

破解技能型人才培养瓶颈 助力我市产业高质量发展

□市政协经济委员会

技能型人才,是指在生产和服务等一线,掌握专门知识和技术,具备一定的操作技能,并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。技能型人才作为复合型、实用性人才,是推动区域发展、产业发展的基础力量,直接关系到企业的核心竞争力。当前,我市发展已进入“双百”时代,如何进一步壮大实体经济,实现经济高质量发展,技能型人才培养问题必须引起我们高度重视,未雨绸缪,合理布局,夯实基础。为此,市政协经科委组织课题组先后赴相关部门、学校、企业,通过座谈、问卷等方式开展了调研。

一、我市技能型人才培养现状。

一是学校。目前,我市共有各类技工学校(以下简称职技校)12所,其中2所公办、10所民办(2所企业创办、8所社会资本创办)。除吉利技师学院有专科资格外,其余都是职高性质。二是规模。办学规模与普通高中相当,达到同类相关要求,2017年招生6043人,略多于普通高中招生数,其中公办职技校招生2345人、民办职技校招生3698人;与我市传统产业相关联的专业人数为3142人,占总数的43%,包括吉利技师学院每年招收专科生710人左右,培养技师班400人左右(成教专科文凭),培养技能特色班150人左右(成教专科文凭)。三是投入。市财政每年支出15246万元,其中2所公办职技校财政支出13345万元,民办职技校财政支出1901万元。全市职技校普遍存在经费不足,致使设施陈旧、师资力量薄弱等问题,教学质量达不到企业要求。部分企业与职技校合作开展企业订单班,也达不到企业所期待的要求。四是使用。我市企业职工总人数约20.2万人,其中技能人才(高级工及以上)3.2万人,市级技能大师工作室11家、省级技能大师工作室2家,“杰出临海工匠”19人,2017年度入选“杰出台州工匠”3人,我市获评台州市“首席技师”累计22人。我市近3年平均每年招工人数约3.1万人,其中从我市职技校招工约800人。企业普遍反

映职技校生难招,新聘用的员工,通常工作不熟悉和缺少技能,企业需要给予培训才能上岗,增加了企业成本,熟练的高级技工成为市场上的“香饽饽”,企业从同行高薪“挖人”,或被同行高薪“挖人”的情况就特别频繁。关键岗位“千金难聘”,难解产业发展“人才之渴”。

二、影响和制约我市技能型人才培养的主要问题。

(一)观念转变难,宣传引导不到位,重视和尊重技能型人才的氛围还不够浓厚。临海是历史文化名城,市民文化素养较高,同时择业观念转变更难,再加上缺乏强有力的宣传和引导,社会普遍存在重知识轻技能的现象,认为读普通高中,考大学,考公务员,穿西装打领带、坐办公室才算有出息;即使在企业上班的,也要选择坐办公室的管理岗位,而不愿去生产一线岗位工作。穿工装,穿梭在生产车间,直接从事技能岗位,得不到认同。同时,社会高度关注高考升学率、高考重点率,而对职高鲜有关心,对技工职业缺乏认同度,一些家长宁愿让孩子上差一点的高中,也不愿孩子读职技校当技工。职技校对学生的爱岗敬业、诚信守约的职业道德教育不够重视,老师“不上心”,学生“不走心”,没有让职业精神真正扎根学生的心理。

(二)职技校多、院校少,教学机构层次低缺少吸引力。我市12所职技校每年招生在6000人左右为职业高中,吉利技师学院每年培养专科生1260人,占总数17.4%,致使大部分毕业生理论水平和文化素养仅有高中水平。教学机构层级低,没有品牌,缺少特色,在社会上没有吸引力。

(三)财政投入不足,致使我市职高公办的少、民办的多,毕业生质量差。一是财政投入失衡。近3年对普通高中的财政总支出为86511万元,招生数为17457人,平均每生费用为49557元。近3年的职技校财政总支出为38293万元,招生数为18332人,平均每生费用为20889元,仅有普高的42%。二是公办民办比

例失衡。我市公办职技校仅有2所,与其他县(市、区)公办职高3-4家相比明显落后,招生比例从2013年的2886人,占总生数55%,逐渐下滑到2017年的2345人,占总生数的38.8%。而民办达10家,从2013年2371人增长到2017年3698人。民办职技校在投入上不足,所以师资力量配备、教学设备上都无法满足教学要求,在专业设置上都偏向于服务业,教学质量差,大部分学生以拿文凭为主要目的,没有真正学到技能。

(四)产学对接不精准。一是专业设置匹配度低。除吉利和滨海有针对设置专业,其他民办职高专业设置比较盲目,贪多求全、重复投入,没有充分考虑产业发展的实际情况和企业的真实需求。近5年职技校招生的专业与我市六大产业的匹配度均低于35%,导致一方面很多企业找不到人,另一方面很多毕业生一职难求。二是产学脱节。当前生产技术的革新日新月异,企业生产工艺和生产设备更新换代很快,而一些培训学校的设备落后,教材和教学内容老化,所学知识技能不能满足企业的实际要求,造成毕业生的就业难。三是校企合作不够紧密。学校与企业缺乏产对学的有效平台,多数职技校对企业的用人需求缺乏足够了解,培训的针对性、实用性不强,也不能为毕业生提供有效的实习平台,致使毕业生有理论缺动手能力。而企业由于对职技校的教研情况不了解,在技术创新、在岗技术人员的培训、职技校的研究成果和教学资源利用上不够充分。

三、破解我市技能型人才培养瓶颈的对策建议。

加快技能型人才培养,是我市产业转型升级的迫切需要,也是教育发展的民生之盼,政府必须转变理念,承担责任,强化政策引导,激发企业主体意识,充分调动职技校积极性,着力构建技能型人才培养链,为我市高质量发展奠定坚实基础。

(一)集聚优质教育资源,打造

面向台州、辐射全省的一流职业院校集群。职业教育是技能型人才的“源头活水”。我市急需优化资源配置,打造硬件一流、师资雄厚、有核心竞争力的品牌职业教育机构,为经济发展提供强大生力军,注入鲜活血液。一是加快台州理工大学筹建工作。台州理工大学建设对于提升我市职业教育整体层次有重大的牵引作用。建议加快台州理工大学筹建项目前期工作,引导其加强与国内外一流高职院校的合作交流,做好前瞻性、系统性、长远性规划设计,在专业设置、师资配备、教学内容等方面接轨国际先进水平,努力使其成为高技能型人才培养的“孵化器”。二是努力筹办技师学院。把技师学院作为培养紧缺型高技能型人才的重要项目来抓,在全面摸排分析我市各职技校的专业设置、师资配备、设施设备和招生规模等的基础上,进一步优化职业教育资源配置,打造一所符合我市产业实际的技师学院。三是加大公办职技校建设投入。建议在临海市区筹建第三职技校,在头门港区筹建第四所职技校。加大职业教育公共财政专项支持力度,重点支持公办职技校提升软硬件水平,进一步扩大招生规模,提升教育质量,努力把公办职技校办成精品。把职业技能培训推向市场,引导和鼓励社会力量兴办职技校,把民办职技校当作公办职技校的补充。

(二)对接区域产业,开展三方共建。技能型人才的培养,是一个全面开放的系统工程,须政府、学校、企业三方共同打造,缺一不可。一是政府需转变理念,承担责任。技能型人才是在我市产业转型升级的重要环节,市委、市政府应重视技能型人才培养规划、专业配置、财政投入、师资引进等方面。二是深化校企合作。强化校企信息沟通,就业交流、产学研结合等方面合作,扩大职技校“企业订单班”班次和招生规模,降低企业再培训成本,加快职技校结对企业实训基地建设,鼓励企业职业技能型人才和职技校教师开展双向交流培养,支持职技校立

足现有教学资源定制企业职业技能培训,搭建校企就业交流平台提高职工本土化比例。同时职技校应加强学生职业道德、择业观教育,增强其履约自觉性。

(三)搭建高技能人才培养平台,提升整体素质。高技能人才常被称为“金蓝领”,是技能型人才中的佼佼者,也是行业发展和企业成长的稀缺资源。我市通过搭建平台、开辟技能型人才成长成才“快车道”,实现技能型人才队伍素质提升。一是加强平台建设。设立一批市级技能大师工作室,由财政予以扶持,定期选送一批素质好、发展潜力大的技能型人才到技能大师工作室进行培养,充分发挥技能大师工作室培养高技能人才的重要作用;创建高技能人才培养示范和实训基地,打造高技能人才孵化基地。二是助推新型学徒制落地。鼓励企业与技工院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取校企双师带徒、推行以“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”,以工学交替培养、脱产或半脱产培训等方式共同培养新型学徒,健全企业学徒培训投入机制,学徒学习培训期间,企业应按照《劳动合同法》相关规定支付工资,政府提供职业培

训和职业技能鉴定补贴;承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴,人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴。三是开展高技能人才评选活动。开展各类岗位技能竞赛活动,对表现突出的予以奖励和重点培养;对技能拔尖、拥有绝技绝活的技能型人才授予“技能人才”“技能大师”“技术能手”等称号,除给予物质奖励外,与高级工、技师、高级技师的职业技能等级相挂钩,不断提升技能型人才的职业荣誉感和认同感。

(四)加大宣传引导力度,形成重才惜才的社会氛围。

加快技能型人才培养,必须通过大力弘扬“工匠精神”,引导转变认识偏差,正确认识技能型人才对于企业成长、产业发展的重要意义,真正重视和尊重技能型人才。一是加大宣传力度。充分利用报纸、电视、网络等传统媒体和微信公众号、微博等移动信息终端,大力宣传技能型人才在经济建设和社会发展中的重要作用和突出贡献,让“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的理念得到普遍认同,营造“三百六十行,行行出状元”的良好风尚。结合各级领导干部联系走访企业等活动,解读宣讲技能型人才培养使用扶持政策。二是加强典型引路。开展“评选最美工匠”等活动,挖掘和培树一批技能型人才典型人物,使广大技术工人学有标杆、做有榜样。三是强化政治引领。加大对优秀技能型人才的政治引领和政治吸纳,把优秀技能人才优先发展为党员,优先推荐为各级劳动模范和“两代表一委员”人选,提高其政治地位,发挥好导向作用。



舞者 林天喜摄

2018年,东睦镇党委实施“成长导航计划”,积极探索年轻干部教育培养的方法和途径,得到上级组织部门和新华网等多家媒体宣传报道。本文以东睦党委的具体实践为例,对加强新时代乡镇年轻干部教育培养工作进行分析和思考。

一、乡镇机关年轻干部存在的主要问题。

(一)生活上困惑迷茫、活力不够。因参加工作时间不长,加上婚姻、家庭和价值取向等原因,部分年轻干部为家庭生活付出较多,时有困惑;受当前社会各种价值观冲撞和影响,部分年轻干部比较注重眼前得失,急功近利,在急于做出成绩又因做不好、没有成就感的情绪中,心存迷茫。加上镇机关运行现状,年轻干部工作精力投入相对不足,参与单位集体活动少,团队内部日常沟通交流不多,缺少年轻人的蓬勃朝气,整体活力不够。

(二)工作上能力欠缺、底气不足。“学历高、执行力强、悟性好”,是当前年轻干部的基本特点,但因缺少实践磨炼和“传帮带”,在开展群众思想宣传、矛盾纠纷调处、村级事务协调等农村具体工作上,存在能力欠缺的问题。部分年轻干部在独立开展工作,明显底气不足。在面对相对复杂局面时,更是无所适从。

(三)发展规划上目标不明、方向不清。80后、90后的年轻干部,绝大多数缺乏艰苦环境的锤炼,自我意识较强,对乡镇工作有着“过客”心理,对人生理想与事业目标缺乏长期规划,在个人发展定位上目标不明。

二、年轻干部“成长导航计划”的实践探索和初步成效。

东睦镇机关现有35周岁以下年轻干部51名,其中行政编制24名、事业编制8名、镇聘人员18名、大学生村官1名。本科学历35人,专科学历14人。针对当前年轻干部队伍中的突出问题,2018年初,东睦镇党委实

东睦镇乡镇年轻干部教育培养的探索与思考

□李光明

施了以“理论导航、能力导航、成长导航”为主要内容的“成长导航计划”,为51名年轻干部个性化定制成长规划和综合培养方案,引导年轻干部树立正确的人生观和价值观,清晰自身发展方向,促使年轻干部主动在一线岗位接受锻炼,助推年轻干部在农村工作实践中快速成长。主要做法如下:

(一)开展“理论导航”,助推年轻干部树立正确的人生观和价值观。开设“年轻干部成长论坛”,把理论知识学习渗透到年轻干部的工作生活中,不断提高年轻干部的政治理论素养,筑牢理想信念根基,筑高纪律作风底线,树立正确的人生观和价值观。一是坚持“理论宣讲”“基层宣讲”同频共振。坚持把政治建设摆在年轻干部教育培养的首要位置。二是“请进来”+“走出去”同步实施。邀请市、镇两级领导、党校老师、经济金融专业人士到镇讲课,加强年轻干部对时事政治、宏观经济形势、业务政策的学习。开展企业调研实践活动,促使理论学习与工作实际相结合,增强学习效果。三是“线下”+“线上”同向并举。线下依托“成长论坛”先后举行主题活动6场,通过互动式交流,镇领导现场答疑解惑,分享心得,帮助年轻干部树立新时代发展要求的正确的人生观和价值观。线上通过设立微信交流群,对社会热点、时事政治实行“每日一推送、每周一交流、每月一分享”,并开发导航知识竞赛微信小程序,每日答题,每周进行排名,激发年轻干部对理论知识的学习热情,不断拓宽知识面。

(二)开展“能力导航”,培养年轻干部多岗位履职能力。通过开展农村工作技能、综合实务能力、团队协作能力培训和岗位交流锻炼,以“实战型”和“分享式”的培养方法,努力把年轻干部培养为农村基层工作的“多面手”。一是导师带。确定32名农村工作经验丰富、组织协调能力强的镇班子成员和老同志为农村工作导师,每人与1-2名年轻干部结成对子,以现场观摩、实践传授的方式,就群众宣传、会议召集、工作部署、干部协调、民事调解等基本技能开展“传、帮、带”,把年轻干部推向“第一线”接受锻炼,促使他们加速成长。二是专业训。不定期邀请上级业务能手开展专题培训,或以短期上挂学习的方式,重点加强材料撰写、宣传信息、舆情处理、摄影技巧、PPT制作以及新媒体等方面的锻炼培养,增强年轻干部的岗位履职能力和综合实务能力。一年来,举办专业学习8场次,参与学习350余人次。三是群团助。由镇团委牵头联合镇工会、妇联、文化站,根据年轻干部的兴趣爱好,不定期组织摄影、才艺表演、健身体育、拓展训练等社团文体活动,每月开展一次主题团日,通过“分享会”,促进年轻干部之间的沟通交流,并在工作学习和活动中培育团队精神。四是岗位练。开展年轻干部兼岗锻炼,提供组织、宣传、矛盾调解、经济、农业、农村、办事窗口、财务等岗位作为第二岗位,由各年轻干部自行选择兼职,每月至少安排4天时间从事第二岗位工作。通过岗位交流和兼岗锻炼,培养年轻干部多岗位综合业务能力、组织协调能力和独当

一面的工作能力。目前,有50名年轻干部参加了第二岗位的择选工作,并经过了2-3轮的轮岗锻炼。(三)开展“成长导航”,个性化定制年轻干部成长规划和综合培养方案。镇党委在谈心谈话的基础上,逐一定制年轻干部成长规划,并实行梯度管理,育优选优,促使年轻干部明确个人成长目标和方向,找准差距,健康成长。一是加强思想引导。通过多形式开展调查,准确把握年轻干部的思想、工作、生活现状,建立“一人一档”。针对存在的问题和不足,镇党委组织开展“一对一”谈心谈话,加强思想引导,指引成长方向,并重视帮助解决年轻干部婚姻、购房等家庭生活方面的后顾之忧。二是定制成长规划。根据年轻干部政治品质、年龄条件、工作能力、专业爱好、个性特点和个人发展目标,按岗位、层级和专业,划分“市管后备干部、中层后备干部、专业后备人才”进行分类,并按照“近期、中期、远期”培养时间,实行“每人多级分期”选育方式,个性化定制成长规划和综合培养方案,促使年轻干部清晰目标方向、健康成长。一年来,对25名年轻干部调整了岗位,15名到驻村岗位锻炼,7名进入重点项目攻坚团队锻炼。三是实行梯度管理。把所有年轻干部纳入Ⅲ级人才库,并选取有潜力的年轻干部建立Ⅱ级人才库,Ⅱ级人才库原则上一年调整一次,动态管理,有进有出,选拔人数不超过Ⅲ级人才库的70%。Ⅰ级年轻干部人才库对象为市管后备干部。四是加大选拔力度。突出政治标准,注重在重大项目、重点工作、重要任务中推

荐干部、使用干部。机关中层正职和副职干部原则上从Ⅱ级人才库中产生。对德才兼备、担当有为、业绩优秀的年轻干部,及时向市委组织部推荐。支持工作表现好的年轻干部,转到自身目标岗位上工作。同时为打破聘用人员职业天花板现象,对镇本级聘用干部年度考核连续两年优秀的,可推荐到行政村“两委”中担任职务,符合条件的,可推荐报名行政事业单位人员录用。目前共8名年轻干部提拔到中层岗位,3名年轻干部已交流到市级单位工作,2名编外干部到村任职。东睦镇年轻干部“成长导航计划”实施一年来,其特点和初步成效是:理论导航,把教育培训渗透到工作生活中,增强了年轻干部学习的主动性和实效性;“能力导航”,重点是农村工作技能和多岗位履职能力的培训,突出了实用性和实战性;“成长导航”,把年轻干部成长规划从“个人、理想化设定”向“组织化、个性化定制”转变,让他们找到了归属感,激发了工作动力和团队活力。三、加强乡镇年轻干部教育培养的建议。(一)搭建平台强培育。掌握年

轻干部的内心需求。建议各乡镇(街道)党委开展专项调查,根据年轻干部的工作和生活中的真实需求,精准搭建学习教育平台、工作实践平台、活动交流平台;要重视理论武装,帮助年轻干部树立符合新时代发展要求的正确的人生观和价值观;要因人制宜、个性化定制发展规划和培养措施,指引方向,激励年轻干部不断超越、脱颖而出。(二)技能培训重实战。要设计载体,营造氛围,围绕乡镇工作需要,突出实战、实用技能的“传、帮、带”,促使“师徒”走在一线互帮互助,“新老”共事合作破除代沟,提高机关整体战斗力的同时,增强团队协作意识。(三)解放思想多激励。在加强正面引导、精神激励的同时,乡镇(街道)党委容得下他们“出点错”,舍得下把他们“放出去”,要厚爱,不能放任自流;要支持品行好、能学习、善思考、有业绩的年轻干部,多岗位进行实践锻炼;要一并重视机关聘用人员的培养,鼓励优秀干部通过法定考录途径进入行政事业编制。(四)各方联动育干部。建议由组织部门建立“宽松型、商务式”的市级年轻干部教育平台,优先师资力量和干部实践基地;面向全体年轻干部,按照干部层级,分类建立干部人才库;以德、能、绩、廉为标准,以镇管岗位助理、部管岗位试任、市管岗位试用等方式,建立年轻干部梯度选拔机制。建议由团市委牵头,建立年轻干部活动交流平台和分支平台,策划以当代年轻人喜爱的方式、类型,加强社会各界联动,开展学习型、文体型、交友型活动。建议市镇(街道)两级分别指定落实若干年轻干部活动和交流场所,并保障必要的学习交流经费。