

政策有鼓励,职校有需求,工匠有意愿,落地却不畅

如何让更多技能大师“上讲台”?

本报记者 罗筱晓

最近,北汽集团首席技师赵郁琢磨起了一件事情。他所在的北京奔驰汽车有限公司计划利用教育部现场工程师政策,联合京津冀地区部分职业院校建立职业大学联盟共同培养技能人才。“师资是这一联盟能否充分发挥作用的关键因素之一,未来可不可以让到了一定年纪的技师或高级技师到联合大学给学生上实操课?”身为公司工会副主席、“中华技能大奖”荣誉获得者,赵郁很关注职工的职业发展。

他发现,随着年龄增长,部分一线技师的体力、精力逐渐跟不上生产强度。“这种情况下,适当减轻他们的生产任务,让他们用积累的经验指导职业院校的学生,同时对他们加以教学方法的指导,便可以更好地发掘这一群体的价值。”

记者采访了解到,在大力推动产教融合的当下,职业院校迫切需要工匠教师进校园、传授生产一线的新技艺,生产线上的能工巧匠也有站上讲台、培养更多技能人才的心愿。然而,看似可以“双向奔赴”的事情,真正实施起来,路并不好走。

“师傅”当“老师”,落实还不够

由于一直招不到企业能工巧匠进校园授课,贾亮所在的安徽省阜阳技师学院自2016年起,在沿街场地建设了厂房,以“用时抵房租”的方式吸引汽修、汽配企业入驻。

按约定,入驻企业的员工只需每学期在该校汽车专业完成相应课时授课,厂房租金就以课时费的形式返还给企业。“通过这种方式,学生学到的都是行业内最新的知识。”在该学院任汽车工程系副主任的

阅读提示

高技能人才进校园是产教融合的重要方式,但现实中能长期站在讲台上的能工巧匠并不多。专业人士认为,只有产业与专业结合得足够紧密,并出台引导性政策助推形成人才交流机制,大师进校园才能真正成为常态。

贾亮说。

高技能人才进校园,是产教融合的重要方式。在去年修订实施的职业教育法中,也明确鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠等参与人才培养。“但从实际落地情况来看,‘师傅’当‘老师’,在许多地方依然处于‘有名无实’的状态。”广东技术师范大学副校长许玲在接受采访时不无遗憾地表示。长期在职业教育领域工作,许玲发现,近年来不少职业院校聘请了数量不等的高技能人才为客座教授,或是从企业引入“大师工作室”,但真正能长期、系统性地给学生授课的大师却不多。“如果技能人才只是每年去学校开一两次讲座,学生无法从他们身上学到真本事。”

许玲的观察并非个例。淮北矿业(集团)有限责任公司高级工程师杨杰几年前被安徽安徽技师学院聘为客座教授。但因工作繁忙、学校距离较远等原因,杨杰每学期能去与学生交流的时间很有限,更谈不上给他们上课了。

同为高技能人才,赵郁也坦言,在现有的企业、学校运转模式和机制背景下,要让工匠成为未来工匠之师,难度很大。

制度不健全,投入回报难成正比

“首先,企业‘放人’就不是一件容易的事。”贾亮曾在汽车装配公司工作多年,他介绍,生产一线多为“一人一岗”,技能人才长期跨界当老师,必然会减少劳动产出,企业生产成本也可能由此增加。

另一方面,收入的差异直接影响了技能人才进校园的积极性。贾亮所在的学校给兼职老师开出的课时费是每节课40元,“这在本地职业院校中已经算高的了。”按照一天两天三个课时的教学量计算,技能人才去职校教课一天收入100多元。“这还不算交通费和相对应的时间成本。”与之相比,一位汽车钣金喷漆师傅在4S店工作一天,刨除工资,提成能有好几百元。

成本考量之外,收益及回报的不确定性同样是目前企业对“大师进校园”热情不高的原因。广东佛山聚集了数量众多的制造业企业,在当地调研时许玲看到,大型企业基本建立了完善的员工培训系统,把人招来再从教起是他们统一的做法。

许玲了解到,企业之所以这样做,一是认为单靠数量有限的技能人才去学校授课,无法保证教出来的学生入职后就能快速上手;二是,如果在职业院校中投入较多人力、物力,企业又担心被“搭便车”。“自己培养的学生毕业时被同行用稍高的薪酬挖走,这种情况不是没有出现过。”许玲说。

我国提倡大力培养技能人才,推动这一大方针落地落实有赖各地政府出台相关具体举措。“目前,让大师进校园还没有实现制度化。”杨杰说,在许多地方,职业院校与企业来往并不密切,校长和厂长甚至很难有机会坐在一起开会。“如果相关部门不出台引导性政策助推人才交流机制形成,校企之间就很难真正对接。”

校企各得其所,合作才能常态化

事实上,2004年起,北京奔驰汽车有限公司与两所职业院校合作开设了“奔驰班”。据赵郁介绍,近20年来,公司里不少技师都到“奔驰班”上过课,学生毕业前还会在一线实习半年,考核合格者将进入公司工作。这种“订单式”培养模式,是产教融合的表现,但也存在覆盖面小、不适于大范围推广等问题。

在赵郁看来,即便企业和技能人才都有心,普遍存在的职业院校专业与当地产业不匹配的现象也会让他们感到无力。“如果职业院校的专业设置缺乏针对性,或者与生产一线现状差距过大,技师就算站上讲台,往往也不知从何讲起。”赵郁说,正在筹备阶段的职业大学联盟,就是要让课程内容与企业生产接轨。只有这样,经过培训的技能人才才能系统地提高自身所学教给学生。

在阜阳技师学院,不仅场地能换师资,设备也能。贾亮介绍,学院有一台在安徽全省都少见的进口七轴数控机床,有需要的企业可以免费使用,条件是派员到学校的技师在生产过程中要给相关专业的学生同步授课,从而实现了学生在校内就能了解、学习企业标准生产的目标。

在佛山,一个便利职校寻找兼职技能人才的平台自去年起开始搭建。许玲说,佛山大量中小企业面临技能人才招工难的问题,当地职校又苦于人才培养资源不足。在此背景下,平台的建立对双方都有益处。

许玲表示,佛山模式推出时间还不长,平台能否长期存在并发挥作用还需要进一步观察。“只有产业与专业结合得足够紧密,相关做法完成制度化过程,技能大师进校园才能真正成为常态。”



扶持创业

记者从江西省财政厅获悉,今年江西将新增发放创业担保贷款150亿元,继续实施重点群体扶持政策,持续降低创业主体融资成本,进一步促进带动就业、激发主体活力、提振市场信心,促进全省经济快速复苏。

新华社发 程硕作

湖南将全面实施失业保险省级统筹

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员曾鹤群)近日,湖南省印发《关于湖南省失业保险省级统筹的实施意见》(以下简称《意见》),明确从今年7月1日起,建立以全省政策统一为核心,以基金省级统筹为支撑的失业保险省级统筹制度。

《意见》明确,湖南省失业保险省级统筹制度坚持制度公平、基金共济、权责明晰、服务规范原则,统一失业保险政策、基金收支管理、信息系统、经办服务管理、责任分担机制和工作考核办法。参保单位和职工按照湖南省规定的统一缴费比例缴纳失业保险费。失业保险金按照全省统一规定的比例计发。

7月1日起,全省失业保险基金各项收入全部归集至省级财政专户。各州市、县市区失业保险经办机构按月向省级失业保险经办机构申报基金支出总额;资金拨付后,省级失业保险经办机构再拨付至各州市、县市区经办机构基金支出户,各级经办机构通过银行将待遇或补贴发放到领取人、单位账户。全省失业保险基金省级统一管理,实行“收支两条线”,全额缴拨、统收统支。取消湖南省失业保险调剂金制度。

各级失业保险经办机构将使用全省统一的信息系统和经办管理工作规程,建立统一的参保登记、待遇核发、转移接续等经办流程和服务标准,同时实现一网通办。

实施失业保险省级统筹后,失业保险政策由省级统一制定,各地不得自行出台。参保范围和参保对象、征缴费率、缴费基数、待遇核定标准均将实现统一。湖南省人社厅相关负责人表示,提高失业保险统筹层次,有利于增强基金互助共济能力,提高基金使用效率,更好地保障参保单位和职工的合法权益。

沈阳多渠道引才育才留才

本报记者 刘旭

张雄是一名研究员级高级工程师,现任沈阳马卡智工科技有限公司总工程师。他也是沈阳多措并举引入并留下来的众多人才之一。近年来,沈阳市高度重视人才发展,在人才引进、培养、使用等方面出台了一系列措施,为人才干事创业、施展才华提供了舞台。

沈阳以实现“人尽其用”为目的,坚持在“引才、育才、留才”方面聚力用劲,为沈阳全面振兴全方位振兴蓄能。实施“兴沈英才计划”,推进产业人才支撑工程,紧扣沈阳产业链发展需求,编制《沈阳市急需紧缺人才需求目录》,促进创新链产业链人才深度融合,以产引才,以才聚产,奖励企业引进的急需紧缺人才,努力促进人才与产业相适应,产业与人才相融合。

《沈阳市产业急需紧缺人才奖励实施细则》明确,对沈阳主导产业和新兴产业领域重点企业,按照《目录》引进的各类人才,择优给予6万元、9万元、15万元、30万元奖励。奖励惠及汽车及零部件、通用机械装备、航空、智能传感器等15条重点产业链上企业。奖励的人才均为企业引进的核心岗位人才,包括掌握核心技术专家及具有产业技术革新潜力人才。

“目前,‘兴沈英才计划’逐项落实,特别是在人才评价中给予了用人单位自主评定权,这大大提升了政策配置的效率 and 精度。同时,我们从北京、上海等城市吸引来的人才,成功入围沈阳市产业急需紧缺人才奖励人选。这些人才政策极大地促进了区域汽车制造业创新发展。”华晨宝马人力资源部负责人如是说。

据沈阳市人社局相关工作人员介绍,沈阳还积极开展“候鸟型”人才服务工作,2020年至2022年,依托院士工作站、专家工作站和博士后科研流动站等载体建设了27家“候鸟型”人才工作站,吸引“候鸟型”人才常来沈阳、常留沈阳、常驻沈阳。

北京深化职称制度改革 引导医生回归临床

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局、北京市卫健委联合发布《北京市深化卫生专业技术人员职称制度改革实施办法》,实施“大卫生、大健康”职称改革,对不同岗位的卫生人才制定分类分层评价标准;破除“唯学历”“唯论文”掣肘,引导医生回归临床;建立适用不同场景的分类评价体系,在职称评审中注重医德医风考核。

据悉,本次改革将临床工作质量作为重要评价指标,制定医疗、护理、药学、医学技术、中医药、预防医学、基层卫生以及卫生科研、卫生管理研究等9类高级职称基本评价标准。科学合理对待论文,实行成果代表作制度;建立职称评审代表作清单,代表作包括研究报告、专利、专著、病案分析资料、手术视频、护理案例、科普作品等。

对于基层卫生专业技术人员,重点评价服务基层水平、接诊量和解决基层实际问题能力,突出实践和实操能力考核,常见病、多发病诊治专题报告与病案分析,新技术推广与应用,健康教育与健康促进次数,处理突发事件、紧急医疗救援等工作情况,都将作为职称评价的重要内容。

对社会资本开办的医疗卫生机构专业人员及公立医院的编外人员,畅通晋升渠道。申报职称时,推荐和晋升标准与编内人员一视同仁、统筹考虑。结合申报人所在医疗卫生机构的规模、专科特色,重点考核解决临床实际问题的能力和专业技术水平。



社区老年大学 让“夕阳红”更灿烂

近日,在天津市河西区文化馆,老人们在老师的指导下学拉二胡。近年来,该区依托区文化馆建成1个区级老年大学总校和5个试点建设的社区老年大学分校,以学期制的授课形式向中老年人提供器乐、声乐、钢琴、智慧生活服务在内的40余种普惠性、公益性课程服务,提升社区居民的幸福感和获得感。

新华社记者 孙凡越 摄

队伍不稳、人员不足、服务质量不高

养老护理员数量和质量“齐缺”亟待破局

本报记者 郝赫

“有照顾半失能老人的住家护工推荐吗?”前段时间,家住北京朝阳区的小彭在社交平台发出的一条求助信息,留言区朋友们却唏嘘不已。大家纷纷表示,找一个具备专业知识且长期稳定的护工实在是太难了,如果加上“价钱适中”的要求,更是难上加难。

小彭的焦虑不是个案。在人力资源和社会保障部近来发布的全国招聘大于求职“最缺工”100个职业排行中,养老护理员时常位列前茅。随着人口老龄化进程加速,如何解决养老护理员队伍数量和质量“齐缺”的问题,一直是社会广泛关注的热点问题。

队伍规模小、流动性强

统计数据显示,截至2022年底,我国60周岁及以上人口达2.8亿人,占人口总数19.8%;截至2021年底,我国患有慢性病的老年人已超1.9亿,失能和部分失能老年人约

4000万人。我国对养老护理员的需求多达600多万,但目前仅有50多万名从事养老护理的服务人员,远不能满足需求。

记者在采访中发现,目前,养老服务从业人员多来自农村和城市失业下岗人员,不少是“4050”人员,文化素质普遍不高。由于工作时间长、劳动强度大、社会认同低、工资待遇差等原因,养老护理员这一岗位对劳动力缺乏有效吸引力,难以吸引专业人才,远不能满足我国养老的刚性需求。

从现有情况来看,规模小、流动性强、专业技能水平较低是养老护理员队伍的普遍特点。今年政府工作报告提出,积极应对人口老龄化,推动老龄事业和养老产业发展,发展社区和居家养老服务,加强养老服务保障。

“只有建设一支稳定的、有专业素质的护理员队伍,才能为刚需老年人提供有质量的养老服务,才能令老年人及其家属放心,进而形成满足养老服务需求、实现养老服务业健康持续发展的良性局面。”中国社会保障学会会长、中国人民大学教授郑功成说。

关键是解决收入低的问题

通过调研,郑功成发现,养老服务虽有一定发展,但总体滞后的局面并未改变,在多种制约因素中,护理人员收入低导致队伍不稳、人员不足、服务质量不高是根本原因。

郑功成认为,要扭转这一滞后局面,关键是解决因收入低而导致护理人员不足、护理队伍不稳、服务质量不高的问题。他呼吁,持续扩大养老服务物质基础,设立护理员薪酬专项补贴机制,包括加大财政对养老服务的投入力度、加快建立护理保险制度等。

持续关注养老服务问题的天津医科大学副校长于春水建议,提升居家养老护理员的社会地位,制定统一的居家养老护理员专业等级考评、晋升制度体系和薪酬指导体系,对居家养老护理员进行从业资质分级,提出合理的分级待遇指导意见,为具有资质并长期从事居家养老护理的人员提供充分的社会保障。

同时,他也提出,要开设门户网站,建立居家养老护理员供给端与需求端的联络渠

道,成为联系护理员和有需求家庭的桥梁。

提升职业技能水平

“养老护理不是简单的基础生活照顾,养老护理员需要有一定的慢病护理、康复、安全及急救知识。”北京协和医院培训处(统战部)处长孙红建议,提高养老护理员的职业技能水平,推动养老护理员规范化管理,更好地满足老年人不断增长的养老护理需求。

2019年,《养老护理员国家职业技能标准(2019年版)》颁布。但在孙红看来,这一标准对养老护理员受教育程度、职业素质要求都较低,与其他家政从业人员没有明显差异。同时,当前养老护理员培训存在模式和内容单一、专业化程度不高等问题。提高老年人的照护服务质量,必须加速建设我国人口老龄化进程相适应的养老服务体系。

于春水建议依托当地高等医学院校的优质资源,建立居家养老护理员培训体系。开展培训和职业技能等级认定工作,提高居家养老护理员的应急救助和居家照护技能。

青岛零工之家破解用工求职“两头难”

本报讯(记者杨明清 张婧 通讯员曹雨婷)“这两家企业不限学历,可以多留意一下”“这家贸易公司薪资挺高的,我想去试试”……日前,在山东省青岛市西海岸新区零工之家举办的招聘会现场,求职者们紧盯电子大屏幕上滚动的招聘信息,边讨论边拿出手机拍照记录。

据了解,为解决当前就业平台分散、信息滞后等问题,青岛市西海岸新区公共就业和人才服务中心启用了集信息推介、就业招聘、技能培训、维权维权、生活服务五大职能于一体的零工之家公益性就业服务平台,为求职人员提供“一站式”就业服务。记者在现场看到,每个企业都有自己的专属招聘摊位,摊位上摆放着招聘信息牌,详细介绍岗位名称和要求、薪资待遇等信息。为扩大服务半径,零工之家特别设置了两个直播间,每周三组织3至4家企业开展直播带岗,8名就业导师循环式直播介绍,帮助求职者找到合适的岗位。首场直播就有17.6万人在线观看,1700人向企业投递简历。

据了解,零工之家还专门设置了培训教室,定期免费开展理论和实践培训课程,帮助求职者提升技能。除了线下服务平台,西海岸新区还研发了“智找活”线上招聘求职小程序。求职者只需点开线上人才市场,便能搜索正在招聘的岗位及企业信息。

“零工之家已开展多场招聘活动,提供就业岗位1.2万余个,达成初步就业意向4400余人。”青岛市西海岸新区公共就业和人才服务中心副主任李斌说,接下来将再打造8个镇街零工之家,辐射带动更多人员就业,破解用工和求职“两头难”的问题。