# 我国汽车行业紧缺四类人才

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-07-25

*第一篇：我国汽车行业紧缺四类人才我国汽车行业紧缺四类人才日前，在吉林省长春市各高校举办的毕业生供需洽谈会上，记者发现汽车人才面临全面紧缺。“目前我们不缺土地，不缺资金，只缺人才。”在吉林大学举办的毕业生专场招聘会上，来自汽车行业的一些用人...*

**第一篇：我国汽车行业紧缺四类人才**

我国汽车行业紧缺四类人才

日前，在吉林省长春市各高校举办的毕业生供需洽谈会上，记者发现汽车人才面临全面紧缺。

“目前我们不缺土地，不缺资金，只缺人才。”在吉林大学举办的毕业生专场招聘会上，来自汽车行业的一些用人单位代表纷纷表示，随着自主研发、自主品牌汽车时代的到来，汽车人才的缺乏正逐渐成为制约行业发展的瓶颈。

记者调查发现，当前汽车行业急需以下四类人才：

一是既具有汽车专业背景又懂国际贸易、法律、营销、高级企业管理等的复合型人才。作为一个巨大的产业链，汽车产业的发展涉及面广，当前企业规模不断扩大，在市场竞争中取胜，就必须要应对企业管理、市场营销以及国际贸易等问题，而传统的汽车专业人才又缺少此类背景。

二是具有动手能力的高级研发人才缺口巨大、后备不足。随着国内企业对自主品牌开发的重视，高素质的研发人员、工程师越来越走俏。

三是汽车营销、售后服务、汽车体育、汽车文化、熟知各国零配件质检体系的专业人才远远不能满足汽车产业发展需求，汽车人才国际化程度低，不能满足经济全球化的要求。据了解，当前我国的零配件产品在销往国外的过程中，由于每个国家的质量检测标准要求不同，给零部件的出口造成了许多障碍，而国内这方面人才非常紧缺。

四是专业设计师及高级蓝领工人。当前一些企业急需能设计机械车、挂车、冷藏车、搅拌车、油罐车等特种车的研发设计人员。据了解，长春一汽四环汽车股份有限公司生产的特种车都是根据客户的特殊要求设计生产的，每年要设计出１００多个品种的车型，每个车型从设计到出厂只有一周时间，这种订单式的销售需要设计师的经验比较丰富。同时，随着汽车换型周期越来越短，对模具设计师的需求量也越来越多。业内人士预计，按照我国汽车数量每年以１３％的速度递增，我国汽车人才将有８０万的缺口，尤其是围绕汽车产业发展的人才。

**第二篇：人才紧缺**

人才紧缺

改革开放初期，为解决福建电力生产建设人才紧缺问题，省电力工业局决定在泉州举办电力中等专业学校。1984年4月27日，水利电力部批准成立泉州电力学校。学校利用已停用的泉州清源发电所作为筹备建校和初期办学的基地。9月，学校开办电厂热能动力设备、发电厂及电力系统两个专业，共招收新生81名，实现了省电力局提出的“当年筹建，当年招生”目标。办学伊始，大业待兴。学校一边办学，一边筹建新校。11月，学校在北峰乡群石大队征地120亩作为新校区，结合清源山风景区自然景观，对新校区进行总体规划设计。仅用两年多的时间，校区建设全面完成。

1989年1月，省电力局对学校办学水平和教学质量进行全面评估考核，评定为优。学校荣获省电力系统“先进单位”称号。7月18日，经能源部教育司批准，成立福建电力职工中专学校，与泉州电力学校实行两块牌子、一套班子的管理体制。

1990年12月，学校启动“学临汾电力技校、„创三优，争一流‟”、迎接省教委办学水平评估活动。在学临汾、迎评估的过程中，学校努力做到了统一着装，佩戴标识卡，坚持军训、“两操”和升国旗制度，实行半军事化管理；校内设立“无烟区”，净化育人环境；严抓学生的日常操行评定工作，优化办学环境；探索德育工作新路，重视培养学生的“三自”能力，不断提高办学质量。1991年3月16日，能源部副部长史大桢视察学校，对学校创建一流中专学校的工作提出具体要求，并为学校题词：“清源育秀，求实为基，方向鳌头，勇于闯新，敢争一流”。12月28日至31日，能源部在学校召开“学临汾”活动现场汇报会，来自煤炭、电力等系统的代表60人出席会议，能源部副部长陆佑楣出席会议。现场会的召开，极大地促进了学校的各项工作，使学校“争一流”的意识大大增强。

1992年11月30日至12月5日，省教委办学水平评估组对学校进行评估，学校最终得分为98.33分，在福建省68所参评中专学校中名列前茅。学校顺利进入省教委上报国家教委的“选优”行列。1994年8月22日，学校被国家教委批准为“国家级重点普通中等专业学校”。从此，学校步入了全国重点中专的行列。

随着电力工业体制改革的不断深入，学校逐步加大对电力系统在职员工的职后教育工作。1997年1月，学校成立教育培训中心，负责开展电力系统生产培训与多形式、多类型的培训工作。1998年11月，泉州电力学校职业技能培训中心成立。1999年8月，福建电力技术培训中心和福建省电力系统专业技术人员继续教育中心相继成立，学校职后教育培训职能不断拓展。灵山秀水孕育了泉州电力学校，也展示了电校人辛勤耕耘的丰盛成果。近20年的时间里，泉州电力学校乘改革开放之风，抓住机遇，解放思想，不断创新，勇往直前，学校的办学规模不断扩大，办学条件不断改善，为全省电力系统培养了近4000名全日制中等专业技术人才，毕业生已逐步成为全省电力系统生产、管理技术骨干，为电力工业的发展做出积极的贡献。

**第三篇：紧缺人才**

紧缺人才

人事部预测未来几年我国急需八类人才 中新网4月24日电 人才市场报近日刊文称，据国家人事部预测，今后几年中国急需的人才主要有八大类：以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源新材料为代表的高新技术人才，信息技术人才、机电一体化人才、农业技术人才、环境保护技术人才、生物工程研究与开发人才、国际贸易人才和律师。在八大类中，表现突出的有如下几个专业的人才： 网络人才更加走俏 互联网将成为名副其实的“富翁制造工厂”，网络人才将更加走俏，其中风头最劲、最赚钱的是软件工程师、游戏工程师和网络安全师。一份最新数据显示，从1996年至2024年，中国需要100多万个软件专业人才，目前尚有10—40万个电脑软件职位的空缺。中国的电脑动画和特别效果业求才若渴，年营业额超过100亿美元的电子游戏业人才需求更大。由于中国电子信息网络安全系统较为薄弱，网络安全正成为一门新兴产业，网络安全工程师将成为热门职业。土木工程、汽车制造、中医药专业受追捧 在今年的高校招生中，一向表现平平的土木工程、汽车制造、中医药专业受到了广大考生的追捧。此前，土木工程总是不温不火。随着国家加强基础设施建设和推进西部大开发，建筑业成为国民经济的支柱产业之一，导致该行业对人才的需求大增。经过几年快速成长，中国已成为世界汽车制造大国，政府也正极力扶持汽车产业。汽车产业的发展，将带动零部件制造、售后服务、汽车美容等相关产业发展，为社会提供大量工作岗位。中医药是中国的传统优势行业。现代医药技术的发展，将让世人再次领略中医药的风采。市场营销、国际贸易专业需求旺盛 市场营销、国际贸易今年高校招生情况理想，毕业生近年的就业形势也不错。随着国外企业本土化及国内企业国际化的步伐加快，高素质营销人才与国际贸易人才将越来越走俏。广告业“钱”途无量 广告已发展成蕴育巨大商机的新兴产业，甚至成为经济生活中不可或缺的一部分，“钱”途无量。专业人士认为，未来的广告人将不是普通的高薪阶层。21世纪的广告业是知识密集、技术密集、智慧密集型的产业。今后几年，该行业对高素质人才的需求将会加大，高校广告专业毕业生的身价也将水涨船高，供不应求。外语、电子类专业前景依然乐观近几年的高考招生可以看出，外语专业或外语院校的报考热度不减。由于中国融入全球经济一体化步伐的加快，国家对外语类人才的需求逐年攀升，外语专业毕业生就业前景乐观。近两年，国家对通讯基础设施的投资每年都达近2024亿元。计算机、通讯工程、微电子等电子信息专业人才需求依旧旺盛，毕业生就业形势良好。

**第四篇：急需紧缺人才**

全省十大重点产业的急需紧缺人才为：钢铁——工程技术人才；有色——采矿、地质、测量、冶炼、化工、土建等人才；汽车——整车研发、高级管理、技能人才；装备——数控机床应用人才；船舶——船舶制造、船舶机械、船舶电器、船舶设计等方面工程师；石化——新材料人才；纺织——设计师、打版师、染整人才；轻工——生物工程学、食品加工及制造、节能家电、塑料制造、造纸技术、国际商务人才；电子信息——互联网技术、网络信息安全、集成电路设计、软件高级工程师及测试人才；现代交通运输和物流——路桥港航勘测设计高层次人才、中高级验船师、机动车综合性能检测人才；生物医药、环保、新材料、新能源——高层次研发人才、成果转化和创业人才、高技能人才等；金融——首席或高级经济学家、高级风险评估及预测师、金融分析专家、国际会计专家、保险精算专家、资产评估专家、证券投资及经纪专家、财务总监、金融管理部门中高层以上管理人才；旅游——高级管理人才、小语种导游、旅游策划与营销、旅游电子商务、旅游信息管理人才。

全省社会发展重点领域急需紧缺人才为：教育——义务教育阶段信息、体育与健康、艺术类教师；普通高中信息、体育与健康、艺术类教师；中等职业院校专任教师、兼职教师；中等职业院校“双师型”教师。政法——民商事、知识产权审判等法院系统专业技术人才；刑事检察、民事行政检察、职务犯罪侦查等检察院系统专业技术人才；民爆物品管理、技术侦察、毒化检验、网络安全监察、刑事科学技术、狱医等公安系统专业技术人才；司法鉴定管理、律师和公证等司法行政系统专业技术人才。宣传文化——马克思主义理论研究、宣传人才及外向型理论人才；复合型记者、编辑、主持人，国际新闻传播、版权等宣传业务人才；数字出版业务人才；非遗保护、文艺评论、编剧、戏曲等文化艺术人才；公共文化服务人才；文化产业经营管理人才；网络新闻和信息采编人才；网络游戏、动漫等文化创意产业人才；数字技术和网络技术人才。社会工作——社会团体、优抚安置、社区建设、社会福利、救灾、民间组织、低保、扶贫等高级社会工作人才。医药卫生——临床医学、公共卫生、中医药等高层次人才；高层次药品、医疗器械技术监督人才；乡村和社区执业及执业助理医师、乡村和乡村全科医师、乡村药师和社区药师等。

**第五篇：紧缺人才调查报告**

长庆桥镇紧缺人才情况调查报告

根据《中共宁县县委组织部、宁县人力资源和社会保障局关于认真做好急需紧缺人才调查摸底工作的通知》（宁组发〔2024〕53号）要求，从5月27日开始，我们采取问卷调查、召开座谈会、发放调查表的形式，对我镇人才队伍现状及紧缺人才需求情况进行了调查。现将调查的有关情况报告如下：

一、我镇紧缺人才需求现状

据统计，我镇当前共需各类紧缺人才10人。全部为党政群机关。按专业来分，主要集中在文秘、行政管理、政法综治、现场讲解及计算机应用、城市管理等方面；全部要求为大学本科以上；按年龄来分，要求在30岁以下的4人，30至35岁的6人。人才紧缺度为非常紧缺6人，比较紧缺4人。

二、存在的主要问题及原因

对照2024年公务员年报、事业单位管理人才统计年报，结合各部门情况，综合此次调查统计的数据进行分析，我镇人才队伍建设存在以下几个方面的问题。

1、党政机关人员结构不合理、整体素质不高的现状依然存在。另外，此次调查显示，各部门对工作人员学历的重视程度有所提高，这从侧面反映出机关工作人员整体素质还

有所欠缺，急需期待那些既年轻又知识丰富，综合能力较强的新生力量加入。

形成以上问题的原因有三：一是制度制约。从1995年推行国家公务员制度以来，各级党委、政府对机关进人控制逐年严格，很少有新生力量的补充。二是政策不优。我镇虽然采取多种措施鼓励干部职工开展学习，党政机关现有人员对学历学位教育的热情不高，学历变动人员最高学历大多为党校函授。

2、事业单位人才总量不足，高层次人才与基础性人才同时缺乏的现象不容乐观。调查显示：事业单位管理人才需求量不大，基本正常，但专业技术人才较为缺乏。

形成该问题的原因有三:一是引进人才难留。二是本地人才流失。作为西部欠发达地区，同一类型人才受地域差异影响，待遇千差万别，受“人往高处走”、“场地越大发展空间越大”等思想的影响，部分专业技术职务高或年轻、有一技之长且在现单位短期内难以得到重用的人才选择了“另择高枝”。三是人才评价机制不合理。目前，事业单位专业技术人才职称的评定与学历、工作年限、专业技术职务任职年限直接挂钩，只要学历要求达到要求，晋升上一级技术职称，就只是等时间问题，从某种程序上来说，职称的高低并未完全体现个人实际能力和业绩贡献的大小。以上原因，形成了事业单位高层次人才与基础性人才同时缺乏的状况。

三、对策及建议

1、完善人才工作机制，缓解人才紧缺现状。一是完善人才引进机制。党政机关进人应坚持“凡进必考”原则，提出用人要求，及时上报录用计划，对于人才十分紧缺的单位，每年可合理安排适量选调生予以补充。适时出台《事业单位人员管理办法》，坚持计划管理、考试聘用，加强对事业单位引进人才管理，给予用人单位适当的自主权。政府部门应结合此次调查要求，编制紧缺人才目录，发布紧缺人才信息，落实引进人才政策。二是完善人才评价机制。建立和完善以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。进一步淡化凭学历、论资历来评聘职称、评价人才的意识，严格职数管理，试行高职低聘、低职高聘，真正实现“评聘分开”，逐渐缓解我镇专业技术人才少的问题。三是加大对长庆桥人才方面支持。近年来，市县定位长庆桥为“交通枢纽、物流中心，化工基地，庆阳市新的增长极”,建设节奏加快，但一些如高效能办公、城市建设、现场解说等专业性强的人才极为匮乏，建议上级予以全方位抽调人才予以配备。四是完善人才激励机制。鼓励人才以知识、技术、管理、资金等要素参与分配、重奖有突出贡献科技人才。

2、整合人才市场资源，加强人才资源市场化配置。整合现有资源，大力推进人事部门人才市场和劳动部门人力资源市场建设。

3、优化人才工作环境，为人才提供优质服务。一是强化领导责任。明确人才工作领导小组成员单位工作职责，加强协调配合，建立和完善领导干部人才工作目标责任，并将其作为考核领导干部政绩的重要内容。二是营造良好的舆论氛围。充分利用新闻媒体，定期宣传长庆桥，吸引人才。三是出台物质奖励政策。建议多方筹资，设立长庆桥镇人才资源开发专项资金，主要用于奖励激励为全镇经济建设作出突出贡献的特殊人才、帮助引进的优秀人才解决个案问题。四是加大财政投入力度。针对基层单位人才流失的现象，应加大财政扶持的力度，帮助改善生活和工作环境，使基层人才能安心基层工作，也能吸引更多的人才来基层工作，建功立业。

长庆桥镇政府2024年6月

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！