

十、传媒行业分析

1.传媒行业发展现状与趋势

新媒体产业作为文化创意产业的重要组成部分，是第三产业的重要分支，也是国民经济发展不可分割的有机成分。现如今，新媒体平台作为新型快速崛起的行业之一，以时效快、涉及广、影响大的特点被无数个人、企业所热捧。如今，受众在新媒体上所花费的时间占所有时间的 70%以上，从新媒体入手，更容易让用户看到你的内容。新媒体的优势就在于能够让品牌与用户之间频繁交流，打破品牌与用户之间的隔墙，快速获取用户的想法与需求点信息，从而让新产品的的设计更能满足用户的要求。

2005-2020 年中国文化创意产业规模年均复合增长率持续上升，文化产业的发展也带动了传媒行业的发展。传媒行业新旧媒体的发展分化持续提速。电影、互联网、移动互联网相关的新兴领域则展现出了旺盛的生命力，市场容量增幅普遍在 30%以上。根据 2020 年第 46 次中国互联网络发展状况统计报告：2020 年网络新闻用户规模为 7.43 亿，网络视频（含短视频）用户规模为 9.27 亿，网络直播用户规模达 6.17 亿。新媒体的崛起和发展已经成为传媒行业发展的大趋势。

2.人才需求分析

随着 5G 时代的到来和人工智能等技术的不断进步，新媒体商业的前景越来越广阔，短视频平台，直播平台，内容电商的崛起，未来对传媒人才发展前景广阔，但与之不相称

的是广东传媒人才依旧匮乏，呈现了供需数量不平衡。整个广东高校有 23 所开设了传媒专业，其中本科 11 所，高职 23 所，高校毕业生从数量上来说，传媒专业毕业生就业压力相对较低。茂名地区高校中还没有开设传媒类专业，更没有相应的毕业生。

新、旧媒体岗位招聘数量相差悬殊。传统媒体离职率逐步增高，对传统媒体岗位人才数量需求较少，但对新传媒岗位的人才需求较多，新媒体招聘职位数往往是传统媒体招聘职位数的数倍以上。另外媒介策划管理的工资待遇方面，超过 35% 的招聘工资在 8000 元以上，其中 15% 的招聘工资在 10000 元以上。

传媒专业人才素质需求呈复合型趋势。在调研中，我们发现：各个单位、企业对传媒人才的需求趋向于复合型人才，要求知识面广与能力强，综合素质高，而不仅仅限于具备相关工作经验。虽然传媒的岗位有分工，但是由于每个单位、企业传媒部门的人数都是较少的，所以他们对传媒人才的要求都是综合性的。以媒介策划管理为例，该职位除了在通用能力要求较为综合性以外，在专业能力方面要求具有摄制能力、撰写文案能力、网络编辑能力、市场调查和分析能力、市场营销能力和管理能力。传统传媒类专业很难培养这种复合型的新媒体人才。

十一、人力资源管理行业分析

1. 人力资源管理行业发展现状与趋势

改革开放尤其是社会主义市场经济体制目标模式的确

立以来，中国经济的市场化程度迅速提高，国内企业开始面临竞争日趋激烈的生存环境。在残酷的市场竞争中，越来越多的企业管理者逐步认识到加强人力资源管理是企业获取市场竞争优势的关键，因此人力资源管理受到越来越多企业的重视，该专业近三年的就业趋势充分说明了该专业的巨大生存空间和发展前景。

发展改革委修订发布《产业结构调整指导目录（2019年本）》，共涉及行业48个，条目1477条，其中鼓励类821条、限制类215条、淘汰类441条。与上一版相比，从行业看，鼓励类新增“人力资源与人力资本服务业”等行业。

目前，我国人力资源管理学科建设及人才培养尚滞后于社会发展需要。在过去相当长的一段时间里，广东人力资源管理服务行业的专业化水平较低，很难满足快速发展的市场需求，这也限制了人力资源管理服务机构的发展，这是因为，本科院校的人力资源管理专业的培养方向和企业需求是矛盾的，同时广东大多数高职院校的人力资源管理专业没有设立或持有观望态度。随着市场竞争的加剧和经济形势的快速发展，越来越多的企业意识到人力资源管理部门专业化建设的重要性。与此同时，依托人力资源行业为契机的盈利性模式，正在相继涌现出一批针对某一领域、地域、人群、企业以及具体行业提供服务的专业化水平较高的人力资源管理队伍或服务团队。他们不但提供细分的专门服务，也提供依据需求的整合服务。随着市场的发展，未来广东人力资源管

理行业只有不断提升自己的专业化水平，才能在激烈的市场竞争中获得生存和发展。

2.人才需求分析

截至到 2021 年 3 月，在“茂名招聘网”、“茂名人才网”和“58 同城”等茂名本地人才招聘网中人力资源相关岗位需求 360+个，说明本地企业对人力资源人才需求量还是比较大。

过去广东经济的快速发展所依靠的是资源、政策和地理位置等外在因素。当外在优势逐渐消失时，经济的持续增长靠的就是人力资源，特别是高素质人才。人力资源是生产要素中最活跃和最关键的要素，人力资源的有效开发利用是实现经济发展和社会进步的重要源泉。要提高人力资源的质量，教育是最关键的因素。

随着经济发展，面对东部沿海地区产业结构升级、劳动密集型产业向中西部转移速度加快的社会经济发展新形势，高等教育承担着改善人力资源结构、调整人力资源布局和促进人力资源向人力资本转化的重要责任。就目前的企业来讲，企业急于从招聘专员团体中去培养企业自己的人力资源管理队伍。现在，高、中级的人力资源管理者（跳槽）更换企业频繁，使得企业开始强调培养自身具有较高企业忠诚度的原始人才。所以，这些需求都适应了广东省高职院校应为企业输入应用型人才的指导精神。