

厚植技能沃土 激活人才动能

为技能人才构建融合发展新生态

观点

技能人才融合发展生态贯穿人才培养全周期,衔接教育链、科技链、人才链、产业链,是主体融合、制度融合、产教融合、数技融合的发展体系。

童天

数智科技全面赋能,加速产业变革,推进深度重构劳动形态、岗位结构与技能标准,技能人才培养的系统性变革全面提速。党的二十大明确将教育、科技、人才作为全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,是新时代人才治理、教育综合改革、产业科技创新的根本遵循。

教育、科技、人才协同发展重大战略,能够实现目标统一、资源整合、机制贯通,有力推动构建共生共荣、动态迭代、终身发展的技能人才融合发展新生态,为发展新质生产力提供高质量人才支撑。

重构技能人才发展生态势在必行

技能人才队伍的发展水平,决定科技创新落地成效与产业能级,重塑适配新质生产力发展需求的技能人才新生态势在必行。数智革命浪潮新形势下,技能人才发展面临多重矛盾。一是产人结构错配,大量技能劳动者难以胜任数字化、智能化岗位要求,出现“人才过剩”与“岗位缺人”并存的供需失衡局面。二是教育体系落后于科技迭代,课程设置、培育模式、师资队伍建设滞后,导致人才的知识、技能、素养不能满足市场需求。三是主体协同性不够,政府、院校、行业、企业、社会组织等责任边界不够

清晰,行业标准的引领作用偏弱,企业主体的育人积极性不足,影响人才配置效能。四是要素流通存在壁垒,数字赋能不足,岗位、课程、师资、数据等优质资源难以均衡配置。五是人才评价及价值回报机制不健全,国家资历框架体系有待建立,技能价值在薪酬分配中的体现有待提升,技能人才科创参与通道有待拓宽。六是人才治理方式跟不上产业发展,传统治理方式不足以应对新时期人才队伍的柔性化发展方式。破除上述发展困境,关键在于消除固有发展壁垒,重构技能人才融合发展生态。

厘清技能人才发展与变革逻辑

数智革命重构工业时代的技能成长模式。一是能力结构双智融合,传统知识技能与人工智能深度绑定,人机协同渐成主流劳动模式,数智技能与创新解决问题能力、自主学习能力等软技能成为劳动者必备素质。二是能力跨界复合,产业的跨界融合打破传统职业、岗位边界和专业壁垒,单一技能难以应对复杂智能场景,企业用人更加注重跨领域整合能力、团队合作能力等。三是技能迭代周期大幅压缩,技能半衰期压缩至1年以内,终身学习从理念倡导转为职场生存刚需。四是创新价值导向,人工智能替代重复性、标准化劳动,技能人才从“操作型”向“创新型”转型,工艺创新、技术改良等高阶能力成为新型技能人才的核心价值。五是治理模式协同迭代,技术快速变革,要求人才治理从静态管控转向动态适配,实现教育、科技、产业、人才的实时联动。

数智时代的人才生态建设,需从传统要素管控向生态化、系统化、协同化治理全面转型。要牢牢把握教育、科技、人才深度融合这一主线,明确技能人才发展生态建设的核心逻辑——以职业教育与职业技能培训筑基,夯实人才专业知识、技能与素养基础,以科技和产业创新引领人才培育方向、内容与路径,

形成培育提质、科技创新落地、人才价值释放、产业能级跃升的良性循环。

构建技能人才融合发展生态的路径

技能人才融合发展生态,是以教育、科技、人才协同发展为核心导向,以支撑新质生产力发展、建设现代化产业体系为目标,贯通人才培养全周期,衔接教育链、科技链、人才链、产业链,构建主体融合、制度融合、产教融合、数技融合的系统化、动态化、长效化发展体系。

应立足“加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源”战略要求,构建包括一个核心目标、五个子系统、一个保障机制的技能人才发展生态框架体系,全面落实教育、科技、人才协同发展理念。

核心目标是培育规模宏大、结构合理、素质优良的创新型、复合型、数智型技能人才队伍,以高质量人力资源赋能科技创新,以科技赋能教育,以教育支撑人才培育,以产业检验育才成效,全面推动技能中国与制造强国建设。

构建多元协同治理子系统,夯实三位一体治理根基。建立跨部门统筹机制,明晰主体责任责,强化行业组织作用,开展岗位技能需求研判、职业标准修订、科创成果落地转化。压实企业主体责任,推动链主企业牵头组建产教融合共同体,带动上下游企业参与技能人才共有。

构建数智科创培育子系统,打通科技赋能育才的主干道。优化职前科创教育,将数字素养、科创思维、技术革新等融入教学课程体系。

完善在岗技能迭代培训,支持企业建设科创实训中心、企业大学,开展常态化技能培训。健全转岗兜底培训,开展在职人员数智技能、通用技能培训,筑牢就业保障底线。建设终身学习制度,推广模块化微证书体系,完善资历学分转换机制,拓展技能人才终身发展路径。

构建多元评价激励子系统,激活人才创新

第一,聚焦高阶研修交流构筑专业优势。聚焦行业前沿、高端工艺和数智化建设,参与高阶技能培训、技术交流与跨企业对标学习。通过常态化研修与交流,打破技术壁垒、拓宽专业视野、补齐能力短板,构建高精尖、差异化的专业优势。

第二,独立领衔创新担当项目主师。从参与创新转向主导创新,独立牵头劳模工匠创新工作室的建设、运营与项目统筹。围绕企业生产堵点与行业技术难点,牵头开展技术攻关、工艺革新和成果转化,具备独立研发、项目运营与团队统筹能力。

第三,进入工匠学院深造提升综合素养。进入工匠学院和高技能人才研修平台深造,学习先进管理理念、创新思维与人才培养模式,对接行业顶尖资源,拓宽视野、补齐短板,契合新时代劳模工匠的能力与素养要求。

第四,参与高端赛事淬炼树立行业标杆。主动冲刺国家级、行业顶级技能竞赛与创新赛事,以高端竞技淬炼顶尖技艺、打磨精品成果。依托权威赛事斩获荣誉,树立行业技术标杆,提升个人行业影响力与示范号召力。

带动:劳模工匠的多维辐射效应体系构建

劳模工匠是技能人才金字塔的顶端,其价值不止于个人技艺,更通过多层次辐射产生系统性社会效用。本文将其效应分为四个递进层面,与《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》提出的“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围更加浓厚”形成政策呼应。

个人层面,全方位提质赋能,实现价值跃升。政治待遇提升,凭技术实绩和示范作用,优先获得荣誉表彰、评优评先、人才举荐、参

发展内生动力。深化技能评价改革,做实“新八级工”制度,强化岗位技能、技术革新、科创应用等实绩在评价中的权重。健全技能导向的薪酬分配体系,推动岗位薪酬与岗位价值、技能等级挂钩。打通职业发展通道,深化技能人才与专业技术人员职业发展双向贯通,破除学历、身份壁垒。完善综合保障体系,将技能等级、科创成果、数字技能、业绩贡献等纳入人才落户、住房、子女教育、评优评先等保障体系。

构建要素配置子系统,实现科教产教资源高效利用。整合公共实训基地、企业科创实训中心、校企实训平台等资源,搭建数智化共享平台。建立院校教师入企科创实践、企业技术骨干与高技能人才入校授课双向机制,打通教育与科技、产业的优质师资流通路径。推动科研机构、链主企业、龙头企业的前沿科研成果、技术标准转化为技能标准、教材课程,向院校和中小企业普及。

构建社会文化支持子系统,建设融合发展的文化环境。营造尊重技能、崇尚创新、重视实干的社会文化氛围,推动技能启蒙、科创启智融入中小学基础教育,树立多元发展、技能创新的成长成才理念。完善技能人才荣誉表彰体系,加大技能人才业绩成果宣传力度。树立职业教育与普通教育同等地位理念,消除升学、就业、职称评审中的隐性歧视。

构建数字底座与保障机制,强化生态运行的技术支撑。依托数智技术,搭建全域统一的技能人才发展体系数字底座,构建产业人才需求预警、技能电子档案、培训资源共享平台,实现教育、科技、产业、人才数据互联互通,为生态体系的动态迭代升级提供数据支撑。健全法治、财政、评估三重保障机制,持续完善职业教育、技能培训相关法规,优化财政资金投入导向,建立人才生态发展动态评估机制。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

议政政等资源;技术技能升级,深耕专业领域,突破技术瓶颈,积累创新成果,成长为行业技术领军人才;经济收入提高,依规享受专项津贴、成果奖励、职称职级薪资晋升、项目绩效分红等政策红利。

企业层面,赋能人才培育,驱动创新发展。搭建创新平台联盟,牵头组建劳模工匠创新工作室联盟,整合技术、人才、设备资源,集中攻克核心技术难题;开展专项人才培养,依托工匠学院、实训基地,定制培育方案,批量培育高素质技能人才;深化“师徒带”传承,发挥劳模工匠标杆作用,常态化开展师徒结对、传技育人、破解人才断层、技术断层,实现核心技艺代代传承;破解技术难题,带头推进技术革新、工艺优化、降本增效和成果转化,助力企业核心技术自主可控。

社会层面,传递榜样力量,营造技能成才氛围。参与社会志愿服务,投身技能科普、公益帮扶、技术惠民等实践,普及职业技能知识,传递匠心正能量;参与劳模工匠助企行,深入中小微企业和基层生产一线,开展技术指导、工艺优化、难题答疑、技术帮扶;参与劳模工匠宣讲团,深入校园、企业、社区、机关巡回宣讲,传播劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导广大青年投身技能赛道。

国家层面,夯实人才根基,弘扬时代新风。壮大高技能人才队伍,以劳模工匠为标杆,构建阶梯式、可复制的培育体系;赋能新质生产力,依托技术创新、技术革新与成果转化,推动传统产业升级、新兴产业提质;服务国家重大战略,聚焦实业发展、品质提升、技术自立自强,服务制造强国、质量强国战略,支撑实体经济高质量发展。

(作者单位:中国国防邮电工会)

技能人才阶梯式成长路径与多维效应体系构建的思考

观点

构建技能人才阶梯式成长路径,系统剖析劳模工匠在个人、企业、社会、国家层面的多维辐射效应,能够为完善技能人才培养政策提供理论参考。

王忠 郝木兰

“十五五”规划纲要提出,实施制造业人才支持计划和专业技术人员知识更新工程,培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才。技术工人队伍是中国制造、中国创造的重要基础。技能人才如何从普通工人成长为高技能人才、劳模工匠,是新时代产业工人队伍建设改革的重要议题。依据技能形成理论与人才成长规律,构建“筑基成才—拔尖成才—辐射带动”三阶段递进成长模型,阐释技能人才阶梯培育路径,系统剖析劳模工匠在个人、企业、社会、国家层面的多维辐射效应,能够为完善技能人才培育政策提供理论参考。

筑基:技术工人向高技能人才的成长路径

本阶段是技能人才从基础熟练操作向专业精深、持证进阶迭代的筑基期,核心目标是夯实操作功底、精进专业技能、完善职业资质体系、全面提升岗位竞争力,实现从普通技术工人向专业化、规范化高技能人才稳步蜕变。

第一,依托职业技能培训夯实专业基

础。依托政府普惠培训、企业岗位实训、职业院校定向授课、新技术新工艺研修等载体,系统学习专业理论、新型设备操作与标准化作业流程,补齐知识与技能短板。同时,参与职业技能等级认定,逐级考取高级工、技师、高级技师资格,筑牢成长根基。

第二,借助技能竞赛锤炼过硬本领。积极参加企业、行业、省市及国家级技能比武、劳动竞赛和技术攻关,在高强度竞技中对标行业顶尖水平,突破操作思维与技术瓶颈,提升操作精度、作业效率和现场应急能力,积累行业荣誉,为高技能人才认定和评优评先打下基础。

第三,立足创新工作室实现提质升级。加入劳模工匠创新工作室,跟随行业骨干和资深工匠扎根生产一线,参与技术攻坚、工艺优化和疑难问题破解。围绕生产痛点与提质增效难点,主动参与设备改良、质量升级和技术革新,积累创新实操经验,提升问题研判与技术优化能力。

第四,通过“师徒带”传承加速成长。依托师徒结对,以老带新,由资深技师和行业工匠传授实操诀窍、应急处置与职业素养,并以真实生产项目开展实操锻炼。通过参与项目落地、工艺调试和难题攻坚,积累现场经验、提升实操能力,缩短成才周期。

拔尖:高技能人才向劳模工匠的成长路径

该阶段是高技能人才从“技术精通”向“创新领军、行业标杆、示范引领”升级的关键拔高期,聚焦专业深耕、交流提质、独立创新、系统深造、标杆竞技,突破技术能力、创新能力、引领能力的全方位突破,完成从技术型人才向标杆型劳模工匠的跨越式成长。

耕岗位技艺,撑起了中国制造的硬核底气。但也要看到,随着智能制造、数字技术、绿色低碳产业快速迭代,生产模式、工艺标准、岗位需求发生深刻变革,部分传统产业工人技能结构落后,创新能力不足、综合素养有待提升,传统单一化、经验化的岗位技能,难以适配现代化产业高质量发展要求。

世赛的价值,不止于赛场夺牌的荣誉,更在于其贯穿始终的标准化、精细化、创新化、系统化的技能理念。世赛竞赛项目均对标全球前沿产业岗位,考核的不仅是基础操作熟练度,更涵盖工艺精度、问题攻坚、质量管控、创新优化、职业素养等全方位能力,契合新时代高素质产业工人的能力要求。从赛场标准对照车间生产规范,从竞技理念赋能岗位实践,世赛为一线产业工人迭代技能、更新思维、提升素养提供了参照。

以世赛为镜,务实之举是让更多技能人才下沉车间、扎根一线,推动职工技能培训提质增效。长期以来,部分企业职工培训存在重形式、轻实效,重实操、轻创新的问题,岗位练兵、技能比武多停留在传统工种、常规流程。借力世赛热潮,各地应对标世赛标准,优化职工常态化培养体系,把世赛精细化工艺

标准、数字化操作规范、全过程质量理念,融入日常岗前培训,在岗练兵、专项比武之中。依托劳模和工匠人才创新工作室、企业实训基地,推动世赛先进操作法、优秀技改经验落地转化,让一线工人告别“凭经验干活、靠惯性作业”的传统模式,在对标先进、勤学苦练中实现技能迭代、能力升级。

以世赛为镜,关键之策是进一步推动“产改”落地见效,畅通产业工人成长成才通道。技能成才、技能报国,既需要个人的坚守深耕,更需要制度的保驾护航。世赛选手脱颖而出,离不开阶梯式、系统化、常态化的培育选拔体系。各地应持续落实“新八级工”制度,打破学历、身份、资历壁垒,完善技能评价、薪酬激励、职称贯通、荣誉表彰等联动机制,推动技术等级与岗位薪酬、晋升发展直接挂钩。让踏实肯干、技艺精湛、勇于创新的一线工人有前途、有地位、有回报,让潜心钻研技术、立足岗位创新成为产业工人的自觉追求。

以世赛为镜,根本之要在于厚植工匠文化,激活产业工人创新创造内生动力。世赛赛场上,每一次精准打磨、突破创新,都是工匠精神的生命诠释。新时代产业工人,既需要脚踏实地、精益求精的坚守,更需要敢闯敢

试、革新突破的锐气。广大一线劳动者当以世赛优秀选手为榜样,主动拥抱产业升级,学习岗位新技能,探索生产新工艺。立足车间生产、紧盯技术难题,积极开展小发明、小创造、小革新、小改进,把工匠精神融入每一道工序、每一件产品、每一次攻坚,以精湛技能筑牢产业提质升级的基础。

产业工人是未来产业发展的根基与实践主体,高端制造、新兴产业的落地推进,离不开高素质产业工人的技术实操、工艺打磨与一线创新。技能提升的抓手在岗位练兵,依托岗位练兵、师徒带、技能比武,在生产一线反复淬炼实操能力;以世赛标准校准培养坐标,将国际技术规范、全流程质控要求转化为岗位操作标准,实现以赛促学、以学促干。队伍整体素质提升,赋能智能制造与先进制造业,增强产业核心竞争力,为实体经济高质量发展提供人力支撑,是制造业做强做优、未来产业行稳致远的重要力量。

以世赛为契机,健全技能人才成长通道与评价激励机制,弘扬工匠精神,让崇尚技能、尊重劳动成为社会风尚,加快构建技能型社会,为制造强国建设夯实人才根基。

(作者为广东省职业教育研究院院长)

“十五五”时期实施“技能照亮前程”培训行动



《实施就业优先战略“十五五”规划》提出,2030年,技能人才占就业人员比例从2025年的30%提高到35%,实施“技能照亮前程”培训行动。

建设一批实训基地

- 以产业集中度高、技能人才供需矛盾突出的地区为重点,支持建设300个左右公共实训基地。
- 围绕技能人才缺口大的新兴领域以及吸纳就业能力强的传统行业,支持建设一批企业实训基地。

打造技能人才培训高地

- 建设国家级高技能人才培训基地和技能大师工作室,服务区域经济发展、产业振兴发展和战略性新兴产业发展,加强高技能人才培训

加强评价体系能力建设

- 依托现有工作基础,整合建设技能人才网,构建技能人才数据库、证书数据库、评价机构库,优化技能人才评价服务监管。完善职业技能等级认定国家题库和省级题库。

加强新职业开发

- 积极挖掘培育新的职业序列,动态调整职业分类,及时发布新职业。

制图:张菁

劳动观察

班小辉

读到硕士,仍被“第一学历”挡在门外。近日,有媒体报道,求职者通过多轮面试,却在入职审核时因专科起点被拒。一路读书、不断积累,到了求职时,却被最初的一张学历标签拦住。教育部早已明确,国家教育行政部门相关政策及文件中没有使用“第一学历”这个概念。但在一些招聘流程中,这道门槛却真实存在,有时还藏在公开条件之外,等到最后一关才显露出来。

学历门槛,是否构成就业歧视?我国就业促进法第三条规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。这一规定采用列举歧视事由的开放式表达。最高人民法院在处理地域歧视的指导案例185号中明确,与所列事由性质一致的其他不合理事由,同样为法律所禁止。因此,法律虽没有直接点名“第一学历”,但不等于这类限制可以免于审查。

我国早已从政策层面推动破除“唯名校”“唯学历”的用人观念。中共中央、国务院2020年印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》,明确要求各级公务员招录、事业单位招聘和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次,在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国(境)外学习经历、学习方式作为限制性条件。

在招聘中,学历只会为识别能力提供参考,岗位所需的专业训练、知识基础和职业资格,可以成为选人的依据。问题在于,用人单位是否把教育经历变成了脱离岗位需要的身份门槛。如果应聘者已经具备相应资格和能力,仍因最初的院校或学习方式被排斥,这样的筛选就涉嫌侵害平等就业权。

学历歧视,会带来哪些影响?对个人而言,它限制了公平竞争和职业发展机会。具备岗位所需能力的人因教育起点被排除,减少了获得工作、培训和积累经验的机会。机会长期受限,履历更难丰富。如此循环,机会不足被误读为能力不足,早期教育经历便持续影响后续发展。

对劳动力市场而言,它增加了人才错配的风险。过度依赖院校标签,会让一些具备岗位能力的人未经充分考察便被筛除。用人单位降低了初筛成本,却可能错过更适合岗位的人选。当不合理门槛被广泛采用,劳动者的技能、经验和业绩就难以得到充分评价,人才与岗位的匹配也会受到影响。

对社会而言,它强化了学历标签竞争,影响形成导向与公平就业。招聘越看重最初的院校背景,后续学习、技能提升等成长过程的价值越容易被低估。早期求学条件本就存在差异,不合理的就业门槛还可能使这些差异更难通过后努力得到弥补。当劳动者反复遭遇能力不被认真考察的情形,劳动成才、公平竞争的社会氛围也难以形成。

“第一学历”门槛为何难以破除?

实践层面,源于用人单位缺乏科学的人力资源管理制度和技术。“第一学历”门槛成为用人单位为降低成本而采取的一种招聘策略,既省去逐一考察能力的工夫,也便于用通行标签解释用人决定。负责人一旦认可,人事部门便可能照此筛选,用人部门据此审批,个人偏好逐渐成为组织规则。

从社会观念看,学历崇拜和“出身”意识仍在影响人才评价。在一些观念中,名校经历被视为能力和潜力的保证,学校层次被直接换算成求职者的能力等级,后续成长则被低估。“看出身”被误当成“重人才”,不合理的门槛由此获得了看似合理的解释。

制度执行中的短板,又让这些规则难以被纠正。招聘资料 and 决策依据掌握在用人单位手中,求职者往往只能看到筛选结果。认定标准、调查程序和责任规则不够清晰,会增加维权难度。如果劳动者维权费时费力,违法排斥却很少受到追究,制度就难以改变用人单位的行为选择。

破除这道门槛,需要完善制度、畅通救济,也需要改变用人观念,强化社会监督。

把公平就业原则转化为可执行的规则。进一步完善就业促进法,研究推进反就业歧视专门立法,细化不合理教育经历限制的认定标准、资格格要求的边界和法律责任。对已有明确要求的招聘领域,既查公告中的条件,也查实际筛选的依据,防止公开条件合规、内部另设门槛。

就业促进法已规定举报处理和诉讼救济渠道,应完善受理、调查、反馈机制。设置合理的举证责任,完善损害赔偿规则,支持必要的维权费用,对恶意、反复实施的违法歧视提高责任成本,使违法代价与侵权后果相匹配。

用人单位应树立正确用人理念,切实推动人力资源管理队伍的专业化和职业化,完善能力考核、招聘记录和申诉复核机制。同时,招聘平台应加强信息审核,行业组织应推动公平招聘承诺。对依法认定的违法行为,有关部门应在法定范围和程序内开展信用记录、监督与整改跟踪。

对就业歧视说“不”,让本领得到承认、劳动受到尊重、成长拥有空间,才能更好激发人才活力,促进人的全面发展。

(作者为武汉大学法学院教授)

莫让「第一学历」给人生定型