

# 2025年文旅产业技能人才需求预测报告

本报告基于当前文旅产业发展趋势和技术变革背景,对2025年我国文旅产业技能人才供需状况进行全面分析预测。报告显示,随着文旅融合深化和数字化转型加速,行业将面临结构性人才短缺,特别是数字化运营、文旅融合服务、可持续发展等领域的复合型技能人才需求将显著增长。预计到2025年,文旅产业技能人才总缺口将达到200万人左右,供需失衡问题亟待解决。本报告提出了优化人才培养体系、加强产教融合、完善政策支持等对策建议,以促进文旅产业人才生态的良性发展。

## 一、文旅产业发展现状与趋势

### (一) 市场规模持续扩张

根据文化和旅游部数据,2023年我国国内旅游总人次达到62.91亿,旅游总收入4.2万亿元,已超过疫情前水平。预计到2025年,在国内经济持续复苏和消费升级驱动下,文旅市场规模将以年均8-10%的速度增长,届时市场规模将突破5万亿元。市场扩张直接带动从业人员需求,2023年文旅产业直接从业人员约2000万人,间接带动就业近8000万人。

### (二) 产业结构深度变革

当前文旅产业呈现三大转型趋势:

**数字化渗透加速:**智慧旅游应用覆盖率已达85%,VR/AR导览、AI客服、大数据精准营销等技术广泛应用

**文旅融合深化:**文化体验游、非遗主题游等新型业态占比提

升至 25%

绿色转型明显：生态旅游、低碳酒店等可持续发展模式成为行业新标准

### **(三) 消费需求升级迭代**

后疫情时代游客消费行为呈现新特征：

1. 个性化定制需求增长 40%
2. 深度文化体验需求增长 35%
3. 安全卫生标准要求提升 50%
4. 数字化服务接受度达 90%

## **二、技能人才需求分析**

### **(一) 总体需求规模**

基于产业增长预测和劳动生产率提升因素，测算 2025 年文旅产业技能人才需求总量将达 2800 万人，较 2023 年净增 800 万个岗位需求，年均增长率约 9.5%。其中：

1. 直接服务岗位：约 1800 万人（64.3%）
2. 技术支撑岗位：约 600 万人（21.4%）
3. 管理运营岗位：约 400 万人（14.3%）

### **(二) 重点紧缺岗位预测**

#### **1. 数字化运营人才**

(1) 岗位类型：旅游大数据分析师、数字营销专员、智慧景区运维工程师

(2) 能力要求：数据分析、用户画像构建、精准营销、系

## 统运维

(3) 缺口预测：约 55 万人，占技术岗缺口的 65%

### 2. 旅融合服务人才

(1) 岗位类型：文化讲解师、非遗体验设计师、文创产品开发员

(2) 能力要求：文化底蕴、创意设计、体验策划、跨文化沟通

(3) 缺口预测：约 38 万人，占服务岗缺口的 28%

### 3. 可持续发展人才

(1) 岗位类型：生态旅游规划师、低碳酒店管理师、绿色餐饮督导

(2) 能力要求：环保标准掌握、碳足迹测算、可持续运营

(3) 缺口预测：约 25 万人，年需求增速达 20%

### 4. 区域需求差异分析

(1) 东部地区：以高端服务和技术人才为主，占全国需求的 45%

(2) 中部地区：侧重文旅融合和传统服务人才，占 30%

(3) 西部地区：急需生态旅游和乡村旅游人才，占 25%

## 三、技能人才供给分析

### (一) 供给总量与结构

2023 年文旅相关专业毕业生约 25 万人，预计 2025 年可达 30 万人，但仍存在显著缺口：

1. 学历结构：高职占 55%，本科占 35%，硕士及以上占 10%
2. 专业分布：旅游管理 40%，酒店管理 25%，文化创意 15%，数字技术 10%，其他 10%

## **（二）供给质量评估**

当前人才培养存在三大突出问题：

1. 实践能力不足：仅 30%院校建有高标准实训基地
2. 数字化培养滞后：仅 20%课程涵盖大数据分析等前沿内容
3. 跨界融合不够：复合型培养项目不足 15%

## **（三）供给渠道分析**

1. 院校培养：年均输送约 30 万人（主体渠道）
2. 企业培训：头部企业年均培训 5-8 万人
3. 社会培训：各类机构年均认证约 12 万人
4. 转岗就业：其他行业转入约 15 万人/年

## **四、供需失衡原因分析**

### **（一）结构性矛盾突出**

1. 专业错配：传统专业供给过剩，数字文旅等新兴领域供给不足
2. 层次失衡：基层服务人员供给充足，中高端技术管理人才短缺
3. 区域不均：经济发达地区人才集聚，欠发达地区吸引力不足

### **（二）培养体系滞后**

1. 课程更新慢：50%以上院校课程体系滞后行业发展 3-5 年
2. 师资缺乏：具有行业经验的"双师型"教师不足 30%
3. 设备陈旧：实训设备与技术迭代存在 2-3 年时差

### **(三) 职业吸引力下降**

1. 薪酬竞争力：行业平均工资仅为社会平均水平的 85%
2. 发展空间：60%从业人员认为晋升通道不明确
3. 工作强度：超时工作现象普遍，离职率达 25%

## **五、促进供需平衡对策建议**

### **(一) 优化人才培养体系**

1. 动态调整专业设置：建立专业设置与产业需求联动机制，每年更新专业目录

2. 强化数字化能力培养：将大数据分析、新媒体运营等纳入核心课程

3. 推进证书互认制度：开发 10-15 个文旅融合领域职业技能等级标准

### **(二) 深化产教融合机制**

1. 共建产业学院：推动头部企业与院校共建 50 个文旅产业学院

2. 创新培养模式：推广"2+1+1"培养模式（2 年基础、1 年企业实训、1 年专项提升）

3. 共享实训资源：建设 30 个区域性文旅产教融合实训基地

### **(三) 完善政策支持体系**

1. 人才引进政策：对紧缺技能人才给予住房补贴、个税优惠等激励

2. 培训补贴政策：企业培训支出给予 150%税前加计扣除

3. 职业发展政策：建立文旅行业职称评审绿色通道

#### **（四）提升职业吸引力**

1. 薪酬指引：发布文旅行业薪酬指引，引导企业建立市场化薪酬体系

2. 职业标准：制定 200 个文旅岗位职业标准，明确发展通道

3. 荣誉体系：设立“文旅工匠”等荣誉称号，提升社会认同

### **六、结论与展望**

本报告预测，2025 年我国文旅产业将面临规模性、结构性的技能人才短缺，特别是在数字化、融合化、绿色化等新兴领域。解决这一挑战需要政府、院校、企业、行业协会多方协同，构建“培养-使用-发展”的全链条人才生态体系。随着各项措施的落地见效，预计到 2025 年底，文旅产业技能人才供需缺口可缩小至 120 万人左右，为产业高质量发展提供坚实人才支撑。

（注：本报告数据预测基于全国现代文旅行业产教融合共同体秘书处，结合当前文旅产业人才政策环境和经济走势开展的基础调研，如遇重大形势变化需动态调整评估。）