

广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状与对策研究

潘泽锴

(广西职业技术学院,广西南宁 530226)

[摘要]聚焦广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通议题,经问卷、访谈、座谈等方法系统梳理现状与困境。研究发现,区内院校积极落实政策,初步建立双证互认、课程改革、竞赛驱动与双师队伍等机制,取得一定成效;但仍面临政策执行差异化、评价标准割裂、职称评审壁垒、企业参与不足、技能人才待遇偏低及社会观念固化等障碍。为此,提出以技能贡献为核心的统一评价、校企协同课程迭代、师资共享与人才流动、待遇壁垒破除与社会认同提升等对策,旨在完善贯通机制,优化区域人才生态,支撑广西经济高质量发展。

[关键词]高技能人才;专业技术人才;双向贯通;问卷调查;对策研究

[中图分类号] G710

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)04-0064-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.04.022

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

2021年以来,人力资源社会保障部、广西壮族自治区人力资源和社会保障厅相继出台加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通实施意见和实施办法,探索建立理论与实践相结合、技术与技能相促进的人才评价使用激励机制,激发高技能人才创新创造活力。在此环境下,技能人才贯通到专业技术人才积极性较高,但专业技术人才贯通技能人才热情有限、数量不足。有鉴于此,为研究广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状与对策,课题组通过定向推送线上问卷调查二维码,面向广西不同规模、不同层级、不同地域的职业院校开展调研,收集广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状第一手信息。通过统计分析调研资料,对广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状与对策有了一些见解。

一、现状分析

为探索广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状,课题组通过网络查阅相关政策及实施数据,并面向全区职业院校教师、学生及合作企业开展网络调研、座谈、访谈等方式收集数据。收集到的有效数据来自34所职业院校、436名师生、21家企业员工。经过对数据比对分析,总结广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通培养现状。

(一)构建双证互认制度,打通职称晋升通道

广西职业院校积极落实两类人才贯通政策,推行“技能成果等效学术成果”做法。受调查的44%职业院校制定校内实施细则,淡化论文学历限制,将省级技能大赛奖项、技术专利、工艺革新成果等纳入职称评审等效条件,明确参与职称评审论文条件可以通过其他技能成果方式来替代。柳州某高职院校出台文件描述“省级技能竞赛一等奖等同1篇中文核心期刊论文”,为破解高技能人才参评职称的核心障碍提供了示范。为进一步探索两类人才校企联合评价体系,南宁、柳州等地的职业院校建有校企贯通试点。南宁某高职院校与南南铝业股份有限公司共建“双导师工作站”,企业技师与院校教师联合制定人才评价标准,实现技能岗位与职称等

级直接挂钩。此外,广西职业院校对接“职称直通车”绿色通道,对国家级技能大师、全国技术能手等顶尖高技能人才实行破格晋升。这些举措提升了技能人才职业发展预期,调查的72%高技能人才对职称晋升通道表示满意。

(二)推进课程体系改革,校企合作成效初显

调查数据显示,有53%的职业院校受访者认为其所在学校在课程体系设置方面较为合理,能够满足高技能人才与专业技术人才贯通培养的需求。职业院校打破了传统单一的学科课程模式,增加了实践性、综合性课程比例,注重课程内容与职业技能标准对接。大部分学校将企业实际需求和生产案例融入课程教学中,使学生能够提前适应企业工作环境和岗位要求。通过调查数据分析,有59%的学校已实施或正在规划高技能人才与专业技术人才贯通培养措施,这背后离不开校企合作的有力支撑,企业技术人员参与学校课程设置与教学指导,使课程内容更贴合行业企业需求。此外,部分院校还建立了“课程动态调整委员会”,由校企专家共同审定课程内容,确保每年有一定比例的更新率。调研显示,参与校企合作项目的学生就业竞争力量明显提升,合作企业反馈上岗适应期缩短一半以上,这些创新做法为促进两类人才的贯通提供了典型案例。

(三)竞赛成果双向驱动,促进技能人才质量跃升

广西职业院校构建“竞赛—课程—就业”联动体系,2019年以来累计组织超300名选手参加国家级二类以上竞赛,超200人斩获奖项,起到良好示范带动作用。深入技能竞赛辐射,竞赛成果深度转化为教学资源,职业院校将赛事标准融入课程设计,例如广西建筑材料技工学校教师殷灿贤(全国技能大赛铜牌得主)组建竞赛班,指导学生包揽自治区级赛事金、银、铜牌;柳州某高职院校把职业技能大赛金奖成果拆解为128个技能点,融入工业机器人、智能网联汽车等课程,使学生在新兴职业资格认证通过率显著提升。竞赛机制还显著提升就业竞争力,合作企业反馈获奖选手上岗适应期缩短50%以上。广西对技能竞赛获奖者给予最高50万元直接

收稿日期:2025-9-5

基金项目:本文系广西壮族自治区人力资源和社会保障厅2024年度广西人力资源社会保障研究课题立项“广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通现状、问题及对策研究”阶段性成果(项目编号:GXRS-2024-320)。

作者简介:潘泽锴(1984—),男,广西横州人,广西职业技术学院教授,主要从事职业技术教育、人工智能技术应用研究。

奖励,并为优先聘用为职业院校教师开设绿色通道,如殷灿贤因竞赛成绩优异破格入职广西建筑材料技工学校,带动青年教师团队成长。

(四)强化“双师型”教师资质,师资队伍逐步加强

在师资力量方面,有65%的职业院校受调查者认为学校师资能够满足高技能人才与专业技术人才贯通基本需求。广西部分职业院校通过多种方式积极推进师资队伍建设,以适应高技能人才与专业技术人才贯通需求。学校加大对“双师型”教师的培养力度,调查数据显示,有53%的职业院校定期组织教师参加企业实践和培训活动,每年选派教师到企业进行为期三个月以上的实践锻炼,使教师能够将企业实际案例和最新技术带入课堂,为学生提供更具有实践性和前瞻性的教学内容。学校还积极引进企业技术人员担任兼职教师,优化师资队伍结构,让企业专家直接参与学校课程教学和实践指导,使学生能够接触到行业内先进理念和技术。因此,近年来职业院校教师通过双证互认晋升职称比例逐步提升,高技能人才在工程技术领域贡献率越来越高,形成“政策驱动—企业联动—数字促动”的良性循环。

二、存在的问题

高技能人才与专业技术人才贯通政策指向性强,在广西推行取得了一定的成果,受到广西职业院校师生普遍欢迎,但在实践中仍面临一些亟待解决的问题。

(一)政策执行力度不一,评价标准割裂

广西这两类人才贯通政策在执行过程中呈现一定的执行断层与标准冲突。在区域层面,工业或经济基础较好的中心城市政策落地率明显高于欠发达地区,呈现“中心强、边缘弱”的梯度分化。南宁、柳州等中心城市依托资源倾斜率先建立试点,而经济总量相对落后地市的职业院校因经费、师资短缺,仍沿用传统论文等主导的评审方式,技能成果折算比例不足,对两类人才相互贯通的积极性影响较大。院校层级上,高职院校依托资源倾斜率先建立试点,而中职学校受限于资金与师资普遍滞后。而更突出的矛盾在于评价体系割裂:现行职称评审过度强调学术论文与学历门槛,占据主导评审权重,而高技能人才核心贡献多为如工艺革新、技术专利、产线优化等实操成果,折算比例远低于理论成果。这种情况导致技能人才参评职称通过率低;标准不统一与执行碎片化叠加,进一步削弱贯通政策吸引力,阻碍人才融合进程,政策碎片化进一步加剧了师资结构失衡。

(二)职称评审壁垒凸显,双向贯通失衡

调研数据显示,67%的高技能人才认为现行职称评审过度强调论文与学历,与其技能贡献脱节。受调研职业院校教师指出,职称评审中实操成果占评分权重不高。而具有中高级职称的专业课教师因缺乏技能等级认证通道,企业实践经历无法折算为职称继续教育学时,“出口”反向不畅。南宁某高职院校与南南铝业股份有限公司共建“双导师工作站”的实践显示,技能人才转评专业技术职称通过率不足。高技能人才晋升高级技师后遭遇“硬天花板”,且平均月薪低于同企业专业技术人才。调研数据显示,两类人才贯通呈现“单向热、双向冷”的结构性失衡:72%的高技能人才强烈希望参评专业技术职称,但仅28%的专业技术人才愿参与技能评价。柳州市某公司13名技能人才成功转评专业技术职称,但0例专业技术人才参与职业技能等级晋升。大部分企业也未建立技术到技能转换通道,职业院校对专业技术人才考取技能等级证书无鼓励政策。

(三)院校培养能力有限,企业参与度不高

调查数据显示,广西职业院校具备“职业技能等级证书+

职称证书”双重资质者不足30%,在推动两类人才贯通中面临培养能力与产业需求结构性脱节问题。职业院校端存在短板:职业院校培养资源匮乏造成培养错位,全区职业院校中具备理论与实操双资质的教师到企业真实项目实践比例较低,企业技术骨干真实兼职授课比例不足;职业院校实训设备数字化率低,无法模拟企业现场操作;与之对比,企业新技术应用率较高,这种落差导致学生技能与企业需求存在代差。企业端则呈现参与惰性:企业参与培育两类人才呈现“浅层化”特征,私营企业因盈利压力和成本约束普遍缺乏自主评价体系,且对技能人才投入培训经费提取普遍不足;校企合作多停留于浅层学生输送,在课程开发、标准制定等核心环节参与度低,双向乏力导致产教融合浮于表面,职称评审壁垒加剧企业不重视,阻碍两类人才贯通成长。

(四)技能人才待遇不高,社会观念固化

在广西高技能人才与专业技术人才贯通进程中,待遇失衡和社会观念固化形成阻碍,加剧单向贯通结构性失衡。调研数据显示,69%的高技能人才月薪集中于2000元~6000元区间,其中38%不足4000元,低于全区月均工资水平,更低于同企业专业技术人才收入。这种落差直接削弱广西职业院校师生参与贯通的动力;高技能人才渴望通过转评专业技术职称提升待遇,薪资缺乏竞争力导致青年人才晋升高技能人才热情不高。社会观念层面,“重学历轻技能”的固化认知普遍存在,技能人才在职业声望和发展预期上遭受系统性贬抑。调查中,67%的高技能人才认为社会地位一般或较低,这种偏见导致职业院校师生回避技能路径以及专业技术人才参与技能评价意愿不高。制度性保障缺位加剧了认同危机:技能人才在各级表彰中占比较低,与鼓励专业技术人才成长形成鲜明反差。这种低待遇与弱认同交织,造成高技能人才流失恶性循环,阻碍两类人才双向流动。

三、建议与对策

(一)统一评价标准,强化政策执行

针对评价割裂与执行碎片化问题,需构建以技能贡献为核心的量化评审体系。

1. 标准重构。破除“唯学历、唯论文”倾向,明确工艺改进、专利发明、竞赛奖项等技能成果的量化换算规则。参考区外试点经验,将技术报告、行业工法、传技带徒成效纳入职称评审核心指标,支持企业自主开发评价标准。

2. 政策下沉。自治区人社部门明确工程、农业、工艺美术等8大领域职业贯通对应目录,动态更新新兴职业。各地市人社部门等管理主体建立企业执行台账,对重点工业城市实行季度督查,鼓励规模以上企业设立两类人才贯通专员,将政策执行率纳入国企考核。

3. 破格通道。对标粤港澳大湾区互认经验,开通“职称直通车”,对“高精尖缺”的高技能人才领军人才直接认定高级职称;通过政策刚性约束与弹性激励结合,实现全区标准统一、进度可控;在重大科技专项设“技能领衔岗”,要求申报团队中有一定的高技能人才占比。

(二)强化校企协同,课程产业对接

广西职业院校建立面向师生需求导向型培养生态,破解产教脱节矛盾。

1. 课程动态迭代。组建校企专家委员会,按广西14个千亿元产业需求开发模块化课程包,理论学习与企业实训循环推进,确保教学内容与岗位技能匹配度达一定比例以上,将企业真实项目转化为教学单元。

2. 师资双向赋能。实施“双导师工资池”制度,对“双师型”教师真实到企业实践给予监督与鼓励,企业技术骨干兼

职授课率达一定比例;企业技术人员参与教材开发,将企业技术转化为教学案例。

3. 实训资源共享。建设区域性产教融合体,鼓励企业开放部分设施设备作为实训场所,职业院校提供虚拟仿真平台,共担设备更新成本。对参与产教融合的企业给予税费减免,推动“校中厂、厂中校”模式覆盖欠发达地区。

(三) 创新师资共享,激活人才流动

针对师资结构性短缺与校企流动阻滞问题,构建“双师共享平台+弹性聘用”模式。

1. 建设数字师资平台。建立全区统一的“双师型教师资源池”,整合广西职业院校、龙头企业、科研院所专家资源,按产业领域分类,实现“按需调配、跨校授课”;平台对接企业技术攻关需求,自动匹配教师参与项目,成果转化收益按比例分配。

2. 推行“双师共享聘用”试点。试点“聘用银行”做法,企业技术骨干入职职业院校保留原企业身份,编制由地市人社部门统筹管理,薪酬采取“基本工资(院校)+项目津贴(企业)”双轨制,解决兼职教师身份与待遇断层问题。

3. 强化成果转化激励机制。教师参与企业技术革新、专利孵化等成果,可按“1项发明专利等同1篇核心论文”等业绩折算职称评审业绩,并提取不低于30%的转化收益奖励团队,破解“重论文轻实践”评价痼疾。

(四) 打破待遇壁垒,提升社会认同

破解两类人才贯通中单通道低待遇与弱认同困局,实施“经济+制度+文化”三维攻坚。

1. 薪资对标。在国企试点技能人才年薪制,将高级技师、特级技师与工程师、高级工程师按岗位价值、创新贡献逐档对标,确保高级技师年收入不低于同层级工程师;对解决“卡脖子”工艺难题的高技能领军人才实行“一人一议”年薪制。

2. 制度赋权。推动两类人才在人才公寓、子女入学、医疗绿色通道、科研项目申报、岗位分红、股权激励等方面享受同等待遇。自治区级劳动模范、五一劳动奖章、人大代表、政协委员评选中,技能人才比例不低于设定比例,允许技能人才

与专业技术人员跨序列竞聘。

3. 文化重视。设立自治区级“工匠日”并配套高规格表彰并加强宣传,将技能教育纳入中小学职业启蒙课程,通过媒体矩阵传播“技能致富、技能成才”案例,扭转“蓝领=低端”社会认知,形成“技能光荣、技术宝贵”的共同体意识。

四、结束语

在推进广西职业院校高技能人才与专业技术人才贯通建设中,紧密贴合广西产业发展布局是关键。广西的铝工业、汽车制造、电子信息及旅游服务等支柱产业,为职业教育提供了广阔空间。强化政企校协同,借助政策支持和技术培训,推动职业教育与产业深度融合。未来,需进一步优化贯通机制,提升人才待遇与社会认同,激发人才创新活力。通过完善评价体系、加强校企合作、提高师资水平等举措,为广西经济高质量发展提供坚实的人才支撑,助力广西在新时代西部大开发中展现新作为、取得新突破。

参考文献:

- [1]潘泽错,姚伦仲.广西高技能人才队伍建设现状与对策研究[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(4):81-84.
- [2]朱稳樑,王峰,郭跃威,等.企业高技能人才与专业技术人才职业发展双贯通创新实践[J].国企管理,2022(20):51-55.
- [3]杜伟.专业技术人员与高技能人才职称贯通对策研究[J].吉林省教育学院学报,2022,38(8):183-186.
- [4]陈李翔.贯通技术与技能人才职业发展是顺应技术变革浪潮的必然选择[J].职业,2021(3):16-18.
- [5]苗振林.工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业发展贯通实践与思考[J].中国培训,2025(5):29-30.
- [6]曹国平.粤港澳大湾区高技能与工程技术人才贯通研究——基于广东高技能人才队伍建设视角[J].科技管理研究,2020,40(16):167-174.
- [7]范巍.打破技能人才成长壁垒贯通两类人才职业发展[J].中国人力资源社会保障,2021(2):22-23.

Research on the Current Situation and Countermeasures for the Integration of Highly Skilled Talents and Professional Technical Talents in Guangxi Vocational Colleges

PAN Ze-kai

(Guangxi Vocational and Technical College, Nanning Guangxi 530226, China)

Abstract: Focusing on integrating highly skilled talents with professional technical talents in Guangxi's vocational colleges, this study systematically analyzes current status and challenges via questionnaires, in-depth interviews, and focus group discussions. Research findings show that local vocational institutions have actively implemented policies, initially establishing mechanisms like dual-certificate mutual recognition, curriculum reform, competition-driven initiatives, and “double-qualified” teacher team development, yielding tangible results. However, key obstacles persist: inconsistent policy enforcement, fragmented evaluation standards, barriers in professional title assessment, insufficient enterprise involvement, low remuneration for skilled talents, and entrenched social perceptions. To address these, the study proposes countermeasures including skill contribution-centered unified evaluation, school-enterprise collaborative curriculum upgrading, teacher resource sharing, talent mobility promotion, elimination of salary barriers, and enhanced social recognition. These measures aim to refine the integration mechanism, optimize the regional talent ecosystem, and strongly support Guangxi's high-quality economic development.

Key words: highly skilled talents; professional technical talents; bidirectional integration; questionnaire survey; countermeasure research

(责任编辑:范新菊)