

问题探讨

探索联合办学模式,提高技能人才开发效能

观点

技能人才是人才强国与制造强国战略的重要支撑,有必要探索符合现代企业人才选用需求和资源要素配置规律的技工教育联合办学模式,调动全主体要素,建立“现代技能人才开发联合体”,推动实现技工教育提质增效,最大限度增强技能人才开发效能。

童天

技能人才是人才强国与制造强国战略的重要支撑,技工教育是涉及主体多、资源要素多、业务范畴广的系统工程。当前,我国技能人才队伍还无法满足新一轮技术革命背景下以智能制造为先导的现代产业体系发展的需要,技能人才培养的质量和效率还有待提升。有必要探索符合现代企业人才选用需求和资源要素配置规律的技工教育联合办学模式,调动技工教育领域全主体要素,建立“现代技能人才开发联合体”,更加充分发挥市场在资源配置中的决定性作用和政府在关键领域的调控作用。

通过技工教育联合办学,实现招生、教育、就业一体化管理,将招生标准与用人标准相对接,教学标准与生产标准相对接,真正落实“招生即招工、入校即入企”,凝聚多元主体形成合力,推动实现技工教育提质增效,最大限度增强技能人才开发效能。

新时代对技工教育的新要求

新时代经济发展的核心是高质量,

热点思考

农民工城市融入面临的困难与理论思考

观点

改革开放以来,大量农民工进入城市就业,解决了绝对贫困问题。当前,我国贫困治理将从绝对贫困治理发展到相对贫困治理,从短期就业脱贫向长效反贫困治理转变。农民工城市融入无疑成为今后一段时期的重要课题。

程世勇 和润铃

改革开放以来,特别是党的十八大以来之后,我国脱贫攻坚事业取得了巨大成绩。大量农民工进入城市就业,解决了绝对贫困问题。当前,我国脱贫攻坚战即将收官,贫困治理也将从绝对贫困治理发展到相对贫困治理,从短期就业脱贫向长效反贫困治理转变。农民工城市融入无疑成为今后一段时期的一个重要课题。

农民工城市融入面临着3个难点。第一,农民工集聚的特大、超大城市,短期内难以解决农民工城市融入问题。我国超过60%的外出农民工流入京津、长三角、珠三角等区域的超大城市和特大城市,这种流动符合世界人口迁移的基本规

观点

石家庄市桥西区职工服务中心整合政府、工会和社会多方资金与资源,建立“一站式”服务窗口、创新“项目组”服务模式,构建联系广泛、服务职工的工作体系,为广大职工提供普惠式、常态化、精准性服务。

河北省总工会研究室

职工服务中心是工会为职工提供综合性服务的重要窗口,是工会密切联系职工的重要平台。河北省石家庄市桥西区职工服务中心整合政府、工会和社会多方资金资源,构建联系广泛、服务职工的工作体系,为广大职工提供普惠式、常态化、精准性服务。

整合人力资源,建立“一站式”服务窗口。服务中心着力强化困难帮扶、创业就业、法律服务、教育培训、文体服务、普惠服务等6项功能,并不断拓展特色服务项目。为进一步方便职工、方便基层,整合中心资源,服务中心对工作人员

高质量发展的关键是推动经济增长方式由资源投入型增长向效率和创新型增长转变。技工教育是我国人力资源开发系统不可或缺的重要组成部分,一直是我国制造业技能人才培养的基础和主阵地,肩负着支撑国民经济和产业发展的重任。

新时代需要更高质量的技能人才队伍助力推动产业链优化,为经济的内外双循环注入强劲新动能,这也赋予技工教育以全新使命:充分发挥市场机制,深度升级校企合作,将学校教学过程与企业生产过程相互融合,促进教育、就业制度与企业生产、用人制度无缝衔接,建设一支数量足、素质高、结构优、符合高质量发展要求,与产业结构和发展水平高度匹配的新时代技能劳动者大军。

技能人才培养转型升级的方向

以人工智能、万物互联为代表的新技术革命已经开启,对劳动力市场的影响渐次深化。面对新时代高质量发展新要求和新技术革命带来的影响,如何进一步通过深化内涵式发展全面打造质量过硬的技能人才队伍,是我国技工教育面临的全新任务。

面对我国高质量发展时期的质量变革、效率变革、动力变革新要求,以及快速技术迭代带来的岗位替代效应、岗位极化效应和岗位创造效应,技能人才培养面临三方面的转型升级。

一是更强的协同性。无论是岗位替代效应、岗位极化效应,还是岗位创造效应,都将在一定时期内伴随技术进步而逐步发生,这要求技工教育要与产业发展和企业需求保持紧密协同,适时调整相应的规划、计划和举措。

二是更高的教育质量。人工智能技术应用和企业运营变革将使替代效应和极化效应渐次呈现,被“替代”的劳动者将更加迫切地需要接受更高质量、更及时、更具针对性的教育培训,这是一个通过全面提升教育质量来深度挖掘人力资本、优化配置效率的过程。

三是更加柔性化的体制机制。规模化生产将逐步向柔性化生产和行业分工精细化方向转化,人才需求规格与培养模式也将随之演化。我国技工院校现行的粗放化、同质化及规模化人才培养方式,亟待通过建立更加柔性化的机制,优化教育资源要素配置,更加灵活、高效地对接市场需求。

新技术革命大力推进生产经营发展方式向多要素集成发展、协同融合发展、系统性创新发展转变。需要坚持新发展理念,以强化市场激励、资源配置、要素流动为原则,以促进资源要素集成发展、主体要素融合发展、业务要素系统集成发展为改革重点,全面升级技工教育体制机制,更加科学、高效地调动各类资源和主体要素形成合力,共同培养更大规模德技兼备、技艺精湛的技能人才队伍。

探索现代技工教育联合办学模式

传统的“校企合作”“工学一体”,采用的是合作联盟形式,其合作关系不固定,形式松散,成效参差不齐。为进一步优化职业教育资源要素市场化配置体制机制,最大限度激发教育培训主体的积极性,应以技工院校、行业企业为核心,鼓励科研机构、市场培训机构、社会资本投资方等积极参与,通过混合所有制联合建立以“产学研结合”“利益共享”“高低搭配”为主要特征的新型技工教育实体机构——现代技能人才开发联合体。

产学研结合的建设思路。一是多元主体联合办学。准确把握新技术革命、产业转型升级趋势,整合技工院校、行业企业、科研机构、社会培训机构、社会资本投资方等多元主体,共同构建集课程教育、实习实训、技术研发、生产制造于一体的产学研联合办学实体机构,建立“企业出标准、技校出课程、科研机构出技术”的育才理念,同时结合新型学徒制,强化劳动教育,大力培育新时代知行合一、德才兼备的高素质技能劳动者。

第二,在农民工城市融入背景下,我国城市空间战略格局是“一股独大”,还是寻求城市均衡发展的新机制?人口向大城市聚集是国际经验,实际上,城市均衡发展难度很大,因为我国无论是东西部地区,还是南北方都存在差异。东西部地区的差异主要是物流成本,而南北方的差异主要体现在市场化意识上,是一种观念上的差异。但是,只有城市均衡发展,才能为农民工落户提供新的平台,才能实现户籍城市化率与常住人口城市化率的趋同,这也是我们所要达到的理论目标。

第三,城市农民工社会保险制度是区域固化还是能够与劳动力的流动相匹配?近些年,从制度的缺失到制度的建立再到制度的逐步完善,社保部门做了大量工作。但是,在城乡中国的视域下,城市农民工最显著的特征就是流动性,这种流动性不仅是乡城之间的流动,更多的是城城之间的转移。而目前突出的问题是,基本社会保险碎片化的转移接续制度激励机制不足,转移成本过高。如果城市农民工的社会保险不能与其流动相匹配,那么,将极大地影响农民工的参保积极性,也影响社保的参保率与覆盖面,所以,应建立与劳动力流动相匹配的社会保险制度。

第四,防范农民工社保基金风险,在实际操作层面对于城市用工企业的监管不可或缺。实施农民工受雇企业社保缴纳违规黑名单制度,防范农民工社保基金风险。根据我国《企业所得税法》,企业的工资成本是可以税前抵

二是探索混合所有制,实现多方共赢。

关于实体机构的经营合作方式,鼓励采用国有资本、集体资本、非公有资本等交叉持股、相互融合的混合所有制,建立利益共享、多方共赢的经营理念,由各方办学主体结成利益共同体。技工院校获得稳定的招生、就业渠道,以及来自企业和科研机构的优质兼职师资、先进实训设备;企业获得持续、可靠的用工来源,优质的专业课程、师资和前沿科技成果;科研机构能够借助企业生产实现科研成果转化,并获得相应回报。

三是引入PPP模式。技能人才开发离不开公共教育资源,同时又是以市场需求为导向。引入政府和社会资本合作的PPP办学模式,能够更好地综合运用政府、技工院校、企业、社会资本资源要素,解决办学经费渠道单一问题,调动各方主体积极性,最大限度优化政策供给和发挥社会资本效能,提高技能人才培养质量和效率,满足经济社会高质量发展的人才需求。同时,应就控制融资与运行成本、防止垄断经营、提高长期合同灵活性等问题预先做出制度安排。

树立以市场为导向,遵循高低搭配、分层办学的理念

一是聚焦高端,强调前瞻。立足中国创造、中国制造,围绕传统制造业升级和战略性新兴产业、现代服务业等重点领域的发展需要,集中高水平院校资源和大型优势企业资源,紧跟技术迭代进程,升级传统职业、开发新职业,重点培养新技术领域的复合型、创新型高技能人才。

二是服务大众,带动就业。着眼劳动力资源结构和市场需求,以特色专业院校与吸纳就业规模较大的服务业龙头企业为引领,带动中小民营企业积极参与,紧扣企业用人标准开发教学和课程体系,培养大规模高素质技能人才队伍,更好支撑高质量就业。(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

前沿观察

提升医保用药科学化精细化管理水平

仇雨临

9月1日起,《基本医疗保险用药管理暂行办法》将正式施行。该《办法》的制定,旨在保障参保人员基本用药需求,提升基本医疗保险用药科学化、精细化管理水平,提高基本医疗保险基金的使用效益。

《办法》提出,基本医疗保险用药管理坚持“保基本”的功能定位,既尽力而为,又量力而行,用药保障水平与基本医疗保险基金和参保人承受能力相适应。同时,坚持分级管理,明确各层级职责和权限;坚持专家评审,适应临床技术进步,实现科学、规范、精细、动态管理。

新出台的《办法》有几个突出亮点。首先,提高了医疗保险用药的规范化程度。《办法》是截至目前医疗保障局出台的最高级别文件,明确了纳入和不纳入目录的范围、调整时间、使用 and 支付范围等,这些细致程度高、操作性强的规定都大大提高了医疗保险用药的规范化程度。例如,自2000年发布首个医保药品目录至今,共发布了5版目录,其中调整时间少则2年多则8年,缺乏一个系统性的时间规划,这次则明确提出原则上1年调整一次的时间规划。医保目录管理的规范化使得医保基金支出有科学的管理方案,使参保人有稳定的待遇预期。

同时,凸显了医疗保障的价值购买导向。《办法》提出了对医保目录的药品基于临床价值、安全、有效、经济等原则进行动态调整,这体现了对药品的“优胜劣汰”,倒逼药物生产和研发的创新与提质增效,使得有限的医保资金购买到高性价比的药品,更凸显了医疗保障的价值购买意义。

另外,明晰各级责任关系,有助于医保目录的统一化。《办法》中对医保行政部门、经办机构、国家、省级等部门的责任做了明确说明,缩小了地方的调整权力,目录调整更多责任在全国层面,这将有助于出台和落实医保待遇清单,致力于全国统一的医保制度建设。

《办法》规定,滋补品、预防性疫苗不纳入医保。滋补品、预防性疫苗,本身就没有纳入现行的医保目录当中,《办法》中提到的说法只是对既定方案的再次规范化强调,以及对实践中部分地方自主性纳入的行为予以更正。但预防性疫苗不纳入医保目录,不意味着现有的免费接种疫苗需要自费。免费接种疫苗主要是免疫性疫苗(如乙肝疫苗、脊灰疫苗等),这部分资金主要来自公共卫生经费,与医疗保险基金不是同一个资金池,预防性疫苗不纳入医保目录并不意味着公共卫生不予支付,更不意味着原先免费接种疫苗需要自费。

最重要的是,这一规定体现了医保制度坚持“保基本”的功能定位,“临床必需、安全有效、价格合理”等是药品遴选的基本条件,而滋补品并不属于临床必需,对于一项“救命”的制度,在“尽力而为、量力而行”的原则下,优先支付的是临床安全有效的治疗药、救命药,即“雪中送炭”的药品,而不是滋补、保健等“锦上添花”的药品。

从《办法》来看,未来的医保药品目录将会动态调整、“有进有出”。一方面,动态调整是提高医疗保障基金管理效率的重要手段,顺应千变万化的药品市场环境、医疗服务环境和日益增长的参保人健康需求,使目录内的药品一直保持临床必需、安全有效、价格合理,使有限的医保基金购买到最大价值的药品。

另一方面,就征求意见的2020年药品调整方案中增加了与新冠肺炎相关的呼吸系统疾病治疗用药,这是医保在特殊环境下的积极反应和责任担当。《办法》中提出,发生严重危害群众健康的公共卫生事件或紧急状况时,国务院医疗保障行政部门可临时调整或授权省级医疗保障行政部门临时调整医保药品支付范围。在新冠疫情的冲击下,医疗保障部门“两个确保”的出台,是响应疫情发生的新形势,在发生严重危害健康的公共卫生事件时顺势而为,并将这种反应机制固定化,形成稳定的制度安排。(作者为中国人民大学劳动人事学院教授)

工作研究

职工服务中心创新运行模式的实践探索

进行上述“6+”功能的全方位培训,使每一名工作人员都全面掌握服务职工的业务,实现由过去的“专科型”向现在的“全科型”工作人员转变。这种转变,不仅提升了干部综合素质,更将服务中心打造成服务职工的一站式“综合性窗口。如今,服务中心的任一窗口,都可受理基层工会和职工群众的办事申请,做到政策一门解答、业务一窗受理、服务一站办结,大大提升了服务效率。

减少中间层次,创新“项目组”服务模式。为减少服务职工的中间层次,桥西区总工会改革服务中心的机构设置,探索构架扁平化、项目组服务模式。根据一个时期的工作需要,组建相应的业务项目组。当前共组建了5个项目组,分别负责辖区企业摸底调查、建会入会、劳动关系风险调查、厂务公开与民主管理、基层工会规范化建设的组织推进。每个项目组明确1名工会专职工作者负责,将工作的部署、推进、落实一杆子插到底。项目组服务模式使得纵向管理层次简化、指挥链条缩至最短,不

仅加强了参与人员间的信息共享与业务交流,更使工会干部能够直接面向基层、面向职工,密切与职工的联系。

突出主要职能,打造“特色化”服务项目。服务中心不断打造服务职工的特色品牌。承接工会梯度帮扶机制的落地落实。一方面确保帮扶资金合法合规精准发放,另一方面借助其他救助资源,实现创业就业。工资集体协商扎实开展。疫情中,服务中心开展工资集体协商“百日行动”,辖区内企业工会组织向企业行政方发出要约,双方就引导职工支持企业复工复产、维护职工合法权益进行集体协商,签订工资专项集体劳动合同192份,有效维护了劳动关系稳定。

引进社会资源,提供“点餐式”服务。为满足职工个性化需求,服务中心对接区域内文化、体育、健身协会等社会组织,联合为职工提供精神、个性、互动服务,实现职工“按需点餐”,服务中心“按需点供、按需配送”。在广泛调研、了解掌握职工需求基础上,服务中

心按照职工的不同需求划分成若干功能区块,通过以场地换服务的形式,吸收相应的社会组织入驻。入驻的社会组织需要按照服务中心要求的时间、频次、标准等,优先保证为职工免费提供公益讲座、技能培训及会员优惠服务等。为提高社会组织服务职工能力和水平,服务中心引进第三方机构为上述社会组织提供指导和服务,这是服务中心能够活起来、火起来的關鍵。

创新网上服务,构建“零距离”服务体系。服务中心联合打造服务基层、服务职工的网上平台。目前,网上平台不仅实现了各项基础性工作网上流转,还为职工提供线上入会、困难帮扶、医疗互助、公益活动等服务。依托社区建设的“桥西E工会”包含805个网格,覆盖30多万人,职工在工作、生活中遇到工会方面的问题,求助24小时在线的“云博士”,就能得到即时解答。同时,服务中心也可以通过“云博士”发布通知,将工会声音第一时间传达到每一位职工。