# 关于企业人才工作情况的调查报告

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-04-05

*第一篇：关于企业人才工作情况的调查报告按照省委组织部安排，\_\_市委组织部与德惠市委组织部组成联合调研组，于2024年8月29日至9月5日赴吉林德大有限公司（以下简称德大公司），采取听汇报、召开座谈会、个别走访、问卷调查、查阅资料等方式，对...*

**第一篇：关于企业人才工作情况的调查报告**

按照省委组织部安排，\_\_市委组织部与德惠市委组织部组成联合调研组，于2024年8月29日至9月5日赴吉林德大有限公司（以下简称德大公司），采取听汇报、召开座谈会、个别走访、问卷调查、查阅资料等方式，对德大公司人才工作情况进行了调查研究。通过调研，我们感到，德大公司人才工作特点鲜明，措施得力，成效显著，对公司的快速发展

起到了强有力的推动作用。具体情况报告如下：

一、基本情况

（一）德大公司自然情况

德大公司地处吉林省德惠市，是吉林省松辽禽业联营公司与泰国正大集团合资兴办的大型肉鸡生产加工一条龙企业。公司始建于1988年，1992年正式投产运营。经过十五年的不懈努力，公司从无到有，从小到大，形成了集粮油种植、种禽繁育、肉鸡饲养、饲料加工、油脂加工、肉鸡制品加工为一体的农业产业化龙头企业，产品主要有鸡肉、饲料、种鸡雏、豆粕、色拉油五大类300多个品种，远销除台湾和西藏自治区以外的所有国内省市区，鸡肉出口到日本、韩国、瑞士、南非、中东等十多个国家和地区，种雏和饲料已出口到俄罗斯，创造了巨大的经济效益和社会效益。仅2024年公司就实现销售收入32亿元，上缴税金超亿元，出口创汇达6100多万美元，直接或间接吸纳劳动力15万人，公司固定资产投资额由创业初期的1.2亿元发展到现在的16亿元。已成为全国十大农牧企业之一，全国外商投资企业500强，全国工业企业500强和全国工业企业进出口总额500强。2024年被国家评为农业产业化重点龙头企业，同年被德惠市委命名为“德惠一次创业功勋企业”，也是泰国正大集团在中国区百余家企业中发展速度最快、效益最好、诚信度最高、唯一没派外方总裁的企业。

（二）德大公司人才情况

人才总量：德大公司现有员工12000人，其中合同制职工1800人，其中中专以上学历753人，劳务工人10200人。合同制职工中，中高层管理人员43人，高级专业技术人员5人，高级采购人员4人，高级销售人员13人。

学历职称：本科毕业生236人，专科毕业生213人，中专毕业生304人；高级职称的5人，中级职称的80人，初级职称的213人。

人才分布：生产领域539人，科研领域6人，采购和销售领域120人，其它领域88人。

年龄结构：20岁以下5人，20-29岁392人，30-39岁273人，40-49岁63人，50-59岁20人。

专业结构：畜牧专业127人，兽医专业122人，食品工程专业92人，机电专业139人，会计专业71人，经济管理26人，卫生检疫专业15人，计算机专业15人，储藏专业13人，中文专业11人，外语专业14人，其它专业技术人员108人。

二、德大公司人才工作情况

（一）人才工作特点：

特点之一：人才来源整体本土化。德大公司地理位置远离中心城市，成立初期，企业发展前景不明朗，生产条件、工作环境艰苦，而且工资、福利待遇没有保障，企业曾多次在\_\_等地举办人才招聘会，应聘者寥寥无几。在这种情况下，公司决定从当地招聘人才，走人才本土化道路。从农民中招用劳务工人，从停产半停产企业中招收技术人员，从党政机关中招聘管理人员，经过多层次培训和广泛实践锻炼，逐步把农民培养成合格的劳务工人，把技术人员培养成技术骨干，把党政人员培养成优秀的经营管理人才。据统计，10200名劳务工人中有80来自于农民，20来自于下岗职工或社会其他人员；专业技术骨干中，有40来自于农民，60来自于停产半停产企业；6名副总裁以上的中方高级职员全部来自于德惠的党政机关。实践证明，走人才本土化道路符合德大公司经营发展实际，有效降低了人才成本，增强了人才的主人翁意识和公司的凝聚力、向心力，调动了各类人才的积极性，保持了人才队伍的整体稳定。

特点之二：人才岗位深度专业化。德大公司属科技型农牧企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高。创业初期，很难找到适应岗位需要的专业技术人才，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。尤其是一些关键岗位的技术人员十几年不变。他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，降低了生产成本，提高了生产效率，实现了技术资源与岗位专业需要的最佳配置。实施人才岗位的深度专业化，能够使技术人员的专业特长得到充分发挥，工作潜能得到最大限度的挖掘。据统计，从德大公司成立到现在，1800名核心职工中，有1440人始终如一地在一个岗位上工作，占核心职工总数的80。这部分非科班出身或半路出家的专业技术人员都成为技术岗位上的顶梁柱，他们中的许多人已成长为本岗位技术方面的专家或国内

同行业技术的领军人物。

特点之三：核心人才政治优势化。在德大公司的核心层中，包括外方派来的副总裁级财务总监在内的七名副总裁以上的高级职员，均来自于党政机关，都是中共党员，其中外方派来的财务总监谢东生先生，曾任沈阳市国税局办公室主任，2024年被评为沈阳市优秀共产党员。另外九个子公司中36名副总经理以上的管理人员，有28人是中

共党员，约占总数的80。由于核心层的高级管理人才都是中共党员，都来自党政机关，有着共同的理想和信仰，有较强的组织性、纪律性，对党、政府和群众怀有深厚的感情，尊重员工的民主权利。他们了解国情、省情、市情，熟知党和国家的大政方针、法律法规及各项经济政策。正是凭借这种优良素质，使德大公司班子高度团结，能坚决贯彻党的路线方针政策，始终同地方党组织保持高度一致，在生产经营和重大决策上，群策群力，心往一处想，劲往一处使，政治优势在合资企业里得到了充分体现和发挥。

特点之四：人才评价标准效益化。德大公司评价人才不唯学历、不唯资历、注重能力，把能否为企业创造效益作为评价人才的唯一标准。德大公司建立了一整套与国际接轨的业绩评价指标核算体系，在公司内从高级职员到普通员工人人身上都有指标，公司年初定指标，分到各部门，各部门再分解到个人，指标随市场变化实行动态调整，每项指标都进入指标核算体系进行综合测算，指标完成情况反映着个人创造价值的高低和工作效益的大小。指标体系的核心就是员工为企业创造利润的多少，指标核算的阶段性和长期累计结果就是评价人才能力水平和加薪晋职的主要依据。德大公司人才评价标准的效益化，一方面能够准确、客观地评价人才，避免了人才评价的主观性、盲目性、随意性，具有很强的权威性；另一方面能够充分调动公司员工的主动性、积极性和创造性，促使他们最大限度地追求效益的最大化。

（二）人才工作的主要措施

1、注重能力，不拘一格选用人才。德大公司坚持以人才为本，千方百计优化选人用人环境，用人上不论感情、不凭关系，唯能是举、唯能是用，做到人尽其才、适才适所。从建厂到现在，始终坚持实行“三种机制”，即干部聘任制、技术工人合同制、劳务用工社会制双向选择取人，把一大批开拓型、创新型人才选拔到了重要岗位上来。公司食品企业副总经理褚玉凤，来德大时担任肉食加工厂车间主任，经过出国培训和自学，成了肉鸡屠宰加工专家，现在负责整个肉鸡屠宰厂的生产技术管理，先后被评为\_\_市“三八”红旗手、\_\_市劳动模范。食品企业生产部经理张义举，1991年进德大公司时，是一名打包工，由于工作出色，有创新意识，成绩突出，一步一步地由工人升职到班长、羽毛粉厂厂长、劳务部助理经理，现在担任食品企业生产部经理，负责5000人的生产管理工作，2024年被评为德惠市“十佳”青年。从建厂到现在，德大公司共提拔各类干部300多人，其中破格提拔10人。

2、多种渠道，不惜本钱培养人才。德大公司把培训作为企业发展的生命线，大力实施人才立体培训战略，分层次、多类别、多种形式开展人才培训工作。针对企业发展遇到的实际问题，近五年来，公司组织了10期境外培训考察活动，分别到美国、日本、泰国、荷兰等30多个国家进行学习考察，先后有100人次参加境外培训；有40人次到正大集团在复旦大学设立的培训中心进行深造，另有100人次参加了在国内各地举办的培训班；公司内部举办各类培训班50多次，近五年来，聘请100多位国内外专家授课，同时还采取接力式培训方式开展全员培训教育活动，凡在境外或域外参加培训的管理人员和专业技术人员归来后，及时组织下属员工逐级进行培训学习，有的企业，如种禽、肉鸡企业每月培训一次，已形成制度化。通过这些培训手段，共培训管理、技术类人才及劳务工人近十万人次，使公司的管理水平和人才队伍的专业技术素质在短时间内得到了大幅度提高，适应了企业发展的需要。近五年来，培训总投入近700万元。

3、实践磨练，通过工作岗位塑造人才。实践是培养人才的大学校。德大公司所有人才都是在实践中不断磨练、摔打出来的。创业初期和引进重大项目时，德大人在缺少相应专业技术人才的情况下，通过学习摸索，在实践中逐步积累经验，攻克了一个个技术难题。企业发展壮大后，公司先后从省内二十几所院校招聘专业对口毕业生329人，把他们都放到第一线进行锻炼，给每个人都提供施展才能、促进成长的机会和舞台。目前，在德大公司工作的43名副总经理以上的管理人员，大多是从本企业最基层岗位一步一步闯上来的。如全面负责公司食品加工销售和国际贸易的出口部总经理唐斌，是八十年代初\_\_外语专科学校毕业生，1988年被聘用担任外事翻译工作，企业有计划地对他进行重点培养，让他独立承担涉外贸易工作，在实践中锻炼他，由于在外事工作中成长进步快，业绩突出，被先后破格提拔为肉加厂厂长、出口部经理，2024年被提拔为出口部总经理，现已成为全国农牧企业对外贸易领域中的拔尖人物。

4、绩效挂钩，用高职重薪激励人才。在德大公司，绩效永远和薪酬成正比，一流绩效，一流人才，一流薪酬。企业始终把效益与工资紧密联系在一起，实行以利润为中心的目标管理办法，执行完备的薪酬激励制度。公司划定十个职务等级，每个职务等级间工资差额较大，绩效好工资高，绩效差工资少。在德大就职的管理技术人员，在同等劳动时间内，薪资及福利待遇都比当地其他任何单位和企业优裕，在德惠挣深圳工资。公司副总经理以上的管理人员，年薪均在8万元至12万元之间，此外还享受数目可观的交通补贴费。这种优越的条件和激励政策，构成了一种有效的利益驱动机制，把员工紧紧地拢在企业中，使他们以企业为家，勤奋敬业，忘我工作，积极谋事、想事、干事，与企业同呼吸、共命运。

5、严格管理，用严明的纪律约束人才。纪律出规矩，管理出效益。德大公司在实施各项激励措施的同时，严格实行“两线”——低压线和高压线管理。低压线是德大员工的警戒线，也是一条黄线，触犯低压线范畴内的各项规章制度，予以降职、降薪处理。高压线是德大员工的生死线，也是一条红线，公司制定了五条禁令，有贪污公司财物、盗窃公司财物、破坏公司财物、弄虚作假给公司造成损失、玩忽职守引发重大安全事故的行为，就予以开除处分。通过这“两线”管理，有效地规范了企业员工的行为，使大家养成了良好的工作作风和职业道德，增强了企业的制约力。几年来，公司先后召开各种公开通报会70多次，有32人受到相应处罚，其中开除28人，降职降薪4人。如油脂企业一名科长由于工作失误，导致油罐发生小事故，公司对他给予了降职降薪处分，职级从科长降到了科员，月工资降低近600元；饲养厂的两名技术人员，偷了一编织袋肉食鸡，被予以开除处分。

6、弘扬德大精神，用事业凝聚人才。企业精神是企业的灵魂，是凝聚企业员工的内在动力。德大公司从建厂开始就把“忠诚、积极、严明、扎实”作为企业的铭训，经过多年发展，逐步形成了“拼搏、创新、求实、敬业”的德大精神。在企业发展中产生了巨大的激励效应，使企业员工振奋精神，积极拼搏，自觉献身德大事业；产生了巨大的凝聚效应，使企业员工以德大为荣，万众一心，同舟共济，与企业融为一体，形成了巨大的团队力量；产生了巨大的引导效应，即影响了老一辈的员工，又教育和带动着一大批新人，使德大呈现出人才辈出的局面；产生了巨大的文化效应，形成了企业独特的文化氛围，丰富了企业内涵，提高了企业素质，树立了企业形象。企业员工在企业处于最困难、最低谷的时期，也都对企业充满信心，没有一个人离开企业。如公司所属企业肉鸡自养公司总经理丁忠忱等许多重要人才，其他企业曾多次前来高薪聘请，他们都不为之所动，无怨无悔地坚守德大这块事业。

7、立足长远，为企业发展超前储备人才。人才资源是企业发展的战略性资源，市场经济体制下的企业竞争，说到底是人才的竞争。德大公司之所以能够勇立市场竞争潮头，不断拓展市场空间，保持强大发展后劲，主要就在于他们把人才作为企业发展的第一资源。他们深刻认识到，不超前储备人才就不可能有德大公司的可持续发展。他们采取了分层次储备人才办法，加强后备人才队伍建设。一是与省内高校建立固定联系，实行订单式培养。近年来到德大的毕业生，已有2人成为总经理、5人成为副总经理、60余人成为助理经理，并且这些人已成为更高层次人才的后备资源；二是建立社会人才资源信息储备库。通过多种渠道广泛储备技术过硬、实践经验丰富的专业技术人员和管理人员，已初步建起储备社会人才的信息库；三是从现有员工中选拔。德大公司每年都对管理技术人员和公司总部员工进行一次全面考核，采取笔试和面试相结合、民主评议与个人述职相结合的方式，确定优秀人才进行重点培养。通过这些渠道开掘德大人才资源的活水，为人才的应急使用和企业的扩大再生产奠定后续人才基础。

（三）人才工作中存在的突出问题及解决对策

调研中我们感到，虽然德大公司的现有人才能够满足当前生产需要，但从提高企业科技含量、应对未来日趋激烈的市场竞争的角度考虑，其人才工作还存在以下不足：

1、人才结构不尽合理

专业结构不够合理。德大公司作为涉外型的现代化农牧企业，仅有外语方面专业人才14人，农牧产品深加工方面专业人才92人，没有法律方面专业人才。

核心层整体结构不够优化。在公司副总裁以上的7位高级职员中，46岁至50岁4人，51至55岁1人，56岁以上2人；大学本科2人，大学专科3人，中专1人，小学1人；从事本专业的仅2人。

学历层次总体偏低。专业技术人员和管理人员中，高中及中专学历近一半，占45.8。中级以上职称的专业技术人才只有18人，仅占专业技术人才总数的5.3。

2、人才信息相对封闭

企业人才信息网络不健全，人才基础工作不完善，缺乏长远的人才发展规划和现代化的人才工作统计分析系统。企业人才信息相对封闭，缺乏与外界有效沟通的人才信息渠道，与国际型现代化农牧企业的人才资源需求不相协调。

3、高精尖人才总量不足

德大公司现有人才队伍中存在“三无”现象，即无硕士、无博士、无海归派，作为万人大企业只有6名研发人员，没有与其发展规模和发展要求相适应的研究机构。

解决对策：

1、开阔选人视野，有针对性引进短缺人才

要建立现代化人才信息库和人才分析统计系统，大量占有优秀人才信息，进一步畅通人才信息沟通渠道，加强人才信息网络建设，建立本企业人才网页，与省市人才网络链接。针对现有人才结构中的薄弱环节，适时引进短缺人才。以一个现代化企业的胸怀，站在适应企业未来发展，迎接日趋激烈的国际竞争需要的高度，广招天下人才。

2、坚持引才与引智相结合，实现人才柔性流动

针对企业远离中心城市、地理位置偏远的实际，建立人才柔性流动机制。面向全球，采取聘任客座教授、荣誉员工、企业发展战略顾问等方法，建立企业智囊团、研究院或虚拟研究院。本着户口不迁，关系不转，不求所有，但求所用的原则，合理引进他们的知识和智力资源。针对企业发展的战略性问题、重大技术问题和突发事件，定期或不定期进行研究论证，为企业科学决策提供依据，集中力量进行产品研发，并将技术成果及时转化为现实生产力，引领企业向更高层次发展，使企业永远立于不败之地，始终处于同行业世界领先水平。

3、加强形象宣传，广泛吸引人才

要加大企业人才环境，尤其是人才政策的宣传力度，利用电台、电视台、网络和报纸等媒体和各种宣传渠道，广泛进行宣传，不断提高企业知名度，让更多的人认识德大、了解德大，让更多的人才认可德大、向往德大，使德大成为我国农牧行业的人才“硅谷”。

三、德大人才工作的启示

（一）促使党政机关中部分人才投身经济建设主战场是培育企业家队伍的主要途径

德大公司决策层7名高级职员，全部来自于党政机关，其创业成功的经验告诉我们，党政机关干部不仅能适应机关工作，而且对经济工作也有很强的适应能力。他们综合素质好，思想解放，思路开阔，对新事物接受能力强，与经济工作有着千丝万缕的联系，有驾驭全局工作的经验和能力、敢立潮头的勇气和魄力，是企业家队伍得天独厚的资源宝库和摇篮。特别是在我省，优秀人才大都集中在党政机关，在大力发展民营经济的今天，如何引导他们走出机关投身经济建设主战场，在商海中大显身手，是我省经济工作和企业家队伍建设的重大课题。借鉴德大成功经验，建议省里尽快出台鼓励和引导党政机关干部投身经济建设主战场的政策、措施，走出使优秀人才资源不断向经济领域涌流的新路子，开辟党政人才成长为企业经营管理人才的快车道，实现党政人才向企业经营管理人才的转变、企业家资源匮乏向企业家资源集聚的转变。

（二）发挥关键人才舵手作用是企业生存、发展、壮大的决定因素

德大总裁王秀林是公司的主心骨和领头雁，他带领企业取得了辉煌的业绩，其人格魅力、敬业精神和对企业发展的高瞻远瞩、运筹帷幄，在德大员工中树立了崇高的威望。面对95年原材料涨价、98年金融危机、“非典”的影响、产品主要出口地日本的两次闭关，他临危不乱，力排众议，力挽狂澜，表现了一个成熟企业家的远见卓识、超人魄力和大将风范。从王秀林身上我们感到，企业的带头人是企业兴衰成败的第一决定因素，尤其是在经济转轨、市场体系不完善、政策法规不十分健全的今天，显得尤为重要。建议省里把加强企业经营管理人才的选拔和培养与县域经济突破和东北老工业基地改造结合起来，作为我省人才队伍建设的一项突出工作，纳入重要日程。一是制定切实可行的规划和措施。放宽视野，打破常规，为企业经营管理人才的脱颖而出创造条件。二是建立企业家队伍建设基金。下大力气，统筹安排，对企业主要经营管理人才进行重点培训，进一步提高他们驾驭市场经济的能力。三是注重对企业经营管理人才的精神鼓励。适时给他们披红戴花，大张旗鼓地对他们进行表彰，增强他们的自豪感和责任感，同时要在电台、电视台开设专栏，报刊开设专版，吉林信息港设专页，多渠道、多角度对他们的事迹及所领导的企业进行广泛宣传，扩大企业知名度。

（三）人才理念的与时俱进是推动人才工作创新的有效动力

德大公司有特定的人才理念，不唯书，不唯外，不唯洋，不是照抄照搬，而是来自实践，来自企业发展的实际和客观需求。这种理念，使成千上万的农民走进工厂，成为新时期的产业工人，并有相当多的人成为技术骨干；使部分党政机关干部实现了能力和角色的转换，成为优秀的企业经营管理人才。这支优秀的人才队伍是德大生存和发展的基石，支撑着德大公司历经磨难而不衰。德大公司的人才理念主要包括：人人是人才，岗位出人才，赛马不相马，实践是伯乐。德大人认为，人才的理念和标准是全面的、动态的、与时俱进的，它必须和企业实际相结合、相同步，文凭不等于水平，学历不等于能力，资历不等于实力。德大公司的人才理念启示我们，在确定本地人才理念和人才标准的时候，要坚持实事求是、与时俱进的原则，联系本地人才和经济发展的实际，科学的、动态的确定人才理念和人才标准，不搞一刀切。要增强人才危机意识，克服静止、片面的人才观点，以此及时指导本地的人才工作。

（四）合理开发利用本土人才是我省劳动密集型企业的现实选择

德大公司走人才本土化道路是由当时企业发展的实际情况和客观环境决定的，也是德大公司唯一的正确选择。这种选择一方面能够降低人才成本，保持人才队伍的相对稳定；另一方面本土人才资源丰富，他们珍惜新的工作岗位和社会地位，任劳任怨，可塑性强，有追求知识、提高技能的强烈愿望，能够激发出巨大的创业热情。正因为德大走人才本土化道路，合理开发利用了一大批本土人才，使他们扎根于德大的生产和经营的各个环节，才为德大的发展奠定了坚实的基础。事实证明，如果没有对本土人才的合理开发利用，就不会有德大辉煌的今天。从我省的实际情况看，省内许多劳动密集型企业，与德大公司有相似的自然条件和周边环境。建议引导他们借鉴和参考德大公司人才本土化的成功经验，克服人才工作中好高骛远、不切实际的观念和做法，正确认识和看待本土人才，合理发掘和利用本土人才资源，变人才资源为人力资本，更好地推动当地经济和社会的发展。

2024年9月5日

**第二篇：企业人才现场招聘会调查报告**

面对当前我镇青年学生的就业形势，为了切实地提高我镇青年就业能力，帮助想就业创业的青年学生能踏实走出家门，××镇政府于7月29日在××步行街举办了××镇企业人才现场招聘会。

一个企业在招聘新职员时一般是通过面试来作出最直观的判断的。通过面试，可以知道一个人拥有多大的能力。通过交谈，一个人的内在潜力和能量可以表现出来。我镇日资京瓷光学有限公司等数十家知名企业均参与了本次现场招聘会。在各界人士的帮助下，当天的招聘现场切实地为求职者提供了一个展现自我，锻炼自我的平台。

为深入了解本次活动在广大求职者中的反响，并为日后举办相关活动提供依据与指导，我中心于招聘会当天对在场求职者进行了现场问卷调查。为了确保调研所获数据的准确性，我们将本次调研采用了随机抽样的方式展开。本次问卷主要围绕求职者的就业心态、创业心态，以及求职者在求职过程中所面对的难题等方面展开。

根据回收的127份调查问卷，我们得出的基本调研结果如下：

1.求职者毕业后找工作所考虑的首要因素：

39.37%的受访者认为首要因素是单位是否能够提供施展才干的机会;33.07%的受访者认为是该单位的发展前景;42.52%的受访者认为首要考虑因素是该单位是否能为其提供继续深造的机会;15.75%的受访者认为是工资收入;1.57%的人认为首要考虑的是该工作是否稳定。

2.求职者成功就业的决定因素：

59.84%的人认为是个人实力;7.09%的人认为是家庭关系;33.07%的人认为是社会关系;1.57%的人认为是信息渠道。

3.求职者认为用人单位最重视员工个性品质的方面是：

20.47%的人认为是员工勇于创新的品质;25.98%的人认为是员工诚实守信的品质;27.56%的人认为是员工的团队合作精神;62.99%的人认为是员工的综合能力，占总人数的比重很大;0.79%的人认为是其他方面。

4.求职者于择业过程中遇到的主要问题是：

36.22%的人认为是其自身专业面太窄;34.65%的人认为是其缺乏社会关系;37.80%的人认为是信息不足;17.32%的人认为是因为经费不足;6.30%的人认为是其自身的社会经验不足。

5.求职时间：

36.22%受访者需要1个月的时间;29.13%的受访者需要1-2个月的时间;16.54%的人表示需要2-3个月;16.54%的人认为需要多于3个月的时间。

6.求职者的创业心态：

18.11%的受访者表示从未考虑过创业的问题;48.03%的受访者表示曾经考虑;30.71%的人认为自己对创业的程序不大清楚;18.11%的人表示对创业所需条件不清楚。

7.求职者认为自己创业所缺乏的必要条件是：

29.13%的人认为是创业的有关信息;55.12%的人认为是创业的有关技能，占总人数的一半;10.24%的人认为最缺乏的是创业所需的资金;5.51%的人认为是政府相应的扶持政策。

8.受访者的看法：

29.13%的受访者认为政府举办此类现场招聘会对帮助求职者就业的作用非常大;

55.12%的人认为帮助不大;10.24%的人认为对广大求职者有帮助，但于其自身作用不大;5.51%的人认为此类招聘会不能起到什么作用。

综合以上信息，我们可以看出：广大求职者的就业心态普遍认为个人实力与自身综合素质是求职过程中的决定因素，这是一个良好的社会现象。但对于创业问题，通过调查我们认为我镇求职者普遍创业意识较低，创业技能有待提升。此外，本次现场招聘会的成功举办，让即将进入社会的青年学生对应聘中的各个细节有深刻的了解，为即将到来的求职过程打下坚实的基础;给在校学生提前感受应聘面试的氛围，从而找出自身差距，在今后的学习过程中进行弥补，从多方面提高自身的素质;总的来说获得了一定的预期效果，但由于初次举办，在场求职者普遍认为存在一定不足，日后应总结经验，为举办下一次更高水平的招聘会作准备。

面对当前严峻的就业形势，更好地帮助我镇大学生面向社会，指导我镇大学生进行职业规划，为我镇大学生提供就业指导服务，将是我中心今后发展的重要任务之一。

**第三篇：关于企业人才工作情况的调查报告**

按照省委组织部安排，\_\_市委组织部与德惠市委组织部组成联合调研组，于20xx年8月29日至9月5日赴吉林德大有限公司（以下简称德大公司），采取听汇报、召开座谈会、个别走访、问卷调查、查阅资料等方式，对德大公司人才工作情况进行了调查研究。通过调研，我们感到，德大公司人才工作特点鲜明，措施得力，成效显著，对公司的快速发展起到了强有力的推动作用。具体情况报告如下：

一、基本情况

（一）德大公司自然情况德大公司地处吉林省德惠市，是吉林省松辽禽业联营公司与泰国正大集团合资兴办的大型肉鸡生产加工一条龙企业。公司始建于1988年，1992年正式投产运营。经过十五年的不懈努力，公司从无到有，从小到大，形成了集粮油种植、种禽繁育、肉鸡饲养、饲料加工、油脂加工、肉鸡制品加工为一体的农业产业化龙头企业，产品主要有鸡肉、饲料、种鸡雏、豆粕、色拉油五大类300多个品种，远销除台湾和西藏自治区以外的所有国内省市区，鸡肉出口到日本、韩国、瑞士、南非、中东等十多个国家和地区，种雏和饲料已出口到俄罗斯，创造了巨大的经济效益和社会效益。仅20xx年公司就实现销售收入32亿元，上缴税金超亿元，出口创汇达6100多万美元，直接或间接吸纳劳动力15万人，公司固定资产投资额由创业初期的1.2亿元发展到现在的16亿元。已成为全国十大农牧企业之一，全国外商投资企业500强，全国工业企业500强和全国工业企业进出口总额500强。20xx年被国家评为农业产业化重点龙头企业，同年被德惠市委命名为“德惠一次创业功勋企业”，也是泰国正大集团在中国区百余家企业中发展速度最快、效益最好、诚信度最高、唯一没派外方总裁的企业。

（二）德大公司人才情况人才总量：德大公司现有员工120xx人，其中合同制职工1800人，其中中专以上学历753人，劳务工人10200人。合同制职工中，中高层管理人员43人，高级专业技术人员5人，高级采购人员4人，高级销售人员13人。学历职称：本科毕业生236人，专科毕业生213人，中专毕业生304人；高级职称的5人，中级职称的80人，初级职称的213人。人才分布：生产领域539人，科研领域6人，采购和销售领域120人，其它领域88人。年龄结构：20岁以下5人，20-29岁392人，30-39岁273人，40-49岁63人，50-59岁20人。专业结构：畜牧专业127人，兽医专业122人，食品工程专业92人，机电专业139人，会计专业71人，经济管理26人，卫生检疫专业15人，计算机专业15人，储藏专业13人，中文专业11人，外语专业14人，其它专业技术人员108人。

二、德大公司人才工作情况

（一）人才工作特点：特点之一：人才来源整体本土化。德大公司地理位置远离中心城市，成立初期，企业发展前景不明朗，生产条件、工作环境艰苦，而且工资、福利待遇没有保障，企业曾多次在\_\_等地举办人才招聘会，应聘者寥寥无几。在这种情况下，公司决定从当地招聘人才，走人才本土化道路。从农民中招用劳务工人，从停产半停产企业中招收技术人员，从党政机关中招聘管理人员，经过多层次培训和广泛实践锻炼，逐步把农民培养成合格的劳务工人，把技术人员培养成技术骨干，把党政人员培养成优秀的经营管理人才。据统计，10200名劳务工人中有80来自于农民，20来自于下岗职工或社会其他人员；专业技术骨干中，有40来自于农民，60来自于停产半停产企业；6名副总裁以上的中方高级职员全部来自于德惠的党政机关。实践证明，走人才本土化道路符合德大公司经营发展实际，有效降低了人才成本，增强了人才的主人翁意识和公司的凝聚力、向心力，调动了各类人才的积极性，保持了人才队伍的整体稳定。特点之二：人才岗位深度专业化。德大公司属科技型农牧企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高。创业初期，很难找到适应岗位需要的专业技术人才，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。尤其是一些关键岗位的技术人员十几年不变。他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，降低了生产成本，提高了生产效率，实现了技术资源与岗位专业需要的最佳配置。实施人才岗位的深度专业化，能够使技术人员的专业特长得到充分发挥，工作潜能得到最大限度的挖掘。据统计，从德大公司成立到现在，1800名核心职工中，有1440人始终如一地在一个岗位上工作，占核心职工总数的80。

**第四篇：关于全市企业人才状况的调查报告**

关于全市企业人才状况的调查报告

按照于市长的指示，我局抽调7人组成企业人才工作调研小组，采取座谈、走访、发放调查问卷等形式，对全市企业人才发展现状进行了专题调研，并赴鞍山、营口、辽阳、阜新4市进行了学习考察，现将有关情况和我们的意见报告如下。

一、我市企业人才发展现状

近年来，我市各级党委、政府认真贯彻落实国家、省、市促进企业人才发展的方针政策，不断加大人才培养、引进、选拔力度，全市企业人才规模不断扩大，人才质量持续提升，为全市经济快速发展提供了有力支撑和智力保障。目前，全市共有企业3799户，其中在市工商局注册的731户、在县（市）区工商局注册的3068户，共有各类企业人才68126人，其中管理人才4320人，专业技术人才18058人，技能人才45748人，初步形成了一支较为优秀的人才队伍，成为我市经济发展过程中最可宝贵的资源。

尽管我市企业人才有了长足的发展，对经济发展贡献率不断提高，但随着经济建设不断深入，特别是城镇化、工业化建设步伐不断提速，与加快产业结构调整、促进产业优化升级的总体要求相比，全市现有企业人才资源数量不足、质量不高等实际问题开始凸显。

此次调查，我局共抽样调查企业786户，其中在市工商局

注册的131户，在县（市）区工商局注册的655户。根据抽样调查企业人才缺口情况推算，全市企业共缺少各类人才6293人，其中缺少管理人才812人，缺少专业技术人才1831人，缺少技能人才3650人。

按行政区划分，在市工商局注册的企业缺少各类人才382人，其中缺少管理人才107人，缺少专业技术人才170人，缺少技能人才105人；在各县（市）区工商局注册的企业缺少人才5911人，其中缺少管理类人才705人，缺少技术类人才1661人，缺少技能人才3545人。

按产业类别划分，第一产业共缺少各类人才917人，其中缺少管理人才163人、缺少专业技术人才366人、缺少技能人才388人；第二产业共缺少各类人才3823人，其中缺少管理人才461人、缺少专业技术人才1024人、缺少技能人才2338人；第三产业共缺少各类人才1553人，其中缺少管理人才188人、缺少专业技术人才441人、缺少技能人才924人。

从调研情况看，我市企业人才发展方面主要存在以下问题：

（一）企业管理人才质量不高。从全市企业看，民营企业、小微企业占有较大比重，大型企业数量较少，且多数企业为家庭经营模式，缺乏专业的管理人才。特别是我市作为农业大市，在工业化进程中，很多企业经营者是从农民转身而来，缺乏现代经营理念和经营策略，缺乏经济眼光和战略思维，应对竞争和挑战的本领不高，做强做大企业的进取意识不强，严重阻碍了企业经 2

营和发展壮大。

（二）高层次专业技术人才奇缺。高层次专业技术人员是促进企业产品更新换代、技术进步、产业升级的核心因素，在某种程度上，技术比资金更为重要。从调研情况看，与省内可比市相比，我市高层次、高学历专业技术人员严重短缺，直接导致生产技术水平、产品科技含量和企业竞争能力较低。从我市企业专业技术人才学历构成看，博硕研究生、本科生、专科生、中专生比例为1:25:46:53；从专业技术职称看，高、中、初级比例为3:10:16，本科以上学历和中级以上专业技术人才严重短缺，特别是博士生、高级职称的领军型技术人员奇缺。另外，2024年档案应返回我市的生源地普通高校毕业生为16337人，目前实际报到返朝毕业生7950人，而且绝大多数人员就业意向倾向于机关事业、国企等岗位较为稳定的单位，真正到企业特别是民营企业、小微企业就业的非常少。

（三）高技能人才队伍建设薄弱。高技能人才处于企业生产一线，处于企业生产过程的前沿位置。从实际情况看，高技能人才培训机制相对落后，职业技能培训资源严重萎缩，高技能人才培训能力十分薄弱，造成企业高技能人才非常短缺，与日益加快的企业发展步伐特别是不断加快的工业化、城镇化进程不相适应。尤其是企业高技能人才流失严重，随着地域壁垒的拆除和市场化进程的加快，这些高技能人才更倾向于到经济发展好、各项待遇优的外地就业。同时，绝大多数企业缺乏长远眼光和战略思 3

维，偏重于眼前经济效益，忽视企业未来的发展，对各项人才的培养和使用舍不得花本钱，导致企业高技能人才队伍日渐缩小，非常薄弱。

二、加快企业人才队伍建设的建议

当前，我市正处于经济转型和结构调整关键时期，认真研究和分析我市企业人才特点与问题，不断加快企业各类人才队伍建设步伐，努力增强我市各类企业的核心竞争力，对于促进企业人才事业蓬勃发展，加快工业化和城镇化进程，全面建成小康社会显得特别重要。

（一）提高思想认识，推动人才事业发展

人才是推动经济发展的重要力量，是事业兴衰成败的关键所在，更是一个地区核心竞争力的重要体现，其在技术革新、产品研发、结构调整等方面起着举足轻重的作用。就我市而言，朝阳工业的崛起和振兴，人才是基础，人才是关键，人才是核心，对朝阳未来发展具有决定意义。因此，各级党委、政府要树立“人才兴、企业兴”、“人才兴、工业兴”、“人才兴，经济兴”、“人才兴、朝阳兴”的思想，坚持人才兴企、人才兴市的发展战略，将加快发展企业人才纳入经济发展大局统筹规划安排，从企业发展、结构调整、产业升级的战略高度，形成抓企业发展，抓人才进步，抓产业调整，抓人才建设的工作格局，切实增强使命感、责任感和紧迫感，以战略的眼光、创新的思维，更加积极主动地做好人才工作，实现企业人才发展由一般性工作向战略性工作转变。

（二）学习借鉴先进经验，加大人才培养力度

借鉴鞍山、辽阳等市的经验做法，加大对企业人才的培养力度，努力培养一批有水平、上档次的企业人才队伍。

一是与国内、省内大型企业建立合作关系，由政府出资，采取委培形式，有计划、有目的地选派管理人员到外地企业任职或到国内高校研修，通过直接参与管理或研修学习，掌握先进经营理念和管理经验，从而达到开阔视野，更新观念的目的；同时邀请企业管理精英到我市授课讲学，定期举行企业管理高级研修班，结合企业发展实际，精心编制培训纲目，将先进的管理经验注入到企业发展过程中，努力培养一支有世界眼光、战略思维的优秀企业管理人才队伍。

二是结合域内重点产业集群，由政府出资，有计划选派人员到高校或科研院所研修学习。加强外联，根据实际需要，鼓励依托11个重点产业集群和重点工业企业建立科研机构，实行产学研相结合，着力破解企业发展难题，为经济发展助力。发挥博士后在科研工作站和科研基地工作期间的传帮带作用，使他们在工作及项目实验期间，为我市企业培养大批骨干技术人员。

三是依托朝阳技师学院、职教中心和大型骨干企业，利用5年左右时间，在全市建立至少15个高技能人才培养基地，其中省级以上基地4个。加强基地精品专业打造，对精品专业或学科带头人由政府出资，每年选送到外地进修学习，争取在两年内全部达到技师或高级技师水平。建立7个专业技术人员继续教育基 5

地，其中省级以上基地2个。在装备制造、原材料、生物医学、仪器仪表、高新技术产业、现代服务业、现代农业等重点领域，进行专业技术人才知识更新培训，全面提高专业技术人才业务素质和创新能力。

四是要以全市普惠制就业培训基地为依托，及时征集企业人才需求情况，根据企业实际需要，有针对性推广校企合作、入企直培等特色培训方式，必要时可开展一企一式，一企一课的新招员工入企上岗培训和在岗职工技能提升培训，实现培训成果与实际需求有效对接。还要大力提倡简便易行、成本低廉的以师傅带徒弟的培训办法，实行一对一、一对多等以老带新培训的培训方式，使老技师的专业技能、特长绝活得以不断传承和发扬光大。

五是鼓励结合地区经济和产业发展特点，针对产业集群和工业园区的新兴产业，面向有基础和发展潜力的省内高校相关专业的离校未就业高校毕业生，开展以技能提升为主要形式的储备培训，所需资金由同级财政部门在就业专项资金中列支。

六是建立健全企业职工教育经费由政府统一使用制度，强制各企业提取职工教育经费，对切实进行在岗职工培训的在职工教育经费中予以拨付并适当予以奖励，激励企业加快技能人才培养步伐。

（三）围绕产业升级要求，多种渠道引进人才

借鉴鞍山、辽阳等地经验做法，围绕域内产业集群发展和工业产业升级的总体要求，本着“不求所有、不求所在、但求所用” 6 的原则，制定吸引各类人才的相关政策措施。

一是以项目为依托，根据企业实际需求，采取“刚性引进”和“柔性引进”的方式，以市政府名义每年组织有关部门和企事业单位赴北京、上海等地，积极引进企业急需的各类人才。通过聘用、兼职、跨地区柔性吸引我市奇缺的专业技术人才，与他们建立起稳固灵活的使用与被使用、服务与被服务的契约式协作关系。

二是依托企业和工业园区建立博士后科研工作站和博士后科研基地，建立留学人员创业园和专家服务基地。对批准建立博士后工作站（科研基地）的单位，由政府提供科研启动经费10万元，对民营企业创办博士后科研基地的，政府提供科研经费5万元，来朝从事博士后项目研究的博士，工作期间给予每月1000元政府津贴。推动企业研发创新，加速科技成果产业化进程。

三是对在域内11个产业集群和重点企业签订5年以上工作合同的高端科技人才，市政府给予30万元住房补贴，有关部门给予100万元研发启动资金；对在域内11个产业集群签订5年以上工作合同的紧缺高技能人才，市政府给予10万元住房补贴。

四是拓展人才评价服务领域，特殊行业人才评定职称时，对提交论文数量不做限制性要求。针对有重大影响、对地方经济做出较大贡献及专业技术人员相对集中的大中型企业，实行职称评审工作“直通车”。

五是依托辽宁省功勋高技能人才、辽宁省有突出贡献高技能人才等，通过政府、企业共建方式，在市内重点企业、骨干企业 7

建立5个省级以上技能大师工作站，20家市级技能大师工作站，市财政对每个市级技能大师工作站给予一次性补助5万元，主要用于大师奖励津贴等支出。

六是采取政府、企业、个人出资等方式，鼓励企业一线人员参加紧缺高技能人才培训，对通过鉴定并取得高级工以上资格的，给予一次性职业培训（鉴定）补贴，所需资金在同级财政部门列支。

七是对招收高校毕业生达到一定数量的中小企业，地方财政优先安排中小企业发展资金，并优先提供技术改造贷款贴息。

（四）优化人才发展环境，最大限度留住人才

一是对在域内11个产业集群和重点企业签订5年以上工作合同的高端科技人才，除给予住房补贴和研发启动资金外，其缴纳个人所得税（地方部分）由财政返还，其随迁家属工作安置及子女就学等方面给予优先照顾。

二是在政府津贴专家、“百千万人才工程”人选的推荐选拔，市级优秀专家、“113人才工程”人选、学科带头人等各类人才和科技贡献奖评选过程中，要向企业人才倾斜，扩大企业人才参选比例。同时提高企业人才政治待遇，可按比例选拔部分企业人才为人大代表或政协委员。设立“朝阳市创新创业人才贡献奖”，对于做出重大贡献和获得国家、省、市重大科研成果奖励的创新创业人才，由政府财政奖励20万元。对入选国家级、省级“百千万人才工程”人选“百人”、“千人”层次人选可优先推荐参加享受国务院 8

特殊津贴或其他国家级奖励的评选，优先推荐参加各类继续教育高级研修班和申请国家公派出国留学。

三是符合条件的高层次人才可在事业单位编制、职务、岗位上实行特殊政策，到事业单位工作可直接确定和聘任相应的行政职务或专业技术职务；被事业单位临时聘用的，可实行年薪或协议工资。

四是引进的高科技人才携带技术、项目、专利在本市投产或研制开发新产品、推广应用新成果产生经济效益的，由受益单位结合相关政策规定，从税后利润中按一定比例提取给予奖励。引进人才的配偶子女可随调随迁，其配偶具有公务员和事业单位身份的，采取个人联系和组织安排相结合的办法，原则上可按原工作单位对口安排工作，子女入中小学可在城区一次性选择优质学校，不受学区限制。

五是健全企业技能人才激励机制，开展百企首席技师和有突出贡献高技能人才评选活动。对评选的企业首席技师，由所在地政府一次性奖励20000元，每两年评选一次；对评选的有突出贡献高技能人才给予每人每月500元津贴，连续发放两年，并择优推荐省有突出贡献高技能人才评选（每人每月1000元，连续发放三年）。

六是对商贸企业、服务型企业（除广告业、房屋中介、典当、桑拿、氧吧外）、劳动就业服务企业中的加工型企业和街道社区具有加工性质的小型企业实体，在新增加的岗位中，当年新招用 9

持《就业失业登记证》（注明“企业吸纳税收政策”）高校毕业生，与其签订一年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的，在三年内按实际招用人数予以定额一次扣减营业税、城市维护建设税、教育费附加和企业所得税优惠。定额标准为每人每年4800元。

七是对各类用人单位吸纳登记失业的高校毕业生就业，签订一年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的，按实际吸纳人数给予一个的社会保险补贴。劳动合同到期时由用人单位凭缴费证明，向当地人社部门申请，同级财政部门认定后予以发放补贴。补贴标准为企业招用当年实际缴纳的养老、医疗、失业保险费数额总和的50%。

八是对劳动密集型小企业当年新招收登记失业高校毕业生达到企业现有在职职工30%（超过100人的企业达15%）以上、并与其签订一年以上劳动合同的，根据实际招用人数，合理确定贷款额度，最高不超过200万元，贷款期限不超过2年，财政部门按贷款基准利率的50%给予贴息，展期不贴息。

（五）加大领导力度，营造干事创业优良环境

一是市县两级分别成立企业人才工作领导小组，实行双组长制，由当地党委、政府主要领导任组长，有关单位主要领导为成员。实行领导小组定期例会制度，共同研究企业人才发展问题。领导小组办公室设在当地人社部门，具体负责承担领导小组有关工作具体组织、联络和协调。强化责任落实，加强目标考核，按 10

成员单位工作职责，实行量化考核，并与单位目标考核挂钩。

二是加大财政投入力度。市县两级政府要按财政收入的一定比例建立企业人才发展专项资金，专款专用，主要用于人才引进、培养、使用、激励、保障和项目资助等工作，支持企业人才发展。

三是加大宣传工作力度。通过各类媒体，宣传人才兴企、人才兴市的重要意义，宣传企业人才发展的优惠政策和战略思想，扩大企业人才政策的知晓面和影响力，宣传优秀人才在朝兴企创业的先进典型，为企业人才干事创业营造优良环境。

**第五篇：关于企业需要的人才的调查报告**

关于企业人才需求类型的调查报告

摘要：在市场经济的就业双向选择和严峻的就业形势下，我们在选择适合自己的就业单位的同时，更应该考虑社会、企业需要我们成为怎样的人。我们必须做社会需要的人才，做企业需要的学生。目前的大学生普遍对企业要求不了解，对自身的认识不全面，对职业的规划不切实的现状。然而，这些原因往往造成许多大学生没有合适的岗位甚至于失业，无法适应社会的千变万化。针对种种情况，本文通过一定的调查，总结了一些结论，从而帮助同学端正就业态度，了解就业要求，提高就业竞争力。

一 调查背景和意义：

已度过大学八分之三时光的我们，面对着如今全球危机的局势，面临工作岗位难寻，毕业生失业率居高不下，如此种种令人心忧。但仔细想想，就业率不高与大学生自身的问题密不可分，面对就业，许多大学生的就业观念不合理。有些只顾眼前利益，忽视职业发展；有些过分强调专业对口，学以致用；更有一些大学生只求安稳，求职一次到位的传统观念根深蒂固。在大学生自身问题突出，以及就业的种种困难的情况下，现在的大学生更应该深知企业对人才的要求，以更好的找到适合的岗位。因此本人对当地企业进行了一定深度的调查，从而在一定程度上帮助同学们既认识好自身，又了解企业的需求，正所谓“知己知彼，百战不殆”。

二 调查对象：

新昌美赛机械有限公司

三 调查过程：

该单位在当地具有较好的企业效应，并且准备在近年上市，因此本人认为通过对它的调查更加有利于得出对广大学生有利的建议。本次调查主要是通过实地考察完成的。通过寒假在新昌美赛机械有限公司将近半个月的实践，对公司的概况又了一定的了解，同时结合自身专业做了些总结。

四 新昌美赛机械有限公司概况：

该公司成立于2024年，是浙江美力弹簧有限公司与意大利赛得实业的合资 1

企业。该公司属于私营独资企业，主营行业为通用配件/紧固件、连接件，经营模式为生产加工，主营产品为弹簧。该公司市场遍布国内外 30 多个国家和地区，已形成以汽车产品为主，覆盖摩托车、工程机械、石油运输、电力、精密仪器、体育器材、机械设备等行业的产品系列。公司坚持以顾客为中心，追求品质与规模效应，以“成为世界上优秀的弹簧供应商”为愿景，打造具有国际竞争力的品牌。该公司产品外销美、欧、日、韩等二十多个国家和地区。

五 新昌美赛机械有限公司需求的相关人才：

该公司的一些技术性较强的岗位需要与之匹配的专业，对机械专业的人需求相对较多，同时对财会、行政管理或人力资源专业的人才也有所需求。除此之外，对于秘书、相关外语人才也有一定的需求。该公司所需求的学历为大专或本科人才，在人才需求中，都有“有相关经验者优先”和“有绩效管理业绩优先”的要求。可见，经验之重要性。同时公司对个人的沟通能力，协调及承受压力能力也有较强的要求。当然对个人的诚信度、敬业及职业素质、团队合作能力以及综合素质都有所要求。

六 调查结果：

通过调查，得知该公司历年来未曾用过我校学生，不过对我校文秘及外语类学生有所需求。但通过企业对人才的需求来看，要求较为严格，这不禁提醒我们要不断提高自身的综合实力，在有一技之长的前提下，要多方面发展。通过对公司的调查，也可知虽然每年毕业生很多，但真正符合岗位要求的任然十分紧缺。公司也希望大学生能更有目的性地找工作，尽量使自身达到企业要求，不要盲目性地寻找，这也正是我们所需要做的。

七 调查结果分析：

一、二十一世纪人类最缺的是什么？是人才！那么人才又是什么呢？人才就是一个人综合素质的体现。企业注重的，就是人的素质。一个企业员工的素质的发展和提高企业各层次管理人员的经营管理水平和能力，是使企业获得较高生产效率和较强竞争能力的最理想、最便宜，也是最根本的途径。因此现代大学生在大学期间就应该在学好自身专业的同时，向多方面发展，使自身的综合素质不断地提高。比如多参加社团活动，在一个新的团队中，提高自己人际交往的能力，同时也发展自身的团队合作能力。当然也应抓住机会，多参与并组织学校的活动，使自己的组织、交谈、合作能力有所提高。毕业人数多，失业率高，但岗位仍呈现紧缺状态，这明显说明人才紧缺，那么我们要做的就是努力将自己培养成一个有用之才。

二、大学生也应具备良好的理论知识能力。一个优秀的大学生必须拥有扎实的文化知识，包括专业知识和非专业知识，最终形成自己的知识体系。在对新员工的录用中，公司人事部也提到对大学毕业生的要求和选择标准中，首先一条即大学生各学科的成绩及学生在系、学校中成绩排名情况，这也正是被越来越多大学生所忽略的东西，因为更多的人开始盲目偏重培养自身的能力。其实许多著名大公司、跨国集团需要与之匹配的优秀学生，以保持他们的企业形象。此外，他们也更相信，一个学生如果学习不好，很难想象他日后的工作成绩会很出色。因此，这也给我们敲响了警钟，注重能力固然重要，但它的前提万不可是丢弃学业。大学是一个自由的知识海洋，如果你不愿意，当然可以毫不理会那些文字，但如果你愿意去学习，那么在这里你一定会受益无穷的。

在这个信息时代，英语与计算机还是有其重要的地位的。公司相关人员表示学生的英语口语水平和计算机操作水平是两条十分具体的标准，英语书面考试的成绩只能代表一个学生的英语理论水平，当他在与外国老板面对面直接对话时，口语才真正是你显示自己才华的工具。而计算机操作水平虽然不能象英语有很直接的反映，但它可以帮助你在进入企业后更快地融入环境。我想这对我们学校的学生尤其重要，因为我们将来极有可能进入一些外企，那么上面两项无疑是重中之重。因此，在这方面，学校应积极创造学生实践的机会，作为学生，也应积极地锻炼，并学会自我创造学习锻炼的机会。古语说的号：天上是不会掉馅饼的。这也告诉我们没有勤奋与自身不懈的努力，是很难取得成功的，这对于语言学的人尤其如此。

所以，作为新一代的大学生，一定不能忘了自己的本职工作。

三、作为人才还应具备竞争能力。竞争能力是人们顺利完成某项活动多必备的一种心理特征，也是大学生及至人类都在追求的一种能力品质。由于当前社会是一个激烈竞争的社会，从而竞争能力的培养尤为重要。同时，大学生应注意几点：

一、意识到竞争能力是自身发展和社会发展的需要；

二、要意识到竞争是实

力的展示，掌握更多的技能技巧，善于抓住机会，勇于展示自己才会在竞争社会中获胜；三要意识到竞争实际是人格的考验，所以，大学生必须在竞争社会中保持健康积极的心态才能获胜。

四、语言表达能力是大学生必须具备的又一项重要能力。学习、工作和社会人际交往等需要语言表达能力。社会竞争是人才的竞争，而一个人，就必须要有很强的语言表达能力，只有这样，才能在市场竞争中处于不败之地。若要具备这一能力，当代大学生首先要敢于说，这也是练好口才的前提；其次要做到有话可说，当然这就需要广泛的知识，与良好的组织能力；再次是要善于说话，注意什么场合说什么话，注重语言的得体。在学校开设的口语上，也许“说”的机会还是较少，那么我们就应多参加学校组织的各种演讲比赛，这既锻炼了胆量，也锻炼了自己的语言表达能力。同时，大学生应该抽出时间阅读有关的文学著作和口才范文，多做练习，以便使自己的语言表达能力得到锻炼和提高。

五、随着现代社会的进步和科学技术的飞速发展，需要每个大学生都必须具备较强的沟通能力。沟通能力是社会交往的关键，一个具有很强沟通能力的人，能把工作做得得心应手。而培养沟通能力需要自信心和必要的技巧。对当代大学生来说，应注意以下几点：一是要注意沟通中双方的互惠和相互尊重；二是要学会站在对方的立场和观点上看问题，了解对方的思想观点；三是要积极地在矛盾和冲突中找共同点，提高沟通的技巧。但特别要注意的几点：一是对别人任意的评价；二是不恰当的询问；三是命令的语气；四是威胁的话语；五是高傲的态度；六是注意力不集中；七是言不由衷。

六、作为大学生，良好的适应环境能力也必不可少。适应能力是一个人综合数值的反映，它与个人的思想品德，创造能力，知识技能等密切相关。大学生毕业之后，所面临的是找工作，参加工作，然后定居。它们都是在不断的变化的，所以，大学生要培养自己适应社会环境能力。只有这样，即使是在比较艰苦的环境下，也能够变不利的因素为有利的因素，从而为大学生以后的事业的成功奠定坚实的基础。

通过此次调查，从企业所提的各种要求来看，发现现在的大学生身上仍有许多的不足之处。希望在今后的成长过程中，能不断认识自己的不足，并且不断加以改进，不断提高自身的“学习能力”与“综合素质”。经过大学的历练后，让

自己真正成为有用之才，成为社会的栋梁！

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！