

技能型产业工人的产生离不开职业技能教育,这也是金融危机后职业技能型人才“吃香”的重要原因。但是,目前中国的职业教育仍是整个教育链条上最薄弱的环节之一,提高质量、持续发展的任务仍相当艰巨。职业教育吸引力不够成为亟待突破的瓶颈——

职业教育能否破解就业难?

■本报记者 尹晓燕

据统计,目前中国从事制造、服务业的一线人员中,五成以上是农村外出务工人员,这其中受过专门职业技能培训的却不足百 20%。此外,中国的技术工人和创新型人才亦十分紧缺,高级技工严重匮乏的问题尤为突出,产业升级亟需人才结构调整。

而大学生就业形势的严峻,进一步破除普通民众对于大学和高等学历的“迷信”,目前,职业技能型人才的就业形势普遍好于大中专毕业生。一项调查显示,金融危机发生后,大中专毕业生的就业率直线下滑了 25 个百分点,而职业技能型人才的就业率则上升了近 10 个百分点。

“孩子学不坏,就业出路广,升学有希望”,如今,职业教育已占据高中阶段以上教育的“半壁江山”,这几年中国毕业生就业率达到 95% 以上。职业教育能否就此驶入快车道,成为破解就业难的一剂良方?

金融危机后日渐“吃香”

中华职业教育社理事长、著名经济学家成思危在日前举办的国际职业教育论坛上表示,职业教育曾长期在中国被视为“次等”教育而发展缓慢,而今这种情况已得到实质性改观,中国正在举办世界上最大规模的职业教育。

成思危表示,2008 年中国职业院校招生规模总数已达 1100 万人,在校学生总数已超过 3000 万人,中等、高等职业教育分占高中阶段教育和高等教育的“半壁江山”。

在全国人大 4 月 22 日举行的专题记者会上,教育部职业教育与成人教育司司长黄尧也表示,大力发展职业教育,加快培养技能型人才,极大地提高劳动者的素质,是全面建设小康社会和构建和谐社会的迫切需要。近年来,我国的职业教育有很大的发展,职业教育的政策环境、舆论环境、社会环境有明显地改善。

有专家认为,原来企业比较注重长期人才的培养,立足于企业的长足发展。而目前的金融危机使许多企业开始注重当前的发展,因此他们把招收对象放在了技能型人才身上,而对学历的要求并不那么高了。而职业教育学校的学生正是适应了企业的这种需要,因此成为了企业招工的首选。

危机过后必然带来产业的升级换代以及产业革命,需要大批掌握新技术、岗位适应性强的技能型产业工人,而这些技能型产业工人的产生自然离不开职业技能教育,这也就是金融危机后职业技能型人才“吃香”的根本原因。

从目前的情况看,职业教育在教学内容、方法和专业设置方面,需要和经济社会发展需要和市场需求更加贴近。“搭建职业院校毕业生再培训、接受继续教育的立交桥,是我们下一步要研究和推进的工作。”教育部有关人士表示。

职业教育面临七大瓶颈

全国人大教科文卫委员会副主任委员王佐书在回答记者提问时表示,调研显示,我国职业教育当前主要存在七大问题。

在社会上重普教轻职教、重学历轻技能的问题比较突出;职业教育经费紧张,投入不足,但是学校和企业的合作缺乏制度的保障,一些企业参与职业教育的积极性不高;职业教育现在还是多头管理,需要系统地整合,达到最优化管理,有待于进一步优化管理的体制、机制;从整体职业教育的质量来看,还有待于进一步提高,为社会培养更优秀的技能人才。

黄尧也表示,在实际工作中也感到职业教育吸引力不够。不少学生不愿意报考职业院校,一些家长也不同意、不赞成子女接受职业教育。一些地方的职业学校招生遇到困难,也有一些地方的职业教育发展很缓慢。

据分析,造成这种状况的原因是多方面的:一是社会上对职业教育的认识有偏差,存在着轻视职业教育的观念,一些地方在推进职业教育发展的措施不够有力。二是客观上,生产服务一线的技能性人才,社会地位和工资收入还比较低。三是职业教育基础薄弱,办学条件也比较差,还不能适应群众接受良好教育的需求。

目前国家正在研究制定中长期教育改革和发展规划纲要,已经把如何增强职业教育的吸引力作为一个突出的问题来研究。大力宣传弘扬“三百六十行,行行出状元”的社会风尚,形

成全社会关心、支持、重视职业教育的社会氛围。逐步提高生产服务一线的技能型人才的社会地位和经济收入,完善劳动用工和收入分配制度,引导青少年树立正确的成才观、职业观。进一步加大对职业教育的投入,切实地加强职业教育的基础能力建设和师资队伍的建设,努力为学生接受良好的职业教育创造条件。

加强与其他教育的衔接

职业教育培养高素质劳动者和技能型、应用型人才,和其他的教育有很多共同点,但是又有它自己的特色。从目前的情况看,职业教育在教学内容、方法和专业设置方面,需要和经济社会发展需要和市场需求更加贴近。

此外,现在的职业院校毕业生迫切地希望能有机会继续学习深造,这就需要在职业教育与普通教育、成人教育之间,有一个课程

设置、教学内容方面的衔接。

据了解,目前教育部相关部门鼓励职业院校的毕业生在工作实践中,根据自己的发展需要继续学习。相关院校要为毕业生继续深造提供便利,对有两年以上工作经验的技能型人才,在学习方面可提供适当的优惠支持政策,使他们有机会进入学校继续学习。另外,对一些在工作中成绩优秀的技能型人才,可以采取保送的方法,让他们进入到学校学习。

“搭建职业院校毕业生再培训、接受继续教育的立交桥,是我们下一步要研究和推进的工作。”黄尧表示。

由于基础设施建设较为落后,各种体制机制性障碍比较突出,目前中国的职业教育仍是整个教育链条上最薄弱的环节,提高质量、持续发展的任务仍相当艰巨。

成思危认为,职业教育是面向大众的教育,在实现教育公平,提高“中国制造”竞争力及促进扩大就业,保障和改善民生中有着不可替代的作用,必须进一步转变思想观念,理顺管理体制,推动其改革发展。

39.2 万大学生参加长春城镇居民医保

本报讯(记者黄明 通讯员黄宇)自 4 月 20 日起,长春启动驻长 39.2 万大学生参加长春城镇居民医保工作。大学生每学年度个人缴费 35 元,参保后,住院统筹基金最高支付限额为 5 万元,其中患白血病及其他恶性肿瘤的住院最高支付限额为 6 万元。

近些年来,随着高校招生规模的扩大,民办高校的快速发展,住院统筹基金最高支付制度面临诸多问题,主要表现在:多数公办高校财政拨付的公费医疗费经费不足,学校自筹经费压力较大;民办高校学生不能与公办高校学生同等享受医疗待遇;学生住院和门诊大病保障水平低,少数患大病的学生更是负有较重的经济负担。

为妥善解决这些问题,健全大学生医疗保障体系,提高学生医疗保障水平,近日,吉林省政府下发了《关于大学生参加城镇居民基本医疗保险的实施意见》,明确了大学生参加居民医保的基本原则、参保范围、缴费标准等具体问题。

长春市城区内各类全日制普通高等学校(包括民办高校)、科研院所(以下统称高校)中接受普通高等学历教育的全日制本专科生、全日制研究生均可参保。大学生基本医疗保险不建个人账户,重点保障住院和门诊大病医疗。驻长高校大学生按属地原则参加长春市的城镇居民基本医疗保险,主要支付符合规定的住院、意外伤害、门诊大病医疗费用。大学生日常门诊医疗,继续按照现有规定执行。

2009 年度大学生每学年度缴费标准为 115 元,其中财政补助 80 元,个人承担 35 元。从 4 月 20 日起即可缴费,从缴费之日起享受待遇,享受期限至 2010 年 8 月 30 日。住院起付标准不论何级医疗机构均为 100 元。住院统筹基金最高支付限额为 5 万元,其中患白血病及其他恶性肿瘤的住院最高支付限额为 6 万元。

科教时评

争坐“交椅”有“钱途” 漫画作者 李法明

■郭立场

据媒体披露,每到评审时节,就有不少学术期刊的主编们纷纷找到课题组,动员同学、同乡、师友等各路人马说情。因为对他们来说,刊物能否进入“核心期刊”的序列,是可能关系到刊物“生死存亡”的问题。业内人士承认,每 4 年一次的核心期刊评审,都是一系列“公关”与“反公关”的过程。

现在一个很不好的现象是,评职称等同于看论文,而论文质量等同于所发表的刊物水平,而学术刊物的水平则等同于是否入选了“核心期刊”。作为一名高校教师,笔者感同身受。在“核心期刊”上发表论文,无论是“科研积分”还是科研成果考核,都非一般期刊能媲美。更有甚者,有相当一批科研单位规定,只有在“核心期刊”上发表的论文才算考核成果。

其实,中文核心期刊要目总览成为上级指定的标准和参考,这样的规定毫无道理,因为期刊的等级与论文的水平并无必然联系。

但这种典型的“以刊评文”的做法,却是我国学术评价的现实,也是多数科研院所不约而同的做法。这样做有这样做的道理,某篇论文到底是什么水平,尤其是那些一时无法检验的理论性成果,往往很难认定。但如果以发表在什么样的刊物上来评估,则一目了然,操作起来十分方便。于是,无论执行部门还是被评定者,都把它作为了一个强制性的评价体系,不少人甚至以为它就是一项国家标准。

学术期刊之所以能光明正大地敛财,是因为有市场需求。研究生毕业需要投稿,评定职称要把文章发表。必须指出,版面费大行其道,带来的一个直接后果就是学术的商业化。学术期刊异化为圈钱工具,这既是学术界的悲哀,也暴露出科研评估体系的功利化倾向。这种“功利化”,并非学术界中一般人相互间普通的友情和友谊关系,而是指那些有显赫地位的行政、学术精英之间的人脉以及围绕他们所形成的特殊人际关系网络。

长期以来一直为人所诟病的政府和行政权力干预过强的问题,在我国的各种研究所

二矿是平煤集团公司建矿最早的矿井,1955 年开工建设,1957 年建成投产。2006 年,矿井核定生产能力达到 125 万吨,2007 年矿井产量达到 207 万吨,2008 年生产原煤 216 万吨,实现了安全生产,被集团公司列为骨干矿井。二矿由最初的一个小矿,老矿发展成为一个充满生机和活力的大型现代化矿井。

近年来,二矿党政领导班子紧紧抓住集团公司大力开展安全质量标准化建设的有机机遇,深化细化矿井管理,加强队伍建设,大力实施科技兴矿战略,创建特色企业文化,加速推进矿井信息化、数字化建设,着力提升矿井整体品位,为全面创建“五优”矿井奠定了坚实基础。

二矿近年来始终保持国家一级安全质量标准化矿井水平,陆续荣获全球系统文明煤矿、省级文明单位、河南省“五一劳动奖状”、河南省创建和谐劳动关系模范企业等荣誉。2007 年被中国煤炭工业协会评为高产高效矿井,2008 年被省煤炭工业管理局命名为“五优”矿井,被中煤政研会评为全国煤炭工业企业企业文化示范矿。二矿自 2001 年开展“安康杯”竞赛以来,已先后三次获得河南省煤矿系统、河南省“安康杯”竞赛优胜单位,特别是 2006-2008 年连续荣获全国“安康杯”竞赛优胜企业,是平煤集团乃至全市唯一三度获此全国殊荣的企业。

夯实基础 提升品位 >>> 全力打造一流矿井 ——记全国“五一劳动奖状”获得单位平煤集团二矿

夯实安全生产基础 加快推动科技进步

安全是煤矿工作的基础,他们以创建一级安全质量标准化矿井为目标,坚持高起点定位,高标准运作,高质量要求,成立了以矿长、党委书记为组长的安全质量标准化工作领导小组,定期召开会议,从制度建设、现场管理到责任落实等方面的工作逐一安排落实。对照上级关于安全质量标准化的一系列文件,从标准、目标、责任、措施、考核等各个环节入手,结合实际,细化内容,量化标准,井下和地面同步规范和部署,制定出台了《二矿安全质量标准化实施意见》等文件,明确了全矿所有管理岗位的安全质量标准化工作标准和责任,形成了覆盖矿井上下、全方位的安全质量标准化检查评比、考核奖惩的管理体系。狠抓现场质量达标管理,做到了“一实”(即狠抓干部作风转变,把质量标准化工作做细、做实)、“二严”(即严格标准、严格考核)、“三化”(即质量标准化工作做到经常化、规范化、科学化)。认真落实安全治理整顿项目,基本实现了采掘质量精品化、机电管理标准化、管线吊挂规范化、安全装备系列化,改善了井上下生产环境和面貌。

高产高效是矿井健康发展的标志。近几年来,二矿提出了“跳出二矿看二矿,走出平煤看二矿”的发展思路,转变思想,加大投入,深入实施内部挖潜,优化矿井生产布局,大力引进新技术、新工艺,提高矿井机械化综合开采能力,迅速实现了矿井由炮掘炮采到高档普采再到综采综掘的快速转化,填补了二矿历史上没有综采综掘设备的空白。目前,矿井形成了“三综一备”生产格局,采煤工作面布置实现了由过去储量 15 万吨左右,向长走向、大采长 180 米、储量 100 万吨以上转移。采掘系统机电机械设备全部进行了技术升级和设备更新。在废组顶板推广锚杆、锚网、锚索联合支护技术,既减少支护材料投入,又保证了安全生产。加快矿井信息化建设步伐,建立了生产调



丰富多彩的文体活动



“安康杯”运动会

度集中监控系统、矿车定位系统、职工定位考勤系统,职工上岗计算机查询系统,每天矿井生产运行情况,职工出勤情况,岗位作业情况都可以在地面清晰掌握,每个基层单位都可以随时查询职工“三违”情况。近几年,矿井机械化程度、科技水平和人员素质大幅提升,保持了稳产高效、健康发展的良好势头。

改造矿井生产系统 提升综合生产实力

为提升矿井达标水平,实现安全生产、高



二矿和园



环境优美的文明小区

效生产,近几年,二矿针对矿井老化、机电机械设备落后的客观实际,陆续对矿供电、通风、运输、行人、安全监测等各大系统进行了升级改造,使矿井综合生产能力和后续发展能力显著提高,老矿重焕青春。

一是改造主副井提升系统。2000 年 5 月皮带斜井开通后,原煤可经皮带斜井送至地面煤场。2004 年 12 月,对皮带斜井进行了全面升级,将原有的 6 部普通皮带改为 3 部 STJ-800 普强皮带。井下已建二采区主运输皮带由 11 部普通皮带改造为 4 部普强皮带,运

输能力达到 195 万吨/年。同时,对管子井斜井提运系统陆续进行改造和技术升级,安装了变电所,井口完全实现安全连锁,安全保障能力大幅提高。二是改造运人系统。从 2001 年起对运人系统逐步进行改造,安装投运 5 部长达 4000 米长的猴车,可将职工直接送到生产区域,运输效率提高 3 倍多。三是改造供电系统。加装一套生产电源,使井下生产形成三趟电源,电压等级由 660V 升级为 1140V,并连续对高压供电设备进行了调整更换,提高了矿井供电系统的可靠性。四是改造通风

系统。认真落实以风定产方针,对通风系统实行了扩巷工程,“一进两回”改为“两进两回”通风,矿井通风能力由 6000m³/min 提高到 9000m³/min。五是改造矿井监测监控系统。井下重点部位、转载机头基本都安装了可视设备,生产头面的瓦斯监控系统随时跟随延伸,有效增强了安全监测监控系统反馈信息的准确性、可靠性。六是改造储装运系统。2006 年对外运装车系统进行改造,新建 4 个煤仓,容积 1700m³,自动装车,既省时省力,又提高了工作效率。同时,加高煤场围墙,延长装车铁路线,储装运能力大幅提升,目前,每年可增加外运量 40 万吨左右,储装运能力由原来的 140 万吨提高到 180 万吨。七是改造排水系统。更换主排水管路及相关设备,完善排水基础设施,按标准安装了-240m 水平和庚一中部泵房,使矿井排水能力提高了 50%。

打造特色管理文化 推进矿井管理升级

在融汇建矿 50 多年来文化的基础上,二矿总结提炼了“艰苦奋斗,创优提强”的企业精神,“诚实、准时、实干、实效”的员工品质,“低瓦斯矿井高瓦斯意识”的安全理念,“践行理念、精细管理、尽心尽责、日清日高”的二矿管理方略等企业理念。编制了《二矿企业文化手册》,增强了广大职工对企业的亲和力;建造一流水平的井口安全文化长廊,开通井下猴车广播,规划理念意象群,在井下巷道、矿院、职工宿舍、家属区都悬挂了灯箱理念牌、展板、橱窗等,形成了全覆盖、纵深化的视觉识别系统,营造了浓厚的文化氛围。规范基层“三室一家”,制作了统一的安全宣传牌板、安全宣传栏,规定了安全教育活动日,规范基层班前会,增强了队伍凝聚力。经常开展安全理念探讨、安全知识竞赛、安全演讲、安全文艺小分队下基层活动,增强全矿职工搞好安全生产的积极性、主动性。

二矿提出“实施精细化管理,推进管理升级”工作目标,推行 OPM 精细管理,建立三大体系:一是建立全覆盖的“六规范”标准体系(规范标准、安全、时效、清洁、整理、素养),做到人、事、时、处处有标准。二是建立考核标准体系,在全矿推行职工日清卡,管理人员走动巡查管理,双向互动,相互监督、相互制约,动态管理、动态考核。三是建立“三工”并存、动态转换的激励体系,对职工的业绩进行综合考核。

此外,还制定出台《全面推行精细化管理的安排意见》,把全矿各岗位都纳入了程序化

规范运作和管理的轨道。制定《干部走动巡查程序化实施办法》,要求干部下井跟班值班必须认真遵循“10 个程序”,使管理人员走动巡查在区域上做到了不留盲区和盲点,在时间上不留空档。坚持深入开展准军事化管理,职工进矿必须佩戴矿牌,上班必须整队入井。在特殊岗位开展“手指口述”和“岗位描述”,规范职工岗位操作行为,促进了管理精细化、规范化。

深化“安康杯”竞赛 创建文明和谐矿区

二矿在“安康杯”竞赛中真正尝到了甜头。“安康杯”竞赛的逐年深入开展和该项荣誉的不断攀升,就像太极推手,强力推动着安全生产各项工作的创先争优和提档升级。全国“安康杯”竞赛优胜企业的殊荣,安全生产的持续稳定发展,职工安全健康素质的不断提升等,使全矿上下切实感受到“安康杯”竞赛带来的福祉,也使这项活动真正深入人心,扎根矿山。特别是 2008 年以来,矿党政进一步提出了“争创全国荣誉,实现三次蝉联”的愿景目标,将工作再次拉高标杆,定位在第三次争创全国“安康杯”竞赛优胜企业。为此成立了以矿长、党委书记为组长的“安康杯”竞赛领导小组,全面部署,围绕“提高安全健康整体素质,实现安全健康科学发展”的主题,认真组织开展“安康杯”竞赛活动。为确保活动扎实开展,矿党政明确提出了“三同时”的工作要求,即“安康杯”竞赛与矿井安全生产同时安排、同时汇报、同时检查,并首次将“安康杯”竞赛开展情况列入矿长安全办公会议的日常议程。在矿党政的高度重视和大力支持下,2008 年“安康杯”竞赛实现了两个达标一个增长,即班组和职工参加率双双达到 100%、安全健康经费投入增长 20%,为“安康杯”竞赛活动奠定了基础。

近几年,二矿提出大力实施地面质量标准化和文明建设管理提档升级工程,分阶段对矿区工业广场进行了高标准改造和整治。“和园”、“瑞林”及四个文明住宅小区都已全面落实,其中胜利花园成为平煤集团公司首家文明示范小区。目前,园林式矿区已初具规模,企业外部形象大幅提升。深入开展以文明、和谐为主题的“和谐区队”、“和谐团队”、“文明矿工”、“文明单元”、“文明家庭”和以家庭和睦、邻里和睦、人际和谐为内容的“三和”行动等多种形式的群众性和谐创建和考评活动,营造了构建和谐、争创“五化”、文明发展的良好氛围。(王迎凯 段占山)

