

广西有色金属产业数智化转型的人才短板 破局思考

广西有色金属之乡产业数智化转型稳步推进。但从转型实际需求来看，人才供给端仍存在突出短板：数字化人才储备缺乏系统性布局，招聘零散化特征明显，难以适配产业转型的资本密集型发展需求；人才结构层级不合理，高学历、高端领域人才供给不足；薪酬激励效能有待提升，岗位吸引力不足，人才引育留面临困境。为破解上述问题，建议依托广西现有政策体系，从政策顶层赋能、助企服务保障、产学研协同育人三个维度精准发力，为产业高质量发展提供坚实人才支撑。

广西作为我国“有色金属之乡”，产业数智化转型正稳步推进，2025年全年全区有色金属产业累计产值达4610亿元，同比增长16.9%¹。大数据分析显示，2020年以来全区有色金属相关产业数字化信息化岗位复合增长率超50%，数字人才队伍建设取得一定成效。但从产业数智化转型的实际需求来看，广西有色金属产业数智化人才供给端仍存在显著短板，岗位占比偏低、结构失衡、薪酬竞争力不足等问题相互交织。

一、三大数智化人才问题困扰我区有色金属企业

（一）数智化人才需求呈“零散招聘、按需补岗”，系

¹ 数据来源：广西新闻网

统化储才尚需提升。2018年至今的累计招聘数据显示，有色金属行业公开招聘的数字化岗位仅占产业总岗位数的1.91%，招聘人数仅占总招聘人数的0.48%²，这一占比情况表明，行业内多数企业尚未系统性开展数字化人才储备工作，数智化转型的人才布局意识有待加强。即便部分企业设置了数字化岗位，也未形成体系化的人才布局，单岗位招聘人数多为1—2人，缺乏专业化、成体系的数字化人才团队，难以适配数智化转型的资本密集型发展需求。

（二）数智化人才结构层级尚需优化，转型提质支撑动能有待增强。从学历结构来看，广西有色金属产业数字化岗位的学历要求以大专为主，占比达52%，本科及以上学历人才岗位相对不足，难以满足大数据、人工智能、工业互联网等高端数智化技术的研发与应用需求；从岗位领域来看，现有数字化岗位主要集中于电气自动化、仪表控制等传统自动化领域，大数据、人工智能、工业互联网等高端数字化岗位布局相对欠缺。人才结构的单一性一定程度上可能制约核心工艺的数字化升级与创新突破。

（三）数字化岗位薪酬激励效能仍有提升空间，人才引育留有待强化。当前广西有色金属产业数字化岗位整体平均招聘月薪约8500元³，约合年薪10余万元，这一薪资高于采矿业平均年薪（86720元），但较之信息传输、软件和信息

² 数据来源：广西大数据分析应用公共服务平台，公式为数字化相关岗位数除以总岗位数

³ 数据来源：广西大数据分析应用公共服务平台

技术服务业平均年薪（139025 元）等⁴，存在一定差距，这种薪酬差距直接削弱了产业的人才竞争力，既难以吸引区外具备丰富实操经验和专业技术能力的高端数字化人才流入，也难以长期留存本土高校、职业院校培养的优质数字化人才，直接形成了“人才引不进、留不住”的困境。而数字化人才的短缺，进一步制约了产业数字化转型的推进步伐，不利于产业实现智能化升级、提升核心竞争力。

二、对策建议

（一）政策层面：强化顶层赋能，破解供需错配与结构失衡。依托科技“尖锋”行动及关键金属产业发展政策，聚焦人才供给端核心矛盾。一方面，对企业系统性扩招数字化专业团队、制定长期人才储备规划的给予定向资金补助，解决“零散招聘、按需补岗”问题；另一方面，加快推进广西关键金属研究院、重点实验室等高端创新平台建设，配套专项资金支持概念验证中心与中试基地落地，为高学历数字化人才提供贴合本土产业的研发实践载体。探索依托校企合作资助政策，对联合开设矿物加工与大数据、冶金工程与人工智能等交叉专业给予倾斜，定向培育本科及以上学历高端人才。

（二）助企层面：优化服务保障，破解薪酬乏力与团队薄弱。聚焦企业人才引育留痛点。通过政策引导推动企业建立与行业接轨的差异化薪酬体系，对核心数智化技术人才给

⁴ 数据来源：广西统计年鉴

予专项补贴、社保优惠等激励，打破平均化分配机制；支持企业联合本地职业培训机构，开展传统冶炼、采矿技术员工数智化技能转型培训，激活本土人才存量潜力；搭建跨区域人才对接平台，联动珠三角、长三角数字人才密集区域，构建人才合作飞地，助力构建专业化人才团队。

（三）产学研协同层面：深化融合育人，破解结构单一难题。支持引导广西大学、桂林理工大学等本土高校，发挥矿产、冶金类优势学科，围绕南丹、靖西等产业集中区需求，增设矿业工程与工业互联网、冶金工程与人工智能等交叉学科；鼓励龙头企业与高校共建产业导向型实习实训基地，将智慧矿山、智能冶炼等本土数智化项目及实操场景融入教学；建立校企人才双向流动机制，通过科技特派员派驻、企业技术骨干兼职任教等方式，促进科研团队深入企业攻关、产业经验反哺教学，持续输送兼具产业素养与数字化能力的复合型实操人才。

（执笔人：张釜钧）