

技能人才主要集中在电工、钳工等相关工种中,不能满足我省产业发展需求。另外,现有技能人才又以中级工和高级工为主,技师和高级技师比例较少,特级技师、首席技师严重短缺。从技能素质看,低技能劳动力过剩。近年来,劳动力超量供给的人口红利已入尾声,大量廉价用工难以为继,且单一技能者较多,具备复合技能的人才较少。我省亟须培养大量中高端制造业、新能源产业、未来产业等领域的复合型技能人才。

统筹主体作用不强。一是我省行业部门、地方政府统筹力度不够。技能人才培养缺乏强有力的考核机制,部分市县政府对技能人才培养,尤其是高技能人才培养重视不够,行业主管部门缺少抓手,现有机构及行业组织无力承担行业、产业技能人才培养。二是企业培养技能人才的主体作用发挥不够。根据《职业教育法》,企业是培养职工、提升其岗位技能的主体,对企业组织一线生产服务人员培训并取得职业技能等级证书或职业资格证书的,政府给予培训补贴。现实情况中,对于人才培养能力不足的中小微企业来说,培训一线职工需要付出资金、时间、人力、物力等成本,且职工技能的提升虽然对企业经营有帮助,但也会出现跳槽或者提出更高薪资要求的情况。

产教融合不深。一是职业院校基本办学条件整体较弱。我省职业院校基础建设滞后、师资队伍产学研能力偏低、学科设置应用性不强、学科间不同课程缺少相互支

持,较难培养出符合新兴产业需求的复合型技能人才。二是企业参与的主动性不高,出现“校热企冷”的壁炉效应。参与校企合作的区域性企业短期目标明显,主要表现在学生就业期间与职业院校联系紧密,其他时间参与度较低,而在合作过程中不确定因素较多、收益不明显,投入的时间精力较多,导致合作难以深入开展。三是信息不对称和沟通不顺畅。相关产业和教育之间缺乏有效的信息交流和合作机制,导致教育机构的培养目标 and 课程设置与实际产业需求存在偏差。

评价激励机制有待完善。一是薪酬待遇难留人。收入水平不高是制约高技能人才队伍发展的关键性因素之一。相较于经济发达省份,我省高技能人才薪酬待遇水平差距较大,引才、留才政策缺乏竞争力。另外,部分企业为控制经营成本,存在将高级工毕业生安排在中级工岗位的现象。二是身份待遇难留心。高技能人才在职称申报时受到学历、论文、外语、计算机、贯通领域等限制,也很少在企业经营管理决策层中担任职务,职业发展前景并不理想。全国已有不少省份积极推动高技能人才和专业技术人才融合发展。比如,深圳市实行“一评三证”,即将专业技术、职业技能、企业认证这三类评价体系的要求进行融合,通过组建统一的评委会工作办公室和专家库进行评审。三是技术待遇难留技。高技能人才在推动技术创新和实现科技成果转化中发挥重要作用。一些大型企业中,高技能

人才已经参与到企业技术研发过程,有效推动了科技研发与实际生产的对接,但这种做法还不具备普适性,缺乏相关制度规定。

尊重技能的社会环境有待加强。目前,社会上对“人人持证、技能社会”的重要性认识还存在理解不深的现象,技能人才的社会地位和作用没有被全社会所公认。一方面,“重学历,轻技能”的社会观念普遍存在。长久以来形成以学历为标准的人才观念仍占主导,学生和家长更倾向于进入大学完成学历教育,而非进入职业院校。另一方面,“学而优则仕”的思想观念根深蒂固。技能人才在就业市场和职业发展面临身份地位、薪酬待遇、晋升发展以及工作环境等方面的问题,也导致学生不愿进入职业院校。另外,一些行业组织和企业,只将管理人员认定为人才,用人观念没有得到实质性改变。

意见建议

健全工作机制,完善职业技能培训制度。一是强化职业技能考核培训机制。全面落实落细《“技能自贸港”三年行动方案(2023—2025年)》,推动建立高技能人才培养与高质量就业联动考核机制。健全终身职业技能培训制度,加快构建以政府补贴培训、企业自主培养、市场化培训为主,职业院校、职业技能培训机构和行业企业为主要载体的培训组织实施体系。二是进一步打造现代化在线职业技能培训体系。以人工智能技术为抓手,实现更加个性、灵活、高效的培养模式。鼓励并引导培训机构