

电子商务专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

高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色，此次调研的目的是通过调查跨境电子商务行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对跨境电子商务专业人才的需求状况，包括未来三年内口才需求量，对人才的技能要求和工作能力要求等。通过调研，明确经济管理系跨境电子商务专业学生的培养定位，以进一步完善跨境电子商务专业人才培养方案、教学计划和课程标准的修订，教学的改革提供依据和帮助，以期提高我院跨境电子商务人才培养质量及毕业生的就业质量。

此外，与企业进行校企合作的沟通交流，他们可直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化跨境电子商务专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养跨境电子商务技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年3月15日-2023年4月10日

（三）调研对象

东莞市鼎信塑胶原料有限公司、东莞市三信厨具有限公司

司、东莞市高联五金电子有限公司、东莞市德能五金电子有限公司等

(四) 调研内容

1、企业近三年的用人需求、目前亟需的人才类别、变化趋势、可提供的工作岗位及薪酬标准；

2、电子商务类的岗位所需人员必备的岗位能力、职业能力和核心技术；

3、电子商务专业对应的行业现状；

4、企业对电子商务专业人才培养的建议。

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 电子商务类企业现状

立足于珠三角高质量的传统制造业，2021年广东继续保持中国电商第一大省的发展规模，电子商务发展呈现出交易规模不断上升、市场主体不断增加、模式不断创新的特点。在传统外贸发展压力较大的背景下，广东电子商务连续多年保持30%以上的增速。据不完全统计，中国电商70%邮政包裹来自广东。

广东电商市场活力充分激发，主体数量快速增长，产业结构持续优化。据相关行业协会估算，广东省从事电商及相关支撑服务的企业已经有8万-10万家，包括平台企业、物流及综合服务企业、支付企业和仓储企业，基本涵盖了电商

产业全链条，从业人员过百万。据亚马逊的报告，广东占我国企业在亚马逊平台开店总数的 **70%**。广东各地市优势电商不断涌现，如深圳西部物流、走秀网、环球易购等知名电商企业。广州有唯品会、棒谷、银河在线等优秀电商代表。东莞市目前已有 **7000** 家制造业企业从事电商业务，并成功引进敦煌网、大龙网、递四方、阿里菜鸟等一批知名电商企业落户本地。

广东的跨境电商不仅连续数年实现高位增长，且近三年规模稳居全国第一。目前广东的广州、深圳、珠海、东莞四城均获批电商综合试验区城市，是获批最多的省份。

（二）行业企业对高技能人才需求

1、按产业结构比例构成分析

我国的产业结构已经进行了较大调整，产业结构日趋合理，就业结构也得到较大改变。但从目前劳动力市场的统计数字来看，一、二产业与第三产业人员的需求比例已经倒置为 **2: 8**，也就是说劳动力市场对第三产业的人员需求量占到人员总需求量的 **80%**。据国家人事部近日预测，今后几年我国急需的人才主要有八大类。表现突出的有市场营销、国际贸易专业需求旺盛等。随着国外企业本土化及国内企业国际化的步伐加快，高素质网店运营人才与网络营销人才将越来越走俏。据有关专家预测，未来 **10** 年我国跨境电子商务人才缺口为 **200** 多万人。

2、按人才市场供求最新排名分析

从需求的专业情况来看，工商管理类需求所占比重最

大，电子商务占需求职位榜居于前列。工商管理类专业在企业所需专业中成为首个热门专业类别，占总需求的 18.95%。其次是电子信息类占 14.63%，经济学类占 5.77%。

(1) 行业企业人才需求

表一

岗位	工商管理类企业技能人才需求(%)
管理层	5%
技术人员	25%
销售人员	50%
后勤人员	20%

表二

岗位	电子商务企业各类技能人才需求(%)
管理层	5%
技术人员	25%
后勤人员	20%
生产人员	10%
销售人员	40%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

(2) 电子商务行业企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人才素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5

专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

(三) 电子商务类的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业岗位能力要求
1	网店运营岗位	1. 进行市场细分、调查与预测 2. 进行品牌的推广与管理。 3. 开展营销策划与网络营销方案制定 4. 如何进行网络客户管理和客户服务管理	1. 具备进行市场调查与预测的能力 2. 具备电子商务网站数据分析的能力 3. 具备开展网络营销策划及营销方案制定的能力 4. 具备网络团队建

			<p>设及客户管理的能力</p> <p>5. 具备网店运营的能力</p>
2	网络营销、网上销售营销岗位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用网络进行公司产品的销售与推广 2. 开发潜在客户，成交意向客户 3. 负责销售区域内销售活动的策划和执行，完成销售任务 4. 管理维护客户关系以及客户间的长期战略合作计划 5. 以跨境电子商务方式开展商业活动 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具备进行网络销售能力 2. 具备能够独立处理市场复杂问题的能力 3. 具备较强的商务谈判能力 4. 具备市场开拓能力和客户开发能力
3	跨境电子商务客户服务岗位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 准确把握客户的需求，及时了解客户需求并反馈处理，给客户提 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具备专业客服沟通能力 2. 具备快速处理文字信息的能力

		<p>品报价、功效、购买方式及其他信息等</p> <p>2. 向客户提供快速且优质的服务及专业建议；</p> <p>3. 负责客户日常维护工作，能够熟练使用 Internet 的各项服务等</p> <p>4. 全面了解公司产品特征，帮助客户很好地使用产品及处理问题</p> <p>5. 对问题客户进行安抚、处理，解决客户突发性问题</p>	<p>3. 具备客户行为分析能力</p> <p>4. 具备客户关系处理能力</p> <p>5. 处理危机公关的能力</p>
4	美工、网页设计岗位	<p>1. 能对网店图像处理</p> <p>2. 能够在网店网站的网页添加特效文字、对色彩的处理</p>	<p>具备熟练的计算机操作能力</p> <p>平面设计能力</p> <p>网页设计能力</p>

		3. 对网站中的色彩应用及网页构图进行优化 4. 制作网站、网店的广告	
--	--	--	--

(四) 企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对电子商务类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，电子商务类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。跨境电子商务从业人员需要具备：

1.掌握必备专业知识。

其中主要包括：

职业技能教育和接受继续教育的文化基础知识；管理学、经济学等学科的基本理论和基本知识；网络营销、跨境电子商务的基本理论和基本知识；资料查询及分析的基本方法；与跨境电子商务有关的法律、法规等。

2.具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：商品、营销、谈判、管理的基本理论和基本知识；商品广告设计、网站信息管理和网络安全技术的

基本理论和基本知识等。

3.具有良好的职业素质。

其中包括诚实守信，团结合作，遵纪守法，爱岗敬业，具有高尚的社会公德和职业道德；养成正确的审美意识、审美情趣和美感，具有一定的认识美、欣赏美和创造美的能力；具有自我调控、建立和谐人际关系的知识与技能。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1.通过调查分析，显示出电子商务专业培养面对的企业以电商类、跨境电商类企业为主，所面向的就业岗位包括客服专员、运营专员、业务员等。

2.在对电子商务人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高的期望。

大数据与会计专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

高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色，此次调研的目的是通过调查会计行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对大数据与会计专业会计专业人才的的需求状况，包括未来三年内人才需求量，对人才的技能要求和工作能力要求等。通过调研，明确经济管理系大数据与会计专业学生的培养定位，以进一步完善大数据与会计专业人才培养方案、教学计划和课程标准的修订，为教学的改革提供依据和帮助，以期提高我院大数据与会计人才培养质量及毕业生的就业质量。

此外，与企业进行校企合作的沟通交流，他们可直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化大数据与会计专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养会计技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年3月15日-2023年4月10日

（三）调研对象

广东德本会计师事务所有限公司、广东银泰金融服务有限公司、中山网众财税咨询有限公司、标点税务师事务所（深圳）有限公司、广州三吉工商财税代理有限公司

（四）调研内容

- 1、企业近三年的用人需求、目前亟需的人才类别、变化趋势、可提供的工作岗位及薪酬标准；
- 2、财务会计岗位所需人员必备的岗位能力、职业能力和核心竞争力；
- 3、大数据与会计专业对应的行业现状；
- 4、企业对大数据与会计专业人才培养的建议。

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）企业现状

随着经济的高速发展，代理记账企业、私营企业数量的不断增多，我国企业的财税服务需求也将随之扩大。代理记账业务收入近百亿元，形成了一支新兴的会计服务力量。数据显示，我国代理记账行业市场规模已经接近 400 亿元，预计 2025 年可达到 525.4 亿元。各行各业特别是代理记账行业的发展，一定程度上缓解了部分企业会计人员短缺的矛盾，规范了会计基础工作，提升了我国企业特别是小微企业的会计信息质量，在维护经济社会稳定和市场经济秩序等方面发挥了积极作用。

（二）行业企业对高技能人才需求

在 2010 年 6 月颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》中，大数据与会计专业人才列入“重点领域急需紧缺人才”，作为国家人才建设的主要任务及人才建设的重大工程，在国家人才规划中被多次提及。其直接提出的有 4 处，涉及大数据与会计专业人才建设有 19 处，整个人才规划纲要达 23 处。会计从业人员总数在 2020 年年末排名前十名的地区与 2010 年 GDP 排名前十名的省市大致相同，两者的相关系数达到了 0.93，再次印证了“经济越发展，会计越重要”这客观规律。未来十几年，是我国基本建成创新型国家、全面实现小康社会建设目标的重要时期，也是我国会计行业发展的重大机遇期。有关资料显示，大数据与会计人才的市场需求量仅次于营销人员的需求，屈居第二位，而我国私营企业发展迅速，每年至少增加 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 万会计从业人员。截至 2021 年年底，我国共有近 1940 多万人通过会计从业资格考试，意味着全国每 100 人中就有 1 名会计从业人员；初、中、高级会计师数量也不断增加，截至 2019 年年底，广东省持有高级会计从业资格证人员达到 18 万人，可见，高端技能型会计人才有很大的需求空间。

1. 行业企业人才需求

表一

岗位	私营企业技能人才需求(%)
管理层	5%

会计人员	15%
销售人员	55%
后勤人员	25%

表二

岗位	代理记账行业各类技能人才需求 (%)
管理层	5%
会计人员	35%
后勤人员	25%
销售人员	35%

由上表可以看出，代理记账企业对会计人员需求量较大。

2. 代理记账行业企业对技能型人才综合素质的需求

代理记账对于技术人才素质最为看中的项目 (%)						
项目	管理层	财务人 员	后勤人 员	销售人 员	平均	排序
职业道德	100	90	90	70	87.5	1
文化知识	90	70	70	70	75	4
专业知识	90	100	60	90	85	2
技术能力	70	90	80	50	72.5	5
法制观念	80	90	50	60	70	7
质量意识	90	70	60	50	67.5	8
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10

敬业精神	100	70	60	60	72.5	5
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	3
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

(三) 财务会计类的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业岗位能力要求
1	出纳	1. 办理库存现金收付和银行结算业务 2. 办理库存现金和银行存款收付业务 3. 办理外汇出纳业务	1. 严格遵守现金开支范围 2. 具备审核有关原始凭证，再据以编制收付款凭证、准确登记库存现金日记账和银行存款日记账的能力 3. 熟悉国家外汇管理制度
2	账务会计	1. 审查原始单据，整理会计凭证，编制记账凭证	1. 具备良好的职业道德与专业素养，坚守职业操

		<p>2. 登记与保管总分 类账、明细分类账、 费用明细账、固定资 产账簿</p> <p>3. 计提固定资产折 旧，核算各项税金</p> <p>4. 做好固定资产账 务盘点</p> <p>5. 处理结账时有 关的账务调整事宜</p>	<p>守,明确岗位职 责,提高职业技能</p> <p>2. 要有做账报税 能力、熟悉财务软 件的使用</p> <p>3. 具备 一定的沟通和管 理能力等。</p>
3	成本会计	<p>1. 制定标准成本</p> <p>2. 实施成本控制</p> <p>3. 编制成本报表和 进行成本分析</p>	<p>1. 掌握会计准则 和会计制度中所 有与成本核算有 关的知识。</p> <p>2. 掌握 增值税、营业税、 所得税等相关税 法中与成本有关 的知识。</p> <p>3. 掌握财 务分析的日常在 成</p>
4	税务会计	<p>1. 负责增值税发票、 普通发票等部分发 票领购、保管,按 规定及时登记发 票领购</p>	<p>1. 熟悉具体税种 及熟练掌握税法 知识。</p> <p>2. 具备各种税收</p>

		<p>簿。</p> <p>2. 正确及时开具增值税发票、普通发票</p> <p>3. 严格对部分发票特别是增值税专用发票进行审核</p> <p>4. 负责编制国税、地税需要的各种报表，每月按时进行纳税申报，负责减免税、退税的申报。</p>	<p>计算、申报和税务处理能力</p> <p>3. 熟悉报税流程</p>
5	会计主管	<p>1. 负责公司经营工作中财务预决算</p> <p>2. 负责公司经营活动成本分析、核算与控制</p> <p>3. 对公司经营活动定期进行财务分析，并提出改进建议</p> <p>4. 规范公司发票管理及纳税工作</p> <p>5. 负责公司各类费用的审核报销。</p>	<p>1、具有较高的职业道德素质</p> <p>2、具有良好的管理意识</p> <p>3、具有较强的法制观念</p>

(四) 企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对财务会计类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，财务会计类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。会计从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

其中主要包括：

职业技能教育和接受继续教育的文化基础知识；管理学、经济法等学科的基本理论和基本知识；基础会计、初级会计实务的基本理论和基本知识；账务处理及分析的基本方法；与财务会计有关的法律、法规等。

2. 具有良好的职业素质。

其中包括诚实守信，团结合作，遵纪守法，爱岗敬业，具有高尚的社会公德和职业道德；养成正确的审美意识、审美情趣和美感，具有一定的认识美、欣赏美和创造美的能力；具有自我调控、建立和谐人际关系的知识与技能。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出大数据与会计专业培养面对的企业以私营企业类、代理记账类企业为主，所面向的就业岗

位包括出纳、账务会计等。

2. 在对会计人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。

跨境电子商务专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

高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色，此次调研的目的是通过调查跨境电子商务行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对跨境电子商务专业人才的需求状况，包括未来三年内口才需求量，对人才的技能要求和工作能力要求等。通过调研，明确经济管理系跨境电子商务专业学生的培养定位，以进一步完善跨境电子商务专业人才培养方案、教学计划和课程标准的修订，教学的改革提供依据和帮助，以期提高我院跨境电子商务人才培养质量及毕业生的就业质量。

此外，与企业进行校企合作的沟通交流，他们可直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化跨境电子商务专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养跨境电子商务技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年3月15日-2023年4月10日

（三）调研对象

东莞市鼎信塑胶原料有限公司、东莞市三信厨具有限公

司、东莞市高联五金电子有限公司、东莞市德能五金电子有限公司等

（四）调研内容

1、企业近三年的用人需求、目前亟需的人才类别、变化趋势、可提供的工作岗位及薪酬标准；

2、跨境电子商务类的岗位所需人员必备的岗位能力、职业能力和核心技术；

3、跨境电子商务专业对应的行业现状；

4、企业对跨境电子商务专业人才培养的建议。

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）跨境电子商务类企业现状

立足于珠三角高质量的传统制造业，2020年广东继续保持中国电商第一大省的发展规模，跨境电子商务发展呈现出交易规模不断上升、市场主体不断增加、模式不断创新的特点。在传统外贸发展压力较大的背景下，广东跨境电子商务连续多年保持30%以上的增速。据不完全统计，中国跨境电商70%邮政包裹来自广东。

广东跨境电商市场活力充分激发，主体数量快速增长，产业结构持续优化。据相关行业协会估算，广东省从事跨境电商及相关支撑服务的企业已经有2万-5万家，包括平台企业、物流及综合服务企业、支付企业和仓储企业，基本涵盖

了跨境电商产业全链条，从业人员过百万。据亚马逊的报告，广东占我国企业在亚马逊平台开店总数的**70%**。广东各地市优势跨境电商不断涌现，如深圳西部物流、走秀网、环球易购等知名跨境电商企业。广州有唯品会、棒谷、银河在线等优秀跨境电商代表。东莞市目前已有**7000**家制造业企业从事跨境电商业务，并成功引进敦煌网、大龙网、递四方、阿里菜鸟等一批知名跨境电商企业落户本地。

广东的跨境电商不仅连续数年实现高位增长，且近三年规模稳居全国第一。目前广东的广州、深圳、珠海、东莞四城均获批跨境电商综合试验区城市，是获批最多的省份。

（二）行业企业对高技能人才需求

1、按产业结构比例构成分析

我国的产业结构已经进行了较大调整，产业结构日趋合理，就业结构也得到较大改变。但从目前劳动力市场的统计数字来看，一、二产业与第三产业人员的需求比例已经倒置为**2:8**，也就是说劳动力市场对第三产业的人员需求量占到人员总需求量的**80%**。据国家人事部近日预测，今后几年我国急需的人才主要有八大类。表现突出的有市场营销、国际贸易专业需求旺盛等。随着国外企业本土化及国内企业国际化的步伐加快，高素质网店运营人才与网络营销人才将越来越走俏。

2、按人才市场供求最新排名分析

从需求的专业情况来看，工商管理类需求所占比重最大，电子商务占需求职位榜居于前列。工商管理类专业在企

业所需专业中成为首个热门专业类别，占总需求的 18.95%。其次是电子信息类占 14.63%，经济学类占 5.77%。

(1) 行业企业人才需求

表一

岗位	工商管理类企业技能人才需求 (%)
管理层	5%
技术人员	25%
销售人员	50%
后勤人员	20%

表二

岗位	跨境电子商务企业各类技能人才需求 (%)
管理层	5%
技术人员	25%
后勤人员	20%
生产人员	10%
销售人员	40%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

(2) 跨境电子商务行业企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人才素质最为看中的项目 (%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5

专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

(三) 跨境电子商务类的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业岗位能力要求
1	跨境网店运营岗位	1. 进行市场细分、调查与预测 2. 进行品牌的推广与管理。 3. 开展营销策划与网络营销方案制定 4. 如何进行网络客户管理和客户服务管理	1. 具备进行市场调查与预测的能力 2. 具备跨境电子商务网站数据分析的能力 3. 具备开展网络营销策划及营销方案制定的能力 4. 具备网络团队建

			<p>设及客户管理的能力</p> <p>5. 具备网店运营的能力</p>
2	跨境网络营销、跨境网上销售营销岗位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用网络进行公司产品的销售与推广 2. 开发潜在客户，成交意向客户 3. 负责销售区域内销售活动的策划和执行，完成销售任务 4. 管理维护客户关系以及客户间的长期战略合作计划 5. 以跨境电子商务方式开展商业活动 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具备进行网络销售能力 2. 具备能够独立处理市场复杂问题的能力 3. 具备较强的商务谈判能力 4. 具备市场开拓能力和客户开发能力
3	跨境电子商务客户服务岗位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 准确掌握客户的需求，及时了解客户需求并反馈处理，给客户的产品报价、功效、购买方式及其他信息 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具备专业客服沟通能力 2. 具备快速处理文字信息的能力 3. 具备客户行为分析能力

		<p>等</p> <p>2. 向客户提供快速且优质的服务及专业建议；</p> <p>3. 负责客户日常维护工作，能够熟练使用 Internet 的各项服务等</p> <p>4. 全面了解公司产品特征，帮助客户很好地使用产品及处理问题</p> <p>5. 对问题客户进行安抚、处理，解决客户突发性问题</p>	<p>4. 具备客户关系处理能力</p> <p>5. 处理危机公关的能力</p>
4	美工、网页设计岗位	<p>1. 能对网店图像处理</p> <p>2. 能够在网店网站的网页添加特效文字、对色彩的处理</p> <p>3 对网站中的色彩应用及网页构图进行优化</p> <p>4. 制作网站、网店</p>	<p>具备熟练的计算机操作能力</p> <p>平面设计能力</p> <p>网页设计能力</p>

		的广告	
--	--	-----	--

(四) 企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对跨境电子商务类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，跨境电子商务类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。跨境电子商务从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

其中主要包括：

职业技能教育和接受继续教育的文化基础知识；管理学、经济学等学科的基本理论和基本知识；网络营销、跨境电子商务的基本理论和基本知识；资料查询及分析的基本方法；与跨境电子商务有关的法律、法规等。

2. 具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：商品、营销、谈判、管理的基本理论和基本知识；商品广告设计、网站信息管理和网络安全技术的基本理论和基本知识等。

3. 具有良好的职业素质。

其中包括诚实守信，团结合作，遵纪守法，爱岗敬业，具有高尚的社会公德和职业道德；养成正确的审美意识、审

美情趣和美感，具有一定的认识美、欣赏美和创造美的能力；具有自我调控、建立和谐人际关系的知识与技能。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1.通过调查分析，显示出跨境电子商务专业培养面对的企业以电商类、跨境电商类企业为主，所面向的就业岗位包括客服专员、运营专员、业务员等。

2.在对跨境电子商务人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高的期望。

全媒体广告策划与营销专业 行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

高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色，此次调研的目的是通过调查全媒体广告策划与营销行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对全媒体广告策划与营销专业人才的需求状况，包括未来三年内口才需求量，对人才的技能要求和工作能力要求等。通过调研，明确经济管理系全媒体广告策划与营销专业学生的培养定位，以进一步完善全媒体广告策划与营销专业人才培养方案、教学计划和课程标准的修订，教学的改革提供依据和帮助，以期提高我院全媒体广告策划与营销人才培养质量及毕业生的就业质量。

此外，与企业进行校企合作的沟通交流，他们可直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化全媒体广告策划与营销专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养全媒体广告策划与营销技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年3月15日-2023年4月10日

（三）调研对象

本次调研对象针对用人单位，主要是与本专业开展校企合作的企业以及定岗实习学生所在企业。共调研了 44 家企业，分布与不同的行业中，涵盖了文化艺术业、广告传媒类、房地产、商务服务业、互联网和相关服务等江苏地区主要行业类型。其中有深圳光影互娱文化传媒有限公司、佛山市奇点广告策划有限公司、东莞杰美源饰品有限公司、广州美世网络科技有限公司、广州市茂丽体育组织服务有限公司、广东艺雅乐门窗科技有限公司等。同时，结合我院的招生范围，本次调研还针对省外企业开展了调研。

（四）调研内容

- 1、企业近三年的用人需求、目前亟需的人才类别、变化趋势、可提供的工作岗位及薪酬标准；
- 2、全媒体广告策划与营销类的岗位所需人员必备的岗位能力、职业能力和核心技术；
- 3、全媒体广告策划与营销专业对应的行业现状；
- 4、企业对全媒体广告策划与营销专业人才培养的建议。

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）全媒体广告策划与营销类企业现状

从广告的发展历史来看，与传统媒体以曝光为主的转播模式不同，互联网时代的媒体平台更加强调内容与观众的互

动。而随着媒体技术的快速发展，普通互动形式已经不能满足眼界逐渐提升的中国消费者，伴随着形式多样、创意丰富广告形式的普及，用户使用习惯变化，接受信息的渠道越来越多元，“体验”、“互动”取代“媒体”、“渠道”，数字化广告主导市场，对应广告主的诉求也在不断迭代。中国广告市场中的营销方式正在以相对柔性的力量构建新的市场秩序，建立起新的品牌与消费者的通道，帮助品牌获得用户的信赖。“体验”、“互动”也说明了未来所有媒介的广告行业应该是组合式营销。组合式营销，即某个品牌利用多种媒介打造一体化的营销体系才能最大程度地覆盖受众、提升品牌影响力。这也意味着，不同媒介的细分广告行业之间其实不完全是竞争关系，而是彼此合作并各自发挥自身的绝对优势会是广告行业的新态势。未来，不同媒介的细分广告行业融合化、一体化发展会是广告行业的重要方向。

从全球广告费来看发展趋势，2021 年全球广告花费同比增长率达 **19.9%**，其中增长极为显著的部分是数字广告，增速接近 **3 成**，而数字营销中又以搜索广告 **29.3%**的增速较为亮眼，成为媒体广告花费增长的重要驱动力。疫情封锁，线上零售加速渗透，电商广告的增量推动互联网广告占比提升的速度。2021 年，有 **93.2%**的中国广告主认为疫情爆发过后公司市场营销工作数字化转型是必然趋势，而传统媒体广告进入调整期。

从新技术赋能来看发展趋势，数字营销突破精度瓶颈，提升了广告效率。如人工智能、机器学习等技术的发展，能

够优化对用户画像的判断和对用户所处环境特征的梳理，利用更精准的算法实现内容和广告的有效投放。VR 虚拟现实技术的发展能够延展广告空间、通过交互式、沉浸式体验优化用户的广告体验。元宇宙的发展也将带来新的用户触点，创造新的营销场景，通过数字形象拉近与消费者的距离，提升广告效率；根据秒针系统的报告，部分广告主已经开始布局元宇宙营销，近 8 成广告主表示将在未来规划中考虑元宇宙营销。

（二）行业企业对高技能人才需求

全媒体时代，媒体向智能化、社交化、视频化、移动化方向演进，已是鲜明趋势。越是有积极拥抱新技术、运用新技术的人才才能在全媒体格局的激烈演变中占据先机。“5G+人工智能+区块链”将成为社会信息系统的新基础建设，全媒体广告策划与营销行业人才发展将在这一新情景中展开。

人力资源与社会保障部和全国各类专业协会对我国未来急需人才进行分析和预测，营销专业位列其中。我国精通营销管理的专业技术人员缺口在两百万以上，这个数据还不包含外资和合资企业所需人才。绝大多数企业，市场调查、预测、开发和设计，经济信息的收集、汇总、处理等工作缺乏营销人才来完成。通过调研数据也反映出企业对于营销人才的需求。

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常需要	9	27.3	27.3	27.3
	比较需要	23	69.7	69.7	97.0
	一般	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

图2 企业对营销人才的需求

2021年7月，中国商业联合会互联网应用工作委员会通过对主流招聘网站的数字营销相关招聘信息进行搜集整理，最终形成数字营销企业招聘信息数据库，该数据库的招聘信息覆盖全国31个省级行政区、8万余家数字营销企业、超23万条数字营销相关招聘信息，通过对数据库信息进行梳理与归类，从城市分布、员工年龄现状、专业需求、学历需求、主要招聘岗位、岗位薪资待遇等多维度对我国的数字营销企业现状进行分析，形成《2021年数字营销人才需求报告》。数据报告显示，数字营销企业主要招聘岗位群企业主要招聘岗位群有六大类：广告推广类、品牌运营类、内容策划类、互动营销类、app运营类和营销策划类。

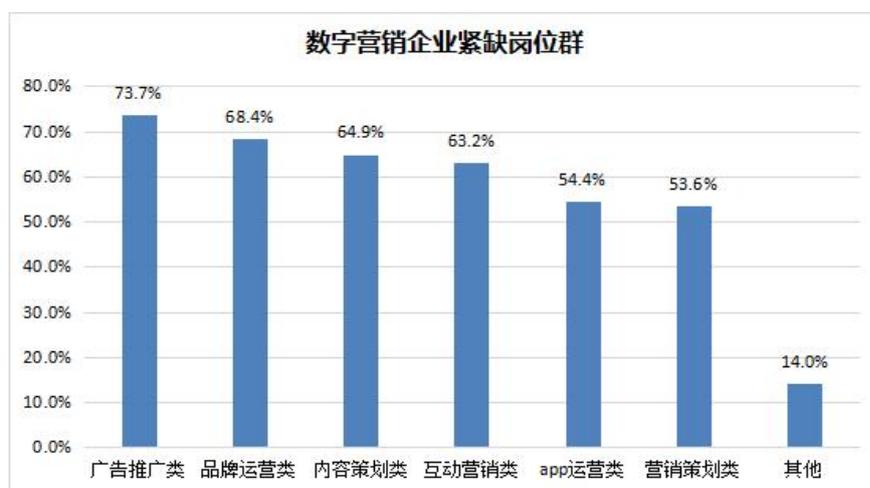


图3 企业对数字营销人才的需求

通过分析广告推广类岗位群对能力要求的描述，得出招聘此类岗位的企业最看重应聘人员的能力依次为：**SEO 优化**、**信息流推广**、**SEM 推广**、**网站推广**、**网络推广**、**APP 推广**、**小程序推广**、**网络渠道推广**。其中 **SEO 优化**、**信息流推广**、**SEM 推广** 等主流推广模式占比较高，分别为 **26.6%**、**23.0%**、**22.0%**。

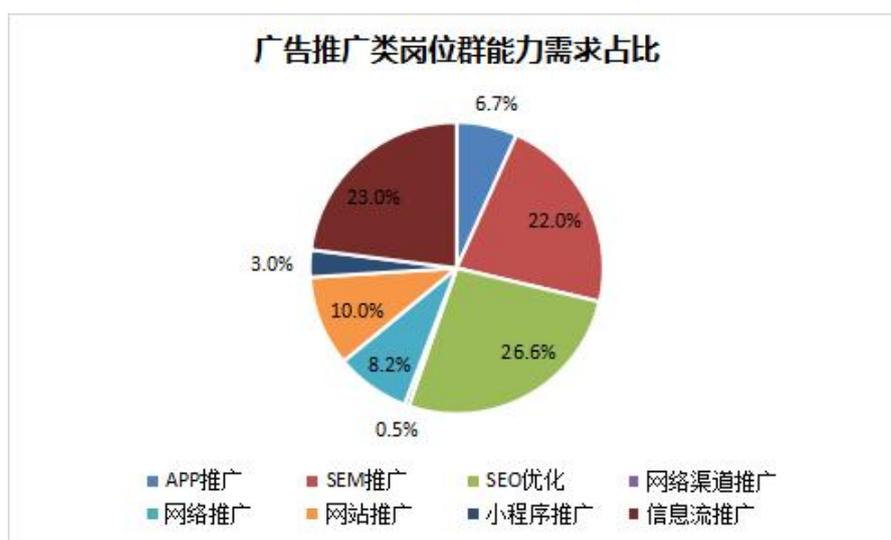


图4 企业对广告推广类人才的需求

(三) 全媒体广告策划与营销类的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求
1	广告策划	<p>(1) 参与品牌或产品相关的市场调研分析及数据归纳整理；</p> <p>(2) 完成品牌建立期间所有产品文案、广告文案等</p>	<p>(1) 具备敏锐的市场洞察力、市场策划能力和品牌策划能力；</p> <p>(2) 具备文案撰写能力</p> <p>(3) 具备规划及协调能力、资源整合能力和市场推广组织实施</p>

		<p>的文案文书类的撰写工作；</p> <p>(3) 负责新品上线推广方案，构想产品卖点及推广创意方案，落实各售卖渠道的产品文案需求；</p> <p>(4) 负责部份渠道媒体投放、商务合作、开拓及对接。</p>	<p>④ 具备较强的创新能力</p>
2	平面设计	<p>(1) 能够根据品牌要求，对平面广告进行多元化设计；</p> <p>(2) 能够进行产品包装、VI设计、广告画面、宣传海报、宣传图册、LOGO等广告宣传品平面设计</p>	<p>(1) 熟练掌握PS(photoshop)、AI(adobe illustrator)等设计软件</p> <p>(2) 有很强的创意能力和活跃的设计思维，有良好的审美；</p> <p>(3) 具有基本的美术功底及良好的构思能力，且能够很好的把握视觉</p>

		及制作；	色彩 (4) 具备一定的摄影知识和技巧，熟练使用单反相机
3	营销策划	<p>(1) 完成项目的前期策划、营销推广等工作，撰写各阶段的策划方案并配合执行；</p> <p>(2) 负责完成策划部的基础调研工作及所负责项目的专项市场调研工作并撰写调研报告；</p> <p>(3) 负责行业相关政策、信息的日常收集、整理工作，形成汇编并定期上报；</p> <p>(4) 负责与对应销售项目组的对</p>	<p>(1) 市场营销、管理、广告、中文等专业全日制大专及以上学历；</p> <p>(2) 相关行业的策划经验；</p> <p>(3) 有较强的文字和语言表达能力，熟悉市场调研、项目定位、广告策划、销售执行等环节。</p>

		<p>接，配合其各阶段的工作需求，促进项目组销售目标的达成；</p> <p>(5) 市场信息系统和基础数据的维护；</p> <p>(6) 参与项目产品、客户定位、监控分析等工作；</p> <p>(7) 负责与广告公司等外部相关业务单位的日常协调。</p>	
4	<p>新媒体运营</p>	<p>(1) 能够管理社交媒体上的品牌账号，组织内容策划、粉丝维护等，推广相应公司产品 and 品牌；</p> <p>(2) 能够进行产品广告文案、推广</p>	<p>(1) 具有良好的文案撰写、图片处理能力，善于捕捉各类热点；</p> <p>(2) 具备视频策划、脚本撰写、视频后期制作等能力；</p> <p>(3) 具备熟练使用 AE、PR、PS、AI、C4D 等后期</p>

		<p>软文、网络宣传文字（朋友圈、公众号、网站等）的编辑构思；</p> <p>（3）能够根据公司需求胜任抖音、视频号等新媒体渠道的视频内容策划、拍摄、制作和后期剪辑处理；</p> <p>（4）能够胜任素材的剪辑、调色、声音处理、字幕特效合成等视频策划、摄制及合成工作；</p> <p>（5）能够根据公司市场推广和品牌运营的需要，支持各项目平面制作、UI设计、研讨视频、宣传视频等</p>	<p>制作软件设计能力</p> <p>（3）掌握网络营销模式以及策略，掌握网络推广渠道、运作模式、交易规则、运营管理等知识</p> <p>（4）掌握抖音、快手、微信、微博、贴吧等新兴媒体平台工具进行产品宣传、推广、产品营销的一系列运营手段</p>
--	--	---	---

		策划和上线；	
5	视频剪辑	<p>(1) 能够进行视频拍摄，编写文案，剪辑短视频，音频处理以及调色，字幕制作；</p> <p>(2) 能够根据视频发布的效果，进行短视频分析，改进拍摄策划方案；</p> <p>(3) 能够进行视频的整体构思策划及脚本文案撰写；</p>	<p>(1) 具备熟练使用 AE、PR、PS、等后期制作软件设计能力</p> <p>(2) 具备视频的整体构思策划及脚本文案撰写能力</p> <p>(3) 具备良好的剪辑和美术功底，对色彩、构图、文案，镜头语言有较清晰的认识</p>

(四) 企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对全媒体广告策划与营销类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，全媒体广告策划与营销类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企

业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文学质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。全媒体广告策划与营销从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

其中主要包括：

全媒体营销策划岗位人才除了传统的营销策划岗位应该熟练使用办公软件、专业相关软硬件；熟悉设备应用操作技术；清晰认识数字技术应用相关法律法规外，还需要具备数字化意识，形成数字化观念并进行数字化营销。即有数据收集和分析能力，能够对海量数据进行分析，通过大数据分析快速找到消费者的痛点，去捕捉消费者愿意买单的心理，在数据分析等策略工具的帮助下确定营销方案，并最终落于实处的应用型人才。

2. 具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：

营销策划人才除了需要掌握新媒体营销的方式和策略，充分发挥营销策划能力，进行营销方式的创新，还需要实践操作技术技能如熟练对图形、视频进行制作，才能把营销推广内容从文字、图片、动态图片、音频、视频、动画等媒介方式不经意间传播给消费者，与消费者“互动”，让消费者“体验”活动。

3. 具有良好的职业素质。

其中包括诚实守信，团结合作，遵纪守法，爱岗敬业，具有高尚的社会公德和职业道德；养成正确的审美意识、审美情趣和美感，具有一定的认识美、欣赏美和创造美的能力；具有自我调控、建立和谐人际关系的知识与技能。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出全媒体广告策划与营销专业培养面对的企业以文化艺术业、广告传媒类、房地产、商务服务业、互联网和相关服务企业为主，所面向的就业岗位包括平面设计师、视频制作与推广运营专员、市场营销专员、文案与策划员等。

2. 在对全媒体广告策划与营销人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高的期望。

食品检验检测技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

(一) 调研目的

2023年调研的目的是通过调查广东多家食品药品检测企业和食品加工企业的相关管理层、普通人员工作情况，了解企业内工作岗位的设置情况，以及各岗位的具体工作内容，了解食品检验检测、食品加工企业对新进员工的基本要求以及对不同岗位员工的职业规划情况。根据调研结果直接指导学校内部一体化课程的开发，指导相关专业的课堂教学及校本教材的开发，创建符合社会需求的职业教育品牌专业，深化食品检验检测技术专业“校企合作”的专业人才培养模式的进一步改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系的改革，提升人才培养的质量，进而能够培养出符合社会需求的食品检测和加工技能型人才。为推进产教融合，校企合作，增强职业教育学生的人才潜力，增加其就业机会，满足社会多元化的生产需求具有重要的现实意义。

(二) 调研时间

调研时间为：2023年4月3日—2023年4月18日

(三) 调研对象

广东佳途科技股份有限公司、中鼎检测技术有限公司、广东中诺国际检测认证有限公司、信宜市农业有限公司、益海嘉里金龙鱼粮油食品股份有限公司、中山市海心食品有限

公司、广东萌孩子食品有限公司、广州酒家集团粮丰园（茂名）食品有限公司。

（四）调研内容

- (1) 食品检测企业发展现状及其人才需求；
- (2) 食品检测企业的岗位设置、岗位职责和职业规划；
- (3) 食品检测专业从业人员现阶段的人才素质和结构；
- (4) 食品检测专业各层次人才的职业能力、专业技能的相关要求。

（五）调研的方式与组织

采用问卷调查，走访调查和座谈会调查的形式进行调研。

二、调研结果分析

（一）食品检测类企业现状

随着社会经济的发展，食品安全问题越来越得到广大人民群众、食品企业和相关政府部门的重视。我国现已形成包括国家级、省级、市级和县级的食品安全监测体系，并已初具规模，共有专业、行业监控站 4800 多个，其中行业监控站 2600 个，食品质检系统检验检测机构 2200 多个。2019 年，中国食品安全检测仪器市场规模超过百亿，并且市场增长速度有逐渐提高的趋势。根据《国家食品安全监管体系“十三五”规划》要求，未来食品污染物和有害因素监测将覆盖全部县级行政区域，监测网点扩大到 2870 个；预计拉动食品检测市场规模超过 200 亿，年均复合增速超过 50%，可以预期的是，食品安全检测行业的需求即将迎来快速发展的阶段。

随着国家对食品安全监控要求的不断提高,监控范围、项目和频次不断扩大和增加,食品检测方法和技术日新月异的发展,新形势下对人才需求的岗位类型发生了变化,其中高等职业教育培养的技术应用型人才出现较大缺口,为我国食品检测专业技术人才提供广阔的发展空间。

(二) 行业企业对高技能人才需求

1. 管理阶层的基本情况

(1) 对于食品专业学生的招聘接收情况

调研了解到这几家食品企业近几年均有招收食品专业毕业生的需求,需要的人才类型有食品加工、质量管理、食品检验、品控人员、食品研发等。他们可以担任食品加工工程师、食品质量控制员、食品安全管理人员、食品研发人员等职位。

(2) 未来对食品专业应届毕业生的需求情况

企业未来有招聘食品专业人才的需求,但被调查者表示会根据企业经营状况因需而定。同样,企业对我院食品专业毕业生的接受情况与专业人才的引进情况大体一致。新入职的员工多数会被安排到一线操作,但未安排到高层管理方面。

(3) 企业对食品专业毕业生评价

企业方面认为食品专业毕业生专业水平高,但也有少数的管理阶层人士认为专业知识落后于市场需求,职位定位模糊,被调查对象认为毕业生入职培训周期比较短,但能较快适应职位的要求。在职员的各项能力中,管理人员比较看重的

是学习能力和团队合作能力，高于专业知识的比重。此外也反应有些应届生员工缺乏吃苦耐劳的精神品质。

2. 在职员工的基本情况

(1) 在职员工的学历专业情况

在职人员学历普遍为中专、研究生、本科、大专，其中大专生主要在食品加工企业、食品检测机构、食品研发机构等领域就业。他们可以担任食品加工工程师、食品质量控制员、食品安全管理人员、食品研发人员等职位。

(2) 在职员工在岗位上的专业发展

公司定期对员工进行岗位培训，培训内容为企业文化、职业技能等，多数员工有与管理阶层沟通意向，但仍有不少员工表示没有培养员工的行为，职业能力得不到进步。

(3) 在职员工的未来发展职业愿景

绝大多数员工的职业目标是薪酬、其次才是企业前景，晋升机会和工作挑战性所占比重并不大。但对于公司发展目标方面，大部分员工对公司发展目标方向明确，也有少部分的员工感到目标模糊，极少数的员工认为无所谓、不现实。在职员工的自我满足感来源及提高工作积极性的途径主要来源于薪酬及自我实现。提高员工积极性最重要因素是收入的提高、福利的改善、领导的认可、职位的晋升等因素，其中收入的提高占比最大。

3. 食品专业在职员工人力资源情况

(1) 就业规划不合理

综合调查结果显示的数据，食品专业毕业生缺乏实践经验及吃苦耐劳精神等劣势明显，因此入职后主要在一线操作等岗位累积经验，但大多员工并不满足此岗位的现状(薪酬、福利等)，过分看重薪酬短期利益，奢求专业与工作对口，忽视职位晋升的等长期发展。

(2) 综合素质不高

调查显示，企业最为注重学习能力、团队合作以及吃苦耐劳的精神，但这些都是多数学生所欠缺的。不少毕业生在岗位上表现出实现自身价值的强烈愿望，但对职位定位及企业目标并不清楚、其应变能力差、团队意识薄弱、缺乏脚踏实地的精神、工作时嫌脏怕累，以上都是综合素质欠缺的体现。

(3) 专业水平知识

调查显示，企业表示食品专业毕业生拥有专业知识水平高、培训周期短、学习能力较强等优势。但是毕业生的某些专业知识滞后于市场需求，需要毕业生在工作过程中进一步学习掌握。

4. 食品检测行业企业对人才需求

在食品安全检测质量管理过程中，国家有关部门出台了相应的市场准入要求和监督检查机制，通过严谨可行的管理制度、流程体系规范。食品检测行业市场当前有政府直属、民营和外资三方检测机构，在建设与发展食品检测实验室过程中都在不断更新更高精度的专业仪器设备，增加规模体量，吸收专业技术人才并不断提升其理论知识以及技能水平，

同时在信息化时代背景下，网络技术及计算机技术逐渐被应用到食品检测作业中，且实验室软硬件建设也在不断成熟。

食品检验检测行业的快速发展，食品检验检测技术的显著改善，都导致对食品检测人才需求的增加，而检测人员的专业素养是决定检测质量与效率的关键因素。在本次调查中发现部分检测机构工作人员存在缺乏实操经验，对采样要求、检测方法理解不够透彻等情况，在食品样品采集、保存、运输、制样甚至检测过程中出现操作失误、样品受污、方法偏离、未评估测量不确定度等不符合工作要求的事件。部分检测机构也忽略了有关化学、生物安全和救护知识的培训。根据行业发展趋势以及调查中反应的以上问题总结出符合企业的需求的食品检测人才职业素养概括为以下四个方面：

一是严，严是严谨。任何检测工作都是在既有的标准要求下进行的，即标准化所要求的“事事有标准”。作为一名食品检测人员就要做到足够的严谨，每次试验检测都要一丝不苟，严格依照相关标准规定的检测方法来检测，操作过程和结果记录力求规范标准，方能确保试验数据的真实性和准确性。

二是精，精是精益求精。检测工作是和“精度”打交道，从业人员不仅要检测对象、实验步骤及检测结果的准确性负责，更要对整个检测过程凝神聚力、精益求精、追求极致。

三是专，专是专业。食品检测工作是一项专业性强、有技术含金量的工作，要求每一名从业人员在自己的检测工作岗位上，对业务流程、技术技能都要做到专业。

四是创，创是创新。“工匠精神”作为一种精神理念，不是固步自封，而是要有所创新，力求突破并不断革新。食品检测人员的“匠心”体现在检测的各个环节，要充分激发检测工作的创新活力，从而让食品检测行业更好更快地向前发展并不断创新。

(1) 行业企业对高技能人才需求

通过此次调研，食品工业从业人员情况及食品专业毕业生从业情况见下表1-3。食品检验在食品加工及农产品加工行业中，属于产品质量控制范畴内的专门技术。在企业、检测单位或相关的行业中对应的岗位主要为：

1)食品加工企业(品质控制;生产管理;原料、半成品、成品指标检验岗位);

2)检测机构(原料处理、产品指标检验、典型仪器的使用及维护、产品报告编写岗位);

3)卫生监督部门(食品卫生检测、食品卫生监督、食品卫生评价岗位)。

表1 调研食品企业人员情况

学历	高中及以下	大专	本科	硕士	博士
占有率 /%	31.5	55.7	10.3	2.1	0.4

表2 食品专业大专毕业生从业情况

岗位性质	管理	技术研发	品控	销售	食品检验员	其他
占有率/%	7	4	15	15	53	6

表3 食品企业人才需求情况

岗位性质	生产操作	检测	销售	品控	技术研发	其他
人才需求排序	1	2	3	4	5	6

注：1，2，3，4，5，6依次为人才紧缺排序。

(2) 行业企业对高技能人才综合素质要求

思想政治素质，具备良好的政治思想素质、道德品质和法律意识；具有良好的团队合作精神和人际交往能力和社会适应能力；文化素质，具有语言文字表达和写作基础知识，具备一定的信息收集与处理基础知识，语言文字表达和写作基础知识，具备一定的信息收集与处理基础知识；身心素质，掌握一定的学习方法，具有良好的生活习惯、行为习惯和自我管理能力，踏实、持之以恒、能吃苦耐劳的品质；劳动素养，具有积极劳动的热情和良好的劳动习惯，自觉劳动，积极参与劳动，尊重劳动成果敬业爱岗的精神；具有高度的责任感和认真、踏实的工作作风；专业素养，具备溶液配制、有机化学官能团鉴别方面的处理能力；具有容量分析方面的基

本操作技能和数据处理能力；具备从事农产品食品检验、食品加工、食品质量控制等岗位核心工作能力。具有采集样品和处理样品的能力；具有应用化学分析与物理分析的知识与方法对样品进行理化检验的能力；具有应用生物学分析方法对样品进行微生物检验与分析的能力；具有对检测结果进行分析和编制检测报告的能力；初步具有计量器具管理、常规分析检测仪器的保养维护能力；应用食品安全与质量控制技术对生产过程进行评价监控的能力，同时具备法律意识。

（二）食品类岗位设置

根据调研，按照公司架构一般主要是总经理、副总经理兼质量负责人、质检部、生产部、市场部、采购部六大部门，食品检验检测技术专业职业岗位有：食品检验员、化学检验员、生产人员、质检等人员，这几部分人员均需较强的专业能力。

表4 为职业岗位及职业能力分析表

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
1	食品检验员	<p>(1)负责原辅料、半成品、成品及车间涂抹进行微生物及理化指标的检验，并及时出具检验报告；</p> <p>(2)对留样进行观察，并记录；</p> <p>(3)对不合格产品进行分析，并找出原因，以防止类似问题再次发生；</p>	<p>(1)掌握常见仪器的使用和维护；</p> <p>(2)掌握基本的理化试验和微生物实验；</p> <p>(3)严格执行实准则；</p>	<p>1.有机化学</p> <p>2.食品原料学</p> <p>3.食品微生物检验技术</p> <p>4.食品基础化学</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
		<p>(4)负责检验仪器保养及内外校正工作；</p> <p>(5)实验后，对实验室进行整理和打扫；</p> <p>(6)熟悉本岗技术标准和质量管理作业文件，严格执行操作规程和检验规范。</p>	<p>(4)具有独立处理数据和分析数据的能力；</p> <p>(5)熟悉实验室安全操作准则。</p>	<p>5.检测实验室管理</p> <p>6.食品标准与法规</p> <p>7.食品感官鉴定与理化检验</p>
2	化学检验员	<p>(1)认真贯彻行部颁及公司制定的化学监督制度及实施细则；</p> <p>(2)对化验室所测定的每个分析数据的准确性负责，对所报的数据的准确性、可靠性负责；</p> <p>(3)对化学药品的可靠性、准确性负责；</p> <p>(4)遵守分析和测量控制程序，认真填写检验原始记录。</p>	<p>(1)掌握常见仪器的使用和维护；</p> <p>(2)掌握基本的理化试验和微生物实验；</p> <p>(3)严格执行实准则；</p> <p>(4)具有独立处理数据和分析数据的能力；</p> <p>(5)熟悉实验室安全操作准则。</p>	<p>1.有机化学</p> <p>2.食品原料学</p> <p>3.食品微生物检验技术</p> <p>4.食品基础化学</p> <p>5.检测实验室管理</p>
3	食品生产管理	<p>(1)根据食品包装产品年度经营目标，组织制定生产经营发展计划并执行；</p> <p>(2)降低消耗，推进精益，提高生产技术水平，促进人效提高；</p>	<p>(1)掌握食品包装生产流程和新型生产方式；</p> <p>(2)掌握基础、特殊、创新型技法，掌握</p>	<p>1.食品标准与法规</p> <p>2.食品安全与质量控制</p> <p>3.食品微生物检验技术</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
		<p>(3)监督生产安全、技术、品质工作，负责解决重大安全、技术、质量问题；</p> <p>(4)强化质量安全生产责任意识，消除事故隐患，提出解除问题的办法和措施；</p> <p>(5)参与公司重要事项的分析与决策，简历沟通渠道，定期做好生产例会，技能比赛等。</p>	<p>基础设施设施的使用方法；</p> <p>(3)沟通能力强，具备强执行力，具备目标意识，成本控制意识好；</p> <p>(4)具备人员管理，冲突解决，团队激励等技能。</p>	<p>4.食品基础化学</p> <p>5.检测实验室管理</p> <p>6.食品包装技术</p>
4	食品营销	<p>(1)负责市场策划与开拓，制定并组织实施完整销售计划，代领团队将计划转变为销售结果；</p> <p>(2)分解销售任务指标，制定责任、费用评价办法，调整销售策略，确保及时回款；</p> <p>(3)进行客户分析与维护，管理老客户，不断挖掘客户需求，开发新客户与新市场领域；</p> <p>(4)有良好的人脉关系和社会资源、销售渠道，合同管理；</p> <p>(5)具备品牌营销策划、团队管理与培训、商务谈判、创新思维、沟通能力。</p>	<p>(1)掌握食品包装生产流程和新型生产方式；</p> <p>(2)掌握基础、特殊、创新型技法，掌握基础设施设施的使用方法；</p> <p>(3)沟通能力强，具备强执行力，具备目标意识，成本控制意识好；</p> <p>(4)具备人员管理，冲突解决，团队激励等技能。</p>	<p>1.食品标准与法规</p> <p>2.食品安全与质量控制</p> <p>3.食品微生物检验技术</p> <p>4.食品基础化学</p> <p>5.检测实验室管理</p> <p>6.食品包装技术</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
5	食品检测岗位	<p>(1)负责公司质量方针、质量目标贯彻落实，改善公司质量管理工作；</p> <p>(2)负责公司各种质量管理制度的制定与实施，以及公司各种质量管理活动执行与推动；</p> <p>(3)组织和协调公司产品的认证工作，负责对原材料供应商的评估；</p> <p>(4)负责进料、在制品、成品质量标准和检验规程的制定与执行，监督指导各项质量检验工作；</p> <p>(5)负责处理质量异常，协助处理顾客投诉与退货调查、原因分析，并拟定改善措施；</p> <p>(6)负责质量管理信息的收集、传导、回复以及质量成本的分析与控制工作；</p> <p>(7)组织不合格品的控制，制定不合格品的预防和纠正措施，并予以督导执行；</p> <p>(8)检验仪器、量具、实验设备的管理工作；</p> <p>(9)监督、检查质量记录，组织分析管理数据；</p>	<p>(1)熟悉肉制品、乳制品、果蔬等生产企业品质管理流程、食品体系的运行、维护和持续改进；</p> <p>(2)精通质量管理的工具、手法，擅长数据分析与持续改进；</p> <p>(3)熟悉食品行业法律法规和相关检测标准，擅长品质管理SOP的建立和品质的持续改善；</p> <p>(4)具备团队管理、组织协调、执行创造创新能力，善于上下级沟通；</p> <p>(5)道德品格良好，有较强的心理素质、抗压能力强。</p>	<p>1.食品标准与法规</p> <p>2.食品安全与质量控制</p> <p>3.食品微生物检验技术</p> <p>4.食品基础化学</p> <p>5.检测实验室管理</p> <p>6.食品包装技术</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
		(10)检验人员的质量培训及检验工作要点培训工作。		
6	仓库管理岗位	(1)充分了解各种食品原料的营养价值(2)不同食品原料的处理、保存；。	(1)充分掌握各种食品原料的特点(2)掌握不同食品原料的处理、贮藏方式和运输方式的影响(3)延长不同原料的贮藏期。	(1)食品原料学(2)食品安全与质量控制(3)食品基础化学,食品标准与法规

(四) 食品类的岗位工作任务与职业能力确定

1. 职业岗位设置

表5 总经理职责和权限

部门职责	权限
(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规和规章； (2) 制定颁发质量方针和质量目标； (3) 批准颁发质量手册； (4) 设置组织机构，任命有关人员，并规定其职责、权限和相互关系； (5) 为质量管理体系的有	(1) 有权对各部门负责人的任免； (2) 有权对各部门工作人员进行调整； (3) 有权对违反规章制度的工作人员辞退； (4) 有权批准管理层成员的职责权限； (5) 批准各部门的部门目标。

<p>效运行提供足够的资源；</p> <p>(6) 负责领导公司建立、实施和保持（持续改进）质量管理体系；</p> <p>(7) 负责主持管理评审活动。</p>	
--	--

表6 副总经理兼质量负责人职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 在总经理的领导下，具体负责本公司质量管理的日常工作，对质量工作负责，负责质量管理体系的建立、实施和保持，负责质量管理活动的计划、组织、协调和指导，组织制定质量手册，协助总经理监</p>	<p>(1) 有权指导质检部的工作；</p> <p>(2) 有权对本公司各部门质量管理体系和质量工作落实情况进行检查；</p> <p>(3) 有权对因违反操作规程和玩忽职守造成的质量事故的人员提出辞退或处罚；</p> <p>(4) 有权对经培训仍不符合上岗条件的人员做出处理决定</p>

部门职责	权限
<p>督质量管理体系的运行情况及改进；</p> <p>(3) 向总经理报告本公司实施质量管理体系所取得的业绩，以及质量管理体系所需作的改进。</p>	<p>；</p> <p>(5) 对质量体系文件有审核权；</p> <p>(6) 对不合格品有处置权。</p>

表7 质检部职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 在质量负责人的领导下，具体负责质量手册的编制；</p> <p>(3) 负责监督、检查质量控制和质量职能的实施，负责质量管理体系的建立和实施并对实施情况进行检查考核；</p> <p>(4) 收集、分析和处理质量信息，确保各类质量报表的准确性，负责保管产品的检验报告、检验资料；</p> <p>(5) 负责质量检验工作，组织实施原辅材料、半成品、最终产品的检验和试验，对本公司产品质量负责；</p> <p>(6) 负责计量管理工作，负责检测和试验设备台账的建立和周期检定；</p>	<p>(1) 独立行使原材料、半成品和最终产品的检验权力，对检验数据负责。</p> <p>(2) 对不合格产品有处置权。</p> <p>(3) 对本部门人员的工作有分配权。</p> <p>(4) 审批有关质检部的文件。</p>

部门职责	权限
<p>(7) 组织召开质量分析会，及时将生产过程的质量信息、顾客反馈传递到有关领导和部门；</p> <p>(8) 负责不合格品的识别，并跟踪不合格的处理结果，负责纠正预防措施的实施及验证工作；</p> <p>(9) 负责技术工作，进行新产品开发和老产品改进；</p> <p>(10) 组织编制技术文件，经公司领导批准后组织实施；</p> <p>(11) 负责员工健康体检和健康资料的存档工作；</p> <p>(12) 负责文件资料的管理工作；</p> <p>(13) 负责工艺技术文件的发放管理等工作，组织制订工艺技术规程、操作规程、原辅料质量标准、产品标准及检验文件并监督检查其执行情况；</p> <p>(14) 负责建立完善的培训体系，并组织实施。</p>	

表8 生产部职责及权限

部门职责	权限
------	----

<ul style="list-style-type: none"> (1) 贯彻执行国家质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定； (2) 负责编制生产计划，经公司领导批准后组织实施； (3) 负责监督、检查、考核文明生产和安全生产情况； (4) 负责工序管理，生产过程环境管理； (5) 参与不合格品的评审； (6) 完成公司领导交办的其它工作； (7) 负责车间内的质量记录的填报及签署。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 有权对有异常情况的设备做出停机（停机维修）的决定； (2) 有权对设备的更新和报废做出处理决定； (3) 审批有关生产部的文件。
---	--

表9 市场部职责及权限

部门职责	权限
<ul style="list-style-type: none"> (1)贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和公司规定； (2)负责产品销售工作，对产品销售合同负责； (3)负责客户投诉的处理。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 有权调整年度采购计划； (2) 提议员工的升迁或辞退。

表10 采购部部职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和公司规定；</p> <p>(2) 负责上级主管部门及相关职能部门的联系；</p> <p>(3) 确保厂区环境符合要求，组织各部门用适宜方法控制污染；</p> <p>(4) 负责配合经理搞好后勤保障工作；</p> <p>(5) 负责安全保卫和供电、供水等安全保障工作。</p> <p>(6) 负责厂区的环境卫生工作；</p> <p>(7) 负责设备管理，确保设备完好；</p> <p>(8) 负责生产设备的安装、调试、验收和标识；</p> <p>(9) 负责原辅料采购，对所采购辅料的质量负责。</p>	<p>(1) 有权对铺张浪费的行为制止和向上级汇报；</p> <p>(2) 有权对违反劳动纪律、私自离岗及酗酒闹事不良行为提出制止和向上级汇报；</p> <p>(3) 有权对无出门证的一切产品、原料及包装等物品拒绝出厂。</p>

2. 有关人员质量职责

表11 岗位类别及职责

岗位人员类别	职责
质量管理员	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 会同有关人员编制质量手册；</p> <p>(3) 负责质量方针目标、质量手册的宣贯；</p>

岗位人员类别	职责
质量检验员	<p>(4) 负责质量信息的收集、分析和反馈；</p> <p>(5) 负责检查生产过程中的违规操作，认真履行监督检查职责，做好每天的检查记录。</p> <p>(6) 完成领导交办的其它工作。</p> <p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司规定；</p> <p>(2) 认真执行技术标准，填写原始记录，出具检验报告；</p> <p>(3) 严把产品质量关，按时完成检验任务；</p> <p>(4) 定期对检验设备送国家指定机构进行计量检测；</p> <p>(5) 对原始记录和检验报告的真实性和准确性负责；</p> <p>(6) 完成领导交办的其它工作。</p>
文件管理员	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司规定；</p> <p>(2) 负责文件登记、编号、发放、收回、保存、管理工作；</p> <p>(3) 对文件的现行有效性负责；</p>

岗位人员类别	职责
	<p>(4) 完成领导交办的其它工作。</p>
技术员	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 负责编制技术标准和有关技术文件；</p> <p>(3) 负责及时解决生产过程中出现的技术问题；(4) 对技术标准和有关技术文件的质量负责；(5) 完成领导交办的其它工作。</p>
生产工人	<p>(1) 贯彻执行国家质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 严格执行工艺规程、作业指导书等技术文件，遵守工艺纪律，确保产品质量；</p> <p>(3) 对本环节的质量控制负责把关，对加工产品的质量负责；</p> <p>(4) 完成领导交办的其它工作。</p>

岗位人员类别	职责
维修工	<p>(1) 熟悉各种设备结构、技术性能和完好标准，能够熟练地拆卸和组装；</p> <p>(2) 随时掌握各种设备的运转情况，指导操作工合理维修和保养设备，制止违规操作，搞好设备的完好率；</p> <p>(3) 及时维修设备，保证生产正常运行；</p> <p>(4) 在维修工作中要坚持修旧利废，节约挖潜，并要正确使用，妥善保管维修工具，减少损失浪费；</p> <p>(5) 对于关键设备要重点维护保养，每天例行巡检与保养，检查运行及时处理。</p>
生产车间负责人	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 组织好均衡生产和文明生产，按时完成生产任务；</p> <p>(3) 认真执行安全操作规程，搞好安全生产；</p> <p>(4) 认真执行工艺规程，确保产品质量；</p> <p>(5) 监视生产过程中设备的运行情况，特别是计量监控设备的校准状态；</p> <p>(6) 对关键控制点随时监控，并形成记录，关键限值发生偏离时及时采取纠偏行动并向上级领导报告情况；</p>

岗位人员类别	职责
仓库保管员	<p>(7) 相关记录的填写与保存；(8) 对不能按时完成生产任务和出现重大质量事故负责；(9) 确保车间环境卫生符合要求，监视车间内部的洗手、消毒等设备工装的完好情况，发现异常及时通知有关人员进行修理；(10) 完成公司领导交办的其它工作。</p> <p>(1) 库内物资摆放整齐； (2) 负责建立健全实物保管帐和实物登记卡； (3) 掌握各种材料规格的进、出、存动态，及时通知有关部门； (4) 负责做好仓库卫生、安全工作，做好防霉、防鼠工作； (5) 执行出入库规定，严格履行出入库手续；(6) 负责定期实物盘点，使帐、卡、物一致。</p>

(五) 企业对我校人才培养提出了的要求

人才培养需要紧跟行业发展需求，要符合企业生产的实际需要，学校在加强培养学生的综合素质的同时，更加需要更多创造实践、实习实践的条件与机会。

1. 构建实践教学体系

在走访调研企业结果分析的基础上，聘请行业、企业专家共同参与，确定食品检验检测专业进行教学的内容、目标；确定其培养的主要岗位群是食品企业的质量控制、第三方检测机构的检验员、食品质量监督管理部门工作人员等。要求学生加强对专业课程的理论学习，增加实验、实训、实习等实践教学环节，增强学生的实践动手能力，能够对食品中的一般成分，有毒、有害成分等内容进行分析检测，并能够独自熟练操作一般仪器、大型仪器等，为学生将来在工作岗位上可能面临的检测任务打下坚实的基础。最终将结合食品企业、质检部门等食品检验任务作为教学项目，进行项目教学，为社会培养高质量的食品质检人员。

2. 职业拓展能力

具有自我学习自我提升的能力；具有较强的沟通能力和团队合作精神；能够了解经济形势和产业趋势，具有创新精神，并将这些能力应用到各类食品的研发与加工中；通过不断学习和自我提升能为企业制订生产、经营计划，能分析和解决食品生产中技术、经营、管理的基本问题。

3. 实施“双证制”教育

食品检验工是劳动部明确规定必须持证上岗的职业之一，为适应企业对从业人员职业资格证书的要求，将“双证制”纳入教学计划，规定本专业学生必须取得至少一项职业资格证书方可毕业。实施校企合作，有效地提高学生职业素养、职业能力、实践能力及就业能力和就业率。

三、结论

调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生综合素质，人文素质和基础能力训练有更高的期望。

1. 规范人才培养

通过岗位职业能力调查，我们需要培养学生职业能力，强化学生团队意识和创新、竞争意识，提高学生综合能力素质，使学生能更好地适应未来的工作环境，将学校的教学过程和企业的生产过程紧密结合，校企共同完成教学任务，通过职业岗位认知和职业体验相结合、实境训练和职业资格证书相结合、顶岗历练和毕业就业相结合、继续专业学习和深造的建议等培养方式，为社会输送人才为食品行业奉献一份力量。

2. 提高学生从业素养

从企业对员工行业素养调研结果来看，行业素养也很关键，因此在教学过程会提高学生全面素养的提升，培养学生“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越”的精神品质，使学生在相应的工作岗位上能够做到踏实肯干、勤于学习思考、持续深耕，做到与企业与行业共同成长进步。

3. 工学结合核心课程的设置与技能(含考证要求)

专业技术人员需掌握的主要工作能力为：理化检验能力、微生物检验能力现代仪器分析能力、食品安全与质量监控的能力。食品检验的食品产业链的关键环节之一，是食品质量与安全的保证手段之一，食品检验的技术复杂，食品检验工

作的责任重大，因此，必须经过正规的职业教育与培训取得相应职业资格后，才能从事相应的工作。食品检验人员的培养是高职食品类专业教育的最重要的工作任务之一。

烹饪工艺与营养专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

(一) 调研目的

2023年调研的目的是通过调查广东多家餐饮企业相关管理层、普通人员工作情况，了解一般岗位的具体的工作内容，了解餐饮业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化烹饪工艺与营养专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系，提升人才培养品质，进而培养烹饪专业技能型人才。从专业开设、人才培养方案的制订、课程开发、到岗位实习及就业的人才培养全过程通过企业的深度调研，始终致力于推进产教融合，校企合作。为满足专业学生实习、教师社会实践的需求。

(二) 调研时间

调研时间为：2023年5月10日—2023年5月16日

(三) 调研对象

茂名市海龙阁有限公司、 茂名市国际大酒店、茂名市食品行业协会、东莞洲际酒店、湛江民大喜来登大酒店、阳江华邑酒店、广州酒家集团粮丰园（茂名）食品有限公司。

（四）调研内容

1. 餐饮企业的岗位设置及相关企业岗位职责
2. 餐饮企业从业人员素质和结构
3. 餐饮类人才各层次职业能力、专业技能要求

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）餐饮类企业现状

目前，茂名乃至全广东从事烹饪专业工作的人员，职业素质、文化层次普遍较低，亦只能从事一般性技术工作，对烹饪的发展、创新，特别是营养膳食方面难以大有作为。中国厨师队伍的整体素质仍难以适应现代餐饮发展的要求，自身素质、业务技能和创新等方面还远远跟不上现代酒店业的发展要求和市场需要。迫切需要既有一定的理论知识，又有专业技术的高素质的烹饪专门人才，能熟练应用成熟技术和传播、推广新技术，并具有创新精神和创业能力的高素质劳动者及管理者。烹饪教育及专业建设步入了一个极具广阔前景的新天地，同时也提出了新的、更高的要求。

现代科技的高速发展，人流、物流、信息流的加快，基因食品的诞生，纳米技术的运用，食客口味的变化，导致了厨艺领域的新变革。原材料日新月异，设备工具的科技含量增加，

食者“五湖四海”，餐饮市场新旧更替。要求厨师既需深谙先进生产科技、准确数字的规范化生产，又要掌握不同风味流派、不同国别菜系的烹饪艺术，需要掌握多种知识、多种厨艺、多种语言，既重经验，又重科学。为适应新的需求，全面提高自身的综合素质，更多的人选择了求学深造，进行系统的烹饪教育。

1. 管理阶层的基本情况

(1) 对于烹饪专业学生的招聘接收情况

调研了解到餐饮业这几家大企业近几年均有招收烹饪专业毕业生,新员工任职阶层均为基层,需要的人才类型以中厨房、中点、西点人员为主,前台接待、菜品研发机构等领域就业。他们可以担任中厨师、面点师、菜品研发人员等职位。

(2) 未来对烹饪专业应届毕业生的需求情况

企业未来会加大烹饪专业人才的引进力度,但并非无条件地加大引进力度,被调查表示会因需而定。同样,企业对我院烹饪专业毕业生的接受情况与专业人才的引进情况大体一致。新入职的员工多数会被安排到一线操作,但未安排到高层管理方面。

(3) 企业对烹饪专业毕业生评价

企业方面认为烹饪专业毕业生专业水平高,但也有少数的管理阶层人士认为专业知识不适用,职位定位模糊,被调查对象则认为培训周期短,能较快适应职位。在职员的各项能力中,管理人员比较看重的是团队能力,高于专业知识的比重,其

余应届毕业生经验不足的较多应届生员工缺乏吃苦耐劳的精神品质。

2. 在职员工的基本情况

(1) 在职员工的学历专业情况

在职人员学历普遍为中专、研究生、本科、大专,其中大专占了主要作为中厨房、中点、西点等领域就业。他们可以担任中厨师、面点师、菜品研发人员等职位。

(2) 在职员工在岗位上的专业发展

公司定期对员工进行岗位培训,有企业文化、职业技能等,多数员工有与管理阶层沟通意向,但仍有不少员工表示没有培养员工的举措,不愿与领导沟通。

(3) 在职员工的未来发展职业愿景

绝大多数员工的职业目标是薪酬、其次才是企业前景,晋升机会和工作挑战性所占比重并不大。但对于公司发展目标方面,大部分员工对公司发展目标方向明确,也有少部分的员工感到目标模糊,极少数的员工认为无所谓、不现实。在职员工的自我满足感来源及提高工作积极性的途径员工对公司的满足感主要来源于薪酬及自我实现。提高员工积极性最重要因素是提高收入。福利改善、领导认可、职位晋升等因素相差不大。

3. 烹饪专业在职员工人力资源情况

(1) 就业规划不合理

综合调查结果显示的数据,烹饪专业毕业生缺乏实践经验及吃苦耐劳精神等劣势明显,因此入职后主要在一线操作等岗位累积经验,但大多员工并不满足此岗位的现状(薪酬、福利等),过分看重薪酬短期利益,奢求专业与工作对口,忽视职位晋升的等长期发展。

(2) 综合素质不高

调查显示,企业最为注重团队精神和吃苦耐劳精神,这都是多数大学生所欠缺的。不少大学毕业生在岗位上表现出实现自身价值的强烈愿望,但对职位定位及企业目标模糊、应变能力差、团队意识薄弱、缺乏脚踏实地的精神、择业时嫌脏怕累,以上都是综合素质不高的体。

(3) 专业水平知识

较高调查显示,烹饪专业毕业生拥有专业知识水平高、培训周期短等优势,这点为企业所赞赏。但是反之,倘若毕业大学生没有扎实的专业知识基础,在企业是引不起关注和进一步栽培的。

(二) 餐饮企业对人才需求

通过对茂名地区烹饪职业市场的深度调查和数据分析,我们认为烹饪专业的建设和发展是符合高职教育规律服务地方经济的,高职烹饪专业学生的就业领域多为中小型企业、社会培训机构等。选择上述领域作为高职烹饪专业就业面向领域基于双方的契合,一方面企业等单位急需一大批既具有高尚的职业道德、扎实的专业知识和熟练的职业技能的可持续发展能力

的烹饪职业人才,使其在人才选择渠道上更倾向于从高职烹饪专业选拔人才;另一方面,高职烹饪专业教育立足于烹饪职业岗位任务和工作过程分析,所培养的人才具有较强的实践性、职业性和综合性,能够满足中小型企业对人才的现时需求并具有较强的持续发展能力。因此,将高职烹饪专业就业面向定位于中小型企业、社会培训机构是高职烹饪专业发展高职特色教育、保障教学质量和就业率的必然选择。企业对高级技术应用型烹饪人才的需求,数量较大,因此培养符合市场的专业技术人员成为我们职业院校教学的重点。

1. 行业企业对高技能人才需求分析

(1) 招聘岗位 requirements 分析

从岗位需求层次上来看,属于高级烹饪岗位的高级厨师和行政总厨、餐饮总监岗位数量为127人,占比12.9%;中级烹饪岗位包括砧板厨师、炉灶厨师、凉菜厨师、烧腊厨师等岗位需求人数占总需求的大多数,为444人,占比为45%,这说明茂名企业对烹饪岗位的主要需求集中在中高级人才。初级厨师和厨工岗位数量为340人,占比34.5%,这符合调查企业多数为中小企业,对低层次烹饪岗位仍有相当的需求。烹饪培训教师及家政岗位占比7.6%。但总体来看,所有烹饪岗位中近60%为中高级烹饪岗位,远远多于初级烹饪岗位。

需求岗位	需求数量	占比
餐饮总监	2	0.2%
行政总厨	16	1.6%
餐饮经理	23	2.3%
高级厨师	87	8.8%

砧板厨师	130	13.2%
炉灶厨师	174	17.6%
凉菜厨师	52	5.3%
烧腊厨师	88	9%
初级厨师	173	17.5%
厨工	167	16.9%
家政	71	7.2%
烹饪培训教师	4	0.4%
合计	986	100%

表1 招聘岗位需求占比表

(2) 岗位专业与技能要求分析

1) 专业要求分析

从烹饪岗位需求的专业或烹饪专业方向来看,烹饪工艺专业需求最多,为517人,占比52.5%;其次为厨政管理方向72人,占比7.3%;第三为营养配餐方向40人,占比4%;未作具体规定为357人,占比36.2%。以上数据表明茂名企业对烹饪工艺的要求仍然是主要的,企业要烹饪人员提高安全、统一标准的烹饪出品,以利于企业的长远经营发展;同时,企业也越来越重视厨政管理和营养配餐知识在企业的应用,要求烹饪人员懂得管理,精于控制成本等。烹饪人员不再是简单的一般性技术工作,而日趋演变为管理人员。

专业要求	需求数量	占比
烹饪工艺学	517	52.5%
厨政管理	72	7.3%
营养配餐	40	4%
其他	357	36.2%
合计	986	100%

表2 招聘岗位技能要求占比表

2) 学历要求分析

从烹饪岗位需求的学历来看,大专需求数量最多为481人,占比48.7%;其次为本科259人,占比26.3%;第三为中专243人,占比24.6%;研究生仅为3人,不到0.3%。这说明茂名企业对用人比较理性,大多企业只招聘在学历上合适的人才,而研究生主要工作领域是教育和科研,其工作单位主要是大学和研究机构。企业烹饪岗位对大专和本科需求合计为75%,对中专仅为24.6%,表明烹饪这一岗位对学历的要求主要定位于大专与本科。从烹饪在社会生活中的作用来看,烹饪学科处于不断发展中,知识更新快,作为社会交往的规则将日趋复杂化。

烹饪行业从业人数众多,年龄分布广泛,学历普遍偏低。烹饪行业门槛比较低,从而导致大批的未经过培训的人员从事此行业。烹饪行业急需大量的高技能高学历专业人才从事技术与理论研究,从而使烹饪跨出质变的一步。

进入21以来,随着国民经济的迅速增长和生活水平的不断提高,餐饮企业对厨政管理和食品卫生安全愈来愈重视,加大了烹饪人员的职业判断和应用准则的难度。这就要求对烹饪专业学生培养必须达到一定的学时和学分,才能掌握需要的烹饪知识和其他相关知识。而中专生由于学时和学分的限制,将无法达到中高级烹饪岗位的要求(后文将对各岗位对烹饪人员的学历进行深入分析)。烹饪岗位需求最多的是大专,为本科的近2倍,说明大学在大专和本科烹饪专业人才的培养目标上应有区别。

学历要求	需求数量	占比
中专	243	24.6%
大专	481	48.7%
本科	259	26.3%
硕士	3	0.3%
合计	986	100%

表3 招聘岗位学历要求占比表

3) 烹饪行业资格要求分析

从烹饪岗位需求的烹饪行业资格和烹饪职称来看,由于很多企业对此未作明确要求,占比64.1%,因此搜集的信息不全。但从已有的数据来看,茂名企业对高级烹调师的需求最多,为149人,占比15.1%;其次为中级烹调师,为125人,占比12.7%;第三为烹调技师,为44人,占比4.5%;第四为烹调高级技师,为29人,占比3%;第五为营养配餐员,为6人,占比0.6%。其中很多企业将烹调技师和烹调高级技师作为同等条件来招聘中高级烹饪岗位。

职称要求	需求数量	占比
中级烹调师	125	12.7%
高级烹调师	149	15.1%
烹调技师	44	4.5%
烹调高级技师	29	3%
营养配餐员	6	0.6%
无要求	632	64.1%
合计	986	100%

表4 招聘岗位职称占比表

2. 行业企业对高技能人才综合素质要求

(1) 思想政治素质

具备良好的政治思想素质、道德品质和法律意识；具有良好的团队合作精神、人际交往能力和社会适应能力。

（2）文化素质

具有语言文字表达和写作基础知识，具备一定的信息收集与处理基础知识，具有一定语言文字表达和写作基础知识；具备一定的信息收集与处理基础知识。

（3）身心素质

掌握一定的学习方法，具有良好的生活习惯、行为习惯和自我管理能力，踏实、持之以恒、能吃苦耐劳的品质。

（4）劳动素养

具有积极劳动的热情和 良好的劳动习惯，自觉劳动，尊重劳动成果。具备良好的劳动习惯，积极参与劳动，尊重劳动成果； 具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神；具有高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

（5）专业素养

具有熟练的中、西餐烹饪操作技能；

具有进行烹饪成本核算的能力；

具有创新意识和立业能力；

具有对厨房设备、工具进行使用和养护的能力；

具有良好的道德品质和文化修养；

适应职业变化的能力和继续学习的能力。

（三）餐饮企业的岗位设置

根据调研，按照公司架构一般主要是总经理、副总经理兼出品负责人、后厨部、点心部、市场部、采购

部六大部门，烹饪专业职业岗位有：厨工、中级厨师、高级厨师、营养配餐等人员，这几部分人员均需较强的专业能力。

表4 为职业岗位及职业能力分析表

职业岗位	典型工作任务	行动领域	知识要求	能力要求	素质要求	知识、能力、素质要求归纳
厨工、初级厨师	1.打荷工作 2.调味料出入库整理 3.原材料、半成品数量盘点	打荷厨师	能够认识每种原材料、调味料、餐盘，并能做出归类整理。 熟悉菜肴烹调前预制流程、成品标准。 3.对盘饰、菜肴装盘有一定的了解、认知。	1.有厨工、初级厨师方面的工作经验及工作能力。 2.有良好的观察、分析及沟通能力。3、在出纳工作有效强的规划能力、计划能力及实施能力。 4.有结合电脑编制报表的能力。	1.有敬业的职业道德。有良好的个人诚信。 2.不违反原则的前提下,处理好工作关系及人际关系。 3.不断提高自己的工作能力和品行修养。 4.同事之间相互尊重,对社会负责。	1.培养和提高学生掌握政策法规和酒店制度,不断提高自己的政策和业务水平。 2.养成严谨细致的工作作风和职业道德。有较强的安全意识,维护酒店的利益不受到损失。 3.培养学生具备良好的职业道德修养,精业、敬业。同时注重培养他们严谨务实,积极进取,健康稳定的心理状态和善于学习,敢于创新,执着专注的职业情感。
中级厨师	砧板切配 炉灶烹调 点心制作	炉灶厨师、砧板厨师	1.能够熟悉每种原材料的特性和应用。 2.了解每个菜品的出品要求标准。 3.熟悉每个菜品的制作工艺。应认真学习各类菜肴的制作工艺流程,按照	1.烹饪人员应具备的专业知识和能力主要有:掌握烹饪原料知识,原料初加工知识和能力,烹调工艺知识和能力。	具有沟通能力及团队协作精神。 具有分析问题、解决问题的能力。 具有用于创新勇于创新、敬业	烹饪工作的性质:要求烹饪人员必须具备与烹饪工作职责相适应的能力结构与烹饪职业道德。 良好的政治素质2.与工作相适应的专业知识和专业能力

职业岗位	典型工作任务	行动领域	知识要求	能力要求	素质要求	知识、能力、素质要求归纳
			各类菜肴的出品标准进行加工制作。		乐业的工作作风。 4.具有质量意识、团队协作意识。	水平。 一定的实践经验。 熟悉国家的方针政策及法律、法规、制度。 较强的组织协调能力。 6.良好的烹饪职业道德。
高级厨师 (兼主管)、 行政总厨	1.制定工作计划并实施 2.制定宴会菜单 菜式出品 成本把控 菜式出品 创新	厨房 部门 主管、 大厨	制定工作计划并实施。 宴会菜单设计原理与知识。 3.厨政管理知识。4.成本核算知识。5.菜品设计知识等。	1观察能力 2记忆能力 3思考能力 4菜品创新能力 5判断鉴别能力 6决策能力 7统筹协调能力	有良好的心理素质和敬业精神,遵守职业道德。 2.具有团队精神和协调工作能力、管理能力和全局观念。 3.具有创新、创业、开拓发展的精神。 4.善于思考,具有独立分析问题、解决问题的能力,具有与人合作的精神和创新精神。	1培养学生综合思维能力。 2能动地改造客观世界的具体技能。 3要求有创新本领。 4具有良好的社交沟通能力和组织协调能力。 5有爱岗敬业精神、吃苦耐劳的良好职业道德。
营养师 配餐员	根据用餐人员不同特点和要求,运用营养学的基本知识配制适合不同人群合理营养	营养 配餐	营养学基础知识。 常见烹饪原料、蔬菜、水产、肉类的知识。 食物中毒及其预防知识。 营养食品和垃圾食品知识。	能够满足人们日益增长的健康服务需要,科学引导人们的膳食结构,为用餐人员制作应用型营养餐饮产品。	有良好的心理素质和敬业精神,遵守职业道德。 具有创新、创业、开拓发展的精神。	烹饪工作的性质:要求烹饪人员必须具备与烹饪工作职责相适应的能力结构与烹饪职业道德。 忠于职守,热爱本职;讲究质量

职业岗位	典型工作任务	行动领域	知识要求	能力要求	素质要求	知识、能力、素质要求归纳
	要求的餐饮产品。		营养结构与膳食平衡知识。 营养计算理论。 不同人群的营养带量食谱设计。 食品安全及食品卫生。		善于思考，具有独立分析问题、解决问题的能力。	，注重信誉；钻研业务，开拓创新；遵纪守法，协作互助。 具有扎实的常用烹饪原料基础知识和营养配餐知识、相关食品卫生法律法规知识。 3.职业能力特征具有熟练、准确的计算和操作能力，手指、手臂灵活，并具备一定的语言表达能力；具备正常的色、味、嗅辨别能力。

1. 企业对我校人才培养提出了的要求

人才培养需要符合行业需求，要适合企业口味，学校在加强培养学生的综合素质的同时，更加需要更多创造实践、实习实践的条件与机会。

(1) 构建实践教学体系

当今社会对复合型人才的需求与日俱增，学校应该以能力培养为本位，针对餐饮行业人才岗位的需求，以科目课程改革为基础，对专业课程进行课程调整。根据现代餐饮企业需要生产操作工、菜品销售人员、厨工、营养配餐员、基层管理人员等实际，调整课程的设置，将《中式热菜制作》调整为《粤菜

制作技术》、《高凉菜制作技术》、《粤西菜肴制作》等工艺课程，同时增加了实训、实习等实践教学环节，增强学生的实践动手能力。

（2）职业拓展能力

具有团队合作精神；具备菜品开发方面的能力；具有原料辨别、菜品创新、营养分析、等各类菜品加工与研发能力。能为企业制订生产、经营计划，能分析和解决烹饪生产中技术、经营、管理的基本问题。

（3）实施“双证制”教育

为适应企业对从业人员职业资格证的要求，将“双证制”纳入教学计划，规定本专业学生必须取得至少一项职业资格证书方可毕业。实施校企合作，有效地提高学生职业素养、职业能力、实践能力及就业能力和就业率。

三、结论

调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生综合素质，人文素质和基础能力训练有更高的期望。

（一）规范人才培养

通过岗位职则能力调查，我们需要为培养学生职业能力，强化学生团队意识和竞争、创业意识，提高学生综合能力素质，使学生能更好地适应未来的工作环境，将学校的教学过程和

企业的生产过程紧密结合，校企共同完成教学任务，通过职业岗位认知和职业体验相结合、实境训练和职业资格证书相结合、顶岗历练和毕业就业相结合、继续专业学习和深造的建议等通过方式灵活选择。为社会输送人才为食品行业奉献一份力量。

（二）提高学生从业素养

从企业对员工行业素养调研结果来看，行业素养也很关键，因此在教学过程会提高学生劳动素养的提升，培养学生具有积极劳动的热情和良好的劳动习惯，具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神积极参与劳动，尊重劳动成果，培养高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

食品智能加工技术专业行业企业 调研报告

一、调研情况概述

(一) 调研目的

近年来大学生就业难的现状为全社会所关注。大学毕业生数量逐年增加，与此相反，大学毕业生初次就业率则逐年下降。毕业即失业，每年会有很多毕业生待业或无业，大学生就业难已成为公认的社会难题。为此，2023年调研的目的在于通过调查广东多家食品药品检测企业和食品加工企业的相关管理层、普通人员工作情况，了解企业内工作岗位的设置情况，以及各岗位的具体工作内容，了解食品检验检测、食品加工企业对新进员工的基本要求以及对不同岗位员工的职业规划情况等问题进行了双向的相关调查，研究食品专业毕业生入职要求及在职情况等多个方面的问题，根据调研结果直接指导学校内部一体化课程的开发，指导相关专业的课堂教学及校本教材的开发，创建符合社会需求的职业教育品牌专业，深化食品检验检测技术专业“校企合作”的专业人才培养模式的进一步改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系的改革，提升人才培养的质量，进而能够培养出符合社会需求的食品检测和加工技能型人才。为推进产教融合，校企合作，增强职业教育学生的人才潜力，增加其就业机会，满足社会多元化的生产需求具有重要的现实意义。

(二) 调研时间

调研时间为：2023年4月3日 ——2023年4月18日

(三) 调研对象

广东汇标检验技术中心、信宜市农业有限公司、益海嘉里金龙鱼粮油食品股份有限公司、广东云浮市新兴温氏佳味食品有限公司、温氏佳润食品有限公司、广州酒家集团粮丰园（茂名）食品有限公司、中鼎检测技术有限公司。

(四) 调研内容

- (1) 食品加工企业发展现状及其人才需求；
- (2) 食品加工企业的岗位设置、岗位职责和职业规划；
- (3) 食品加工专业从业人员现阶段的人才素质和结构；
- (4) 食品加工专业各层次人才的职业能力、专业技能的相关要求。

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 食品加工类企业现状

当前，我国的食品工业正朝着规模化、产业化、系列化、规范化的方向发展，通过进行调研发现，食品专业人才需求量大，特别是新形势下人才需求的岗位类型发生了变化，其中高等职业教育培养的技术应用型人才出现较大缺口，从事食品加工和生产的专业技术人员，除了需要掌握相应的现代食品贮藏、加工、管理、营销等相关理论知识外，更需要具备较强的实

践技能。这就要求培养食品类专业人才的院校必须加强实践教学,增强学生的实践动手操作能力。食品工业发展的六大趋势将是有机化、方便化、工程化、功能化、专用化和国际化。食品工业的快速发展也为我国食品专业技术人员提供广阔的发展空间。

(二) 行业企业对高技能人才需求

1. 管理阶层的基本情况

(1) 对于食品专业学生的招聘接收情况

调研了解到食品这几家大企业近几年均有招收食品专业毕业生,新员工任职阶层均为基层,需要的人才类型以食品加工、质量管理、食品检验、品控人员为主,食品加工企业、食品检测机构、食品研发机构等领域就业。他们可以担任食品加工工程师、食品质量控制员、食品安全管理人员、食品研发人员等职位。

(2) 未来对食品专业应届毕业生的需求情况

企业未来会加大食品专业人才的引进力度,但并非无条件地加大引进力度,被调查表示会因需而定。同样,企业对我院食品专业毕业生的接受情况与专业人才的引进情况大体一致。新入职的员工多数会被安排到一线操作,但未安排到高层管理方面。

(3) 企业对食品专业毕业生评价

企业方面认为食品专业毕业生专业水平高,但也有少数的管理阶层人士认为专业知识不适用,职位定位模糊,被调查对象则认为培训周期短,能较快适应职位。在职员的各项能

力中，管理人员比较看重的是团队能力，高于专业知识的比重，其余应届毕业生经验不足的较多应届生员工缺乏吃苦耐劳的精神品质。

2. 在职员工的基本情况

(1) 在职员工的学历专业情况

在职人员学历普遍为中专、研究生、本科、大专,其中大专占了主要作为食品加工企业、食品检测机构、食品研发机构等领域就业。他们可以担任食品加工工程师、食品质量控制员、食品安全管理人员、食品研发人员等职位。

(2) 在职员工在岗位上的专业发展

公司定期对员工进行岗位培训，有企业文化、职业技能等，多数员工有与管理阶层沟通意向,但仍有不少员工表示没有培养员工的举措，不愿与领导沟通。

(3) 在职员工的未来发展职业愿景

绝大多数员工的职业目标是薪酬、其次才是企业前景，晋升机会和工作挑战性所占比重并不大。但对于公司发展目标方面，大部分员工对公司发展目标方向明确,也有少部分的员工感到目标模糊，极少数的员工认为无所谓、不现实。在职员工的自我满足感来源及提高工作积极性的途径员工对公司的满足感主要来源于薪酬及自我实现。提高员工积极性最重要因素是提高收入。福利改善、领导认可、职位晋升等因素相差不大。

3. 食品专业在职员工人力资源情况

(1) 就业规划不合理

综合调查结果显示的数据，食品专业毕业生缺乏实践经验及吃苦耐劳精神等劣势明显，因此入职后主要在一线操作等岗位累积经验，但大多员工并不满足此岗位的现状（薪酬、福利等），过分看重薪酬短期利益，奢求专业与工作对口，忽视职位晋升的等长期发展。

（2）综合素质不高

调查显示，企业最为注重团队精神和吃苦耐劳精神，这都是多数大学生所欠缺的。不少大学毕业生在岗位上表现出实现自身价值的强烈愿望，但对职位定位及企业目标模糊、应变能力差、团队意识薄弱、缺乏脚踏实地的精神、择业时嫌脏怕累，以上都是综合素质不高的体现。

（3）专业水平知识

较高调查显示，食品专业毕业生拥有专业知识水平高、培训周期短等优势，这点为企业所赞赏。但是反之，倘若毕业大学生没有扎实的专业知识基础，在企业是引不起关注和进一步栽培的。

4. 食品加工行业企业对人才需求

当前，我国的食品工业正朝着规模化、产业化、系列化、规范化的方向发展，通过进行调研发现，食品专业人才需求量大，特别是新形势下人才需求的岗位类型发生了变化，其中高等职业教育培养的技术应用型人才出现较大缺口，从事食品加工和生产的专业技术人员，除了需要掌握相应的现代食品贮藏、加工、管理、营销等相关理论知识外，更需要具备较强的实践技能。这就要求培养食品类专业人才的院校

必须加强实践教学，增强学生的实践动手操作能力。掌握食品理化检验、微生物检验、食品质量安全管理、营养指导等知识和技术技能，能够从事具有食品加工相关工作，具备一定的人文素养、科学素养、创新意识、工匠精神和较强的就业创业能力、可持续发展能力的高素质复合型技术技能人才，因此培养符合市场的专业技术人员成为我们职业院校教学的重点。

(1) 行业企业对高技能人才需求

通过此次调研，食品工业从业人员情况及食品专业毕业生从业情况见下表1-3。

表1 调研食品企业人员情况

学历	高中及以下	大专	本科	硕士	博士
占有率/%	33.5	50.7	12.3	3.2	0.3

表2 食品专业大专毕业生从业情况

岗位性质	管理	技术研发	品控	销售	生产操作	其他
占有率/%	8	2	8	18	60	8

表3 食品企业人才需求情况

岗位性质	管理	生产操作	销售	品控	技术研发	其他
人才需求排序	1	2	3	4	5	6

注：1，2，3，4，5，6依次为人才紧缺排序。

(2) 行业企业对高技能人才综合素质要求

1) 思想政治素质

具备良好的政治思想素质、道德品质和法律意识；具有良好的团队合作精神和人际交往能力和社会适应能力。

2) 文化素质

具有语言文字表达和写作基础知识，具备一定的信息收集与处理基础知识，具有一定语言文字表达和写作基础知识；具备一定的信息收集与处理基础知识。

3) 身心素质

掌握一定的学习方法，具有良好的生活习惯、行为习惯和自我管理能力，踏实、持之以恒、能吃苦耐劳的品质。

4) 劳动素养

具有积极劳动的热情和 良好的劳动习惯，自觉劳动，尊重劳动成果。具备良好的劳动习惯，积极参与劳动，尊重劳动成果；具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神；具有高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

5) 专业素养

具备溶液配制、有机化学官能团鉴别方面的处理能力；具有容量分析方面的基本操作技能和数据处理能力；具备从事农产品食品检验、食品加工、食品质量控制等岗位核心工作能力。具有采集样品和处理样品的能力；具有应用化学分析与物理分析的知识与方法对样品进行理化检验的能力；具有应用生物学分析方法对样品进行微生物检验与分析的能力；具有对检测结果进行分析和编制检测报告的能力；初步具

有计量器具管理、常规分析检测仪器的保养维护能力；应用食品安全与质量控制技术对生产过程进行评价监控的能力。能为企业制订生产、经营计划，能分析和解决食品生产中技术、经营、管理的基本问题。

(二) 食品加工类岗位设置

根据调研，按照公司架构一般主要是总经理、副总经理兼质量负责人、质检部、生产部、市场部、采购部六大部门，食品智能加工技术专业职业岗位有：食品检验员、化学检验员、生产人员、质检等人员，这几部分人员均需较强的专业能力。

表4 为职业岗位及职业能力分析表

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
1	食品检验员	(1) 负责原辅料、半成品、成品及车间涂抹进行微生物及理化指标的检验，并及时出具检验报告； (2) 对留样进行观察，并记录； (3) 对不合格产品进行分析，并找出原因，以防止类似问题再次发生； (4) 负责检验仪器保养及内外校正工作； (5) 实验后，对实验室进行整理和打扫；	(1) 掌握常见仪器的使用和维护； (2) 掌握基本的理化试验和微生物实验； (3) 严格执行实验准则； (4) 具有独立处理数据和分析数据的能力； (5) 熟悉实验室安全操作准则。	1. 有机化学 2. 食品原料学 3. 食品微生物检验技术 4. 食品基础化学 5. 检测实验室管理 6. 食品标准与法规

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
		(6) 熟悉本岗技术标准和质量作业文件，严格执行操作规程和检验规范。		7. 食品感官鉴定与理化检验
2	化学检验员	<p>(1) 认真贯彻行部颁及公司制定的化学监督制度及实施细则；</p> <p>(2) 对化验室所测定的每个分析数据的准确性负责，对所报的数据的准确性、可靠性负责；</p> <p>(3) 对化学药品的可靠性、准确性负责；</p> <p>(4) 遵守分析和测量控制程序，认真填写检验原始记录。</p>	<p>(1) 掌握常见仪器的使用和维护；</p> <p>(2) 掌握基本的理化试验和微生物实验；</p> <p>(3) 严格执行实验准则；</p> <p>(4) 具有独立处理数据和分析数据的能力；</p> <p>(5) 熟悉实验室安全操作准则。</p>	<p>1. 有机化学</p> <p>2. 食品原料学</p> <p>3. 食品微生物检验技术</p> <p>4. 食品基础化学</p> <p>5. 检测实验室管理</p>
3	食品生产管理	<p>(1) 根据食品包装产品年度经营目标，组织制定生产经营发展计划并执行；</p> <p>(2) 降低消耗，推进精益，提高生产技术水平，促进人效提高；</p> <p>(3) 监督生产安全、技术、品质工作，负责解决重大安全、技术、质量问题；</p> <p>(4) 强化质量安全生产责任意识，消除事故隐患，提</p>	<p>(1) 掌握食品包装生产流程和新型生产方式；</p> <p>(2) 掌握基础、特殊、创新型技法，掌握基础设施设施的使用方法；</p> <p>(3) 沟通能力强，具备强执行力，具备目标</p>	<p>1. 食品标准与法规</p> <p>2. 食品安全与质量控制</p> <p>3. 食品微生物检验技术</p> <p>4. 食品基础化学</p> <p>5. 检测实验室管理</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
		<p>出解除问题的办法和措施；</p> <p>(5) 参与公司重要事项的分析与决策，简历沟通渠道，定期做好生产例会，技能比赛等。</p>	<p>意识，成本控制意识好；</p> <p>(4) 具备人员管理，冲突解决，团队激励等技能。</p>	<p>6. 食品包装技术</p>
4	食品营销	<p>(1) 负责市场策划与开拓，制定并组织实施完整销售计划，带领团队将计划转变为销售结果；</p> <p>(2) 分解销售任务指标，制定责任、费用评价办法，调整销售策略，确保及时回款；</p> <p>(3) 进行客户分析与维护，管理老客户，不断挖掘客户需求，开发新客户与新市场领域；</p> <p>(4) 有良好的人脉关系和社会资源、销售渠道，合同管理；</p> <p>(5) 具备品牌营销策划、团队管理与培训、商务谈判、创新思维、沟通能力。</p>	<p>(1) 掌握食品包装生产流程和新型生产方式；</p> <p>(2) 掌握基础、特殊、创新型技法，掌握基础设施设施的使用方法；</p> <p>(3) 沟通能力强，具备执行力，具备目标意识，成本控制意识好；</p> <p>(4) 具备人员管理，冲突解决，团队激励等技能。</p>	<p>1. 食品标准与法规</p> <p>2. 食品安全与质量控制</p> <p>3. 食品微生物检验技术</p> <p>4. 食品基础化学</p> <p>5. 检测实验室管理</p> <p>6. 食品包装技术</p>
5	食品检测	<p>(1) 负责公司质量方针、质量目标贯彻落实，改善公司质量管理工作；</p> <p>(2) 负责公司各种质量管理制度的制定与实施，以及</p>	<p>(1) 熟悉肉制品、乳制品、果蔬等生产企业品质管理流程、食品体系的</p>	<p>1. 食品标准与法规</p> <p>2. 食品安全与质量控制</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
	岗位	<p>公司各种质量管理活动执行与推动；</p> <p>(3)组织和协调公司产品的认证工作，负责对原材料供应商的评估；</p> <p>(4)负责进料、在制品、成品质量标准和检验规程的制定与执行，监督指导各项质量检验工作；</p> <p>(5)负责处理质量异常，协助处理顾客投诉与退货调查、原因分析，并拟定改善措施；</p> <p>(6)负责质量管理信息的收集、传导、回复以及质量成本的分析与控制工作；</p> <p>(7)组织不合格品的控制，制定不合格品的预防和纠正措施，并予以督导执行；</p> <p>(8)检验仪器、量具、实验设备的管理工作；</p> <p>(9)监督、检查质量记录，组织分析管理数据；</p> <p>(10)检验人员的相关质量培训及检验工作要点培训</p> <p>工作。</p>	<p>运行、维护和持续改进；</p> <p>(2)精通质量管理的工具、手法，擅长数据分析与持续改进；</p> <p>(3)熟悉食品行业法律法规和相关检测标准，擅长品质管理SOP的建立和品质的持续改善；</p> <p>(4)具备团队管理、组织协调、执行创造创新能力，善于上下级沟通；</p> <p>(5)道德品格良好，有较强的心理素质、抗压能力强。</p>	<p>3. 食品微生物检验技术</p> <p>4. 食品基础化学</p> <p>5. 检测实验室管理</p> <p>6. 食品包装技术</p>

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求	对应职业能力课程
6	仓库管理岗位	(1) 充分了解各种食品原料的营养价值(2) 不同食品原料的处理、保存；	(1) 充分掌握各种食品原料的特点(2) 掌握不同食品原料的处理、贮藏方式和运输方式的影响(3) 延长不同原料的贮藏期。	(1) 食品原料学(2) 食品安全与质量控制(3) 食品基础化学，食品标准与法规

(三) 食品加工类的岗位工作任务与职业能力确定

1、职业岗位设置

表5 总经理职责和权限

部门职责	权限
(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规和规章； (2) 制定颁发质量方针和质量目标； (3) 批准颁发质量手册； (4) 设置组织机构，任命有关人员，并规定其职责、权限和相互关系； (5) 为质量管理体系的有效运行提供足够的资源；	(1) 有权对各部门负责人的任免； (2) 有权对各部门工作人员进行调整； (3) 有权对违反规章制度的工作人员辞退； (4) 有权批准管理层成员的职责权限； (5) 批准各部门的部门目标。

<p>(6) 负责领导公司建立、实施和保持（持续改进）质量管理体系；</p> <p>(7) 负责主持管理评审活动。</p>

表6 副总经理兼质量负责人职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 在总经理的领导下，具体负责本公司质量管理的日常工作，对质量工作负责，负责质量管理体系的建立、实施和保持，负责质量管理活动的计划、组织、协调和指导，组织制定质量手册，协助总经理监督质量管理体系的运行情况及改进；</p> <p>(3) 向总经理报告本公司实施质量管理体系所取得的业绩，以及质量管理体系所需作的改进。</p>	<p>(1) 有权指导质检部的工作；</p> <p>(2) 有权对本公司各部门质量管理体系和质量工作落实情况进行检查；</p> <p>(3) 有权对因违反操作规程和玩忽职守造成的质量事故的人员提出辞退或处罚；</p> <p>(4) 有权对经培训仍不符合上岗条件的人员做出处理决定；</p> <p>(5) 对质量体系文件有审核权；</p> <p>(6) 对不合格品有处置权。</p>

表7 质检部职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 在质量负责人的领导下，具体负责质量手册的编制；</p> <p>(3) 负责监督、检查质量控制和质量职能的实施，负责质量管理体系的建立和实施并对实施情况进行检查考核；</p> <p>(4) 收集、分析和处理质量信息，确保各类质量报表的准确性，负责保管产品的检验报告、检验资料；</p> <p>(5) 负责质量检验工作，组织实施原辅材料、半成品、最终产品的检验和试验，对本公司产品质量负责；</p> <p>(6) 负责计量管理工作，负责检测和试验设备台账的建立和周期检定；</p> <p>(7) 组织召开质量分析会，及时将生产过程的质量信息、顾客反馈传递到有关领导和部门；</p> <p>(8) 负责不合格品的识别，并跟踪不合格的处理结果，负责纠正预防措施的实施及验证工作；</p> <p>(9) 负责技术工作，进行新产品开发和老产品改进；</p> <p>(10) 组织编制技术文件，经</p>	<p>(1) 独立行使原材料、半成品和最终产品的检验权力，对检验数据负责。</p> <p>(2) 对不合格产品有处置权。</p> <p>(3) 对本部门人员的工作有分配权。</p> <p>(4) 审批有关质检部的文件。</p>

部门职责	权限
<p>公司领导批准后组织实施；</p> <p>(11) 负责员工健康体检和健康资料的存档工作；</p> <p>(12) 负责文件资料的管理工作；</p> <p>(13) 负责工艺技术文件的发放管理等工作，组织制订工艺技术规程、操作规程、原辅料质量标准、产品标准及检验文件并监督检查其执行情况；</p> <p>(14) 负责建立完善的培训体系，并组织实施。</p>	

表8 生产部职责及权限

部门职责	权限
<p>(1) 贯彻执行国家质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 负责编制生产计划，经公司领导批准后组织实施；</p> <p>(3) 负责监督、检查、考核文明生产和安全生产情况；</p> <p>(4) 负责工序管理，生产过程环境管理；</p> <p>(5) 参与不合格品的评审；</p> <p>(6) 完成公司领导交办的其它工作；</p> <p>(7) 负责车间内的质量记录的填报及签署。</p>	<p>(1) 有权对有异常情况的设备做出停机（停机维修）的决定；</p> <p>(2) 有权对设备的更新和报废做出处理决定；</p> <p>(3) 审批有关生产部的文件。</p>

表9 市场部职责及权限

部门职责	权限
(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和公司规定； (2) 负责产品销售工作，对产品销售合同负责； (3) 负责客户投诉的处理。	(1) 有权调整年度采购计划； (2) 提议员工的升迁或辞退。

表10 采购部职责及权限

部门职责	权限
(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和公司规定； (2) 负责上级主管部门及相关职能部门的联系； (3) 确保厂区环境符合要求，组织各部门用适宜方法控制污染； (4) 负责配合经理搞好后勤保障工作； (5) 负责安全保卫和供电、供水等安全保障工作。 (6) 负责厂区的环境卫生工作； (7) 负责设备管理，确保设备完好；	(1) 有权对铺张浪费的行为制止和向上级汇报； (2) 有权对违反劳动纪律、私自离岗及酗酒闹事不良行为提出制止和向上级汇报； (3) 有权对无出门证的一切产品、原料及包装等物品拒绝出厂。

-
- (8) 负责生产设备的安装、调试、验收和标识；
 - (9) 负责原辅料采购，对所采购辅料的质量负责。
-

2、有关人员质量职责

表11 岗位类别及职责

岗位人员类别	职责
质量管理员	<ul style="list-style-type: none">(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；(2) 会同有关人员编制质量手册；(3) 负责质量方针目标、质量手册的宣贯；(4) 负责质量信息的收集、分析和反馈；(5) 负责检查生产过程中的违规操作，认真履行监督检查职责，做好每天的检查记录。(6) 完成领导交办的其它工作。
质量检验员	<ul style="list-style-type: none">(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司规定；(2) 认真执行技术标准，填写原始记录及出具检验报告；

岗位人员类别	职责
	<p>(3) 严把产品质量关，按时完成检验任务；</p> <p>(4) 定期对检验设备送国家指定机构进行计量检测；</p> <p>(5) 对原始记录和检验报告的真实性、准确性负责；</p> <p>(6) 完成领导交办的其它工作。</p>
文件管理员	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司规定；</p> <p>(2) 负责文件登记、编号、发放、收回、保存、管理工作；</p> <p>(3) 对文件的现行有效性负责；</p> <p>(4) 完成领导交办的其它工作。</p>
技术员	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 负责编制技术标准和有关技术文件；</p> <p>(3) 负责及时解决生产过程中出现的技术问题；</p> <p>(4) 对技术标准和有关技术文件的质量负责；</p>
生产工人	<p>(1) 贯彻执行国家质量政策、法律、法规、规章和本</p>

岗位人员类别	职责
维修工	<p>公司有关规定；</p> <p>(2) 严格执行工艺流程、作业指导书等技术文件，遵守工艺纪律，确保产品质量；</p> <p>(3) 对本环节的质量控制负责把关，对加工产品的质量负责；</p> <p>(4) 完成领导交办的其它工作。</p> <p>(1) 熟悉各种设备结构、技术性能和完好标准，能够熟练地拆卸和组装；</p> <p>(2) 随时掌握各种设备的运转情况，指导操作工合理维修和保养设备，制止违规操作，搞好设备的完好率；</p> <p>(3) 及时维修设备，保证生产正常运行；</p> <p>(4) 在维修工作中要坚持修旧利废，节约挖潜，并要正确使用，妥善保管维修工具，减少损失浪费；</p> <p>(5) 对于关键设备要重点维护保养，每天例行巡检与保养，检查运行及时处理。</p>

岗位人员类别	职责
生产车间负责人	<p>(1) 贯彻执行国家有关质量政策、法律、法规、规章和本公司有关规定；</p> <p>(2) 组织均衡生产和文明生产，按时完成生产任务；</p> <p>(3) 认真执行安全操作规程，搞好安全生产；</p> <p>(4) 认真执行工艺规程，确保产品质量；</p> <p>(5) 监视生产过程中设备的运行情况，特别是计量监控设备的校准状态；</p> <p>(6) 对关键控制点随时监控，并形成记录，关键限值发生偏离时及时采取纠偏行动并向上级领导报告情况；</p> <p>(7) 相关记录填写保存；</p> <p>(8) 对不能按时完成生产任务和出现重大质量事故负责；</p> <p>(9) 确保车间环境卫生符合要求，监视车间内部的洗手、消毒等设备工装的完好情况，发现异常及时通知有关人员进行修理；</p> <p>(10) 完成公司领导交办的其它工作。</p>
仓库保管员	<p>(1) 库内物资摆放整齐；</p> <p>(2) 负责建立健全实物保管帐和实物登记卡；</p> <p>(3) 掌握各种材料规格的进、出、存动</p>

岗位人员类别	职责
	<p>态，及时通知有关部门；（4）负责做好仓库卫生、安全工作，做好防霉、防鼠工作；（5）执行出入库规定，严格履行出入库手续；（6）负责定期实物盘点，使帐、卡、物一致；（7）对库房温度湿度等存储条件进行监控，保证存储条件达到规定要求；（8）完成公司领导交办的其它工作。</p>

（四）企业对我校人才培养提出了的要求

人才培养需要符合行业需求，要适合企业口味，学校在加强培养学生的综合素质的同时，更加需要更多创造实践、实习实践的条件与机会。

1、构建实践教学体系

当今社会对复合型人才的需求与日俱增，学校应该以能力培养为本位，针对食品行业人才岗位的需求，以科目课程改革为基础，对专业课程进行课程调整。根据现代食品企业需要生产操作工、食品销售人员、食品检测工、一线QC、基层管理人员、食品加工设备操作工等实际，调整课程的设置，将《食品工艺》调整为《果蔬加工》、《粮油加工》、《酿造酒工艺》、《软饮料工艺》和《乳品工艺》等工艺课程，同时增加了实验、实训、实习等实践教学环节，增强学生的实践动手能力。

2、职业拓展能力

具有团队合作精神；具备食品开发方面的能力；食品咨询服务和指导能力；具有果蔬、发酵食品、蜂产品加工、饮料等各类食品加工与研发能力。具备果蔬保鲜、发酵食品生产、蜂产品加工能力；具备饮料加工、食品加工单元操作及相关食品研发能力；能为企业制订生产、经营计划，能分析和解决食品生产中技术、经营、管理的基本问题。

3、实施“双证制”教育

为适应企业对从业人员职业资格证书的要求，将“双证制”纳入教学计划，规定本专业学生必须取得至少一项职业资格证书方可毕业。实施校企合作，有效地提高学生职业素养、职业能力、实践能力及就业能力和就业率。

三、结论

调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生综合素质，人文素质和基础能力训练有更高的期望。

1、规范人才培养

通过岗位职则能力调查，我们需要为培养学生职业能力，强化学生团队意识和竞争、创业意识，提高学生综合素质，使学生能更好地适应未来的工作环境，将学校的教学过程和企业的生产过程紧密结合，校企共同完成教学任务，通过职业岗位认知和职业体验相结合、实境训练和职业资格证书相结合、顶岗历练和毕业就业相结合、继续专业学习和

深造的建议等通过方式灵活选择。为社会输送人才为食品行业奉献一份力量。

2、提高学生从业素养

从企业对员工行业素养调研结果来看，行业素养也很关键，因此在教学过程会提高学生劳动素养的提升，培养学生具有积极劳动的热情和良好的劳动习惯，具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神积极参与劳动，尊重劳动成果，培养高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

中西面点工艺专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

(一) 调研目的

2023年调研的目的是通过调查广东多家餐饮企业相关管理层、普通人员工作情况，了解一般岗位的具体的工作内容，了解餐饮业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化中西面点工艺专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系，提升人才培养品质，进而培养面点专业技能型人才。从专业开设、人才培养方案的制订、课程开发、到岗位实习及就业的人才培养全过程通过企业的深度调研，始终致力于推进产教融合，校企合作。为满足专业学生实习、教师社会实践的需求。

(二) 调研时间

调研时间为：2023年3月10日—2023年3月18日

(三) 调研对象

茂名市海龙阁有限公司、 茂名市国际大酒店、茂名市食品行业协会、东莞洲际酒店、湛江民大喜来登大酒店、阳江华邑酒店、广州酒家集团粮丰园（茂名）食品有限公司。

（四）调研内容

1. 餐饮企业现状与人才需求
2. 餐饮企业的岗位设置及相关企业岗位职责
3. 餐饮企业从业人员素质和结构
4. 餐饮类人才各层次职业能力、专业技能要求

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）餐饮类企业现状

目前，茂名乃至全广东从事面点专业工作的人员，职业素质、文化层次普遍较低，亦只能从事一般性技术工作，对面点的发展、创新，特别是营养膳食方面难以大有作为。中国厨师队伍的整体素质仍难以适应现代餐饮发展的要求，自身素质、业务技能和创新等方面还远远跟不上现代酒店业的发展要求和市场需要。迫切需要既有一定的理论知识，又有专业技术的高素质的面点专门人才，能熟练应用成熟技术和传播、推广新技术，并具有创新精神和创业能力的高素质劳动者及管理者。面点教育及专业建设步入了一个极具广阔前景的新天地，同时也提出了新的、更高的要求。

现代科技的高速发展，人流、物流、信息流的加快，基因食品的诞生，纳米技术的运用，食客口味的变化，导致了厨艺

领域的新变革。原材料日新月异，设备工具的科技含量增加，食者“五湖四海”，餐饮市场新旧更替。要求厨师既需深谙先进生产科技、准确数字的规范化生产，又要掌握不同风味流派、不同国别菜系的面点艺术，需要掌握多种知识、多种厨艺、多种语言，既重经验，又重科学。为适应新的需求，全面提高自身的综合素质，更多的人选择了求学深造，进行系统的中西面点教育。

1. 管理阶层的基本情况

(1) 对于面点专业学生的招聘接收情况

调研了解到餐饮业这几家大企业近几年均有招收面点专业毕业生,新员工任职阶层均为基层,需要的人才类型以中点、西点人员为主,前台接待、面点研发等领域就业。他们可以担任面点师、营养师、点心研发人员等职位。

(2) 未来对面点专业应届毕业生的需求情况

企业未来会加大面点专业人才的引进力度,但并非无条件地加大引进力度,被调查表示会因人而异。同样,企业对我院面点专业毕业生的接受情况与专业人才的引进情况大体一致。新入职的员工多数会被安排到一线操作,但未安排到高层管理方面。

(3) 企业对面点专业毕业生评价

企业方面认为面点专业毕业生专业水平高,但也有少数的管理阶层人士认为专业知识不适用,职位定位模糊,被调查对象则认为培训周期短,能较快适应职位。在职员的各项能力中

，管理人员比较看重的是团队能力，高于专业知识的比重，其余应届毕业生经验不足的较多应届生员工缺乏吃苦耐劳的精神品质。

2. 在职员工的基本情况

（1）在职员工的学历专业情况

在职人员学历普遍为中专、研究生、本科、大专,其中大专占了主要作为中点、西点等领域就业。他们可以担任面点师、营养师、点心研发人员等职位。

（2）在职员工在岗位上的专业发展

公司定期对员工进行岗位培训，有企业文化、职业技能等，多数员工有与管理阶层沟通意向,但仍有不少员工表示没有培养员工的举措，不愿与领导沟通。

（3）在职员工的未来发展职业愿景

绝大多数员工的职业目标是薪酬、其次才是企业前景，晋升机会和工作挑战性所占比重并不大。但对于公司发展目标方面，大部分员工对公司发展目标方向明确,也有少部分的员工感到目标模糊，极少数的员工认为无所谓、不现实。在职员工的自我满足感来源及提高工作积极性的途径员工对公司的满足感主要来源于薪酬及自我实现。提高员工积极性最重要因素是提高收入。福利改善、领导认可、职位晋升等因素相差不大。

3. 面点专业在职员工人力资源情况

（1）就业规划不合理

综合调查结果显示的数据,面点专业毕业生缺乏实践经验及吃苦耐劳精神等劣势明显,因此入职后主要在一线操作等岗位累积经验,但大多员工并不满足此岗位的现状(薪酬、福利等),过分看重薪酬短期利益,奢求专业与工作对口,忽视职位晋升的等长期发展。

(2) 综合素质不高

调查显示,企业最为注重团队精神和吃苦耐劳精神,这都是多数大学生所欠缺的。不少大学毕业生在岗位上表现出实现自身价值的强烈愿望,但对职位定位及企业目标模糊、应变能力差、团队意识薄弱、缺乏脚踏实地的精神、择业时嫌脏怕累,以上都是综合素质不高的体现。

(3) 专业水平知识

较高调查显示,面点专业毕业生拥有专业知识水平高、培训周期短等优势,这点为企业所赞赏。但是反之,倘若毕业大学生没有扎实的专业知识基础,在企业是引不起关注和进一步栽培的。

(二) 餐饮企业对人才需求

通过对茂名地区面点职业市场的深度调查和数据分析,我们认为面点专业的建设和发展是符合高职教育规律服务地方经济的,高职面点专业学生的就业领域多为中小型企业、社会培训机构等。选择上述领域作为高职面点专业就业面向领域基于双方的契合,一方面企业等单位急需一大批既具有高尚的职业道德、扎实的专业知识和熟练的职业技能的可持续发展能力

的面点职业人才,使其在人才选择渠道上更倾向于从高职面点专业选拔人才;另一方面,高职面点专业教育立足于面点职业岗位任务和工作过程分析,所培养的人才具有较强的实践性、职业性和综合性,能够满足中小型企业对人才的现时需求并具有较强的持续发展能力。因此,将高职面点专业就业面向定位于中小型企业、社会培训机构是高职面点专业发展高职特色教育、保障教学质量和就业率的必然选择。企业对高级技术应用型面点人才的需求,数量较大,因此培养符合市场的专业技术人员成为我们职业院校教学的重点。

1. 行业企业对高技能人才需求分析

(1) 招聘岗位 requirements 分析

从岗位需求层次上来看,属于高级面点师向岗位的高级厨师和行政总厨、餐饮总监岗位数量为127人,占比12.9%;中级面点师方向岗位包括中式点心师、西式点心师等岗位需求人数占总需求的大多数,为444人,占比为45%,这说明茂名企业对中西面点岗位的主要需求集中在中高级人才。初级面点师和厨工岗位数量为340人,占比34.5%,这符合调查企业多数为中小企业,对低层次面点岗位仍有相当的需求。中面点方向培训教师及家政岗位占比7.6%。但总体来看,所有中面点岗位中近60%为中高级面点师岗位,远远多于初级面点师岗位。

需求岗位	需求数量	占比
餐饮总监	2	0.2%
行政总厨	16	1.6%
餐饮经理	23	2.3%
高级面点师	87	8.8%

中式面点师	130	13.2%
西式面点师	174	17.6%
蛋糕专业师	52	5.3%
面包专业师	88	9%
初级面点师	173	17.5%
厨工	167	16.9%
家政	71	7.2%
面点培训教师	4	0.4%
合计	986	100%

表1 招聘岗位需求占比表

(2) 岗位专业与技能要求分析

1) 专业要求分析

从中西面点岗位需求的专业或面点专业方向来看，中西面点工艺专业需求最多，为517人，占比52.5%；其次为中式面点师方向72人，占比7.3%；第三为西式面点师方向40人，占比4%；未作具体规定为357人，占比36.2%。以上数据表明茂名企业对面点的要求仍然是主要的，企业要面点专业人员提高安全、统一标准的出品，以利于企业的长远经营发展；同时，企业也越来越重视面点开发与创新知识在企业的应用，要求面点专业人员懂得创新，精于控制成本等。面点制作人员不再是简单的一般性技术工作，而日趋演变为管理人员。

专业要求	需求数量	占比
中西面点工艺学	517	52.5%
中式面点制作工艺	72	7.3%
西式面点制作工艺	40	4%
其他	357	36.2%
合计	986	100%

表2 招聘岗位技能要求占比表

2) 学历要求分析

从面点专业岗位需求的学历来看，大专需求数量最多为481人，占比48.7%；其次为本科259人，占比26.3%；第三为中专243人，占比24.6%；研究生仅为3人，不到0.3%。这说明茂名企业对用人比较理性，大多企业只招聘在学历上合适的人才，而研究生主要工作领域是教育和科研，其工作单位主要是大学和研究机构。企业面点岗位对大专和本科需求合计为75%，对中专仅为24.6%，表明面点方向这一岗位对学历的要求主要定位于大专与本科。从中面点在社会生活中的作用来看，面点这门学科处于不断发展中，知识更新快，作为社会交往的规则将日趋复杂化。

面点行业从业人数众多，年龄分布广泛，学历普遍偏低。而面点方向行业门槛比较低，从而导致大批的未经过培训的人员从事此行业。中西面点行业急需大量的高技能高学历专业人才从事技术与理论研究，从而使中式面点与西式面点跨出质变的一步。

进入21以来，随着国民经济的迅速增长和生活水平的不断提高，餐饮企业对厨政管理和食品卫生安全愈来愈重视，加大了面点人员的职业判断和应用准则的难度。这就要求对中西面点工艺专业学生培养必须达到一定的学时和学分，才能掌握需要的面点知识和其他相关知识。而中专生由于学时和学分的限制，将无法达到中高级岗位的要求（后文将对各岗位对面点制作人员的学历进行深入分析）。中面点岗位需求最多的是大专

，为本科的近2倍，说明在大专和本科中面点专业人才的培养目标上应有区别。

学历要求	需求数量	占比
中专	243	24.6%
大专	481	48.7%
本科	259	26.3%
硕士	3	0.3%
合计	986	100%

表3 招聘岗位学历要求占比表

3) 面点行业资格要求分析

从面点岗位需求的面点行业资格和职称来看,由于很多企业对此未作明确要求,占比64.1%,因此搜集的信息不全。但从已有的数据来看,茂名企业对高级面点师的需求最多,为149人,占比15.1%;其次为中级面点师,为125人,占比12.7%;第三为面点技师,为44人,占比4.5%;第四为面点高级技师,为29人,占比3%;第五为营养配餐员,为6人,占比0.6%。其中很多企业将面点技师和面点高级技师作为同等条件来招聘中高级岗位。

职称要求	需求数量	占比
中级面点师	125	12.7%
高级面点师	149	15.1%
面点技师	44	4.5%
面点高级技师	29	3%
营养配餐员	6	0.6%
无要求	632	64.1%
合计	986	100%

2. 行业企业对高技能人才综合素质要求

(1) 思想政治素质

具备良好的政治思想素质、道德品质和法律意识；具有良好的团队合作精神、人际交往能力和社会适应能力。

（2）文化素质

具有语言文字表达和写作基础知识，具备一定的信息收集与处理基础知识，具有一定语言文字表达和写作基础知识；具备一定的信息收集与处理基础知识。

（3）身心素质

掌握一定的学习方法，具有良好的生活习惯、行为习惯和自我管理能力，踏实、持之以恒、能吃苦耐劳的品质。

（4）劳动素养

具有积极劳动的热情和 良好的劳动习惯，自觉劳动，尊重劳动成果。具备良好的劳动习惯，积极参与劳动，尊重劳动成果； 具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神；具有高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

（5）专业素养

具有熟练的中、西面点制作以及操作技能；

具有进行成本核算的能力；

具有创新意识和立业能力；

具有对厨房设备、工具进行使用和养护的能力；

具有良好的道德品质和文化修养；

适应职业变化的能力和继续学习的能力。

（三）餐饮企业岗位设置

职业岗位	典型工作任务	行动领域	知识要求	能力要求	素质要求	知识、能力、素质要求归纳
厨工、初级面	1.面点原料出入库整		能够认识每种面点原材料、调味料，并能	1.有厨工、初级面点师方面的工作经验及工	1.有敬业的职业道德。有良好的	1.培养和提高学生掌握政策法规和酒店制

点师	理 2.面点原材料、半成品数量盘点	馅档 厨师	做出归类整理。 熟悉面点制作前预制流程、成品标准。 3.对盘饰、面点装盘有一定的了解、认知。	作能力。 2.有良好的观察、分析及沟通能力。3、在出纳工作有效强的规划能力、计划能力及实施能力。 4.有结合电脑编制报表的能力。	个人诚信。 2.不违反原则的前提下,处理好工作关系及人际关系。 3.不断提高自己的工作能力和品行修养。 4.同事之间相互尊重,对社会负责。	度,不断提高自己的政策和业务水平。 2.养成严谨细致的工作作风和职业道德。有较强的安全意识,维护酒店的利益不受到损失。 3.培养学生具备良好的职业道德修养,精业、敬业。同时注重培养他们严谨务实,积极进取,健康稳定的心理状态和善于学习,敢于创新,执着专注的职业情感。
中级 面点师	面点原料初加工 面点成品制作 点心成熟制作	面点 制作师	1.能够熟悉每种面点原材料的特性和应用。 2.了解每个面点品种的出品要求标准。 3.熟悉每个面点的制作工艺。应认真学习各类面点的制作工艺流程,按照各类面点的出品标准进行加工制作。	1.面点制作人员应具备的专业知识和能力主要有:掌握面点原料知识,原料初加工知识和能力,烘烤知识和能力。	具有沟通能力及团队协作精神。 具有分析问题、解决问题的能力。 具有用于创新勇于创新、敬业乐业的工作作风。 4.具有质量意识、团队协作意识。	面点制作工作的性质:要求制作人员必须具备与面点工作职责相适应的能力结构与面点师职业道德。 良好的政治素质2.与工作相适应的专业知识和专业水平。 一定的实践经验。 熟悉国家的方针政策及法律、法规、制度。较强的组织协调能 力。 6.良好的职业道德。
高级	制定工作		制定工作计划	1观察能力	有良好的	1培养学生综

<p>面点师（兼主管）、行政总厨</p>	<p>计划并实施 2.制定宴会菜单中面点种类 3.面点制品出品成本把控 4.面点出品创新</p>	<p>厨房部门主管</p>	<p>并实施。 宴会菜单设计原理与知识。 3.厨政管理知识。4.成本核算知识。5.菜品设计知识等。</p>	<p>2记忆能力 3思考能力 4菜品创新能力 5判断鉴别能力 6决策能力 7统筹协调能力</p>	<p>心理素质和敬业精神，遵守职业道德。 2.具有团队精神和协调工作能力、管理能力和全局观念。 3.具有创新、创业、开拓发展的精神。 4.善于思考，具有独立分析问题、解决问题的能力，具有与人合作的精神和创新精神。</p>	<p>合思维能力。 2能主动地改造客观世界的具体技能。 3要求有创新本领。 4具有良好的社交沟通能力和组织协调能力。 5有爱岗敬业精神、吃苦耐劳的良好职业道德。</p>
<p>营养配餐员</p>	<p>根据用餐人员不同特点和要求，运用营养学的基本知识配制适合不同人群合理营养要求的餐饮产品。</p>	<p>营养配餐</p>	<p>营养学基础知识。 常见面点原料、蔬菜、水产、肉类的基础知识。 食物中毒及其预防知识。 营养食品和垃圾食品知识。 营养结构与膳食平衡知识。 营养计算理论。 不同人群的营养带量食谱设计。 食品安全及食品卫生。</p>	<p>能够满足人们日益增长的健康服务需要,科学引导人们的膳食结构,为用餐人员制作应用型营养餐饮产品。</p>	<p>有良好的心理素质和敬业精神，遵守职业道德。具有创新、创业、开拓发展的精神。 善于思考，具有独立分析问题、解决问题的能力。</p>	<p>面点工作的性质：要求面点从业人员必须具备与面点师工作职责相适应的能力结构与面点职业道德。 忠于职守，热爱本职；讲究质量，注重信誉；钻研业务，开拓创新；遵纪守法，协作互助。 具有扎实的常用面点原料基础知识和营养配餐知识、相关食品卫生法律法规知识。 3.职业能力特</p>

						征具有熟练、准确的计算和操作能力，手指、手臂灵活，并具备一定的语言表达能力；具备正常的色、味、嗅辨别能力。
--	--	--	--	--	--	---

1. 企业对我校人才培养提出的要求

人才培养需要符合行业需求，要适合企业口味，学校在加强培养学生的综合素质的同时，更加需要更多创造实践、实习实践的条件与机会。

(1) 构建实践教学体系

当今社会对复合型人才的需求与日俱增，学校应该以能力培养为本位，针对餐饮行业人才岗位的需求，以科目课程改革为基础，对专业课程进行课程调整。根据现代餐饮企业需要生产操作工、面点销售人员、面点师、营养配餐员、基层管理人员等实际，调整课程的设置，将《面点制作》调整为《粤式点心制作技术》、《高凉点心制作技术》、《西式点心制作》等工艺课程，同时增加了实训、实习等实践教学环节，增强学生的实践动手能力。

(2) 职业拓展能力

具有团队合作精神；具备面点开发方面的能力；具有原料辨别、面点创新、营养分析、等各类面点加工与研发能力。

能为企业制订生产、经营计划，能分析和解决面点生产中技术、经营、管理的基本问题。

（3）实施“双证制”教育

为适应企业对从业人员职业资格证书的要求，将“双证制”纳入教学计划，规定本专业学生必须取得至少一项职业资格证书方可毕业。实施校企合作，有效地提高学生职业素养、职业能力、实践能力及就业能力和就业率。

三、结论

调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生综合素质，人文素质和基础能力训练有更高的期望。

（一）规范人才培养

通过岗位职则能力调查，我们需要为培养学生职业能力，强化学生团队意识和竞争、创业意识，提高学生综合能力素质，使学生能更好地适应未来的工作环境，将学校的教学过程和企业的生产过程紧密结合，校企共同完成教学任务，通过职业岗位认知和职业体验相结合、实境训练和职业资格证书相结合、顶岗历练和毕业就业相结合、继续专业学习和深造的建议等通过方式灵活选择。为社会输送人才为食品行业奉献一份力量。

。

（二）提高学生从业素养

从企业对员工行业素养调研结果来看，行业素养也很关键，因此在教学过程会提高学生劳动素养的提升，培养学生具有积极劳动的热情和良好的劳动习惯，具备吃苦耐劳、积极进取、敬业爱岗的精神积极参与劳动，尊重劳动成果，培养高度的责任感和认真、踏实的工作作风。

2023年广东茂名农林科技职业学院工业机器人技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查工业机器人技术行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化工业机器人技术专业“校企合作”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养工业机器人技术技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年2月12日-2023年4月26日

（三）调研对象

广东诚飞智能科技有限公司、广东合赢科技股份有限公司、广州瑞松智能科技股份有限公司、广东汇博机器人有限公司、广东奥普特科技股份有限公司等。

（四）调研内容

- (1) 工业机器人技术类企业现状与人才需求。
- (2) 工业机器人技术类的岗位设置及相关企业工业机器人技术岗位群。
- (3) 工业机器人技术类从业人员素质和结构。

(4) 工业机器人技术类人才各层次职业能力、专业技能要求。

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 工业机器人技术类企业现状

工业机器人技术专业的就业范围不仅仅局限于面向工业机器人技术方面的企业，还囊括了彼此有关的上下游企业，以及相应的供应商企业。工业机器人技术行业需要从事工业机器人设备与产品的安装、调试、操作、维修、管理、售后服务以及维修电工等工作，具有创新精神的复合型技术技能人才。

工业机器人技术行业从业人员的学历结构主要有四类：初中及以下、中职（含高中）、高职（含大专）、本科及以上。其中，初中毕业占7%，中职（含高中）毕业占22%左右、高职（含大专）占有30.2%、本科及以上占30.8%。

(二) 行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于工业机器人技术行业的特殊性，加之大学扩招导致大学生综合素质有所下滑，行业对毕业生的学历要求也越来越高。工业机器人技术行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下20%、高职（含大专）40%、本科30%、研究生5%。随着工业的现代化、标准化，甚至今后可能出现的智能化，很多体力劳动都由机械来

完成，行业对从业人员的高素质和高学历的需求趋势也将更加明显。

1. 行业企业人才需求

表一

岗位	中大型企业人才需求 (%)
管理层	5%
技术人员	15%
后勤人员	20%
生产人员	35%
销售人员	25%

表二

岗位	小型企业人才需求 (%)
管理层	10%
技术人员	25%
后勤人员	20%
销售人员	45%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

2. 工业机器人技术企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人员素质最为看中的项目 (%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	95	90	80	91.25	1
文化知识	90	80	70	80	80	4

专业知识	90	100	65	70	81.25	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	8
质量意识	90	70	60	50	67.5	10
纪律观念	85	60	70	60	68.75	9
敬业精神	100	80	60	60	75	7
合作精神	80	90	70	70	77.5	6
进取精神	90	75	60	90	78.75	5
创新能力	50	80	20	40	47.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

（三）工业机器人技术类的岗位设置

根据调研，工业机器人技术类企业一般分五个岗位：管理层、技术员、后勤人员、生产安全员、销售员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术员，该岗位需要员工具备相关的专业技能；也有一部分对应销售员，对专业技能要求较技术员略低。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术员	工业机器人测试员	1. 负责编写测试计划、测试用例等文档； 2. 负责公司工业系产品四轴和六轴

			的软件测试，生成测试报告，总结问题并汇报。
2	技术人员	机械设计师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 协助方案部完成项目技术协议; 2. 负责项目方案的对接与优化; 3. 负责项目非标机械的方案设计与优化 4. 负责机械非标设计、优化、跟踪; 5. 负责机械非标设计的出图与管理。 6. 协助项目部完成常规采购件清单; 7. 负责项目设计进度的控制; 8. 负责项目机械采购件的技术确认与采购申请 9. 负责项目加工件的图纸确认与采购申请; 10. 负责主导项目的平面布置确认;
3	技术人员	工业机器人设计师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 负责公司的开发体系的计划编制与实施; 2. 负责公司主营业务范围内的标准机械设备的开发; 3. 负责自制标准设备后续的制造、安装、调试跟踪; 4. 负责公司非标机械设备标准的建设与维护; 5. 负责项目调试过程中公司自制标

			<p>准设备问题发现及整改。</p> <p>6. 协助总经办负责知识产权申请与维护。</p>
4	销售员	销售员	<p>1. 主要负责平台机器人及系统销售。</p> <p>2. 发掘新伙伴、集成商及最终用户，每日确认更新库存。</p> <p>3. 完成下达的销售任务。</p> <p>4. 推进关键集成商，伙伴的订单及库存。</p> <p>5. 对手业务形式分析及报告</p> <p>6. 市场、工业、应用、产品分析及预测</p>

（四）企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对工业机器人技术类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，工业机器人技术类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文学质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。工业机器人技术从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

熟悉机械及电气制图基础知识；掌握工业机器人、电气控制、单片机和C语言、液压与气动、传感器的基础知识；熟

悉工业机器人设计、制造、工业机器人周边设备的通讯知识；掌握工业机器人装配、调试，动态监测，故障诊断知识等。

2. 具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：能读懂工业机器人机械结构、液压气动、电气系统图；会使用相关工具及仪表；能使用c语言对单片机进行基本现场编程；能对PLC系统进行基本设计及维护；能拆装、维护工业机器人单元的电气系统；能对工业机器人进行现场编程、进行故障诊断；能使用工控机、触摸屏编写人机界面程序；能使用仿真软件进行系统仿真；能组装、安装、调试常用工业机器人辅具；能读懂工业机器人相关产品英文操作手册；组织协调能力；继续学习的能力等。

3. 具有良好的职业素质。

其中主要包括：良好的职业道德、科学创新精神；良好的英语与信息技术应用能力、良好的沟通团队协作能力、自我学习及终身学习的能力等。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出工业机器人技术培养面对的企业以工业技术企业为主，所面向的就业岗位包括工业机器人技术人员和销售员等。

2. 在对工业机器人技术人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的

人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。

2023 年广东茂名农林科技职业学院 汽车技术服务与营销专业行业企业调研报 告

一、 调研目的与内容

(一) 调研的目的

是通过调查汽车技术与服务相关企业工作情况，了解企业岗位具体的工作内容，了解相关企业对新进员工的一些基本要求。我们可以通过结合调研的情况有针对性去改进日常教学，创建职业教育的特色和品牌，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养该专业技能型人才。

(二) 调研内容

- (1) 汽车营销类人才现状与需求；
- (2) 4S 店展厅环境和摆设情况；
- (3) 4S 店运行情况；
- (4) 汽车营销类人才职业能力要求。

二、 调查对象

我们小组一共 5 人调查了茂南开发区附近的主要汽车 4S 店（主要有广汽丰田、东风本田、一汽大众、长安汽车、奇瑞汽车），对 4S 店的环境情况，展厅摆设情况，销售人员服务情况，汽车营销类的岗位设置，岗位能力要求，人员结

构和人员素质等进行了调查，就所调查的问题进行了统计分析，并形成了调查报告。

三、调查的方式与组织

成员分组，我们小组成员 5 个人分工合作，每人都有任务。在调查过程中，采用走访调查。通过自己的观察和店内销售人员的交谈了解所要信息。

四、调查统计分析

(一) 汽车营销类人才现状与需求

自上世纪九十年代中后期以来，汽车产业作为我国的支柱产业得到了迅猛发展。2006 年，中国汽车市场的需求总量突破 700 万辆，占全球汽车市场销量的份额首次超过 10%，2008 年，中国汽车市场产销分别为 934.51 万辆和 938.05 万辆。现在国内外汽车厂商纷纷加大了对国内市场的开拓力度，加上汽车下乡、报废汽车补贴、小排量车购置税降低，燃油税代替养路费、汽车产业振兴政策等政策措施，同时各个厂家纷纷推出新的车型，使近年来的汽车市场增长迅猛。据中国汽车工业协会统计分析，2022 年 12 月，中国品牌乘用车销售 128.7 万辆，环比增长 14%，同比增长 12.7%，占乘用车销售总量的 56.8%，占有率较上月提升 2.5 个百分点，比上年同期提升 9.8 个百分点。2022 年，中国品牌乘用车共销售 1176.6 万辆，同比增长 22.8%，占乘用车销售总量的 49.9%，占有率比上年同期提升 5.4 个百分点。2022 年 12 月，中国品牌轿车、SUV 和 MPV 市场占有率分别为 49.7%、61.9% 和 63.4%，与上月相比，中国品牌 MPV 市场占有率下降，轿

车和 SUV 呈不同程度增长；与上年同期相比，中国品牌 MPV 市场占有率有所下降，中国品牌轿车和 SUV 均呈增长。2022 年中国品牌轿车、SUV 和 MPV 市场占有率分别为 41.6%、55.9% 和 60.6%，与上年同期相比，中国品牌轿车和 SUV 市场占有率保持增长，MPV 下降。

汽车保有量的持续增长，随之而来的汽车后市场的新车销售、汽车维修、零部件供应、金融服务、保险服务、附件销售、二手车销售、交通驾驶教育的市场空间膨胀的越大。一般而言，汽车售后服务市场是汽车产业链中最稳定的利润来源，可占据总利润的 60%-70% 左右。目前，相对于整车销售的利润缩水，中国的汽车售后服务市场利润率高达 40%，而整个市场还处于初级阶段，发展潜力惊人。

(二) 汽车营销岗位群分布

通过对调查结果的归类，汽车服务所涉及的经营活动范围，从不同的角度可划分为不同类型，按消费过程可分为：

购销服务：整车销售、配件销售。旧车交易、金融贷款、广告宣传、购车咨询、汽车展览等；

使用服务：管理代理。燃料供应。维护修理。美容装饰、停车租赁，导航支持、意外救援、防盗保安等；

权益服务：法规咨询、检测仲裁、事故分析、保险理赔等；

汽车销售企业岗位群按企业的业务部门划分可以分为：

序号	岗位群	主要职位	典型工作任务
1	汽车销售	销售顾问	组织、实施汽车的销售计划，完成汽车销售客户接待、车辆介绍、客户洽谈及成交的整个业务过程；与相关人员进行业务沟通和技术交流。
		销售助理	
		展厅经理	
		销售总监	
2	市场部	市场专员	制定汽车营业推广方案，联系厂家，进行资源管理，进行网络营销，组织广告和品牌推广活动
		计划员	
		市场总监	
3	客户服务	客服专员	接待客户，客户回访，进行客户关系管理，维护客户关系，促进一般客户发展为忠诚客户
		客服经理	
4	备件部	备件专员	了解客户需求，为客户推荐适宜的汽车零配件或汽车用品，正确解释零配件或用品的使用方法，准确结算并提交发票等票据。
		备件经理	
5	二手车销售	二手车销售	二手车评估、组织货源和销售
6	车险理赔部	保险专员	接受客户委托，为客户设计车辆投保方案，对车辆保险条例进行据实说明，出具报单和相关文件凭证；接受客户的报案，对事故车辆能够进行现场查勘，正确进行事故损失估损，能够正确计算赔付额，并整
		保险主管	

			理出具相应文件凭证。
7	售后服务	维修顾问	客户汽车进厂维修保养接待；常见故障的诊断工作；与客户保持服务跟踪；与保险理赔、维修等部门进行沟通联系

(三) 4S 店内情况

各品牌店展厅面积都差不多，装修风格都有自己的特色，相同点就是展厅内的车都是正面对着人行道，方便顾客欣赏。店内销售人员基本具备汽车营销职业能力，了解了多类销售技巧。

(四) 汽车营销类人才职业能力要求

通过调查，反映在汽车营销岗位中的职业能力要求按专业能力、社会能力和方法能力来分项统计，集中于下表。表中显示就职业能力而言，针对于汽车营销业务的岗位群所需要的能力基本都包含其中，其社会能力集中于职业素养、合作与沟通以及计划与创新能力。

专业能力	社会能力	方法能力
1、具备基本的计算机操作能力；	1、具有良好的职业道德，遵纪守法；	1、制定工作计划能力；
2、具备汽车产品市场调查的能力、	2、具有良好的人际交流和沟通能力；	2、解决实际问题能力；
3、具有丰富的汽车构造知识和具备对汽车进行技术评	3、具有良好的团队合作精神和服务意识。	3、独立学习新技术的能力；
		4、评估总结工作

<p>价的能力；</p> <p>4、掌握汽车销售的基本原理和销售技巧；</p> <p>5、具备一定的汽车销售策划和组织实施的能力；</p> <p>6、具备汽车销售现场的管理能力，掌握用户心理学、社交礼仪；</p> <p>7、具备从事汽车保险投保、查勘和理赔业务的能力；</p> <p>8、掌握汽车售后服务知识与技能；</p> <p>9、具有安全、文明生产和环境保护的相关知识和技能；</p> <p>10、有驾驶执照、熟悉汽车驾驶。</p>	<p>4、具有一定的组织能力及协调能力</p>	<p>结果能力。</p>
---	-------------------------	--------------

五、调查中发现存在的一些问题

通过几间 4S 店的调查发现，所调查的汽车 4S 店硬件条件都相当先进和齐备，但软件方面相对较弱。人员结构、人员素质方面都存在着一些问题，主要表现在以下几个方面。

(一) 二线品牌的服务顾问专业素质低、服务意识淡薄

服务意识是指企业所有成员为顾客服务的态度和观念，包括对顾客服务的积极性、责任心等。它是开展优质服务、构建服务文化的内容和前提。当我们去东南汽车 4S 店调查的时候，那里的销售人员经过毒辣的眼光鉴定，看出我们是学生，而并非来买车的，于是都不来服务，甚至在我们逛了几圈之后还跟我们明言，他们不想接待我们，没这个必要。去到三菱的 4S 店，那里的销售人员不够专业，所讲解的很业余，明显不够热情。

(二) 缺乏精益管理意识，工作效率低

在汽车 4S 店管理模式基本是按照汽车制造厂家的要求实施的，每个品牌在确定要建立新 4S 店的时候都要求全国统一的模式，各地经济发展水平不一，风土人情差别大，按照统一的模式进行管理会产生很多问题。另外投资方一般会奉行“赚钱才是硬道理”的经营哲学，想急于收回投资的短期行为明显，这些都会妨碍管理的效率。

走访调研中各 4S 店技术管理及经营管理人员中，具有专业技术职称的人员比例较低，具有专业技术职称证书者占 53.35%，没有专业技术职称者高达 46.65%。专业技术管理及经营管理人员结构不合理，其中具有专业技术职称证书者，

其中初级占 46.7%，中级占 40.2，高级占 13.1%；具有高级职称人员中，年龄在 55 岁以上的占 23.3%。

六、结论

中国汽车消费市场潜力巨大，产销量在近几年仍将持续增长。汽车后市场的汽车服务领域前景看好，汽车营销类人才需求依然旺盛，汽车销售人员前景看好。

在对汽车营销人员能力与素质的调查显示，除了对营销人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养。

2023 年广东茂名农林科技职业学院 汽车检测与维修技术行业企业调研报告

一、调研目的

此次调研的目的是通过调查汽车检测与维修技术行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解汽车制造企业、汽车销售企业、汽车维修企业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化汽车检测与维修技术专业“校企合作”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养汽车检测与维修技术技能型人才。

二、调研时间

调研时间为：2023 年 3 月 10 日-2023 年 5 月 25 日

三、调研对象

我们小组一共 5 人调查了茂南开发区附近的主要汽车 4S 店（主要有广汽丰田、东风本田、一汽大众、长安汽车、奇瑞汽车），对 4S 店的维修环境情况，维修设备情况，维修人员工作情况，汽车维修类的岗位设置，岗位能力要求，人员结构和人员素质等进行了调研，就所调研的问题进行了统计分析，并形成了调查报告。

四、调研内容

(1) 汽车检测与维修技术类企业现状与人才需求

(2) 汽车检测与维修技术类的岗位设置及相关企业汽车检测与维修技术岗位群

(3) 汽车检测与维修技术类从业人员素质和结构

(4) 汽车检测与维修技术类人才各层次职业能力、专业技能要求

五、调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

六、调研结果分析

（一）汽车检测与维修技术类企业现状

汽车后服务市场需要大量的从业人员，涉及汽车后市场的汽车企业业务管理、汽车技术服务与贸易、汽车保险与理赔等内容，也急需大量相关懂得汽车专业知识的专门人才。目前我市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，主要存在问题是从业人员总体素质较差，导致劳动生产效率低、管理水平不高、服务质量不到位、事故率高。

1. 高等级技能人才比例偏低

经过调研，已具备技术等级证书的技术工人进行比较，初级工，中级工，高级工及以上（含技师、高级技师）比例为 35%、30%、10%（发达国家为 15%、50%、35%）。调研的企业中，尚有 25%的从业人员不具备任何技术等级证书。

2. 文化程度偏低

高中（含技校和职高）学历的维修人员最多，占到 62% 的比例；而从学历上看，4S 店人员的学历层次相对较高，修理厂和小型修理部的人员的学历相对较低。

（二）行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于汽车检测与维修技术行业的特殊性，加之大学扩招导致大学生综合素质有所下滑，行业对毕业生的学历要求也越来越高。汽车检测与维修技术行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下 25%、高职（含大专）40%、本科 30%、研究生 5%。

随着当代高新技术的快速发展，汽车现代化程度的不断提高，势必对汽车售后服务行业的科技含量提出越来越高的要求。这就决定了汽车售后服务人员不但要掌握传统的汽车维修技术，更重要的是必须尽快掌握现代电子控制维修技术。而正是由于现代电子控制装置高的技术含量，维修人员如果不经过系统的专业学习，就很难掌握现代汽车服务与维修技术。因此培养符合市场的专业技术人员成为我们职业院校教学的重点。

1. 行业企业人才需求

表一

岗位	行业企业各类技能人才需求 (%)
企业领导	5
中层干部	22
工程师	20
技术工人	53（高级技工 40、中级技工 45、初级技工 25）

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

2. 汽车检测与维修技术企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人员素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5
专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

（三）汽车检测与维修技术类的岗位设置

根据调研,组织健全的汽车销售服务公司一般下分为六大部门——销售部、市场部、售后部、客服部、综合管理部、财务部。我校课程设置对应的人员岗位是销售部和售后部。销售部人员占公司总员工数的 20%左右,售后部人员占公司总员工数的 30%左右。而售后部又细分为前台接待、维修班组和质检员,这三部分人员均需较强的专业能力。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	汽车销售	销售顾问	组织、实施汽车的销售计划,完成汽车销售客户接待、车辆介绍、客户洽谈及成交的整个业务过程;与相关人员进行业务沟通和技术交流。
		销售助理	
		展厅经理	
		销售总监	
2	市场部	市场专员	制定汽车营业推广方案,联系厂家,进行资源管理,进行网络营销,组织广告和品牌推广活动
		计划员	
		市场总监	
3	售后服务	前台接待	客户汽车进厂维修保养接待;常见故障的诊断工作;与客户保持服务跟踪;与保险理赔、维修等部门进行沟通联系
		维修班组	
		质检员	
4	客户服务	客服专员	接待客户,客户回访,进行

		客服经理	客户关系管理，维护客户关系，促进一般客户发展为忠诚客户
5	财务部		
6	综合管		

(四) 汽车检测与维修技术类的岗位工作任务与职业能力确定

1. 职业岗位分析

前台接待岗位分析

岗位	前台接待
职责与任务：	
<ul style="list-style-type: none"> 1 按标准开展服务核心流程； 2 处理用户关心的问题、用户维系工作； 3 答复询问：办理技术咨询、处理用户意见； 4 维护用户的相关设施； 5 完成相关作业文档，维护用户资料文件； 6 系统、管理看板信息维护； 7 跟踪现场维修进度并定时向用户通报； 8 协助前台接待主管工作； 9 配合销售顾问开展服务导购； 	
任职资格：	

- 1 汽车或计算机专业中专及以上学历；
- 2 具有两年以上维修经验，熟练掌握汽车理论及汽车构造知识；
- 3 具有较强的语言表达能力、协调能力以及实际动手能力；
- 4 熟悉汽车驾驶，有驾驶执照；
- 5 熟悉微机操作，对汽车售后服务管理系统应用、办公软件操作熟练应用；
- 6 组织机构：服务顾问隶属于前台接待主管。

技术主管岗位分析

岗位	技术主管
职责与任务	
<p>① 负责与技术部接口工作；</p> <p>② 负责本站参加区域技术交流会相关工作；</p> <p>③ 负责本站技术咨询电话内容的准确性和真实性；</p> <p>④ 负责本站技术援助报告的上报工作；</p> <p>⑤ 负责监督本站的车辆维修质量，车辆维修过程中疑难故障诊断、分析，组织编制维修案例并上报；</p> <p>⑥ 负责新产品技术文件的转训工作，开展技术资料以及技术课件的培训及考核工作；</p> <p>⑦ 负责编制本站的技术培训课件，维修作业指导书、维</p>	

修工艺文件；

⑧ 监督、检查技术资料的接收、保管和使用；

⑨ 负责索赔申请报告/索赔申请单的技术审核；

任职资格

① 中专或以上文化程度，汽车及相关专业，两年以上汽车维修经验；

② 能够独立使用计算机完成技术管理及技术支持工作；

③ 有较强的语言表达及文案编制能力；

④ 具有较强的组织、协调能力；

⑤ 能够按要求通过售后服务部岗位资质认证。

2. 工作任务与职业能力分析表

前台接待岗位工作任务与职业能力分析表

工作任务（典型）	职业能力
接待用户，处理工单	1、与客户的沟通协调能力； 2、汽车性能判断能力； 3、汽车新技术、新知识的学习能力； 4、公文书写能力 5、总结综合能力； 6、营销能力
办理技术咨询、处理用户意见	1、与客户的沟通协调能力； 2、汽车性能判断能力；

	3、汽车新技术、新知识的学习能力； 4、公文书写能力
维护用户资料文件	1、公文书写能力 1、总结综合能力；
系统、管理看板信息维护	1、公文书写能力 2、总结综合能力；
服务导购	1、与客户的沟通协调能力； 6、营销能力

技术总监岗位工作任务与职业能力分析表

工作任务（典型）	职业能力
技术指导	1、与客户、同事、上司的沟通协调能力； 2、工程图、电路图的识图能力； 3、故障的诊断分析能力； 4、汽车新技术、新知识的学习能力、推广能力； 5、公文书写能力； 6、总结综合能力； 7、决策能力； 8、组织管理能力； 9、培训指导能力。

<p>监督车辆维修质量</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、与客户、同事、上司的沟通协调能力； 2、工程图、电路图的识图能力； 3、故障的诊断分析能力； 4、汽车新技术、新知识的学习能力、推广能力； 5、公文书写能力； 6、总结综合能力； 7、决策能力； 8、组织管理能力； 9、培训指导能力。
<p>故障诊断、分析，组织编制维修案例并上报</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、与客户、同事、上司的沟通协调能力； 2、工程图、电路图的识图能力； 3、故障的诊断分析能力； 4、汽车新技术、新知识的学习能力、推广能力； 5、公文书写能力； 6、总结综合能力； 7、决策能力 8、组织管理能力； 9、培训指导能力。
<p>转训、培训及考核</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、沟通协调能力； 2、工程图、电路图的识图能力；

	<p>3、汽车新技术、新知识的学习能力、推广能力；</p> <p>4、组织管理能力；</p> <p>5、培训指导能力。</p>
编制技术培训课件， 维修作业指导书、维修 工艺文件	<p>1、工程图、电路图的识图能力；</p> <p>2、故障的诊断分析能力；</p> <p>3、汽车新技术、新知识的学习能力、推广能力；</p> <p>4、公文书写能力；</p> <p>5、总结综合能力；</p> <p>6、组织管理能力；</p> <p>7、培训指导能力。</p>
技术资料的接收、保 管和使用	<p>1、总结综合能力；</p> <p>2、组织管理能力。</p>
索赔申请报告/索赔 申请单的技术审核	<p>1、故障的诊断分析能力；</p> <p>2、公文书写能力；</p> <p>3、决策能力；</p> <p>4、组织管理能力。</p>

（五）企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对汽车检测与维修技术类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，汽车检测与维修技术类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文学质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。汽车检测与维修技术从业人员需要具备：

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；机械基础及汽车运用材料；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；汽车驾驶；环境保护；相关法律法规；职业道德规范等。具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力；其中主要包括：汽车维修通用技术；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。

2. 具有良好的职业素质

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。

七、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

通过调查分析，显示出汽车专业人才培养面对的企业以汽车 4S 店为主，辐射到二手车鉴定评估与交易机构，汽车保险与公估公司和汽车租赁企业，所面向的就业岗位包括汽车信贷、汽车销售、汽车保险承保与理、汽车维修接待、客户服务与管理、汽车零配件流通与销售、汽车用品销售、二手车鉴定与交易、汽车租赁经营管理等。专业覆盖面较广，面向岗位群较大。针对企业和工作性质的差异，可以考虑在汽车专业中开设汽车保险与理赔，二手车鉴定评估与交易、汽车租赁专业方向，在专业的统一平台上通过部分课程的开设有侧重地培养适应与不同企业和就业岗位的适用人才。

在对汽车专业人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高的期望。

2023年广东茂名农林科技职业学院智能机电技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查智能机电技术行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解企业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化智能机电技术专业“校企合作”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养智能机电技术技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年4月20日-2023年5月28日

（三）调研对象

广东诚飞智能科技有限公司、广东合赢科技股份有限公司、广州瑞松智能科技股份有限公司、广东汇博机器人有限公司、广东广腾机械设备有限公司、广东腾丰机械设备有限公司等。

（四）调研内容

- (1) 智能机电技术类企业现状与人才需求。
- (2) 智能机电技术类的岗位设置及相关企业智能机电技术岗位群。

(3) 智能机电技术类从业人员素质和结构。

(4) 智能机电技术类人才各层次职业能力、专业技能要求。

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 智能机电技术类企业现状

智能机电技术专业的就业范围不仅仅局限于面向智能机电技术方面的企业，还包括了彼此有关的上下游企业，以及相应的供应商企业，比如，面向装备制造、航空、建筑机械等行业。智能机电技术行业需要从事智能机电设备与产品的操作、管理、安装、调试、维修以及维修电工等工作，具有创新精神的复合型技术技能人才。

智能机电技术行业从业人员的学历结构主要有四类：初中及以下、中职（含高中）、高职（含大专）、本科及以上。其中，初中毕业占7%，中职（含高中）毕业占22%左右、高职（含大专）占有30.2%、本科及以上占30.8%。

(二) 行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于智能机电技术行业的特殊性，行业对毕业生的学历要求也越来越高。智能机电技术行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下18%、高职（含大专）45%、本科29%、研究生8%。随着工业的现代

化、标准化，很多体力劳动都由机械来完成，行业对从业人员的高素质和高学历的需求趋势也将更加明显。

行业企业人才需求

表一

岗位	中大型企业人才需求 (%)
管理层	6%
技术人员	16%
后勤人员	18%
生产人员	35%
销售人员	25%

表二

岗位	小型企业人才需求 (%)
管理层	10%
技术人员	26%
后勤人员	19%
销售人员	45%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

2. 智能机电技术企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人员素质最为看中的项目 (%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	95	90	84	92.25	1
文化知识	90	84	70	84	82	3

专业知识	84	100	63	78	81.25	4
技术能力	80	95	80	85	85	2
法制观念	80	75	50	75	70	9
质量意识	90	82	60	50	70.5	8
纪律观念	85	60	70	60	68.75	10
敬业精神	100	80	60	60	75	7
合作精神	80	90	70	70	77.5	6
进取精神	90	75	60	90	78.75	5
创新能力	50	84	20	48	50.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识、文化知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

（三）智能机电技术类的岗位设置

根据调研，智能机电技术类企业一般分五类岗位：管理层、技术员、后勤人员、生产安全员、销售员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术员，该岗位需要员工具备相关的专业技能；也有一部分对应销售员，对专业技能要求较技术员略低。

序号	岗 位 群	主要职位	工作任务
1	技 术 员	智能机电设备测试员	1. 制定测试产品的测试计划、方案； 2. 设计并执行测试用例，对产品进行功能，性能，安全等测试；

			<ol style="list-style-type: none"> 3. 实施高效的测试活动，并对测试结果进行分析，给出专业报告，与其他部门紧密协作，跟踪缺陷及推动及时修复； 4. 维护测试环境，进行测试环境的部署与调试； 5. 设计并且开发测试工具，对测试方法进行创新； 6. 完成测试项目归纳及总结文档。
2	技 术 员	机械设计师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对新研发的产品进行前期分析，确定新设备的设计目标； 2. 做好新设备设计及评审，尽可能借用现有成熟零部件，对新结构、新材料进行充分论证； 3. 组织新设备零部件图纸评审； 4. 参与新设备的装配、调试工作； 5. 会同有关部门全面测试新设备的可靠性； 6. 综合各部门提出的改善意见，进行设备改善。
3	技 术	智能机电设	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加以新产品开发为目标的市場

3	技 术 员	智能机电设 计师	<p>试制问题整改。参与试制工作会议，作好设计更改。</p> <p>10. 参与样机鉴定，并提前作好有关鉴定资料。</p> <p>11. 参与新产品小批试制和批量生产试制。</p> <p>12. 负责新产品中新电气零件的首件验收确认。</p>
4	销 售 员	销售员	<p>1. 根据当年公司经营计划组织制定销售工作制度，明确销售工作标准，建立健全销售管理网络，认真做好协调、指导、调度、检查、考核工作；</p> <p>2. 根据公司销售目标负责组织编制年、季、月度销售计划并负责监督执行。确保完成年度任务指标；</p> <p>3. 适时合理地审核供货合同，节约销售费用、及时回款，加速公司资金周转；</p> <p>4. 负责抓好市场调查、分析和预测工作。做好市场信息的收集、整理和反馈，掌握市场动态，积极适时、合理有效地拓展公司业务，完成公司销售计划；</p> <p>5. 制订销售人员产品及技术培训计</p>

4	销 售 员	销售员	<p>划，并与技术部经理共同商讨，合理安排时间保证计划如期实施并达到预期效果；</p> <p>6. 对销售人员签订合同中的价格、付款方式、供货时间、返款等情况进行审核，超出权限范围的向总经理进行汇报，并提供建议；</p> <p>7. 负责监督和指导帮助销售人员的合同及时回款；超出权限范围的向总经理进行汇报，并提供建议；</p> <p>8. 对销售代表给客户的报价单价格进行审核；超出价格权限的报总经理进行审批；</p> <p>9. 制订项目开发计划，监督、指导开发各行业新的项目，帮助销售人员解决项目进展过程中遇到的困难；超出权限的向总经理汇报，提出建议性解决方案并共同商讨；</p> <p>10. 制订客户开发的计划，监督、指导销售人员开发新的客户并加强以往客户的关系，帮助销售人员分析销售过程中反馈的问题并与之商讨建议性解决方案，超出权限的向总经理汇报，提出建议性解决方案并共同商</p>
---	----------	-----	---

4	销售员	销售员	讨； 11. 与公司经营产品的厂商进行交流与配合，充分运用厂家资源； 12. 积极配合落实科技公司销售管理和制度的执行； 13. 定期或不定期地组织对销售情况的分析和讨论； 14. 领导安排其他工作。
---	-----	-----	--

（四）企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对智能机电技术类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，智能机电技术类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。智能机电技术从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

熟悉机械及电气制图基础知识；掌握工业机器人操作知识、电气控制、单片机和C语言、液压与气动、传感器的基础知识、虚拟仪器技术、计算机控制技术；熟悉智能机电设备设计、制造；智能机电设备的通讯知识、掌握智能机电设备装配、调试，动态监测，故障诊断知识等。

2. 具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：能读懂设备机械结构、液压气动、电气系统图；会使用相关工具及仪表；能使用c语言对单片机进行基本现场编程；能对PLC系统进行基本设计及维护；能拆装、维护智能机电设备单元的电气系统；能对设备进行现场编程、进行故障诊断；能使用工控机、触摸屏编写人机界面程序；能使用仿真软件进行系统仿真；能组装、安装、调试常用智能机电设备辅具；能读懂智能机电设备相关产品英文操作手册；组织协调能力；继续学习的能力等。

3. 具有良好的职业素质。

其中主要包括：良好的职业道德、科学创新精神；良好的英语与信息技术应用能力、良好的沟通团队协作能力、自我学习及终身学习的能力等。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出智能机电技术培养面对的企业以工业技术企业为主，所面向的就业岗位包括智能机电技术人员和销售员等。

2. 在对智能机电技术人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团

队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。

数字媒体应用技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

随着信息化时代的到来，文化产业逐渐成为影响国家经济发展因素，受到各国政府的关注。数字媒体应用技术作为文化创意产业中的新兴行业，在最近几年获得了迅速发展，对我们的日常生活产生的影响越来越大，电影、电视、音乐以及互联网中的各种设计和操作，都离不开数字媒体应用技术支持。此次调研的目的是为了培养满足行业、企业所需技能型人才，掌握企业(用人单位)对数字媒体应用技术专业人才的岗位群、工作任务、对本专业的从业人员的素质与能力的要求、对专业知识与能力结构，课程体系与实践性教学环节设置等方面的意见和需求情况，把握本专业的办学方向，找准三年制中高职人才培养的定位，合理制定人才培养方案和课程体系改革等提供可靠的依据。通过调研专业对应的行业企业发展现状、匹配职业的技能人才需求、同类职业院校本专业办学情况和本专业毕业生就业与发展情况，科学定位本专业人才培养方向和人才培养层次，为下一步开展专业一体化课程建设与教学改革，构建校企双制人才培养模式确定正确的方向。

（二）调研时间

调研时间为：2023年3月10日-2023年5月25日

（三）调研对象

本次调研与数字媒体应用技术专业相近的 10 家企业作为调研样本，涉及到各类影视产业、传媒产业、广告设计、平面设计及相关服务业，其中有中型广告企业、大型传媒企业、中型平面设计公司、以及小型影视工作室、平面设计工作室等。实地调研的面谈对象主要是决策高层领导、人事部门领导、影视部总监、设计部主管和一线岗位工作人员。通过调研了解现阶段本地区数字媒体企业的实际运营情况、用人需求及技术发展趋势。具体调研的企业有：凤凰教育、茂名广播电视台、深圳汇联合网络科技有限公司、佛山国济设计有限公司、茂名市同享广告装潢有限公司、高州广播电视台、高州紫蝴蝶影音有限公司、广州新都广告有限公司、东方新娘婚庆公司、吉林省华唐信息科技有限公司（阳江）。

（四）调研内容

为了顺利完成本次调研任务，达到调研的目的，在调研具体实施前调查小组进行策划。围绕企业概况、企业人才发展现状、企业人才需求、企业人才培养等几个议题展开调研。

- (1) 企业的基本情况；
- (2) 企业的人员组成情况，企业人才需求情况；
- (3) 企业人员岗位设置情况，各岗位对基本技能的要求；
- (4) 目前企业在岗员工存在的技能缺陷与不足；
- (5) 数字媒体应用技术发展现状及未来趋势；
- (6) 公司的生产流程及各岗位员工参与情况。

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

调研问卷主要内容有：

(1) 公司的性质、公司成立时间、目前在职员工人数等信息。

(2) 目前企业员工学历及年龄构成；公司对人才的综合技能要求；从工作性质考虑，公司尤其看重的员工的素质能力；目前年轻的技术人才在实际岗位中存在的问题；企业对于人才培养过程中采用的教育方式的建议。

(3) 本地区的本行业技术人才供需状况；未来本行业前景；公司近两年专业技术职位的招聘计划。

(4) 目前，高职院校的学生处理理论知识和实践技能的管理的方法；公司比较缺乏的专业技术人才；高职院校的毕业生的优势；高职院校毕业生的职业发展前景；公司近两年招特技工院校毕业生的情况。

(5) 公司数字媒体技术类的工作岗位的设置情况；实施一个完整的工作项目过程，所需要的岗位人员情况；完成公司的工作需要的专业能力；日常的工作中采用的规范；工作过程中接触到的纸质文档。

二、调研结果分析

(一) 数字媒体技术类产业现状

数字媒体产业链漫长，数字媒体所涉及的技术包罗万象。

“十一五”期间，在国家科技部高新司的指导下，国家 863 计划软硬件技术主题专家组组织相关力量，保有外技术产了我国、媒体内容存储、数字媒体技术工业发展现状媒体内容传播、媒体内容利用（消费）、数字媒体技术支撑 5 个主要环“十一五”发展的战略、目标和方向，并将数字媒体产业划分为媒体内容制作、节，并确定了包括六大内容的类重点发展方向、avs 的编码标准、内容制作的国家标准、数字版权的控制与保护、消费体验等措施在内的数字媒体发展战略，以形成具有自主知识产权的数字媒：体产业体系。我国“十二五”、“十三五”期间高度重视互联网的重要作用，，提出了新的发展战略和发展目标，数字媒体产业发展成为其中重要内容。

在我国未来发展中，数字媒体有着广泛的应用和开发领域，包括教育培训、电子商务、信息发布、游戏娱乐等。

1. 数字媒体产业以服务提升现代制造业以及城市管理方面发挥作用。

在 2009 年，上海国际数字媒体技术与产业发展论坛上，有关专家认为，现代的数字媒体产业应在服务提升现代制造业，以及城市管理方面发挥作用。据了解，上海汽车“荣威 550”的“D5 全时数字轿车”，就是通过数字媒体技术，使汽车的行车管理、信息显示、娱乐互动等功能得到显著提升。城市管理方面，世博会的开园仪式等重大活动目前也在运用虚拟现实技术进行“彩排”，以实现人流、车辆等的精准控制。

2. 数字媒体产业发展的四大趋势

未来 5 到 10 年，多源媒体融合技术将不断渗透到数字媒体行业，改变人们的生活方式。真实感、沉浸感、互动性、个性化是数字媒体产业发展的四大趋势，这些趋势都需要多源媒体融合技术的应用。

3. 数字媒体技术与各领域的融合互补

尽管数字媒体已经深入到很多领域，但以多媒体艺术的综合性优势而言，它的开发潜力还很大，很多领域都有与之协作的进一步发展的可能性。例如教育中的远程教育和多媒体教学上有很大可开发空间；与社会服务部门管理的结合也将有广阔前景；与公众场所的导航系统的结合也是多媒体大展身手的空间；与戏剧等舞台表演艺术的结合也是多媒体发展的优势领域；与游戏、电影等动态影响及互动领域的结合也将使多媒体的发展水平迈上新的台阶。

（二）行业企业对高技能人才需求

据 2007 召开的 smia 首届高端数字媒体人才双选会上显示，我国数字创意和 cg、游戏人才缺口达 80 万，兼通艺术和电脑技术的复合型人才严重不足，已经成为制约企业发展的瓶颈问题。目前，网络游戏和 cg 人才也已经被纳入国家计划，被国家紧缺人才办公室列为紧缺人才项目。另据中国高职高专教育网公告：数字媒体设计与制作专业已被列为国家 12 个重点振兴产业对应的高职高专专业之一。

通过调查，我们发现企业对人才需求具有以下特点：

(1) 人才需求在层次上是不断朝高层次发展,类型上是向应用型人才发展。

(2) 其一是创意型人才:创意型人才除了要掌握技术外,还要有一定的创意思维及对市场的敏锐力,可以体会当前目标消费群体的欣赏导向,根据这种导向创造多数人喜欢的故事角色。

(3) 其二是制作型人才:对制作人的技术能力要求有很大的不同.学生除了要具备全面了解动画技术外,要在一个领域达到技术精湛才可以在工作发挥特长。

(三) 数字媒体相关产业的岗位设置

根据调研,数字媒体应用技术是一门技术综合性很强的专业,社会应用性广泛,相关企业一般分为五类岗位:平面设计人员、UI 设计人员、影视剪辑人员、动画人员以及网页设计人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术员,但该类型岗位需要员工具备相关的专业技能的同时,良好的语言沟通能力和设计师职业道德是最基础的能力,创意能力及美学鉴定能力是做好媒体设计人员的前提,较扎实的专业能力是做好设计师最过硬的本领。并且要做好一名优秀的数字媒体技术方面的从业人员,高度的责任感和强烈的事业心是必不可少的。

序	岗 位	专业能力	核心能力	层组
---	--------	------	------	----

号	名称			
1	摄影摄像师	1、对摄影有较强兴趣 2、时尚触觉敏锐 3、有单反相机基础及拍摄软件操作能力	1. 审美能力、设计应用能力，敏锐的用户观察力，富有创新精神； 2. 热爱并执着于摄影握像； 3. 有良好的沟通能力	摄影摄像师从业资格
2	动画设计师	1. 能根据动画剧本手绘各类角色草图 2. 能应用设计类软件 (HPOTOSHOP、CORELDRAW、3DSMAX 等) 设定角色； 3. 能手给场景草图，并能应用平面设计类软件 PHOTOSHOP、CORELDRAW 等) 设定场景 4. 能根据上述需求制作分镜头，并用 3DSMAX 软件创建模型、绘制贴图、制作特撤；	1. 擅长对内心情感和节奏感强、镜头感好； 2. 对设计工作富有热情和进取心，勇于接受挑战，善于与他人协调沟通完成工作； 3. 能主动接受新知， 具有良好的团队合作精神，责任心	动画设计师从业资格

		<p>5. 能用动画类软件 (Flasb、3DSMAX 等) 制作动画;</p> <p>6. 能运用 PR/AH 软件完成剪辑与合成</p>	强。	
3	平面设计师	<p>1. 能根据客户需要, 制作设计方案;</p> <p>2. 能根据收到的设计信息, 合理定位;</p> <p>3. 能根据需求, 收集素材并进行处理;</p> <p>4. 能合理使用设计软件, 进行相应的设计</p> <p>5. 能够根据客户要求对设计进行修订, 并确定正稿。</p>	<p>1. 沟通能力强</p> <p>2. 耐心细致、严谨</p> <p>3. 具有数据处理能力</p>	具备平面设计师从业资格
4	剪辑师	<p>1. 参与导演有关的创作活动, 能为后期的剪辑制足方案;</p> <p>2. 能根据剧本及导演的创作意图, 对摄制镜头进行编剪、组接;</p> <p>3. 能对影视片的音乐、对白, 音响磁带的套剪及混录。</p> <p>4. 能运用纯熟的剪辑技术,</p>	<p>1. 团队合作精神;</p> <p>2. 能吃苦耐劳;</p> <p>3. 能极倾听一注意倾听他人所讲的话, 理解要点</p> <p>4. 能积极学习理解和运用目前和未来问题解决和决策的新信息。</p>	剪辑师从业资格

		针对产品特性进行包装创意，完成节目编辑和成片出库。		
5	网页设计师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根据客户需求，进行项目方案策划 2. 能利用平面设计软件如 阅、CDR、AI 相关软件设计包装、标志、VI 等平面作品； 3. 能根据商业网站页面设计的特点，利用 DW 和 css 进行网站页面的创意设计制作； 4、能使用 PHP 等设计前台互动效果及后台管理功能； 5、能对制作的网页发布。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 审美能力 2. 她特的创意 3. 团队合作精神 	具备网页设计师综合知识

（五）企业对校人才培养的要求

在调查中，通过对凤凰教育、茂名广播电视台、深圳汇联合网络科技有限公司、佛山国济设计有限公司、茂名市同享广告装潢有限公司、高州广播电视台、高州紫蝴蝶影音有限公司、广州新都广告有限公司、东方新娘婚庆公司、吉林省华唐信息科技有限公司等多家企业的决策高层领导、人事部门领导、影视部总监、设计部主管和一线岗位工作人员的

调研，了解到这些企业的人才需求及对人才的素质要求。人才需求分析结果如下：

1. 具备良好的语言沟通能力和设计师职业道德

数字媒体技术企业大多认为，作为一名数字媒体技术从业人员，首先要有很强的语言沟通能力。设计师的工作是为客户量身打造舒适的生活环境和空间，设计师要明白自己是为他人服务的，而不是以自我为中心，设计出自己认为合理的方案。所以，数字媒体技术人员，首先应成为有一名倾听者，再要成为一名演说家和说客，通过自己的语言和精彩的设计方案征服客户。当然，我们在与客户交流过程中，也要恪守职业道德，不要说假话、空话，欺骗我们的客户，更不能为了承接业务而不择手段。

2. 具备较高的综合文化素养

调查中企业认为数字媒体技术人员必须具备良好的综合文化素养，设计从大的层面上说，是一种文化。企业认为设计师不仅要掌握数字媒体技术的基本技能，更要具有深厚的文化修养，包括历史、美学、哲学、文学、书法、音乐等学科的营养。这在设计师与客户交谈过程中，能体现出设计师的专业素养，在方案的设计过程中，也会潜移默化的渗透一种文化感、历史感以及美感。

3. 具备良好的品格和强烈的事业心

企业认为作为数字媒体技术从业人员必须诚实、谦虚，必须具备一丝不苟的工作态度和坚持不懈的意志力，也要具有高度的责任感和强烈的事业心。数字媒体艺术工作是一项

非常细致的工作，而且枯燥繁杂且单调，长期下来，难免工作消沉，思想懒惰，数字媒体艺术人员只有端正思想，拿出百倍的工作热情，具备主人翁思想，勇于奉献，不怕困难，不计较个人得失，才能克服工作中所带来的消极不良心理，保持平稳、积极的心境，顺利的完成每一个设计项目。

4. 具备较扎实的专业能力

多媒体艺术的表现形式:平面设计、UI设计、多媒体与网页设计、网络游戏、电脑动画、虚拟仿真、影视合成、影视特效等，专业型人才是做好工作的关键，要成为高素质的设计人才，专业能力的不断深化尤显重要。

平面设计人员所需专业能力：

- A、强烈敏锐的感受能力；
- B、发明创造的能力；
- C、对作品的美学鉴定能力；
- D、对设计构想的表达能力；

E、具备全面的专业技能，能熟练操作 Coreldraw 或 Illustrator。Photoshop，会企业 VI、画册、海报、广告牌等设计。

(2) UI 设计人员所需专业能力,UI 设计对从业者的要求较高:

- A、需要非常重要的沟通能力和文档撰写能力；
- B、过硬的技术能力，一般需要精通 HT、CSS、Javascript、XML 技术；

C、图形设计能力(平面设计具备的能力)及熟悉用户体

验。

(3) 影视剪辑人员所需专业能力

- A、熟悉图形图像软件 PHOTOSHOP;
- B、精通相关剪辑软件，有超强的镜头感，及节奏感;
- C、能独立操作 PR 、 AE、 DPS。 AE 或 3DMAX 等影视后期剪辑、合成特技软件。

D、拥有丰富的合成、剪辑经验，具备较高的视听审美水准(尤其须具备良好的音乐素养)。

(4) 动画人员所需专业能力

- A、精通 FLASH 动画制作。
- B、要求有一定的手绘能力。
- C、深刻了解二维动画制作要领。能独立画背景原画和角色原画，制作角色 基本动画。有传统动画制作经验;

D、熟练运用 FLASH , Photoshop, Illustrator , PAINTER 等二维动画软件，必要时能运用三维制作软件及影视后期制作软件;

E、根据故事情节设计制作情景动画;根据策划脚本设计场景、动画形象、

制作动画，要求动画细致精美;能够把握创意脚本的主题、意境、造型、材质、灯光、色彩、动作等方面的整体效果;能够完成原画、分镜头，动作、片头、片花等特效的制作,决定作品的配音、音效、音乐，把握节奏;

(5) 网页设计人才

- A、较强的色彩搭配与版面布局能力;

B、较好的创意、构思、设计能力，能很好的把握页面构成，较好的色彩和版式驾驭能力；

C、熟练使用 PS、AI 等设计软件，精懂 html 代码，熟练使用 DW 软件，熟练构架 DIV + CSS 模式网站，精通 CSS 样式单编写；

D、能关注相关行业动态及未来趋势，了解各类网页特效，与团队共享资讯。总之，专业的数字媒体设计及制作人员，良好的语言沟通能力和设计师职业道德是最基础的能力，创意能力及美学鉴定能力是做好媒体设计人员的前提，较扎实的专业能力是做好设计师最过硬的本领。但是要做好一名优秀的数字媒体技术方面的从业人员，高度的责任感和强烈的事业心是必不可少的。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出相关企业对数字媒体应用技术的方面的人才需求方面仍有较大缺口，主要是我国尚处在多媒体产业的起步阶段，人才培养还未跟上；其次，由于多媒体行业本身技术更新快，对人才的要求也较高。不仅要掌握很先进的科技，还要有艺术和文字功底。这对高校相关的专业建设也提出了较高的要求。

2. 在对从事数字媒体应用技术的人员能力与素质的调查显示，除了对人员要求有较强的专业知识和综合性技能实

践能力外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，要求具备良好的语言沟通能力和设计师职业道德、具备较高的综合文化素养以及具备良好的品格和强烈的事业心。而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，行业高层专家及公司领导普遍认为缺乏“适用”的人才。原因在于，传统的院校教学缺乏产业、职业意识，其课程体系和技术环境大大滞后于行业实际发展水平，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。

动漫制作技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

随着信息化时代的到来，文化产业逐渐成为影响国家经济发展因素，受到各国政府的关注。动漫制作技术作为文化创意产业中的热门行业，在最近几年获得了迅速发展，对我们的日常生活产生的影响越来越大，电影、电视、动画以及互联网中的各种设计和操作，与动漫制作技术都有很大程度的关联性。此次调研的目的是为了培养满足行业、企业所需技能型人才，掌握企业(用人单位)对动漫制作技术专业人才的岗位群、工作任务、对本专业的从业人员的素质与能力的要求、对专业知识与能力结构，课程体系与实践性教学环节设置等方面的意见和需求情况，把握本专业的办学方向，找准三年制中高职人才培养的定位，合理制定人才培养方案和课程体系改革等提供可靠的依据。通过调研专业对应的行业企业发展现状、匹配职业的技能人才需求、同类职业院校本专业办学情况和本专业毕业生就业与发展情况，科学定位本专业人才培养方向和人才培养层次，为下一步开展专业一体化课程建设与教学改革，构建校企双制人才培养模式确定正确的方向。

（二）调研时间

调研时间为：2023年2月10日-2023年4月25日

（三）调研对象

本次调研与动漫制作技术专业相近的 10 家企业作为调研样本，涉及到各类影视产业、传媒产业、广告设计、平面设计及相关服务业，其中有中型广告企业、大型传媒企业、中型平面设计公司、以及小型影视工作室、平面设计工作室等。实地调研的面谈对象主要是决策高层领导、人事部门领导、影视部总监、设计部主管和一线岗位工作人员。通过调研了解现阶段本地区数字媒体企业的实际运营情况、用人需求及技术发展趋势。具体调研的企业有：凤凰教育、茂名广播电视台、深圳汇联合网络科技有限公司、佛山国济设计有限公司、茂名市同享广告装潢有限公司、高州广播电视台、高州紫蝴蝶影音有限公司、广州新都广告有限公司、东方新娘婚庆公司、吉林省华唐信息科技有限公司（阳江）。

（四）调研内容

为了顺利完成本次调研任务，达到调研的目的，在调研具体实施前调查小组进行策划。围绕企业概况、企业人才发展现状、企业人才需求、企业人才培养等几个议题展开调研。

- (1) 企业的基本情况；
- (2) 企业的人员组成情况，企业人才需求情况；
- (3) 企业人员岗位设置情况，各岗位对基本技能的要求；
- (4) 目前企业在岗员工存在的技能缺陷与不足；
- (5) 动漫相关技术发展现状及未来趋势；
- (6) 公司的生产流程及各岗位员工参与情况。

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

调研问卷主要内容有：

(1)公司的性质、公司成立时间、目前在职员工人数等信息

(2)目前企业员工学历及年龄构成；公司对人才的综合技能要求；从工作性质考虑，公司尤其看重的员工的素质能力；目前年轻的技术人才在实际岗位中存在的问题；企业对于人才培养过程中采用的教育方式的建议。

(3)本地区的本行业技术人才供需状况；未来本行业前景；公司近两年专业技术职位的招聘计划。

(4)目前，高职院校的学生处理理论知识和实践技能的管理的方法；公司比较缺乏的专业技术人才；高职院校的毕业生的优势；高职院校毕业生的职业发展前景；公司近两年招特技工院校毕业生的情况。

(5)公司动漫制作类的工作岗位的设置情况；实施一个完整的工作项目过程，所需要的岗位人员情况；完成公司的工作需要的专业能力；日常的工作中采用的规范；工作过程中接触到的纸质文档。

二、调研结果分析

(一) 动漫产业现状

目前，动漫产业已发展成庞大产业集群和消费市场，全球形成了美、日、韩三足鼎立的动漫市场格局。我国动漫产业发展起步早，但发展缓慢，产业规模小，产业链结构不合

理，市场化运作不规范，专业人才短缺，明显落后于美、日、韩等国。

动漫产业是以“创意”为核心，以动画、漫画为表现形式，包含动漫图书、报刊、电影、电视、音像制品、舞台剧和基于现代信息传播技术手段的动漫新品种等动漫直接产品的开发、生产、出版、播出、演出和销售，以及与动漫形象有关的服装、玩具、电子游戏等衍生产品的生产和经营的产业。在中国刮起的浩浩荡荡的动漫风，加之持续升温的全球动漫创意产业，让我们深切地感受到一个推崇创造力、崇尚个性元素、强调文化艺术的动漫创意新世纪的到来。面对这样的发展趋势，如何树立可持续发展的理念，培养并扶植有创意、有想法的动漫人才，使中国动漫创意，成为教育界乃至整个社会关注的产业走稳、走好、走实热点问题。

现阶段中国的动漫产业存在的问题主要表现在以下几个方面：

- 1、资金匮乏是制约我国动漫产业发展的首要原因。经费投入不足，直接造成了产量的不足。许多动漫企业依靠自有资金发展，处于自生自灭的残酷生存状态。综合竞争实力薄弱。

- 2、没有形成有效的产业链。动漫产业是一个联系紧密的产业链，而我国动漫产业多为单打独斗，缺乏整体资源、营销整合，远未形成产业链。起领军作用的大型开发主体未真正确立，使整个产业处于分散经营的初期阶段，形不成合力。

3、创作人员缺乏想像力、创造力，造成了动漫作品题材单一，在读者和观众中引起广泛关注的动漫品牌形象太少。一直以来，创作者把动画片的观众定位为少年儿童，使国产动画片丧失了大量成人观众。而一些思想性和艺术性平庸、充满说教色彩的国产动画片，和引进动画片尤其是美国动画大片相比，缺乏竞争力，无法得到广大青少年的青睐。4、原创性人才和经营管理人才短缺，造成市场需求虽大，但原创动漫产品薄弱的状态。据统计，全国动画专业人才的需求量多达 15 万人，而真正的从业者目前仅有 7000-10000 人，只有韩国的三分之一。

此外，还有产业环境差、缺乏深入人心的卡通形象、专业人才缺乏、消费群定位偏差、知识产权保护不足等几方面。

（二）行业企业对高技能人才需求

我国数字创意和 cg、游戏人才缺口达 80 万，兼通艺术和电脑技术的复合型人才严重不足，已经成为制约企业发展的瓶颈问题。目前，网络游戏和 cg 人才也已经被纳入国家计划，被国家紧缺人才办公室列为紧缺人才项目。

通过调查，我们发现企业对人才需求具有以下特点：

(1) 人才需求在层次上是不断朝高层次发展，类型上是向应用型人才发展。

(2) 其一是创意型人才：创意型人才除了要掌握技术外，还要有一定的创意思维及对市场的敏锐力，可以体会当前目标消费群体的欣赏导向，根据这种导向创造多数人喜欢的故事角色。

(3) 其二是制作型人才:对制作人的技术能力要求有很大的不同.学生除了要具备全面了解动画技术外,要在一个领域达到技术精湛才可以在工作发挥特长.

1. 行业企业人才需求

在与动漫相关的行业中从职位类别来看,从事设计类、策划类和编辑类等职位类别的人员居多,分别为 45.4%、19.4%、18.5%,三者之和达到了 79.3%,而财务、管理、行政等非专业类职位所占比例较低,仅为 20.7%,这和动漫行业更强调专业化的发展方向密切相关。动漫行业的人才需求层次非常丰富,表现在原创动漫项目策划、导演、美术设计、故事剧本创作、市场营销、经营管理、衍生产品开发人员等环节。人才需求的金字塔底层是运营、支持、服务人才;中间是设计、开发、技术、绘制人才;高端则是策划、编导、管理。目前动漫行业的人才需求量约为 10 万人左右,紧缺人才可分为以下六类:故事原创人才、动画软件开发人才、三维动画制作人才、动画产品设计人才、游戏开发人才和动画游戏营销人才。

2. 行业企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人才素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5
专业知识	80	100	60	70	77.5	3

技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

（三）动漫制作相关产业的岗位设置

根据调研，动漫制作技术是一门技术综合性很强的专业，社会应用性广泛，与之相关的企业一般分为三类岗位：专业人员（设计、策划、编辑类）、销售人员、职能管理人员（行政、管理、财务类）。而专业人员当中也有细化技术职能的岗位分工，具体专业能力细分可为三类：动画设计师、平面设计师、剪辑师。我校课程设置对应的人员岗位主要是专业人员，但该类型岗位需要员工具备相关的专业技能的同时，良好的语言沟通能力和设计师职业道德是最基础的能力，创意能力及美学鉴定能力是做好媒体设计人员的前提，较扎实的专业能力是做好设计师最过硬的本领。并且要做好一名优秀的动漫行业的从业人员，高度的责任感和强烈的事业心是

必不可少的。

序号	岗位名称	专业能力	核心能力	层组
1	动画设计师	1. 能根据动画剧本手绘各类角色草图 2. 能应用设计类软件 (HPOTOSHOP 、 CORELDRAW 、 3DSMAX 等)设定角色; 3. 能手给场景草图,并能应用平面设计类软件 (PHOTOSHOP 、 CORELDRAW 等)设定场景 4. 能根据上述需求制作分镜头,并用 3DSMAX 软件创建模型、绘制贴图、制作特撤; 5. 能用动画类软件 (Flasb、 3DSMAX 等)制作动画; 6. 能运用 PR/AH 软件完成剪辑与合成	1. 擅长对内心情感和节奏感强、镜头感好; 2. 对设计工作富有热情和进取心,勇于接受挑战,善于与他人协调沟通完成工作; 3. 能主动接受新知,具有良好的团队合作精神,责任心强。	动画设计师从业资格

2	平面设计师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能根据客户需要，制作设计方案； 2. 能根据收到的设计信息，合理定位； 3. 能根据需求，收集素材并进行处理； 4. 能合理使用设计软件，进行相应的设计 5. 能够根据客户要求对设计进行修订，并确定正稿。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 沟通能力强 2. 耐心细致、严谨 3. 具有数据处理能力 	具备平面设计师从业资格
3	剪辑师	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参与导演有关的创作活动，能为后期的剪辑制足方案； 2. 能根据剧本及导演的创作意图，对摄制镜头进行编剪、组接； 3. 能对影视片的音乐、对白，音响磁带的套剪及混录。 4. 能运用纯熟的剪辑技术，针对产品特性进行包装创意，完成节目编辑和成片出库。 	<ol style="list-style-type: none"> 1、团队合作精神； 2、能吃苦耐劳； 3、能极倾听一注意倾听他人所讲的话，理解要点 4、能积极学习理解和运用目前和未来问题解决和决策的新信息。 	剪辑师从业资格

（五）企业对校人才培养的要求

在调查中，通过对凤凰教育、茂名广播电视台、深圳汇联合网络科技有限公司、佛山国济设计有限公司、茂名市同享广告装潢有限公司、高州广播电视台、高州紫蝴蝶影音有限公司、广州新都广告有限公司、东方新娘婚庆公司、吉林省华唐信息科技有限公司等多家企业的决策高层领导、人事部门领导、影视部总监、设计部主管和一线岗位工作人员的调研，了解到这些企业的人才需求及对人才的素质要求。人才需求分析结果如下：

1. 具备良好的语言沟通能力和设计师职业道德

与动漫相关的企业大多认为，作为一名动漫制作技术从业人员，首先要有很强的语言沟通能力。设计师的工作是为客户量身打造舒适的生活环境和空间，设计师要明白自己是为他人服务的，而不是以自我为中心，设计出自己认为合理的方案。同时项目的完成一般依靠的是团队合作的力量，合理有效及高效的沟通是推动项目落成的重要要素。

2. 具备较高的综合文化素养

调查中企业认为动漫技术人员必须具备良好的综合文化素养，设计从大的层面上说，是一种文化。企业认为设计师不仅要掌握数字媒体技术的基本技能，更要具有深厚的文化修养，包括历史、美学、哲学、文学、书法、音乐等学科的营养。这在设计师与客户交谈过程中，能体现出设计师的专业素养，在方案的设计过程中，也会潜移默化的渗透一种

文化感、历史感以及美感。

3. 具备良好的品格和强烈的事业心

企业认为作为动漫制作技术从业人员必须诚实、谦虚，必须具备一丝不苟的工作态度和坚持不懈的意志力，也要具有高度的责任感和强烈的事业心。数字媒体艺术工作是一项非常细致的工作，而且枯燥繁杂且单调，长期下来，难免工作消沉，思想懒惰，从事艺术设计相关人员只有端正思想，拿出百倍的工作热情，具备主人翁思想，勇于奉献，不怕困难，不计较个人得失，才能克服工作中所带来的消极不良心理，保持平稳、积极的心境，顺利的完成每一个设计项目。

4. 具备较扎实的专业能力

动漫制作技术的技能能力具有很强的综合性，并具有较强的设计领域跨度，能够很好契合当下新媒体时代下多种艺术的表现形式：平面设计、UI设计、多媒体与网页设计、网络游戏、电脑动画、虚拟仿真、影视合成、影视特效等。专业型人才是做好工作的关键，要成为高素质的设计人才，专业能力的不断深化尤显重要。

平面设计人员所需专业能力：

- A、强烈敏锐的感受能力；
- B、发明创造的能力；
- C、对作品的美学鉴定能力；
- D、对设计构想的表达能力；

E、具备全面的专业技能，能熟练操作 Coreldraw 或 Illustrator。Photoshop，会企业 VI、画册、海报、广告牌等设计。

(2) UI 设计人员所需专业能力,UI 设计对从业者的要求较高:

A、需要非常重要的沟通能力和文档撰写能力;

B、过硬的技术能力，一般需要精通 HT、CSS、Javascript、XML 技术;

C、图形设计能力(平面设计具备的能力)及熟悉用户体验。

(3) 影视剪辑人员所需专业能力

A、熟悉图形图像软件 PHOTOSHOP;

B、精通相关剪辑软件，有超强的镜头感，及节奏感;

C、能独立操作 PR、AE、DPS。AE 或 3DMAX 等影视后期剪辑、合成特技软件。

D、拥有丰富的合成、剪辑经验，具备较高的视听审美水准(尤其须具备良好的音乐素养)。

(4) 动画人员所需专业能力

A、精通 FLASH 动画制作。

B、要求有一定的手绘能力。

C、深刻了解二维动画制作要领。能独立画背景原画和角色原画，制作角色基本动画。有传统动画制作经验;

D、熟练运用 FLASH，Photoshop，Illustrator，PAINTER 等二维动画软件，必要时能运用三维制作软件及影视后期制

作软件；

E、根据故事情节设计制作情景动画；根据策划脚本设计场景、动画形象、

制作动画，要求动画细致精美；能够把握创意脚本的主题、意境、造型、材质、灯光、色彩、动作等方面的整体效果；能够完成原画、分镜头，动作、片头、片花等特效的制作，决定作品的配音、音效、音乐，把握节奏；

(5) 网页设计人才

A、较强的色彩搭配与版面布局能力；

B、较好的创意、构思、设计能力，能很好的把握页面构成，较好的色彩和版式驾驭能力；

C、熟练使用 PS、AI 等设计软件，精懂 html 代码，熟练使用 DW 软件，熟练构架 DIV + CSS 模式网站，精通 CSS 样式单编写；

D、能关注相关行业动态及未来趋势，了解各类网页特效，与团队共享资讯。总之，专业的数字媒体设计及制作人员，良好的语言沟通能力和设计师职业道德是最基础的能力，创意能力及美学鉴定能力是做好媒体设计人员的前提，较扎实的专业能力是做好设计师最过硬的本领。但是要做好一名优秀的数字媒体技术方面的从业人员，高度的责任感和强烈的事业心是必不可少的。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出相关企业对动漫制作技术相关方面的人才需求方面仍有较大缺口，主要是我国尚处在多媒体产业的起步阶段，人才培养还未跟上；其次，由于动漫行业本身技术更新快，对人才的要求也较高。不仅要掌握很先进的科技，还要有艺术和文字功底。这对高校相关的专业建设也提出了较高的要求。

2. 在对从事与动漫相关的行业人员的能力与素质调查中显示，除了对人员要求有较强的专业知识和综合性技能实践能力外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，要求具备良好的语言沟通能力和设计师职业道德、具备较高的综合文化素养以及具备良好的品格和强烈的事业心。而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，行业高层专家及公司领导普遍认为缺乏“适用”的人才。原因在于，传统的院校教学缺乏产业、职业意识，其课程体系和技术环境大大滞后于行业实际发展水平，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。

风景园林设计专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

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风景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，使风景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。使我系风景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。

（二）调研时间

调研时间为：2023年1月3日-2023年2月18日

（三）调研对象

华粤园林建筑工程、一林园林景观、醉美园林景观、生态家园园林设计、南北园林绿化工程、山水名匠园林装饰、宏业市政园林等

（四）调研内容

- (1) 风景园林设计类企业现状与人才需求
- (2) 风景园林设计类的岗位设置及相关企业风景园林设计岗位群
- (3) 风景园林设计类从业人员素质和结构

(4) 风景园林设计类人才各层次职业能力、专业技能要求

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 风景园林行业人才情况

风景园林行业技术人才仍然处于供不应求的状态，特别是风景园林科研、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。

现阶段风景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%。

年轻的从业者普遍存在实际操作能力欠缺的问题。从业者的综合素质不高。应届毕业生就业率高，但是不稳定，用人单位对应届毕业生又爱又怕。

综上所述，培养风景园林专业人才是必要的，而且前景看好。

(二) 社会对风景园林专业人才的质量要求

在这次调查中，就社会需要什么样的风景园林专业人员进行着重研究。经分析总结，社会对风景园林专业人员在学历方面要求不高。所以，就学历对就业前景的影响这方面来

说，高职院校培养风景园林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风景园林专业是可行的。其次，社会对风景园林专业人员的知识结构要求上注重于技术与商务并重；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，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。以上调查结论为学校开设风景园林专业后培养人才指明了方向。

(三) 风景园林类的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求
1	植物设计师	(1) 构思植物方案设计概念方案,并收集相关资料; (2) 独立或协助主创完成植物扩初和深化设计、施工图设计; (3) 负责设计项目现场服务,跟踪协调等工作	(1) 风景园林或观赏园艺等相关专业; (2) 熟悉中国南北地区常用园林植物的各种属性、种类与配置效果,且有植物种植设计及施工图设计工作经验 3 年以上; (3) 熟练使用 CAD、PHOTOSHOP 等常用绘图软件; (4) 熟悉我国主要大中城市绿化、景观法律法规;具备一定的空间思维

			及植物审美观,有独到创新能力和设计理念;
2	园林施工图设计师	<p>(1) 负责景观总图、详图设计工作,绘制初扩、施工图阶段图纸及施工图现场交底。</p> <p>(2) 与相关部门进行良好沟通,认真校对图纸,保证图纸质量。</p> <p>(3) 负责解决现场施工过程中图纸及相关技术问题及其他临时性的工作安排。</p>	<p>(1) 园林、景观、建筑相关专业,园林景观工程施工图绘制与施工现场配合工作经验。</p> <p>(2) 熟练使用 AUTOCAD 等设计软件,熟悉本专业法律法规和规范标准;</p> <p>(3) 熟悉园林景观工程分类材料及工程做法,掌握园林景观工程相关专业知识和技能;</p>
3	园林方案设计师	<p>(1) 提出景观设计方案,提供图纸技术支持,能高效完成相关文本。</p> <p>(2) 按时完成设计任务,参与本专业的的设计成果汇报、评审;</p>	<p>(1) 建筑景观、风景园林、环境艺术等相关专业专科及以上学历;</p> <p>(2) 园林景观设计工作经验,能够熟练操作专业绘图软件;</p> <p>(3) 能独立完成景观方案阶段的概念设计和深</p>

		(3) 通过设计优化合理控制成本,并实现预期的景观设计效果;	化扩初设计。 (4) 在设计方面具有独特风格,熟悉设计流程、熟悉植物习性及其照明效果;
4	园林景观效果图设计师	(1) 根据客户及具体项目要求,独立完成中小型项目的效果图设计绘制; (2) 做好与工程项目部的配合工作,及时进行有效的沟通和调整; (3) 配合总设计师完成项目效果图设计任务; (4) 全面深刻理解客户要求,进行有效沟通;	(1) 园林设计,园艺景观相关专业毕业,有较强的审美能力; (2) 熟练使用 PS,CAD,SU,office 等相关设计软件; (3) 能独立完成大中型园林景观效果图从建模到后期整个过程; (4) 最好具备一定的设计能力和较强的手绘能力,能够根据所提供的手绘草图完成效果图绘制;

5	花 艺 师	<p>(1) 负责项目园林景观植物设计工作；</p> <p>(2) 参与项目前期植物分析,负责软景方案扩初及施工图设计,能表现项目总体设计风格；</p> <p>(3) 苗木甄选,并为现场提供种植施工指导；</p> <p>(4) 收集有关植物设计资料,制作资料库。</p>	<p>(1) 园林、园艺、艺术设计类相关专业,有景观设计相关领域管理工作经验</p> <p>(2) 熟悉苗木特性,善于现场布景,能独立组织景观项目的设计和施工工作,熟练使用电脑办公软件及绘图专业软件；</p> <p>(3) 具备专业创新能力、掌握高效的工作方法,具备良好的协调能力,具有极强的敬业精神和责任心。</p>
6	资 料 员	<p>(1) 协助项目资料员完成前期资料的编制；</p> <p>(2) 完成验收所需资料,编制结算资料、核对项目提交的结算清单；</p> <p>(3) 负责工程项目的图纸的管理工作。</p>	<p>(1) 园林、建筑相关专业,园林绿化项目工作或建筑工程工作经验。</p> <p>(2) 熟悉 CAD 制图及文档编辑。</p> <p>(3) 具备较强的时间、主次管理能力。</p>

7	造 价 员	(1) 负责园林预算、签证、进度、结算工作。 (2) 负责编制施工图预算,严格控制成本。 (3) 负责劳务工程量的审核 (4) 协助项目经理完成招投标工作,认真做好各项报价。	(1) 建筑工程、园林绿化、造价、预算等相关专业。 (2) 熟练掌握相关领域工程造价管理和成本控制流程,了解相关政策规定。 (3) 熟练使用 CAD 及广联达等相关预算软件。 (4) 持有造价员或造价工程师证书优先。
---	-------	--	---

(五) 企业对校人才培养的要求

在调查中,我们进一步对风景园林类人员职业素质要求进行了调查。调查显示,风景园林类人员在职业素质的中,职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列,尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异,但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质,更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。风景园林从业人员需要具备:

1. 掌握必备专业知识。

其中主要包括:掌握风景园林设计专业所必需的基本理论、基本技能,具有较快适应岗位实际工作的能力和素质,并能运用所学知识分析和解决工作中的问题。爱岗敬业,具

有良好的职业道德和团结协作精神。

2. 具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：园林植物识别与栽培养护能力；园林手绘设计能力；园林制图与计算机辅助制图能力；园林规划能力；风景园林及硬质景观设计能力；园林工程管理与施工能力。等。

3. 具有良好的职业素质。

具有良好的人文素养和社会公德，热爱生活，热爱大自然；有较强的法律意识，保护生态环境，维护生态平衡；遵循园林方面的法律法规，有良好的行为规范和职业道德。

四、对风景园林设计专业建设的建议

通过调查、分析、讨论、研究，结合高等职业教育的发展规律和风景园林设计专业行业背景，为提高我院风景园林设计专业的办学能力，以更好地服务区域经济社会发展，我们提出如下建议并切实做好相关工作。

（一）明确风景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，我校风景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。

（二）逐步完善课程体系

目前，我国各院校风景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。我校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。

(三) 加大实践教学时数

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。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。

(四) 加强校内实践教学基地建设

实践证明,搞好校内实践教学,是培养和提高风景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,风景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。

(五) 加强师资队伍建设

由于目前我国高级风景园林专业人才匮乏，身价较高，所以我校风景园林专业教师的要求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。

园林工程技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

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工程行业的人才需求特点，人才的能力要求，人才的素质要求等，使园林工程技术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。使我系园林工程技术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。

（二）调研时间

调研时间为：2023年1月3日-2023年2月28日

（三）调研对象

华粤园林建筑工程、一林园林景观、醉美园林景观、生态家园园林设计、南北园林绿化工程、山水名匠园林装饰、宏业市政园林等

（四）调研内容

- (1)园林工程技术类企业现状与人才需求
- (2)园林工程技术类的岗位设置及相关企业园林工程技术岗位群
- (3)园林工程技术类从业人员素质和结构

(4)园林工程技术类人才各层次职业能力、专业技能要求

(五) 调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 园林工程行业人才情况

园林工程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。

现阶段园林工程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%。

年轻的从业者普遍存在实际操作能力欠缺的问题。从业者的综合素质不高。应届毕业生就业率高，但是不稳定，用人单位对应届毕业生又爱又怕。

综上所述,学培养园林工程技术专业人才是必要的,而且前景看好。

(二) 社会对园林工程技术专业人才的质量要求

在这次调查中,就社会需要什么样的园林工程技术专业人员进行着重研究。经分析总结，社会对园林工程技术专业人员在学历方面要求不高。所以，就学历对就业前景的影响这方面来说，高职院校培养园林工程技术专业人才与本科院

校相比不存在优劣之分，这也说明在高职院校内开设园林工程技术专业是可行的。其次，社会对园林工程技术专业人员的知识结构要求上注重于技术与商务并重；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,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。以上调查结论为学校开设园林工程技术专业后培养人才指明了方向。

(三) 园林工程技术的岗位设置

序号	职业岗位	典型工作任务	职业能力要求
1	植物设计师	(1)构思植物方案设计概念方案,并收集相关资料; (2)独立或协助主创完成植物扩初和深化设计、施工图设计; (3)负责设计项目现场服务,跟踪协调等工作	(1) 风景园林或观赏园艺等相关专业; (2) 熟悉中国南北地区常用园林植物的各种属性、种类与配置效果,且有植物种植设计及施工图设计工作经验 3 年以上; (3) 熟练使用 CAD、PHOTOSHOP 等常用绘图软件; (4) 熟悉我国主要大中城市绿化、景观法律法规;具备一定的空间思维及植物审美观,有独到创

			新能力和设计理念;
2	园林施工图设计师	<p>(1) 负责景观总图、详图设计工作, 绘制初扩、施工图阶段图纸及施工图现场交底。</p> <p>(2) 与相关部门进行良好沟通, 认真校对图纸, 保证图纸质量。</p> <p>(3) 负责解决现场施工过程中图纸及相关技术问题及其他临时性的工作安排。</p>	<p>(1) 园林、景观、建筑相关专业, 园林景观工程施工图绘制与施工现场配合工作经验。</p> <p>(2) 熟练使用 AUTOCAD 等设计软件, 熟悉本专业法律法规和规范标准;</p> <p>(3) 熟悉园林景观工程分类材料及工程做法, 掌握园林景观工程相关专业知识和技能;</p>
3	园林方案设计师	<p>(1) 提出景观设计方案, 提供图纸技术支持, 能高效完成相关文本。</p> <p>(2) 按时完成设计任务, 参与本专业的的设计成果汇报、评审;</p> <p>(3) 通过设计优化</p>	<p>(1) 建筑景观、风景园林、环境艺术等相关专业专科及以上学历;</p> <p>(2) 园林景观设计方案工作经验, 能够熟练操作专业绘图软件;</p> <p>(3) 能独立完成景观方案阶段的概念设计和深化扩初设计。</p>

		合理控制成本,并实现预期的景观设计效果;	(4) 在设计方面具有独特风格,熟悉设计流程、熟悉植物习性及其照明效果;
4	园林景观效果图设计师	<p>(1) 根据客户及具体项目要求,独立完成中小型项目的效果图设计绘制;</p> <p>(2) 做好与工程项目部的配合工作,及时进行有效的沟通和调整;</p> <p>(3) 配合总设计师完成项目效果图设计任务;</p> <p>(4) 全面深刻理解客户要求,进行有效沟通;</p>	<p>(1) 园林设计,园艺景观相关专业毕业,有较强的审美能力;</p> <p>(2) 熟练使用 PS,CAD, SU,office 等相关设计软件;</p> <p>(3) 能独立完成大中型园林景观效果图从建模到后期整个过程;</p> <p>(4) 最好具备一定的设计能力和较强的手绘能力,能够根据所提供的手绘草图完成效果图绘制;</p>

5	花 艺 师	<p>(1) 负责项目园林景观植物设计工作;</p> <p>(2) 参与项目前期植物分析,负责软景方案扩初及施工图设计,能表现项目总体设计风格;</p> <p>(3) 苗木甄选,并为现场提供种植施工指导;</p> <p>(4) 收集有关植物设计资料,制作资料库。</p>	<p>(1) 园林、园艺、艺术设计类相关专业,有景观设计相关领域管理工作经验</p> <p>(2) 熟悉苗木特性,善于现场布景,能独立组织景观项目的设计和施工工作,熟练使用电脑办公软件及绘图专业软件;</p> <p>(3) 具备专业创新能力、掌握高效的工作方法,具备良好的协调能力,具有极强的敬业精神和责任心。</p>
6	资 料 员	<p>(1) 协助项目资料员完成前期资料的编制;</p> <p>(2) 完成验收所需资料,编制结算资料、核对项目提交的结算清单;</p> <p>(3) 负责工程项目的所有图纸的管理工作。</p>	<p>(1) 园林、建筑相关专业,园林绿化项目工作或建筑工程工作经验。</p> <p>(2) 熟悉 CAD 制图及文档编辑。</p> <p>(3) 具备较强的时间、主次管理能力。</p>

7	造 价 员	(1) 负责园林预算、签证、进度、结算工作。 (2) 负责编制施工图预算,严格控制成本。 (3) 负责劳务工程量的审核 (4) 协助项目经理完成招投标工作,认真做好各项报价。	(1) 建筑工程、园林绿化、造价、预算等相关专业。 (2) 熟练掌握相关领域工程造价管理和成本控制流程,了解相关政策规定。 (3) 熟练使用 CAD 及广联达等相关预算软件。 (4) 持有造价员或造价工程师证书优先。
---	-------	--	---

(五) 企业对学校人才培养的要求

在调查中,我们进一步对园林工程类人员职业素质要求进行了调查。调查显示,园林工程类人员在职业素质的中,职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列,尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异,但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质,更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。园林工程从业人员需要具备:

1.掌握必备专业知识。

其中主要包括:掌握园林工程技术专业所必需的基本理论、基本技能,具有较快适应岗位实际工作的能力和素质,并能运用所学知识分析和解决工作中的问题。爱岗敬业,具

有良好的职业道德和团结协作精神。

2.具有较强的专业基本技能和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：园林植物识别与栽培养护能力；园林制图与计算机辅助制图能力；园林及硬质景观设计能力；园林工程管理与施工能力，园林工程概预算能力等。

3.具有良好的职业素质。

具有良好的人文素养和社会公德，热爱生活，热爱大自然；有较强的法律意识，保护生态环境，维护生态平衡；遵循园林方面的法律法规，有良好的行为规范和职业道德。

四、对园林工程技术专业建设的建议

通过调查、分析、讨论、研究，结合高等职业教育的发展规律和园林工程技术专业行业背景，为提高我院园林工程技术专业的办学能力，以更好地服务区域经济社会发展，我们提出如下建议并切实做好相关工作。

（一）明确园林工程技术专业的培养目标

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

（二）逐步完善课程体系

目前，我国各院校园林工程技术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。我校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。

（三）加大实践教学时数

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。

（四）加强校内实践教学基地建设

实践证明，搞好校内实践教学，是培养和提高园林工程技术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，园林工程技术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。

（五）加强师资队伍建设

由于目前我国高级园林工程技术专业人才匮乏，身价较高，所以我校园林工程技术专业教师的要求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。

广东茂名农林科技职业学院园林工程系

2023年3月15日

广东茂名农林科技职业学院农产品流通与管理 专业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

为深入分析农产品流通与管理行业发展情况，破解农业发展瓶颈，院校以提升农产品流通专业技能人才培养水平为出发点，通过调研农产品流通与管理相关企事业，以便发现农产品流通与管理专业建设中存在的问题，以及培养学生中应当侧重的方向，对教学一体化课程、校本教材、课程评价等内容的建设和开发方面提出指导意见，促进学生实践性能力的培养和提升，突出我校农林特色专业品牌和特色，深化人才培养模式改革，提高现代农业技术人才素质和品质，进而增加农产品流通与管理发展需要的高素质应用型、技能型和创新型专门人才，以服务企业发展，促进地方经济可持续发展。

（二）调研时间与内容

1.调研时间

本次调研时间为：2023年5月5日-2023年5月15日

2.调研内容

调研的主要内容包括：人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

（三）调研方式与对象

通过走访、电话访问和问卷调查的形式，对广东天禾农资股份有限公司，茂名市中盈农业科技股份有限公司，茂名市金运农业有限公司，茂名市电白区绿缘绿色食品有限公司，广东盈富农业有限公司等多家企业进行了深度调研，了解未来三至五年现代农业专业人才市场需求状况。

（四）调研的内容

调研的内容分以下部分：人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

二、调研结果分析

（一）农产品流通与管理专业人才现状

2022年，广东聚焦乡村振兴战略重点任务，紧抓机遇、提振信心、增强动能，生产市场两手抓，全年实现农产品总产值8490.56亿元。然而农产品流通不畅、流通成本高等问题仍然存在，使生产农户及消费者的利益受到损害。通过走访企业调研，对农产品流通行业有了更深刻的认识，一方面是随着现代农业、流通方式的快速发展，对农产品流通人才的需求不断增加，另一方面是一些企业出高薪仍然找不到农产品流通人才，人才需求呈现出供不应求的状况，人才培养工作面临种种困难，发展举步维艰。

作为农业市场化建设中的重要一环——农产品流通机制十分关键。面对地方人才需求的变化，努力培养一批具有全局战略并适应产业竞争的新型复合型人才，是提升地方农产品流通产业竞争力的关键所在。广东茂名农林科技职业学院作为粤西地区唯

一一所农林高职院校的农产品流通专业，学院主要培养农产品经纪型人才，从事农产品收购、运储、销售和销售代理、中介信息服务等活动。尤其在“互联网+”背景下，农产品的营销方式发生极大的变化，这也意味着院校要培育新型农产品人才，是适应强、善营销、能实践的中高级综合型人才。

此次调研通过与企业相关负责人召开座谈会、实地走访等方法（调研名单详见表1），了解各企业用人单位对大专层次的现代农业技术专业人才的需求，了解到对农产品流通与管理专业毕业生应具备的知识结构和专业技能的要求，了解到企业的生产情况和常用的品种及技术要求。就农产品流通与管理专业的定位、培养目标、人才培养模式、能力要求、素质要求、专业教学计划、课程设置等问题，广泛征求了生产企业和生产基地的意见，为农产品流通与管理专业建设和发展奠定了基础。

表 1 问卷主要调查对象基本情况

序号	企业名称	地 址
1	广东天禾农资股份有限公司	广东省茂名市
2	茂名市茂南区袂花镇农技站会翠服务部	茂南区袂花镇钟鼓桥东
3	广东茂名森林公园管理处	广东省茂名市镇盛镇
4	茂名市美泰生物科技有限公司	茂名市茂南区大岭仔
5	高州市根子镇农业技术推广站	高州市根子镇
6	高州市良种繁育场	高州市分界镇飞马村
7	茂名市农业良种示范推广中心	茂名市电白县岭门镇
8	黑土苗木基地	广东省高州市石鼓镇
9	广东省高州市农产品安全质量检测站	广东省高州市公园路

10	信宜市力耕生态农业发展有限公司	广东省信宜市白石镇
11	茂名市水果科学研究所	广东省茂名市
12	茂名市农业农村产业协会	广东省茂名市
13	茂名市中盈农业科技股份有限公司	广东省茂名市
14	茂名市茂南天泰种养专业合作社	广东省茂名市
15	茂名市金运农业有限公司	广东省茂名市
16	茂名市茂南区兴农农机专业合作社	广东省茂名市
17	化州市谷林蔬菜种植专业合作社	广东省化州市
18	化州市农业技术推广中心	广东省化州市
19	茂名市电白区绿缘绿色食品有限公司	广东省电白区
20	广东盈富农业有限公司	广东省茂名市

(二) 调研单位用人需求结构数据分析

1. 农产品流通与管理就业岗位类型分析

根据对农产品流通与管理行业相关企业进行的问卷调查分析得知，企业就业岗位类型中，现代农业技术推广员和农化产品推广员占比达到 35%，其余岗位分布比例如下(见表 2)

表 2 农产品流通与管理行业就业岗位类型一览表

就业岗位	比例	就业岗位类型	百分率 (%)
种苗企业	15.00%	育种技术员	5.83
农产品生产企业	40.00%	苗木生产技术员	11.67
		果树生产技术员	12.50
		蔬菜生产技术员	8.33
		花卉生产技术员	5.83
		食用菌生产技术员	4.17
农产品采后处理企业	10.00%	果蔬保鲜员	5.00
		农产品质量检验员	4.17
农资企业	20.00%	现代农业技术推广员	20.83
		农化产品推广员	14.17
其他	15.00%	其他	7.50%

2. 调研单位对学历的要求

调查显示，社会对农产品流通与管理专业人员在学历方面要求不是特别高，大部分企业单位对员工在学历上的要求为大专以上，但部分企事业单位要求在本科以上（见图1）。

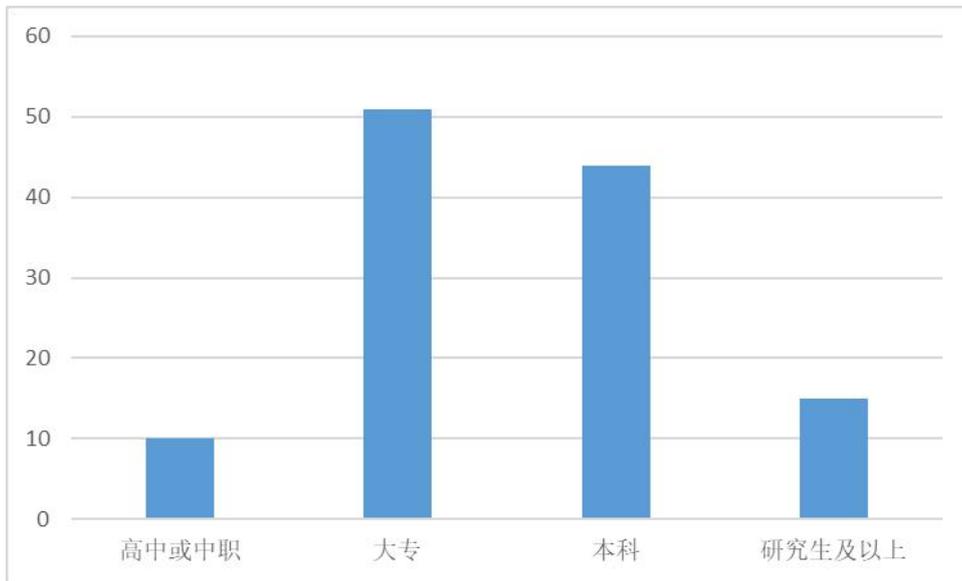


图 1 农产品流通企业对学历要求

3. 调研单位所需人才类型

调查显示，社会对农产品流通与管理专业人员的通用性和技能性要求比较高，其次是对专业性，对社交性人员要求不高（见图2）。

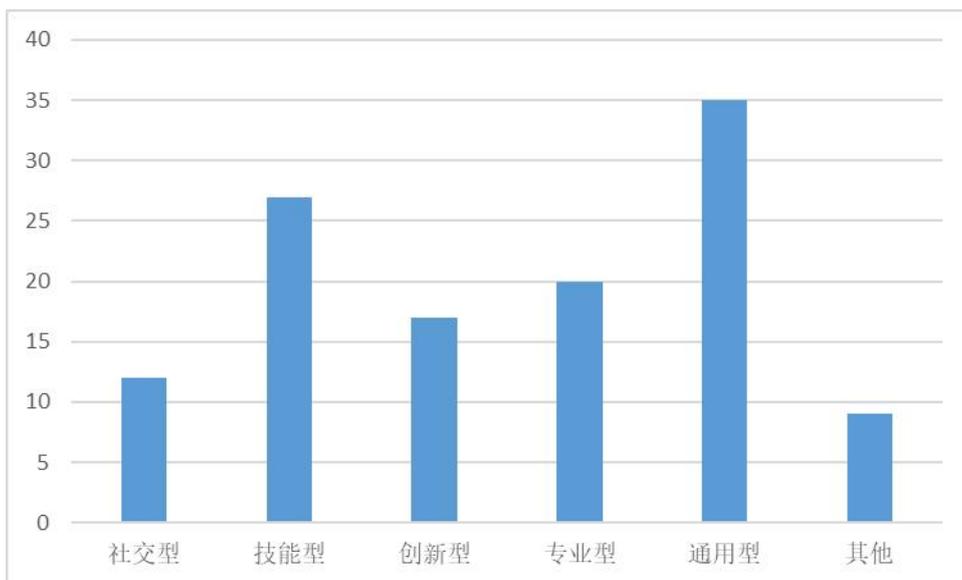


图 2 农产品流通企业所需人才类型

4.调研单位对学生所学知识方向的偏好性

图 3 结果显示，用人单位均需要的技术型人才中，其中具有栽培管理技术人才居首位，其次是病虫害防治技术人才，而营销技术和设施栽培技术也是较多企业越来越看重的技术要点。

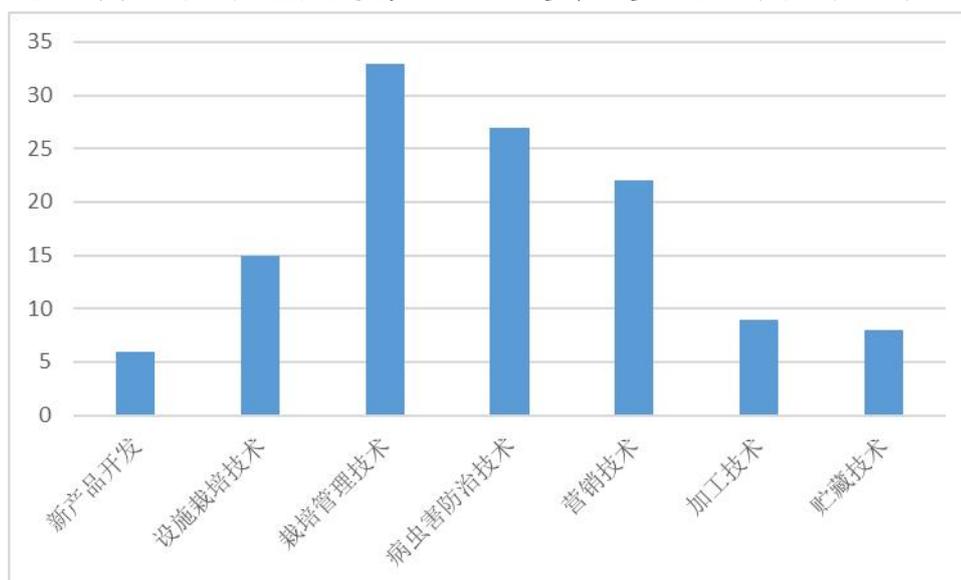


图 3 企业对营销技术需求

5.用人单位对人才能力素质要求

用人单位认为社会能力(如沟通、协调能力，语言表达能力，团队合作能力，管理能力，创业、创新能力，自主学习能力，环境适应等能力)对学生的职业发展帮助最大，方法能力(如办公软件、文献检索、数据统计、调研方法、专业技能方法的能力)、专业能力（生产技术知识、社会实践性知识、安全知识）也对我专业毕业生的职业发展具有良好的促进作用（详见图 4）。

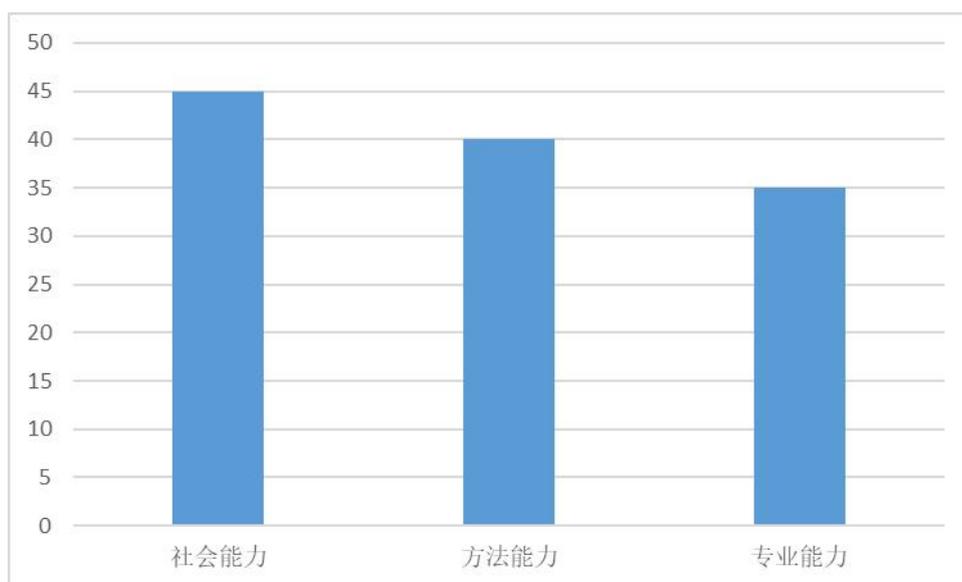


图 4 用人单位对人才能力素质要求

6.用人单位对农产品流通与管理专业毕业生综合能力的要求

综合上述调研，可以了解到用人单位要求农产品流通与管理专业毕业生具备的综合能力有：

- (1) 知识和技能要扎实全面，动手操作能力强；
- (2) 了解现代农业行业的发展，要了解现代农业行业生产、贮藏、供应、销售各个环节的基本情况；
- (3) 能独立处理农产品流通环节上的各种问题；
- (4) 能及时发现现代农业流通和管理上出现的问题，并能够提出解决问题的合理办法；
- (5) 具有从事农产品营销推广能力；
- (6) 具有吃苦耐劳的精神，文明礼貌，诚实守信；
- (7) 具有自我学习的能力，善于与人沟通，具有团队协作精神。

三、小结与建议

（一）贴近行业企业需求，加强实践教学

积极为学生打造实践平台，在校内加大实验实训相关设备的投入，发展一批稳定且有代表性的校外实习基地。以项目形式带领师生进入行业企业进行深入的交流合作，建立融合型、成长型的校企合作模式。充分发挥行业企业的资源优势，鼓励专任教师赴企业进行挂职锻炼，并建立相应的考核机制。在实践教学方面，要注重案例教学，充分挖掘合作企业的优秀案例并用做课堂资源，积极调动学生的学习积极性，帮助学生掌握牢固的专业知识，培养学生对农产品流通的浓厚兴趣。学院经过技能导向的适配性遴选，整合为针对农产品经纪人培训的课程方案。

（二）把握行业发展动态，打造双师型的农产品流通师资队伍

积极更新教师理念，保持开放的态度进行师资培养。鼓励教师积极走出去，与行业企业保持紧密联系，时刻把握现代农业企业的信息，研究行业的发展动态。要广泛发动力量进行师资培训，尤其是要加强“互联网+”模式下，网络营销、微信、微博营销、短视频营销等计算机运用能力和技巧的培训工作。积极邀请行业专家、优秀企业经营者深入课堂进行讲解，不断拓宽专任教师的眼界和知识面。定期与兄弟高校开展专业交流合作和互动，努力提升专业理论水平和实践教学能力。

（三）设立创业类通识课程，让学生树立创新创业意识。

在农产品流通专业人才培养中，通过设立创业类通识课程，帮助学生树立创新创业意识。对接省、市创业孵化机构，针对农

产品流通人才的需求，实行“2+1”模式，即专科最后一年进入创业孵化机构开展创新创业教育。通过专门设立相应的课程体系和学分计算方法，提升学生的积极性，努力确保创新创业实务课程让学生学以致用，努力提升其实践能力。

现代农业技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

为了解现代农业技术专业行业企业发展情况，剖析企业对新进员工在专业技能方面的基本要求和需求，以便指导教学一体化课程、校本教材、课程评价等内容的建设和开发，促进学生实践性能力的培养和提升，突出我校农林特色专业品牌和特色，深化“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系，提高现代农业技术人才素质品质，进而增加现代农业技术行业发展需要的高素质应用型、技能型和创新型专门人才，以服务企业发展，促进地方经济可持续发展。

（二）调研时间与内容

1. 调研时间

本次调研时间为：2023年5月5日-2023年5月15日

2. 调研内容

调研的主要内容包括：人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

（三）调研方式与对象

通过走访、电话访问与问卷调查的形式，对广东天禾农资股份有限公司，茂名市中盈农业科技股份有限公司，茂名市金运农

业有限公司，茂名市电白区绿缘绿色食品有限公司，广东盈富农业有限公司等多家企业进行了深度调研，了解未来三至五年现代农业专业人才市场需求状况。

（四）调研的内容

调研的内容分以下部分：人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

二、调研结果分析

（一）现代农业技术专业人才现状

目前发布的中央一号文件对现代农业发展提出了诸多要求和具体方向，包括大豆振兴计划、智慧农业、数字农业、休闲农业和乡村旅游、培育农业产业化龙头企业和联合体，等等。行业、企业都在挖掘投资兴业计划，而广东作为一个农业大省，2021年农林牧渔业总产值已达到0.84万亿元。可见全省果树、蔬菜等农业产业的规模正不断壮大，迫切需要一大批掌握农业技术的专门技能型高级人才。经调研，目前广东农业呈现出较快发展的趋势，已成为农业产业化一个新的增长点，主要用于蔬菜、瓜果、花卉及园林苗木的生产。但是，蔬菜水果生产主要以大户或散户种植为主，缺乏技术和管理，如各地农户重栽轻管，农村劳动力老化，知识技术匮乏，菜园、果园管理较差，效益越差越不管，形成恶性循环。如此情势下，这更需要农林专业院校培养一大批有知识、有活力的青年怀着新时代的“三农梦”，扎根在广袤乡村，致力于农业发展。

茂名乃至全广东从事农业工作的人员，职业素质、文化层次普遍较低，亦只能从事一般性技术工作，对农业的发展、创新，特别是现代农业新技术运用难以大有作为。中国农民的整体素质仍难以适应农业发展的要求，自身素质、业务技能和创新等方面还远远跟不上现代农业的发展要求和市场需要。各企业用人单位迫切需要懂现代科学技术知识、能吃苦、有“三农梦”的专门人才。他们要有一定的理论知识，又有专业技术的高素质的现代农业专门人才，能熟练应用成熟技术和传播、推广新技术，并具有创新精神和创业能力的高素质劳动者及管理者。农业教育及专业建设步入了一个极具广阔前景的新天地，同时也提出了新的、更高的要求。

现代农业主要是以现代工业以及现代科学技术为基础，在资本主义工业化阶段初见雏形，充分利用了现代科学技术的优势，由传统的顺应自然转变为了对自然的利用与改造，依赖于经验进行生产的模式也转变为了依靠科学进行生产，可以说现代农业具备较为典型的工业化与科学化特征。通过与企业相关负责人召开座谈会、实地走访等调研方法（调研名单详见表1），了解各企业用人单位对大专层次的现代农业技术专业人才的需求，了解到对现代农业技术专业毕业生应具备的知识结构和专业技能的要求，了解到企业的生产情况和常用的品种及技术要求。就现代农业技术专业的定位、培养目标、人才培养模式、能力要求、素质要求、专业教学计划、课程设置等问题，广泛征求了生产企业和生产基地的意见，为现代农业技术专业建设和发展奠定了基础。

表 1 问卷主要调查对象基本情况

序号	企业名称	地 址
1	广东天禾农资股份有限公司	广东省茂名市
2	茂名市茂南区袂花镇农技站会翠服务部	茂南区袂花镇钟鼓桥东
3	广东茂名森林公园管理处	广东省茂名市镇盛镇
4	茂名市美泰生物科技有限公司	茂名市茂南区大岭仔
5	高州市根子镇农业技术推广站	高州市根子镇
6	高州市良种繁育场	高州市分界镇飞马村
7	茂名市农业良种示范推广中心	茂名市电白县岭门镇
8	黑土苗木基地	广东省高州市石鼓镇
9	广东省高州市农产品安全质量检测站	广东省高州市公园路
10	信宜市力耕生态农业发展有限公司	广东省信宜市白石镇
11	茂名市水果科学研究所	广东省茂名市
12	茂名市农业农村产业协会	广东省茂名市
13	茂名市中盈农业科技股份有限公司	广东省茂名市
14	茂名市茂南天泰种养专业合作社	广东省茂名市
15	茂名市金运农业有限公司	广东省茂名市
16	茂名市茂南区兴农农机专业合作社	广东省茂名市
17	化州市谷林蔬菜种植专业合作社	广东省化州市
18	化州市农业技术推广中心	广东省化州市
19	茂名市电白区绿缘绿色食品有限公司	广东省电白区
20	广东盈富农业有限公司	广东省茂名市

(二) 调研单位用人需求结构数据分析

1. 现代农业行业就业岗位类型分析

根据对现代农业行业相关企业进行的问卷调查分析得知，企业就业岗位类型分布比例如下(见表 2)

表 2 现代农业行业就业岗位类型一览表

就业岗位	比例	就业岗位类型	百分率 (%)
种苗企业	15.00%	育种技术员	5.9
农产品生产企业	40.00%	苗木生产技术员	9.5
		果树生产技术员	10.3
		蔬菜生产技术员	12.4
		花卉生产技术员	7.5
		食用菌生产技术员	6.6
		其他	2.3
农产品采后处理企业	10.00%	果蔬保鲜员	5.2
		农产品质量检验员	3.4
农资企业	20.00%	现代农业技术推广员	25.5
		农化产品推广员	1.1
		其他	2.7
其他	15.00%	其他	7.60%

2. 调研单位对学历的要求

调查显示，大部分企业单位对员工在学历上的要求为大专（高职）以上，但部分企事业单位要求在本科以上（见图 1）。

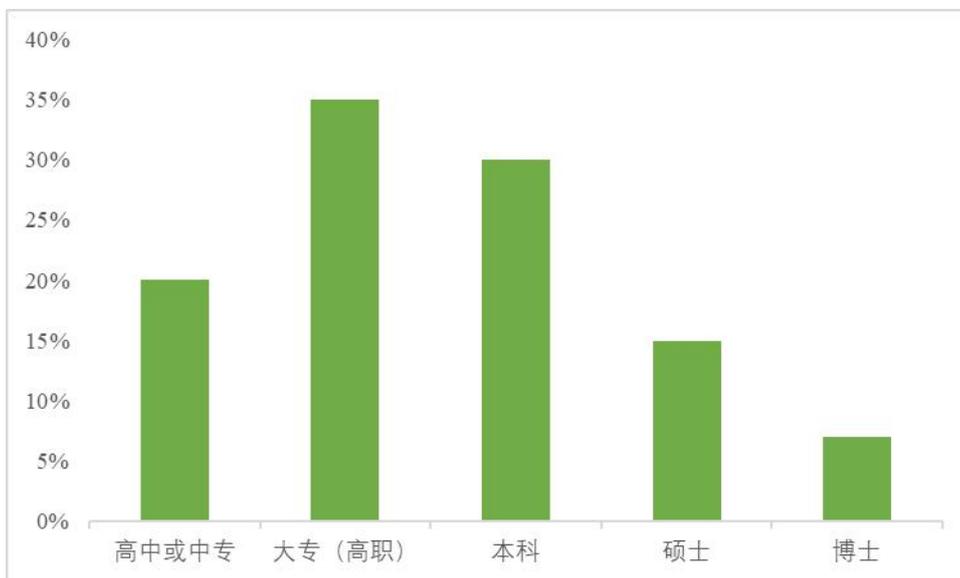


图 1 现代农业企业对学历要求

3. 调研单位所需人才类型

所有参与调研单位在所需人才类型这一选项里均填选了通用性和技能型，同时部分单位填选其它选项。表明用人单位需求较多的人才类型为通用性和技能型（见图2）。

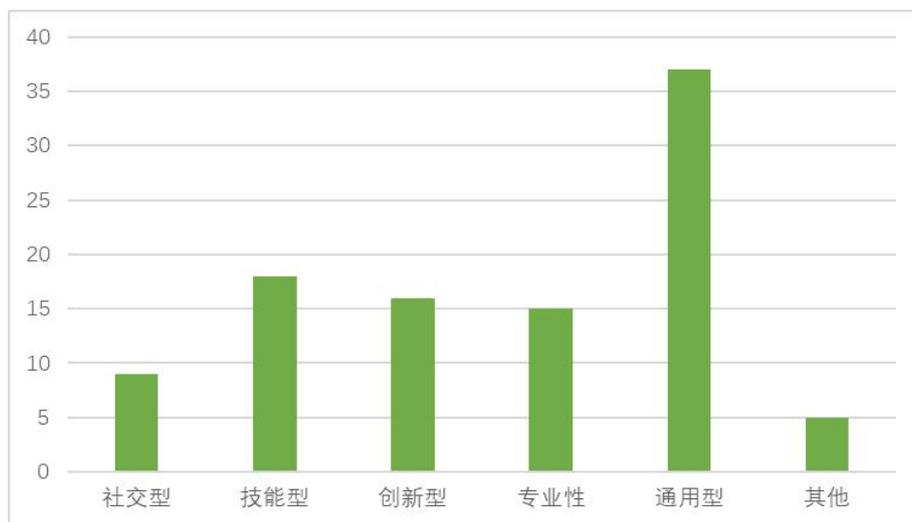


图2 现代农业企业所需人才类型

4. 调研单位对学生所学知识方向的偏好性

用人单位均需要的技术型人才中，其中具有病虫害防治技术、栽培管理技术人才居首位，而设施栽培技术和营销技术也是较多企业越来越看重的技术要点。

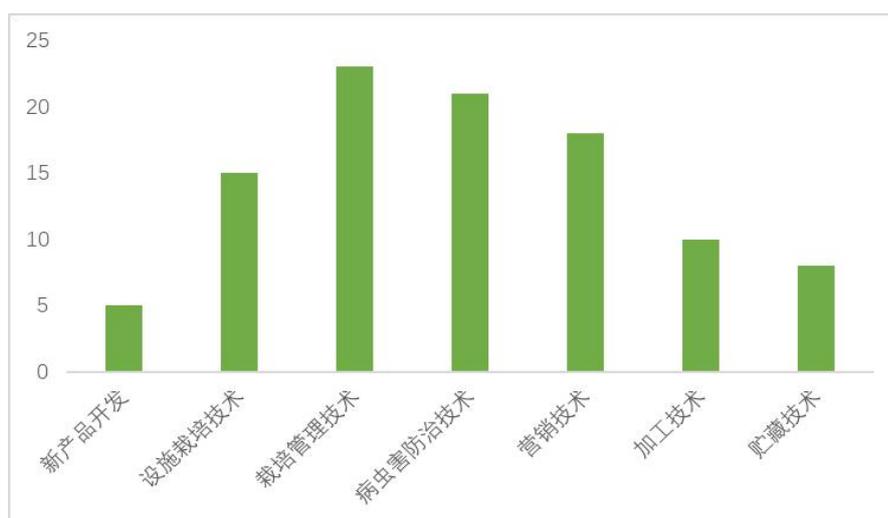


图3 企业对农业技术需求

5.用人单位对人才能力素质要求

用人单位认为社会能力(沟通、协调能力、语言表达能力,团队合作能力,管理能力,创业、创新能力,自主学习能力,环境适应等能力)对学生的职业发展帮助最大,方法能力(办公软件、文献检索、数据统计、调研方法、专业技能方法的能力)、专业能力(生产技术知识、社会实践性知识、安全知识)也对我专业毕业生的职业发展具有良好的促进作用(详见图3)。

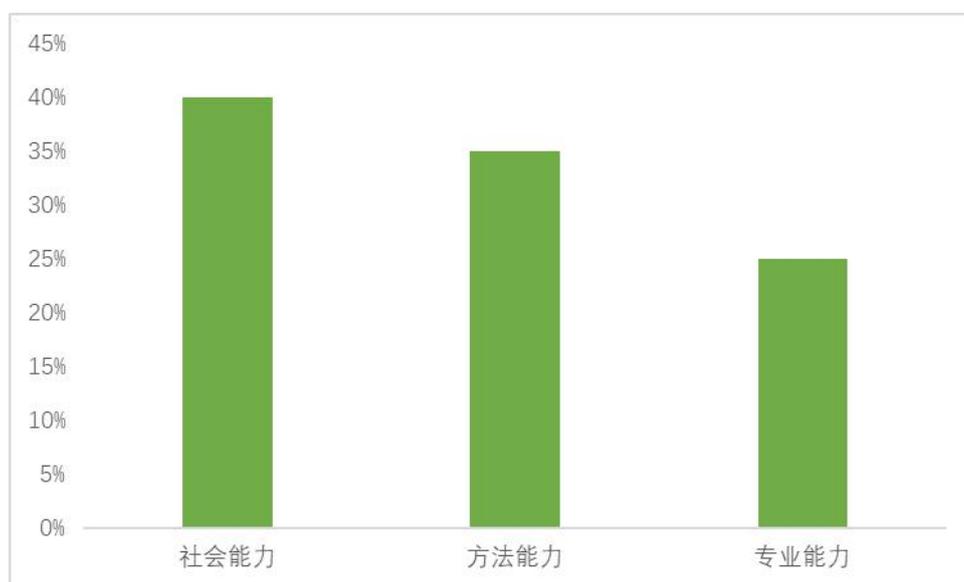


图3 用人单位对人才能力素质要求

6.用人单位对现代农业技术专业毕业生综合能力的要求

综合上述调研,可以了解到用人单位要求现代农业技术专业毕业生具备的综合能力有:(1)知识和技能要扎实全面,动手操作能力强;(2)了解现代农业行业的发展,要了解现代农业行业产、贮、供、销各个环节的基本情况;(3)能独立从事现代农业植物生产管理,包括果树、蔬菜、花卉的生产与管理工作;(4)能发现现代农业生产上出现的问题,并能够提出解决问题的合理

办法；（5）具有从事现代农业技术推广能力；（6）具有一定的市场营销知识和营销技巧；（7）具有吃苦耐劳的精神，文明礼貌，诚实守信；（8）具有自我学习的能力，善于与人沟通，具有团队协作精神。

三、小结与建议

（一）以现代农业产业为依托，建立基于产业链的产学研协同体系

行业指导是一个关键的外部条件，建立基于产业链的产学研协同体系，并充分发挥其作用，能够为职业教育的科学发展做出良好的保障。相关部门应当将职业院校纳入到农业发展总体规划之中，出台一系列规章制度，让院校职业教育发展过程中所面临的一系列困难能够得到有效的解决。拟通过专题讲座、协同合作等方式加强了基于产业链的产学研协同体系建设，让行业、企业与院校间有着更为深入的合作，形成了现代农业职业教育的健康长效机制。这样一来，院校能够依托于行业的力量来对现有的办学环境进行改良与优化，形成了良好的外部发展合力。

（二）以企事业单位对现代农业产业人才需求为基点，确定专业人才培养规模

随着现代农业产业结构的调整、转型升级，对现代农业技术专业人才的需求数量越来越大，出现供不应求的现状，现代农业技术专业人才备受社会青睐。因此，专业的建设和改革就要与产业、行业、企业的人才需求接轨，专业人才培养方案的培养规模就要围绕区域现代农业产业的发展提供人才支撑。

(三)以毕业生就业岗位为落实点,明确专业人才培养的目标和规格

现代农业技术专业毕业生就业企业主要在农产品生产企业、现代农业生产技术推广企业、现代农业种苗生产企业、农产品采后处理企业等四类企业。要求我们的人才培养方案在重视专业能力培养的同时,必须加强学生的社会能力(生产组织能力和推广表达能力)的培养,使学生毕业后具有更为广阔的职业发展空间。因此专业的人才培养目标和规格应根据学生就业岗位群所需的知识、素质和技能来确定。

(四)以毕业生能力培育为重点,推动课程设置为教学改革创新

部分企业反映学生职业能力、综合素质方面不够突出。这就要求未来,院校应当和行业中的相关企业达成良好的协同,共同完成全新课程的开发,按照技术领域以及职业岗位的具体任职要求,结合职业资格标准来对现有的课程体系以及教学内容进行改良与优化。所构建的课程标准应当以培养学生职业能力为基础,调整之前的现代农业专业课程,结合当地的现代农业发展实际情况制定出全新的课程。同时也要对教学方式进行改良与优化,将“教、学、做”三者进行有机的结合,从而有效提升学生专业素养。另外,要不断推进教学资源的实时共享,才能进一步扩大受益面积,发挥优质教学资源对培养高素质现代农业人才的积极作用。

广东茂名农林科技职业学院园艺专业 企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查多家园艺企业行业工作情况，了解一般岗位的具体的工作内容，了解相关企业对新进员工的一些基本要求及专业技能等需求。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化“校企合作”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的基于工作过程系统化的专业课程体系，提升人才培养品质，进而培养园艺行业发展需要的高素质应用型、技能型和创新型专门人才，以服务地方经济发展。

（二）调研时间与内容

1. 调研时间

本次调研时间为：2023年5月5日-2023年5月15日。

2. 调研内容

调研的主要内容包括：人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

（三）调研方式与对象

通过走访、电话访问与问卷调查的形式，对茂名市中盈农业科技股份有限公司，茂名市金运农业有限公司，茂名市电白区绿

缘绿色食品有限公司,广东盈富农业有限公司等多家企业进行了深度调研,了解未来五至十年园艺专业人才市场需求状况。

(四) 调研的内容

调研的内容分以下部分:人才需求状况、行业发展趋势、人才结构、素质要求、岗位技能要求、证书及其他要求等。

二、调研结果分析

(一) 园艺技术专业人才现状

近年来,我国农业发展很快,栽培面积约占世界的70%,栽培面积和总产量已居世界首位。2013年,广东省出台政策,要在“十二五”期间,总投资3.51万亿元启动重要基础现代农业建设,粤东西北成为基建重点。随后,广东省委、省政府出台了《关于进一步促进粤东西北地区振兴发展的决定》,正式发出“振兴粤东西北”动员令,计划五年内,统筹安排资金6720亿元支持振兴发展,目标直指“2020年前,粤东西北12市人均GDP达到或超过全国平均水平,与全国同步全面建成小康社会”。继广东省振兴粤东西北发展战略出台后,粤东西北各个地区闻风而动,砥砺前行,几乎各个地区各个领域都焕发出了前所未有的蓬勃朝气与活力。随着区域产业结构调整,果树、蔬菜等农业产业的规模壮大,迫切需要一大批掌握农业技术的专门技能型高级人才。茂名市的农业呈现出较快发展的趋势,已成为农业产业化一个新的增长点,主要用于蔬菜、瓜果、花卉及园林苗木的生产。由于缺乏技术带动和支撑,蔬菜水果生产主要还是以大户或散户种植为主,各地农户重栽轻管;农村劳动力老化,知识技术匮乏,

菜园、果园管理较差，效益越差越不管，形成恶性循环。这更需要各相关专业院校培养一大批掌握现代农业技术的专门技能型高级人才。通过与召开企业负责人座谈会、典型企业走访等调研方法，了解到各企业用人单位对大专层次的现代农业技术专业人才需求量大，急需一批懂知识、会操作，能吃苦的专门人才。据相关部门预测，“十三五”期间仅茂名市急需约 2000 名园艺高技能人才。

目前，茂名乃至全广东从事农业工作的人员，职业素质、文化层次普遍较低，亦只能从事一般性技术工作，对农业的发展、创新，特别是现代农业新技术运用难以大有作为。中国农民的整体素质仍难以适应农业发展的要求，自身素质、业务技能和创新等方面还远远跟不上现代农业的发展要求和市场需要。迫切需要既有一定的理论知识，又有专业技术的高素质的现代农业专门人才，能熟练应用成熟技术和传播、推广新技术，并具有创新精神和创业能力的高素质劳动者及管理者。农业教育及专业建设步入了一个极具广阔前景的新天地，同时也提出了新的、更高的要求。

通过对企业和生产基地的调研，了解到对园艺技术专业毕业生应具备的知识结构和专业技能的要求，了解到企业的生产情况和常用的品种及技术要求。就现代农业技术专业的定位、培养目标、人才培养模式、能力要求、素质要求、专业教学计划、课程设置等问题，广泛征求了生产企业和生产基地的意见，为园艺技术专业建设和发展奠定了基础。

表 1 问卷主要调查对象基本情况

序号	企业名称	地 址
1	茂名市茂南区袂花镇农技站会翠服务部	茂南区袂花镇钟鼓桥东
2	广东茂名森林公园管理处	广东省茂名市镇盛镇
3	茂名市美泰生物科技有限公司	茂名市茂南区大岭仔
4	高州市根子镇农业技术推广站	高州市根子镇
5	高州市良种繁育场	高州市分界镇飞马村
6	茂名市农业良种示范推广中心	茂名市电白县岭门镇
7	黑土苗木基地	广东省高州市石鼓镇
8	广东省高州市农产品安全质量检测站	广东省高州市公园路
9	茂名市水果科学研究所	广东省茂名市
10	茂名市中盈农业科技股份有限公司	广东省茂名市
11	茂名市茂南天泰种养专业合作社	广东省茂名市
12	茂名市金运农业有限公司	广东省茂名市
13	茂名市茂南区兴农农机专业合作社	广东省茂名市
14	化州市谷林蔬菜种植专业合作社	广东省化州市
15	化州市农业技术推广中心	广东省化州市
16	茂名市电白区绿缘绿色食品有限公司	广东省电白区
17	广东盈富农业有限公司	广东省茂名市

(二) 调研单位用人需求结构数据分析

1. 园艺行业就业岗位类型分析

根据对园艺行业相关企业进行的问卷调查分析得知，企业就业岗位类型分布比例如下(见表 2)。

表 2 园艺行业就业岗位类型一览表

就业岗位	比例	就业岗位类型	百分率 (%)
种苗企业	5.1%	育种技术员	5.1
农产品生产企业	52.1%	苗木生产技术员	11.2
		果树生产技术员	11.2
		蔬菜生产技术员	12.2
		花卉生产技术员	8.1
		食用菌生产技术员	7.1
		其他	2.3
农产品采后处理企业	6.2%	果蔬保鲜员	3.1
		农产品质量检验员	3.1
农资企业	19.4%	园艺技术推广员	16.3
		农化产品推广员	1.0
		其他	2.1
其他	17.2%	其他	17.2%

2. 调研单位对学历的要求

调查显示，大部分企业对员工在学历上的要求为大专(高职)以上，也有相当部分要求在本科以上。

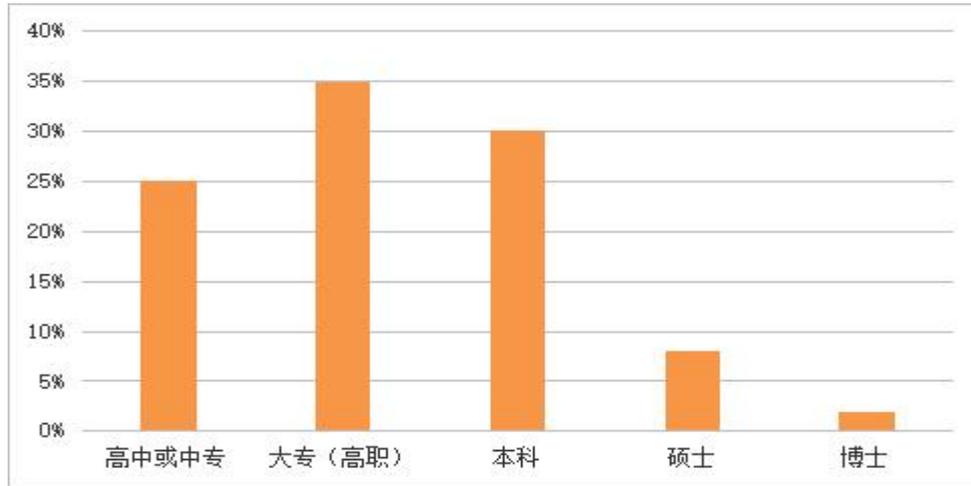


图 1 园艺企业对学历要求

3. 调研单位所需人才类型

所有参与调研单位在所需人才类型这一选项里均填选了通用性和技能型，同时部分单位填选其它选项。表明用人单位需求较多的人才类型为通用性和技能型（见图 2）。

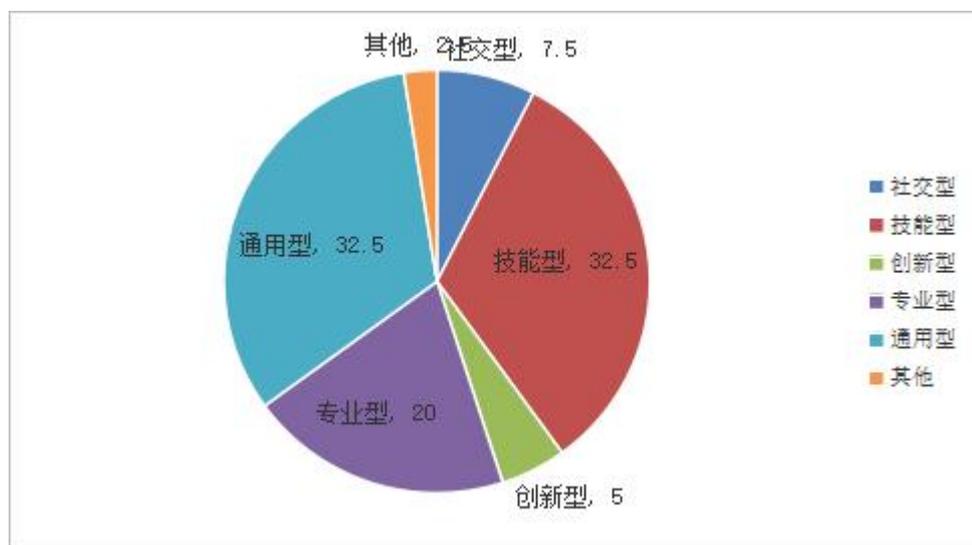


图 2 园艺企业所需人才类型

4. 调研单位对学生所学知识方向的偏好性

通过图 3 可知，病虫害防治技术和栽培管理技术居首位，这表明大部分用人单位均需要具有病虫害防治技术和栽培管理技术的一线技术型人才。另外，加工技术和贮藏技术也是较多企业看重的技术要点。

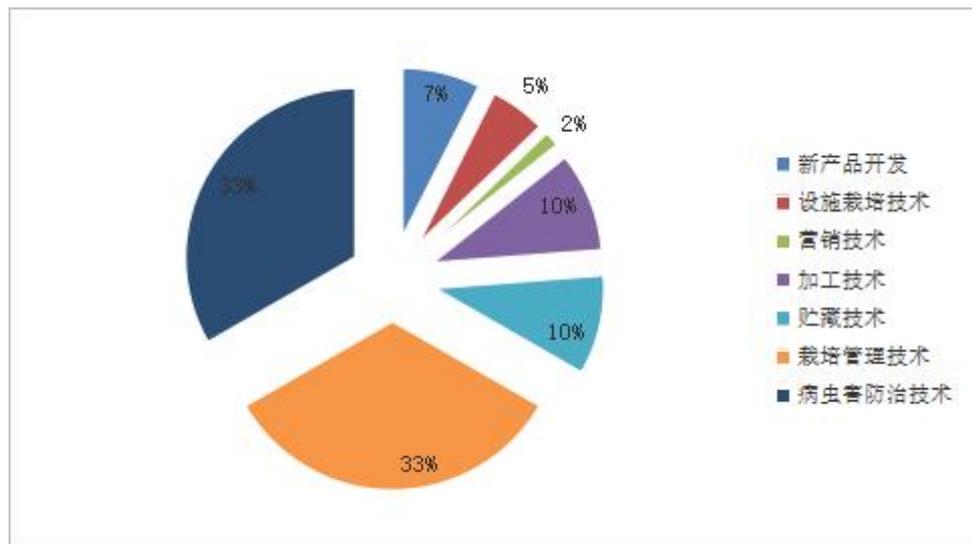


图 3 企业对学生所学知识方向的偏好性

5. 用人单位对人才能力素质要求

根据表 3 中结果，在各类知识中，用人单位认为社会能力知识(沟通、协调能力、语言表达能力，团队合作能力，管理能力，创业、创新能力，自主学习能力，环境适应等能力)对学生的职业发展帮助最大，方法能力(办公软件、文献检索、数据统计、调研方法、专业技能方法的能力)、生产技术知识、社会实践性知识、安全知识也对我专业毕业生的职业发展具有良好的促进作用。

表 3 用人单位对人才能力素质要求

选项		帮助非常大(%)	偶尔有帮助(%)	几乎没有帮助(%)
专业学科 知识	农产品生产知识	57	33	9
	农产品加工知识	7	85	5
	农产品营销知识	36	41	22
专业技术 知识	农产品生产技术知识	59	28	12
	农产品加工技术知识	12	69	18
	农产品营销技术知识	50	37	13
	安全知识	65	34	0
	人文知识	40	59	0
	实践性知识	79	20	0
能力目标	专业能力	55	29	16
	方法能力	64	25	12
	社会能力	100	0	0
平均值		52	39	9

6. 用人单位对园艺技术专业毕业生综合能力的要求

综合上述调研,可以了解到用人单位要求园艺技术专业毕业生具备的综合能力有:

- (1) 知识和技能要扎实全面,动手操作能力强;
- (2) 了解现代农业行业的发展,要了解现代农业行业产、贮、供、销各个环节的基本情况;

(3) 能独立从事现代农业植物生产管理,包括果树、蔬菜、花卉的生产与管理工作;

(4) 能发现现代农业生产上出现的问题,并能够提出解决问题的合理办法;

(5) 具有从事现代农业技术推广能力;

(6) 具有一定的市场营销知识和营销技巧;

(7) 具有吃苦耐劳的精神,文明礼貌,诚实守信;

(8) 具有自我学习的能力,善于与人沟通,具有团队协作精神。

三、小结与建议

(一) 紧贴现代园艺产业人才需求,确定专业人才培养规模
经调研,随着现代农业产业结构的调整、转型升级,对园艺技术专业人才的需求数量越来越大,出现供不应求的现状,园艺技术专业人才备受社会青睐。因此,专业的建设和改革就要与产业、行业、企业的人才需求接轨,专业人才培养方案的培养规模就要围绕区域现代园艺产业的发展提供人才支撑。

(二) 紧贴毕业生就业岗位,明确专业人才培养的目标和规格

根据调研结果,园艺技术专业毕业生就业企业主要在农产品生产企业、现代农业生产技术推广企业、现代农业种苗生产企业、农产品采后处理企业等四类企业。要求我们的人才培养方案在重视专业能力培养的同时,必须加强学生的生产组织能力和推广表达能力的培养,使学生毕业后具有更为广阔的职业发展空间。因

此专业的人才培养目标和规格应根据学生就业岗位群所需的知识、素质和技能来确定。

（三）紧贴毕业生素养培育，加大素质教育课程的学时比例 根据本次调研结果

部分企业反映学生职业能力、综合素质方面不够突出。这就要求专业人才培养过程中，加大对学生综合素质和能力的培养，增加素质课程的比例，并纳入专业教学计划。应把学生在校的学历教育与学生的适应能力、社交能力、心理承受能力、团队协作能力、生涯设计能力、诚信敬业、立志创业等教育结合起来，从而提高学生的择业能力、就业能力和创业能力。

（四）紧贴毕业生能力培育，加强实训基地建设

从就业岗位来看，要求园艺技术专业人才必须具有较强的技能操作能力，要求在校学生要有较多的时间从事动手操作、技能训练，这就需要加强校内外实训基地建设，增加实践教学时数，扩大基地建设规模，来满足学生实践技能训练的需要。

畜牧兽医专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查畜牧兽医行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解饲料企业、养殖企业、宠物医院对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化畜牧兽医专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养畜牧兽医技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年5月10日-2023年5月25日

（三）调研对象

京基智农、傲农、高州杨氏蛋鸡场、中粮饲料、柳新饲料、联合宠物医院等

（四）调研内容

- (1) 畜牧兽医类企业现状与人才需求
- (2) 畜牧兽医类的岗位设置及相关企业畜牧兽医岗位群
- (3) 畜牧兽医类从业人员素质和结构
- (4) 畜牧兽医类人才各层次职业能力、专业技能要求

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

（一）畜牧兽医类企业现状

畜牧兽医行业需要大量的从业人员，涉及畜禽养殖、饲料生产、兽药销售、宠物医疗及美容等内容，尤其自 2019 年非洲猪瘟的蔓延，规模猪场的扩建导致畜牧兽医行业人才需求紧缺。目前广东养殖区域集中在粤西、粤东及粤北地区，我市地处粤西核心区域，非瘟后养殖企业新扩建较多，突出矛盾是人员数量和原有人员素质远远满足不了行业发展需要，主要存在问题是从业人员总体素质较差，对自动化设施设备的接受能力较差，专业知识缺乏，导致劳动生产效率低、管理水平不高。

畜牧兽医行业从业人员的学历结构主要有四类：初中及以下、中职（含高中）、高职（含大专）、本科及以上。其中，初中毕业占 5%，中职（含高中）毕业占 26%左右、高职（含大专）占有 36.8%、本科及以上占 32.2%。

（二）行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于畜牧兽医行业的特殊性，加之大学扩招导致大学生综合素质有所下滑，行业对毕业生的学历要求也越来越高。畜牧兽医行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下 25%、高职（含大专）40%、本科 30%、研究生 5%。随着畜牧业的现代化、标准化，甚至今后可能出现的智能化，很多体力劳动都由机械来完成，行业

对从业人员的高素质和高学历的需求趋势也将更加明显。

1. 行业企业人才需求

表一

岗位	规模自繁自养场各类技能人才需求(%)	育肥猪场各类技能人才需求(%)
管理层	15%	10%
技术员	45%	25%
饲养员	30%	45%
生物安全	10%	20%

表二

岗位	饲料企业各类技能人才需求(%)
管理层	5%
技术人员	5%
后勤人员	15%
生产人员	45%
销售人员	30%

表三

岗位	宠物行业各类技能人才需求(%)
管理层	10%
技术人员	70%
后勤人员	10%
销售人员	10%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

2. 畜牧兽医企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人才素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5
专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

(三) 畜牧兽医类的岗位设置

1. 畜禽养殖企业

根据调研，畜禽养殖企业一般分四个岗位：管理层、技术员、饲养员、生物安全员（猪场专设）。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术员，该岗位需要员工具备相关的专

业技能；也有一部分对应饲养员，对专业技能要求较技术员略低。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术员	公猪站技术员	<p>协助公猪站站长，做好公猪选配计划的落实；</p> <p>严格按照管理要求做好精液采集、制作及保存工作；</p> <p>协助主管整理和统计精液实验室的生产报表，确保数据的准确性与及时性；</p> <p>做好精液实验室日常使用的设备的维护，经常检查检测设备是否正常有效运转及使用的稀释液是否在有效期内，保证精液质量。</p> <p>进行猪只淘汰鉴定、上报给场内领导。</p>

2	技术员	配种妊娠舍技术员	<p>按照规定做好母猪查情、配种、孕检等工作；</p> <p>按照规定的喂料标准做好猪群饲喂工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫与药物保健工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作，确保数据的准确性与及时性；</p> <p>做好进猪前隔离舍的空栏消毒工作以及饲料、疫苗、药物的准备工作；</p> <p>做好隔离种猪的料量、疾病、状态等相关记录。</p>
3	技术员	哺乳舍技术员	<p>按照规定的喂料标准做好猪群饲喂工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p>

			<p>做好猪只的寄养、调栏、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>做好猪舍的冲栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
4	技术员	保育舍技术员	<p>按照规定的喂料标准做好饲养工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p> <p>做好猪只的转栏、调整、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>按照育种要求做好种猪选留工作；</p> <p>做好猪舍的空栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
5	饲养员	育肥岗位饲养员	<p>按照规定的喂料标准做好饲养工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p>

			<p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p> <p>做好猪只的转栏、调整、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>做好猪舍的空栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
--	--	--	---

2. 饲料企业

根据调研，饲料企业一般分四个岗位：管理层、技术人员、生产人员、销售人员和后勤人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术人员中的品控及检化验人员、销售人员及生产关键岗位工，此类岗位需要员工具备相关的专业技能。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术部	品管及品控人员	<p>巡查生产各岗位工艺标准执行情况。</p> <p>巡查原料仓库原料质量情况，有疑虑的原料送化验事检验。</p> <p>组织人员对库存原料质量进行全面查库并记录。</p> <p>每周组织抽查一次立筒库原料质量情况</p> <p>定期对编织袋、标签进行查库，监控质量、数量。</p>

		<p>每天对成品库进行检查，特别关注昨天、今天生产的饲料，抽包检验感观质量。</p> <p>每周一次对超库存期成品进行清理，并追踪回机料处理过程。</p> <p>每天对仓库、车间现场管理进行检查，特别关注退货料、返工料、地角料、废料的处理。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查打包口工作情况，特别关注标签、包装袋使用是否正常，饲料感观是否正常。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查小料添加口工作情况，特别关注添加剂种类、数量是否正确。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查中控室工作情况，抽样核对配方及记录表。</p> <p>每天至少 2 次对小料添加剂生产进行抽查、核对，并检查库存情况，把握添加剂库存期。</p>
--	--	---

			<p>每天核对生产报表是否正确无误。</p> <p>每天统计汇总原料、成品检验结果，发送相关人员。</p> <p>配方管理工作：下达配方、检查配方落实、收回配方、配方保密。</p> <p>就有关品质管理相关事宜向上级主管汇报。</p>
2	技术部	化验员	<p>根据检验规程和检验标准对大宗原料、辅料等进行取样、感官质量和内在指标进行检验，出具化验结果，供原料接收用。</p> <p>根据情况对库存原料质量进行检测，为生产合理使用提供可靠数据。</p> <p>对生产的成品进行检验，判定是否合格，为配方设计提供参考依据，并根据问题产品找出问题所在。</p> <p>根据情况化验退货或问题产品，为分析问题提供数据。</p>

		<p>建立仪器设备出入库档案，利于管理。</p> <p>建立仪器设备日常使用、维护手册，简明扼要，便于日常工作，提高新员工的上岗效率。</p> <p>按照使用和维护手册，做好日常使用和维护工作，延长使用寿命，提高业务水平。</p> <p>建立药品、试剂和实验器具等的出入库档案，利于管理，避免耽误工作进程和减少库存品成本，避免浪费。</p> <p>根据日常工作和物品出入库档案，拟订物品购买补充计划。</p> <p>按照标准操作规程进行，及时填写出入库记录等。</p> <p>将原料和成品的化验数据信息进行整理、归纳和总结。</p> <p>分析总结的数据，找出规律、问题或隐患，为以后的工作做指导和借鉴。</p>
--	--	--

3	生产部	中控工	<p>负责生产过程中的组织、指挥、协调、监督工作。</p> <p>监督小料添加工作。</p> <p>执行生产配方，并按品管的要求处理回机料、返工料、退货料、过期料。</p> <p>负责配方保密管理，做好生产记录并核对。</p> <p>执行生产工艺标准，以文字的形式通知计件工进行进料、粉碎、添加投料，通知各岗位做好开机准备工作、核对、检查物料情况。</p> <p>负责空压机冷却水开关。</p> <p>换品种时，通知各岗位清理检查输送设备、料仓、缓冲仓，以免混料。</p> <p>每周安排清理一次配料仓、待制粒仓。</p> <p>每班上班时检查各料仓库存情况。</p> <p>非经有关主管允许，不得使用手动配料。</p>
4	生产部	制粒工	<p>熟练操作制粒机，使物料流</p>

			<p>量、蒸汽压力有机结合，制粒达到最佳效果。</p> <p>经常性维护保养制粒机，延长机器及环模的使用寿命。</p> <p>监督回机料的摆放、投料。</p> <p>经常检查制粒机运行情况 and 颗粒料感观质量。</p> <p>、颗粒料有异常及堵机时，立即盖上挡板，停机查明原因处理。</p>
5	销售部	销售人员	<p>根据销售任务制定出工作计划。</p> <p>开发新市场。</p> <p>管理好市场、管理好经销商。</p> <p>做好产品售后服务。</p>
6	销售部	技术服务人员	<p>针对规模养殖场的技术服务；</p> <p>协助规模养殖场做好原料质量控制、配方执行、疫病的防控、养殖场的日常管理等；</p> <p>配合销售人员及经销商开展技术服务工作，提供技术支持，提高市场占有率；</p> <p>处理好客户投诉，如有无法</p>

			<p>解决的问题和突发事件及时向公司反馈；</p> <p>参与规模养殖场的生产质量管理工作，以及原材料采购的质量控制；</p> <p>能够独立主持技术讲座及专业培训专题会议。</p>
--	--	--	---

3. 宠物医院

根据调研，宠物医院一般分四个岗位：管理层、技术人员、销售人员和后勤人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术人员，具体为医生、医生助理和美容师，此类岗位需要员工具备相关的专业技能。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	医疗部	医生	<p>负责日常病例接诊，处置，住院护理及回访跟踪；</p> <p>驱虫、免疫、绝育、体检套餐等客户的维护与管理；</p> <p>医疗助理及医疗实习生带教及培训；</p> <p>对医疗器械及设备进行保养及维护；</p> <p>按照要求严格落实公司的各项诊疗制度。</p>

2	医疗部	医生助理	<p>协助主治医生做好病例接诊、化验、输液、打针、配药、手术助手等工作；</p> <p>严格按照出入院流程，做好住院动物的护理工作；</p> <p>对医疗器械及设备进行保养及维护；</p> <p>按照要求严格落实公司的各项诊疗制度；</p> <p>落实好医疗实习生的带教工作。</p>
3	美容部	美容师	<p>能独立完成常见犬种的洗澡及美容造型，可根据不同犬只特点设计并完成造型；</p> <p>了解宠物的身体结构、生活习性及性格特点负责店内宠物洗澡美容寄养以及店内卫生日常维护；</p> <p>能与客户沟通宠物相关美容、喂养、护理等基本知识；</p> <p>对本店美容科室的环境与设备进行清洁与保养。</p>

(四) 畜牧兽医类的岗位工作任务与职业能力确定

序号	工作岗位	工作任务	职业能力
1	公猪站技术员	种公猪饲养管理	<p>能饲养种公猪。</p> <p>能对种公猪进行日常管理。</p> <p>能采取公猪精液。</p> <p>能检查公猪精液品质</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能做好公猪舍的卫生清洁、消毒工作。</p>
2	配种妊娠舍技术员	后备母猪与空怀母猪饲养管理	<p>能饲养后备母猪与空怀母猪。</p> <p>能管理后备母猪与空怀母猪。</p> <p>能对种母猪进行发情鉴定。</p> <p>挑选后备母猪进入配种舍</p> <p>能对母猪进行配种（自然交配和人工授精）。</p> <p>能制定配种计划</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能做好空怀舍的卫生清洁、消毒工能</p> <p>对妊娠母猪进行饲养管理。</p>

			<p>能对母畜进行妊娠诊断、推算预产期。</p> <p>能把临产母猪从怀孕舍转入分娩舍。</p> <p>能做好怀孕舍的卫生清洁、消毒工作</p> <p>能填写相关记录和整理报表。作。</p>
3	哺乳舍技术员	哺乳母猪的接产与护理	<p>能做好从怀孕舍转来的临产母猪的清洗消毒工作，并填挂母猪卡片。</p> <p>能对分娩母畜进行接产、助产和护理。</p> <p>能对初生仔畜进行护理和哺乳。</p> <p>能对初生仔猪称重、断尾、剪牙、打耳号、接种猪瘟疫苗，填写分娩记录表（分娩卡）。</p> <p>能给初生仔猪哺喂初乳。</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能对哺乳母猪进行正确饲养管理。</p> <p>能对哺乳母猪出现的异常情况进行处理。</p> <p>能做好哺乳舍的卫生清洁、消毒工作</p> <p>能填写相关记录和整理报表</p>

4	保育舍技术员	断乳仔猪管理	<p>能正确饲养断乳仔猪；</p> <p>能正确管理断乳仔猪；</p> <p>能按免疫程序对断乳仔猪进行免疫接种；</p> <p>能对断乳仔猪进行保健；</p> <p>能做好保育舍的卫生清洁、消毒工作；</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
5	育肥岗位饲养员	生长育肥猪的饲养	<p>能对生长育肥猪进行正确的饲养；</p> <p>能对生长育肥猪进行正确的管理；</p> <p>能做好保育舍的卫生清洁、消毒工作；</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
6	兽医师	猪场疫病的防制	<p>能对猪场进行消毒</p> <p>能对猪进行免疫</p> <p>能对猪进行保健</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
7	宠物美容师	犬、猫的美容	<p>能对宠物犬、猫进行美容；会帮助宠物犬、猫洗澡和对毛发、牙齿、耳朵、趾甲和肛门进行护理。</p>
8	宠物医生、	宠物犬和宠物猫的疾病防治	<p>能够诊断和防治犬、猫常见疾病。</p> <p>能操作相关医疗仪器及设备。</p>

	宠物 医生 助理		
9	宠物 医生	常用外科保健 手术	能熟练进行外科手术如卵巢摘除、眼睑内翻整复、胃切开、膀胱切开、立耳手术的操作。
10	制粒 工	制粒岗位	<p>开机前能做好设备的检查运行调试工作。</p> <p>能开机启动制粒。</p> <p>制粒结束后能正确停机。</p> <p>能做好大的易损件如环模压辊等使用记录。</p>
11	中控 工	中控岗位	<p>能做好微机、电子称的预热及校称工作。开机前首先查看设备有无异常，熟悉当班生产配方，检查核对输入配方，保证配方使用准确。</p> <p>能熟悉设备的功能和正常熟练使用操作设备。</p> <p>能规范操作微机及按钮开。</p>
12	品控 员	品质控制	<p>能不定时地抽检饲料样品。</p> <p>能定期送检成品料测定各种营养成</p>

			份，严格控制成品料质量关。 能对本岗位器械进行维护保养。
13	化验员	饲料及原料化验	可以通过感官对原料进行鉴定； 会用各种检测方法进行饲料检测； 能使用各类相关检化验设备。
14		饲料销售	能对饲料质量进行感官鉴定； 能根据饲料及饲料添加剂的属性选择合适的营销渠道； 了解不同市场及客户需求，能够为客户提供售前指导和售后服务。

（五）企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对畜牧兽医类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，畜牧兽医类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。畜牧兽医从业人员需要具备：

1. 掌握必备专业知识。

其中主要包括：畜禽生理特点及畜禽饲养相关知识、畜禽常见疾病、饲料质量鉴别及检测相关知识、营销相关知识、宠物疾病相关知识、宠物美容相关知识、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和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：猪的繁育；种猪生产技术；肉猪生产技术；蛋禽生产技术；蛋的孵化；肉禽饲养技术；畜禽常见疾病的诊治；饲料的品质鉴定；宠物疾病的诊治；宠物美容技术；组织协调能力；继续学习的能力等。

3. 具有良好的职业素质。

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。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1. 通过调查分析，显示出畜牧兽医培养面对的企业以畜禽养殖企业为主，所面向的就业岗位包括畜禽场技术人员和兽医师等。

2. 在对畜牧兽医人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高

的期望。

动物医学专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查动物医学行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解动物医院、养殖企业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化动物医学专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养动物医学技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年5月10日-2023年5月25日

（三）调研对象

联合宠物医疗集团、新瑞鹏宠物医疗集团、京基智农、温氏食品集团股份有限公司、高州杨氏蛋鸡场等

（四）调研内容

- (1)动物医学类企业现状与人才需求
- (2)动物医学类的岗位设置及相关企业动物医学岗位群
- (3)动物医学类从业人员素质和结构
- (4)动物医学类人才各层次职业能力、专业技能要求

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 动物医学类企业现状

动物医学行业需要大量的从业人员，涉及畜禽养殖、兽药销售、宠物医疗及美容等内容，尤其自 2019 年非洲猪瘟的蔓延，规模猪场的扩建导致动物医学行业人才需求紧缺。目前广东养殖区域集中在粤西、粤东及粤北地区，我市地处粤西核心区域，非瘟后养殖企业新扩建较多，突出矛盾是人员数量和原有人员素质远远满足不了行业发展需要，主要存在问题是从业人员总体素质较差，对自动化设施设备的接受能力较差，专业知识缺乏，导致劳动生产效率低、管理水平不高。

动物医学行业从业人员的学历结构主要有四类：初中及以下、中职（含高中）、高职（含大专）、本科及以上。其中，初中毕业占 5%，中职（含高中）毕业占 26%左右、高职（含大专）占有 36.8%、本科及以上占 32.2%。

(二) 行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于动物医学行业的特殊性，加之大学扩招导致大学生综合素质有所下滑，行业对毕业生的学历要求也越来越高。动物医学行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下 25%、高职（含大专）40%、本科 30%、研究生 5%。随着畜牧业的现代化、标准化，甚至今后可能出现的智能化，很多体力劳动都由机械来完成，

行业对从业人员的高素质和高学历的需求趋势也将更加明显。

1.行业企业人才需求

表一

岗位	宠物行业各类技能人才需求(%)
管理层	10%
技术人员	70%
后勤人员	10%
销售人员	10%

表二

岗位	规模自繁自养场各类技能人才需求(%)	育肥猪场各类技能人才需求(%)
管理层	15%	10%
技术员	45%	25%
饲养员	30%	45%
生物安全	10%	20%

由上表可以看出，企业对技术人员需求量较大。

2.动物医学企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人员素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人员	后勤人员	销售人员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5

专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

（三）动物医学类的岗位设置

1.动物医院

根据调研，宠物医院一般分四个岗位：管理层、技术人员、销售人员和后勤人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术人员，具体为医生、医生助理和美容师，此类岗位需要员工具备相关的专业技能。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	医疗部	医生	负责日常病例接诊，处置，住院护理及回访跟踪； 驱虫、免疫、绝育、体检套餐等客户的维护与管理；

			<p>医疗助理及医疗实习生带教及培训；</p> <p>对医疗器械及设备进行保养及维护；</p> <p>按照要求严格落实公司的各项诊疗制度。</p>
2	医疗部	医生助理	<p>协助主治医生做好病例接诊、化验、输液、打针、配药、手术助手等工作；</p> <p>严格按照出入院流程，做好住院动物的护理工作；</p> <p>对医疗器械及设备进行保养及维护；</p> <p>按照要求严格落实公司的各项诊疗制度；</p> <p>落实好医疗实习生的带教工作。</p>
3	美容部	美容师	<p>能独立完成常见犬种的洗澡及美容造型，可根据不同犬只特点设计并完成造型；</p> <p>了解宠物的身体结构、生活习性及性格特点负责店内宠物洗澡美容寄养以及店内卫生日常维护；</p>

			能与客户沟通宠物相关美容、喂养、护理等基本知识；对本店美容科室的环境与设备进行清洁与保养。
--	--	--	---

(四) 动物医学类的岗位工作任务与职业能力确定

序号	工作岗位	工作任务	职业能力
1	公猪站技术员	种公猪饲养管理	<p>能饲养种公猪。</p> <p>能对种公猪进行日常管理。</p> <p>能采取公猪精液。</p> <p>能检查公猪精液品质</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能做好公猪舍的卫生清洁、消毒工作。</p>

2	配种 妊娠 舍技 术员	后备母猪与空 怀母猪饲养管 理	<p>能饲养后备母猪与空怀母猪。</p> <p>能管理后备母猪与空怀母猪。</p> <p>能对种母猪进行发情鉴定。</p> <p>挑选后备母猪进入配种舍</p> <p>能对母猪进行配种（自然交配和人工授精）。</p> <p>能制定配种计划</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能做好空怀舍的卫生清洁、消毒工能</p> <p>对妊娠母猪进行饲养管理。</p> <p>能对母畜进行妊娠诊断、推算预产期。</p> <p>能把临产母猪从怀孕舍转入分娩舍。</p> <p>能做好怀孕舍的卫生清洁、消毒工作</p> <p>能填写相关记录和整理报表。作。</p>
---	----------------------	-----------------------	--

3	哺乳舍技术员	哺乳母猪的接产与护理	<p>能做好从怀孕舍转来的临产母猪的清洗消毒工作，并填挂母猪卡片。</p> <p>能对分娩母畜进行接产、助产和护理。</p> <p>能对初生仔畜进行护理和哺乳。</p> <p>能对初生仔猪称重、断尾、剪牙、打耳号、接种猪瘟疫苗，填写分娩记录表（分娩卡）。</p> <p>能给初生仔猪哺喂初乳。</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p> <p>能对哺乳母猪进行正确饲养管理。</p> <p>能对哺乳母猪出现的异常情况进行处理。</p> <p>能做好哺乳舍的卫生清洁、消毒工作</p> <p>能填写相关记录和整理报表</p>
---	--------	------------	--

4	保育舍技术员	断乳仔猪管理	<p>能正确饲养断乳仔猪；</p> <p>能正确管理断乳仔猪；</p> <p>能按免疫程序对断乳仔猪进行免疫接种；</p> <p>能对断乳仔猪进行保健；</p> <p>能做好保育舍的卫生清洁、消毒工作；</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
5	育肥岗位饲养员	生长育肥猪的饲养	<p>能对生长育肥猪进行正确的饲养；</p> <p>能对生长育肥猪进行正确的管理；</p> <p>能做好保育舍的卫生清洁、消毒工作；</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
6	兽医	猪场疫病的防制	<p>能对猪场进行消毒</p> <p>能对猪进行免疫</p> <p>能对猪进行保健</p> <p>能填写相关记录和整理报表。</p>
7	宠物美容师	犬、猫的美容	<p>能对宠物犬、猫进行美容；会帮助宠物犬、猫洗澡和对毛发、牙齿、耳朵、趾甲和肛门进行护理。</p>
8	宠物医生、	宠物犬和宠物猫的疾病防治	<p>能够诊断和防治犬、猫常见疾病。</p> <p>能操作相关医疗仪器及设备。</p>

	宠物 医生 助理		
9	宠物 医生	常用外科保健 手术	能熟练进行外科手术如卵巢摘除、眼睑内翻整复、胃切开、膀胱切开、立耳手术的操作。
10	制粒 工	制粒岗位	<p>开机前能做好设备的检查运行调试工作。</p> <p>能开机启动制粒。</p> <p>制粒结束后能正确停机。</p> <p>能做好大的易损件如环模压辊等使用记录。</p>
11	中控 工	中控岗位	<p>能做好微机、电子称的预热及校称工作。开机前首先查看设备有无异常，熟悉当班生产配方，检查核对输入配方，保证配方使用准确。</p> <p>能熟悉设备的功能和正常熟练使用操作设备。</p> <p>能规范操作微机及按钮开。</p>
12	品控 员	品质控制	<p>能不定时地抽检饲料样品。</p> <p>能定期送检成品料测定各种营养成</p>

			份，严格控制成品料质量关。 能对本岗位器械进行维护保养。
13	化验员	饲料及原料化验	可以通过感官对原料进行鉴定； 会用各种检测方法进行饲料检测； 能使用各类相关检化验设备。
14		饲料销售	能对饲料质量进行感官鉴定； 能根据饲料及饲料添加剂的属性选择合适的营销渠道； 了解不同市场及客户需求，能够为客户提供售前指导和售后服务。

2. 畜禽养殖企业

根据调研，畜禽养殖企业一般分四个岗位：管理层、技术员、饲养员、生物安全员（猪场专设）。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术员，该岗位需要员工具备相关的专业技能；也有一部分对应饲养员，对专业技能要求较技术员略低。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术员	公猪站技术员	协助公猪站站长，做好公猪选配计划的落实； 严格按照管理要求做好精液采集、制作及保存工作； 协助主管整理和统计精液实验室的生产报表，确保数据

			<p>的准确性与及时性；</p> <p>做好精液实验室日常使用的设备的维护，经常检查检测设备是否正常有效运转及使用的稀释液是否在有效期内，保证精液质量。</p> <p>进行猪只淘汰鉴定、上报给场内领导。</p>
--	--	--	---

2	技术员	配种妊娠舍技术员	<p>按照规定做好母猪查情、配种、孕检等工作；</p> <p>按照规定的喂料标准做好猪群饲喂工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫与药物保健工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作，确保数据的准确性与及时性；</p> <p>做好进猪前隔离舍的空栏消毒工作以及饲料、疫苗、药物的准备工作；</p> <p>做好隔离种猪的料量、疾病、状态等相关记录。</p>
3	技术员	哺乳舍技术员	<p>按照规定的喂料标准做好猪群饲喂工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p>

			<p>做好猪只的寄养、调栏、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>做好猪舍的冲栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
4	技术员	保育舍技术员	<p>按照规定的喂料标准做好饲养工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p> <p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p> <p>做好猪只的转栏、调整、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>按照育种要求做好种猪选留工作；</p> <p>做好猪舍的空栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
5	饲养员	育肥岗位饲养员	<p>按照规定的喂料标准做好饲养工作；</p> <p>做好猪舍的环境控制，包括舍内温度、湿度控制及粪尿的清理等工作；</p>

			<p>做好猪只的护理、免疫和药物保健工作；</p> <p>做好猪只的转栏、调整、猪只淘汰鉴定等工作；</p> <p>做好猪舍的空栏消毒工作；</p> <p>做好所负责猪舍相关报表的填写工作。</p>
--	--	--	---

(五) 企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对动物医学类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，动物医学类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。动物医学从业人员需要具备：

1.掌握必备专业知识。

其中主要包括：畜禽生理特点及畜禽饲养相关知识、畜禽常见疾病、宠物疾病相关知识、宠物美容相关知识、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和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：猪的繁育；种猪生产技术；肉猪生产技术；蛋禽生产技术；蛋的孵化；肉禽饲养技术；畜禽常见疾

病的诊治; 宠物疾病的诊治; 宠物美容技术; 组织协调能力; 继续学习的能力等。

3.具有良好的职业素质。

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。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论:

1.通过调查分析, 显示出动物医学培养面对的企业以动物诊疗企业、畜禽养殖企业为主, 所面向的就业岗位包括宠物医生、畜禽场技术人员和兽医师等。

2.在对动物医学人员能力与素质的调查显示, 除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外, 企业对员工的人文素质要求已经凸显出来, 更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养, 而且对职业级别越高的这样的要求越强烈, 成为企业用人的首选因素。

3、调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看, 企业对在校生成人文素质和基础能力训练有更高的期望。

水产养殖技术专业行业企业调研报告

一、调研情况概述

（一）调研目的

此次调研的目的是通过调查水产养殖行业相关企业工作情况，了解企业岗位的具体的工作内容，了解饲料企业、养殖企业、渔药企业对新进员工的一些基本要求及员工职业规划。通过调研直接指导我们的一体化课程开发，指导我们的课堂教学及校本教材的开发，创建职业教育的特色和品牌，深化水产养殖技术专业“校企结合”的专业人才培养模式改革，探索适合本专业本层次培养的课程体系，提升人才培养品质，进而培养水产养殖技能型人才。

（二）调研时间

调研时间为：2023年5月10日-2023年5月25日

（三）调研对象

广东海大集团股份有限公司、通威股份有限公司、茂名三高渔业发展有限公司、湛江粤海饲料有限公司、正大（农牧）有限公司、广州利洋水产科技股份有限公司等

（四）调研内容

- (1)水产养殖类企业现状与人才需求
- (2)水产养殖类的岗位设置及相关企业水产岗位群
- (3)水产养殖类从业人员素质和结构
- (4)水产养殖类人才各层次职业能力、专业技能要求

（五）调研的方式与组织

在调研过程中，我们采用问卷调查，走访调查和座谈会调查。

二、调研结果分析

(一) 水产养殖类企业现状

水产养殖行业需要大量的从业人员，涉及水产养殖、饲料生产、渔药销售、水产病害诊断等内容，由于城市化进程的加快导致水产行业人才需求紧缺。目前广东养殖区域集中在粤西、粤东及珠三角地区，我市地处粤西滨海区域，渔业资源相当丰富，突出矛盾是人员数量和原有人员素质远远满足不了行业发展需要，主要存在问题是从业人员总体素质较差，对自动化设施设备的接受能力较差，专业知识缺乏，导致劳动生产效率低、管理水平不高。

水产养殖行业从业人员的学历结构主要有四类：初中及以下、中职（含高中）、高职（含大专）、本科及以上。其中，初中毕业占 5%，中职（含高中）毕业占 26%左右、高职（含大专）占有 36.8%、本科及以上占 32.2%。

(二) 行业企业对高技能人才需求

根据调研得知，由于水产养殖行业的特殊性，加之大学扩招导致大学生综合素质有所下滑，行业对毕业生的学历要求也越来越高。水产养殖行业从业人员的学历结构比较理想的是：中职（含高中）及以下 25%、高职（含大专）40%、本科 30%、研究生 5%。随着渔业的现代化、标准化，甚至今后可能出现的智能化，很多体力劳动都由机械来完成，行业对从业人员的高素质和高学历的需求趋势也将更加明显。

1.行业企业人才需求

表一

岗位	养殖企业的各类技能人才需求(%)	繁育企业的各类技能人才需求(%)
管理层	15%	10%
技术员	10%	25%
质检员	30%	30%
销售员	45%	35%

表二

岗位	饲料企业各类技能人才需求(%)
管理层	5%
技术人员	5%
后勤人员	15%
生产人员	40%
销售人员	35%

表三

岗位	渔药企业的各类技能人才需求(%)
管理层	10%
技术人员	30%
后勤人员	20%
销售人员	40%

由上表可以看出，企业对技术人员和销售人员需求量较大。

2.水产养殖企业对技能型人才综合素质的需求

企业对于技术人才素质最为看中的项目(%)						
项目	管理层	技术人 员	后勤人 员	销售人 员	平均	排序
职业道德	100	90	90	85	91.25	1
文化知识	90	70	70	70	75	5
专业知识	80	100	60	70	77.5	3
技术能力	80	90	80	90	85	2
法制观念	80	80	50	70	70	7
质量意识	90	60	40	50	60	9
纪律观念	80	60	60	30	57.5	10
敬业精神	100	70	60	60	72.5	6
合作精神	60	80	60	70	67.5	8
进取精神	90	70	60	90	77.5	4
创新能力	50	60	20	40	42.5	11

通过上表分析可知企业对职业道德、专业知识和技术能力比较看重。不仅要求学生有较强的动手能力，更要具备良好的思想品德和综合的职业能力。

(三) 水产养殖类的岗位设置

1.水产养殖企业

根据调研，水产养殖企业一般分四个岗位：管理层、技术员、饲养员、业务员。我校课程设置对应的人员岗位主要

是技术员，该岗位需要员工具备相关的专业技能；也有一部分对应饲养员，对专业技能要求较技术员略低。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术员	养殖管理员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 养殖池的清洗与消毒； 2. 养殖水质的调节 3. 水气安装； 4. 排水捞污； 4. 亲本培育。
2	技术员	繁育技术员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定苗种繁育计划； 2. 养殖池的清洗与消毒； 3. 养殖水质的调节 4. 水气安装； 5. 排水捞污； 6. 亲本选择； 7. 繁殖； 8. 孵化； 9. 苗种培育
3	技术员	藻类技术员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藻类的一级扩培； 2. 藻类的二级扩培； 3. 藻类的三级扩培； 4. 出藻； 5. 清洗工具

4	质检员	质检员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 检测养殖水质； 2. 监测藻类长势与质量； 3. 定期采集水产动物进行微生物疾病检测； 4. 监测苗种的生长情况；
5	销售员	销售员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 负责水产品的市场推广与客户维护； 2. 了解市场动态，收集客户反馈信息； 3. 完成公司下达的销售任务与指标

2. 饲料企业

根据调研，饲料企业一般分四个岗位：管理层、技术人员、生产人员、销售人员和后勤人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术人员中的品控及检化验人员、销售人员及生产关键岗位工，此类岗位需要员工具备相关的专业技能。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术部	品管及品控人员	<p>巡查生产各岗位工艺标准执行情况。</p> <p>巡查原料仓库原料质量情况，有疑虑的原料送化验事检验。</p> <p>组织人员对库存原料质量进</p>

		<p>行全面查库并记录。</p> <p>每周组织抽查一次立筒库原料质量情况</p> <p>定期对编织袋、标签进行查库，监控质量、数量。</p> <p>每天对成品库进行检查，特别关注昨天、今天生产的饲料，抽包检验感观质量。</p> <p>每周一次对超库存期成品进行清理，并追踪回机料处理过程。</p> <p>每天对仓库、车间现场管理进行检查，特别关注退货料、返工料、地角料、废料的处理。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查打包口工作情况，特别关注标签、包装袋使用是否正常，饲料感观是否正常。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查小料添加口工作情况，特别关注添加剂种类、数量是否正确。</p> <p>每天至少 2-4 次抽查中控室工作情况，抽样核对配方及</p>
--	--	--

			<p>记录表。</p> <p>每天至少 2 次对小料添加剂生产进行抽查、核对，并检查库存情况，把握添加剂库存期。</p> <p>每天核对生产报表是否正确无误。</p> <p>每天统计汇总原料、成品检验结果，发送相关人员。</p> <p>配方管理工作：下达配方、检查配方落实、收回配方、配方保密。</p> <p>就有关品质管理相关事宜向上级主管汇报。</p>
--	--	--	--

2	技术部	化验员	<p>根据检验规程和检验标准对大宗原料、辅料等进行取样、感官质量和内在指标进行检验，出具化验结果，供原料接收用。</p> <p>根据情况对库存原料质量进行检测，为生产合理使用提供可靠数据。</p> <p>对生产的成品进行检验，判定是否合格，为配方设计提供参考依据，并根据问题产品找出问题所在。</p> <p>根据情况化验退货或问题产品，为分析问题提供数据。</p> <p>建立仪器设备出入库档案，利于管理。</p> <p>建立仪器设备日常使用、维护手册，简明扼要，便于日常工作，提高新员工的上岗效率。</p> <p>按照使用和维护手册，做好日常使用和维护工作，延长使用寿命，提高业务水平。</p>
---	-----	-----	--

			<p>建立药品、试剂和实验器具等的出入库档案，利于管理，避免耽误工作进程和减少库存品成本，避免浪费。</p> <p>根据日常工作和物品出入库档案，拟订物品购买补充计划。</p> <p>按照标准操作规程进行，及时填写出入库记录等。</p> <p>将原料和成品的化验数据信息进行整理、归纳和总结。</p> <p>分析总结的数据，找出规律、问题或隐患，为以后的工作做指导和借鉴。</p>
3	生产部	中控工	<p>负责生产过程中的组织、指挥、协调、监督工作。</p> <p>监督小料添加工作。</p> <p>执行生产配方，并按品管的要求处理回机料、返工料、退货料、过期料。</p> <p>负责配方保密管理，做好生产记录并核对。</p> <p>执行生产工艺标准，以文字的形式通知计件工进行进</p>

			<p>料、粉碎、添加投料，通知各岗位做好开机准备工作、核对、检查物料情况。</p> <p>负责空压机冷却水开关。</p> <p>换品种时，通知各岗位清理检查输送设备、料仓、缓冲仓，以免混料。</p> <p>每周安排清理一次配料仓、待制粒仓。</p> <p>每班上班时检查各料仓库存情况。</p> <p>非经有关主管允许，不得使用手动配料。</p>
4	生产部	制粒工	<p>熟练操作制粒机，使物料流量、蒸汽压力有机结合，制粒达到最佳效果。</p> <p>经常性维护保养制粒机，延长机器及环模的使用寿命。</p> <p>监督回机料的摆放、投料。</p> <p>经常检查制粒机运行情况和颗粒料感观质量。</p> <p>、颗粒料有异常及堵机时，立即盖上挡板，停机查明原因处理。</p>

5	销售部	销售人员	<p>根据销售任务制定出工作计划。</p> <p>开发新市场。</p> <p>管理好市场、管理好经销商。</p> <p>做好产品售后服务。</p>
6	销售部	技术服务人员	<p>针对规模养殖场的技术服务：</p> <p>协助规模养殖场做好原料质量控制、配方执行、疫病的防控、养殖场的日常管理等；</p> <p>配合销售人员及经销商开展技术服务工作，提供技术支持，提高市场占有率；</p> <p>处理好客户投诉，如有无法解决的问题和突发事件及时向公司反馈；</p> <p>参与规模养殖场的生产质量管理，以及原材料采购的质量控制；</p> <p>能够独立主持技术讲座及专业培训专题会议。</p>

3.渔药企业

根据调研，渔药企业一般分四个岗位：管理层、技术人员、销售人员和后勤人员。我校课程设置对应的人员岗位主要是技术人员和销售员，此类岗位需要员工具备相关的专业技能。

序号	岗位群	主要职位	工作任务
1	技术人员	技术服务人员	<ol style="list-style-type: none">1. 负责指定区域的售后技术服务和技术指导及售后服务跟踪；2. 熟悉养殖模式，了解养殖产品规格、投喂方法、用药方式；3. 掌握并了解疾病预防、及敌害生物防治；4. 对养殖情况进行定期评估养殖效果
2	销售人员	销售人员	<ol style="list-style-type: none">1. 负责渔药产品的市场推广与客户维护；2. 了解市场动态，收集客户反馈信息；3. 完成公司下达的销售任务与指标

(四) 水产养殖类的岗位工作任务与职业能力确定

序号	工作岗位	工作任务	职业能力
1	养殖管理员	做好亲本的养殖管理	能够依据养殖技术规范组织实施标准化生产, 解决养殖过程中的技术难题; 掌握养殖池清洗消毒的方法; 掌握水质调节的方法; 掌握水管和气管等水气设备的安装; 掌握亲本培育、雌雄鉴别的方法; 掌握选塘的基本步骤及内容; 具备生产组织、协调与管理能力;
2	繁育技术员	水产动物的繁殖与苗种培育	能够依据苗种繁育技术规范组织实施标准化生产; 能够制定工厂化育苗方案和科学指导水产育苗工作; 掌握养殖池清洗消毒的方法; 掌握海水水质调节的方法; 掌握水管和气管等水气设备的安装; 掌握优质亲本选择的方法; 掌握养殖对象繁殖的技术方法; 掌握受精卵孵化的方法; 掌握苗种筛选、苗种放养、培育管理的技術方法; 具备生产组织、协调与管理能力;
3	藻类技术员	藻类的扩培	掌握营养液的配制方法; 掌握分藻的方法; 掌握藻类扩培的方法; 掌握出藻的操作方法; 具备生产组织、协调与管理能力;

4	质检员	监测疾病与生长情况	掌握水质检测的方法；能够对藻类的长势和质量进行分析判断；掌握苗体微生物疾病检测的方法；能够对苗种的生长情况（畸形率、损伤率及死亡率）进行分析判断；
5	技术服务人员	售后技术服务和技术指导	能够为养殖户提供售后技术服务；能够根据养殖问题提供解决方案，熟悉公司产品的使用方法；能够根据产品效果定期总结出技术案例。
6	制粒工	制粒岗位	<p>开机前能做好设备的检查运行调试工作。</p> <p>能开机启动制粒。</p> <p>制粒结束后能正确停机。</p> <p>能做好大的易损件如环模压棍等使用记录。</p>
7	中控工	中控岗位	<p>能做好微机、电子称的预热及校称工作。开机前首先查看设备有无异常，熟悉当班生产配方，检查核对输入配方，保证配方使用准确。</p> <p>能熟悉设备的功能和正常熟练使用操作设备。</p> <p>能规范操作微机及按钮开。</p>
8	品控员	品质控制	<p>能不定时地抽检饲料样品。</p> <p>能定期送检成品料测定各种营养成分，严格控制成品料质量关。</p> <p>能对本岗位器械进行维护保养。</p>
9	化验员	饲料及原料化验	<p>可以通过感官对原料进行鉴定；</p> <p>会用各种检测方法进行饲料检测；</p> <p>能使用各类相关检化验设备。</p>

10	销售员	产品销售	熟悉公司产品效果及使用方法； 能够完成产品市场推广与客户维护； 了解不同市场及客户需求，能够为客户提供售前指导和售后服务。
----	-----	------	---

（五）企业对校人才培养的要求

在调查中，我们进一步对水产养殖类人员职业素质要求进行了调查。调查显示，水产养殖类人员在职业素质的中，职业道德、执行能力、敬业精神、合作精神、纪律观念等人文素质要求排在了前列，尽管在企业员工的不同层面上显示了素质要求的差异，但无一例外地对这些人文素质的要求都排在了前位。调查结果表明现代企业越来越注重企业员工的人文素养和基本素质，更看重员工对企业的认同和敬业奉献精神。水产养殖从业人员需要具备：

1.掌握必备专业知识。

其中主要包括：水产动物生理特点及水产养殖相关知识、水产动物常见疾病、饲料质量鉴别及检测相关知识、营销相关知识、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和与生产过程相关的基本能力。

其中主要包括：雌雄鉴别、亲本培育、水产动物人工繁殖；受精卵孵化；苗种培育；水质检测与调控；常见疾病的诊治；饲料的品质鉴定；组织协调能力；继续学习的能力等。

3.具有良好的职业素质。

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。

三、结论

通过对企业行业的调查和统计分析可以得出几方面的结论：

1.通过调查分析，显示出水产养殖培养面对的企业以养殖企业为主，所面向的就业岗位包括养殖技术人员和繁育技术员等。

2.在对水产养殖人员能力与素质的调查显示，除了对人员的专业知识和技能有通常的要求外，企业对员工的人文素质要求已经凸显出来，更看重职业道德、敬业精神、团队合作、沟通交流等心智型的人文素养，而且对职业级别越高的这样的要求越强烈，成为企业用人的首选因素。

3.调查的同时接受了企业对专业建设的意见。从反映的信息来看，企业对在校生人文素质和基础能力训练有更高的期望。