

对于大量存在的规模较小的企业来说,职工技能提升的路子要窄很多,并且存在着太多难以控制的因素。一旦急需某类人才,不少企业会更倾向于挖人——

小企业“育人”的烦恼

本报记者 陈华

对于任何一家企业来说,能够拥有足够的、符合企业发展需要的各类人才,都是最期望得到的理想结果。事实上,几乎每个企业都面临着招人、用人的一个难题:想招的人不一定能“招之即来”,能招来的人不一定“来之能战”“战之能胜”。

于是,从自己的职工队伍中培育出一批能力更强、为我所用的技能型、成长型职工,便成了企业人力资源部门十分乐意去做的一件事。

对此,政府人力资源和社会保障部门以及各级工会组织都大力支持。无论从哪个层面来说,大力提升职工素质都是一件全社会普遍叫好的事情。不过,现实的实施过程,或者说“叫座率”,并非想象的那样一帆风顺。

一家民营企业的用工困惑

广东东莞旭亚实业有限公司于2012年在内地的安徽省庐江县兴建了分厂——安徽金河电子科技有限公司,公司把一部分生产和销售基地放到了内地。回到内地发展,企业原本看中的就是内地丰富的劳动力资源。事实上,这的确是中西部地区吸引沿海产业梯度转移的一大优势所在。

金河电子是一家主要生产耳机、麦克风、LED台灯等产品的电子科技类企业,产品已拓展到国际市场,公司现有人员结构中,占主体的是注塑、装配、电线以及检验类的一线人员。这些人员在生产制造类企业里往往被称为普工。

金河电子招聘到的普工,大多是庐江县当地人。这些人年龄在40岁以上,以女性为主,文化程度也是以完成义务教育阶段为主。入厂之前,他们当中绝大多数人并没有相关工作经验。经过一个星期左右的岗前培训后,大多数人都能很快进入状态完成自己的基本工作任务。

三四月后,很多人在自己的工作岗位上就已经算是一名熟练工人了。可是,大多数人的职业前程似乎也就到了终点。

“很多人都觉得把自己手头上的工作做好、做



编者按:

制造业是国民经济的主体。要实现中国制造2025,推动中国制造业从大国向强国转变,关键要有一支素质优良、爱岗敬业、结构合理的制造业人才队伍。十九大报告指出,“加快建设制造强国,加快发展先进制造业”,需要“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神”。

造就高素质职工队伍是加快制造业转型升级的重要基础和支撑,这其中,职工培训不可或缺,这有助于实现由大规模人力资源向高素质人才资源的转变,培育劳动者正确的职业观,加快建设我国高技能型人才队伍。近些年来,从各级政府、工会组织到企业等,在职工培训、素质提升方面做了大量工作,增强了人才实力,激发了人才活力。然而,与制造业发展要求相比,职工培训还存在一些突出问题,需要引起广泛关注,需要社会各界共同推动解决。从本期开始,本版推出系列报道《聚焦职工培训中的难点痛点》,请读者朋友关注。

顶住舆论上普遍不被看好的压力,应流集团斥资数百万元与合肥工业大学联合创办了一所应流职工大学,并于2012年10月正式开学。

这所职工大学依托高校的教学资源,采用全脱产班和半脱产班两种形式招收学员。全脱产班中,既有该企业里的在岗职工,也有从社会上招收的学员;半脱产班里的学员则全部为集团公司中层以上干部和技术业务骨干人员。学校还承担集团员工各种技术和业务技能短期培训工,每年对铸造工、电焊工、行车工、数控操作工等工种的培训超过2000人次。

与此同时,应流集团制定了职工技能考核评价体系,将技能培训考核与绩效挂钩。公司将数控工从3级到8级分为6个技能等级。随着员工不断参与培训、提升技能等级,他的技能工资也在不断增长,3级工技能工资与最高等级的8级工的技能工资每月相差1000多元。

能像应流集团这样以企业与高校合作办学的形式培养人才毕竟是企业中的极少数。在有些地方,有些稍大一些的企业会得到“订单式”培训的机会。在有关部门的配合下,高校或者职业院校为企业提供一个短期的、临时性的、量身定做式的职工技能培训。

不过,这种培训往往针对规模较大的企业,因为培训的针对性较强,因此只有规模较大的企业才有足够的“学生量”够得上高校开设一个临时性培训班的标准。

对于大量存在的规模较小的企业来说,职工技能提升的路子要窄很多。他们要么在本企业里用师徒传的形式,要么送员工到某个关系不错的其他企业里“借助别人的力量”提升技能。

这种形式在金河电子这样的企业里很普遍。

“送往专业学校里培训的也有,但这种培训通用的内容太多,非常有针对性的内容较少,因此企业会

小企业很难复制大企业的“路子”

对于金河电子的用工困惑,很多企业都有着类似经历。

从某种程度上来说,员工的技能素质,决定了一个企业的发展前景。而同样是员工技能培训,大型企业往往比小企业的路径更广。

安徽应流集团是全球高端装备关键零部件制造领域的领先企业。随着企业的快速发展,企业对铸造专业人才的需求量也越来越大。

自1999年起,国内很多高校已经不再开设铸造专业,而国内现有技术人才的知识结构满足不了铸造行业技术更新的需要。集团公司核心架构之一的应流铸造所在地地处安徽西部大别山区的霍山县里,大批量引进人才的难度非常之大。

谨慎选择。”金河电子人力资源科科长冯芸芸说。

“育”还是“挖”,很难说这是一道选择题

企业既然自己“培育”职工存在着很多难以控制的因素,那么一旦遇到急需某类人才的情况,不少企业会更倾向于“挖人”。

“在东莞,我们如果想招某类人,只要待遇足够吸引人,很快就能招到。”谈起在东莞多年的创业经历,沈良银对此已经习以为常。他说,东莞的企业之间,人才流动非常正常。从这家企业培养好的工人很快就有可能跳槽到另一家企业。企业老板之间有时候见面,相互开玩笑说,这叫“互相培训”。

此番到安徽投资发展,沈良银同样从东莞带过去一批核心技术人才。像模具操作工、数控机床操作工等技术难度高一些工种,其领班人员基本上都是外地带到安徽的。沈良银觉得,企业自己培养人才有时实在太慢,直接从人才市场上招聘更方便一些。

尽管如此,沈良银也不得不承认,如果企业能自己培养好人才,这当然是最好的结果。“毕竟,对一个企业未来长远发展来说,职工的忠诚度、荣誉感、稳定性,和职工的技能是同等重要的。”

为了让企业员工技能尽快提升,金河电子“内部”的办法还是以工资激励为主。对于来自“外部”的技能提升帮助,沈良银认为,他们还是喜欢那种“短平快”的培训。“既想时间短,又希望针对性强。不过,对于小企业来说,零零散散的职工培训,有谁愿意‘送教上门’呢?”沈良银说。

对此,常年关注职工素质提升工作的芜湖市人大常委会副主任、市总工会主席韩卫民认为,要把职工职业技能培训做实做好,需要充分发挥政府、企业、社会组织和职工自身的积极性,完备职工技能培训相关政策,制定激励企业开展好职工在职培训的政策措施,最终形成职工素质提升的合力。

“有关部门应该根据不同层次职工实际需求,应本着‘干什么学什么,缺什么补什么’和个人意愿相结合的原则,组织开展培训。”韩卫民认为,职工职业技能培训的需求已经呈现多样性,在这方面会出现市场失灵,政府又无法“包打天下”的情况。因此,政府政策制定要有底线思维,守住职工劳动技能培训的底线,通过制定一系列切实可行的政策,调动民办机构和社会组织的积极性,共同参与提供培训服务。

聚焦职工培训中的难点痛点①

搭建终身学习立交桥 青岛首家“学分银行”分行启用

本报讯(记者杨明清 通讯员张琳艳)近日,青岛市启动“学分银行”市北第一分行,这是岛城第一家区级分行。265名学员通过审核,成为第一批受益者。

“学分银行”是模拟或借鉴银行的功能特点,使学习者能够自由选择学习内容、学习时间、学习地点的一种管理模式,旨在为学习者搭建终身学习的立交桥。

市北区社区教育学院院长刘炯慧介绍说,学习者可选择线下学习和线上学习两种形式参与学习。前者就是学习者可自行自由选择市北区教育学院、街道社区教育中心、学校所开办的各类课程班打卡学习;后者是学习者可以注册登录青岛全民学习网、市北区全民终身学习网等参与学习,累计学时。

学员李涛讲道:“我是青岛海尔空调事业部的一名焊接技术工人,技能证书是我工作岗位上进步、评优的绊脚石。七八年了,我一直希望拿个技能证书。”他上过夜校,也上过小区的私人培训班,但都没什么收获。现在有了“学分银行”,用更少的时间、更低的投入来接受高等学历教育,像李涛这样的学员,估计最多一年时间就可以拿到证书。“学分银行”让一些市民重新找到自己的学习价值,创造新的价值。

广东阳江开展“劳模进校园”活动,学生们近距离汲取偶像力量,他们思考——

“如何变得像你一样”

莫介云希望争取能把学生们带到第二课堂,到法院参观开庭审判,让学生们能在劳模工作岗位上对劳模和劳模精神有更直接的了解。

“劳模进校园”更是一种劳模和学校师生的双向互动。“从孩子们的身上我看到了他们父辈的淳朴和踏实,更看到了他们的单纯和对美好生活的向往,这也提醒了我自己要时刻不忘初心,要惩恶扬善,匡扶正义。”莫介云说。

解惑打气 “我毕业后能干什么”

文化艺术工作者陈家富是2012年广东省劳动模范,他是阳江职业技术学院和阳江两阳中学的常驻劳模。

活动开展以来陈家富经常到阳江职业技术学院给同学们开讲座。艺术系的400多双眼睛都想从他身上找到自己未来的方向,跟学生互动环节里被问到最多的是“我毕业后能干什么”?

对于同学们对工作的高期待,陈家富不慌不忙地说起自己的经历,“我以前是种田的,现在也当上了劳模,如果我当初在农村种连田都不会的话,出

去其他事情更干不了,阳江也有相应的企业需要你们这批人才,为什么不从基础的做起?本科生和研究生成能的企业比我们高也是正常的,但不能因为起点低就不去做。”

这时候下面一片掌声,学生们意识到自己不该好高骛远,开始摆正自己的心态。

面对中学生时,陈家富分享的又是另外的内容,“怎么做劳模对他们来说可能是抽象的,常常都是讲自己小时候怎么读书。”

“没有自来水,吃不饱、穿不暖,冬天脚生冻疮走路很痛,也不会缺一节课。”学生听到这样的事先是惊讶,又在对比下更珍惜现有的读书条件。

“劳模走进来,学生走出去”

2013年获全国五一劳动奖章、在生态环境保护与修复方面不断创新的林业高级工程师陈瑞炳走进进校园的形式与众不同。作为一名林业科研人员,翻山越岭,吃苦受累是家常便饭,除了想让学生了解到科研工作的艰辛外,他更想培养学生热爱自然、保护生态环境的意识,所以他将劳模创新工作

室开辟为青少年的第二课堂,组织学生到其单位参观,让“劳模走进来,学生走出去”。

他根据学生的兴趣爱好,选一部分人组成兴趣小组,利用工作上的互动关系,使学生们掌握了一定的林业科研工作要素。目前小团队大概40人,有的研究鸟,有的研究植物。陈瑞炳还计划带学生到自然保护区、森林公园、湿地公园亲近大自然,在走近生态环境的过程中不断学习知识,增长知识量。

“这种互动不是带学生出去一趟就完了,有时学生自己在野外碰到新奇的植物也会拍拍小视频通过微信联系大团队的老师。”陈瑞炳表示,愿能把小团队的孩子培养成自己的接班人,让他们从小就学会跟自然打交道。

广东省阳江市人大常委会副主任、市总工会主席吴松伟告诉记者,“劳模进校园”活动是希望用正能量鼓舞年轻一代。经过多年努力,“劳模进校园”如同阳江刀具、阳江风筝一样,逐渐成为新的阳江品牌,荣获了广东省总工会颁发的工作创新奖。最令他高兴的是,这个活动得到了越来越多的学校、家长和孩子们的认同。吴松伟说,他们将继续推进活动的开展,争取把活动延伸到企业。

青海开展实名制精准帮扶 助高校毕业生就业创业

本报讯(记者邢生祥)记者从青海省人力资源社会保障厅获悉,在“青海省2017年高校毕业生就业服务月”活动中,以开展实名制精准服务为重点,通过加强实名登记、专项培训、重点帮扶等“八个加强”,为离校未就业高校毕业生提供全方位就业创业服务。

为加强就业信息衔接,青海省人社厅与省教育厅搭建协作平台,及时获取省属院校应届毕业生信息,将未就业毕业生信息分解到各市(州)逐个联系核实登记,协同教育部门和高校做好跟踪服务和信息反馈,同时对青海生源毕业生返青毕业生信息做好登记分解,使有就业需求的离校未就业毕业生不漏人、信息不缺项。

据介绍,青海广泛开展各类专场招聘活动,运用“互联网+就业服务”等多种手段向毕业生提供招聘信息。开展实名制精准服务,为离校未就业高校毕业生提供“一人一策”定制化就业服务,对暂时没有就业意向的毕业生及时予以关注。此外,该省还加强重点帮扶,对建档立卡贫困家庭、纯农牧户家庭、城镇零就业家庭等就业困难群体毕业生进行统计,根据其自身条件和就业需求,提供“一对一”就业指导。

国家新资助政策体系实施十周年 主题征文颁奖活动举行

本报讯(记者杨召奎)11月8日,第四届“助学·筑梦·铸人”主题征文暨国家新资助政策体系实施十周年主题征文颁奖活动在北京举行。

据悉,为全面宣传国家学生资助政策及实施成效,展现广大学生资助工作者精神风貌,全国学生资助管理中心与中国银行、中国青年报社联合举办了第四届“助学·筑梦·铸人”主题征文活动。活动自7月份启动以来,共收到了来自全国近千所学校推荐的数万份征文、视频以及宣传画作品。最终,评审委员会评选出学生征文一等奖10名,二等奖50名,三等奖150名,教师征文优秀奖50名等。

全国学生资助管理中心主任田祖荫在活动中表示,经过多年努力,我国学生资助政策体系逐步完善,资金投入逐年增加,覆盖范围逐步扩大,实现了“三个全覆盖”,即所有学段全覆盖、公办民办学校全覆盖、家庭经济困难学生全覆盖。高校的学生资助政策还实现了“三不愁”,即入学前不用愁、入学时不用愁、入学后不用愁。