2. 人才选育是行业人员招聘及人才梯队建设的痛点

聚焦到机械加工制造的各领域，传统的单机作业、劳动密集型的生产作业模式随着国家环保政策及人口老龄化的到来越来越难以为继。2020 年开始，除了原有人口老龄化问题，由于新冠疫情爆发，严重依赖线下的生加工产模式受到冲击。在国家产业升级、研发税收抵扣等利民兴业政策的发布，越来越多具备前瞻视野的企业通过建立数字化车间及提高自动化水平降低线下生产对人工的过度依赖。技术的升级不可避免带来人员的需求变化，具备数字化能力的跨学科、复合型的新型技术技能型人才，我们称之为新工程师亦或新技师成为企业高薪找平的主流，根据西门子 HR 部门过去 3 年的历史招聘数据调查显示，数字化相关的岗位平均招聘时间是传统岗位的 1.6 倍。可以预见同在工业制造业领域的机械加工制造数字化人才招聘竞争的激烈程度。

《人民日报》对三省六市 100 家企业的问卷调查结果显示，高达 73.08% 的企业认为，目前企业迈向高质量发展过程中最主要困难就是“技术人才缺乏”。制造业吸引人才正面临三难—”找不到”、“招不来”、“留不住”。《工业制造企业数字化人才战略指南》指出，超过 70% 的企业高管反映招聘到拥有合适技能的数字化人才并非易事。在企业内部，企业不是教育培训机构，在开展生产的同时配套齐全的培训队伍将加大企业的短期经营成本。企业后备人才方面，全球化制造业数字化技术的快速提升背景下，导致行业变化远远领先于院校的毕业生培养的师资与课程体系。传统的内培外招模式对数字化人才梯队的建立难度不小。如下问题成为困扰企业痛点：

- 制造现场人员到底需要提升哪些方面的数字化技术水平？
- 如何在不提高企业经营成本的前提下提高机械加工相关岗位员工的能力？
- 岗位新人从业后与企业的岗位技术技能差距较大，如何培养？
- 如何少用或不占用紧凑的工作时间，兼顾生活充分利用碎片化时间学习？
- 如何填补人员离职空挡组建“学与问”生态，帮助后备技术人员提升技术？