

# 最新人力资源的调查报告 企业人力资源 调查报告(精选5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 人力资源的调查报告篇一

我国大多数民营企业是家族企业。根据最新的一次全国民营企业普查资料，民营企业内部普遍实行家族制管理，已婚企业主的配偶50.5%在本企业做管理工作，9.8%负责购销，已成年子女20.3%在本企业做管理工作，13.8%负责购销。而在亚洲，由于市场经济发展的时间不长，约半数以上的大型企业以家族所有的形式存在。知名的家族更是比比皆是，李嘉诚父子成功的故事为许多人津津乐道。

家族企业“打虎亲兄弟，上阵父子兵”，公司治理结构在一段时间内反而显得简单，但同时也埋下了隐患。在企业做大后，原先靠亲情维系起来的不明晰的产权如果处理不当，有可能引发内部争权夺利，不少家族企业内部人才缺乏却又不愿意管理权旁落。许多暴露出的问题表明，中国的家族企业面临着巨大的成长挑战和观念升级。

民营企业由于收入低、人才成长环境欠佳，加之家族式的管理对人才晋升等要求的局限，引进并留住人才有一定的难度，使得人才匮乏成为民营企业可持续发展面临的首要问题。仔细分析不难发现，民营企业人才匮乏的症结在于人力资源管理的不得力，具体表现在以下几个方面：

### （一）缺乏正确的人力资源管理观念

民营企业的大部分决策者还没有对人力资源管理有一个深层次的认识和了解，人力资源管理的基本观点是：建立一种有效的管理机制以最大限度地获取人才、培养人才、发挥人才的潜质。人力资源管理强调与员工的交流，重视公司文化和凝聚力，培养员工对公司的责任和认同感。而目前我国的许多民营企业对这一观念的理解仍然停留在事务性管理层面，以组织、协调、控制、监督人与事的关系为职责，谋求人与事相宜为目标，以事为中心，要求人去适应事，强调使用而轻培育，将人视为成本算人头账，而不算人力资本账，使人力资源管理水平停留在较低的层次上。

## （二）缺乏人力资源战略规划

近年来，民营企业的发展迅速，人力资源呈现供不应求的局面，尤其是中高级管理人员和技术人才的缺乏使得民营企业发展的后劲不足。作为一个企业不能等到用人时才去找人，而应事先有人力资源规划。在企业的战略目标、经营计划、生产计划、财务计划的基础之上形成本企业的人员替补计划、招聘计划、退养计划、发展计划等。谁是企业未来的领导人？谁是企业未来的“领头羊”？这是每一个民企老板必须经常思考的问题。许多民营企业业主存在功利主义，有开发培养人才是“为他人作嫁衣裳”的顾虑，对人才只用不养，缺乏充分开发培养、合理使用、有效管理人才观念。这种观念无疑将企业人才的能力局限在现有水平上，不能有效地挖掘员工潜能，更是对员工积极性和创造性的极大挫伤，其后果必然极大的阻碍了企业自身的发展。

## （三）员工流失快，人才稳定难

在现代市场经济条件下，人才流动速度越来越快，机制越来越灵活。很多民营企业老板认为只要有钱，不愁在市场上找不到人。可是他偏偏忘了，骨干人员的离去，带走的不仅是技术、市场及其它资源，而且更可怕的是遗留下来的不安全感和不稳定感，使得员工心态不稳，进而引发“跳槽”，整

个员工队伍流失加大，甚至导致高层管理人员的流失过快。严重影响了士气及整个组织气氛。有资料表明，我国民营企业员工跳槽现象十分严重，有的企业员工流失率达25%，以至于影响到企业正常的生产经营。企业由此陷入了招聘一流失一再招聘的不良循环中。这一方面加大了人力资本损耗，使人力成本上升；另一方面也使企业正常的生产经营秩序难以维持，影响了企业战略目标的实现，损害了企业的形象。对企业来讲，人才队伍的相对稳定是必要的，流动异常，不利于工作的延续和事业的发展。

#### （四）人员招聘不规范，方法单一

人员的招聘本身应具有很明显的计划性、程序性和科学性。而我国相当一部分民营企业由于缺乏规范的招聘规程，在招聘时没有详尽周密的招聘计划，其招聘往往呈现出“现用现招”的特点。结果往往是招聘者重复性地到本地或跨地区的人才市场上去寻找企业所需要的人才，这样既费时，又费力，造成了招聘成本过高，而且企业难以招到满意的人才。

#### （五）管理人员素质偏低

在知识经济时代，对企业员工的素质要求越来越高。随着民营企业的发展与壮大，接踵而来的问题是人才的缺乏，尤其是缺乏高素质的管理人才。目前民营企业管理人员的现状是：

##### 1、学历不高

除了一些集团化发展的企业及一些从事高科技行业的人才素质较高之外，由于民营企业大多数是家族式管理，其管理人员多是家族成员或企业的创业元老，而他们当中大部分的学历偏低。

##### 2、缺乏现代企业管理的基本知识

一般来说在民营企业中从事人力资源的管理者缺乏现货企业管理的基本认识，不大懂得按现代企业制度运行企业，在管理方式上，大部分仍处于经验管理阶段。

### (3) 专业结构单一，复合型的管理人才少

尤其在一些民营高科技企业中，大部分管理人员都是单纯学技术出身的，知识结构太单一，缺乏必要的相关管理知识。民营企业如何拓宽提高人才素质途径的渠道，如何通过科学配置，整合人力资源、充分发挥人才整体效应、实现素质与结构的和谐，就显得非常重要。

### (六) 人才晋升难，发展空间小

由于大多数民营企业属于家族式企业，因此，在人才选用和晋升时，最为担心的是这些人才对企业或老板的忠诚。一方面，企业感到原有的亲戚朋友创业元勋的能力、学识和素质已难以胜任企业的持续发展，急需从外部选聘人才。但另一方面又顾虑从外部选聘的人才是否和自己一条心，能否忠于企业，忠于职守。在这种心理影响下，导致企业以家族成员利益为中心，企业内从财务到人事等核心部门充斥着本家族人士，从而造成近亲繁殖。相应地，则把引进的外来人才放在各种框框的控制内使用，把人才手脚捆起来跳舞。在晋升、培训机会的分配与安排上，不是以员工的能力与实际需要为标准，而是将外聘人员当作“外人”，一律拒之门外。

### (七) 强调管理，忽视激励

大多数民营企业的人力资源管理基本上还处于传统的人事管理阶段，过于强调组织中的管理制度与管理程序的制定，忽视了建立和健全有效的企业激励机制。现代企业的人力资源管理更多地把人看成是一种活的资源来加以开发、利用，把激发人的热情、增强人的能力作为人力资源开发的重要目标。通过有效而正确的激励技巧，激发出每个人内在的活力，使

其始终保持一种积极进取、奋发向上、勇于拼搏、开拓创新的精神状态，把潜能最大限度地释放出来。

目前许多民营企业认识到了人才的重要性，并以较高的工资收入或其他物质激励方式吸引人才，但在对人才资源管理的过程中，单一地以增加报酬激励员工的工作激情，忽视非物质的激励方式(如理想激励、目标激励、榜样激励、培训激励和自我实现激励等)，忽视良好的企业组织环境的培育，使得企业缺乏凝聚力，员工缺乏归属感。

#### (八) 注重培训的形式和数量，忽视培训的内容和质量

随着民营企业的不断发展壮大，企业本身也认识到培训是人力资源开发的重要手段，许多企业投入了大量的人力、物力、财力搞培训，结果却是受训者对培训内容兴趣不大，参训的积极性不高，培训对促进管理及人员素质的提高作用不明显，培训的整体效果并不理想。究其原因在于国内许多民营企业的培训往往“头痛医头，脚痛医脚”，具有被动性、临时性和片面性，缺乏系统性和科学性。培训目标并没有与岗位相联系。培训并没有与员工的工作绩效的提高相联系。培训并未与员工个人发展相联系。只图完成任务，办了多少期班、培训了多少人，至于为了适应企业的发展所应该做哪些培训缺乏深刻的理解和认识。缺乏培训要求的调查，并且缺乏培训体系的规划，培训手段落后，培训形式单调，培训方法不适应成人学习特点，培训者专业化素质不高，培训资料和教材缺乏，培训政策不到位等等都给培训工作带来了挑战。

#### (九) 人事法规政策淡漠

我国民营企业中，由于部分企业经理只知道技术、产品与市场的重要性，而对人力资源管理的重要性认识较少，所以选用人力资源管理人士随意性很强。这些人力资源管理者基本上身兼多职，既不懂劳动人事政策，又没有劳动人事管理专业知识和经验，在管理上根本不考虑人事法规政策，完全依

照老板的旨意行事，老板让怎么干就怎么干，企业的建章建制、医疗保险、社会保险等管理也不健全。该与员工签订劳动合同的不签，该给员工交纳社会保险的不缴，由于劳动力市场的买方特点，员工只得接受不合理条件的限制，这就使员工缺乏归属感、稳定感，增加了员工的流失率。更有部分民营企业为了点滴的局部小利，经常大规模的换人，造成人员流失率大20%，员工的基础队伍不稳，事业发展受到影响。有的民企甚至害怕员工在企业工作时间过长，企业将要给予其较多的福利待遇，而有意借故解雇资深员工，伤害了一些员工的感情。

（一）家族制企业管理的弊端改革开放20多年来，以家族制企业为主要的民营迅速。改革过程中，由于企业制度和管理模式尚未建立，所以在民营企业中家族制度而然地承担起整合资源的作用，家族制度的一些基本原则在企业经营管理过程中得到充分发挥，并适应了一定阶段的企业发展需要。这是因为：

(1) 到目前为止，我国个人和企业的商业信用不足，融资关系的建立往往需要靠家族血缘关系的支持，融资对象主要在家族和亲朋的范围中，出资人大都来自家族内部，家族内部的信任关系降低了企业内部的管理交易成本和监督代理成本，集资可以解决企业发展资金不足的且成本低廉。

(2) 家族式企业集中决策比较灵活的特点可以使企业抓住发展机会，家族内部的信息封闭有利于企业行动的保密性不给竞争对手以可乘之机。

(3) 民营企业的所有者面对“经营者持大股”、“企业家(经营者)创造利润”的社会舆论，对请人管理企业不能不多一分疑虑，多一分谨慎民营企业人力资源管理现状民营企业人力资源管理现状。在这种舆论下，职业经理人难以形成健康的职业道德规范。

但是，在完成原始积累以后，随着企业的进一步发展，家族制管理的固有缺陷就成为民营企业再上一个台阶的最大障碍。家族制管理的弊端有：第一，经营者选择面狭窄，无法满足企业对人才的需求。家族制企业选择经营管理人员往往局限于家庭血缘关系中，事实上继续依赖于企业主个人家族成员已经很难保证企业的继续发展了。企业家族围墙弱化了家族以外成员对于公司的凝聚力，家族企业“内部繁殖”现象严重，管理权也大多传子不传贤，传内不传外，家族外成员在企业中始终有一种被排斥和被抛弃感。选择优秀人才的范围狭窄，必然企业的经营效率。第二，集权式管理模式容易导致企业战略决策失误。企业主个人独断决策，随意性大，影响决策的质量和性。特别是在一些私营企业主小有成就时，以为自己理所当然成了企业家，盲目自信，更容易沿用过去成功的经验决策方式。这类家族制企业决策灵活、规范性低，以经验直觉为基础，信息收集、处理、利用无规则，信息沟通方式主要为非正式的偶遇式，信息成果准确度及操作性均较差，对于市场、政策和管理咨询等现代信息服务非常陌生。粗糙的决策往往不影响他们发迹，但在企业的长期发展中这种决策会带来无穷后患。第三，缺乏科学合理的约束管理机制，对家族以外的人员缺乏凝聚力。

经营者的权利无制约，缺乏有效的监督，企业不是靠健全的机制进行管理，而是凭经营者主观的经验和常识，靠简单的信任和亲情去约束人。以人情代替制度，使企业管理制度扭曲。过分依赖情感的作用，势必削弱企业管理者的“制度意识”；难以形成制度化管理。在这些民营企业中，许多人才往往是有责无权，大小事只能按老板的旨意行事，存在太多的独裁和专制。这必然会使崇尚科学与民主的人才和老板及原体制发生冲突，由开始重用到冷淡、到不用，最后只能是自动离去。

## （二）家族制在企业人力资源管理上的弊端

1、在人力资源制度安排上，随意性代替规范化家族企业的经

营管理机制从根本上有别于国有企业，具有很大的自主性和灵活性，这有它适应市场供求关系积极性的一面，但表现在人力资源配置方面，基本人事制度不健全，对员工的招聘、录用、培训、晋升和辞退等没有一套科学、合理的制度规范和操作程序，往往凭企业主的以往经验和主观判断，随意性很大，感情多于理智，内外有别。对家族成员因人设职，亲朋好友不管能力高低都被安排在重要的岗位；家族以外的员工岗位设计不合理，职责过大，要求苛刻，一旦违规处罚过重，这样不仅挫伤了非家族成员的工作积极性，也很难把高素质人员招至麾下。因此，家族企业在规模扩大以后，必须建立科学、公正的用人机制，用“规制”代替“人治”，任人唯贤，按照制度规范招纳贤才，充分发挥人力资本潜力，适应多层次、宽跨度的综合性企业管理对人力资本的需求。

2、在人力资源配置上，重学历轻能力我国家族企业大多是在城乡个体工商户、各类专业户的基础上发展起来的，企业主文化层次较低。这些企业主在自己创业的过程中，深深体会到知识对企业发展的重要性，纷纷招聘高层次的专业技术人员和管理人员到自己的企业，为企业的进一步发展奠定了人才基础，这是非常可贵的转变。但在人才认知上，不少家族企业极易走向另一个极端：“唯学历论”。不分析工作岗位需要，不讲究职责分工，不计聘用成本，一味追求受聘者的高学历民营企业人力资源管理现状民营企业人力资源管理现状。以致出现了门卫必须专科毕业，一般操作工必须本科毕业的现象。慕虚名而不求实效，用高学历装点企业门面，作为向世人夸耀的资本。这不仅极大浪费了国家的人力资源，增加了企业的成本支出，也直接影响了企业的经济效益。据调查，家族(民营)企业最缺乏的核心员工是：专业营销人员、熟练技术工人和职业管理人员。这类人员并不能完全通过学校培养出来，而必须经过市场经营实践锻炼才能造就出来。家族企业员工整体素质较低，人才匮乏，确实需要引进大量高层次人才，特别是有经验、懂技术、会管理的复合型人才，但高学历并不等于高素质，如果一味追求高学历而忽视聘用人员的工作经验、团队精神、协作能力、创新意识等方面的



素质，则是舍本逐末。企业人才配备的关键不在于有多少高学历、高职称人员，关键在于人力资源搭配合理，人才的知识结构、年龄结构、专业结构、性别结构优势互补，发挥整体协同优势，与企业的生产经营相适应，提高人力资源的整体配置效率。

3、在人才结构上，重视技术型人才轻视管理型人才毋庸讳言，技术进步已经成为企业发展的重要基础，没有先进的技术支撑，产品在市场上必然缺乏竞争力，影响其经济效益但很多家族企业人才结构单一，过分注重技术领域，而忽视管理人才的引进与培养民营企业人力资源管理现状论文。在家族企业中，尤其是高企业中，创业者往往是企业的专业技术人员，是本行业的行家里手，在技术创新、产品开发方面有着自己的优势。但作为企业主，易陷入经验主义，片面认为有了先进技术就能生产出高质量的产品，就能占领市场，从而获得利润，甚至为了追求技术先进而进行研究开发。家族企业大手笔的引进专业技术人员，而不注意管理部门人员的配备，缺乏人力资源管理的统一部署和协调配合，忽视了科学管理在企业经营中的重要作用，形成了发展不协调的局面，结果企业虽然有先进的技术能力，产品性能也很好，但由于管理跟不上，成本降不下来，销售上不去，售后服务搞不好，企业的整体经济效益并没有很大改观。实际上，家族企业规模扩大以后，更为缺乏的是高素质、复合型的高层经营管理人才，特别是企业策划、资本运营、职业经理等方面的管理人才，家族企业人、财、物的配置，产、供、销的衔接，技术、资源、信息的利用，都离不开管理人员的指挥和协调，在企业生产经营的每一个环节都有合适的人才，才能使企业所有的经济资源得到合理利用和最佳组合，发挥企业的最大潜力，获得最大的经济效益。

4、在激励机制上，用物质刺激代替精神关怀有效的激励机制能够极大的激发员工的潜能，调动员工的工作热情，为企业创造出更多的财富。激励是一项科学含量很高的复杂工作，家族企业要结合本企业的实际，建立科学合理的激励机制，

运用有效的激励，提高员工的士气和忠诚感。但在家族企业中，企业与员工之间基本上是一种雇佣与被雇佣、命令与服从的关系，企业主对激励的理解十分简单，认为激励就是“奖励加惩罚”，把员工看成是为自己挣钱的“机器”，不仅缺乏长期、有效的激励机制，激励手段也过于简单，主要就是物质激励形式，干得好就加薪，做不好则扣钱民营企业人力资源管理现状民营企业人力资源管理现状。从上分析，当员工的货币收入达到一定数额后，再增加单位货币收入的边际激励效果将呈递减趋势，金钱的激励功能弱化，激励强度下降，物质激励并不总能起到预期的作用。按照行为科学理论，企业员工不仅是“经济人”，更是“社会人”，他们是复杂社会系统的成员，不仅追求物质利益，更有社会心理方面的需求。因此，企业在物质激励方面，也要进行激励手段的创新，可以通过工资、奖金、红利、利润分享、员工持股、股票期权等多种方式；特别是在精神激励方面，把企业目标与员工利益结合起来，使其产生强烈的责任感和归属感，使工作本身变得更富有挑战性和开拓性，给员工创造实现人生价值的机会，创造有特色的企业文化，注重感情投入与人文关怀，在提高员工的自我发展意识中从整体推动企业的发展。

5、在人才开发利用上，重视人才引进，轻视人才培养家族企业人才的引进与培养是一项长期而细致的工作，企业必须制定完善的人力资源开发与培养战略，并在企业中形成合理的人才梯队，才能使企业的发展常盛不衰。但有的家族企业有严重的急功近利思想，短期行为较为普遍。表现在人力资源开发管理上，不愿意自己投资培养，不愿承担人才投资成本与人力资源投资风险，总想坐享其成，挖其他企业人才墙脚；或者等到人员空缺影响正常运作时才急急忙忙向外界招聘，由于时间仓促，很难保证录用人员的质量民营企业人力资源管理现状论文。从长远看，家族企业必须创造具有自身特色的人才培养与再生机制，以自己培养为主，外来引进为辅，企业的发展规划必须有相应的人力资源开发培养计划相配套，制定继续教育和终身教育规划，把人才培养作为部门领导绩

效考核的重要内容，为员工提供一个继续和自我发展的空间，关心员工的工作环境和发展环境，使其有一个施展才华的舞台，保证家族企业对人力资源的吸引力，维持人才数量和质量稳定性，解决家族企业高级人才流失问题。

## 人力资源的调查报告篇二

近日，厦门市行为科学学会、战略人力资源专家机构仝博咨询、福建省企业人力资源发展促进会等联合发布了一份《xx年福建企业人力资源管理现状调查报告》。据了解，该报告已经连续发布10届，调查范围全面覆盖了福建省各地市及各种类型、规模的企业。

### 应届生试用期流失超一成

我省企业人才招聘渠道比较全面，基本能适应现代人力资源管理的要求。调查显示，网络招聘和内部推荐仍是主流渠道，92%的企业选择了网络招聘，内部推荐占到了82%，都比上年增长了3%。猎头公司和媒体广告的选择下降得比较多。

调研发现，随着移动互联网平台的迅速发展，不少企业采用线上线下的多渠道组合招聘，特别是金融、地产、it、电商等行业。而且，新的网络招聘渠道不断增加，云招聘兴起，大数据时代的到来，使得网络招聘效率提升，也具有了更高的精确度。

在人员选拔上，“问答面试”仍是我省企业在人才选拔上的最主要方式之一，面试占比虽然比上年有所下降，但仍达到了91%；“知识技能测验”占61%，继续保持较快增长，上年是57%，而xx年仅占37%；而选择心理测试的企业则持续下降，占比11%，上年是14%。xx年占到了21%。

调研同时发现，在招聘效果上，效果一般和比较有效旗鼓相当，分别占比48%和46%，而试用期流失率高依然是个突出问题。

题。数据显示，应届毕业生试用期流失率明显高于企业员工整体流失率，超过10%，而企业员工的平均离职率随着85后员工占比增高而加大。

对薪酬很满意的只占1%

调查显示，在“薪酬与工作业绩挂钩”上，75%的员工认同要科学设计薪酬结构和挂钩比例，认同和接受业绩对薪酬收入调节作用，还有22%的员工认为应提高现有的挂钩比例。

在薪酬的外部公平性上，62%的员工认为差不多，但也有23%的人认为偏低。课题组认为，外部公平性对员工影响巨大，是企业能否吸引和保留人才的关键。因此，企业在设计薪酬时至少要保证在关键人才或岗位上有竞争力。

此外，调查显示，在薪酬自我公平性上，很满意和很不满意的都只占1%，34%的员工较满意，49%的员工表示“一般”，比上年增长了4%，不大满意的占了13%。

业者认为，如果一个企业长期处于“一般”的状态，员工的潜力和主观能动性将受影响，很难打造一支有战斗力的团队。

不过，薪酬的自我公平是一把“双刃剑”，公平性不够会挫伤员工积极性，过度强调自我公平，则又容易吃“大锅饭”。

数据还显示，我省企业最主要的定薪方式是“由hr按工资标准制定”，占到40%，比上年提升了9%；岗位评价、个别协议占39%，下降了4%；而由公司领导临时定和由用人部门与其谈判确定的占比都是14%。

## 人力资源的调查报告篇三

为了解企业人力资源管理状况，增加社会实践经验，近期我对泰峰房地产经纪有限公司人力资源管理状况进行了调查，

调查采取咨询、看资料与人交谈的方式进行。现调查结束，经梳理归纳，有关调查情况报告如下：

本次调查对象为泰峰房地产经纪有限公司，该公司地处市静安区江宁路518号，主要经营房地产中介，有员工近50名，注册资金为1000万元人民币。泰峰房地产经纪有限公司自20xx年成立以来，始终坚持“诚信为本，承诺是金；规范服务，共创效益”的原则，为客户提供质优价平的房地产产品，使得经纪业务蓬勃发展，取得了较好的经营效益，在社会上具有良好声誉。

本次主要是调查泰峰房地产经纪有限公司人力资源管理状况，通过实地查看、交流座谈、看资料的方式，该公司在人力资源管理上有以下四方面特点：

### （一）加强用工管理

泰峰房地产经纪有限公司不大，员工不多，但十分重视用工管理，着重做好三方面工作：一是把好员工入口关，在新员工招聘中，把好学历关、技能关，通过考试、面试筛选应聘人员，做到择优录取。二是抓好新聘员工培训，凡是新聘员工都要进行岗前培训和入职培训，一个月培训满，经考核，政治思想和业务技能合格，才能正式上岗工作。三是按才使用，根据员工的基本技能、兴趣与特长安排不同的工作岗位，尽量发挥员工的特长，使员工能够做好工作，最大限度发挥人力资源优势。

### （二）加强人工成本管理

泰峰房地产经纪有限公司加强人工成本管理，有效控制员工总量，做到不浪费人力资源。一是建立岗位目标成本责任制，员工承担什么工作，拿什么工资。管理、后勤岗位拿基本工资和奖金，营销岗位拿保底工资和提成，根据年初制定的效益指标，制定成本控制总额，自上而下层层分解各项具体指

标，落实到每一个岗位。二是对人工成本实行目标管理，以企业人工总成本为目标，落实到所有的岗位，明确责任，使每个员工工资收入与实际工作成果挂钩。

### （三）充分运用激励

泰峰房地产经纪有限公司为鼓励员工积极工作，取得良好经营业绩，充分运用激励。一是薪酬激励。该公司把员工的薪酬与绩效挂钩，以经济利益的形式来激励员工的积极性，让他们感到个人利益与企业整体利益息息相关，愿意为企业整体利益服务，比如营销员工多做业务多拿提成，管理、后勤员工努力工作，提高企业整体效益，多拿奖金。二是精神激励。泰峰房地产经纪有限公司对员工做到尊重、理解与支持，信任与宽容，关心与体贴，有效培育员工对企业的忠诚和信任度，使员工提高工作积极性，刻苦勤奋工作，提高工作效率和工作质量。三是事业激励。泰峰房地产经纪有限公司对做出工作成绩的员工，给予名声、荣誉以及相应的地位，使员工感到工作有前途，更加施展才华，努力为企业工作，创造更好的工作成绩。

### （四）保障员工合法权益

泰峰房地产经纪有限公司把保障员工合法权益作为建设和谐企业的一项重要工作切实抓紧抓好，以此稳定员工队伍，增强企业凝聚力。一是按国家《劳动合同法》等有关法律法规精神，与员工签订劳动合同，为员工办理养老、公积金、医疗保险、失业及工伤婚育保险，维护员工的切实利益。二是执行国家规定的劳动时间、休息时间和节假日加班费制度，切实维护员工的利益。如节假日房地产经纪业务多，该公司按国家规定发放节假日加班费。三是举行各种文体活动，丰富员工业余生活，陶冶员工思想情操，增加员工的幸福工作指数。四是关心员工身体健康，每年为员工免费进行一次健康体检，确保员工身体健康。

通过对泰峰房地产经纪有限公司人力资源管理状况的调查，我总体感觉该公司人力资源管理状况良好，主要表现为三点：

### （一）加强用工管理提高企业竞争力

作为一家房地产经纪公司，员工素质相对要比其他行业高一点，比如房地产经纪员工一是要有良好的人文素质，说话文明，待人接物有礼仪，能给客户留下良好印象，使大家愿意来办理业务；二是要有扎实业务素质，懂得国家房地产交易的政策法规，懂得国家房地产交易办理手续程序，懂得银行业务，能够办理好房地产交易的全部手续，获得客户的满意；三是要有敬业精神，办理房地产交易会遇到很多困难和问题，房地产经纪员工要想方设法帮助客户办理好，使每个房地产交易业务顺利完成，获得交易双方客户的满意。泰峰房地产经纪有限公司加强用工管理，提高了员工素质，使员工能够做好工作，促进了公司房地产经纪业务的发展。

### （二）充分运用激励促进员工认真努力工作

要使员工认真努力工作，要有相应的管理措施，特别要关心员工的经济利益。泰峰房地产经纪有限公司通过薪酬激励、精神激励和事业激励，提高了员工的工作积极性，使员工真正感到工作不仅是为了企业，而是在为自己工作，于是就有无穷的动力促使员工刻苦勤奋、认真努力工作，完成全部工作任务，取得良好经济效益。有些企业之所以员工工作积极性不高，是缺乏有效的激励，存在干好干坏一个样、吃大锅饭的情况。

### （三）保障员工合法权益促进企业和谐稳定

团结和谐是企业兴旺发达的基础，也是企业凝聚力的所在。而要企业团结和谐，保障员工合法权益是关键。泰峰房地产经纪有限公司切实保障员工合法权益，夯实了团结和谐的根基，使员工愿意在企业工作，做到忠诚于公司，时刻维护公

司的利益，与企业风雨同舟，荣辱与共。切实保障员工合法权益，使员工感到企业真正做到以人为本，员工也自然而然把自己看作是企业的主人，做到心往一处想，劲往一处使，真心实意为企业工作，努力完成企业布置下达的工作任务，力争把工作做完做好，实现工作的完美与高效。

通过对泰峰房地产经纪有限公司人力资源管理状况的调查，我深深感到：随着经济社会的发展，人力资源作为最宝贵的资源，在企业经营管理中的作用越来越重要，企业能不能够创造效益，企业的成功与否很大因素决定于人，这基本的道理已为大家所共识。泰峰房地产经纪有限公司之所以能够在市场竞争激烈的房地产经纪业务中站稳脚跟，不断发展壮大起来，与重视人力资源管理分不开。泰峰房地产经纪有限公司人力资源管理的经验值得每个企业学习和借鉴，在企业管理中真正重视人力资源，发挥人的积极性、主动性和创造性，促进企业又好又快发展，迈向美好的明天。

## 人力资源的调查报告篇四

我此次市场调研报告的调查对象是杭州华辰国际饭店，调查的题目为《“员工第一”在杭州华辰国际饭店人力资源管理中的运用》。我于20xx年xx月7日14：00—16：30走访了大酒店人力资源部王伏经理，他向我介绍了大酒店员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了华辰国际饭店的《员工手册》和20xx年度各部培训记录。xx月9日14：00—17：00再次走王经理，在他的带领下我参观了大酒店的员工食堂、员工宿舍及员工活动中心，同时向我介绍了酒店如何与员工沟通、如何让员工参与管理。

### 自我鉴定

我是浙江工商大学成人教育学院夜大部的一名学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代企业管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的市场调研报告，我根据所从事的有



关工作经验及人力资源管理的知识，选择了杭州华辰国际饭店为调查对象，通过走访该酒店的人力资源部经理，查阅酒店的《员工手册》及20x年度酒店各部门培训记录，以《“员工第一”在华辰国际饭店人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。

通过此次市场调研，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

## 一、员工的招聘和录用

华辰国际饭店在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等方式获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。同时，酒店在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍酒店情况，员工工作的内容、要求，酒店所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法有助于华辰国际饭店选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在酒店长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

## 二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

华辰国际饭店从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。

酒店大酒店采用的较为有效的职业生涯规划开发实践方法有如下几种：

### (一) 重视员工培训

在酒店迅猛发展的今天，华辰国际饭店的管理者认识到人是酒店成功诸因素中的第一要，只有高素质的员工才能提高酒店的竞争力。他们不只强调短期的经济效益，并不因为培训会增加企业成本费用、降低利润额而勿视对员工的培训。因而，华辰国际饭店的管理者本着“员工第一”的原则，重视员工的培训，给他们提供各种再充电的机会。针对员工的特点提供一系列的培训指导，除了课堂培训外还有临时代理主管负责等参与式、启发式等多种方式。员工培训是全方位的，除了各种岗位技能培训，还有全面的素质培训。

## (二) 建立店内招聘系统

华辰国际饭店应采取公开方式如布告牌向全体员工提供空缺职位的信息，使符合要求的员工有机会参与应征。同时，在酒店职位发生空缺时，首先应在店内进行公开招聘补充，鼓励员工只要好好干就有提升机会，给员工以发展的空间。当酒店内无法补充时，再从店外进行补充。

## (三) 定期的工作变动

酒店员工特别是服务第一线的员工通常工作比较单一。员工长期从事重复的工作容易产生厌烦情绪，服务质量也会降低。华辰国际饭店通过工作轮换，安排临时任务等途径变动员工的工作，给员工提供各种各样的经验，使他们熟悉多样化的工作。通过员工交叉培训、工作轮换，既可以在一定程度上避免员工对单调岗位工作的厌烦，提高员工的工作积极性，又能节约酒店人力成本。此外，通过轮岗，使员工不仅掌握多种岗位的服务技能，同时还熟悉其他岗位的服务程序，有助于提高部门之间工作的协调。

## (四) 为员工提供自我评估的工具

员工要树立正确的职业发展计划必须要充分认识自己、了解自己，从而才能确定切实可行的职业目标。华辰国际饭店采

用了一套《人才基本素质测评软件》为员工进行自我评估提供帮助，该软件可以对每一位申请职业生涯设计的员工进行测试，通过测试，测试者能了解到自己最大的潜能和最适合从事的职位，从而能很快确定自己的发展方向，并在实践中最大限度的发挥自己的潜能。

### (五) 提供多种晋升途径

酒店中，服务第一线的员工往往发展前途只有一条，便是提升到管理岗位。尽管不少优秀的服务人员经过培训和锻炼后走上了管理岗位，并且完全能够胜任行政管理。然而，也有不少优秀的服务人员却无法做好行政管理工作，或者不喜欢从事行政管理工作，而服务工作第一线却失去了一批骨干。

对此，华辰国际饭店为前台服务人员和后台服务人员制定了两类不同的晋升制度，并为每个职位设立几个不同的等级。优秀的服务人员可晋升职位级别，增加工资，却不必脱离服务第一线。不同等级的服务员需承担不同的职责。例如：高级服务员不仅需完成自己的服务工作，而且需要培训新服务员。这样，既可以实现酒店对优秀员工的有效吸引力，又可以使企业达到合理用人的目的。

### 三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

酒店的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，华辰国际饭店为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使酒店管理者可以做出更优的决策，此外，华辰国际饭店的管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比酒店现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便

更好解决酒店经营管理中存在的问题。

华辰国际饭店让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该酒店除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

#### 四、关心员工的生活

相对于其他行业来说，酒店员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，华辰国际饭店的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工宿舍，员工餐厅的建设，为员工提供各种文体活动场所，丰富员工的业余精神生活，真正为员工营造一个“家外之家”。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持与帮助，解除了员工的后顾之忧。

#### 五、建立合理的薪酬体系

华辰国际饭店从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。

##### (一) 直接报酬

直接报酬主要指酒店为员工提供的基本工资、加班费、津贴、奖金等。为了提高服务人员的待遇，酒店推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从总经理到员工按决策层、领导层、服务层分成许多级别，各级别有因技术工种的不同有所不同的工资制度。这样可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的

管理人员的工资的不合理现象。

## (二) 间接报酬

间接报酬主要指员工的福利。华辰国际饭店采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

## (三) 非金钱性报酬

酒店管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“最佳员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。如有的员工希望有良好的人际关系，酒店就组织一些文艺活动、联谊会等社交活动以满足他们的需求；有的员工希望受人尊敬，拥有较高的威望，酒店可通过授予各种荣誉称号来激励他们。

通过以上几方面的调查，可以看出华辰国际饭店的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到酒店的人力资源管理中。正因为如此，华辰国际饭店才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

## 人力资源的调查报告篇五

市场经济就是竞争的经济，而市场竞争，归根结底就是人才的竞争。因此现在人力资源管理专业人士存在着缺口，跨国公司和本土机关企事业单位对人力资源开发专业人才是比较需要的。政府部门、科研机构，集团公司、外资企业和私营企业，涉及制造业、纺织业、金融业、零售业、酒店业、服务业、医药业等众多行业都需求着人力资源管理专业的学生。

国家职业统计部门20xx年“行业人才需求调查报告”显示，人力资源管理人才被国家列为十二种稀缺人才之一，该专业每年需求的人才缺口达40至50万，缺口大也就意味着更大的发展空间和更高的薪资标准。在强调以人为本的主题下，人力资源管理工作就显得非常重要。因此，在未来的两三年中，社会对人力资源管理专业的人员需求量会一直比较大的，但是个人认为需求量不会显著的增加。

在管理学类专业就业排名人力资源管理排名第四，虽然缺口比较大，但是对人员的要求水平也比较严，而且随着各大高校对人力资源管理专业的扩大招生，从20xx年人力资源管理专业的毕业生有212万到了20xx年的699万，不可谓发展迅速啊，但从中我们也是感受到了更多的压力。

在招聘岗位的介绍中我们可以看到需要我们要有的能力：

- 3、组织实施绩效评价面谈，根据绩效评价结果实施对员工的奖惩工作；
- 4、建立公司职位流动和晋升体系并提供政策支持；
- 5、协助上级领导完成其他相关绩效管理共作。

因此，作为人力资源管理专业毕业的学生要有扎实的理论知识且能灵活运用，必须要熟悉各种绩效评价方法和绩效管理流程，工作时要细心，责任心强，沟通表达、协调能力强，逻辑思维能力强，能与他人相处融洽。

自己感觉自己在和他人沟通的方面还是比较差的，尤其是和人沟通的方式总是把握不好。因此，我希望在以后在空余的时候多读一些关于沟通技巧的书，并可以与更多的人进行沟通，在与他人沟通的时候多运用一下书中的沟通技巧。在专业方面，自己认为在财务需要再进行一次学习，记得当初在学习会计与财务管理时没有充分重视这两科，没有进行深入

的学习与运用，只是为了考试而粗略地背了一下重点，但是感觉我们在将来的工作中这一方面是必须要了解的，起码财务报表要看的懂。

在目前社会竞争日益激烈的环境下，人力资源行业被越来越多的职场人士所关注，同时也逐渐由冷门专业发展成为快速发展的行业，所以选择这方面的人会越来越多，所以更要把握好自己的职业方向，在学校中学习好专业知识，在大三的这一年把自己将来所需要的证书考一下，在大四的时候找一家中型的企业可以实习一下。在以后的生活中更要时刻的抱有学习的心态，随时随地的进行学习，不只是理论知识，更重要的是实践知识与工作经验。更要拥有一颗强大、自信、热情的心，从事自己感兴趣的工作，处理好各方面的关系，在工作中强化自己，使自己可以变的更加完善，从而更好的规划自己的人生与职业。