

目 录

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. 行业人力资源需求报告 | 1 |
| 1.1 包装印刷行业人力资源需求报告 | 1 |
| 1.2 电子行业人力资源需求报告 | 3 |
| 1.3 电子商务专业人力资源需求报告 | 7 |
| 1.4 会计专业人力资源需求报告 | 9 |
| 1.5 模具设计与制造行业人力资源需求报告 | 12 |
| 1.6 烹饪行业人力资源需求报告 | 15 |
| 1.7 汽车维修专业人力资源需求报告 | 19 |
| 1.8 物业管理行业人力资源需求报告 | 23 |
| 2. 职教集团校企合作等级评分管理制度 | 25 |
| 3. “6+2” 实习模式运作报告 | 27 |
| 4. 校企人才资源材料 | 31 |
| 4.1 江门市电子行业协会签订《校企人力资源互融战略合作》协议 | 31 |
| 4.2 能力提升培养方案 | 36 |
| 4.3 能力提升需求书 | 39 |
| 4.4 企业人才选拔入库 | 42 |
| 4.5 物业服务实践能力评价报告 | 46 |
| 4.6 校企人力资源互融战略合作成果 | 48 |

1. 行业人力资源需求报告

1.1 包装印刷行业人力资源需求报告

一、调研目的

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解包装印刷行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对鹤山雅图仕印刷有限公司进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解包装印刷行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段行业特点、发展动向、包装印刷行业的人才需求，对学校人才培养方案、教学课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门五邑地区经济发展服务。

二、调研内容

1. 本专业人才市场需求基本情况

通过查阅包装印刷行业发展报告、咨询人才市场、通过搜集统计部门数据、网站新闻等渠道，了解江门本地包装印刷行业对包装印刷技术技能人才总体需求。

2. 行业企业对本专业人才需求情况

通过对鹤山雅图仕印刷有限公司现场调查、实地走访、校

企论坛等途径了解企业自身的发展现状、对本专业的人才需求、对人才在知识、能力、素质、技能、学历等多方面的新要求。

三、调研对象与方法

针对不同的调研内容，选择相应的调研对象，分别采用实地调研、问卷调研、网站查阅、文献查阅、咨询调研等方法对江门市的包装印刷行业进行人才需求状况调研并对其岗位和能力进行调研和分析。

四、调查结果及分析

1. 包装印刷行业需求旺盛，增长平稳。
2. 包装印刷企业对包装印刷专业技能人才有较大需求。
3. 包装印刷企业需要技能和素质并重的专业人才。
4. 包装印刷企业校企合作意愿强，希望协同办学企业多。

五、调研后的思考

加强课程改革，培养学生职业素养，提升学生职业认同感，包装印刷作为传统行业，要求员工具有较强的敬业精神和吃苦耐劳精神。

还可以通过邀请一些行业大师名师现身说教，让学生了解职业生涯历程，了解认真的工作态度和吃苦耐劳精神是成长的基本素质。通过多种形式的教育使学生形成巩固的专业思想和良好的职业素养。

深化人才培养模式改革，探索“现代学徒制”运行机制。

扩大与企业合作办学规模，拓宽合作领域，进一步深入开

展校企合作模式，进行校企深度融合。

1.2 电子行业人力资源需求报告

一、本次调研意义

本次调研主要目的是了解行业、企业（广东海信电子有限公司）与电子技术应用专业在电子技术技能型人才的能力要求、岗位职责、知识技能应用情况以及校企合作意向等方面的现状。使我校电子技术应用专业成为全国中职学校中有影响力的专业，并为江门五邑地区的经济发展作出应有的贡献。

1. 通过对广东海信电子有限公司的调研，了解电子技术应用人才需求状况，确保人才培养对接用人需求，专业对接产业。

2. 通过对广东海信电子有限公司岗位能力需求调研，了解掌握电子技术应用专业毕业生应具备的技能、知识、素质，确保课程对接岗位。

3. 了解广东海信电子有限公司对职业资格证书和技能等级证书的认可，了解国家从事电子技术应用职业的人员的职业认证要求和职业知识和技能的要求。

4. 进一步优化工作思路，推进专业建设和发展，为我校电子技术应用专业人才培养方案提供正确导向和依据。

5. 加强校企合作，建设共赢机制：通过对电子技术应用相关企业的调研建立校企一体、工学结合长效工作机制，加强对学生企业顶岗实习的组织、指导和管理，促进管理制度日益完

善。实现互惠互利、合作共赢。

二、本次调研意义

1. 了解电子技术应用专业对应的职业岗位的人才需求，为确定本专业人才培养方案提供依据。通过调研，分析本行业各相关企业对电子技术应用专业一线员工的培养规格、能力与素质结构的需求，确定本专业人才培养方案，为下一步建设课程体系 and 编写教材奠定基础。

2. 确定本专业师资队伍建设需求。要实现本专业的人才培养目标，实训条件是基础，教学管理是手段，师资队伍是灵魂。通过企业人才需求的调研，分析本专业师资建设的需求，为培养专业带头人、骨干教师、双师型教师和兼职教师团队做基础。

3. 加强校企合作，为健全工学结合运行机制奠定基础以企业管理模式为依托，建立和完善实训基地教学管理制度，使实习实训过程规范、安全、有序，不断提高实训效果；以企业文化为背景，加强专业实训基地文化建设，营造企业化的工作环境。

三、本次调研基本信息

（一）调研对象

电子技术相关企业（广东海信电子有限公司）的一线员工、人力资源主管、生产主管、毕业生等。

（二）调研内容

包括电子技术应用专业企业（广东海信电子有限公司）的人才构成现状、企业一线员工的基本情况、岗位对从业人员知识及能力的要求、相应的职业资格、毕业生就业去向等内容。

（三）调研方式

对于企业人力资源主管和生产主管的调研，通过企业走访、问卷调查、会议交流等方式进行。

四、企业发展现状及人才需求

（一）企业对电子技术人才的需求

1、岗位层次分析

对于电子岗位人才需求，技术工人的人才层次集中在高职和中职学生，他们的特点是动手能力强，胜任操作岗位快；而现场管理人员集中在高职和本科学生，做事成熟；而设计人员通常集中在本科生，理论扎实，科研能力创新能力强。

2. 信息社会对电子技术人才的素质要求

企业招聘时对电子技术专业毕业生的要求

对实习学生的综合素质有明确的需求。随着时代的发展，现代企业对技能人才要求也在不断提高，不仅要求其知识、能力与岗位相适应，也对其综合素质提出较高的要求。

当今各用人单位在招聘人员时，除专业技能、技术有明确要求外，良好的个人素质已被更多的用人单位所重视，综合素质成为用人单位择才的重要标准之一。那些具有良好的道德品质、较强的敬业精神、合作精神、创新能力及适应能力，能够

与企业的价值观、企业意识相适应，接受企业文化的求职者越来越受到企业的青睐。

由数据统计可以得出，大部分的企业认为基本素质是中职毕业生所必须具备的，其中，大部分的企业较为看重吃苦耐劳的精神，以及看重团队协作、敬业诚信这两项基本素质。

企业对本专业学生职业资格证书要求

通过整理调研数据，我们得出，绝大多数的企业认为相关专业的技能证书对毕业生的就业是有帮助的，其中大部分的企业在招聘时有证书要求，需要应聘岗位相应的证书。

（二）电子技术应用专业对应的职业岗位分析

通过与企业负责人的沟通，以及问卷调查，我们对电子技术应用专业毕业生就业岗位进行了分析和整理。可以得出，目前中职毕业生就业的工作岗位主要包括以下几类：电子产品装接工、电子产品调试工、质检员、电子产品制版工、维修电工等。

五、调研结论及建设思路

通过调研，确定了构建“工学结合，校企一体”人才培养模式。根据中职教育改革的方向，我校的办学条件与师资队伍的实际情况，坚持紧密联系信息技术行业，实施“工学结合，校企一体”人才培养模式之路。

在顶岗实习期间，企业按照员工的要求对学生进行管理和培养。根据企业的要求，学生考取实习岗位对应的技能证书。

实现岗位、技能证书和顶岗实习的有机结合，有效提高了学生质量。

1.3 电子商务专业人力资源需求报告

一、调研目的

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解电子商务行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对相关企业进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解电子商务行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段电子商务行业特点、发展动向、电子商务专业的人才需求，对学校人才培养方案、教学课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门市经济发展服务。

随着电子商务行业的不断发展，人才需求也成为该领域重要关注点之一。

二、调研内容

1. 本专业人才市场需求基本情况

通过查阅电子商务行业发展报告、咨询人才市场、通过搜集统计部门数据、网站新闻等渠道，了解江门本地电子商务市

场对电子商务技术技能人才总体需求。

2. 行业企业对本专业人才需求情况

通过对相关企业现场调查、实地走访、校企论坛等途径了解企业自身的发展现状、对本专业的人才需求、对人才在知识、能力、素质、技能、学历等多方面的新要求。

三、调研对象与方法

针对不同的调研内容，选择相应的调研对象，分别采用实地调研、问卷调研、网站查阅、文献查阅、咨询调研等方法对江门市的相关企业进行人才需求状况调研并对其岗位和能力进行调研和分析。

四、调查结果及分析

1. 技术人才：电子商务行业对于技术人才的需求非常高，特别是在网站开发、移动应用开发、数据分析和人工智能等方面。

2. 运营人才：电子商务企业需要具备良好的运营能力的人才，包括市场营销、供应链管理、客服等方面的人才。

3. 数据分析人才：电子商务企业对数据分析人才的需求日益增长，以便更好地了解消费者行为、市场趋势以及改进产品和服务。

4. 电子商务法律人才：随着电子商务行业的发展，与之相关的法律事务也越来越重要。对于了解法律法规并能提供合规指导的法律人才需求也在增加。

五、调研后的思考

加强课程改革，培养学生职业素养，提升学生职业认同感，电子商务面对的是终端消费者，要求员工具有较强的服务意识、敬业精神和吃苦耐劳精神。在平时教学中我们要让学生了解到电子商务工作的性质和意义所在。是服务于民生的朝阳产业，他们即将从事的工作光荣而有意义重大。

扩大与企业合作办学规模，拓宽合作领域，进一步深入开展校企合作模式，进行校企深度融合。

1.4 会计专业人力资源需求报告

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解会计行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对相关企业进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解会计行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段会计行业特点、发展动向、会计专业的人才需求，对学校人才培养方案、教学课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门市经济发展服务。

一、调研的背景、对象和方法

（一）调研背景

在我国，随着经济的持续发展，对会计类专业人才的需求一直处于一种上升的趋势，根据调查显示，社会对会计电算化专业毕业生需求意愿较强，九成单位有长期需求，同时会计专业是职业类院校中开设非常普遍的专业之一，由于各行各业、所有大大小小的企事业单位都需要会计人员，所以整个社会每年对会计类人才的需求总量是非常大的。

（二）调查对象

调查的对象：以企业为主，其次为财务会计专业的毕业生，进行典型性抽样调查。企业选取我校毕业生所在地企业。

（三）调研方法和形式

本次调研采用全面调查和抽样调查相结合的方式，调查形式采用问卷调查表和访谈法相结合的方法。

通过这次的调研，目的是希望能够对今后会计人才的培养方面能够更加适应企业需求，在实务操作教学的过程中具有一定的针对性。

二、会计行业发展地对人才需求的趋势

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。

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，这不仅要求我们中职学生要有过硬的专业理论功底，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。大多企业认为会计是一门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。企业认为现在的会计专业毕业生在实际工作中欠缺的有：1. 实践经验，作为一名会计专业者，还要对审计及法律知识有一定程度的了解。2. 实务经验、职业规划及能力与职位的定位。3. 遇到问题无法主动，出色地加以解决，安于现状，缺少改善工作、管理的建议和见解。

三、调研后的思考

通过调研，让我们了解到在今后的教学过程中会计专业应该注重产学研结合。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，市场竞争剧烈的情况下，财务会计人员更应注重对理论的思考，提高分析和解决问题的能力，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。

会计专业在产学研方面要积极探索，建立了产学研结合的长效机制，吸纳社会、行业和企业的人力资源和物质资源，进入教学过程。在专业设置、培养方案、教学运行等方面参与并融入专业人才培养工作中，进一步加快师资队伍、实践基地建设。

1.5 模具设计与制造行业人力资源需求报告

一、调研目的

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解模具设计与制造行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对相关企业进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解模具设计与制造行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段模具设计与制造行业特点、发展动向、模具设计与制造专业的人才需求，对学校人才培养方案、教学

课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门市经济发展服务。

社会经济发展和科技进行进步对在生产、服务、技术和管理第一线的高素质劳动人才的要求，特别是随着市场经济结构的调整，模具加工行业正向着快速、经济、精密、智能等多元化方向发展，这势必对我们的职业教育的专业建设与发展以及人才培养等方面提出了新的要求。因此，我们针对该专业面向的行业，广泛开展社会调查，了解企业对用人的建议、要求，调整专业方向，培养出适合行业需要的人才。

二、调研内容

1. 本专业人才市场需求基本情况

通过查阅模具设计与制造行业发展报告、咨询人才市场、通过搜集统计部门数据、网站新闻等渠道，了解江门本地模具设计与制造市场对模具设计与制造技术技能人才总体需求。

2. 行业企业对本专业人才需求情况

通过对相关企业现场调查、实地走访、校企论坛等途径了解企业自身的发展现状、对本专业的人才需求、对人才在知识、能力、素质、技能、学历等多方面的新要求。

三、调研对象与方法

针对不同的调研内容，选择相应的调研对象，分别采用实地调研、问卷调研、网站查阅、文献查阅、咨询调研等方法对江门市的相关企业进行人才需求状况调研并对其岗位和能力进

行调研和分析。

四、调查结果及分析

这次调查发现，对中职模具专业人才以下的基本能力仍然是必需的，即通常所指：能力是指完成一定活动的本领，包括完成一定活动的具体方式，以及顺利完成一定活动的心理特征。模具行业岗位群所需的综合能力是指完成模具加工、设计活动所具备的综合本领，它可以分解为社会能力、方法能力和专业能力。

(1) 社会能力是指从事职业活动所需要的社会行为能力；强调在职业活动中对社会的适应性，重视从业者应具有积极的人生态度，如自律、自我管理能力和团队协作能力；语言表达能力；对外交往能力；理解与应变能力；计划实施、安排及自我检验与评估能力等。

(2) 方法能力是指从事职业活动所需要的工作方法、学习方法方面的能力，强调在职业活动中运用这些方法的合理性、逻辑性和创新性。如：计算机操作能力；新技术捕捉与检查能力；数字运用能力；写作能力等。

(3) 专业能力，是一种专门的独特的能力。从工作过程角度分析，专业能力是专业的技术能力和业务能力，强调对职业活动技术领域的应用性、针对性。

五、调研后的思考

加强课程改革，培养学生职业素养，提升学生职业认同感，

模具设计与制造作为制造与加工行业，其工作相对特殊，要求员工具有较强的敬业精神和吃苦耐劳精神。在平时教学中我们要让学生了解到模具设计与制造工作的性质和意义所在，认识到模具设计与制造既是一门技艺，也是一门科学，更是一门艺术，是服务于民生的朝阳产业，他们即将从事的工作光荣而有意义重大。

还可以通过邀请一些行业大师名师现身说教，让学生了解优秀专业人才的职业生涯历程，了解认真的工作态度和吃苦耐劳精神是成长为大师名师的基本素质；通过多种形式的教育使学生形成巩固的专业思想和良好的职业素质。

深化人才培养模式改革，探索“现代学徒制”运行机制。

通过调研，使我们对模具设计与制造企业有了更深的了解，对当前企业的需求也有了多方面的认识，对于在调研过程中，企业提出的需求及意见也反映出了行业的真实现状。这些问题也为我们今后在人才培养、课程改革、教学模式、课程设置等方面提供了必要的依据，使我们能更好地为学生、为社会做出我们的努力。

1.6 烹饪行业人力资源需求报告

一、调研目的

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解餐饮行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，

掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对江门市湘当有味餐饮管理有限公司进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解餐饮行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段餐饮行业特点、发展动向、烹饪专业的人才需求，对学校人才培养方案、教学课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门市经济发展服务。

餐饮业是现代服务业的重要组成部分，餐饮业发展质量是衡量服务业发展水平的重要指标。加快地方特色餐饮业发展，对优化产业结构、弘扬餐饮文化、树立城市形象、塑造人文环境和繁荣市场、促进就业、改善民生具有重要意义。

目前，餐饮市场乃至整个消费市场温和增长，传统高端餐饮走下神坛，但大众化餐饮强势崛起。烹饪技能人才是改善和推动江门市餐饮业发展的实践者和推动者。近年来，专业技能人才在经济社会发展中的作用和地位已被越来越多的人所共识，伴随着高新技术在现代企业生产服务过程中推广和运用，企业对人力资源素质提出了更高、更快、更新的要求，对技能型人才的需求呈现出更为强劲的势头。

二、调研内容

1. 本专业人才市场需求基本情况

通过查阅餐饮行业发展报告、咨询人才市场、通过搜集统计部门数据、网站新闻等渠道，了解江门本地餐饮市场对烹饪技术技能人才总体需求。

2. 行业企业对本专业人才需求情况

通过对江门市湘当有味餐饮管理有限公司现场调查、实地走访、校企论坛等途径了解企业自身的发展现状、对本专业的人才需求、对人才在知识、能力、素质、技能、学历等多方面的新要求。

三、调研对象与方法

针对不同的调研内容，选择相应的调研对象，分别采用实地调研、问卷调研、网站查阅、文献查阅、咨询调研等方法对江门市的星级酒店、餐饮企业进行人才需求状况调研并对其岗位和能力进行调研和分析。

四、调查结果及分析

1. 餐饮行业需求旺盛，增长平稳。

2. 中高档餐饮企业对烹饪专业技能人才有较大需求。

3. 中高档酒店厨房岗位呈现细分化，营养配餐、食品安全备受重视所有被调研的企业都可为入职烹饪员工提供很多起始工作岗位，包括原料采购、打荷、切配、热菜制作、冷菜制作、面点制作、蒸灶、西餐、营养配餐、食品安全、行政文员等。

4. 烹饪人才晋升空间大，薪资福利增长快。

5. 餐饮企业需要技能和素质并重的专业人才。

6. 餐饮企业校企合作意愿强，希望协同办学企业多。

五、调研后的思考

加强课程改革，培养学生职业素养，提升学生职业认同感，烹饪作为传统服务业，其工作时间相对特殊，面对的又是终端消费者，要求员工具有较强的服务意识、敬业精神和吃苦耐劳精神。在平时教学中我们要让学生了解到烹饪工作的性质和意义所在，认识到烹饪既是一门技艺，也是一门科学，更是一门艺术，是服务于民生的朝阳产业，他们即将从事的工作光荣而有意义重大。

还可以通过邀请一些行业大师名师现身说教，让学生了解优秀厨师的职业生涯历程，了解认真的工作态度和吃苦耐劳精神是成长为烹饪大师的基本素质；也要让学生了解现代餐饮企业烹饪工作的强度在不断减轻，使学生看到餐饮企业良好的发展趋向。通过多种形式的教育使学生形成巩固的专业思想和良好的职业素质。

深化人才培养模式改革，探索“现代学徒制”运行机制餐饮企业普遍要求招聘的烹饪人才是既懂烹饪“理论”又掌握烹饪“技艺”的技术技能人才，而烹饪技术只有在反复操作中才能提高，烹饪理论也只有在实践中才能得以内化和升华。积极探索并实行“课堂厨房一体、理论技艺并进”人才培养模式，显著提高学生的技能和知识综合运用能力。

扩大与企业合作办学规模，拓宽合作领域，进一步深入开

展校企合作模式，进行校企深度融合。

通过调研，使我们对餐饮企业有了更深的了解，对当前企业的需求也有了多方面的认识，对于在调研过程中，企业提出的需求及意见也反映出了行业的真实现状。这些问题也为我们今后在人才培养、课程改革、教学模式、课程设置等方面提供了必要的依据，使我们能更好地为学生、为社会做出我们的努力。

1.7 汽车维修专业人力资源需求报告

一、汽车维修行业人力资源情况调查

本调研报告是走访了市汽车行业修理协会，同时对学校和广东运霆汽车有限公司进行了调研，深入实训室、教室、车间，与学校领导、专业教师以及企业经理、技术管理人员进行了充分沟通和交流，对国家汽修行业以及市汽修行业的发展状况以及人才的需求状况以及人才规格有了大致的了解。

二、行业发展现状与人才需求现状

（一）社会需要汽车维修方面的高技能人才

最新调查结果表明，在发达国家，汽修企业里高级技工占35%，中级技工占50%，初级技工占15%。而在我国，初级技工却占60%。综上所述，不难看出我国汽车维修企业发展和人员素质已远远满足不了企业发展的需求。由于技术人员供不应求，

企业需要高素质的汽修高技能人才。如此次调查的广东运霆汽车有限公司发展迅速，他们对于高技能的一线技术工人需求相当迫切。

而一辆新车从购入到汽车报废的全部花费中，购车费用只占到 35%左右，而后期维修保养占到 45%左右，并以每年 10%以上的速度递增，汽车维修与汽车营销还有更大的市场份额和发展空间，在一定时期内，汽车运用与维修专业人才仍将属于紧缺人才。

(二) 汽车维修及相关行业人力资源需求分析

现代汽车维修服务于千家万户，面对的是机、电、液一体的高科技集成物，且种类繁多，技术更新快，对从业人员的要求越来越高。

从专业能力分析，要适应汽车维修及相关工作需要，主要应有以下要求：

1、掌握必备专业知识。

其中主要包括：电工电子技术；计算机控制技术；机械基础及汽车运行材料；汽车构造与维修；汽车故障诊断检测；汽车使用性能；汽车维修检测设备；环境保护；相关法律法规；职业道德规范等。

2、具有较强的专业基本技能。

其中主要包括：汽车维修通用基本技术；特定车型维修技术；专业英语与获取信息的能力；组织协调能力；继续学习的

能力等。

3、具有良好的职业态度。

其中主要包括：热爱专业，不断钻研 提高；自觉遵守企业规章制度；自觉遵守职业道德规范；自觉遵守国家相关法律法规；对客户诚实、守信、热情等。

(3) 从业人员现状及发展需求现状。

汽车维修及相关行业突出矛盾是人员素质远远满足不了行业发展需要，由于经过系统学习的汽车维修专业人员供不应求，导致大量未经任何培训的人员进入汽车维修行业。据抽样调查，主要存在下列问题：① 维修工人队伍 a. 高等级技能人才比例偏低。b. 工人文化程度偏低。c. 工人技术水平偏低。d. 接受过系统专业知识学习的人员比例低。由于从业人员总体素质偏低，导致劳动生产率低、管理水平低、服务质量低、事故率高。

随着汽车后市场的不断发展和壮大，汽车营销相关岗位对服务人才的需求量在不断增加。对人才的需求趋势呈现由单一技术型向复合型人才方向发展。汽车维修专业人才的就业对应岗位有：汽车机械维修工、汽车维修电工、汽车钣金维修工、汽车喷漆维修工、汽车检测工、汽车前台接待员（服务顾问）、汽车销售顾问、汽车按揭（保险投保）员、汽车上牌办证员、

汽车整车销售员（销售顾问）、汽车配件销售员、二手车专（销售）员、汽车保险理赔员、质量担保员、导车员、服务专员、汽车车间主管。

三、专业建设建议

（一）建立合理的职业教育体系。

应积极引导汽车维修企业、相关行业协会、职业技术学院共同参与，整合资源，合理分工，组建有利于汽车“后市场”健康发展的职业教育体系，为汽车维修行业的发展提供数量充足、素质过硬的人才支持。

（二）开展“订单式”培养。

应与市场接轨，引导维修企业与中职学校合作，实行“订单式”培养，根据企业需要确定教学计划和教学内容，增强专业教育的针对性，增强毕业生的适应岗位能力。

1. 企业需求为导向，确立培养目标。

组建以企业专业技术人员和经营管理人员为主的专业顾问委员会，随时把握企业需求及变化，在调研用人需求的基础上，调整专业建设方向，加快与企业合作办学，从而提高毕业生的培养质量。通过这次调研得知，汽修专业学生需求量大。

2. 加强校企合作，开展“订单”培养。

开展“订单”培养是增强校企合作的最好体现，也是使职业院校毕业生实现适销对路的最好保障，更是开展专门化定向

培养的最佳形式。

1.8 物业管理行业人力资源需求报告

一、调研目的

为了进一步推进“校企合作”的办学模式开展，了解物业管理行业的工作特点、人才需求的规格、学生能力以及素质的要求，掌握行业发展动向以及人才培养的目标，更好地为区域经济发展服务，对相关企业进行了专项社会调研，针对专业的不同工种、岗位及能力的要求，直接与企业从事生产工作的技术骨干进行沟通，了解物业管理行业的工作特点、人才需求规格和能力素质培养情况，了解人才培养的目标。通过社会调查掌握现阶段物业管理行业特点、发展动向、物业管理专业的人才需求，对学校人才培养方案、教学课程设置、实施性教学计划、教学模式、培养手段等方面做出调整，为江门市经济发展服务。

近年来我国的物业建筑面积呈不断增长之势，并且发展迅速，物业管理行业也正相应地得到前所未有的发展，需要大量的物业管理专业人才。但是现在我国将近百万的物业管理从业者中，受过物业管理专业培训或教育的人只是少数。现今物业管理行业中需要大量高素质的物业管理人才。

随着物业管理的快速发展，高档物业市场的不断扩大，只

有专业背景、知识面广、管理理论基础扎实、沟通协调能力强、熟悉相关法律法规的人才才能适应智能化、网络化、信息化等高质量物业管理服务的要求；而只有立体化的教育才能培养出高素质的、适应市场需求的人才。

二、调研内容

1. 本专业人才市场需求基本情况

通过查阅物业管理行业发展报告、咨询人才市场、通过搜集统计部门数据、网站新闻等渠道，了解江门本地物业管理市场对物业管理技术技能人才总体需求。

2. 行业企业对本专业人才需求情况

通过对相关企业现场调查、实地走访、校企论坛等途径了解企业自身的发展现状、对本专业的人才需求、对人才在知识、能力、素质、技能、学历等多方面的新要求。

三、调研对象与方法

针对不同的调研内容，选择相应的调研对象，分别采用实地调研、问卷调研、网站查阅、文献查阅、咨询调研等方法对江门市的相关企业进行人才需求状况调研并对其岗位和能力进行调研和分析。

四、调查结果及分析

1. 物业管理行业需求旺盛，增长平稳。
2. 中高档企业对物业管理专业技能人才有较大需求。
3. 物业管理人才晋升空间大，薪资福利增长快。

4. 物业管理企业需要技能和素质并重的专业人才。
5. 物业管理企业校企合作意愿强，希望协同办学企业多。

五、调研后的思考

加强课程改革，培养学生职业素养，提升学生职业认同感，物业管理面对的是终端消费者，要求员工具有较强的服务意识、敬业精神和吃苦耐劳精神。在平时教学中我们要让学生了解到烹饪工作的性质和意义所在。是服务于民生的朝阳产业，他们即将从事的工作光荣而有意义重大。

扩大与企业合作办学规模，拓宽合作领域，进一步深入开展校企合作模式，进行校企深度融合。

2. 职教集团校企合作等级评分管理制度

为全面优化江门一职职教集团有效资源，深化产业发展人才资源需求，精确匹配资源，提高学生实习就业质量，特制定本管理制度。

一、江门一职职教集团企业准入、退出及评分体系制度

（一）准入制度

- 1、申请单位填写《江门一职职教集团加盟申请表（企业）》；
- 2、提交企业营业执照复印件+盖章；

3、由职教集团组成调研小组开展企业实地考察后，形成审批意见，确认通过后发放审批申请表给企业备份。

（二）退出制度

1、申请单位填写《江门一职职教集团退出申请表（企业）》；

2、由职教集团组成调研小组形成审批意见，做好集团成员登记表修改后，电话通知申请单位；

3、申请单未逾三年内无开展具体集团合作事项，或由于其他原因退出我市范围内的业务的，由职教集团调研小组确认后，修改集团成员登记表，该单位成员资格自动取消。

（三）评分制度

职教集团调研小组按照《江门一职职教集团企业单位综合评价表（年度）》，每年1月1日-12月31日内考察评分，并于12月15—31日汇总打分，低于60分停止次年的合作，低于50分停止三年内的合作，本评分表只作为集团内部学校使用，数据不予公开。

二、江门一职职教集团企业单位综合评价表（年度）

单位名称：

| 序号 | 指标 | 评价内容 | 评价标准 | 最大分值 | 实际得分 |
|----|------|------|---|------|------|
| 1 | 基础指标 | 营业执照 | 符合行政管理部门执照管理要求，符合的满分，否则不得分。 | 3 | |
| | | 企业年检 | 经工商行政管理部门年检合格，合格的满分，否则不得分。 | 3 | |
| | | 企业荣誉 | 获得国家、省、市（区）或行业相关荣誉，国家级得5分、省级得3分、市（区）及行业得1分。 | 10 | |
| 2 | 管理 | 管理体系 | 获得国家或国际认可的质量、环境、职业健康安全等三项管理证书，每个3分。 | 9 | |

| | | | | | |
|----------|------|---------|--|--------|---|
| | 指标 | 安全生产 | 1. 考核年度内无出现由企业过错引起的安全事故,或出现较轻微的安全事故时能积极有效处理纠纷事件;5分 2. 考核年度内有组织开展学员的专业安全培训。5分 | 10 | |
| | | 劳务权益 | 1. 无投诉(不合理投诉除外);3分 2. 同工同酬,工资发放足额及时;4分 3. 工作休息比例合理。3分 | 10 | |
| | | 生活及工作条件 | 宿舍、饭堂等生活环境;工作环境;周边配套;按同行业客观比较,视情况酌情减分。 | 10 | |
| 3 | 合作指标 | 专业对口 | 岗位、合作内容符合对应专业部专业发展要求的,按程序酌情减分。 | 5 | |
| | | 深度合作 | 1. 外聘企业教师校内授课/讲座;3分 2. 共建实训基地、技能实训;2分 3. 校企合作研发;5分 4. 教师实践;2分 5. 合作办学;5分 6. 订单培养;2分 7. 服务外包;4分 8. 课程研发、教学设计、专业共建;5分 9. 企业赞助;1—5分 10.其他: _____ 按合作项目累计得分。 | 40 | |
| 4 | 减分指标 | 法律纠纷 | 考核年度内与集团合作若出现由企业过错引起的法律或劳务纠纷,视乎情节每一宗减分50—10分(情节严重的立刻停止合作)。 | | |
| | | 安全事故 | 考核年度内与集团合作若出现安全事故,视乎情节每一宗减分50—10分(情节严重的立刻停止合作)。 | | |
| | | | | 评价合计得分 | |
| 考核部门: | | 专业部门: | | | |
| 归档部门: | | | | | |
| | | | | | 时 |
| 间: 年 月 日 | | | | | |

注: 每年1月1日-12月31日内考察评分,并于12月15—31日汇总打分,低于70分停止次年的合作,低于50分停止三年内的合作,本评分表只作为集团内部学校使用,数据不予公开。

3. “6+2”实习模式运作报告

江门一职“6+2”学生岗位实习模式运作报告

培养学生适应社会、锻炼学生综合技能、全面提高学生素质的重要环节。其主要目的在于让学生通过基层一线岗位工作的实践，检验、巩固并加深对专业基础理论和专业知识的理解，提高实际操作能力，掌握专业技能，提高职业道德水平，增强竞争意识、创业意识，转变就业观念，为顺利踏上就业之路打下坚实的基础。近几年，我校通过“6+2”岗位实习模式运作，学校岗位实习工作取得了一定成效。

“6+2”岗位实习模式就是“6”就是学生按照上级和学校有关中职学校学生实习管理的办法需要参加不超过6个月的岗位实习时间，“2”就是学生根据学校教学计划的安排，采用双向选择参加在企业不少于2个月的学习培训时间。“6+2”岗位实习模式的特点是学校和企业共同参与学生管理和技能培训，让学生提前接触岗位并进行实践，从而成长为企业需要的合格专业人才。“6+2”岗位实习模式的具体运作情况如下。

一、成立学生岗位实习领导小组。负责整个岗位实习的领导和管理工作，负责制定岗位实习方案、安排岗位实习时段、指定岗位实习单位的实习办公室负责人，落实对全校岗位实习的领导和管理。学生处、教务处、安全办和校企办公室在岗位实习领导小组的领导下参与整个实习的管理。其中，学生处主要协助组织班主任落实做好学生意外保险的购买以及学生岗位

实习前的思想教育动员工作，教务处主要协助组织专业课老师落实对学生岗位实习期间开展培训的教学及管理，校企办主要负责选定并落实岗位实习单位，建立并制定与学生岗位实习单位联合管理实习学生的制度。学生到达岗位实习单位后，则由该岗位实习单位的指导人员负责学生实习的全面工作，学校的相关处室、专业部、带队老师全程跟进并协助岗位实习单位进行学生的管理及教育。

二、组织实施具体做法。

1、学校安排学生岗位实习前，应取得学生及其法定监护人（或家长）签字的知情同意书。对学生及其法定监护人（或家长）明确不同意学校实习安排的，经学校审批同意后，学生可自行选择符合条件的单位进行岗位实习。

2、根据教育部等八部门联合印发《职业学校学生实习管理规定》由职业学校、实习单位、学生三方签署协议后，学生方可实习。未按规定签订实习协议的学生，不得安排实习。

3、学生与岗位实习单位完成初步签约后，学校在规定的时间内完成岗位实习学生的分配，与相关企业签署实习协议，并制定具体的实习指导教师。

4、学校和企业、学生本人务必在学生出发前购买相应的学生实习责任专用保险，待学生到岗后，按有关规定对学生进行实习培训，签署纸质实习协议并将协议签署情况、购买保险情况统一备案。

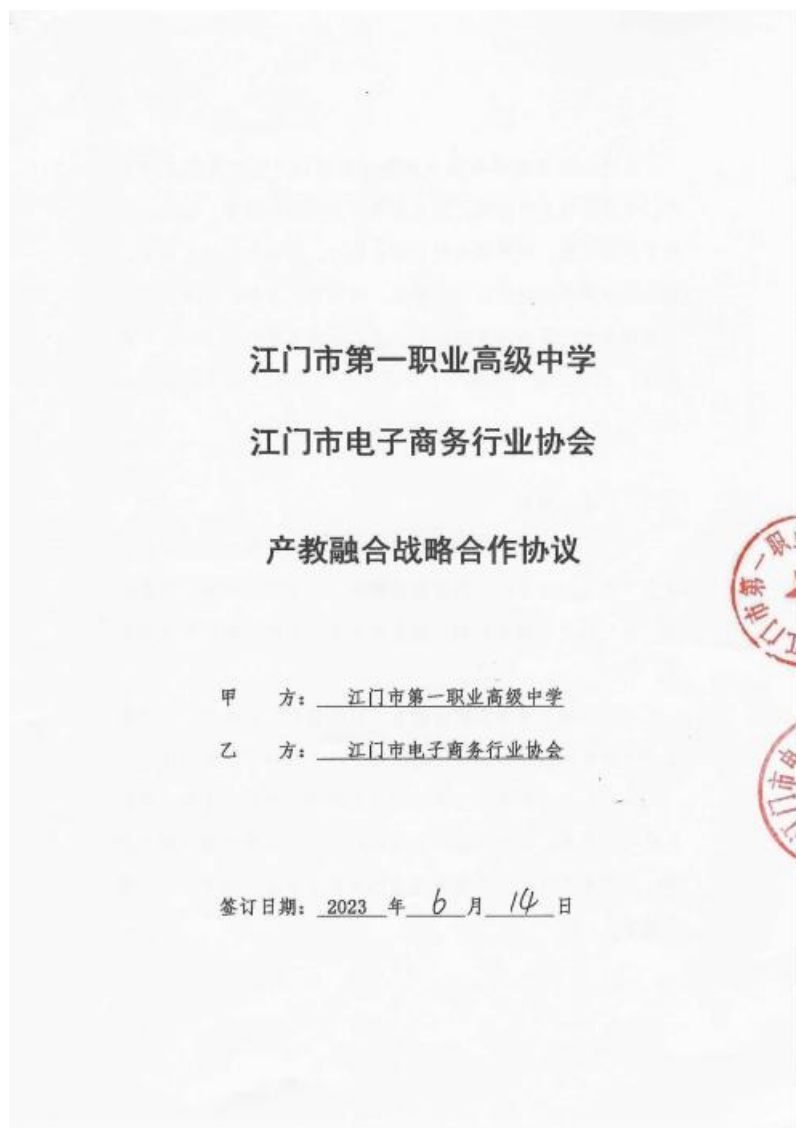
5、学生在实习单位的岗位实习时间一般不超过6个月。

6、根据学校教学计划的安排，采用双向选择学生参加在企业不少于2个月的学习培训时间。学校专业课老师和企业岗位导师组织学生进行上岗前生产安全、岗位要求、沟通能力、职业道德、就业指导等培训。

通过“6+2”学生岗位实习模式运作，岗位实习生与企业双方的满意度都比较高，学生在岗位实习结束后，专业技能水平、职业角色转换以及实习受挫能力等方面的成效比较突出，取得了一定的成绩。

4. 校企人才资源材料

4.1 江门市电子行业协会签订《校企人力资源互融战略合作》协议



为进一步提高产教融合质量以及深化产业发展服务的能力，合理有效利用资源，充分发挥行业协会的优势，优化职业教育资源配置，提高职业教育综合能力，提高人才培养质量，满足社会高素质技能型人才需求，达到资源互补、政策共享、双主体培养及服务侨乡的目的。甲乙双方本着优势互补、真诚互信、互利双赢、长期合作的原则，达成如下战略合作协议。

一、合作原则

(一) 贯彻落实科学发展观，以培养高技能人才为目标，遵循“需求产生合作、供给创造需求、合作带来共赢、共赢促进发展”的产教融合机制，校企双方建立长期、紧密的合作关系。

(二) 确立双方在职业教育、技能培训、标准制定、技能鉴定考核等方面发挥各自优势，建立产教融合行业联合体。

(三) 双方根据企业需求和行业标准，为企业提供所需的技能培训服务，制定专业人才培养目标。双方根据岗位需求情况，在同等条件下，甲方优先为乙方输送学生，乙方优先录用甲方学生。

实践教学工作，参与人才培养方案、专业建设、课程标准的制（修）订及教学评价等教学过程的相关工作。

5. 对乙方行业内的生产技术、经营情况保密。
6. 尊重、遵守乙方行业内企业的相关规章制度。

三、乙方的权利和义务

1. 向行业内的企业宣传甲方，重点宣传甲方的校企合作政策和校企合作成效，引导行业内的企业积极参与、开展与甲方的校企合作工作。

2. 根据甲方需求，组织行业专家加入甲方“江门一职电子商务专业指导委员会”、“江门一职市场营销专业指导委员会”等相关专业指导委员会中，共同根据五邑区域行业发展的需求开展电子商务产教融合专题研讨及人才培养方案研究。

3. 推荐行业内的能工巧匠和业务骨干，担任甲方的兼职教师。

4. 组织行业内的企业专家参与甲方的人才培养方案、专业教学标准、课程标准、教学评价等方面的工作。

5. 利用行业资源，协调、组织安排甲方的学生到行业内的企业进行现场学习、实践学习及跟岗工作。

6. 根据企业需求，推荐适合甲方提供的企业员工培训、技术服务等校企合作服务。

7. 为甲方提供最新的行业标准和规范。

8. 为甲方提供行业内的岗位工作要求和人才需求信息。

四、协议终止及违约责任

1. 本协议自签订之日起有效。一方需要终止合作的，应提前与对方沟通。

2. 合作期间双方共同保守合作项目及对方的技术和商业秘密。

3. 根据具体情况，双方可就未尽事宜另行协商，或签订补充协议和单项协议。

4. 本协议一式四份，双方各存两份。



..... 签署页

甲 方：江门市第一职业高级中学

签约代表：

日 期：

乙 方：江门市电子商务行业协会

签约代表：

日 期：2023.6.14

4.2 能力提升培养方案

江门市第一职业技术学校 企业能力提升培养方案

一、沟通能力

沟通能力是物业服务人员的基本素质，对于与客户、同事和上级的交流至关重要。

通过以下方式提升沟通能力：

1. 培训：定期组织沟通技巧培训，包括语言表达、倾听和反馈技巧。
2. 模拟场景：设置模拟场景，让员工在实际情境中锻炼沟通技巧。
3. 反馈机制：建立沟通反馈机制，让员工了解自己的沟通效果，及时纠正不良习惯。

二、专业技能

物业服务人员需要具备扎实的专业技能，包括但不限于以下方面：

1. 维修保养：掌握物业设施设备的维修保养技能，能够及时处理各类故障。
2. 设备管理：熟悉物业设施设备的运行管理，能够合理调度设备资源。
3. 安全防范：具备安全防范知识，能够制定并执行安全制度，

预防各类事故。

通过以下方式提升专业技能：

1. 培训：定期组织专业技能培训，提高员工的专业水平。
2. 实践操作：提供实践机会，让员工在实践中积累经验，提高动手能力。
3. 技能竞赛：定期举办技能竞赛，激发员工学习提高的积极性。

三、服务意识

物业服务人员应具备强烈的服务意识，始终将客户放在首位，为客户提供优质的服务。通过以下方式提升服务意识：

1. 服务意识培训：定期进行服务意识培训，强化员工的服务意识。
2. 服务质量评估：建立服务质量评估机制，对员工的服务质量进行评估和反馈。
3. 服务态度考核：将服务态度纳入考核标准，激励员工提供更优质的服务。

四、礼仪培训

物业服务人员代表公司形象，需要接受专业的礼仪培训。通过以下方式进行礼仪培训：

1. 仪表规范：培训员工的着装、言谈举止等基本礼仪规范。
2. 接待礼仪：培训员工在接待客户时的礼仪规范，提高公司形象。
3. 服务礼仪：培训员工在提供服务时的礼仪规范，让客户感受

到尊重和关怀。

五、团队建设

团队建设对于提高物业服务团队的凝聚力和协作能力至关重要。通过以下方式加强团队建设：

1. 团队活动：定期组织团队活动，增进员工之间的了解和信任。
2. 团队沟通：建立有效的团队沟通机制，促进信息共享和协作。
3. 团队培训：组织团队培训，提高团队的整体素质和解决问题的能力。

六、突发事件处理

物业服务人员需要具备应对突发事件的能力，保障业主的生命财产安全。通过以下方式提高突发事件处理能力：

1. 应急预案：制定各类突发事件的应急预案，明确应对措施和责任人。
2. 演练培训：定期组织应急演练培训，提高员工的应对能力和反应速度。
3. 紧急联系人：建立紧急联系人制度，确保在突发事件发生时能够及时联系到相关人员。

七、法律法规知识

物业服务人员需要了解并遵守相关法律法规，保障业主和公司的合法权益，通过以下方式加强法律法规知识培训：

1. 法律法规课程：定期组织法律法规课程，让员工了解相关法律法规的内容和要求。

2. 案例分析：分析典型案例，让员工了解法律法规在实际工作中的运用。

1. 定期更新：及时更新法律法规知识，确保员工了解最新的法律法规要求。

通过以上七个方面的培养方案，全面提升物业服务人员的综合素质和服务能力，为业主提供更优质、专业的物业服务。

4.3 能力提升需求书

江门市第一职业技术学校 企业能力提升需求书

一、提升目标

本需求书的主要目的是明确一项能力提升计划的目标，通过对个人能力的评估，制定具体的提升计划，以期在预期时间内实现能力提升，并对其效果进行评估。

二、现有能力评估

在开始制定提升计划之前，我们需要先对自己的现有能力进行客观评估。评估可以通过多种方式进行，例如通过完成相关问卷、自我评价、同事或上级评估等。评估的结果将用于确定进一步提升的空间和具体目标。

三、提升计划

提升计划应详细列出提升目标、实施步骤、时间表和所需的资源。以下是一个示例计划：

1. 提升目标：

提升个人在项目管理、团队协作和沟通技巧方面的能力。

2. 实施步骤：

- 完成相关的项目管理、团队协作和沟通技巧的在线课程和学习资料。
- 参加现场培训课程，加强实践操作和理论知识的结合。
- 制定个人实践计划，在实际工作中应用所学知识。

3. 时间表：预计耗时 3 个月，详细时间表如下：

- 第 1 个月：完成在线课程和学习资料。
- 第 2 个月：参加现场培训课程。
- 第 3 个月：制定个人实践计划并开始实施。

所需资源：学习资料、在线课程、现场培训课程以及相关人员的支持。

四、学习资源

学习资源是实现能力提升的关键因素。以下是一些可能的学习资源：

1. 参考书籍：提供项目管理、团队协作和沟通技巧方面的书籍。
2. 在线课程：提供相关的在线课程和学习资料。
3. 现场培训课程：提供针对个人需求和目标的现场培训课程。

4. 导师指导：提供导师或专业人士的指导，以帮助解决个人在能力提升过程中的问题。

五、预期成果

预期成果是能力提升计划的目标，以下是一些可能的预期成果：

1. 提高个人在项目管理、团队协作和沟通技巧方面的能力和技能。
2. 提高个人在工作中的表现和效率，提高工作质量和满意度，为个人的职业发展和晋升提供有力的支持和帮助。

六、实施时间表

实施时间表是能力提升计划的执行时间表，它应该详细列出每个阶段的具体实施时间和关键节点。以下是一个示例时间表：

1. 第 1 周：完成现有能力评估，确定提升目标和计划。
2. 第 2-4 周：完成在线课程和学习资料。
3. 第 5~6 周：参加现场培训课程。
4. 第 7-8 周：制定个人实践计划，开始实施。
5. 第 9-12 周：持续实施个人实践计划，并定期进行反馈和调整。
6. 第 13 周：进行能力提升效果的评估和总结。

七、评估方法

评估是能力提升计划的重要环节，以下是一些可能的评估方法：

1. 完成相关问卷：在完成在线课程和学习资料后，完成相关问卷以评估学习效果。

2. 进行模拟实践：在现场培训课程中，进行模拟实践操作以评估应用新知识和技能的能力。
3. 进行定期反馈：在个人实践计划实施过程中，定期向上级、同事或导师反馈进展情况，并接受他们的指导和建议。
4. 进行最终评估：在能力提升计划完成后，进行最终的能力评估，以评估提升效果。

八、预算和资源需求

预算和资源需求是能力提升计划的重要保障，以下是一些可能的预算和资源需求：

1. 学习资料费用：预计花费 XX 元购买相关的书籍和在线课程。
2. 在线课程费用：预计花费 XX 元购买相关的在线课程和学习资料。
3. 现场培训课程费用：预计花费 XX 元参加相关的现场培训课程。
4. 导师指导费用：预计花费 XX 元聘请导师进行指导和建议。

4.4 企业人才选拔入库

企业人才选拔入库方案

一、选拔流程

1. 确定选拔目标：根据公司战略发展规划和人力资源需求，确定所需人才的专业方向、技能要求和数量。

2. 制定选拔计划：根据选拔目标，制定详细的选拔计划，包括选拔时间、地点、招聘渠道等。

3. 发布招聘信息：在各大招聘网站、社交媒体平台和校园招聘渠道发布招聘信息，吸引目标人才关注。

4. 接收简历：候选人可通过线上平台或招聘邮箱提交个人简历和其他相关材料。

5. 简历筛选：人力资源部门对所有收到的简历进行筛选，筛选出符合岗位要求的优秀候选人。

6. 面试安排：邀请筛选后的候选人参加面试，面试可采用线上或线下的形式，包括初试、复试等环节。

7. 面试评估：面试结束后，评审团队对候选人的综合表现进行评估，确定入库人选。

8. 入库通知：向入选人才发放入库通知，告知其成功加入公司人才库，并提供相应的福利待遇和职业发展机会。

二、入库标准

1. 岗位职责：候选人需具备与申请岗位相关的知识和技能，能够胜任岗位工作。

2. 任职资格：候选人需满足岗位所需的学历、工作经验、语言能力等基本要求。

3. 工作经验：具备一定的的工作经验，有丰富的项目经理和良

好的工作业绩。

4. 技能水平：掌握一定的专业技能和通用技能，具备在实际工作中解决问题的能力。

5. 综合素质：具备良好的沟通协调、团队合作、创新能力等综合素质。

6. 个人品质：拥有良好的职业道德和团队合作精神，能够在高压环境下保持积极的工作态度。

三、选拔方式

1. 网络招聘：通过各大招聘网站发布招聘信息，吸引目标人才关注并提交简历。

2. 校园招聘：与各大高校合作，举办校园招聘活动，吸引优秀毕业生参加并选拔合适的人才。

3. 猎头推荐：与猎头公司合作，通过猎头推荐的方式获取高质量、高层次的人才。

4. 社会招聘：通过社会渠道发布招聘信息，吸引具备相关工作经验的人才关注并提交简历。

5. 内部推荐：鼓励公司员工推荐优秀人才，以扩大选拔渠道并提高人才质量。

四、评审团队

1. 专家评委：由公司内部各领域的专家组成评审团队，负责评估候选人的专业技能和知识水平。

2. 候选人筛选：人力资源部门负责筛选符合岗位要求的候选

人，减少评审团队的工作量。

3. 面试评审：评审团队负责对应聘者的面试评估，综合评估候选人的能力、素质和潜力。

五、入库后的培养与提升

1. 实习锻炼：为入库人才提供实习机会，通过实践锻炼提高其专业技能和实践能力。

2. 岗位培训：根据公司业务发展和岗位需求，为入库人才提供岗位技能培训，提高其工作能力和职业素养。

3. 职业规划：为入库人才提供职业发展规划和建议，帮助其明确职业发展目标和路径。

4. 晋升机会：根据入库人才的综合素质和业绩表现，提供晋升机会和职业发展空间。

六、人才使用与调配

根据公司业务发展和岗位需求，合理调配入库人才至适宜的岗位，发挥其专业技能和优势。对入库人才进行绩效考核，根据考核结果进行奖励或惩罚，激励人才积极发挥自身能力。在公司内部建立人才流动机制，促进入库人才在不同岗位之间的交流与合作，提高公司整体运营效率。定期对入库人才进行评估，了解其工作表现、发展潜力和满意度，及时调整人才使用和调配策略。

七、入库人才的社会责任

入库人才应遵守公司的规章制度和法律法规，具备良好的职业道德和社会责任意识。入库人才应积极参与社会公益活动，关注社会问题，发挥自身专业优势为社会作出贡献。入库人才应积极参与行业交流和合作，推动行业发展和技术进步，提高公司的社会影响力。入库人才应与公司共同承担社会责任，关注环保、公益和可持续发展等方面的问题，推动企业与社会共同发展。

4.5 物业服务实践能力评价报告

江门市第一职业技术学校 实践能力评价报告

本评价报告在对物业服务实践能力进行全面评价。评价主要从以下八个方面展开：服务态度、沟通能力、专业能力、服务流程、解决问题的能力、团队协作、创新能力和报告撰写能力。

一、服务态度

被评价者在服务态度方面表现出色，始终以客户为中心，对待客户热情、耐心、细致。在与客户沟通时，能够快速理解客户需求，并提供相应的解决方案。被评价者积极主动，善于发现并解决问题，为客户创造了良好的服务体验。

二、沟通能力

被评价者在沟通能力方面表现出色，能够用清晰、准确的语言与客户进行沟通，并能够有效地倾听客户的需求和反馈。在与团队成员沟通时，能够及时交流进展和遇到的问题，并寻求解决方案。被评价者具有较强的沟通技巧，能够妥善处理各种沟通场景。

三、专业能力

被评价者在专业能力方面表现出色，具备扎实的物业管理知识和相关法律法规的认知。在处理物业纠纷、报修等问题时，能够准确判断问题性质，并提供专业的解决方案。被评价者在日常工作中能够熟练运用相关软件，提高工作效率。

四、服务流程

被评价者在服务流程方面表现出色，能够严格按照公司制定服务流程进行操作。在接待客户时，能够准确记录客户需求，并按照标准流程为客户提供服务。被评价者在处理问题时，能够迅速启动相应流程，保证服务及时性。

五、解决问题的能力

被评价者在解决问题方面表现出色，能够快速判断问题性质，并采取有效措施解决。在面对复杂问题时，能够通过深入分析，找出问题根源，并提出合理的解决方案。被评价者具有较强的解决问题的能力，为公司解决了许多棘手的问题。

六、团队协作

被评价者在团队协作方面表现出色，能够与团队成员密切配合，协同完成任务。在团队会议中，能够积极参与讨论，提出建设性意见。被评价者能够主动帮助同事解决问题，营造了良好的团队氛围。

七、创新能力

被评价者在创新能力方面表现出色，能够根据市场需求和客户需求提出创新的解决方案。在面对新兴业务时，能够迅速学习相关知识，并提出切实可行的实施方案。被评价者具有较强的创新能力，为公司拓展了新的业务领域。

八、报告撰写能力

被评价者在报告撰写方面表现出色，能够准确、清晰地撰写各类报告。在撰写报告时，能够严格遵循公司报告规范，保证报告质量。被评价者能够根据实际情况进行报告内容的取舍和组织，使报告更具可读性。

综上所述，被评价者在服务态度、沟通能力、专业能力、服务流程、解决问题的能力、团队协作、创新能力和报告撰写能力等方面表现出色，具有较强的物业服务实践能力。在今后的工作中，希望被评价者继续保持优秀的工作态度和方法，不断提高自身能力，为公司创造更多的价值。

4.6 校企人力资源互融战略合作成果

江门市第一职业技术学校

实践能力评价报告

本评价报告在对物业服务实践能力进行全面评价。评价主要从以下八个方面展开：服务态度、沟通能力、专业能力、服务流程、解决问题的能力、团队协作、创新能力和报告撰写能力。

一、服务态度

被评价者在服务态度方面表现出色，始终以客户为中心，对待客户热情、耐心、细致。在与客户沟通时，能够快速理解客户需求，并提供相应的解决方案。被评价者积极主动，善于发现并解决问题，为客户创造了良好的服务体验。

二、沟通能力

被评价者在沟通能力方面表现出色，能够用清晰、准确的语言与客户进行沟通，并能够有效地倾听客户的需求和反馈。在与团队成员沟通时，能够及时交流进展和遇到的问题，并寻求解决方案。被评价者具有较强的沟通技巧，能够妥善处理各种沟通场景。

三、专业能力

被评价者在专业能力方面表现出色，具备扎实的物业管理知识和相关法律法规的认知。在处理物业纠纷、报修等问题时，能够准确判断问题性质，并提供专业的解决方案。被评价者在日常工作中能够熟练运用相关软件，提高工作效率。

四、服务流程

被评价者在服务流程方面表现出色，能够严格按照公司制定服务流程进行操作。在接待客户时，能够准确记录客户需求，并按照标准流程为客户提供服务。被评价者在处理问题时，能够迅速启动相应流程，保证服务及时性。

五、解决问题的能力

被评价者在解决问题方面表现出色，能够快速判断问题性质，并采取有效措施解决。在面对复杂问题时，能够通过深入分析，找出问题根源，并提出合理的解决方案。被评价者具有较强的解决问题的能力，为公司解决了许多棘手的问题。

六、团队协作

被评价者在团队协作方面表现出色，能够与团队成员密切配合，协同完成任务。在团队会议中，能够积极参与讨论，提出建设性意见。被评价者能够主动帮助同事解决问题，营造了良好的团队氛围。

七、创新能力

被评价者在创新能力方面表现出色，能够根据市场需求和客户需求提出创新的解决方案。在面对新兴业务时，能够迅速学习相关知识，并提出切实可行的实施方案。被评价者具有较强的创新能力，为公司拓展了新的业务领域。

八、报告撰写能力

被评价者在报告撰写方面表现出色，能够准确、清晰地撰写各类报告。在撰写报告时，能够严格遵循公司报告规范，保证报告质量。被评价者能够根据实际情况进行报告内容的取舍和组织，使报告更具可读性。

综上所述，被评价者在服务态度、沟通能力、专业能力、服务流程、解决问题的能力、团队协作、创新能力和报告撰写能力等方面表现出色，具有较强的物业服务实践能力。在今后的工作中，希望被评价者继续保持优秀的工作态度和方法，不断提高自身能力，为公司创造更多的价值。