# 新形势下社会(企业)对人才需求的特点调查报告

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2025-03-07

*第一篇：新形势下社会(企业)对人才需求的特点调查报告河北工程大学信电学院2024级思想政治理论课暑期社会实践报告新形势下社会（企业）对人才需求的特点调查分析姓名刘6学院信息与电气工程学院专业电气工程及其自动化年学号09025642010 ...*

**第一篇：新形势下社会(企业)对人才需求的特点调查报告**

河北工程大学信电学院

2024级思想政治理论课暑期社会实践报告

新形势下社会（企业）对人

才需求的特点调查分析

姓名刘6

学院信息与电气工程学院专业电气工程及其自动化年学号090256

42010 年 8 月10日

新形势下社会（企业）对人

才需求的特点调查分析

目前我们正处于成为大学二年级学生，即将进入社会找工作的关键时期。我们的学长学姐们有的能够在竞争中独占鳌头，得到不错的工作机会，而有的则沦为待业一族，给社会和家庭都带来沉重的负担。我们是不是应该总结经验，为自己今后找工作的道路积累经验教训呢？加之金融危机的存在，使得大学生找工作成为全社会的热点话题，许多大学生找不到心仪的工作，甚至找不到工作。

究竟具备什么条件素质的人才才是用人单位所需要的？是工作经验，是学习成绩，是社会实践经历，还是其他的因素。为了能更清晰的认识到社会求职的现状并使自己做好充分的求职准备，我特意在暑假期间进行了本次实践调查，了解当前用人单位的招人意向和基本要求，希望能帮助自己，也帮助同学们在求职道路上少走弯路。

经过推荐，此单位允许我在一定范围内进行社会实践调查，并可以适时参加由公司安排的急需岗位，在这短短的近一个月来，让我从一个企业的基层，结合其历来一些招聘要闻，做出了一份有关《新形势下社会（企业）对人才需求的特点调查分析》的实践报告。

一，资料分析

现在的企业,对人才的渴求越来越迫切。

日常生活中我们常说“天生我才必有用”。就是说每个人都是人才,广阔社会存在着无穷无尽的需求。但是我们知道,一个企业对人才的要求是有所侧重的。在企业中,人员可划分为五种:人财、人才、人材、人在、人灾。“人财”是指为企业带来财富的人;“人才”是指在某些方面有特殊才能的人,这些人满足了企业某种特殊需求;“人材”是指有潜在发展能力的人;“人在”是指对企业可有可无、人在心不在的人;“人灾”是指给企业带来灾害的人,这种人不仅不能带来社会财富,还会消耗掉社会财富。“人财”是企业间争夺的关键,“人才”是企业保护的对象,“人材”则需要企业通过培养使他们转化成人才,而“人在”和“人灾”,企业不能给他们生存的空间。

我国是一个人力资源大国,对企业来说,人力资源极易获取,然而,普遍偏低的人力资源素质却是无法通过人力资源的数量来替代的,进过对各种资料案例的调查分析，我得出——企业对人才的素质有五个最基本的要求:

1.职业道德素质。作为影响企业未来的人才,首先应以诚信为本,这是对企业人才最基本的职业道德素质要求。职业道德素质可以说是企业人才最重要的素质之一,越来越多的公司首先看中人才的职业道德素质。在市场竞争激烈的今天,一个掌握着公司大量的技术或其他信息的人才,如果缺乏职业道德,会对公司造成极大的威胁。现在许多公司在招收人才时,要求他们有原辞职单位的工作表现证明,以了解他以往工作中的职业道德素质水平。美国社会学家丹尼尔·贝尔曾说过:“任何社会都不可避免的问题是:个人利益和社会利益之间的关系,个人动机和社会要求之间的关系。”优秀的企业人才离不开诚实守信、全心全意为人民服务,具有良好的思想道德、职业道德及强烈的责任感。

2.专业技术素质。企业人才的专业技术素质是形成企业竞争力的源泉之一。有位中国手表行业的领导在瑞士考察时发现,同样的零件,中国技工装配出的手表在各项指标上就是没有瑞士人装配得好。因此他得出的结论是无论科技水平如何高,设备如何先进,永远也不能代替技术工人那双灵巧的训练有素的手。这在一定程度上道出了我们的教育这些年过多地把精力投注在大学生、研究生的高等教育上,而忽视了对技术人才的培养的现象。一个企业不仅需要高精尖的人才,更离不开大批的具有核心专长与技能的人才。

3.人际交往素质。21世纪是一个追求双赢的时代。世界经济的发展,社会分工越来越细化,独行侠的时代已成为历史,单打独斗、尔虞我诈的无序竞争即将过去,你中有我、我中有你的合作竞争时代已经来临。在这种环境中,需要人才有较强的人际协调素质和沟通素质,既要明白自己的工作目标,也要知道别人在考虑什么、关心什么,相互理解和支持,在工作中如果能常常进行有效的沟通,就能避免不必要的误解和失误,达到共同的目标。在协作性很强的工作中沉默寡言和固执己见都会影响团队的工作效率。计

划经济条件下,企业间缺乏联系,人的作用凸现不出来;如今竞争激烈,不仅人与人联系密切,企业间联系也非常紧密,人的协调素质和沟通能力越来越重要。

4.良好文化素质。企业人才如果具备良好的文化素质,就会加快对企业文化的认同感,与企业战略协调一致,更好地为企业工作。企业文化以提高人才的素质为核心,着力于人才的政治素质、文化素质和经营素质,不断增强企业员工对企业的向心力、凝聚力。引导员工不断加强文化修养,升华自己的人格,培养竞业精神、自律意识和责任感。

5.更新知识素质。知识经济时代,是知识爆炸的时代,知识更新的速度越来越快,不断培训是企业和人才学习的主要方式,是改进人才岗位胜任能力和提高企业绩效的重要手段。作为企业人才只有不断学习,才能使企业和个人保持持续的竞争力。滞后的知识和技能,只能在竞争中被淘汰。

二、调查结论

为了更好的了解企业对人才的需求，在此期间，除了本企业，我也对其他的几个企业做了相关询问，经过这些调查，我得出了新的结论 企业对人才的需求还呈现如下几方面特点：

1.企业需求的应用型人才远远大于基础学科人才。

据调查，企业对人才需求量较大的专业为：计算机、企业管理、机械、财会统计、市场研究等，而对基础学科专业需求较多的只有外语，像生物学、物理学、数学等基础学科的专业人才需求十分有限。

2.不同类型企业对人才专业需求也不同。

生产类型企业需求较多的是机械专业、计算机专业、化工专业；服务类企业需求较多的是计算机、房地产、财会统计和国际贸易专业；其他类型企业则更多的需求企业管理专业和计算机专业。

3.不同类型企业对学历层次要求不同。

有调查者将需求量较大的14类专业人才归纳为技术型、经济型、辅助型三类，其中技术型人才包括计算机、机械、化工、仪器仪表等专业；经济型人才包括企业管理、市场研究、情报策划、财会统计、国际贸易、金融证券等专业；辅助型人才为外语、公关、法律、邮电、通讯、交通、建筑、房地产等专业。而企业对经济型人才的学历要求明显高于技术型、辅助型人才的学历要求，多数企业要求大专以上学历，而对技术型人才的学历要求则多为中专或中专以上学历。

4.企业注重“敬业精神”、“工作经验”、“文化程度”。

调查中也发现，企业所需的理想人才应具有的素质，主要集中在三个方面：“有敬业精神”、“有实际工作经验”和“受教育程度高”。其中要求具备“有敬业精神”的呼声最高。

5.企业普遍关注人才的综合技能。

调查中还反映出，企业比较关注人才的综合技能，希望所需人才具备“较强的营销意识”、“知识面广”、“有良好的人际关系”、“有较强的管理能力”和“较好的外语水平”。

三、个人启发

通过这次难得的机会，我还受到了一些启发：

1、在进行通知任务的时候，企业不仅需要通过电话，传真，电话等设备下达命令，还需要一定的人员下达命令，而这样的一种人员的要求也是具有挑战性的。我曾有幸被安排了这么一次任务，结果差点误事，事先我并不十分清楚路线，也不事先调查一下人员在否的情况，当我急匆匆赶到目的地时，却发现几分钟前人早已因私人原因请假离开。所以我清醒的认识到自己的失误，做好任何一件事之前，必须作好准备工作，盲目是没头脑的行为。

2、当我在进行技术对企业的需求的调查中，我忽视了安全问题，一个公司的成败还在于对待员工的态度上，技术人员都会有一些在适当范围内的待遇和措施，象那些维修人员，在严格执行任务的同时，还必须注意自己及他人的生命安全，要知道一个小小的螺丝钉就可以引起一场难。

3、由于这个假期受天热的影响，有几次想放弃，而当看到那么多的员工在大热天来参加岗位时，我觉得，这正是我所缺少的品质。一个能够吃苦耐老的民族才是国家未来的希望，任何有抱负的人除了拥有雄才伟略的同时，也不能丢失耐艰苦的精神品质

四、结论

通过这次难得的社会实践调查，让我从亲身经验以及感受中：明白任何一个企业的成功都需要拥有优秀品质的人才，而现代企业对人才需求的特点是值得我们探讨的，一个能够在实践中成长起来的技术专业人才，拥有三商高的人才以及重要的品质是不容忽视的热门需求特点。

**第二篇：新形势下社会(企业)对人才需求特点调查分析。DOC**

新形势下社会（企业）对人才需求特点调查分析

究竟拥有怎么样素质的人才才是企业所需要的？是要拥有丰富的工作经验的，是要有优秀的学习成绩，是拥有社会实践经验，还是其她因素???为了能使我们尽快走进社会，融入社会，了解当今形势下企业对人才需求的特点。更清晰的认识到社会求职的现状并使自己做好充分的求职准备，我特意在暑假期间进行了本次实践调查，了解当前用人单位的招人意向和基本要求。希望能在不久的将来帮组到自己。

2024年8月10日我来到无锡合益机械成套设备厂对他们的总经理经行了一定的咨询与调查。

随着我国经济社会的发展，职场对人才的要求也日益发生着变化。我国虽是一个人力资源的大国家，对企业来说招人很容易，但想要招到合适的适用的人才却很难。人多人才缺少这是中国的很大问题。通过对总经理的咨询我得出他们企业对人才需求的基本特点包括以下几点：

一：对于刚毕业的大学生他们主要强调两点1.发展潜质如何，有没有培养的基础。2学习和工作态度。学校里优秀并不能代表走出校园踏进社会后还依然保持优秀。对于那些刚毕业的大学生看他们的工作态度和培养潜质是非常的重要的。看他平时在生活中还是在工作中是不是踏实，是不是认真，是不是执着，是不是稳重，马不马虎，等等 俗话说得好：细节决定成败。没有谁天生就是天才，什么事都是在生活与实践中学来得，管理经验和沟通能力都是可以在今后的工作中学习的，关键就在于你肯不肯学和要不要学。真心最重要。

二；职业道德的素质。职业道德素质是指企业员工在职业活动中应该遵循的行为的准则。是一定职业范围内的特殊道德要求，即整个社会对从业人员的职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风等方面的行为标准和要求。作为企业的员工首先就应该做到诚信为本。在竞争激烈的现在，员工的职业操守尤为重要，如果连最起码的诚信也做不到那么将会对这个企业造成极大的威胁。优秀的企业人才离不开诚实守信，良好的思想道德，职业道德以及强烈的责任感。

三；良好的心态和心理素质。职工的健康心态与和谐相处是企业稳定、和谐发展的基础。职工只有拥有良好的健康心态,自觉陶冶道德情操,提高自身文明素养,增强集体荣誉感和团队精神,融洽人际关系,促进团结和谐,形成互尊互爱、坦诚相处、以礼相待的良好氛围,才能为企业创造良好的生产经营环境和精神文明形象,使这个企业越走越远。

四；良好的知识与文化素质。包括较强的认知能力，良好的学习习惯，旺盛的求知欲望，必要的知识技能能力，一定的知识基础。拥有良好的文化素质就会加快对企业文化的认同感,与企业战略协调一致,更好地为企业工作。当今时代是一个知识经济型时代，作为企业员工才只有不断学习,才能使企业和个人保持持续的竞争力。才能保证在竞争激烈的现在不被淘汰。

五；团队精神。要想做好一件事情，决不能一意孤行，更不能以个人利益为前提，必须经过与别人的不断地协调、沟通、商议、集合众志成城的力量，以整体利益为出发点才能做出为大众所接受并进一步支持的决定。如果你一意孤行那么必定会让企

业遭受一定的损失。这种人企业并不会接纳。

六；敬业乐群。一个有抱负的人必定具有高度敬业乐群的精神，对工作的意愿是乐观开朗、积极进取，并愿意花费较多时间在工作上，具有百折不挠的毅力和恒心。人与人之间本没差距，态度与思想不同那么差距就会越来越大。遇到困难我们应该拥有不屈不挠的精神。不到成功绝不罢休的决心。

七：拥有一定的社会经验。俗话说的好实践是认识的来源。经验是要在平常生活中不断积累的，一定的经验能使你更快的适应岗位 发挥出自己最理想的状态。企业不是培训基地，他需要的是成品，那样才能拥有更多的效益，而不是浪费时间。

八：拥有谈吐应对与反应能力。一个人谈吐应对可以反映出他的学识和修养。好的知识和修养，得经过长时间的磨练和不间断地自我充实才能完成。一定的反应能力是你在工作中必须拥有的，这样才能让你与在别人交谈中不成问题。社会是一个大家庭里面有许多形形色色的人，得当的话语能让你再其中生活的更好。

九；信心与毅力。弯弯曲曲，坎坎坷坷也是一条路，人生的道路上布满荆棘，只要迈步向前，别说不行，毅力与自信能让你成功。在挫折与困难面前低头的人为弱者，与之相反的人是强者，强者在迈出这段崎岖路途后，热情有掌声和鲜花相迎。因为强者有一份坚强的毅力和一颗热情洋溢的自信心。毅力与自信是成长和成功者必备的心理素质。在工作中如果你拥有一份自信心与毅力那样会使你的工作增色不少。

十：良好的身体状况。身体健康的人做起事来精神焕发、活力充沛，对前途乐观进取，并能负担起较重的责任，而不致因体力不济而功败垂成。良好的身体状况能为企业减少一定的麻烦，也是你工作的良好开端。

。。。

在日益发展的今天，企业对于员工的要求越来越多。想要在企业中立于不败之地，我们必须不断的充实自己，培养自己的综合能力，增强自身素质的培养，不断的积累社会经验。做一个对企业对社会有帮助的人，张显出自身的价值与光彩。

**第三篇：关于IT企业人才需求调查报告**

关于IT企业人才需求调查报告(2024-09-27 11:29:51)

转载

标签：

杂谈

一、浅析IT行业的就业现状

IT行业在我国是一个新兴的行业，也是一个极具潜力的市场，发展前景巨大，就业前景广阔。通过我们的调查研究发现，软件技术人才的社会需求量有较大缺口。根据信息产业部最新公布的数据，我国对IT人才的需求量每年至少在40万人。随着IT业再次升温，用人企业对IT人才的需求量也在增加。尽管目前IT业的招聘需求很大，但就业难的问题依然存在，普遍大学生都认为就业很难,找到一份让自己满意的工作不容易。

1）企业对IT人才需求旺，学校毕业生供给旺，在供需两旺的情况下依然会有“企业招聘难、毕业生就业难”的现象，这多多少少都反映出高校教育体制的问题。我国自1998年开始逐步扩大了高等教育的招生规模，高等教育开始步入大众化发展阶段。但随着全国高校的扩招，高等教育质量在诸多因素影响下呈下滑趋势，经费严重短缺，教育教学的基本建设比较薄弱；扩大招生，而办学条件相对不足，无法保证教学的需要；师资力量不足，结构上不合理，毕业生就业困难等问题。IT这个行业，不仅仅需要理论知识，更需要的是实干型、技术过硬、综合素质强的人才。所以，目前企业普遍比较喜欢有工作经验的应聘者。

2）大学生求职者存在常见的思想误区，一直以来，往大城市、大企业跑是很多人的职业梦想。他们认为大型企业具备较为完善的产业结构和实现人生价值的物质和精神条件、机遇多、薪酬待遇好、有良好的企业文化和工作氛围，也能够充分实现自我价值。可是也正是因为大学生求职者眼界高，定位高，最终造成大企业招聘人才拥塞，而小企业乏人问津的不平衡情况。

其实社会对人才的需求仍然十分强烈，很多企业喊“渴”。特别是中小民营企业普遍存在人才素质偏低、人才结构不合理的现象，急需大批大学生人才加盟。企业规模普遍偏小是我国软件企业的重要特点。据统计，我国50人以下的软件企业数量已达到70%以上，而1000人以上的软件企业则相当少。但是，在这绝对数量颇为庞大的中小软件企业中，有相当一部分的确是具有良好成长性与较高科技含量的企业，其市场前景被业界颇为看好。

二、企业对大学生求职者的认识

1）企业对IT人才需求关键因素的认识

1.扎实的专业知识。IT行业主涉及的行业领域很广，例如很多IT企业从事石油、电信、银行、电子政务、电子商务等行业领域的产品开发。但是无论在哪一行业，一名要想获得更大发展空间和持久竞争力的研发人员拥有扎实的专业知识是第一个前提条件。

2.良好的文档编写能力和编码的规范化。良好的文档是正规研发流程中非常重要的环节，一个好的程序是先写好设计文档再进行编程的，在设计文档的指导下，才能写出安全的代码。如果你不写文档，一开始就写程序，这样你就不会按已设计好的路线走，而是想到哪写到哪。小功能还好说，要是大功能，就容易混乱甚至失控。编码能力直接决定了项目开发的效率，这就要求软件工程师至少精通一门编程语言，比如当前国内企业常用的C／C＋＋、Java语言，要熟悉它的基本语法、技术特点和API。

3.良好的学习能力、逻辑思维、积极主动。程序员这个行业需要不断地学习、充电。IT行业的知识体系更新地太快了，可能几年后你现在掌握的知识就没用了。所以要不断地关注新事物，开阔眼界、学习知识。积极主动的人，定会不断自我更新，从而避免工作上的危机。

4.具有团队协作精神，良好的沟通能力，良好的心理素质和积极的生活态度。企业希望招聘到的程序员个人能力不一定很强，但需要合作意识很好。现代软件的开发项目，已经不再是过去那样仅仅凭借一两个人就可以做到的事情了。在现实中，十几人，几十人甚至上百人的软件开发团队随处可见，所以，团队协作是员工必须具备的素质。团队协作精神的基础是和谐的人际关系和良好的心理素质。没有良好的人际关系，是不可能有人与人之间的真诚合作的；没有良好的心理素质，也是很难做到相互宽容、乐于奉献、积极进去的。项目团队中所有成员应该及时有效沟通，相互理解。团队中出现意见分歧时，分歧双方的基本态度应该是说服对方而非强制对方，裁决两种不同意见的唯一标准是看哪一种意见更有利于推动项目的正常进行。

5.较好的英语水平，充分利用网络资源掌握最丰富的程序开发资源。如今信息技术发展得很快，而大部分的技术最先出现的时候都是英文版本的，要几个月甚至是几年以后才有中文版本的书出来，因此要想跟上步伐，一定要努力提高自己的英文水平，这样才能同步跟上信息技术。作为基础软件工程师，具有一定的英语基础对于提升自身的学习和工作能力极有帮助。

6.有较强的求知欲和进取心。软件行业是一个不断变化和不断创新的行业，软件人才的求知欲和进取心就显得尤为重要，它是在这个激烈竞争的行业中立足的基本条件。工作积极上进，能够积极乐观地面对挫折与压力，善于总结经验教训，能够在逆境中开拓进取。

7.个人的综合素质，包括对研发有浓厚的兴趣、较强的责任心、良好的道德品质、吃苦耐劳的精神和一定的坚韧性、具有创新能力和创新意识、独立自主的能力、个人的生活习惯、谈吐以及修养等。

想要成为一名好的程序员，要有扎实的专业技术知识、学习能力强、善于思考、要具备团队协作精神、良好的沟通能力、勇于实践、探索和学习，同时要不断地学习和进步。此外，还需要敬业、务实、勤奋等高尚的职业道德。以上的这些因素均对企业用人需求起着重要的作用。同时学生会干部、学生党员等因素对企业用人取舍上也有一定的增值作用。在一个项目开发的团队中，每个人都要互相信任，如果你遇到什么困难，要及时讲出来，憋在心里，只会让问题更严重，影响项目的进度，增大项目的风险。总之这些素质均对企业用人需求起着重要的作用，如今企业更看重的是员工的实际工作能力以及能否为企业创造更大的价值。

二）企业对IT人才的态度

在市场越来越激烈的竞争中，竞争越来越集中在服务上，而好的服务又取决于我们的员工。可见企业的核心竞争力就取决于我们的员工。IT行业的从业人员主要以年轻人为主，一般来说IT企业的人员流动率在20%-30%。针对新进公司员工经常跳槽的情况，IT企业是怎么留住人才的？

1.人有物质需求与精神需求。物质需求是人的最基本最重要的需要，只有当物质需求得到相对满足，人的注意力就会集中到高一层次的需要上去，即精神需求。而且目前不少IT职场人员希望通过跳槽提高待遇，获得更大的发展空间。所以，现在很少有人怀疑薪酬是一种有效的激励手段。对于薪资福利待遇，各企业都会有一套划分得非常详细的机制体系。

2.企业是以盈利为目的的组织，不外乎开源节流。公司渴望留住人才，但不指望通过不断提高薪水来留住人才，企业希望通过公司与员工的感情来留人，提高员工归属感。而一个好的企业文化对无疑是最能拴住人心的。越来越多的优秀企业，会把以人为本的理念作为企业文化的基石，深知员工的发展与企业的发展息息相关。因此他们非常关注员工对企业的满意度。比如，联迪秉承“人才是企业之本，企业是人才之舟”的人才理念，致力于为员工创造一个和谐、愉快、富有灵感、充满激情的工作环境，并提供一个能充分施展才华、实现自我价值的大舞台。联迪正努力实践着择优人才、依靠人才、培养人才、激励人才和尊重人才的人力资源战略，通过不断创造个人的发展机会，使各类人才都有展示才能、实现自身价值的环境和机遇。三）企业对大学生求职者的评价

优点：

1.刚毕业的学生普遍在工作上比较勤奋、更积极、更有活力；

2.可塑性比较强；

3.理论知识掌握得很好。

缺点：

1.刚毕业的学生对业务模型比较不太了解，对具体的工作内容不太熟悉，缺乏实战经验；

2.沟通能力不足；有部分学生太过封闭，很少与外界交流。此类学生的沟通能力不好，在工作中不与他人协作、不主动交流资询，影响了正常的工作进度；

3.越来越多的大学生普遍存在着质量不高的现象，眼高手低，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态；

4.自身定位不准确，职业发展方向不明确；

5.普遍缺乏吃苦耐劳的精神，不愿从基层做起且缺乏主动性；

6.没有明确的职业规划、职业方向不够确切；

7.责任心不强。

**第四篇：关于企业对会计专业人才需求的问卷调查报告**

关于企业对会计专业人才需求的问卷调查报告

-报告撰写人 陈晓珊

摘要：随着经济的发展，人才竞争日益激烈。会计作为一门实用技术型学科，各层次的会计人才都有需求，企业对人才需求的要求到底有哪些？高职会计专业毕业生社会需求量有多大？如何培养出社会所需要的会计人才？如何制定出适合高职会计专业人才培养的人才培养方案？等等一系列的问题摆在了我们面前。为此，笔者针对企业对会计专业人才需求的情况进行了调查。

关键词：人才培养 会计专业 调查

一、概述

（一）调查目的

为贯彻国家中长期教育改革与发展规划纲要和教育部《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》（教职成[2024]12号）文件精神，落实教育部《关于制订高职高专教育专业教学计划的原则意见》的文件精神，进一步提升学校服务经济发展，坚持以就业为导向，以服务为宗旨，将课程改革立于学校教学改革之首。以社会经济对各专业人才的岗位需求为依据，为区域经济和社会发展培养技术技能型人才。为此，从调查社会人才需求入手，对会计岗位需求的知识、技能、情感等进行调查，以便制定行之有效的人才培养方案，确定培养目标，从课程的源头进行改革。

（二）调查对象

被调查对象：福建省内的国有企业、民营企业、外商投资企业、港澳台投资企业等各企业单位。

（三）调研方法与内容

此次调研形式主要采用网络问卷调查方法。就会计专业毕业生对在校期间学习的专业课、技能与岗位能力的适用性，用人单位会计岗位的需求情况进行全面调查（见附表一）。从调查反馈的信息来看，无疑对我们这次研究提供了很重要的依据。

二、调查分析

此次共调研企业30家，发放《关于企业对会计专业人才需求的问卷调查》 1 30份，收回有效问卷16份。

1、本次调研企业中，有4家国有企业，有6家民营企业，有4家港澳台投资企业，有2家外商投资企业，基本情况如下：

2、调查的16家企业中，制造业5家、批发零售业1家、房地产业2家、建筑安装业1家、交通运输和邮政业2家、软件业3家、农林牧渔业1家、精密光学业1家，基本情况如下：

3、国有企业等大中型企业比较注重自己员工的培训，招聘的多为无经验的应届毕业生。相对而言，中小民营企业较少考虑员工培训工作，招工更倾向招1-3年的有经验的会计人员。

企业招聘人才侧重因素的调研中，我们设计了职业素质、学习成绩、专业技能水平、职业资格证书、社会实践经历、英语水平、计算机水平、其它等8个选项，经分析发现企业更看重的是人才的职业素质、专业技能水平和社社会践经历，最不看重的是英语水平和学习成绩。结果如图所示：

从结果可以看出，企业普遍认为会计人员需要有较高的职业道德修养，并且有过硬的专业技能水平和一定的社会实践经历。对于有使用会计电算化的企业而言，计算机水平也是极为重要的。而仅有外商投资企业对英语水平有一定的要求。

4、在问卷中，我们将企业对会计专业人才职业素质要求划分为8个方面做调研：①敬业爱岗；②沟通协作；③吃苦耐劳；④表达能力；⑤学习能力；⑥创新进取；⑦主动意识；⑧管理能力。经分析发现企业看重的依次是人才的沟通协作、爱岗敬业、学习能力、吃苦耐劳、表达能力、创新进取、主动意识、管理能力。结果如图所示：

5、在问卷中，我们将企业要求会计专业人才掌握的技能划分为8个方面做调研：①会计核算；②成本核算与分析；③税收计算与申报；④会计软件操作与 维护；⑤统计分析；⑥投资与融资决策；⑦财务预算与分析；⑧内部审计。经分析发现企业更看重的是会计核算、税收计算与申报、成本核算与分析等三项技能。

6、被调查企业会计人员认为目前会计电算化专业课程设置比较合理，开设的课程都比较重要，认为最重要的是《EXCEL在会计中的应用》、《基础会计》、《财务会计》、《税务会计》、《财务管理》、《财务软件应用》等，《统计基础》和《投资实务》被认为最不重要。建议增加其他领域基础类课程，如基建和金融等基础课程，增加实训课程学时。企业在职会计人员对会计专业的人才培养模式和课程设置提出了宝贵的意见和建议，对教育教学改革具有很大的参考价值。

7、单位提供的适合高职会计学生就业的岗位，主要集中在以下几个：出纳、总账会计助理、仓库管理、统计员。

8、企业对职业资格证书要求。在取得会计从业资格证的前提下，取得初级会计师、审计师、经济师等相关职业资格。

三、调研启示

调研过程中发现，企业对本科和高职的会计人才学历需求较多，且处于同等地位。企业普遍认为，现在的高职毕业生对薪金待遇期望值偏高，不安心在企业中从事会计核算的第一线工作，频繁跳槽，对企业财务管理和毕业生个人的发展都产生不利影响。高职毕业生会计核算能力较强，但学习能力和表达能力欠缺，缺乏独立解决实际问题的能力。

针对调研情况，建议我校在会计专业建设中可加强以下几方面工作：

1、加强课程建设和教学改革，一方面对开设的专业课程进行模块结构的调 整，避免内容交叉重复，构建更科学更完善的课程体系，满足企业岗位能力需求。

2、注重岗位需求，加强会计基础训练，熟悉财经税法制度，加强EXCEL操作能力、财务软件操作能力、成本分析能力、报表分析能力等综合能力的培养。在专业知识、能力、素质培养方面，特别要加强学生的实际动手能力和沟通协作能力，适应财务管理工作的需要。

3、切实开展院级公共选修课，如电工专业、汽车文化、施工组织、服装生产、计算机组装与维护等一些实用的基建、房地产、金融类基础课程，使各学科互相融合，企业的会计人员要在了解各产品制造流程的基础上开展核算管理工作，因此，大多需要有行业基础知识背景，也可拓宽学生就业面。

4、切实加强课内实训环节的教学，通过软件实训和考核提高学生的动手能力。

5、进一步加强校内外实训基地建设，深化校企合作，推进工学结合的人才培养模式的改革。

6、加强教师队伍建设，加大校内教师“双师型”培养力度，使教学与生产、科研紧密结合；引入企业高技能人才作为兼职教师，教学内容引入企业正运用的先进生产工艺和技术。

**第五篇：新形势下社会对人才需求的特点调查**

新形势下社会对人才需求的特点调查分析

说明：

调研内容：新形势下社会对人才需求的特点调查分析

调研时间：

调研目的：了解新形势的社会人才需求特点

调研对象：

调研人：

调研方法：资料引荐资料调查引介

[关键字]新形势社会人才需求

随着我国经济社会的发展，职场对人才的要求也日益发生着变化，从重学历到重能力、重职业道德和价值观，人才规格内涵日益丰富，“职业忠诚、责任感、专业进取与创新、团队协作和职业规范”等职业道德、态度及其作为其内核的价值观，成为现代企业、用人单位选人、用人的重要标准。对职业人才来说，健康正确的价值观是职业生涯中求职竞争、入职发展和晋职成功的重要因素。

伴随着经济的发展，社会的进步，科学的飞跃，职业结构调整的频率越来越紧凑越来越加快，老行当渐行渐远，新职业风生水起。如会展策划师、景观设计师、芳香保健师、宠物健康护理员以及令人匪夷所思的牛肉分级员、计算机乐谱制作师等新行当，名正言顺地加入了职业正规军。这些新职业主要分为两种情况：一是全新职业，就是随社会经济发展和技术进步而形成的新的社会群体性工作；二是更

新职业，是指原有职业内涵因技术更新产生较大变化，从业方式与原有职业相比已发生质的变化。毋庸置疑，新职业的诞生和成长，不仅仅记录了职场发展的轨迹和程度，而且在更宏观的背景下折射出时代风云和社会变迁。

随着我国经济社会的快速发展，老百姓收入水平的提高，人们不再仅仅关注吃饱穿暖，而对生活质量提出更高的要求，对生活服务需求也日益增多。为满足广大人民群众的需要，大批提供相关服务的从业人员自然而然形成一个个稳定的群体，新兴职业应运而生。无数个职业称呼的改变，也反映了人们对生活质量的要求越来越高。如今，“理发员” 变成了“美发师”，“炊事员”改叫“烹调师”、“营养配餐师”，“保姆”改称“家庭服务员”，等等。从“炊事员”到“烹调师”再到 “营养配餐师”，其间的变化是最明显不过的。“炊事员”的时代，人们满足于一个饱字；而如今，在“烹调师”、“营养配餐师”等新称呼流行的时代，人们则追求的是好，既要吃得好还要讲究营养搭配。职业内涵的变化反映了经济的发展和生活水平的提高。每多一种要求，就多一种供给；每多一种新职业，社会就可为我们多提供一项新服务。事实上，新生活滋生了新职业，新职业也在悄悄改变我们的生活。

新形势下社会对人才需求特点，是一个即现实又不简单的问题，概括地说有几点是相对重要的：

在当今发展很快，竞争激烈，积极全球化加速，各个国家的社会制度和政治经济环境大不相同，各个省市县区地方的社会经济发展

都有自己的特色，这样的大环境下新形势下，各种处于不同地方的各种不同性质行业的企业对人才的需求差别是很大的，总体上看，知识面宽一些的复合型人才受欢迎，有远见懂专业会一些外语的和适应外相性企业，团队合作意识强的人才需求大，有创新改革能动意识的人很金贵了，务实能吃苦敬业的人是哪里都喜欢的。

同样也可以这样概括：新形式下社会对人才需求的特点是：3Q人才好人才就是具备“3Q”的人才，所谓3Q，就是要具备IQ、EQ、AQ。IQ：专业知识、逻辑思考能力、学习能力

通常意义的IQ是指智商，是用来衡量一个人思考和推理能力的一般方法。然而在职场中的IQ，是指与职位相关的知识与技能，除此以外，IQ还代表逻辑思考能力，以及学习与解决问题的能力。尤其在知识经济时代，个人当前具备的能力，经过两三年就会有相当地折损，因此不断学习的能力格外重要。而在技能方央，不仅是专业技能，沟通与英文能力也非常重要，在全球化的趋势下，如果无法良好沟通，再有才干也难以充分发挥。

EQ：工作热情

EQ是指一个人的“情绪智商”，要看一个人对于工作与生命是否充满热情，是否是个有“同情心”与“敏感度”的人，同时还要看是否能够与他人互信，相互激荡出潜能。

AQ：抗压能力

AQ则是“逆境商数”，强调一个人毅力、魄力与耐力，面对

逆境是否有正面积极的心态，面临困难是否不轻易放弃。这样的人才

才是新的社会形态下急需的社会“新新”人才。

人才需求分析：我国劳动力总体有富余，但专业技术人才仍将出现供不应求的局面。（部分资料引用）

第一产业：2024年农业科技人才需求可能达到几百万人，但是相关人才供给有限，根据国务院颁布的《农业科技发展纲要（2024-2024）》数据，我国共有涉农院校43所，在校学生大约为9万，教学和科研人员为3.5万人，130万大中专毕业生中已有80万离开了农业。预计到2024年人才缺口将达到218万人。

第二产业：我国大学生中38%为工科类学生，但是毕业生人数还是不够，振兴我国工业还需大量的工程师，主要集中在IT、微电子、汽车、环保、系统集成、新材料、新能源与节能技术开发、条码技术、铁路高速客运技术等领域。预计到2024年，人才缺口数字最大，将达1220万人。

第三产业：该产业将是扩大就业岗位最多的部门。一些高端涉外人才需求很大，比如：涉外会计、涉外律师、涉外金融服务、同声传译、电子商务、数字媒体、物流、精算和心理咨询，人才缺口预计在325万。

我国专业技术人才总量还处于供不应求的局面，大学生就业难问题仅仅为一种表象。之所以看到困难和大学生个体表现差异有关。首先，作为一名大学生是否学有专长，知识和能力结构能否达到技术人才的评判标准，能否符合社会需求；其次，个人就业意愿和社会意愿存在差异。我国的基层和中西部地区需要大量的科技人才，大学生

能否重视这些就业机会。

由此次实践调查让我懂得新社会的形态和对人才的需求，让我更加深刻了解人才在当今社会的又一新定义，使我对社会人才需求有了新的认识，让我更加明确自己的奋斗目标。

调查人：

调查时间：

数科院

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！