家对员工的社会能力提出了具体要求。这些要求包括：具有时间管理和自我管理能力；具有沟通协调和表达能力；具有团队合作精神，具备团队协作和管理能力；具有分析和决策能力； 具有良好的执行力；具有开拓创新精神。其中最重要的三项能力是“沟通协调与表达能力”、“团队精神与协作能力”、“执行能力”，重视程度分别是100%、45.45% 和36.36%。

（五）涉税人才的需求分析

社会主义市场经济的发展和国内外政治经济环境的变化，都迫切需要一批拥有高智商、情商和较强实际应用能力的高素质的涉税人才。经过调查（供需见面会、问卷调查等）社会对于涉税人才的要求不再是一种传统意义上的纳税和征税，而是既精通税收知识，又懂得会计、营销等相关知识；既懂得国内税务知识，又懂得国际税收知识；既有敬业精神，又有团队意识；既有创新意识，又有风险意识的涉税人才。涉税行业的专家化、中介化、职业化的发展趋势对涉税人才提出了更高的要求，也给涉税人才提供了更加广阔的空间。

站在涉税行业发展的高度，合理预测我省经济发展对涉税人才的需求量，是我们进行税务专业教学改革论证中重要的环节，社会对涉税人才的需求是我们改革的出发点，也是我们改革的归宿点。

在问卷调查中，企业都反映需要专业的税务人才，但调查样本数量太小，不足以说明问题。因此本小组通过网络对税务人才的需求量进行了简单调查。在“智联招聘网”上，通过对招聘岗位的搜索，得到如下数据。

可以看出，企业对税务人才的需求接近热门专业“数控”的人才需求，高于热门专业“护理”的人才需求，总体来说是居于中等水平的。需要说明的是以上搜索中“税务”岗位是比较单一的，而生物、计算机等岗位则包括众多内容。

（六）与招聘单位所提出条件的符合度

1.专业技能方面:我们掌握了基础理论知识有思想品德修养与法律基础、邓小平理论与“三个代表”重要思想、大学英语、信息技术基础、微积分及有关人文知识等；专业知识理论有财政学、税收基础、经济法、税收管理、纳税会计等；技能基础知识有基础会计学、金融学、西方经济学、统计学、应用文写作等；技能专业知识有税法、财务会计、财务管理、国际税收、税务代理实务、纳税检查、税收筹划等。

在专业技能方面，我们还在不断的拓展，不断的汲取，不断的提高。与招聘单位所提出条件的符合度在逐渐靠近。涉及专业必备的证书：大学英语四级证书、大学英语六级证书、计算机一级证书、会计从业资格证书、银行从业资格证书、证券交易资格证书等。

2.职业素质方面：良好的敬业精神及职业道德；做事踏实细心、严谨自律、有条理性；工作积极主动，积极上进；为人正直，原则性强；责任心强；认同公司文化、讲诚信；能吃苦耐劳；独立性强；爱岗敬业，忠于自己的职业，对本职工作尽职尽责尽心尽力；诚实守信，强化诚信意识，树立诚信观念，养成诚信习惯；办事公道，客观公正；服务群众，要树立服务理念，改善服 务环境，提高服务技能，保证服务质量；奉献社会，要求每一个从业人员把公众利益、社会利益放在首位。

在职业素质方面，提高自身职业修养，完善自我职业道德。基本上能符合招聘单位所提出在职业素质方面的条件。

（七）与招聘单位所提出条件的差距及未来规划

1.差距：在调研过程中，对于招聘单位所提出条件，如学历条件、工作经历、职业资格、专业知识和技能、敬业精神、计算机应用能力、语言应用能力、沟通能力、社会能力、团队精神等各个方面的要求，均存在一定的差距，有待进一步完善与提高。

2．规划：在剩余的大学时间里，努力学习，拿下专业必备的相关证书，或是其他的证书。不能安于现状，不能固步自封，要有忧患意识，不断创新，不断自我完善，才能立足于国内，着眼于国际，提高自我总体素质，满足市场需求条件，更好地服务于国际和国内两个市场的纳税主体。

五．调研总结

通过对调查数据的分析，我们可以得出以下结论：

1.在问卷调查中，企业都反映需要专业的税务人才，但调查样本数量太小，不足以说明问题。因此本小组通过网络对税务人才的需求量进行了简单调查。在“智联招聘网”上，通过对招聘岗位的搜索，得到如下数据。可以看出，企业对税务人才的需求接近热门专业“数控”的人才需求，高于热门专业“护理”的人才需求，总体来说是居于中等水平的。需要说明的是以上搜索中“税务”岗位是比较单一的，而生物、计算机等岗位则包括众多内容。

2.在调研过程中发现，市场对税务人才的需求有一定空间。市场对税务人才的需求主要来自三个方面，一是企业普遍设置了税务会计岗位、税务专员等岗位，二是税务中介服务迅速发展，税务师事务所快速增加，三是国家涉及税收方面的立法人才和管理人才，执行人才。市场对税务人才的需求不断增加，但在我国高职院校中开办税务专业的不多，人才供应有限。从“人无我有”的特色观来说，设有税务专业的院校应继续办好这个专业。

3.在结束调研后总结，我们在专业技能知识与职业素质方面有很大的欠缺。这就意味着我们有很大的自我提升空间，也意味着我们面临着很大的就业竞争压力与生存压力，意味着我们要付出更多的努力，不断创新，不断自我完善，提高自我总体素质，满足市场需求条件，在今后的学习，生活，工作中追求卓越，不断超越！

**第四篇：人才市场调研报告**

人才市场调研报告

临近毕业，即将面临就业的问题，因此2025年5月28日早上我参与了位于大连市西岗区联合路100号的人才招聘会进行人简历的投递与人才需求的市场调研。早上8点我坐轻轨到大连火车站下车，转乘101路公交车在联合路下车，到达人才市场。

人才市场位于人力资源与社会保障局的2、3层，市场空间较为宽阔，大概会有200多家企业来此招聘社会上的求职者，人才市场内求职者流量较大，求职年龄在20—40岁不等。各用工单位需求的人才要求基本是大专及本科以上学历，有工作经验的人优先录用。面对不同类型的招聘工作岗位，我主要对与软件专业相关的公司进行了简历投递。虽然软件行业是当下炙手可热的行业，但是进行招聘的公司并没有我想象中的多，由此可见面对僧多粥少的就业情况，我应该更加认真努力的进行学习。以下对我采集到的信息和评价进行列表整理。岗位

Linux实习工嵌入式工程师，市场人员，高校经理人

程序员

程序员

Java开发工程师，行政主管，Java实习生

BPO专员，程序员，实习生

Java软件工程师/委派软件工程师，实习软件工程师/售前管

理

单位名称 北京尚观科

技有限公司

爱科技信息技术有限公

司

银联商务有限公司大连分公司 有限责任公司，民营企业

对Unix较为熟悉

中软卓越技术有限公司

现代高技术发展有限公司

大连内达软件有限公司

性质 有限责任公司

责任有限公司，私营企业

有限责任公司

有限责任公司，私营企业

有限责任公司，私营企业

用工要求 了解Linux系能够单独编

统，Anddroid平台，精通C语言，Java，C++

写电子书

精通 Java，.NET编程语言，精通日语

一种数据库，一种高级语言，日语

精通Java高级语言

地点 沙河口区西安路行政大厦1705

大连市中山区石葵路31号

西岗区新开路99号

大连市高新园区宏川东路天地软件园

大连高新园七贤岭信达街51号

大连市中山区海源电子城6层628室 有吃苦耐劳精神，服从性较高

企业文化 对Anddroid熟悉日企环

感兴趣，对新科技较为关心

境、良好的团队精神 个人评价：工作氛围严肃认真，但

团队精神，吃苦耐劳的精神 个人评价：专业对口。

— —

发展前景 个人评价：

专业对口，并且我对手

个人评价：需要事先进行专业培

个人评价：此公司招收实习生，要求掌握日语，个人评价：需要事先进行专业

机系统的开发很感兴趣。

是待遇相对不好。

训，缴纳一定费用。

精通C语言，精通 计算机相关操作，对Unix较为熟悉

Java，.NET编程语言，精通日语者优先

与我所学知识可以挂钩。数据库语言（MSSQL、培训，缴纳一定费用。精通Java高级语言，专业要求 精通C语言，能用

Java，C++，了解Linux，Anddroid平台

Photoshop进行美化，熟练操作Office及InDesign。

Sybase、MySQL、有时间经Oracle等），Java或C++，Photoshop，DreamWeaver，掌握日语

验

工作地点 北京，大连 大连 大连，北京 大连，北京，上海，南京，长沙

大连 大连，北京，上海

学历要求 有本科教

育，培训者优先

大专以上学历

大专及本科以上学历

本科以上学历

本科以上学历

—

不限

性别要求 不限 不限 不限 不限 不限

外语水平— 日语N4~N2

水平

—

有经验者优先

日语N3以上

水平精通日语者优先

日语 大学英语4级水平

专业技能 熟悉Linux

系统，熟悉Linux系统，有本科教育，培训者优先

—

掌握日语者优先，有工作经验者优先

有工作经验和销售经验者优先

待遇 实习工资2K~2.5K，转正2.5K~3K

实习工资：月薪

1.5K~2.5K 2K~3.5K

Java、.NET实

习生1.8K~2.5K

实习期无工资,但每月补助700元，转正公司2.5K~3.5K

转正2K~4K，五险一金，招收09,10,11毕业生 面试

应聘流程 笔试面试 笔试，面试 面试 笔试、面试 笔试、面试

此次人才市场之行对我来说收获良多，虽然现在我还没有离开校园，但是提前了解社会需

求是很有必要的事情，在面对招聘人员的提问的时候，我才发现自己虽然学的专业知识很广泛，但是仍然不够精益求精，这些公司不是需要各个专业技能都会的人才，而是需要某一方面掌握熟练的人才，虽然已经学过两年日语，但是听说的能力还是有待于提高。想找到一份自己满意的工作，就要先武装自己，使自己变成社会需要的人才，那么我相信自己一定会有一个前途无量的未来。

**第五篇：大连市建筑行业人才市场调研报告**

内容

1.调查对象：大连市建筑行业

2.调查目的：

1）调研全国部分省市建筑企业现状及发展规划；

2）掌握各类建筑企业技术现状及企业对人才的要求；

3）了解建筑企业对各类人才的需求情况及就业岗位；

4）高职高专层次的学生就业的主要岗位及对知识、能力、素质结构的要求；

5）目前建筑企业采用的新技术、新材料、新工艺、新的管理模式。

3.时间2025年04月30日

4.方式实地考察查阅浏览报纸网络的信息

5.分析

建筑类专业人才应具备的理论知识

通过调查表的汇总和统计分析表明，80％以上的人认为建筑类专业人才应具备的理论知识有：建筑材料、安装施工技术、管理原理、建筑工程项目管理、建筑工程预算、建设工程招标投标、工程造价控制、建筑识图与房屋构造、合同管理与工程索赔。其中，90％以上的人认为建筑类专业人才应具备的专业知识有：建筑施工技术、管理原理、建筑工程项目管理、建筑工程预算、建设工程招标投标、工程造价控制、合同管理与工程索赔。从上述七个方面应具备的专业知识来看，要求该类专业的毕业生应该在懂技术、会管理、能编预算和控制工程造价、熟悉合同管理的基础上，完成建设工程投标工作，在市场竞争中获取工程项目。建筑类专业人才的能力结构

通过调查表的汇总和统计分析表明，80％以上的人认为建筑类专业人才应具备的专业能力有：社交与语言表达能力、工作协调能力、拟定合同能力、合同谈判能力、合同纠纷处理能力、组织施工能力、工程成本分析能力、编制施工方案能力、微机应用能力、预算编制能力、投标策划能力、工程索赔能力、档案管理能力。

其中，90%以上的人认为建筑类专业人才应具备的专业能力有：社交与语言表达

能力、工作协调能力、拟定合同能力、合同谈判能力、组织施工能力、工程成本分析能力、微机应用能力。

我国建筑技术人才现状分析

目前全国建筑业从业人数已达3669万人，占全社会从业人数的5.5％，其中在施工工人队伍之中，80%是仅具有初中以下文化程度，缺乏基本的操作技能和安全知识未经培训的农民工。技师不足1%，高级技师仅占0.3%。在管理人员和技术人员中，专业技术人员仅140万人,占建筑业从业人员总数的4.1%。经营管理人员194.6万，占建筑业从业人员总数的5%，两类人员合起来仅9%,这个比例数远远低于全国各行业18%的平均水平，建筑企业技术人才严重缺乏，是目前建筑业面临的严峻问题，尤其是现场管理和监理类人才更为缺乏。

大连市建筑行业产业结构的基本情况

产业结构亦称国民经济的部门结构，是指国民经济产业部门之间及各产业部门内部的构成。从产业内部构成来看，主要包含三个方面内容，即产业所有制结构、产业组织结构、产业经营结构。

（一）改制工作已基本结束，形成了多种经济成份并存的产业产权结构。

截止到2025年年末，大连市建筑企业共有1768家，涵盖72个专业。其中等级内的房建企业475家，占26.8%。在房建企业中，特级企业5家，占辽宁省特级企业总数71%。一级房建企业30家，二级企业128家，三级企业312家，劳务企业221家。目前，全市国有建筑企业改制工作已基本结束，原来的12家国有和国有大集体企业，已有10家改为股份制企业，占总数83%。剩下2家企业为国有独资企业。在资质等级内的475家房建企业中，国有独资企业1家，占总数0.2%，集体所有制企业4家，占总数0.8%，股份制企业187家，占总数39%，民营独资企业283家，占总数60%。

（二）初步形成了施工总承包、专业承包和劳务分包的组织结构。

一级以上施工总承包企业占了建筑企业总数4.4%；

二、三级总承包企业占了建筑企业总数83%。劳务企业占了建筑企业总数12.6%。

（三）在产业经营结构上，大连市建筑企业在坚持以房建为主的同时，还将产业链向监理、招投标代理、工程咨询、钢结构等领域延伸。有的企业还将经营范围扩展到地产开发、新农村建设、餐饮、旅游、养殖、海岛开发、承包山林等。还

出现了一批有特色的中小建筑企业。如墙体纠偏、体育场馆地板专业铺装、置业担保等等。

产业结构中存在的问题

（一）所有制结构存在不完善之处。在部分股份制企业中，股权设置，特别是高管层与普通员工持股比例不尽合理，领导层偏重。在民营独资企业中，没有建立起现代企业制度，法人治理结构没有真正形成，家族式管理模式比较沉重。到目前为止，建筑企业中无上市公司。

（二）产业组织结构不合理。从全市建筑企业的专业分布来看，施工总承包、专业承包和劳务分包企业所占的比重分别为30%、53%、18%，形成了两头小，中间大的梭子型，与国际上通行的“塔式”组织结构体系大相径庭。在专业分布方面，我市建筑企业资质主要集中在房建、安装、装饰装修等与房地产开发紧密的相关专业，这三个专业的企业总数达到承包企业总量的58%。而其余的69个专业企业总量仅占42%。

（三）产业经营结构明显不完善。大连市建筑企业主要以房建为主，地方建筑企业均无铁路、机场、港口等基础设施建设资质。据我们对35家一级以上房建企业的调查，企业增项大多是土石方、钢构、装饰装修、市政道路、园林绿化等等，地铁、港口、机场、铁路等资质均为空白。有一家特级企业增项了铁路施工，但资质仅为三级，无法参与投标。我市2025年投资的7325亿元建设的城际交通等6大领域重点工程，我市建筑企业由于资质所限，产业经营结构不完善，无力参与投标。有的企业反映，现行的资质标准规定，投标重大基础设施建设项目，必须要有专业业绩。可是不干哪来的业绩。要增项基础设施建设项目，必须要投入资金购置设备，花大价钱买来的设备，干一、二工程标段就完事，岂不造成浪费。

（四）企业规模小，竞争力弱，外向度发展不高。目前，大连市建筑企业年建筑产值10亿元以上的有6家，20亿元的有3家，50亿元左右的有1家，与江浙一带建筑业相比，差距很大。由于建筑企业规模小，竞争力弱，也影响了企业外向度的提高。2025年，大连市建筑企业完成外埠产值80.2亿元，占当年全市建筑业总产值8.3%。而全国建筑企业走出去的产值平均比率是26%。境外产值只占总产值2.8%，且工程小、分包多，总承包、大体量的项目少，市场占有率低，与一些建筑业强市相比，有很大差距。

（五）资金短缺严重，科技创新力量薄弱。现在建筑市场是“卖方市场”，这种局面短时期内难以得到改变。垫资、压价、拖欠、不及时决算、偏离工程造价规律的最低价中标，已使许多建筑企业利润空间狭小，全市建筑企业平均利润率不到3%。另一方面建筑企业由于无物可押，很难从银行得到贷款。资金短缺问题已成为全市建筑业发展最大的制约因素。由于企业资金不足，企业对科技研发的投入不够，缺乏自主知识产权，缺乏专有技术和技术专利，对国家级、省级工法研究乏力，更缺少企业标准。造成了一些企业重外延扩张和产值规模，轻科技创新和科学管理，内在发展动力不足。

（六）建筑专业技术人才紧缺。由于我市许多建筑企业人才培养、使用机制不完善，外地人才流入少，使人才问题成为制约我市建筑业发展的瓶颈。据我们对20家骨干企业统计，只有4家企业有公路、桥梁、水利、水电专业人才，占被统计企业总数20%。而这方面人才共14人，少得极为可怜。20家企业均没有港口、机场、铁路、地铁等基础建设方面的人才。整个行业懂项目、会管理、会外语，了解国际工程项目的人才更是“凤毛麟角”。按照国家住建部新制定的企业资质标准，大连市等级内的房建企业共需要5890名建造师。目前尚缺2635名，其中，一级建造师缺1120人，二级建造师缺1515人。全市建筑业有技工证书的约2.4万人，其中，高级技工300人，占总数1.25%。中级技工2025人，占总数8.33%。高、中级技工人才的缺乏，已影响到企业发展。目前，全行业建筑专业人才占职工总数7.2%，比北京、上海和江、浙等省市均低50%以上。调研综述

建筑企业现状及人才需求预测方面

1.企业技术与管理人员的学历水平普遍偏低，企业领导、管理人员总体以大专学历为主，技术人员总体以中专学历为主，职称结构以初职为主，而年龄结构中，各年龄段人员分布总体比较合理，只有少数企业集中在 30 岁以下年龄段。

2.人才需求方面，实际调查显示：各专业技术人员数量中，建筑工程专业明显居多，其次是工程造价、装饰工程、暖通空调专业，其中，供热通风与空调专业技术人员数量明显较少，多数企业无这个专业人员或技术人员无学历。反应出供热通风与空调专业人才短缺。

3.企业对人才学历的要求：必须具备专科以上的学历层次。原因是高职高专有较强的实践能力。

4.企业技术现状：新技术、新工艺、新材料的使用，总体说还不普遍，除与企业技术力量，人员素质等因素有关外，还与国家的政策配套有关。

企业对建筑类各专业毕业生知识和能力要求方面

1.毕业生文化知识、专业技能方面，各企业界一致认为应当具备大专以上学历，知识应当全面，基础扎实，一专多能。在具体知识点上，也有企业提出应当会编制施工组织设计，要有较强的识图能力，要有一定的写作能力；另外，毕业生应有一定的实践经验和较强的动手能力，要有独立分析问题解决问题的能力。

2.毕业生岗位技能证书方面，各企业普遍认为毕业生应当具备 1、2 个建筑类岗位证书。如：施工员、预算员、安全员、质检员等，即通常所说的八大员证书。但同时也指出，要保证证书的真实性，提高其含金量。组织管理协调和适应能力方面，应当有灵活的头脑，能够协调各方面的关系，适应能力强，特别能吃苦，并易于接受新事物。

3.心理、身体素质方面，要求毕业生政治思想端正，尤其是思想上积极上进、品德好，有较强的责任心以及团队精神和敬业精神。同时要有好的心理素质，心胸宽广。能够感受工作中各方面的压力，吃苦耐劳、锲而不舍、踏实肯干；另外还要有好身体素质。这些方面都是学校教育中应当加强和迫切解决的问题。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！