

2023年企业人力资源管理调研报告总结(大全5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

企业人力资源管理调研报告总结篇一

人力资源是一切资源中最重要、最宝贵的资源，而且是惟一的“动态的资产”，经济发展与人力资源的有效利用成正比。如何有效、充分地利用人力资源，是现代企业管理的首要任务。在知识经济条件下，人力资源对中小企业的发展具有举足轻重的作用，人力资源管理工作是组织健康快速发展的保障。目前我国中小企业还没有形成一套科学合理的人力资源管理系统，无论是哪种类型的中小企业，其人力资源管理都存在着这样或那样的问题。为了解部门工作运程，发现并解决部门存在的问题。本人于2011年3月25日至4月30日来到*****有限公司开展关于企业人力资源管理状况的调查，通过调查发现企业人力资源存在的几个问题，及其存在问题的原因，现将调查情况报告如下。

一、企业人力资源管理存在的问题 （一）普遍缺乏人力资源战略规划

多数中小企业未针对企业的发展战略制定与之互相联系和配套的人力资源规划，在人才开发方面普遍缺乏前瞻性、预见性和计划性，出现诸多短视行为。冗员庞大，结构不合理，人才流失严重。目前，我国企业冗员问题尚未完全解决，一方面企业人满为患，一方面又人才奇缺。在制定发展战略时，往往忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略，人力资源与

企业发展战略不匹配。这样不但使企业很难随着发展的需要及时发现和选拔优秀人才,而且,现有员工的工作能力、技术水平、思想道德素质等也得不到发展,难以调动其积极性、主动性、创造性,更难挖掘员工的潜能,从而严重阻碍了企业发展战略的实现。

（二）缺乏合理的、能充分发挥人力资源效用的用人机制

一般基本上是领导提议,然后人事部门考察,最后组织任命。本来没什么,但是由于国有企业的所有者是抽象的国家,经营者却是具体的个人,这就难以保证企业负责人不损公肥私,而旧的、不透明的选人机制正好为这些行为提供了运作空间,因此难以做到公平公正,择优录用。再就是权责不分明,职位缺乏具体职责说明、工作指标以及配套的权力和奖惩标准,因此任职人员要么患得患失,放不开手脚,要么得过且过,敷衍了事。

（三）管理方式落后,激励机制不完善

目前,大多数中小企业对员工的绩效评估主要是基于企业既定目标下,员工对工作的服从和完成任务的效率,因而以职务晋升、年终奖、销售提成等为基础的奖励手段就成为对员工的主要激励方式。由于绩效评估的单一、不完备,使企业难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励,挫伤了员工的积极性、主动性和创造性,不利于其在企业中发挥更大的潜能。而配套的约束机制尚未完善、健全,使企业留不住人才,也造成了企业的人才损失。

（四）缺乏完善的人力资源开发和培养体系

要充分发挥人力资源的效用,不但要发挥员工的积极性和主动性,还要努力提高员工的素质和技能,这就需要对企业职工进行有计划、持续的培训、教育和开发。有些人认为这是学校或者员工自己的事情,不应该由企业来做,这显然是不

懂人才成长的规律。其实，企业的环境才是企业人才成长最好的学校，企业的经验和战略才是企业人才最该学习的知识，企业的经营实践才是企业人才成长的最好方式。遗憾的是，大多数的国有企业显然还没有意识到这一点，要不就是他们不愿意这样做，因为这些企业还仅仅停留短期的岗位技术培训上，而缺乏从开发人的潜能的角度，结合自身的发展战略，培养企业发展需要的各种人才，尤其是企业的经营管理人才。

（五）培训与发展机会缺乏

在员工培训方面，中小企业普遍缺乏系统性和连续性的培训工作，使员工能力的提高明显滞后于企业利润的增长。一方面，企业对员工的培训内容仅限于一般职业技能的掌握，培训方式也局限于师徒之间的“传、帮、带”，使仅有的培训成为了一种短期行为，大大制约了员工整体素质的提升。另一方面，由于企业更多关注的是短期的经济目标，而培训却无法给企业带来短期的经济效益回报，甚至有可能在员工得到充分的培训后离开企业，造成人才和资源的流失，这就使得中小企业不断的压缩甚至取消培训投资，以避免“入不敷出”的后果。在这种管理观念的影响下，造成了中小企业培训不到位，员工整体素质不能尽快提高的局面。

二、造成人力资源管理上存在问题的原因

我国企业现有的人力资源管理，大多数还是沿用计划经济体制那套人事管理模式。这一模式从五十年代到80年代基本没有什么变化，改革开放以来虽进行过一系列的改革，但从总体上看还处于传统的人事管理阶段，人事部门的职能多为工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等。在强调人才自由流动的市场经济体制下，这种与企业发展战略相脱节、缺乏一整套有效的激励和培训机制的人力资源管理模式已经难以适应市场竞争的需要。主要原因如下：

1、企业高层经营管理者缺乏现代人力资源管理的知识，全无

人力资源规划的概念;经营管理者的观念落后,仍然局限于节约人力成本的管理思想,没有人力资源开发和规划的意愿;虽有观念和意识,但因种种原因难以实行。

2、许多民营企业并没有重视人力资源用人机制的管理。在他们看来,只要有钱,什么人才都可以引进来;只要给钱,要他们做什么他们就该做什么。虽然改革28年了,但一些民营企业仍然延续计划经济时期的管理思想,表现为重物轻人;重生产管理,轻人力资源管理。

3、中小企业实行合理的具有竞争力的工资和福利制度,保证员工合理的经济收入及其增长,对于员工建立长期忠诚和调动工作积极性仍是起重要作用的。报酬是工作成就的一种体现,也是衡量企业公正与公平的一把尺子。但大多数企业并没有重视这方面的制度,造成大量人才的流失。

4、大多数中小企业安于现状,没有做到与时俱进,没有适时地提升企业的文化,把企业的文化价值观建立在注重人的能力充分发挥这一基石之上,企业的管理者不懂得一切经营管理活动都要围绕如何发挥知识型员工的积极性、主动性和创造性来进行,实现人尽其能,人尽其用,高效开发知识员工的能力与潜力。

5、对人员的培训开发缺少计划性、科学性和针对性,培训人员往往理论与实践脱节,不能很好地与管理实际相融合。现阶段,各个企业人力资源的开发途径主要是培训、交流、外派学习等,方式单一,模式呆板。以培训为例,各类培训班通常依循讲授、讨论、实践的链条式运作模式,缺乏必要的实战锻炼,培训过程中忽视素质锻炼和能力提高的关键环节,缺乏心理训练、形式单一、内容枯燥,培训者与被训者都缺乏正确的认识,单纯为了培训而培训,导致了培训收效甚微,员工甚至产生抵触情绪,培训最终流于形式。

三、加强中小企业人力资源管理的建议

人力资源规划工作是组织可持续发展的保障，其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。而能否制定并有效实施人力资源规划并不取决于公司规模的大小，关键的是要依据公司的发展战略和经营管理特点制定出适合自己的人才政策。针对当前大多数中小企业人力资源管理的现状和普遍存在的问题，提出以下建议：

（一）强化国有企业内部人力资源管理的战略职能

1、制定和实施人力资源规划，建立并完善绩效考核机制。长期以来，国有企业没有制定人力资源规划，绩效考核标准只依赖于传统的经验而缺乏客观性。制定和实施人力资源规划可以克服国有企业中人员富余和短缺的困境。完善企业的人力资源规划包括中长期人力资源的招聘、使用、培训和晋升等计划。合理的绩效考核机制包涵物质和精神两方面的内容，要充分体现企业内部的公正性和合理性，调动员工的积极性和创造性。

2、对人力资源部门进行调整，完善职能建设。按照现代人力资源管理的职能要求，对企业现有人力资源部门进行结构性调整，合并有关职能部门，建立完整的、适应现代企业人力资源管理要求的人力资源管理部，以克服传统的部门划分的弊端。加强企业人力资源管理部门的队伍建设，引进优秀的并具有掌握现代企业人力资源管理素质的管理人才，提高人力资源管理水平。

（二）建立有效的激励机制

随着全球经济一体化进程的到来，企业人才短缺的情况在加剧，企业争夺人才的竞争也日趋白热化。为了吸引、激励和留住人才，许多企业在待遇、条件、股权等方面多管齐下。中小企业面对人才外流的压力，传统的“管、卡、压”的刚性措施防止人才外流已收效甚微。因此中小企业要最大程度地尊重知识、尊重人才，应当在建立科学的薪酬制度与激励体制上下功

夫。企业也要根据人才的不同特点“按需激励”、“适时激励”、“适度激励”，注重激励的有效性、公平性、层次性、持久性，采用物质激励和精神激励相结合、正激励与负激励相联系、内激励和外激励相统一的方式，切实发挥激励机制的效能。

（三）要对企业职工的职业培训工作

由人力资源主管了解到，该公司一般都会直接聘用有一定工作经验，技能成熟的员工，但仍无法避免服务技巧等各方面的弱势。如若对员工进行培训，也会采取目前最普遍的内部培训方式，对于要进行入职培训的员工，大抵是自学员工手册之类的。培训方式单一，效果不明显。

有计划地实施职工职业培训，就是依据企业的当前及长远发展战略目标，即“立足当前，着眼未来”，以提高职工与任职有关的工作技能、知识、观念、态度等的教育与训练，使职工不但具备当前工作所需的知识和技能，还为未来做好准备，以确保企业发展。社会主义市场经济，使人们的思想观念发生了极大的变化。国有企业职工已更加关注自己的爱好和愿望，希望自我价值得以更多实现。这样的爱好、愿望及其价值取向并不违背我们的社会及其政治制度，而恰恰是一致于社会主义之目的，即“满足广大人民群众日益增长的物质文化生活之需要”。因此，企业不能置之不顾，而是要予以积极肯定和鼓励。人力资源管理部门，更要予以帮助，引导并完善职工的个人设想，千方百计创造条件，营造一个“人尽其才”的企业氛围。发现人才、开发人才为我所用，推动企业不断进步、发展，争取最大效益，离不开用发展的观念管理和发展职工。

提高员工企业文化建设的参与度

发挥员工在企业文化建设中的主体作用，要针对行业内的不同情况，充分调动员工建设优秀企业文化的积极性、主动性

和创造性。

一是打造所有员工高度认同的企业价值观。只有这样，才能使员工的个人价值追求与企业的理想、目标、使命和价值观等达到高度的统一。员工的命运与企业的发展紧紧地捆在一起，每个人都能在企业中找到自我价值存在、认可和实现的坐标。

二是打造企业独特的价值观。确立独特的企业价值观，首先要体现时代风貌，其次，在此基础上更要张扬鲜明的行业特色。第三，还要彰显企业的文化个性。

三是构建和谐的企业人际关系，其核心是营造尊重人、关心人、帮助人的氛围。

还有该公司对绩效考核机制的建立不够重视。绩效管理是一个系统，必须以系统的观念看待和对待它；绩效沟通必须持续进行，绩效沟通贯穿绩效管理的始终，必须坚持；管理者和员工是绩效合作伙伴，双方是站在同一条船上的，管理者必须帮助员工实现绩效指标；员工是自己绩效的主人，所以必须发挥员工的积极性和主动性，让员工主动参与到绩效管理中来；绩效管理的目的在于改善绩效，必须持续改进。绩效管理最终是一种思想，持续改善绩效的思想，为使这种思想发挥作用，就必须把绩效管理看作一个完整的系统，并在工作中做出根本性的改变，以帮助员工改善绩效为出发点，积极转变观念，演好角色，使绩效管理真正成为高效管理的平台。

能过本次调查，本人感受到：企业没有发展，就不会有员工待遇的提高与个人发展。因此中小企业必须努力创造发展型的文化，切实追求企业的发展，同时要以人才为本，重视员工在企业中的价值。人力资源管理工作是现代企业管理的主要组成部分，是生产关系中劳动者的总称，是生产关系中最关键、最活跃的要素，也是现代企业管理的核心部分，是关系到企

业能否在激烈的市场大潮中立足的基本保证，是一项艰巨而复杂的工作，需要我们不断探索，大胆而稳妥地积极尝试，真正使人力资源管理发挥最大的效用，使企业实现持续快速发展。

2014-5-1整理

企业人力资源管理调研报告总结篇二

一、调查意义

企业培训是企业员工继续学习的一种手段，高效的员工培训可以极大地提高企业的竞争力。随着当前社会经济的极大发展，现代企业越来越重视对员工的培训，企业员工培训已成为现代企业发展不可或缺的重要环节。然而，在实际的员工培训中却面临着缺乏系统性及实效性不强等问题。因此加强对人力资源管理中培训环节的调查，对于提高企业的招聘工作，促进企业人力资源发展具有积极的意义和作用。

二、调查基本情况

（一）调查时间：2012年05月01日——2012年05月20日

（二）调查地点：天津市平安保险大厦

（三）调查方式：调查问卷、实地调查

（四）调查内容：

对天津市平安保险公司以实地调查及发放问卷的方式进行了一次培训环节的调查研究，共发出调查问卷100份，回收问卷98份，其中有效问卷92份，中层管理人员问卷8份，主管级及员工90份，本人对调查中发现的问题结合问卷结果进行了统计与分析，指出了该企业培训方法的弊端和不足，为改进

员工培训方法提出了一些建议。

三、发现的问题

（一）偏重技能培训，对团队精神和个人素质重视不够

调查发现，该企业员工培训的内容包括知识培训、技能培训和素质培训三部分，然而在培训过程中该企业多偏重对在员工的知识和技能的培训，对于员工团队精神和素质方面的培训明显做得不够。本次调查问卷结果显示，26%的员工认为其团队精神很好，46%认为其团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但28%的职工认为团队精神较为缺乏。在针对团队的特定成员进行调查时发现，约有55%的员工反映他们并没有与整个团队融合在一起，感觉不到团队精神。60%的员工认为企业团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在员工与团队合作的信心方面，30%员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%非常认同团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。这样的培训虽然可以使得员工技能得到长足的提高，但缺乏正确的工作态度和优良的职业精神，导致员工离职率居高不下，企业的培训投入无法得到回报。

（二）培训没能从根本上调动员工的积极性，实效性差

通过对该企业员工专业技能自我评价的调查发现，员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，但在专业技能转化方面，75%员工认为自身的技能基本发挥，22%职工认为没有完全发挥，认为培训对改善员工绩效作用“非常大”的只占3%，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，本人以为，造成这一现象的原因主要有以下几点。

1、培训缺乏实质性的激励措施

调查中发现，企业对员工培训后不能做到“人尽其才，物尽其用”，缺少实质性的激励制度，没有为培训合格的员工提供一个晋升的平台和发展的空间。相应激励制度的缺失难免会导致员工公司培训被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少，难以充分调动职工培训的积极性。

2、培训效果反馈制度不够健全

该企业对于员工培训效果的考核处在一个基本的层次上。即只是注重当时培训的现场状况，只对培训的组织、培训讲师的表现等最表面的东西进行考评，而对于培训对员工行为的影响，甚至对公司整体绩效的影响不去考评。另外，由于常常搞突击式的培训，人多量大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。

（三）培训结构不尽合理，培训体系不够完善、规范

1、培训结构不尽合理

调查发现，该企业的员工培训主要是针对新进级别较低员工，对于中高层级别员工的培训则相对较少。据调查问卷结果显示，80%左右的员工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。多数员工普遍反映，在实际工作中，部门内与中高级管理人员的沟通存在着一定的障碍，多数员工认为，在以后的工作中，中高级管理人员需在责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、员工激励、成就动机等方面进行培训提高。

2、培训体系不够完善

通过调查发现，该企业尽管有自己的一套培训体系，但该体

系不够科学和完善。问卷结果显示，在该企业大多数员工的意识里，培训就是来场讲座或是外派学习一周等形式，很少考虑自身需要，只是为培训而培训，缺乏一些必要的培训制度，导致培训工作不规范。另外，企业培训的对象是成年人，成年人的逻辑记忆力较强而机械记忆力较弱，因此企业在员工培训时采用千篇一律的方法往往达不到预期的效果。成年人在学习过程中如果能联系过去的经验、未来的情景和实践活动则可以带来较好的培训效果。

（四）培训费用投入较少

在对该公司实地调查的过程中，本人发现了该企业将员工培训看作单纯的投

入，所以尽可能地减少培训人数和费用。这是一种典型的短视行为，只看到了短期的投入，而没有看到员工培训为企业长远发展所培养、积攒的人力资本。这种陈旧的观念和思想很难与社会同步，需要及时更新。

（五）近半数企业高层每年只能接受两次以下的培训统计显示：有41.30%企业为高层管理者每年安排2次以下的培训；有13.04%的企业为高层管理者每年安排3—5次培训；有8.70%的企业为高层管理者每年安排6—10次培训；有8.70%的企业为高层管理者每年安排10次以上培训；有28.26%的企业对高层管理者每年接受的培训次数不确定。

企业高管一般承担着很多的任务，工作繁忙，于是培训对于企业高管来说不亚于是一块“鸡肋”。但随着企业水平的提高，管理者的整体素质也应该相应提高，这方面，培训是很重要的一条途径。高管素质水平的提高与否直接影响了企业的发展。

（六）企业中层接受培训的次数整体基本于高层持平统计显示：有39.13%企业为中层管理者每年安排2次以下的培训；

有15.22%的企业为中层管理者每年安排3—5次培训；有2.17%的企业为中层管理者每年安排6—10次培训；有17.39%的企业为高层管理者每年安排10次以上培训；有26.09%的企业对高层管理者每年接受的培训次数不确定。

统计显示：有28.26%企业为基层管理者每年安排2次一下的培训；有21.74%的企业为基层管理者每年安排3—5次培训；有10.87%的企业为基层管理者每年安排6—10次培训；有26.09%的企业为基层管理者每年安排10次以上培训；有13.01%的企业对基层管理者每年接受的培训次数不确定。

基层管理者是最初步入管理的人群，他们非常需要获取相应的专业知识及管理技能来满足新的工作岗位带来的要求。故企业对管理者的培训有意向基层管理者倾斜。

（七）针对高层管理者安排培训内容时，管理技能培训位列首位

调查数据表明：有74.47%的企业在为高层管理者安排培训时把管理技能的培训列为首选内容；其次是36.17%的企业选择为高层管理者安排专业知识的培训；选择商务技能、基本技能作为高层管理者培训内容的企业比例分别为17.02%及14.89%；另外还有4.26%的企业选择了其他培训。

（八）针对中层管理者的培训，企业选择安排专业理论培训的比例大幅增加

调查数据表明：有78.72%的企业在为中层管理者安排培训时把管理技能培训作为首选内容；其次是有48.94%的企业选择安排专业理论知识方面的培训；选择商务技能、基本技能作为中层管理者培训内容的企业比例分别为8.51%及21.28%；另外还有2.13%的企业选择了其他培训。

（九）基本技能培训成企业为基层管理者安排培训的首选

调查数据表明：有85.11%的企业在为基层管理者安排培训时把基本技能的培训作为首选内容；其次是55.32%的企业选择安排专业知识的培训；而选择管理技能、商务技能作为基层管理者培训内容的企业比例分别为10.64%、2.13%；另外还有2.13%的企业选择了其他培训。

四、解决建议

通过对该企业培训现状的调查，针对目前该企业员工培训工作中所存在的弊端和不足之处，为了使该企业的培训更有效，本人认为应该做好以下几个方面的工作。

（一）加强团队融合提高团队素质

1、加强员工团队精神方面的培训

在良好的人际关系，相互配合的工作环境下，在公平公正的基础上，可以更好的激发员工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、创造性将自然地倾泻出来，自觉与管理者一道，把工作做得尽可能好，不仅让职工觉得实现了自己的人生理想，同时对企业有了满足感和归属感。也使企业和员工得到共同的发展，真正实现企业和员工的双赢。

2、加强员工之间相互沟通

不定期的和企业员工进行交流，使员工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和员工之间的相互了解和协调。

3、强化对员工个人素质的培训

针对本企业的工作情况和工作特性，对员工加强责任意识培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给

企业发展带来的不良影响，从而保证企业较快发展。

（二）注重培训方法，提高培训的实效性

1、注意运用灵活多样的培训方法

由于员工所受的教育不同，他们的思想和技能水平层次不同，其价值取向也有所不同，因此员工的差异性绝对的。员工培训必须针对员工的不同层次和个体差异选择不同的培训方法，才能取得理想的培训效果。正确认识员工的层次性、差异性，是实施灵活多样的培训方法的前提。这就需要企业与时俱进，以更加多样的方法增强员工培训的针对性和实效性。当然，强调员工培训方法的多样性，并不等于否定员工培训内容的主导性，应用培训方法的多样性来丰富培训主导性的内容，两者相互依存、相互促进、共同发展。

2、注意科学化的培训方法

经过反复论证筛选的结果。其次，表现在培训的手段上普遍使用各种较先进的科技来辅助培训，用计算机来处理分析有关资料。再次，表现在培训观念更新和实践领域的通俗化。当今时代的企业员工培训注重科学研究，对培训实践和实验进行理性概括，启发员工对自身存在问题的思考，促进员工职业观念的更新，帮助员工协调相互间的关系，提高职业素质和职业技能，克服自身缺陷，开拓创新企业的发展领域，并反过来促进企业培训工作的的发展。

（三）构建完善的培训体系，使培训规范化

一个企业应有明确的培训政策，并有企业自上而下的支持。培训政策不仅要表明企业政策是为最大限度地发挥员工的能力，而且要使员工对各种培训方案非常清楚。否则，培训就不能取得满意的效果。另外，企业还要向员工解释培训的真正意义，让职工感到培训是一个提高自己知识和能力的宝贵

机会，从而创造出一种气氛，让员工感到培训机会来之不易，加倍珍惜培训机会。另外，企业培训要根据培训效果针对每个员工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。

（四）加大对培训费用的投入

加大对培训费用的投入，前期看似是在“浪费”钱，实则不然。随着培训员工在实际工作中逐渐发挥作用，其对企业无形的价值将会逐步显现，合理的进行培训预算，适当增加培训费用的投入，无疑将会使企业员工培训大大改观。

五、结论：通过本次实践调查研究，我亲身经历了真正意义上的员工培训，对课本上的一些理论知识有了更加深刻的理解，并且通过运用这些知识，我较为全面地掌握了如何帮助企业分析他们人力资源管理中培训环节存在的问题以及根据分析给出比较合理化的建议，这次调查研究使我受益颇多。

企业人力资源管理调研报告总结篇三

姓名：田付娟

学号：100694318

班级：物业10-3

一、调查背景

为了充分利用假期，并将物业管理专业的所学的知识学以致用，巩固加深理解在学校所学的专业知识，我们决定假期进行物业管理实习。通过这次对豪城物业管理企业的实习，我们把理论和实践紧密结合起来，不仅让我们知道学的东西的用处，还能巩固加深知识，开阔视野，还能锻炼自己的能

力，提升综合素质。更加重要的是要通过这次实习，我们更深入的了解物业管理行业，对他有了一个基本的认识，还看到自身的不足和缺陷，对于自己未来的追求有了一个比较清楚的认识，形成一个对专业知识的客观的、理性的认识，从而明确目标，改善不足和缺点，更加发奋努力学习。在老师的指导下，我们假期就以物业企业的人力资源培训为主题开展了暑期实习，虽然只干了二十多天，但是我们从中收获了很多，成长了很多。也希望能有更加多的实习机会，去完善自己的所学，更是去提升自己的能力，为将来打下良好的基础。

二、调查培训的目的与意义

在知识经济时代，企业之间的竞争归根到底就是人力资源的竞争，物业管理企业也不例外。随着房地产市场的大发展，物业管理企业也如雨后春笋般出现并大力发展，物业管理行业也逐渐被人们所接受，随着现代化发展，物业管理也终将取代老的自建自管，成为时代发展的趋势。作为一名当代的物业管理专业的大学生，我们更加关注物业管理的就业趋势、物业企业的人力资源需求情况，从而有一个努力的方向及目标。物业管理行业在中国已经发展了三十多年，但是物业管理的专业人员还是比较匮乏，专业人员的培养还是比较落后。很多物业企业都有人力资源匮乏、从业人员素质普遍偏低的现象。人力资源问题一直制约着物业管理企业的发展，从而必须重视物业企业人力资源的培训，只有处理好了物业管理企业的人力资源问题，才能为企业创造更大的价值。为了我们自己将来的就业问题和自己能力的提高，我们着重调查了实习物业企业的人力资源培训状况。人类社会各方面的发展，归根到地要落实到人的发展问题上，人力资源的培养至关重要。人力资源在企业发展中的作用至关重要。下面就进入我们这次实习的北京豪城物业管理企业，通过自身的实习经历去探索一下人力资源的培训状况。

三、调查内容

（一）战略层人员培训：战略层人员是物业企业的高层管理人员，首先他们都是从基层通过自身的努力一步一步走上来的，没有人能一开始就坐在最高管理层上，而对于基层工作及人员一无所知。由于我们不能或很少能接触他们，所以多以豪城物业企业的培训教材上的为例。战略层人员要顾全公司大局，战略谋划公司的未来发展，所以必须有宽广的视野，广博的知识，有敢于闯敢于干的胆识和勇气，有识人的慧眼和战略眼光，因此他们的培训比较特别。他们多是出国学习国外先进的物业管理知识（国外的物业管理发展较早，并且发展比较成熟，他们的物业管理可是说是我们未来发展的方向、趋势）或是在国内有最先进的专业知识的地方学习，探究物业管理企业未来的趋势和走向，洞察变化，预测未来趋势，以便能更好地抓住时机，走在物业企业的前沿，所以他们培训的花费较高，不过这毕竟是为了公司的未来能更好的发展。

（二）管理层人员培训：管理层人员属于公司的中高层管理人员，首先必须深刻理解物业公司的宗旨信念精神，服务精神，管理目标，未来的发展趋势及走向。首先要有公司的基础知识的培训，理解公司的宗旨精神才能更好的领导公司，沿着正确的方向走向好的未来。其次，有公司内部的提升领导能力的培养，多给予他们一些机会，培养他们的能力，有没有能使大家凝聚起来的力量，有没有团队合作的能力，有没有面对困境能够冷静面对泰然处之的能力等等。最后，一般会让他们参加专业的培训机构进行培训，有专业的人员对他们进行专业教育，对于各个方向进行教育指导，对于提升领导力和执行力非常重要。我们学校的物业管理专业算是国内数一数二的，很多高校还没有建立物业管理专业，所以物业管理方面我们学校算是权威，有很多物业企业的老总就来我们学校学习过，但是我们还没有专业的培训机构，其实什么时候可以建立一个。就像周围的清华北大，都有很多自己的各专业方面的培训机构，清华的“管理层培训内容”就很有名，不过不是物业管理方面的。加强管理层培训对于公司的发展也很重要。

（三）操作层人员培训：操作层人员的培训我们在上专业课的时候学习过一点，物业管理企业作为服务业，比其他的服务也更加繁琐复杂，它涉及的很多细节，比如说住宅小区的物业管理，供水供电供暖供气等还有道路交通车辆垃圾管理等，所以基层操作员的工作多而复杂，他们的培训也有必要。虽然我们实习的物业企业的很多工作，如维修设备，房屋修葺，日常养护，清洁绿化管理等，都租给了专门的公司，但是员工的质量素质层次不齐，也很有必要加以培训。有基本的规定和约束，来保证物业企业的质量。拿清洁绿化人员培训来讲一下。首先他们必须有清洁绿化的工作经验技能，没有，首先要学习怎么清洁绿化，要达到什么标准，什么程度，在什么时间段打扫等等。其次，要让他们学习公司的规章制度，如什么是七净六无，七净是路面净、路沿净、人行道净、树根净等，就是这些知识等等。还要学习礼仪文化、服务态度、与人相处的技巧等。最后，职责培训。要践行公司的各种理念服务精神，做到上面讲述的种种，做好自己的工作。其他的消防人员等的培训都和清洁绿化人员的培训差不多，都有专门的员工手册和培训手册，帮助他们更好的工作服务。

（四）新入职职工培训：这个我们深有体会。暑假的实习，我们就是新入职的职工，虽然是短暂的二十多天实习工，但是还是深有体会的。虽然我们没有什么培训，但是我们毕竟是最开始实习，对于这份工作抱着十二分的责任心，自己就计应学习了物业公司的各种规章制度，生怕自己一不小心出错，出丑，让别人看不起。就是抱着这样的心情，我们度过了实习的二十多天。有人专门教我们一些礼仪文化，怎么接待别人，怎么去服务别人，说话注意语气，平时要有眼色，会干事等。下面说一下新入职员工的培训，首先，他们有学习公司规章制度培训，从而了解公司的文化精神，服务宗旨等，了解了这些才能做好公司的人。其次就是自己工作的职位的内容、做法，经验及教训等，以便更好的更快的接收工作。最后，还有人际关系、服务态度等的礼仪文化培训，人际关系的处理等，这些在日常工作中很重要。

（五）应急特殊培训：常见的应急事件：有人员被困电梯事件，突发停电事件，失火事件，液化气泄漏事件，盗窃和破坏事件，意外伤亡事件，房屋浸水事件等。下面那房屋浸水事件举例，说名一下应急事件的处理。员工在接到报警或发现小区范围内出现浸水事件，应立即将进水地点、楼层、水源、水势情况等报告当值领导、或值班人员，并在志愿人员到达之前尽量控制现场水势，防治实施范围扩大。还要拍人防输进去电梯等处，关键是还要切断电源，同时及时查明进水原因，采取措施，如关闭水泵，封闭水管，打开末端防水等，还要组织各种手段，包括采用扫除、吸水机，排精积水，清理现场等。事故后及时召开会议，及时记录受损情况，总计经验教训，加强管道管理，加强排水系统等，还有应急的各种设备。不管是哪一种应急事件的发生，都要临危不乱，冷静面对处理，这样才能是损失降到最小。在这种事件发生时，有效的应对才能展现一个公司的风范与实力。

四、结论与建议

模式，学习了基本内容，也是拓宽了知识面，增加了经验。以后再遇到应急事件、才入公司的时候，也多了一些经验。这些只有自己经历了才会有所体会，有时别人给你说的经验，你可能不能体会或者不适用，但是自己的经历经验，才是最久远重要的，对于以后的工作生活都会有很大帮助。经历了这次实习，我们成长了很多，也会继续好好学习下去。

企业人力资源管理调研报告总结篇四

企业人力资源管理的社会调查报告企业人力资源管理的社会调查报告内容提要我于今年5月对百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业的人力资源管理进行了走访调查。调查发现肯德基企业人力资源管理在招聘环节下面是小编为大家整理的,供大家参考。

企业人力资源管理的社会调查报告

内容提要

我于今年5月对百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业的人力资源管理进行了走访调查。调查发现肯德基企业人力资源管理在招聘环节对应聘者进行严格审查面试,以便录用到最优秀,最适合其岗位的员工。为树立整体国际形象,执行规范而统一的公司规章制度,百胜餐饮集团中国事业部编制《员工手册》,其《员工手册》也是依据中国法律编制的,是属于企业规章制度中的一个组成部分.在员工培训过程中重视员工的职业生涯规划,满足员工个人发展需要.在日常管理中加强与员工沟通,促使员工参与管理。在日常生活中企业关心员工的生活。企业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。

关键词

人力资源管理

毕业社会调查

调查报告

我此次社会调查的对象是百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业。调查的题目为《百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)人力资源管理中的运用》。我于xx年6月12日走访了肯德基企业人力资源部张经理,他向我介绍了肯德基企业员工的招聘、录用及培训,员工的福利等情况,并借阅了肯德基企业《员工手册》和xx年度肯德基企业各部培训记录。自我鉴定:

我是中央广播电视大学宁夏广播电视大学

分校

“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专

科xx秋的学员,通过在校近三年的学习,掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践,我根据所学的有关企业人力资源管理的知识,选择了银川市百胜餐饮集团——肯德基企业为调查对象,通过走访该企业的人力资源部经理,查阅企业的《员工手册》及xx年度企业各部门培训记录,以《百胜餐饮集团中国事业部——(肯德基)人力资源管理中的运用》为题,写了这篇调查报告。通过此次社会实践,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

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

肯德基企业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。企业采用的较为有效的升迁机会与发展,其流程如下:

(一)服务员见习转正。1,工作满50个小时;2,通过一个工作站的训练检定。服务员—接待员,完成主题二并通过检定。

(二)服务员—星级训练员。1,通过一个区的全部基本工作训练检定;2,通过该区的开店或打烊工作训练检定;3,理论考试达90分;4,实操考核100%通过。接待员—资深接待员,完成主题五并通过检定。

(三)星级服务员—全星级训练员工作。1,通过全部工作区的

全部基本工作站的训练检定；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。资深接待员-接待员组长。1，完成主题九并通过检定；2，视餐厅需要。

(四) 全星级训练员一组长。1，任职全星级训练员6个月；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。

(五) 通过任职组长观察中及餐厅需要，便可以提升到管理岗位。其服务组及管理人员在餐厅里的工作包括：1，依工作站的标准程序准备高品质的产品；2，亲切自然地欢迎顾客，并提供他们所想要得到的服务；3，执行一切必须的清洁维护工作。透过训练有素的员工执行这些工作，方可达到企业101%顾客满意的目标。

三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。肯德基企业让员工参与管理，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，该企业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，企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，肯德基企业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时间分配，员工的上班时由员工自己于一周前提供，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由餐厅举办的各

项员工活动。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, 尽力提供支持帮助, 解除了员工的后顾之忧。

五、建立合理的薪酬体系

肯德基企业从员工的需要出发, 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企业为员

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。好旺得企业采用统一的方式, 为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

(三) 非金钱性报酬企业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, 企业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, 企业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, 可以看出百胜集团-肯德基企业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”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此, 肯德基企业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。

了严重影响. 在调查中发现, 企业中高层管理人员的意外离职, 有时会给企业带来巨大的损失, 因为他们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群, 而且离职后只要不改换行业, 投奔的往往是原企业的竞争对手, 势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。

通过对肯德基企业人力资源管理的调查, 或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示, 甚至是经验。

企业人力资源管理调研报告总结篇五

调查意义

一、高效的员工培训可以极大地提高企业培训是企业员工继续学习的一种手段, 现代企业越来越重视对员工的培随着当前社会经济的极大发展, 企业的竞争力。

促进企业人力资源发展具有积极的对于提高企业的招聘工作, 培训环节的调查, 意义和作用。

调查基本情况 二、调查时间 (一)

月05年2012: 日20月05年2012日——01

调查地点: (二)

天津市平安保险大厦

调查方式: (三)

调查问卷、实地调查

调查内容: (四)

对天津市平安保险公司以实地调查及发放问卷的方式进行了一次培训环节 中份，92其中有效问卷份，98回收问卷份，100共发出调查问卷的调查研究，层管理人员问卷份，本人对调查中发现的问题结合问卷90份，主管级及员工8 为改进员工培训指出了该企业培训方法的弊端和不足，结果进行了统计与分析，方法提出了一些建议。

发现的问题 三、偏重技能培训，对团队精神和个人素质重视不够（一）

调查发现，技能培训和素质培训三部该企业员工培训的内容包括知识培训、对于员工团然而在培训过程中该企业多偏重对在员工的知识和技能的培训，分，%的员工认26本次调查问卷结果显示，队精神和素质方面的培训明显做得不够。

%表示不认同。5%表示沉默，20%基本认同这一事实，35常认同团队正在进步，但缺乏正确的工作态度和优这样的培训虽然可以使得员工技能得到长足的提高，良的职业精神，导致员工离职率居高不下，企业的培训投入无法得到回报。

培训没能从根本上调动员工的积极性，实效性差（二）

这一现象的原因主要有以下几点。

培训缺乏实质性的激励措施、1，缺少实调查中发现，企业对员工培训后不能做到“人尽其才，物尽其用”

相没有为培训合格的员工提供一个晋升的平台和发展的空间。质性的激励制度，应付主动学习的少，应激励制度的缺失难免会导致员工公司培训被动参加的多，的多，真正求知的少，难以充分调动职工培训的积极性。

培训效果反馈制度不够健全、2 即只是注重当时培该企业对于员工培训效果的考核处在一个基本的层次上。

而培训讲师的表现等最表面的东西进行考评，只对培训的组织、训的现场状况，由于另外，甚至对公司整体绩效的影响不去考评。对于培训对员工行为的影响，常常搞突击式的培训，人多量大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，因而无法对后来及时的分析和评价，培训部门对培训后的效果不能进行全面、行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。

培训结构不尽合理，培训体系不够完善、规范（三）、1 培训结构不尽合理

对于中高层级该企业的员工培训主要是针对新进级别较低员工，调查发现，中高层%左右的员工认为，80据调查问卷结果显示，别员工的培训则相对较少。

%人员认为存在不公平现象。多数员工普20管理人员做到了用人所长，但仍有

行培训提高。

培训体系不够完善、2 但该体系不够科学和完该企业尽管有自己的一套培训体系，通过调查发现，培训就是来场讲座或是外派在该企业大多数员工的意识里，问卷结果显示，善。

缺乏一些必要的培训只是为培训而培训，很少考虑自身需要，学习一周等形式，成年人的逻辑记企业培训的对象是成年人，另外，导致培训工作不规范。制度，因此企业在员工培训时采用千篇1律的方法往往达记忆力较强而机械记忆力较弱，未来的情景和实成年人在学习过程中如果能联系过去的经验、不到预期的效果。

践活动则可以带来较好的培训效果。

培训费用投入较少（四）

本人发现了该企业将员工培训看作单纯的投在对该公司实地调查的过程中，只看到了短这是一种典型的短视行为，所以尽可能地减少培训人数和费用。入，这种积攒的人力资本。而没有看到员工培训为企业长远发展所培养、期的投入，陈旧观念和思想很难与社会同步，需要及时更新。

近半数企业高层每年只能接受两次以下的培训（五）

次以上培训；有10的企业为高层管理者每年安排8.70%次培训；有10—6安排

28.26%的企业对高层管理者每年接受的培训次数不确定。

于是培训对于企业高管来说不工作繁忙，企业高管一般承担着很多的任务。但随着企业水平的提高，管理者的整体素质也应该相应提亚于一块“鸡肋” 高管素质水平的提高与否直接影响了企培训是很重要的一条途径。这方面，高，业的发展。

企业中层接受培训的次数整体基本于高层持平（六）

（八）针对中层管理者的培训，企业选择安排专业理论培训的比例大幅增加

解决建议 四、针对目前该企业员工培训工作中所存在的弊通过对该企业培训现状的调查，本人认为应该做好以下几个方面的为了使该企业的培训更有效，端和不足之处，工作。

（一）加强团队融合提高团队素质 加强员工团队精神方面的培训、1

可以更在公平公正的基础上，相互配合的工作环境下，在良好的人际关系，好的激发员工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、不仅让职把工作做得尽

可能好，自觉与管理者一道，创造性将自然地倾泻出来，也使企业和员工同时对企业有了满足感和归属感。员工觉得实现了自己的人生理想，员工得到共同发展，真正实现企业和员工的双赢。

够及时解决。便于部门之间以及领导和员工之间的相互了解和协调。

强化对员工个人素质的培训、3

使员工充分对员工加强责任意识培养，针对本企业的工作情况和工作特性，从而保证充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响，企业较快发展。

注重培训方法，提高培训的实效性（二）

注意运用灵活多样的培训方法、1

正确认识员工的层次性、才能取得理想的培训效果。因人而异选择不同的培训方法，以更多这就需要企业与时俱进，是实施灵活多样的培训方法的前提。差异性，同样的方法增强员工培训的针对性和实效性。当然，强调员工培训方法的多样性，应用培训方法的多样性来丰富培训主导性并不等于否定员工培训内容的主导性，的内容，两者相互依存、相互促进、共同发展。

注意科学化的培训方法、2 员工培训方法科学化更是企业员工培训的本科学化是现代企业发展的本质，首先，企业员工培训发展与改革的一个趋向是致力于培训方法的科学化。质。

现在培训决策过程上。传统的企业培训从“本本”出发，沿袭常规不变的教条；

是而当今时代的员工培训从目标设计到具体实施都经过科学的评估和实验过程，