

最新大学的调查报告(精选5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？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。

大学的调查报告篇一

11月19日，由北森人才管理研究院联合亚太人才管理协会共同主办的“中国人才管理典范企业颁奖典礼暨人才管理成熟度调查报告发布会”于北京隆重召开，吸引了包括知名企业高管、行业专家学者、hr从业人士、高校代表、媒体等近千人到场。北森人才管理研究院与行业权威媒体“第一资源”联合首发的《2014-2015中国企业人才管理成熟度调查报告》，以及研究院首席专家周丹的深度解读，备受业界的高度关注。

作为中国人才管理领域的一个准确风向标，《中国企业人才管理成熟度调查报告》是国内唯一一份面向企业在职hr人员、对其所在企业的人才管理水平所做的专业调查报告，每次一经发布都会得到广泛的引用。时隔两年，北森人才管理研究院再度启动这个调查，针对中国企业的人才管理现状和趋势进行追踪并分析，帮助中国企业在人才管理上找到成功的轨迹，提升本土企业的整体管理竞争力。

本次调查面向大中华区注册企业进行调研，共获得2073名中国人力资源专业人士的积极参与，经过严格的有效性筛选，最终有1940份调查问卷结果进入数据分析阶段，其结果经专业分析形成本次报告。北森希望以此更深入地探索人才管理的奥秘，找到有效提高人才管理成熟度的密钥，使人才管理真正服务于企业经营和发展。

一、北森的四维人才管理成熟度模型

经过长期的持续探索和研究，北森人才管理研究院从多项影响企业人才管理成功的因素中抽取出四个最重要的指标：文化、制度、技术和hr团队，构建了中国企业人才管理成熟度模型。该模型以四个指标为基础，从企业的人才战略、人才理念、人才管理制度与流程、人才管理技术应用等维度，全方位评估企业的人才管理现状。

文化——企业是否积极倡导以人为先的人才管理文化，是否将人才管理和发展作为企业文化的重要组成部分，以及员工是否感受到了企业所倡导的人本文化。

制度——企业中是否有规范的、固定的人才管理相关流程和制度来助力人才管理实践。

技术——企业是否启用专业的人才管理技术和工具来解决人才管理实践中遇到的问题，是否对专业技术持开放态度，敢于尝试。

hr团队——人力资源部门在企业内部的影响力和专业程度。

其中，文化是人力资本的基点，制度是保障，技术创新是手段，而hr团队是推手，四个方面相互支撑、互相影响，共同保障着企业整体人才管理水平的成熟度。

二、中国企业人才管理成熟度调查的核心发现

在文化上，大多数企业对核心人才的定义仍模糊，并局限在小范围内。而经营效果卓越的企业对关键人才定义范围更广，高层对人力资源工作参与度更高，用人部门与hr部门配合度更深；在制度上，人力资源部开始主动主导甚至驱动变革来升级人才管理；在技术上，专业化技术提升明显，卓越的企业更多使用软件来管理日常工作，更广泛使用人才评价技术，更注重量化管理；而hr团队的专业性和影响力有小幅提升，卓越企业的hr更贴近战略。

2、人才管理成熟度对人才供应的影响分析

北森针对人才管理成熟度和人才供应情况进行了分析，发现二者呈显著正相关，即企业的人才管理成熟度越高，其人才供应情况越好；人才管理成熟度越低，人才供应情况越差。

具体来说，人才在加剧向经营效益更好的企业流动，人才门槛变得更高；敬业度不仅预测组织绩效，更促使人才供应形成正循环；快速发展的中小企业面临人才供应寒冬，大企业依然是人才聚集地；民营企业发展迅速，其人才供应远不能满足发展需要。

3、不同规模、类型、行业、地域的企业人才管理成熟度

1000人以下的中小型企业人才管理制度和技术上的差距明显；民营企业人才管理成熟度难以支撑其发展速度；快消行业的成熟度水平最高，人才管理文化建设亟需被重视；长三角地区的人才管理成熟度领跑全国，珠三角人才管理成熟度的潜力最大。

三、人才管理新趋势

通过调查研究，北森也洞察了人才管理的最新趋势：内部人才供给压力带来的挑战，促使hr开始由外而内的思考；企业越来越重视职业发展，人才吸引和保留策略更多元化；人才流失率已成为企业评估人才管理效能最重要的标准；人才评估技术使用的深度和广度将不断加强；企业对“建立外部人才储备库”的偏爱回归理性，招聘系统更受青睐；建立一体化人才管理体系已成为卓越企业的首要任务，一般的企业仍在绩效管理上补课；卓越的企业更愿意加大人才管理的投入，拉大一般企业的追赶差距。

人才管理已进入云计算时代：只有实现一体化，才能夯实内部人才供应链；只有关注人才体验，才能吸引和留住外来新鲜

血液；只有用数据驱动，才能持续优化人才管理的“科学决策”。

北森认为，应对云计算时代，企业需要将人才管理技术与云技术有机融合，打通人才的选、育、用、留环节，形成一体化流程。从员工体验出发，让员工获得全职涯周期的关注，由此积累并整合人才全生命周期大数据，并以终为始，持续优化人才管理决策，构建持续的内外人才供应链。

大学的调查报告篇二

你知道中国企业是如何看待你所在的英国大学吗？你知道这些企业是怎么看待这些大学吗？这对你将来回国的深造会有什么样的影响呢？为了得到有效的数据，专门调查了一次，一起来看看调查的结果吧！

1. 英国大学在企业家心中的地位

首先问的是这个问题，因为总有一些人来挑衅说英国再牛的大学也不如美国，事实证明那帮人完全是白痴，在本次调查中，有百分之90以上的受访者认为，英美大学只要排名相同，就会将两者放在同一个地位上，只有不到百分之10的人认为在同样排名下，会稍微倾向于美国大学，至于什么g5连美国top30都不如的看法，更是没有一个人选这个选项。

2. 中国企业对国外大学到底了解多少

这个问题的结果比较尴尬，除了一些留学过英国的高管之外，其他受访者对英国大学的认知度并不高，也不存在有英超球队就能提高企业对学校的认可度的情况，可能有英超球队会提高一些知名度，但与企业对学校水平的评价无关。剑桥的认知度为100%，牛津为94%，这两所还可以，剩下的学校就开始急剧下降，ic65%，lse57%，爱丁堡55%，圣安50%，到了ucl只剩下可怜的37%，其他的就更惨不忍睹了。。。同样的情

况也出现在美国大学，前几名还可以，全美top10的达特茅斯认知度同样不足百分之50，到了top20的莱斯大学，艾莫利大学，认知度不足百分之20，因此，想仅仅出国就能出人头地的想法绝对是不现实的，真正的还是要靠自己的努力。

3. 中国企业在收人时最看中什么

这一点十分明确，就是看你有没有国外工作经验，换句话说要想真正在回国时受到一些特殊待遇，除了去大牛校之外就是在本地找到一份工作并持续一段时间了，最好能有一个小的升职，别管有多小，这个时候你回国才算真正的有竞争力。由于除了你在世界知名公司工作之外，其他公司在中国企业的眼中是没有任何差异的，所以这个时候苏格兰等地的优势就体现出来了，好学校少，又有本土学校的保护政策，找到工作的机会更大一些。

4. 中国企业是如何判断英国大学的

第一步，看先前的职工的口碑，中国企业判定一所英国大学的好坏最看重的是以前这所大学的毕业生在本公司工作的情况，如果以前你毕业的校友在这个公司干得很好，很有潜质，那你在向这家企业投简历的时候就会比其他学校的学生有优势，相反如果你以前一个校友进了公司属于混事甚至毒害型的，那么这所大学的毕业生将永远不被这所公司接受。

第二步，如果以前这所大学的毕业生在公司工作的不好不坏，或者是没有这所大学的毕业生，企业第二步会问自己的公司的‘特聘顾问，比较大的公司一般会聘任当地大学的教授作为他们的企业顾问，对公司的运营和配置提出意见。举个例子，如果你的专业是证券投资，毕业之后目标只有一个，就是去有“中国最佳债权融资行”和“中国最佳证券公司”之称的中信证券工作，那么你选offer的时候就应该去找中央财经大学的李健教授，她是中信证券的特聘董事，她对英国大学的评价就决定了中信证券对这所英国大学的评价。

第三步，如果顾问也不能确定这所大学好不好，就依靠排名来解决，很不幸就是被我们称为垃圾的times...商科主要看金融时报那个，看世界排名主要用qs□

所以我个人觉得，与其在这个时候问版友，版友们也只是凭感觉帮你参考，并不能真正说明这所学校比其他学校高明。不如花点钱，到你想就业的城市，问问当地的综合类大学的商学院和当地的财经大学的教授们，他们对这些英国大学的看法才真正决定一家企业对这些大学的看法，反正你即将花掉20多万，这点钱应该不算什么，这样才是真正对自己的未来负责任。

学校方面就是这样，其实归根结底，能不能找到好工作，靠的不是学校的庇护，个人能力是最为重要的，体现在你简历上以前干了多少东西，笔面试成绩如何，个人能力和素质不行学校再好一样找不到工作。所以这个其实看看就好，关键是要选择一个最适合自己的课程，在课程期间努力提高自己的水平，就会比别人有很大的优势的。

大学的调查报告篇三

《中国企业人力资源管理》正式发布，4月24日将在北京举办”中国企业人力资源管理发展论坛暨调查成果发布会“。

xx年8月，国务院发展研究中心企业研究所与中国人力资源开发网联合举办了”xx年中国企业人力资源管理现状调查“，采用问卷调查和访谈对中国企业人力资源管理的状况进行了大规模的调查。

”中国企业人力资源管理现状调查“于xx年8月开始，截止于11月底，有近15000余家企业参与调查，由于统计对数据要求较严格，最后用于分析的有效问卷为1883份，从有效样本地域分布看，基本覆盖了全国各省市。

国务院发展研究中心企业研究所组织众多人力资源管理专家，通过对参与调查企业的有效样本进行数据统计和系统分析之后，完成了《中国企业人力资源管理》。该按照现代企业人力资源管理的功能模块，分为制度建设、岗位管理、人员招聘、绩效管理、员工培训、薪酬福利、社会保障、高层管理人员等八个部分。现将《中国企业人力资源管理现状》各部分的摘要汇总如下：

制度建设现状

内容摘要：通过对国内企业人力资源管理制度建设总体情况、不同背景企业人力资源管理制度建设状况及建设途径分析，并对不同背景公司在人力资源管理制度建设方面的差异比较，认为中国企业在“人的管理”方面还处在从传统人事管理向现代人力资源管理的转型时期，强化现代企业人力资源管理制度建设，尤其“关心员工职业发展”的战略性人力资源管理势在必行；不同背景企业在人力资源管理制度建设及执行方面差异明显。

企业人力资源状况

内容摘要：我国不同背景企业人力资源在年龄结构、学历层次、人力资源管理人员配置等方面差异明显。国内企业基本上是每100名员工配置1名人力资源管理人员；企业人员规模越小，人力资源管理人员配置越多。

岗位管理现状

内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理

情况存在一定差别。

劳动用工招聘现状

内容提要：我国企业劳动用工总体上已初步规范，逐渐市场化。企业发布劳动用工信息主要以招聘会为主，以媒体广告和人才交流中心为辅。从社会上招聘已经成为中国企业新增人员的最主要来源。面试是企业录用人员必不可少的环节。大部分企业已有能进能出用人机制。进一步分析表明，中小企业、建筑企业、批发零售餐饮企业用工市场化程度高，但亟需加强劳动用工制度建设并认真执行劳动法规；西部企业弱于制度建设，中部企业弱于制度执行。企业上市促进了其劳动用工的规范化和市场化。

人员绩效考核现状

内容摘要：人员绩效考核还没有普遍成为我国企业必须进行的一项人力资源管理工作。人员绩效考核结果主要应用于“奖金分配”和“调薪”。建立考核指标体系是大部分企业实施人员绩效考核必备工作。国有企业尤其是金融业、水电煤气业、交通仓储邮政业等行业建立考核制度和实施考核的面较广，但执行不力，考核实施效果一般。企业规模越大，人员绩效考核的规章制度和实施管理相对较好。中小型企业人员绩效考核效果差于小企业和大型企业。上市促进了企业提高人员绩效管理水乎。

企业员工培训现状

内容摘要：通过对国内不同背景企业员工培训状况的问卷调查和有效数据的分析，发现企业员工培训工作仍处于不稳定和低水平状态，培训工作的效益难以体现；培训的制度化、规范化程度较低，现有的培训脱离实际，有待反省企业培训的目的、任务、内容和方法。

薪酬管理现状

内容摘要：我国大部分企业员工对薪酬表示满意；大部分企业在薪酬管理上实行分类管理，技术、销售及其它人员薪酬结构各不相同；长期激励的主要形式是虚拟股票；多数企业人均月收入在800~2500元之间，多数企业人工成本占总成本的比例在30%以下；企业一般参照同类企业经验数据和本企业历史水平确定工资标准。

相关社会保障现状

内容摘要：社会保障制度是企业人力资源管理的重要政策环境，调查发现，各类社会保险企业参险率和离退休职工管理社会化率总体上离广泛覆盖的目标还有差距，而且不同类型企业间的差别很大。需要深化改革，加强执法和监督，为企业创造更公平的市场竞争环境；企业也要提高认识，贯彻落实各项社会保障制度，从长远的角度考虑人力资本投入，建立符合市场经济规律和现代企业制度要求的人力资源管理体系。

企业高层人员管理现状

共2页, 当前第1页1

大学的调查报告篇四

近日，《中国企业招聘风险调查报告》正式发布，调查显示有高达80%以上的企业发生过劳动争议，99%的企业遭遇过简历造假。

据了解，此次调查由国内知名的员工雇前背景调查平台91背调发起，报告选取了北京、上海、深圳、成都等10多个城市3000多家企业为样本，分析中国企业招聘中遇到的风险，为企业做好员工入离职风险管理提供依据和参考。

调查结果显示，53.9%的企业招聘一名核心员工到岗平均需要1个月以上时间，58.6%的企业员工平均在职时间不超过3年；80%以上的企业发生过劳动争议，发生争议的前三个原因分别是因除名、辞退和辞职、离职发生争议，因劳动报酬、加班费发生争议，因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生争议；其中有20.2%的企业单笔损失在5万元以上，有3%的企业单笔损失在30万元以上。

调查发现，员工入离职管理的不规范性是产生风险最为重要的来源，无论是招聘、在职和离职均有大量企业出现因员工发生不良行为而产生风险，同时，发生不良行为的员工通过跳槽又将风险传递给了更多企业。其中，求职者面试失约、编造工作经历，夸大工作岗位职责、篡改工作时间是企业招聘过程中遇到的最多情况；离职不告而别、不办理离职手续、不全面履行工作交接义务、煽动他人离职是企业发生最多的员工离职期间的违约行为。

调研数据反映了中国企业面临的招聘风险正在急剧上升，折射了中国职场诚信问题的严峻性，需要企业在招聘过程中规范招聘流程、严格入职审查、注重合法用工。同时，加强企业间协作，构建职场失信联合惩戒机制，共同打击和防范职场失信行为也是当下社会和企业的强烈需求。

大学的调查报告篇五

由中国企业家调查系统编制的《2016中国企业经营管理者问卷跟踪调查报告》11月11日正式对外发布。报告显示，随着市场需求回暖，企业景气温和改善，企业家信心有所恢复。不过，在产能过剩和成本上升的双重压力下，实体经济仍面临不小的考验。

此次调查是中国企业家调查系统课题组进行的第24次年度跟踪调查。这项调查从今年8月至10月组织实施，以企业法人代表为主的企业家群体为调查对象，参考我国经济结构，按行

业进行分层随机抽样，回收了1960份有效问卷。

调查显示，在库存趋于见底及去产能政策不断推进的背景下，企业产品销售价格下跌趋势有所缓和。认为目前企业产品价格比去年同期“下降”的企业家占比上年低了5.9个百分点，而价格“上升”的占比上年高了2.2个百分点。

这“一低一高”的转换中，企业的盈利也在好转。认为目前企业盈利“正常”或“好于正常”的企业家占43.6%，不仅比上一年上升3.4个百分点，而且创下20以来的最高比例。

随着盈利的改善，企业家的预期也在改善。关于目前企业的综合经营状况，认为“良好”的企业家占27%，认为“一般”的占52.4%，认为“不佳”的占20.6%；认为“良好”的比“不佳”的多6.4个百分点，这一数据为近三年来的最高值。

企业家对企业现状满意程度也处于近四年来的较高水平。对企业现状“非常满意”或“比较满意”的企业家占33.5%，比2015年上升了5.2个百分点，其中“非常满意”占1.6%，“比较满意”占31.9%；“一般”的占35.7%，“不太满意”或“很不满意”的占30.8%。

值得注意的是，在企业经营和企业家满意程度温和改善的同时，行业分化特征更为突出。，经营状况相对较好的行业有农林牧渔业、电力热力燃气及水的生产和供应业、信息传输软件和信息技术服务业、租赁和商务服务业以及制造业中的医药、汽车、电子设备等，认为“良好”的比认为“不佳”的多20个百分点以上。而采矿业以及制造业中的化纤、非金属制品等行业经营状况相对较差，其认为“良好”的比认为“不佳”的少20个百分点以上。

另外，随着中国经济的企稳向好，企业家信心有所恢复。认为当前宏观经济形势“很好”或“较好”的占20.3%，高于2015年2.7个百分点；认为“一般”的占43%，高出2015

年4.9个百分点;认为当前经济形势“很差”或“较差”的企业家占36.7%，比2015年下降了7个百分点。

尽管当前形势稍好，但产能过剩和成本上升，已经成为当前压在实体经济身上的最为突出的重负，是当前制约中国经济持续健康发展的关键问题。

从国际通行的反映产能利用情况的指标设备利用率看，当前我国企业总体平均设备利用率仅为68%，大大低于国际通行的80%左右的正常水平，仍处于产能严重过剩状态。认为本行业产能过剩“非常严重”的企业家占13.1%，“比较严重”的占58.1%，认为“基本不存在”的占28.8%。在企业设备利用率的预计方面，调查结果显示，预计20设备利用率在“75%及以下”的企业家占53.1%，“75~90%”的占30.5%，“90%以上”的占16.4%，预计年企业总体平均设备利用率为70.8%，其中制造业企业预计为70%，与2015年的调查结果大体相当。

值得注意的是，产能过剩存在明显的行业差异。在部分行业产能过剩问题突出的同时，也有一些行业特别是现代服务业存在良好的发展空间，这为推进产业结构升级和经济转型创造了良好的条件。具体来说，纺织、造纸、非金属制品、钢铁、通用设备等行业产能过剩问题突出，产能过剩“比较严重”或“非常严重”的企业超过八成;农林牧渔业、电力热力燃气及水的生产和供应业、信息传输软件和信息技术服务业、租赁和商务服务业则相对较好，超过四成的企业家认为“基本不存在”产能过剩。

成本快速上升的问题仍在延续。调查发现，关于“当前企业经营发展中遇到的最主要困难”，企业家选择比重最高的前两位都是关系成本的问题：“人工成本上升”(68.4%)、“社保、税费负担过重”(50.2%)。此外，企业的原材料和环保成本也有所上升，企业特别是中小企业融资依然困难。在资金紧张的影响下，企业平均融资成本高达8.33%。部分城市房价快速上涨带来的资产泡沫比较明显，对这一新问题企业家担

忧可能对未来经济和企业发展带来较大的风险。