# 关于企业人才需求状况的调查

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-09-13

*第一篇：关于企业人才需求状况的调查关于企业人才需求状况的调查报告前言随着社会主义市场经济体制的建立与生产现代化的加速发展，中国的经济建设取得了前所未有的成就，同时中国在加入WTO这个国际舞台后，国内市场繁荣发展，外来资本也逐步拓展中国。在...*

**第一篇：关于企业人才需求状况的调查**

关于企业人才需求状况的调查报告

前言

随着社会主义市场经济体制的建立与生产现代化的加速发展，中国的经济建设取得了前所未有的成就，同时中国在加入WTO这个国际舞台后，国内市场繁荣发展，外来资本也逐步拓展中国。在2024年全球企业100强中，有七家中国企业进榜。面对如此激烈的挑战与机遇，人才就犹如人生伴侣，对于企业至关重要。对于即将毕业的我们。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。为了让我们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，我们进行了本次调查，帮助应届毕业生了解当前用人单位的招人意向和基本要求，从而帮助同学们顺利进入心仪的工作单位。

知识与人才应经成为新时代的两大支柱，现在的企业,对人才的渴求越来越迫切。此次我有幸对蒙牛公司以及北京益普索公司进行走访、了解，通过了解我也有所感触。

什么是人才？蒙牛认为，所谓人才，就是在合适的时间合适的地点的合适人选，即最适合岗位的人员。离开岗位谈人才，就像离开矛谈盾，离开船谈帆，这都毫无意义。所以，我们首要的任务是了解我们自身到底适合哪种岗位，我们的自身优势、劣势又是什么，只有充分的了解了自我条件才能找的适合自己也适合企业的工作。如图1所示，公司对于人才有不同的需求，此图表显示出相对列出的5种类型，企业更缺乏市场销售公关人才，而我们所学的是工商行政管理专业，很多专业知识也比较对口，所以我们的求职还是有很多机会的。

图

1企业招聘人才的目的是什么？不是他的高学历、高素质、高能力作为摆设，而

是希望他们的学历、素质、能力能为公司所用，给企业带来价值，这才是关键。牛根生曾说道：一个做雪糕的人，他的人才标准就是把雪糕做的全国消费者爱吃；如果他一会儿关心亚非拉黑奴的解放，一会儿分析伊拉克战争动态，一会儿又研究太平洋的地壳运动„„唯独做出来的雪糕没人喜欢吃，那他绝不是雪糕岗位的人才。通过调查分析，我总结了企业对人才素质的五个最基本的要求。

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。市场经济的发展所带来的价值观念、思想观念的巨大变化，不可避免是一些学生产生心理的浮躁与心态上的失衡。部分学生片面追求高新、工作条件、跳槽频繁，这都严重影响了企业正常的经营活动与业务网络。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。所以每一家优秀的企业的人才都离不开诚实守信、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。我们的教育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。工商行政管理专业是一个综合类的专业，它涵盖了很多领域的知识，通才而不是专才。这就需要我们通过业余时间增加我们的实践经历，通过专业岗位的实践与自我学习，提高我们的专业技术水平，使我们成为具有核心专长与技能的人才。

3.人际交往素质。世界经济的发展,社会分工越来越细化,单打独斗的竞争已成历史,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。如图2，大多数应届毕业生初到企业时，并没有具备良好的团队精神，这就是我们的不足。具体到工商行政管理专业，我们需要提高团队意识以及如何有效的与同事、领导进行沟通协作。我们在大学期间也学习了沟通管理、人力资源管理等相关课程，但这远远不够，我们要不断的磨合，通过学校工作的不断培养，让我们意识到团队的力量。如今竞争激烈,不仅人与人联系密切,企业间联系也非长紧密，人的协调素质与沟通能力至关重要。

图

24.良好文化素质。知识是我们赖以生存的粮食，知识是我们不断前进的力量。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。通过我的了解，企业认为应届毕业生的“文史哲艺语”修养有待加强，口头表达与写作能力距离企业现实要求差距明显。所以重视文化知识的学习，提高技能是大学生的重中之重。图3是企业对学历的需求统计，本科占61.60%，占到了一半以上。这也提醒我们要不断提高自身文化修养，大专不是你学习的终点。

图

35.更新知识素质。与时俱进是我们常挂在嘴边的话。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。现在我们所学的知识很浅薄，我们要利用业余时间，充实自己的知识面，广泛猎取各类知识。理论升华实践，实践得出经验。

“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岗位。作为求职者以上这五点是企业人才最基本的要求，也是我们必须要达到的要求。只有达到基本要求，才可能实现“我才必有用”。

从企业单位所提出的问题以及建议中，我感受到作为工商行政管理专业的学生我们距离理想要求还有一定差距，具体有以下几点：

1.基础知识不扎实，专业技能欠缺。

2.所学知识与实际不符，造成“眼高手低的现象”。

3.综合素质薄弱，没有创新思维能力。

4.意志力薄弱，抗压能力差。

工商行政管理专业毕业生去向复杂多样，不仅政府机关、工业企业、服务业都需要众多的工商管理人才，金融业、信息产业同样也需要工商行政管理人才。因此，我们要吸取前车之监，弥补不足，拓宽工商行政管理专业学生的实用知识，增加实践能力等综合素质。

结论

在这个飞越进步的时代里，社会实践活动有利于提高大学生得思想认识，增强大学生社会责任感和社会使命感，同时也培养和锻炼了大学生的实践等综合能力。通过这次难得的实践调查，我感触颇深。

任何一个企业的成功都需要拥有优秀的高品质的人才，同时企业也愿意提供给我们大量的工作机会，现在我们要做的就是自身的反省。基于企业对人才素质的五个最基本的要求以及对于工商行政管理专业学生表现的不足，我们要从自身出发，扬长避短，利用我们还有的时间充实文化知识，增加实践经验，调高素质修养，做一个整装待发的毕业大学生。我相信我们会拥有属于自己的那一片天地。4

**第二篇：调查企业人才需求状况**

社会实践调查报告

一、随着高新技术及其产业的不断崛起，国际贸易壁垒的消失等因素的影响，各行业对人才需求出现较大变化，衡量人才的标准也随之发生改变，使人才交流市场呈现以下特点，造成一些走俏专业人才奇缺。

（1）、人才需求数量骤减，供求总量不平衡

在经历了2024年的供求高峰过后，人才市场迎来了 “低谷”。企业所提供的求职岗位逐渐减少，而每年的大学毕业生却随着高校前几年的扩招逐年增加，出现供远大于求的趋势。

（2）、人才市场供需不协调

各类企业在用人机制上心态基本是一样，在进行招聘时企业所提供的岗位，大多是这些企业发展生产所需要的，因此，在计划的时候，往往偏重于动手能力，而不看重学历。企业真正在管理岗位重用的是经过在基层锻炼后逐级提拔起来的，而不是高学历的应届毕业生。但是每一年都有大量应届毕业生涌入市场，大多数企业就不可避免的选用许多大学生进入生产线，结果必然导致“人才高消费”现象的出现。但必需注意的是，用人单位普遍认为具有大专(含)以上学历，且有两至三年工作经验的求职者更受欢迎。

（3）、求职者素质与市场需求不一致

企业需求岗位更多的是集中在市场营销、经营管理及服务领域，而求职者所提供的专业则侧重于各类专业技术岗位，这些岗位往往需要求职者具备基本的经验及动手能力，应届毕业生往往不能满足需求。

与此相对应，以下三类人员企业最反感：对薪酬要求过高；频繁跳槽和缺乏团队精神。显然，这样的就业环境，给毕业生带来了更为广阔的发展空间，使得不同学历层次的毕业生同台参与竞争，施展才华成为可能．但与此同时，也对我们自身素质提出了更高的要求。

二、企业对大学生求职者的评价

总体而言，各类企业对广大大学毕业生都给予了积极的评价，与此同时，他们也客观地指出了大学生普遍存在的缺点和不足，主要表现为：

（1）、自身定位不准确，职业发展方向不明确，在一定程度上降低了大学毕业生的求职成功率以及就业质量

（2）、普遍缺乏吃苦耐劳的精神，心浮气躁，不愿意接受基层的锻炼，对自身认识不足，要求过高，盲目攀比心理较为严重。

（3）、能力、知识宽而不精，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态。

三、2024年2月12日去摩托罗拉公司调查人才需求状况。经摩托罗拉北亚中心高校关系经理毛萍介绍，摩托罗拉从去年开始就制定了一个长期的战略，把校园作为重大招聘的渠道。从去年开始全国招收将近300名同学，先是实习，再作一系列的培训、认证，到最后直接把这些同学吸收到摩托罗拉公司。作为摩托罗拉公司，招聘的主要的人才，还是跟企业的业务发展需求，考虑这方面的需求，考

1虑需要什么样的人才，由于是搞通信的，对这方面的人才需要得多一些。去年招收学生的比例上，80％是研发人员，主要是做技术研发的。在招聘的时候发现了一些问题，有来自于同学这方面。是有两个问题：一个，同学们就业的心态。好多同学说我是学这个专业的，我来找工作，我就一定要找跟这个专业相关的。这个可能对于你自己在就业和选择这方面，给自己定了局限性。因为我们在学校学的这些课程，你所学的这些专业，未来应该是一个工具，而不应该把它当做限定自己发展的一个框架，这样就会限定自己。举一个例子，摩托罗拉人力资源部基本没有学人力资源出身的，有北大学物理，有北大学国际关系的，有学计算机，有学半导体，来自各个专业领域。所以，第一，大家不要把这个专业进行限定，给自己做一个条条框框，做一些限制。二，关于职业技能。大家都在谈大学生就业难，是因为你缺乏经验，缺乏就业的技能。大家觉得在学校里学过很多与专业相关的知识，但是你缺乏的是什么？缺乏的是真正步入社会的能力。我举一个例子，摩托罗拉公司去年招了一些实习生，发现这样的问题。请他来做工作，他负责接一个客户的电话可能都会有问题，这就是技巧，包括跟客户沟通的技巧。写一些报告，写作的技巧，这些都是非常实际的职业技能。从学生的角度来讲，主要是这两方面。经理很高兴今天贯能这样的职前培训机构能够为大学生提供这样的服务，这对该企业而言，是非常有益的，大大缩短了我们选用人才的过程，提高了人才质量。一个问题很重要，学生要注意，专业培训很必要，接电话都是要培训的。下一次学习了以后去培训可能机会更多。

四、联想也是吸纳学生的大户，联想需要什么样的人才？

我于2024年2月15日到联想集团调查人才需求情况。经联想集团公司人力资源部招聘经理吴晓蓉介绍，大家都在探讨就业难，难在什么地方。其实企业跟学生说你有没有经验，如果没有经验就不请你。这是没有道理的，我们自己也不是这么选人。其实该企业确实是需要有经验的人，比如联想要发展，要不断的扩张，这个时候需要引进高级人才，就需要社会经验的人，但是也需要大量的毕业生加盟该的公司。他们在应届毕业生基本上都是招收100到300人，一直非常需要新生力量。为什么大家又觉得非常难？是因为匹配度。学生有一个期望值，企业也可能在选择的时候，集团自己一直在谈他们需要什么样的人才，其实是适合岗位的人才。这个岗位上不一定是非常优秀，但是他能够有这个能力，能够符合这个岗位，同时要计算他的投入产出，最适合这个岗位的人。大学生也是选择最适合的企业、最适合的工作，这是很关键的。在选人的时候，其实对大学生更看重的是潜力，包括自己在选拔的时候有一道一道的关还是怎么样，其实是希望选择适合的人。其中有两点是最关键的，一个是思维能力，这是在大学当中接受训练时应该养成的。你思维能力如果不是很强，你在社会上工作是很难的。还有一样是非常重要的，这种能力也是被大家忽略的，就是学生的心态。从一个院校人到一个企业人是一个什么样的心态的转变。回过头中，以前高校做了很多工作，还有现在贯能这样的培训机构正在做的事情，都是培养大家就业的能力。怎么能够从院校转成企业所需要的人，除了说沟通等等这方面的能力，还有一点是适合目前

时代变化和社会变革的变革能力。如果落实到每一个人的身上，包括落实到我自己身上，目前在工作岗位当中的工作人，你要有一个终身不断学习不断变化自己的能力。经理说昨天的我和今天的我绝对应该是不一样的，这样才能跟上时代的步伐，跟上你这个企业的要求。所以，对于大学生来说更是这样，因为你从一个院校到一个企业的时候，要求各方面做一个全新的变化，大家都来认识这个社会，认识企业。这是非常重要的。

从联想来看，大学生求职时候的心态，社会的第一步其实是最关键的。但是你怎么去看待第一步，什么是你衡量、选择这个工作的指标。我认为待遇、其他各方面也许是考虑因素，但是绝不是一个重要的因素。而是说这里有没有给你一个入社会学习的机会，有没有你将来职业发展打基础的机会。如果你把握了这个，将来无论是薪酬还是你的职业生涯的发展，应该说是不可估量的。

五、谈谈民营企业和国营企业什么样的学生是他们不要的？

我于2024年2月18日去中国建材集团公司实践。由中国建材集团公司常务副总经理郭一鸣向我们介绍：

今天来参加大学生就业力的新闻发布会很高兴，因为我们是企业。我们中国建筑材料公司，大概每年本科以上的学生吸收进去200人。从我们集团来讲，大学生进来以后的情况看，就像主持人讲的，我们需要什么样的大学生。就业力刚才任主任讲了适应能力、求职能力，我们感觉到现在的大学生普遍专业知识没有问题，一般来讲都有比较好的外语基础，理论知识比较扎实。跟我们那时候的大学生不一样。但是现在的大学生缺少适应能力。在企业，我们现在很多大学生，尤其是一些研究生以上学历甚至是博士，他们带有美好的理想，想得很美好的一些事情，进到这个企业，往往与实际对立，对他来讲误差很大。我们的企业需要适应能力很强的人才。我们过去集团本部是以投资管理为主的母公司，来我们公司的人能马上投入状态进行工作。现在的学生很多事情插不上手，大型企业涉及的内容和范围比较多，大学生刚刚从学校出来以后，在这方面还是有些差异。根据这样一个情况，我们母公司需要的人才，从今年以后开始调整，为什么选这样的人才？就是有适应能力。我们并不是说我们需要经验人才，经验都是积累，在实践中可以进行锻炼。学生自己有一个心态，不管是到企业还是到其他部门，首先你们要从基层干起，再适应一段，这就有经验。刚毕业的学生包括人际关系、技能关系、迎合力、亲和力、同事关系有点距离，有点孤芳自赏。大学生要有一个好心态，过去讲什么工人农民打成一片，确实要有这种心态，团队要引导，这是我们企业需要做的，过去叫复合型人才。

关于整个集团的管理方案这么厚，从美国著名的管理学家的理论到一般的理论都很多。怎么样深入实际，不光是一个专业知识问题。首先真正要实际中去，比如有时候我们招聘学生，希望到集团来，当然在办公室呆着很舒适，实际上你学不到什么东西。真正你到企业中去，到车间去，到生产第一线去，你能学到很多东西。你们的定位要变。

六、从专业角度来讲，还要注意人际沟通能力

2024年2月19日到用友软件股份有限公司调查。用友软件股份有限公司副董事长郭新平介绍说：

用友的业务是三大板块，第一是企业管理软件，需要的人才是软件开发和销售服务人员。学计算机、软件或者是学应用。第二类是软件出口。第三，电子政务。现在每年我们需要的人员基本上是3、4百，我们需要扩张到5000人。增长是随着我们企业的发展越来越大。目前最需要既有理论又有实际动手能力的人。除了学理论以外，在“计算机”上有所成，这是最根本的。第二，对学生来讲，我举一个例子，有一个学生也是学计算机的，我说你做程序根本做不了。他是学应用专业的，根本做不了。我问他做别的专业愿不愿意，他说愿意。服务愿不愿意干，他也愿意。说明我们的学生要认识自己的能力，找到跟自己的能力相符合的东西。如果一定要做自己能力之外的事比较难。

七、市场调查的启示

在我国经济发展的大潮中人才供需出现不平衡的现象是符合客观规律的，是与我国经济的良性发展和中国与世界经济的接轨相适应的。面对人力市场的供求状况，我们在今后的教学过程中，就应该顺应市场供需变化规律，调整专业和教学计划，使学生在有限的时间内既能学得一技之长，又有一定的组织管理能力，在未来社会发展中展示我们黄冈职业技术学院的风采。毕业生必须做到以下几点：

（1）树立正确的自我认识和顺应社会的择业观念

在校期间，我们要通过各种主题集体活动和就业教育，树立正确的自我认识,实事求是找到自己的优缺点，既不妄自菲薄也不狂忘自大，要对自己充满信心，要自强不息,要敢于迎接各种挑战，相信自己能面对一切困难。我们要及时关注社会发展变化，适当降低就业期望值，将客观的社会需要与主观的个体需要有机结合。转变择业观念，树立志在四方的远大抱负，主动到基层去，到中、小企业中去，到“最需要人才的地方”去，脚踏实地、勤奋工作、施展才华、实现价值。

（2）具备良好的学习素质和完善的知识结构体系

在学习中要通过努力尝试新思路和新方法，把握学习规律，更新学习观念，养成良好的学习习惯，不断提高学习效率。同时要注重拓宽知识领域，可以结合自身的兴趣、爱好以及社会对人才的需求，有选择地进行跨学科交叉领域相关知识的学习，从而不断充实学习内容，完善知识结构体系，以弥补单一学科在知识体系上存在的不足，更好地适应社会的需要。

（3）在各项素质教育活动和专项实践活动中不断提高综合素质

在校期间，不仅要在专业理论学习中掌握扎实的基础知识，更要在专业实践训练中勤学苦练不断提高自己的动手能力，特别要积极参加第二课堂活动和各种学生组织，通过丰富多彩的二课活动锻炼自己的集体主义精神、团队合作精神和开拓创新精神，使自己的应变能力、公关能力、交际能力、协调能力、写作能力都得以提高。从而全面提升自己的综合素质。为日后职业生涯的发展争取更多的主动权，以获得更大的发展。

**第三篇：温州中小型企业人才需求状况调查问卷**

温州中小型企业人才需求状况调查问卷

您好！为了提供大学生和学校一些信息，使大学生能够从中了解信息不断的提高自己，也为进一步提高我院办学质量，使我院毕业生能更好地为社会、企业所接受，及时了解社会各界对专业人才需求的信息，我们组织了本次问卷调查。

请按照填答要求尽量回答每一个问题，调查结果只对数据作整体统计分析，您的回答我们将严格保密。请在符合您实际情况或想法的选项前划“√”或补充写上相应的意见或建议。

衷心感谢您对本次调查的合作与支持，谢谢！

1、您所在企业属于哪种范围：

A、小型企业B、中小型企业C、中型企业

2、企业的所属行业是：

A、制造业B、建筑业C、批发和零售贸易餐饮业D、金融、保险业E、房地产业F、社会服务业G、生产业H、其他

3、你认为本企业最需要哪些人才：（请您按需要程度选三项）

A、财务人员B、人力资源管理人员C、营销人员D、专业技术人员E、研发人员F、一般生产员工G、其他：

4、企业对于人才需求的学历层次的要求：

A、初中及以下B、高中（中专）C、大专D、本科E、硕士研究生F、博士研究生G、学历不限

5、贵公司对人才注重哪些方面：（请您按需要程度选三项）

A、敬业精神B、工作经验C、文化程度D、学历E、能力F、其他

6、贵公司对人才的综合技能方面有何要求？（请您按需要程度选三项）

A、较强营销意识B、知识面广C、有良好人际关系D、有较强管理能力E、有较好外语水平

7、从工作性质考虑,尤其看重员工哪些方面的素质能力（多选）

A、独立工作能力B、组织能力C、创新能力D、写作能力E、综合分析能力F、口头表达能力G.、自学能力H、沟通能力I、应变能力J、其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8、作为专业人员,更应注重掌握和强化以下哪些知识:(多选)

A、科学基础理论B、行业法律法规C、行业管理学D、专业技术

E、行业经济学F、保险知识G、行业分析H、风险评估

I、计算机应用J、外语K、其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9、在众多的应聘者中，相同条件下，贵公司会优先选择哪类应聘者？（多选）

A、拥有各种资格证书的B、拥有较好的外表和气质C、有工作经验

D、学生干部E、专业对口F、其他

10、贵公司对所需人才的工作经验有何要求？

A、无要求B、一年以下C、一年到二年D、二年到三年

E、三年以上

11、贵公司的用人标准是什么, 需要大学生具备哪些素质要求（请简要说明）？

12、在未来三年的发展计划中，会更需要哪方面的人才？

13、贵公司对高校未来人才培养的建议（比如：着重培养哪方面人才？培养什

么样的人才？等）

**第四篇：关于企业人才需求的调查范文**

关于企业人才需求的调查

大学生就业难已经不是一个新出炉的问题了，早在去年八月份，就有专家指出，目前中国大学生就业难的症结所在，既有供需结构性矛盾，也有应试教育和学生就业观念等方面原因，可以归纳为九个原因：（1）高校扩招的影响；（2）学生就业渠道不畅；（3）企业用工制度不合理；（4）高校专业设置错位；（5）学生缺乏就业培训；（6）学生仍然期望过高；（7）学生缺乏求职技巧；（8）市场对白领需求不足；（9）文化教育质量低下。①其中，大学生的主观因素就占了之中的两个，可见要改变大学生就业难的局势，作为大学生的我们就要充分发挥主观能动性，除了尽量避免客观因素造成的困难外，更要端正自己的就业观念，要勤劳务实不要好高骛远，还要训练正确的求职技巧，才能在职场中寻得自己的立锥之地。针对大学生就业难的困扰，我就企业方面的人才需求和招聘要求作了相关调查。

一、调研的过程

（一）调研时间：2024年5月11日、2024年5月17日

（二）调研地点：腾讯QQ

（三）单位名称：玉晶光电（厦门）有限公司

（四）单位简介：玉晶光电股份有限公司成立于1990年，厂址位于台湾台中县大雅乡，公司资本为新台币六亿八千四百万元（2024年4月）。主要生产各种玻璃镜片、球面及非球面塑胶镜片、镜头，以及客户委托的各式镜头设计、开发及生产。

玉晶于1994年进军大陆，成立玉晶光电（厦门）有限公司。位于福建厦门火炬园区创新路8号玉晶大厦。并于2024年3月荣获厦门十佳企业。而后于2024年12月创立立晶光电（厦门）有限公司，2024年成立日本子公司。2024年的CMOS摄像模组用镜头市场，表现最惊艳的就是玉晶光电。这家企业在2024年依靠摩托罗拉的V3 而风光无限，2024-2024年连续4年巨亏。但玉晶光电在2024年下半年通过了苹果的供应商认证，成为苹果① 信息来源于《信息时报》2024年08月11日

CMOS摄像模组用镜头第二供应商商，2024年收入大幅度增加近250%。

玉晶光电（厦门）有限公司就是玉晶光电最出色的儿子之一，公司目前资本总额为6000②万美元。厂房面积为42000③多平方米，在职员工7000④千多人。经营方式为生产加工为主，专业生产各种玻璃镜片、球面及非球面塑料镜片、镜头以及客户委托的各式镜头的设计、开发及生产，其产品主要用于拍照手机、可视掌上电脑、背投影电视系统、前投影机系统、数码相机、传统相机、DVD、影像传输系统、医疗系统、激光领域、LED领域、光学鼠标领域等。主要市场有大陆、北美、西欧、东亚、东南亚。公司目前机器设备及设计软件大量采用目前世界上最先进的产品。本公司拥有专业的设计及研发群组，成员有光学领域著名大学教授及具有二十余年光学设计及产品制造经验的专业人员，秉持“品质第一”的理念，而今更以“精益求精，追求完美”奉为公司的最高品质政策，展望未来的光电领域，本公司将以突破再突破，创新再创新的信念，开创更新的格局。该公司于1998年06月通过SGS ISO9002质量管理体系认证；于1999年06月通过英国SGS ISO9001质量管理体系认证；于1999年07月增设模具部；于1999年10月引进IR镀膜技术及非球面加工技术；于2024年03月推出(1.3M)自动对焦及手动对焦模块产品；于2024年07月通过英国SGS ISO9001 2024版的换版；于2024年10月，玉晶科技大厦落成启用；于2024年05月推出CRT背投电视镜头；于2024年12月购入玻璃非球面模造设备；于2024年03月荣获厦门十佳企业称号；于2024年11月通过SGS IECQ-QC080000有害物质过程管理体系认证；于2024年5月获得ISO/TS16949的符合性证明。

公司的信息福利待遇方面也是很可观的。在职员工享受社保五险、年终奖金、生日或节日礼金、喜事红包、慰问金；享受带薪休年假、婚假、产假、丧假及其他国家法定的节假日；享受个人职业生涯规划及技能精进、管理提升等多元化培训；享受公司不定期举办的各类企业文化活动；享受免费的基本医疗服务及健康体检；享受免费工作餐及岛内员工通勤车；享受文化资料丰富的员工图书室；享受夜班补贴、出差补贴等；补贴享受急难救助机制。

二、调研的目的和意义

② 数据来自百度百科

③ 数据来自百度百科

④ 数据来自百度百科

（一）希望通过调查能使更多的人熟知企业的人才需求方向，深入了解和剖析企业的用工制度，了解企业的招聘流程，为今后步入工作岗位打好基本功

（二）希望通过调查研究能够反省自身不足与缺陷，从被访者的话语和经历中汲取尽可能多的信息，来警示和督促自己，在今后两年的学习生涯中不断完善和提升，蜕变成企业需要的人才

（三）通过希望通过调查不仅能够达到锻炼收集资料和动手的能力，更能锻炼与人进行良好的沟通和协商的能力，拓宽人际网络，开拓视野

（四）希望通过实践，能够更加深入地了解本课程，甚至是运用本课程，达到真正的学以致用，实现这门课程的价值

三、调研的内容

通过和玉晶光电网络管理部课长的深入交谈，还有对玉晶光电有限公司的深入了解，我发现其实企业并不排斥聘用应届大学生。不管是国企还是外企，都会适当地聘用多或少的应届毕业生为企业造血换血。这其中的差别在于比例的大小，比如创新性企业或者正处于转型期的企业更偏向于多聘用一些应届毕业生，因为年轻人富有活力，思维活跃，更具有创新创造力，正是这个时期企业需要的人才。但并不排除一些在学校里安于现状，缺乏思考，早已失去了自我创造和开拓创新精神的人，这样的人自然不能给企业带来新的价值。同样的，也不是所有较为沉稳，步入中年期的人就失去了价值，相反，可能之前的沉淀会令这些人的思维新颖而不失务实，大胆而不失稳妥，恰恰是企业亟需的人才。

调查中显示，学历或者毕业院校并非是企业最终决定是否录用你的唯一的关键因素，手中持有的证书也只是一张张纸片，在学校里的表现和成绩能代表的也是微乎其微。企业更看中的是个人的能力和态度。玉晶光电的罗课长就说过，毕业于名校的大学生或许在一开始的面试中会有些微的优胜感，但是这真的不能对之后公司是否录取你起决定作用。公司也曾经有过聘请学历资格不够但是实践素质过硬的技术员的例子，所以能力是度量人才的一把好尺子。

调查中我还就公司培训方面进行了深入地了解。罗课长谈到，公司除了定期开展岗位交流会议，还会针对所有员工工作的不同需求进行相对应的内训或者外训。在职员工可以享受个人职业生涯规划及技能精进、管理提升等多元化的培训。培训费用均有公司无偿提供，接受培训的职员只要相应地履行自己完成服务期限的义务即可。公司还会不定期地举办各类企业文化活动，这不仅丰富了员工的业余生活，给枯燥的工作生活平添了几分乐趣，还能宣扬玉晶的企业文化，传承公司“诚信、专业、创新、共荣”的经营理念，弘扬“突破再突破，创新再创新”的精神。

而对于大学生职员离职率的问题，罗课长也感到相当苦恼。现在人才流失的情况是每个企业都有的状况，只是多或少的问题。这个问题现在暂且只能尽量减少，而不可能根除。因为现在不仅大学生是浮躁的，这个社会也是浮躁的，甚至企业也是浮躁的。但是罗课长很相信他们公司的考核制度，他认为考核制度除了完成对员工能力的评度，为企业淘出沙砾外，还可以为公司筛出闪光的金子。考核制度下，有能力的人才就凸现出来了，通过激励政策，公司就能留住更多的人才，就能用这些“干细胞”来造血了，至少对人才流失的情况有了很大的环节作用。这不仅仅是用物质来留住人才，更是从心理上套牢了人才。因为在激励政策下，员工会感到自己在这个企业中的价值得到了实现，这或许是在别的企业无法得到的人生财富，这才是真正的留住了人才。

在调查过程中，除了主要调查玉晶光电，我还稍稍了解了上海碧月实业有限公司，其实主要是针对市场部温经理个人经历的访问。温先生早先是福建某所大学毕业的，2024年毕业后，他像许多的年轻人一样满腔热血，在家乡一小城里做市场推广半年。后来通过在上海工作的姐姐得以遇见一位广告招商的总策划，他觉得这是个难得的好机会，本来出来社会就应该好好地闯一把，而且不用再窝在小城里给别人打工，“创业”这个字眼此时对他来说就像是久旱逢甘露般的令人垂涎。他便辞掉工作做起了《世博宣传手册》的福建代理。“创业”这俩字并不是所有的肩膀都可以担负起来的，音节虽简单，但是个中滋味儿只有真正去做的人才能体会。首先资金就是个老大难的问题。不过，温先生算是幸运的，他的这个创业项目要求的资本还不算大，经过辗转周旋，他终于在一位老乡老板的支持下开始了自己的梦想。步入天堂的阶梯总是这么艰难，而且一不小心还会从云霄坠下，摔个粉身碎骨。及时在姐姐的帮助下，温先生的计划实施起来也显得非常束手束脚，因为真正地进入市场他就发现，一切没有书本上写得那么简单，一切也满满地失去他的掌控。岗位？人员？设施？场地？市场？这其中的每一个都够他烦上三两天呢。温先生一直反复感叹，自己当时对市场的认识是多么的浅薄，甚至不愿过多的提起后来梦想的夭折详细经过，或许他也觉得当时的自己太过天真吧。

四、调研分析

虽然对温先生的调查最终没能做到完整地完成，但是温先生还是给了我一些启示，现在的大学生也许把旷课逃课当成是大学生活中不可或缺的部分，甚至有人说没有翘过课的大学生活是不完整的。但是大学生真的还是该好好珍惜在校学习的机会，其实在校园里的学习才是最纯粹的学习，当然，我指的不是死读书。我认为应该扎实地掌握专业知识，不仅要会考试，还要会学以致用。知识是一日一日积累下来的，有付出就会有回报，即使不是立竿见影，但是总会有的。而且你不可能一口吃成一个胖子，得一步一步来，稳扎稳打。还有除了专业知识深入钻研外，有时间还是可以广泛涉略一下各种知识。而至于经验呢，可以通过实习或者兼职来获得。我认为在校大学生的课余生活不能只用来打游戏和谈朋友，这样大好的青春就会在悔恨中度过。我觉得实习是获得社会经验，向社会这个大学堂学习的最佳途径了。当初创业，温先生举步维艰，不无是缺乏社会经验和市场眼光的后果，当初感觉的大好时机不过是自己的一场梦罢了。他说，大学生要敢做梦，但更要先做事。所以我认为大学刚毕业不是最佳的创业时机。首先自己的财力上就不足以支撑，除非家世很好且家长愿意支持孩子赌一把；其次是能力上尚不足以成气候，其实大学四年能学到的东西少之又少，能用得上的更是微乎其微；再有，刚毕业血气儿旺，做出的决定不够成熟，目光不够远，考虑不够周到；然后年轻人又容易犯心气儿高的毛病，而创业要求人能屈能伸，能有像弹簧一样的抗压性；最后，也是最重要的一点，凡事贵在坚持，而试问有多少人能在创业的低谷中扛过来，多半是在半路或一开始就夭折了。

经过两次的访谈和多方调查，我得出了这样的结果：虽然说企业是一把尺子，但我更觉得它是一面镜子。它不仅仅只是让你的缺点暴露无遗，它更能让你的闪光点被发掘出来。它会帮你指出错误让你改正，还能让你的优点公示于人，让你实现了人生价值。那如何让“镜子”来为你服务来照亮你的人生呢，你就要不断地完善自己，锻炼实际的动手能力，提高自身素质，让自己去适应企业的需求，而不是让企业来适应你。

现在的大学生要戒骄戒躁，虽然现在的大学生在就业难这个大背景下，面对

高校扩招也只能哑巴吃黄连有苦难言，再加上就业渠道不畅和专业不对口等等问题，心高气傲的大嘘声又眼高手低好高骛远，浮躁是难免的。而社会在人才结构供需不平衡的情况下也难以把好这把公平的尺，稍有偏颇就会动荡纷乱，导致社会的浮躁氛围。而用人单位在受到求职者弄虚作假蒙混过关的多次作弄后也难免失去信心，或者刚刚历经千辛万苦仿佛十月怀胎般地培养起来的人才又被挖了墙角，更是难免忿忿不平，甚至失去了对新人的信任，这样的企业怎会不浮躁。不过尽管如此，我们也不能对企业失去信心。

现在政府也出台了很多的就业政策，旨在解决中国大家庭就业难的问题，我们应该坚持党的基本路线不动摇，相信美好的未来就在我们的手中。我们更应该摈除自身主观因素上的障碍，端正职业选择观念，相信工作无贵贱，更正思想误区，改正“宁到外企当职员，不到中小企业做骨干”的错误思想，“就业难步入再考研”的思想也要不得。现在的大学生就是缺乏对自己的职业生涯规划，不了解自己想干什么，能干什么，该怎么干。我觉得学校方面应该多提供些机会，让更多的大学生接受这样的教育和培训，走出迷茫，把未来掌握在自己的手中。

**第五篇：物流企业人才需求状况调查报告**

物 流 企 业 人 才 需 求 状 况 调 报 告

分院：班级：学号：

姓名：\*\*\*\*\*\*\*\*分院\*\*\*\*级\*\*\*\*班\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*

2024年8月

关于物流企业人才需求状况的调查报告

现代物流在经济发展中的作用日益突出，现代物流作为新兴产业，能够有效地降低成本，提高流通效率和企业竞争力。近年来，以新型流通方式为代表的连锁经营、物流配送、电子商务等发展迅速，各大企业对物流人才的需求也急剧上升。物流产业发展正在引起全社会和各级政府的高度重视，物流的发展必须要有现代化的物流装备和先进的信息化网络，而物流的现代化和信息化都不能没有专业的物流人才。经济的飞速发展，也使得现代物流业的人才需求与供给的矛盾日益突出。

本次调查坚持教学与科研、理论与实践、教学科研与社会服务相结合的原则，贯彻“以服务为宗旨，以就业为导向”的方针，促进学校与企业合作，努力推进教育观念的更新和转变；以就业为导向，优化专业结构，科学合理地调整和设置专业；以提高应用能力为出发点，深化教学改革，建立培养应用型人才的新模式以提高岗位竞争力为目的，加强素质教育提高学生综合素质。

近年来，我国物流业快速增长，物流专业人才的数量需求持续上升，中国物流与采购联合会发布统计调查报告显示，2024年国内物流业务需求正在以每年超过20%的速度增长，加上外国物流企业的进入，物流业的发展扩大了物流人才的市场需求。物流是一个应用性很强的综合性学科，具有劳动密集型和技术密集型相结合的特点。物流过程每一个功能环节中都有大量的操作活动，在物流从业人员中75%～85%的人员在从事操作岗位的工作，由于交通限制、客户需求、服务质量要求等原因，物流操作往往需要全天候24小时作业，这种作业特点使得物流操作人员的需求成倍增加。据人事部门调研显示，全国物流专业人才的缺口己高达600余万人，大专以上高级物流人才需求量到2024年为30～40万人。物流

专业人才已被列为我国12类紧缺人才之一，物流专业人才特别是物流高级管理人才的需求出现严重短缺。现代物流业正以惊人的速度在迅速形成，培养大批既有真才实学又符合物流行业发展要求的专业化人才成为当务之急。无论在工业、商业或专业物流企业，物流人才都将获得广阔的职业发展空间。被称作“第三利润源泉”的物流行业在我国还处在初级发展阶段，基础比较薄弱，从业人员的专业性和受过正规教育的还是少数，大部分都是只有多年的经验或从其它相关的专业转过来的。我国物流从业人员学历普遍偏低，物流专业素养不强，各层次物流人才紧缺。而目前我国480所高职院校开办物流专业在校生仅15万人。物流专业人才市场稀缺度和含金量都很高，这对于有志于从事物流工作的人来说无疑是个利好消息。

据招聘网上随机收集20家物流企业人才需求的资料显示，最低学历要求为本科的占该次调查的15%，最低学历要求为大专的比例为50%，最低学历要求为高中和中专的各为10%和25%，所以就目前形势来看，大专文凭的人才需求量较大，但占70%的企业在工作经验上都有限制；占被调查企业的45%的企业需要具有“具备一定的沟通协调能力、交际能力、较强的团队合作精神以及吃苦耐劳的生活品质”的职员；在薪资方面，只有15%的企业才有公布薪资标准，其余的都是“面议”，这说明在薪资这一方面有很大的变数和不确定性，也掩盖着一些体制和法律不能约束到的角落。

通过本次调查得出了对物流人才培养的一些建议：

统计资料显示中国的物流行业整体都处于高速发展的时期，中国正在成为物流大国。中国物流业的发展需要物流人才；中国物流企业人才结构不合理的改变也需要物流人才；2024年中国加入世贸组织承诺的物流行业全面开放，物流行业竞争加剧等因素都将促进对物流专业人才的需求。我们认为物流人才的需求是实

际存在的，物流教育的前景是广阔的，但物流教育必须与企业实际相结合才能得到真正的发展。

1、物流教育要注重对人员基本素质的培养；

2、物流教育要有一定的前瞻性；

3、物流教育要走校企结合的道路；

4、物流教育要创立自己的品牌。

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！