# 阿左旗文化馆人才需求调查报告

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-06-11

*第一篇：阿左旗文化馆人才需求调查报告阿左旗文化馆人才需求调查报告加强文化人才队伍建设是贯彻党的十七大精神，推动文化大发展大繁荣的重要基础，是全面落实科学发展观，大力实施“人才兴文”的战略任务。人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才问...*

**第一篇：阿左旗文化馆人才需求调查报告**

阿左旗文化馆人才需求调查报告

加强文化人才队伍建设是贯彻党的十七大精神，推动文化大发展大繁荣的重要基础，是全面落实科学发展观，大力实施“人才兴文”的战略任务。人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才问题是关系到群众文化事业发展的重要问题。文化馆开展的是浓缩性综合文化,其职能主要体现在对群众文化的指导、辅助、培训和研究上,这就要求文化馆要有一批素质过硬、业务精通、德艺双馨的优秀专业人才,在新形势下有力地推动文化事业的发展及创新。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻党的十七大精神，紧紧围绕经济和社会发展大局，以人为本，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，培养人才、吸引人才、使用人才三个关键环节，通过外部引进和深化干部人事制度改革等方式，落实人才政策，努力营造有利于人才脱颖而出的环境，鼓励各类人才在岗位上创新创业，为提升新时期文化馆服务质量提供强有力的保证。

二、人才队伍现状分析

截止2024年4月，文化馆共有干部职工20人，根据馆内业务工作需要，共有舞蹈编导、美术、摄影等专业技术人员17人，艺术二级2人，艺术三级3人，群文副高级2人，群文中级6人，群文初级4人。统计数据表明，专业艺术人员仅占我馆专业技术人员的29％，且专业技术人员中中级职称编制偏少，无高

级职称指标，对口专业人员、高层次专家学者型人才稀缺，这与文化建设所需要的专业人员要求严重不符。

三、现有人才队伍存在问题

（一）人才资源整体素质有待提高

目前，我馆人才资源整体素质不够高，具体表现在：文艺、美术摄影人员均未受过专业教育，全年无外出培训、学习的机会，面对日新月异的新知识、新技术，知之不多，知之不深，无法站在专业和学科的最前沿，工作思路欠开拓，缺乏应有的创新能力。

（二）人才资源整体结构有待改善

由于文物遗产管理所和文化馆共用一套人员，非物质文化遗产和文物方面的工作量极大却无文博专业人员；竞聘上岗时未设置财务岗，两名财会人员竞聘文艺部致使专业技术人员中的文艺创作等专业人员缺项严重，群众文化专业的高级人才数量偏少，现有人员结构远远不能满足开展工作需要。

（三）缺乏创新型人才，优秀拔尖人才数量不多

缺乏具有创新能力的编剧、导演、作曲、舞美设计等创作人才；艺术表演、艺术管理、舞台科技等方面的创新人才数量不多，艺术创新力度不够，亟待发展。

（四）人才资源开发和管理滞后，人才流动机制尚需健全。“人才资源是第一资源”的理念尚未确立，对人才的管理仍停留在传统的人事管理模式阶段，收入分配机制尚不完善；由于人事制度的政策规定较多，在一定程度上存在优秀人才“引不进、留不住”的现象，严重影响了新形势下人才战略的实施；对文化人才队伍建设的资金投入不能适应新时期文化事业的发展需要。

四、改进人才工作的主要举措及相关建议

（一）深化干部人事制度改革，创新人才工作机制

按照深化干部人事制度改革的要求，建立和完善单位人事分类管理体制，加快形成广纳群贤、充满活力的用人机制，努力创造人才辈出、人尽其才的局面，为造就大批优秀人才提供制度保证。同时，要推进规范化考核，建立开放型的选拔任用新机制，建立职工聘用、退出和淘汰机制，增强文化队伍的生机与活力。

（二）全面提高文化人才队伍的整体实力

1、造就一支以高层次人才为核心的文化艺术专业人才队伍，以培养高层次文化艺术人才为抓手，在五年内，重点扶持5名德艺双馨的艺术人才，10名在表演艺术等方面专业拔尖的文艺工作者，以此带动整个文化人才梯队建设，使他们成为文化战线的领军人物。加大优秀青年人才的培养力度，增强文艺人才队伍的活力和发展后劲，在五年内，培养20名青年骨干人才，使他们成为文艺领域的中坚力量。对文艺编导、文艺创作等人才短缺的领域，要加大人才培养和引进力度，促进专业技术人才扩充知识容量、更新知识内容、提高专业技能，增强创新能力。

2、有重点地培养民族民间文化传承人，将民族民间传统技艺的持有者和传播者——民间艺人纳入保护和扶持的视野，给予民间艺人以资金等帮助，鼓励和扶持民间艺人对民族民间文化的传承和发展，对于濒临失传的民族民间文化形式，及时培养其文化传承人，开办本地区民间艺术培训班，实现民间艺术后补队伍发展，加强对民族民间文化保护工程项目的管理，切实保障民间艺人的合法权益。

3、不断改善文化队伍年龄、学历、专业结构，形成较为合理的人才梯次结构。力争到2024年，实现大专以上学历占90％、专业院校毕业生占40％、30岁以下青年占50％的文化队伍结构。

（三）完善教育培训机制

坚持与实际工作所需知识的学习相结合，进一步深化专业知识培训、强化更新知识培训，抓好专业技术人员继续教育的落实。不断完善在职进修等多种途径的培训制度。有计划地选送中青年技术骨干到高校、进行短期和中期培训，选拔一批政治强、业务精、有发展潜力的后备人才，为其提供施展才能的舞台，促成优秀人才快速成长。建立健全教育培训的激励约束机制，完善培训与使用相结合制度，增强教育培训的动力。此外，要加大教育培训投入，牢固树立人才培养是最具有经济和社会综合效益的生产性投入、也是收益最大的投入观念。不断加大对教育培训的投入，实行单位和人才个体两方共同负担的方式，多渠道解决培训经费来源，保证培训经费的落实。

（四）营造良好的环境，增强对人才的吸引力

趁经济和社会快速发展之势，既要“筑巢引凤”，着力优化人才的政策环境、创业环境和生活环境，增强对人才的吸引力和竞争力，又要“出海寻宝”，以海纳百川的胸怀集聚各方人才，发展我旗的文化人才优势。

1、优化环境吸引人才。要强化竞争意识，积极营造吸引人才的良好环境，使人才能进得来，留得住，发挥好作用。研究制定吸引优秀人才的实施意见，树立全面的发展的人才观，进一步消除体制、制度性障碍，建立平等的人才发展环境。打破人才身份、所有制等限制，促进各类人才在单位内部的合理流动。

2、拓宽渠道广纳人才。抓好各项人才引进工作的落实，积极举办各种招聘会，深入重点院校，大力引进馆内紧缺、急需专业的优秀高校毕业生。

（五）完善收入分配制度，健全人才激励机制

坚持物质奖励与精神鼓励相结合，研究探索符合事业单位特点的薪酬体系，加快建立有利于吸引人才、留住人才、人尽其才的激励机制，逐步建立以岗位工资为主的分配制度。

（六）加大对人才队伍建设的资金投入

今后五年内，政府要逐年增加对文化人才队伍建设的资金投入，每年经费要递增5％，主要用于培养、引进高层次紧缺人才，奖励为文化事业发展做出突出贡献的人才和为人才队伍建设做出重大成绩的个人。

我馆在过去的历程中已经取得了“全区十佳文化馆”“国家一级文化馆”等一系列荣誉称号，在当前这一重要时期，我馆将进一步深化改革、转换机制、加强管理、锐意创新，力争到2024年，能够培养出专业水平较高、有一定创作、表演能力，在区内外富有影响的文化拔尖人才，并培养一批热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。把文化馆建成人才汇集的高地、人才成长的沃土、人才创业的乐园，为我旗文化事业的持续快速发展注入永不衰竭的创造力。

阿左旗文化馆

二Ｏ一二年三月三十一日

**第二篇：人才需求调查报告**

人才需求调查报告

作为一名国际贸易专业的本科大学生，认清社会的需求，适应形势发展的变化，紧贴市场需求培养自身“零适应”的应用型人才，是我们国贸学子面临的一个重要课题。当前我们的专业人才走向面临多元化、综合化的人才市场，不仅有大小型国家企业、民族企业、集资企业、个体企业，还有外资企业等的多重选择，还有集众英才于一地的国家政府机关。本次调查旨在通过税务机关干部人员对国贸专业人才需求的分析，研究判断国家机关对国贸专业人才的需求形势，进一步剖析机关单位对国贸专业人才需求的基本分类和素质要求，从而有针对性的提出国贸专业学生在今后发展自身能力方面的方向和要求。

第一部分调查内容

a.单位背景信息

b.单位人才资源现状

c.单位人员对调查项目选项做选择

第二部分调查结果

1.白沙地税局地处湖北省黄石市和大冶市交界处，作为阳新县地税局隶属下的第一大分局，不仅彰显了白沙的物产丰富、地大物博、民风淳厚、税种丰富，每年为全县收入做了巨大的贡献。在地税局掌管下的各纳税主体更是遍布各大行业和地区。每年上缴国库的税额巨大，因此多次被评为优良纳税基地，并受到政府机关的重视，成为贤良英才的聚集之地。

2.单位人才资源状况

本科及本科以上人才为主，占整个单位人数的50%，本科以下专科人数占整个的30%，高中学历人数占15%，硕士占整个的5%。由此可见，单位所需人才中，大部分是本科及以上学历人才。

单位对国贸专业毕业生看法主要持中立态度，对毕业生看法褒贬参半。在肯定毕业生能力的方面，认为国贸专业毕业生能够胜任较高级的工作，表现出专业水平。单位认为国贸专业毕业生不足之处主要表现为毕业生仅有书面知识，不能解决实际问题，还有能力知识宽而不精等等。

3.单位人员对调查项目选项做的选择

调查结果显示，该单位对国贸专业学生的在校学习成绩并不予以非常考虑，更加看重学生的实际解决问题的能力和良好的职业素质，有一到两年工作经验的学生更符合单位需要，由于

单位业务范围经常会与各大小企业之间有关系，所以要求毕业生有沉稳的性格、善交际、有组织领导能力，而且由于是国家税务机关，对诚信问题尤其看重，在工作能力方面更看重学习能力和动手能力，当然，单位对国贸专业本科学生的敬业心并不看好，认为国贸专业本科学生的责任心和吃苦精神并不强，在这些方面有待加强。单位解决人才招聘的方法主要取决于一年一度的公务员考试，通过笔试和面试则可成为该单位的正式员工，虽然是国家机关，对本科生的政治面貌要求不高，但对共产党员者则做优先考虑。对应聘者的性别没有特别要求，但希望国贸专业本科生是一类本科院校毕业。

对国贸专业本科生的建议是加强培养能力是最主要的，要求国贸专业本科生能够做到理论与实践相结合，提高自身适应能力和职业素质，有责任心。

d.单位对国际贸易专业本科生新的要求

单位选用国际贸易专业人才时，不仅仅注重学历，更注重其实践操作技能和经验，以及对所在行业是否了解。灵敏把握市场信息以及沟通协调的能力，由于地区企业以及赢利机构层出不穷，掌握好各方面的信息以防止偷税漏税现象发生是至关重要的，同时协调好各方面的关系也是必不可少的。良好的职业道德，在调查中，该单位人员提到本科生具有良好的职业道德是很重要的，一名员工即使能力再强大，没有敬业的精神，没有诚实的品质，没有正直的作风，最终是不会被社会接纳的，所以这方面尤其重要。

e.综上，可以看出这样几点问题：

1.国贸专业本科生的竞争压力过大，与其竞争职位的有高中生、大专生、研究生甚至归国的留学人员。这些人的涌入无形中对本科生就业造成冲击。

2.普通学校毕业生与重点大学毕业生的差别，前者确实在一些硬性条件上低于后者，用人单位更热衷于对后者的招聘。

3.不尽然的是，单位更注重应聘者的实际工作能力和内在素质及工作经验。

第三部分调查结论

通过上述对国贸专业人才需求调查的总结，我得出了以下结论以及建议：

1.除了商业企业对国贸专业人才有巨大需求，如今国家机关或其他政府机构也对国贸专业的人才有必要的需求。随着社会的不断发展，我国综合国力的不断强大，国家机关内部对人才的要求也随之不断提高，不仅仅要具备相应的专业知识，更重要的是要具备良好的综合能力，以适应不断发展的社会的需求，成为炙手可热的复合型人才。而且大量企业单位急需一线的既掌握相关专业知识又具备分析、解决实际问题的能力的应用型人才，广大国贸专业本科生应及时分析把握这种趋势，顺利实现就业。

2.专业本科毕业生的能力与社会要求脱轨，应注意专业结构与课程设置的改革。从调查结果看，国家机关需要国贸专业人才，而真正能胜任相应岗位的人才并不多，学生解决实际问题的能力并不高，在校期间实践能力不够，知识结构不合理。专业调整要着眼于社会需求，要避免人才培养与社会需求相脱节。其次，从教学内容、方法与手段上得到充分改革。在教学内容上，要摈弃陈旧的教学内容，注意知识的更新，运用知识及探索与检验知识的方法相结合；在教学方法与手段上，改变过去被动灌输的方法，重在激发学生学习的主动性和学习潜能，重点加强对于进行创造性活动有关的方法，能力、品格的教育。

3.必须给学生更多的实践机会，为满足社会对国际贸易人才的实践操作技能的要求，应积极增加专业实践教学的投入和重视学生动手能力的训练，通过设立与之相契合的特定场景或案例的方式，创造与实际情况相符合的环境，做到对症下药，增加学生在特定环境下的应变能力与操作能力，同时还可印证和巩固所学理论知识，系统地对学生进行基本操作技能训练。同时还可增加校外实践的机会，提高学生对社会的实践能力，促使毕业生能够更好更快地融入社会，从而促进毕业生的职业发展。

4.加强学生专业“考证“指导。很多企业或单位更加看重学生的实际运用能力和综合能力，不太看重学生手中的各种证书，但事实上有很多单位还是认可学生的资格认证证书的，所以社会应提高各种资格认证的含金量，是职业资格证书能够代表学生真正的能力和实际水平。目前社会上各种资格认证机构名目繁多，证书和实际能力不成正比，这些现象使一些企业对资格认证的含金量持怀疑态度。学校应推荐学生参加权威机构或部门的认证考试，同时做好相关的培训辅导工作，使学生真的能够学以致用。

5.加强学生职业道德教育，职业道德是所有从业人员在职业活动中应该遵守的今本行为准则，涵盖了从业人员与服务对象、职业与职工之间的关系。随着现代社会分工发展和专业化程度的加强，市场竞争日趋激烈，整个社会对从业人员职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风的要求越来越高，职业道德教育日益显示出其重要性。通过本次调研，我们了解到，毕业生的职业道德水平不仅会影响到本人找工作的难易，还会影响一个地区的企业或机关单位对学校乃至该地区的人才的看法，从而影响企业单位对该学校或地区的人才需求状况。因此我建议在学校的教学管理中，应强化学生的职业道德教育。职业道德教育可以以培养学生树立正确的择业观念，吃苦耐劳的工作作风、严格的法律法规观念，良好的爱岗敬业精神为主要内容。

**第三篇：人才需求调查报告**

人才需求调查报告

工商管理学院

市场营销

B0902

叶慧

1013090220

第一部分调查背景

随着中国改革开放的进一步加深，以及中国经济的发展，市场营销这一专业也日趋热门。在全国范围内，几乎每一所高校均开设了这一专业；这种快速增长导致了行内就业时竞争激烈，一次就业难度增加。同时，对于用人单位来说，市场营销专业的毕能否胜任日常有关营销工作，具备一定职业素质呢？学校的培养方案，是不是符合用人单位的要求呢？带着以上的问题，我们工商管理系对用人单位进行了市场营销专业人才需求调查，为接下来要进行的市场营销课程改革做好铺垫。

第二部分调查内容

本次调查的主要内容分为三部分：

1.企业背景信息

2.企业人才资源现状

3.请企业对调查项目选项作选择

第三部分 调查说明

1.调查总体

调查总体界定为我校09级学生能调查到的所有的有进出口业务的企业。鉴于市场营销学生的毕业去向未必和专业完全对口的问题，我们也调查了部分没有进出口业务的企业。

2.调查实施

采用结构式问卷进行送发。问卷由封闭式和开放式题目构成。对

于其中两个需要排序的题目，我们采取了赋分统计的方法得出最高分和最低分再排序。调查从2024年2月1日开始，至2024年3月8日结束。

3.问卷回收

本次调查统计共回收有效问卷427份，个别问卷存在某个别题空答的情况，我们统计时对空答的题目不算入统计。

第四部分 调查结果

1.企业背景信息

1．1企业业务领域集中在商业和IT业，服务行业所占比例大

所调查的企业中，181（44%）家企业属于商业领域，108（25%）家企业属于IT业，其他领域占了25%。金融、证券、保险业、外贸代理业、农业、旅游业6项一共占了16%。

在收回的问卷中，171家企业属于服务业（43%），其次是制造业68家（17%），贸易62家（16%），其他60（15%）家，流通业25家（6%），物流业5家（1%）。调查现显示，服务业以绝对优势位居第一。

1.2企业性质方面民企和个体占绝大部分，绝大多数企业人数在500人以下。

所调查的问卷中，有171（47%）家企业属于民企，135（37%）家企业属于个体。国企12%，三资4%。从大环境来看，在这个多种企业性质共存的社会里，民企和个体的数量正在呈上升趋势。另一方面，考虑到我们学生是高职毕业生，很多大型企业和外资企业单凭我们学生不一定能联系上相关人员进行调查。学生目前实习所在的企业，也

以民企和个体为主。

2.企业人才资源状况

2.1本科及本科以下学历人才为主

所调查企业人员的学历中，本科及本科以下学历人员占80%。其中本科346人，专科357人，总数相差不大，高中相对较少，有255人，专科学历的人是最多的。硕士、博士、博士后总共占20%，其中硕士116人，博士66人，博士后50人。由此可见，企业所需人才中，绝大多数都是本科或者专科人才。

2.2企业对市场营销毕业生看法不一，但大多数企业反映毕业生仅有书面知识

在肯定毕业生的企业中，有14%的企业认为市场营销毕业生能够胜任较高级的工作，表现出专业的水平；12%的企业认为高职高专的毕业生工作能力比本科的毕业生实际能力更强。

企业认为市场营销毕业生不足之处主要体现在毕业生仅有书面知识，不能解决实际问题。

2.3约六成企业认可市场营销毕业生各种资格认证。

调查显示，59%的企业认可各种资格证书的。其中39%的企业认为各种资格认证能够帮助他们培养和选择相关层次的人才。也有14%的企业认为各种认证名不副实，没有反映出相应的专业能力。通过上述对市场营销专业人才需求调查的总结，我们得出以下结论：

1.从企业背景信息分析市场风向标

在市场经济条件下，我们可以把握经济发展的趋势，根据调查结果分析出最具潜力的就业领域，如服务行业中的中低端，商业、IT业这些领域涉及范围广，人才需求量大，是就业机会最大的领域，这是市场自身发展规律和供求关系的客观反映。根据市场营销人才需求的调查结果表明：大量的企业急需一线的既掌握相关市场营销知识又具备分析、解决实际问题能力的应用型人才。广大高职毕业生应及时分析，把握这种趋势，更好地调整就业取向，实现顺利就业。

蓬2.人才培养和社会需求脱节，必须进行专业结构和课程设臵的改革

从调查结果来看，大量企业急需一线市场营销人才，而正真能胜任相关岗位工作的毕业生数量不多。学生解决实际问题的能力不高，在校期间实践量不够，知识结构不合理。专业调整要着眼于社会需求,要避免人才培养和社会需求的脱节。要继续加强外语，国际业务方面内容的课程教学。其次，从教学内容，方法与手段上得到充分的改革。在教学内容上，要摒弃陈旧的教学内容，注意知识的更新；要改变过去只重知识传授的做法,把传授学习知识，运用知识及探索和检验知识的方法相结合，并在课程内容中融入有关创造知识的教育；在教学方法与手段上,则是要改变过去的被动灌输方法，重在激发学生的学习主动性和学习潜能，重点加强对于进行创造性活动有关的方法，能力，品格的教育；要努力改变学生忽视基础理论学习的倾向，提高学生学习基础理论课的兴趣。

对于基础性和专业基础性课程，在遵照教育部规定的基础知识的基础上结合我院对专业的2+1培养方案，大部分课程应集中在大一和大二传授。而英语的教学需要在各个环节不断加强，保证每个学期均有英语教学，其中重点在贸易英语会话及英语谈判的教学，一些专业课。

最关键的一点是学生必须要有更多的实践机会。为满足社会对市场营销人才的实践操作技能的要求,应积极增加专业实践教学的投入和重视学生动手能力的训练，通过设立与之相契合的特定场景或案例的方式，创造与实际情况相符合的环境，做到对症下药，增加学生在特定环境下的应变能力与操作能力，同时还可印证和巩固所学的理论知识,系统地对学生进行基本操作技能训练。

3.进行专业的职业证书培训

很多企业表示更加看重学生的实际运用能力和综合能力，不太看重学生手中的各种资格证书。但近六成企业还是认可学生的资格认证证书的。我们要做的关键是要提高资格认证的含金量，使职业资格证书能够代表学生真正的能力和实际水平。

目前社会上各种资格认知机构名目繁多，鱼龙混杂，证书和实际能力不成正比，这些现象使一些企业对资格认证的含金量持怀疑态度。学校应该推荐学生参加权威机构或部门的认证考试，同时做好相关的培训辅导工作，使学生真的能学有所用，学以致用。

**第四篇：专业人才需求调查报告**

专业人才需求状况调

查报告

专业：电气工程及其自动化

班级：教改00

1姓名：李军平

学号：10110059

电气工程及其自动化专业人才需求状况调查报告

大三上学期已经过完，很快就到大四求职的时间了，大学的学习生活，不仅是知识积累的过程，也是大学生社会化的第一站。现在普遍认为大学生就业难，大学生如何才能跨好迈出校门的第一步？大学生如何成为一个成功的就业职场人？在如今的大学校园中，诸如此类的话题早以引起了大家众多的关注和热情。为了充分地了解电气工程及其自动化专业的人才需求情况，掌握市场动态，了解电气工程及其自动化技术现状和发展趋势，以及企业对人才素质、知识结构和能力的要求，提高学习的针对性和适应性，我们深入基层、深入企业，进行全面、广泛的市场调研，以就业为导向，特此借大三的寒假就本专业人才需求状况做下调查。通过自己的实践和同学之间的交流，认真思考自己在今后的专业学习阶段应该学些什么，怎么学习。怎样使自己的愿望与社会的需求相一致，成为国家需要的合格人才。从而对今后学习专业课程的主动性起到积极作用。有助于毕业之后能更快、更成熟地融入社会之中。

一、职业前景展望

电气工程及其自动化技术是一个专业口径较宽的专业，与该专业相关的企事业单位不仅数量多、地域分布广，而且规模、层次各异。如大连机床集团、华录电子、一汽集团大连柴油机厂、主营塑钢门窗的实德集团、制造大型起重及港口设备的大重集团都拥有大量的电气自动化技术的毕业生，随着市场经济下我国工业化进程的加快及知识经济、信息化社会所孕育的高技术大踏步进入制造领域，各企、事业单位通过对工业生产线的技术改造和引进，提高了劳动生产率和产品质量，带来了巨大的经济效益，同时，企、事业单位使用的生产设备和主要技术多采用引进与自行开发相结合。因此，电气工程及其自动化技术技能型人才的岗位需求量也日益扩大。

本专业服务面向大连装备制造业，生产一线的电气产品维修工、电子电气产品制图与制板员产品辅助设计与开发岗位的测试员、工艺员。电气产品生产企业从事电气产品生产线的工艺技术指导、生产一线的管理及产品检验工作；生产线仪器设备的安装、操作、维护、维修工作；电气产品装配、维修、售后服务工作；电气产品研制、开发、消化、吸收工作。

面对如今的大学生的求职热潮，求职、就职的前景却并不十分乐观。第一，如今的大学生过于高估自己，没有正确的摆正自己的实际地位，弄到最后往往成为了“高不成，低不就”的现象。所以，就业前摆正自身正确位置是首当其冲的。第二，人才观念发生变化。以往的“学历通行证”、“学历敲门砖”，逐渐被人们所忽略，各个公司开始更注重实际性和实用性。上海昌硕科技有限公司人力资源部李经理认为，对企业而言，用大专生更经济，用一个本科生，年薪大概在5万元左右，而大专生只要2.5万元足已，而且有的大专生比本科生还要干的好，进了公司之后就不看你的敲门砖了而是你的真实水平，实际的动手能力，因此除非岗位特殊需要，企业一般都不需要高学历人才，人职匹配最重要。

二、电气工程及其专业方向工作的学生应该具备的能力

（一）专业能力

1、电气工程及其自动化控制系统及供配电系统的安装调试、运行、维护的能力。

2、具备从事电气工程初步设计、系统运行维护、技术经济管理等工作的能力。

3、熟练使用手工焊接工具，具备手工焊接、拆焊的能力；

4、常用元器件的识别、测量、选用能力；电子装配、制作能力；

5、利用电路基本理论分析、调试、维修简单电路的能力；

6、使用计算机辅助设计软件绘制电路图、设计线路板并进行仿真；

7、根据实际需要选取合适的单片机芯片，并能对单片机系统设计应用

8、能够设计产品生产的工艺流程、编制各流程工艺文件和工具、设备操作规程；

9、具备自动插件机、波峰焊接机、自动在线检测设备、回流焊接机和SMT等常见设备的基本操作能力；

10、具备生产线元件成型、焊修、调试等各工位的操作能力，能够在工艺技术方面指导操作工人；

11、能够进行产品基本的工艺技术管理；

12、具备基本的生产管理能力，具有独立工作、着眼全局的整体观点和追求综合效益的管理素质；

13、具备基本的质量管理能力；

14、具备电气工程行业的职业规范、质量第一的观点、安全生产和分工协作的团队意识及严谨细致的工作作风

15、掌握安全生产的操作规程；

16、能根据原理图或产品调试说明书对设备安装、调试；

17、能正确判断及排除SMT设备的常见故障

（二）社会能力

1.具有良好的思想政治素质、行为规范和职业道德；

2.具有较强的计划组织协调能力、团队协作能力；

3.具有较强的开拓发展的创新能力；

4.具有较强的口头与书面表达能力、人际沟通能力。

（三）方法能力

1.具有较好的对新的技能与知识的学习能力；

2.具有较好的解决问题的方法能力、制定工作计划的能力；

3.具有查找维修资料、文献等取得信息的能力；

4.具有较好的逻辑性、合理性的科学思维方法能力。

三、电气工程及其自动化专业人才需求现状

随着高新技术及其产业的不断崛起，国际贸易壁垒的消失等因素的影响，各行业对人才需求出现较大变化，衡量人才的标准也随之发生改变，使人才交流市场呈现以下特点，造成一些走俏专业人才奇缺。

（1）、人才需求数量骤减，供求总量不平衡

在经历了2024年的供求高峰过后，人才市场迎来了 “低谷”。企业所提供的求职岗位逐渐减少，而每年的大学毕业生却随着高校前几年的扩招逐年增加，出现供远大于求的趋势。

（2）、人才市场供需不协调

各类企业在用人机制上心态基本是一样，在进行招聘时企业所提供的岗位，大多是这些企业发展生产所需要的，因此，在计划的时候，往往偏重于动手能力，而不看重学历。企业真正在管理岗位重用的是经过在基层锻炼后逐级提拔起来的，而不是高学历的应届毕业生。但是每一年都有大量应届毕业生涌入市场，大多数企业就不可避免的选用许多大学生进入生产线，结果必然导致“人才高消费”现象的出现。但必需注意的是，用人单位普遍认为具有大专(含)以上学历，且有两至三年工作经验的求职者更受欢迎。

（3）、求职者素质与市场需求不一致

企业需求岗位更多的是集中在市场营销、经营管理及服务领域，而求职者所提供的专业则侧重于各类专业技术岗位，这些岗位往往需要求职者具备基本的经验及动手能力，应届毕业生往往不能满足需求。

四、社会对大学生求职者的评价

通过调查分析可以发现：在短时间内认同企业文化；对企业忠诚，有团队归属感；不苛求名校出身，只要综合素质好；有敬业精神和职业素质；有较强的专业能力；沟通能力强，有亲和力；有团队精神和协作能力；能带着激情去工作等。这些人很受用人单位欢迎。与此相对应，对薪酬要求过高；频繁跳槽和缺乏团队精神。显然，这样的就业环境，给毕业生带来了更为广阔的发展空间，使得不同学历层次的毕业生同台参与竞争，施展才华成为可能．但与此同时，也对我们自身素质提出了更高的要求。这些人就会遭用人单位反感的。

总体而言，各类企业对广大大学毕业生都给予了积极的评价，与此同时，他们也客观地指出了大学生普遍存在的缺点和不足，主要表现为：

（1）、自身定位不准确，职业发展方向不明确，在一定程度上降低了大学毕业生的求职成功率以及就业质量

（2）、普遍缺乏吃苦耐劳的精神，心浮气躁，不愿意接受基层的锻炼，对自身认识不足，要求过高，盲目攀比心理较为严重。

（3）、能力、知识宽而不精，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态。

五、人才需求调查的总结

在我国经济发展的大潮中人才供需出现不平衡的现象是符合客观规律的，是与我国经济的良性发展和中国与世界经济的接轨相适应的。面对人力市场的供求状况，应使我们既能学得一技之长，又有一定的组织管理能力。我们必须做到以下几点：

（1）树立正确的自我认识和顺应社会的择业观念

在校期间，我们要通过各种主题集体活动和就业教育，树立正确的自我认识,实事求是找到自己的优缺点，既不妄自菲薄也不狂忘自大，要对自己充满信心，要自强不息,要敢于迎接各种挑战，相信自己能面对一切困难。我们要及时关注社会发展变化，适当降低就业期望值，将客观的社会需要与主观的个体需要有机结合。转变择业观念，树立志在四方的远大抱负，主动到基层去，到中、小企业中去，到“最需要人才的地方”去，脚踏实地、勤奋工作、施展才华、实现

价值。

（2）具备良好的学习素质和完善的知识结构体系

在学习中要通过努力尝试新思路和新方法，把握学习规律，更新学习观念，养成良好的学习习惯，不断提高学习效率。同时要注重拓宽知识领域，可以结合自身的兴趣、爱好以及社会对人才的需求，有选择地进行跨学科交叉领域相关知识的学习，从而不断充实学习内容，完善知识结构体系，以弥补单一学科在知识体系上存在的不足，更好地适应社会的需要。

（3）在各项素质教育活动和专项实践活动中不断提高综合素质

在校期间，不仅要在专业理论学习中掌握扎实的基础知识，更要在专业实践训练中勤学苦练不断提高自己的动手能力，特别要积极参加第二课堂活动和各种学生组织，通过丰富多彩的二课活动锻炼自己的集体主义精神、团队合作精神和开拓创新精神，使自己的应变能力、公关能力、交际能力、协调能力、写作能力都得以提高。从而全面提升自己的综合素质。要求学生具有良好政治思想和道德修养，从事企事业单位电子产品的生产、设备维护、生产管理、技术开发、营销服务等岗位工作，能适应经济社会发展与建设需要的德、智、体、美全面发展的，有良好职业道德和创新精神的高技能型的高等技术应用性人才。为日后职业生涯的发展争取更多的主动权，以获得更大的发展。

通过这次人才需求调查，发现经过了基础理论强化特别是基本技能重点强化训练的高职毕业生在社会上需求量是巨大的，因为他们迎合企事业的实际岗位需求，而且我院现开设的专业也适应社会未来十年人才需求规律，特别是机电一体化、电子、电气工程、市场营销、汽车制造、电子商务等专业仍是社会最为需要的人才。为了适应经济建设的发展，满足社会对电气自动化专业类高等职业技术人才的需求，我们现在应强调学生人文素质的提高；坚持外语和计算机教学不断线；注重专业课的学习方法及思维模式，为终身学习奠定基础；学院应重视学生的能力培养，按照学生毕业后从事职业所必需的能力和终身学习所必需的能力，注重实践，培养学生的技术应用能力，通过系统的、紧贴生产一线要求的实践训练，要初步培养出自己的综合职业能力和创新能力。注意培养自己的实验及动手操作的能力。为我们学生适应现代企业要求打下坚实的基础。

**第五篇：会计专业人才需求情况调查报告（模版）**

大学生就业情况调研报告

院系：机械与控制工程学院班别：自动化07-1姓名：xxx学号：307041912x

一、摘 要

受全球金融危机影响，大学生就业已成为我国当代大学生面临的一个严峻的现实问题。温家宝总理在政府工作报告中指出，千方百计促进就业。不少代表委员也纷纷出招献策，呼吁政府关注，号召大学生转变观念到基层就业。文章试着对当前大学生就业的严峻形势的成因进行分析并提出一些解决措施。

二、调查方法与过程

本调查研究采用问卷调查与走访调查相结合的形式，用采访作答或事后回收问卷的方式填答，在桂林理工大学、广西师范大学、桂林电子科技大学、桂林医学院共四所高校，总计发出调查问卷1200份，收回1180份，问卷有效回收率为98.33%。其中男生占72.58%，女生占27.42%；大一学生占45.28%，大二学生占44.36%，大三学生占10.36%。

三、调查结果

1.学生对今后就业形势了解较为清晰：经过金融危机的冲击，41.8%的受访者认为就业形势十分严峻，很难找到工作；17.4%的受访者认为有点严峻较之其他低学历者不占优势；而33.4%的受访者则认为严峻较之其他人尚有部分优势。由此可见，危机意识已经在绝大多数大学生脑中形成，学生对就业形势的了解较为深入，对自己的定位也较为明确，这对今后求职发展所起的作用将是至关重要的。

2.部分在校生对自己所学专业及今后就业前途感到迷茫

随着世界性的金融危机的到来，就业问题已逐步成为大学生谈论的主要话题之一，在本次调查回收的1180份问卷中，对自己所学专业不满意或没有想法感觉一般的有727人占总数的61.6%，对自己今后就业前景感觉有信心的只占49.8%。数据显示，大三学生对自己未来就业情况了解较多，有90.2%大三受访者对自己职业生涯有清晰的规划；大二学生次之，68.4%的人的目标较为明确；

大一新生绝大部分对自己未来感觉迷茫，只有20.7%的人曾对未来有过浅层次的规划。由此可见，对于未来就业的规划与目标的了解，高年级学生明显好于低年级学生，随着年龄的增长，学习的深入与生活阅历的加深，学生会逐步对自身问题有较清晰的了解与认识。

3.学生就业观念不尽相同

在受访者中，就业观念差异较大，主流想法 是“先择业，再就业”，考研深造，或自主创业，分别占52.8%，10.4%和15.8%。数据显示，在新的形势条件下，选择继续求学深造已不再成为大学生毕业后的首选，找工作和自主创业将更加适合大学生的发展。这说明，85年以后出生的学生独立意识和自我肯定意识已明显增强，就业观明显开放。

4.学生对基本就业程序不甚了解，就业知识亟待补充

在受访者中，53%的人对就业程序不了解，34.6%的人了解一般，只有12.4%的人了解清楚；另外分别有37.2%和36.6%的学生希望学校通过必修课和选修课的形式进行就业指导。这说明，绝大多数学生就业相关知识匮乏，学生了解就业知识的途径闭塞，学生渴望了解获取知识的愿望强烈，学生对自身未来规划越发重视，学校应给予相当高的重视解决相应问题，为学生的未来未雨绸缪。

四、调查分析

1.毕业生的就业情况分析

大学生就业成为社会公众关注的焦点，大学生就业这个重要的民生问题，引起了社会更大的关注，当前，就业市场全面放开，大学生就业途径其实主要有三条，一是走公务员之路，但“逢进必考”，没有较高的素质是难以进去的。二是进入人才市场择业。三是自主创业。我们走访了吉林大学、长春工业大学、长春理工大学、长春工程学院共四所高校的大四寝室通过聊天形式了解到毕业生对就业的一些看法。

最近几年，大学生就业情况发生了很大变化，如今越来越正规的就业形势，从心态，求职方法上有很大的变化。面对就业，大学生的心理是复杂多变的。通过几年大学生活，同学们在知识、能力与人格方面有了积极的显著发展，有着强烈的就业意愿和积极的就业动机，为能尽快自己的人生价值而感到由衷的欢欣；

而就业岗位和就业方式的多样化也为大学生就业提供了更多的机遇和更大的自由度，许多大学生都摩拳擦掌，跃跃欲试，准备在所学专业领域一展身手。但是在就业过程中，又难免出现种种心理矛盾、心理误区和心理障碍:

1.1 自卑，缺乏自信心。很多同学对自己的能力缺乏了解，缺乏自信心，不敢竞争，尤其在遇到挫折时，很容易就产生强烈的自卑心理，觉得自己事事不如人。

1.2 自傲(期望值过高)。持这种心理的毕业生往往自认为高人一等，傲气十足。在求职时，往往好高骛远，期望值很高，对用人单位横挑鼻子竖挑眼，很难找到自己满意的工作。

1.3 焦虑。刚走出校门，没经验的大学生对选择职业这一人生大课题产生焦虑心理是正常现象。他们过度担心求职中的困难和结果，整日忧心忡忡，不能释怀。

1.4急躁。工作没有最终确定之前，求职中常常出现烦躁、无所适从等现象。急躁心理还反映在选择单位上，在对用人单位了解较少的情况下，就匆匆签约，一旦发现未能如愿，又后悔莫及。

1.5抑郁。大学生求职过程中往往因为屡屡遭受挫折，不被用人单位认可、接受，导致情绪低落、愁眉不展，产生抑郁心理。

2、大学生求职观念不合理

大学生的择业观念虽然在总体上是倾向于务实化与理性化，但由于处于择业观念的转型过程，因此各种不良观念也存在着，并影响了大学生的健康、顺利就业。这些不良观念主要表现在以下几个方面：

2.1、只顾眼前利益，忽视职业发展。一些大学生在择业标准中只有工作条件、收入等眼前实在利益，而对自我的职业兴趣、能力、职业的发展前景等因素不作考虑，因而极易选择到并不适合自己的职业。

2.2、职业标准过于功利化、等级化。一些毕业生同学过分强调职业的功利价值，甚至还将职业划分为不同等级，而不考虑国家与社会的需要，不愿意到条件比较艰苦的地区和行业去工作。

2.3、求安稳，求职一次到位的传统观念根深蒂固。很多大学生仍然喜欢稳定、清闲、福利保障好的单位，希望以此就能选定理想的职业，而不愿意选择有风险、有挑战性的职业，更不敢去自己创业。

2.4、过分强调专业对口，学以致用。在求职时，只要是与自己专业关系不密切的职业就不考虑，这样做只能是人为地增加了自己的就业难度。

2.5、职业意义认识不当。许多大学生从观念上来说，还是仅仅把工作当作一种谋生的手段，没有充分认识到职业对个人发展、社会进步的重要意义。

3.大学生求职方法上存在以下问题：

3.1、没有长期就业规划，就业目的不明确，随波逐流。

3.2、自身就业能力不足、敬业意识不强，科研能力、创新能力和动手实践能力欠缺。

3.3、宁为牛后，不为鸡首，求安稳者多、求上进者少。

3.4、不肯舍弃所学专业，将就业领域局限在自己的专业范围内。

五、调研总结与建议

1.大学四年合理规划

1.1.大学一年级为探索期

要初步了解职业，特别是自己未来想从事的职业或与自己所学专业对口的职业，要努力提高人际沟通能力。

具体活动可包括多和师兄师姐进行交流，尤其是跟大四的毕业生多交流，向他们询问就业情况，了解就业信息。大学一年级学习任务不重，要多参加学校社团活动，在社团活动中增强自己的交流技巧和人际关系能力。同时，要努力学习计算机知识和网络知识，争取通过计算机和网络辅助自己的学习。

1.2、大学二年级为定向期

进入大学二年级应考虑清楚未来是深造还是就业，进而了解相关的活动，并以提高自身的基本素质为主。这时可以通过参加学生会或社团等组织，锻炼和检验自己的各种能力；可以开始尝试兼职、社会实践活动，并要持之以恒，最好能在课余时间长时间从事与自己未来职业或本专业有关的工作。重点提高自己的责任感、主动性和承受挫折能力。同时要增强英语口语能力，增强计算机应用能力，通过英语和计算机的相关证书考试，并开始有选择地辅修其他专业的知识以充实自己。考研究生的同学要特别注意学好数学、外语和相关的专业知识。

1.3、大学三年级为冲刺期

由于大多数同学会选择就业，这时目标应锁定在提高求职技能并确定自己是否要考研上。三年级应重点锻炼自己独立解决问题的能力和创造性；可以在撰写学期论文、课程论文等专业文章时，大胆提出自己的见解。为培养就业能力，可以参加与专业有关的暑期工作，与同学交流求职心得，学习写简历、求职信，了解搜集工作信息的渠道，并积极尝试；同时要积极加入校友网络，向已经毕业的校友、师兄师姐了解往年的求职情况。考研的同学应选修要报考专业的课程，向所报考专业的师兄师姐求教，跟导师联系，寻找往年的试题和了解考试侧重点等。

1.4、大学四年级为实现期

大学四年级的学生开始分化，想工作的忙找工作、想考研的忙考研、想出国的忙出国，各有所想不能再犹豫了。大部分学生的目标会锁定在工作申请及成功就业上。这时，可先对前三年的准备作一个总结：首先检验自己已确立职业目标是否明确，前三年的准备是否已充分；然后，开始工作的申请，积极利用学校提供的条件，了解就业指导中心提供的用人单位信息，强化求职技巧，进行模拟面试等训练和实战演练。考研和出国的同学也要抓紧准备所需的东西。

2.选用正确求职方法：

2.1、跑市场不“成群结队”不“双栖双归”。

如今人才市场中信息多而杂，需要学生按自己的实际情况，独立思考。和人结伴同行，易让用人单位产生此人“性格不独立，依赖性强”的印象，从而导致对其能力的怀疑。求职是走向社会的第一步，应该勇敢地迈出去，畏手畏脚怎么能给人留下良好的第一印象呢？

2.2、交谈不“盛气凌人”不“举止猥琐”。

真正“个性化”的面试态度，是用落落大方的举止、衣着、谈吐，实实在在地体现自己的内在“个性”。下面几条是需要把握的： 着装吻合自身气质；举止切忌紧张与慌张；自我介绍重点突出；肢体语言表现自身风貌。

2.3、看招聘信息不“望文生义”不“云里雾里”。

解读招聘广告是求职的重要环节。如今，“个性化”招聘广告也层出不穷，有的头衔很新，如“环境督察员”、“色彩顾问”等；还有的是岗位描述十分独特。有大学生对职位一知半解，甚至还在“云里雾里”就急忙忙上前应聘，结果

只能是失败。

2.4、送简历不“众人一面”不“千人一照”。

求职过程中，简历就像人的“脸面”一样，起着举足轻重的作用。有的大学生“一份简历走天下”，不论职位不看行业，统统是网上下载的标准简历格式外加一张标准照。这样的简历“批发”，效果自然不如个性化“零售”策略。个性化简历首先需量体裁衣，针对不同企业、职位撰写简历，对症下药，投其所好。每一份简历只适用于一个单位或者一个职位，根据职位的要求取舍素材，确定重点。针对职位突出自己的优势，淡化不足，在内容的分布顺序上可以突破时间上的倒叙等常规，要先重后轻，突出你与别的竞争者的不同，重要内容可加黑突出关键词等。其次在简历形式上做文章，突出个性化色彩。比如艺术系毕业生应聘创意类岗位，便将简历做成了一本小册子，里面有从小学到大学的简介，有目录，有艺术作品，非常适合职位要求，也让用人单位“眼前一亮”。

3.解决就业难心态

3.1、客观、准确的自我认识

在求职过程中，如果对自己的主观评价与社会对自己的客观评价趋于一致，就容易成功；如果主观评价偏高于社会的客观评价，往往会导致碰壁、失败；如果主观评价偏低于社会的客观评价，往往会导致信心不足，犹豫不决，很可能会错失良机。我们应先了解自己的气质、性格、能力等，以便确定切合实际的求职目标。

3.2、培养自信心

自信应该是每个人必须具备的心理素质，它是前进的动力、成功的保障。古今中外，凡是有所成就的人，尽管各自的出身、经历、思想、性格、兴趣、处境等不同，但他们对自己的才能、事业和追求都充满必胜的信心，自信能积极适应环境，以艰苦的奋斗改变自己的命运，实现自己的人生价值。

3.3在求职中提高受挫能力

挫折对于理性的求职者来说，往往是求职成功的先导；对非理性的求职者来讲，挫折往往是灾难性的，可能从此一蹶不振。你应该拿出自己的自信，冷静地看待暂时的失败，以积极、进取的心态继续努力，从挫折中吸取经验教训，调整自己的策略与定位，最终实现职业生涯目标。

3.4针对具体的问题，采取相应措施

求职中还常常会出现下面这些心态变化，你应该注意自己的状态与认识是否客观、自信，及时发现自己的心态失衡而做出合理的调整。克服盲目从众心理。克服盲目攀比心理克服自卑与自负心理。克服贪图虚荣心理。克服嫉妒心理。克服消极依赖心理。

六、结束语

随着就业形势的变化，大学生们应更新自己的就业观念，革除传统陈旧的思想，使自己从那些条条框框中解脱出来，把目光由原来的国家机关、大型国有 企业和外企转向那些民营企业和乡镇企业，就业地区由那些经济发达地区转向西部地区和经济欠发达地区，那些地方更能发挥自己的聪明才智。要对自己有清醒的认识，调整好择业心态，合理地确定就业期望值，摆正自己的位置，争取在就业竞争中处于主动地位。同时，在找工作前应建立明确的职业定位，就是在了解自我的基础上确定自己的职业方向与目标，并制定相应的计划，避免就业的盲目 性，降低就业失败的可能性。在入学时就注重就业能力的提高，既要丰富自己 文化知识和实践经验，又要培养创新能力、团队精神以及与人和谐相处的能力，这才是保障自己顺利就业并走向职业成功最有效的途径和方法。

面对日益严峻的就业形势，党和政府高度重视大学生的就业问题。党和政府出台了一系列的政策来应对这场危机，通过加强就业市场和就业法规的建设，完善市场机制，为大学生就业提供公开、公正、公平的就业环境。当前，转变就业观念，提高就业能力，无疑是摆在大学生面前的重要任务。当然从大学生群体自身的角度来说，与其依赖和等待国家的救助政策，不如挖掘自身能量，善用优惠政策主动出击，力争在竞争中找到一份满意的工作。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找