

# 建筑企业技能人才队伍建设存在的问题分析研究

周映霓

(1. 中国水电八局高级技工学校 湖南 长沙 410119;

2. 湖南省水利水电建设工程学校 湖南 长沙 410119)

**[摘要]** 本论文通过分类分层对某建筑企业相关业务板块代表性企业负责人、人力资源部人员、项目负责人、一线技能人才以及职业院校学生进行了实地走访和问卷调查,就技能人才队伍总量、需求、来源、薪酬、培养等五个方面进行了调查、访谈,并通过查阅企业相关报表和对比国内外发达国家技能人才队伍建设情况等方式,对建筑企业技能人才队伍建设存在的问题进行了分析研究,为建筑企业技能人才队伍的建设提供参考。

**[关键词]** 技能人才; 认知度; 定位; 引进渠道; 晋升; 技能水平

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.390

一个国家的竞争,关键是人才的竞争,对于建筑企业这样劳动密集型企业而言,技能人才队伍是企业人才队伍中至关重要的一部分,但也是相对薄弱的一部分,随着人才强企战略的实施,企业对技能人才队伍的建设更加重视,同时,研究现有的技能人才队伍建设存在哪些问题,是技能人才队伍建设的首要任务。通过分类分层对某建筑企业相关业务板块代表性企业负责人、人力资源部人员、项目负责人、一线技能人才以及职业院校学生进行了实地走访和问卷调查,就技能人才队伍总量、需求、来源、薪酬、培养等五个方面进行了调查、访谈,并通过查阅企业相关报表和对比国内外发达国家技能人才队伍建设情况等方式,分析归纳现阶段建筑企业技能人才队伍的存在以下五个方面的问题。

## (一) 社会对技能人才的认知度不高

社会对技能人才的认知度不高究其原因首先是普遍将技能人才与体力劳动者进行等同,随着知识经济时代所带来的飞速发展,人们充分认识到知识所带来的丰厚报酬,因此对体力劳动不认可,由于对技能人才定义的不了解,同样对技能人才的也不认可,而技能型人才是指在生产和服务等领域岗位一线,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,并不是简单的体力劳动者,其次<sup>[1]</sup>传统的劳动人事管理制度把工人和干部分开管理,而技能人才往往被定位为工人,社会上把干部视为人才,工人只是普通劳动者,工人社会地位慢慢下降,导致年轻人从事技能岗位的意愿减弱。21世纪以来,随着国家《关于进一步加强高技能人才工作的意见》等一系列有利于技能人才发展政策制度出台,技能人才的社会地位和经济待遇有了一定的改善。<sup>[2]</sup>但社会上“重学历、轻技能”的片面人才观念仍然存在,技能人才还是没有得到相应的社会尊重,技能人才的工作环境和条件并没有从根本上得到改善,许多青年不愿意从事技能劳动。对高职院校在校学生就业调研显示,40%左右的学生表示愿意从事生产一线工作,35%的同学表示不愿意,而其中表示愿意从事生产一线工作的学生95%来自中小城市及农村,经济收入为中等偏下。

对比部分发达国家来看,比如,英国政府不但鼓励本国高技能人才的成长,在吸纳外来移民时也倾向于高技能人才,获得测评高分的高技能人才的申请最有可能获得批准并轻松留在英国工作;德国建立了学历教育和职业教育相互转换的激励机制,技艺精湛的技能工人可以到高等学校接受学历学位教育,普通技工一旦晋升为高级技工,便可以作为法人独立经营企业,甚至很多政治家、企业家是从技工工人开始成功拓展了事业。

## (二) 企业对技能人才的定位有偏差

<sup>[3]</sup>建筑施工企业发展的关键潜在在人力资源,人是生产力三要素中最关键、最重要、最活跃的要素,企业能留住人才,留住员工,企业在市场竞争中就具有优势。对建筑施工企业而言,员工自愿离职,离开企业,员工自愿离职率已逐年升高,是企业竞争力下降的主要原因。随着国家对建筑业体制改革的不断深入,建筑企业管理层与劳务层分离的现象日趋严重,企业的转型升级在一定程度上刺激了内部用工理念的变化,企业基于提升经营效益、降低人工成本以及合理控制职工工资总额增长等因素考虑,在人才使用上更加注重人才的层次和学历,生产施工项目的技能工人和劳务人员主要采取劳务派遣或者劳务分包的形式用工,企业对技能人才的培训和培养也相对滞后。在归属感缺失、发展前景迷茫的困境下,技能人才往往会唯收入为导向,哪里工资高就去哪里,造成了企业技能人才稳定性差,关键工种人才不足的问题。从笔者对调研建筑企业的在建项目负责人调研数据来看,39.05%的项目负责人希望其所需技能人才来源于企业自有员工而不是临聘人员或者劳务分包人员。2019年11月中国电建武汉技能人才队伍建设研讨会上,集团水电板块部分机电制造子企业明确提出对于“定子下线”“水轮机安装”等关键岗位技能人才应该由单位自己培养,才能保持企业的核心竞争力。

## (三) 技能人才引进渠道不畅

企业的发展和竞争,本质是人才的竞争,在引进人才上,大多数企业从品牌建设的角度出发把目标盯在高学历、高级职称专家等上面,而对以技能型人才培养为主的职业院校缺乏应有的关注,对技能型人才的引进也不重视,使得技能人才的需求与供给在数量与质量上出现了较大的缺口,本次调研数据显示,对于技能人才学历需求上,调研的项目负责人更加倾向于有一技之长的职业院校学生而不

是更高学历的学生;但是据笔者所知作为以实体经济为主的电建集团从2003年开始,大部分子公司不再招聘中职、技校甚至高职、大专院校学生。建筑企业要发展离不开技能人才的反复实践和总结经验,笔者在对在建项目负责人调研数据显示89.87%的用人需求中对于技能人才有工作经验的要求,甚至57.47%要求在三年以上甚至更高。但建筑企业特别是大型国企对人才的引出只有高端人才或者稀缺人才才会破格引进,一般的技能人才招聘以每年的新进员工进行引进,而新进员工一般来自应届毕业生,但是笔者在对应届毕业生的相关专业学生进行调研时发现,87%以上的学生缺乏相关的企业实习经验。由此可见,由于企业对员工的招聘特点,岗位要求与用工对象之间的差距都导致了企业在技能人才的引进上无法顺利的对接从而增加了技能人才队伍建设的困难。

## (四) 技能人才晋升发展通道受限

<sup>[4]</sup>根据2003年国家劳动和社会保障部劳动科学研究所、《人力资本》月刊和北森测评网对我国职业人群职业成长状况的联合调查,7854名分布在30个行业的被调查者中,6%的人表示将在1个月以后跳槽,10%的人表示将在3个月以后跳槽,21%的人表示将在半年以后跳槽,25%的人表示将在1年以后跳槽。在跳槽的原因中,首要因素是没有职业成长前途,占35%的比例。建筑企业技能人才成才发展“天花板”很低,晋升制度不明确或者不完善,我国目前现有技能职业资格等级为五级,最高级为高级技师。按人才发展规律,一名在职工工或职业学校毕业生入职后(入职年龄为22岁甚至更早),从初级工到高级技师历时约12年,基本上不到35岁即可取得高级技师资格,之后再无晋升空间,严重的制约了技能人才的发展空间。中国电建集团目前专业技术岗位有十三个等级,而技能人才也只有五个等级,因此技能人才“天花板”问题严重影响了技能人才的积极性,是导致企业技能人才流失的重要因素之一。通过笔者对电建集团现有技能岗位人才调研显示,超过54%的人认为目前的技能人才晋升通道及制度建设体系不够完善,甚至有7%的人认为根本没有形成体系。而对相关企业负责人的调研数据显示,技能人才成长的不利因素中最主要的是晋升通道不畅的问题,占到调研总数的30.07%。

## (五) 技能人才自身水平相对偏低

<sup>[5]</sup>企业的发展取决于企业素质的强弱,企业素质是企业发展的根本保证。在企业四个基本要素中人的素质是重中之重,它是企业最重要的资源和管理活动的核心,员工素质决定着企业的素质。新时代科技进步和企业的高质量发展对技能人才素质提出了新的要求,企业升级发展需要具有高水平专业知识和实际操作技艺的技能人才。以中国电建为例,其所属成员企业在转型升级过程中,先后引进了一批高素质的高铁、城市轨道交通和装配式建筑工程施工技术及技能人才,而以往的中专、技校毕业生已无法满足企业对高技能人才的需求。笔者通过对电建集团现有技能人才进行调研数据显示,60.90%认为新技术或新设备及新的工艺和方法对技能人才能力要求影响程度大。从对电建集团现有技能人才关于职业危机来源的调研中得知,科技进步和新技术、新设备、新工艺的使用是职业危机的主要来源。而作为企业技能人才主要来源的职业院校由于办学水平和条件限制,以及校企融合度不高的情况下,相关专业毕业生所学专业与自身能力与企业实际需求之间存在较大差距,入职后短期内不能迅速掌握技能岗位所需的知识和技能,需要较长时间的培养及企业需要对他们进行“二次培训”。笔者对职业院校学生的调研数据显示,只有4.7%的人认为在学校所学知识能满足岗位要求,大部分的毕业生在走上工作岗位后还需要不断的学习才能立足岗位。

综上所述,建筑企业对技能人才的需求是持续而稳定的,技能人才队伍的建设是势在必行的,但是无论是社会的,企业的,技能人才自身方面都存在着或多或少的问题,如何针对这些问题制定合适的措施还需要进一步研究和探讨。

## 参考文献

- [1] 罗金卫、陈利华. 浅论《企业技能人才队伍建设发展前景探析和对策》. 价值工程. 2015. (34)
- [2] 高技能人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)
- [3] 吴华. 对施工企业员工离职倾向影响因素统计分析的研究. 商情. 2012 (35)
- [4] 翁清雄, 胡蓓. 员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响. 工业工程与管理 2009年第一期: 1007-5429 (2009) 01-0097-08