

本报讯(记者李丹青)近年来,我国数字经济发展较快,成效显著。数字经济创新驱动实质上是人才驱动。记者近日从人社部获悉,人社部门将探索建立数字技术工程师认证制度,每年培养培训数字技术技能人才8万人左右。

高水平数字技术工程师是我国人才队伍的重要组成部分,是我国数字经济发展的基础性支撑。人社部专业技术人员管理司司长李金生表示,加快培育高水平数字技术工程师,是加快数字技术技能人才培养、支持战略性新兴产业发展、助力数字经济和实体经济深度融合的必然要求。

据介绍,数字技术工程师培育项目重点围绕智能制造、大数据、区块链、集成电路等数字技术领域的新职业,以国家职业标准为依据,以新职业培训教程为基础,分职业、分方向、分等级开展规范化培训、社会化评价。

“目前,这个项目初步搭建起了项目框架的政策体系、组织体系、标准体系、培训体系和评价体系。”李金生指出,人社部门健全制度机制,加强监管宣传,规范项目实施,提出了继续教育学时认定、专业技术等级证书与职称衔接认定、领取职业培训补贴等相关支持政策。

记者了解到,《国家职业分类大典(2022年版)》新增了“数字技术工程技术人员”小类,发布了智能制造、大数据、区块链、集成电路工程技术人员等数字技术类新职业13个,并制定颁布了国家职业标准。“我们也出版了10个职业的初级培训教程35本,这些为数字技术人才培养培训奠定了基础。”李金生介绍道。

同时,人社部门发挥社会机构的主体作用,遴选建立培训机构和评价机构目录,纳入各地职业技能培训“两目录一系统”进行全过程监管,实行考培分离,开发专业技术等级证书管理系统,为人才培训和评价搭建了平台。

“我们将把握数字技术工程师成长规律,制定颁布国家职业标准,组织开发新职业培训教程,实施规范化培训、社会化评价。通过培训项目的推进,吸引更多青年学习数字技术,从事数字职业,培养一大批高水平创新型数字技术工程师,推动数字经济和实体经济融合发展。”李金生表示。

滇沪闽开启技能人才共建共享模式

本报讯(记者黄瑜)近日,沪滇、闽滇技能人才共建共享合作协议分别在上海市、福建省签订。协议深化校企帮扶、技能竞赛、师资共育等领域合作,以培养一批适应云南经济社会发展需求的高技能人才为目标,实现双方技能人才优势互补,互助双赢。

根据协议,福建每年与云南共同培养1000名适应双方产业发展要求的云南籍高技能人才。上海每年为云南培养1000名以上适应现代产业发展要求的云南籍高端技能人才,每年统筹协调沪滇劳务协作资金500万元,为云南培训农村劳动力6000人次以上。

云南省人社厅调研考察组深入有关企业、院校和基地,与福建省、上海市就联合“量身”培养技能人才进行交流。在区域之间、院校之间开展“州市结对、院校结对、品牌结对”共建行动,共建共享一批促进两地经济社会发展的高技能人才队伍,实现技能人才优势互补,互助双赢。

同时,积极探索“福建总部+云南基地”“上海总部+云南基地”模式,开展异地职业技能培训、职业技能等级认定。云南省将与福建省积极探索实施“多元模式办学”,开展中高级至技师层次合作办学,与上海市共同在职业院校和企业中探索挂牌培育一批新型技师学院,组建“专业(工种)联盟”。

北京通报12起定点医疗机构骗保案例

本报讯(记者甘哲)为筑牢医保基金安全防线,北京市医保局近日通报了12起定点医疗机构骗保典型案例,涉及虚构医药服务项目骗取医保基金,串换诊疗项目、重复收费造成医保基金损失,以及违反《北京市基本医疗保险定点医疗机构服务协议书》等违法违规行为。这些行为严重扰乱了医疗保障管理秩序,危害了广大人民群众的切身利益。相关部门依法依规予以严惩。

其中,2021年7月至2022年10月期间,北京三诺健恒糖尿病医院利用养老机构老年人的医保卡开具诊疗项目,实际并未开展,骗取医保基金支出共计93495.81元。该医院在接受调查后主动退回医保基金,消除违法行为危害后果。依据《医疗保障基金使用监督管理条例》相关规定,对该医院处以骗取医保基金金额1倍即93495.81元罚款。

2019年7月至2022年10月期间,北京安达医院将实际开展的检验项目串换为其他检验项目,造成医保基金损失361044.94元。该医院在接受调查后,主动退回医保基金,消除违法行为危害后果。依据相关规定,对该医院处以41213.03元罚款。

2022年4月,医保部门接到举报线索,北京市健邦医院投资有限责任公司友爱医院存在诱导就医、医院管理混乱等问题。医保部门联合卫生部门通过现场检查、调查约谈等,发现该院存在内部管理混乱、申报与实际不符等情况,涉及违规费用266997.63元。依纪追回违规费用后,给予该院中断执行协议6个月的处理。

青海举办“校园引才”现场招聘会

本报讯(记者那生祥)近日,由青海省委组织部、省教育厅、省国资委、省人社厅、省卫健委主办的青海省2023年度“校园引才”启动仪式暨招聘会在青海大学举行,来自青海大学、青海师范大学、青海民族大学等省内3所院校1万余名应届毕业生与用人单位面对面交流。

据悉,此次活动有72家用人单位参与,共提供招聘岗位603个,参会单位覆盖医疗卫生、教育培训、金融、生物医药、生态环保、化工等行业企业,现场签约263人。

招聘活动现场还设置有“政策解读席”“就业指导咨询处”等特殊服务站点,为应届毕业生提供简历优化、政策咨询、职业指导等一站式贴心服务。

免学费有补贴,“小哥”为何仍不愿参加技能培训?

本报记者 裴龙翔

前不久,在上海跑了两年外卖的李天龙,被问到参加技能培训的情况时,他的回答有些答非所问:“你问的是不是每周例会时,队长给我们讲怎么改进服务?”

对培训这个词陌生,没有参与技能提升的快递员不止李天龙一个。据国家统计局的数据显示,截至2021年底,我国有外卖骑手1300万名。为推动网约配送员职业规范化发展,有关部门颁布了国家职业技能标准,一些地方推出了技能提升补贴。然而,《工人日报》记者调查发现,由于占用工时、流动性较强、与收入不直接挂钩等原因,“小哥”参加培训、提升职业技能等级的积极性相对较低。

获得技能认定的仍是少数

李天龙还清晰地记得他人职时的情况。彼时,他在网上报名后,到指定地点上了一个多小时课熟悉流程,便开始接单了。

李天龙的说法,得到了另一名骑手饶顶峰的印证。2021年9月,饶顶峰从老家来到上海送外卖。入行时,除了参加基础考试之外,他主要靠一名老骑手带教,学习如何在APP上联系顾客,标注商家不出餐等情况。一晃两年过去了,饶顶峰已经成长为队长。他介绍,目前入职培训的情况基本没有变化,在APP上通过必学课程和考试后,后续的培训主要借助班前会,帮助解决实际问题。

2020年2月,“网约配送员”正式成为新职业,纳入国家职业分类目录,外卖配送员有了正式的职业名称。2021年12月,人社部颁布网约配送员国家职业技能标准,

阅读提示

为推动网约配送员职业规范化发展,有关部门颁布了国家职业技能标准,一些地方推出了技能提升补贴。然而,《工人日报》记者调查发现,由于占用工时、流动性较强、与收入不直接挂钩等原因,小哥们参加培训、提升职业技能等级的积极性相对较低。专家建议,结合配送员的工作特点,推出弹性制培训方案,提高技能等级证书含金量,拓展职业发展空间。

构建起网约配送员的职业技能等级体系。

记者了解到,目前网约配送员可以通过两种方式获得技能提升并享受政策福利,一种是职业技能等级认定,另一种是新业态技能提升培训,补贴额度从几百元到一千多元不等。

尽管技能提升的渠道和政策福利已经具备,但在一些地方,实际落地效果不尽如人意。在杭州的牛明智是全国首批获得网约配送员初级证书的外卖骑手。2020年,他和同批次19人一同获得了初级职业技能等级认定。与此相对应的数据是,2019年,杭州外卖小哥人数已超6万。2022年,上海共有34位骑手通过二级网约配送员技能等级认定。而据2023年1月上海市发改委统计,出勤的外卖骑手人数已经突破15万人。

另有一组数据显示,2022年,某头部平台企业在各地人社部门指导下,开展网约配送员技能培训,报名人数超过一万名。但相较于千万级的从业人数和百万级的活跃人数,实际能获得职业技能培训和认定的小哥仍是少数。

一些骑手认为培训占用工时影响收益

在去年年末上海市总工会主办的首届网约配送员职业技能竞赛中,经过情景演练、配送技能、骑行技能三大环节比拼,饶顶峰最终

夺冠。“在很多人看来,送外卖是个体力活,但其实也是一门技术活,需要规划路线、服务沟通等多方面能力。培训和比赛帮助我们系统地训练和提升了这些技能,有助于为客户提供更好的服务。”

不过,饶顶峰发现,很多骑手并不这么想,他们甚至觉得技能提升的性价比不高。“技能等级并不直接和收入挂钩,也不像驾驶证那样是入职的硬门槛,这样一来,也就没啥吸引力了。”

人员流动性强,是饶顶峰察觉到的另一个制约因素。他经常需要带不同的新人,因为新人往往没待多久就离职,许多人认为这是个挣快钱的行当,忽略了职业规划和发展路径。

记者在《网约配送员国家职业技能标准(2021年版)》中看到,各级提升都以培训作为前置条件,申报五级也就是初级工,要参加不少于53个标准学时的培训。以8小时工作制计算,意味着培训将占用骑手近7个工作日。

“骑手的收入是按跑单量计算的,很多骑手认为培训会占用工时,影响收益。”牛明智表示,当初和自己同批获得初级证书的骑手,至今没有一人拿到中级证书。而他自己却通过培训不断提升,目前已经成长为区域经理,还获得了杭州市1000元的技能补贴,在落户和个税减免方面都能受益。



传承线装书制作技艺

河北南官印刷业历史悠久。齐栏、打孔、穿钉……经14道传统工序,一本线装书就制作而成。如今,南官市继承传统工艺,引入现代化生产工序,线装书制作技艺也被列入河北省省级非物质文化遗产名录。图为工人在制作线装书。

新华社记者 牟宇 摄

搭建平台、提供岗位、解答问题、送去陪伴

带岗主播,让求职求才“触屏可及”

等做大量工作。直播中,崔磊会通过视频、图片等方式,立体式展示招工企业和岗位情况,并回答求职者关心的岗位需求、薪资待遇、发展前景等问题。进入直播间的求职者可以向他提问,由他或企业方进行互动、解答问题。

苏州浪浪人力资源创始人吉良元告诉记者,他在推介企业和岗位前,通常会进行实地考察,了解宿舍离厂区多远、食堂伙食情况等。“因为我多为工厂带岗,这些都是蓝领求职者关心的问题。”吉良元还时常直播连线该厂员工,“活跃气氛的同时,也能让求职者了解工厂和环境。”

崔磊介绍,这场时长4小时的直播中,共有100多家企业提供近500个岗位,累计10万余人在线收看。他只能趁直播间隙“扒拉几口饭吃”。在春招和秋招招聘旺季时,崔磊基本每天保持着这样的工作节奏,白天做产品运营,晚上化身带岗主播。“直播带岗只是一种结果的输出,其实到这一步,我反倒松了口气。”

要有共情能力更要有流量

“当然,直播结束并不意味着带岗的结束,我们也有‘售后’。”每场直播结束后,吉良元都会和他的团队进行复盘。询问大学生和

企业的满意度,观察大学生投递的积极性以及企业招聘效果,这些都是带岗主播要关心的“售后指标”。

面对来直播间求职的大学生,崔磊觉得自己不仅是主播,“更像是学校就业办的老师”,为他们提供就业指导,分享求职技巧,并在制作简历、做职业规划等方面支招。

在崔磊看来,带岗主播不仅要具备直播能力、了解招聘信息,还要有亲和力 and 共情能力。

直播时,时常有求职者留言:“怎么办,到现在工作还没落实,‘压力山大’”“我毕业学校和专业一般,会不会没有优势”……“有些时候,虽然无法给出明确答案,但我会适当开导、持续陪伴,我们带岗主播‘主打’的就是一个陪伴,这或许也是一种安慰。”崔磊感慨道。

从兼职主播到全职主播,再到现在搭建专业团队,吉良元觉得,直播带岗,流量最重要。

“有了人气,企业才会请你带岗。”吉良元坦言,流量在某种程度上决定了他和团队的存活。

为了吸引更多求职者关注,主播们各显神通。喜欢辩论的崔磊,在平台的支持下,把辩论赛搬进了直播间,通过一正一反的辩论,增加直播趣味性,并剖析大学生关心的话题,给大家以启发。喜欢跳舞的吉良元,常常在直播

中配上音乐跳舞。“这样可以活跃一下气氛,否则,太沉闷的氛围会让求职者更加焦虑。”

计划帮更多人找到工作

2022年,人社部发布《关于加强企业招聘用工服务的通知》,提出要推广运用直播带岗、远程面试等新兴招聘对接模式。

在崔磊看来,直播带岗已经成为招聘用工的重要渠道。随着用工需求量加大,直播带岗成为促进就业的有效帮手。

通过直播带岗,崔磊帮助了很多曾经和他一样迷茫的大学生找到了心仪的工作,给求职者带来了希望,为用人单位招到了合适的人才。

中国新就业形态研究中心前不久发布的《中国蓝领群体就业研究报告(2022)》显示,蓝领群体通过短视频直播平台获得工作的比例,较前一年增长了12.4%。

从目前行业发展情况来看,直播带岗在制造业用工量大的长三角、珠三角地区方兴未艾。江苏省作为制造业大省,同时也是直播带岗网络平台报备企业最多省份之一。身处江苏的吉良元打算扩大团队,“接触到更大规模的企业,带更多的岗位”。今年,他给自己定了一个小目标,为一万人找到工作。

本报记者 高子立

“进入直播间的各位同学,您可以通过屏幕上在招聘职位列表,点击职位和城市一键查看招聘岗位,您还可以以弹幕形式将求职问题打在公屏上……”前不久,记者联系上崔磊时,已经是晚上9点,这时他刚结束一场4个小时的直播,人也稍显疲惫。

和其他带货主播有所不同,崔磊直播带的是岗位。在云招聘、直播带岗日渐成为招聘求职新渠道的当下,不少人和崔磊一样从事带岗主播这个新兴职业,成为招聘求职路上的“引路人”。

白天做运营,晚上做主播

2022年,北京大学硕士研究生毕业后,崔磊入职BOSS直聘,成为一名带岗主播。不满一年时间,从策划直播内容到搭建直播间,再到和嘉宾对节目单,他已经能从无到有筹备一场带岗直播了。

虽然做的是带岗主播,但崔磊介绍,他在公司里的岗位名称是产品运营。除了带岗,崔磊要围绕企业和嘉宾的邀请、直播内容、功能维护