

# 安徽技能人才培养存在的问题及其对策<sup>\*1</sup>

沈跃春

(安徽省社会科学院, 安徽合肥 230051)

**【摘要】:**弘扬工匠精神、培养技能人才是中国经济转型升级和职业教育发展的必然选择。当前和今后一个时期,我国技能人才尤其是高技能人才培养工作任务十分艰巨。文章通过对安徽技能人才培养存在的主要问题以及成因进行比较深入分析和研究,从改善和优化技能人才发展环境、优化技工大省建设的顶层设计、大力培育和弘扬工匠精神、找准和把握加快技工大省建设的着力点、推进分类培训、重点项目带动和资金引导、制度保障等方面提出了具体的对策建议。

**【关键词】:**工匠精神; 技能人才; 高技能人才; 队伍建设

中图分类号:F241 文献标识码:A 文章编号:1007-5097(2018)06-0032-05

## 一、安徽技能人才培养概况

技能人才是中国人才队伍的重要组成部分,在推动经济社会发展和技术创新中发挥着不可或缺的重要作用。党的十八大以来,特别是习近平总书记视察安徽以来,安徽省委省政府及时调整和完善发展思路,抓紧修订并贯彻落实五大发展行动计划,加快推进人才强省和创新驱动发展战略,加快打造创新型省份,大力推进技工大省和人才高地建设,完善和实施高技能人才培养工程和技能人才振兴计划,出台《支持技工大省建设若干政策》《关于进一步扶持高层次人才创新创业的若干意见》《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》等一系列政策措施,多措并举地推动技工院校改革和技工教育发展,大规模开展技能人才培养和职业培训,全省技能人才队伍建设取得了积极进展。近年来,安徽把技工院校招生作为新技工培养项目纳入民生工程,确定年增长30%的目标任务,给予资金保障,对市(县)政府进行年度目标考核;把高技能人才培养基地、公共实训基地、技能竞赛等纳入就业资金使用范围,提高技能人才培养的资金保障力度。2016年,全省技工总量431.2万人,其中高技能人才120.5万人,分别较“十一五”末增长34.3%、61.7%,高技能人才占技工总量的比例由21.3%提高到27.9%。5年来,全省培养高技能人才42.8万人。但从总体上看,目前全省技能人才仍然不能满足经济社会快速发展的需求,其规模和结构难以满足技术创新和产业发展需要,尤其是高技能人才匮乏,生产一线的高技能人才、高层次人才、应用型人才十分紧缺。从数量来看,新兴行业招聘技能人才满足率不到40%、高技能人才不到20%。特别值得指出的是,当前安徽职业教育和技能人才队伍建设还存在一些突出问题,一些工种已出现断层危机。受体制机制等因素影响和制约,垄断性部门比竞争性部门集聚了更多高等人力资本,非生产性的行政事业单位也吸引了较多的高端人才。全省职业教育结构不尽合理,质量有待提高,办学条件薄弱,体制机制不畅,职业教育发展和技能人才队伍建设不能完全适应经济社会发展的需要,迫切需要加大人力资本投资力度,提高劳动人口中受过高等教育和职业教育的比例。特别是农村职业教育投入不足、发展严重滞后,还不能满足推动农业新技术推广、农村经济结构转型升级、城乡统筹发展、新农村建设和乡村振兴战略的需求。

<sup>1</sup> 收稿日期:2018-03-19

**基金项目:**2017年度安徽省社会科学院区域现代化研究院资助项目“加快推进‘技工大省’建设对策研究”;安徽省人力资源和社会保障厅委托课题“加快推进‘技工大省’建设,着力打造人才高地研究”;安徽省哲学社会科学规划项目(AHSKY2015D63)

**作者简介:**沈跃春(1962-),男,安徽安庆人,二级研究员,法学博士,研究方向:社会建设,社会治理。

## 二、安徽技能人才培养存在的主要问题

### (一) 社会上对职业教育和技能人才仍存在偏见，职业教育体系和技能人才发展环境有待完善

近年来，随着经济社会的快速发展，对具备工匠精神的高素质的技能人才需求十分旺盛。2017 年，安徽首次把技能人才列为可参评省学术技术带头人及后备人选，其中有 5 人入选学科带头人、6 人入选学科带头人后备人选，此举在全国开了先河。但在调研中发现，“重普教、轻职教，重学历、轻技能”仍然存在，一些高校毕业生不愿去基层和中小微企业就业。企业招聘人才重学历、重管理、重专业技术人才，轻技能人才现象仍然比较普遍；一些家长希望子女能进入高校学习，而对于上技校、上职业中专，学一技之长，只是一种上不了大学退而求其次的无奈选择；普教与职教比例失调，职业院校的招生都是在普教招生“掐尖”“过筛”后的“漏网之鱼”，职业教育体系亟待完善；由于技能人才的社会地位不高、工作环境相对较差、工资待遇偏低、职业发展渠道不畅，因而使得很多劳动者不愿意学技能、不想当技术工人；虽然一些地方先后实施了中职学校(含技校)助学金、免学费等资助政策，但是随着高校进一步扩招，技工、职业院校的生源总量逐年减少，未来的技能人才供给令人担忧。职业教育的目标是为企业生产、经营、服务一线培养高素质技术技能人才。但在调研过程中发现，合肥市初、高中学生毕业后上技校、上职业中专的人数和比例逐年下降，全市技工院校学制教育招生持续下滑，从 2009 年的 1.2 万人下降到 2013 年的 5531 人；2014 年合肥市技工院校招生 5000 人；2015 年开始有所回升，技工院校招生达 6930 人；2016 年技工院校招生达 9000 人。

### (二) 技能人才总量不足，地区、产业和行业分布不均衡

技能人才总量和分布还不能适应安徽经济社会发展的客观需要。一是技能人才区域发展不平衡。“合芜蚌”地区技能人才优势明显，皖北、大别山地区和基层人才匮乏。2015 年底，芜湖市技能人才总量达 32.2 万人，其中高技能人才达 7.15 万人。二是技能人才结构性矛盾突出。规模以上企业技能人才较多，中小企业相对较少，许多中小企业“请不起”高级技术工人，“技工荒”对一些中小企业尤为突出。三是技能人才行业分布不均衡，大部分技能人才集中于传统制造行业。“技工荒”和“就业难”并存反映了结构性矛盾突出，初级技工多，高级技工少；传统技能型人才多，现代技能型人才少；单一技能者多，综合技能人才少。

### (三) 技能人才资源比较分散，配置结构不合理

技能人才结构不适应产业转型升级的需要，特别是高技能人才缺乏。2015 年，全省高技能人才数量占从业人数的比重仅为 2.6%，而全国高技能人才占全部就业人数的比重 5%，比全国平均水平低 2.4 个百分点。特别是高技能人才分布不均衡，省会合肥市和芜湖市等中心城市比较集中，而其他市县相对偏少；高技能人才主要集中在公有制领域的企事业单位，大型企业比较集中，而中小企业相对偏少；国有及国有控股企业比较集中，而民营企业相对偏少。

### (四) 职业教育和技能培训存在一些短板，技能人才培养的质量有待提高

当前，职业教育发展水平仍然无法完全适应安徽经济转型升级、产业结构调整对技能人才的强烈需求和就业的发展需求。总体看来，职业教育培训机构培养技能人才的基础性作用发挥得不够，企业培养技能人才的主体作用没有得到充分发挥；就业招工“两难”的结构性矛盾日益突出，技能人才队伍建设与产业转型升级的需求还存在较大差距；在师资培养、专业设置、课程标准、教学要求等方面还需要进一步提高水平。在职业技能培训方面，一些企业存在认识误区，认为技能培训会影响企业作为职工培训主体作用的发挥；一些培训机构师资队伍薄弱、培训手段陈旧、培训条件落后，技能人才培训针对性不强，存在重复培训、培训成效不大等问题；在培训结果认定、参加培训与岗位待遇挂钩等方面还存在障碍；技能人才培养投入不足，培训机构能力建设滞后，技能人才工作基础比较薄弱；创新型人才数量偏少，企业职工和青年学生学习技能的积极性不高，技能人才评价、激励、保障机制尚不健全，技能人才成长环境有待进一步改善。

### (五)技能人才流失比较严重，跨省流动比较频繁

2014年，净流向省外半年以上人口852.9万人，占全省常住人口的14.02%。截至2015年底，全省有1542万转移就业的农村劳动力，占当年全省常住人口的25%，其中具有一定劳动技能的仅占3.8%。尽管这部分输出劳动力，技能型劳动力占比较低，但是技能人才倾向选择到发达地区工作比较多，长三角地区经济发达对安徽职校毕业生的吸引力很大。近年来，随着国家区域经济发展和产业政策的调整，越来越多的受教育程度不高的外出务工人员选择在其家乡附近的城市就业。2017年，安徽农民工总数1918.1万人，较上年增长2.1%。其中，外出到乡镇以外务工的农民工1415.4万人；本地就业农民工502.6万人，较上年增长0.8%。虽然跨省外出农民工人数有所回落，但据测算，安徽农民工跨省流出仍然较高，跨省就业人数高于本省就业并没有改变。同时，与旺盛的市场需求相比，安徽技能人才不仅缺口比较大、分布不均衡，而且技能人才流失也比较严重，流出的大多拥有高级专业技术职称或高技能型人才；技能人才流动性比较大，技术工人尤其是技术骨干是容易流失的技能人才。在人才流动方面，因解决不了编制、岗位等问题，导致一些领域高层次人才引进难和关键技术岗位人才流失。高层次人才引进难、留住难，尤其是急需的人才难求，关键岗位和关键工序的技能人才更难留。

上述突出问题，其成因是多方面的，主要有以下五个方面：一是对于职业教育和技能人才的重要性的认识不到位，部分企业对技术人才的重视程度比较差，职业教育仍然是全省整个教育体系中的最薄弱环节，技能人才工作尚未引起足够重视，因而职业教育质量有待进一步提升，技能人才的培养模式需要进一步改进。二是长期以来社会上“重仕轻工、重学历轻技能”的观念仍然根深蒂固，重文凭、轻技能的用人观念还没有得到根本改变，职业教育的吸引力不强。有些人对职业教育和培训的认识不到位，看低技能人才的社会价值，甚至把人才政策中的知识化、专业化简单地等同于高学历化；企业在用人上也存在误区，认为学历越高越好，技工地位由高学历人员取代。三是技能人才培养不到位，劳动力素质总体不高，这不仅加剧了“就业难”和“用工难”并存的结构性矛盾，也对农村劳动力转移和产业转型升级形成制约。四是培养和使用脱节，制度机制不够健全和完善。技能人才的培养、引进、激励制度不完善，特别是高技能人才培养与使用之间缺乏有机结合，人才培养存在一定盲目性，高技能人才培养、使用机制等方面有待健全。五是保障不力，政府与企业的“两个作用”未充分发挥。需要指出的是，有的人认为技能人才缺口较大，主要是人才匹配错位和人口老龄化造成的。但从实际情况来看，安徽技能人才总量不足、高技能人才紧缺，其原因是多方面的。它不仅与安徽年轻劳动力供给数量减少、劳动力受教育程度普遍较低、劳动力跨省转移就业较多、职业教育吸引力不强、技工院校生源难以保障等诸多因素有关，也与安徽技能人才建设缺乏制度化、常态化的运行机制密切相关。因此，加快技能人才队伍建设，必须狠抓深化改革，不断推进现代技工教育和职业技术教育的创新发展，既要重视职业教育发展，又要注重优化和完善制度机制，加强技能人才的引进、培养和使用，从根本上说，就是要调整人力资本结构，补齐技能人才短板，通过市场优化人力资本配置。

## 三、加快技能人才队伍建设的几点建议

### (一)进一步改善和优化技能人才发展环境

什么是技能人才，不能仅看学历、资历和论文，技能人才可能是某一行业的“土专家”，也可能是某一企业或行业的“行家里手”，但不一定是有高学历、高职称的人才。只有树立正确的人才观，转变思想观念，积极探索技能人才工作新思路，才能走出人才“职称+学历”的误区，畅通技能人才流动和上升通道。习近平同志指出：“要树立正确人才观，培育和践行社会主义核心价值观，着力提高人才培养质量，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。”<sup>[1]</sup>坚持以改革创新的精神，破除陈旧僵化的思想观念，以工匠精神来引领高技能人才培养；坚持以市场为导向，创建“双创”载体，创优技能人才发展环境，创新激励机制，充分发挥市场在资源配置中的决定作用，更好地发挥政府的引导和推动作用；继续深化体制机制改革，通过强化政策引导来构建政府与市场功能互补的技能人才开发机制，逐步完善技能人才队伍建设政策体系；弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，实现技高者多得、多劳者多得，不断提高技能人才经济待遇和社会地位。

## （二）优化技工大省建设的顶层设计

坚持问题导向，从全局和战略高度优化技工大省建设的实施方案，进一步完善加快建设技工大省的思路 and 措施。深刻认识当前经济发展形势，把握经济发展阶段性变化，建设高水平技能人才队伍支撑经济高质量发展；加快调结构转方式促升级，紧扣产业链打造人才链，加快技能人才教育和培养，深入持续地实施人才强省和创新驱动发展战略；全面对接“中国制造 2025 安徽”重点领域，将职业教育和技能人才队伍建设纳入人才优先发展、人才强省和创新驱动发展战略范畴，把技工大省与制造强省、科教大省建设一体谋划、一体实施、相互促进、整体推进。以科教大省建设为制造强省建设提供创新源头引领，以技工大省建设为制造强省建设提供重要支撑，努力取得同频共振、事半功倍的效果。充分发挥技工大省建设对制造强省建设的重要支撑作用，促进劳动者高质量就业。把制造强省、科教大省、技工大省建设各项目标任务落到实处，必须补齐技能人才队伍建设短板，整合各类人才资源，凝聚各方力量，统筹推进各类人才队伍发展，聚力打造创新创业人才高地。加快推进技工大省建设，制定有针对性的技工大省建设实施方案，进一步完善技工大省建设的目标任务、重点项目和保障措施，并引入第三方评估机制对计划执行情况进行评估。从科学规划目标，到全面落实实施，再到严格考核评估，以期推动技工大省建设工作取得明显实效。一是推动技能人才队伍不断发展壮大。预测到 2020 年，安徽技能人才总量将达到 450 万人，区域人力资源市场初、中、高级技工的满足率稳定在 90% 左右，技师、高级技师满足率达到 80%；技能人才总量在全国位次与我省人口规模位次大体相当。二是推动技能人才结构明显改善。预测到 2020 年，高技能人才在战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业领域的从业比重达到 40% 以上；45 岁以下中青年技工占比达到 60% 以上。三是推动技能人才素质大幅提升。预测到 2020 年，高级工以上高技能人才将达到 150 万人，占技能人才 33%，高技能人才创新创造力明显增强；高技能人才整体素质在中部地区具有明显优势。

## （三）大力培育和弘扬工匠精神

新时代呼唤工匠精神。新时代工匠精神的基本内涵是精益求精、追求完美、注重细节、专注专业、摒弃浮躁、不忘初心、爱岗敬业、勇于创新，倡导的是敬业、精业、奉献的工作态度与职业精神，其核心内涵在于精益求精的职业精神。弘扬工匠精神是践行发展新理念的内在要求，也是推进供给侧结构性改革的迫切需要。推进供给侧结构性改革，就是要从要素新供给、制度新供给和政策新供给三方面，提升全要素劳动生产率。提高供给侧质量，扩大有效供给，关键是大力弘扬工匠精神，培养一大批知识型、技术型、创新型的高素质劳动者。质量之魂，存于匠心。培育和弘扬工匠精神，就是要从劳动力的规模供给转到质量提升上来，这是提升全要素生产率的重要途径。大力营造有利于工匠精神养成的社会文化氛围，在全社会形成尊重工人、尊重劳动、尊重创造的良好氛围；营造普通教育和职业教育并重、传统行业人才与高新行业人才并重、重视技能人才和尊重技能人才的良好社会环境。弘扬工匠精神，不能只靠宣传倡导，必须厚植工匠文化，培育众多工匠，打造出更多享誉世界的中国品牌；必须坚持以市场需求为导向，以职业分类和职业技能标准为依据，强化工匠精神的教育培训；必须建立健全有利于工匠精神养成的制度，着力保障技术工人的权益，加大对工匠精神的宣传力度。在培育工匠精神的同时，应当积极倡导企业家精神，培养造就一大批勇于创新、敢于冒尖的创新型企业家；创设技能创业园区，为技能人才施展才华提供平台；以企业高端经营管理人才为重点，打造和培育一支熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神和创业能力、能够适应国内外竞争的优秀企业家队伍。

## （四）找准和把握加快技工大省建设的着力点

紧紧围绕经济转型升级和产业结构调整，以高技能人才队伍建设为引领，以提升职业能力为核心，加快发展现代职业教育，构建劳动者终身职业培训体系，加强职业培训公共服务能力建设，建立健全技能人才使用与引进机制，完善技能人才评价制度，加快完善技能人才培养、引进、使用、评价、激励政策体系，进一步健全“政府推动、企业主体、社会参与”的技能人才培养机制，完善产教融合、校企合作的人才培养模式，突出企业主体作用，开展大规模职业技能培训，广泛开展职业技能竞赛活动。围绕技工大省建设工作目标，找准工作推进的着力点，落实技工大省建设工作任务。一是加强高技能人才队伍建设。进一步加大对高技能人才政策支持力度，完善和实施高技能人才培养工程，加快高技能人才培养和素质提升。围绕国家创新型城市建设、合芜蚌自主创新示范区建设，把高技能人才队伍建设作为技能人才队伍建设的重点，造就集聚一批企业家、高层次创新人才、

高技能人才，增强对产业发展的支撑引领作用。鼓励企业设立技能大师(首席技师)工作室，发挥高技能人才在重大生产决策、组织重大技术革新和技术攻关以及带徒传技等方面的重要作用。实施协同创新计划，根据产业转型升级对高技能人才的需求，优化专业设置，完善动态调整机制，打造高素质产业工人队伍。依托具备高技能人才培训能力的大中型企业、技师学院和公共职业训练基地，建设高技能人才培训基地，加快高技能人才培养。重视新兴产业技能应用型人才的培养，加强紧缺的高技能型人才培养，以高端人才吸引高端制造，建立与完善省、市、县三级高技能人才培训基地网络体系。二是加快发展现代职业教育。进一步明确职业教育发展的目标方向和规模结构以及院校布局和专业设置；以改革创新的精神着力突破制约职业教育发展体制机制障碍，激发职业教育发展的活力；创新培训方式，对新成长劳动力、农民工、失业人员、高校毕业生、贫困人口、退伍士兵等培训对象进行全面摸排，引导社会力量参与职业培训，提高政策覆盖面，努力消除劳动者无技能从业现象。三是加快构建劳动者终身职业培训体系。加快建立覆盖城乡全体劳动者，贯穿劳动者从学习到工作的各个阶段，适应劳动者多样化、差异化需求的职业培训体系。通过企校合作培养与企业以师带徒相结合的方式开展学徒培训。推进职业培训信息化，建设安徽职业培训网络大学。探索建立劳动者个人学习账号和学分累计制度，畅通终身学习通道。四是着力完善技能人才评价制度。支持有条件的企业根据国家职业技能标准、结合生产服务岗位对技能的要求，自主开展职工技能评价。对掌握高超技能、业绩突出的高技能人才，可采取直接认定的评价方式。组织开发一批具有安徽地方特色的专项职业能力考核规范及标准，提升非物质文化遗产保护传承人才的培养评价水平。强化技能人才考核评价的质量监管，建立技能鉴定结果评估和责任追究制。以信息化推进技能人才评价规范化。加强对职业院校学生的职业资格认证工作，缩小企业评价与院校评价水平的差异。提升职业技能鉴定公共服务能力，设立专业化、规模化的职业技能鉴定场所，完善政府购买职业技能鉴定服务机制。五是不断创新技能人才激励政策。完善技能人才供求信息 and 工资指导价位信息定期发布制度。建立特级技师制度，业绩突出的高级技师可以晋升特级技师。特级技师的相关待遇参照正高工执行。畅通技能人才与专业技术人才职业发展通道，允许技师申报副高级专业技术资格、高级技师申报正高级专业技术资格。定期开展技能大师工作室成果评鉴，建立资助与绩效挂钩机制。鼓励支持具备条件的企业，为高技能人才购买企业年金和补充医疗保险。企业在与技工院校等职业院校毕业生协商确定初次就业待遇水平时，对取得高级工职业资格证书的，可按不低于大专毕业生待遇水平确定；对取得预备技师证书的，可按不低于本科毕业生待遇水平确定。建议提高“安徽技能大奖”奖励标准，省政府2~3年认定一批“安徽杰出工匠”，并给予奖励。六是广泛开展职业技能竞赛活动。推动岗位练兵和技术比武活动蓬勃开展，组织开展跨行业(部门)的全省职业技能竞赛，对职业技能竞赛中涌现出来的优秀技能人才，按有关规定直接晋升职业资格；对在职业技能竞赛中获得优异成绩的在岗职工，所在行业、企业应给予奖励，支持行业、企业开展岗位练兵、技术比武活动；支持群团组织开展“五小成果”“巾帼建功”“最美青工”等竞赛活动，发现和选拔一批“皖工徽匠”<sup>[2]</sup>。

#### (五) 推进分类培训、重点项目带动和资金引导

激发技能人才积极性、主动性、创造性，把提高职业培训实效作为技工大省建设的重要内容，逐步增加对技工大省建设的资金投入。建立项目评估和问责机制，加快推进技工大省建设。推进多层次技能人才培养和职业技能培训，提高技能培训质量与效率。

#### (六) 加强技能人才队伍建设制度保障

建立职业院校生均拨款制度，逐步提高拨款标准。逐步将国有企业举办的技工院校、职业院校纳入生均拨款范围。优化职业技能标准等级设置，拓宽技术工人晋升通道。推行技师、高级技师聘任制度，探索建立企业首席技师制度，完善高技能人才带头人制度，建立岗位使用制度。完善高技能人才成长机制，统筹考虑技能培训、职业教育和高等教育，建立职业资格与相应的职称、学历可比照认定制度。完善职业资格与职业教育学历“双证书”制度。乡村振兴离不开乡土人才，要健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制，规模化培养乡土后备技能人才。要着眼于长远发展，促进技能人才开发，保障技能人才创新创业的合法权益。讲诚信、重承诺，这是引才聚才的秘诀和良方。

## 四、结束语

---

进入新时代，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，经济发展处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期。十九大报告提出，要“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。”<sup>[3]</sup>2018年3月7日，习近平同志在十三届全国人大一次会议广东代表团参加审议时强调，“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”<sup>[4]</sup>。强起来要靠创新，创新要靠人才。人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。这些最新重要讲话精神，不仅为进一步做好技能人才队伍建设工作指明了前进方向，同时也对技能人才队伍建设提出了新的更高的要求。我们必须贯彻落实党的十九大精神和习近平同志最新重要讲话精神，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全心全意依靠工人阶级的方针，立足安徽实际，加快推进技工大省建设，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，大力弘扬工匠精神，不断提高技能水平，造就更多“徽工皖匠”，推动实现由农民工大省向技工大省跨越。

#### 参考文献:

[1] 习近平就加快发展职业教育作出重要指示 [N] . 人民日报, 2014-06-24(1) .

[2] 沈跃春. 把握技工大省建设的重点环节 [N] . 安徽日报, 2017-03-27(7) .

[3] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告 [M] . 北京:人民出版社, 2017:31.

[4] 习近平李克强栗战书汪洋王沪宁赵乐际韩正分别参加全国人大会议一些代表团审议 [N] . 人民日报, 2018-03-08(1) .