

普通技工频繁跳槽，高级技工一人难求；有人对职业之路充满信心，有人对前途感到迷茫——

海南“匠人”之惑，何解？

■本报记者 王培琳

每天在生产车间工作7个小时，年薪近13万元，这对于今年22岁的李坤新来说，是一份十分满意的工作。2014年7月，李坤新从海南省技师学院数控技术应用专业毕业，目前就职于中国工程物理研究院，是一名普通的技术操作工人。

像李坤新一样，掌握专门知识和技术的技能人才，越来越受到市场热捧。省第七次党代会报告提出，实施人才强省战略，完善培养机制，着力培养基层急需技能人才。但调查发现，虽然近年来我省技能人才的培养有了很大的进步，但仍存在总量不足、结构不合理等问题。

技工培养成绩背后的隐忧

近几年我省中职院校就业率连续超过95%，但是截至2016年底，技能劳动者占从业人员的比例仅为7.9%，远低于国家平均水平的20.4%

一把把千分尺、一个个锃亮的铣刀，有序地排列在座位旁的工具车里，陈绵睿时而紧盯电脑看设计图，时而转身去铣床打磨产品，沉着而淡定。

近日，第44届世界技能大赛模具塑料工程项目中国集训队第二轮（4进2）选拔赛在省技师学院举行。陈绵睿成为我省首次入围该比赛项目的选手。

这一幕也成为近年来我省技能人才培养取得长足进步的一个缩影。

2017年海南省教育工作会议指出，去年，我省构建现代职业教育体系迈出坚实步伐。省农业学校、省技师学院等通过国家中等职业教育改革发展示范学校验收并挂牌，全省安排3384万元资金支持21所中职学校21个重点和特色专业（点）建设。产教融合、校企合作蓬勃开展，如省机电工程学校实施“引厂入校练技能”，“海马”等大批知名企业进入学校，使学生的技能训练和企业岗位实践技能实现对接。

数据显示，截至2016年，我省有中职院校76所，高职院校12所。2016年，我省中职院校毕业生约4万人，高职院校毕业生约2万人。职业教育在校生从2006年约占海南常住人口总数的1.4%，增长到2016年的约2.5%。

省教育厅职业教育与成人教育处相关负责人表示，近年来，我省中职院校就业率连续超过95%，毕业生就业跨越社会各行各业，成为技能人才的骨干力量。省技师学院招生就业办负责人王森介绍，省技师学院这两年毕业生年平均就业率达97.7%，专业对口就业率80.53%，就业起薪水平为1698元—3580元，86.72%的学生选择在海南就业。

虽然近几年我省职业教育取得了一定成绩，但技能人才的需求缺口并没有从根本上得到改善。据统计，截至2016年底，我省技能劳动者占从业人员的比例为7.9%，远低于国家平均水平的20.4%。社会科学文献出版社发布的《2017年人才蓝皮书（中国人才发展报告（NO.4）》也指出，我国高级技工缺口高达上千万人。

扫码看**动**深读
(见报当日8时更新)



海南日报客户端



南海网专题

视频拍摄：袁琛
视频剪辑：王诗童

名词解释

技能人才

掌握专门知识和技术，具备一定的操作技能，并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。



近年来，我省中职院校就业率连续超过95%，拥有一定专业技能的人才分布在各行各业，但总量仍然偏少。
本报记者 袁琛 摄

企业招聘“冰火两重天”

“我们现在已经把招聘门槛降低到只要愿意来，从学徒开始做就行，但还是没什么人投简历。”一家企业的人事负责人感叹，企业的30个岗位，近两年几乎从来没有满员过

今年春节一过，我省人力资源市场进入求职高峰。熙熙攘攘的求职人群看起来形势喜人，但对招聘企业来说，却是“几家欢喜几家愁”。

“今年技术工人尤其难招，我来几次人力资源市场都没收到一份求职简历。”海口某工程机械公司人事负责人赖经理已经第三次来人力资源市场招聘了，10个维修服务技工的岗位一直无人投简历。

“我们现在已经把招聘门槛降低到只要愿意来，从学徒开始做就行，但还是没什么人投简历。”赖经理说，由于维修技工人员流动性大，企业的30个岗位，近两年几乎从来没有满员过。

“普通技工招聘困难，高级技师更是一人难求。”不少企业招聘人员反映。

海口某大型新能源公司经营管理部经理王仙表示，高级技师在省内很难招到，通过业内介绍、猎头等从外地引进的高级技师，即使上万元月薪也很难将其留住。目前，公司拥有2000多名技术工人，高级技师却不足10人。

据我省技能人才调研报告显示，整体而言，目前我省技能人才总量不足，据统计，截至2016年12月底，全省共有技能人才约46万人，其中高技能人才6.26万人，高技能人才占技能人才总量的13.61%。同时，技能人才结构不够合理，根据我省技能人才队伍建设中长期规划，到2015年高技能人才占技能人才总量的比例应达到25%。但实际上，2015年、2016年我省实际的比例分别为13.36%、13.61%，远低于该目标。

另一方面，海南省人力资源市场2016年用工报告显示，小企业无法为技术工人提供完善的职业发展渠道，也制约了技能人才长期稳定发展。从2016年第四季度的招聘企业来看，招聘需求在30人以下的企业总数达到1613家，占总比例的88.24%。

“大多数技工渴望去大企业就职，以便有更好的职业发展，但我省以中小企业为主，小企业的生产发展也需要技术工人做支撑，这本身也是一个矛盾所在。”省人力资源市场相关负责人表示。

一些人“觉得前途渺茫”

社会地位偏低，缺少晋升渠道，一些技术工人靠不断跳槽或转行以寻求职业安全感，“宁愿少拿一点工资”

“我考虑了很久，打算干完这两周，就换工作。”王伟搁下手中的活，从一个充满零部件的机械堆里起身，搓了搓手，一脸平静地说。

王伟今年21岁，初中毕业之后从澄迈来海口打工，经人介绍来到琼山区一家机械工程公司做一名机械维修技工，干了三四年，现在工资每月能拿到3000多元。

“觉得前途渺茫，晋升也无望，技工这条路不知走得对不对。”王伟说，身边很多同行都和他有一样的困惑，技术工人社会地位不高，不少人担心日后发展不尽如人意而不断跳槽或转行。

去年毕业于海南工商职业技术学院电气自动化专业的赵悦，本来可以到某制药公司做一名车间工人，转正工资可以达到3000多元，但是最后却找了一份办公室文员的工作，每月工资2000元左右。

“爸妈极力推荐我找一份坐办公室的行政工作，说做工人又累，说出去又不好听。”赵悦说。

像赵悦这样，宁愿少拿一点工资，也不愿从事技能工种的人不在少数。在这

部分人看来，虽然技能人才越来越受到重视，但社会地位并没有同步提高。

此外，“很多年轻人不愿沉下心来安心做好一件事，技术工种人员流动性较大。”海口某大型水泥生产企业行政办公室主任杜红说，技能工种工作枯燥、单一，很多年轻人熬不住。

业内人士分析，除了社会对技工存在偏见，让一些技能人才流失，大多数企业也没有完善的激励制度，导致技能人才需求的缺口一直难以补上。

据省人社厅相关负责人介绍，目前我省用来投入培养技能人才的培训资金偏少，以企业学徒制培训为例，由于资金等原因，我省尚未启动实施企业学徒制培训。此外，我省高技能人才培训基地和技能大师工作室偏少，全省仅有4家国家级高技能人才培训基地和4家国家级技能大师工作室。

“学校培养技能人才只是起点，技能人才走进企业，他们的成长、晋升需要社会和企业等各方的共同努力。”省技师学院相关负责人表示。

“工荒”缺口该如何填补

完善人才培养激励机制，开展“一站式”服务，丰富人才评价标准，让技能人才获得足够“安定感”

上午10点，在海南某大型新能源有限公司的组件车间，林猷番像往常一样，和搭档一起对需要返修的电池板进行操作。正常情况下，一天工作8个小时，两人可以完成约300个电池板的返修。不同于其他技工对未来的忧心忡忡，林猷番觉得自己的技工之路一片坦荡。

2013年从省技师学院电器自动化专业毕业，工作了4年，林猷番下决心要在技术工人的路上深造下去。而这得益于企业对技能人才成长和晋升的激励机制：普通的技术工人可以通过考取初级技师、中级技师、高级技师而提高待遇，企业会为员工提供培训和考试的机会，还针对技能人才岗位设置特殊岗位补贴。

“希望可以不断学习钻研，一步步拿到技师证，努力的话，从初级技师达到高级技师也用不了几年。”林猷番对此信心十足。

不少业内人士表示，企业若针对技术工人有一套完整的晋升机制，并鼓励员工考取高级技师资格证书，不失为培养技能人才的一个良方。

“但是，这只能保证可以留住普通技工，对从外地引进的高技能人才，如果能有政府津贴以及落户等政策优惠的话，才会有更大吸引力。”该企业人事经理表示。

“在每年举办的技能大赛上，对于脱颖而出的能工巧匠也可以给予晋升职业资格上的优待。”业内人士表示，实际上“技工荒”的出现，是教育培养机制与市场的需要和具体的经济结构产生了断裂，不仅市场的正常需求得不到及时的反馈和满足，还产生了文凭挤压效应。

在文凭链条上处于“末端”的技工，表面看需求缺口很大，但并不意味着能够给人足够的就业安定感。面对“技工荒”，首先还是要从制度上清除对职校、技校生的歧视；还要丰富人才评价标准，让大学教育和职业教育形成真正的分流，而非优劣分层；再者，要从顶层设计上提升教育体系的开放程度，为社会化办学、市场化办学扫清机制障碍，增加职业教育的投入力度。

事实上，我省2006年颁布执行的《关于加强技能人才工作的暂行规定》就已提出，建立技能人才评选表彰奖励制度，对有突出贡献的高技能人才，可享受省政府高技能人才津贴待遇。破除技能人才引进的身份、地域限制和企业所有制限制，对引进的具有高级技师资格的技能人才，在落户、住房、子女入学等方面与高级专业技术人才同等对待。

为推进12个重点产业发展，2015年9月，我省出台《海南省人力资源社会保障领域支持12个重点产业发展若干意见》提出，开展重点产业专业技术人才和技能人才两支人才队伍状况需求调研，建立健全重点产业人才引进、培养、评价、使用和激励政策体系。

省第七次党代会报告也提出，实施人才强省战略，抓好“百人专项”等工程，大力引进和培养创新创业领军人才、产业和社会事业发展紧缺人才，加大柔性引才力度，用好“候鸟型”人才；完善培养机制，着力培养基层急需技能人才；开展“一站式”服务，妥善解决人才落户、安居、社保、医疗、子女入学等后顾之忧。

(本报海口5月8日讯)

截至2016年12月底



全省共有技能人才约**46万人**
其中高技能人才**6.26万人**
高技能人才占技能人才总量的**13.61%**

截至2016年底



我省技能劳动者占从业人员的比例为**7.9%**
远低于国家平均水平的**20.4%**

技能人才总量不足

技能人才结构不合理

根据我省技能人才队伍建设中长期规划，到2015年高技能人才占技能人才总量的比例应达到**25%**。但实际上，2015年、2016年我省实际的比例分别为**13.36%**、**13.61%**，远低于该目标。

25%

2015年高技能人才占技能人才总量**13.36%**

2016年高技能人才占技能人才总量**13.61%**

25%

制图/孙发强