

退休人才服务乡村振兴专栏

福建省退休干部工作指导中心 协办

传经送宝育人才

——记闽东“大黄鱼之父”刘家富



海风轻拂,一望无际的宁德三都澳官井洋海域,繁育着珍稀鱼种大黄鱼(又叫“黄鱼”)。在这里,“官井洋,半年粮,黄鱼叫,渔民笑”的古老歌谣常常萦绕在当

地人们的耳际。让这里的人们重拾这古老歌谣的老人,就是因为破解大黄鱼人工繁殖繁育的难题,被业界称为闽东“大黄鱼之父”的刘家富。

“黄鱼产业要做大,最需要的是人才。”年过八旬的刘家富说。这两年,刘家富现在有了新事业,把更多的精力转向给大家传授自己几十年研究出的大黄鱼养殖的经验。目前他已培养技能型人才200多人、技术服务型人才100多人。

为了更加方便为渔民提供免费咨询服务,2017年,刘家富在自己居住的小区按揭购买了一套商品房作为工作室,专门接待上门咨询的渔民。在工作室里,满眼都是书籍、奖状以及他撰写的各种材料。上午在家吃完早饭,他就在工作室里忙开了。上门找他咨询的渔民,有本地的,也有外省的,他来者不拒。“产业要做大,技术是没有保密的。”他说,他的大黄鱼情结,是一种纯粹的职业责任感。

刘家富出生在连江县的一个小渔村。20世纪70年代初,他从上海水产学院毕业后,被分配到连江县水产技术推广站,并在县渔场指挥部从事渔场渔情工作。据介绍,由于当时滥捕越冬鱼群,导致我国著名的舟山大黄鱼产卵渔场资源枯竭,而官井洋大黄鱼产卵渔场尚有大黄鱼进产卵。为此,刘家富萌生了利用官井洋产卵渔场的亲鱼条件开展人工繁育

以拯救我国大黄鱼资源的设想。为实现这一目标,经申请,他于1981年带着几大缸鱼类标本和许多相关资料,从连江县调到了原宁德地区水产技术推广站……如今,偶尔重翻案头上研究培育大黄鱼的笔记本,他的心情就特别好。他说,他想出版一本《黄鱼研究史》,让大黄鱼产业发展少走弯路。

已退休多年的刘家富,始终没有忘记身为水产科技专家的职责,把推广示范水产科学技术和传授病害防治知识视为己任。作为中国老科协科学报告团成员,各地开讲座授课的邀请,也让他马不停蹄。在省水产技术推广总站与知网合作举办的“抗击新冠·复工复产”的“云课堂”中,他作了“抓好春季生产管理,推动大黄鱼产业高质量发展”的讲座;向曾呈奎海洋科技奖励办公室与中国海洋湖沼学会提交“大黄鱼繁育技术研究进展”演讲视频;在宁德市水产技术推广站主办的全市水产科技人员高级研修班上,他作了“海水鱼网箱健康养殖技术”讲座……在传经送宝的过程中,刘家富也从水产科技人员那里学会了运用微信发送资料、手机支付、做课件等智能技术。

刘家富个子不高,身板硬朗,步伐矫健。他说这可能得益于“路走得远”,平时有同城的单位邀请他去作讲座,如果只有两三站的路程,他都自己徒步去。年过八旬的他,一头浓密的头发只有些许发白,有人好奇地问他,这是不是和喜欢吃黄鱼有关?他笑着说,这和吃黄鱼没什么关系,“但我的确喜欢吃黄鱼。我喜欢清淡的做法,先把生姜、香菇放到水里煮开,然后再把黄鱼放入一起煮”。

经刘家富和他的团队及各界努力,大黄鱼研发成为我国最大规模的海水养殖鱼类和8大优势出口养殖水产品之一,同时带动了土木工程、技术劳务、渔网机具、交通运输、产品加工、内外贸易、休闲旅游等诸多相关行业发展,直接或间接从业人员达30万人,创造了显著的经济、社会和生态效益,为闽东沿海的脱贫致富、乡村振兴作出了突出贡献。为此,刘家富先后获全国优秀科技工作者,改革开放40周年渔业科技突出贡献人物,福建省科技进步奖一等奖、杰出科技人才,宁德市首届科技重大贡献奖,宁德市“弱鸟先飞、滴水穿石”30周年”突出贡献人物称号等荣誉。(通讯员 刘维标 周黎明)

技能人才需求旺盛

抢抓春光忙生产!对不少企业而言,开工后的头等大事便是招聘,招聘过程中,最短缺的便是高技能人才。人社部数据显示,技术技能人才的求人倍率超过2,也就是说,一名技术技能人才至少对应2个岗位。

所谓“技工荒”,技能人才缺口有多大?缺的是哪一类技能人才?如何补足缺口?记者进行了采访。

技能人才抢手

技能劳动者占就业人口总量仅为26%

百万年薪!第一届全国技能大赛一闭幕,多家企业第一时间向物联网技术专业冠军选手刘思雨抛出橄榄枝,最终新大陆科技集团有限公司凭借百万年薪突出重围,成功签下刘思雨。

“我校2021届毕业生早已落实了就业去向,一毕业就可转正。”广州市技师学院招生就业处主任温志刚表示,学校毕业生的求人倍率高达6:1。

在广州市轻工技师学院,招生就业处主任杨海莹骄傲地表示:“有的企业会提前两年到学校预订毕业生,超过60%的学生会被企业提前一年预订,有的班级甚至学生一入学就被抢订一空。”

……技能人才有多抢手,由此可见一斑。“技工荒”现象的背后,是劳动力市场日益凸显的结构性矛盾。虽然就业总量压力不减,但制造业、服务业却面临招工难、技术工人短缺的现象。”人社部职业能力建设司一级巡视员刘康说。

日前,人社部公布2020年第四季度全国“最缺工”的100个职业排行,冶炼工程技术人员、铸造工、金属热处理工等岗位纷纷挤进榜单。其中,钢筋工、机修钳工、纺织染色工等岗位短缺程度持续加大。

缺口有多大?

看总量,人社部数据显示,截至目前,我国技能劳动者超过2亿人,其中高技能人才超过5000万人。“但我国技能劳动者占就业人口总量仅为26%,从整个就业和经济发展需求看,我国技能人才总量仍然不足。”刘康说。

看结构,“十三五”期间,我国新增高技能人才超过1000万人,但高技能人才仅占技能劳动者总量的28%,这个数据与发达国家相比,仍然存在较大差距。

特别是随着我国发展质量效率提高,经济结构不断调整,产业转型升级,对高技能人才的需求将日益旺盛。

中国职业技术教育学会副会长陈李翔分析,未来制造业中的操作性岗位将逐步被工业机器人所替代,而生产现场的技术指导、工艺管理和产线运维等技能变得不可或缺。在数字经济时代,随着企业生产运营的智能程度大幅度提高,技术员与工人、工程师与技师间的差异正在逐步缩小,远期甚至将趋于融合,高技能人才的重要性将日益显现。

人社部发布的城市公共就业服务机构市场供求状况分析显示,41.4%的

市场用人需求对技术等级或职称有明确要求。反映在薪资上,近年来相关岗位的薪水得到较大幅度提升。

鑫国丰机械有限公司的赵先生介绍,企业给钳工开出了7500元至9000元的月薪,如果是电控工程师,月薪更是高达1.4万元至1.8万元。即使是学徒,月薪也在4100元至5100元。

壮大人才队伍

抓培训、多培养,增加技能人才供给

技能人才需求旺,加快提升劳动者技能素质,壮大技能劳动者队伍,既是当务之急,也是长远之计。

“技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量,提高职业技能是促进中国创造和服务迈向中高端的重要基础。”广西柳工集团机械有限公司董事长曾光安说,壮大技能劳动者队伍要存量、增量一起抓。

抓源头,扩增量。目前,我国有技工学校近2400所,在校生约360万人,平均每年向社会输送约100万毕业生。刘康介绍,技工院校毕业生就业率长期保持在97%以上,深受企业等用人单位欢迎,是高技能人才的主要来源。

刘康表示,虽然2020年技工院校实现招生160万人,创近9年来最高水平,技工院校办学实力稳步提升,但培养数量还远远不够。“下一步,要大力发展技工教育,加大各方对技工院校支持力度,努力实现技工教育与职业技能培训的新发展。”

抓培训,提技能。我国有2亿多农民工,提高他们的技能素质,使之成为技能人才,也是壮大技能人才队伍的有效举措。

据介绍,“十三五”期间,我国以企业职工为重点,大规模开展职业技能培训,推出百日免费线上技能培训行动、农民工稳就业职业技能培训计划、百万青年职业技能培训行动、康养职业技能培训计划等,累计开展政府补贴性培训近1亿人次。

“接下来,职业培训的力度还须加大。”刘康说,“十四五”期间,要高质量、大规模、多层次开展职业技能培训。探索建立政府财政资金、企业职工教育经费、社会捐助赞助、劳动者个人付费的多元投入机制,提升培训供给能力。

培训方式要进一步创新。刘康表示,要依托国家职业标准开发订单式、套餐制培训,推动培训资源共建共享,建设一批公共实训基地和产教融合基地,有效提高培训质量。

优化发展环境

完善技能人才培养、使用、评价和激励机制

“十四五”规划和2035年远景目标

纲要提出,加强创新型、应用型、技能型人才培养,实施知识更新工程、技能提升行动,壮大高水平工程师和高技能人才队伍。

受访专家表示,要破解技能人才短缺问题,除了抓好政策落实,还要破除一些体制机制障碍。

长期以来,我国沿袭的人才政策和管理制度,将专业技术人才和高技能人才划分成两种人才类型,形成了两个互不兼容的管理体系,在很大程度上限制了技能人才的成长和发展。“在企业中,产业工人普遍面临职业发展通道窄、上升空间小等问题,这使得一线技能工人岗位缺乏职业吸引力。”酒钢集团一线技术工人杜均说,对一线工人来说,获得高级技师的职业资格后,几乎就触到了职业发展的“天花板”。

“完善技能人才培养、使用、评价和激励机制,强化激励保障,对提高技能人才队伍稳定性非常重要。”刘康说。

——破藩篱,畅通高技能人才多维发展通道。2020年,人社部印发意见,允许高技能人才参加工程、农业、实验技术等职称评审,全面贯通高技能人才与专业技术人员的职业发展通道。

中国劳动关系学院保障科学研究院研究员童天表示,打破职业技能评价与专业技术职称评审的界限,破除技能人才成长发展“天花板”,建立起高技能人才与专业技术人才成长的“立交桥”,既有利于激发队伍的活力,更有利于培养复合型人才。接下来,要逐步拓宽贯通领域,扩大贯通规模,鼓励企业将技能人才职业发展通道与经营管理人才、专业技术人才职业发展通道并行设置、层级互相对照,以提高岗位吸引力。

——提薪酬,提高技工岗位的吸引力。日前,人社部印发《技能人才薪酬分配指引》,要求建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度,大力提高高技能人才职业荣誉感和经济待遇。

受访专家表示,技能人才收入不高、待遇保障较弱问题长期存在,在一定程度上降低了技能岗位的社会认可度,不利于技能人才的培养。为此,《技能人才薪酬分配指引》明确提出,高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数,应提高其薪酬待遇,鼓励参照高级管理人员标准落实经济待遇。

“壮大技能型人才队伍,是利国、利民、利民的大事、实事、好事。对国家来讲,这是中国制造、中国创造的重要支撑。对企业来讲,这是提高企业竞争能力、提高经济效益的重要基础。对劳动者来讲,一技在手,终身受益,是实现高质量就业的重要保障。”童天说。

(来源:人民日报)

打造吸引人才“强磁场”

厦门专场引才推介活动首次走进上海

本报讯 厦门市的引才大门,向在沪的莘莘学子热情敞开……近日,“厦门C位无限量”专场引才推介会和招聘会首次走进上海,来到复旦大学、同济大学,诚意满满地向在校大学生抛去“橄榄枝”,通过展示推介厦门的发展优势和就业环境,邀请他们把厦门作为人生选择的下一站。

华侨大学、集美大学、建发集团、国贸集团、象屿集团等16家在厦企事业单位、知名国有企业首次组团入校招聘,盈趣科技、松霖科技、强力巨彩光电、致善生物科技等厦门市“三高”企业(高技术、高成长、高附加值)也强力助阵。

此次参会企业阵容强大,主办各方也合力发动,并提前与各高校协调联系进行宣传推广,促进对接;上海优质生源也吸引众多国有企业 and 高校上前瞻阵,部分国企甚至提出不限专业,唯才是举,吸引了复旦、同济学子的广泛关注和热烈响应。

本次活动由厦门市委组织部、市人社局、市国资委主办,市人才服务中心、市高层次人才发展中心与相关高校就业指导部门承办,复旦大学厦门校友会、同济大学厦门校友会分别协办。

打造吸引人才“强磁场”

广阔的就业空间、完备的产业集群、一流的创新创业平台……厦门,用最有力、最有温度的引才聚才政策,打造吸引人才“强磁场”。推介会还没开始,会场内早已座无虚席,来自复旦大学、同济大学的在校大学生对厦门的发展优势和就业环境充满热切期待。针对大家最关注的厦门毕业生人才政策,主承办方还精心制作了城市宣传片和政策图解,用最有力的数据和政策说话,在短时间内快速吸引大家的眼球。

“闽南人常说‘爱拼才会赢’,厦门就是一个锐意进取、敢闯敢拼、勇当先锋的城市……希望同学们毕业后选择厦门,亲身感受厦门海纳百川的引才诚意。”厦门市委组织部副部长、市人社局党组书记颜云蔚在推介中诚意满满地说。厦门市国资委也介绍了厦门国有企业发展的亮点和特色。通过全方位多方面介绍厦门城市概况、在厦就业环境及入厦人才政策,点燃大学生们来厦就业的热情。

为引凤来栖,主办方还特地安排参会的国企代表轮番上台宣讲,让大家更全面地了解厦门引才诚意。

在厦知名校友为厦门代言

校友是母校最好的名片,通过校友的亲身经历、现身说法,最能打动求职学子的心。复旦大学、同济大学厦门校友会的在厦知名校友刘超、连伟舟、毛一兵也分别来到推介会现场,向学弟学妹们分享在厦工作生活经验,为厦门发声、代言。

复旦大学厦门校友会会长刘超,不仅是厦门赛诺邦格生物科技股份有限公司董事长,更是一位土生土长的上海人。为什么选择厦门创业就业?刘超以《工作与生活的双赢之道》为题,向学弟学妹们阐述了“如何实现事业发展与高质量生活双赢”,

分享了选择宜居宜居兼顾城市的重要性,邀请复旦大学学弟学妹选择厦门作为开启职业发展道路的第一站。

“厦门真的很好,非常棒,人才政策吸引力也很大。”同济大学厦门校友会副会长、亿勤钢构科技(厦门)有限公司董事长毛一兵结合自身回厦创业就业经历,从人文、地理、政府等方面分享厦门城市魅力,希望同济大学学弟学妹们能同舟共济,追求卓越,共同来厦创业就业。

聘请校园引才使者为引才代言

上海是优秀人才集聚地。在推介活动现场,复旦大学、同济大学各有6名在校学子被聘请为厦门市“校园引才使者”,他们将在未来的校园生活中,作为厦门和高校之间的纽带,持续深入帮助师生了解厦门、关注厦门、选择厦门,协助引进更多优秀毕业生来厦创业就业。

“活动现场处处体现出厦门对人才引进工作的重视,我身边的同学都对厦门的印象特别好。”接过红彤彤的引才使者聘书,2020级复旦大学国际公共政策专业研究生王若楠激动地说,厦门爱才留才如此用心,相信厦门的人才引进工作将会越做越好,她也希望作为引才使者能贡献自己的一份力量。

代言厦门宣传厦门,讲好厦门精彩故事——这也是厦门市人才工作部门举办系列引才活动的初衷,通过校园引才使者宣传厦门市情及厦门人才政策,不断拓宽引才渠道。

两高校专场招聘会火热启动

推介会一结束,两高校专场招聘会就火热启动。学子们迫不及待地各在招聘展位前驻足详谈,寻找心仪的工作岗位。

谈到对厦门的印象,就读复旦大学旅游管理专业的郭晶晶赞不绝口。即将研究生毕业的她很希望能到厦门工作,把家安在这座美丽的城市。郭晶晶出色的简历也吸引了厦门轨道交通集团等多个重点企业的关注,现场火速进入面试环节。

同济大学土木工程专业的博士应届毕业生李建平是龙岩人,把厦门作为施展才华、干事创业的首选地,通过与企业的面对面交流,详细了解企业的招聘信息,他也向心仪企业投出简历。

这种政府搭台,企业组团校招的“走出去、引进来”模式,也得到厦门轨道交通集团人力资源部总经理刘磊的点赞,她认为主承办方高效率的服务运作流程,为企业和学生提供了极大便利,助力企业精准选择人才。

此次组团入校招聘的力度大,不仅生源质量好,学子们的就业积极性也比较高。前来咨询应聘的除了有应届生,还有不少就读大三的准应届生,甚至研究生、博士生的准应届生也都被吸引而来。“收获很大,收到不少优秀简历。”在华侨大学人事档案科科长魏利斌看来,厦门优越的创业就业环境吸引力十足,引才聚才效力也在持续放大。

(通讯员 赖志毅)