

焦点关注

吉林实施职称制度改革,既是企业生产骨干,又在职业院校任教的“双师型”技能人才,可参评高教系列职称——

一线工人也能当“教授”

本报记者 柳姗姗 彭冰

3月3日,中国中车长客股份有限公司焊工李万君,获得人社部门颁发的正高职称资格证书,也是长春市职业技术学院的兼职教师。而作为工会组织命名的“劳模高技能传承师”,他也在积极帮助省内外企业培训技工,近4年培训焊工超过1.1万人次。

“工人也能当‘教授’,这是对技术工人的认可和尊重。有助于改变工人的社会地位,培养更多复合型高技能人才。”李万君由衷地说。

既是企业生产骨干,又在职业院校任教的“双师型”技能人才,可参评高教系列职称。吉林省人社厅实施的这项职称改革,不仅打通了工人和专业技术人员职称评价的通道,畅通了工人从事专业技术研究的道路,也让职业院校的教学质量有了师资保障。

工人评“教授”,打破晋升“天花板”

以往,工人并不能参加职称评审,其技能水平的高低,只能通过参加工人技术等级考试来衡量。从低到高,可分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师5个等级,高级技师享受副高待遇。

李万君此次获评正高职称,正是得益于吉林省人社厅实施的一项职称改革。

“为提升高技能人才地位,拓宽他们的职业发展空间,2015年,我省在全国率先推出跨系列职称评聘改革,规定‘既在本岗位发挥骨干作用、又在职业院校任教的双师型高技能人才,可参评高教系列职称’。”吉林省人社厅专业技术人员管理处副处长于森告诉《工人日报》记者,这项改革打通了工人和专业技术人员职称评价的通道,也畅通了工人从事专业技术研究的道路。

入企30年来,李万君练就了超一流的转向架焊接技艺,先后牵头完成技术攻关150多项,取得国家专利24项,在2011年荣膺“中华技能大奖”,同时也是长春市职业技术学院的兼职教师。而作为工会组织命名的“劳模高技能传承师”,他也在积极帮助省内外企业培训技工,近4年培训焊工超过1.1万人次。

“2003年获评高级技师后,以为职业评级就此走到了头,没想到,借职称改革的‘东风’,竟获得了正高职称。”李万君兴奋地说。

那么,通过职称评审对于高技能人才究竟意味着什么?

“职称与升职、干部的培养使用直接挂钩。比如,工人获得职称后,可以到专业技术岗位工作,还可向干部身份转变。”于森告诉记者,过去,一些知识型、创新型工人虽有能力搞科研发明,但因没有专业技术职称,受限于工人身份,无法申请国家科研资金,无法享受相应政策支持,跨系列职称评聘改革突破了技术工人的职业“天花板”,能引导和激励该群体更多开展研究与创造。

“在我看来,高级技师的责任是凭借过硬技术完成好生产任务;而当‘教授’,则要在技术研究和创新、技能传承和人才培养等更广的领域有所建树。”李万君对记者说,他又有了新的“小目标”。

限定“双师型”,旨在提升职教质量

按照吉林省的职称改革政策,只有既是企业生产骨干,又在职业院校任教的“双师型”技能人才,方有资格参评高教系列职称。这又是出于何种考虑呢?

“目前,职业院校的老师多是大学毕业后直接任教,缺少生产实践经验,教学常常照本宣科,导致培

养的学生往往与企业实际需求脱节。通过职称评定改革引导技术工人兼职任教,则可弥补这一缺陷,解决职校实践型师资稀缺的矛盾,提升职业教育质量与水平。”于森介绍。

对此,李万君深有体会,他向记者举例说:“2005年,中国开启高铁时代大幕后,长客急需近千名焊工充实到生产一线,虽然报名应聘的人很多,却无一人能通过考核。当时人力资源的负责人就直言,如果要招1000名大学生,一周内便能到位,但要招1000名能适应高铁生产的技术工人,根本不可能实现。”

面对高铁焊接工的巨大缺口,李万君带头与企业的9位焊接师傅分赴长春5所技术学校兼职任教,在他们悉心指导下,大批学生经过半年在校学习和半年进企实习,最终顺利通过长客的考核,成为中国高铁制造的生力军。据悉,这些三尺讲台上的技术明星,不仅提升了职校的声誉,也带动了生源扩充,甚至吸引了一些大学生走进职校。

“高水平技工的很多技能技巧,绝技绝活,都是在多年生产实践中总结提炼出来的,最接地气,不仅可以基于企业实际指导学生实操,还能借助所在平台,组织学生进车间参观、到企业实习,促进校企深度融合,助推职校生就业。”于森说。

“近两年,我在长春职业技术学院任教过程中,直接参与了焊接教材的编制,希望能让更多学生受益,使他们毕业后更适应市场需求。”李万君告诉记者,其实,兼职任教、教学相长,有助于技工向更高的理论研究领域延伸,提升自身技术创新能力,而这也是跨系列职称改革的另一积极作用。

引爆申报热情,助推教育观念转变

“这不是给我一个人的证书,而是向所有技术工

人释放出的强烈信号——国家对技能人才越来越重视。”李万君认为,“工人也能当教授”一事带来的影响和意义,可能超过他此前所获的许多重磅荣誉。

记者从吉林省人社厅获悉,跨系列职称评聘改革实施以来,该省已有60余名技术工人获得中级以上职称,而李万君作为获评正高的第一人,更是引爆了技术工人申报职称的热情。

“连日来,每天都能接到很多咨询电话,马上开始的下一轮职称评定,预计有100余人参评,其中中评副高职称的较多。同时,能明显感觉到青工积极性最高,有些青工虽然还未达到要求,但也能基于此找到自己的发展目标和努力方向。”于森对记者说。

据悉,吉林省约有48万名高技能人才,下一步人社部门将进行“高调宣传”,让更多技术工人了解政策,逐步扩大职称改革的受益范围。

富奥汽车零部件股份有限公司焊工丁照民,多年来在职业学校兼职任教,去年成功参评高级讲师,他对记者说:“过去,一问孩子们长大想做什么,答案多是‘教师’‘科学家’这些高大上的职业,但当工人地位不断提高,越来越多的技工被评为‘教授’后,相信有一天会有人说:‘长大后要当一名好工人’。”

“一直以来,很多家长的教育观念都是‘孩子实在考不上大学,就送去上技校,当工人’,这势必会影响工人的综合素质。”李万君表示,要从根本上扭转这种局面,必须提升技术工人的政治地位、经济收入、社会福利。

“只有当工人不仅能当‘教授’,而且能真正享受相应的待遇时,传统教育观念才会得到扭转,社会导向才会真正实现转变,中国制造才能真正崛起。”他说。

成都试点长期照护保险

近4万失能人员受益

本报讯(记者李娜)“凡是城镇职工基本医疗保险参保人员,无需额外支出费用,便可自动享受长期照护保险制度福利。”日前,成都市人社局召开新闻发布会,正式发布《成都市长期照护保险制度试点方案》。据悉,该项试点工作将于今年7月起正式落地实施,作为长期照护保险制度的全国首批试点城市,成都市届时将有近4万失能人员从中获得实惠。

成都市长期照护保险是为长期失能人员(主要是失能老人)基本生活照料和与基本生活密切相关的日常护理等服务提供基本保障的一项全新社会保险制度。试点阶段,将通过划转城镇职工基本医疗保险统筹基金和个人账户、财政补助等方式筹资,单位和个人不再另行缴费。旨在不增加参保人负担的情况下,为失能者及家庭照顾者提供制度性保障,减轻其家庭照料的经济和精神双重负担。据介绍,此项保险制度尤其对有失能人员的独生子女家庭、子女在外地老人需要失能照料的家庭意义重大。



“花房姑娘”的“芬芳”事业

31岁的谷天芳自幼对花草情有独钟,2006年为追求梦想,她返回家乡河北深州,走上创业之路。

2008年,谷天芳的西大花卉养花基地正式挂牌开业。尽管创业之路并非一帆风顺,但谷天芳从未选择放弃。经过10多年的发展积累,如今,谷天芳的西大花卉年销售额近500万元,产品在衡水市区、辛集、石家庄等地市场供不应求。

新华社记者牟宇摄

本报记者 刘友婷

每年春节过后,一些劳动力密集型企业往往面临用工紧缺和招工难的问题。为了解今年节后广州劳动力密集型企业的开工和用工情况,国家统计局广州调查队对160家劳动力密集型企业开展了调查。

调查显示,春节后广州劳动力密集型企业的开工率保持稳定,返岗率有所提升;但90后新生代外来劳动力对就业环境要求较高,企业难以留住员工;而通过“机器换人”方式减少用工数量对于小微企业尚存难度,增加员工归属感成为不少企业努力的方向。

90后看重福利待遇就业环境

90后网友“媚媚”毕业于广州现代信息工程职业技术学院,她表示:“对目前的工作环境不满意,想换工作,不喜欢这个工厂,没福利,工资发放不准时,还有很多无理的厂规……”

调查显示,和“媚媚”一样,当前90后年轻员工已成为多数劳动力密集型企业的主力,但新生代员工思想活跃,接触面较广,对于工作环境和福利待遇期望较高。

调查结果显示,90后年轻员工对于工作环境和福利待遇的重视程度显著提升,但新生代员工对于工作环境和福利待遇的期望值也相对较高。

调查结果显示,90后