

三部门启动实施制造业技能根基工程

打造高素质技能人才队伍

本报讯 近日,人社部、工信部、国资委联合印发《制造业技能根基工程实施方案》(以下简称《方案》),提出2022年至2025年,聚焦制造业重点领域,建立国家技能根基工程培训基地,加大急需紧缺职业工种政府补贴培训支持力度,推进技能人才培养评价工作,打造数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的制造业技能人才队伍。

《方案》明确六项重点任务。一是遴

选建设国家技能根基工程培训基地,重点开展高技能人才特别是技师、高级技师、特级技师、首席技师培训研修,促进制造业技术迭代和质量升级。二是制定制造业政府补贴职业技能培训目录,突出“高精尖缺”导向,适当提高补贴标准。三是在制造业企业全面推行中国特色企业新型学徒制,通过名师带高徒、师徒结对子、建立技能大师工作室等形式,培养高质量企业新型学徒。四是加强制造业高技能

领军人才选拔评聘,推动符合条件的规模以上制造业企业全部备案纳入培训评价机构目录,对高技能领军人才聘任、评选表彰等予以优先支持。五是全面推进制造业工学一体化技能人才培养模式,大力建设先进制造业等产业需要的新兴专业和优质专业,加强一体化教材和培训资源建设。六是大力开展制造业品牌职业技能竞赛,促进更多优秀高技能人才脱颖而出。(本报记者)



翁国星

目前,我国明确以培养高技能人才、能工巧匠、大国工匠为先导,带动技能人才队伍梯次发展,形成一支规模大、结构好、技能强、素质优,基本满足我国经济社会高质量发展超越需要的技能人才队伍。但全国都不同程度存在技能人才供不应求、结构不优、增长较为缓慢的问题。

——技能培训多元主体作用发挥不足。主要体现在:企业主体作用发挥有限,部分企业尤其是中小企业对技能人才培养培训认识不深,投入不足;培训机构能力不足以满足企业和劳动者需求;劳动者培训意愿较弱;培训补贴标准较低,吸引力不足;政策延续性尚不明确。

——技能评价改革衔接力度有待加强。社会化等级认定能力不足,无法完全承接水平评价类技能人员职业资格认定工作;公办职业院校(技工院校)开展技能认定评价机制不畅;第三方机构市场发展不成熟,存在评价风险。技能人才评价技术资源建设较薄弱。评价技术资源包括国家职业技能标准、行业企业评价规范等职业标准体系,以及水平评价类职业题库资源等,导致认定评价标准更新较慢、评价内容与生产实际脱节,这影响了认定工作的评价质量。

——技工院校发展基础薄弱。技工教育的社会认可度不高。技工教育因无法获得相应学历、毕业生同等待遇落实不彻底等,处于职业教育边缘。技工院校进入中职招生平台受限,或只能在最后批次招生,招生困难、招生数下滑、生源素质偏低等问题突出。技工院校资金匮乏问题长期存在。技工院校自身建设较为薄弱。专业设置不优、师资队伍不强、学生培养层次不高等。产教融合、校企合作机制不健全。

——技能竞赛支持体系不完善。竞赛体系建设还未完建成。大多各级各类技能竞赛由教育、工会、人社等部门多头举办,知名度不高。竞赛经费支持较薄弱。竞赛成果运用还不够充分。存在为赛而学、为赛而教等情况,竞赛中的先进理念、技术标准未充分应用到课堂教学中,竞赛经验的总结推广不足。

——技能人才成长激励不足。技能人才成长空间及通道不够畅通。技能人才成长序列不够完善,目前特级技师尚处于试点阶段,大部分职业(工种)的最高等级为高级技师,技能人才成长“天花板”明显。技能人才与专业技术人员贯通发展成效微弱,其成长的“立交桥”尚未完完全搭建起来。技能人才薪酬与福利待遇保障不到位。技能人才社会认可度还有待提高。

——技能平台功能建设有待加强。公共实训基地共建共享能力有待加强,技能大师工作室效用发挥不足,职业技能信息化平台建设有待提高。

针对上述问题,特提出以下解决路径建议。

——深入实施职业技能提升行动。健全终身职业技能培训体系,继续从失业保险基金结余中提取一定比例统筹用于补贴性职业技能培训,加大职业培训补贴力度与范围,对取得高级工、技师、高级技师职业资格证书或职业技能等级证书的,培训补贴标准翻倍,鼓励一线技能人才人人持证,支持高校在校生参加职业(工种)三级(高级工)职业技能培训及评价。引导企业发挥技能人才主体作用,加大培训资金直补企业力度,鼓励企业完善培训机制,解决工学矛盾。支持企业通过建立职工培训中心、行业性职业技能培训联盟等开展职业技能培训。鼓励培育一批优质职业技能培训机构。打造技能品牌品牌和优质劳务技能品牌,同时,加强规范管理,健全培训就业联动制度,提升技能培训机构服务企业及公共培训的能力。

——提高技能等级认定评价能力。完善认定评价支持政策体系,健全认定工作机制,推进知识技能型职业(工种)全省,甚至全国统一认定工作,同时加强政策解读及宣传,重塑技能评价观念。加强技能等级认定评价主体能力建设,实现有条件的企业自主评价全覆盖,并监督企业落实与技能等级相应的激励措施。推进各类院校职业技能等级认定工作,理顺其开展第三方技能等级认定评价服务机制。完善技能评价技术资源开发与修订机制,以政府部门为主导,通过购买服务、合作等方式,引导社会力量参与建设技术资源体系,完善开发修订及响应机制,实现技术资源的共建共享。

——促进技工院校发展,做强做优技工教育。落实毕业生同等待遇,加大技工院校投入力度,提升技工院校和技师学院生均补助标准,同步提升民办技工院校免学费补助标准。完善技工教育发展机制,加强技工院校发展政策支持,完善晋级和退出机制,加快建设省级优质示范技工院校,鼓励举办民办技工教育,打造一批优秀民办技工院校。夯实技工院校基础建设,加强技工院校专业建设和教学改革,完善专业动态调整机制,推进工学一体化教学改革。设置技工院校教师正高级职称,实施师资能力提升行动,充实“双师型”教师队伍。健全产教融合、校企合作机制,发挥政府主导作用,组建多层次校企合作联盟网络,提升技工院校服务企业能力。提高新型学徒制培养层次,向技师、高级技师拓展。落实“企业投资或与合作建设职业学校、高等学校建设用地,按科教用地管理”。

——完善技能竞赛及支持体系,营造良好竞赛氛围。完善技能竞赛体系。重新修订职业技能竞赛管理办法,构建技能竞赛体系,形成以世赛为引领、国赛为龙头、省级技能大赛为主干,省、市、县(区)级竞赛为主体,企业技能练兵比武为基础的全省职业技能竞赛体系。加大对竞赛集训基地建设支持,统筹竞赛集训基地建设规划布局,健全基地运行管理机制,加大场地设备投入和集训补助力度;发挥技术支持单位作用,探索政校企合作共建模式。加大对竞赛获奖选手奖励力度。促进竞赛成果转化。

——落实保障与激励机制,激发技能人才成长动力。提高技能人才薪酬及福利待遇水平,落实技能人才薪酬分配指引等政策,引导企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度和工资正常增长机制。推动高技能人才纳入城市直接落户范围,并落实相应保障服务。畅通技能人才成长通道,实施特级技师评聘试点工作,以开展职业技能等级认定的龙头企业、大型企业为试点,逐步铺开,特级技师与正高级工程师享受同等待遇;逐步拓宽高技能人才与专业技术人才成长贯通领域。加大技能人才选拔奖励及宣传力度。建议设立省级高技能人才荣誉称号,提高高技能人才在各级各类表彰和荣誉评选中的名额分配比例,大力弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神。

(来源:中国民主促进会福建省委员会官网 作者:翁国星,民进福建省委副主委)

技能人才培养面临的问题及解决路径建议

育才用人,看这些校企如何做

为深入挖掘校企合作、育才用人的新模式,近日,光明日报特邀中国林业集团公司人力资源部(党委组织部)部长雍娟、西安交通大学学生就业创业指导服务中心主任郑旭红、四川大学就业指导中心主任刘若冰、厦门大学教育研究院党委书记刘振天进行“圆桌对话”,就高校与企业的育才用人做法进行交流探讨。现予转载,以飨读者。

编者按

构建面向社会需要的新型教育范式



广西国际商务职业技术学院国内外营销平台的学生在老师指导下进行商品拍摄

记者:推动学生就业需要校企携手。近年来不少先行者做了很多尝试,取得了一定效果。就您观察,学校与企业协力培养人才的做法,主要有哪些?

雍娟:在我看来,主要有三种模式:一是

定制化模式,为解决用工问题,企业会从长远角度出发与学校合作办学办班,学成后定向输出,这种模式适用于技能技术型人才培养。二是通用实践类模式,通过教学见习、顶岗实习方式进行,适用于通用型技能人才培养。三是项目研究类模式,通过实训共建、课程开发、课题申报、专利申请、共建校外实习基地等方式进行,在学科建设、师资和人才培养、科学教研等方面展开合作,为企业优先选拔人才。

郑旭红:现在,越来越多企业开始和学校合作推出定向人才培养项目,如校企合作精英班。我们学校就与华为、中兴等企业合作开设精英班,在校内选拔对华为鸿蒙系统或中兴5G感兴趣的学生,开设为期一年的系列课程,由企业提供授课讲师,带领学生了解行业前沿需求

和科技突破,使本科生在学习初期就了解到企业关注的实际问题。

刘若冰:就我校而言,校企合作促就业主要有以下几种形式:一是建设实习基地,企业每年招收实习生,来学校开展报名宣讲。二是联合培养,用人单位会在低年级学生中选择一部分,提前签订协议,毕业后直接进入企业。三是聘请企业技术人员来校开课,或与学校教师联合指导学生毕业论文、毕业设计,聘请一些优秀的企业管理人员为学生做职业生涯规划相关讲座、面试培训等。四是科研合作带动就业,学生参与学校同企业联合科研攻关的项目,毕业后有机会到项目合作单位工作。

刘振天:近年来,越来越多高校推进产教融合、校企合作、产学研用一体化,在开办专业、开发课程、师资培训、促进就业等方面开展合作。学校与企业“零距离”,教学与生产过程无缝衔接,有利于扭转以往学校教育脱离实际需求的局面,构建起面向社会和市场需要的新型教育范式。

通过就业引领社会发展、创造更多财富

记者:上述做法能够见效,原因何在?为促进就业提供了怎样的启发?

刘若冰:首先,这些模式很好地促进了毕业生和用人单位双方的信任和了解。例如,去实习基地实习让学生提前感知企业文化、运行模式和工作方式,企业也会提前了解学生。再如,在科研项目促就业中,不少研究生依托导师和企业联合攻关的项目而参与其中,毕业时如果单位恰有人才需求,就业便“顺理成章”。其次,这些模式有助于提高学生的职场胜任力。在同等条件下,实践经验丰富的学生在求职中往往更受青睐。

雍娟:上述做法能够见效,一方面是找

准需求,“对症下药”。学校对定向行业进行人才需求分析和岗位能力调研,明确企业对岗位的人才诉求,完善课程体系。另一方面是相互补足,层层递进。企业与校方进行资源整合、优势互补,企业帮助校方不断改进人才培养模式;同时,通过定向培养,企业可以形成自有人才的培养体系与晋升发展模式,进一步优化企业人才队伍结构。

郑旭红:越是主动投入的企业,越能招聘到高水平人才;越是积极参与的学校,越能促进学生高质量就业。因此,特别需要政府强化就业市场对人才供给的有效调节,把市场供求比例、就业质量作为学校设置学科

专业、确定培养规模的重要依据。新增招生计划要向承担国家重大战略任务、积极推行校企协同育人的高校和学科倾斜。

刘振天:企业积极助推大学生就业,可以选择到他们所需要的专门人才,从而促进企业和社会发展进步;企业参与大学生就业,能够深入了解高校人才培养状况和知识技术创新动向,与高校实现更好更全面的合作。无论是谁先抛出“橄榄枝”,高校与企业合作培养人才、促进就业,其意义都不仅是帮助大学生找到一份工作,更在于通过就业引领社会发展,创造更多更好的物质财富与精神财富。

“深不下去”不可怕,持续磨合是关键

记者:请结合国内外经验,谈谈应如何看待各类合作模式的优缺点。

雍娟:以项目制为例,高校可以面向不同类型的企业。项目的优劣不仅可以得到企业的验证,而且可得到市场的检验。这样培养的学生为企业所欢迎,可以实现“零距离”上岗。然而,在项目合作过程中,一旦出现企业破产、停工等状况,学生的权益可能无法保障,需在项目启动前建立权益保障机制。

郑旭红:职业院校的订单式人才培养,有助于学生毕业后直接上岗工作,但培养内容

专属性强,定向就业难以满足学生自由发展的需求。此外,由于市场变化快,入校的订单有时无法适应几年后的市场。建设实习实训基地有利于了解企业具体岗位的工作内容、掌握实际的工作技能,但确实存在部分企业的实习任务只是简单重复劳动等现象。

刘若冰:对职业院校而言,订单式培养更为适用;对综合性、研究型大学而言,科研和人才培养、人才输送相互促进的校企合作模式更具潜力。无论采用哪种模式,校企双方都需要磨合的过程。比如联合培养,企业从低年级选

学生,学生当时想法未必成熟,毕业时可能会有其他打算。此类问题需要双方协商解决。在实习或项目过程中,学生要更加主动,多跟企业导师或同事交流沟通,多了解单位的环境及岗位工作性质、工作方式,从而对自己的职业路径、发展前景有更明晰的规划。

刘振天:学校与企业合作,关键是提高高校面向社会、企业办学的能力和水平,优化教育结构,促进教育高质量发展。国外一些先进经验值得学习,可结合本国本地本校实际,创造性地建立适合自身的产教结合模式。

只有碰撞出火花,才能找到更多切入点

记者:校企双方应如何结合自身特点选择合作模式?

郑旭红:校企合作需要双方达成充分共识,建立稳定的信任关系。学校要发挥学科专业优势,充分利用教学资源,充分落实培养专业技术型应用人才的目标。要通过加强平台建设,不断加大协同力度。企业应参与学校的人才培养目标、专业定位、课程设置、就业指导等一系列环节。通过资源共享,双方都可获得发展的新资源,形成彼此助力的合作关系。

雍娟:选择最适合自身特点的合作模式是校企合作成功的关键因素。在新形势下,必须深刻认识到校企合作的客观性、重要性,在认真分析自身优势、企业实际情况的基础上,选择最优合作模式,以提高校企合作的绩效和双方竞争力。校企合作深度是多层面的,广度是多

方位的。无论采用何种校企合作模式,最终目的都是满足社会对各级各类人才的需求。

刘振天:产教融合发展,应本着范围上从小到大、程度上由浅入深、形式上由单一到多样的原则,做到互惠互利。新修订的职业教育法已经做了相应规定,重点是落实到位。比如,人员合作,企业技术人员到高校任教,教育行政部门宜适当放宽限制,不要求其一定要有高校教师资格证书;同样,企业有义务接收高校教师挂职锻炼或参加培训。技术合作,高校和企业共同申请研究课题,或企业委托高校承担技术研发,企业有关设备转移给高校,政府在企业税收上实行一定优惠和减免。培养合作,企业与高校共同研发课件、协商培养方案、开发教材教辅,企业为学生提供实习实践基地等。

刘若冰:校企双方都有自己的资源和需求。以四川大学为例,我们提出了“顶天”“立地”的就业观。“顶天”,引导学生服务国家发展战略,通过理论结合实际解决高精尖问题、“卡脖子”技术难题;“立地”,鼓励学生脚踏实地解决基层治理、公共服务等领域难题。因此,在“访企拓岗”中,我们更重视国家重点领域骨干企业,重要央企、国企,以及基层党政机关、事业单位等;在“访”“拓”过程中,不仅就业部门,科研部门也会参加,以便全面了解企业用人需求及技术需求。无论是项目对接、需求对接还是确立合作模式,双方只有在交流中碰撞出火花后,才能找到更多切入点。随着双方对此更加了解,一定会在各自的需求上找到平衡点,真正实现共赢。(来源:光明日报 记者 张胜、周世祥、王斯敏)