

商务人才建设调研报告

商务人才建设调研报告范文通用

在现在社会，报告的使用频率呈上升趋势，写报告的时候要注意内容的完整。那么报告应该怎么写才合适呢？以下是小编帮大家整理的商务人才建设调研报告范文通用，仅供参考，欢迎大家阅读。

商务人才建设调研报告范文通用 1

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到 20xx 年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由 20xx 年的、提高到、和。进入“十一五”，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，全力加快教育产业集聚。

固本培源，打造教育人才团队

目前我市专任教师达到 48048 人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

一是素质培训工程。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到“十一五”末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养

一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。“十一五”期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训 20000 人，省级以上培训 3000 人。

二是学历提升工程。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到“十一五”末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到 100 %，其中小学和初中 45 周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到 95 % 以上，其中研究生学历达到 4 % 以上；职业学校专任教师学历达标率提高到 90 % 以上，其中研究生学历达到 2 % 以上。

三是对口支教工程。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在 45 周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

四是团队塑造工程。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

招才引智，优化教育人才资源

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、

整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

完善制度，发挥教育人才才智

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

一是完善管理体制。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

二是完善用人机制。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

三完善激励制度。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

商务人才建设调研报告范文通用 2

随着我国经济的发展，国家对审计人才的培养越来越重视，审计在经济监督，维护国家的经济稳定，保护国有资产等方面起到了非常重要的作用。由于我国审计人才的培养起步晚，高校在承担审计人才培养与发展方面存在粗放式、理论与实际严重脱轨、师资不强等一序列问题。笔者对此进行分析，并提出一些对策进行探讨。

（一）审计人才培养教学目标不明确、内容单一化。

目前我国高校盲目扩招，高校教学质量出现滑坡，以只求数量不求质量的追求下，教学目标不明确，界限不明晰，内容不丰富，仅限于传授财务会计知识，学生缺乏应该具备的会计、审计、管理、金融、法律、风险控制、经济、信息技术等方面的知识与能力，同时缺少拥有工作必须具备的职业道德，发展所需要的创新能力的复合型高级专门人才。很多高校对于教学人才的培养定位不准确，导致专业特色不突出，缺乏竞争优势。

（二）师资队伍实践能力不足，对审计实务、政策把握不准。

当前，我国高校师资人才的培养模式仅限于从学校到学校的一贯式的培养方式，缺乏社会阅历以及丰富的审计实践经验，甚至有部分审计专业教师在大学或研究生阶段并非审计专业毕业，未全面系统学习过审计专业，对审计实务和审计政策缺乏实践经验，使审计实践性教学难以达到令人满意的效果。学生上岗时对审计实践，从新开始。

（三）理论与实践严重脱节，忽视社会需求。

目前，我国高校的人才培养模式仅停留于课堂上的教学，仅限学习书本上有限知识，没有大胆地走出教室，到实践当中去教学，审计是一门专业性极强的专业，职业性要求高，只有让学生参与到实践

当中，感受审计实务，才能更好地促进理论教学的发展。关注社会需求才能更好的实现理论联系实际，促进专业可持续发展，实现学生能力的全面提升。

（四）教学方法授课方式枯燥单一

目前，我国高校的教学方式只是老师的照本宣科，学生只是一味的倾听，老师没有充分调动学生的积极性与学生进行教学互动，使得一部分学生对自己的专业失去兴趣，专业不精，甚至不通。

（一）明确教学目标，丰富审计教学内容

有目标才能有方向，高校人才培养也是如此。我国财经高校对于审计人才培养上应当制定中期人才培养计划，把人才培养划分为应用型、研究性分阶段，有计划的培养具有特色的高素质审计人才。同时学校还应当丰富教学内容，积极引导和培养学生树立正确的人生观和价值观，注重培养学生的职业道德观。为未来走向工作岗位打下坚实的基础。

（二）加强审计师资队伍的建设，强化审计实务

高校是培养人才的主阵地，在教师引进方面要打破传统模式，既要学历又要丰富的双人才教师队伍。聘请具有丰富审计实践的人才作为学校教学顾问，鼓励教师开展审计实践交流活动，培养教学的创新思维。鼓励支持教师继续深造，支持教师参加社会审计实践，适当给予教师资金支持。

（三）重视社会需求，促进审计理论与实践相融合

理论只有与实践相结合才能发挥其生命力。审计专业不同于其他专业，具有专业性和实践性强。高校要做好社会调研工作，深入审计机关、事务所、企业认真了解情况。在有条件的地方为学生设立审计实习基地，鼓励学生到审计机关、事务所、企业进行实习。同时聘请审计机构、事务所、企业等具有丰富实践经验的人才开展审计讲座，加深学生对审计的认识。培养学生对审计的兴趣，严谨的工作态度。

（四）创新教学模式，打造精品审计课程

高校要实现可持续发展，培养高素质人才，就应打破传统的教学模式，积极调动学生课堂的积极性，加强对学生的互动，摒弃“填鸭

式”的课堂教学。在审计课程方面要注重自身特色，打造一批品牌课程，培养一批能够适应政府审计、社会审计、内部审计的人才队伍，积极开拓适应社会发展的多领域审计课程，努力走在审计发展前沿。

商务人才建设调研报告范文通用 3

一、调研背景

由于上级教育主管部门的高度重视和大力扶持，学校全体教职员工的共同努力，近几年来，学校发展较快。在专业建设方面体现了办学特色，特别是商务英语专业的建设取得了重大的突破。20xx 年被确定为市级精品专业，20xx 年成功的申创为湖南省精品专业建设项目。为了加强专业内涵建设，提高教学质量，进一步熟悉和掌握人才市场对该专业人才培养和就业条件要求。我们于 20xx 年至 20xx 年上半年之间走访了多家用人单位，并通过往届毕业生了解相关信息。根据调研材料分析论证，初步掌握了市场对商务英语专业毕业生的需求情况。

二、市场分析

全球经济一体化的进程不断加快，中国经济的快速增长逐步拉近了与世界经济发展的距离，对外经贸业务也呈现前所未有的繁荣景象，中国企业全面参与国际竞争，渗透海外市场，特别是 20xx 年 7 月 1 日起施行的“新外贸法”，允许个人经营进出口贸易，我国外贸业面临了全新、多变的发展机遇。为了争取在国际市场竞争中开创我国对外经济贸易的新局面，20xx 年我国外贸企业就逾 40 万家。新老外贸企业对中等专业人才的需求在逐年扩大，无疑将使国际经贸类人才缺额骤增。且不论原有外贸企业为扩大业务而增招人才，仅以每家新建企业需 5~7 名商务英语人员来计算，全国就需 200 万人左右。

近几年湖南的对外贸易已经取得了长足发展，根据 20xx 年湖南省商务厅公布的数据显示，20xx 年，全省外贸进出口总额 60.05 亿美元，随着产值的增加，人才需求量势必增加。

由此可见，全国市场的需求和湖南经济发展人才的本土化，使得商务英语专业具有巨大的市场潜力。社会对应用型商务英语人才需求的广泛性以及商务英语人才素质的专业性、复合性，使得商务英语专业招生、就业形势看好，商务英语专业已成为学生的热门专业。开设

商务英语专业适应了这一新形势，新变化，具有广阔的市场需求和旺盛的生命力。

三、调查分析

中职商务英语专业人才培养目标是培养能够以英语为工作语言，参与和从事各类商务活动的应用型人才。职高商务英语有许多独特的语言现象，包括词汇、用语、结构、文体风格等，需要经过专门的训练才能掌握。教学介于非语言学科与通用语言学科之间，强调语言能力、实用商务知识和技能的有机结合。人才培养过程必须坚持语言与商务、知识与技能、理论与实践相结合的原则，体现实际、实践、实用的特点。

为了了解市场对商务英语专业人才需求的具体要求，根据我们所调查结果分析，既具有扎实的英语基础、又拥有一定的国际贸易专业知识和实践技能的综合性“实用”人才是有很大大市场需求的，排在所有专业的前五位，其中既懂经贸理论知识又懂外语的专业人才需求形势明显走俏。

为了进一步了解省内用人单位对商务英语专业学生的要求，我们利用教学业余时间和寒暑假与英语组相关老师对长沙和株洲地区商务英语人员的就业状况和往届毕业生的工作情况进行了调查，调查单位涉及省内企事业单位、教育机构和政府机关，调查主题是“商务英语专业毕业生就业的素质要求和就业前景”，调查单位共 8 家。

四、调查对象基本情况

人才市场对商务英语专业人员的具体要求

商务人才建设调研报告范文通用 4

农村实用人才一般是指在农村经济活动中，掌握一技之长，具有一定经济头脑和经营创新能力，能不断适应农村经济发展需要，在农村经济实践活动中发挥示范带头作用的农村劳动者。他们活跃在广大农村，扎根在农业生产第一线，是学习、接纳、应用、传播先进实用技术的重要力量。就如何发挥好农村使用人才在农村产业化发展、社会主义新农村建设中的重要作用，推动我县农村经济社会又快又好发展的问题，提出几点不成熟的建议。

一、我县农村实用人才资源现状

据调查统计，我县现有农村实用人才 5106 人，占全县总人口的，从人才类别来看，主要集中在种植、养殖业、农产品加工、矿产资源开采、企业经营管理、市场营销、手工业、人畜医疗、外出务工及其他，其中种植业 172 人，养殖业 362 人，加工业 239 人，商饮服务、营销人员 1169 人，人医、兽医人员 441 人，个体私营企业 67 人，能工巧匠 1675 人，其他行业 941 人。这些人被当地群众公认的农村实用人才或者被称为“土专家”、“田秀才”。

总的来说：

一是数量多，分布广。数量多达 5106 人，分布在全县各地经济条件较好的牛寨、兴隆、落雁和区位优势较强的盐井、普洱、柿子等的实用人才相对较多。

二是拔尖、关键人才少。就目前的县情决定了人们发展经济选择的空間小，种植业覆盖全县，从事第一产业的较多，而从事农产品精深加工、营销的紧缺、关键人才极少。

三是没有机构和制度去有序管理。

四是文化素质相对较低。高中文化的占 20% ，初中文化的占 55% ，小学或没有文化的'占 25% 。

二、农村实用人才的地位和作用

农村实用人才作为农村经济工作的一支重要力量，在我县农村经济发展中发挥了不可替代的作用。

一是促进了农村产业结构的调整。由于农村实用人才长期活跃在市场与生产者之间，能及时捕捉市场信息，因此他们的经营范围和提供的信息，往往成为生产者无形的订单，成为农民调整农业产业结构的指挥棒。

二是创新了农业经营体制。一些农村实用人才通过组织成立专业协会，运用产业化的经营形式，不断壮大产业规模，延长产业链条，实现了对传统农业经营体制和方式的创新，增强了农户抵御风险能力和竞争能力。目前，我县各类经营、生产性质的协会已有 14 个，拥有会员 300 余人，社员 467 人。有的已达到一定规模，发展势头良好。

三是搞活了农产品流通。在农产品卖难问题突出的情况下，农村实用人对帮助农民及时将农产品推向市场，为农民提供生产和技术信息，解决农民的盲目种养起到了重要作用。

四是带动了农村劳动力转移。一些农村实用人才在学了一技之长后，主动到城市和外地找市场，带动本地农民外出务工，较好地实现了农村劳动力转移。就 20xx 年，我县农村剩余劳动力转移达到万人，实现劳务收入亿元，其中有较大部分外出务工者属于能人带动的。

三、存在的主要问题

随着我县农村经济的发展和农业结构的调整，一批农村实用人才在市场经济大潮中斩头露角，他们常年在农业生产第一线摸爬滚打，带领当地群众致富奔小康，是推动我县农村经济社会发展的一支重要力量。但从我县农村实用人才的现状看，也存在一些不可忽视的问题。

一是管理难度大。农村实用人才分布不平衡，现有村级农村实用人才结构不尽合理，普通农民多，居住分散，管理难度大。加上目前没有专门的机构和人员来进行管理。在不同程度上存在着农村实用人才培训内容与农村对人才需求的脱节，存在着学非所用的现象。一方面造成农村社会经济发展中对实用人才、实用技术、技能的短缺现象，另一方面也造成了人才资源的浪费。

二是中高技能人才相对不足。我县大多数农村实用人才都是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是经验积累，掌握一定专业技能的绝大多数都是初中及以下文化，甚至部分是文盲，大多数年龄偏大。没有接受过专门的培训。

三是缺乏必要的激励机制。多数农村实用人才小农经济意识、保守思想重，加之没有激励机制，导致农村实用人才的作用不能充分发挥。另外，在农村实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。

四是结构不尽合理。从事种养业的多，而从事农副产品精、深加工及流通的人才少，尤其是外向型、开拓型农村经营管理人才极其短缺。有一技之长的人才较多，复合型人才相对较少特别是创业型人才严重缺乏。

（一）加强培训，提升农村实用人才素质。

一是在培训对象上，要实行多层次培养。对象选择上按工种和行业特点，对种养大户进行重点培训，技术人才强化培训，紧缺人才抓紧培训。要打破传统观念，拓展培训对象。从农村经济发展的实际需要出发，本着“不拘一格，但求实用，不求所有，但求所用”的原则，打破传统的农村实用人才观，充分认识到外出打工返乡优秀青年、农村外来的各类经纪人队伍、优秀的部队转业军人等都是农村新型人才，明确了只要是对推动农村经济和各项事业的发展有一定贡献、起到积极示范带动作用的一律纳入培养范围。

二是在培训内容上，要实行多样化培养。要紧密结合农业产业化和农村经济结构调整，突出重点，把握实际，按照实际、实用、实效的原则，制定重点培养内容及规划，同时明确农村实用人才培养的类别和数量。

三是在培训方式上，要实行多渠道培养。利用“高校”培训，要争取与农业大学联合，组织种养大户及致富能人等参加学习，并充分利用好农大毕业的待业青年，发挥他们的才智，鼓励他们创业。要利用“活动载体”培训，充分利用“三下乡”、“科普宣传”等形式开展科普知识培训。利用“基地”、“示范点”进行现场感官性培训，利用科技示范点、种养大户现场培训的方式，通过讲解和现场参观，更加直观地对大批农村实用人才进行培训，要注重“走出去”考察学习的方式对农村实用人才进行培训。

（二）建立市场开发机制。

建立市场化的农村实用人才开发机制。结合发展优势产业和特色经济，以优势产业带动或以示范基地建设带动农村实用人才开发。要充分发挥现有农村合作经济组织在农村经济发展中的重要作用，鼓励采用“公司、基地、农户”、“协会、基地、市场、农户”等的形式，由公司、协会提供技术指导和专业培训，将技术、人才、市场结合起来开，发农村实用人才。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/268140005116007011>