

浙江宁波多措并举化解结构性就业矛盾——

让劳动力和岗位更匹配

本报记者 窦瀚洋 徐 阳

一线调研

党的二十大报告提出：“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾。”结构性就业矛盾是指人力资源供给与岗位需求之间的不匹配，导致“就业难”和“招工难”并存。

为实现更高质量充分就业，各地出台多项举措，动员多方力量，力求化解结构性就业矛盾。近日，记者来到制造业大市浙江宁波，走进企业、工厂、学校等地实地探访。外地引才更好满足企业用工需求、内部培训助力企业技术骨干成长、校企合作构建“育选用”贯通的人才培育体系……当地进行的诸多有益尝试，可为化解结构性就业矛盾提供借鉴。

——编者

浙江宁波是制造业大市。在当地采访时，记者发现，部分就业领域还存在着一种矛盾。

“我们发现一些毕业生不好找工作，一方面，企业急需的专业技术人员招聘不到。”宁波市就业管理中心主任郑善铭说。郑善铭口中的这种矛盾，属于结构性就业矛盾，即人力资源供给与岗位需求之间的不匹配，导致“就业难”和“招工难”并存。

如何让人才培养和岗位需求更加匹配？如何构建系统完备的人才培养体系，打造更加适应产业转型升级和高质量发展需要的劳动者队伍？近日，记者实地走访宁波多家企业，了解他们在这方面进行的有益探索。

一个难题——

劳动力供给和需求存在不匹配现象

去年，从外地读完大学后，王晓波踌躇满志地回到家乡宁波，憧憬着成为职场人的新生活，没想到在求职时却四处碰壁。

“宁波的制造业发达，再加上我学的是电气工程专业，总以为找份心仪的工作不难，没想到投的简历都‘石沉大海’，挺挫败的。”王晓波说。

经过家人和老师分析，王晓波逐渐找到问题症结：“主要还是‘高不成低不就’，条件差点的工作相中不，条件好的又够不着，应届生往往只有专业知识，缺少实操技能和经验，成了眼前求职最大的障碍。”

另一头，一些企业也有烦恼。

在宁波日滋服饰有限公司车间内，5条制衣流水线连续运转，一片火热景象。公司主营针织服装，超九成订单出口国外。“2023年产值超过8600万元，今年的目标是9000万元，目前外国客户的订单已经排到了今年5月。”面对订单爆满，公司总经理俞思行喜忧参半，公司现有订单中，有近三成要外包给海曙区内的其他同行。“不是因为机器效率不高，而是因为服装制作有部分工序必须要靠工人熟练的技能来完成，一线熟练工短缺，成了我们产能不足最大的原因。”俞思行说。

前段时间，公司收到一笔来自海外老客户的意向订单。“客户给的价格很不错，但要求的生产周期非常紧张，比平常缩短10%，而且对品质和做工要求高。”俞思行说，一般情况下，这样的单子咬咬牙都要接下。但安排了生产计划却发现，想要“吃”下订单，至少要120名缝制熟练工人，但公司当时的熟练工不足百名。“权衡再三，我们还是无奈放弃了这些订单。”

为此，招聘一线生产人才成了企业眼下的重要事情，除了积极参加区、镇两级举办的线上、线下招聘会外，公司还在员工节假日回乡探亲期间，特聘5名班组长成为公司“招工大使”，利用老乡群成功招引10多名一线熟练工人。

“公司最近订单多，我们工资拿的也多，逢年过节回江西老家的时候我就给村里老多推荐工作，老板还给免路费，大家都很开心！”车间三组组长朱小军为能帮助老乡找到满意的工作感到高兴。同时为帮助新招录人员尽快上岗，公司还专门邀请行业技术骨干开展技能辅导。

“我们这种一线制造业工厂，人才缺口一

直存在，特别是这几年，越来越不好招人。”朱小军分析，一方面是因为年轻人更倾向新兴前沿的专业，纺织专业逐渐冷门；另一方面，在一线工厂工作还是相对艰苦，对人才的吸引力较低。

“结构性就业矛盾主要源于劳动力供给和需求之间的结构性失衡，最典型的是劳动力能提供的技能与企业对技能的需求不匹配。”浙江大学经济学院劳动经济系的张海峰教授分析，解决结构性就业矛盾，一方面要优化经济结构，推动产业转型升级，从而创造更多对高素质劳动力的需求。另一方面也要完善职业教育和技能培训体系，优化劳动力队伍的技能结构，比如通过校企合作和产教融合，完善以技能需求为导向的职业教育，促进职业教育与就业市场的有机衔接。

一种探索——

外地引才，破解“有岗无人”难题

劳动力供求在不同地区和行业间出现不平衡现象，如何破解“有岗无人”难题？在宁波慈溪市，记者找到了答案。

见到雷凯时，他正在跟同事讨论着新一季的产品研发，忙得不可开交，“小雷现在已经是公司的业务骨干了。”雷凯所在的宁波望通锁业有限公司总经理韩文杰说。

来自甘肃庆阳，雷凯曾是贫困户，大学四年的学费都需要贷款。从兰州信息科技学院金属材料专业毕业后，他从未想过要去宁波发展。“之所以能来到望通锁业，还要感谢慈溪出台的‘丝路助学乐业工程’。”

“丝路助学乐业工程”是由慈溪市人社部门联合相关企业设立“助学乐业基金”，并与高校在学生助学、实习、就业等方面开展合作。困难学生与企业签订为期四年的就业协议，就业企业逐年替其偿还助学贷款，从而实现助学扶贫、保障就业和助企引才“一举三得”。

2017年底，面临大四实习的雷凯，与宁波望通锁业签订了实习合同，从锁具装配、模具开发到产品研发，多岗位轮岗实习。公司给予实习生每月3000元实习工资，并免费安排食宿，人力资源部则按照政策给予往返交通补助，雷凯几乎没有承担任何费用。

由于出色的工作表现，第二年雷凯按时转正。公司按照约定，除了支付工资外，还额外逐年帮他偿还在校期间累计2.5万元的助学贷款。“现在我的年薪已超过15万元，为了鼓励我安家落户，公司还提供了20万元的免息购房贷，很贴心。”他说。

如今，望通锁业已累计从兰州信息科技学院资助并留用了12名大学生，每年需额外多支出7万多元。如此看来，这是一门亏本生意，为何公司乐此不疲？

“这其实是一种‘双赢’。”韩文杰说，“资助的这批毕业生，无论专业还是素质，都与企业用人匹配度很高，他们为公司带来的效益远超于此。”

据统计，慈溪全市共有12家企业参与“助学乐业工程”，累计从兰州信息科技学院招引进毕业生191名。

“除了兰州外，我们正携手山西、湖北、甘肃等多地高校开展合作，让应届毕业生在慈溪实习的同时，就地修完学分和毕业设计，实现学分互认，避免两地奔波，打通毕业生从实习到就业的‘最后一公里’。”慈溪市人力资源社会保障局党委副书记、副局长龚敏捷说。

一种培训——

内部挖潜，多方联动培养专业人才

在宁波世纪恒祥自控技术有限公司，记者见到了项目负责人吴可佳。眼前的他已经获得多项荣誉——“仪器仪表维修高级技师”“中级工程师”“浙江青年工匠”……谁想得到，他刚进公司时只有中专学历。

“刚上岗时，看到仪器仪表实物，才发现在学校学的只是入门知识，想要实操，还远远



▲在宁波兴利汽车模具有限公司，技能导师带领实习生给汽车注塑模具配顶针板。
徐铭摄(人民视觉)

▲在宁波世纪恒祥自控技术有限公司，员工正在参加年度技术比武。
宁波市人力资源社会保障局供图



不够。”吴可佳说，多亏公司有一整套完备的培训制度，让他取得了今天的成绩。

得益于世纪恒祥的师徒制制度，师父徐国荣几乎“手把手”教学，让吴可佳在短时间内迅速成长。“师傅从理论到实践，毫无保留地传授给我。白天在装置现场检查、解决问题，晚上回去让我复盘、总结工作。很快就熟悉了作业流程，了解了各种仪表的运行情况。”他说。

世纪恒祥有一整套完整的人才培训体系。“除师徒制外，我们还逐步健全了内部培训体系，包括内部讲师制度、技能模块化培训、每日一课一课、岗位练兵、技术大比武等多种形式。”宁波世纪恒祥自控技术有限公司副总经理潘柏铭说。

“当初一起来公司的11个同学，很多人都觉得辛苦，选择了跳槽，只有我留了下来。但从长远看，我的选择是正确的。”吴可佳说。在公司鼓励下，他在2022年取得了继续教育电气自动化本科文凭，公司还报销了学费。

从2013年起，吴可佳也开始带徒，细数下来，一共带过40余名徒弟，其中技师5名、高级工10名、中级工20名，都成长为企业技术骨干。

2021年，宁海县在全省首建宁海产业人才学院，全面探索政府、高校、企业、人力资源服务机构“四方联动”的产业人才培养模式。

前几年，宁波兴利汽车模具有限公司向宁海产业人才学院反映了模具设计专业人才培养的问题。学院联系到合作高校吉林农业科技学院，面试筛选了一批专业对口、职业规划契合的学生。

机械设计制造及其自动化专业的柳植琨正是首批“专业共建班”学生之一。进入“专业共建班”后，柳植琨的四年学制改为“2.5年+1.5年”，其中1.5年的专业和技能实训教学由学院负责，针对企业制定专门的实训管理体系，包含认知实训、跟岗实习等多个阶段的闭环管理。

大到认知、跟岗实习、顶岗实训的培养周期，小到铣床、磨床、数控铣等13个跟岗实训环节的实训内容，柳植琨收获颇多：“以前在企业实习就是当‘流水操作工’，但这次从认知培训到实训实践全流程都安排到了。”

不久前，柳植琨通过了认知实训、顶岗实

训、实训评估等阶段，实现了“毕业即就业”。

“我们不断强化教育链、人才链和产业链的有机衔接，从而构建了‘产教训’融合、‘政校企’协同、‘育选用’贯通的技能人才培养体系。”宁海县人力资源社会保障局局长葛民越说。

一套体系——

引育留用，完善人才服务

为破解“有岗无人”难题，宁波在“引才”上破局，打造特色招聘品牌，深入开展新春万企引才月、办好“高洽会”“毕洽会”“千企进校园”等活动。2023年，宁波市共举办各类线上线下招聘会1513场，参会单位5.3万家次，推出岗位25万余个，吸引近116万人次参加对接。

宁波也在“育人”上下功夫，通过大力建设市场化就业平台，整合政府、学校和优质企业资源，不断扩大就业实践基地规模。目前全市已建成大学生就业实践基地1000余家，其中国家级1家、省级8家。另一方面，广泛动员全市大学生就业实践基地主动开发覆盖不同行业的见习岗位，为大学生等青年群体提供充足见习机会，2023年，全市累计开发见习岗位2.1万余个。截至2023年11月底，发放就业见习补贴资金579万元。

这几年，宁波在“引育留用”发力的同时，针对不同群体的不同需求，逐步构建系统化人才服务体系，各区县形成了“一县一品”的人才服务模式，全力化解结构性就业矛盾。

海曙区充分发挥属地103家大学生就业实践(示范)基地主动性，积极培育、打造适合海曙企业的就业见习基地，与宁波职业技术学院等高校建立公共实训基地，2023年累计开展职业技能培训超过3.55万人次；作为宁波石化企业最多的镇海区，启动筹建专门的绿色石化人力资源服务产业园，集聚更多专业机构，助推人力资源服务业与绿色石化产业融合；鄞州区把人才评价的“话语权”交给用人单位，推进企业开展职业技能等级自主认定，让人才与企业“双向赋能”，累计超8000人获得职业技能等级证书……

下一步，宁波将不断贴近需求、营造环境，促进高校毕业生更高质量就业。根据计划，2024年，宁波将赴全国百所高校举办150场巡回招聘宣讲，全市举办招聘活动1500场，还将举办全市校企合作大会，推动2000家企业与500所高校建立合作……

“除此之外，我们还将重点做好离校后未就业毕业生信息衔接，持续落实‘一人一档、一人一策’精准帮扶，化解结构性就业矛盾的痛点，为浙江乃至全国稳就业大局贡献宁波力量。”郑善铭说。

项目组每年都能开发出2—3款新产品，包括电取暖器、燃气取暖器、户外烧烤炉等，通过技术革新，实现了产品的降本提质。

如今的我，仍然怀抱成为优秀工程师的梦想，不断学习充实自己，借助业余时间，我从中学、网上学、虚心向公司老前辈学。同时也注意到，不同行业的上游供应商也有自己敏锐的市场嗅觉和独到技术要领，因此我也常向他们交流取经，通过进一步了解企业需求，积累自身技术功底，让设计出来的产品更具落地性和实际可用性。

而作为“过来人”，我也非常愿意倾囊相授，将我的所学传授给公司同事尤其是新进员工，希望同大家一起成长、一起提升。

(作者为宁波一家电器科技公司工程师，本报记者窦瀚洋整理)

春节假期临近，随着人群大规模流动——

呼吸道疾病传播可能加速 要加强重点场所管理防控

本报北京1月15日电 (记者杨彦帆)国家卫生健康委14日召开新闻发布会，介绍冬季呼吸道疾病防治和健康提示有关情况。国家卫生健康委新闻发言人、宣传司副司长米锋表示，随着寒假和春节假期的临近，人群大规模流动和聚集可能加速呼吸道疾病传播。要做好监测预警，加强重点场所管理和重点环节防控。及时向老年人、孕产妇、儿童、慢性基础性病患者等重点人群提供健康咨询和转诊指导等服务，并为他们接种疫苗提供便利条件。

近期，乙流感感染人数整体呈上升趋势。中国疾病预防控制中心病毒病所国家流感中心主任王大燕介绍，“同一个流感流行季，通常会出现流感病毒的不同亚型和亚型的共同流行，只是占比不同。得了甲型流感后产生的免疫反应，对乙型流感不能提供有效的免疫保护，也就是说，即使本次流行季得甲型流感，也还有可能再次感染乙型流感。”目前，流感疫苗中包含甲型H1N1亚型、H3N2亚型和乙型流感的组分，建议高风险人群每年尽早接种流感疫苗。

王大燕介绍，近期多渠道监测系统数据显示，元旦假期后，全国新冠疫情仍处于较低水平，其中哨点医院新冠病毒检测阳性率保持在1%以下，JN.1变异株占比呈现上升趋势。专家研判认为，冬春时节我国将继续呈现多种呼吸道病原交替或者共同流行态势，短期内仍将以流感病毒为主。受JN.1变异株持续输入、国内流感活动逐渐降低和人群免疫水平下降等多因素影响，新冠病毒感染疫情可能在本月出现回升，JN.1变异株大概率将发展成为我国优势流行株。

紧密型县域医共体建设全面推进

本报北京1月15日电 (记者白剑峰)国家卫生健康委日前召开新闻发布会，介绍全面推进紧密型县域医疗卫生共同体建设有关情况。到2025年底，力争90%以上的县市基本建成紧密型县域医共体；到2027年底，紧密型县域医共体能够基本实现全覆盖。

国家卫生健康委基层司司长傅卫介绍，国家卫生健康委等部门近日印发《关于全面推进紧密型县域医疗卫生共同体建设的指导意见》。紧密型县域医共体就是将县域内的县级医疗机构和基层的乡镇卫生院，通过建立一定的管理和运行机制，形成责任、管理、服务、利益等方面的共同体，以县带乡、以乡带村，形成梯次帮扶带动，让老百姓在家门口获得更高层次的医疗卫生服务。从2019年开始，国家卫生健康委启动紧密型县域医疗卫生共同体建设的试点工作，先后确定了山西、浙江、新疆3个试点省份，以及其他省份的县(市、区)，一共828个试点县。

国家中医药局医政司副司长邢超说，在县域医共体建设中，将继续发挥中医药“简、便、验、廉”特色优势，积极推广应用中医药适宜技术。加强基层中医药适宜技术的整理筛选，从安全性、有效性、规范性、经济性和推广性出发，在全国范围内遴选适合基层使用的中医药适宜技术，组织编写基层中医药适宜技术指导手册。

河北石家庄多渠道保障农民工合法权益——

加强信息监管 推进源头治理

本报记者 邵玉姿

近日，河北省石家庄市高新区宋营镇，石家庄某太阳能科技有限公司的电池项目进入尾声，正在撤场。

瞅着日渐冷清工地，农民工张龙龙心里不踏实：“工地都快清场了，项目负责人也回南方了，工资能按时发吗？”抱着试一试的想法，张龙龙扫了工地出口处张贴的二维码，通过石家庄市劳动保障局“一码通”微信小程序填写了项目的情况和自己的工资问题。“没想到，上午才提交的信息，第二天下午这事就有信儿了。”张龙龙说，石家庄市劳动保障大队工作人员联系他和施工单位、分包单位相关负责人次日到大队调解室，共同协商解决工资问题。

原来，张龙龙所参与的项目刚完工，施工单位与劳务公司正在结算流程中。结算完成后，就能发放工资。负责人当场保证，政府部门现场监管。从调解室回去不到一周，张龙龙和其他88名工友的工资便全部到账。

扫码反馈、平台预警、信息监管……为了保障好农民工的合法权益，石家庄线上、线下齐发力，整合国家欠薪线索反映平台、石家庄市农民工工资支付监控预警云平台等，建成大数据分析决策云平台。在畅通农民工投诉渠道的同时，不断强化办事流程，提升处理效率。

“我们在全市主要街道公交站牌、各项目工地的出入口和农民工宿舍出入口等都张贴了印有投诉二维码的海报，并联合运营商、利用大数据信息化平台等发送相关公益短信千万条，同时聘请了千名‘维权员’下沉项目一线普法维权，全力畅通举报投诉渠道。”石家庄市劳动保障局三级主任科员张雷说。

加强信息监管、推进源头治理。持续完善农民工实名制管理、工资专户管理、工资保证金、应急周转金、应急救助金等保障制度，搭建“农民工工资保证金管理平台”，打造“政务+企业+金融”线上服务新模式……“我们还以企业征信为依据，对各企业农民工工资保证金实行差异化缴纳缴存，强化激励约束的同时，减轻企业的负担，从源头遏制欠薪隐患。”石家庄市劳动保障局局长杨钢介绍，依托大数据分析决策云平台，还加强了企业信用信息监管，通过评选“守法诚信优秀企业”树立正面典型，公布拖欠农民工工资失信名单进行联合惩戒，引导更多企业自觉依法用工、诚信用工，主动加入劳动保障工资权益维护队伍中。

2023年，石家庄评选市级优秀企业45家、获评省级优秀企业20家，列入拖欠农民工工资失信联合惩戒名单34家。全市已办结欠薪投诉4.27万件，共为2.53万名农民工追回欠薪1.9亿元。

提升职业技能 争当技术能手

陈 浩

等方面的专业技术培训，只要有培训班，我总是抢着报名，慢慢地，对产品生产流程、工艺特点都有了更多认识。

2019年11月，公司所在海曙区洞桥镇的驻企联络员与区人社局一同到企业走访，听说政府为员工提供了到当地技院校学习技能提升的机会，我毫不犹豫就报了名。

原来，当地人社部门联合技校，提供了为期一年的工程师专业培训课程，不仅包括模具装配、加工工艺、模具材料等课堂学习，还

把教室“搬”到了宁波的各大企业，让大家有机会深入一线生产车间参观，值得一提的是，还有各级劳模、工匠手把手培训实操。

这一年的培训，不仅能跟着老师和企业专业人才一起学习技术领域的实用知识，还有不少实践机会。通过努力学习，最终我取得了三级钳工这一高级技工证书，让我在工程师的成长道路上走得更加扎实。

顺利“出师”后，我被公司聘用为研发工程师，专注新产品开发升级。现在，我带领的

从一线流水工到专精特新“小巨人”企业的研发工程师，在浙江宁波打拼13年的经历，让我真切感受到，只要肯努力，这里就有实现就业梦想的平台。

我叫陈浩，是一名90后，2011年从武汉城市职业学院机电一体化专业毕业后，来到宁波打拼。曾干过一线流水工、技术员、助理工程师等工作，但我很快便意识到，因为知识储备有限，加上理论与实际的差距，换了这么多岗位，都不能很好地适应与融入。

2018年，我在同事推荐下，来到宁波一家电器科技公司，主要负责对老产品进行技术改造与升级。隔行如隔山，重新接触取暖器、新风机等产品，对我而言信信感吃力。

好在新公司定期为大家安排研发、生产