

西安市复合型人才招聘需求分析

晏茹宁 艾心雨

西安培华学院 陕西西安 710125

DOI: 10.32629/ems.v8i7.21149

[摘要] 在西安产业数字化、高端化转型背景下，航空航天、半导体、新能源、数字文旅等产业链对兼具多领域知识、实操与管理能力的复合型人才需求持续扩张。本文结合西安市人社局紧缺人才目录与本地招聘市场数据，梳理复合型人才招聘需求特征，从产业升级、高校培养、企业引才机制、区域人才竞争、政策配套五个维度剖析供需失衡的核心影响因素，西安跨学科人才供给不足、企业招聘标准模糊、人才留存吸引力有限等问题，从政府、高校、企业三方构建协同引育体系，为西安完善复合型人才招聘、支撑新质生产力发展提供实操对策。

[关键词] 西安市；复合型人才；人才供需；招聘需求；

前言

国家人才强国战略与西部大开发、西安都市圈、秦创原创新驱动平台建设多重战略叠加，推动西安加快构建“6+5+6+1”现代化产业体系，航空航天、电子信息、新能源汽车、光子、数字文旅等支柱与未来产业集群规模持续扩容^[1]。产业跨界融合成为发展主线，单一专业技能人才已无法满足智能制造、军民融合、数字经济、成果转化等场景岗位要求，兼具技术研发、运营管理、数字化应用、市场落地能力的复合型人才成为企业招聘核心刚需。《2025 西安市重点产业紧缺人才需求目录》显示，214 个紧缺岗位中超六成属于跨领域复合型岗位，智能网联、军民民用转化、数字医疗、文创科技融合类人才难求，供需结构性错配矛盾凸显。大量企业反映招聘周期长、跨学科候选人储备少、成熟复合型人才流失至东部城市，制约产业链延伸与创新成果产业化落地。本文以西安市企业招聘市场为研究对象，梳理复合型人才招聘现状，深挖需求缺口成因，搭建政企校协同解决方案。

一、西安市复合型人才招聘需求现状分析

(一) 复合型人才招聘行业分布高度集中，新兴产业缺口持续扩大

西安复合型人才需求集中于三大赛道。第一是高端装备与航空航天产业，根据《2025 年西安市重点产业紧缺人才需求目录》，高端装备制造产业紧缺岗位占比 10.3%，航空航天产业紧缺岗位占比 9.8%，需求人才需同时掌握机械工程、嵌入式开发、系统集成知识，适配飞行器研发、智能制造产线

搭建岗位。第二是数字经济与半导体产业，电子信息产业紧缺岗位占比 9.8%，集成电路、算法、数据治理岗位要求电子技术、编程、项目管理复合能力。西安市 2024 年度紧缺岗位目录显示，电子信息、新材料新能源、高端装备紧缺岗位数量位居前三，高新区芯片、软件企业对高端复合型人才需求旺盛。第三是数字文旅、生物医药、金融科技等现代服务业，以及氢能、光子、低空经济等未来产业，其中未来产业相关紧缺岗位共 46 个，光子产业紧缺岗位占比 5.1%，量子信息产业占比 4.7%，复合型研发管理人才需求持续扩大。

(二) 企业招聘对复合型人才能力要求呈现标准化三重维度

从猎聘、秦云直聘等本地招聘平台公开信息来看，企业招聘筛选标准形成一定共性框架：一是跨领域专业基础，技术类岗位普遍要求专业主业、数字化工具的双重能力，管理类岗位要求具备行业技术认知与运营统筹能力；二是全流程实操能力，企业日益重视候选人的项目全周期参与经验、跨部门协同能力，尤其航空航天、高端装备制造等领域，具备从研发到量产全流程经验的人才尤为紧缺；三是综合职业素养，军民融合、涉外业务等岗位额外要求保密管理、国际化沟通等复合素养。不同规模企业需求侧重存在差异：中小微企业更侧重即插即用的实操复合型人才，大型链主企业则更关注具备战略视野的跨学科领军人才，需求分层特征明显。

(三) 招聘市场结构性矛盾突出，供需双向承压

西安高校专业划分偏重传统学科，跨学科辅修、产教融合项目覆盖面有限，应届生普遍仅掌握单一专业知识，缺乏

产业实操复合经验。西安市人才分类认定数据显示，截至2025年4月底，全市已评价地区优秀人才（原D类）42172名、实用储备人才（原E类）193768名，但复合型人才在总量中占比有限。人工智能领域已认定地区优秀人才仅5279人、实用储备人才31439人，与产业快速发展需求相比存在差距。东部城市薪资水平与产业平台吸引力更强，本地成熟复合型人才外流现象较为突出。基础单一岗位供给相对过剩，复合型高端岗位持续紧缺，市场分化显著^[2]。

（四）招聘渠道数字化转型，但精准匹配能力不足

西安已上线秦云就业等本地人才服务平台，企业普遍采用智能简历筛选、线上招聘等模式拓宽渠道，但现有系统对复合型岗位的多技能组合识别能力有限，精准匹配效率偏低。专业复合型人才猎头机构数量相对不足，本地化垂直引才服务体系有待完善，企业跨区域寻访成本较高，进一步加剧招聘难度。

二、西安市复合型人才招聘需求的影响因素分析

（一）产业转型升级速度加快，催生复合型人才刚性需求

西安正全力推进传统制造业智能化改造、军工技术民用转化、数字技术全产业渗透，产业边界持续消融。《2025年西安市重点产业紧缺人才需求目录》显示，全市214个紧缺岗位中，高端装备制造、电子信息、航空航天、新材料新能源等产业占比居前。智能网联汽车产业需要机械、自动化、算法多领域融合人才；光子产业紧缺岗位占比5.1%，需结合光学设计、精密制造与产业化能力；文旅产业融合传统文化、新媒体与数字交互技术。产业业态迭代速度明显快于高校人才培养更新周期，形成持续性人才缺口。

（二）本地高校人才培养体系与产业需求的衔接有待加强

一是学科设置偏重传统单一学科，跨专业联合培养、双学位、交叉学科专业开设规模有限，课程体系偏重理论教学，缺少产业实操复合实训环节。二是校企协同育人深度不足，高校与龙头企业共建实训基地覆盖面有限，人才培养方案更新周期较长，难以匹配企业最新复合技能要求。三是实践导向培养偏弱，理工科学生缺少运营、项目管理知识，经管类学生缺乏基础技术认知，毕业生多为单一型人才。西安高校虽生源体量庞大，但每年符合企业跨界技能标准的复合型毕业生占比较低，本地内生供给缺口显著，迫使企业向外省引

进人才，拉长招聘周期、抬高招聘成本。

（三）企业人力资源管理与招聘机制存在短板

第一，中小微企业人才评价体系相对单一，招聘考核多侧重单一专业成绩，尚未普遍建立复合技能量化评估标准。第二，内部人才培养机制有待完善，部分企业重外部招聘、轻内部员工复合技能培养，缺少系统的轮岗、跨部门实训、在职数字化培训体系。第三，薪酬激励体系与东部城市相比存在差距，电子信息产业、航空航天等领域的核心岗位虽年薪水平可观，但整体薪酬竞争力与成都、杭州等城市仍有距离。第四，中小企业招聘预算有限，难以长期合作专业猎头开展全国寻访，多依赖通用招聘平台，精准触达复合型人才的渠道较为狭窄。

（四）区域人才竞争加剧，复合型人才流动活跃

成渝、长三角、珠三角数字与高端制造业成熟度高，产业链完整、岗位选择丰富、薪资水平领先，持续吸引西安成熟复合型人才外流。东部城市配套完善的人才补贴、创业扶持、优质公共服务形成虹吸效应。同时中西部其他省会城市同步出台人才引进政策，与西安形成区域竞争。2025年西安人工智能产业规模已超464亿元，关联企业突破500家，但本地对青年复合型人才的创业平台、项目扶持力度仍有提升空间，同等能力下人才更倾向选择产业生态更完善的城市就业，进一步放大企业招聘难度。

三、优化西安市复合型人才招聘匹配的对策建议

（一）政府层面：完善顶层政策，搭建复合型人才公共服务体系

出台产业链复合型人才专项扶持政策，围绕航空航天、半导体、光子、数字文旅等重点紧缺赛道，制定差异化人才引进补贴。西安英才计划继续引进高层次人才，进一步优化项目设置，加大对跨界融合人才的支持力度。依托西安市人社局发布的紧缺人才目录动态更新机制，定期发布岗位需求信息，引导人才精准流动；升级市级人才大数据招聘平台。改造秦云就业系统，探索完善复合技能标签检索功能，支持企业按多专业、多技能多维度筛选候选人。搭建跨区域人才合作工作站，联动东部科技城市机构，降低企业跨区域寻访成本。构建跨学科人才公共培育载体。依托秦创原创新平台，设立产业复合技能实训中心。西安支持建设人工智能陕西实

验室、新一代人工智能开放创新平台。常态化开展“千企高校行”复合型人才专场校招,打通校企对接通道;优化人才配套公共服务。完善地区优秀人才(D类)、实用储备人才(E类)的安居、子女入学、医疗绿色通道服务,增加保障性人才公寓供给。打造青年人才创业社区,为跨界复合型创业团队提供场地、融资扶持。

(二)高校层面:改革交叉学科培养模式,扩大复合型人才内生供给

加快交叉学科专业布局,推动重点高校增设智能制造、数字文创、金融科技等跨学科专业,扩大双学位、辅修招生规模^[3]。高校打破院系壁垒,推行跨专业选课、联合毕业设计制度,构建专业主业、数字化、项目管理三层课程体系,同步增加实训课时。深化产教融合协同育人。高校与链主企业共建现代产业学院,共同制定复合型人才培养方案,推动企业工程师入校授课。依托高校加大技术转移、成果转化类复合人才培养力度。推行订单式人才培养,根据企业复合型人才需求定向输送毕业生。完善在校学生复合能力实践培育。搭建校内跨学科创新实验室,鼓励工科学生参与文创、运营项目,经管类学生学习基础数字化技术。组织跨专业创新创业大赛,锻炼学生跨界协同能力。建立毕业生复合型技能就业指导体系。高校就业中心针对产业跨界岗位开展专项求职培训,引导学生主动积累多领域实践经历,向企业输送具备复合能力的应届生。

(三)企业层面:优化内部招聘、培育与激励全流程人力资源机制

重构复合型人才招聘评价标准。企业应探索建立覆盖多领域技能、项目落地经验、跨部门协同能力的量化考核体系,摒弃单一专业筛选逻辑。招聘环节增加跨场景实操面试、项目案例答辩,精准识别跨界候选人。中小企业联合组建行业招聘联盟,共享猎头资源、分摊寻访成本,拓宽招聘渠道。打通内部员工向复合型人才转化通道。推行常态化跨部门轮岗、专项项目制锻炼,搭建在职复合技能培训体系,定期组织数字化、行业跨界技能培训。设立内部复合型人才晋升通道,鼓励存量员工拓展多领域能力,减少对外招聘依赖。优化薪酬与长期激励机制。复合型人才应设置专项岗位津贴、项目分红等激励措施。完善弹性工时、职业发展规划、导师

带徒福利体系,提升成熟复合型人才归属感,降低流失率。打造开放包容的内部协同组织氛围。搭建跨专业创新工作小组,弱化部门边界,为复合型人才提供跨领域项目实践平台,释放人才跨界创新价值。

(四)政企校协同:建立常态化联动机制,形成复合型人才引育闭环

由西安市人社局牵头,组建政府、园区、高校、链主企业、行业协会协同人才工作专班,定期研判各产业链复合型人才需求缺口,动态调整政策、培养、招聘资源投放方向。建立三方信息共享平台,企业实时上报复合型人才需求,高校同步调整培养计划,政府配套对应引才、实训补贴资源。西安校招共用引进产业紧缺人才,依托市级博士后创新基地引进博士,应进一步推广此类模式。共建共享复合型人才实训、实习、招聘一体化基地,政府提供场地与资金,高校输出师资,企业提供实操场景,实现人才培养、输送、就业全链条贯通。定期举办产业链复合型人才发展论坛,推动企业、高校交流人才需求与培养经验,系统性缓解西安企业复合型人才招聘难题。

结论

总而言之,产业迭代速度、高校传统培养模式、企业人力资源短板、区域人才竞争四大因素共同造成复合型人才供需矛盾持续存在。为了破解西安复合型人才招聘难题,不能依靠单一主体发力,需要政府优化引才政策与公共招聘服务、高校改革交叉学科育人体系、企业完善招聘与激励机制,构建政企校协同的人才引育闭环。通过多维度举措扩大本地复合型人才供给、提升城市人才吸引力、优化企业招聘匹配效率,持续匹配西安现代化产业体系发展需求,为秦创原创新驱动、西部科创中心建设提供坚实复合型人才支撑。

[参考文献]

[1]西咸新区研究院课题组,赵江,李宁.关于推动建设国家区域科技创新中心和科技成果转移转化示范区的思考与建议[J].新西部,2022(6):205-208.

[2]刘敬雷构建调解“防护网”打造知识产权保护新高地[J].人民调解,2025,(5):18-20.

[3]翟秋月.智能制造背景下机械专业大学生求职能力提升探索[J].河南教育(高教版)(中),2026(2):62-63.