# 人才需求调研报告(精选9篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-12-03

*报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。人才需求调研报告篇一随着全球经济一体化和经济...*

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**人才需求调研报告篇一**

随着全球经济一体化和经济信息全球化的发展趋势，电子商务方面的人才需求量日益增大，其中主要是企业和社会各单位第一线需要的知识面宽、实践能力强、具有创新精神和创业意识的高素质全面发展的电子商务技术应用型及管理型专门人才急需。这就为技工院校电子商务专业的创建和发展提供了良好的契机。为了深入了解市场，获取社会对电子商务方面人才需求的情况，明确电子商务专业的学生培养目标，我们对电子商务专业人才需求进行了专向调研。现将调研结果总结如下。

1、电子商务平台设计（代表性岗位：网站策划/编辑人员）：主要从事电子商务平台规划、网络编程、电子商务平台安全设计等工作。

3、电子商务平台美术设计（代表性岗位：网站美工人员）：主要从事平台颜色处理、文字处理、图像处理、视频处理等工作。

1、企业网络营销业务（代表性岗位：网络营销人员）：主要是利用网站为企业开拓网上业务、网络品牌管理、客户服务等工作。

2、网上国际贸易（代表性岗位：外贸电子商务人员）：利用网络平台开发国际市场，进行国际贸易。

3、新型网络服务商的`内容服务(代表性岗位：网站运营人员/主管)：频道规划、信息管理、频道推广、客户管理等。

4、电子商务支持系统的推广(代表性岗位：网站推广人员)：负责销售电子商务系统和提供电子商务支持服务、客户管理等。

5、电子商务创业：借助电子商务这个平台，利用虚拟市场提供产品和服务，又可以直接为虚拟市场提供服务。

1、电子商务平台综合管理（代表性岗位：电子商务项目经理）：这类人才要求既对计算机、网络和社会经济都有深刻的认识，而且又具备项目管理能力。

2、企业电子商务综合管理（代表性岗位：电子商务部门经理）：主要从事企业电子商务整体规划、建设、运营和管理等工作。

调查对象

从被调查者的基本信息可以看到样本点主要集中在it企业和商贸企业（分别占53.4%和19.0%），由于这些部门单位的日常工作与电子商务联系较为紧密，同时也兼顾了其他与电子商务密切相关的企业，因此能够基本反映社会对电子商务的主要需求特征。

3、问卷调查题目结果分析

（1）电子商务活动在单位中开展情况

通过调查，目前社会对电子商务在单位工作的开展十分重视。在有效问卷中，有53家单位选择“重视”，3家单位选择“不重视”，2家选择“不清楚”，重视程度达到91、4%。结果如图2。但在这些单位中，目前电子商务岗位上的工作人员质量参差不齐。其中只有29家电子商务在岗人员为专业人才，至少有19家单位电子商务在岗人员为非专业人才。以上数据说明：电子商务虽在社会中受重视程度较高，但社会上电子商务该岗位用人不专，就这点来看，学校培养电子商务专业人才是必要的，而且前景看好。

（2）社会对电子商务专业人才的质量要求

在这次调查中，问卷就社会需要什么样的电子商务专业人才进行着重研究。问卷中，设计者专门设计了学历、知识结构、能力素质三方面的问题，期望从中获取社会对电子商务专业人才具体要求的相关信息。调查结果如表2所示：

从表2中，我们可以看出，社会对电子商务专业人员在学历方面要求不高，要求学历在本科和本科以上的占55.1%，在大专包括高职的占27.6%，中专的占17.2%。所以，就学历对就业前景的影响这方面来说，高职院校培养电子商务专业人才与本科院校相比不存在优劣之分，这也说明在高职院校内开设电子商务专业是可行的。其次，社会对电子商务专业人员的知识结构要求上注重于技术与商务并重（72.4%）在能力素质方面用人单位普遍喜欢综合素质良好的工作人员（60.3%），但在专业素质与工作态度上，更侧重于工作人员的专业素质（29.3%比19.0%）。本次调查还就单位怎样使用刚毕业的电子商务专业学生做了研究，调查结果表明：单位对这类毕业生安排方面侧重于系统维修（32.8%）、网络营销（27.6%）、信息管理（19.0%）、经营管理（19.0%）这四方面，如应用开发类，几乎没有单位考虑采用高职院校毕业的电子商务专业学生，以上数据为学校开设电子商务专业后培养何种类型的人才指明了方向。

3）单位毕业生实习欢迎程度及单位引进电子商务专业人才力度调查结果如表3所示：

从表3中我们可以看出，就引进人才方面，持肯定态度与谨慎态度的不分上下，各占51.7%与46.6%，这充分说明社会开始或已经认识到电子商务对单位发展的重要作用，这也为我校电子商务专业学生在实训、实习及就业各个方面都产生了积极作用。

**人才需求调研报告篇二**

在20xx年调研的基础上，为了更好的提高人才培养质量，进行专业建设，使本专业培养目标更加贴近生产实际，我们进行了调研活动，了解社会、行业以及企业对药物制剂技术专业人才知识、能力、素质的要求的变化趋势，及时掌握市场需求信息,调整专业课程设置,专业培养目标,使本专业能更好的适应社会和市场的需求,培养出具有专业技能的应用性技术人才。

调研对象：调研的对象为20xx年毕业的药物制剂技术专业往届毕业生用人单位的领导、人事管理部门和生产技术人员，以及往届毕业生。

调研的方式:有电话访谈，走访企业，并与相关企业管理和技术人员座谈，毕业生跟踪调查、座谈会、文献检索、网站查阅等。

制药产业是保证人民身体健康的主要产业。随着制药产业的飞速发展，对各种层次专业人才的需求不断增加，需要大量的生产、管理、销售、服务一线应用性技术人才。“人才是最高贵的资源”，作为高职高专院校，必须了解市场、适应市场、依托市场和开发市场，才能培养出适应和满足产业发展的客观要求的人才。

1、人才需求及层次结构要求

通过对专业调研表、专业人才需求表的分析，发现目前制药行业最紧缺的人才主要有三种：1）复合型人才，即既懂技术又懂管理，能合理组织安排产品的生产，又能对车间或班组实施有效的管理。2）具有创新意识的高级技术人才。3）各技术等级的技术工人尤其是高级技术工人。

专业人才层次结构要求为：21%的企业需要本科及以上的人才，75%的企业需要高职高专及以上的人才，1.8%的企业只需要中职的毕业生,2.2%的企业目前暂无打算。

2、对职业岗位的需求

与改造、医院药剂科，除此以外，还有少部分的学生选择了产品营销等方向，但都与药物制剂专业有着或多或少的关系。

3、对职业岗位的能力需求

通过对专业调研表、专业人才需求表的分析，发现用人单位对本专业毕业生知识、技能和素质的要求具体如下：1）基本应用能力：即让学生掌握计算机应用、英语阅读等基本能力，取得计算机一级证书、英语a(b)证书或更高四级证书、更重要是计算机、英语的表达运用能力。2）专业核心能力：在掌握基本应用能力的基础上，强化学生的基本工艺流程的操作、质量控制及现代技术应用能力，取得中药制剂员中级工证书或中药检验员证书等相关职业技能等级资格。3）专业外拓能力：结合我院人才培养模式，应加强学生的班组管理、组织协调与创新能力的培养；为部分学生在今后工作中走向管理岗位做好准备。另外，针对调研过程中发现的学生流动性大的问题，也应该注重学生的思想道德素质和职业道德素质的教育。为长三角地区的企业培养出更多的脚踏实地、能说、能写、能讲、能协调、能钻研、能做人的技术型和实用型人才。

调查表中企业有关技术管理人员对本专业的建设提出了一些具体的建议和意见：

1、以真实项目为导向，“教、学、做”一体化的教学模式。培养学生的专业综合素质能力。

3、以典型产品为切入点，以加工过程为主线，培养学生职业技术能力，能更快、更好的适应实际工厂岗位。

3、以“技能分项培养，综合能力集成”的人才培养，在掌握专业技能的基础上，重点突出培养学生的职业道德素质能力。

此次调研发现主要集中在职业知识、技能，素养这三个方面，这些问题已成为影响毕业生向高层次发展和接受继续教育的最大障碍。必将决定着本专业未来的发展前途，应在以下几个方面采取措施，以提高教学质量，加快专业的建设和发展，培养高素质的应用性人才。

1、以工作过程为主线，以就业能力为导向，构建课程体系，不断地使培养人才

与社会需求相结合,积极推进素质教育,提高本专业毕业生的各方面能力,为推动制造业发展做贡献。

2、适应生产实际对技能的要求，紧贴岗位开发工学结合核心课程，根据岗位技能与素质的要求，根据工作过程，以任务为驱动、项目为导向、产品为载体，将工作过程所需要的技术与知识、职业技能与职业资格、行业标准与职业素质融于一体，构建工学结合核心课程。

3、注重学生职业素质道德的培养，开发虚拟工厂、虚拟车间、虚拟工艺和虚拟实验，增强理论教学效果。营造职业教学氛围，体现环境育人目标。培养学生的职业道德素质。

**人才需求调研报告篇三**

调研目的：为了更好地提高人才培养质量、优化专业建设，使本专业培养目标更加贴近社会生产实际，我系进行了酒店及与酒店相关行业的人才需求调研活动。提供调研，可以及时地了解社会、行业以及企业对酒店管理专业人才知识、能力和素质的要求的变化趋势，进而掌握市场需求信息，并以此为据调整酒店管理专业的课程设置、专业人才培养目标和模式，优化专业建设方案，使本专业能更好的适应社会和市场的需求，培养出具有德智体美等方面全面发展的高素质技能型专门人才。

调研对象：酒店行业、与酒店相关行业、酒店管理专业毕业生、各类招聘会。

调研的方式: 面对不同的调研对象，采用不同的调研方式，具体有：访谈、座谈、走访、问卷、实地观察、文献检索、网站查阅等。

（一）企业调研：主要通过访谈、座谈、问卷等方式进行，结果整理分析如下：

1.经调查，酒店企业对前厅服务员、客房服务员、餐饮服务员、康乐服务员及其他岗位服务员的需求量汇总如下（图2.1.1）：

图2.1.1 酒店企业酒店人才的需求量

由上图可得出以下结果：

（1）酒店企业目前对客房服务员、餐饮服务员、康乐服务员的需求量相对前厅服务员和其他人员来说较大。这是因为酒店企业的客房、餐饮及康乐这些部门的业务量大且繁重，需要大量的人力。

（2）在需求量较大的客房服务员、餐饮服务员和康乐服务员中，餐饮和客房的需求基本相同，康乐较少。出现这种状况的原因有两种：一者，酒店的营业和利润重心通常在客房及餐饮，康乐相对较少，而且享受康乐服务的宾客也较少；二者，虽然客房、餐饮和康乐在社会上都有大量单体营业情况，但相较而言，康乐的容量与数量之比较大。

（3）前厅服务员的需求量较少，这是因为前厅服务员作为酒店的门脸员工，酒店对其流动性和职位空缺时刻有严格地控制，所以若不是酒店有大的的业务调整或扩张，通常时间上其需求是饱和的。

些岗位通常和酒店服务专业相关性不大。

综合以上可知，酒店企业的人才需求主要集中在前厅、客房、餐饮与康乐，其中又以客房、餐饮、康乐为多。这些岗位和酒店服务与管理的相关性都很大。

2.调查结果发现用人单位对以上各项岗位的具体任务、职业素质和能力要求（共有的）如下（表2.1.1）：

表2.1.1 岗位任务、素质和能力调查汇总表

由上表可以看出，酒店企业对每种岗位服务员的职业要求都作了详细的描述，并且其中对素质要求都提到语言能力、品质、服务意识、职业道德和岗位技能等，可以分析出目前酒店专业人才应具有：

（1）基本技能：计算机应用、英语听说读能力等。

（2）专业技能：在掌握基本应用能力的基础上，学生能熟练掌握酒店各项对客服务技能的，常参照毕业生所取得的相关职业技能等级资格。

（3）专业拓展能力：学生的综合素质能力，尤其是管理能力、酒店专业外但相关的知识（如旅游）能力。

（4）具有良好的酒店服务意识与职业道德。针对调研过程中发现的学生流动性大的问题，更应该重视培养脚踏实地、能说、能写、能讲、能协调、能做人的具有较高职业道德的技术型和实用型人才。

（二）毕业生调研：主要通过访谈和问卷的方式对本专业毕业生就课程设置、实习实训、就业定位、专业建设和发展四方面进行调研。经分析整理结果如下：

1.毕业生对酒店管理专业的课程设置的意见：

（1）课程设置尽量全面，应该由更专业的教师讲授；

（3）课程内容应丰富化，课程安排应更均衡，课程讲授应注重实践性；

（4）希望丰富和加强客房和餐饮的实训课程、计算机课程；

（5）财务和营销开设的意义对实际人才需求而言较小。

2.毕业生对酒店管理专业的实习实训的意见：

（1）在选定实习单位时希望再多照顾一下学生将来的人生规划，做出更人性化的计划；

（2）实习实训时老师可从旁指导或参与其中，多听听学生的意见；

（3）实训内容应丰富化，最好能够轮岗；

（4）希望有更多的实习选择，如国际大型连锁酒店、度假村、豪华游轮等。

3.毕业生对酒店管理专业的就业定位的意见：

（2）中国发达及各大一线城市有利于酒店服务人员的发展。

4.毕业生对酒店管理专业的建设和发展的意见：

（1）多开始外语类课程，专业课程的实践性还得加强；

（2）提升院系的教学管理，让学生学到更多更专业的知识才。

（三）招聘会调研：这项调研主要采用的是观察法。

经过走访多个招聘会现场，通过观察，发现招聘会中与本专业相关的岗位招聘席位所占比例较其他专业大，说明目前酒店店管理专业人才的需求量仍然很大。在此类招聘中，对需求人才的学历、职业资格等的要求呈现出一定的特点：

1.学历要求：如图2.3.1，招聘单位所需人才中，研究生占6%，中职16%，而本科或高职高专高达77%，其余的1%没有特殊要求。由此可明显地知道，目前酒店管理专业本科或高职高专学历的毕业生是酒店行业绝对的人才需求大军。故此可知本专业的就业前景良好。

2.职业资格的要求：各岗位都针对岗位的差别分别提出相应的职业资格证。如前厅服务员要求具有应聘者国家高级前厅服务员资格证，客房部服务员要求求职者具有国家高级客房服务员资格证书，餐饮部服务员要求求职者具有国家高级餐饮服务员资格证书等。

图2.3.1 招聘会中人才结构图

3.其他要求：此方面提到较多的是良好的身体素质、正确的服务意识、高尚的职业道德，以及吃苦耐劳精神。

**人才需求调研报告篇四**

在20xx年调研的基础上，为了更好的提高人才培养质量，进行专业建设，使本专业培养目标更加贴近生产实际，我们进行了调研活动，了解社会、行业以及企业对药物制剂技术专业人才知识、能力、素质的要求的变化趋势，及时掌握市场需求信息,调整专业课程设置,专业培养目标,使本专业能更好的适应社会和市场的需求,培养出具有专业技能的应用性技术人才。

调研目的：近年来制药行业发展迅速，为了更好的使本专业的人才培养方案适应地区经济建设和社会发展的需要，提高人才培养质量，优化专业建设方案。

调研对象：药物制剂技术专业往届毕业生用人单位领导、人事管理部门、生产技术人员，以及往届毕业生。

调研的方式: 有电话访谈，走访企业，并与相关企业管理和技术人员座谈，毕业生跟踪调查、座谈会、文献检索、网站查阅等。

制药行业是关乎全国人民健康的支柱产业。药物制剂专业培养具备药学、药剂学和药物制剂工程等方面的基本理论知识和基本实验技能，能在药物制剂和与制剂技术相关联的领域从事研究、开发、工艺设计、生产技术改进和质量控制等方面工作的高级科学技术人才。随着制药产业的飞速发展，对各种层次专业人才的需求不断增加，急需大量的研发、生产、管理、销售、服务一线应用性技术人才。“人才是最高贵的资源”，作为高职高专院校，必须了解市场、适应市场、依托市场和开发市场，才能培养出适应和满足产业发展的客观要求的人才。

3）各技术等级的技术工人尤其是高级技术工人。

专业人才层次结构要求为：20%的企业需要本科及以上的人才，76.2%的企业需要高职高专及以上的人才，2%的企业只需要中职的毕业生,1.8%的企业目前暂无打算。

通过对专业调研表、专业人才需求表的分析，发现学生就业的范围比较广， 但主要集中在以下几个方向：药厂生产操作、质量管理与控制、研发、工艺设计与改造、医院药剂科，除此以外，还有少部分的学生选择了产品营销等方向，但都与药剂有着或多或少的关系。

调查结果发现用人单位对本专业毕业生知识、技能和素质的要求具体如下：

1）基本应用能力：掌握计算机应用、英语阅读等基本能力，取得计算机一级证书、英语a(b)证书或更高四级证书。2）专业核心能力：在掌握基本应用能力的基础上，强化学生的基本工艺流程的操作、质量控制及现代技术应用能力，取得中药制剂员中级工证书或中药检验员证书等相关职业技能等级资格。3）专业外拓能力：学生的综合素质能力，尤其是管理能力和本专业外的知识能力。4）学生的思想道德素质和职业道德素质。针对调研过程中发现的学生流动性大的问题，更应该重视培养脚踏实地、能说、能写、能讲、能协调、能钻研、能做人的技术型和实用型人才。

调查表中企业有关技术管理人员对本专业的建设提出了一些具体的建议和意见：

1、加强实践环节的教学，通过职业技能鉴定的培训和考核提高学生的动手能力。

2、加强课程建设和教学改革，加快知识的更新，一方面对开设的专业课程进行内容的调整，增加对专业相关案例的剖析和点评，使学生及时了解实际工作情况，为今后走向社会打下坚实的基础。

3、在专业知识、能力、素质培养方面，建议本专业加强学生职业能力的培养，特别要加强制剂员的实际动手能力，加强药物组方、加工性能等方面知识，适应制药行业的发展和区域经济的发展。

续教育的最大障碍。它也必将决定着本专业未来的发展前途，应在以下几个方面采取措施，以提高教学质量，加快专业的建设和发展，培养高素质的应用性人才。

1、重点在职业道德素质上下功夫，对学生跳槽问题频繁挖掘原因，找出问题的所在。对调查发现的问题提出具体的解决措施。

2、继续推进培养人才与社会需求相结合,积极推进素质教育,提高本专业毕业生的各方面能力,为推动制造业发展做出贡献。

3、根据市场的需求变化,及时调整课程结构,进行课程体系和内容改革：

（1）专业基础课程应有机整合，突出项目导入的思想。

（2）专业课程与实践性教学环节有机互动，做到相辅相成。

（3）在专业课程的学习中，不断加强职业能力的培养和训练。

**人才需求调研报告篇五**

本次调研工作是湖南省教育厅组织的。全省中职教师的一次对机电专业人才需求调研。参加本次调研工作的主要负责人员是湖南工业职业技术学院的贺力克教授、李得尧教授，等专家。参加本次调研工作的还有是来自全省中职学校的32位老师。本次调研工作分两天。7月14日，我们到远大中央空调有限公司调研。远大中央空调有限公司是生产非电空调及空气品质检测功能、可持续建筑等产品的公司。7月15日，我们到中联重科有限公司调研。中联重科有限公司是生产重工业的公司。

一、调研目的与对象

(一)调研目的

中职教育是坚持以就业为导向，以能力为本位，以服务为宗旨的大众教育。为彰显职业教育的特点，通过本次调研收集和分析机电一体化专业类专业学生的社会人才需求状况信息，了解社会、行业以及企业对机电一体化专业类专业人才知识、技能、素质要求的变化和趋势，为自己所在院机电一体化专业的专业设置、招生规模、学生就业指导提供信息，为专业人才培养目标定位、教学计划和课程标准的修订、教学的改革提供依据和帮助，提高我院机电一体化专业人才培养质量及毕业生的就业质量。

1、了解行业现状及发展趋势

2、确定就业岗位(群)，了解岗位职责和岗位从业人员结构

4、明确专业定位

(二)调研时间、地点、对象

调研时间调研地点调研对象

7月14日远大中央空调公司人力资源部总监

7月14日远大中央空调公司可持续建筑厂长

7月14日远大中央空调公司远大工程院院长

7月14日远大中央空调公司对一线员工

7月15日中联重科有限公司人力资源部总监

7月15日中联重科有限公司电气工程师

7月15日中联重科有限公司对一线员工

二、调研方法与内容

(一)调研方法

以具有代表性的企业作为调研单位。调研的主要方式是：通过现场交流、问卷调查及座谈等形式，了解企业的现状、机电岗位的人才结构及需求情况;企业对中职学生的总体评价;企业对学校教育教学的建议等。

7月14日，我们到远大中央空调有限公司调研。对人力资源部杨迎霞总监、可持续建筑厂肖长庚厂长、远大工程院余立军院长采取座谈形式调研，对一线员工采取表格形式调研。

7月15日，我们到中联重科有限公司调研。对人力资源部总监、一线员工都采取座谈形式调研。

(二)调研内容

本次调研了工厂对高管人员、基本技术人员，对一线员工的基本

素质要求，基本技能要求。

三、机电专业人才需求调查分析

1、企业对不同层次人的需求分析

企业对高质量产品的追求，使得越来越多的企业更关注员工的质量，就生产这一企业基础而重要的过程而言，现场加工、检测、在线管理、在线维护等人员的质量决定了生产的质量。在与企业人力资源主管的沟通过程中，我们强烈感受到，企业人才的需求是多层次的。稳定而熟练的操作工是完成生产任务的基本保障，而要使产品在生产过程中具有高质量，设备维护人员又是重要的一方面，具有更熟练的操作技能或更宽的知识面或有复合技能的人更会受到企业的欢迎。

如某企业主要设备为自动化生产线，这些设备由企业根据其自身的用途自已研发，所以在产品生产过程中，生产线的维护人员不仅要对现有设备进行维护和维修，还要进行设备改造，以适应新产品的生产需求。这些维护人员就必需具备机电的相关知识和能力。在这些场合，复合型的技能人才企业更需要。

2、企业对员工社会能力需求的分析

今年，我们更明显地感到：很多机电企业用人时，一方面考察其专业教育的背景，但更关注人的社会能力和非智力素质，善于与别人交流、正确的价值观、敬业精神、吃苦精神、纪律性、责任心、工作态度。而那些或外表(发型、服饰)时尚、或衣冠不整、或表情生硬的人在面试时往往不受机电企业的欢迎。

主要为机电维修和装配类岗位。在这类岗位中，机械维修和电气维修技术含量较高，要求维修人员在认识机械设备、电气设备、机电设备结构和原理的基础上，有较长时间的经验积累。目前在大多数企业，机械维修和电气维修一般都有较明确的分工，中职毕业生在这类岗位上开始时只能做一些辅助性工作。相对而言，装配类岗位中职毕业生更轻易上手，但待遇也较低。

3、机电岗位从业人员基本情况

调查组对上述机电类岗位从业人员的年龄、学历、技术等级及工资收入进行了调研。

(1)年龄结构

(2)学历结构

机电维修和装配类岗位从业人员学历结构如表3所示。初中毕业的人员一般只能从事简单机械的拆装;高中或中职毕业的人员除从事技术含量较低的流水线装配工作以外，中职毕业生经过较长时间的经验积累，也可从事机械维修和电气维修工作，大专或高职以上毕业的人员经过实践经验的积累，则可以担任机械维修和电气维修技术员的工作。

(3)技能等级对应的人数比例及年收入

机电维修和装配类岗位从业人员一般都持有钳工、机修钳工、装配钳工、维修电工等国家职业资格证书及相关的上岗证。初级、中级、高级、技师和高级技师五个等级对应的人数比例如表4所示。机械维修和电气维修技术员一般为大专或本科以上机械制造、机电一体化、自动控制等专业毕业，经实践具备了高级以上技能水平的人员。

从表4可见，岗位同等级技能水平从业人员的收入水平有较大波动，主要是因为不同企业的经营状况有较大差别。同时从整体上看，各类人员的收入水平并不高，尤其是高级以上技能人才的收入水平偏低。这也是造成目前高技能人才紧缺的根本原因。

4、机电专业人才招聘渠道分析

机电专业对应岗位的招聘渠道主要有：人才市场、招收相关学校应届毕业生、熟人推荐、网络、人才中介公司等。

对中职生来说，企业在招聘时一般通过面试，查阅学生的学业成绩及评价、所持的技能证书及具备的技能，有的还进行测试或考察试用，最后决定正式录用那些会做人、能干事的学生。

5、企业对中职毕业生的评价

企业对中职毕业生的评价如下：(1)知识水平方面。满足占25%，比较满意占38%，尚可占29%，不满意占8%。(2)技能水平方面。满意占5%，比较满意占33%，尚可占42%，不满意占20%。(3)工作态度方面。满意占8%，比较满意占29%，尚可占51%，不满意占12%。

6、企业对中职机电专业教育教学的建议

据调查，企业对中职校机电专业教育教学的建议归纳起来主要有以下几点：

(1)加强培养目标定位的针对性，根据企业岗位职业能力的要求设置课程和确定教学内容。

(2)在专业知识方面，应加强机械制图、金属切削原理与刀具、设备结构、机械传动、公差配合与测量、加工工艺、工装夹具等知识的教学，提高有效性。

(3)在专业技能方面，应加强机床操作、常见故障识别诊断和排除、刀具刃磨、零件精度测量、机械设备拆装、安装调试和维修等方面的练习。

(4)在工作态度方面主要有：树立准确的就业观;良好的职业道德素质和行为规范，爱岗敬业;工作踏实，吃苦耐劳;不同企业的文化差异性教育等。

四、中职机电专业教学情况及存在的主要问题

(1)课程设置及教材使用

目前课程设置一般为：机械制图、机械基础、机械制造技术基础、金属工艺学、电工基础、电子技术基础、电气控制技术基础、cad/cam、plc、极限配合与技术测量、金属切削机床、机械制造工艺、钳工工艺学、电力拖动、安全用电、工厂供电、维修电工、钳工技术训练、电工技术训练等。

原有的课程体系及教材已经不能适应目前中职机电专业目标定位和教学需求，主观原因是作为学校层面也没有能力对课程体系进行科学系统的研究，只能凭各个侧面的经验进行选择和取舍。

(2)实训条件

近几年，我校加强了实训基地建设，改善实训条件，添置了各种类型的金属切削机床和其它实训设备。实训条件的改善为培养学生的实践技能提供了必要的保证。目前本专业开设实训项目分别有：钳工实训、电工实训、电子实训等。

(3)学生考证

本专业学生毕业时考取相应工种中级职业资格证书

五、机电专业改革建议

1、机电专业培养目标调整建议

从上述调研分析可见，在我国大力发展装备制造业的背景下，对机电维修和装配类岗位技能型人才需求旺盛。无论从学生基础特点出发，还是从目前我校的办学条件出发，该类岗位的技能型人才都是中职机电专业合适的培养目标。所以，本专业的培养目标应定位于主要培养从事机电维修与装配及相关岗位工作，具有职业生涯发展基础的中等应用型技能人才。

2、机电专业课程设置建议

课程设置既要以就业为导向，建立以任务为引领，以模块化项目教学为主的新型课程体系，又要结合学校的教学条件，强调可操作性。

3、机电专业教学改革建议

(1)按照本专业培养目标制定教学计划及主要课程内容。

(2)专业教学贯彻任务引领的教学思想，采用项目教学法。根据课程内容，选择典型项目作为教学课题，创设“生产情景”，实施理论与实践一体化教学，提高学生学习爱好，挖掘学生的潜能，以利于学生的专业知识与职业能力的综合培养。

(3)实行学历教育与职业资格证书培训相结合，加强学历教育与职业资格证书的沟通，使学生在取得学历证书的同时获得相应的职业资格证书。在学历教育的课程结构、教学内容和教学进度安排等方面，都要为学生获得职业资格证书提供支持，学生在获得的职业资格证书的同时，也获得相应的学分。在学历教育考核中，要建立对学生综合能力进行科学和持续性评估的机制，让用人单位、学生和学生家长共同参与学习评价。要将终结性评估与形成性评估结合起来，注意学生综合职业能力的发展。

(4)加强专业师资队伍建设，适应新的教学模式的要求。学校应建立专业教师定期到企业实践的机制，以不断更新教师的专业知识和技能，提高实践能力。在教学活动中，教师要适应新的教学模式的要求，努力成为学习过程的策划者、组织者和咨询者。

**人才需求调研报告篇六**

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；还访问了51job和job168等人力资源网站。现就调研情况总结如下。

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。

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”，学生们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。

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。

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。

3、专业实训条件以及软件教学资源不足

目前，大多数职业院校是改革开放近20年来，依靠政府教育经费建立发展起来的。虽然已普遍建立计算机房，但由于种种原因，上网条件、微机组装以及局域网组网实验室等还难于满足要求，也没有实训基地，整体表现出实践教学设施条件不足，特别表现在软件教学资源不足，现有硬件条件难以发挥应有作用。

4、对学生就业指导和服务不够

职业教育的主要任务是就业前的职业准备教育，所以衡量职业教育水平的标准，应该是培养的学生能否满足职业岗位需要的能力。许多职业院校普遍存在重招生、轻就业的现象，对劳动力市场的实际需要缺乏研究，对岗位实际技能的要求把握不够，对就业信息掌握不足，对毕业生缺乏有效的就业指导和服务，一些院校计算机专业领域的毕业生就业存在困难。

社科系

**人才需求调研报告篇七**

(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，即使是大学生人数激增，毕业生就业困难的今天，会计类专业的就业形势也明显的比其他专业的要好，在各地的招聘职位需求排行榜上，财经类专业一直处于领先，根据调查结果显示，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。随着我国大专院校会计专业人才培养人数的不断增多和企事业单位对会计人员学历要求逐步提高，整个社会对中职校会计专业毕业生的需求量和提供的会计岗位开始变化。与此同时，中职学生的生源质量也在逐步下降，中职生对原有会计专业课程设置和要求越来越不适应，很多学校会计专业教学标准和课程标准还束缚在上世纪90年代的框架体系中。本次重要任务之一，就是要调研厦门对中职会计专业人才的需求情况、会计专业设置情况及人才培养情况，在此基础上开发出厦门市中等职业学校会计专业教学标准(包括课程标准)，据此培养符合社会实际需要和学生实际能力状况的会计专业人才。

（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为20xx、20xx届30名学生所在的企业。

（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。

企业在招聘财会人员时学历不再是唯一的准绳，公司更为看重应聘者的工作经验。

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。

有关专家说，目前会计行业处于低端人才不缺，高级人才告急的阶段。出纳、普通会计员并没有出现供不应求的状况，而要找一个有过硬的专业背景，手中拿着国际认可的会计职业资格证书，并在相关行业中“滚打”过几年的人才却是件极不容易的事。

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、职业规化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。

准确定位，工作几年后自己不就是人才市中最具竞争力的群体了，毕竟发展需要一个过程。

（一）人才需求量分析

据中国财会网显示，财会人才的市场需求量仅次于营销人才的需求，屈居第二位。而中国新闻网公布的国家工商总局最新发布的一项统计表明，截止20xx年上半年，全国私营企业已达到300万户，同比增长20%，增加近35万户。按此增长速度分析，全国私营企业每年至少增加了30万户，按每个企业配置1-2名会计人员计算，会计行业每年需要增加40多万会计从业人员。由此可见，财务人才的就业前景较为乐观。

（二）学历需求情况

本次针对企业的学历需求调查结果显示，用人单位在人才的使用上逐步趋于理智，用人浪费的现象得到了很大的改善。中小企业对大专人才的需求成为了这类企业人才需求的主体，从回收的有效调查表来看，达到了25家，占调查中小企业总数的58%。

（三）岗位需求情况

企业对财务会计专业人才的岗位需求是我们确定专业方向的重要依据。调查资料显示，企业特别是中小型企业提供的财务会计专业岗位主要是会计核算、财务分析、财务管理三类岗位，它们所占比例分别为：38%、20%、42%。

（四）企业对财务会计专业人才业务素质、能力要求情况

业务素质：

财会人才是做好会计工作的关键，要成为高素质的会计人才，业务素质的不断深化尤显重要。

（1）牢固的财务基础知识和专业知识

企业普遍认为财务人员要有牢固的财务基础知识和专业知识，并能理论联系实际，从实践中摸索，从实践中不断提高，要熟悉企业的具体实际，了解财务管理的规章制度和企业有关规定，并从严要求自己，做到记账、算账、报账手续完备，内容真实，账目清楚，这是最基本的财务工作基础，也是最重要的，是做好财务工作的关键。

（2）广泛的知识面

企业认为光有财务、会计专业知识已经远远不够了，只有涉及广泛才可能从账本里解放出来，成为企业所需要的人才。一名合格的会计人员，对于财务会计工作相关的知识，技能和相关的学科如经济学、税收、营销、管理、法律等也应相当熟悉。调查中企业一致认为“如果一个人只懂会计，他实际上不懂会计”，会计人员应是综合性的人才，他需要掌握会计信息系统的特性，及时地吸收反馈。

（3）掌握会计电算化，不断提高英语水平

计算机现已广泛地运用到财务系统的账务处理等方面，它将使广大会计人员从单调、繁杂的记、算、报账等工作中解脱出来，提高了经济效率，从而使会计人员腾出更多的时间开展分析预算、统筹等工作，同时，也避免了许多差错，其优越性不言而喻。因此，财务人员必须具备掌握计算机应用这一能力。

其次，企业认为财会人才掌握外语知识是我国财会工作与国际财会制度接轨的基础性条件，它可以帮助我国不断吸收国外先进管理经验，探讨一些可行性方法，尽早参与国际经济事务。

能力要求：

1、较强的实践能力

财务人员经过实践检验，动手能力差不行。当前，我们财务人员越来越感到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。

2、更新知识的能力

现代社会的特点之一便在于知识更新换代的速度快，会计工作，与计划经济条件下完全不同，会计的服务对象，核算原则，会计信息内涵都发生了很大的变化。要适应这一特点，财务会计人员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。

3、较强的社会活动能力

衡协调能力，这种能力直接关系到其工作成果的好坏，直接影响到其生存发展的机会和可能。

通过调研，让我们了解到在今后的教学过程中专业会计应该注重产学研结合。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、行业和企业的智力资源和物质资源，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到专业人才培养工作中，进一步加快师资队伍、实践基地建设，实现学校与社会的结合，师生与劳动者的结合，教学和生产实际的结合，构建适应经济社会发展需要的、符合学校实际的、灵活多样的人才培养模式和途径。

执笔人：xxxx

20xx年11月

**人才需求调研报告篇八**

视觉艺术与人的视觉感官密切关联，其范畴十分广泛，凡看得见、摸得着的艺术，如传统的国画、油画、雕塑、版画，以及现代动漫画、摄影、影视、环境等艺术门类，皆为视觉艺术。数字视觉艺术其实就是这些艺术门类的“数字化”，虽然这种基于“数字技术”之上的视觉艺术目前还属于新兴的艺术，但在今天的艺术应用领域却起着很重要的作用。如在环境艺术中，数字技术使得设计师在环境规划方面如鱼得水，对他们的工作帮助极大，在某种程度上，也让环境与城市规划设计更加人性化。随着中国市场经济的发展以及经济转型战略目标的提出，数字视觉艺术人才的培养也越来越来迫切。尤其是20世纪90年代以来，在数字媒体高速发展的浪潮中，企业或市场对信息技术与视觉艺术人才的需求日益增长，数字视觉艺术教育的培养方法因此更趋多样化抑或复合化。

20xx年，人社部更是把数字视觉艺术专业列为在国家新职业技能人才培训六大专业之一，并加大其建设与发展力度。无论是早先的图案设计教育还是今天的数字媒体艺术教育，其目的都是为市场需求培养人才，即便是国画、油画、雕塑等都无法与市场绝缘。在数字视觉艺术人才培养的过程中，不但要注重艺术感悟能力、创新意识的培养，更注重面向市场的实际应用能力，这些才是今天的艺术市场之所需。虽然这是一个老生常谈的问题，但随着社会需求的变化，它亦是一个常谈常新的问题。

因此，结合企业或市场对视觉艺术人才的需求，我们从中国目前数字视觉艺术人才培养的主体、动力、环境及创新能力等关键环节出发，对北京、上海、广州、青岛、西安、大连六个城市近百家从事数字视觉艺术的不同性质的企业进行了问卷调研。本次调研主要集中在民营企业(占75%，全国范围)，它们代表着众多中小型企业对视觉艺术人才的需求愿望，包括室内外建筑效果与动画设计、影视动画与后期特效合成、广告设计等方面的情况。本报告在具体调研的过程中主要是面向应用性的视觉艺术人才，而非纯艺术的视觉艺术人才。

一、数字视觉艺术概念及特征

随着科技水平的提高、国外数字视觉产品的出现，以及个人计算机或个人终端机的普及，近些年来，包括中国在内的视觉艺术行业的数字化呈现出较快的发展态势。特别是中国数字视觉艺术的十多年发展，已经为现今的数字化视觉艺术锤炼了能够应对不同需求的人才队伍，并积累起相对丰富的技术与艺术资源，成为中国现阶段数字视觉艺术的核心内容。

(一)数字视觉艺术的概念

什么是数字视觉艺术?在新媒体情境(new-medium condition)中，视觉艺术已经从传统的物质性构成中被“数字”(digitized)了，并转化为当代媒介艺术无所不能的“数字资源”，在当下更趋多元的时代，这些被“去经典化”的视觉艺术作品比“机械复制时代的艺术”更深入人们的生活，因为媒体与科学技术的扩张已成为生活主导的事实，不得不让人们面对数字视觉艺术的普遍性拓延。用马歇尔·麦克卢汉的话说，作为人类情感与思想表达的一种媒介，数字视觉艺术也属于“人的延伸”范畴。这样看来，所谓数字视觉艺术，是指艺术家利用具备图形处理能力的电脑为核心技术设备，进行基于数字编码技术上的艺术作品的创作活动。与传统艺术创作的不同处在于，数字视觉艺术作品还需借助网络等主流的传播媒介进行发布、展示，以便受众观看、欣赏或以互动方式完成欣赏，这一艺术审美过程可被视为完整意义上的“数字视觉艺术”。正因为如此，当代数字视觉艺术中更偏好于探讨虚拟与真实混杂的特性，其最佳写照就是在数字媒体技术环境中呈现的摄影般写实的动态影像，以及“真实的”人机交互效果。

(二)数字视觉艺术的特征

从概念表述中可看出，当下动态的以及人机交互的影像，实际上已经成为数字视觉艺术的主要表征，这是因为：一方面，数字技术的介入，使得视觉艺术作品的互动性更倾向于人与虚拟对象的关系，而非与源对象(即传统视觉艺术中的“模特”)之间的关系;另一方面，数字技术创造的虚拟空间让人们“身临其境”，其中的时空错置感让今天的视觉艺术创作有了无限可能性，而不至于被源对象所限制。正如现代设计先驱之一的亨利·凡·德·威尔德说，技术是产生新文化的源泉;文化理论开拓者的丹尼尔·贝尔也认为，“视觉观念成为了主流。……科学技术的发展孕育了这种新文化的传播形式”。言下之意，数字视觉艺术也是数字技术孕育与发展的产物。不同领域涉及到的技术内容不尽相同，涉及到的技术也非常多，但无论何种技术，它必须在在具体的应用中体现出自己的价值。

由此可见，由于技术的牵引，数字视觉艺术呈现出三个比较明显的本体特征——“虚拟性”(virtuality)、“交互性”(interactivity)与“技术性”(technicality)。显然，在当代新的视觉艺术创作中，技术表现出的极致动能前所未有，无论是在虚拟(如动画与游戏)或仿真技术(如建筑与环境艺术设计中的效果图、体验式漫游)领域的应用，还是投影机、摄影机与纸媒等媒介领域，技术始终是当代视觉艺术创作的根本，并且无法与艺术真正分离。因此，数字视觉艺术必然涉及到许多应用领域，如影视、广告、游戏、摄影等，而传统的美术也可以作为“源文件”形式被涵括在可视的数字视觉艺术之内。不难看出，数字视觉艺术集传统美术、现代媒体技术及视觉设计于一身，不仅为人的生活带来高效与便捷，同时也改变了我们对艺术的理解。以20xx年世博会上展出的的《清明上河图》为例，观众可以在长90米、高4.5米的弧形屏幕上，看到图中1000余个中国古代人物形象在日夜景交替中，举止各异、栩栩如生。影像播出长达4分钟，“原汁原味”地再现了清明上河图的风采。虚拟的场景将《清明上河图》赋予了全新的生命，曾经几千年前的封建社会的繁荣景象是我们今天无法想像的，通过虚拟方式了解那段历史，也为我们提供了一条对其文化、历史的鉴赏最便捷和最直接的途径。

二、企业需求的人才及其规格

人才，是指那些在一定社会条件下为社会的某一领域创造性地做出较大贡献的人，其核心关键词是“创造”与“贡献”。按照这样的理解，在数字视觉艺术领域，那些有创造性的人，一般情况下应该是技术与艺术“双栖”及市场的开拓者，他们的普遍特征，是通过创造性的劳动为数字视觉艺术行业贡献了自己的聪明才智。这些人大多集中在电影、游戏或娱乐等领域，比如斯皮尔伯格、詹姆斯·卡梅隆、暴雪执行副总裁frank pearce等等。

然而，如果以此来衡量“人才”，那么大多数人难以成“才”。事实上，人的劳动按其层次来划分，可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三个层次，前两种劳动都是以继承性为重要特征，即重复前人创造出来的劳动形式和经验，而劳动者自身没有创造，因而在劳动经验与价值上，并不具有明显的提升。但不可否认，这两个层次上的劳动者对推动人类社会的整体进步，以及在夯实人的劳动成果方面，还是起着重要作用的，是另一种意义上的人才。换句话说，模仿与重复是创造的基础或前提，创造性的人才最开始也必然会经历模仿与重复的劳动过程。在国内目前多数的教育条件与环境下，毋庸讳言，创造性的人才“可遇不可求”，因为“人才”不同于一般人，其最本质的一点就在于他能超越前人和常人并有所创新。当然，现实也不至于如此悲观。在学院教育之外，社会职业培训机构起着完善数字视觉艺术“人才”培养的作用，踏入社会的有志青年还可以在工作中寻找更有力的发展机会，同时也能有效地提高自身的素养。一旦具备天时、地利、人和，原本处于模仿与重复层次上的人，将最终成为有创造力的人才。这就是我们强调市场或企业需求之于数字视觉艺术人才培养的重要性的主要缘由，也是人们更深入地揭示“人才”核心的意义所在。

表1：数字视觉艺术的发展前景

面对数字视觉艺术的广阔前景，不同企业根据自身的实际情况，对人才的理解与需求自然会有不同之处。现如今，国内外各大小型游戏、传媒、电影等制作公司成百上千，部分有实力的公司配套有相应的培训部门，已解决了公司内部技术力量不足的问题。社会上还存在以数字技术为核心板块的专业培训机构，它们为国内数字视觉艺术的发展提供了前进的勇气。然而，对多数培训机构或部门来说，他们所需的数字视觉艺术人才标准并不明朗，因此需要通过市场调查来解决这一缺憾，并提供或建立恰当的培养规格。

(一)市场中的基本情况

从全国范围的调查结果看，不少企业在招聘新员工的过程中，都认为数字视觉艺术方面的人才是“非常紧缺”(24%)和“比较紧缺”(55%)的(见表2)。其中，北京企业回答“非常紧缺”的比例最低，为11%，而大连的比例最高，达到了50%，也就是说，特大型城市在数字视觉艺术人才资源上较一般的大城市(二线城市)丰厚。然而，这一结果并不等于说市场上没有数字视觉艺术方面的求职者，而是因为符合企业需求的“人才”太少了，或者说，愿意到二三线城市工作和发展的数字视觉艺术人才并不多，以至于对那些身处二线城市且急需用人的中小型企业来说，却为招聘不到合适的人才而发愁。在这种情况下，除上海的相关企业在“可提供实习基地”的比重较高(68%)之外，青岛、西安、大连等二线城市的企业普遍倾向于面向社会和院校“可提供实习基地”以及“可进行人才委托培养”，两项比重均高于北京与广州。具体来说，企业在人才需求方面的情况是：

表2：数字视觉艺术人才供需基本情况

1. “最为紧缺”的人才需求

由于被调查的企业大多集中在较为专业的艺术/设计/创意(51%，全国范围)以及建筑/房地产(29%，全国范围)等领域，因而这些企业所需的人才多数是从事建筑效果图/建筑动画类、影视动画/后期/特效类的技术或视觉艺术的人员，而且“最为紧缺”，前一类的比重达到了(42%，全国范围)，后一类也达到了(30%，全国范围)，两类相加，人才需求比重已达72%。在所调查的六个城市中，有四个城市的企业对“最为紧缺”的建筑效果图/建筑动画类的人才都超过了50%(见表3)。由此可以看出，房地产和娱乐行业的业务量持续增长，依然是经济快速发展中领跑的“火车头”，对那些已掌握了3ds max、maya、softimage、aftereffects、fusion、combustion、shake等三维与合成、特效技术的人来说，求职成功的机率将会相对占优。

表3：6大城市中建筑数字化和影视类数字视觉艺术人才需求的比较

2. 需要有“职业道德与忠诚度”的人才

在回答“进行专业人才招聘时，主要看重应聘者的哪些能力”时，全国范围内有52%(见表4)的企业选择了“职业道德与忠诚度”，其中大连有高达90%的相关企业选择了这一项。这一调查结果表明，被调查企业对数字视觉艺术人才的职业道德与忠诚度非常重视，大多数企业甚至认为比应聘者的专业技能、团队协作和组织协调能力、责任心和敬业精神等指标更为重要。从企业角度来说，员工的职业道德与忠诚度意味着公司合力的强弱，甚至是公司竞争力强弱与否的重要参考指标，可视为一种市场经济行为对个人的要求与约束。对于从事数字视觉艺术这一属于服务行业的企业来说，特别强调职业道德的重要性也就不足为怪了，因为在专业技能与意识、敬业精神以及自律等方面，都要求员工能够承担起相应的职责，并将其置于个人利益之上。

表4：企业对人才各项能力需求的比较

3. 对“动手能力强”的人才的需求

能力是人才培养的首要原则。虽然学历和证书也是个人能力的一种“证明”，但我们不得不承认，能力不等同于学历和证书，“能力”是个人学习与创新、沟通与交际、分析与策划等诸多技能的集合。事实上，调查显示的结果也证明了这一点，在六个城市的调查中，除北京的公司本科毕业员工(32%)超过专科生(26%)、且还拥有研究生学历(仅为3%，全国范围)的员工外，其他五地的大多数公司员工为专科学历，综合比重达到了52%(表5)。此外，在回答“证书可以为应聘者适当加分”这一问题时，六个城市中有73%的企业宁愿选择动手能力强的求职者，而不是持有各类认证书的人，大连在这一问题上的态度最为“坚决”，比重达到90%。上述结果至少反映出企业不欢迎“眼高手低”者，这也难怪大多数企业在招聘信息里都会加上“有相关经验者优先”这样不成文的规定了。

表5：数字视觉艺术从业人员学历分布情况

4. “视觉艺术设计/制作人员”需求量大

在被调查的所有企业中，所招聘的岗位类型以“视觉艺术设计/制作人员”为最，比重达到95%(见表6)，其中，北京、西安、大连三个城市的比重为100%。这一比重反映出“视觉艺术设计”在整个行业中的重要性，同时也说明这一行业目前还处于较低端的运作层面上，所聘用人员的主要职责就是“制作”，这一点可从“更愿意选择哪种来源的视觉艺术人才”的答案中得出，总体来看，有53%的企业选择了“职业教育机构的毕业学员”作为公司的员工，这种状况在二线城市尤为明显(表7)。

表6：企业需求岗位情况比较

表7：企业对人才来源的认可度

(二)社会培养规格与定位

上述由调查结果而来的四个方面的需求指标虽然不能完全代表企业或市场的立场，但是它们构成了社会职业培训中数字视觉艺术人才培养规格与自我定位的主要指导原则。

1. 高端型技术复合人才：社会培训机构的核心指导原则

高端型技术复合人才是企业最重要的需求之一，世界知名数字动画与特效公司的成功无不以此为基业。近些年来，中国已有一些社会培训机构，如水晶石数字教育学院，就以培养高端型技术复合人才为己任。在具体教学过程中，以“实战教学、实用教学、实时教学”为理念的专业教育培训机构，其目标就是面向个人及机构提供专业数字艺术教育服务，并致力于通过领先的技术、高品质的教学案例和变革性的教育方式，培养受业者终生学习的意识，助力于数字视觉艺术领域从业人员素质的提升;十余年来，从“水晶石”等机构走出来的高端制作技术人才，陆续成为行业的中流砥柱，这就为中国数字视觉艺术奠定了很好的基础。这些机构还借鉴国外成功的职业培训经验，将培养重点放在了操控实际项目的能力上，并根据受业者不同的职业取向，制定了不同的教学内容和培训方案。更重要的是，他们的师资队伍均是参与过国内外重大项目的数字技术专家和业界顶尖高手，这些来自第一线的专家级教师将大量实际项目的制作及操控经验传授给受业者，这就保证了受业者可以获得技术掌控上的迅速提升，顺利实现高质量就业。

2. 职业操守与修为：受业者自我定位的重要原则

社会培训机构需要立足于行业内控制，从一开始就让受业者以职业角色的身份介入某项工程，通过职业认同内化而养成自己的职业道德意识。数字时代的虚拟性为数字视觉艺术增加了想象的无限可能性，特别是在动画创作领域，创作者的想象比任何时候都海阔天空，因而所创作出来的形象，无论作者是否意识到自己的社会职责，都应该自觉遵循而不是由外在力控制自己的职业行为，力求避免坏的社会影响(如喜羊羊、光头强等动画角色的负面性)。通常情况下, 对于数字视觉艺术从业者的职业操守和工作规范的控制有三种模式：受众控制、自我控制、同行控制，核心模式就是从业人员对其自我的控制。以自律求自由，可以为人们带来较多的有弹性的活动空间，换言之，为了避免较多的他律, 就需要更多的自律。“道德的基础是人类精神的自律”就是这个道理，数字视觉艺术业界应予以反思。

3. 能力优先：职业培训中的第一原则

能力包含多个方面。如果从人才培养的角度说，基于问题的自主学习能力尤为重要。所谓自主学习能力，是指自我导向、自我激励、自我监控的学习能力，其前提是学习的主体必须主动灵活地运用不同方法和手段去发现问题。在以能力为主导的数字化艺术学习语境中，借助他人的帮助和必要的学习资料，顺利完成既定学习任务是自我学习与管理能力实现的关键。基于问题的自主学习强调把学习活动置于不确定的、有意义的问题情境中，通过学习来解决问题，并形成解决问题的最佳途径。因此，基于问题的自主学习不仅能有效地激发学习兴趣，而且由此养成的批判性思维，正是企业在市场竞争中所需要的一种特别的能力，它有利于复杂问题的解决。

然而，社会职业培训机构并不能完全承担起培养有“职业道德与忠诚度”及“责任心和敬业精神”的人才，毕竟这些只是职业培训机构，并兼有获取培训利润的商业目的。在这种情况下，高等院校(特别是本科院校)理应肩负起培养学生的人文素养之职责。

三、数字视觉艺术人才培养中的问题与对策

(一)存在的问题

先从高校数字视觉艺术人才培养说起。进入新世纪以后，中国高校数字视觉艺术教育取得了包括规模、质量、软硬件建设等在内的建设成就，为当代数字视觉艺术教育走向国际奠定了一定的基础。然而，从这次企业人才需求调研的结果中，我们却发现一个十分尴尬的事实，即前文提到的企业“更愿意选择哪种来源的视觉艺术人才”时，有过半的企业不约而同地选择了“职业教育机构的毕业学员”。人们不禁要问，为什么会有这样的结果?或问，高校视觉艺术教育怎么了?仔细分析，我们认为高校数字视觉艺术教育主要存在以下问题。

1.多数高校的数字视觉艺术教育在产、学结合方面尚未形成气候。

该学科的教育特点决定了它必须产、学相结合(或校企合作)的道路。然而，通过调研发现，其实多数企业都不太愿意参与高校(含职业院校)的教学活动和运行管理，也不愿为学校提供兼职教师、教学设备和培训经费，院校和企业在合作中遇到了很大的阻力。一方面，在市场竞争中，企业往往无暇或没有能力对问题做深入思考，可能只会抱怨从业者素质的低下;另一方面，即便有企业愿意参与数字视觉艺术教学的环节中来，但由于缺乏有效的合作机制，企业参与其中后的投入很难得到相应的回报，这与企业的利益相背离。目前许多高校虽然都开设有数字视觉艺术专业，但普遍存在师资缺乏、技术水平一般且严重与市场脱节的现象。高校师资力量的薄弱直接导致高校毕业生的质量无法满足国内当前市场的需要。

2.教师队伍的专业性和实践能力不足。

自20世纪末开始，中国高等教育院校开始大规模扩招，与数字视觉艺术相关的新专业建设层出不穷，同时高校师资队伍也快速扩张，部分本身没有数字视觉艺术学习与创作经验的人也加入到队伍中来，其教学效果可想而知。虽然现在各类高等院校的数字视觉艺术专业已经意识到忽视市场需求的弊端，但由于参与市场的程度仍然偏低，再加上数字视觉艺术专业教育起步较晚，这就使得本属于实际操作型的数字视觉艺术专业同业界还保持着一段距离。

3.技术成为数字视觉艺术人才培养的短板与瓶颈。

众所周知，数字技术是数字视觉艺术的主要呈现手段，一般情况下，学习者掌握常用的一些工具(软件)就可以胜任很多工作了。但一些较为高端的效果，如交互与特效，还是需要了解甚至掌握部分脚本语言(flash中的as、3ds max中的max script、ae中的表达式，等等)。然而，在许多高校数字视觉艺术专业教学中，以脚本技术为内容的课程实在有限，加之没有相应的课程支持体系，因此造成学生没兴趣学习，毕业后又很难适应企业的生产环境，自然就难以满足企业之需要了。换句话说，课程设置与实际教学内容没有充分考虑企业需求和学生的职业发展，缺少真正实用的学习内容，无法满足企业的需要，这已经成为数字视觉艺术教育质量提升的瓶颈。这样的结果，让学生走上工作岗位后，还需要企业进行较长时间的“二次培训”，即使是专业对口也需要重新接受相关的技能训练。

再看社会培训机构的问题。如前所述，在国内数字视觉艺术培养方面，虽然有水晶石、火星时代等的存在，但对整个国内数字视觉艺术教育而言，这样优良的职业培训机构少之又少，远远不能满足目前国内市场对这类人才的需求。不过，问题的关键在于，从整个社会职业培训行业来说，包括水晶石在内的机构并不能真正培养出人们所期望的“德才兼备”的数字视觉艺术人才，原因正如前文所提到的，它们的首要任务是职业技能培训，其前提是追求市场利润与收益。这就决定了社会培训机构不可能承担起学生德性和人文、艺术修养上的培训职责。于是乎，高校素养教育和职业技能培训就真正成为了“两张皮”，各干各的营生。

(二)可能的解决对策

在目前高校的教育体制下，有一点可以肯定——我们暂时无法抛开行政化的、按部就班的教学模式，而把“两张皮”整合为一张皮，或者选择类似于“水晶石”的一套教学方法。在这种条件限制下，我们设想，是否可从企业需求的角度，在人才培养的内容、方式等方面予以重点考虑并寻找可能的解决问题的对策。

从调研的情况看，目前企业最需求的是“德才”兼备的数字视觉艺术人才。所谓“德”，除个人的品德修养外，其实还涵盖了为人处事、团队协作、责任心和敬业精神的能力。应该说，仅仅从学校层面并不足以让学生真正成为有德性的人，即使努力优化数字视觉艺术专业的课程设置，强化以企业或市场需求为导向的课程建设意识，似乎也不能很好地解决这一问题。倘若我们能够将高校数字视觉艺术专业的课程内容定位在“人文艺术”这一立足点上，目的在于培养学生的“艺术精神”，特别是一种敏锐的审美意识，是否可以为高校的数字视觉艺术教学带来一定的起色?在我们看来，艺术精神有助于强化学生的职业道德意识，并由此树立爱岗敬业的精神。因此，就未来的数字视觉艺术教育所面对的对象而言，人文艺术的审美观念尤为重要，所谓“德艺双馨”，其实是相辅相成的。艺术的审美意识可以理解为一种情感动力，它是人在生活中对审美经验、情趣、理想等多种美的综合;人之德育本身的核心指向是人在社会中需遵循的伦理与行为规范，延伸到企业、市场，就成为一种行业规范和商业合约等具体内容。进言之，在今天的数字时代，艺术精神、德育观与职业道德紧密联系，它涉及人的健康、情绪、生活质量等方方面面，而这些方面，都可以通过高校的人文艺术课程的引导来实现。换句话说，企业所需要的有德之才需要在具体的专业情境(如动画相关课程的教学)中进行，专业教师的言行也将在其中起主导作用。

至于学生的“才气”培养，首先要强调从数字视觉艺术专业所面向的工作岗位和任务出发，明确培养规格和关键的能力要求，充分发挥企业需求在确定培养目标和课程设置方面的积极作用，并征求其对教学内容、实践教学以及实训场所建设等方面的意见。其次，按照数字视觉艺术的规律开展有效的课程开发与建设方法，建立常规性的新媒体行业调查和工作分析制度，主动获取专业建设的基本信息。最后，按照数字视觉艺术的具体内容，构建一个系统化的现代专业教育课程体系。在这一过程中，课程设置者最好是“双师型”的教师，既能理论教学，又可技术指导。因此，师资队伍培养与建设工作应在常态下运行，同时以开发专业核心教学项目为突破口，把握专业教学及其改革的大方向。

此外，学生自学意识的培养也是我们解决问题的一条可行途径，从市场需求角度看，企业欢迎有自主学习意识的人加入团队工作。这就要求构建一套学习型的数字视觉艺术教育体系，推进“学习能力”建设工作。显然，在数字化的视觉艺术教育中，人是最重要的因素。承担数字视觉艺术教学课程的教师应当明确自己的发展目标，并努力做到：树立终身学习的意识，并有组织地营造良好的学习氛围(如工作室中的自主学习);提倡学习和工作的良性互动，创造合作与共享的专业圈，由此建立和谐的人际关系，并借助实际的项目，以便形成具有持续发展能力的专业化教学团队。与此同时，还需促进并鼓励专业教师与相关学科的研究和国际交流，探索建立专业教师终身学习的机制，鼓励企事业单位接受教师实习，为教师量身打造学习型的职业发展目标和规划。当然，也有部分数字视觉艺术专业的教师在从事教学的同时也参加实践，而且不少高校还外聘了一些行业精英来校授课，因而对于市场需求信息的掌握较之以前更加全面、及时而准确。这应该是数字视觉艺术专业教育未来前进的道路之一，也是我们为企业或市场培养数字视觉艺术人才的必经之路。

四、结语

综上，本报告从与数字视觉艺术相关的概念、特征、技术以及企业人才需求出发，我们依据企业调查问卷的结果所得，详细分析了目前市场比较紧缺的视觉艺术人才的培养问题，尤其是德才兼备和有自主学习意识的数字视觉艺术人才。总体而言，市场或企业所需人才的就业前景还是很广阔的，虽然每年高校数字视觉艺术专业的毕业生成千上万，从职业培训机构走出来的学员也不少，但数字视觉艺术人才尤其是高端的具备综合素养的人才还是相对紧缺。这种状况在很大程度上反映出人才“供需”的矛盾。这种矛盾是否可以解决，我们认为，其关键在于高校与社会职业技术培训机构能否真正“默契配合”，实现产、学互补。

此外，这份调研报告还逐次梳理了数字视觉艺术人才培养的规格或标准，并分别考察了社会培训机构、专业院校在数字视觉艺术人才培养方面的的优势，目的在于呼吁政府以及社会广大有志之士重视数字视觉艺术人才的教育问题，并对职业培训教育予以相应的扶持。同时我们也希望这份报告可以被高校数字视觉艺术专业所采纳，权作一份参考文本。

**人才需求调研报告篇九**

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，即使是大学生人数激增，毕业生就业困难的今天，会计类专业的就业形势也明显的比其他专业的要好，在各地的招聘职位需求排行榜上，财经类专业一直处于领先，根据调查结果显示，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。随着我国大专院校会计专业人才培养人数的不断增多和企事业单位对会计人员学历要求逐步提高，整个社会对中职校会计专业毕业生的需求量和提供的会计岗位开始变化。与此同时，中职学生的生源质量也在逐步下降，中职生对原有会计专业课程设置和要求越来越不适应，很多学校会计专业教学标准和课程标准还束缚在上世纪90年代的框架体系中。本次重要任务之一，就是要调研厦门对中职会计专业人才的需求情况、会计专业设置情况及人才培养情况，在此基础上开发出厦门市中等职业学校会计专业教学标准(包括课程标准)，据此培养符合社会实际需要和学生实际能力状况的会计专业人才。

（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为2024、2024届30名学生所在的企业。

（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、会计行业发展的对人才需求的趋势

企业在招聘财会人员时学历不再是唯一的准绳，公司更为看重应聘者的工作经验。

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。

有关专家说，目前会计行业处于低端人才不缺，高级人才告急的阶段。出纳、普通会计员并没有出现供不应求的状况，而要找一个有过硬的专业背景，手中拿着国际认可的会计职业资格证书，并在相关行业中“滚打”过几年的人才却是件极不容易的事。

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、职业规化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。

事实说明，应届毕业生尽管在开始时在应聘会计、审计等岗位时有一些弱势，但发展的机会客观存在，只要自己踏踏实实从基本的核算工作干起，摆正心态，准确定位，工作几年后自己不就是人才市中最具竞争力的群体了，毕竟发展需要一个过程。

二、企业对财务会计人才的需求情况

（一）人才需求量分析

据中国财会网显示，财会人才的市场需求量仅次于营销人才的需求，屈居第二位。而中国新闻网公布的国家工商总局最新发布的一项统计表明，截止2024年上半年，全国私营企业已达到300万户，同比增长20%，增加近35万户。按此增长速度分析，全国私营企业每年至少增加了30万户，按每个企业配置1-2名会计人员计算，会计行业每年需要增加40多万会计从业人员。由此可见，财务人才的就业前景较为乐观。

（二）学历需求情况

本次针对企业的学历需求调查结果显示，用人单位在人才的使用上逐步趋于理智，用人浪费的现象得到了很大的改善。中小企业对大专人才的需求成为了这类企业人才需求的主体，从回收的有效调查表来看，达到了25家，占调查中小企业总数的58%。

（三）岗位需求情况

企业对财务会计专业人才的岗位需求是我们确定专业方向的重要依据。调查资料显示，企业特别是中小型企业提供的财务会计专业岗位主要是会计核算、财务分析、财务管理三类岗位，它们所占比例分别为：38%、20%、42%。

（四）企业对财务会计专业人才业务素质、能力要求情况

业务素质：

财会人才是做好会计工作的关键，要成为高素质的会计人才，业务素质的不断深化尤显重要。

（1）牢固的财务基础知识和专业知识

企业普遍认为财务人员要有牢固的财务基础知识和专业知识，并能理论联系实际，从实践中摸索，从实践中不断提高，要熟悉企业的具体实际，了解财务管理的规章制度和企业有关规定，并从严要求自己，做到记账、算账、报账手续完备，内容真实，账目清楚，这是最基本的财务工作基础，也是最重要的，是做好财务工作的关键。

（2）广泛的知识面

企业认为光有财务、会计专业知识已经远远不够了，只有涉及广泛才可能从账本里解放出来，成为企业所需要的人才。一名合格的会计人员，对于财务会计工作相关的知识，技能和相关的学科如经济学、税收、营销、管理、法律等也应相当熟悉。调查中企业一致认为“如果一个人只懂会计，他实际上不懂会计”，会计人员应是综合性的人才，他需要掌握会计信息系统的特性，及时地吸收反馈。

（3）掌握会计电算化，不断提高英语水平

计算机现已广泛地运用到财务系统的账务处理等方面，它将使广大会计人员从单调、繁杂的记、算、报账等工作中解脱出来，提高了经济效率，从而使会计人员腾出更多的时间开展分析预算、统筹等工作，同时，也避免了许多差错，其优越性不言而喻。因此，财务人员必须具备掌握计算机应用这一能力。

其次，企业认为财会人才掌握外语知识是我国财会工作与国际财会制度接轨的基础性条件，它可以帮助我国不断吸收国外先进管理经验，探讨一些可行性方法，尽早参与国际经济事务。

能力要求：

1、较强的实践能力

财务人员经过实践检验，动手能力差不行。当前，我们财务人员越来越感到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。

2、更新知识的能力

现代社会的特点之一便在于知识更新换代的速度快，会计工作，与计划经济条件下完全不同，会计的服务对象，核算原则，会计信息内涵都发生了很大的变化。要适应这一特点，财务会计人员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。

3、较强的社会活动能力

衡协调能力，这种能力直接关系到其工作成果的好坏，直接影响到其生存发展的机会和可能。

四、关于会计专业的思考与建设

通过调研，让我们了解到在今后的教学过程中专业会计应该注重产学研结合。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、行业和企业的智力资源和物质资源，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到专业人才培养工作中，进一步加快师资队伍、实践基地建设，实现学校与社会的结合，师生与劳动者的结合，教学和生产实际的结合，构建适应经济社会发展需要的、符合学校实际的、灵活多样的人才培养模式和途径。

执笔人：陈萍萍

2024年11月

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn