

最新需求调查工作总结(精选9篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。什么样的总结才是有效的呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

需求调查工作总结篇一

为了解常州高技能人才需求情况，我们做个调查，现报告如下：

一、在线调查的主要结果

此次调查共有60人参与投票，调查结果如下：

1、您的性别？

a□男31票51.7%

b□女29票48.3%

2、您的年龄？

a□18岁以下8票13.3%

b□18—35岁13票21.7%

c□35—60岁30票50%

d□60岁以上9票15%

3、您的学历?

a□高中以下8票13.3%

b□大专12票20%

c□本科32票53.3%

d□硕士及以上8票13.3%

4、您是否有专业技术职称?

a□无职称13票13.3%

b□初级7票11.7%

c□中级22票36.7%

d□副高级11票18.3%

e□高级7票11.7%

5、您是否有国外学习或工作经历?

a□5年及以上8票13.3%

b□1□4年10票16.7%

c□1年以下20票33.3%

d□没有国外经历22票36.7%

6、您所从事的行业?

a□制造业5票8.3%

b□金融、保险业4票6.7%

c□交通运输业7票11.7%

d□信息通信业9票15%

e□进出口业17票28.3%

f□零售业7票11.7%

g□其他11票18.3%

7、您单位规模?

a□10人以下21票35%

b□50人以下12票20%

d□100人以上10票16.7%

8、今后三年您单位对高技能人才的需求状况?

a□有需求, 人数为5-10人9票15%

b□有需求, 人数10人以上12票20%

c□无需求18票30%

d□不确定21票35%

9、您单位急需高技能人才的种类?

- a□财务人员8票13.3%
- b□人力资源管理4票6.7%
- c□物流管理人员6票10%
- d□营销人员7票11.7%
- e□专业技术人员12票20%
- f□研发人员7票11.7%
- g□一般生产人员5票8.3%
- h□其他11票18.3%

10、您单位需要高技能人才的类型？

- a□专业性人才10票16.7%
- b□通用型人才8票13.3%
- c□创新型人才17票28.3%
- d□技能型人才11票18.3%
- e□复合型人才14票23.3%

11、您单位招聘高技能人才是否需要持有相关资质证书？

- a□需要15票25%
- b□不需要20票33.3%

c□最低要求25票41.7%

12、您单位对高技能人才的综合技能方面有何要求?

a□外语应用能力5票8.3%

b□与人合作能力5票8.3%

c□与人交流能力5票8.3%

d□信息处理能力18票30%

e□数字应用能力11票18.3%

f□解决问题能力6票10%

g□自我学习能力4票6.7%

h□创新革新能力6票10%

13、对高技能人才的素质要求?

a□职业道德7票11.7%

b□身体素质9票15%

c□专业知识16票26.7%

d□心理素质13票21.7%

e□工作效率7票11.7%

f□学习新知识和新技能的'态度8票13.3%

14、高技能人才在实际岗位中突出问题需要改进方面？

a□管理知识薄弱6票10%

b□技术知识不扎实6票10%

c□缺乏行业特点的专业背景知识12票20%

d□实践能力薄弱17票28.3%

e□不了解相关行业法规标准知识8票13.3%

f□所学专业知识与实际工作需要脱节5票8.3%

g□其他6票10%

15、作为专业人员，更注重掌握和强化以下哪些知识？

a□科学基础理论4票6.7%

b□行业法律法规3票5%

c□行业管理学4票6.7%

d□专业技术10票16.7%

e□行业经济学12票20%

f□保险知识5票8.3%

g□行业分析5票8.3%

h□风险评估6票10%

i计算机应用4票6.7%

j其他7票11.7%

二、存在问题

调查发现，常州七成企业存在高技能人才短缺问题，大部分企业中，从高职院校毕业的技能人才占比不足10%。涉及制造业、建筑业、房地产业、住宿餐饮业、批发零售业等行业。调查表明，当前常州企业高技能人才来源渠道较多，但仍以企业内部培养为主。在被调查企业中，有一些高技能人才来自内部培养，如“一对一带徒弟”“送高职院校培训”等；一些来自人才招聘；采用校企合作模式培养高技能人才的比例不高。制造业高技能人才短缺现象最为严重，从企业所需的人才类型看，最需要的是创新型、专业型和技能型人才。

三、建议

一是加快校企合作建设步伐，紧跟人才就业导向。学校围绕市场和企业发展的需要，树立为常州经济和社会发展服务思想，注重人才培养目标与市场需求无缝对接，形成“专业建设紧贴市场、技能训练学做合一、校企合作深度融合”的办学特色，为常州产业发展和经济结构调整提供专业技术人才支撑。二是加快培养企业急需的专业技术人才，如数控加工、模具设计与制造、机电一体化等专业，切实加强内涵建设，提升专业核心竞争力。三是构建培训模式多元化。学校实施为企业订单培养、冠名办班、工学结合等人才培养模式。

需求调查工作总结篇二

高职计算机应用技术专业人才需求调研报告为适应市场经济发展需要，掌握社会现有计算机应用技术专业人才状况，了解社会未来三年对计算机应用技术人才的需求及培养要求，从而为确定我院计算机应用技术的培养目标和专业设置提供

基本的依据。我们对高职计算机应用技术人才需求情况进行了专题调研。

xx年3月，我系采用走访用人单位、问卷调查、资料收集与分析等手段，就相关行业和企业对计算机应用技术人才的需求进行调查和分析。

此次调研涉及的用人单位主要有安徽、江苏、浙江等省的大中型企业、进驻安徽省芜湖、合肥经济技术开发区的上市公司、外资企业、大中型国有企业以及具有一定影响力的民营企业；涉及到省内及周边地区的人才交流中心和人才交流会。

现就调研情况总结如下。

一、计算机应用技术人才需求的宏观背景

对计算机应用技术人才的需求是由社会发展大环境决定的，我国的国家信息化进程已经并将继续对计算机应用技术人才的需求产生重要的影响。

目前，我国计算机市场的主体仍然是行业应用市场。在国家“以信息化带动工业化”战略的指导下，行业应用市场总体上保持稳定增长，但行业间需求不一，增长各异。国家信息化进程已经涉及到各行各业。企事业单位信息系统的建设与运行，是目前和今后采购、应用计算机产品的主流需求。这些用人单位需要高校培养大批计算机应用技术人才。

计算机应用技术人才的社会需求总量在计算机行业属于排名靠前的，每年大约需求100万各种类型的毕业生，高职院校毕业生主要从事计算机应用行业的基础工作，特别优秀的可以从事一些开发研究工作，但大部分是从事计算机应用工作。

二、相关行业和企业对计算机应用技术人才的需求

1、在国家“以信息化带动工业化”战略的指导下，我省企业信息化也在全面进行，急需企业信息化专业人才。

目前从计算机专业毕业生所从事工作的性质来划分，大致上可以将计算机人才分为以下三类：

(1)从事研究型工作的专门人才。他们主要(在攻读更高学位后)从事计算机基础理论、新一代计算机及其软件核心技术与产品等方面的研究工作。对他们的基本要求是创新意识和创新能力。

(2)从事工程型工作的专门人才。他们主要从事计算机软硬件产品的工程性开发和实现工作。对他们的主要要求是技术原理的熟练应用(包括创造性应用)、在性能等诸因素和代价之间的权衡、职业道德、社会责任感、团队精神等。

(3)从事应用型(信息化类型)工作的专门人才。他们主要从事企业与政府信息系统的建设、管理、运行、维护的技术工作，以及在计算机与软件企业中从事系统集成或售前售后服务的技术工作。对他们的要求是熟悉多种计算机软硬件系统的工作原理，能够从技术上实施信息化系统的构成和配置。

从调查结果中我们可以看出来，目前我省高校计算机专业对第(1)、(2)类人才的培养已有一定的基础，而对于第(3)类人才的专门培养则是非常薄弱的。社会对计算机人才的需求呈金字塔结构。例如，教育部关于紧缺人才的报告称，到xx年，我国需要高级计算机人才6万人，中级计算机人才28万人，初级计算机人才46万人。但是，目前计算机行业从业人员的结构呈橄榄型，高级计算机人才和初级计算机人才都十分缺乏，尤其是从事计算机行业应用型工作的专门人才。因此目前的人才供应情况还远远不能满足社会对计算机专业人才的需求。

对于这种现状的认识，一位企业负责人的观点具有一定的代表性：目前计算机行业“蓝领”人数少的根本原因，不是企

业不需要“蓝领”，而是缺乏能够有效地组织和指挥“蓝领”、发挥其软件生产力的高级应用型专门人才。

以信息化带动工业化是振兴安徽的一项迫切任务，既懂计算机软件又懂计算机硬件维护技术的复合型人才紧缺已成为安徽振兴经济的一大障碍，据我省劳动和社会保障厅负责人称，我省复合型人才为19、9万人，占技术人才总数的7、4%，与发达国家复合型人才总数40%相比，尚有很大差距，本行业中持有“双证”在手的的大学生就更是少之又少。it产业的振兴势必将拉动并形成我省巨大的计算机应用技术人才的需求市场。

从我们调研情况下，了解到我省在未来3年内企业信息化过程中，仍有100万的人才缺口。而我省本专业的在校生仅为1700多人，远远供应不上这种需求，巨大的人才缺口使我们现在必须加大对计算机应用技术专业人才的培养，特别是立足本省，培养适合我省企业计算机应用技术专业应用人才。

2、企业在招聘时对计算机人才的期望

在现在的就业形势和企业竞争条件下，市场出现了某种供大于求的现象。因此，企业在招聘新的员工时候，有了更多的选择余地，提出了更高的要求。

调查结果显示，企业中不同部门的负责人对应聘者专业技能的要求不同。人力资源主管认为排在头三位的专业技能分别是：计算机软件的应用能力、数据库知识和操作系统知识；而it项目主管认为排在头三位的专业技能则分别是：计算机硬件组装与维护能力、计算机软件的应用能力、网络管理和维护能力，此外依次需要具备数据库知识和操作系统知识。

分别有87、9%的人力资源主管和81、7%的it项目主管在招聘员工时会看重应聘者的实践经验。不少企业会参看毕业生是否参加过项目或实习以及是否担任过学生干部等条件。57、7%的it项目主管表示，会先安排新员工直接进入工作，然后在实

践当中根据需要再进行针对性的培养。所以目前成熟的企业并不回避再培养问题，但迫切希望有效地降低再培养成本。

3、从全国范围来看，企业信息化的进程也在飞速发展需要的专业人才也在逐年上升。

大量的传统企业在不断加快信息化建设的进程，“以信息化带动工业化，以工业化促进信息化”，这是我国已经确定的长远战略发展目标，而计算机应用技术专业人才的短缺成为阻碍信息建设发展的瓶颈。

在需求度上，我国上规模的企业在百万家以上，每个企业搞信息化建设平均最少需要一到两名复合型计算机应用人才，那么全国对复合型技术人才的需求量要在200万以上。由此专家指出，计算机应用是依托it产业迅速发展的“朝阳职业”，人才需求由低端到高端都有广阔的就业前景，职业行情将越涨越高。

4、用人单位关于计算机专业人才素质和职业道德的观点

在企业访谈过程中，每个it公司都毫无例外地谈到了计算机应用技术专业人才综合素质培养的问题。

在知识经济快速发展的时代，高职毕业生仅仅掌握已有的知识是完全不够的，重要的是要有一种综合的能力，即通常所说的专业素质。

在“选择应聘者时优先考虑的前五项因素”一题中，首选是“持续学习能力”，得到了66、7%人力资源主管和项目主管的认同；其次是“独立解决问题的能力”，支持率达64、3%；第三是“沟通能力”，占36、4%；第四是职业道德和责任心，占56、6%；“参加过项目或者实习”和“团队合作意识”并列第五，支持率53、4%。学习成绩的支持率只有24%，可见企业只是把学习成绩作为应聘者学习能力的参考来考虑

的，它们更看重一个人面对新事物的再学习能力以及面临新问题的解决能力。

尽管企业招聘时比较看重应聘者的工作经验(分别有87、9%的人力资源主管和81、7%的it项目主管认为在招聘员工时会看重应聘者的实践经验)，但素质与经验二者并不矛盾。招聘时考虑的是工作的关联性、有效性及成本最小化，而一旦进入工作角色后，注重的不仅是曾经做过什么，更是以后能做什么，要求员工在工作中能够应对经常变化的客观情况。

加强职业道德和社会责任感的教育是一个大家都认为重要但实际上很容易被忽视的问题。这些问题不易被察觉，也无法提供定量的分析和评价；而一旦出现问题，损失则可能很大。在对“管理项目时员工面临的主要问题”的回答中，前5项依次是：(1)对工具和方法的应用技术不足、经验不足；(2)缺乏独立解决问题的能力、责任心不足；(3)职业道德和纪律性不强；(4)知识体系结构不合理，范围狭窄，内容陈旧；(5)沟通能力较弱。有43、7%的项目主管认为员工责任心不强。不少管理者抱怨有些员工跳槽太频繁，往往更多地考虑个人的待遇，而不太考虑集体和社会利益。人力资源经理和项目经理都表示不太愿意要那些频繁跳槽的求职者。可见，价值观的问题已经排在专业技术问题前面了。

因此以学习能力为代表的发展潜力，是用人单位最关注的素质之一。同时企业要求人才能够学习他人长处，而目前相当一部分学生“以我为中心、盲目自以为是”的弱点十分明显。

5、关于复合型和宽口径

近年来，复合型人才的需求与培养是一个热门话题。对于it领域而言，复合型人才是指既具有某个(某些)应用领域的专门知识与技能，又掌握了it专门技术的人才。

it企业对人才的需求层次越来越高，并且对综合性、复合型人

才的需求旺盛，学校应当而且能够拓宽专业领域，使得学生在校期间受到应用领域的知识和技能的培养。

实际上，企业对宽口径人才的需求更为实际。调查结果显示，在“是否考虑过从计算机应用技术专业的人中挑选销售人员”一题中，it项目主管给出肯定回答的为100%。从企业用人的角度考虑，招聘计算机应用技术专业人员主要是从事技术性工作，但工作了一段时间后，会有一些人根据企业的实际要求和个人的个性优势而走上其他工作岗位。在调查中，大部分人力资源主管认为，开设人文或商贸课程对于计算机应用技术专业学生的日后工作有着积极的影响。

目前许多高职院校现有的课程安排对于学生来说基本上是“一刀切”，学生的学习内容没有太多差异，这就在一定的程度上不能体现出每个人的个性优势。当然，一些基本课程是大家应该学习的，但我们缺乏的是对学生进行个性分析而进行有针对性的教学与指导。

因此我们认为要求计算机应用技术专业的学生掌握某个(某些)应用领域的专门知识和技能可能并不现实。但是，许多计算机专业的毕业生将来并不会一直从事本专业的技术工作，因此在校期间的培养除了专业知识外，学习能力也是要十分重视的。

三、高职计算机应用技术毕业生存在的主要问题

从调研情况看，高职计算机应用技术人才的培养工作距用人

需求调查工作总结篇三

园林行业是近几年随着中国改革开放的不断深入和经济的快速发展以及对城市生态环境要求日益提高的社会大背景下，快速形成和壮大的新兴朝阳产业。面对园林行业巨大的人才市场需求和同行竞争，及时调整专业设置，确定园林专业适

应园林行业需求的人才培养目标就可以抓住这一机遇，使人才市场需求和竞争机遇变成办好园林专业的活力。

调查目的：

高职教育就是就业教育，以就业为导向，一直都是各个职业院校的办学宗旨。本次调查的目的是为了掌握了园林行业的人才需求特点，人才的能力要求，人才的素质要求等，使园林专业人才培养目标以及行业定位逐步清晰和具体起来，为进一步调整专业结构、课程结构、能力结构、素质结构等提供了第一手宝贵资料和调整依据。使我系园林专业学生能够适应所学专业的人才职业需求，毕业后尽量进入职业角色，胜任岗位职责，更好的实现“零距离”就业。

调查内容：

园林行业岗位人群应具备的能力、现阶段从业人员的现状、湖南及周边省市园林及相关行业人才需求等。

调查方法：走访调查、问卷调查、电话调查、网络资源搜集等

调查时间□201x年12月-201x年8月

调查整理：王xx

调查概况：

本次调查走访了湖南xx生态科技园□xx三雄园林公司□xx中青园林工程有限责任公司□xx世纪枫园林公司，发放了20份调查问卷，收回20份；与广东巨杨园艺公司、广东维生种苗公司、广东怡华园艺公司、上海棕榈园林公司、广东广和园艺公司、广东旺林园艺公司、广东鸿瑞园艺公司的主要负责人或相关技术人员进行了电话访问；结合对网络资源的搜集和整理，得

出了以下结果：

- 1、园林行业技术人才仍然处于供不应求的状态，特别是园林科研、生产技术推广、苗木养护、绿化工程、工程管理、预算和规划的技术人才更为急需。
- 2、现阶段园林行业从业者特别是技术人员水平良莠不齐：兼职和跨行业技术人员占40%；本专业(中专或普通大专、本科毕业生)真正接受过高职专业训练的人员占30%；而擅长苗木养护、工程管理和预算、规划的岗位型技术人才仅占10%。
- 3、年轻的从业者普遍存在实际操作能力欠缺的问题。
- 4、从业者的综合素质不高。
- 5、应届毕业生就业率高，但是不稳定，用人单位对应届毕业生又爱又怕。

结果分析：

(一)随着城市建设加快步伐，在众多的城市改造、道路拓宽、广场建设项目实施过程中，人们越来越关注绿化景观设计，因而对此类人才的需求也大幅度增加；另一方面，随着人们生活质量、生活水平的不断提高，绿化及生态环境成为新追求，不仅房地产开发企业在市场竞争中竞相打起了“绿化牌”、“景观牌”、“生态环境牌”，甚至一些企事业单位也越来越注重环境景观设计，使之“既要与城市环境协调，又要让员工和客户舒畅”。

人才资源是第一资源。近年来，由于园林绿化面积大幅度增加，园林工程施工质量和管理逐渐规范化，园林工程实行公开招标，园林公司要想拿到工程，企业在具备资质的情况下，拥有多名复合型的园林人才显得尤为重要。园林工程的竞争背后，实际上是园林人才的竞争。

园林学是一门融自然科学、工程技术与人文学科于一体的综合性交叉学科，具有独立的学科体系。园林专业的课程体系涵盖面极其广泛，几乎包括了建筑学、城市规划学、农学、林学、美学、计算机科学等学科的大部分内容，从业者对某一方面的知识和能力的掌握及运用程度因人而异。由于工程管理、预决算、规划设计等内容对从业者的素质要求更高，这几个方面的人才必然相对紧缺。

(二)我国园林行业历史悠久，但真正以一个独立的学科出现确是1951年，他又年轻的。在这之前，早一辈的园林工作者多是通过相关经验积累，并没有进行系统的学习，所以出现了兼职和跨行业技术人员众多的现象。园林专业起步不久，社会影响不大，在很多人的意识里，园林还被“农学”二字掩盖，在人人都想有一个舒适的工作环境的现实下，选择本专业的人并不多，现在还有不少人这么认为。

一个合格的园林人才要同时具备植物环境生态，建筑规划设计、艺术美学欣赏能力，而目前我国大多数院校是根据自己的办学优势侧重于以上三种能力的其中之一或之二，缺乏综合能力的培养。例如工科院校的园林专业往往是在建筑学专业基础上向园林方向的适当偏移；毕业生对植物知识了解不够；农林院校的园林专业的毕业生侧重于园林绿化，缺乏建筑设计能力；综合性大学的园林专业则偏重于区域规划或是对景观地理学的深化和延伸；艺术院校毕业生更偏重于视觉的感受，对园林的工程技术知识了解甚少，所以目前许多园林专业人才相关知识欠缺，综合素质偏低的现象普遍存在，这就造成了我国园林工程实践上的很多混乱。而且，大多数学校都有以理论教学为主，实践教学为辅，理论与实践脱节的现象。那么，擅长苗木养护、工程管理和预算、规划的岗位型技术人才缺乏也就是很容易理解的了。

(三)网络调查的数据显示：“据悉，随着国内房地产行业的发展，国内园林设计师、景观设计师的月薪都在七八千元左右。据预测，年收入应在8万元至10万元。目前全国已有数万

名景观设计人员，他们的核心技能是景观规划设计、园林绿化规划建设、室外空间环境创造、景观资源保护等。刚毕业的初级设计师月薪2000-3000元，工作3年以上的设计师，月薪可升至6000元，而8-以上工作经验，又有大型设计项目负责经验的，年薪则能轻松突破30万元。”

网络数据仅仅只能作为参考，根据从事工作性质的不同，工作年限及能力的不同，薪资水平是不能一概而论的。不可否认，很多的毕业生都是十分优秀而且具有活力的，但很多的毕业生却以网络数据作为标准，一味的好高骛远，高不成低不就；或者，谋到一份工作却随时想着跳槽；或者吃不了苦，觉得工作太累又乏味……这些都是造成用人单位对应届毕业生又爱又怕的原因。

我校园林专业存在的问题和解决办法：

需求调查工作总结篇四

伴随着市场经济的发展，对各种岗位的需求有所增加，为掌握社会现有应用电子技术专业人才状况，了解社会未来三年的人才需求及培养要求，从而为确定我院应用电子技术的培养目标和专业设置提供基本的依据。我们对高职应用电子技术人才需求情况进行了专题调研。我们采用走访用人单位、问卷调查、资料收集与分析等手段，就相关行业和企业对应用电子技术人才的需求进行调查和分析。此次调研涉及的用人单位主要有北京、山东、浙江等省的大中型企业、外资企业、大中型国有企业以及具有一定影响力的民营企业，涉及到省内及周边地区的人才交流中心和人才交流会。

现就调研情况总结如下。

一、电子技术应用专业人才的社会需求分析与就业前景

应用电子技术人才需求的宏观背景：党的“十六”大提出走

新型工业化道路，这就给应用电子技术相关专业（电气自动化技术、机电一体化、电子信息工程技术等）带来了前所未有的活力。调查结果显示，我国工业处于一个稳步发展的阶段，特别是进入wto以后，中国正在逐步变成“世界制造中心”，对电工电子与自动化技术相关专业人才的需求平稳且较旺盛。目前，对该类高技能型专业人才比较紧缺。世界高科技竞争和突破正在创造着新的生产方式和经济秩序，高新技术渗透到传统产业，引起传统产业的深刻变革，形成了许多融合机械类、电子类、电脑类、电力电子类等的新兴领域和新型产业，必然需要产品设备装配、维修、检测及管理的大量专业技术人员。调研表明，经济发达地区对应用电子技术专业的高职毕业生需求是巨大的，每年都需要一大批技能操作工人来充实生产第一线，前提是毕业生具备实际工作能力。因此，为了服务地方经济和适应区域经济，满足社会急需，我校对电子技术专业进行了改革调整，建立了一个科学、完善、具有职教特色的教学体系。突出应用性、整合性、实践性的原则，使毕业生既有一定的专业理论基础，更具较强的操作技能。

二、电子企业对职业岗位的主要要求

应用电子技术专业学生的就业岗位群主要为电子及相关企业生产线上的装配工、调试工、检测工、维修工以及一般的管理员工等。

根据生产企业对毕业生适应职业岗位的要求，总结出对电子技术应用专业毕业生的知识结构和能力要求：

1. 具有良好的职业道德修养、掌握分析问题、解决问题的立场、观点和方法；
2. 掌握电子元件的规格、标准检测方法；
3. 掌握计算机应用等方面的基本理论和基本技能；

4. 有一定的电子电路图阅读能力；
7. 掌握电子产品的生产管理、技术管理方面的基本知识。
8. 具有终身学习的'能力。

三、电子企业对毕业生的录用情况

在录用和培养电子专业的毕业生时，绝大部分的企业都是非常重视的。对新毕业的学生，先进行上岗前培训，熟悉企业各项规章制度、生产流程，让其充分了解企业；对已上岗的毕业生，采用老员工负责指导，主管部门定期考核的办法，让他们尽快熟练工作；对动手能力较强、表现较好的毕业生则实行加薪加酬的办法，最大限度地提高员工的工作积极性。

四、电子技术应用专业学生的就业环境和工资待遇

我国沿海地区电子企业大多来自日本、韩国、台湾、欧美以及中外合资，当地就业部门的劳动保障制度比较健全，管理比较规范、严格，一般是五天工作制，周六和周日算加班，工资待遇较高，平均月底薪1200元以上，加班另有加班费，各类保险都有，大部分企业还有住房公积金，住宿、吃饭非常优惠。

五、高职学生就业中存在的一些问题

1. 近些年来，由于部分地方仍然存在着“普高热”现象，致使高等职业学校学生入学分数过低，致使部分毕业生整体素质下降。一些用人单位普遍反映部分毕业生由于文化理论知识不足、电子技术专业基础知识不扎实，以及专业基本技能训练较少，所以实际操作能力较弱，如：看不懂电路图、不能熟练操作和使用常见电子仪器等。

2. 部分毕业生就业观念比较落后。虽然大多数学校对毕业生

在毕业前开展了就业指导工作，但一些毕业生的就业期望值仍然居高不下，怕吃苦，眼高手低，适应能力较差。他们把工资待遇放在第一位，而不是根据自身的条件去正确选择职业。

六、结合我校实际情况，对电子专业的几点思考

1. 紧扣电子技术的发展脉搏，根据企业对电子技术人才的要求，确定培养目标。置受教育者于集机械、电子、信息、系统和管理为一体的现代背景下，坚持常规技术训练与先进技术训练相结合，坚持单片机控制训练和protel电路设计条件下综合训练相结合。

2. 课程体系改革势在必行。改革旧的课程体系，保证职业教育复合型人才培养。必须抓好专业基础知识学习，使学生打好厚实的专业基础；加强职业技能的培养，突出专业技能；重视素质教育，提高学生综合素质。这是我校电子技术应用专业在课程设置方面的主要依据，同时，本专业在“贴近生产、贴近工艺、贴近装备”思想指导下，以电子产品设计、生产、安装、调试、检测及维护能力培养为核心，认真分析行业发展现状和趋势，针对中职教育的宗旨和电子技术应用专业社会岗位的需求适时的调整教学内容、优化课程体系。课程增强实用性、实践性，包含更多的现代技术和新技术应用。课程改革是职业教育教学改革的重点，是进一步加强专业建设的核心，是保证职业教育技能型人才培养特色的关键。电子技术专业的迅速发展，很多课程和教材已不适应专业的发展的需要因为应加大课程改革的力度，应以服务为宗旨，以就业为导向，以能力为本位，以职业实践活动为主线，构建与生产实际紧密结合、具有鲜明职业教育特色的课程体系和运行机制。

3. 重视一体化教学，边学边做电子企业需要的大部分是生产一线上的装配工、调试工、检测工、维修工以及一般的管理员工等，这就要求学生必须具备较强的实践动手能力。一体

化教学有利于培养学生的兴趣、动手操作能力、实践能力和合作创新精神，激发和培养学生的创造潜能。因此，我们将课堂搬到一体化教室，使学生边学边做。目前，电子专业已有多门课程采用了一体化教学模式。

4. 坚持“产、学、研”相结合，坚持“多证书”教学。大幅度增加实践教学比重，加大教学设施的投入，注重校内现代电子实训基地的建设。

5. 切实搞好毕业生的就业指导工作

(2) 通过就业宽带网发布毕业生资源信息，让用人单位了解毕业生情况；

(3) 参加人才市场举办的全国性校企合作交流会，签订供需协议；

(4) 按照“诚实、扎实、朴实、创新”的八字方针对毕业生就业进行指导教育，尤其在吃苦耐劳、忠诚企业、讲究诚信、服从管理等方面要加强培养和教育，培养毕业生良好的职业道德和文化素养。

(5) 教育毕业生克服自卑心理和保守思想，勇敢地走出去，去创造一片属于自己的天地。

需求调查工作总结篇五

随着中国改革开放的进一步加深，以及中国经济的发展，市场营销这一专业也日趋热门。在全国范围内，几乎每一所高校均开设了这一专业；这种快速增长导致了行内就业时竞争激烈，一次就业难度增加。同时，对于用人单位来说，市场营销专业的毕业生能否胜任日常有关营销工作，具备一定职业素质呢？学校的培养方案，是不是符合用人单位的要求呢？带着以上的问题，我们工商管理系对用人单位进行了市场营销专业

人才需求调查，为接下来要进行的市场营销课程改革做好铺垫。

第二部分调查内容

本次调查的主要内容分为三部分：

- 1、企业背景信息
- 2、企业人才资源现状
- 3、请企业对调查项目选项作选择

第三部分调查说明

1、调查总体

调查总体界定为我校09级学生能调查到的所有的有进出口业务的企业。鉴于市场营销学生的毕业去向未必和专业完全对口的问题，我们也调查了部分没有进出口业务的企业。

2、调查实施

采用结构式问卷进行送发。问卷由封闭式和开放式题目构成。对于其中两个需要排序的题目，我们采取了赋分统计的方法得出最高分和最低分再排序。调查从20xx年2月1日开始，至20xx年3月8日结束。

3、问卷回收

本次调查统计共回收有效问卷427份，个别问卷存在某个个别题空答的情况，我们统计时对空答的题目不算入统计。

第四部分调查结果

1、企业背景信息

1、1企业业务领域集中在商业和it业，服务行业所占比例大

所调查的企业中，181(44%)家企业属于商业领域，108(25%)家企业属于it业，其他领域占了25%。金融、证券、保险业、外贸代理业、农业、旅游业6项一共占了16%。

在收回的问卷中，171家企业属于服务业(43%)，其次是制造业68家(17%)，贸易62家(16%)，其他60(15%)家，流通业25家(6%)，物流业5家(1%)。调查现显示，服务业以绝对优势位居第一。

1、2企业性质方面民企和个体占绝大部分，绝大多数企业人数在500人以下。

所调查的问卷中，有171(47%)家企业属于民企，135(37%)家企业属于个体。国企12%，三资4%。从大环境来看，在这个多种企业性质共存的社会里，民企和个体的数量正在呈上升趋势。另一方面，考虑到我们学生是高职毕业生，很多大型企业和外资企业单凭我们学生不一定能联系上相关人员进行调查。学生目前实习所在的企业，也以民企和个体为主。

2、企业人才资源状况

2、1本科及本科以下学历人才为主

所调查企业人员的学历中，本科及本科以下学历人员占80%。其中本科346人，专科357人，总数相差不大，高中相对较少，有255人，专科学历的人是最多的。硕士、博士、博士后总共占20%，其中硕士116人，博士66人，博士后50人。由此可见，企业所需人才中，绝大多数都是本科或者专科人才。

2、2企业对市场营销毕业生看法不一，但大多数企业反映毕

业生仅有书面知识

在肯定毕业生的企业中，有14%的企业认为市场营销毕业生能够胜任较高级的工作，表现出专业的水平；12%的企业认为高职高专的毕业生工作能力比本科的毕业生实际能力更强。

企业认为市场营销毕业生不足之处主要体现在毕业生仅有书面知识，不能解决实际问题。

2、3约六成企业认可市场营销毕业生各种资格认证。

调查显示，59%的企业认可各种资格证书的。其中39%的企业认为各种资格认证能够帮助他们培养和选择相关层次的人才。也有14%的企业认为各种认证名不副实，没有反映出相应的专业能力。

通过上述对市场营销专业人才需求调查的总结，我们得出以下结论：

1、从企业背景信息分析市场风向标

在市场经济条件下，我们可以把握经济发展的趋势，根据调查结果分析出最具潜力的就业领域，如服务行业中的中低端，商业IT业这些领域涉及范围广，人才需求量大，是就业机会最大的领域，这是市场自身发展规律和供求关系的客观反映。根据市场营销人才需求的调查结果表明：大量的企业急需一线的既掌握相关市场营销知识又具备分析、解决实际问题能力的应用型人才。广大高职毕业生应及时分析，把握这种趋势，更好地调整就业取向，实现顺利就业。

蓬2、人才培养和社会需求脱节，必须进行专业结构和课程设置的改革

从调查结果来看，大量企业急需一线市场营销人才，而正真

能胜任相关岗位工作的毕业生数量不多。学生解决实际问题的能力不高，在校期间实践量不够，知识结构不合理。专业调整要着眼于社会需求，要避免人才培养和社会需求的脱节。要继续加强外语，国际业务方面内容的课程教学。其次，从教学内容，方法与手段上得到充分的改革。在教学内容上，要摒弃陈旧的教学内容，注意知识的更新；要改变过去只重知识传授的做法，把传授学习知识，运用知识及探索和检验知识的方法相结合，并在课程内容中融入有关创造知识的教育；在教学方法与手段上，则是要改变过去的被动灌输方法，重在激发学生的学习主动性和学习潜能，重点加强对于进行创造性活动有关的方法，能力，品格的教育；要努力改变学生忽视基础理论学习的倾向，提高学生基础理论课的兴趣。

对于基础性和专业基础性课程，在遵照教育部规定的基础知识的基础上结合我院对专业的2+1培养方案，大部分课程应集中在大一和大二传授。而英语的教学需要在各个环节不断加强，保证每个学期均有英语教学，其中重点在贸易英语会话及英语谈判的教学，一些专业课。

最关键的一点是学生必须要有更多的实践机会。为满足社会对市场营销人才的实践操作技能的要求，应积极增加专业实践教学的投入和重视学生动手能力的训练，通过设立与之相契合的特定场景或案例的方式，创造与实际情况相符合的环境，做到对症下药，增加学生在特定环境下的应变能力与操作能力，同时还可印证和巩固所学的理论知识，系统地对学生进行基本操作技能训练。

3、进行专业的职业资格证书培训

很多企业表示更加看重学生的实际运用能力和综合能力，不太看重学生手中的各种资格证书。但近六成企业还是认可学生的资格认证证书的。我们要做的关键是要提高资格认证的含金量，使职业资格证书能够代表学生真正的能力和实际水平。

目前社会上各种资格认知机构名目繁多，鱼龙混杂，证书和实际能力不成正比，这些现象使一些企业对资格认证的含金量持怀疑态度。学校应该推荐学生参加权威机构或部门的认证考试，同时做好相关的培训辅导工作，使学生真的能学有所用，学以致用。

需求调查工作总结篇六

高职计算机应用技术专业人才需求调研报告为适应市场经济发展需要，掌握社会现有计算机应用技术专业人才状况，了解社会未来三年对计算机应用技术人才的需求及培养要求，从而为确定我院计算机应用技术的培养目标和专业设置提供基本的依据。我们对高职计算机应用技术人才需求情况进行了专题调研。

xx年3月，我系采用走访用人单位、问卷调查、资料收集与分析等手段，就相关行业和企业对计算机应用技术人才的需求进行调查和分析。

此次调研涉及的用人单位主要有安徽、江苏、浙江等省的大中型企业、进驻安徽省芜湖、合肥经济技术开发区的上市公司、外资企业、大中型国有企业以及具有一定影响力的民营企业；涉及到省内及周边地区的人才交流中心和人才交流会。

现就调研情况总结如下。

一、计算机应用技术人才需求的宏观背景

对计算机应用技术人才的需求是由社会发展大环境决定的，我国的国家信息化进程已经并将继续对计算机应用技术人才的需求产生重要的影响。

目前，我国计算机市场的主体仍然是行业应用市场。在国家“以信息化带动工业化”战略的指导下，行业应用市场总

体上保持稳定增长，但行业间需求不一，增长各异。国家信息化进程已经涉及到各行各业。企事业单位信息系统的建设与运行，是目前和今后采购、应用计算机产品的主流需求。这些用人单位需要高校培养大批计算机应用技术人才。

计算机应用技术人才的社会需求总量在计算机行业属于排名靠前的，每年大约需求100万各种类型的毕业生，高职院校毕业生主要从事计算机应用行业的基础工作，特别优秀的可以从事一些开发研究工作，但大部分是从事计算机应用工作。

二、相关行业和企业对计算机应用技术人才的需求

1、在国家“以信息化带动工业化”战略的指导下，我省企业信息化也在全面进行，急需企业信息化专业人才。

目前从计算机专业毕业生所从事工作的性质来划分，大致上可以将计算机人才分为以下三类：

(1)从事研究型工作的专门人才。他们主要(在攻读更高学位后)从事计算机基础理论、新一代计算机及其软件核心技术与产品等方面的研究工作。对他们的基本要求是创新意识和创新能力。

(2)从事工程型工作的专门人才。他们主要从事计算机软硬件产品的工程性开发和实现工作。对他们的主要要求是技术原理的熟练应用(包括创造性应用)、在性能等诸因素和代价之间的权衡、职业道德、社会责任感、团队精神等。

(3)从事应用型(信息化类型)工作的专门人才。他们主要从事企业与政府信息系统的建设、管理、运行、维护的技术工作，以及在计算机与软件企业中从事系统集成或售前售后服务的技术工作。对他们的要求是熟悉多种计算机软硬件系统的工作原理，能够从技术上实施信息化系统的构成和配置。

从调查结果中我们可以看出来，目前我省高校计算机专业对第(1)、(2)类人才的培养已有一定的基础，而对于第(3)类人才的专门培养则是非常薄弱的。社会对计算机人才的需求呈金字塔结构。例如，教育部关于紧缺人才的报告称，到xx年，我国需要高级计算机人才6万人，中级计算机人才28万人，初级计算机人才46万人。但是，目前计算机行业从业人员的结构呈橄榄型，高级计算机人才和初级计算机人才都十分缺乏，尤其是从事计算机行业应用型工作的专门人才。因此目前的人才供应情况还远远不能满足社会对计算机专业人才的需求。

对于这种现状的认识，一位企业负责人的观点具有一定的代表性：目前计算机行业“蓝领”人数少的根本原因，不是企业不需要“蓝领”，而是缺乏能够有效地组织和指挥“蓝领”、发挥其软件生产力的高级应用型专门人才。

以信息化带动工业化是振兴安徽的一项迫切任务，既懂计算机软件又懂计算机硬件维护技术的复合型人才紧缺已成为安徽振兴经济的一大障碍，据我省劳动和社会保障厅负责人称，我省复合型人才为19、9万人，占技术人才总数的7、4%，与发达国家复合型人才总数40%相比，尚有很大差距，本行业中持有“双证”在手的的大学生就更是少之又少。it产业的振兴势必将拉动并形成我省巨大的计算机应用技术人才的需求市场。

从我们调研情况下，了解到我省在未来3年内企业信息化过程中，仍有100万的人才缺口。而我省本专业的在校生仅为1700多人，远远供应不上这种需求，巨大的人才缺口使我们现在必须加大对计算机应用技术专业人才的培养，特别是立足本省，培养适合我省企业计算机应用技术专业应用人才。

2、企业在招聘时对计算机人才的期望

在现在的就业形势和企业竞争条件下，市场出现了某种供大于求的现象。因此，企业在招聘新的员工时候，有了更多的选择余地，提出了更高的要求。

调查结果显示，企业中不同部门的负责人对应聘者专业技能的要求不同。人力资源主管认为排在头三位的专业技能分别是：计算机软件的应用能力、数据库知识和操作系统知识；而it项目主管认为排在头三位的专业技能则分别是：计算机硬件组装与维护能力、计算机软件的应用能力、网络管理和维护能力，此外依次需要具备数据库知识和操作系统知识。

分别有87、9%的人力资源主管和81、7%的it项目主管在招聘员工时会看重应聘者的实践经验。不少企业会参看毕业生是否参加过项目或实习以及是否担任过学生干部等条件。57、7%的it项目主管表示，会先安排新员工直接进入工作，然后在实践当中根据需要再进行针对性的培养。所以目前成熟的企业并不回避再培养问题，但迫切希望有效地降低再培养成本。

3、从全国范围来看，企业信息化的进程也在飞速发展需要的专业人才也在逐年上升。

大量的传统企业在不断加快信息化建设的进程，“以信息化带动工业化，以工业化促进信息化”，这是我国已经确定的长远战略发展目标，而计算机应用技术专业人才的短缺成为阻碍信息建设发展的瓶颈。

在需求度上，我国上规模的企业在百万家以上，每个企业搞信息化建设平均最少需要一到两名复合型计算机应用人才，那么全国对复合型技术人才的需求量要在200万以上。由此专家指出，计算机应用是依托it产业迅速发展的“朝阳职业”，人才需求由低端到高端都有广阔的就业前景，职业行情将越涨越高。

4、用人单位关于计算机专业人才素质和职业道德的观点

在企业访谈过程中，每个it公司都毫无例外地谈到了计算机应用技术专业人才综合素质培养的问题。

在知识经济快速发展的时代，高职毕业生仅仅掌握已有的知识是完全不够的，重要的是要有一种综合的能力，即通常所说的专业素质。

在“选择应聘者时优先考虑的前五项因素”一题中，首选是“持续学习能力”，得到了66、7%人力资源主管和项目主管的认同；其次是“独立解决问题的能力”，支持率达64、3%；第三是“沟通能力”，占36、4%；第四是职业道德和责任心，占56、6%；“参加过项目或者实习”和“团队合作意识”并列第五，支持率53、4%。学习成绩的支持率只有24%，可见企业只是把学习成绩作为应聘者学习能力的参考来考虑的，它们更看重一个人面对新事物的再学习能力以及面临新问题的解决能力。

尽管企业招聘时比较看重应聘者的工作经验(分别有87、9%的人力资源主管和81、7%的it项目主管认为在招聘员工时会看重应聘者的实践经验)，但素质与经验二者并不矛盾。招聘时考虑的是工作的关联性、有效性及成本最小化，而一旦进入工作角色后，注重的不仅是曾经做过什么，更是以后能做什么，要求员工在工作中能够应对经常变化的客观情况。

加强职业道德和社会责任感的教育是一个大家都认为重要但实际上很容易被忽视的问题。这些问题不易被察觉，也无法提供定量的分析和评价；而一旦出现问题，损失则可能很大。在对“管理项目时员工面临的主要问题”的回答中，前5项依次是：(1)对工具和方法的应用技术不足、经验不足；(2)缺乏独立解决问题的能力、责任心不足；(3)职业道德和纪律性不强；(4)知识体系结构不合理，范围狭窄，内容陈旧；(5)沟通能力较弱。有43、7%的项目主管认为员工责任心不强。不少管理者抱怨有些员工跳槽太频繁，往往更多地考虑个人的待遇，而不太考虑集体和社会利益。人力资源经理和项目经理都表示不太愿意要那些频繁跳槽的求职者。可见，价值观的问题已经排在专业技术问题前面了。

因此以学习能力为代表的发展潜力，是用人单位最关注的素质之一。同时企业要求人才能够学习他人长处，而目前相当一部分学生“以我为中心、盲目自以为是”的弱点十分明显。

5、关于复合型和宽口径

近年来，复合型人才的需求与培养是一个热门话题。对于it领域而言，复合型人才是指既具有某个(某些)应用领域的专门知识与技能，又掌握了it专门技术的人才。

it企业对人才的需求层次越来越高，并且对综合性、复合型人才的需求旺盛，学校应当而且能够拓宽专业领域，使得学生在校期间受到应用领域的知识和技能的培养。

实际上，企业对宽口径人才的需求更为实际。调查结果显示，在“是否考虑过从计算机应用技术专业的人中挑选销售人员”一题中it项目主管给出肯定回答的为100%。从企业用人的角度考虑，招聘计算机应用技术专业人员主要是从事技术性工作，但工作了一段时间后，会有一些人根据企业的实际要求和个人的个性优势而走上其他工作岗位。在调查中，大部分人力资源主管认为，开设人文或商贸课程对于计算机应用技术专业学生的日后工作有着积极的影响。

目前许多高职院校现有的课程安排对于学生来说基本上是“一刀切”，学生的学习内容没有太多差异，这就在一定的程度上不能体现出每个人的个性优势。当然，一些基本课程是大家应该学习的，但我们缺乏的是对学生进行个性分析而进行有针对性的教学与指导。

因此我们认为要求计算机应用技术专业的学生掌握某个(某些)应用领域的专门知识和技能可能并不现实。但是，许多计算机专业的毕业生将来并不会一直从事本专业的技术工作，因此在校期间的培养除了专业知识外，学习能力也是要十分重视的。

三、高职计算机应用技术毕业生存在的主要问题

从调研情况看，高职计算机应用技术人才的培养工作距用人单位的要求尚有一定的差距，主要存在以下问题：

- (1) 缺乏基本的抽象分析问题能力和独立解决问题的能力；
- (2) 对工具和方法的应用不熟、经验不足；
- (3) 责任心和纪律性不强；
- (4) 价值取向和对职业生涯的规划不成熟；
- (5) 外语能力欠缺；
- (6) 承受压力的能力不足。

四、对高职计算机应用技术人才培养工作的意见

1、课程体系与教学方法相对陈旧

总的来说，目前职业院校计算机应用技术的课程体系，是根据学生的学习特点设计的。但有些课程的内容只是普通高校课程的简化，注重理论知识的培养，实用技能的训练相对不足。尤其是课程内容滞后于专业技术的更新与发展，案例教学、项目教学内容极少，导致学生在实际工作中分析问题和解决问题的能力较弱。另一方面，在职业技能培养方面，职业技能训练不成体系，力度不够，对职业素质的教育(如开拓精神、市场观念、管理技巧、团队精神、应变能力等)尚没有得到全面的实施。现有课程体系存在以上问题，与社会需求和行业发展相脱节，导致该专业毕业的学生不能很好地适应相关行业工作。

在教学方法方面，虽然基本上采用了理论与上机实践相结合的授课方法，但对学生职业技能以及动手能力方面的培养相

对不足。社会需求的计算机应用技术人才强调具有较高的职业素质、较强的实践能力。因此，按传统方法培养的学生难以满足职业岗位的要求。

由于职业教育招生困难，导致生源的整体素质要比过去有所降低。有些学生文化基础素质较低，学习的自觉性比较差。但客观的分析后，并不是这批学生没有能力，而是需要有适合他们学习的课程和教学方法，要增强教材和教学方法的趣味性，给予学生更多动手的机会，激发学习的主动性。在实际访谈调研中人们发现，这批学生对于操作性比较强的课程很感兴趣，并且能够很好地掌握。对于工具类的课程，学生的接受能力比较强。

2、该专业复合型师资缺乏，职业实践经验不足，专业知识滞后

该专业既懂技术又具有职业实践经验的复合型教师严重缺乏，这样会导致他们在教学过程中无意识的偏离专业培养方向。现有教师缺少职业培训、技术更新滞后、缺乏教育创新机制等，也是影响教学质量的主要问题。

需求调查工作总结篇七

xx年6月6号——xx年6月10号

二 调查目的

随着国际经济的持续发展，国际贸易保持较快增长，对从事国际商务的专业人才的需求也在不断上升。特此，我们做了关于商务英语专业人才需求情况的调查报告。

三 调查对象及方式

为了了解社会对商务英语专业人才需求的具体情况，我们对

外贸管理人员以及本专业从事外贸的毕业生进行了一次初步的调查。调查采取问卷的方式，包括邮寄问卷和直接到用人单位发放问卷并与管理人员进行面对面的交流与沟通。

四 调查人员

XX XX XX XX XXX XXX

五 关于调查的分析

（一）对企业调查问卷的分析

1. 用人单位对商务英语专业学生的专业知识与专业技能要求比较高，不仅要求理论的运用能力，分析解决问题的能力，具体业务操作的能力，同时应具备良好的个人素质。
2. 英语为商务服务，优秀的口语表达能力是企业选拔人才的关键，此外，还应掌握一定的通用词汇，商务英语写作及英汉互译能力。
3. 当问及资格证书情况时，公司普遍认为资格证书不是很重要，但是基本的证书还是要有的，比如英语6级证书和报关，报检资格证书等。
4. 对于从事外贸行业的人员，学习第二外语有一定的必要性。
5. 企业还特别要求计算机的使用能力，至少要懂一门编程语言或会使用图片处理软件。

（二）对毕业生调查问卷的分析

1. 涉及到找工作的问题，大多数毕业生认为只要努力，有准备，总有机会的。由此可以表明：商务英语专业的毕业生需求还是比较大的，就业前景十分广泛。

2. 开始从事外贸行业的大学生，不要过分追求工资的高低，先给自己创造实践机会，获得经验。

3. 伴随着国际经济的好转，本专业未来的发展和应用会更广阔，实用主义是大趋势，越来越多的学生，高校会选择开设此专业。

六 商务英语专业队伍存在的主要问题及改进建议

1. 课程设置有一定的缺陷，教育的主体内容偏窄，需要进一步拓宽。企业认为学校的专业教育除了要学习坚实的商务英语专业知识和专业技能外，还应学习一定的财会，信息管理和现代通信技术等专业基础知识，了解外贸知识的实际应用背景和主要应用领域，这样人才才能发挥出更好的作用。

2. 实务操作能力底下，给企业带来不利的影响。这就要求学校提供专业的实践机会如参加交易会，到外贸公司实习等。而老师的选择最好有实际外贸或涉外商务经验，老师应更多的考虑在实践中教学，培养学生的动手能力。

3. 学生的总结能力差，对事件和问题的表述不过关，甚至词不达意。要提高学生的语言，文字表达能力和书写能力，特别是商务信函的写作能力。

4. 英语语言技能使用不过关，口语表达能力有待于进一步的加强。建议学校最好每学期都有外教上课，而专业授课方式应以中英结合，英文为主。

七 调查总结

人才市场的需求正在发生演变，商务英语专业的发展潜力还是比较大的，而新的经济活动对商务英语专业人员的知识能力结构和素质提出了更高的要求。商英专业应从社会对人才需求的实际出发，坚持以培养学生的英语语言及商务知识相结

合，为社会培养熟悉对外经贸和商务活动知识和技能的人才为目标，不断优化课程设置，推进教学模式的改革，将人才培养和市场需求紧密结合起来，以适应社会经济的快速发展，适应未来劳动力市场变化的需求。

需求调查工作总结篇八

北京

北京目前普遍短缺高层次复合型、创新型人才和学术带头人，需求的人才以本科生为主。当今北京最为缺乏的人才：

电子信息、生物工程和生物医药、光机电一体化、新材料、环保与资源利用五大行业的领军式人物，即熟悉本行业在同行业中的地位，了解本行业当代国际前沿发展状况，有能力制定正确的行业、系统、部门发展战略与对策，推动行业迅速发展的“帅才”。

在基因工程、生物芯片、超大规模集成电路、纳米技术等高新技术领域具有国际水平的顶尖级人才。

熟悉世贸组织规则，适应国际竞争需要和能够解决国际争端的专门人才。跨领域、跨行业、跨学科的复合型人才。

上海

目前，上海紧缺的人才有12类，它们是：金融管理、高新技术、现代信息技术（网络）、市政建设与管理、现代经营管理、环境保护、涉外法律、社会中介、经贸营销、企划咨询、港口航运航空、社区管理与发展。这些紧缺人才中，90%以上与知识产业有关。

知识产业发展将为上海创造大量的就业机会，同时又需要大量与知识经济时代相适应的中高级人才。根据这一预测，计

计算机、通讯、电子类人才的社会需求量较大，相关服务产业的中高级人才仍然紧俏，一般性人才则将继续“滞销”。

广州

从专业需求看，列前13位的依次是计算机类、中文类、英语类、财会类、管理类、电气类、机械制造类、法律类、建筑类、金融与贸易类、公安类、临床医学与医学技术类、数学类，约占整个需求的60.70%。

西安

目前西安人才需求前10个职业是，推销展销人员；保险业务员；饭店服务人员；机械制造加工人员；部门经理及管理人员；护理人员；计算机工程师；物业管理人；建筑工程技术人员；焊工。

深圳

据深圳市人才大市场目前的用人需求显示，需求量最大的是贸易销售类人员，所占比例达到了24%；其次是工厂类人员、机械类人员、电子通讯类人员、计算机类人员，分别占岗位总数的14%、10%、8%和6%。专业需求量排在前3位的是经济管理专业、电子专业和机械专业。

从用人单位对求职者学历要求来看，本科学历的占20.7%，硕士学历的占0.3%，大专以上（含大专）学历的占需求量的69%。

天津

电子、医药、制造业仍是天津市吸纳人才的主要行业。人才需求前10名是市场营销、会计、计算机软件、企业管理、国经、保险、计算机网络、财务管理、机械与仪器仪表、人力

资源管理。以上专业对人才的要求大都是本科以上学历，且具备相关工作经验，薪酬方面，除计算机软件、企业管理、会计专业略高外，其起步月薪基本在1000—20xx元之间。

杭州

杭州的人才需求量排在前10位的分别是市场营销、业务代表、电子通讯、机械类、管理类、营业员、市场经理、文秘、管理顾问、工民建。目前杭州人才市场呈现出以下特点：

1. 营销类需求量遥遥领先。
2. 计算机、财会类需求低迷。
3. 经营管理人才走俏。
4. 学历要求趋向合理。

东莞

东莞各人才需求量处在前10位是，销售、管理、计算机、保险、化工、地产、物流、超市、人力和文秘，起步月薪大都在1200—20xx元。另据了解，由于东莞企业产业结构向制造业过渡后，大量高层次研发人才成为需求的一个亮点。东莞市目前拥有的高级人才仅占人口总量的7%，与广州25%的比例要差很多。中高级人才的不足已成为东莞企业发展的瓶颈。因此，中高级人才在东莞的就业前景颇为乐观。目前东莞人才市场有以下特点：

1. 高级技工仍不能满足需求，身价紧逼硕士、博士。在首届广东省中高级技能人才交流会上，很多企业以年薪10万的待遇也未能寻觅到合适的人才。其中，特别是美容行业的美容师和高级厨师最受欢迎，而拥有高级证书的焊工、铣工、刨工同样走俏。

2. 全日制家政服务人员告急，钟点工价高烫手。
3. 复合型人才受欢迎。
4. 介绍型入职渐成风气。由于东莞及珠三角的企业大多为民营企业，对员工的品行尤为关注，因此很多中高级人才多为在职员工介绍入职，从招聘会上引进的越来越少。

需求调查工作总结篇九

(1) 所学专业符合招聘职位所需的资格的条件。一般来讲从事护理工作的人员应具有两个基本的条件：

一是具有良好的身体和心理素质；二是具有扎实的护理理论知识和实际操作技能。

《护士条例》规定了执业护士注册的四个条件：

第一，具有完全的民事行为能力，这是从法律意义上最基本的要求，一个没有完全民事行为能力的人，不可能对社会、对他人、对本人负责。

第二，在中等职业学校或高等学校完成了规定的普通全日制3年以上的护理专业课程学习并完成8个月以上护理临床实习，取得相应的学历证书。这项规定强调执业护士不仅要接受过一定的学历教育，而且必须有较长时间的（八个月）临床实习，积累一定的护理实践经验，掌握实际操作技能，以便顺利履行护理职责，为患者服务。

第三，通过国务院卫生主管部门组织的护士执业资格考试，也就是说要通过全国统一的护士执业资格考试。

第四，符合国家规定的健康标准，这也是一项最基本的要求。

这四个条件非常明确，也十分严格，是执业护士必须具备的。

(2) 基础知识扎实，实践能力强。学习，贵在学以致用。只学不用，那是读死书，应失去了学习的价值。

护士是跟病人生病打交道的，一个不小心，造成的损失，可能就无法挽回。作为一个护士，光有牢靠的基础知识，是不行的，我们所学的，不过都是为临床实践打基础，只有具备扎实的知识和良好的操作技能，才能为病人的生命保驾护航。

这些条件都是一个基础，是每一个护理人员都应具备的最基本的条件，我们要想更好的适应以后的就业形势，还需要我们自己的努力但总的来说我们护理专业的就业形势是很不错的，随着我国向老龄化社会转变，专业的护理人员的需求量也将增大。

而随着人民生活水平的提高，人群疾病谱发生了改变，慢性病护理的需求量增加；人们在重视身心健康的同时，对疾病的预防和自我保健意识也不断增强，社区医疗保健工作面临着难得的机遇。社区护理在社区卫生服务和医疗保健工作中具有重要的作用，已成为21世纪社区服务的重点。

而护理职业一直是国际上地位较高、薪水丰厚的职业之一，同时，护理人才又是国际紧缺的人才之一。有深厚的专业知识、较高的综合素质和流畅的国际交流语言的护士在国际上就业、发展前景十分广阔。所以，如果护理的专业人才在具备护理学、护理人际沟通、护理礼仪等专业知识外，还能具备一定的外语能力，那么就业选择将更为宽广，国内和国外都有护理人员广阔的天地，只要努力把自己的打造的更完美，更优秀，一切皆有可能实现。