

民生视线

多棱镜

我国技能劳动者超过2亿人,其中高技能人才超过5000万人

技能人才需求旺盛

本报记者 李心萍

抢抓春光忙生产!春节一过,从四川到广东,从云南到福建……一趟趟务工专列,返岗专机、定制专车再次忙碌起来。

接回老员工,迎接新员工。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。

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制造和服务迈向中高端的基础。”广西柳工集团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年技工院校实际招生160万人,创下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,推出百余项免费在线技能培训行动、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。

在广东技术师范大学副校长许玲看来,要让职业技能培训真正发挥作用,还要注重提高培训质量。

“培训要坚持以企业为主体。”许玲表示,企业最了解劳动者的技能需求,培训的效果更佳。只是长期以来,由于技能人才培养周期长、成本高,人员流动性大,企业培养动力不足。

“建议有关部门进一步健全培训经费税前扣除政策,创新各级各类职业技能培训资金的使用方式,畅通培训补贴直达企业的机制,鼓励企业主动开展岗位技能提升培训。”许玲说。

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。

“当前,与管理人才、专业技术人才相比,技能人才仍存在待遇不高、获得感不强等问题。”许玲说,特别是重学历、轻技能的社会观念尚未根本转变。

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、实验技术等领域职称评选,全面贯通高技能人才与专业技术人员的职业发展通道。

中国劳动和社会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型岗位的社会认可度,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、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。

上图:在广东东莞市举行的工业机器人技术应用职业技能竞赛上,参赛者正在进行工业机器人程序调试。

数据来源:人力资源和社会保障部

做好人才培养顶层设计,加强求学、求职指导,尽最大努力帮助年轻人在各领域施展才干

909万人!今年,我国高校毕业生数量达909万,再创新高。与此同时,另一则消息也吸引了大家的目光。去年底第一届全国技能大赛闭幕后,国赛选手受到企业“疯抢”,物联网项目冠军选手甚至收到了百万年薪的意向书。这个薪酬水平也让很多人觉得“难以置信”。

需要明确的是,工作没有高低贵贱之分,我们尊重每个人的选择。选择踏踏实实工作,以辛劳和汗水换取美好生活,是值得肯定的。

“就业难”的深层次原因是当前我国人力资源优化配置的速度远远跟不上人才培养的速度。技能人才“超抢手”,则是因为我国高技能人才供给不足,这种结构性矛盾也是我国就业领域的主要矛盾。可以说,当前和今后一个时期,我国就业总量压力依然存在,但结构性就业矛盾更加凸显。

如何破解结构性就业矛盾?要在改善需求上下功夫,努力创造更多适合毕业生的知识型、技术型、创新型岗位。当前,我国经济仍处于转型升级的过程中,尚无法提供足够的适合高层次人才需要的就业岗位。发展是解决我国一切问题的基础和关键,我们要积极推进经济高质量发展,努力提供更多适合年轻人就业的岗位。

要在优化供给上下功夫,要做好就业指导、见习培训等工作,增强毕业生适应市场和企业实际需要的能力。通过加大帮扶力度,帮助毕业生更好择业、更快就业。

人才培养模式也要进一步优化。“就业难”“技工荒”并存,要求我们调整人才培养模式,要做到技能人才与高等教育并重,壮大技能人才队伍,提高劳动力供给与需求的匹配度,避免教育投入的浪费。一方面,须加强顶层设计,不断完善技能型职业的劳动保障措施,畅通职业晋升通道,增强“蓝领”们的获得感和荣誉感,改变当下社会“重学历、轻技能”的观念。同时,要加强对产业结构趋势、人力市场供需形势的研判,给出前瞻性意见,指导家庭了解就业市场的变化,让在学、在职者根据自身条件合理选择自身发展路径。此外,要突破体制机制障碍,突出职业技术(技工)教育类型特色,优化结构与布局,让技工院校、中等职业学校招生规模与普通高中大体相当,从源头上提高高技能人才培养比例。

做好人才培养顶层设计,加强求学、求职指导,尽最大努力支持年轻人找到适合自己的舞台,帮助他们各领域施展才干、逐梦前行,让他们的人生更加出彩,至关重要。

支持年轻人找到适合自己的发展舞台

馨语

安徽省安庆市加大职业教育改革力度,为产业转型提供人力支撑

产业出专业 企业是课堂

韩俊杰 江月

叶鸣不会想到,干了一个多月,他这个还没毕业的学生就被“提拔”成班组长,管理着12人的团队。

叶鸣是安徽省安庆职业教育集团的“准毕业生”。去年12月,他和100多名同学进入安庆振宜新能源汽车科技有限公司就业见习。“50多人留了下来,7月份毕业就正式入职。公司在学校的汽车产业学院还有两个‘订单班’,马上就要开始量产,有人,心里就不慌。”公司人事经理陈震说。

“这些学生有理论功底,对汽车构造熟悉,实操上手特别快,眼下有的当上了班组长,有的开始带新员工。”总装车间主任王先标对实习生举双手欢迎。

2018年开始,安庆市开始聚力发展汽车及汽车零部件产业、化工新材料等以战略性新兴产业为主的首位产业。这两年,年产5万台整车及15万套KD件的振宜项目、年产3万台专用车的福田雷萨项目等先后落户安庆经开区。能不能为企业提供优质“蓝领工人”,关系到产业发展全局。

安庆将目光瞄准了职业教育。2018年,在提出首位产业的第一年,财力有限的安庆另辟蹊径,沿着“职业教育围着首位产业转”的思路,开始了职业教育集团化改革的探索。

整合职教资源,打造“校企联合体”

安庆职教资源丰富,有安庆职业技术学院、安庆工业学校、安徽理工学校、安徽化工学校等多所中高职院校,但点多、分散、办学力量不均衡,与产业贴合不紧密。改革的第一步,将已有职教资源整合盘活,成立安庆职业教育集团,同时引入安庆首位产业龙头企业、政府部门、行业组织、科研院所及县(市)规模较大且专业与首位产业对接紧密的中职(技工)学校深度参与。“市委市政府一口气出台了21个文件。”安庆职教集团秘书处办公室主任杨元纲介绍,现在的职教集团是一个以政府引导推动、院校协同联合、校企共建共享、产教深度对接为基本特征的开放式、紧密型、实体化运作校企联合体。之后,安庆围绕首位产业,成立信息技术学

院、机电工程学院、建筑工程学院等6个二级学院;以高职扩招为契机,集团在安庆每县(市)遴选一所优质中职学校与安庆职院开展中高职一体化联合办学,共建7个专业学院,围绕县(市)经济发展需求,对口开设14个专业。目前,集团已经实现了专业设置对接安庆首位产业全覆盖。

2020年,学院及专业资源进一步聚焦。围绕安庆汽车及汽车零部件、化工新材料和新兴数字经济发展,职教集团成立了汽车、化工和数字3个专业学院。“依托产业学院,我们也在探索一种园区参与、校企共建、合作培养、定向就业的人才培养新模式,为首位产业提供更多人才支持和智力支撑。”安庆职业教育集团董事长、安庆职业技术学院党委书记王进说,3个专业学院2020年首次招生1345人,未来3年发展规模将达7500人。

服务实体经济,开展产教融合

这两年,几乎每个周六,农林与服装学院的

老师王伟和其他十几位老师都会轮流到安庆望江申洲针织公司“送教上门”,开展全国现代学徒制试点。今年7月,厂里的27名学徒将拿到安庆职业技术学院的毕业证书。

“员工素质、企业管理素质都有很大提升。”申洲针织副总经理沈冬说,这一批学生很多都已经走上中层管理岗位,此前毕业的学生彭玉杰经过学习,成了技术能手、管理能手和创新能手,从一名普通工人成长为分厂厂长,还被评为全国劳模。

引企入校,建校中厂;引校入企,建厂中校;校企共建生产性实训基地,开办“工学一体”订单班、试点现代学徒制,校企合作开展学生顶岗实习、员工职业培训与教师挂职锻炼……设立产业学院之外,这两年,安庆职业教育集团还探索实践了10多种校企合作办学模式。2019—2020年,集团市区学校开设校企订单培养班39个,为企业培养准员工1025人。

专业长在产业上,课程围着企业转,把工厂搬到校园里,把课堂搬到车间去……一系列的组合拳下去,安庆的职业教育与首位产业更合拍了,二者共生共长、互利共赢。这两年,安庆职业教育更好招生了,与此同时,更多的毕业生进入安庆本地企业。去年,集团高职毕业生本地就业率达31.2%,比两年前提高了一倍。“现在,毕业时间还没到,集团2021届高职毕业生已达成本地就业意向985名,占到毕业生总数的35.3%。”杨元纲说。

新视点

高技能领军人才可探索实行年薪制

本报电 日前,人社部印发《技能人才薪酬分配指引》(以下简称《指引》),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,鼓励企业参照高级管理人员标准落实经济待遇,可探索实行年薪制。

据介绍,高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴的人员,或各省(自治区、直辖市)政府认定的“高精尖缺”高技能人才。年薪制是以年度为单位,依据生产经营规模和经营业绩,确定并支付薪酬的分配方式。

《指引》明确,高技能领军人才探索实行年薪制,应明确薪酬结构。薪酬构成以基本年薪和绩效年薪为主,基本年薪占比较大、按月发放,绩效年薪占比较小、按年发放,体现业绩导向。同时,企业应建立体现高技能领军人才特点、体现短期和长期贡献的绩效考核办法,如将关键任务攻关、技能人才队伍培养等作为年度或任期绩效考核目标,业绩考核结果与薪酬挂钩,实现业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降。

(丁怡婷)

本版责编:李心萍 制图:张芳曼 电子信箱:mszkrmb@sina.com