# 关于加快企业人才培养和使用问题的调查1

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-27

*第一篇：关于加快企业人才培养和使用问题的调查1关于加快企业人才培养和使用问题的调查千秋大业，人才为本。企业的竞争说到底是人才的竞争，如何开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才的积极作用，是摆在我们企业面前的重要课题。通过这次调研，让我...*

**第一篇：关于加快企业人才培养和使用问题的调查1**

关于加快企业人才培养和使用问题的调查

千秋大业，人才为本。企业的竞争说到底是人才的竞争，如何开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才的积极作用，是摆在我们企业面前的重要课题。通过这次调研，让我们总结到以下几点体会：

一是企业要发展，人才是关键。首先要重视企业内部的人才。对那些年纪轻、技术素质较高，符合条件的及时吸收加入党组织，并优先选拔、充实到企业中层管理队伍之中，加强岗位锻炼;再次,充分发挥企业人才的技术优势，帮助他们解决在生产、经营中的技术难题，提供实践场所，实现优势互补,千方百计给企业人才脱颖而出营造一种良好的外部环境。

二是多措并举,做好企业技能人才培养使用。要充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用,通过举办各种综合性和专业性的技能人才招聘会，为用人单位和各类人才提供双向选择的机会，使人才市场真正成为单位选才、人才择业的主渠道。

三是关心关爱,积极营造栓心留人的外部环境。我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希

望。”因此,要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

通过这次调研活动，让我们清醒的认识到做好人才的引进、培养和使用工作对经济和社会发展至关重要。如何做好这项工作是市场经济环境下摆在我们面前的一个重要课题。为此对我场人才队伍存在的问题进行分析：

一是现有人才整体素质不高。红光农场现有人口11114人，其中职工2708人。具有高级技术职称的专业人员占总人口的0.09%，占职工总数的0.4%。人才的短缺直接影响到农场经济的发展。

二是经济发展水平低，缺乏稳定、吸引、培养人才的经济基础。人才的集聚与经济的发展相互作用，互为促动。一个高度密集.门类齐全的人才群，必然促进一个地区的经济大发展，一个地区的大发展又必然会吸引来自四面八方的各类人才。

首先要在思想上重视人才，其次要学会从感情上亲近人才。发挥人才的积极作用，关键是要关心爱护人才，最大限度地提高他们的生活、工资、福利以及医疗补助等待遇;切实关心他们的衣食住行、健康冷暖，帮助他们解决工作、生

活中遇到的困难;协调解决子女入学、就业、人事代理、社会保险转接等,真正做到用感情栓心，用待遇留人。同时,加大补助奖励力度，认真做好享受政府津贴和省级有突出贡献技术人才选拔工作，进一步拓宽引进渠道，大力引进重点领域紧缺性技能人才，为高层次人才脱颖而出创造条件。

再次要进一步明确人才工作责任机制。人才工作是一项系统工程，必须明确责任。单位主要负责同志作为人才工作第一责任人，要亲自抓、亲自问，以自己的表率作用带动和影响全社会关心、支持人才工作。组织人事部门要从创优环境、创造机会、搭建平台等方面，不断完善人才的引进、培养、使用机制，推动人才工作再上新台阶。要把人才工作纳入各单位年度岗位目标责任考核，考核结果将作为衡量班子和干部政绩的重要依据。同时,对成绩突出的单位和个人予以表彰奖励，对不重视人才工作的单位和个人坚决进行组织处理。

栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才是“千里马”，企业领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。

**第二篇：浅谈企业人才培养问题**

浅谈企业人才培养问题

一、企业管理人才培养的意义管理者是企业中的中坚力量，对企业发展起着决定性的作用，我国俗说：“千军易得，一将难求”。企业管理的人才的培养近年来已经成为企业发展当中占着日益重要的地位，21世纪的人才短缺将是每个企业所面对的现象。在企业的发展当中如果传统的人才争夺多数属于“个案处理”的话，那么今后的人才争夺可能要“批量进行”。一但时机成熟，将会出现“赢家通吃”的时代。我们的企业如果没有充足的而且是高品位的人才资源做支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。抓紧培养和造就一大批跨世纪的合格青年人才，加快企业管理人才资源开发，形成有利于管理人才发展的工作机制，有效的促进企业的快速发展。

二、企业管理人才培养目标目标是行动的源动力，要切实抓好管理人才选拔后的培养工作，首先应明了管理人才的培养目标，现阶段XXX的发展特点及发展规律，要求各级领导干部应具备政治素质高、智力层次高、知识结构复合型的特点。政治素质高，这是我党选拔干部的首要条件，德才兼备，德始终放在第一位，企业的管理人才的首要工作，就是做人的工作，要教育引导广大职工坚持社会主义方向，为企业的发展建设而努力工作与学习；要处理大量的政治思想、学术研究方面的问题，只有具备较高的政治素质，才能目光敏锐，明辩是非，站稳立场，认清方向，对企业管理人才，其政治素质要求，要具有坚定的政治信念，自觉坚持党的基本理论和基本路线，开阔的眼界，实事求是，讲党性，顾大局，具有驾驭全局的领导能力和优良的工作作风。知识结构复合型，这是对人才知识结构提出的一种新模式，也是企业管理人才培养规格的一种趋势，复合型的管理人才，是由管理科学、技术科学、人文科学等多种知识和能力构成的人才；在知识结构上，应该是较宽的管理科学，人文科学的基础知识和精湛的专业知识的统一；在能力上，应该是理论研究能力与实践能力的统一；在意志品质上，应该是创新精神与求实态度的统一，复合型管理人才更适合企业特点，要求领导者必须在某一专业具有较深的造诣，对其他专业要懂行，对管理要内行。对于企业管理人才，要因人制宜，按照复合型管理人才的模式培养，使其成为专家、学者中的帅才。

三、企业管理人才的培养途径人才培养，特别是管理人才的培养，不是一朝一夕所能完成的，十年树木，百年树人，对选拔出的管理人才，当培养目标明确之后，就要制定培养计划，加大培养力度，通过多种途径，促进管理人才的迅速成长。

1.政治素质、职业道德的培养

其一，企业要根据不同时期的发展需要，定期举办领导干部培训班，例如XXX党委开展的后备干部培训班，青年干部党的知识学习班等。培训内容要坚持理论联系实际方针与“精”和“管用”的原则，通过启发式、研究式、讨论式、答题式的教学方法，使领导干部达到“掌握理论、加强党性、增长知识、锻炼能力”。为了拓宽培训面，企业要紧跟发展步伐和时代特点，办好在岗领导干部和后备干部培训班。这种短训班不能期望“毕其功于一役”，要结合形势发展和管理人才的岗位变化，定期举办。

其二，对企业管理人才进行良好的职业道德教育。企业管理人才要具备实事求是的科学态度，严谨务实的工作作风才能取信于广大职干人员，树立起领导的形象。经常利用反面案例对干部进行廉政勤政教育，现阶段的管理人才是在和平年代和一个需要不断创新与变化的环境里成长起来的，一般来说，现代企业当中的管理人员具有较强的思想敏锐、思路开阔、勇于开拓进取等优点；但在党性修养方面还有明显不足。面对名利、权力、金钱、色情、人情这道道关卡，有的人还缺乏坚强的抵御能力，必须加强教育。除了加强法制教育外，最有效的教育方式，就是注意经常解剖典型案例，给他们敲警钟，使他们时刻保持清醒头脑，做到自重、自醒、自警、自励，真正做到厂务公开，对各级干部做好民主评议，定期对职工进行走访，开展职工接待日，对各级干部进行有效监督。

2.领导能力的培养。读书学习是培养管理人才能力的一个重要方面。管理人才，必须系统地学习领导科学理论，掌握现代管理知识和技术，举办干部岗位培训班，按照不同层次管理人才的需要和知识结构，系统地学几门领导科学，管理科学的课程，提高管理人才的管理能力和水平。实践锻炼是培养领导能力的更重要的方面，对与现阶段的领导干部，各级领导要给后备干部早压担子促其早成才，通过日常处理领导事务的实践和“爬台阶”的锻炼使领导干部增长才干，同时还要注意创造环境，有意识地使管理人才受到锻炼，譬如，对干部实行定期交流和岗位轮换，使其经受环境变换的考验，促进管理人才拓宽视野，磨炼意志，增长见识，具有临危不惧，处变不惊的心理素质和驾驭全局、协调各方的工作能力，即使遇到某些突发事件和错综复杂的矛盾纠葛，也能条分缕析，游刃有余。

3.业务素质的培养。一是企业的领导干部坚持“双肩挑”的道路，让其在从事管理工作的同时，又发挥其专业所长，积极参与技改、科研工作中，成为又懂管理又熟悉业务的复合型管理人才。二是注意因才施教，对管理人才中业务拔尖的人才，要逐人详细做好业务方面培养规划，保证其在从事领导工作的同时，不影响业务的发展。必要时，要有计划地为其配备好学术梯队，技术梯队，保证拔尖人才有从事业务工作的良好的环境条件，要避免因对拔尖人才使用不合理，而造成人才的浪费。

四、企业管理人才的选拔企业是人才荟萃的地方，其中不乏管理人才，要在芸芸众生中做到对管理人才早发现、早选苗、早培养，必须在干部的选用上做到：创造宽松环境，引入竞争机制，拓宽识人渠道。创造宽松环境。

首先，选人用人观念上要有大转变，不可否认，受传统观念束缚，企业在干部的选用上，论资排辈的思想还占有一定地位，要彻底冲破这一禁锢，必须在观念上实现突破：

一是破除“求全责备”、“论资排辈”的思想，树立“不拘一格降人才”的观念；

二是破除“不放心、不敢用”的思想，树立“领导经验来自实践，成熟老练在于锻炼”的观念；

三是破除“领导职务终身制”的思想，树立“能者上、庸者下”的用人观念。其次，坚持干部能上能下的制度，为管理人才上岗铺平道路。要认真抓好干部人事制度改革，结合实际情况，制定干部离退休制度；制定对干部定期考核，实行能上能下，任期届满适时调整或换岗交流的制度；制定对主动让贤，退出现任领导职务的干部，要给予鼓励，保留原待遇的制度，要靠完善的制度体系，保证青年管理人才有崭露头脚的机会。

近几年来，我们XXX逐步通过大力提拔年轻干部，通过正确的政策导向，吸引了大批年轻人走上领导工作岗位，从车间科室到分厂领导，打破了传统的干部用人制度，采取了能者多劳，多劳多得的奖励机制，激励了广大职工勤于学习、乐于奉献、善于创造，使得整个XXX的跨越式发展呈现出一片欣欣向荣的青春气息。

引入竞争机制。竞争是市场经济具有强大生命力和活力的最本质的内在因素，有竞争才有比较和鉴别，才能显示出孰优孰劣，要使优秀管理人才脱颖而出，就要在干部的选拔任用上引入竞争机制。如近年XXX公开招聘了一批中层干部及科室领导，体现了择优上岗、公平竞争的原则。这种新机制，既搬掉了干部任用中存在的铁交情，又解决了论资排辈问题，使得领导干部队伍形成一池活水，能进能出，优进劣出，吐故纳新，活力永存，让青年人才看到了企业发展的希望和明确了自身发展的目标，扎扎实实的立足岗位、建功成才。拓宽识人渠道。视野开阔，才能将优秀管理人才尽收眼底。现在的时代，单靠“伯乐相马”的方式去物色人才已远远满足不了要求，我们应该从领导机关和一个部门的狭小圈子里跳出来，把领导、组织部、人力资源部的视野与群众的视野对接起来，公开选拔目标和基本条件，发动各级党组织、基层单位推荐、群众举荐等多条渠道，用广角镜头大范围地选拔人才，同时也欢迎有能力有才干的人毛遂自荐，形成多方位、多层次、多形式举荐人才的氛围。

在调动各方面力量举荐人才的同时，组织部、人力资源部要建立人才管理信息系统，建立起在职工和后备干部的人才库档案。从职工、科室到中层领导的培养和备案，XXX的各项制度已逐步接近了现代企业发展，公司党委开办的后备干部学习班，加大对后备干部的培养；公司人力资源部、、工会每年通过联合组织职工开展技术竞赛，利用培训、竞赛、评定的方式涌现出了一批全国青年岗位能手，和全国技术能手。开展的“推优育苗”工程，每年都有近百名各级优秀青年干部、科技人员通过系统培训，严格考察发展为共产党员，为企业的发展提供了可靠的人才队伍，一旦需要，可随时推荐合适人才上岗。

随着企业不断的深化改革与发展，需要大批具有复合型能力的管理人才，综上所述，不难看出，企业单位管理人才的选拔，培养是一个复杂的系统工程，要完成这一伟大工程，人力资源部必须站在新高度，拓宽新思路，采取新举措，认认真真地抓好每一个环节，扎扎实实地培养出一大批的优秀管理人才，为企业的跨越式发展提供人力资源保证。

**第三篇：企业人才培养与使用**

浅谈企业人才培养与使用

人力资源科——郭建伟 千秋大业，人才为本。破解“企”字，有一个精妙的说法：“有人则企，无人则止”。人才是企业发展的非常重要的战略性资源。成功的企业，必然是能不断聚集和持续造就高素质人才的企业。培育人才的结果，就企业而言，是生产力和竞争力的增强，就职工而言，是工作生活质量和人生满意程度的提高。企业的竞争说到底是人才的竞争，企业的人才战略要体现以人为本，形成以人为本的团队，使人才和智力资本开发价值实现最大化，而如何开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才的积极作用，已成为现今摆在每一个企业面前的重要课题。

我矿人才培养工作秉承“培训就是发展，培训更是创新”的理念，围绕“一个中心”： 即以确保安全生产和提高经济效益为中心；突出“两个转变”：由“被动学习”到“主动学习”的转变，由注重理论知识传授向注重技能培训转变；抓住“三个重点”：即以高级管理人才、高级技术人才和高级技能人才的培养为重点；强调“四个到位”：即领导到位、工作到位、措施到位和条件到位；实现“五个创新”：即培训观念、培训机制、培训内容、培训方式和培训手段的创新。在创建学习型企业，营造人才成长氛围；开展优秀人才选拔，激励员工岗位成才；建立培训考核体系，提高人才培养质量；加大教育培训投入，建设远程培训系统等方面进行了有益的探索，积累了经验，为矿生产发展提-1-

供了动力，为人才成长搭建了平台。

我们要坚持企业与员工共同发展的理念，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，加强基层班组建设，采取灵活多样的培训方式，发挥不同培训形式的优势，实现不同培训方式的有机结合，注重培训效果，促进职工全面成长。培训内容包括：岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训和新技术专题培训；培训方式包括：岗前培训、岗位培训、在岗学习、职业资格培训、继续教育等方式；培训形式包括：自学和集中学习等。

今年，我矿对人才培训的主要内容有岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训；采取的主要方式为：

一、对新进员工进行岗前培训；

二、对在岗职工进行职业资格培训、复训和在岗学习。

一、4、5月份对矿基层区队职工进行特种作业培训，并对考核合格者颁发特种作业证，持证上岗。

二、对各基层区队新进员工进行岗前学习培训，主要学习内容有安全作业规程和岗位业务技能，经考试合格，方可上岗。

三、密切关注集团公司下发的各项职业技能鉴定申报信息，鼓励职工积极参加技能培训。5月份对生产调度工、配电值班员进行企标工种职业技能鉴定申报，7月份对矿高级技工进行技师申报，为公司、大煤沟矿培养了一大批专业齐全、素质优良、业务精通的优秀人才。

四、对矿在职特种作业人员每两年进行一次复训，进一步加强了特种人员的业务技能和特种作业能力。

五、对各单位办事员进行教育培训，加强业务能力。矿人力资源科为做好各单位办事员管理工作，提高办事员办事能力和业务水平，每周都会召开办事员会议，促进各办事员相互之间的业务交流，并在每季度岗位练兵活动过程中，举行办事员业务能力和综合素质的考核，使各办事员从考试中认识到自己工作中存在的缺陷，并针对不足之处进行整改，提高办事员的业务技能水平和理论知识水平，进一步提高单位工作效率。

六、为提高在岗职工业务能力和工作积极性，从4月份开始，每月开展生产单位劳动竞赛活动，确保大煤沟矿各项生产经营计划的顺利完成。由于大煤沟煤矿地处地震带，地质结构复杂，有时地震频繁，每月的生产状况都不一样，所以要结合当月生产的实际情况，创新方法，因地制宜，制定出合理劳动竞赛方案，有效地调动全体职工的积极性和自觉性，激发职工劳动热情。

七、通过职业技能比武，加强职工成才意识。2024年9月，青海省第六届、海西州第二届暨全省煤炭行业职工职业技能大赛在我矿成功举办。这次大赛参赛项目共四个，大煤沟煤矿参赛队取得了爆破工第一名、第二名、维修钳工第一名、第二名，瓦检工第二名、第三名的优异成绩。通过本次技术比武活动，展现了我矿技术工人的精神风貌、技术水平和意志品质，进一步引导和深化矿广大职工岗位练兵、岗位成才、岗位奉献的思想意识。

八、开展岗位练兵，营造干事创业氛围。年初，制定了《大煤沟矿开展岗位练兵竞赛活动方案》，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，本着“全面提高职工工作效率和安全生

产，增强个人业务技能水平和综合能力素质，打造适应大煤沟煤矿生产发展的高技术、高技能职工队伍，推进企业快速稳定发展”的目标，坚持“干什么，练什么，缺什么，补什么”的原则，按照“立足岗位、切合实际、因岗施教、注重实效”的要求，以提高职工职责能力为出发点，以各岗位基础知识培训、基本技能训练、工作实效考评为主要内容，通过开展以赛促练、以赛促学，增素质、强技能、保发展等途径，密切结合生产实际，在全矿范围内开展了为期一年的岗位练兵活动。这是我矿成立以来的第一次岗位练兵活动，同时也是加强我矿职工队伍建设的又一重大举措。练兵一年来，经过各单位精心组织、周密布署，扎实有效地推动练兵活动向实战化和长效化方向良性发展，确保“人人参与练兵，人人得到锻炼，人人获得提高”，取得了明显成效，矿全体职工整体素质水平得到了长足进步。

当今乃至将来，企业的发展就是人才的培养，企业的竞争就是人才的使用，“栽好梧桐树，自有凤凰来”，故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身的发展潜力，因此，我们要做好人才的培养和使用工作，为我公司和矿的强势发展做出贡献。

**第四篇：人才培养问题的调查调查报告**

人才培养问题调查报告

近些年来，随着我国政府对教育事业的高度重视，特别是对高等教育方面的大力投资，大学生、研究生等高学历人才的人数不断增加，整个国民的文化水平有了显著的提高，然而也正是因为人才的层出不穷，越来越多的高校毕业生面临着“就业难”的问题。的确，很多应聘者在应聘时，学历都是一个很大的“坎”，学历越高，机会越多，待遇越丰厚。面对此种社会压力，那些技校、专科学校是如何培养学生，使之在“高学历云集”的就业环境下能够尽自己所能，为自己在社会上找到一份适合自己的工作呢？为此，我近期在锦州地区的大学进行了一次关于人才培养问题的调查报告。

一、调查者基本情况

被访问者为该学校资深教师，从事教育工作多年，对于如何培养符合当今社会需求的人才具有很深的研究与认识。

二、本次调查涉及的主要内容

本次调查的问题涉及当今社会所需要的人才类型以及学校在培

养学生的问题上应以哪些方面为重点。

三、调查结果与分析

从当前的社会发展形势来看，我们教学的重点应该是拓宽专业面向，增强适应性，突出以能力为本位的人才培养理念，特别是把创业能力的培养摆在突出位置。注重培养学生的能力，包括收集、选择信息和知识的能力，在规划和决策中运用这些信息和知识的能力，解决问题的能力，实践能力，社会能力，合作能力，创业能力，适应能力，等等。其中，在创业能力的培养方面，有专家指出：要培养学生的三种能力，即就业能力、创业能力和适应能力，尤其要大力培养就业能力，鼓励自主就业。职业教育通过开设有关的创业理论和实践课程，培养创业意识和精神，增强就业能力，进一步开辟就业的新途径，吸纳社会就业人员。国际21世纪教育委员会提出“四个学会”，即学会求知、学会做事、学会共处和学会生存，作为现代教育的四个支柱。

从发达国家的人才培养来看，发达国家也正进行着学生职业能力培养的探索，其目的就是为了提高中学生市场的基本素质。发达国家在人才培养方面的典型，有英国的核心能力培训、澳大利亚的关键能力培训、德国的基础职业能力培训、美国的思考力培养等。虽然提法不同，但都大同小异。它们所培养的这些能力，指的都是完成任务、解决问题的实际能力，具有通用性、可迁移性和工具性，而不是传统意义上的、高度专门化的、狭义的能力。通常来说，这些能力包括共同的知识与理解、与民主社会相关的共同价值观、可迁移的学习内容、共同的经验学习等内容。

因此，我们对学生的方向应该放在培养坚决拥护共产党的领导、热爱工作、品德高尚的高素质人才；培养受企业欢迎并能热心服务于企业一线的技能过硬的技能型人才；培养学生具有销售、装机、维护和管理等岗位群所具备的工作能力和职业素质。

因此，我们在通过课堂教学使学生掌握电脑硬件组装和软件安装与组网的技能，具有维护电脑软硬件与网络能力的同时，还应通过各种教育途径培养学生的社会能力与方法能力，使之具有较强的沟通交流能力与表达能力，很好的服务态度与服务能力，并注重培养学生吃苦耐劳的精神团队合作意识，使学生养成良好的并具有吃苦耐劳、团结合作、诚实守信的高素质的人才。同时还要注重培养学生收集、选择信息和知识的能力，增强学生的自信心，为学生以后的发展提供更大的资本。

四、采取建议与意见

通过调研发现教学需要改进的地方：

(一）专业定位和人才培养模式

1.专业定位：培养具有计算机组装、调试和维护技能，具备吃苦耐劳、工作踏实、团结协作、诚实守信、有较强服务意识的能适应企业相关工作岗位群的中等技术人才。

2.人才培养模式：以企业工作岗位群的任务、职责与能力为教学目标开展教学；教学以小组为单位模拟岗位工作完成教学任务；教学结果以岗位工作考核要求来进行评价。

（二）教学基本条件的改革

在中等职业学校，计算机教学与其他学科相比有很大区别。计算机教学是培养学生的创造性思维能力和想象能力的学科。在教学过程中结合学生的年龄特点，教学内容的选择给学生一定的创造空间，这样才能真正使计算机学习成为他们的享受而不会成为学生考试的负担。为此计算机教师要多动脑筋，在现有的教学条件下，充分利用现有资源，不断进行教学研究，采用多种教学方法，激发学生兴趣，提高教学效率。

（三）教学方法

1.提倡理论教学的精讲多练。计算机教材大都简明、图文并茂，大部分内容学生都能看懂，教师在教学过程中起的是点拨、贯通的作用，教师多讲解一些难懂的、易错的地方以及一些更快更有效的学习方法，从而更全面地发挥学生的学习自主性。

2.充分调动学生学习兴趣，培养学生的学习积极性。在计算机教学中应针对教材的特点，精心设计自己的教学过程，充分考虑各个教学环节，把知识性和趣味性融合在一起，从而有效地调动学生学习的积极性。

3.激励学生的创新精神。创新精神就是指灵活地运用已获得的知识去发现和创造一种新观念与新方法的能力。因此在当前积极推行的学校素质教育中，尤其要重视学生创新能力的培养。

4.合理的安排课程设置比例。一般来说，中等职业学校开设的课程大部分是一些应用软件，例如 Office2000，也有开设系统软件，如 Windows2000系列等操作系统软件和一些相关的语言教程。它们都是实践性很强的专业课程。在教学过程中，我们要注意讲解和实践的关系处理：既不能只上机，不讲解，这样忘记了教学的目的；又不能只讲解不上机，这样不能保证学生参与上机的时间和上机实践。

5.让个性化的作业、考试代替学生的学习负担。检验学生学习的好坏不能完全凭一次书面或上机考试来判定。若是这样对学生而言是不公平的，同时容易造成学生的死记硬背，从而埋没学生的创造性和求知欲。

6.提高教师素质，建设“双师型”队伍。从教与管理“计算机与数码产品维修专业”学生的教职员工都要明白学生毕业从事的岗位群的任务、职责与职业能力。班主任要具备培养出学生的高职业素质的能力；专业教师必定是“双师型”教师，并能以工作过程为目标实施教学，培养学生具备岗位群所需要的技能。

五、总结

经过这次调查，只觉得我们经历了许多，同时又成长了许多，学到了很多以前所没有的东西。职业教育任重而道远，需要我们加强校企合作，不断的对教学进行改革，需要我们用一生的精力全身心的投入，我们相信教育的明天没有最好，只有更好，培养出一代又一代的人才。

2024年5月1日

**第五篇：企业调查问题**

问题：

1.您是否了解职业道德的含义

A、非常了解

B、比较了解

C、一般

D、不了解

2.当您发现周边同事有违反职业操守行为，您会如何对待

A、坚决阻止

B、劝导

C、与我无关

D、向上级反映

3.您认为个人职业生涯成长是否需要靠职业道德约束？

A.不需要，自身自律性很强

B.健康的职业生涯，需要以此做为督促和警示

C.职业生涯与职业道德无关

4.您认为员工应具备以下哪些素质？

A.良好的道德品质

B.吃苦耐劳有奉献精神

C.团结友爱有团队合作精神

D.良好的协调与沟通能力

E.情绪稳定有一定的忍耐能力

F.很强的自学能力反应能力与创新能力

G.其他

5.谈谈您对员工在职业道德方面的建议？

答：诚实守信。诚实守信是公司立足于市场经济社会的基石，是融洽公司与所有外部利益相关者之间关系的基本准则，也是协调企业与员工、员工与员工之间关系的基本准则。忠诚地履行自己承担的义务是每一个现代公民应有的职业品质。全体员工要以诚为本，讲信用，讲信誉，信守合约、承诺。

遵纪守法。遵纪守法是每个公民应尽的社会责任和义务，是法治社会的基本要求，也是每个公民必备的文明素质，是保持社会和谐安宁的重要条件。作为央企员工，应清醒认识到遵纪守法的重要性、必要性，更要遵守法律和纪律，倡导“以遵纪守法为荣，以违法乱纪为耻”的道德观念，要做到明纪、知法、守法。同时，在进行公司业务时应自觉遵守所在国相关的法律、法规和监管要求。

6.谈谈您对员工职业道德的培养？

答：学习道德职业规范，掌握职业道德知识，努力学习现代科学文化知识和专业技能，提高文化素养，经常进行自我反思，增强自律性。

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