

# 青岛企业员工职业技能与素养情况 调研报告

庞玉生, 刘飞云, 张晓艳

(青岛开放大学, 山东 青岛 266011)

**摘 要:** 调研青岛市企业从业人员职业素养、技能提升现状和问题, 分析研究提升企业职工技能的方法, 提出加大职业技能人才培养的建议。

**关键词:** 从业人员; 职业素养; 职业技能; 调查研究

**中图分类号:** F272

**文献标识码:** A

## 1 调查背景

为响应国家把职业技能培训作为保就业稳定、缓解结构性就业矛盾, 推进经济转型升级和高质量发展重要手段措施的号召, 瞄准《国务院办公厅关于印发职业技能提升行动方案(2019—2021年)的通知》(国办发〔2019〕24号)明确提出的持续开展职业技能提升行动, 提高培训针对性实效性, 全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力的总目标和总任务, 推行青岛终身职业技能培训, 建设知识型、技能型、创新型劳动者大军, 用工匠精神建设青岛“开放、现代、活力、时尚”的国际大都市, 2020年, 青岛开放大学(青岛创业大学)在青岛市人力资源和社会保障局的指导下, 成立企业服务专班, 选择“企业员工职业技能与素养情况”作为调查研究课题, 对驻区规模以上企业职业技能与素养情况进行了三个月的实地调研, 旨在了解青岛市企业从业人员职业素养、技能提升现状和问题, 分析研究提升企业职工技能的方法。

## 2 调查设计

针对企业和社会从业人员这两个不同的调查对象, 2020年5~7月, 课题组随10个区市人力资源和社会保障局专班人员, 对驻区规模以上企业进行了三个月的实地调研, 走访近140余家企

业。在走访过程中, 针对企业发放了《企业职工职业技能提升培训需求调查问卷》。收回有效问卷71份。2020年9月, 针对社会从业人员在线发放了《从业人员职业技能与素养提升情况调查》电子问卷, 收回有效答卷654份。

本次调查, 主要从在职员工的基本情况、职业技能水平情况、技能培训学习情况、素养提升需求情况等方面进行了数据采样。内容涉及对国家政策的了解、学历情况、职业岗位、职业资格需求、工业互联网相关的岗位、职业技能培训与学习和职工技能素质提升的需求等近20个方面。

## 3 调查结果分析

### 3.1 调查对象的基本情况

#### 3.1.1 企业情况

71个参与调查企业中, 51人中等规模以上企业占比69%, 200人规模以上企业为29.6%, 200人以下的中小微企业为71.4%。50人以下小微企业占比31%, 如图1所示。受企业规模、经济实力和所属行业决定, 建有自己培训中心的企业仅占17.5%。而建有职业技能自主评价体系的企业达65%, 其他企业也有意愿或正在建立自己的职业技能自主评价体系。说明企业认识到建立职业技能自主评价体系是企业自身发展的需要。

收稿日期: 2021—08—27

第一作者简介: 庞玉生(1974—), 男, 副教授

基金项目: 2020年度青岛市社会科学规划研究项目: “青岛企业员工职业技能与素养情况调查研究”

选项	小计	比例
(1) 10人以下	11	15.5%
(2) 11—50人	11	15.5%
(3) 51—200人	28	39.4%
(4) 201人以上	21	29.6%
本题有效填写人次	71	

图1 企业员工人数规模

## 3.1.2 从业人员情况

从业人员所在企业规模如图2所示, 201人规模以上企业占比59.33%, 200人以下的中小微企业为41.67%。规模性企业在青岛国民经济中占有主流地位; 中小微企业大有上扬趋势, 说明在青岛实施大众创业、万众创新有着非常丰厚的土壤。

选项	小计	比例
(1) 10人以下	71	10.86%
(2) 11—50人	112	17.13%
(3) 51—200人	83	12.69%
(4) 201人以上	388	59.33%
本题有效填写人次	654	

图2 从业人员所在企业规模

如图3、图4所示, 从业人员企业职工占比75.84%; 30—50岁的员工占比67.28%, 男性员工为50.61%; 30岁以下的职工仅为27.53%, 其中男性为16.67%, 女性为10.86%。企业员工的年龄结构比较合理, 培养更多年轻从业者的任务依然艰巨。

选项	小计	比例
(1) 企业职工	496	75.84%
(2) 企业老板	39	5.96%
(3) 自由职业者	39	5.96%
(4) 其他	80	12.23%
本题有效填写人次	654	

图3 被调查人员从业身份

选项	小计	比例
(1) 男 30岁以下	109	16.67%
(2) 女 30岁以下	71	10.86%
(3) 男 31—40岁	206	31.5%
(4) 女 31—40岁	69	10.55%
(5) 男 41—50岁	125	19.11%
(6) 女 41—50岁	40	6.12%
(7) 男 51岁以上	27	4.13%
(8) 女 51岁以上	7	1.07%
本题有效填写人次	654	

图4 被调查人员年龄和性别

如图5, 就职工从业单位性质来看, 从事生产制造的人数占比45.72%, 商业服务业占比15.14%, 全市从事IT行业的职工占比仅为1.38%, 说明我市企业依然以传统的生产制造产业为主, IT产业发展比较薄弱。综合从业人员年龄情况, 进一步反映了作为生产型企业, 发展的中坚力量依然是30—50岁的男性群体。但这部分群体所持有的技术能否适应新型产业, 已成为企业不得不考虑的问题。由于缺乏大量的IT人才, 青岛培养新型产业工人已迫在眉睫, 对我市大力建设世界工业互联网之都是一种严峻挑战。

选项	小计	比例
(1) 生产制造	299	45.72%
(2) 商业服务业	99	15.14%
(3) 文化教育	66	10.09%
(4) IT产业	9	1.38%
(5) 其他	181	27.68%
本题有效填写人次	654	

图5 被调查人员从事的职业方向

企业员工的基本素养利用职业资格等级证书和学历情况来进行分析。如图6, 被调查人员持有职业资格等级证书比例较高, 占比63.15%, 说明青岛市企业员工在职业技能评价和提升方面, 有着非常高的意识, 也侧面反映了青岛市政府相关部门非常重视这项工作。如图7, 被调查人员持有大专和大专以下学历者为68.5%, 本科学历为26.3%, 硕士及以上学历仅为5.2%, 说明低学历员工依然是企业的主力军, 高学历企业员工占比较少, 企业员工学历教育提升还有很大空间。

选项	小计	比例
(1) 是	413	63.15%
(2) 否	241	36.85%
本题有效填写人次	654	

图6 被调查人员是否持有职业资格等级证书

选项	小计	比例
(1) 大专以下	184	28.13%
(2) 大专	264	40.37%
(3) 本科	172	26.3%
(4) 硕士及以上	34	5.2%
本题有效填写人次	654	

图7 被调查人员学历情况

## 3.2 企业和员工培训需求差异

## 3.2.1 培训内容的需求差异

如图8, 企业对培训内容的需求: 企业文化、企业规章制度占比65%, 综合素质(职业素养)

提升、职业资格培训占比 95%，新产品 / 新技术的培训占比 40%。

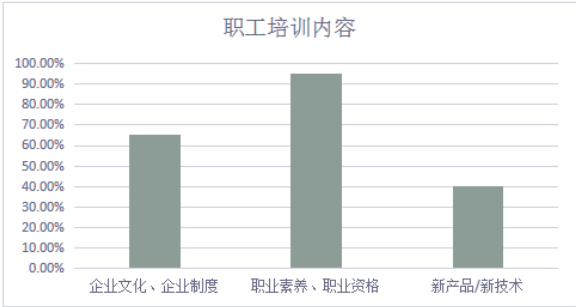


图 8 企业培训内容需求

如图 9，员工方面对培训内容的需求，93.73% 的员工希望得到职业道德的培养，91.28% 的员工对专业技术能力提升有需求，90.83% 的人认为综合素质（职业素养）需要提升，78.13% 的人有职业资格等级提升需求。如图 10，在职业素养与国家大政方针的关联度方面，92.81% 的人认为，应该加强建设中国特色社会主义的理念教育，88.53% 的人认为应该构建社会主义核心价值观体系，84.4% 的人认为，应该建立完善的社会保障制度。企业职工高度关注国家的大政方针，这进一步说明不论什么样的企业，不论企业规模如何，都有责任和义务对员工进行爱国主义教育，在中小微企业中，不能留有空白。

选项	小计	比例
(1) 从业心态（职业道德）	613	93.73%
(2) 职业能力	597	91.28%
(3) 团队与执行力	590	90.21%
(4) 商务礼仪（沟通技巧）	430	65.75%
(5) 其他	131	20.03%
本题有效填写人次	654	

图 9 员工认为职业素养包含的内容

选项	小计	比例
(1) 建设有中国特色社会主义	607	92.81%
(2) 构建和谐社会的内涵	546	83.49%
(3) 构建社会主义核心价值观体系	579	88.53%
(4) 完善的社会保障制度	552	84.4%
(5) 国家重视的文化、教育、体育建设事业	555	84.86%
本题有效填写人次	654	

图 10 职业素养与国家大政方针的关联度

如图 11 所示，在职业技能提升需求方面，90.52% 的人有技术能力提升需求，90.83% 的人有综合素质（职业素养）提升需求，78.13% 的人有职业资格等级提升需求。这说明青岛从业人员对职业技能有着非常高的认可度，这也对政府、

企业、培训机构提出了更高的要求。

选项	小计	比例
(1) 技术能力提升	592	90.52%
(2) 综合素质（职业素养）提升	594	90.83%
(3) 职业资格等级提升	511	78.13%
(4) 领导/管理能力提升	451	68.96%
本题有效填写人次	654	

图 11 职业技能提升需求

3.2.2 培训形式的需求差异

如图 12，企业调研方面，55% 的企业开展了定期或不定期培训，偶尔进行培训的企业占比 40%，而只有 5% 的企业从不开展培训。

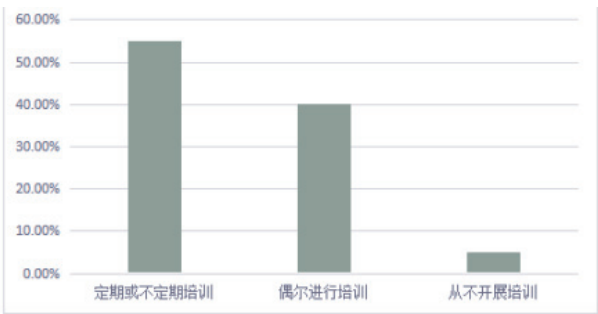


图 12 企业对员工职业技能培训情况(企业问卷)

如图 13，依据从业人员调查结果，65.14% 的企业开展定期或不定期培训，偶尔进行培训的企业占比 21.56%，几乎不培训的企业占比 13.3%。

选项	小计	比例
(1) 定期培训	192	29.36%
(2) 根据需要进行不定期培训	234	35.78%
(3) 偶尔培训	141	21.56%
(4) 几乎不培训	87	13.3%
本题有效填写人次	654	

图 13 企业对员工职业技能培训情况  
(从业人员问卷)

结合图 12 图 13 两组数据，大部分企业是组织员工参加职业技能培训的，几乎不培训的企业占极少数，说明提升职工职业技能素养仍然是企业自我发展的主题。

针对职业技能提升存在的困难，企业认为培训资金短缺的占比 50%，缺乏内部培训师资的占比 40%，生产任务繁重没有时间培训的占比 35%，如图 14 所示。

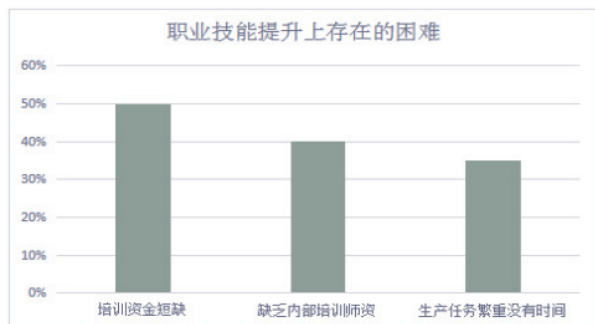


图 14 企业对员工职业技能提升上存在的困难（企业问卷）

从业人员认为单位不组织培训占 33.64%，认为企业可能没有资金支持占 65.44%，而不知道政府有培训补贴可以帮助自己提升技能水平的占 64.07%，个人没有积极性参加培训的人占比为 27.37%，如图 15。

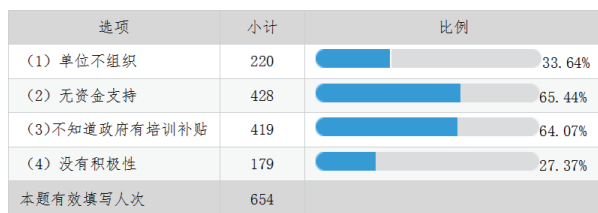


图 15 从业人员职业技能提升上存在的困难

这组数据对比说明，虽然有的企业比较重视员工的职业技能提升，但与员工非常旺盛的培训需求还是有一定的差距。缺乏内部培训师资和培训资金预算是企业组织培训的主要压力；也有企业认为直接从社会上招聘有技能的人才要比自己培养更加实惠。

在培训方式的选择上，不论企业还是员工，对线上培训的接受方式还有待提升，但都比较认可线上线下相结合的培训模式。这也说明职业技能培训的形式离不开线下的实践操作，离不开面对面的交流。如图 16 图 17。

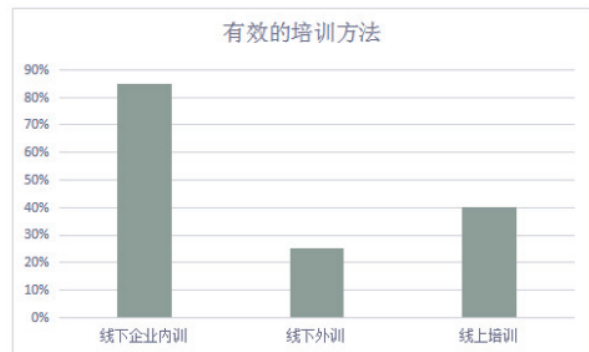


图 16 比较有效的培训方法（企业问卷）

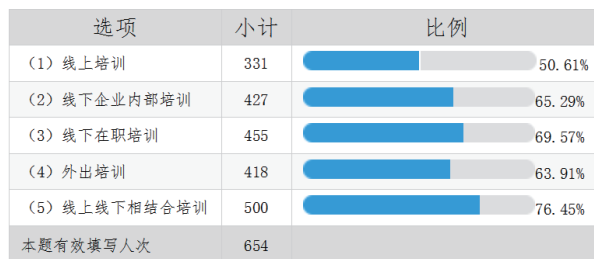


图 17 比较有效的培训方法（从业人员问卷）

### 3.3 与青岛工业互联网产业发展相适应情况

青岛市委市政府提出大力发展工业互联网，企业职工是工业互联网技术应用实施的主体。从当前职工职业技能与 5G 技术和工业互联网应用的关联度来看，77.21% 的从业人员认为 5G 技术和工业互联网的应用与自己从事的职业有关联，其中 16.97% 的人认为有着非常重要的联系，如图 18 所示。

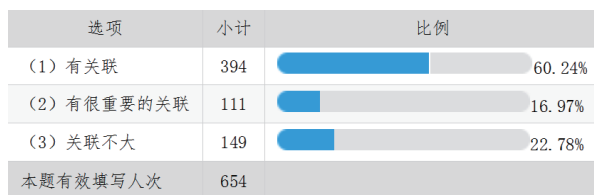


图 18 工业互联网与职业技能应用关联情况

企业方面，65% 的企业认为本企业有必要、有需求实施工业互联网技术。这说明，发展工业互联网技术应用有着庞大的企业需求。

为了能深入了解从业人员对工业互联网技术应用岗位的认可度，职工问卷设计了“是否愿意从事与工业互联网相关联工种”的问题，结果有意愿从事软件工程的为 11.16%，意愿从事大数据分析的为 30.43%，意愿从事应用管理与维护的为 26.76%，见图 19。由于从事软件工程技术的门槛较高，现有从业人员意愿不强。结合图 5 中从事 IT 产业的人员仅为 1.38% 的数据来看，青岛市在这方面的技术人才还是非常的短缺。



图 19 与工业互联网相关联工种

综合这几组调研数据可见，青岛工业互联网技术有岗位需求，但缺乏技术应用人才，这无疑是在发展工业互联网技术面临的难题。青岛工业基



础良好,更需要跨设备、跨系统、跨厂区、跨区域的高效协同的工业互联网技术应用人才。在青岛开展工业互联网职业技能应用,对构建新基础、新要素和新业态的现代化产业体系,引领组织变革、优化资源配置,打造新型制造业体系有着非常重要的意义。

#### 4 问题及建议

4.1 当前企业员工职业素养与技能提升问题依然突出

4.1.1 大部分中小微企业抱有“只用人,不育人”的错误理念,参与职业技能培养的积极性不高

近些年来,我国经济的高速发展主要依赖劳动密集型产业,一些民营、私营企业为追求廉价的劳动力,喜欢招聘未经职业教育和培训的低素质人员;也有许多企业只愿直接招聘技能人才,而不愿或很少参与培养技能人才,把培养技能人才的主要责任推给了政府、社会、学校或培训机构,甚至把培训实习生视为额外负担,造成职业技能人才成长期延长,难以适应企业高质量发展的需求。

4.1.2 中小微企业缺少对员工职业生涯规划的培养,使员工职业发展具有盲从性和不持久性

员工的职业技能受企业发展需求的制约,与员工的兴趣爱好、个人特长不相一致,从而使员工在职业生涯中难以获得满足感和成就感,降低了从业人员的紧迫感和学习动力。企业传统的传帮带式师徒培训难以发挥有效作用,基层领导和技术骨干也不能在人力资源开发的过程中发挥协助与教练的作用,给企业高质量发展埋下了隐患。

4.2 青岛缺乏软件工程方面的技能人才,必然影响工业互联网之都的建设进程

发展工业互联网,离不开IT产业方面的人才。不但需要人工智能技术、虚拟现实技术、物联网技术设计开发人才,和了解跨行业知识、懂得生产制造技术的算法工程师,也需要一线从事基本生产制造的工业互联网应用人才。

4.3 加大职业技能人才培养的建议

4.3.1 大力开展从业人员职业素养与技能培训的对策研究

当前从业人员的职业技能素养成为制约企业高质量发展的关键因素。在迎接5G技术带来的第四次工业革命之际,如何精准提升员工的职业

技能素养,已成为“实现中华民族伟大复兴的中国梦”的重要支持。因此,要用好用足国家建立的相应法律、法规及政策,积极引导企业花大力气对员工进行职业素养和技能培训。政府相关部门可以通过对参加校企合作的企业减免征收教育附加税的途径,指导和鼓励企业建立现代企业制度下的员工技能培训制度,鼓励企业加大职业技能教育培训。

4.3.2 积极探索学历教育与职业技能培训并重的培训模式,助力职工素养提升

学历教育是职业生涯的前置教育,是人生初期的阶段性教育。职业技能提升,则伴随一个人职业生涯成长的全过程。员工的成长,离不开国家的培育,学历素养直接影响着他们的职业素养,职业技能水平则直接影响着企业高质量的发展。学历水平和技术能力并重,对保就业、促增长、促进科技创新与保持社会和谐稳定具有不可替代的作用,对国家发展、民族振兴具有重要的战略意义。

4.3.3 加强政府引导,建立高等院校、行业组织、企业和培训机构相联合的职业培训体系

积极鼓励企业与高等院校、行业组织,特别是职业类院校、职业培训机构合作开展订单式培训,有针对性地培养技能人才。建立多渠道、多层次、多形式的职业技能普及培训、岗位技能提升培训,满足不同人群、不同技能等级的职业技能提升需求。

积极引导企业参与职业技能人才的培养,发挥青岛开放大学等高校的优势,提升学历教育,开展适应岗位需求和发展需要的技能培训。引导企业下大力气开展岗前培训、在岗培训、脱产培训,实施岗位练兵、技能竞赛、在线学习等活动。

#### 5 结束语

随着国家从加工型大国向智造型大国的战略转移,我国廉价劳动力的优势已经不复存在,高素质、高技能型的劳动力大军将起着决定作用,也必将使企业形成新的竞争力。

青岛作为一个产业链齐备的工业城市,需要政府建立健全从业人员职业技能培训环境,加强财政扶持力度,积极引导企业特别是中小微企业开展职业素养、职业技能培训。引导企业进一步落实产教融合、校企合作,实现学校培养与企业用人的有效衔接。面对企业和从业人员的需求,

政府、行业企业、相关院校和培训机构应联合制  
定切实可行的培训、培养计划，为将青岛打造成  
为世界工业互联网之都、创业城市、工匠之城提

供有力的人才支持。

## The Investigation Report on the Occupational Skills and Accomplishment of Qingdao Enterprise Employees

PANG Yu—sheng, LIU Fei—yun, ZHANG Xiao—yan

(Qingdao Open University, Qingdao266011, China)

**Abstract:** This paper investigated the status and problems of professional literacy and skill improvement of enterprise employees in Qingdao, analyzed and studied the methods to improve the skills of enterprise employees, and put forward suggestions to strengthen the training of professional skills talents.

**Keywords:** employees, occupational skills, occupational accomplishment, investigation and research

(上接 50 页)

## Break the "Black Box" Excitation —— Brief Analysis of the Application of Blockchain in Human Resource Management

KONG Peng

(Ocean University of China, Qingdao266100,China)

**Abstract:** As an emerging technology in the 21st century, blockchain technology is considered to be the core technology most likely to cause the fifth round of disruptive revolution wave after steam engine, electricity, information and Internet technology, and has broad application fields and development prospects. At present, blockchain technology is more applied in the financial field, and less applied in human resource management. This paper attempts to start from the incentive mechanism of human resource management, analyzes the possible application of blockchain technology in enterprise human resource management, and puts forward corresponding solutions to the problems existing in enterprise human resource management.

**Keywords:** "black box" excitation, blockchain, human resource management