# 网上人才市场案例分析报告

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2024-08-02

*第一篇：网上人才市场案例分析报告网上人才市场案例分析报告当前，网上人才市场火爆。网上招聘以其方便、快捷、廉价，受到了人们的欢迎。因此人才网站发展很快。区域性人才市场已普遍建立，全方位的人才市场格局正在形成。在线招聘、受托招聘、网上面试、院...*

**第一篇：网上人才市场案例分析报告**

网上人才市场案例分析报告

当前，网上人才市场火爆。网上招聘以其方便、快捷、廉价，受到了人们的欢迎。因此人才网站发展很快。区域性人才市场已普遍建立，全方位的人才市场格局正在形成。在线招聘、受托招聘、网上面试、院校实习、素质评测、人才猎头、劳务输出等一批人气很旺的人才网站正在涌现。尤其是在网上进行求职，更是为当前中国面临严峻形势的应届毕业生提供了一条捷径。

网络招聘方便快捷受青睐。据不完全统计，目前我国各类人才中介机构共建立人才网站近3200个。与传统场地招聘相比，网上人才市场不受时间和空间的限制。对个人来说，求职者无需奔波，还可以节省门票、打印、制作自荐材料的费用；就企业而言，可以在任意一个时间在更大范围内“入网选才”。各地人才市场在占领网络高地的同时，也别出心裁地推出了各项服务。比如：中国南方人才市场运用多媒体技术，让求职者的相貌、声音等信息在网上真实再现，增加了信息的可信度。中国上海人才市场推出了“单位招聘服务金卡”服务等。据有关机构预测，未来5年，中国网络招聘市场将继续保持40%的年增长率，有望在2024年达到46亿元人民币的市场规模。网络招聘的诸多优点，使其受到了越来越多用人单位和求职者的青睐。据中华英才网的一项调查显示，有73%的受访者已把网络作为求职应聘的主渠道之一。

那么以温州网上人才市场为例，以下就针对网上招聘做一个探讨。探讨网上人才市场当前的情形和以后的发展情况。温州网上人才市场案例如下：

温州市网上人才交流大会于本月20日启动，截至昨天下午5时，有近67000名求职者在网上投递出了简历。市人事局有关负责人称，今年网上人才市场的点击率远远超过往年，日均万余人次通过该交流会寻找工作。到目前为止，今年的网上人才交流会已经吸引了760家用人单位，其中不少是我市本土的知名企业，提供的岗位涉及市场营销、人力资源、出纳会计、文秘等20多类近万个，其中制造类和外贸业对人才的需求量最大。参加网上人才交流会的求职者们需进入温州人才网，点击“网上人才交流大会”版块，进行个人注册并填写电子简历，然后就可选择自己心仪的单位和岗位，在线投递简历。同时也可以通过用人单位公布的联系电话，直接进行交流。此次网上招聘会3月5日结束，历时半个月。

据介绍，我市从2024年开始举办网上人才交流大会以来，除了参与的用人单位和求职者逐年增加外，招聘的岗位、职位也不断增多，招聘职位也由最初以中低等级人才为主向工程师、经理等高级人才拓展。

针对温州网上人才市场火爆的情形做出以下分析：

1.温州网上人才市场：温州市在温州网上人才市场网站上做出了人才交流大会，意在招聘众多的求职人员。利用温州市的人才网站来起到一定的宣传作用。这对于在网上招贤纳士起到了一定的作用也为网站的宣传起到了一定的效果。

2.今互联网发展的也比较快，求职者不用再到实际的人才市场去拥挤着投递简历，去自荐自己，而是通过网络就可以达到自己求职的目的。温州网上人才市

场之所以如此火爆是在于温州市从2024年就开始在温州人才网上举办人才交流大会，这就吸引了众多求职者的眼球，特别是对于温州市来说是个不小的收获。因为本市的人群对本市的网站特别是人才交流网站是知悉的，再者通过网站的各种宣传作用就可以招来许多的求职者。

3.温州人才网之所以如今是如此的成功在于它的网上招聘时间较长，给求职者以最大的宽限，还有它能够提供给求职者众多与众不同的求知单位、岗位、职位等等。每一个求职者的求职意向是不同的，就要针对每一个不同的求职者做出不同的职位、岗位，使有在温州工作意向的人群找到属于自己喜欢的工作。

4.温州人才网站提供给求职者的网上求职过程是很简单的。参加网上人才交流会的求职者们需进入温州人才网，点击“网上人才交流大会”版块，进行个人注册并填写电子简历，然后就可选择自己心仪的单位和岗位，在线投递简历。同时也可以通过用人单位公布的联系电话，直接进行交流。这就方便了众多的求职者，给他们提供了一个找工作的平台，使他们都能找到自己喜欢的工作。

5.温州市本来就很出名，是很富有的地方，当然有很多的求职者愿意到温州去工作，这也在于温州市的知名度和靠近沿海的优势。温州市在网上建立网上人才市场，它的举措是对的。求职者不但可以在温州赚取相应的工资，更能提高求职者的综合素质，发达地区的人群的综合素质是不一般的，这就应了那以句话“近朱者赤，近墨者黑”。

温州市网上人才市场，它是网上做的比较好的，众多的求职者也很在意的。能及时的更新网站的时间，提供更为新的网上招聘信息，做到不欺骗求职者和用人单位，它在这一点上是做的很好的。例如：11月4号至六号人才市场预告：温州人才市场招聘夜市（实际地点）

时间：11月4日（周五）18：30—21：30

地址：市区锦绣路银都花苑现代九幢

乘车路线：公交14路加、20、22、25、27、36、59、70、107、206、208路“银都花苑”站下车；31、64、108路“三角巷”站下车。

以上看出温州市网上人才市场，它在时间上把握的很好。但是现在网上做招聘的也有时间不准的，有欺骗性质的，例如：李是北京某大学的应届毕业生。前段时间，她在网上发了十几封求职信，没有一点回音，于是打电话向其中一家公司询问，对方却回答招聘工作半年前就结束了，还有几家单位的电话根本就打不通。小李这样的经历，恐怕不少大学生都遭遇过。如今，网络招聘越来越流行，可是，在这个无形市场上，哪些是真的，哪些是假的？哪些信息是有效的，哪些信息是过时的？这些还真让人难以辨认。毫无疑问，网上人才市场为用人单位和求职者搭建了便捷的交流平台，而且这也是人才市场发展的一个方向，但是，在这一无形市场上出现的问题也是不容忽视的。据了解，目前运营的人才网站，多数领取了人才中介服务许可证，并按照有关规定开展业务。但其中也有少数网站，并没有取得相应的人才中介服务许可资质，就擅自在网上从事人才招聘等人才中介服务活动；甚至有个别招聘网站，发布虚假信息，欺骗求职者和用人单位，谋取不正当利益，扰乱人才市场秩序。

这就要求网上人才市场必须规范。

人事部和国家工商行政管理总局联合发布的《人才市场管理规定》明确指出：“设立人才中介服务机构，必须经过审批”，并领取《人才中介服务许可证》，还特别规定：“互联网信息服务提供者专营或兼管人才信息网络中介服务的，必须申请《许可证》”。有形市场应当规范，无形市场也应规范。政府有关部门应加大网上人才市场监管力度，规范、净化网上人才市场。同时，广大求职者在利用网站进行求职时，也要注意查看有关部门公布的信息，核实网站开办机构的合法性，看其是否具有经主管部门批准的，从事网上人才中介服务活动的合法资质，以避免上当受骗。

然而，网上人才市场吸引力越来越大，网上人才市场供需旺盛。

就像是上面所说的温州市网上人才市场那样，为更多的求职者提供更为方便的求职捷径。就像以下所举的例子那样：网上人才市场成毕业生就业主渠道。

近日，在市区某企业工作的小褚告诉记者，他于今年5月份，通过市人事局网上招聘会找到了现在的工作单位。据市人事局相关人员介绍，今年该局创新服务举措，举办了两次网络招聘会，使不少大学毕业生就业如愿以偿。今年以来，市人事局充分发挥信息网络在人才服务过程中的作用，完善企业人才信息库、事业单位人才信息库、人事代理人才信息库、企业管理人才信息库、大学学生处长信息库等五大信息库。在信息发布、就业手续办理、人才招聘、毕业生推荐等方面全面实现电子信息化服务，提高了人才服务效率。通过海门人才网、海门毕业生就业网站、人才猎头网站，使网上人才市场与网络公司共建双赢。目前，企业信息库达到200家，人才信息库达到2万人，网上求职点击15万人次，使网上人才市场成为人才资源配量的主渠道、大中专毕业生就业的主渠道、各类专业技术人才求职的主渠道。该局还不断优化人才结构，增加人才总量，提高人才质量，开发人才能量，为加快建设和谐新海门提供坚强的人才保证。据市委组织部副部长、市人事局局长蔡建新介绍，该局今年加强了与上海、南京、武汉、西安等地人才和高校密集地区的合作，为我市高层次紧缺人才和智力引进、科研技术项目攻关等架设绿色通道。同时，还加强与盐城、宿迁、安徽、徐州等地职业技校和人才中心交流合作。

如今网上人才市场很是火爆。我们不妨做一个预测：等我们06级学生毕业了，还可以在网上找到一些好的工作，那么在2024年以后呢？将会出现什么样的情景呢？以下几届的毕业生还能在网上找到好的工作吗？

就如今的网上人才市场的情形来看，06级同学注意：到2024年我国人才市场将供不应求。《2024中国人才报告》预计，到2024年我国专业技术人才供应总量为4000万人，而需求总量为6000万人。此项数据显示，专业技术人才仍将出现供不应求的局面。我国大学生中38%为工科类学生，主要集中在IT、微电子、汽车、环保、系统集成、新材料、新能源与节能技术开发、条码技术、铁路高速客运技术等领域。预计到2024年，第二产业人才缺口数字最大，将达到1220万人。

作为服务业的第三产业将是扩大就业岗位最多的部门。一些高端涉外人才需求很大，比如：涉外会计、涉外律师、涉外金融服务、同声传译、电子商务、数字媒体、物流、心理咨询等，人才缺口预计在325万人。物流管理业将快速发展

加入世贸组织后，我国的现代物流将进入快速增长、全面发展的新时期。中国物流与采购联合会常务副会长丁俊发预计，中国物流需求高速增长期将持续10~15年，特别是在“十一五”期间，随着国民经济的稳定快速发展和进出口贸易的进一步扩大，物流需求的规模还将继续扩大。

目前，物流专业人才已被列为我国12类紧缺人才之一。据智联招聘最新发布的网上人才招聘的数据显示，随着2024年北京奥运会和2024年上海世博会的临近，物流业招贤“绣球”已被高高抛起。到2024年我国本科以上物流人才的需求量约为30万~40万人，而目前各类大专院校物流专业年培养规模在5000人左右，物流规划咨询、物流外向型国际、物流科研这三种人才在业内最为缺乏。北京物资学院物流系主任邬跃介绍，目前，教育部已经批准75所高校开设物流管理专业。该专业主要侧重培养具备物流管理、规划、x设计等较强实务运作能力的高级现代物流管理人才。毕业生适宜到国家和省区市各级经济管理部门、内外贸公司、工商企业以及物流中心从事物流和与之相关的运输、仓储、物流管理工作。

金融人才争夺白热化，随着中国银行业在2024年年底全面开放的时日迫近，外资银行抢滩北京、上海等中国大城市的步伐开始加快。科锐咨询CEO高勇表示，目前，全国主要城市的金融市场正悄悄上演一场“人才争夺战”，银行信贷、国际金融、金融法律、资本运作、保险顾问、投资分析等都是需求量大、要求高的职位。

中央财经大学金融学院金融系主任李健说，金融学专业主要培养具有金融学方面的理论知识及专业技能，能在银行、证券、信托、投资、保险等机构任职的人才。

高勇表示，国际金融公司取才的标准首先是外语水平高、熟悉国际金融业务并与客户建立了良好关系的人才，具有服务意识；其次是比较熟悉银行业务，精通软件知识的科技人才；第三是中高级管理人才。

根据以上的情况来看，06级同学注意：到2024年我国人才市场将供不应求。但是互联网能够提供给我们的求职位能有多少呢？如今的网上人才市场很是火爆，但是在将来呢？将来会是一个什么样的情况呢？互联网的网上招聘又能有多少呢？这将是会引起我们的担忧。

但是如今的现状是很好的，网上人才市场很是火爆。我们应该充分利用网上人才市场为我们将来的就业提供更好的前景。

**第二篇：人才市场报告**

深圳人才市场-调查报告

在深圳人才市场，也许是：“找工作，我痛苦！”。2024年至今时已过半，回首深圳人才市场兴衰沉浮，喜忧参半。

6000 求职者进场 深圳人才市场开市火爆

节后上班的第一天，也是深圳市人才交流服务中心开市第一天。据该中心统计，2月16日共有86家用人单位进场招聘，提供了2024个岗位，而进场应聘者则多达6000人。

年初深圳人才市场 两极分化加剧

春节过后，深圳人才市场出现供需两旺的局面，深圳人才市场场面十分火爆。深圳人才市场春节后连日进场应聘人数均在1万人次左右。年初职场人才两极分化加剧，一方面低层人才求职难度加大，另一方面高端人才供不应求。受此影响，今年职场薪资带也呈泾渭分明的现象。一边是高端人才薪资走高，一边是低层求职者薪资起色不大。

深圳人才市场复苏 IT 和销售供需两旺

春节刚过，虽然未到元宵，但网上招聘人气也在短短的几天中迅速回升。计算机、销售业务和市场营销类的招聘职位开始快速增长，需求呈现高速上升趋势。今年春节后，随着深圳气候转暖，深圳人才市场也开始全面复苏。

同时，上网应聘的求职者经过春节的调整后，也释放出强劲的增长势头，以牛市开门，数据同时显示，计算机／IT类、销售业务／市场营销类、文职类等三类求职者表现最为积极，位列前三名；其次是经营管理类求职者，接下来是行政／人事／人力资源类求职者。

长假期间深圳人才市场休市旺了网络招聘

春节长假和五一长假期间，各个深圳人才市场和职介机构都宣布“休市”，但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。

深圳人才大市场“十一”节后第一个星期（10月9日—10月15日）场面火爆供求两旺，招聘岗位和进场人数较上周分别增加98·8％和40％，迎来了深圳人才市场双向选择的又一个高潮。

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％。

人才市场节后火爆的原因有以下几点：

骑驴找马 国庆休假时间较长，部分生产单位采取了轮流休假的方式，部分“骑着驴找马”的求职者也正好趁此机会到市场找更称心如意的工作。

旅游工两不误 部分内地到深圳旅游的旅客也趁来深圳之机，到人才市场探路找机会。

“人才高交会”推波助澜 第二届中国国际高新技术成果交易会把深圳人才大市场列为“高交会”的分会场————“人才高交会”。各参展企业投放很多具有吸引力的岗位，加上报纸和深圳人才大市场的网站等媒体的宣传，许多高新技术人才蜂拥而至，更增加了市场的人气。

深圳人才市场有新变化：冷门不冷

2024年毕业生春季双选会暨专业人才交流会上。记者在采访中发现，电气、自动化、机械等以往冷门专业的毕业生成了“香饽饽”，而往年的英语等热门专业的毕业生，已不再抢手。

用人单位喜好：复合型人才最抢手

深圳急需哪些专业人才，什么样的毕业生受用人单位青睐？媒体记者到深圳市人才市场以及部分企业采访、了解相关情况，并精心挑选、整理了相关信息。一是理工科毕业生需求量大。记者从深圳市人事局获悉，2024年对毕业生的需求依然旺盛，计划接收3万人，计算机科学与技术、通信工程、电子信息工程、电子信息科学技术、市场营销、电气工程及自动化、自动化、机械设计制造及自动化、金融学、国际经济与贸易十大专业需求最旺盛。

二、英语水平成重要门槛。记者在采访中发现，英语水平特别是口语能力成为外企面试的重要门槛。不少企业表

示最需要“懂专业技术又精通英文的复合型人才”。

三、用人单位看重毕业生大学成绩。一个上学时成绩不好的毕业生，用人单位怎么敢用呢？

网友质疑：深圳人才市场收费要到何时？

有网友日前在某社区发表帖子，对深圳人才市场收费进行质疑：

“该排队买票的买票，但要算计的还是要算计，门票五元，这也太黑了点，像上海去年就取消了对求职者收取门票做法，深圳你还要坚持多久？这点钱对你们人才市场又算得了什么。我们再来做道数学题，拿出3月16日的《深圳特区报》(人才市场的周围的小贩叫为“现场招聘报”)熟练地找出“招聘金页”，今天共有236家招聘单位，按750元每家，236\*750再按一年营业300天，再乘以300为5.31亿RMB……我也没有什么恶意来打击人才市场这种繁荣，我只想问人才市场是服务机构，还是以赢利为目的的企业与深圳的人文关怀从何体现？”

人事部评价：深圳人才市场最有活力

据了解，深圳市人才大市场1997年正式运作以来，累计进场单位超过20万家，进场人数达到1000万人次，去年深圳市人才大市场接待人才200多万。

国家人事部副部长侯建良告诉记者，这个数字十分可观，已经占到全国总量的10％，这说明深圳的人才市场已经成为全国最具活力的市场之一

现在的就业形式在这里我不像多说，大学生面对这种严峻的形势，在调查过程当中了解到，现在大学生也正视到了这一点。大学生“毕业就失业”，早已不是危言耸听，大学生就业难已成为当今中国一系列就业问题中一道特殊的难题，那么大学生就业究竟面临怎样的难题那？具体请看调查报告

下面是调查过程：

据了解，多数人无法一次应聘成功：2.7%的人应聘次数在5次以内；2成的人应聘次数在6—10次。而且人们在求职的过程中花费很大：2/3以上的人不足500元；将近2成的人花费在500—999元之间。在求职成功后，据不完全统计：10.8%的人很满意；52%的人比较满意；不满意者仅占3.2%。另外，求职时间长也是一个因素：20%的人在1个月之内就找到了工作；24.8%的人在1—2个月之内找到了工作；22.9%的人在2—3个月之内找到了工作，人均费时3.13个月，有的甚至成为“校飘族”。

就拿计算机行业来说吧。大学生就业难主要表现在：

1．供与求平行上升，供求矛盾并不突出。

2．量与质逆向而驰，量稳质降十分明显。

3．冷与热分布不均，冷热两极反差强烈。

一是不同高校计算机专业毕业生的就业不平衡，名牌大学、工科院系计算机专业毕业生的就业表现为热，而一般院校毕业生的就业表现为冷。

二是用人单位热，计算机专业毕业生表现冷。从社会总体需求来看，社会及用人单位对计算机专业毕业生的需求量大，很多单位急需计算机专业人才，有的单位是高薪引进，有的单位则是降格以求。而现在计算机专业的毕业生还不能认清当前的就业形势，认为学计算机专业是高投入，在找工作时应该得到高的回报，习惯于和以前的师兄师姐们的工作环境和待遇攀比，导致期望值与用人单位所能提供的报酬相距甚远。计算机专业毕业生对一般用人单位表现出极为冷淡，有的甚至“宁愿失业，也不要找一个自己不满意的工作”。

三是学校热，用人单位冷。当前，各高校十分重视毕业生的就业工作，主动跑市场、跑职场，为学生找就业的门路。但由于高校师资队伍老化、知识陈旧、教学方法呆板，毕业生的专业素养和综合素质远不能满足用人单位的要求，用人单位很难找到令自己满意的毕业生，对毕业生表现为冷。

四是动手能力强的同学在就业时热，而能力差的同学在就业时受到用人单位的冷遇。在机关、事业单位，对计算机专业毕业生的要求是在掌握一定计算机技术的前提下考虑学生的综合素质，而企业更看重的是毕业生的动手能力。因此，专业素养高、综合能力强、动手能力突出的学生在就业时非常抢手，而素质一般的学生在就业时就显得十分困难。

总儿言之，大学生就业难这一社会问题的症结何在，经过一个假期的调查和了解，我认为主要有以下几个原因：

专业面太窄；缺乏社会关系；信息不足；性别歧视。

据了解，在填写了试用期月均净收入的学生中，不含社会保险的男生月均净收入为1915元，女生为1820元；转正后月均净收入男生为2706元，女生为2441元。进一步分析发现，校际差异大于性别差异，名校女生的收入最高，试用期与转正后月均净收入分别为3291元与3975元；而同校男生为3012元与3670元。如果我们将名校女生中一名到国外就业、月收入高达15000元去掉后，女生月均净收入跌至2974元和3660元，低于同校男生，但仍明显高于其他9所高校的男生与女生。

为提高毕业生的就业率，应大力加强哪些方面的工作？ 给大学生更多实践机会；高校应根据市场需求培养学生；提供更多的就业信息；规范就业市场，制止凭关系、走后门等不公平现象。

作为一名大学生，“坚决拼一个美好的未来”是他们的目标。他们已经觉得没有退路了。所以他们很苦——这是我的感觉。两天的时间中，我接触了很这样的“校漂族”，很多时候我都被他们的这种精神感动着。他们真的很苦！我感觉到他们所承受的不仅仅是生活上的拮据，而更大是他们所承受的巨大精神压力，用他们的话说，他们己经没有退路了。从心底里我佩服这些人。但我觉得这不是一种正常的状况，作为受过高等教育的大学生，毕业后勇敢面向社会，理性分析，理性

选择，去寻找适合发挥自己才智的新天地，自立自强，回报社会，这才是进取的人生态度。

**第三篇：人才市场调查报告分析**

通过对xxx人才市场走访，分析现阶段

企业人才需求状况的调查研究

学院：

班级：

组别：

组长：

小组成员：

-0-

目录

开头语

一、企业对应聘者最看重的素质依次是

二、企业需求的应用型人才远远大于基础学科人才

三、企业理想人才应具备素质

四、不同类型企业对人才专业需求也不同

五、企业普遍关注人才的综合技能

六、企业对在校学生如何提高实际技能的建议

七、企业对大学生毕业应聘时的建议

八、人才市场的流动

九、各大企业对应聘者的各项要求

开头语

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”为了更好的了解现时期人力资源市场的状况，熟知人力资源管理招聘的一般流程，我们小组对昆明人才市场进行了实地调查。本次调查主要以实地调查，采访、发放问卷和对企业招聘者的简单交谈为主，以报纸，网络调查为辅，了解求职应聘的具体流程安排以及企业对应聘者的一些具体要求，为一年以后的实习做好准备。

可能是星期五，人并没有想象中的多。每家企业门前都悬挂着招聘说明，上面介绍了公司简介，公司所要招聘的岗位和相应的任职学历要求，以及大概的待遇情况。应聘者们手上都拿着简历。往往都是一簇一簇的围绕在企业摊位门口，认真阅读了解企业的状况。遇到适合的企业，就跟企业的招聘人员进行一对一的初步面试，并填写一张个人信息表。这就完成了初步的招聘面试。

21世纪是一个充满着竞争的时代，企业在越来越广的空间内正面临着革命式的挑战，而人才是决定这一成败的关键所在。因此，如何把握自己的发展方向，以适应时代和社会的需求，是当代大学生关注的焦点。

在招聘会上，相当一部分企业都对应聘者提出了“两年以上工作经验”的硬要求。“经验”是分层次的，运用“经验”有适宜性要求。即便在同类企业、同类岗位获得的“经验”，在A单位有效，在B单位就不一定适用。有眼光的企业，往往注重考察人才的专业素养、综合能力及可开发潜质，认为对人才的“经验”培养有所投入，是同生产成本一样理所当然的事情。更有一些企业将此作为凝聚人心的感情投资，以期获得员工忠诚企业、勤奋工作的回报。在我们这样一个有着丰厚人文文化背景的国度，人才的知恩图报情怀与人才的市场化，并非水火不容，而是可以做到水乳交融，相得益彰。

现在又很大一部分大学生认为，自己在择业中最缺乏的是实践工作经验，这也是在参加招聘中最令人尴尬的一个“短处”。对即将毕业找工作的大学生来说，最痛苦的莫过于，在面试时听到主考者的一句提问：“你有实际工作经验吗？”面对发问，除了摇头，就是叹息。也许对此任何人都会说出，刚毕业哪来的工作经验？但是市场不相信眼泪，只看重事实与能力。

工作经验其实也就是实践经验。只要实践过了，也就意味着有了工作经验，也就意味着达到了用人单位的要求。在目前就业形势相当严峻的状态下，我们是否考虑提前为自己的找工作打算。利用暑寒假时间给中小学生做兼职家教，给商品做促销，这当然是一种社会实践，能够积累一定的经验，但却与自己所学专业不相符合，当然就与用人单位的要求相差甚远了，也就有被拒之门外之嫌。为此，我们应该多去与自己专业对口单位实习实践，从长远的眼光看，这要比那些做家教做促销的要高明的多，要有利的多。也许，这就是几年后我们应聘时所需的。

一、企业对应聘者最看重的素质依次是：

工作经验（80％）、专业技能（80％）、工作态度（70％）、教育背景（48％）、忠诚度（46％）、职业道德（34％）、年龄（20％）、性别（8％）。

二、企业需求的应用型人才远远大于基础学科人才

据调查结果显示，企业对人才需求量较大的专业人才中，大多数为应用学科专业。如：计算机29.4%，企业管理24.8%，机械17.1%，财会统计15.9%，市场研究与情报策划14.1%，化工7.5%，公关7.5%，金融证券6.8%，邮电、通讯、交通5.1%，房地产5.0%，中文、文秘4.5%，广告传播4.3%等。而对基础学科专业需求较多的只有外语14.1%，像生物学、物理学、数学等基础学科的专业人才需求十分有限。

三、企业理想人才应具备素质

调查中还发现，企业所需的理想人才应具有的素质，主要集中在三个方面：“有敬业精神”、“实际工作经验”和“受教育程度高”。其中要求具备“有敬业精神“的呼声最高，达55%；要求有“实际工作经验“的为27.9%；要求“受教育程度高”的占24.6%。对敬业精神的高度重视，表明企业强烈的意识到员工的职业道德素质对其工作表现的制约关系。

四、不同类型企业对人才专业需求也不同

从调查中每一类企业需求最多的3种专业人才看，生产类型企业需求较多的是机械专业，占29.6%、计算机专业占21.1%、化工专业占19.8%；服务类企业

需求较多的是计算机占27.8%、房地产占11.1%、财会统计和国际贸易占8.3%；其他类型企业则更多的需求企业管理专业占20%、计算机专业占15.6%、机械专业占8.9%的人才。

五、企业普遍关注人才的综合技能

从调查中还反映出，企业比较关注人才的综合技能，希望所需人才具备“较强的营销意识”（占10.3）、“知识面广”（占8.0%）、“有良好的人际关系”（占7.1%）、“有较强的管理能力”（占7.1%）和“较好的外语水平”（占6.8%）。另外，还有9.8%的企业关心所需人才是否有当地户口。

六、企业对在校学生如何提高实际技能的建议

参与课程实验、参加社会实践、勤工俭学、参加课外学习、获得职业证书。一些企业则对毕业生提出：“大学生一方面要学好学业，另外一方面也要看看学的东西和市场需求是不是有差距。除了在学校学习之外，还应该参加企业的培训，专业认证等。如果你要做项目，本身又有一些国际的认证，证明在某个领域有这个技能，又有学校里的毕业证书，那么你被聘用的机会就高。所以，我建议多参加活动争取时间不断证实自己。”

一般来说企业需要的大多是综合素质高的人才，在调查中，结果显示，不管哪个公司对于人才要求主要还是会看是哪个缺哪种岗位，再筛选人才，也就是不同岗位有不同的需求，现在这些企业最需要的主要是高级管理人才和专业技术人才。

七、企业对大学生毕业应聘时的建议

在学历上，虽然都说看不同的岗位再决定需哪种学历的人才，但是大多数的企业还是比较偏重于大中专学历的人才，原因虽词不同，但大意大同小异，认为本科学历的学生眼高，容易跳槽，且大多数在技术上也并不是很优异，在薪资与学历上，挂钩并不是很大，若是刚入某企业，大多数企业并不会根据学历的高低来平定薪资的多少。企业在录用应届毕业生时对于其毕业院校声誉、成绩优秀、学历的高低、或党员的身份及或是学生干部并不是很看重，只是做一个参考，并

不是一个决定因素，而在社会实践、专业学习及实践工作经验上大多数企业是非常看重的，除专业能力，在思想素质能力上也非常的重视，在调查的这些企业上，大多数企业认为员工的思想素质能力和专业技术能力与企业的经济效益是息息相关的，且相关程度达80%以上，思想素质能力与专业能力对于企业的经济效益，大多数企业认为是同样的重要，在企业招聘时，他们是认为能力比专业更重要，会优先考虑能力，这也应证了许多毕业生在毕业后走了与自己专业相关不是太大的路。

在各大企业在招聘的同时也给毕业大学生提出了许多的建议，要求我们在思想上：遵守校纪校规，做到为人正直，稳定，谦虚。并且要拥有事业心、进取心强，能够设身处地为他人着想，热爱集体。要多到一个具有良好专业技术水平又有高尚职业道德的优秀员工，爱岗敬业、诚实守信、遵纪守法、奉献社会。在学习上：拥有明确的目标，刻苦勤奋，成绩优良，学好专业课的同时高度重视基础课程和课外的学习，做到自我的全面发展，培养出合理的知识结构，并且要注意提高独立思考的能力和解决问题与学习的能力。

八、人才市场的流动

根据这次人才市场的调查报告中发现，人才市场管理体制没有完全理顺。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使性的监督管理，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。根据相关内容得知，我国人才总量每增长1%，拉动经济增长1.28%，2024年专业技术人才至少缺1746万。

九、各大企业对应聘者的各项要求

在此次调查中发现只有40%的企业招聘为本地人才市场，这些企业对应聘人员的各项能力要求都有着许多不同，30%的企业看重应聘者的业务能力，30%的企业看重应聘者的组织协调能力，15%的企业看重应聘者的语言表达能力，10%的企业关心应聘者的职业道德与忠诚度，10%的企业看重应聘者的环境适应能力，5%的企业对应聘者的压力承受能力有较高的要求。从调查的数据来看，企业最看重的的是应聘者的业务能力和应聘者的组织协调能力，因为良好的业务能力和协调

能力能给工作提供很好的帮助。而且这些企业中45%要求应聘者的学历为本科学历以上，40%的企业要求应聘者的学历为专科以上，只有5%的企业要求应聘者的学历在高中以上。从数据上看，企业对应聘者的学历比较看重，丰富的理论知识是办事的基础，也能在以后的实践中更加得心应手。这些企业有60%他们需要专业性的人才，10%的企业选择通用性人才，20%的企业选择创新人才，10%的企业选择技能性的人才。从数据可以看出，大多数企业都选择他们所需的专业性人才，他们要求有很强的专业能力，21世纪是人才的世界，只有不断的创新才能保证企业处于不败之地，所以一部分的企业选择创新性人才。

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，特此做了一份人才市场调查报告，以备将来的不时之需。

**第四篇：春节人才市场招聘分析报告**

春节期间人才市场招聘分析报告

一、时间

2024年1月30日（农历2024年正月初八）——2024年2月1日（农历2024年正月初十）

二、目的

1、本次参加人才市场主要目的在于补充酒店管理公司中高层人员招聘及施工现场人员、电工技术人员、科室文员等。

2、宣传尚德公寓酒店社会知名度，告知开业筹备信息。

3、收纳基层人员信息，为筹备培训做人员储备。

三、数据分析

1、本次人才市场招聘共计23个岗位，其中管理岗位9个，办公室人员（基层管理岗位）6个，基层岗位8个。

高层中层基层

据以上数据图标显示，岗位总数高于滕州地区（每个单位8—10个岗位选择）的平均水平，给滕州市内务工人员更多的选择机会，提供筛选空间。同时，因筹备期限还有时日，基层岗位延迟到岗等原因，不能对个别岗位招收接纳，仅限于招聘广告的宣传为主，因此对于一部分人群是持有观望态度，为再次海选招聘打下基础。

2、人才市场宣传期间共接收应征人员现场登记48人，其中高层2人，中层（办公室人员）20个，基层人员26个，其他（未知）岗位2个。

302520151050高层中层基层其他岗位

由此看出，人才市场为高端技术人员及高层管理人员的非主要选择途径，多以外出务工基层岗位、体力劳动岗位为主要对象。本酒店管理公司应采取多渠道发展，多渠道散播为手段，如：人才网、论坛、招聘会等形式以组建优秀管理公司团队，吸引行业人才为目的宣传手段。酒店基层人员可在周边地区，人才市场招聘足以满足营业需求。

3、由于招聘期间寒冷、摊位多，并且公司摊位在劳动保障局院内，相比室内招聘人流量减少60%以上，摊位驻足人数减少70%以上。由于人流不足，每天上人高峰期不超过3个小时，下午几乎院内就没有摊位光顾了。对于此种状态，每天不低于2名工作人员现场招聘，1名分担摊位前介绍讲解，另一名则流动到大厅及室外人流处发放传单，介绍公司项目。虽摊位登记人员有限，但是尽可能的让求职者看到、了解到伦达酒店管理公司的招聘，增加了面试人员及岗位选择。

4、电话访问咨询人员平均每天十位左右。效果显著。

四、招聘费用与效果

1、招聘期间所需摊位费用为150元/3天，每天至少2人到岗，生活费用自理，车辆行驶费用自理。其中初八两人值班，初九一人值班，初十为正常上班。每天平均在人才市场耗时5个小时（以半天记）工资费用为175—200左右。

2、实际招聘效果为目标完成效果，其目的宣传按照人才市场人流，看到宣传的多为求职者，仅为求职、招聘带来广告效益，对于营业效益可忽略。人才引进按照招聘后一个月为阶段，实际填表量及实际录用率为参照标准。

五、招聘面试工作开展

1、人才市场招聘以接近尾声，现仅服务大厅内滚动播放招聘启事。

2、面试工作现主要有行政部门主导，邱经理、赵经理（暂时未到岗）配合，赵频记录存档，分管总经理复试的程序进行。

六、招聘调整

1、招聘渠道适时调整，针对高管以推荐、开发为主要导向，对于中层管理以网络为主要渠道，基层岗位以周边为散播方向。

2、招聘费用应专人专职进行，一是方便对该人员的工作考核，二是避免多人参与造成混乱、预算超支、效果不达标、责任人不明确的缺点。

3、招聘计划申报审批应完善，根据计划和岗位要求、任职资格严格筛选适用人才。

2024年2月1日

刘贵立

**第五篇：人才市场就业前景分析**

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

人才市场的产生及其国际发展

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

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

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

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

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

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

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

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

中国人才市场的发展建议

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

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

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

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

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

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

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！