# IT行业发展与人才需求

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-19

*第一篇：IT行业发展与人才需求二十一世纪进入信息时代，席卷全球的信息科技给人类的生产和生活方式带来了深刻的变革，信息产业已成为推动国家经济发展的主导产业之一。目前，中国软件产业还处于成长期，其市场潜力还远远没有挖掘出来。2024年中国软件...*

**第一篇：IT行业发展与人才需求**

二十一世纪进入信息时代，席卷全球的信息科技给人类的生产和生活方式带来了深刻的变革，信息产业已成为推动国家经济发展的主导产业之一。目前，中国软件产业还处于成长期，其市场潜力还远远没有挖掘出来。2024年中国软件市场总体规模将达到907亿元，增长率达到33%。2024年左右，中国软件产业将步入成熟期。IT产业作为知识密集、技术密集的产业，其迅猛发展的关键是有一大批从事IT技术创新的人才。一定数量、结构和质量的IT人才队伍是IT产业发展的支撑，一个国家的IT人力资源储备、IT人才培养及使用状况决定着该国IT产业发展的水平和潜力。也可以说，IT产业的竞争就是人才的竞争，高水平的IT人才培养和队伍建设是走向IT产业大国和强国的前提条件。美国、印度和爱尔兰的信息产业发展就是最好的例证。

就中国来说，IT产业在过去5年经历了年28％的增长速度，是同期国家GDP增长速度的三倍，对GDP增长的拉动作用已进一步增强，对我国国民经济增长的贡献率不断提高。2024年，我国IT全行业实现销售收入1。88万亿元，完成工业增加值4000亿元，利税总额1000亿元，IT产品出口额1421亿美元。软件与系统集成销售收入1600亿元，软件出口额20亿美元，创历史最好水平。IT产业占全国工业比重达到12。3％，占GDP的9。1％，成为第一大产业。

而未来一段时期，我国将会利用国际产业转移的重大机遇，聚集各种资源，突破核心技术制约，在集成电路、软件、计算机与信息处理、现代移动通信、信息安全、信息服务和系统集成等技术领域加强创新，促进IT产品更新换代，推动我国由IT大国向IT强国转变，并进而推动国民经济信息化进程，以信息化带动工业化，走出一条新型工业化道路。

所以，无论是从大的方向讲，还是从小的方面讲，培养和储备高素质的IT人才都显得非常重要。

五部委报告：IT人才需求每年增加100万

中国计算机报讯 教育部、信息产业部、国防科工委、交通部、卫生部日前联合发布数控技术应用、计算机应用与软件技术、汽车运用与维修、护理等四个专业领域的人才需求状况。

计算机人才：需求每年增加100万!

据介绍，目前我国的计算机应用水平还处于初级阶段，现有计算机和信息技术设施的功能没有得到很好的开发和运用，比发达国家落后10－20年。但我国信息技术在不断地发展中，目前的软件营业收入是十年前的25倍，预计到2024年软件产业的规模将达到2500亿元。

随着我国软件业规模不断扩大，软件人才结构性矛盾日益显得突出。教育部关于紧缺人才的报告称，软件从业人员近60万人，其中专业人才约有34万人（其中高级人才4万人，中级人才20万人，初级人才10万人）。人才结构呈两头小中间大的橄榄型结构，不仅缺乏高层次的系统分析员、项目总设计师，也缺少大量的从事基础性软件开发人员。

根据国际经验，软件人才高、中、初之比为1:4:7。按照合理的人才结构比例进行测算，到2024年，我国需要软件高级人才6万人，中级软件人才28万人，初级软件人才46万人，再加上企业、社区、机关、学校等行业，初步测算，全国计算机应用专业人才的需求每年将

增加百万，但国内学历教育目前只能提供5－6万人。

IT行业收入情况

本次调查数据是从2024年5月1日到2024年1月18日通过互联网收集的，被调查者主要集中在北京（26%）、上海（17%）、深圳（6%）、广州（5%）以及天津等城市。统计结果显示，IT业(包括电子?微电子技术，互联网?电子商务，通讯?电信业和计算机业)的平均年薪为48337元。

从具体职位看，IT业各职位的年薪均值同样颇具领先优势，属高薪行业。以项目管理职位为例，IT业年薪均值比总体年薪均值高出了27.72%；工厂管理职位则高出了23.48%。

上海、深圳、北京是IT高薪城市。其中上海IT业薪水水平最高，年薪均值达到了58907元，深圳紧随其后，为58886元，北京第三，为55608元。接着依次为杭州、成都、南京、广州、苏州等地。

技术、管理高薪对垒项目管理收入最高

在IT业的各主要职位年薪排名中，技术、管理类职位高薪对垒，其中项目管理最高，其次是经营管理类和研发类。

排名居前10位的职位薪资状况下表，表格同时还列出了IT业与各行业总体薪资状况相比较的情况。

学历经验决定薪资 MBA平均年薪近9万

学历与经验是决定IT人薪情的两大因素。学历上看，基本符合学历越高年薪均值越高的趋势，MBA薪资均值达到了88721元，逼近9万元，超过博士位居首位；博士其次，为83341元；从第三位开始依次是硕士77580元；本科53361元；大专33727元；大专以下20697元。

从工作经验看，同样符合薪水与经验积累成正比的原则，工作3年和5年也分别能实现薪水的一个飞跃。工作1年者平均年薪为36380元；3年者为53987元；5年者达到了69300元；10－15年可以达到74074元。

另外，目前国内IT企业的薪资水平与外企相比仍有一定差距，在外企工作的中国雇员的薪酬仍是业内高薪标志。但与最初进入中国不同的是，目前国外IT公司已经比较了解中国的薪酬水平，薪酬给予趋于理性。同样的，中国IT企业的国际化脚步已经加快，在薪酬方面，也在逐渐向国际公司看齐。目前两者差距正在逐渐缩小。

今年薪资小幅增长研发职位涨势较好

就目前状况看，无论国内环境，还是国际趋势，对IT人才的需求都呈现增长趋势，但中

华英才网（ChinaHR.com）职业专家分析认为，IT业的总体薪资预计年内不会出现大幅提升，增长幅度将在10%－15%左右。

由于研发人才短缺凸现，且随着技术的发展使得企业纷纷加大在研发上的投入，预计研发类及技术类人员的薪酬将超过项目管理类人员，一名高级软件工程师的年薪将在11万元左右；另外，受IC芯片产业发展的拉动，系统工程师和硬件工程师的薪酬也将有所增长，未来这一领域的资深技术人才的身价也将飙升；互联网的复苏则同样使其从业人员的薪资迎来回暖。

行业发展催生新机新岗位有高薪优势

行业变化可以为职场人带来新的发展机遇。IT业由于技术更新换代快，市场竞争激烈，因此也不断地为业内人士创造了新的发展空间。

3G、芯片、互联网、游戏等已成为2024年IT职场上的关键词，蕴藏者大量的职场机会。此外，新的商业模式也会引发新的工作岗位产生，但由于人才短缺，这些岗位也成为高薪聚集地。目前，游戏技术人员、支付平台产品策划、邮箱产品运营人员、竞价BD经理、即时通讯产品高级技术人员、无线业务媒介策划人员等新兴职位的薪情均十分红火。以游戏技术人员为例，目前游戏产业人才缺口高达60万，一名游戏公司市场经理的年薪已达到26万，而一名优秀的游戏设计师的年薪在30万元左右。

另据中华英才网统计数据，今年IT兼职市场比去年同期增长了126％，市场极为火爆。目前IT业对兼职人才的需求已经占到整个兼职市场的25％左右，雄居兼职需求第一把交椅。而由于兼职一般以短期的项目工作等形式出现，IT兼职从业人员的薪水也水涨船高。

虽然2024年IT就业形势一片大好，但薪资水平较去年却不会出现明显的增长。总体来说，在IT行业中，有很多细分的行业，而不同的细分行业，其薪资水平也有很大的差别，呈现出高低两极分化，冷热不均的状态。

据相关机构调查显示，在IT行业中，月薪上万元的，占有较小的比例；月薪在5000－8000元的，通信设备以及手机制造业占14。3％，计算机硬件行业占11。25％，计算机软件行业占48。75％，互联网及电子商务行业、电子及微电子技术行业、电信运营商及服务行业占25。6％；月薪在3000－5000元的，通信设备以及手机制造业占9。7％，计算机硬件行业占16。8％，计算机软件行业占46。5％，互联网及电子商务行业、电子及微电子技术行业、电信运营商及服务行业占27％；月薪范围在3000元以下的，通信设备以及手机制造业占4。7％，计算机硬件行业占26。7％，计算机软件行业占35。3％，互联网及电子商务行业、电子及微电子技术行业、电信运营商及服务行业占33。2％。

相反，2024年将出来的一些IT就业亮点，如需求旺盛的网络安全人才、游戏人才、软件测试工程师、研究人员等，薪资会相对较高。就拿网络游戏人才来说，最为缺乏的游戏设计、开发与编程人员，只要具备2年以上相关工作经验；掌握C或C＋＋编程，熟悉Win32／VC＋＋开发平台或Lunix／Unix开发平台；熟悉TCP／IP、Socket编程或MySQL、Oracle数据库；有良好的面向对象设计、分析能力、规范的编程风格；有个人作品和良好英文技术资料阅读能力者优先。这类人员月薪一般都有万元以上，属于“金领”一族。此外，游戏策划

人员、美工等也是热销的职位。有经验的策划人月薪也能达到上万元，而资深的美工如果设计的速度和质量俱佳，最高月薪能达到2－3万元，而一般美工月薪维持在4000－5000元。

常言道：“天高任鸟飞，海阔凭鱼跃”，IT行业作为我国第一大产业，其发展潜力是非常巨大的。在就业形势利好，人才缺口较大的情况下，要想成为一个IT人，每一个求职者就只有凭自身的学识和能力了。

IT培训市场状况

随着IT业的发展，我国的IT培训业也得以迅速成长，其中，个人IT培训在整个培训市场中占居了主导地位，其健康发展影响着中国IT教育及培训市场的全局。因此，个人IT培训如今已成为业界关注的焦点之一。

据悉，国内IT人才的培训模式目前主要有学历教育,厂商教育,职业教育三种。学历教育是一种素质教育，讲究的是理论和系统，但国内学历教育目前只能提供5－6万人；厂商教育是一种产品销售的前期行为，严格的说不是教育，而是一种商业行为，侧重对产品,技术的培训；职业教育注重应用,注重实践,注重人才在就职,技能,岗位方面的训练，是一种应用教育。但是，除了阿普泰克,NIIT两个印度模式之外，国内始终没有出现本土化的IT人才培养模式。清华大学的“IT工程师”T型人才“培训计划”意在填补这一空白。据介绍，这一培养计划将IT人才标准锁定在具有“广博的理论知识和基础+精深的专业技能+丰富的实践经验”。这些培训力量的参与也将从根本上改善我国的软件人才供应和人才结构。

职业通用派的典型代表北大青鸟APTECH计算机教育与清华IT工程师认证培训，北大青鸟直接引用印度的培训模式，发展迅速，但其存在着本土化的问题。而诸如M icrosoft认证、Cisco认证、Oracle认证这样的厂商派培训，由于随着其技术的应用推广而发展，情况可以说是不愠不火。受利益的驱使，目前这类培训认证不时暴露出一些考试“黑幕”。

事实上三大流派的培训分别面向不同需求的人群，因此在招生上也形不成非常明显的竞争关系。职业通用派培训主要面向非计算机专业人员，包括高中毕业生，可以为非计算机专业人员提供系统的计算机“入门”职业技术教育，同时根据学员实际需要，部分培训机构还能给有基础的学员提供高端的IT培训。

对于厂商派培训认证，则是对厂商的技术使用者的能力认证，培养某个厂商产品的技术专家，更多的是面向厂商产品的应用。微软认证是最具代表性的厂商派认证，这类培训对培训对象的起点有较高要求，需要对该厂商的产品和技术有一定的掌握和了解，这使得一些初入门者觉得高不可攀。以目前参加认证人数最多的M C SE认证来说，参加者一般都是微软产品技术的使用者或准备使用者。而要考一个MCSE证书，如果参加专业辅导班，大约需要5天时间的课堂培训日，每课堂日的培训费一般在300-500元之间，另外还需要大约500元的考试费。当然正如前文是所提到的考证黑幕，目前市场上也可以找许多低于这个价格的培训，但消费者在选择时就不能不考虑培训商所能提供的培训质量了。

中国信息协会副会长高新民说，时下IT培训认证机构铺天盖地地扩大授权中心，这种盲目的“圈地”，将袭扰目前IT培训认证市场的健康发展，使不具备培训资质的“黑”机构有机可乘。IT培训认证市场不顾质量、只重数量的苗头值得重视。授权点越铺越大，多了就难

管，培训认证质量就会因此而下降。教育虽然也是产业，但它与其他行业不同，更应强调社会效益。

**第二篇：工程造价行业人才需求报告**

工程造价行业人才需求报告

本专业以能力培养为主线，培养具备工程造价专业必需的文化基础与专业理论知识及造价工程师的基本素质，具有独立应用计算机软件进行工程预算、结算及工程造价计价与控制能力的高级技术应用型

人才。

随着建筑市场的快速发展和造价咨询、项目管理等相关市场的不断扩大，社会各行业如房地产公司、建筑安装企业、咨询公司等对造价人才（包括造价员和造价工程师）的需求不断增加，造价行业的发展十分迅速。毕业生主要在施工、建设、工程造价主管部门、工程造价中介机构等企事业单位，从事工程造价计价与控制等岗位工作。

一、了解社会需求及岗位需要

工程造价专业是一个刚刚发展起来的新专业，我们培养的人才是否满足社会需要，目前和未来几年的人才供求关系如何，该岗位对毕业生有何要求、在某范围内有多少院校设有相同专业及其特色如何等等，都是培养人才时必须了解的。此外，广泛深入的调研，对学校、学生和用人单位三方都大有裨益。对学校来说，通过对本校毕业生的工作状况进行跟踪调查，向用人单位征求在专业设置、毕业生素质、培养目标和方向等方面的意见和建议，可以了解自己的专业课程设置和人才培养模式是否合理；对学生来说，可以有针对性地开展就业指导，帮助学生树立新型、科学的就业观；对用人单位来说，可以更多

地了解学生的就业意向和需求标准，便于采取相关措施吸引广大毕业

生。

山东省工程造价人才的社会需求情况大体情况如下：

1.体需求量大且有增长趋势。这有两方面原因：一方面，山东省乃至全国的国内生产总值近年来一直保持年平均9％左右的增长速度，固定资产投资是拉动经济增长的三大动力之一，建筑业作为山东省的支柱产业之一，其发展对全省经济的增长起着至关重要的作用，而每-个工程项目又都离不开造价人员的参与，因此整个建筑业的发展给工程造价管理人员提供了广阔的就业市场，并且随着经济的持续、稳定增长，从业人员的需求量有增长的趋势。另一方面，由于全国建筑市场逐步开放和规范，一系列相关政策相继出台，各地的会计师事务所、审计师事务所、不同体制的设计院(所)、建筑工程公司

等纷纷成立，增加了对工程造价从业人员的总量需求。

2．对从业人员的素质要求有所提高。无论是技术、知识、质量，还是管理、效益的竞争，归根结底都是人才的竞争。现阶段山东省乃至全国的工程造价管理行业对专业人才的需求特点是：(1)低素质的人员供大于求，真正高素质人才却十分有限。所谓的“高素质”，既包括专业素质如专业基础知识、专业知识，又包括基本素质如道德素质、心理素质、交际能力、表达能力。用人单位更看中员工的基本素质，他们认为专业素质通过对员工的培训比较容易提高，但基本素质的提高不是一朝一夕的。有的用人单位反映，对基本素质低而专业

素质高的员工用起来更不放心，因为他们随时可能变换工作岗位甚至为了个人利益泄露公司秘密。(2)“复合型”人才稀缺。所谓“复合型”人才就是指既懂预算又懂施工，既懂专业又懂管理，既懂造价又懂经济和相关法律法规，既能搞土建预算又能搞安装预算、装饰预算等。随着经济和技术的不断发展，对工程造价管理从业人员的综合素质要求

越来越高。

对工程造价专业的应届毕业生来说，除了具备“高素质、复合型”外，还要有动手能力，能持证上岗。在市场经济体制下，企业效益具有至关重要的作用。企业往往要求毕业生最好能一到单位就马上上岗，或者经过短暂的培训后马上投人工作，这就需要学生在学校就能具备一定的动手能力。而毕业生的上岗证则是由国家的相关法规决

定的。

3．明确毕业生的从业范围和就业岗位。工程造价管理专业学生毕业后主要是到中小型设计院(所)、建筑管理企业、企事业单位的基建部门及房地产开发公司、市政工程公司、监理公司、中外合资或合作、外商独资的工程公司等建设业主单位、建筑安装施工单位和装饰公司等从事工程造价管理相关工作的，一般从单位工程预算等基本

工作开始做起。

二、正确定位人才培养方向，明确培养目标和规格

虽然工程造价专业的整体就业形势较好，但在充分调研的基础上正确定位人才培养方向、明确培养目标还是非常重要的。如果把社

会调研比做“力的大小”，那么培养目标就是“力的方向”，只有二者的有机结合才能真正形成物理意义上的“力”。这个“力”就是帮助工程造价专业走向成熟的“推力”。必须强调的是，“调研”是“基础”，“培养目

标”必须是充分调研基础之上的“目标”。

1．人才培养目标。笔者认为，工程造价专业的人才培养目标应定位在为工程建设一线培养实用型专业人才。具体地说，就是该专业应培养适应社会主义现代化建设需要，德、智、体美等全面发展的，既有良好的工作素质又有较强的技术岗位技能、具备工程建设一线造价工程师的基本素质和实际工作能力的高等技术实用型人才。通过三年的学习，学生要掌握现代经营与管理知识，具有熟练从事建筑、安装及高级装饰工程预、结算，以及工程投标报价与招投标的能力，成为既懂技术又懂经济的工程造价管理专业人才，从而在毕业后可以到中小型设计院(所)、建筑业管理企业部门、企事业单位的基建部门及房地产开发企业等建设业主单位、建筑安装施工单位和装饰公司从事

工程造价的相关工作。

2．学生培养规格。高职工程造价专业应促进学生的全面发展。就素质而言，学生应具有高尚的思想道德素质，具备良好的人文、心理素质以及扎实的实践操作技能，掌握广博的专业基本知识。就能力而言，学生到毕业时应具备各专业工程估算、概算、预算、结算、决算的能力，进行技术经济分析和工程项目经济评价的能力，管理工程项目的能力，开展工程招投标、合同谈判、合同管理的能力，以及关于工程变更索赔的实践应用能力。就技能而言，学生应具有较强的识

图、计算机应用和操作技能，具有对外语的基本听、说、写能力，能阅读、翻译专业资料；能够组织与协调生产，进行经营管理决策；掌握财务管理及审计技能。就知识而言，学生应掌握土建、安装和装饰的识图知识，了解建材、施工等方面的工程技术知识，懂得经济、管理、财会与审计等基本的经济和管理知识，了解工程造价管理相关知识、合同法、合同管理等知识，以及概预算的基本理论及编制方法、财务结算与决算等工程造价管理方面的知识。学生能够为适应清单报价后要建立企业定额的实际情况，掌握定额的编制原理与方法。青岛滨海学院历来以从严治校而著称，把学生的思想品德教育放在第一位，主张“要学做事，先学做人”。建立了校园德育工作网络，成立了有专职教师组成的德育教研室。实行规范管理，制定有《学生行为规范》、《学籍管理办法》、《考试规范规则》等规章制度，并严格执行。学院成立了党委，作为学院的政治核心，保证正确的办学方向。由于严格管理，形成了良好的校风，学风。2024年4月经省高校工委，省教育厅专家组评估，成为山东省第一所被授予“文明校

园”的民办高校。

大学生思想政治教育工作是社会生态圈的重点节点，无时不受社会变革与震荡的影响。具体说来，我们认为大学生思想政治教育工作

当前面临着三重困境。

第一，大学生思想政治教育内容和思维模式是经济基础的客观反映，我国渐进式改革的推进、多元经济结构的确立、经济全球化步伐的加快和互联网技术的普及，都加速着文化相对主义时代的到来。形势呼唤思想政治教育工作思维的全面革新，期待着我们让受教育者成为道德主体，尊重他们的主体意识，勇敢地直面道德困惑。也呼唤着对思想政治教育内容的及时调整，改变当前目标过高、缺乏层次、可

操作性欠缺的现状，增强针对性、实效性和感染力。

第二，新时期大学生思想政治教育工作队伍的实际战斗力不够强，不少人缺乏走近学生、了解学生、热爱新事物的热情和胆识，需要采取有力措施切实保证这支队伍的长期稳定和及时更新，以遏制结构老化、人才流失的势头。

第三，我们的教育对象发生了变化。新时期大学生多为独生子女，意志薄弱，性格任性，生活难于自理，难于适应集体生活。但他们又承载着社会和家庭的很高期望，自我定位和期望也高，同时还面临着来自学习、就业、情感方面的日益增大的压力。随着高等教育大众化时代的到来，大学生数量迅速增长，他们的素质、家庭状况和社会地位参差不齐，他们的思维渐趋复杂，心理问题不断增多。这些也给大

学生思想政治教育工作带来了新的考验。

**第三篇：中国印刷行业高级人才需求情况**

中国印刷行业高级人才需求情况

工作2024-04-23 16:36阅读18评论0字号： 大大中中小小作为规模庞大的生产服务型行业，印刷企业对人才的需求是很大的，包括一般操作工人、高级技术人才、企业管理人才等，对于具备专业知识和管理知识的高级人才需求尤其迫切。目前，我国印刷教育已基本上形成了“技术教育──高等教育──学位教育”的教学体系，印刷院校也从 1980 年的 19 所发展到了现在的 100 多所。各类印刷专业在校生总数估计不会少于5000 人。应该说我国印刷教育已经形成了规模，已经为我国印刷业的发展提供了强有力的支持。

从国内外宏观经济形势来看，我国印刷行业一方面正面临最大的机遇。据了解，世界上发达国家的印刷业产值占到 GDP 的 3%-4%，而我国的印刷业产值大约只占到 GDP 的 2%；在人均用纸方面，美国等发达国家大约是 30kg,我国则大约是 5kg。另一方面，因为中国加入 WTO 后国外包装印刷大企业纷纷进入我国，对我国的印刷行业形成了巨大冲击，再加上各种综合因素的影响，学校培养出来的人才层次较低，不足以满足印刷包装行业的需求。这三个方面的影响下，我国印刷行业人才资源表现出欠缺之势。

专业人才的紧缺已经是制约企业乃至整个行业继续发展的一个关键因素。而且，加上高职和高校教育的滞后以及生源的缺失，致使印刷、包装人才缺口呈现逐年扩大的趋势，尤其是印刷业工程师、中层管理、技术和研发设计人才，更是在目前成为了非常紧缺的人才群体，而具有一定理论水平、掌握较高专业技能的生产第一线人才也成为了整个行业内的“抢手货”。另外，企业中具备丰富操作经验的技术人才大多学历比较低，他们大都从事着多年的同一岗位的工作，完全是在实践中摸索出来的实际经验。由于自身学习能力以及认知水平的局限，当新技术和新设备不断出现时，他们不能很快的学习和适应新技术方面的缺点逐渐就会暴露出来。虽然目前国内越来越多的高等院校开设了印刷专业学科，每年印刷专业的毕业生逐年增多，但很多毕业生由于所学知识结构不合理和专业技能训练不到位，所以不能适应印刷企业相关工作需求。这样也导致了一个看似矛盾的奇怪现象出现，每年的毕业生越来越多，企业能够找到的合适人才却越来越少，而每年的毕业生的就业情况也随之越来越严峻。在数字化浪潮中，印刷行业也被注入了一股新鲜血液，而现在正是需求大量高级人才的时候。所以创办一所专业设置齐全，专业性强，培养一流的印刷高级人才的高等院校已势在必行。要想改变这样的现状，有两点非常重要。

一是开设印刷、包装相关课程和专业的高职、高校要针对当前行业整体的发展状况，对学生有针对性地进行教育和培养，书本理论与实际操作能够有效地结合起来，要两手同时抓起来。

尽管近几年我国高等印刷工程人才培养工作步伐较快，学科门类逐步走向完整、招生规模迅速扩大，学生就业方向和渠道更贴近社会需求，但总体上存在着学生的基础理论知识不够扎实、实践能力不强、综合素质不高、创新能力不足、适应能力较差的特征。从培养模式来看，主要有以下三个特点：一是教育理念还扎根于旧的计划经济体制，把学生视为单一的教育“产品”，学生的主体地位不落实，偏重了共性培养，忽视了个性发展，偏重了可塑性的培养，忽视了主动性的有效激发。二是在课程结构上，重专业、轻交叉，重技术、轻管理，重知识、轻能力，从而影响了学生综合能力的提高。三是培养方式和手段过于单一，渠道过窄导致学生无法适应复杂的社会经济技术环境。

我们就拿印刷工程专业来举例说明一下。

印刷工程专业的实用性和针对性较强。为了使毕业生能够尽快适应就业岗位，成为新型的劳动力资源，在高等院校，尤其是应用型本科院校和高职院校，开展职业技术培训和技能鉴定工作就变得十分重要。这不仅是人才培养理念的转变，而且也能有效地推动教育教学改革。虽然目前已经在中等职业学校和部分高职院校进行了相关的印刷岗位职业技术鉴定，不少毕业生在获得学历证书的同时，也拥有一纸国家劳动部颁发的“技能证书”证书。但是，社会和行业对这些技能证书的认可度并不高，无法达到有关部门开展技能鉴定的初衷。为此，高校要落实科学发展观，提高对职业技能鉴定重要性的认识，从教学改革与专业建设入手，实现职业技术鉴定工作的新突破。把培养学生的职业能力贯穿于教学的全过程，审慎地将国家职业技能鉴定中的职业标准和考试大纲，引进高校专业建设、课堂教学以及教学评价体系中，让技能鉴定证书和学历证书一起真实地检阅学生的文化专业素质与职业技术水准，从而使培养高等印刷工程人才的工作真正落到实处。

二是要改变现在社会对印刷行业固有的偏见，纠正对行业的误解，引导学生热爱印刷这一职业，建立印刷从业的自豪感，这一点更是重中之重。很多学生在高考填报志愿的时候不选择跟印刷、包装有关的专业，往往都是因为会不自觉地把与这两个行业相关的工作跟“脏”、“累”、“没前途”联系起来。再加上社会的虚浮之风和人与人之间的攀比心理，很多学生都闻“印刷、包装”而色变。这样，学校的生源就受到了严重的影响。印刷术被誉为“文明之母”，它的发明是中国古代劳动人民智慧的象征，它使人类首次运用科学技术来传播思想和文化，通过印刷媒介实现信息的有效传递。只有激励学生的民族自豪感和学习热情，让他们体会祖先的智慧与创造，才会产生源源不断的学习动力，才能肩负传承文明的使命，由此我们才能真正培养出印刷人才。

**第四篇：园林行业人才需求调查报告**

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：20xx年2月-20xx年1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)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、好范文就业率高，但是不稳定，用人单位对好范文又爱又怕。

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，他又是年轻的。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，现在还有不少的人这么认为。

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2024-3000元，工作3年以上的设计师，月薪可升至6000元，而8-10年以上工作经验，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好范文又爱又怕的原因。

我校园林专业存在的问题和解决办法：存在的问题

①在教学体系中，重视理论知识，而对工程技术课程的实践重视不够，园林专业是一门跨学科、综合性强、重实践的学科，不仅要求学生通过4年的学习掌握全面的理论知识，而且要求学生必须具有较强的实际操作能力，有针对性的课程设计，工程实践时间不足，理论课与设计技能，专业设计课之间的衔接不合理，导致学生动手能力差，理论与实践脱节。

②我校园林专业虽重视植物造景，但对真正合乎生态规律的种植设计，对资源、环境的合理利用与保护开发的研究不够深人，停留于表面形式的现象较为普遍。例如许多教师把园林简单地看成是城市规划、建筑学的一种附庸，是两者的一种补充或延续。事实上，现代意义的园林学是与城市规划，建筑学相辅相成并列为三姐妹的，它们既紧密相联又彼此独立，不可取代。

③教学规模的扩大和随之而来的办学条件相对不足。最近20年来，我国经济飞速发展，正处于大规模建设时期，对园林专业的人才需求较大，为满足社会需求，我校也扩大了招生规模，从而导致了师资的严重不足、影响了教学质量。解决办法

针对上述存在的问题，笔者以为要办好我校园林专业，培养适应市场需求和具创新精神的高级园林规划设计人才，需要优先解决如下问题;

1明确园林专业的培养目标

根据我校的办学指导思想和发展目标，我校园林专业的培养目标应该是培养具备风景园林方面基础理论、基本知识、基本技能、方法及其相关知识，具有从事风景园林方面实际工作和研究工作初步能力的应用型人才。

2改革现有课程体系

目前，我国各院校园林专业课程设置尚无统一的标准，有的差距甚远，更谈不上统一的教材，培养出的学生，差异很大，且专业面过窄，对此，有些人认为是不同院校的各自“特色”。但笔者以为，无论哪类性质的院校，其园林专业都应有基本的共同标准，只有这样，毕业的学生才能适应社会需求。至于特色应是在达到园林专业基本标准的前提下才能具有的，当然，园林专业由于是涉及自然科学，工程技术，人文科学的一门极其综合的边缘学科，完全一致没有必要，也是十分困难的，可设置核心课程体系，根据我校自身特点扩大高年级自选课题的范围，并提高此类课程的学分数。这不仅能保证“标准”的统一实施，突出我校的特色，同时也能培养学生的兴趣爱好，充分发挥学生的创造性。调整教学计划，加大实践教学时数，不断充实实践教学内容

设计类专业的最大特点就是对学生的技能(绘图，模型制作)的要求很高，要求学生必须具有较强的实际操作能力。因为设计师最基本的语言和交流方式就是“图”(包括工程图，艺术表现图，手工草图)，没有过硬的手头工夫就不能成为设计师。而这一点恰恰是目前我校园林专业学生的薄弱环节。为提高改变现状，加强学生的实践操作动手能力，必须调整教学计划，加大实践教学时数，不断充实实践教学内容，应坚持产学研结合，并将生产和科研融入到实践教学之中，以培养具有创新能力的高质量应用型人才。加强校内实践教学基地建设，努力培养和提高学生实践技能

加强实践教学环节是培养和提高园林专业学生综合能力的重要途径，这也是早已被国内外同行所公认的。我们必须将进行实践教学基本训练的重点放在校内，花大力气加强校内实践教学基地建设。实践证明，搞好校内实践教学，是培养和提高园林专业学生实践能力的重要途径。特别是一些项目的基本操作等必须在校内完成，为满足这些要求，可开办校内模拟公司，加强校内实验、实习设备及设施建设，加大资金投入，建立完备的实验室。目前我院在这方面已取得了一定的成效，园林专业实验室建设已具备一定规模，为培养和提高学生的实践能力提供良好的保障。加强师资队伍建设

由于目前我国高级园林专业人才匮乏，身价较高，所以笔者认为，对我校园林专业教师的要求不一定非要追求高学历和高职称，对拟引进的人员，可根据其自身的特点，适当降低学历、学位要求，而重点考察其实践经验和规划设计能力。这样，一方面可以缓解师资短缺的压力，另一方面又能培养学生的实际应用能力。

**第五篇：新形势下人才需求与职教发展的思考**

新形势下人才需求与职教发展的思考

本文分析当前社会背景和劳动者的素质现状，通过职业教育与国民经济的关系论述了新形势下对人才的需求，提出了促进职业教育发展的三大要素：加强综合职业能力的开发、建立高素质的“双师型”师资队伍和拓展职业教育的内涵与外延。关键词：新形势人才需求职教发展

一、社会背景和劳动者素质现状。

随着改革开放的深入和市场经济体制越来越完善，市场竞争也越来越激烈，而现代经济的竞争实质上就是科技与人才的竞争。这样对就业人员的素质要求也就越来越高。在经济快速发展的今天，我们面临着发达国家在经济和科技上的优势的压力，深感人才的缺乏。所谓人才，可以分为学术型人才、工程型人才、技术型人才（转换型人才）和操作型人才。如果仔细分析一下我国的国情和经济、文化发展水平，我们所说的人才缺乏主要指二类，一类是高级技术人才，另一类是掌握高超技能的操作型人才。我国的人才资源与发达国家相比有比较大的差距，劳动力素质和现代化建设明显不相适应，劳动力资源严重贫乏。我国在经济发展中有不少制约因素，突出的是：人口和就业负担较重，人均资源、资金相对不足；国民素质整体边偏低，农业比重大，工业以传统产业为主，生产率为高；更重要的是，人才资源在数量、质量上不足，科技不发达，科技进步对国民经济总值的贡献率只有30%，远低于发达国家60%—80%的贡献率。据有关资料显示，一

般发达国家的高级工比例为35%，中级工比例为50%，初级工比例为15%。而我国的总体技工比例偏低，就从经济较为发达的上海来看，在现有技术工人中，高级工比例为6~7%，中级工比例为40%，初级工比例为52%以上，不少企业关键岗位已后继乏人，高层次技术工人的年龄偏高，学历偏低。从全市技术工人统计情况，技师和高级技师中年龄在45岁以上的分别在占47.2%和66.3%。国家科委关于亚洲15个国家“35岁以下的技师、高级技师占比重不到10%。劳动者整体素质偏低，造成了企业劳动生产率低下和产品质争能力”的研究报告指出：“中国的劳动生产率很低，是造成工业效能不高的一个重要的因素。”，“中国的总得分为倒数第二，仅略高于孟加拉国，中国的劳动生产率比印度差得很多……。”同样，在产品质量上，我国工业产品的每年平均合格率只有70%，不良产品的出现使我国每年蒙受的损失达2万亿元，我国每个劳动者创造的国民生产总值只有发达国家的2%—4%。

纵观世界各国综合国力的竞争，归根到底是知识和人才的竞争。穷国与富国的差距，是知识与人才的差距。我们作为一个经济相对落后的国家，依靠消耗资金、资源和廉价劳动力来推动经济增长不可能长久。人才总量不足、素质亟待提高，我们要迎头赶上，只有靠科学技术，而科技进步靠人才，人才培养靠教育。

二、职业教育与国民经济的关系。

改革开放以来，我国经济的腾飞带动了职业教育的飞速发

展，这充分说明了职业教育是一种与经济发展最直接、最密切的教育形式。中国面向世界的国际化进程正在日益加快，科技、经济、教育和文化等与世界不断接轨。在建设四化的过程中，先进的技术可以引进，巨额的资金可以借贷，高级专家可以交流，唯独大量的操作型人才无法引进。从现在到2024年，我国将进一步完善社会主义市场经济体制，并保持国民经济持续快速健康发展，因而对职业教育必将提出新的要求。

二十一世纪的新发展给职业教育带来什么新的挑战？面向二十一世纪，新的挑战主要来自三个方面。一是新的科学技术的迅速发展。技术更新速度之快，前所未有，特别是信息技术的飞速发展，带来各个产业、社会的各个方面以及人们生活的多方变化，“可持续性”成为发展的必然要求。二是经济全球化，“国界”在世界经济流动中逐渐淡化，国家间的互相依赖性加大，新的挑战带来的是对教育的新认识和新要求。教育不再仅是传授知识，而是贯穿人终身的学习过程。“学会求知”、“学会做”、“学会共同生活”、“学会适应发展”成为教育的“四大支柱”。职业教育作为培育可持续发展的新一代的教育整体中的组成部分，营造“学习社会”的组成部分，正贯穿在“正规教育”、“非正规教育”和“不拘形式教育”之中。展望未来，技术创新竞争成为竞争的中心，技术专业人才的培养成为适应发展的关键。

三、促进职业教育发展的三大要素。

1、加强综合职业能力的开发。

现代教育理念认为，职业教育不仅是就业教育，也是为了造就有创造性的、与社会发展和谐一致的公民，因此，职业教育不仅要注意新技术的教学，更要注意技能性能力以外的能力，使学生有更大的柔性以适应今后工作中需求的交换。因此，综合职业能力的开发在当前及今后的职业教育中显得尤其重要。所谓综合职业能力包括职业岗位的从业能力，工作过程的学习能力，社会活动的交往能力，自我形象的塑造能力，生态发展的竞争能力，团队工作的协调能力，岗位转换的迁移能力。而综合职业能力的开发，是一个系统工程，需要强调从技能本位到知识本位到能力本位到人格本位的新的教育观念，在以人为本的观念指导下，注重人的个性形成，自我完善，强调心理素质和胜利素质的完善，以及智力能力的开发，这是一种体现人格尊严的教育形态。

2、建立高素质的“双师型”师资队伍。

成功的职业教育是发达国家经济腾飞的秘密武器，而成功的职业教育又全在于一支素质精良的职业师资。如德国，对职业学校专职教师的资格要求很严，既要有相当熟练的专业技能，同时还必须具备宽厚扎实的专业理论功底。职业教育的培养目标是实践能力强、岗位工作适应性强的面向生产、建设、管理和服务一线的技术应用人才。为了完成这样的教育目标，必须建立一支高素质的教师队伍。这种高素质不仅表现在有较高的学历层次，更重要的是要有专门技能，要有比较丰富的时间经验。这也是职业教育的师资与普通教育的师资相区别的重要之处。职业教育要由

“做大”走向“做强”必须加快建设一支数量足够、素质精良、结构合理的“双师型”教师队伍。

3、拓展职业教育的内涵与外延。

职业教育是终身教育的组成部分，所以，它应是开放的，是能够与普教、高教、各种培训互相沟通、互相渗透、互相衔接；它应是柔性的，是可以灵活使用各种需求，各种情况的。在办学形式上可以多元化，在管理上要现代化和经营化，在层次上可以高移化，实行培训终身化，使职业教育的内涵与外延得到更加丰富。

一是职业教育必须实施素质教育，培养具有“生活力”、“创造力”的高素质劳动者。我们必须确立以就业为导向，以能力为本位，以技能为核心，以学生为主体，以岗位为标准，以任务为引领，以服务为宗旨，以创新为动力的职业教育理念。二是整合职业教育资源，积极探索多元化办学形式，深入推进职业教育办学模式的改革。积极开展技能紧缺型人才培训。利用职业学校现有资源，发挥职业学校优势，积极参与技能紧缺型人才培训工程，创建技能型紧缺人才培养培训基地。三是职业教育必须服务地方的经济建设。以市场为导向，以品牌增强竞争力，以优质服务提高市场占有率。职业教育要走产教结合、多形式办学的路子，与当地经济建设互为促进。

《国务院关于大力发展职业教育的决定》中指出：职业教育要为我国走新型工业化道路，调整经济结构和转变增长方式服

务。实施国家技能型人才培养培训工程，加快生产、服务一线急需的技能型人才的培养，特别是现代制造业、现代服务业紧缺的高素质高技能专门人才的培养。

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！