

科教

周刊

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

大学生挤破头要进的国企,却也面临一线工人青黄不接的难题。招聘设置的高门槛让职校生进不来,也容易形成人才岗位的错配——

39名高职生缘何成为国企争抢的“宝贝”

本报记者 孙喜保 本报通讯员 窦豆

目前,许多国有企业尤其是央企在校园招聘时都有学历要求,本科及以上几乎是标准配置。在这种背景下,金陵石化2018年年底招聘的39名高职生却成了企业的“宝贝”,这些学生还没正式入职,就被其下属的各家子公司盯上了,纷纷申请多要几个。为了防止这39个“宝贝”流失,金陵石化想尽办法,早早把他们“圈禁”起来进行岗前培训,“不给他们更多寻找其他工作的空间”。

堂堂央企内部竟然争抢起高职生,这种现象背后到底有哪些深层次原因?

一线技术岗青黄不接 大学生待不久,职校生进不来

据金陵石化相关负责人介绍,2019年春节前,这批员工就被企业召集起来培训,而且春节后还在继续培训。这种培训一方面是为了提高他们的业务能力,让他们提前适应工作,另一方面也是防止这批来之不易的人才流失。

金陵石化作为中石化下属的企业,许多本科生甚至硕士生、博士生都挤破脑袋要进来,为什么还会这么重视几十名高职生?公司一位负责人告诉《工人日报》记者,目前企业急需一批技术工人,招聘这些高职生是为了充实一线操作岗位。

作为传统的石油炼化企业,一线工人是企业的主要力量,在生产中发挥着不可或缺的作用。但是前两年,企业转型升级,在招聘中设置了一些硬杠杠,比如至少是本科学历,企业已经两三年没招聘高职高专生了。

企业的发展自然少不了高学历的管理和科研人才,但也不能缺少一线技术工人。实际上,作为一家有着几十年历史的传统企业,目前该企业在技术工人岗位上确实出现了新的矛盾,一线技术工人年龄偏大,许多都已经四五十岁,工人队伍出现了青黄不接的迹象。

据企业的相关负责人介绍,目前有些岗位,老工人退休后新人补不上来,最后不得不一人顶两岗。这也只是权宜之计,为了不耽误生产,还有一些岗位的工作不得不外包出去,但是炼油化工是具有有一定危险性的行业,工作外包也存在不小的风险,企业担负着很大的责任。

另一方面,企业招聘的大学生又在这些一线操

作岗位上待不久、留不住,人才流失情况也开始出现。“所以2018年总部给了这些大专业名额后,我们非常珍惜,赶紧去了几所对口高职院校,经过笔试试面试迅速选拔了39人。”该企业一位负责人说,这部分人才将被充实到一线技术岗位上。

据了解,这些人才招聘完后,虽然还要等半年才能毕业,但已经被企业下属的各家子公司盯上了,都想多要几个“宝贝”。

让新员工愿意坚守一线岗位, 要让人干得有希望、有奔头

从前些年该企业招聘员工的情况来看,许多高职生都在技术工人的岗位上做出了很好的成绩,有的进入企业两三年就能在技能大赛中崭露头角。更为重要的是,他们更愿意坚守在一线当一名技术工人。

据专家介绍,在德国等制造业发达的国家,许多岗位的技术工人终身从事这一职业,不会轻易换岗或者转行,这让他们更有条件将工作做得更加精细,这也是为何德国制造能够享誉世界的一个重要因素。

记者在采访中获悉,为了鼓励一线工人坚守岗位,金陵石化工资待遇向一线倾斜已经形成了制度,在这里当一名技术工人,不仅薪水、补贴普遍超过机关岗位,而且企业还为技术工人设置了完善的晋升通道,让他们干得有希望、有奔头。

比如按照规定,企业的顶级技术工人可以享受相当于副总师的待遇,目前企业就有两名技术工人享受了这样的待遇。另外企业还专门为技术工人设置了高级技师、主任技师等职称,目前企业高级以上职称的技术工人近50名,他们中相当一部分都可以享受企业中高层管理人员的待遇。

不仅如此,企业为了给技术工人提供更好的展示机会和舞台,每年都举办很多项技能大赛,获得技能大赛的选手不仅可以晋升职称,还可以获得相应的物质奖励。比如,对在2018年公司举办的技能比赛中获得金奖的职工,公司给予每人8000元的奖励。

记者在采访中获悉,这样的人才培养机制也让许多技术工人愿意一直在岗位上干下去,许多机关干部很羡慕一线倒班工人的待遇。

招70名大学生剩下不到10人 人才岗位错配现象亟待破解

记者在采访中了解到,目前,人才的错配现



新招聘的高职生跟着中国石化技能大师孙同根学习操作技巧。

陈康摄

象在国有企业中并非个例,甚至在一些国家级重点工程中,大学生也流失严重,这让企业感到很苦恼。

国内某在建大型水电站一家参建的央企负责人对记者讲道,该企业四年前招聘的近70名大学生,如今只剩下不到10人,人才流失极为严重。

业内人士指出,这一方面固然因为一些大学生缺少吃苦精神、不满待遇,但主要原因还是人才岗位的错配。

据记者了解,目前在许多国有企业,在技术工人的招聘和培养方面往往片面强调学历,要求本科以上、名校毕业,但这些高学历者往往与岗位很难匹配,尤其是许多大学生不愿意当技术工人。这一方面导致员工的才能无法充分发挥,另一方面又导致一线技术工人断档严重,高学历者留不住,高职、中职生又进不去,企业和人才都很为难。

许多企业只能更多使用农民工,然后花费很大功夫去培训,但由于农民工的工作不稳定,企业需要不停地做重复工作,致使成本较高、效率低下。

记者在采访中发现,一方面管理者抱怨大学生眼高手低,另一方面大学生感觉学不到东西。实际上,在许多企业,一些一线岗位并不需要员工必须

具备大学本科学历,有的岗位职校生能干得更好、更长久。相比本科生,职校生的适应性更强,他们愿意吃苦,同时流失率也较低。

目前国内比较著名的技术工人、大国工匠,不少人没有本科学历,相当一部分是技校毕业,但这并不妨碍他们在技术工人的岗位上取得优异成绩,作出突出贡献。如金陵石化的孙同根是中石化集团公司的技能大师,他当年入职时的学历也仅为中专生,但几十年来在自己的岗位上兢兢业业,成为企业顶级技术工人,如今在金陵石化享受着副总师级别的待遇。

近年来,随着越来越多的国企设置学历等门槛,职业院校、技校学生已经很难成为这些企业的正式职工,这在一定程度上打乱了以往技术工人的培养模式,也加剧了一线技术工人的匮乏。

许多企业只能更多使用农民工,然后花费很大功夫去培训,但由于农民工的工作不稳定,企业需要不停地做重复工作,致使成本较高、效率低下。

记者在采访中发现,一方面管理者抱怨大学生眼高手低,另一方面大学生感觉学不到东西。实际上,在许多企业,一些一线岗位并不需要员工必须

教育部:提高中小学教师入职门槛

多项措施保障教师数量及质量

本报讯(记者于忠宁)近日,教育部召开新闻发布会,介绍《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(即中央4号文件)颁布一年来全国各地贯彻落实情况及下一步教师队伍改革思路。教育部有关负责人表示,我国将深入推进中小学教师资格考试改革,提高中小学教师入职门槛。

目前,我国存在中小学和幼儿园教师总量不足及教师素质参差不齐等问题。那么,如何有效解决?教育部教师工作司司长任友群介绍,2019年,教育部将加大创新力度,推动各地盘活事业编制存量,向教师队伍倾斜。推动各地加大编制统筹和跨行业、跨部门、跨区域调整力度,借鉴建立事业编制周转池经验做法,把闲置编制用起来,提高编制使用效益。同时,将深入推进中小学教师资格考试改革,提高中小学教师入职门槛。2019年,教育部将进一步加强顶层设计,启动修订考试办法、考试标准和考试大纲。加强管理,重申教育行政部门和考试承担机构不得以任何名义开展教师资格考试培训或相关活动。

在师德师风建设方面,任友群表示,将督促各地各校深入贯彻教师职业行为准则,细化制度举措,把准则要求转化为教师行为指南与禁令底线。持续综合整治,一经发现违反教师行为,依据准则严肃处理,并进行通报。

青海建立技工院校职称申报“直通车”

优秀教师可直接申报正高级职称

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅下发《青海省深化技工院校教师职称制度改革实施方案》,创新完善符合青海省技工院校教师职业特点的人才评价机制,建立优秀技术人才职称申报“直通车”,全省技工院校优秀教师可直接申报评审正高级职称。

为科学评价人才、拓展人才职业发展空间、优化人才队伍结构,青海通过采取多项措施,激发人才创新创造活力。一方面健全制度体系,将技工院校教师职称设置到正高级,拓展技工院校教师职业发展空间。另一方面,建立优秀人才职称申报“直通车”。对于获得中华技能大奖者、全国技术能手、受省部级表彰的优秀教师以及获得青海技术能手、省级技能大师的教师,可直接申报评审正高级职称。

青海还将科学合理下放评审权限,对国家重点技工院校下放副高级职称评审权,探索开展技工院校高级职称自主评审试点。为加大双师型教师培养力度,对于同时承担文化技术理论教学和生产实习教学任务的“一专多能”教师,优先申报职称。

职称制度改革后,青海技工院校教师职称评审对职称外语和计算机考试不作硬性要求,统筹把握学历与资历的关系,不同层次学历,晋升高职称的任职年限,不再提限制性规定。同时,合理设置论文和科研成果条件,更加突出师德考核,注重实践教学和技能人才培养实绩,对正高级职称教师提出参与企业技改项目、技术攻关要求。

安徽2018年超六成大学生省内就业

高职专科生初次就业率最高

据新华社电(记者周扬)安徽省教育厅日前发布《2018年安徽省普通高校毕业生就业状况报告》,报告显示,2018年已就业高校毕业生中有67.41%的就业区域在省内,到企业就业的高校毕业生中有87.75%进入各类民营企业和小微企业。

从就业单位行业构成分布来看,2018年安徽省高校毕业生就业领域分布行业排名靠前的分别是:制造业、信息传输、软件和信息技术服务业以及教育。从学历层次来看,2018年安徽省普通高等院校高职专科生初次就业率最高,为90.84%。本科生和研究生分别为90.38%和82.24%。

目前签约岗位约定的薪资水平显示,本科及以上学历签约岗位约定的薪资水平(定岗后平均每月工资奖金福利补贴等所有税后现金收入)主要集中在2000元至3999元/月和4000元至5999元/月,分别占比为49.07%和33.76%;高职专科生签约岗位约定的薪资水平主要集中在2000元至3999元/月,占比为63.36%。

济南加强学生作业管理与改革

中小学不得要求家长代为批改作业

本报讯(记者丛民)为切实减轻中小学生学习负担,促进学生健康成长,山东省济南市教育局出台《关于进一步加强中小学作业管理与改革的意见》,明确规定学校和教师不得要求家长代为批改作业,不得将家长的签字作为评判学生完成作业的依据,并严控书面家庭作业总量,三至六年级书面家庭作业每天不超过60分钟。

为合理布置作业,济南市明确,应采用“基础作业+弹性(特色)作业”的模式,“弹性(特色)作业”要体现分层、灵活要求,供学生自主选择。作业应当布置,不能只通过短信、QQ、微信等媒介布置作业,需书写的家庭作业不得要求学生在电子设备上完成。不布置重复性和惩罚性作业,不给家长布置作业。不将各种练习册、复习资料不加选择地作为作业使用。

根据意见,济南市严控书面家庭作业总量,小学一、二年级不布置书面家庭作业。三至六年级书面家庭作业每天不超过60分钟,初中不超过90分钟。寒暑假期间的书面家庭作业一般每天平均用时小学不超过90分钟,初中不超过120分钟。



传统民俗开启 开学第一课

2月20日,孩子们组成的舞龙队在开场表演。当日,浙江省长兴县夹浦镇中心幼儿园举办园特色“年俗会”,通过传统民俗表演、传统美食制作和品尝、介绍传统过年习俗等方式开启开学第一课。
新华社记者 徐显摄

江西2018届大学生初次就业率为86.94%

平均每人有3.37个岗位可供选择

本报讯(记者卢翔)近日,江西省教育厅发布了江西省2018届高校毕业生就业质量报告。报告显示,江西省2018届高校毕业生初次就业率为86.94%,同比增长0.66%。

2018年,该省高校毕业生人数为317994人,较2017年增加14206人,同比增长4.68%,为历年最多的一年。该省教育厅高校毕业生就业工作办公室主任介绍,去年高校毕业生初次就业率创历史新高,较2017年提高0.66个百分点,连续18年超过全国平均水平,绝对就业人数增加14355人。

在本科毕业生中,工学类专业毕业生保持较高的就业率,在就业率前10名的专业中占了6个,分别是工业工程、食品科学与工程、生物医学工程、交通运输、水利水电工程、机械电子工程。

为促进毕业生充分就业,2018年该省教育厅牵头举办了16场大型专场招聘会,全省高校共举办各类大中小型招聘会11751场,邀请36880家用人单位,提供岗位107万个,平均每个毕业生有3.37个岗位可供选择。

教育部解读《国家职业教育改革实施方案》

看新时代职业教育改革关键词

本报记者 于忠宁 刘洋

2月13日,《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》)发布,7个方面20项政策对职业教育提出改革设想,将职业教育提高到“没有职业教育现代化就没有教育现代化”的重要地位。2月19日,教育部召开新闻发布会,对《方案》的具体内容进行解读。

教育部职业教育与成人教育司司长王继平表示,“职业教育发展好了,能够为学生提供多样化的成长成才路径,并有效分流高考升学的压力,避免‘千军万马挤独木桥’的现象,为深化改革创造更好的条件。”

提质升级:“双师型”教师要“过半”

打好职业教育提质升级攻坚战,离不开职业院校教师队伍建设。《方案》提出,到2022年,“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师)要超过专业课教师总数的一半。

据介绍,2018年,我国职业院校专任教师133.2万人,“双师型”教师总量为45.56万人。

如何实现“过半”目标?教育部教师工作司副司长黄伟表示,将完善“双师型”特色教师队伍建设制度。同时优化职业技术师范院校布局结构,构建

以师范院校为主体、综合性大学参与、产教融合的职教师资培养新体系。建立“双师型”教师资格准入、任用管理制度。此外,要建设校企人员双向交流协作共同体。

黄伟介绍,要全面落实教师5年一周期的全员轮训,探索建立新教师为期1年的教育见习和为期3年的企业实践制度。实施职业院校教师境外培训计划,分年度、分批选派职业院校骨干教师、校长赴德国研修,学习借鉴“双元制”职业教育先进经验。

深度转型:推动普通本科向应用型转变

《方案》提出,到2022年,一大批普通本科院校向应用型转变。

对此,教育部发展规划司副巡视员楼旭庆表示,2018年及今后新升格的本科院校将主要定位在本科层次的应用型教育,独立学院转设也要向应用型本科高校发展。

楼旭庆提到,要进一步支持应用型本科高校发展,推动高校招生计划向产业发展急需的人才倾斜,提高应用型、技术技能型和复合型人才培养比重。新增高等教育招生计划主要向应用型、技术技能型人才培养倾斜。在高职或者专科层次,要支持符合条件的技师学院升格为高等职业院校,为城乡新增或者存量劳动力提供更多接受高等教育的机会。

据介绍,目前全国已有300所地方本科高校开

始向应用型转变。“十三五”期间,100所项目高校将获得每校1亿元的中央财政支持。

培育人才:启动1+X证书制度试点

在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+职业技能等级证书”(即1+X证书)制度试点,也是《方案》中的一项重要内容,旨在鼓励学生在获得学历证书的同时,积极取得多类职业技能等级证书。

教育部职业技术教育中心研究所所长王扬南介绍,“启动1+X证书制度试点,是促进技术技能人才培训模式和评价模式改革,提高人才培养质量的重要举措,是拓展就业创业本领、缓解结构性就业矛盾的重要途径。”学生自主选择参加职业技能等级证书培训与考核,但不作为学生毕业的限制条件。

王扬南表示,教育部将联合行业部门、行业组织,并积极发挥全国行业职业教育教学指导委员会等专家组织作用,定期对职业技能等级证书有关工作进行“双随机、一公开”的抽查和监督,对培训评价组织行为和职业院校培训质量进行监测和评估。教育部、人社部门目录内职业技能等级证书具有同等效力,持有证书人员享受同等待遇。

王扬南介绍,试点工作计划于今年3月启动,在部分省份和学校,围绕先进制造业和现代服务业技术技能人才紧缺领域,部署启动试点工作。

多元办学:激发企业参与的内生动力

对《方案》进行解读时,王继平表示,“产教融合、校企合作是职业教育的办学特色,这方面做好了,就把职业教育做好了。”

《方案》提出,要建设多元办学格局,激发企业参与和举办职业教育的内生动力。发挥企业办学主体作用,鼓励有条件的企业特别是大企业举办高质量职业教育,各级政府给予适当支持。

据悉,到2020年我国将初步建成300个示范性职业教育集团(联盟),带动中小企业参与。支持和规范社会力量兴办职业教育培训,鼓励发展股份制、混合所有制职业院校和各类职业培训机构。

王继平表示,在举办教育的过程中,要发挥社会力量的作用,但社会力量进入职业教育,“管理是需要严格规范的”,不能“办成摇钱树或者印钞机”,不能违背公益性这个原则。

作为一种全新类型,产教融合型企业将被挂牌认证。《方案》提出,在开展国家产教融合建设试点基础上,建立产教融合型企业认证制度,对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并按规定落实相关税收政策。

据介绍,教育部正在会同有关部门研究兴办职业教育的教育经费附加减免政策,继续完善激励机制,为社会力量兴办职业教育探索更多路径。