

重庆市产业人才发展现状及对策研究

熊智超

重庆信息通信研究院，重庆市，400000；

摘要：为深入研究重庆市产业人才发展现状，本文通过问卷调查等方式，系统采集全市各行业从业人员基本信息，通过筛选、比对、分析，得出目前重庆产业人才整体技能、职称较弱，对外地人才吸引力有限等问题，并提出对策建议。

关键词：产业人才；人才吸引力；对策建议

DOI：10.69979/3029-2700.25.03.082

1 重庆产业人才发展情况

1.1 总体发展情况

直辖以来，重庆市工业飞速发展，截止 2010 年全市生产总值 7894.24 亿元，工业增加值 3697.83 亿元，占全市生产总值的 46.8%，形成汽车摩托车、天然气石油化工、装备制造、材料冶金、电子信息、综合能源、生物医药等产业集群。“十三五”期末，重庆市规上工业产值达 2.27 万亿元，全部工业增加值近 7000 亿元。随着重庆传统产业的数字化转型升级，推动新兴产业发展和传统产业数字化转型升级的人才需求大幅度上升，2010 年底重庆重点产业从业人员 189 万人，大专以上学历人才占从业人员总量的仅 17.6%，具有中级职称以上人才占从业人员总量的仅 6.4%。到 2023 年底，重庆市 GDP 达到 30145.79 亿元，比上年增长 6.1%，其中工业增加值为 8333.4 亿元，制造业从业人员数量超过 220 万人，产业人才需求不断增加。

本次调研，针对全市 38 个县区工业和信息化重点产业规上企业随机抽样。月收入在 8K 以上的从业人员定义为重庆市高薪资人才，学历在本科及以上的人员定义为高学历人才，职称在中级及以上或职业技能等级在三级及以上的人员定义为技术型人才。调研的员工总人数中符合以上三大类型之一的人员均视为重庆市工业和信息化重点产业人才。

1.2 调研情况

根据调研数据统计，工业和信息化产业领域人才中沙坪坝区、九龙坡区、渝北区、江北区和巴南区在中心城区中排名居前。渝北区、九龙坡区集聚大量汽车产业人才，总数约占全市汽车人才总量的近 60%，巴南区、

江北区集聚约占全市总数的 45%消费品领域人才。涪陵区、永川区、綦江区聚焦化工新材料、有色金属材料等领域，集聚主城新区近 60%的材料领域人才。

渝东北三峡库区城镇群集聚包括材料、电子信息、节能环保、汽车、生物医药、消费品等领域人才，人才集聚呈现出较为明显的点状集中态势，其中万州区、垫江县、梁平区三个区县产业人才数量之占比超过渝东北片区人才总数的 90%。在分领域人才分布上，材料产业人才主要集中在垫江县、万州区，分别占渝东北材料产业人才总数的 51.3%、39.6%；节能环保产业近半人才分布在垫江县，其次是巫溪县，两区县占总体的 65.9%；消费品产业人才分布较为均匀，梁平区、云阳县均占渝东北消费品产业人才的 15%左右。渝东北地区受产业分散的影响，35 岁以下人才主要集中在万州区、垫江县和梁平区，其中近 78%的 35 岁以下产业人才集中在万州，其他区域 35 岁以下产业人才缺乏，不利于产业创新发展。

黔江区主要集聚新材料产业和节能环保产业人才，其人才数占渝东南区两大产业总人数比重达到 90%以上，其中拥有职称的人才数占渝东南职称人才总量的 84.8%。武隆区和石柱县主要发展消费品产业，产业人才数共占比 64%，武隆区和石柱县主要产业中拥有职称的人才分别占渝东南总职称人才的 8.3%和 5.2%。整个渝东南片区虽然在新材料、节能环保、汽车、生物医药、消费品等产业上均有涉足，但从业人员明显少于渝东北，产业发展基础薄弱，支撑不足，发展滞后。

2 存在的问题分析

2.1 职称或技能认证的获取呈现较明显的工作年限分层

从工作年限分层，工作 0-2 年的职场新人在职称或技能认定上较弱（群体中 51.4% 无职称或技能认证），工作 10 年以上的核心员工职称技能认定最强（群体中 26.3% 无职称或技能认证）。

从前期来看，工作 0-5 年的人才中，随着工作年限的增加，获得职称或技能认定的比例逐年提高，工作 3-5 年群体的比例达到 54.0%。但在工作 6-10 年群体中，出现较为明显的学习欲望下降的情况，仍有 40.4% 的产业人才没有职称或技能认证。说明产业人才在工作 5 年后，随着工作、家庭等方面占用较多压力，产业人才在学习、考试等上面精力减少，对学习欲望降低，也有可能是由于职称获取和技能认定并未达到工作 5 年的人才的期望待遇。但工作 5-10 年的产业人才多为企业中坚，仍需强化学习能力，需在人才培养领域开展普适性和终身性的培养指导。

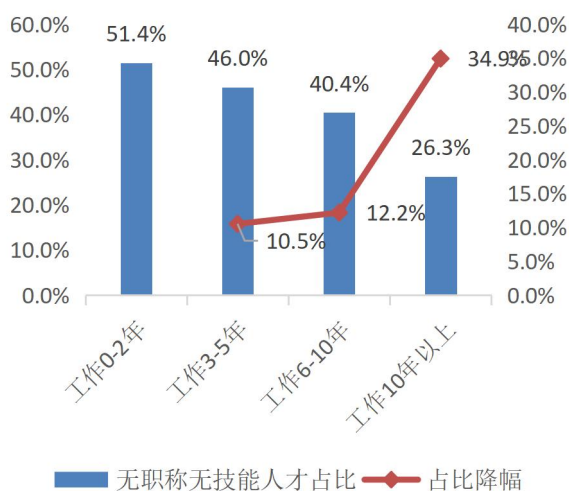


图 68 不同工作年限在职称无技能认证的人才占比情况

2.2 外省产业人才技能结构有待优化

职称认定和职业技能认定作为产业人才在实际工作中具体能力的体现，能够在一定程度上显示产业人才与工作的适配情况，表明地区产业人才的具体技能等级情况。

考虑职称认定和职业技能认定需一定工作年限后考取，分析时剔除工作时间在 0-2 年区间内的产业人才。从分析结果来看，在重庆工作两年以上的外省产业人才中 8.6% 拥有初级及以上职称，6.9% 拥有初级（五级）及以上技能认证。低于重庆籍员工拥有初级及以上职称（36.7%）和初级（五级）及以上技能认证（27.4%）的比

例。

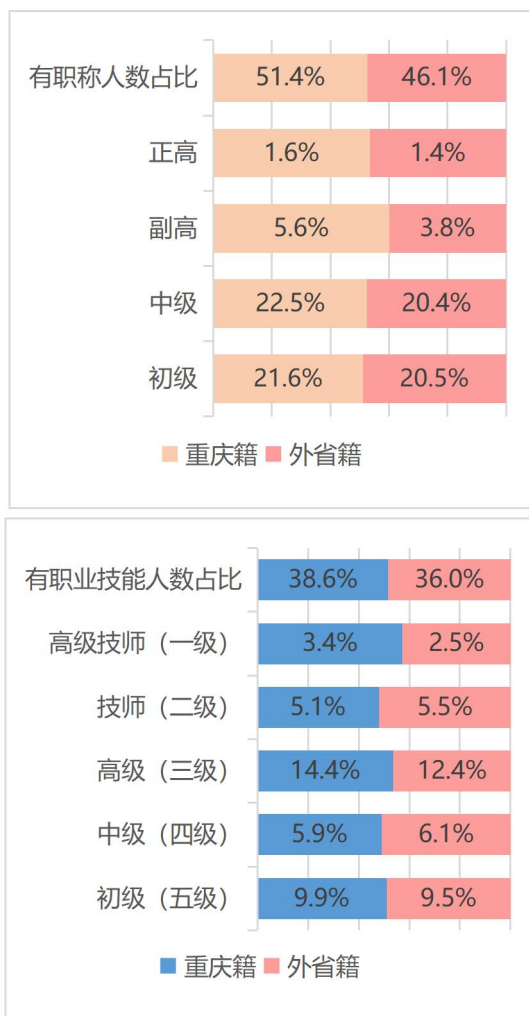


图 69 产业人才职称及技能认定比例

从外省产业人才占比构成来看，对外省人才的学历教育需求较高，外省产业人才中硕士研究生、博士研究生比例（6.6%、1.0%）高于重庆籍硕士、博士人才比例（4.9%、0.5%）。引进人才缺乏技能和技术的倾向较为严重，需要针对性加强对技术型、技能型人才占比力度。

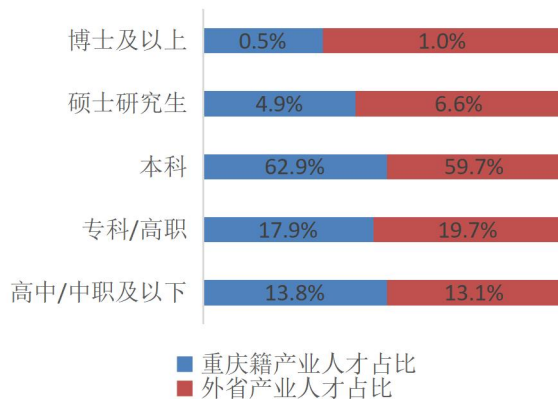


图 70 不同户籍在学历方面的产业人才占比情况

2.3 重庆对外省产业人才吸引力呈现空心圆现象

从总体数据分析来看，在重庆毕业就读最高学历的外省产业人才占重庆工业和信息化重点产业人才比例仅有 4.9%，重庆周边毕业的产业人才与国内东部、中部地区毕业的产业人才到重庆就业比例占总人才比例较高，分别达到 8.3%、8.6%，在重庆本地就读之后在本地能寻找到合适工作的人数比例低于在外地就读后来渝工作比例，表明重庆教育与产业之间存在一定的供需信息差异。

从年龄结构分层来看，随着年龄结构变动，在不同地方就读的外省人才在重庆就业的产业人才总数占比有所波动，但仅有在重庆就读的外省人才所占比例从 22-28 岁区间以后一直处于下降区间。现实表现为大部分在重庆就读的外省人才在高校毕业之后的前 3-5 年会在重庆工作一段时间，在自身能力得到提升之后会逐步到重庆之外地方就业。深层次问题在于重庆产业发展的速度不及人才发展速度或产业发展层次不足以予以外省产业人才在技能和水平达到行业中坚层次之后的物质、精神等需求。

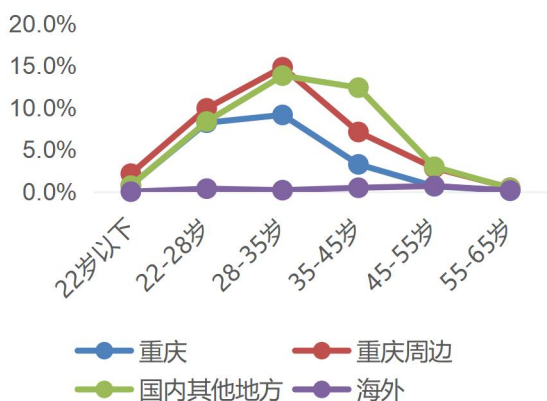


图 71 不同最高学历所在地的各年龄段外省产业人才占比

工作 0-2 年产业人才平均月薪在 5265 元左右，到工作 3-5 年，平均月薪年涨幅 6.02%，此后月薪平均年涨幅逐步降低（6-10 年 4.48%，10 年以上 2.95%）。从人才户籍来看，重庆籍产业人才薪资年增幅随着工作年限增加增幅逐年降低（3-5 年薪资相较于 0-2 年平均增幅 6.95%，6-10 年相较于 3-5 年平均增幅 4.41%，10 年以上相较于 6-10 年 4.93%），外省人才薪资水平呈现出随着工作年限增加逐年增加态势（3-5 年薪资相较于 0-2 年平均增

幅 4.42%，6-10 年相较于 3-5 年平均增幅 5.24%，10 年以上相较于 6-10 年平均增幅 7.21%）

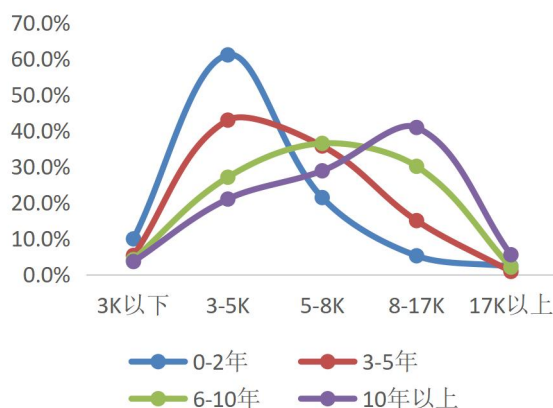


图 74 不同工作年限下重庆籍产业人才收入分布图

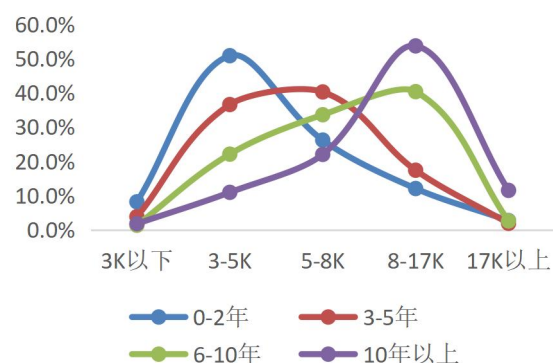


图 75 不同工作年限下外省产业人才收入分布图

从薪资体系来看，重庆工业和信息化产业薪资平均水平较低，对年轻、新生代人才新引力较弱。针对外省人才整体薪资虽较本地人才薪资更高，但在全国仍不具备较强竞争力，特别是在工作 5 年内的新生代外省人才，其薪资水平增速较低，可能导致其获得感更低而离职，对重庆新兴产业发展存在较大影响。

3 对策建议

3.1 制定针对性人才招引政策

一是建立人才引进动态供需系统。积极对接重庆市内招聘公司、劳务公司、猎头公司，建立市场招聘职位和人才投递简历信息互通机制，探索借助大数据平台串联区县工业园区、企业实际用人需求，建立动态化的人才供需数据库。根据数据库情况和企业发展实际需求，调整产业人才招引政策，针对招聘公司、劳务公司、猎头公司推荐成功并在本地就业一年以上的，予以推荐公司一定金额奖励。二是制定针对重庆籍产业人才的专项

招引政策。建立专门针对重庆籍外地就业产业人才的回乡就业招引政策，重点针对重庆籍外地就业产业人才在重庆本地购房、子女就学、社保转换、公积金转换、父母养老和农村父母社保等问题予以针对性解决。三是制定重庆大学生本地就业政策。针对重庆本地高校毕业生实习、工作等予以在公租房申请等方面的便利。针对春招、秋招等高校毕业生集中寻找工作时间段，开通高校毕业生求职专车，定点提供本地公共交通补贴、消费津贴等求职补贴。鼓励本地高校教授本地创业，针对招引本地高校毕业生入职达到一定程度的高校教授创业公司予以一定额度税收减免。

3.2 推动完善产业人才激励机制

一是加速制造业研发人才培养。实施制造业“研发倍增”计划，以国有企业、事业单位为突破口，鼓励加大研发投入，开展横向研发活动，增加内部研发机构，培育一批科研创新人才。支持产业链“链主”“链环”企业设立博士后工作站，对新建国家级、市级博士后创新实践基地、科研工作站予以 50 万元、20 万元一次性奖励。支持企业建立首席技师制度，对设立首席技师工作室的最高给予 10 万元奖励。二是推动制造业企业管理人才培训。面向制造业企业中高层管理人员，开办专题研修班，针对企业发展战略、商业模式创新、企业经营管理、金融资本运作、企业技术创新、市场营销创新等举办系列培训。搭建管理人才交流学习平台，促进本地企业管理层与国内外重点企业、研究院所加大较流利力度，实地学习企业管理经验、发展战略。三是鼓励企业创新发展，打造品牌提升产品溢价。鼓励本地发展生产性服务业，重点发展知识产权申报、产品营销、网络宣传等企业，推动本地产品技术专利申报和营销推广。引导消费品制造企业与旅游业融合，联合打造一个具备地理标志和重庆特色的集群型品牌，串联特色产品，形

成一个城市、一个品牌、一群产品。四是引导企业扩大工资支付占比。探索逐步将区域工业和信息化产业企业利润率、员工薪资占企业产值/利润比重作为工业园区或地区相关部门考核，推动员工薪资支付占比提升。

3.3 优化产业人才发展环境

一是降低产业人才安居难度。对符合产业人才认定的外省产业人才在重庆购买自住首套商业房时予以降低商业性房贷利率上调幅度、提高公积金贷款上线、降低贷款公积金账户盈余要求等，鼓励外省产业人才在重庆购置首套自住房。二是提高产业人才配套设施水平。探索联合开发商，针对在渝工作的产业人才推出永久居住产权的产业人才住宅小区，提供高于公租房的社区服务、小区配置、小区环境和区位，配套建设幼小初学校及医院等配套设施。三是提升产业人才社交环境。通过举办英才大会、人才交流大会等活动，邀请两院院士、国内知名专家学者、各行业精英等，推动行业界前沿技术交流学习，拓宽产业人才的交友圈、学习圈，营造良好的社交氛围。

参考文献

- [1] 李炯. 重庆人才高地建设的现状评价与对策研究. Diss. 重庆大学.
- [2] 赵茜. "地方行业发展导向下的重庆市属高校人才培养研究." 重庆交通大学学报: 社会科学版 1(2011): 3.
- [3] 李小琪, 谢文浩. 数字化背景下智慧物流发展现状及对策研究——以上海市为例[J]. 社会企业经济发展, 2024, 1(6)

作者简介: 熊智超, (1991.06—), 汉族, 重庆人, 重庆信息通信研究院