

如果某项职工教育不能为企业带来“见效快”的效益,不仅多数企业不会重视,职工也不会去重视。在技能提升的问题上,急功近利的焦虑感在多方弥漫——

不加工资,学习就没用吗?

本报记者 陈华

职工技能提升是一个包含诸多内容的大题目,其中既有职工的应用技能,也有像劳动法律法规、安全生产知识、劳动保护等技能之外的职工综合素质方面的内容。在一般企业经营者的眼里,职工教育就是职工的核心劳动技能的提升。如果某项职工教育不能为企业带来“见效快”的经济效益,不仅企业不会重视,也一定会连锁反应,带来职工也不去重视。

关于职业技能培训,安徽省芜湖市人大常委会副主任、市总工会主席韩卫民总结了“四个不满意”,即培训对象不满意,培训机构不满意,企业对培训不满意,管理部门同样不满意。连日来,记者采访发现,正因为如此,有关方面虽然大力开展包括职业技能培训在内的多种技能提升举措,但是整体成效仍然难免差强人意。

急功近利的焦虑感在多方弥漫

据芜湖市总工会对全市规模以上工业企业和商贸企业的一份抽样调查显示,户均初级、中级工占比78.5%,而技师(含技师、高级技师)占比仅6.9%。最近三年来,企业对技能人才的需求数平均以每年21.2%的速度增长。

按照这个数据,企业对技能人才的需求已经达到很高的程度。与此形成鲜明对比的是,尽管企

业渴求技能人才,但是企业对自身人才的培养力度并不大。来自芜湖市的同一份调查显示,在被调查企业中,与职业院校合作,根据岗位需求开展校企合作培训的仅占45.6%,设立实训基地、技能大师工作室等设施,提升企业自主培养能力的占比为33.1%。

在韩卫民看来,在应对技能提升的问题上,无论是企业还是员工,甚至培训学校都表现出了一种相当程度的急功近利现象。

有些企业经营管理者甚至认为,企业用工已经市场化,在职培训和岗位安排是企业内部管理事务,其他部门不应干预过多。尤其是在经营面临困难的情况下,企业更不愿意在员工培训上加大投入。特别是一些小微企业,面对生产一线普通操作工跳槽现象比较突出的现状,他们直白地认为,培训就是为他人做嫁衣。

从2012年开始,合肥市总工会开始实施“农民工免费上大学”计划。承担具体教学任务自然落到了市总工会直属的合肥职工大学身上。通过参加全国统一的成人高考招生考试并被合肥职工大学录取的农民工可享受相关免费入学政策。

对于这样一个相当于“天上掉馅饼”的机会,工人并没有出现趋之若鹜的现象。不少工人认为,如果学历不能与涨工资直接关联起来,那么花很大精力去考一个专科的毕业证书实在没有多大意义。与此形成验证的是,报名人数最多的企业,往往正是那些规模较大,并对职工学历有要求较高的企业。

在具体实施教学过程中,学校也遇到了一些难题。尽管学校考虑到处理好工学矛盾,尽量在晚间和双休日期间开课,但是学员的总到课率只能达到80%左右。

是要直接利益还是长线投资

芜湖市的一份问卷调查,当问到技能人才最需要的是什么时候,排在第一位的回答是希望提高薪酬福利待遇,比例达到77%。“如果不能加工资,学习又有什么用?”在采访

中,有职工非常直白地告诉记者。

部分企业员工在调研中反映,虽取得高级工以上资格证书,但在企业落实待遇比较困难。

对技能培训的不满还体现在更多的地方。“部分受培训的工人认为,学校开设的培训内容与他们实际需要脱节,上课‘满堂灌’,缺少实际操作训练,动手机会少,对实际能力提升有限,部分学员虽然拿到了职业资格证书,但就业仍有困难。”韩卫民认为,类似于这样的现实情况是造成培训对象不满意的的主要原因。

多名高技能人才谈到技能提升时都对记者表示,真正的一技傍身的“技”,并不一定与几张培训证书或者结业证书完全画上等号。技能培训只是技能提升的一个途径、一个阶梯而已。寄望于一次培训就能达到一劳永逸的效果,那显然是一种拔苗助长的想法。而要让一技达到“傍身”的程度,恐怕也并非浅尝辄止和蜻蜓点水式的几次培训就能达到。技多不压身,是金子一定会发光的。关键是,你得先把自己锻造一块“金子”。

国家电网宿州供电公司带电作业班班长许启金只有高学历,他后来却成为“高压线上的舞者”。这个电力系统原的“门外汉”技能提升的秘诀是靠时刻揣在裤兜里的上万张“小纸条”。凭借死记硬背“小纸条”上的技术要点,他不断夯实技术创新的基础。

淮北矿业集团公司朱庄煤矿的工人王忠才学历不高,却成为矿上的“煤机大王”。别人不能处理的煤机疑难杂症到了王忠才的手里却是手到擒来。对于王忠才技能提升的秘诀,他的妻子李毛井一语道破:“他一般都是到吃饭都不顾得吃,直接拿书进屋翻来翻去,都学到下半夜或者是一夜。他没有节假日,基本上都是在研究装备怎么装和卸。”

仅依赖市场机制难以实现预期目标

技能人才培养,实际上是一种公共产品和服务,仅依赖市场机制是难

以实现预期目标的。况且企业职工培训经费投入、实训基地建设和高技能人才待遇都与企业经营状况紧密相连,若缺乏强有力的激励引导机制,以用人单位为主的技能人才培养方式,只能“靠天收”。

那么,政府以及有关部门在以监督和激励的方式开展职工技能提升行动的“手”到底能伸多远呢?

日前,芜湖市对外公布了该市最新的技工强市若干政策。这个包括十方面共二十五条内容的新政不仅提出了技能人才培养的目标——4年内技工总量达48万人,而且就达到这一目标的路径提出了一些方案。

芜湖市提出,依托企业、职业院校和培训机构等,面向贫困劳动者、退役士兵、就业援助对象等重点群体实施精准技能提升计划。探索“互联网+”模式,建立劳动者个人学习账号和学分累计制度,拓宽终身培训通道。鼓励市内企业与职业院校签订紧缺工种定向培养协议,选择一批大中型企业,推行以“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”为主的新型学徒制。

对于设置的这些路径,芜湖市人力资源和社会保障局的政策总结起来有三种:奖励、津贴和补助。对于个人奖励额度最大的内容是:市政府每年评选20名芜湖市首席技师,10名芜湖市技能大奖获得者,10名“江城杰出工匠”,颁发荣誉证书,给予每人2万元奖励。

显然,这些政策初衷极好,但落实起来或许有些难度。有业内人士呼吁,管理部门要出台一些鼓励职工技能提升的刚性措施。不过,具体“刚”到什么程度,目前尚未有明确答案。在这样的大背景下,或许呼吁包括企业、职工、教育培训机构在内的多方,多一些高瞻远瞩,少一些急功近利更切实可行一些。

聚焦职工培训中的难点痛点⑤

科教

周刊

责任编辑:于忠宁
新闻热线:(010)84151045
E-mail:yzn316@163.com

明年高校毕业生新增25万 就业创业形势复杂严峻

本报讯(记者于忠宁)12月6日,记者从教育部获悉,2018届全国普通高校毕业生预计820万人,比今年增加25万人,就业创业工作面临复杂严峻的形势。

12月6日,2018届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议在京召开。会议强调,要以钉钉子精神落实好各项重点任务,促进高校毕业生多渠道就业创业,努力实现更高质量和更充分就业。

教育部副部长林蕙青强调,2018届全国普通高校毕业生预计820万人,就业创业工作面临复杂严峻的形势,要切实抓好以下几项工作:积极引导毕业生到基层一线就业创业,认真落实基层就业学费补偿代偿政策,继续组织实施“教师特岗计划”等中央基层项目;引导毕业生到高新技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等新兴领域就业创业;深入推进创新创业教育改革,把创新创业教育贯穿人才培养全过程;建立健全高校区域布局、学科专业、层次类型动态调整机制,统筹推进各类型层次的人才培养模式改革;广泛应用“互联网+就业”新模式,开展精准就业对接,加强困难群体帮扶等。

教育部有关负责人强调,要严格落实就业签约“四不准”要求,坚决反对任何形式的就业歧视,严防防范“培训贷”、求职陷阱、传销等不法行为,切实维护毕业生合法权益。

核电行业强化“人才兴核”“人才强企”战略

行业员工超半数为专业技术人才

本报讯(记者赖志凯)目前我国核电行业(不含核燃料循环及设备制造)的从业人员共有15万余人,其中,专业技术人员8万多人,占总从业人数的53%;高技术人才(具有高级以上技术职称或技师以上职业资格)为2万多人,占总从业人数的14.4%。这是记者从11月28日在京举行的中国核电行业高技术人才培养研讨会上获悉的。

中国核能行业协会研究开发部主任陈荣介绍,核电工程浓缩了大量高科技研发、高端设备制造和复杂工程集成。一个技术成熟的核电站,从筹备到建成一般需要十年甚至更长的时间。一个反应堆操纵员,从入职到成为合格的值长,一般也需要十年时间。因此中国核电行业的中国核工业集团公司、中国核工业建设集团公司、中国广核集团公司、国家核电技术公司、中国华能集团公司(仅限核电厂)五大集团公司对人才培养工作都高度重视,建立了“人才兴核”“人才强企”等明确的人才战略,积极制定人才引进、培养和激励的各项政策,建立了各具特色的人才培养体系。

据悉,目前核电行业在现有专业技术人才和技能型人才队伍中,高技术人才的比例分别为22%和11%。其中,作为高技术人才金字塔队伍中的顶尖部分,核电行业拥有两院院士19人,国家“千人计划”16人,国家“万人计划”5人。

福建泉州开辟“绿色通道”

实施高层次人才职称直聘

本报讯(记者吴锋思)日前,福建省泉州市第一医院的朱雄鹏等7人被直聘为主任医师,张志珊等7人直聘为副主任医师,并被纳入单列管理。这是泉州实施高层次人才职称直聘暂行规定以来首批获批的专家人才。

职称直聘是指采用特殊程序,开辟“绿色通道”,直接为企业事业单位高层次人才、紧缺急需人才办理职称申报和岗位聘任的一种方式。根据此前出台的《泉州市高层次人才职称直聘暂行规定》,单位专业技术岗位有空缺紧缺急需人才,可突破岗位设置的基本条件和程序,不唯职称和学历,根据单位的工作实际需要,由单位聘任委员会评审认定,直接进行岗位聘任。

根据规定,直聘对象包括泉州认定的第一至第三层次人才;经泉州市委人才工作领导小组认定的在相关行业领域内紧缺急需的、有较深专业造诣的优秀拔尖人才和技能精湛的高技能人才。实行自主评聘的企业事业单位,可根据需要,直接岗位聘任。未实行自主评聘企业事业单位,符合申报条件的人员,根据从事专业、研究方向、实际工作需要等,可直接申报参加相应系列和级别技术资格的评审和聘任。

威海“留下来”“走出去”相结合

内外联动助推高校毕业生就业

本报讯(记者杨明清 通讯员夏丽萍)在刚过去的山大(威海)2017年秋冬季节综合类高校毕业生就业集中招聘会和哈工大(威海)2018届毕业生招聘会上,威海市组织了100多家重点骨干企业到两所高校开展招聘活动,吸引驻威海高校毕业生留威就业。这是该市通过“留下来”和“走出去”相结合的方式,积极组织企业参加驻威海招聘活动和组团赴外地高校引才,吸引高校毕业生来威就业创业的众多活动之一。

据介绍,该市积极与山大(威海)、哈工大(威海)等驻威海高校毕业生就业指导中心开展合作,宣传威海人才政策和就业创业政策,定期发布威海企事业单位的招聘信息,通过开展“人社政策进校园”专项普法行动和组织企业到学校召开宣讲会、提供实习岗位、开展专场招聘活动等形式,吸引驻威海高校的优质毕业生留在威海施展才华。同时组团走进全国各地高等院校人才,今年已组织50多家企业参加山东半岛蓝色经济区高层次人才招聘会,山东一名校人才直通车等活动,到高校开展校园招聘和项目洽谈交流。

社区娃娃学航空科普

12月3日,江苏大学志愿者在指导小朋友拼装制作C919飞机模型。当日,江苏大学志愿者来到镇江市官塘桥街道宝平社区假日课堂,开展社区娃娃学航空科普活动,带着孩子们在快乐体验中学习航空科普知识。

石玉成摄



教育部表示高中教育主要任务是加快普及步伐

现阶段高中纳入义务教育条件不具备

本报讯(记者于忠宁)针对网传“九年义务教育升级为十二年制,中考将取消”的消息,12月5日,教育部基础教育司负责人回应,现阶段不可能将九年义务教育升级为十二年制。当前,还不具备把高中阶段教育纳入义务教育的条件,高中阶段教育的主要任务是加快普及步伐,满足初中毕业生接受高中阶段教育的需要。

该负责人表示,今年教育部等四部门印发了《高中阶段教育普及攻坚计划(2017-2020年)》,提出到2020年全国普及高中阶段教育。但普及、义务和免

费是三个不同的概念,普及高中阶段教育重在解决有学上的问题,不是将高中阶段教育纳入义务教育或者实施免费教育。

目前义务教育发展不平衡、不充分的问题仍然突出,未来一段时间进一步提高义务教育巩固水平和均衡发展水平的任务仍然繁重。该负责人指出,“在普及的过程中,要妥善解决好家庭经济困难学生上学问题,目前我们已经建立了资助体系,下一步要重点做好普通高中建档立卡家庭经济困难学生的免费工作。”

同时,针对“中考将取消”的消息,该负责人明确表示不属实。教育部于2016年颁布了《关于进一步推进高中阶段学校考试招生制度改革的指导意见》。本次改革推行初中学业水平考试,并不是取消中考,而是将初中毕业考试和高中招生考试合二为一,实现一考多用,避免多次考试,减轻学生重复备考的负担和压力。本次改革是对原有中考制度的改进和完善,旨在建立新的高中阶段学校考试招生录取模式,更好发挥考试招生制度在推进素质教育中的正确导向作用,促进教育公平。

海南一些中小学面临女教师休假后师资不足问题

“产假式”缺员 学校怎么办?

购买服务有隐忧,学校期待有一定的用人自主权

前,全省范围内确实不同程度地存在“产假式”缺员的现象,这或多或少会影响到学校的正常教学。由于教师编制管控受限,新招足够数量的教师来弥补缺口不太可能。现在,很多学校主要通过购买服务请代课老师,增加在岗教师工作量等方法来解决这个问题。

记者了解到,一般情况下,学校有女教师请产假,首先会由本校本学科教师代课,或者在区域内调配其他学校教师进行替换,实在没有办法才会请代课教师。

经学生家长反映,记者走访后发现,海口实验中学、省机关幼儿园因女教师休产假导致教师缺员的情况也非常明显。

海南省教育厅师资管理处相关负责人表示,目

前,全省范围内确实不同程度地存在“产假式”缺员的现象,这或多或少会影响到学校的正常教学。由于教师编制管控受限,新招足够数量的教师来弥补缺口不太可能。现在,很多学校主要通过购买服务请代课老师,增加在岗教师工作量等方法来解决这个问题。

记者了解到,一般情况下,学校有女教师请产假,首先会由本校本学科教师代课,或者在区域内调配其他学校教师进行替换,实在没有办法才会请代课教师。

经学生家长反映,记者走访后发现,海口实验中学、省机关幼儿园因女教师休产假导致教师缺员的情况也非常明显。

海南省教育厅师资管理处相关负责人表示,目

“教师不够,学校也没有足够的编制来招聘新的教师,所以只能请代课教师,但是代课教师不受学校管制,责任心方面主要依靠自我约束。此外,代课教师的素质参差不齐,对教学质量和水平的提升会有一定的影响。”高澄清表示,如果学校有一定的用人自主权,或许能更好地解决这个问题。

海南省教育厅师资管理处相关负责人则建议通过增加教师编制等方式来长远解决这个问题。

有业内人士建议,如果确实需要通过购买服务的方式来解决“产假式”缺员问题,希望政府部门提前建立人才库,将有经验的退休教师、代课教师、优秀师范毕业生纳入其中,为各校的师资配备及常规教学管理提供支持,而不是让学校临时通过中介机构来寻找代课老师。