

手握本科学历，却转而进入职业院校、技工院校学技术——

这些年轻人为何选择“双向深造”？

阅读提示

9月开学季，山东、河南、江苏等地的多所职业院校、技工院校迎来了一批“特殊”新生——他们手握本科学历，却选择“双向深造”学技术，这一现象也被网友称为“本升专”。采访中，记者发现，本科生“回炉”学技术，并非学历降级，而是瞄准“技能刚需”的理性就业选择。这群选择“本升专”的年轻人正向着成为高端制造业稀缺的“紫领”人才发起冲击。

等关键词吸引他踏进了技工学校的大门。像王佳航一样，为掌握实用技能、拓宽职业路径而选择技能“回炉”的年轻人不在少数。

安梦怡毕业于一所传媒院校。工作两年后，她发现所学与所用存在差距，收入也不理想。结合个人兴趣和性格特点，她选择辞职来到郑州铁路职业技术学院“本升专”。

安梦怡进入了该校的创新实验班，学习动车组检修技术专业。“简单说，就是给高铁动车组‘看病’。”该校教务处相关负责人介绍，这个专业的学生在就业市场很吃香。

在郑州铁路职业技术学院，安梦怡并非首个“本升专”学生。作为全国铁路系统第一所独立设置的高职高专、河南唯一公办轨道交通类高职院校，该校从2022年就开展了单独考试招生工作，且招收本科毕业生人数在逐步增加。2022年和2023年招收30人，2024年招收70人，2025年则增加到135人。近3年，该校毕业生就业率均超90%。

本科毕业后选择技能“回炉”

8月30日，王佳航来到青岛市技师学院报到，正式开启新的学习生活。6月，他刚从青岛一所本科院校的计算机科学与技术专业毕业。

“求职季也收到了相关公司的录用通知，但不太满意，还是希望找到更有发展前景的职业方向。”王佳航坦言，大学期间所学的理论知识为自己奠定了良好基础，但在实践技能方面还存在不足，“想静下心来学一门实实在在的手艺，增强就业竞争力”。

迷茫犹豫之际，王佳航了解到了青岛市技师学院大学生技师班的招生信息，便着手与招生办老师交流。最终，“学制两年”“对口就业”

间慢慢适应、掌握。

韩岩进入大学生技师班学习前很少接触实操课程，经过半年学习，他直言“进步很大”，眼下，已经可以操控机床，用钻头完成切割、钻孔等基础操作。

刚入学不久的王佳航正在学习电力基础知识。“很期待日后的实操课，能把课本知识转化为实际应用。”王佳航说。

记者了解到，青岛市技师学院大学生技师班采用两年学制、工学一体融合培养模式，学校根据学生的学科背景分层次、按项目培养，将课程设计成相对独立的学习任务，成立项目小组开展培训。同时，将企业生产一线使用的设备引入学校，并1:1“复刻”设置学习工作站，与企业共建40余个校内外大学生技师班实训基地，实现“所学即所用”。

同样，袁强等教师在培养“本升专”学生时最注重的，也是补足他们技能方面的短板，激发理论方面的优势，按照企业要求综合培养学生各方面的能力。“既会动手，又懂理论，力求让学生成为企业眼里的‘香饽饽’。”袁强说。

“我们将大学生的知识储备、学习能力与学校的专业技能教育优势相结合，培养出的人才进入产业一线后成长为‘紫领’人才的可能性更大。”青岛市技师学院党委书记张秋生说。

就业需求下的“双向奔赴”

近年来，徐州工程机械技师学院、广州市公用事业技师学院等职业院校、技工院校

也将招生对象锁定为本科毕业生，“本升专”话题频登热搜。

袁强告诉记者，他所带的大学生技师班学生平均年龄23.8岁，据他了解，部分学生曾从事过外卖送餐、司仪讲解、漫画创作等行当。袁强认为，经历过社会锤炼的学生，对于职业规划和就业有着更理性的判断，所以更务实地选择掌握一门技术，通过技能成长的路径实现职业价值。“不以学历论能力。希望能扭转如今社会上的刻板印象，‘本升专’不是学历降级，而是个人选择，是实现个人价值的途径。”袁强说。

“从产业需求角度来看，高端制造业需要高层次的技术技能人才，职业院校因为就业市场用人需求层次提高而提高生源门槛，本科生为了提升技能水平适应就业需要而选择‘回炉’职校，这是对就业市场变化的一种积极回应。”郑州铁路职业技术学院相关负责人表示，这一现象是就业需求变化之下，学校与学生之间的“双向奔赴”。

此前，青岛市技师学院曾面向青岛市133家企业开展人才需求调研，结果显示，49.62%的企业表示，拥有“高学历+高技能”型员工的数量占比不足30%，79.7%的企业对大学生进行技能提升表示认可。

对此，洛阳理工学院党委副书记曾涛认为，普通高校与高职院校都应积极参与终身教育、产教融合、普职融通相关工作，并结合各自特色，实现长期联系、组织交流互访活动。“这不仅能帮助学生提升理论与实践的双重能力，掌握职业发展的必备技能，还有助于他们找到更适合自身发展的道路，拥有更多选择空间。”曾涛说。

曾涛还建议，普通高校与高职院校除了对学生进行择业前的技能培训，还要注重“双师型”教师队伍建设、校企合作等。同时，优化课程设置，加强实践教学环节，建立多元化的人才培养体系。学生也应结合自身实际情况，确定适合自己的学业与就业目标。

江苏『新工伤』试点扩围

试点平台企业增至十一个，明年将出行、即时配送和同城货运行业平台企业总体纳入试点——

本报讯（记者黄洪涛）近日，江苏省人社厅、省总工会等十家部门单位联合印发关于扩大新就业形态人员职业伤害保障（“新工伤”）试点的通知。自今年7月1日起，在已先行试点7个平台企业的基础上新增4个平台企业；2026年将出行、即时配送和同城货运3个行业的平台企业总体纳入试点范围；2027年探索将职业伤害风险较大、劳动管理强度较高的其他行业平台企业纳入试点范围。

据介绍，在2022年7月全国“新工伤”试点工作启动之后，江苏多地已先行开展针对灵活就业人员或新就业形态人员的职业伤害保障改革和探索工作，并形成以南通市“单项工伤保险”模式、苏州吴江区“政府主导的商业保险”模式、苏州太仓市“福利型职业伤害保障”模式为代表的三种模式。

“新工伤”全国试点工作开展以来，江苏不断总结前期探索成果和经验，注重因地制宜创新发展，在参保缴费、经办程序、保障待遇、信息系统建设等方面进行机制调整和制度优化，努力创建具有江苏特色的“新工伤”新机制。截至8月底，全省累计有339.49万名从业者参加职业伤害保障试点，累计参保订单94.93亿单。

为更好地衔接国家扩大试点政策，通知就加强组织领导、抓好政策落实、强化监督管理、做好扩围准备等提出具体工作要求，明确各地要规范职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定发放等行为，研究职业伤害保障“一件事”办理方案，优化服务流程，从机制上提升服务效率和服务体验；开展常态化制度运行分析，为新就业形态人员事故预防、就业服务、社会保障等提供精准数据支撑。

结合江苏实际，十家部门单位还联合制定《江苏省新就业形态人员职业伤害保障试点实施方案》，随通知印发。《实施方案》提出，平台企业应当按日将本省行政区域内的单量、接单人员等信息归集至全国集中的职业伤害保障信息平台，以实名制形式为新就业形态人员在接单地参加职业伤害保障。新就业形态人员发生职业伤害等情形，平台企业应当在事故发生之日起30日内，通过全国信息平台向具有管辖权的人社部门提出职业伤害保障待遇申请。平台企业未按规定提出职业伤害保障待遇申请的，新就业形态人员或者其近亲属、工会组织在事故发生之日起90日内，可直接向具有管辖权的人社部门提出职业伤害保障待遇申请。

广西启动“技能照亮前程”三年行动计划

本报讯（记者庞慧敏 通讯员姜界峰 杨柳）近日，广西壮族自治区人社厅联合区财政厅印发《广西“技能照亮前程”三年行动计划（2025—2027年）》，提出围绕自治区“1+19”现代化产业体系发展需求，实施大规模职业技能培训，筑牢产业发展人才根基。

计划提出，未来3年将创新采用“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体推进模式，分阶段实施重点任务：2025年启动全区技能需求普查，在人工智能等重点领域开展首批18万人次试点培训；2026年逐步拓展至新职业和现代服务业领域，计划培育打造20个以上地方特色培训品牌；至2027年，培训范围将覆盖康养托育等民生重点领域，同步构建覆盖劳动者职业生涯的技能提升服务链条。

值得关注的是，高校毕业生、农村转移劳动者、登记失业人员等重点就业群体成为计划的核心覆盖对象，将获得70%以上的培训配额，可享受针对性职业技能培训、创业培训等精准服务。同时，针对企业职工开展的岗位技能提升培训，也将重点破解产业升级过程中的技术人才短缺问题。

山西太原“一站式”化解劳动争议

本报讯（记者李彦斌）山西省太原市聚焦企业和群众多元法治服务需求，持续拓展纠纷化解渠道，全市各级劳动人事争议仲裁院入驻综治中心，显著提升解决纠纷的效率和质量。

各级仲裁院入驻综治中心后，设立劳动人事争议仲裁服务窗口，“劳动争议三方联合调解中心”调解室、劳动人事仲裁庭等功能区域，打造“一窗受理—联合调解—速裁精审”闭环模式。同时，加强劳动争议调解与人民调解、行政调解、司法调解协调联动，推动群众诉求“一窗受理、多元联动”，让群众“只进一扇门，最多跑一地”。

为提高劳动争议处理效率，仲裁院在综治中心推行“一站式”服务模式，设立专门的综合服务窗口，统一受理劳动争议案件，实现案件登记、立案、调解、仲裁等环节无缝对接，避免当事人多头跑、重复跑。简化立案手续，对材料齐全的案件当场立案；对于事实清楚、权利义务关系明确的简单案件，适用简易程序快速处理。

山东青岛打造高效参保新路径

本报讯（记者张婧）山东省青岛市聚焦社保服务智慧办、安全办、便捷办，全力推进参保服务全链条业务数字化升级和系统化创新，不断提升企业群众办事安全感和满意度。

创建“参保一件事”联办平台，整合构建统一用户、统一渠道、统一界面、统一申报、统一反馈的参保服务平台，实现社保、医保、住房公积金、就业等跨部门跨系统的30余项业务事项“一站式”办理。平台将参保办事环节由43个减少至19个，精简办事材料21项，压缩办事时限50%以上。

以“数字赋能、风险联防、服务提效”为主线，通过补缴业务档案数字化升级、历史档案系统自动比对、业务风险智能识别，推动社保费补缴业务“安心补、按规缴、AI智管”。补缴材料实现“一次提交、终身复用”，减轻企业负担；补缴审核实现“智能预警”，帮助经办人员快速识别材料伪造、重复补缴等违规行为。



“以工代赈”光伏治沙

10月9日，内蒙古自治区鄂尔多斯市达拉特旗光伏发电应用领跑基地，工作人员正在铺设电缆。鄂尔多斯市是“三北”工程黄河“几字弯”攻坚战的最前线。近年来，当地积极探索“光伏+”模式发展特色产业，探索“以工代赈”模式，发动当地群众参与防沙治沙生态工程建设，有效提高生态建设质量和群众收入。

本报记者 王伟伟 摄

俱乐部里分享育儿经、结婚生娃有礼金……上海一企业打造生育友好、家庭友好办公环境——

员工离职率降低、敬业度提升，这家企业做对了什么？

本报记者 裴龙翔

“企业应该转变思维模式来看待生育支持措施，更多从投资而非成本的角度思考”……不久前，在上海举办的2025年“世界人口日”研讨会上，科思创（上海）投资有限公司作为唯一一家受邀的企业代表参会，在圆桌讨论会上分享了打造生育友好型、家庭友好型工作场所的实践和经验，在现场被不少人称为“梦中情司”“别人家的公司”。

如何跳出“成本思维”，把“企业负担”变成“人才投资”？这里的办公区为什么成了“科二代”的打卡地？如何帮助职工在家庭和工作之间找到平衡？近日，记者来到科思创实地走访，寻找答案。

在俱乐部解锁带娃技能

结束产假重返岗位后，佳佳的背奶焦虑在踏进公司爱心妈咪小屋的一刻烟消云散：“本来还在担心怎么让嗷嗷待哺的孩子喝上新鲜母乳，现在心里踏实多了。”

科思创企业传播亚太区负责人兼工会主

代”的身影并不罕见。有的小朋友在父母工作旁安静地看画册，有的在拼乐高、玩平板，还有的在专心完成暑假作业。

“企业通过各类政策营造家庭友好的氛围，员工照顾家庭也能更安心地上班。”企业人力资源部工作人员张芳宇向记者介绍了公司在生育友好、家庭友好方面的具体举措：公司不论性别、婚姻和生育状态，在职业发展机会和薪资待遇上对所有员工无差别对待；发放结婚礼金、新生儿礼金，并购买额外的商业保险，为女性生育提供更好的医疗保障；此外，提供灵活办公和居家办公政策，满足员工兼顾家庭的需求。

科思创的办公区也成为很多“科二代”喜欢打卡的地方。办公室管理部门负责人兼工会副主席郭莉莉介绍，公司的办公区域设置有咖啡吧、健身中心、休闲区等，为员工提供更多选择，这里还举办过家庭日、暑假亲子活动、公众开放日等家庭友好活动。

“生育支持措施不应被视为企业的额外负担，而应定位为对人才可持续发展的战略投资。”项青表示，“这些投入带来了显著回报，员工离职率降低、雇主品牌吸引力增强，

陪伴减轻职场爸妈的育儿压力。

员工敬业度与生产效能均得到提升。”

亲子活动“秒抢空”

“公司宠娃‘卷’出新高度，上海博物馆最热门的埃及展，展出伊始一票难求，工会带我们包场夜游，这精神食粮，被投喂得饱饱的！”一直“蹲”到闭馆，被保安“列队欢送”，庞智晖和女儿仍然意犹未尽，他在朋友圈的“炫耀”，很快收获众多点赞和留言。

科思创工会运营着20个运动类俱乐部和10个文化娱乐类俱乐部，包括职场爸妈俱乐部、幸福俱乐部、萌宠俱乐部、摄影俱乐部、志愿者协会等，为员工的身心灵健康提供多元平台，同时常年开展亲子活动。

“亲子活动一开放报名就‘秒抢空’。”易博文是公司亲子活动的“铁粉”，她向记者列举了一系列自己参加过的活动：工会暑托班、带孩子看儿童电影、参观传统文化和环保科普展、夜游城隍庙解密中华老字号历史……

项青告诉记者，公司工会每年都会组织酒店家庭游，为“科二代”准备儿童节礼物，特别是组织健康时尚的亲子活动，让高质量的陪伴减轻职场爸妈的育儿压力。