# 关于人力资源市场的调研报告

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2025-04-18

*第一篇：关于人力资源市场的调研报告人力资源市场调研报告课 程：姓 名：班 级：学 号：关于人力资源市场的调研报告—基于对武汉人力资源市场的调查前言：人力资源（Human Resource，简称HR）指在一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到...*

**第一篇：关于人力资源市场的调研报告**

人力资源市场调研报告

课 程：

姓 名：

班 级：

学 号：

关于人力资源市场的调研报告

—基于对武汉人力资源市场的调查

前言：人力资源（Human Resource，简称HR）指在一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。人力资源市场是指人力资源的供给方(劳动者)与需求方(企业等用人单位)通过市场机制进行交易，实现人力资源合理配置的总称。这种市场化配置活动区别于传统的计划配置方式，其内容主要指人力资源供求主体的活动及相互关系，其外延包括政府职能部门、相关服务机构和中介活动以及管理、服务中的相互关系等。随着知识经济时代的来临，技术更新速度加快以及融资方式的多样化，使得企业间的竞争由产品经营竞争发展到资本经营的竞争，再逐渐发展到智力资本经营的竞争，人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。

一、当前武汉人力资源市场状况

武汉城市圈还处在襁褓阶段，成长及发展空间巨大。以武汉为核心的100公里区域，占全省33%的土地和51.6%的人口。城市密集度较高，经济基础较好，环境及自然条件优越。2025年，武汉城市圈贡献了全省59.4%的GDP，65.3%的财政收入，吸纳63.4%的投资，承载62.5%的社会商品零售总额，是湖北经济实力最强的核心区域。武汉市是武汉城市圈的中心城市，中部地区唯一的副省级城市，是中部地区的教育、科技、文化、交通中心。高等教育水平仅次北京、上海居全国第三，108万在校大学生全球第一。

然而，作为中部特大城市，武汉市人力资源服务市场体系，却呈明显的低端化。报告显示，眼下武汉共有人力资源服务机构428家，从业人员9800人左右。其中，仅22.38%从业者具有人力资源及相关专业教育背景，半路出家者占七成以上。同时，大专和大专以下从业者为53.4%，86%的职员擅长职业介绍、派遣等低端传统业务。且七成从业者工作不满5年。

二、人力资源市场存在的主要问题

1，七成机构恶战招聘

目前，武汉市人力资源服务业已涵盖招聘、派遣、培训、测评、网络信息服务、高级人才寻访、人力资源服务外包等服务范围，去年营业额总额约66亿元。

数据显示，武汉73.6%的人力资源服务机构主营招聘，而以人才测评为主营业务的仅14.9%，低端、同质竞争严重。

这种低端同质竞争，导致只有2.56%的公司能在主营业务中挣到70%及以上的利润，主营业务利润率在10%—30%之间的机构占43.59%。

与此同时，越来越多的外地、外资人力资源服务机构杀入武汉，武汉本地的77.65%的从业人员感到，行业竞争越来越激烈。

2，公共就业服务难以满足社会发展需求。

公共就业服务体系和经营性服务体系普遍存在着服务功能不强、服务方式粗放、服务手段单

一、服务质量低等突出问题，与市场需要优质高效的就业服务和人力资源配置服务之间还有较大差距。特别是部分公共就业服务机构人员匮乏、工作经费无明确来源，难以实现充分的公益服务。

3，相关制度体系不完善，劳动者就业得不到真正保障

人力资源市场的相关制度包括：户籍管理制度、市场运营管理制度、监控制度、就业服务体系、社会福利保障制度等，这些制度的不完善、不健全严重影响了人力资源市场持续、稳定、健康地发展。同时，制度体系不完善使得劳动者就业面临诸多困难，如就业信息不通畅导致劳动供求双方无法获得有效信息，无法保证双方利益都得以实现；户籍管理制度的存在使得外来务工人员相关权利无法得到保障，造成城乡、地区间的劳动力流动困难，迁移门槛与成本增加；人力资源市场运营机制不完善，社会保障制度不健全导致就业者相关权益得不到维护，从而加剧了人力资源市场内的各种矛盾，使其存在不安定因素，不利于社会的和谐稳定。

三、相应的措施建议

1,特色竞争

在外资、外埠机构尚未大规模“入侵”的有限时间内，抢占高端业务先机，是摆在武汉市本土服务机构面前的一道难题;而如何明确定位细分领域，形成与外资、外埠服务机构相比各具特色、错位竞争的格局，则是武汉市本土服务机构发展壮大的必由之路。2，完善就业服务体系

中国的就业服务体系包含职业介绍、就业训练、失业保险和劳动就业服务企业等四项主要内容。对此首先，我们要加强劳动力市场信息化建设，实现城乡网络互连，将就业信息、培训信息、政策咨询、职业介绍等公共服务延伸到社区、乡镇，为城乡劳动者提供平等的、便捷有效的公共就业服务，改善就业信息不通畅的现象；其次，要加强市场服务质量的提高，规范人员准入退出机制，保障服务水平，还要引进新型高效硬件设施，确保服务质量；最后，应以职业培训和职业介绍为重点，建立企业、劳动者和服务机构三方合作的机制，提供面向劳动者需要和用人单位需求的一站式就业服务，并在此基础上加强对失业人员的相关就业服务，促进失业人员再就业，保障失业人员相关利益。

3，完善就业服务体系

中国的就业服务体系包含职业介绍、就业训练、失业保险和劳动就业服务企业等四项主要内容。对此首先，我们要加强劳动力市场信息化建设，实现城乡网络互连，将就业信息、培训信息、政策咨询、职业介绍等公共服务延伸到社区、乡镇，为城乡劳动者提供平等的、便捷有效的公共就业服务，改善就业信息不通畅的现象；其次，要加强市场服务质量的提高，规范人员准入退出机制，保障服务水平，还要引进新型高效硬件设施，确保服务质量；最后，应以职业培训和职业介绍为重点，建立企业、劳动者和服务机构三方合作的机制，提供面向劳动者需要和用人单位需求的一站式就业服务，并在此基础上加强对失业人员的相关就业服务，促进失业人员再就业，保障失业人员相关利益。

四,调研总结

当今社会，人力资源已越来越受到广泛关注，对人力资源市场的研究也流派 众多。通过本次对武汉人力资源市场的调查，我熟悉了当前的人力资源市场状况，理解了人力资源的有效管理对于企业发展和社会经济发展有着深刻的影响。当然，由于客观条件与自身理论知识的限制，本次调查也存在诸多不足与缺陷，希望能在以后的学习实践中逐步改进。

**第二篇：人力资源市场调研报告**

实践作业：

人力资源市场调研报告 课 程：

姓 名：

班 级：

学 号：

关于人力资源市场的调研报告

——基于对南京人力资源市场的调查

摘要：人力资源市场是进行人力资源分配，实现人力资源优化配置的服务平台，是将传统的由人事部门组建的人才市场、劳动保障部门组建的劳动力市场（或职业介绍机构）以及教育部门组建的高校毕业生就业市场统一融合而成的现代人才服务平台。而就业问题近年来受到广泛关注，对此的调查研究也层出不穷。为解决就业问题，首先不得不做的就是充分了解当前的人力资源市场的状况，依此为依据对症下药。为此，文章就南京的人力资源状况进行了调研，分别从现状、原因、措施三方面进行阐述，对相关人力资源市场问题的解决提供了一些建议。关键词：人力资源调研报告就业

调研目的：

1、了解当前的人力资源市场状况，熟悉所学专业的相关背景；

2、熟悉调研活动的流程，锻炼相关的调研技能；

3、了解当前的就业行情，为专业学习提供指导，并能依此正确规划自己的职业生涯；

4、明白人力资源市场调查对企业制定招聘计划的重要性，理解相关的人力资源管理流程，锻炼相关的实务操作研究能力。

调研时间：2025年11月7日至2025年12月30日

调研对象：南京相关的人才市场、劳务市场

调研方法：以文案调研为主

一、当前南京人力资源市场状况

（一）概况

2025年第三季度，用人单位通过公共就业服务机构招聘各类人员为7.94万人，进入市场的求职者为6.64万人，求人倍率为1.20。与上季度相比，本季度的需求人数和求职人数分别减少了1.82万人和4.59万人，各减少了18.69%和40.88%，求人倍率比上季度上升了0.33。与去年同期相比，本季度需求人数和求职人数分别减少了2.88万人和4.48人，各减少了26.6%和40.31%，求人倍率比去年同期上升了0.23。

（二）特征

根据数据资料分析，当前南京人力资源市场存在以下几点特征：

1、总体而言，劳动力需求大于供给2、93.88%的用人需求集中在二、三产业

3、商业和服务业人员、生产运输设备操作工、办事人员和有关人员既是用人需求的主体，又是求职人员集中的职业。

4、在所有求职人员中，就业转失业人员所占比重为39.85%，新成长失业青年的比重为8.69%，外埠人员的比重为16.02%。

5、分性别来看，求人倍率男性略低于女性，男性为1.19，女性为1.2；分年

龄来看，45岁年龄组求人倍率高于其他年龄组，为4.44；分文化程度来看，初中及以下、高中文化程度求人倍率较高，分别为1.5和1.18。

6、各技术等级的求人倍率均大于1。

二、当前人力资源市场存在的主要问题

（一）当前经济环境不景气，仍未走出经济危机的阴霾

2025年以来，由美国次贷危机而引发的一场全球性的金融危机仍继续影响着当前的人力资源市场，尤其是对制造业的影响更大。随着金融危机的发展，国内诸多中小企业面临破产，失业人数增加，造成了劳动力供需矛盾的加剧，实现充分就业已成为当前的热点话题。

（二）劳动力需求大于供给，企业面临“招工难”

当前劳动力市场结构性矛盾突出，南京人力资源市场已由买方市场转变为卖方市场，劳动力需求大于供给，企业面临“招工难”问题。并且，据统计，近期南京人力资源市场中已几个季度求人倍率大于1，以下便是2025年第三季度南京人力资源供求状况（表一）及2025年三季度江苏省人力资源供求状况（表二）：

表二：2025年三季度江苏省人力资源供求状况

由此可见，劳动力市场结构性矛盾给人力资源市场带来了巨大挑战，求人倍率持续大于1意味着企业“招工难”问题日趋严重，这应引起有关部门的重视，引导人力资源市场的发展，缓解劳动力供需的结构性矛盾，实现劳动力供需均衡。

但需要注意的是，应届毕业生就业市场供过于求，求人倍率小于1，大学生面临“就业难”问题。

（三）人力资源市场分割依然存在人力资源市场分割与我国当前的二元经济结构有关。它在当前的人力资源市场中主要表现为：城乡分割和地区分割阻碍了劳动力的自由流动；行业垄断造成了人力资源市场的行业分割，突出表现在行业间同工不同酬的工资差别上；人力资源市场存在体制内和体制外的分化，体制性分割造成了劳动者就业机会的不平等。人力资源市场分割也影响了人们的择业观，择业首先考虑的是沿海地区和大城市，其次是单位性质，最后才是职业本身。这也造成了我国部分地区人才过剩、部分地区人才严重不足的不合理现象。因此，南京人力资源市场出现了很多外来务工人员及大学应届毕业生，这对本地人就业造成了一定的冲击。

（四）劳动者素质技能不高，难以满足企业用工需求

劳动者素质包括身体素质、心理素质、文化素质等，而当前高技能型的人才需求很大，一般劳动者技能水平无法满足企业用人需求，而高技能人才有要求颇

高，成本较大，因此这使企业面临两难境地。求职者也因此而求职困难，就业压力增大。

（五）应聘者期望过高，没有正确客观地对自己作出评价

一些求职者没有对自己做出客观评价，尤其是应届大学毕业生，期望很高，好高骛远，几番面试都不满意而无法就业。这不仅对求职者自身造成影响，而且还增加了社会的就业压力，不利于人力资源市场的管理与完善。

（六）企业招聘成本增加，所付工资不能满足劳动者需求

由于求职者期望的增加，“招工难”现象的出现，再加上全球金融危机的影响，企业的招聘成本不断增加。为减少因招聘带来的成本损失，经营状况一般的中小企业对于普通职工的工资支付量则不愿增加。这便造成了一般求职者，即技能性不高的求职者无法找到满意工作，从而“招工难”问题加剧，导致恶性循环。

（七）相关制度体系不完善，劳动者就业得不到真正保障

人力资源市场的相关制度包括：户籍管理制度、市场运营管理制度、监控制度、就业服务体系、社会福利保障制度等，这些制度的不完善、不健全严重影响了人力资源市场持续、稳定、健康地发展。同时，制度体系不完善使得劳动者就业面临诸多困难，如就业信息不通畅导致劳动供求双方无法获得有效信息，无法保证双方利益都得以实现；户籍管理制度的存在使得外来务工人员相关权利无法得到保障，造成城乡、地区间的劳动力流动困难，迁移门槛与成本增加；人力资源市场运营机制不完善，社会保障制度不健全导致就业者相关权益得不到维护，从而加剧了人力资源市场内的各种矛盾，使其存在不安定因素，不利于社会的和谐稳定。

总之，上述问题的存在束缚了人力资源市场的健康发展，要想市场能持续稳定的发展必须采取一定措施解决这些问题，以求人力资源市场能正常运营。

三、相应的措施建议

为解决上述人力资源市场存在的主要问题，我根据调查分析提出了以下几点建议措施：

（一）改善户籍制度

户籍制度，也就是户口制度，是随着国家的产生而形成的一种社会制度，是指通过各级权力机构对其所辖范围内的户口进行调查、登记、申报，并按一定的原则进行立户、分类、划等和编制。

然而，当前户籍制度的存在已严重束缚了劳动力的流动与经济的发展。为此应改革户籍制度，促进劳动力有序流动加快户籍制度改革，实行开放式管理，降低劳动力在城乡之间、不同城镇之间、不同农村地区之间流动的迁移门槛和成本。推广一元化户籍制度管理模式，取消对农村劳动力就业的限制；保障城乡居民享有平等的就业机会，向城乡居民提供无差别的就业服务；将对城镇居民提供的各项就业扶持逐步扩大到所有城乡居民；逐步取消附加在户籍之上的教育、卫生等公共服务差别，以及保障性住房、城市公用设施补贴等社会福利差别。从根本上剥离户籍制度中的福利成分，把户籍制度仅仅作为一种人口登记的制度，而不是

用户籍制度来识别“身份”。另一方面，采取“一揽子”改革措施，确保户籍制度改革的有效性。从而促进人力资源市场分割状况的改善，打破原有的城乡二元经济结构，促进经济发展。

（二）完善人力资源市场运营机制

良好的市场运营机制能带来人力资源市场的有序发展。为此首先，我们要充分发挥市场在人力资源市场中的配置作用，完善相关运营机制，使得人力资源市场科学健康发展；其次，要加强人力资源市场的管理，包括对人才市场、劳务市场、职业中介机构、用人单位、求职者等的管理，利用行政手段与法律手段对市场进行管理与引导，确保市场运营的规范；最后，要完善市场监管机制，对人力资源市场中非法、不合理的招工、应聘现象进行监督与管理，确保市场运营的安全与稳定。

（三）完善就业服务体系

中国的就业服务体系包含职业介绍、就业训练、失业保险和劳动就业服务企业等四项主要内容。对此首先，我们要加强劳动力市场信息化建设，实现城乡网络互连，将就业信息、培训信息、政策咨询、职业介绍等公共服务延伸到社区、乡镇，为城乡劳动者提供平等的、便捷有效的公共就业服务，改善就业信息不通畅的现象；其次，要加强市场服务质量的提高，规范人员准入退出机制，保障服务水平，还要引进新型高效硬件设施，确保服务质量；最后，应以职业培训和职业介绍为重点，建立企业、劳动者和服务机构三方合作的机制，提供面向劳动者需要和用人单位需求的一站式就业服务，并在此基础上加强对失业人员的相关就业服务，促进失业人员再就业，保障失业人员相关利益。

（四）完善社会保障制度

社会保障制度包括社会保险、社会福利、社会救济、社会优抚、社会互助和个人储蓄积累保障。这就要求我们要完善城乡社会保障制度，健全城乡养老保险体系；加快推进新型农村合作医疗，探索城乡居民一体化的医疗模式；加快推行失业保险和工伤保险，为就业者提供平等的失业和工伤保障；扩大各项社会保险制度的覆盖面，重点解决农民工、失地农民、灵活就业者的社会保障问题；逐步提高基本保险的保障水平，合理界定各类人员的待遇差距，增强制度保障水平的公平性。同时要加强对社会保障制度实施的监管力度，加强对企业“五险一金”制度实施状况的监管，督促其保障工人的相关权益。

（五）加强相关的就业法律法规、政策制度建设

政府政策、法律法规是政府运用行政手段、法律手段对人力资源市场进行管理的有效途径。因此，政府部门要完善政策和法规，包括相关的劳动法规、经济法规、就业促进扶持政策、最低工资保障制度、社会福利保障制度等。另外，政府部门还要充分发挥监管职能，加强对人力资源市场运营的管理与引导，努力为劳动力供求双方创造一个和谐稳定的就业环境。

四、调研总结

当今社会，人力资源已越来越受到广泛关注，对人力资源市场的研究也流派

众多。通过本次对南京人力资源市场的调查，我熟悉了当前的人力资源市场状况，理解了人力资源的有效管理对于企业发展和社会经济发展有着深刻的影响，也使我对所学专业有了更深刻的理解。当然，由于客观条件与自身理论知识的限制，本次调查也存在诸多不足与缺陷，希望能在以后的学习实践中逐步改进。参考文献：

[1] 李雄，我国统一人力资源市场的障碍与出路[J]，经济经纬，2025（2）：162-165

[2] 何正平，人力资源市场规范管理的理论与实证研究[D]，北京：首都经济贸易大学，2025

[3] 2025年第三季度南京人力资源市场供求状况分析报告

[4] 2025年第一季度江苏省人力资源市场供求状况数据分析报告

[5] 2025年第二季度江苏省人力资源市场供求状况数据分析报告

[6] 2025年第三季度江苏省人力资源市场供求状况数据分析报告

**第三篇：人力资源市场调研报告**

进入知识时代以来，伴随高新技术的迅猛发展，信息技术的广泛运用，互联网的日益普及，人力资源的管理与开发显得犹为重要。实际上，它与物质资本、自然资本并驾齐驱，甚至在某些领域超过后者。目前从人力资源管理职能上大至可概括为4个方面：

1、人力资源的配置，2、培训与开发，3、社会保险及工资福利，4、制度建设。

在现在这样一个知识经济的时代，人才的竞争和人才的流动空前加剧。但是有了人才并不一定能保证企业的成功，如果不懂得知人善用，不进行有效的组织管理，越是优秀的人才可能越会反过来成为组织发展的破坏因素。一个现代企业的人力资源部门，需要承担比传统的人事部门更多的职能，除了组织的人才管理，组织的创新管理和文化管理也应该纳入到人力资源部门的工作范畴。

一、建立一支较高素质的人力资源管理队伍作为人力资源部的工作人员必须努力具备以下几种素质：

一是道德素质。

人力资源管理人员应具有较高的马克思主义理论水平和政策水平，把坚定正确的政治方向放在第一位，具有强烈的事业心和责任感，形成崇高的道德品质、高尚的道德情操和道德境界。在人力资源开发与管理中必须严格自律、坚持原则、不徇私情、秉公办事、脚踏实地、兢兢业业、与时俱进、开拓创新、团结协作、干事创业，以全行员工的根本利益为切入点，完成历史赋予的神圣职责，为可持续发展做出积极的贡献。

二是心理素质。

人力资源管理人员应具有较强的心理承受能力，良好的心理健康素质。面对各种压力要意志坚强、不怕压力、无所畏惧，还要心胸开阔、不计个人得失，并能容忍和原谅别人的过失，以良好的心理健康素质面对人力资源开发与管理中可能出现的新情况、新问题。

三是知识素质。

人力资源管理人员应具备专业知识、信息知识、人文知识和实践知识，对银行经营管理活动的主要内容要有所了解和掌握

人力资源管理人员应具备的能力主要有管理能力、文字组织能力、语言表达能力、计算机操作能力、交流与合作能力、获取和处理信息的能力、培训能力、计算能力、分析和解决问题的能力等。

五是科研素质。

人力资源管理人员要加大科研创新力度，坚持不懈地探索和研究，从新的广度和深度上，从新的视角重新审视人力资源管理工作，以新的动力激发起重新研究探讨人力资源管理理论，以先进的理论组织好自己的本职工作，大力实施由经验型向科研型的转变。

六是身体素质。

身体是革命的本钱，干好本职工作，必须有健康的身体，要劳逸结合，做到精力充沛、精神饱满、身体健壮，适应人力资源开发与管理这一繁重的工作，承受住各种压力，始终保持旺盛的精力

二、建立适应各类人才成长的管理体制要按市场经济体制的要求，深化银行的人事制度改革，加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。

要围绕高素质的经营管理人才、适应市场的营销人才、精通业务的专业人才和操作娴熟的运行人才等四支队伍建设，建立各具特色的分类管理制度，重视抓好创新型人才、复合型人才的培养和选拔使用，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。

三、建立科学的人才激励制度激励是现代银行人才资源开发的核心。

人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥，在一定程度上依赖于对人才的激励力度。在人才引进、使用中要积极研究个人需求和制度对个人需求满足感的影响以及能产生各种激励作用的机制，制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则，实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度，最大限度地调动人才积极性，最终实现银行发展与人才资源开发的双丰收。

1国有企业人力资源管理中存在的问题与措施

1)人力资源开发与管理理念落后。长期以来，受计划经济体制的影响，国有企业受国家宏观调控，只重视解决企业内部的物质、资金、技术等问题而忽视企业的人力资源，人才闲置、压制、浪费等现象严重。

2)人力资本投资不足。我国国有企业管理人员缺乏人力资本的投资意识，只关心眼前，不敢轻易培训员工，只怕“为别人做嫁衣”。很少作长期的人力资源预测、规划和开发。这样就使一些渴望学习新技能，新知识的优秀员工得不到培训的机会;国有企业培训制度的不健全和不透明也助长了某些有关系的人抢占这些机会;而且有些培训流于形式，内容枯燥，考核脱离实际，并没有真正达到培训的目的。

3)管理模式单一，管理权限集中，管理体制高度集中。首先，国有企业机构庞大，各部门，各行业不能根据各自业务工作的性质、难易程度等特点，分门别类，灵活有效，有针对性地管理干部，从而造成责权分离，管人管事脱节，进而导致人与事的脱节。其次，国有企业权限过分集中，强化“长官意志”，忽视了制度建设。再次，国有企业高度集中的管理体制，阻碍了竞争机制的作用。

4)当前形势下，要提高国有企业人力资源管理水平。

a.要树立“以人为本”的科学管理理念，实现人力资源的优化配置。“以人为本”的管理思想，简单地说就是人本管理;

b.要注重人力资源投资的开发与人力资本投资。国有企业人才的开发，发展和完善，根本途径在于企业教育培训.c.要建立灵活的竞争机制。国有企业要改变就业“铁饭碗”、分配“大锅饭”，在根本上排斥竞争和个人才能的发挥、个人利益的实现，真正实现公开、公平、公正的用人自主权，让优秀人才有用武之地，让他们能在适合自己的岗位上得到发展，从而为企业创造更多的利润。

2现代人力资源管理程序与方法

1)制订人力资源计划。根据组织的发展战略和经营计划，评估组织的人力资源现状及发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，预测人力资源供给和需求的发展趋势，制订人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划等政策和措施。

2)开展人力资源成本会计工作。人力资源管理部门应与财务等部门合作，建立人力资源会计体系，开展人力资源投入成本与产出效益的核算工作。人力资源会计工作不仅可以改进人力资源管理工作本身，而且可以为决策部门提供准确和量化的依据。

3)岗位分析和工作设计。对组织中的各个工作和岗位进行分析，确定每一个工作和岗位对员工的具体要求，包括技术及种类、范围和熟悉程度;学习、工作与生活经验;身体健康状况;工作的责任、权利与义务等方面的情况。这种具体要求必须形成书面材料，这就是工作岗位职责说明书。

4)人力资源的公开招聘与选拔。根据组织内的岗位需要及工作岗位职责说明书，利用各种方法和手段，如接受推荐、刊登广告、举办人才交流会、到职业介绍所登记等从组织内部或外部吸引应聘人员以及委托像烽火猎聘公司这种国内知名的猎头公司。并且经过资格审查，从应聘人员中初选出一定数量的候选人，再经过严格的考试，确定最后录用人选。

5)明确雇用管理与劳资关系。员工一旦被组织聘用，就与组织形成了一种雇用与被雇用的、相互依存的劳资关系，为了保护双方的合法权益，有必要就员工的工资、福利、工作条件和环境等事宜达成一定协议，签订劳动合同。

6)人职教育、培训和发展。任何应聘进人一个企业的新员工，都必须接受入职教育，这是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。为了提高广大员工的工作能力和技能，有必要开展富有针对性的岗位技能培训。对于管理人员，尤其是对即将晋升者有必要开展提高性的培训和教育，目的是促使他们尽快具有在更高一级职位上工作的全面知识、熟练技能、管理技巧和应变能力。

7)开展有利的工作绩效考核。工作绩效考核，就是对照工作岗位职责说明书和工作任务，对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理的过程。有利于调动员工的积极性和创造性，检查和改进人力资源管理工作。

8)设计员工的职业生涯发展前景。人力资源管理部门和管理人员有责任鼓励和关心员工的个人发展，帮助其制订个人发展计划，并及时进行监督和考察。这样做有利于促进组织的发展，使员工有归属感，进而激发其工作积极性和创造性，提高组织效益。

9)员工工资报酬与福利保障设计。合理、科学的工资报酬福利体系关系到组织中员工队伍的稳定与否。人力资源管理部门要从员工的资历、职级、岗位及实际表现和工作成绩等方面的书面记录材料，它是员工的工作业绩记录，应指定专人负责管理。

3现代人力资源管理与传统人事管理的区别

1)传统人事管理的特点是以“事”为中心，只见“事”，不见“人”，只见某一方面，而不见人与事的整体、系统性;而现代人力资源管理以“人”为核心，强调一种动态的、心理、意识的调节和开发，管理的根本出发点是“着眼于人”，其管理归结于人与事的系统优化，致使企业取得最佳的社会和经济效益。

2)传统人事管理把人设为一种成本，将人当作一种“工具”，注重的是投入、使用和控制。而现代人力资源管理把人作为一种“资源”，注重产出和开发。

3)传统人事管理是某一职能部门单独使用的工具，似乎与其他职能部门的关系不大，但现代人力资源管理却与此截然不同，人力资源管理涉及到企业的每一个管理者。

4利用现代人力资源管理方法，激励员工最大潜能发挥，为企业创造最佳效益

现代人力资源管理对企业的意义，至少体现在以下几方面：

1)对企业决策层。人、财、物、信息等，可以说是企业管理关注的主要方面，人又是最为重要的、活的第一资源，只有管理好了“人”这一资源，才算抓住了管理的要义、纲领。

2)对人力资源管理部门。人不仅是被管理的“客体”，更是具有思想、感情、主观能动性的“主体”，如何制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度，并为企业组织的决策提供有效信息，永远都是人力资源管理部门的课题。

3)对一般管理者。任何管理者都不可能是一个“万能使者”，更多的应该是扮演一个“决策、引导、协调”属下工作的角色。他不仅仅需要有效地完成业务工作，更需要培训下属，开发员工潜能，建立良好的团队组织等。

4)对一个普通员工。任何人都想掌握自己的命运，但自己适合做什么、企业组织的目标、价值观念是什么、岗位职责是什么、自己如何有效地融入组织中、结合企业组织目标如何开发自己的潜能、发挥自己的能力、如何设计自己的职业人生等，这是每个员工十分关心，而又深感困惑的问题。

5现代人力资源管理之真谛是建立和谐之道

现代人力资源管理，不仅仅关注的是数量的问题，也是质量的问题，强化人力资源开发，提升人力资源效能。人力资源的要点就在于发挥人的潜能，所以说企业人力资源管理的和谐之道就是怎样让人才发挥之道。我们要构建与之相符的平台、机制、文化。

总之，现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励控制调整及开发的过程。现代人力资源管理不但要做好求才、用才、育才、激才、留才等工作任务，而且要更新观念，学习国际上较为成功的管理方法，企业人力资源管理者应该学习成功企业的成功做法，借鉴国外成功的典型例子增强管理意识，拓宽管理理念，改革管理方法，大胆探索更加适合企业的管理模式。如：美国企业较为重视推行“危机式”生产管理，掀起了一股“末日管理”的浪潮。美国企业界认为，如果一位经营者不能很好地与员工沟通，不能向他的员工们表明危机确实存在，那么他很快就会失去信誉，因而也会失去效率和效益。因此，世界发达企业都根据企业内部竞争形势的变化，积极实行人事管理制度变革，以激发员工的创造性。20世纪90年代初起，日本、韩国的发达企业着手改革人事制度，大力推行根据工作能力和成果决定升降员工职务的“破格式”的新人事制度，收到了明显成效。世界大企业人事制度的变革，集中反映出对人的潜力的充分挖掘，以搞活人事制度来搞活企业组织结构，注意培养和形成企业内部的“强人”机制，形成竞争、奋发、进取、开拓的新气象。

**第四篇：人力资源市场调研报告**

市场调研报告

人力资源管理的发展可以追溯到上世纪六十年代末期，那个时代的人力资源只是简单的关于人的管理。到现在，随着市场经济的发展，以及西方各种先进的管理模式的进入，中国市场上也出现了很多针对企业对人力资源相关部分需求而生的人力资源公司，这种公司专业从事人事外包，劳务派遣，企业管理咨询，职业培训，职业介绍等相关模块，为很多不愿意花费精力在此方面的大企业排忧解难。

目前来看，威海地区的人力资源公司的发展存在很大的成长空间。

首先，劳务输出行业不规范，参差不齐。威海地区主要对外输出劳务国家为：新加坡、日本、韩国、德国、非洲系列国家等，主要输出人群为低层次体力劳动者。以劳务输出为主要业务的公司：联桥、迪尚、富田、威海国际、富桥等。现在劳务输出所面临的问题是，学历低，手续办理繁琐，国外岗位不固定造成供需不等，费用高，派遣公司信誉低等等。

市场上迫切需要一个能够将劳务输出做出规范化的派遣公司，解决现在的各种问题，可以采取不同于现在企业的一系列措施。

其次，人事外包流程不清，范畴不清。人事外包，又称人力资源外包。人事外包就是企业根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去，交由其他企业或组织进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化。根据企业的不同需求和发展的不同阶段，人力资源外包的内容也会从诸如发放工资/代缴社保金等事物性工作逐渐到包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、薪资调查及方案设计等方方面面。

威海现在的从事人力资源外包的公司仅有限几家，富田做档案管理是比较多的公司了，但是也只是在一个相对的小范围之内，在大众的眼中根本不了解档案交由一个外部公司管理是怎样的一回事。天翼做职业培训是比较不错的，虽被大众知晓，但是通过率以及规范的培训考试程序都需要改进。关于职业介绍，更是杂乱无章，美其名曰职业介绍，收取劳动者高额的中介费，最后没有成功推荐就业的比比皆是，这也成为民众不信任人力资源公司的缘由之一。

劳务派遣又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁，是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，由派遣劳工向要派企业（实际用工单位）给付

劳务，劳动合同关系存在于劳务派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业（实际用工单位）之间。劳务派遣需要人力资源公司有庞大的人才基础，与劳动部门以及相关用人单位有良好的合作关系，才能顺利开展业务。这是需要一个良好沟通和合作的业务范畴，需要细致、耐心、认真负责的工作态度。现在威海人力资源公司的国内劳务派遣业务

其他方面的人事外包在威海少之又少，大部分的企业不接受也不信任人力资源公司介入自己的薪酬以及相关的核心管理，而往往自身又没有合理的形成制度，这从另外一个方面也说明了现在威海人力资源管理方面的欠缺。

第三，企业管理咨询，这是一个比较复杂，需要细分的模块。企业管理咨询是针对某一具体而进行的服务活动，一般一次管理咨询都会以一个“项目”的形式确定下来。项目的主要职能块就是管理咨询服务的主要内容。企业管理咨询的主要内容其实就是针对企业不同的职能块的问题，根据企业的实际情况，通过科学严谨的分析，分别给予系统的解答。

真正的企业管理咨询包含了人力资源管理的六大模块，以及相关管理层级上的所有方向，是一个需要专门研究和专业进行的方向。现在市场上的管理咨询都停留在表面，很难真正深入到企业真正需求的程度。

一个人力资源公司涉及到企业管理咨询方面的话，需要事先设定本公司能够专业进行的方向，避免多而杂等各种问题的发生。

人力资源公司的定义可以有很多种，同时也可以包含多种业务，但是术业有专攻，想要真正做大做强，在开始就应该设定好自己最想要做好的一个方向，以此作为延伸，循序渐进的开展别的方面的业务。

威海市场上的人力资源公司大都针对其中的一两项开展业务，其他的方面也都在慢慢的摸索进行中，因此说威海地区人力资源公司的发展空间很大，真正形成规模，各个方面都做得比较专业的公司是需要时间的积淀的。

2025年10月25日

王香菊

**第五篇：人力资源市场调研分析报告**

劳动力人才市场与职业人才培养关系调研分析报告 报告背景

职业教育人才培养是每个国家人才培养的重要组成部分，职业教育培养的人才是直接为劳动力市场服务的，因此，职业教育培养的人才如何适应劳动力市场，如何被劳动力市场接受，是各个国家职业教育研究的重点。但各个国家，以及同一国家的不同时期劳动力市场不尽相同，所以职业教育培养人才必须与时俱进，对职业教育培养人才模式的研究也必须与时俱进。目前中国的职业教育发展方兴未艾，但职教毕业生就业面临的形势越来越严峻，压力越来越大。结合东莞各大人才市场现状研究来看，企业难以找到合格的技术工人——招工难；而从职业院校又反映毕业生毕业后难以找到对口的工作岗位——就业难。为什么会造成这种供需矛盾？

调研分析

本次调研针对东莞最大的人才市场——智通人才市场进行相关讯息的调研和了解，对近百家制造业企业的HR管理人员进行调查了解，得出本次分析结果。

1、大环境影响下，企业对人才的选择更具针对性

经受金融风暴影响，东莞绝大多数企业都以裁员规避风险，同时在人才招聘上更加的谨慎。据调查了解，有60%以上的企业对人才的选择条件都比较集中，并具有很强的针对性，而且对于人才的要求更高。以至于招聘效果不甚理想，专业技术人才更是重金难求的定向人才。

2、制造业企业对于人才选择更具阶段性

东莞产业转型，加上金融风暴后不少工厂/企业迁徙或者倒闭，因此对于人才的选择出现新的变化。在本次调查中50%以上制造加工企业的人才需求更加具备阶段性，特别是一些外贸类工厂毗邻节假日前一段时间普通人才需求大增，然而到今年年底对于一些中高级技术人才及管理人才的需求则增加不少。

3、现在社会上大部分人才不能满足企业需求

当谈及现今社会人才状况时，不少企业的HR们表示：现在社会上流动的所谓人才，更多的还是处于底层操作阶层，对于稍微高一点的技术岗位就很难满足。而且，社会上流动的学生占据主流，由于缺乏实践操作而停留在一些纯粹理论基础上，则更难满足企业的技术要求。

4、大多数企业对定向人才培养抱有兴趣

关于企业需求人才的定向培养是，绝大多数企业代表都表示有很大的兴趣。针对企业需求定向培养固定技术人才，能够更好的满足工厂的特别岗位的人才需求。但是由于不少企业在人才要求短时间到位，而培养又要花时间和成本的情况下而觉得短期内不适合企业需求。只有部分大型企业表示，在企业自身提前进行人才需求规划完善、有完整的人才梯队情况下，愿意接受

人才定向培养。

5、社会上企业对于常规职业教育培养人才兴趣缺缺

当谈及社会常规职业教育培养人才时，半数企业代表对此表现平平。其最大的原因在于，大多数职业院校培养的学生缺乏实际动手能力，很难在短时间内适应工作岗位需求，而且部分毕业生所学的内容已经滞后，不符合工厂最新的需求。

结论分析

针对人才市场所得讯息，结合现阶段部分职业院校对人才培养相关模式进行对比，从专业、师资、内容方面得出些许结论。

1、职业院校专业设臵滞后，很难满足社会企业的人才需求

多数职业院校的专业设臵都是多年前所设，而且长时间没有进行适时的进行更新和升级，使得专业滞后，与现今社会上企业最新需求错位，由此直接导致培养出的人才与企业需求错位，无法满足企业需求。

对此，强化职校与企业之间的交流沟通，进一步将双方的需求进行调和与对接，使得职校能够深度了解社会需求，及时调整专业方向，以满足企业的人才需求。

2、职业院校师资力量单一，且与企业需求切合度不理想

从了解的过程中发现，大多数职业院校的师资力量上相对比较单一，基本上没有双师型讲师，更多的集中在理论的教学上，缺乏实际的技术操作，即使所谓的“操作经验”也是停留在多年以前的经验上，因此符合社会实际需求的讲师比较缺乏。

对于双师型讲师的培养成为限制东莞职业院校人才培养的核心问题，对此强化双方的沟通与交流，如可行老师定期进工厂进行实训进修，及时了解企业需求，以便于更好的培养社会适用的技能性人才。

3、多数职业院校更加注重商业运作，对社会关注程度不足

现今的职业院校成立之初就以商业盈利作为目标，因此招生成为各职业院校的头等大事。因此在专业设臵、课程更新、讲师培养等方面都相对力度不足，因此大部分职校在整体的人才培养成效上相对不足。

对此，需要更多的从政策导向上刺激和引导职校加大人才培养力度，结合社会企业需求有针对性的提升讲师素质、完善专业内容，且有必要和相关企业建立合作关系，及时给讲师充电，给学生实践机会，提升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，技术性人才是支撑整个制造业发展的核心动力，因此，建立完备的技术人才培养机制，推动东莞制造业的顺利发展，其道路则任重而道远。

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！