# 人才市场工作汇报材料范文大全

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-22

*第一篇：人才市场工作汇报材料人才市场工作汇报材料（2024年7月31日）2024年以来，人才市场在人才中心领导班子战略指导下，在各职能部门的积极配合下取得了一点成绩，较好地完成了人才市场所承担的各项工作任务，现简要汇报如下：一、三年来的主...*

**第一篇：人才市场工作汇报材料**

人才市场工作汇报材料

（2024年7月31日）

2024年以来，人才市场在人才中心领导班子战略指导下，在各职能部门的积极配合下取得了一点成绩，较好地完成了人才市场所承担的各项工作任务，现简要汇报如下：

一、三年来的主要工作完成情况

（一）紧紧围绕服务开发建设，准确进行现场招聘定位

根据开发区支柱产业、行业和重大项目，每周三、周日定期举办的招聘会基本定位为汽车及相关行业专场、专业技术人才和管理人才专场、制造行业专场等。07年以来（截至今年6月30日），人才市场共举办各类专场招聘会188场，参会企业累计6,174户次；提供岗位累计74,648个，集市日现场求职累计99,520人次,为开发建设提供了较充足的人力资源供给服务。

（二）积极进行网站建设和推广，提升信息化服务水平

三年来，人才市场积极完善网站功能，不断提升服务质量，不断扩大品牌影响力。通过“名企展台”、“猎头推荐”栏目，提升了网站的服务层次；通过对“最新招聘信息”和“名企招聘”栏目格式的调整，使网站更具可读性和便捷性；通过举办网络招聘大会，以及与《新文化报》、《城市晚报》的持续合作和知名网站做链接，大大提高了网站会员的入驻率。2024年以来，人才市场共举办网络招聘会23场，新增网站会员968户次，在线招聘信息26,917条，网站人才库新增简历（含更新简历）24,765份，截至今年6月30日，经开人才网站库存简历51,262份，已经成为企业和求职者不可或缺的交流平台。

（三）积极开展多元化业务，提供全方位人才服务

几年来，人才市场在为企业提供人才配臵服务的同时，积极提供全方位、多角度服务，在组织档案托管、人才劳务派遣等业务方面颇有收获。仅仅2024年，人才市场接收档案240本，组织收入5万以上；为富奥江 1

森和日用-友捷两户企业提供人才劳务派遣服务，组织收入14万以上。

（四）积极配合高校就业工作，畅通毕业生就业渠道

为配合高校应届毕业生的就业安臵工作，07年以来，人才市场在长春国际会展中心共组织三届（第五届、第六届和第七届）“共创未来”大型人才招聘会，累计组织企业950户次，累计提供岗位8700个，累计求职人数2万余人次，有效推动了高校毕业生就业工作的进程。

（五）积极收集简单劳动力岗位，落实就业再就业工作

为驻区征地动迁农民安臵就业是人才中心（就业服务局）的重要的工作职责。人才市场积极收集适合失地农民的就业岗位，配合劳动力一科举办“春风行动”专场招聘会，为落实就业再就业工作提供了信息保障。

（六）积极完善工作流程，促进人才服务规范化

在人才中心ISO9001质量体系认证的规范下，人才市场加大了工作流程管理，包括热情接待来访人员咨询、认真审核用人单位招聘资格、详尽登记企业招聘信息、全面反馈客户招聘效果等，使市场服务更规范化、合理化和专业化。

（七）积极配合体制变革，实现人才服务企业化

2024年底，配合人才中心的体制变革，人才市场由原有部门承包责任制改为公司化市场经营体制，原有聘用员工身份转变为公司股东。改革后的人才市场自主经营、自负盈亏，继续承担为开发区建设提供人才配臵服务的重要职责。这一变革，既解决了人才中心（就业服务局）原有的体制矛盾和问题，又理顺了公益化服务与市场化服务相互独立亦相互依存的关系。

二、上半年主要工作完成情况

（一）积极挖掘企业需求，定期举办现场招聘会

受国际金融危机影响，企业对人才需求的总量明显减少。上半年利用周三、周日集市日共举办各类专场招聘会44场，同比增长22%;参会企业1,385户次，同比减少2.7%；提供岗位15394，同比减少26.7%;累计集市日现场求职21,600人次，同比减少2.6%。

（二）发挥人才网站的优势，定期举办网络招聘会

上半年人才市场共举办网络招聘会6场，在线招聘企业 159 户次，与去年同比减少16%；发布在线招聘信息4，031条，同比减少22.6%；网站人才库新增简历（含更新简历）4510份，同比减少36%；截至6月30日，经开人才网站库存简历51,262份。（同比减少归为两个原因：一是受危机影响，企业对人才需求的减缩；二是受网站自身存在问题的影响）

（三）积极挖掘简单工种，配合落实就业再就业任务

积极贯彻落实我区“服务民生、统筹城乡、促进就业”的指导精神，配合劳动力管理一科开展“09牵手就业、援助行动”，为下岗失业人员、农民工专场招聘会5场，累计组织企业315户次，收集简单劳动力岗位2660个，如包装工、普工、力工、服务员、保安等；举办“高校毕业生专场”招聘会3场，提供不需要工作经验的岗位720个，如打字员、前台接待、宣传员、业务代表等。

（四）积极探索培训业务，满足多层次人才开发需求

与吉林省职业技能鉴定中心合作开展人力资源管理师培训，培训驻区企业人力资源从业人员14人；接收人才中心委托，完成市劳动局下达的创业培训任务，培训了包括下岗失业人员、征地农民及高校毕业生在内的学员50人。

三、现存问题及建议

（一）经开人才网站亟待改版升级

长春经开人才网（），自2024年运营以来，服务企业1400余户次，日点击量近万人次，人才简历信息库储备超过5万份，已经成为推动我区经济发展不可或缺的人力资源配臵平台。在新的历史阶段，经开人才网站迫切需要重建改版。

1、存在问题（彻底改版的必要性）

（1）网站功能升级问题：随着人才就业工作的不断开展，网站功能不断升级，现有网站采用微软的早期ASP技术开发，每次功能升级都打一次补丁，导致代码不断膨胀，程序结构混乱，使现有网站无法在原有基础

之上进行补丁式升级，因此而导致的服务延迟问题逐渐增多。

（2）网站安全性问题：在新的网络技术发展形势下，微软ASP技术开发，很容易被黑客利用微软IIS服务器的漏洞进行攻击，导致在网页中感染病毒并造成系统瘫痪或造成用户电脑中毒。近4个月来，网站平均每周被黑客攻击1-2次，造成网站无法正常登录，严重影响服务形象和服务效率。

2、建议

（1）选择有实力的专业网站开发公司：软件行业人才流动率较高，对网站的动态升级、维护具有关键性影响，因此必须选择能留住人才、有实力的公司作为软件开发商。

（2）运用最新的开发技术：JSP+ SQL SERVEL2000（数据库）+Resin/5.0平台。JSP技术是一种开放的技术，基于平台和服务器的相互独立，一次写入后可以运行在任何具有符合JAVATM语法结构的环境，能够运行在任何WEB服务器上并且支持来自多家开发商提供的各种工具包，取而代之现有网站技术ASP依附于单一平台或开发商。从开发角度来看，JSP具有标签可扩充性、跨平台可重用性、易于维护性等特点，为网站日后的升级奠定较好的平台基础。

（3）资金筹措：作为支撑开发区建设的人才交流平台，申请纳入开发区管委会信息化平台建设的预算之中。

（二）理顺与人才中心的关系

1、结合职能进行人才市场效益分析

人才市场现有主要职能：

（1）负责组织企业参加现场招聘、网站招聘；

（2）负责收集整理人才信息，建立并完善人才数据库；

（3）负责为驻区企业推荐经营管理人才、专业技术人才、技能人才和其他紧缺人才；

（4）负责与各类媒体合作进行市场品牌宣传；

（5）负责对人才市场进行才市供求状况统计与分析并报上级主管部

门；

（6）负责配合就业局组织人才就业服务领域的公益性活动。

以上职能中只有职能（1）可以实现市场经济收入。而在金融危机影响下，2024年毛收入预计约30万，各类支出预计约30.78万（其中，工资支出16.8万，保险支出4.6万，宣传支出3万，办公电话0.5万，低值易耗品1万，午餐1.68万，企业矿泉水0.2万，纳税约3万）。

以上职能中（2）-（6），虽不产生实际经济效益，却是支撑我区人才就业服务的重要职能，具有十分突出的社会效益。

因此，人才市场作为我区人才配臵的主要载体，其微不足道的经济效益仅仅可以支撑其显而易见的社会效益。

2、人才市场现有从业人员现状和点滴感悟

人才市场现有7名从业人员中，具有专科学历3名，本科学历4名，在人才中心从事工作最少的3年，最多的7年。多年来不断总结、不断实践的一线工作，使团队成员积累了丰富的人才服务工作经验，可以说，我们的成长离不开人才市场，人才市场的成长也留下了我们深深的足迹。回首人才市场的风雨历程，忘不了2024年春季非典时期的连续8场网络招聘大会和媒体聚焦的夏季文化广场人才夜市；忘不了2024年的冬天筹备至午夜的首届“共创未来”大型人才招聘会；忘不了创业初期的点点滴滴，每一次挑战，每一次突破，每一次的汗水和泪水，练就了我们刚强忍耐的性格品质和百折不挠的职场心态。在我们开创人才市场事业平台的同时，是人才市场给了我们成长的舞台，给了我们飞翔的天空，我们除了感恩，除了回报，别无所求。

3、建议

在理顺人才中心与人才市场的关系上，我们首先必须服从大局。如果一定要有建议，那么，建议人才中心根据现有市场职能和市场收支状况，同意人才市场在保证自负盈亏的情况下，在人才中心领导班子统一领导下，深入广泛的开展公益性人才服务工作，以回报开发区对我们的培养。

谢谢！

**第二篇：人才市场**

7月21日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六、七楼）8

7月22日 四 生物医药、医疗器械、养生保健、日化及美容化妆品类专场（六楼）600元/一天外经外贸、商务跟单、采购、客服、文员及会计出纳大型专场7月23日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）金融保险、银行、证券、投资、拍卖典当、收藏及风险理财类专场

7月24-25日

六、日 营销、工程、技术及管理类大型专场（六楼）建筑建材、房地产、园林物业、家具家居卫浴及装修装饰业专场（七楼）

7月28日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）机械、技能技术、自控、工业设计及五金模具类专场（七楼）

7月29日 四 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）汽车、汽配汽修、物流快递、交通运输、海运及报关专场（七楼）

7月30日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）纺织、服装鞋帽、皮具、染整、箱包、辅料、饰品及轻工业类专场

7月31日-8月1日

六、日 营销、技术、管理及外经外贸类大型专场（六楼）IT通信、光电数码、动漫网游、电子、家电及灯饰照明类专场（七楼）

8月4日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）酒店旅游、零售百货、连锁运营、收银、餐饮食品及服务业专场

8月5日 四 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）行政公关、人力资源、法务、助理、客服及总务后勤专场（七楼）

8月6日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）外经外贸、商务跟单、采购、客服、文员及会计出纳大型专场

8月7-8日

六、日 第636届南方综合大型人才交流会（六楼）纺织、服装鞋帽、皮具、染整、箱包、辅料、饰品及轻工业类专场（七楼）

8月11日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六、七楼）

8月12日 四 化工、橡胶塑胶、节能环保、机械、工业设计、自控及机电类专场 IT通信、光电数码、动漫网游、电子、家电及灯饰照明类专场

8月13日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）工程师、研发人员、研究生、经理、营销策划及中高层管理者专场

8月14-15日

六、日 营销、工程、技术及管理类大型专场（六楼）生物医药、医疗器械、养生保健、日化及美容化妆品类专场（七楼）

8月18日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）教育、就业促进、培训、招生、咨询及代理业类专场（七楼）

8月19日 四 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）广告创意、设计、印刷包装、会展、文艺、影音、传媒及出版类

8月20日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）建筑建材、房地产、园林绿化、物业、家具家居及装修装饰业专场

8月21-22日

六、日 营销、技术、管理及外经外贸类大型专场（六楼）化工机械、橡胶塑胶、节能环保、五金模具、工业设计、自控及机电类专场（七楼）8月25日 三 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六、七楼）8月26日 四 纺织、服装鞋帽、皮具、染整、箱包、辅料、饰品及轻工业类专场外经外贸、商务跟单、采购、客服、文员及会计出纳大型专场 8月27日 五 营销及外语外贸类大型专场招聘会（六楼）生物医药、医疗器械、养生保健、日化及美容化妆品类专场（七楼）8月28-29日

六、日 第638届南方综合大型人才交流会（六楼）建筑建材、房地产、园林物业、家具家居卫浴及装修装饰业专场（七楼）

**第三篇：人才市场调查报告**

人才市场调查报告

09级计算机网络（2）班潘亚君20098300814 如今的大学生活，不仅是知识积累过程，也是大学生社会化的第一站。因此，为了了解和熟悉人才市场的现状，有助于毕业之后能更快，更成熟地融入社会之中，特此做出一份人才市场调查报告。

当今和未来的国际国内竞争，说到底是人才的竞争。当前，欠发达地区人才工作面临新的机遇和挑战。从国际上看，随着经济全球化发展，人才全球化趋势进一步增强，发达国家凭借强大的科技实力和经济，以优厚的条件在全球范围内加紧吸引人才，而现在又急剧蔓延到欠发达地区的倾向，对我们无疑是一个挑战，从国内看，中国加入WTO后，人才问题引起各地普遍重视，从欠发达地区看，人才资源大量外流，而新的人才优势尚未培养起来，如果不加大力度做好人才培养、吸引、使用工作，那在当今和未来的竞争中，我们就会处处被动挨打，并对社会发展产生深远的影响，因此，一定要在人才问题上增强忧患意识和危机意识，充分认识人才工作形式的严峻性和紧迫性，增强做好人才工作的历史责任感和使命感，把人才工作提高到战略高度上来研究和部署。长期看来，虽然中国资源配置市场化的进程已展开，并取得了举世瞩目的成果，但由于诸多因素的制约，我国人才市场还存在以下几个问题。

一、户籍制度的制约。

二、人事档案制度改革的滞后。

三、人事制度改革尚未完全到位。

四、人才市场体制没有完全理顺。

由相关内容得知，人才发展与经济发展有着高度的相关性。八方人才等人才网在假期中均安排了不同类型的网上招聘活动。此次人才市场走势有三个特点：

一、招聘单位和求职人数大幅增加。

二、招聘岗位超过1.8万。

三、高科技和经济类专业受青睐。

作为我们大学生而言，要根据自己的亲身社会实践，也结合现在的经济形势，我们要丰富的武装自己，把自己融入社会潮流，从而锻炼自己。

**第四篇：人才市场调查报告**

人才市场调查报告

一、调查目的当代毕业生的理想较实际普遍都是偏高，对自己、他人和社会的期望都很高，一旦真正投入社会便容易产生“理想幻灭”的感觉，严重时会改变他们的人生态度。一些大学生理论知识深厚，但一旦进入社会便会感觉与社会格格不入，社会 实践能力严重缺乏。作为企业，在激烈的市场竞争中，要想持续发展，人是最重要的资源，合适的人在合适的位置，实现企业与人才的同步发展。对比大学生和企业对大学生就业观念的认识，学生一味的选择拿高薪，却不看自己的能力是不是符合拿高薪的标准，并不是非常合适的就业观念，这十分容易打击企业的积极性。如何建立大学生和用人单位之间更流畅、有效的沟通交流管道是一个非常现实的问题。大学生对用人单位不了解，用人单位对人才的要求不能及时、有效的让大学生了解，学校、毕业生、企业之间缺乏有效的沟通，成为了毕业大学生顺利就业的障碍。于是大学生如何适应未来职场的需求，就成为了我们此次调查的主题。让在校大学生了解企业和社会真正需要的是什么样的人才。的是什么样的人才。应该怎样在学习知识的同时学会做人和做事，同时学会做人和做事，怎样制订和实现自己的生涯规划。做好准备，一旦踏入社会就能的生涯规划。做好准备，成为一名对企业和社会有用的人才，成为一名对企业和社会有用的人才，并同时得到自己最大的自我实现。得到自己最大的自我实现。

二、调查内容

此次调查以问卷形式进行，调查对象为个人，调查内容围绕该单位此次招聘情况进行。从结果上看，调查内容基本符合预计猜想，偶尔稍有出入，这也正是我们所须虚心总结的地方。问题分为六大部分：

一、针对不同职位的招聘对象和专业：

这部分问题说明国家的事业单位主要招收的人才为技术职员，并且对专业知识要求很高。我想这部分人才大都应出自理工科，因此有较高的专业水准，同时应具有很好的专业技术和能力，这不只在中国，当前世界上最需要的就是技术人才——科学技术才是第一生产力！

二、针对不同职位的不同学历要求：

我们调查了这次招聘的职员中，各种学历的人才占实际总招聘人数的比例，其中博士生占14%，硕士生有31%，大本42%，大专13%，而从需求量上看，硕士生即使已有31%之多，还是列在了需求榜首，需求量最少的则是大专生。这一组问题反映出来的很有指导意义，直接影响到我们如何计划学历。数据表明，当下的事业单位招聘时，硕士生是很有竞争力的，并且录取率应该相当高，而可以想象本科生的处境，即使占了最终结果的大多数，我想也该是人满为患，数人竞聘一个岗位。而博士学历仍没有体现出太大的优势，因此当下最为吃香的非硕士生莫属。

三、关于政治面貌：

本人一向不以政治面貌为然，不过经此调查，却多了几分思索。结论是政治面貌确实对竞聘有一定影响，主要原因是群众身份无法证明自身的个人素质。不过有了一定的政治面貌就一定有素质吗？我们不好说，但是相比而言，政治面貌却是一种象征，也更有竞争力。

四、毕业生与在职人员：

毕业生的主要劣势表现为

1、经验不足；

2、动手能力差；

3、缺乏协调能力。现在社会需要各方面都表现卓越的人才，经验我们虽然无从

把握，但能力却可以即时培养，答这份问卷的人已经为我们指出，所以如何不断完善，不停锻炼自身，使自己提前做好适应环境的准备是现在我们年轻一代所应当重视的。

五、有关年龄：

招聘简章中表明，大多职位需要30岁以下的年轻一代人才，我想这样设定一是为了缓解就业压力，二则更客观地反映了年轻人才不可估量的潜力，作为年轻人也应当时时把握这一点。

六、其他问题：

这一块问题比较杂，一共四题。总的来说，一个人才想要进入行业工作，须要进行层层筛选，自然还有考试及面试，名牌院校也有一定的效应，而破格录用的情况也极其苛刻，因此只要脚踏实地的干，自身条件足够优秀，人才的成就不成问题。另外值得一提的是，事业单位没有试用期，也就是说竞聘成功便是一劳永逸。

专业：模具设计与制造

学号：201103220128

姓名：罗燃

日期：20130604

**第五篇：会计人才市场**

高校财会专业人才市场需求调研报告

学号：学院：班级：姓名：

调研背景： 当前，对于我国的会计群体来说，传统的财务会计人才已经相对过剩，而能与岗位相适应的高级人才却处于奇缺状态。这些社会需要的高素质的会计人才主要来自高等院校。虽然会计工作的需求量很大，但高校会计专业毕业生每年增长量超过了社会需求量，因此还是存在“择业难”的问题。面对企业用人难、学生择业难的尴尬局面，进行一次市场调研很有必要。在这种形势下，我们需要了解社会、了解市场，树立正确的方向以及择业观与就业观，为走出校门未雨绸缪。调研目的：

立足实际，调整方向，拓宽就业。具体来说，调研一定要从高校财会专业学生的实际出发，结合新形势下经济与社会发展的实际，进行有针对性的工作。调研的最终目的是根据调研总结的结论进一步明确专业定位、专业内涵及对应的职业岗位群等，以便培养自己成为社会所需要的个高级人才。

调研内容

1、财会（领域）行业发展现状与趋势；

（一）会计专业行业供给：

据教育部统计，2024年全国普通高校毕业生人数为338万人，失业人数约93万人，占总人数的27.5%，可以看出每年约有30%的毕业生累计失业，从而使高校毕业生失业人数逐年增长，2024年金融危机以后人数更是激增。从1999年高校扩招以后，会计毕业生人数逐年增加。下表是2024~2024年毕业生情况：

2024~2024年我国高等院校会计专业毕业生数（单位：人）

从表中可以看出，2024年~2024年我国高等院校财会专业毕业生呈现出较快的增长趋势，2024年的毕业生人数已经是2024年的2.68倍。在会计专业的毕业生当中，专科生人占较大比重，且较快增长。

（二）会计行业发展的对人才需求的趋势

1、企业在招聘财会人员时学历不再是唯一的准绳，公司更为看重应聘者的工作经验。

会计工作包括实务工作和理论工作，各企业需要的会计人员大多是一些核算工作，侧重的是实务，所以对于会计人员，企业更青睐有工作经验的人员，一进公司马上就能投入工作，免去了公司的培训成本，毕竟一些基本的会计核算工作是做出来的，不是“研究”出来的，自然学历在一些初级会计岗位中就显得不是那么重要了。

随着经济发展步伐的不断加快，新时代对会计人才的要求也越来越高，具有普通会计技能的专业人员已开始无法适应快捷的企业发展，而具有“管理型”的会计人才却属于极度紧缺的人才行列。

有关专家说，目前会计行业处于低端人才不缺，高级人才告急的阶段。出纳、普通会计员并没有出现供不应求的状况，而要找一个有过硬的专业背景，手中拿着国际认可的会计职业资格证书，并在相关行业中“滚打”过几年的人才却是件极不容易的事。那么，怎样的会计人才才能算是市场真正需要的人才，是不是一定就需要本科以上学历才算高级会计人才？真正合市场“胃口”的会计人才大都具有本科及以上文凭，有3—5年的“实战”经验，并持有过硬的职业资格证书。但是，本科文凭并不是必需的，丰富的实践经验才是走向成功的法宝。但对于工作经验几乎所有的企业都要求有2～3年工作经验为宜，可见工作经验对于应聘的重要性。工作经验具体到应届毕业生来看也就是实务能力，这不仅要求我们要有过硬高校毕业生的专业理论功底，而且要求我们会做，从凭证的填制到账簿的登记直至报表的编制我们都要会独立操作，做到一看就会，不需要经过较长时间的培训，其实这只要通过一定的实习实训是可以做到。通过调研，我们发现企业在招聘应届毕业生时，他们对一些技术要求不高的工作岗位会考虑招收。会计工作是技术性和实务性很强的工作，因而他们更看重的是应聘者的经验和实际操作能力。

事实说明，应届毕业生尽管在开始时在应聘会计、审计等岗位时有一些弱势，但发展的机会客观存在，只要自己踏踏实实从基本的核算工作干起，摆正心态，准确定位，工作几年后自己不就是人才市中最具竞争力的群体了，毕竟发展需要一个过程。

2、会计人才需求结构中，中高级会计人才稀缺。

一直以来，在热门职业排行榜里很难找到会计的踪影，难道企业真的不需要会计了吗？新增企业数是越来越多，国家的总体投资规模是越来越大，可是各媒体招聘会计人员的数量就这么几个？其实深入观察不难发现，初级会计人员太多了，连年饱和。数据统计表明，具有初级职称的人数比中高级职称及其他高证书的人数多。目前在人才市场上，初级会计人才已相对饱和，甚至过剩，再加上一般会计人员企业一般通过内部员工推荐，所以人才市招聘的数量就更少了。中高级会计人员一直是企业人力资源竞争的对象，就目前每年的供需比来看，中级会计人才需求的缺口很大，高级会计人才的紧缺就更严重了。尤其是中国加入WTO后，随着对外开放的力度不断加大，跨国企业及一些外国企业家纷纷在华设立公司，这就需要大量熟悉国际会计准则的本土高级财务人才。这一点也让我们充分看清市场需求的变化方向。

3、在对会计人才需求的单位中，私营企业需求最大。在对会计工作岗位的需求中，大多数企业需求的是会计基本核算单位。

被调查对象的基本情况

用人单位对会计岗位的要求较高，上述岗位基本上都是要求有一定的工作经验才可以完成，刚毕业的大学生很难从事上述工作。

4、相关岗位对从业人员的知识、能力与素质要求（基本素质、专业技能）；

（一）能力要求：

(1)、较强的实践能力

财务人员经过实践检验，动手能力差不行。当前，我们财务人员越来越感到对于会计这样一个实用性经济学科，把理论转化为实践，再从实践中提高理论的学习，是非常重要的。尤其是在当前社会需求量比较大，市场竞争的情况下，相应的，应注重对理论的思考，提高分析和解决问题的能力。

(2)、更新知识的能力

现代社会的特点之一便在于知识更新换代的速度快，在市场经济条件下各种经济情况千差万别，自然不可能有一统天下的具体方法，会计工作，与计划经济条件下完全不同，会计的服务对象，核算原则，会计信息内涵都发生了很大的变化。要适应这一特点，财务会计人员必须不断地学习和掌握现代经济学科分析方法和思维方式，改进自己的知识结构，丰富自己的头脑，更新自身思想观念。光靠输血是不够的，还应该具备造血的功能。

（3）、较强的社会活动能力

一个企业的财会部门掌握着它的经济命脉，财会人员的一个重要任务是在经济工作的重要关口当好领导的参谋，因此，财会人员必须具备较强的社交能力，不仅要同本单位人员交往，而且要与银行、税务、审计等部门进行广泛的联系。这些已经十分明确的显示出社会衡量人才的标准已经发生的变化，它将社会活动能力纳人了一个重要的位置。作为一名合格的从事财务会计或审计工作的人员，企业认为还需要具备很强的平衡协调能力，这是由其职业在现代社会或企业中的重要地位和其与社会、企业其他有机组成部分之间的微妙关系所决定的。这种能力直接关系到其工作成果的好坏，直接影响到其生存发展的机会和可能。

5、会计专业对应的职业岗位分析：

（1）会计专业方向分析

高校会计专业毕业生能够就业的行业包括制造业、商业、房地产业、金融银行业、饮食业、酒店宾馆业等归纳这些行业的会计可以将其分为三大类：一是盈利性企业内部核算管理性质的企业会计；二是行政事业单位(非盈利性单位)内部核算管理性质的行政事业单位会计；三是盈利

性企业对外经营性的银行会计。会计专业这三个专门化方向既有共同点，也有区别。在会计基本知识、操作技能等方面两者是一致的，但在具体业务上有很大的不同，因为企业会计主要是内部管理方面的核算，银行会计主要是对外经营业务方面的核算，资产评估师要求执业人员既具有工程技术方面的知识，又具有财务会计方面的知识，这些共同点所需掌握的会计知识和能力将成为会计专业核心课程的依据，而其不同点将成为专门化方向课程的依据。

（2）会计专业对应的职业岗位群分析

根据本次调研，一般企事业单位和银行系统会计人员的工作项目主要有：出纳、审计、总账、报表、成本核算、工资核算、纳税核算、往来结算、资产管理、财务分析、银行柜面出纳、银行信贷、银行结算、统计等，这些工作项目形成会计专业对应的基本职业岗位群。在这些岗位群中，有些只适合高校层次的会计专业毕业生，如审计、总账、报表、资产管理、财务分析等。

调研结论及建议

作为高校学生的一员，我深知就业成功与否不是就业后找工作一刹那的表现使然，而是在校的各方面素质的积累和综合因素决定的。根据市场的需求以及自身的爱好及条件，有意识的从自身出发做好准备。在平时的学习中注意培养自己的实际动手能力，是自己适应市场的需求，为毕业后推介自己做好准备。在以后的择业过程中，我会及时调整自己的就业期望值，从自身出发，找一份适合自己的工作岗位，给自己的青春一份美丽的答案。

参考文献：

王东清：《论会计人才创新能力培养》，《财会通讯》，2024.8上

刘洪、段宗志：《会计专业毕业生供需差异分析》，《财会通讯》2024.3上

高丽、何卫红：《会计专业市场需求调查及对会计人才的培养启示》，《价值工程》，2024年

第10期

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！