# 重庆外语外贸复合人才稀缺

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-03-27

*第一篇：重庆外语外贸复合人才稀缺重庆晚报 → 时政频道 → 时政新闻2024年02月22日 第 03 版既懂外贸，又通外语，尤其是法语、德语、日语的外贸复合人才很稀缺本报讯 昨日我市第六届外经贸人才交流大会显示的信息表明，在人才供过于求的...*

**第一篇：重庆外语外贸复合人才稀缺**

重庆晚报 → 时政频道 → 时政新闻2024年02月22日 第 03 版

既懂外贸，又通外语，尤其是法语、德语、日语的外贸复合人才很稀缺

本报讯 昨日我市第六届外经贸人才交流大会显示的信息表明，在人才供过于求的大行情下，外贸人才仍然抢手，尤其是持有外贸证书或会小语种的复合型外贸人才。

“保税港区的设立给我市带来了前所未有的机遇，未来几年我市对国际贸易、物流等专业的人才需求将达10万人左右。”智成人才人力资源专家称，昨日的大会便有重庆凯联进出口贸易有限公司、重庆五矿进出口贸易有限公司、崴航集团、日捆物流等20家企业参加，外贸业务员和报关员等是其主要需求。“来应聘的要么是外语人才，要么是外贸人才，两者兼顾的十分稀缺。”进出口贸易公司招聘代表们不约而同感叹，懂外语的外贸人才中，绝大多数都是英语人才，“公司的英语人才基本上饱和了，而随着新业务市场的开拓，法语、德语、日语、韩语、意大利语等小语种外贸人才是目前最需要的。”

重庆日报 > 2024-02-22 > 要闻 > 正文

保税港区助“涨”报关员行情 培训机构借机揽生意

本报讯（记者 文 晶 夏 元 实习生 陈尤欣）随着保税港区的建立，外贸人才越来越吃香。在昨日的“重庆市第六届外经贸人才交流大会”上，报关员成为众多企业争抢的“香馍馍”。

招聘会上，重庆凯联进出口贸易有限公司、重庆五矿进出口贸易有限公司、崴航集团、日捆物流等20家物流外贸企业悉数亮相，招聘外贸业务员、报关员等职位。据了解，这也是历届招聘会外贸、物流企业参会最多的一次。

“企业将在两路寸滩保税港区内新设分厂。”会场上，不少企业这样表示，并开出高达3500元—4000元的月薪吸引求职者。即使如此，企业还是喊“渴”。某物流公司工作人员告诉记者，公司本想招聘3名熟练掌握报送流程的报关从业人员，虽然有10多人来应聘，但都不符合要求。“既懂外语，又懂对外贸易的复合型人才十分短缺。”他苦笑道，实在不行，只有高价请猎头公司挖人了。

“经过培训后，应聘报关员的把握会更大。”招聘市场门口，多个培训学校向求职者发放关于培训的介绍传单，打算从火爆的招聘会中分得“一杯羹”。

只管端到饭碗淘经验 月薪四千却无人应聘报关员

（重庆手机报）2024年02月22日 14:56:13新华网

昨日,智成人才市场,应聘者在看招聘信息 记者 徐元宾 摄

“报关员月薪4000元,也没有一个人来应聘!”昨天,在智成人才市场举行的我市第六届外经贸人才交流大会上,重庆某进出口公司招聘主管张先生无奈地说。主办方称,当天300多家外经贸企业提供6000个岗位,吸引了1万人求职。

主办方介绍,外贸招聘企业包括凯联进出口贸易公司、五矿进出口贸易公司、崴航集团、日捆物流等,主要招聘外贸业务员、报关员等人才。“既懂外语,又懂对外贸易的复合型人才十分短缺。”某进出口贸易公司招聘主管张先生称,现在招聘一名熟练掌握报送流程的报关员,月薪开到4000元,还是一上午都没人来应聘。记者从一些外贸企业了解到,应聘外贸业务员、报关员、单证员等岗位的人少之又少,他们透露,未来几年内,重庆两路寸滩保税港区对报关员的需求将有数十倍的增长,且工资涨幅一般在年10%~20%之间。

记者在这次招聘会上还发现,以往英语类人才不可撼动的地位在悄悄改变,韩语、日语等小语种人才的需求越来越大。不少外贸企业招收的小语种岗位占了需求总数的1/3,甚至一半以上。

主办方称,目前我市外经贸人才现状犹如宝塔,越往上走,越缺人才,尤其高学历、会外语、又懂国际贸易,还了解海外投资环境、对外法律、风土人情等的高素质人才更少,从总体来看,外经贸人才缺口达到5万人左右。

记者 童江华 实习生 黎胜斌

**第二篇：复合人才参考**

1981年8月，在财政部第一机械工业部和中国会计学会的支持下，在中国人民大学和第一汽车制造厂联合召开的“财务、会计、成本应用电子计算机专题讨论会”上，正式将“电子计算机在会计中的应用”简称为“会计电算化”。从此，“会计电算化”一词在我国会计界一直被沿用至今。而且不论是会计理论界还是实务界，都把会计电算化作为会计学发展的一个分支，在高校会计学科的课程体系中，设置一门或多门“会计电算化”类似的课程，作为培养会计电算化专门人才的教学内容。但相对于当前对会计电算化高级人才急需的情况，其效果仍很不尽如人意，故很有研究的必要。

一、会计电算化需要的人才及其应具有的知识结构

（一）高级会计电算化人才系统分析员应精通以下知识：财会业务、企业管理、系统分析和设计技术、计算机基础、数据处理理论；

系统设计员应精通以下知识：数据结构、数据库理论、系统开发、系统软件、计算机语言、财会业务；

系统管理员应精通以下知识：财会业务、企业管理、系统开发、计算机知识、数据处理知识、项目管理。

（二）中级会计电算化人才系统编程员应精通以下知识：程序设计技术、数据结构、计算机知识、财会业务、系统开发及软件；

硬件维护员应精通以下知识：计算机原理、汇编语言操作系统、无线电基础；

软件维护员应精通以下知识：财会业务、企业管理、数据库技术、数据结构、系统开发与程序设计。

（三）初级会计电算化人才操作员应精通以下知识：财会业务、计算机使用、汉字输入技术；

数据录入员应精通以下知识：财会业务基础、计算机使用、汉字输入技术。

二、会计电算化人才培养目标

会计电算化是一门集计算机技术、会计学、管理学、信息技术为一体的边缘学科。其主要任务是研究电子计算机在会计工作中的应用，以更好地发挥会计的职能作用。

会计电算化人才总的培养目标是既懂会计业务又懂计算机知识的复合型人才，其核心是能力培养，要求会计专业的学生除具备会计知识外，还必须具有计算机操作技能，计算机网络会计信息系统设计、使用、维护的能力，以及应用计算机管理软件建立各种分析模型进行会计分析、预测、决策的能力。随着“知识经济”的蓬勃兴起，新技术革命的浪潮遍及全球，信息技术革命成为新技术革命的主要标志和核心内容。会计电算化使广大会计人员切实体会到信息技术革命给会计领域带来的重大变革。计算机技术、网络技术、远程通迅技术的迅速发展，对传统会计学科形成深刻而广泛的影响，大学会计教育面临着严峻的挑战。为满足社会对未来财会人才的需求，设置相应的课程体系，采用有效的教学方法，努力提高教学质量是会计电算化教学改革的主要目标。

三、会计电算化人才培养现状

应该看到，我国会计电算化应用水平还不高，主要体现在：目前多数的会计软件实质上还是处在会计核算的水平上，各行各业发展也不平衡。究其原因，除了对该项工作认识不足，缺乏紧迫感之外，其主要原因是会计电算化的专业人才匮乏。因此培养和造就大批会计电算化方面的人才是会计电算化工作的迫切需要。在全国上下实施技术创新、推进企业信息化的热潮中，培养大批科学技术和经济管理方面人才的任务，理所应当地落到高等学校的身上。高等院校承担着有计划地培养科学技术人才的任务，这个任务只有通过科学的课程建设才能顺利完成从教育系统的视角来看，我国会计电算化人才的培养存在的问题主要在以下几个方面：

（一）教育环境方面

会计电算化教育环境是影响和决定会计电算化教育发展的外部因素。近年来，会计电算化教育的外部经济环境发生了变化：1.IT时代的到来，电子商务、财务软件的普及及入世的冲击，造成我国经济体制、会计制度、会计核算方式在较短时间内发生了巨大的根本性变化；

2.高科技时代会计电算化人才培养的高额成本，造成教育部门、民间职业团体资金来源得不到保障；3.会计职业界与教育界缺少沟通和交流的渠道，因而人才培养的目标性不明确，紧迫感不强，人才培养的速度滞后于职业界发展的速度。

（二）人才培养目标方面

会计数据处理技术上的变革是会计发展史上的一次重大革命，而且必将对会计理论、会计方法、会计实务以及会计工作的各个方面都将产生深刻的影响：1.在论及教育培养目标时，对于需要适应环境及如何适应环境考虑得还远远不够，因而不能根据环境的变化及时调整和确定电算化教育目标。会计电算化常常被简单地理解为计算机加会计学，造成“计算机就是打字工具”的实际情况。而随着会计电算化工作的普及，会计工作的重点也将从会计记账、会计核算转向更侧重于高级财务会计、财务管理以及软件二次开发、二次数据处理的分析能力。2.在现代企业的管理理念下，财务是企业管理中的一个重要组成部分，应融入企业管理的整体中，而不是独立地对财务的管理。因此，传统的教学课程已经不能满足社会经济发展的要求。

（三）历史影响方面

1979年——1989年是我国会计电算化的起步阶段，这一期间的会计电算化理论研究尚缺乏深度，仅仅围绕如何将计算机应用到会计之中，形成了手工式的阶段，只让学生机械地学习计算机操作，把计算机当作计数器；1990年——1996年是我国会计电算化步入商品化软件开发与推广应用的蓬勃发展阶段，这一时期的会计电算化教育已较前广泛和深入，对财务软件进行多系统、多模块教学，并注重商品的应用；1997年之后受ERP管理软件的影响，会计电算化教育逐步涉及到经营管理和会计信息的处理、利用问题，然而这些并不能很好地满足会计电算化教育目标实现的需要，反而使众多学子浅尝辄止或对它敬而远之。

（四）教学层次方面

从会计电算化培养的目标来看，会计电算化人才具有层次性，会计电算化的教学目标应该是培养出既懂得计算机技术又具备会计理论和业务知识的、不同层次的应用型、理论型、创造型的复合型人才。高校是会计电算化人才培养的重要基地，为了实现培养电算化人才的目标，如何有效地开展会计电算化教学就成了首要问题。目前，关于这个问题众说不一，没有一个完善的课程体系和统一的教学大纲。

（五）专业课程设置方面

由于会计电算化教育目标的定位不清，因而在课程设置方面存在的问题也很突出，主要体现在：1.落后与过时的教材。随着计算机文化教育水平的提高，以及计算机知识的快速更新，会计专业计算机课程的开设并未及时更新；2.学生计算机课程、信息管理课程开设内容的不足；3.重实务课程而忽视培养学生理论功底的课程；4.会计电算化教学与会计软件开发混为一谈，因此在教学实践中大有用程序编写来替代会计电算化教学的趋势；5.没有正确认识课程中会计内容与计算机内容孰重孰轻的问题；6.相关专业课的设置存在明显的遗漏。

（六）实践环节方面

1.目前在我国，企业、注册会计师事务所、财务软件公司等会计职业界和学校联系松散，没有一个固定长久的合作关系和联系机制，使会计电算化专业的实践性教学环节不能形成一个良好而持久的运行机制；2.经费紧张，环境限制太多，阻碍了实践环节的有效实施；3.课程安排不合理，挤掉了实践环节的时间，因而总是匆匆忙忙走形式，即使有实践环节效果也不大。

（七）教育活动实施方面

从师资情况来看，学历、职称、实际经济、知识更新等方面都存在一定的差距。问题的关键是我们还没有建立起一种机制来有效吸引高学历、高学识、高素质的人才从事会计教师职业。这种吸引力应该具有物质和精神两方面的因素。在物质上，一方面工资待遇不高；另一方面，教师在外兼职的内外条件尚不成熟；在精神上，我们没有一个良好的制度和氛围促使和激励教师更新知识、晋升职称和爱岗敬业。从教学工具来看，一是目前多媒体教学方式、多媒体课件落后，电脑配置不足，涉及网络会计时教育设备缺乏；二是教学版财务软件有待升级；三是已有的上机所需的资料内容过于简单，不系统，难以全面完整地反映企业开展电算化所涉及的经济业务的全貌；个别资料数据有误，有些业务的会计处理方法也值得商榷，难以顺利完成日常的教学上机实习；没有满足上机实习相对完整的账务资料。

**第三篇：民营企业人才稀缺问题剖析**

民营企业人才稀缺问题剖析

[摘要]改革开放以来,随着市场经济的不断发展,我国的民营企业日益壮大,但各类问题也接踵而至,其中人才稀缺就是一个亟待解决的问题。文章主要分析了我国民营企业人才稀缺的现状、原因,并就民营企业如何引进人才以推动自身发展作了探讨。

[关键词]民营企业;人才稀缺;企业文化

[中图分类号]F121.23 [文献标识码]A [文章编号]1005-3115(2024)20-0106-03

一、民营企业人才稀缺现状

近年来,随着市场经济的发展,各类企业尤其是民营企业面临着人才稀缺的问题,人才流失现象严重。人力资源是企业最重要的资源,人才流失直接导致企业人才数量不足,出现“三个缺乏”和“三个断层”:即缺乏有学历、有技术的人才,缺乏高层次、高能力人才,缺乏经营性、复合型人才。人才年龄结构断层,有一定工作经验、年龄较轻的人才留不住;人才层次结构断层,一般性人才较多,拔尖型人才留不住;人才专业结构断层,热门专业及紧俏专业人才留不住。人才数量严重不足,现有人才能力有限,有限人才还在流失,这些情况的出现,严重削弱了民营企业的市场竞争力。如何扭转人才稀缺的不利局面,事关企业生死存亡,也是民营企业亟待解决的重大问题。

最近,笔者走访了浙江金昌集团、萧山钱江蔬菜有限公司、常山富山纺织有限公司等几家民营企业。走访过程中,各企业负责人都重点谈到了人才问题。经调查发现,当前民营企业大多人才现状显现出这样的特点:员工有一定的实践操作能力,管理人员有丰富的工作经验,但企业缺乏大学本科以上高学历人才。大部分私营企业都是老板白手起家自己打江山,包括管理人员及生产工人都没有进行专业知识学习,虽有丰富经验但无专业理论知识作指导,大多工人循规蹈矩,缺乏创新精神,直接影响了企业的核心竞争力及发展前景。

二、民营企业人才稀缺原因

(一)社会无法为企业提供合适人才

从1999年开始,我国高校开始实施扩招政策。截至2024年,我国普通本专科在校大学生为556万人,2024年,上升到了1562万人,五年间扩招了1006万大学生。根据国家教育事业发展“十一五”规划纲要,到2024年,普通本专科将达到2024万人,将再扩招438万人。然而如此多的高学历人才,大部分却面临着就业困难的严峻形势,企业找不到自己真正需要的人才。

目前,我国许多高校的学生数量增加,然而由于教育资源有限,大学生无法在学校学到真正有用的知识。一方面,专业知识掌握得不够扎实,没有很好的理论基础。另一方面,大学生普遍很难将理论知识与实践相结合,只会纸上谈兵,交际应变能力差,动手能力差。这并不是企业真正需要的高素质、综合型人才。

另外,有些大学毕业生更愿意选择国有企业而非私企、外企。许多人选择国企,因为它稳定,能为员工提供长期饭碗。而私营企业则是昙花一现,发展不够持久,除非选择一家真正有潜力的企业,否则将面临很大的就业风险。

(二)民营企业因自身一些特点难以吸引人才

1.家族式结构难以引进优秀人才

有资料显示,全球65%的私营企业是家庭企业,而在世界500强企业中,也有40%的企业为家族所有。产权的单一性和封闭性使企业内部难以形成满足产权兼容条件的团队激励机制。一方面,家族式治理的长期实施会导致企业内部缺乏科学的管理机制,科学管理常受亲情羁绊。由于管理需要服从血缘关系,因此,以经济利益为纽带的管理规划时常失效,甚至根本难以存在;另一方面,用人惟亲、严重排外是家族治理的固有倾向,在这种构架中形成的激励机制注定是低效率的。

家族企业的产权闭塞,必然造成业主管理具有很强的垄断性,外部各种优秀人才难以进入企业管理岗位,企业中、高级管理人员往往以自己的亲属为主,大多是用人惟亲而非用人惟贤,关键岗位只用“自己人”。而由于市场不完善导致的对经理人诚信的疑虑,致使他们对企业失去信心,纷纷离岗,导致企业面临人才危机。

2.经营规模的制约

以民营企业中的私营企业为例,其吸引人才难,很大程度上是由于私营企业自身的特点所决定的。私营企业大多以利用社会闲置的小额资本起家,不管是生产规模,还是人员、资产拥有量以及影响力,都要小于大企业,这使得大部分的私营企业难以提供高薪、高福利来吸引人才。尤其是处在创业的初期,由于资本有限,私营企业往往只重视资本积累,忽视分配,不能满足到私营企业工作的人才的需求。其次,私营企业的稳定性比大企业差,固定资产存量较小,虽然“船小好掉头”,但抗风险能力差,不管内部还是外部环境的变化,对私营企业的影响比对大企业的影响大得多。对于人才而言,在私营企业就业发展的风险要高于在大企业。

3.人才观念的缺失

产权明晰、自我约束、自担风险等是民营企业的优势,精于经济计算是民营企业的长处。但在企业的经营过程中,许多民营企业往往单纯从经济交换的角度来理解企业和人才的关系,将人才视为企业成本的一部分,认为只要给钱,员工就要全心全意、兢兢业业地给老板干活。这种错误的人才观念忽略了人才作为人的价值,导致民营企业在人才使用上急功近利,而又不能给人才提供发挥才能的工作岗位和工作条件,结果不能人尽其才、才尽其用。

4.缺乏良好的企业文化

企业文化是在一定社会、经济、文化背景下,企业在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成的行为规范、道德准则、群体意识、风俗习惯。良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情,统一企业成员的意念和欲望,为实现企业战略目标而努力,而且是挽留和吸引人才的有效手段。但目前大多数民营企业不注重企业文化的建设,员工往往缺乏共同的价值观念和奋斗目标,对企业的认同感不强,个人的价值观念与企业理念错位。

三、民营企业引进人才的对策

(一)建立灵活的薪酬和福利制度

在社会主义初级阶段,劳动仍然是谋生的主要手段,薪酬和福利仍然是影响人才流动的主要因素。这一宏观环境决定民营企业首先必须建立适应企业条件的薪酬和福利制度来吸引人才。

在福利方面,随着国民待遇原则的普及和社会保障制度的逐步完善,已经为人才在不同所有制条件下就业解除了后顾之忧。民营企业应积极参与社会福利制度的改革和建设,落实国家有关法律和政策的规定,根据自身条件,兑现福利保障,如养老保险、失业保险、医疗保险等,切实为人才解除后顾之忧,增强人才对企业的归属感。

在薪酬制度方面,民营企业应根据自身的实力和实际条件,制定一套适应企业特点,以强化竞争性为目的的灵活薪酬制度。具体来说,可以采取“底薪+奖金模式”:底薪可以与企业原有的薪酬制度统一,基本上差距不大,而奖金可以根据工作性质和处于企业组织不同层次、不同岗位的人才,采取不同的评价标准和方式来评价人才的绩效和确定奖金的数额,以保证公平和效率。这种模式可以满足人才日常生活的基本需要,使他们可以专注于本职工作,也可以提供充分调动人才积极性所必需的物质激励。这样既有利于增加民营企业对人才的吸引力,也符合民营企业的能力和条件。

(二)树立正确的人才观

市场经济优胜劣汰的法则,使人们在择业时越来越慎重,他们不仅看重企业所能提供的薪酬和福利,更注重企业的未来前景及自己身在其中的发展机会。同时,知识经济的到来,也改变了企业和人才之间的关系。人才是知识经济时代创造财富的宝贵人力资源乃至人力资本,是与企业家的资本所有者地位对等的智力资本所有者,企业与人才之间不仅仅是雇用、使用关系,更是平等的资本所有者之间平等的合作关系,只不过是企业出资金、人才出智力而已。

目前,许多民营企业已经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,但单一地增加报酬还远远不够。民营企业要转变利益交换的传统观念,树立以人为本的人才观。首先,在人格上尊重人才,摆正企业与人才的位置关系,平等的合作关系必须时时体现在企业运作过程中。其次,注重人才的成长发展需要,帮助人才搞好职业生涯规划。民营企业在选拔或招用人才之初,应根据工作性质、岗位特点、人才性格、专业和特长等因素,为其今后的发展指明方向。也就是说,为每一个人才进行职业生涯规划设计,让他们的目标与企业的目标相一致,使其产生归属感,为培养企业战略性的后备和骨干力量奠定坚实的基础。

(三)革新管理模式,规范人事制度

民营企业在规模扩张走向大市场的时候,势必革新家族式的封闭管理模式,建立与企业发展相适应的、完善的现代经营管理体系。为吸引人才,民营企业在创新管理模式的过程中,要把构造新型的企业人事制度放在突出位置,着重抓好以下几个方面工作:打破血缘关系的局限,放宽视野,广纳人才,引入职业经理人,尤其是私营企业家要善于通过授权留住人才;建立科学的人才战略规划,加强人才储备。民营企业要结合企业的发展战略,建立一个合乎企业发展实际的人才战略规划,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。尽量减少人事人才管理工作的随意性和盲目性,切实搞好人才储备。建立适合企业自身需要的培训体系,把人才的培训工作放在重要位置,加强本企业人才培训,强化本企业人才素质,实现教育培训制度化。

(四)培育企业文化

实践表明,企业文化对于企业员工的潜移默化作用有时比物质激励更为有效。优秀的企业文化不仅作为企业的行为准则而存在,而且能够增强对人才的吸引力。民营企业应努力培育具有包容性和稳定性的企业文化,把企业的美好前景变成员工共同的奋斗目标,提高员工对企业的忠诚度,形成强大的凝聚力。

总之,随着宏观经济环境的改善,民营企业面临着新一轮巨大的发展机遇。同时,随着经济开放程度的提高,民营企业面临的竞争也日益加剧。人才已成为企业确立竞争优势、把握发展机遇的关键。民营企业要把人才当作是企业最宝贵的资源和事业发展合作伙伴,从事关企业生死成败的战略高度,根据内外环境的实际情况,制定相应的吸引人才的策略,并在实际管理过程中不断改进、完善,从而使民营企业实现更高水平的发展。

**第四篇：高技能人才为何如此稀缺**

高技能人才为何如此稀缺

新华网长春４月２０日电（记者 高楠）说起蓝领，人们总会和白领做起比较，将蓝领与工作苦、环境差、待遇低相关联。目前，很多生产技术领域已出现高技能人才断档的情况，究竟是何原因让高技能人才如此稀缺？

高技能人才告急

“技能人才总量并不少，缺的是高技能人才。”长春市人社局职业能力建设处处长周大立介绍，截至２０１３年底，长春市持国家职业资格证书的技能人才达到５０．１９万人。其中，初级工１８．７９万人，占３７．４４％；中级工１７．３万人，占３４．４７％；高技能人才合计１４．１万人，占２８％。

“在一些发达的国家和城市，高级技能人才要占到技能人才总数的５０％以上。”周大立说，目前，我们紧缺的是在一些高技术、高层次上能够解决问题的高技能人才，这是一个城市的核心竞争力。

汽车及零部件、农产品加工、轨道客车是长春市的三大支柱产业。据周大立介绍，目前，除了三大支柱产业以外，装备制造、医药健康等优势产业、光电信息、新能源、节能环保等战略性新兴产业及现代服务业等也出现了青黄不接、求贤若渴的局面。

针对目前人才市场上技能人才总量大，高技能人才却严重缺少的情况，长春市计划用５年时间，培养１０００名高技能领军人才。其中包括１００名“技能大师”、３００名“岗位技能带头人”和６００名“技术能手”，通过以赛代评和推荐评审相结合的方式产生。只要技艺精 蓝领也吃香

在长春工业技术学校，记者见到了２５岁的该校教师刘洋，别看他岁数不大，却已经是吉林省千名首席技师中的一员。

说起为何读技校，刘洋道出了几乎所有技校学生的心声，“当初学习不好，无奈之下就上了技校。”他告诉记者，如果学习成绩还算理想的话，他也会义无反顾地选择继续念高中。

上了技校之后，刘洋认识到，既然上不了大学，就不能再荒废了技校这条路。上学期间，他刻苦努力，每到假期，他都会毛遂自荐到工厂去实习，用实践来检验理论知识。只要抓住实习的机会，他都会“偷”学到一些技术。三年下来，他已经比同届的学生掌握了更多的实践经验。

２００７年，刘洋从技校毕业后，他再次面临现实的选择：是和大多数同学一样，选择一汽这样的大企业当一名流水线上的数控操作工？还是为了学习更多技术，去民营企业的数控加工中心当学徒？

最终刘洋放弃了每月１８００元工资的一汽，选择了每月只有６００元的民企，因为他知道，与操作工只熟悉一个零件不同，当学徒要接触不同的零件，接受不同的挑战，只有在解决问题中技艺才会不断提升。

在民企干了半年多，杭州一家工厂出价年薪１５万元，但刘洋没有心动。他得知母校招聘老师，便决定回校任教。他一边在教学和研究中积累经验，一边在学校的积极推荐下，参加各种职业技能大赛，不断突破自己。

目前，刘洋已经四次在长春市职业技能大赛中获得第一名，三次在吉林省职业技能大赛中获得第一名。２０１１年，他参加吉林省首席技师大赛，成为吉林省千名首席技师中最年轻的一个。一般人要２０年才能完成从初级工到高级技师的转变，他却只用了６年。

“现在我经常带学生参加全国各种技能比赛，成绩一出，各大企业就马上开出优厚的聘用条件，非常吃香。”刘洋说。

多因素致使高技能人才稀缺

“高技能人才稀缺的关键在于人们的思想观念比较陈旧。” 长春工业技术学校副校长许跃伟说，人们总会将技术工人和苦伤累险联系在一起，认为当技工没前途。大学毕业后宁可当个月薪两三千元的“小白领”，也不愿去做年薪十万元的“大蓝领”。

刘洋认为，在社会大环境下，人们普遍对技校存在误解。对于学习成绩不理想的孩子，家长宁可花钱上高中、考大学，也不选择技校。“有一些机械专业的大学生，虽然有理论基

础，但实际操作能力属于认知层面。技校着重培养学生的动手能力，这一点企业和工厂非常认可。”

大学门槛过低容易误导家长的教育心理。周大立表示，有些高考分数一二百分的学生仍然能考上二本或三本大学，这就误导了家长的教育心理，即使大学毕业后找不到工作也要比读技校体面。“现在高考要分技能型和学术型，这就是一种转变，让家长认识到上技校后也可以考硕士和博士。”周大立说。

舆论引导乏力也是致使高技能人才稀缺的原因所在。长春工业技术学校校长杨彬表示，应在社会上营造技术工人也是人才的舆论氛围，让孩子们从千军万马过独木桥中解放出来。“目前我校９５％左右的学生都来自农村，国家２０１２年出台政策，对到技校学习的农村孩子免学费，即便如此，招生仍很困难。”

周大立认为，在人才培养方面，政府是主导，技校是基础，企业是主体。政府要为人才培养创造良好的政策环境，技校搭建有利于技能人才快速成长的平台，企业提供广阔的发展空间。从制度设计上，要让技能人才和专业技术人员在同一起跑线上，在社会上营造尊重技能、崇尚知识的良好氛围。

**第五篇：美国管理会计师成稀缺人才**

美国管理会计师成国家稀缺人才

美国注册管理会计师（CMA）是IMA于1972年推出的针对管理会计领域的全球专业财会认证，是目前全球管理会计及财务管理领域的最权威的证照。自上世纪70年代第一个注册管理会计师产生以来，CMA资格证书就成为全球财务管理者的职业典范的象征，世界500强企业更视CMA资格为衡量专业财务管理者职业水准和职业道德的最佳标准。作为紧缺人才，因此CMA有着令人羡慕的高收入，在全球市场受到高度推崇。CMA 考试内容几乎涵盖所有MBA课程，这个考试被比喻为读了个迷你工商管理硕士课程(Mini-MBA Program)。

CMA认证能够用来帮助持证者职业发展，保持最高水准的职业道德要求，正确预测企业的需求，并在企业战略决策过程中担任重要的角色。

CMA综合了技术上的技能和战略技能，比如财务运营、绩效管理、风险管理等。它是拥有决策支持、计划、财务报告和分析等方面能力的最佳证明。

CMA认证无论在服务行业、制造行业还是其他行业，全部可以应用，也是企业培养优秀员工的最佳手段。一些杰出跨国企业通过全程赞助的方式鼓励其员工考取CMA认证。

CMA认证对于薪资的提升也有着明显的推动作用，CMA认证持有者比非持有者的工资高25%，拥有CMA、CPA两个认证人士比那些没有获得任何认证的人士的工资高32%。因此，职业发展、工作前景、薪资水平、全球认可度等原因充分说明了为什么CMA是从内部推动企业整体绩效的绝佳选择。

随着目前对高质量内部控制和财务报告的强调，管理会计师的作用比以前任何时候都要重要。事实上，在美国500万财务专业人士当中，90%以上的职位是在企内部从事着管理会计工作，比如以下职位：会计师、成本会计师、管理会计师、高级会计师、财务分析师、预算分析师、内部审计师、财务经理、财务控制财务监、司库 / 集团财长、首席财务官(CFO)、首席执行官(CEO)。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！