

岳阳现代服务职业学院
数字媒体技术专业人才需求

调 研 报 告

数字媒体技术教研室

二零二五年六月

目 录

1. 调研概述	3
1.1 调研目的	3
1.2 调研对象	3
1.3 调研方法	3
1.4 实施情况	3
2. 调研内容	4
2.1 企业调研	4
2.2 毕业生调研	4
3. 调研结果分析	4
3.1 企业调研	4
3.1.1 数字媒体技术专业人员需求情况	4
3.1.2 数字媒体技术专业人才结构现状	7
3.1.3 数字媒体技术专业人才规格要求	10
3.1.4 实践专家访谈	12
3.2 毕业生调研结果	13
3.2.1 数字媒体技术专业学生就业去向	13
3.2.2 学生对学校人才培养反馈	14
3.2.3 课程设置	14
4. 调研结论及对策建议	16
4.1 数字媒体技术行业供需矛盾突出	16
4.2 学院培养人才不能完全满足市场需求	16

1. 调研概述

1.1 调研目的

通过调研，了解数字媒体行业人才结构现状、人才需求情况、岗位设置情况和典型工作任务及要求；了解数字媒体技术专业毕业生就业去向、主要工作岗位及其工作任务、毕业生的岗位胜任力和对学校教育的意见和建议。为我院数字媒体技术专业的专业定位、招生规模、人才培养、学生就业指导提供依据，指导专业人才培养方案的制定，提高我院数字媒体技术专业人才培养质量。

1.2 调研对象

本调研主要在岳阳市与长沙市展开，涵盖数字媒体技术设计公司、数字媒体传媒公司、电商设计等专业机构（以下统称“用人单位”），对本专业管理者、从业工作者、毕业生以及数字媒体技术专业的行业专家进行调研。

1.3 调研方法

本调研主要采用实地考察法、问卷调查法、访谈法等方法，依据《2024 级人才培养方案制（修）订的原则意见》，利用中国知网、万方知识平台查阅相关研究文献，并进行整理分析。采用自制的本专业用人单位问卷、单位员工问卷、专业毕业生问卷共三套问卷，使用问卷星进行调查。主要采用描述性统计的方法对资料进行分析，主要统计指标为构成比。

1.4 实施情况

本次调研共发出问卷 71 份，回收调查问卷 71 份，问卷回收率

100%。其中，管理者 7 份，管理者所在用人机构的从业者 41，毕业生（其他院校毕业生）23 份。分别在岳阳陨石商贸有限公司、岳阳爱达兴智能科技有限公司和湖南中正乐业教育科技有限公司召开 3 场实践专家访谈会，对数字媒体技术专业典型工作任务进行了分析。

2. 调研内容

2.1 企业调研

调研了数字媒体技术专业的管理者及专业从业者，了解目前高职层次数字媒体技术人才结构现状、需求情况、主要从事的工作岗位及人才规格要求、数字媒体技术岗位的典型工作任务分析。

2.2 毕业生调研

调研了部分其他院校毕业生，了解学生就业去向或意向，对其学校课程、教学、服务等方面的建议，职业资格证书的获取情况及对接岗位的知识、能力和素质要求。

3. 调研结果分析

3.1 企业调研

本次调研企业 3 家，共调研了 7 名企业管理者和 41 名从业人员。

3.1.1 数字媒体技术专业人员需求情况

从对 4 家企业的管理者调研数据来看，近三年内对高职层次该专业人才需求量数据显示（图 1）：数字媒体技术专业人才的需求 10 人以上的企业占到 40%（表 2），需求 6-10 人的企业占到 10%，需求

4-6 人的企业占到 20%，需求 1-3 人的企业占到 30%，

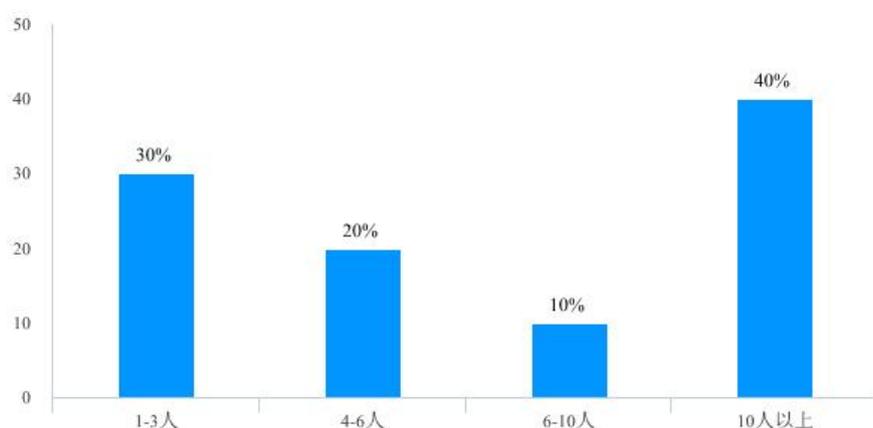


图 1 近三年内对高职层次该专业人才需求量

进一步对调研资料进行分析，企业近三年内对高职层次该专业人才需求量变化趋势数据显示（图 2）：90%的企业对高职层次该专业人才需求量成上升趋势；10%的企业对高职层次该专业人才需求量无变化。

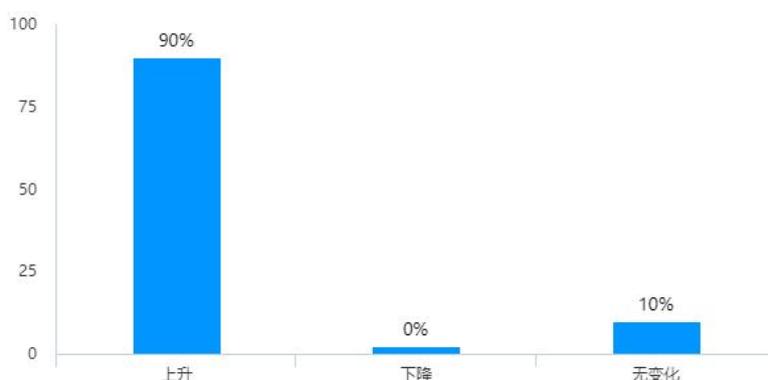


图 2 企业近三年内对高职层次数字媒体技术专业专业人才需求量变化趋势

用人单位管理者对招聘员工持有职业资格证书的态度(表 1)：40%的人认为优先考虑，十分认同；30%的人认为同等条件下是考虑的因素之一。

选项	小计	比例
优先考虑，十分认同	4	40%

必备条件，但不是最重要的	1	10%
同等条件下是考虑的因素之一	3	30%
更看重其它一些实际能力	2	20%
本题有效填写人次	10	

表1 企业管理者对持有职业资格证书的态度

对于职业技能人才胜任工作的能力，用人机构管理者认为比较重要的依次为学习及创新能力、快速适应及掌握新事物的能力、独立工作及解决问题的能力、专业理论知识和技术熟练程度（表2）。

选项	小计	比例
专业理论知识	5	50%
学习及创新能力	9	90%
技术熟练程度	2	20%
重复操作的准确度和耐心	0	0%
快速适应及掌握新事物的能力	6	60%
独立工作及解决问题的能力	6	60%
其它	0	0%
本题有效填写人次	10	

表2 数字媒体技术职业技能人才胜任工作比较重要的选项

用人机构管理者对高职院校数字媒体技术专业人才的总体满意度：很满意占40%，一般占60%（图4）。

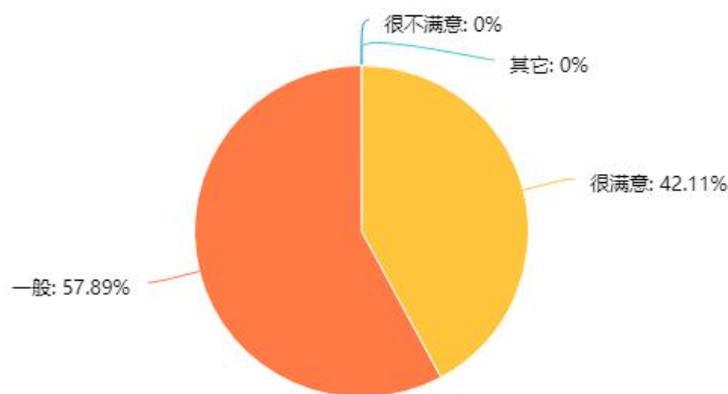


图 4 用人单位管理者对数字媒体技术专业人才满意度调查

从用人单位数字媒体技术专业技能人才的来源看，主要为从社会招聘有经验的从业人员和从学校招有专业基础的学生等（图 5）。

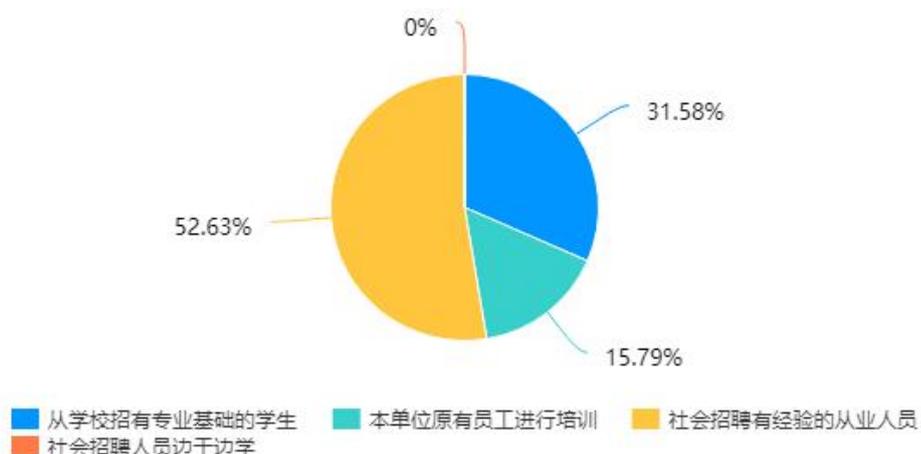


图 5 企业中数字媒体技术专业技能人才的主要来源分析图

3.1.2 数字媒体技术专业人才结构现状

接受调研的单位有 3 家，现有职工人数 50 人以上的有 1 家，30-50 人的有 1 家，10-30 人的有 1 家。

用人单位管理者认为对于数字媒体技术专业人员能较好发挥作用的主要原因（企业原因），排在前三位的是“招聘专业对口”、“工作安排合理”和“充分依赖，比较放手”（图 6）。

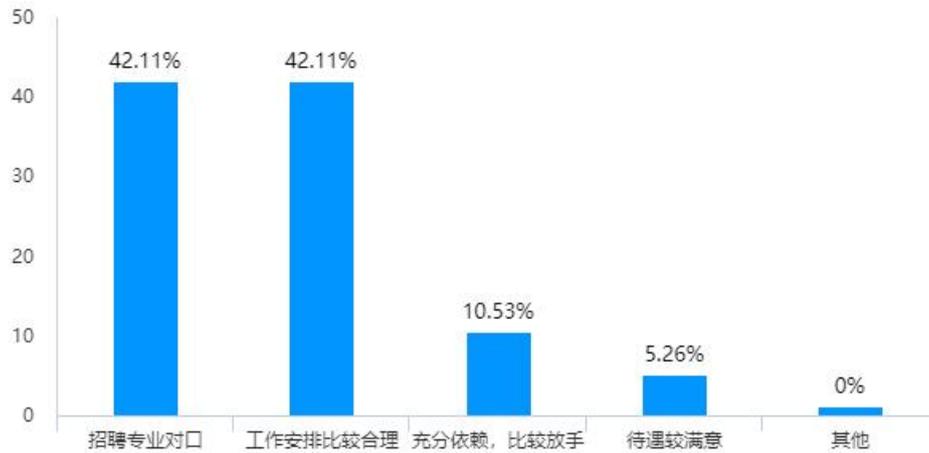


图6 数字媒体技术专业人员能较好发挥作用的主要原因（企业原因）

用人单位管理者认为对于数字媒体技术专业人员能较好发挥作用的主要原因（员工原因），排在前三位的分别是“与时俱进，自学提升”、“素质、能力达到要求”、“学以致用，发展和实现自我价值的机会多”（图7）。

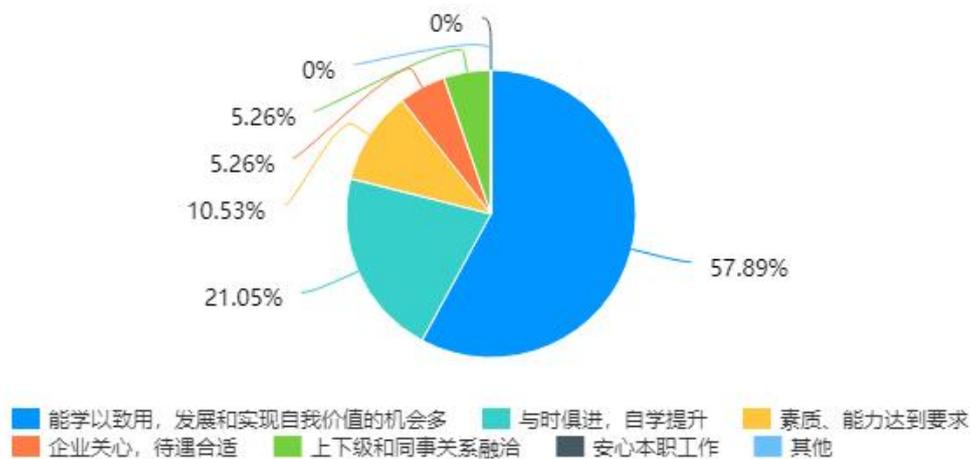


图7 数字媒体技术专业人员能较好发挥作用的主要原因（员工原因）

用人单位管理者对数字媒体技术专业人才的需求类型调查中，需求比例相对较高的为“有经验的专业技术人才”、“符合专业要求的应届毕业生”和“复合型管理人才”（图8）。

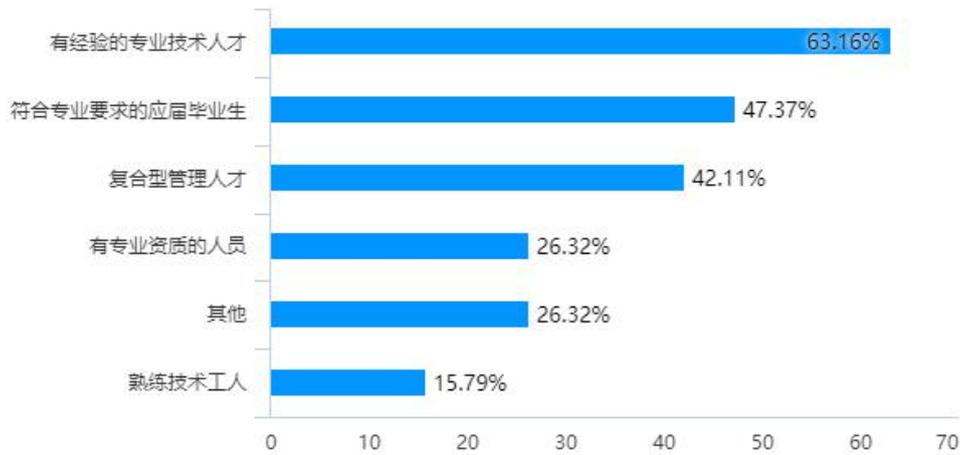


图8 用人单位管理者对专业人才的需求类型

对数字媒体技术专业人才流失的原因进行调查（图9），用人单位管理者认为排在前五位的依次为：工作压力大（80%）、工资待遇偏低（30%）、企业没有吸引力（20%）、升职机会少（10%）和企业对人才重视程度不够（10%）。

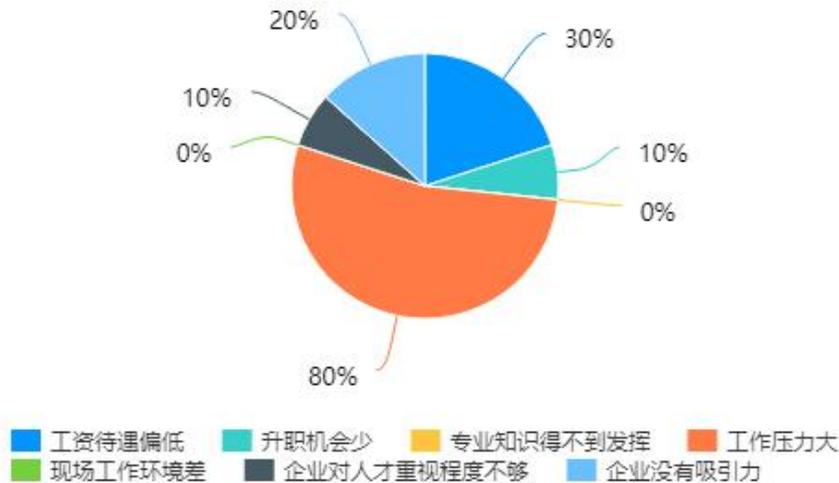


图9 数字媒体技术专业人才流失的主要原因

用人单位管理者认为制约数字媒体技术专业技术人才队伍建设的主要原因（图10），排在前四位的依次为：人才成长的制度落实不到位（52%）、激励机制不完善（36%）、科技信息的获取和交流困难（36%）、专业技术得不到提高（30%）。



图 10 制约数字媒体技术专业人才队伍建设的主要原因

用人单位管理者认为，单位职工最需要提升的能力和素质排序，依次为综合素质、团队意识、职业技能、专业知识和人际沟通等（图 11）。

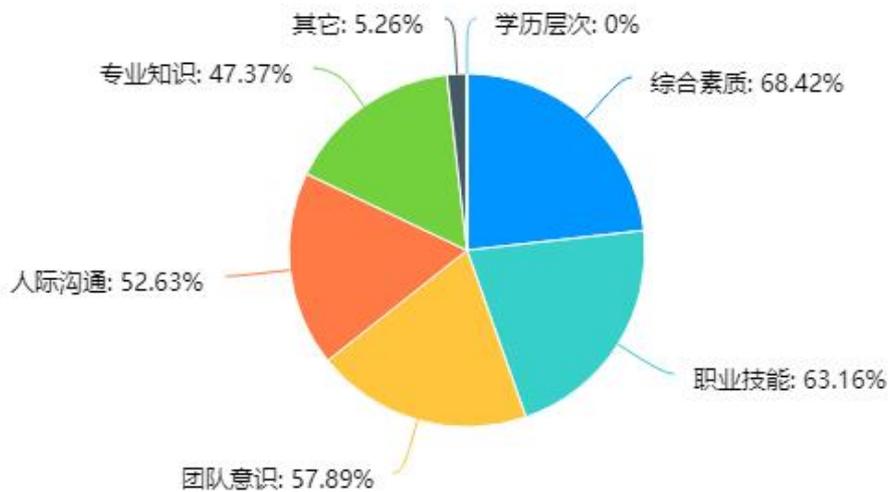


图 11 单位职工最需要提升的能力和素质情况

3.1.3 数字媒体技术专业人才规格要求

用人单位根据企业自身的情况，认为数字媒体技术设计一线应设置岗位情况，按重要程度排序分别为：平面设计、剪辑师、UI 设计、交互设计、网页设计及其它等（图 13）。

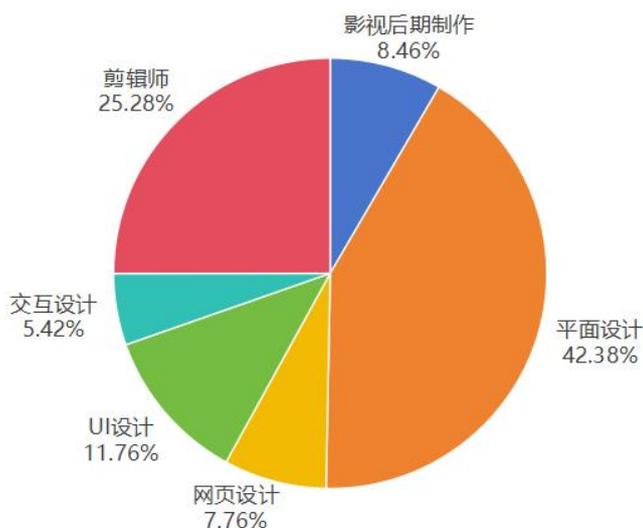


图 13 数字媒体技术设计一线岗位设置情况

进一步对调研资料进行分析，用人单位管理者认为，数字媒体技术专业高职毕业生所需的素质结构按重要程度排序，依次为“团队协作、善于沟通”、“自学能力”、“诚信爱岗、忠于企业”、“吃苦精神”、“创新能力”等（图 14）。

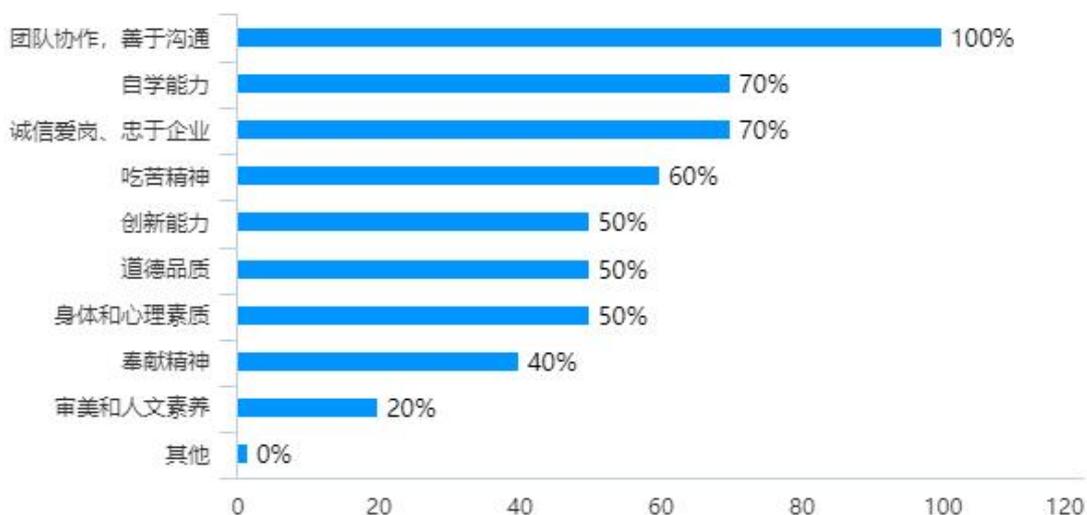


图 14 数字媒体技术专业高职毕业生所需的素质结构

数字媒体技术专业高职毕业生应具备的专业核心能力，按重要程度排序，排名前五的依次为“良好的语言、文字表达能力和沟通能力”、“探究学习、终身学习、分析问题和解决问题的能力”、“平面设计能力”、“电脑效果图表现能力”和“设计创意能力”等。

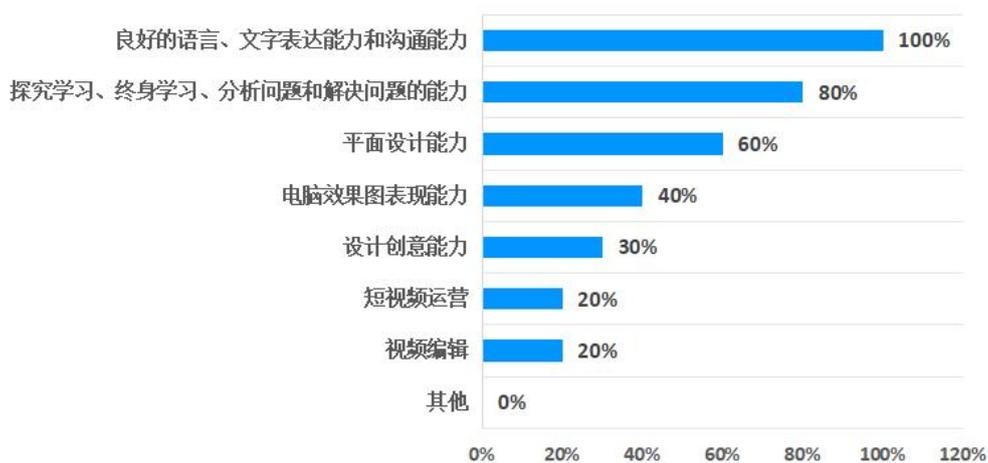


图 15 数字媒体技术专业高职毕业生应具备的专业核心能力

高职数字媒体技术专业所学的专业知识和技能，按重要程度排序，排名前五的依次为“数字视觉设计”、“用户界面设计”、“交互设计”、“数字音视频技术”和“融媒体技术”（图 16）。

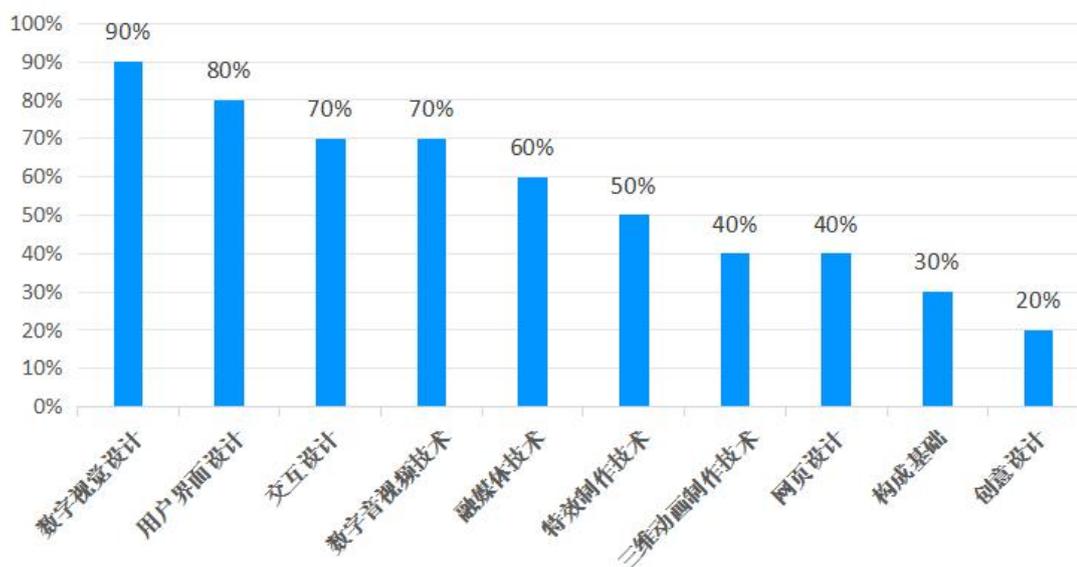


图 16 数字媒体技术专业高职毕业生应具备的知识和技能

3.1.4 实践专家访谈

本次调研阶段，分别在 3 家公司各召开了一场实践专家访谈会，按照“回顾职业发展阶段→描述各个阶段代表性工作任务→提炼典型工作任务→描述典型工作任务”的流程进行，专家们通过认真地讨论，

归纳得到了数字媒体技术专业毕业生的典型工作任务，三场访谈会均较好地实现了预期目标。

组织实践专家和教师对三场实践专家访谈会得出的典型工作任务进行了进一步梳理、分析和归纳，进一步提炼出了以高职数字媒体技术专业各岗位任职所从事的职业活动为依据，对职业岗位进行相应的分析，分别得出平面设计、剪辑师、UI设计、交互设计、网页设计与影视后期制作等职业岗位描述、典型工作任务及素质与能力要求。

3.2 毕业生调研结果

3.2.1 数字媒体技术专业学生就业去向

23名高职层次数媒及艺术设计专业（数字媒体技术方向）毕业生（男生12人，女生11人），约60%的毕业生通过网站媒体应聘和学校推荐（包括校园招聘会）的途径就业，通过调查统计结果显示：39.39%的毕业生在设计助理岗位，34.85%的毕业生在从事其它工作，15.15%的毕业生在设计师岗位，9.09%的毕业生在运营岗位，1.52%的毕业生在自主创业（图17）。从以上数据可知，本专业毕业生毕业后大部分在从事本专业工作。



图 17 毕业生就业途径示意图

3.2.2 学生对学校人才培养反馈

23 名高职层次毕业生中半数以上的人对其所在学校本专业的人才培养方案满意（图 18）。

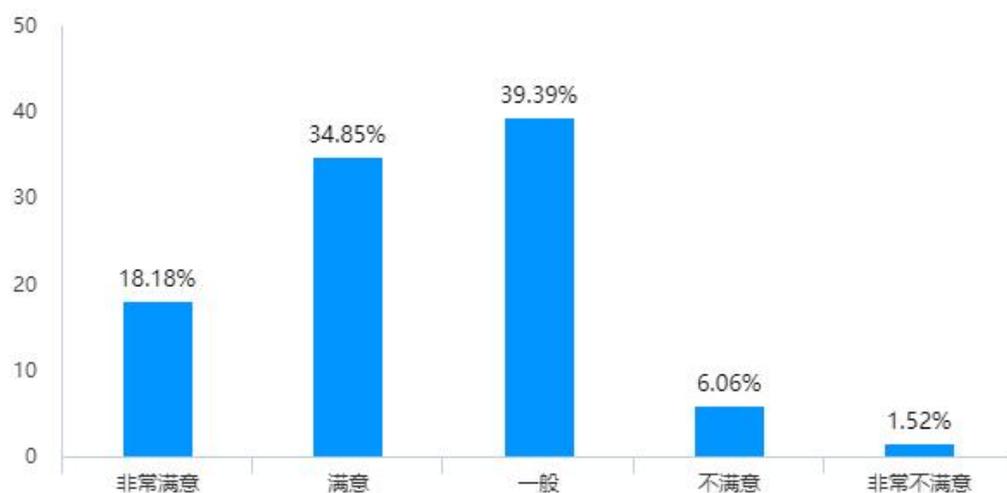


图 18 毕业生对学校人才培养方案满意度

3.2.3 课程设置

23 名毕业生中 60%以上的人对其所在学院本专业的课程设置认为比较科学合理（图 19）。

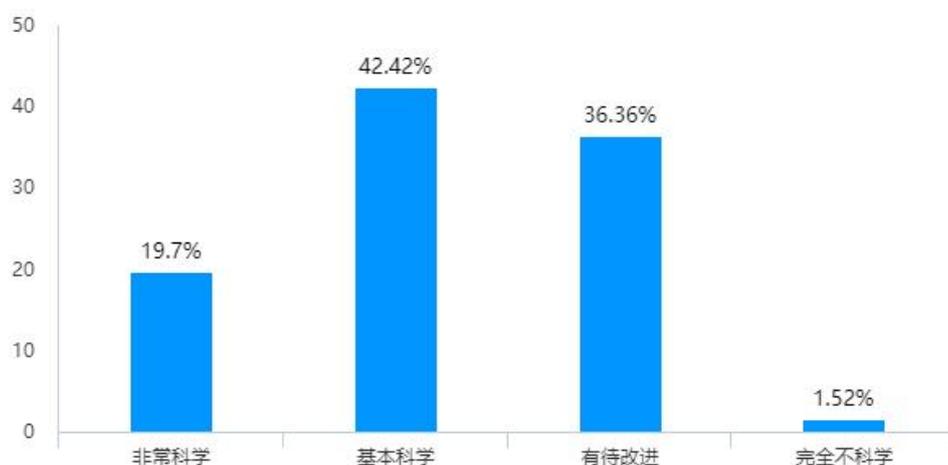


图 19 毕业生对本专业课程设置情况

在专业知识的学习方面，60%以上毕业生认为有，但帮助不够（图20）。

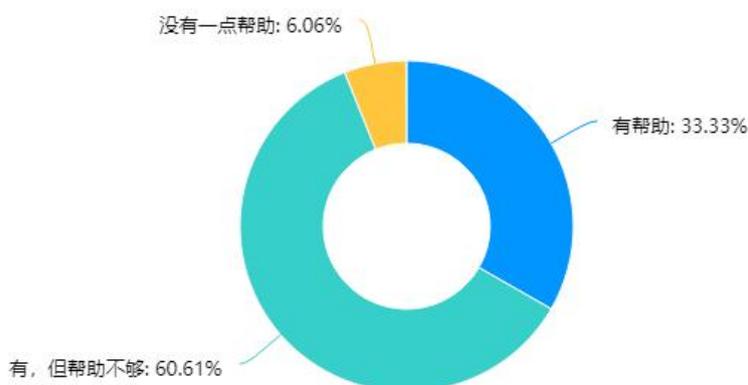


图 20 毕业生认为本专业知用程度

在未来的岗位规划方面，大部分毕业生倾向于选择长期稳定且具有发展空间的工作（表 4，图 21）。

选项	小计	比例
长期稳定的工作	45	68.18%
不断尝试新工作	21	31.82%
本题有效填写人次	66	

表 4 毕业生就业单位性质意向表

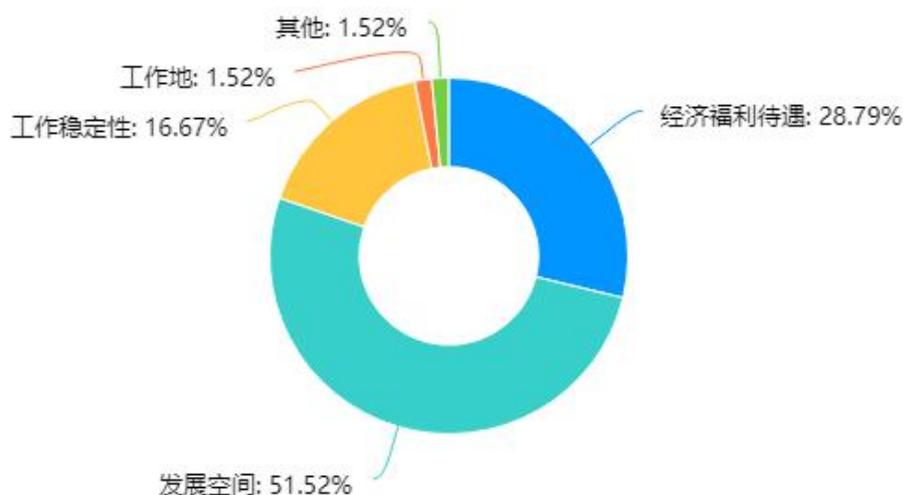


图 21 毕业生选择工作优先考虑因素

4. 调研结论及对策建议

4.1 数字媒体技术行业供需矛盾突出

数字媒体技术专业人才需求大。随着经济社会的发展，数字化转型加速和新兴媒体形态不断涌现。数字媒体技术专业人才的社会需求逐年提升，由此带来专业设计人才缺口突现，现有的数字媒体技术人才已无法满足当今时代数字媒体技术市场的需求。根据《“十四五”数字经济发展规划》要求：加快推动数字产业化与产业数字化进程，强化数字媒体技术在各领域的深度融合与应用。尤其在影视制作、游戏开发、虚拟现实、人工智能视觉生成等新兴领域，数字媒体技术行业具有相当的发展潜力，专业人才缺口巨大。

【建议】：

一、根据社会需求调整每年数字媒体技术专业的招生数量。

二、在保证生源数量的基础上，进一步对生源质量要求，从源头上一步保证专业人才培养质量。

三、数字媒体技术专业虽然有较大的发展空间，但不应盲目扩大规模，一定要结合本地区的实际情况，充分利用社会资源，把专业办专、办精，形成自己的办学特色，谋求可持续发展。

4.2 学院培养人才不能完全满足市场需求

在实践专家访谈会上，专家们认为：

我院人才培养应与行业对标，满足企业实际岗位（平面设计师、网页设计师、UI 设计师、电商美工、剪辑师、视频编辑、运营师、虚拟设计师和摄影师）需求。

1. 问卷涉及到的人才培养规格中的素质、知识和能力目标与企

业实际相符。

2. 目前我院开设公共基础课太多，压缩了专业课学时数；目前做广告三维动画，流行的软件是 C4D，3DS MAX 软件，目前在企业中运用较少。3DS MAX 软件，学生在校很难学会，入职后还要进行专门的培训。

3. 在视频剪辑与设计课程体系中，新增了“融媒体技术”与“脚本与分镜头设计”两门课程，以全面提升学生在跨媒体内容创作与视觉叙事方面的综合能力。

【建议】：

一、 **修订现有的《数字媒体技术专业人才培养方案》**。建议做如下修改：

下修改：

1. 职业面向：根据企业调研及员工、毕业生工作岗位调研的结果，职业面向中就业岗位较 2024 版人才培养方案有所变动，主要平面设计师、网页设计师、UI 设计师、电商美工和剪辑师。

2. 培养目标与培养规格方面：原 2024 版人才培养方案中培养目标与培养规格与行业企业要求相符，此次不做修改。

3. 典型工作任务分析方面：原 2024 版人才培养方案没有涉及到此部分内容，将此次实践专家访谈结果，完善对应课程及培养规格。

4. 课程设置方面：公共基础进行调整，部分专业课程前置。专业基础课程中，构成基础课时数调整为 64。专业核心课程中，增加融媒体技术，专业拓展课程中，增加脚本与分镜头设计与品牌策划与设计。保证总课时不超标，适当增加专业课课时。

二、确保人才培养方案落实。在人才培养方案的实施过程中，学院教务处及督导处应加强对标准落实情况的督查，确保规定的各个方

面能够落实。

三、深化校企合作，推进现代学徒制培养。建立学院和岳阳市区域数字媒体企业联合培养基地，积极探索以政府为主导、企业为主体、学校为主办的职业教育人才培养机制，构建“招生即招工、上课即上岗、毕业即就业”的职业教育人才培养新体系，有效地提升本专业的人才培养质量。