

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2022 第 7 期 【总第 150 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 7 月

高技能人才建设研讨专题

◆卷首语.....1

研究专题

◆锻造实现中华民族伟大复兴的技能大军——我国新时代技能人才队伍建设述评.....4

◆技能型社会建设背景下高技能人才培养的省域探索.....13

◆加快上海产业高技能人才队伍建设的对策建议.....26

◆竞赛引领 培训助推 校企合作建设企业高技能人才队伍.....31

◆深圳市高技能人才队伍建设策略——基于深圳市技能培训政策的分析.....39

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编（2022 年 7 月份）.....43

卷首语

伟大事业呼唤人才，伟大时代造就人才。在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，坚持党管人才，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，推动高质量发展，深入实施新时代人才强国战略，以服务发展、稳定就业为导向，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，全面实施“技能中国行动”，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，构建党委领导、政府主导、政策支持、企业主体、社会参与的高技能人才工作体系，打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍。

自去年以来，中央就先后出台一系列政策，推动提升技能人才待遇水平，引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度，推动技能人才队伍结构不断优化、素质不断提高，筑牢高质量发展的技能根基。去年 3 月，人社部印发《技能人才薪酬分配指引》，坚持按劳分配和按要素贡献参与分配原则，形成了工资收入分配的技能价值激励导向；7 月，人社部印发《“技能中国”行动方案》，再次强调提升技能人才待遇水平，引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度。今年 4 月，人社部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见（试行）》，宣布将原有的“五级”技能等级延伸和发展为新“八级工”制度。浙江、湖北、深圳等地也均出台

了相关支持政策，着力营造技能人才茁壮成长、优秀技能人才脱颖而出的制度环境。一份份文件的落地，技能人才享受到待遇提升、地位提升，尊重技能、能者多得的氛围正在形成。

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。加强高级工以上的高技能人才队伍建设，对巩固和发展工人阶级先进性，增强国家核心竞争力和科技创新能力，缓解就业结构性矛盾，推动高质量发展具有重要意义。目前，我国已建成世界上规模最大的职业教育体系，每年培养的高素质技术技能人才超千万。然而，随着我国发展质量效率提高、经济结构不断调整、产业转型升级，对高技能人才的需求日益旺盛。从需求端看，我国高技能人才总量仍然不足。如何瞄准产业发展趋势，加强高技能人才队伍建设，关系到我国经济结构调整和产业转型升级能否顺利实现，也关系到经济社会发展大局。本月动态精选五篇相关文章进行深入研究分析。

《锻造实现民族伟大复兴的技能大军——我国新时代技能人才队伍建设述评》一文从六个方面详细的介绍了如何推进体制机制改革和政策创新，职业技能大赛如何助力产业发展、服务重大战略，技能院校如何提升技能人才培养质量，如何技能扶贫，职业技能培训如何优化等，以助力全面推进技能人才培养、使用、评价、激励工作。《技能型社会建设背景下高技能人才培养的省域探索》一文介绍了浙江省高技能人才队伍建设的现状，以及浙江省高技能人才队伍建设成效，并且提出了“新技术、新产业、新业态、新模式”的“四新经济”发

展理念，对浙江省高技能人才培养提出了全新的挑战。以及在“四新经济”视域下，如何从精准高技能人才培养目标，提高技能人才社会地位等方面采取应对措施。《加快上海产业高技能人才队伍建设的对策建议》一文梳理了上海产业人才队伍建设的情况，并且针对人才队伍建设中的现状和未来对产业人才的需求，提出加快上海产业人才队伍建设的对策和建议。《竞赛引领 培训助推 校企合作建设企业高技能人才队伍》一文以北京市工业技师学院为例，研讨了“竞赛引领，培训助推”模式培训企业高技能人才队伍的实践研究。该模式是“校企合作，产教融合”优质资源融合的范例，对相关机构开展高质量职业培训有一定的借鉴意义。《深圳市高技能人才队伍建设策略——基于深圳市技能培训政策的分析》一文立足深圳实际，总结特区的先行示范经验，就深圳市如何建设一支高素质的技能人才队伍进行归纳概括，以期为更多城市的高技能人才工作打开思路。

锻造实现民族伟大复兴的技能大军

——我国新时代技能人才队伍建设述评

祖任平

大国之路，匠心筑梦。

技能人才特别是高技能人才是工人阶级队伍中的优秀代表，是我国人才队伍的重要组成部分，是支撑中国制造和中国创造的重要力量。党的十八大以来，党中央、国务院高度重视技能人才工作。习近平总书记多次作出重要指示批示，要求健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，大力发展技工教育，大规模开展职业技能培训，加快培养大批高素质劳动者和技术技能人才。

人社部门深入学习贯彻习近平总书记重要指示批示精神，认真贯彻落实党中央、国务院决策部署，以实施职业技能提升行动、筹办备战第 46 届世界技能大赛为统领，全面推进技能人才培养、使用、评价、激励工作，技能人才队伍总量不断扩大、素质稳步提升、活力充分释放。

截至 2021 年年底，全国技能人才总量超过 2 亿人，高技能人才超过 6000 万人，技能人才占就业人员总量的比例超过 26%，高技能人才占技能人才的比例达到 30%。他们活跃在工厂车间、田间地头和技术攻关一线，成为引领新经济、培育新动能的重要力量，推动着产业强起来、乡村富起来、生态美起来。一支新时代技能人才大军，正向着全面建设社会主义现代化强国奋进。“大国工匠，国家就需要你这样的人。”在“七一勋章”颁授仪式上，习近平总书记对专注焊工岗位 50 多年的艾爱国说的这番话，语重心长、情真意切，深深激励着广大技术工人精益求精、追求卓越，勇于自主创新、攻克技术难关。

(一)

“工业强国都是技师技工的大国，我们要有很强的技术工人队伍”；“大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路，培养更多高技能人才和大国工匠”；“大力发展技工教育”“提高

技术技能人才社会地位”……党的十八大以来，习近平总书记始终高度重视关心技能人才，多次作出重要指示批示，在许多场合、多个会议反复强调要加强技能人才队伍建设，为做好新时代技能人才工作指明了方向、提供了遵循。

“思想的闪电一旦彻底击中这块朴素的人民园地”，就会以雷霆万钧之势光耀时代的星空，迸发出建设新世界的强大物质力量。人社部门深入学习贯彻习近平总书记重要指示批示精神，强化政治担当，找准工作定位，突出部门特色，以思想力量引领技能人才工作，以改革创新推动技能人才队伍建设，大力培养支撑经济社会高质量发展的技能人才。

强化顶层设计，夯实政策支持。研究起草加强新时代高技能人才队伍建设的意见，制定“十四五”职业技能培训规划、技工教育“十四五”规划，出台“技能中国行动”实施方案、企业自主开展技能人才评价、职业院校毕业生参加事业单位公开招聘、技能人才薪酬分配指引等政策措施，大力实施职业技能提升行动，深入推进企业新型学徒制，改革完善技能人才评价制度，健全完善新时代技能人才职业技能等级制度，加大高技能人才表彰力度，完善技能人才工作政策支持框架，着力构建“1+N”技能人才队伍建设政策体系。

整合政策资源，聚合各方力量，实施部省共建技能强省、技工大省工程，充分调动相关部门、行业企业和地方的积极性，形成横向合作、纵向联动共同推动技能人才队伍建设的工作格局。

释放政策红利，绽放技能之花。广东大力推进“广东技工”工程，瞄准 10 个战略性支柱产业和 10 个战略性新兴产业培养高技能人才；江苏推出高技能人才培养“青苗计划”，接轨世赛标准和世界技能发展方向，培养年轻技能大赛选手和行业技能领军人才；浙江在全国率先实现技能人才评价方式和内容上的突破与创新，将技能人才评价权下放给企业，由企业自主设置评价标准、自主认定；河南出台政府“购买”高技能人才培训、大中型民营企业推行新型学徒制等举措，支持民营企业技能人才发展。

劳动光荣、技能宝贵、创造伟大，技能成才之路越走越宽。辽宁、黑龙江、河南等省出台意见，试行高技能领军人才年薪制和股权期权激励，对关键技术等

岗位实行协议工资，设立特聘岗位津贴、带徒津贴。华峰化学探索实践“八级技工制”，给一线高级技术工人开出百万年薪；久立集团将技术工人纳入股权激励范围，300 多名技术工人获得股权激励。随着政策不断落地，技能价值进一步得到认可和彰显，技能人才创新动能更加强劲。越来越多的技术工人切身感到，“技能人才的春天来了”

（二）

中国为何造不出一支好用的圆珠笔？这一问题曾经戳中了中国制造业的“软肋”。

2016 年 G20 杭州峰会期间，时任德国总理默克尔收到了贝发集团生产的 G20 元首笔，回去以后不小心丢了，后来又通过外交途径要了 3 支笔。从“圆珠笔之问”到“默克尔寻笔”，小小笔尖流淌着大国工匠的创新精神，折射出技能人才培养的图强之道。

“创新之道，唯在得人；得人之要，必广其途以储之。”推动高质量发展，促进产业转型升级，职业技能培训至关重要。职业技能培训是促进人口红利向人才红利转变的重要举措，是破解技能人才结构性矛盾的关键之举。2019 年国务院出台职业技能提升行动方案，要求 3 年共开展各类补贴性职业技能培训 5000 万人次以上，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

聚焦重点发展战略和重点人群。面向企业职工和高校毕业生、农民工等重点群体，开展人工智能、集成电路、装备制造等培训，开展快递人员等新就业形态培训，扩大院校毕业生参加培训的政策范围。人社部会同财政部先后印发 12 份有关资金使用管理的专项文件，提高资金使用效能，真金白银举措帮助人才稳稳托住“技能饭碗”，彰显出浓浓的关爱之情。

强化基础建设，提升技能培训质量。组织开展职业技能提升行动质量年活动，建立培训质量监控体系，完善线上培训管理手段，强化培训考核监管，建立劳动者职业培训电子档案，实行实名制培训、实名制补贴，以大数据、信息化提升培训质量。职业发展到哪里，培训就跟进到哪里。2018 年以来新发布 56 个新职业信息，颁布 287 个国家职业标准。推动开展新职业和数字技能培训、评价工作。

在全国组织以电子社保卡为主要载体的职业培训券试点。截至 2021 年年底，职业培训券在全国累计发券 1800 多万张、用券近 500 万张。

3 年来全国开展补贴性职业技能培训超过 8000 万人次。面向企业技能岗位新入职、转岗员工，全面推行中国特色企业新型学徒制。发挥企业培养主体作用，实行培养和评价“双结合”、企业实训基地和院校培训基地“双基地”、企业导师和院校导师“双导师”，这种独特的培养模式，坚持实践标准和问题导向，走出一条青年技能人才的成功之路。3 年培养企业新型学徒近 150 万人次。

以非常之举应对“非常之疫”。面对新冠肺炎疫情，将线下培训推上“云端”，实施“互联网+职业技能培训计划”，阶段性实施百日免费线上技能培训行动，将各类企业职工线上培训纳入职业培训补贴范围，实名注册学员超过 1300 万人次，实现疫情防控与职业技能提升两不误、双促进。大力开展以工代训，支持企业利用自有场所、生产设备，让职工边工作边进行生产技能培训。政策给技能人才稳岗送上“及时雨”，给企业送上“雪中炭”。截至 2021 年年底，以工代训惠及企业 180 多万家，“政策有温度，企业有干劲，人才得提升！”

持续不懈的职业技能培训，砥砺产业工人的精湛技艺，筑牢高质量发展的技能根基。从中国高铁奔驰神州大地，C919 大型客机飞上蓝天，到“中国天眼”落成启用，北斗导航系统正式开通，大国工匠奋楫笃行，大国制造屡创奇迹。工匠精神薪火相传，技能力量蔚然成势，续写着中国制造、中国创造的动人故事。

（三）

“我有一技之长，不怕找不到工作。”从贫困户变身月入不菲的育儿嫂，重庆农户谭会蓉底气十足；凭借拉面技艺，甘肃东乡县马进龙的工资比打杂工时翻了 3 倍；手握修脚刀，陕西紫阳县的龚成不仅脱了贫，还带动近 60 余人脱贫增收。素质是立身之基，技能是立业之本。掌握一技之长，提升劳动能力，脱贫攻坚的成果最稳固。人社部门实施精准技能扶贫，推进贫困劳动力技能培训和贫困家庭子女技工教育，技能扶贫授人以渔、唤醒战贫力量、打开贫困之锁，点亮群众脱贫致富之路。

技能扶贫，贵在精准。人社部门深入推进深度贫困地区技能扶贫行动，精准

锁定培训对象,以贫困劳动力为重点群体,免费提供培训、发放补贴,应培尽培。因地制宜开展特色技能培训,因人因需送技下乡,“点对点”“一对一”精准传技。

“培训教室一直在扩建!”“夫妻、兄弟姐妹,全家都来了!”贫困地区群众学技能的热情不断高涨。近年来,累计培训贫困劳动力及贫困家庭子女 700 多万人次,涌现出吕梁护工、天镇保姆、化隆牛肉拉面师、紫阳修脚师等叫得响的劳务品牌,越来越多的乡亲手持“就业名片”,成了就业市场上的“香饽饽”。

“一个贫困家庭的孩子如果能接受职业教育,掌握一技之长,能就业,这一户脱贫就有希望了。”技工教育是阻断贫困代际传递的有效途径。以技工院校为主阵地,深入开展技能脱贫千校行动,完善绿色通道、“一站式”招生服务,贫困家庭子女就读技工院校不仅免学费,还有助学金,推动更多贫困家庭子女、“两后生”走进校门学习技能。脱贫攻坚期间,全国技工院校累计招收建档立卡贫困家庭子女超 36 万人。学生读得起、学得好、稳就业,成千上万贫困家庭斩断穷根。

脱贫摘帽是新生活、新奋斗的起点,用技能描绘乡村振兴画卷。实施国家乡村振兴重点帮扶地区职业技能提升工程,聚焦国家乡村振兴重点帮扶地区,加强技工教育和职业培训基础能力建设,加大帮扶力度,做到“应培尽培、能培尽培”,努力实现每个有培训需求的帮扶家庭劳动力都有机会接受职业技能培训,每个有就读技工院校意愿的帮扶家庭“两后生”都有机会接受技工教育,丰富技能教育层次,加强高技能人才培养。“十四五”期间,累计开展职业技能培训不少于 300 万人次,培养 5 万名左右高级工以上高技能人才和乡村工匠,更好服务乡村振兴。

(四)

2022 年北京冬奥会上,北京工贸技师学院学生张梓哲用“蛋式”早餐征服了运动员们的味蕾,收获了十几枚徽章和 5 封感谢信。历届世界技能大赛,众多技工院校参赛选手崭露头角、摘金夺奖,“杭州工匠”杨金龙、“砌筑工状元”邹彬、“首席焊工技师”赵脯菠等皆出自技工院校,展示出强大的人才培养实力。

目前,全国 2492 所技工院校,在校生达 420 万余人,每年向社会输送约百

万名毕业生。这是我国产业工人的重要供给基地，是技能人才自主培养的重要渠道。大力发展技工教育，是培养技能人才、促进就业创业、推动中国制造和服务上水平的重要基础。经过不断发展，我国形成了以技师学院为龙头、以高级技工学校为骨干、以普通技工学校为基础的现代技工教育体系。因为接受技工教育，很多人的命运因此而改变，很多人的梦想因此而实现，很多人的幸福因此而成就。技工教育被誉为“财政投入最少、就业效果最好的教育类型之一”。

瞄准技术变革和产业优化升级的方向，推进产教融合、校企合作。技工院校秉承企业办学基因，以校企合作为基本办学制度，全面推进工学一体化技能人才培养模式，专业设置对接企业需求，教学内容对接职业标准，教学过程对接生产过程，招生即招工，进校即进企，实现技能人才培养与企业用人无缝衔接、与经济发展同频共振。技工院校毕业生上岗后，磨合期短、实践操作能力强、成长快，不少院校学生在毕业前就被企业“预订一空”，“企业抢着要人，学生供不应求”。技工教育得到广泛认可，过去招生“招不满”，现在“装不下”。

提升技能人才培养质量，是技工院校始终不渝的追求。高质量发展呼唤高端复合型技能人才，要求技工教育重视师资队伍的能力提升和学生创业创新的素质培养。先后举办两届全国技工院校教师职业能力大赛、两届全国技工院校学生创新创业大赛，定期开展全国骨干技工院校校长高级研修活动，推进世界技能大赛成果转化研究，开发遴选技能人才培养标准和一体化课程规范。深度贫困地区技能培训力量薄弱、技工教育发展滞后，人社部加强对口帮扶，动员 44 所技工院校参与，帮助深度贫困地区建设技工院校或开设分校（教学点）。

雄伟的教学楼拔地而起，经验丰富的技校老师进藏支援，西藏技师学院揭牌，结束了西藏无技工院校的历史；南疆 38 所技工院校迎来东部地区源源不断的支援力量；“三区三州”技工教育实现大发展。

“没有一流的心性，就没有一流的技术”。出台加强技工院校劳动教育实施意见，明确立德树人、德技并修为“必修课”，把劳模精神、劳动精神、工匠精神融入人才培养全过程，着力培养学生养成劳动观念、劳动态度、劳动习惯和劳动情怀。技能成才、技能报国的理想信念，深深根植于技校学子的心灵深处；技能成就精彩人生的故事不断上演，追求卓越的工匠精神薪火传承，散发出时代芬

芳。

(五)

“我们都是追梦人，让我们共赴这场技能盛会！”2022 年 3 月 26 日，上海第 46 届世界技能大赛迎来倒计时 200 天。200 天后，一场技能的巅峰对决将在这里上演。技能的热情已被点燃，光荣与梦想将在这里绽放。世界技能大赛是最高层级的职业技能赛事，被誉为“世界技能奥林匹克”。我国正式加入世界技能组织近 12 年来，连续参加五届世界技能大赛。在党中央坚强领导下，我国参加世赛的成绩由第 41 届“1 银 5 优胜”到第 43 届实现金牌“零的突破”，到第 44 届、第 45 届两次位居金牌榜、奖牌榜和团体总分第一，登上世界技能之巅，再到成功申办第 46 届世界技能大赛，见证了中国技能健儿的拼搏之路，彰显出中国特色职业技能开发的独特优势。

士因习而勇，能因练而精。职业技能竞赛是展示精湛技能、相互切磋技艺的平台，对壮大技能人才队伍具有积极作用。党的十八大以来，我国构建起以世界技能大赛为引领、中华人民共和国职业技能大赛为龙头、全国行业职业技能竞赛和地方各级职业技能竞赛以及专项赛为主体、企业和院校职业技能比赛为基础的、具有中国特色的职业技能竞赛体系。人社部每年牵头组织开展全国行业职业技能竞赛 80 余项，竞赛项目涵盖各个职业领域，每年均有上千万人参加各类竞赛活动，为技能人才脱颖而出搭建起广阔舞台。

助力产业发展、服务重大战略，是技能大赛的使命所在、价值所求。首届全国技能大赛 86 个项目，覆盖国民经济行业大类的 70%，所有比赛项目均服务于实体经济；全国乡村振兴职业技能大赛，围绕养老护理、电子商务、农机维修等农村实用技术展开，激励更多青年技能人才逐梦田野，让技能春风拂绿乡村沃野；“一带一路”国际技能大赛，搭建技能融通平台，加强技能领域交流合作，带动各国整体提升技能发展水平、促进就业创业，推动“一带一路”发展成为机遇之路、繁荣之路。技能竞赛是群英会，也是宣传会。大赛不止于“赛”，更在于打开了一扇窗，让技能人才看到直通梦想的通道，让企业有机会接触优秀技能人才。第一届全国技能大赛一闭幕，一家企业就以百万年薪的意向，向物联网技术项目金牌选手刘思雨伸出橄榄枝。众多像刘思雨一样的技能人才在竞赛的比学赶超中

实现了人生的华丽转身。5000 余人通过职业技能竞赛荣获“全国技术能手”荣誉，一大批优秀选手晋升了国家职业资格等级。“当技术工人照样能出彩”“千金在手不如一技傍身”，参赛选手摘金夺银、技能成才的励志故事广为传播、深入人心，点燃了更多年轻人技能成才、技能报国的理想种子。

技能大赛是练兵场，也是人才培养的风向标。人社部统筹推进世赛成果转化工作，推动技工教育改革创新，让优质的教学资源覆盖技能学子。注重加强各类大赛成果转化，以赛促学、以赛促训、以赛促改，对接国际先进标准，把握行业需求和市场动向，改革课程设置，升级传统专业，技能人才培养的步伐日益加快，技能人才培养质量不断提升。

（六）

“特级技师来了！”2021 年人社部开展特级技师评聘试点，在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师之上再设特级技师岗位等级。特级技师可比照企业正高级职称人员享受相关待遇，享受疗养休假以及落户、住房、医疗保障、子女教育等优惠政策，新时代技能人才再度迎来政策利好。

推进体制机制改革和政策创新，充分激发人才创造活力，是构筑人才制度优势的战略之举。从分批取消职业资格许可和认定事项，到动态调整国家职业资格目录；从分步取消水平评价类技能人员职业资格、退出国家职业资格目录，到全面推行社会化职业技能等级认定；从出台高技能人才与专业技术人才职业发展贯通办法，到启动特级技师评聘试点；从落实技能人才薪酬分配指引，到健全完善新时代技能人才职业技能等级制度……近年来，人社部围绕技能人才培养、使用、评价、激励，持续推出多项重磅改革举措，积极回应广大技能人才关切，真刀真枪疏通堵点、化解痛点，营造良好的技能人才发展生态。

“技能饭碗不仅端得稳，这碗饭还吃得香！”在吉林，获颁教授职称证书的中国中车长客股份有限公司焊工李万君，牵头完成 150 多项技术攻关、取得 20 余项国家专利；在江苏，世赛冠军宋彪被破格认定副高级职称，回到常州技师学院任教，带动更多青年走技能成才之路；在山东，青岛港集团、兖矿集团有限公司等一批骨干企业踊跃自主开展技能人才评价，有力推动产业一线的技术革新。

人才活力就像一江春水，因改革而春意盎然，技能人才的获得感越来越强，崇尚技能、尊重劳动的社会氛围日益浓厚。

水激石则鸣，人激志则宏。完善高技能人才表彰奖励制度，焕发技能人才职业荣光。我国累计表彰 290 名中华技能大奖获得者，授予 3321 人全国技术能手称号，选拔 3292 名享受国务院颁发的政府特殊津贴的高技能人才。人社部牵头举办高技能领军人才研修交流和休假等活动，将党中央对技能人才的关心关爱，送到广大高技能人才的心田。“发展空间越来越大，我们干得更有劲了！”中华技能大奖获得者刘波心潮澎湃。

“快递小哥”李庆恒被评杭州市高层次人才，感叹“不断精进技艺，人生就有出彩的机会。”一个人改变一个班组，一个班组升华一个群体，一个群体托起一项事业。以评选表彰为引领，人社部指导各地、各行业部门，累计建设 954 个国家级高技能人才培训基地、1196 个国家级技能大师工作室，充分发挥受表彰高技能人才的示范引领作用，以技术传帮带，激发广大技术工人的创新创造活力，用行动报效祖国，推动着技能中国、创新中国不断向着新高度跃升。

伟大事业呼唤人才，伟大时代造就人才。习近平总书记在中央人才工作会议上，擘画了“深入实施新时代人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地”的宏伟蓝图，技能人才工作重任在肩、使命光荣。奋斗新时代、奋进新征程，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记重要指示精神，大力加强技能人才队伍建设，大力弘扬工匠精神，培养造就更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠，为推动我国向技能强国转变，促进经济社会高质量发展，实现中华民族伟大复兴作出新的更大贡献。

（来源：原文载于《中国人才》2022 年第 4 期）

技能型社会建设背景下高技能人才培养的省域探索

王胜炳

【摘要】高技能人才是我国从“制造大国”向“制造强国”转变的重要支撑，遵循高技能人才成长规律，夯实高技能人才基础是现代职业教育体系的重要职责。浙江省始终致力于推进高技能人才教育机制建设，加大对技术技能人才培养倾斜力度，在高技能人才队伍建设上做出诸多积极努力。目前，“新技术、新产业、新业态、新模式”的“四新经济”发展理念，对浙江省高技能人才培养提出了全新的挑战。在“四新经济”视域下，要严格落实党的各项教育政策方针，明确自身在高技能人才培养目标定位等方面的问题，并从精准高技能人才培养目标，提高技能人才社会地位等方面采取应对措施。

【关键词】技能型社会；高技能人才；四新经济；省域探索

人力资源是构建新发展格局的重要依托。高技能人才是我国从“制造大国”转变为“制造强国”的有力支撑。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》提出，要“加强创新型、应用型、技能型人才培养，实施知识更新工程、技能提升行动，壮大高水平工程师和高技能人才队伍”。现代职业教育是培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的基础性工程，2021 年 4 月 12 日至 13 日召开的全国职业教育大会提出了到 2035 年建成技能型社会的目标。

加快建设职业技术教育体系，推进我国现代职业教育的顶层设计，为我国高技能人才的更好发展奠定更坚实基础，是当下我国职业教育发展的重点任务。为了能给社会输送大批量精准掌握尖端技艺技能、创造性突破生产技术困境、实现社会生产力跨越性发展的高技术人才，浙江省近年来重点关注高技能人才队伍建设工作，并获得了较为明显的成效。^[1]但当下我国社会经济结构与生产环境正在经历深刻改革，“四新经济”对高技能人才教育格局产生了极大冲击，更凸显技能型人才培养与劳动市场人才需求标准间的供求结构性不平衡问题，亟需浙江省结合自身实际与政策措施，改革高技能人才教育机制，构建现代化专业高技能人才挖掘与培养平台，营造更符合高技能人才发展的优质环境，找准高技能人才教

育规律，实现浙江省高技能人才教育的创新与突破。

一、浙江省高技能人才队伍建设现状

根据 2015 年修订生效的《中华人民共和国职业分类大典》，将高技能人才定性为高级工、高级技师、技师为主，具有精湛技艺技能、职业素养能力卓越的高级人才。本文参照《浙江省统计年鉴》与《中国劳动统计年鉴》中，统计的高级工、技师、高级技师职业资格证书人才展开分析。

浙江省高技能人才数量与规模状况：高技能人才建设与人才教育地区经济直接相关，两者间拥有“相互依存”“互促互进”的关系。浙江省是制造业发展大省，近年来开始向“智造大省”转变，在高技能人才的教育工作上倾斜力度更大。截至 2019 年底，浙江省有专业技术人员 17.9 万人，高级职务与正高级职务专业技术人才为 1.6 万人，高技能人才数量为 290.2 万人，全国高技能人才数量为 1373.6 万人，浙江省的高技能人才占比为 21.1%，在全国技能劳动人才输出省份中名列前茅，为浙江省高技能人才的培养与输出优化发展打下了良好基础。浙江省始终紧跟国家政策方针，对高技能人才队伍建设高度重视，从 2004 年开始阶段性出台《浙江省高技能人才队伍建设三年行动计划》，不断尝试优化高技能人才队伍发展环境，建立健全高技能人才教育机制，保证能为浙江省高技能人才激励、成长提供高效途径。

浙江省高技能人才区域分布与推进状况：浙江省下属有 11 个市，结合中央发布的《2020 年浙江省人力资源服务业发展报告》，对 2019 年浙江省第二季度部分市区人力资源报告相关数据进行调查，绍兴市对初级技能人才的总需求量比较大，占总量的 43.5%，宁波市高技能人才需求总量占比为 23.4%。从中可以看出，当前浙江省高技能人才区域分布上呈现不均衡发展局势，市场供需应进一步调整。但从 2019 年浙江省高技能人才以年均超过 20 万的人次递增情况来看，浙江省不同地市实行的人才技能扶持政策效果较为显著。以宁波为对象进行分析，2019 年宁波市在当年发布的市级统筹区紧缺工种或岗位，高技能人才补助中有 42 个紧缺工种（岗位）被纳入目录内，并享有 3 年的扶持补助，标准等级为：高级技师 1 000 元每人每月，技师 500 元每人每月，这些措施极大地推进了浙江省不同地区的高级技能人才发展进程。但政府财政支持与补助毕竟有限，并不能

将补贴扶持性文件完全作为人才培育与发展的依赖路径,应进一步明晰现代社会人才发展需求新形势,努力构建浙江省人才培养多元化发展新模式。^[2]

浙江省高技能人才技能结构状况:结合高技能人才统计指标,仍旧选择以国家职业资格证书为结构分析依据。截止到 2019 年底,浙江省共拥有 56 所就业训练培训中心,912 所民办职业培训机构,以及 79 所职业技能鉴定机构,当前总共参加高技能人才资格鉴定的人超过了 420 万,鉴定的整体通过率为 82.6%。通过对前面所论述的三大类技术人才得出,浙江省高技能人才技能结构始终体现出经典的“金字塔”形,即高级工占比最高,技师占比次之,高级技师占比最低,2019 年的人才总量排行分别为 90.4%、8.9%以及 0.7%。整体来看,浙江省虽然加大了对高技能人才的倾斜力度,但整体上在人才技能结构上仍稍显不平衡,技能层次主要体现在高级工上,而作为行业高尖端人才的高级技师并不能完全满足市场需求,这部分高尖端人才在一定程度上展现了浙江省高技能人才队伍的前沿技工水平。^[3]

从行业与产业结构上来看,当前浙江省的高技能人才分布已经实现了较大程度优化,第三产业人才缺口已经从 2015 年的 86.6%降低到 2019 年的 57.5%。可见,近年来浙江省的高技能人才产业供需不均衡情况得到极大改善。但从 2019 年浙江省高技能人才产业分布结果来看,浙江省高技能人才当前仍旧有将近 60.5%的人才扎堆在第二产业,更精细划分为传统产业,包括教育业、建筑业、医疗卫生业等。但浙江省当前存在较大缺口的为第三产业高技能人才,包括环境业、运输业、基础设施管理业以及文化娱乐产业等,2019 年浙江省政府报告对此进行了明确,指出要均衡浙江省人才产业分布,为浙江省产业结构优化与效益提升做出更积极贡献。^[4]

从浙江省全局高技能人才供需角度来看,将浙江省 2017 年年底的技能人才总数作为计算基数,1511 万人实施测算,结合浙江省《关于高水平打造高技能人才队伍的意见》中明确提出的,在 2022 年使高技能人才在浙江全省技能人才总数中占比超过 30%的目标,测算人才空缺将近 173.4 万人。这在一定程度上表明,浙江省在以后的 3 年内,对高技能人才的空缺仍旧非常大,虽然与 2019 年高技能人才排名第一的江苏省 414.3 万高技能人才规模存在将近一半的差距,但整体

浙江省高技能人才发展前景向好。^[5]

二、浙江省高技能人才队伍建设成效

经过多年的努力发展，浙江省高技能人才队伍整体素质实现了质的跨越，已经初步积累了大量高技能人才教育特色经验，呈现出良好发展态势。

（一）持续推动人才体制创新发展，凝聚高技能人才向心力

浙江省为全面推进高技能人才队伍输出质量与规模，始终持续加大高技能人才政策、体制等方面的改革，保证浙江省人才能够建立更有职业理念、更有发展规划的良性发展通道。

其一，浙江省根据自身经济发展与市场人才需求情况，做好高层次人才队伍建设，将发展目标逐渐向高尖端人才靠拢，实施高技能人才占万名劳动者比例纳入区域建设指标的政策，使高技能人才发展上升到浙江区域党政战略发展高度。

其二，2019 年，浙江省首次在全国范围内实施“高层次人才特殊支持计划”，即高技能领军“万人计划”，在全省范围内甄选技能高超、职业素养过硬、创造出突出价值的卓越高技能人才，授予特殊称号并给予资金支持，尝试提高区域高技能人才的社会地位与尊重度；制订评审“直通车”机制，这种人才评定与激励机制在一定程度上冲破了人才技术职务界限，转变传统以发表论文、学历等为主的人才技术职务评价标准，从能否利用自身的创新技能为企业效益增长与技术变革做出积极贡献层面进行综合考量。“浙江特殊支持人才”评定就是“考核认定”举措的直接体现。

其三，浙江省近年来较为注重深化职称制度变革，尤其是关注高层次人才职称评审。浙江省人事厅遵循国家技能人才改革趋势，在 2020 年制订并于 11 月施行《浙江省职称评审管理实施办法（试行）》，调整并补充了之前施行的评审工作实施细则。畅通了跨省申报渠道，保证了紧缺人才职称的评定效率，“随到随评”；利用大数据申报，实现浙江省政务服务资源信息的自动申报，建立人才“云上”业绩管理体系，简化申报流程，缩减申报成本，最终做到“一键申报”。^[6]多举措累加效应，在一定程度上推动了浙江省高技能人才建设工作，实现全省政策、资

源、路径的全方位高效融合，创造浙江省高技能人才发展良性局面。

（二）着力新时期职业技术教育，增强高技能

人才储备水平浙江省近年来始终在探寻多元化产业教育发展路径，大力构建新时期职教体系，实现职业技术教育与高效益产业的融合发展。

其一，构建职业教育“双向道”，明确中高职业教育在高技能人才培养中的重要性，搭建高技能人才培养与职业教育的“立交桥”。遵循国家职业教育相关精神，落实“中等职业教育质量提升行动计划”等，明确 2022 年浙江省校企合作团体 32 个、中职德育品牌 32 个。将不同层次的职业教育实现有效链接，构建更符合当前浙江省人才建设发展需求的新时期职业技术教育体系。

其二，实施产教融合发展策略，为浙江职业教育助力。浙江省积极探寻产教融合发展路径，将中高职院校与产业园区协同发展，实现职业教育与产业人才需求的双向衔接，真正实现职业、产业与专业“三位一体”集群发展，打造产业区域经济发展高技能人才输送专项场所。

其三，“本土化”高技能人才培养模式，标准化、规范化高技能人才培养工程。以浙江省高技能培养职业教育为对象，以企业需求与岗位应用为基准，按照“订单培育”规划人才培养路线，施行“工学交”模式，真正做到“岗位成才”，这种改革创新思路，为浙江省人才与市场需求的衔接，灵活“本土化”高技能人才发展模式提供了新路径。

其四，优化职业技能培训机制，确立高技能人才重点培育项目。浙江省出台了《人力资源和社会保障部、财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》，加快终身职业技能培训体系建设，发展新型学徒制，学徒培养年限 1-2 年不等，政府给予职工学徒 4000 元每人每年的补助，学生学徒在此基础上降低 1000 元，每年为浙江省输送超千名高技能人才。这些措施在一定程度上扩大了浙江省高技能人才培养规模，为其人才的培养与晋级提供了更有力支持。^[7]

（三）打造“竞赛引领”高技能人才培养体系，聚焦人才培养竞赛保障

《国务院关于推进终身职业技能培训制度的意见》中明确表示，要加大力度

构建技能竞赛体系，组织各种形式的技能竞赛。^[8]浙江省以国务院职业技能竞赛标准为导向，深入开发高技能人才助力平台。

其一，发展了适合浙江行业发展的高技能人才培养高标准模式。浙江省市场经济已经从追求高速度增长时期，逐渐向寻求高质量发展时期转型，处于经济转型升级的重要阶段，浙江省政府始终关注高技能人才的培养，将高技能人才培养提升到战略竞争层面，组织各种类型技能人才活动。在全省范围内开展省市县三联合人才技能竞赛体系。在第 45 届世界技能大赛上浙江省取得了较好的成绩，参赛的 4 名选手夺得 1 枚金牌、2 枚银牌以及 1 个优胜奖；举办各种专业的高职高专院校职业技能大赛，如 2019 年举办的浙江省“建筑工程识图”选拔赛，总共全省超过 20 所院校 63 支队伍参与竞赛，每年让近万名人才拥有职业同台竞技资格，畅通了浙江省高技能人才发展路径。

其二，创造浙江省优势区域特色竞赛体系。浙江省在发展中发挥政府的带头作用，不同省市、地区结合区域高技能人才培养特色，同步开展各种类型的特色技能竞赛。如浙江省宁波市首次举办传统、现代“匠人”同台竞技赛，从 1500 名参赛人中筛选出 384 名选手，同时展开“传统”与“数字”工艺的较量，这一竞赛属于浙江省竞技规格最高的活动，为全国乃至全世界的技能竞赛培养了诸多优秀种子选手。这些措施营造了浙江省高技能人才培养良好氛围，为高技能人才展露风采提供有效渠道。

三、浙江省高技能人才教育中存在的主要问题

“四新经济”视域下，浙江省高技能人才教育工作存在诸多问题，尤其是在全球新冠疫情席卷、经济低潮持续影响的大环境中，高技能人才培养教育格局发生翻天覆地的转变，对浙江省高技能人才教育提出了更高标准诉求。审视浙江省高技能人才培养现状，以下几点问题仍旧较为明显。

（一）高技能人才培养目标定位偏低

高新技术的研发与国家社会经济水平的持续上升，带动我国劳动力成本的不断上涨，劳动密集型企业愈来愈欠缺原动力。受这种发展大环境影响，很大部分传统劳动密集型企业逐渐向智能化、自动化方向转变。众多新兴高技术产业对高

技能人才的需求,尤其是智能制造高技能人才缺口日渐扩大,需求更为迫切,行业的产业转型优化、技术变革升级速度开始呈几何速度递增,对高技能人才的需求规模与培养标准也迅速提高。“四新经济”视域下,浙江省高技能人才教育工作要进一步强调个体的迁移、批判与创新综合能力。但从实际情况来看,作为当前浙江省高技能人才输送主阵地的高职院校,并没有给予此类方面足够的关注,在高技能人才的培养定位上存在偏低情况,整体竞争与创新能力不够强。以高职院校项目开发课程为例,学校在对课程的目标定位仅为简单掌握制造操作与编程,但从现阶段产业市场发展需求来分析,人工智能能有效缓解劳动力矛盾问题,属于未来行业发展大方向,所以简单的掌握知识与技能并不能真正适应社会发展大趋势需求。因此,“四新经济”域下,不同行业与岗位的高技能人才需求标准必然会提升,相应的人才培养定位也会随之上升,对高技能人才的培养必须要顺应发展大趋势,培养更符合产业发展的高技能人才。

(二) 高技能人才发展环境亟需改善

中国传统“重脑力、轻体力”,社会普遍青睐“白领”而非“蓝领”职业。在这种氛围影响下,年青一代不愿意从事技术相关工作岗位,甚至对于“工厂”存在先天的排斥心理。绝大部分技能型人才薪酬待遇、劳动性价比等偏低,技能职业尊崇度较低,社会对技术部分岗位的认可度并不高,因此也很难构成全体民众“学习工匠”“尊重工匠”的良性氛围。浙江省为了给高技能人才创造更好的成长环境,持续加大“工匠精神”的宣传力度,号召整个社会建立正确的科学成才价值观念,转变传统“重学历、轻能力”的思维,尤其是强化对新一代年轻人“以技能促未来发展”的思想理念引导。这种思想的扭转与技能发展良好氛围的创造并非一朝一夕可成,需要浙江省结合自身人才发展实际情况持续性分段开展。

(三) 高技能人才供需发展不协调

“四新经济”视域下,高技能人才培养模式与区域经济发展不协调、人才创新需求能力不足等情况更加凸显,加剧高技能人才供需矛盾。浙江省统计年鉴中 2019 年数据显示,浙江省的高技能人才数量为 290.2 万人,但整个浙江对高技能人才的需求却在该数量的 2 倍以上。^[9]高技能人才的供需发展不协调情况已经很严重,成为影响浙江省结构性就业的突出问题。更为重要的是,浙江省在高技

能人才供需平衡体系中并没有形成高效率的人才培养运行机制,无法在职业教育人才培养、企业人才需求以及政府制度引导规范间形成良性互动,必然会导致高技能人才培养两大关键阶段(职前培养与职后培训)间的人力隔断,使资源配置很难达到现代社会高技能人才培养最佳状态,妨碍高技能人才供需均衡协同发展。浙江省在高技能人才培养的速度与质量上已经取得了显著成效,要保持在高技能人才培养上的高质量发展,缓解高技能人才供需矛盾,仍旧需要协同各方力量持续发力。

四、“四新经济”视域下浙江省高技能人才教育对策

高技能人才的培养与发展是一项错综复杂的长期工程,需要浙江省明确“四新经济”视域下高技能人才培养目标,协调各方资源能力,贯彻各项政策措施,积极创建多维度的高技能人才教育体系,创造更适宜高技能人才发展的优质环境,为浙江省的区域经济发展与社会稳定做出贡献。

(一) 理性考量,厘定高技能人才培养目标

高技能人才培养并不是一味追求高难度技术与知识等的掌握,而是要综合各种影响因素,明确人才培养最终目的是促使个体成长为符合现代产业、企业发展需求的高尖端人才,能够在日渐激烈的竞争中脱颖而出。不能为了培养高技能人才而进行人才培养的开发,而是需要结合“四新经济”对人才的需求标准决定采取什么样的高技能人才培养模式。“四新经济”视域下,浙江省高技能人才教育工作必然会更加复杂、多元化发展,理性对待高技能人才培养目标定位问题就显得尤为重要。“四新经济”会驱使高技能人才培养目标内涵出现质的转变,相应的高技能人才培养目标也必然会发生变化。

一是高技能人才培养目标应瞄准“职业需求准入”水平,满足人才未来职业规划发展需求转变“高水平”培养目标。在如今高新技术一日千里的现代社会,行业、企业的职业需求拥有非常大的不确定性,蜕变速度与效率是传统工业时代不可比的。这就导致社会上出现所选专业与就业岗位存在极大时间差,因此,在进行高技能人才培养时,必须要将教育目标重点放在长远目标规划上,全方位理解高新技术社会发展趋势,以及工作岗位全球性变化趋势,在全面、深入数据调

研分析前提下,对市场、行业等高技能人才需求展开预测。^[10]

二是教育的最终目标是培养全方位发展的“人”,并非劳动机器,职业教育也是如此。工作知识技能仅为人才未来成长的一个向度,对其全面发展的忽视,在某种程度上与教育的应然目标背道而驰。在“四新经济”视域下,职业教育需要更关注职业道德素养与品格价值观的构建,将专业教育与职业道德修养发展等有机融合,进而实现高技能人才的综合全方位发展。

(二) 贯彻政策,创造高技能人才发展优质社会环境

扭转传统痼疾偏见,提高高技能人才社会尊崇度与收入。一是要全方位提升高技能人才在经济层面的待遇,将国家与地区政府对于技能型人才的待遇政策与措施真正执行到位。“四新经济”视域下,浙江省要积极探索构建基于职业价值、技能等级直接关联的薪资制定机制、激励机制等,引导企业实施技术开发成果入股、制订高技能人才补助津贴等,将技能贡献与劳动收入水平有效衔接,形成技能发展与前途待遇的高效互动,从根源上缓解日渐突出的高技能人才需求与工作环境恶劣的现实矛盾,促使更多有志向、有能力的新一代年轻人从事技能型职业。

^[11]

二是要提升高技能人才队伍领军者的社会地位。适当提高浙江省国务院特殊津贴待遇及高技能人才在专家团队中的规模占比,持续组织开展各种形式的高技能人才灵魂人物的评选活动,如全国劳动模范评比活动等,筛选出更多代表性的“高精尖”人才,对这部分高技能人才给予高标准表彰;提升高技能人才领军者的各种福利待遇,尤其是贯彻积分落户等技术技能人才关注的优待政策,解决其后顾之忧;增强高技能人才灵魂人物的政治待遇,将其归入党管人才范畴,积极鼓励更多领军者参与到国际交流、高规格科研小组项目中。三是进一步做好高技能人才宣传工作。与传统工业时代不同,融媒体时代信息推介具有自己的规律,在高技能人才价值与社会待遇推广工作上,要结合信息传播规律,创作更受现代受众欢迎的劳动题材作品,开设学习技能的专项频道、卓越高技能人才绝活展示与事迹介绍等,全方位展现高技能人才的劳动美。在整个社会营造“崇尚劳动”“尊重技能型人才”的氛围,让人们能够近距离接触并学习不同行业高技能人才的风采,了解浙江省不同区域对高技能人才的福利待遇政策,建立高技能人才价

值集聚效应，提升高技能人才推广的舆论效应。

（三）交流融合，多维度协调高技能人才供需平衡

“四新经济”视域下，高技能人才的培养主要依赖于政府、职业教育以及企业三方。帕累托最优属于公平和效率的“理想王国”，也就是无法再进行帕累托优化的资源配置情况。^[12]如果要达到高技能人才的这种最理想状态，就要借助社会集体利益权威方的政府，结合区域人才需求标准构建校企合作优质平台，进行资源的强强交流，融合尽可能高质量的资源，挖掘高技能人才的有生内在动力。针对“四新经济”视域下浙江省高技能人才的培养与发展，在规模效率与人才质量上把关至关重要。

其一，要积极寻求政府在规章制度、政策法规层面的资源整合支持，对职业教育、企业等高技能人才培养环节中涉及的权力、责任以及义务等进行明确与规范，构建公平公正、科学高效的新时代长效协作机制。同时，注重发挥奖励政策、税收等层面的引导作用，鼓励校企合作，通过政府“指挥棒”与信息舆论引导，促使企业踊跃参与合作。

其二，加大力度推动“职业教育与技工教育融合”“产教融合”发展。当前浙江省的技工（师）院校主要归人力资源和社会保障局管理，职业院校则主要归教育厅管理，两大育人管理单位很少进行沟通与合作，这就不可避免地会导致育人资源的浪费，很难形成高效率育人体系。浙江省也出台了一系列关于职业教育资源配置与改革的意见，明确浙江省职业教育与技工教育可同等享受人力资源和社会保障局与教育厅的扶持，构建符合新时期“四新经济”发展的跨地区、跨行业高技能人才培养联动体系，实现教育资源的优势互补与高效融合。由于高技能人才培养本身属于产教融合发展综合工程，与职业教育、产业发展都高度同频，所以需要统筹教育与产业，互补互助，正视融合发展中职业教育“剃头挑子一头热”的残酷现实，努力提升产教融合中学校双方在合作双方中的主导地位，实施“企业定制”“学校培养”的供需定向结合模式，提高两者在战略价值上的信任与共识，构建资源流通、协同育人的双向共赢机制。^[13]

其三，鼓励高技能人才不断向领军者成长并持续挑战更高层次的荣誉与等级，

合理制订各项考核评价，深层次挖掘高技能人才持续发展的有生内在动力，是高技能人才实现自我价值、自我成长的重要体现。^[14]这不但需要个体的内在努力，还需要组织的支持，构建科学的“分级”“分类”绩效考核评价机制，对不同层级能够拥有相应补贴扶持性政策待遇的高技能人才在给予应有认可与尊重的同时，还需要细化绩效考核内容，或按照技能大师等级，或按照行业属性类型进行划分，要求高技能人才在考核期限内，结合自身等级与岗位状态进行绩效考核，满足量化工作标准以后才可以拥有相应的荣誉与奖励待遇。对于不符合绩效考核标准的人，也要有专门的高技能人才整改与退出机制，始终保持高技能人才队伍的水准。

参考文献:

[1]高技能人才队伍建设中长期规划[EB/OL]. (2015- 03- 13) [2021- 07- 10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyshbzb/zwgk/ghcw/ghjh/201503/t20150313_153951.html.

[2]浙江省人力资源和社会保障厅. 2020 年浙江省人力资源服务业发展报告[R]. 2020-11-08. [3] [4]2019 年政府工作报告[EB/OL]. (2019-08-19) [2021- 07-10]. http://www.zj.gov.cn/art/2019/8/19/art_1678454_37135586.html.

[5]人口和就业人员就业和失业人员情况(1978—2017 年). 浙江统计年鉴[M]. 北京: 中国统计出版社, 2018: 125-127.

[6]浙江省职称评审管理实施办法(试行)[EB/OL]. (2020-10-26) [2021- 07-10]. [http://www.zj.gov.](http://www.zj.gov.cn/art/2020/10/29/art_1229278068_2083662.html)

[cn/art/2020/10/29/art_1229278068_2083662.html](http://www.zj.gov.cn/art/2020/10/29/art_1229278068_2083662.html).

[7]蒋媛媛“. 三站互动, 分段轮换”二元制本土化人才培养模式的探索与实践[J]. 科学咨询(教育科研), 2021(1): 44-45.

[8]马林云. 补短板, 强监管, 走前列, 奋力推进浙江水利高质量发展[J]. 政策瞭望, 2019(1): 16-19.

[9]李金红, 陈弘毅. 今天谁来当工人[J]. 中国中小企业, 2019(3): 26-29.

[10]约翰.D. 布兰斯福特. 人是如何学习的[M]. 程可拉, 孙亚玲, 王旭卿, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2002: 165-167.

[11]郝天聪. 我国高技能人才培养的误区及模式重构——基于高技能人才成长的视角[J]. 中国高教研究, 2017(7): 45-47.

[12]李玉珠, 唐博群. 经济发展水平与高技能人才供给耦合协调关系研究——基于 2009—2018 年中国 30 省域面板数据[J]. 中国职业技术教育, 2021(1): 82-90.

[13]曹珍,罗汝珍.职业教育产教融合政策的执行成效研究[J].成人教育,2020(3):54-60.

[14]李小娟.高职院校高技能人才培养绩效影响因素研究——基于 1 415 名师生的实证[J].江西社会科学,2016(7):28-32.

(来源:原文载于《中国职业技术教育》2021 年第 28 期)

加快上海产业高技能人才队伍建设的对策建议

顾敏明

一、上海产业高技能人才培养引进的现状梳理

近年来,上海努力建立健全产业高技能人才培养、引进、使用、评价、激励制度,大规模开展职业技能培训,加快培养适应产业发展的高素质劳动者和技术技能人才,连续多年,上海职业技能培训量增幅在全国居前列。2020年,克服疫情影响,职业培训总量更是不减反增,截至2020年11月底,全市补贴性职业技能培训173.16万人次,企业新型学徒制1.71万人。受疫情影响开展线上培训企业达6100多家,参与培训职工106.27万人次。据上海市人力资源和社会保障局相关数据显示,2020年上海户籍高技能人才占技能劳动者比重达到35.03%,高技能人才总量约116万人。中高级技能劳动者的比重明显上升,等级结构比例逐步趋向合理。

随着上海产业进入高质量发展新阶段,产业发展与技能型人才缺乏的矛盾越来越突出。高技能人才在加快上海产业转型升级、推动技术创新和科技成果转化进程中扮演着越来越重要的角色,发挥着不可替代的作用。为缓解这一矛盾,上海连续出台一系列扶持政策,着力培养与提升传统优势产业相适应的技能型人才队伍,并依托职业教育培养基地,借助社会各方力量,广泛开展技能型人才的培训

1. 现状梳理

一是围绕产业培育高技能人才。上海从实际出发,围绕产业发展和企业生产的实际需求,培养高技能人才,建立健全有利于人才集聚的机制,制定吸引各类高层次人才的配套措施,加强职业教育和培训,营造良好、便利的工作和生活环境,使上海成为国际化高端人才的集聚地,为上海建设国际化大都市提供人才支撑。为此,上海广泛开展技能培训工作,面向各类劳动者开展社会化培训,大力实施专项培训,推进企业新型学徒制试点,市区两级都推出了不少有特色的培训项目。近年来,上海职业技能培训每年保持在100万人次以上,约占全国总量的10%,2019年上半年,上海开展职业技能培训61.27万人次。

以静安区为例,该区推出的“半工半读”特色项目,集职业技能等级培训、就业和在岗学历提升于一体,帮助青年实现学历和技能的双提升,实现更高质量的就业。以上汽集团为例,在“电动化、智能网联化、共享化、国际化”的“新四化”战略指引下,上汽集团进一步明确关键领域紧缺高技能人才需求,制定鉴

定标准,建立培养体系,加大对技能人才,特别是一线岗位技能人才的培训投入,不断优化员工队伍结构,促进技能等级的整体提升。目前,上汽集团已累计投入超过 6.5 亿元用于高技能人才培养基地建设,建立了 4 个基地、近 50 个实训室,并形成一支 2.5 万人的高技能人才队伍,占技能人员比例达 33%。同时,上汽集团已建立起 8 个“国家级技能大师工作室”、9 个“上海市技能大师工作室”,获批 84 个“上海市首席技师项目资助”。据相关资料显示,通用设备业、汽车制造业和电子器械制造业,这三个技术密集型行业的技术人员行业占比的变化趋势比较相似,整体呈现平稳上升趋势,且近几年的比重基本稳定。

二是出台政策鼓励岗位成才。近年来,上海推出一系列加强产业工人队伍建设的政策措施,产业工人整体素质明显提升、权益得到有效维护。同时,推出新时期产业工人队伍建设改革“33 条”,鼓励建立健全产业工人职业晋升“多通道”机制。上海还明确,获得中华技能大奖、全国技术能手称号、国务院特殊津贴、世界技能大赛奖项等荣誉的高技能人才;取得国家一级职业资格证书或技能等级认定证书(高级技师)的技能类高技能人才;取得国家二级职业资格证书或技能等级认定证书(技师)且获得国家及省部级以上技能竞赛奖励的技能类高技能人才可申办落户。2020 年 10 月,上海市人社局会同市财政局再次出台《关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》,推行线上线下深度融合的职业技能培训新模式。

同时,上海还建立面向上下游企业开放的高技能人才培养基地 130 家,覆盖本市人工智能、集成电路、生物医药等重点产业领域,辐射带动行业企业技能人才培养,并加大对高技能人才培养基地的扶持力度,推动行业、企业积极培养符合自身岗位要求的技能劳动者。经过这一系列的政策引导和扶持,目前,上海已初步形成一支与产业发展基本适应、规模较大、素质优良的技能人才队伍。

2. 具体做法

一是分类施策。积极发挥各类企业在高技能人才培养中的主体作用。在重点行业和战略性新兴产业建立高技能人才培养基地,辐射带动上下游企业技能人才培养;鼓励并资助大企业自主开展职工职业技能培训;依托中小微企业职业培训平台,帮助其获得适需有效的培训服务。

二是榜样引领。建设“上海市技能大师工作室”,鼓励并资助企业培养选拔优秀高技能人才成为“首席技师”“技能大师”,发挥其在技能创新研发、技术推

广交流和技能代际传承方面的带头引领作用。

三是以赛促训。每年采用“比赛、观摩、展示、体验”于一体的方式开展“中国技能大赛——上海市职业技能大赛”(市级一类竞赛),同时鼓励各区、主管局、行业企业等主管部门大力开展职业技能竞赛活动(市级二类竞赛),年均有 10 万多人次参加。以此,推进高技能人才培养工作。

四是完善评价体系。首先,建立高技能人才“考、评、督、巡”联动机制和考务管理运行系统。上海每年组织实施国家职业资格鉴定超过 50 万人次,发放证书年均 35 万本。其次,扩大企业培训评价自主权。积极推进企业技能人才多元化评价,依据国家职业标准,结合企业岗位实际,形成“企业自主开发、自主评价,政府进行技术支持和监督管理”的运作模式。目前,上海已建立了 78 家企业技能鉴定所。最后,全面推进职业资格证书和学历证书的“双证融通”试点,实践学历教育与职业资格培训的衔接贯通,以实现职业资格证书和学历教育课程学分的转换互认。

五是建立激励措施。近年来,上海在高技能人才的培养、使用、评价、激励制度等方面制定了更加细致、完善的管理制度体系,并建立在薪资待遇等方面与之相对应、相匹配的激励机制和评价体系,形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”“技能等级越高,工资也越高”的良好氛围。

二、加快上海产业高技能人才培养引进的对策建议

“十四五”时期,上海技术工人群体在数量、能力上的“适配性”压力依旧存在,高技能人才结构性缺乏带来的挑战甚至还将加剧。要解决高技能人才培养引进工作的现实尴尬,需要加大相关政策扶持和奖励力度。

1. 政策层面

(1) 优化政策,完善体系

在高技能人才培养引进政策方面,上海应借鉴其他省市的举措,结合市情,优化政策,制定出相关可行的人才培养、引进工作体系和方案,并给予一定的资金支持。积极协调高层次高技能人才在工作环节中的各种事务,以更好地发挥其作用。

(2) 合理配置,按需培养

高技能人才培养与人才引进,要从企业自身人力资源结构和产业结构出发,不论是数量上还是质量上,都要与企业的发展方向相契合。在人才培养和引进之

后,需考虑岗位工作要求和岗位需求数量等因素,进行合理的人才配置,避免人才浪费。

(3) 分类区别,合理使用

对于不同类型的高技能人才,企业应根据其个性、层次等特点,在培养与引进使用的过程中分类区别,从而实现人才效用的最大化。

(4) “四链贯通”,合力育才

上海要尽快建立和完善产教融合现代职业教育体系,推进“产业链—创新链—教育链—人才链”的“四链贯通”,深化高等教育供给侧改革,发挥大学在科技和产业技术进步的策源作用。形成从中职到专业学位研究生各学段的衔接体系,促进地方本科院校转型为应用技术大学,营造跨部门联动和深度融合的制度环境。

2. 相关建议

(1) 严格实行劳动准入制度

劳动准入制度是强调上岗资格、提高劳动者素质的重要措施,西方国家已普遍实施。在这一方面,上海应走在全国前列。关于此,目前上海只在少数行业中进行,尚未全面铺开。建议抓紧制定各类工种(岗位)的上岗资格要求,如来不及,可先明确技术要求高的工种(岗位)标准,并加以严格实施,促使职工技术能力的提高。

(2) 推进职业技能培训立法

制定上海职业技能培训地方性法规,将职业技能教育、职业技能培训、终身学习贯穿始终,构建终身职业培训体系。建立企业职工培训刚性约束制度,实行技能培训与考核评价、工资待遇相结合的激励机制。

(3) 创新职业技能的办学机制

建议恢复具有雄厚资金、人才、技术能力的龙头型制造企业的职业教育办学权,鼓励龙头型制造企业自办职校。将“师徒教学”制度化,以保证人才培养的高效化和企业利润的最大化。鼓励有条件的企业建立具有专业特色的实训基地,并给予政策上的优惠与支持。

(4) 加强校企合作

产业管理部门要汇总企业对高技能人才的需求,主动对接高校、职业学校和职业技能培训学校,对接企业所需,协调学校及时调整培训规划、理论课程和实践科目,使产业发展与教育培训互动机制紧密结合、覆盖全产业链和教学全过程。

(5) 建立多重标准高技能人才认定体系

打破当前高技能人才认定的“职级原则”和“证书认定办法”，建立多重认定标准体系，以适应科学技术快速进步、产业结构深刻调整、新兴行业不断涌现的发展需求。

(来源：原文载于《上海商业》2022 年第 3 期)

竞赛引领 培训助推 校企合作建设企业高技能人才队伍

熊军权 李玲琪

近些年，技工院校参加各类技能竞赛成为常态，在这样的背景下，很多院校尝试以竞赛为引领，助推培训，提升高技能人才培养质量，也为校企合作培养人才提供了新模式。本文以北京市工业技师学院（以下简称“学院”）为例，研讨“竞赛引领，培训助推”模式培训企业高技能人才队伍的实践研究。

学院是北京市首批职业技能培训公共实训基地、国家级高技能人才培训基地、国家中等职业教育改革发展示范学校、国家首批高技能人才培养示范基地、全国技工院校师资研修中心、北京市特色高水平职业院校建设校，是第 42、43、44、45 届世界技能大赛数控车、数控铣项目中国集训基地、第 45 届世界技能大赛水处理技术、机电一体化项目中国集训基地。在第 45 届世界技能大赛上，学院作为 4 个项目国家集训基地斩获 3 枚金牌 1 枚银牌。

学院作为连续支持和服务四届世赛的国家集训基地，四届世赛共获得 5 金、2 银、1 铜和 1 个优胜奖，参赛夺金率达到 50%，夺牌率达到 80%，居全国集训单位之首。

近年来，学院充分发挥自身优势，积极开展校企合作，通过“竞赛引领，培训助推”的模式，大力开展企业职业技能培训。各专业构建了初级工、中级工、高级工、技师、高级技师 5 个层级的一体化课程及在职职工培训课程包，开发了特色网络培训课程，年培训量 10000 人次，其中高技能人才培训量 5000 人次，为北京市技能人才队伍建设做出了积极贡献。学院多次被评为“北京市技工教育先进单位”“首都文明单位”和“国家技能人才培养突出贡献单位”、世赛突出贡献单位等荣誉称号。

一、创新技能人才培养模式是企业提升人才水平的需要

企业的产品升级、品质提升、技术革新均离不开高水平的技能人才队伍。随着供给侧改革的深入，高技能工人的水平和数量成为关系企业的生存发展的头等

大事，而解决这一问题的关键在于企业如何高效地组织、开展职业培训。

目前，企业对员工的培训主要聚焦在入职培训、专项技能训练、高端研修、网络学习等

环节和形式上，通过企业人力资源、技术开发等部门或者委托第三方培训机构组织开展。但多数企业，尤其是中小型企业内部相关人员自身并不具备系统开发培训方案/课程、组织培训、开展教学的能力，在培训场地、设备等条件上也存在不足。因此培训与企业、员工的期望值存在较大落差，既难以达成企业培训目标，也导致受训员工满意程度不高，进而造成了企业和员工培训意愿不高，骨干员工技能水平提升缓慢的现状。

从 2006 年起，北京市工业技师学院开始与中国运载火箭技术研究院、中航二院、飞航导弹研究院、中国兵器工业集团、华润集团、北京奔驰汽车有限公司等企事业单位紧密合作，通过不断摸索、反复验证，创新提出了“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式。

二、“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式探索

“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式的主要运行方式如图 1 所示。在该模式中，职业院校和企业分别发挥各自核心作用，围绕“题、训、赛、评”4 个核心环节开展工作。其中，企业侧以提供需求、确定目标、人员参与、训练梯队为核心内容。院校侧发挥在技能竞赛中的经验，依据企业需求组织专家进行命题，并和企业一线员工组建培训、竞赛和评判团队。该培训模式具有四个核心特征。

（一）分层定“赛”，打造学习技能氛围

对于企业而言，一次成功技能竞赛必须是影响到每一个岗位末梢，挑动每一名技术工人神经的活动。因此，该培训模式对“竞赛”做出了巨大的改变，依据技能工人成长过程中“新手、生手、熟手、能手、高手”的成长规律，在不同阶段的竞赛试题中设置难度梯度。班组选拔、车间复赛、分厂比拼、集团决赛阶段分别对应中级工、高级工、技师、高级技师要求进行考核，逐级按照简单、规范、

复杂、疑难的梯级进行考评，形成普通员工“跳一跳够得着”、骨干员工“拼一拼好成绩”、优秀员工“钻一钻能得奖”的态势，充分调动整体的参赛积极性。竞赛的奖项设置上，充分与企业人力资源部门配合，与企业内部定级考核接轨，将培训考评和竞赛成绩综合纳入到员工年度评价中，实现竞赛效果裨益延伸到员工的日常成长中。

（二）聚焦企业产品，“题”难而有效

“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式基于企业自身，因此要聚焦企业产品的特征和技术发展路径设置竞赛题目，选择企业主要产品或者研发中的产品为原型，确定加工要点和难点，开发出考核大纲。竞赛专家和企业骨干围绕试题原型进行改造和拓展，梳理出对产品质量有巨大影响的技术难点、测量要点等技能控制点，形成从选拔到决赛的试题“围绕一个主题，螺旋发展”。评判标准注重强调技术规范和质量要求，形成由规范操作、标准流程到解决难题的梯度。

（三）层层培“训”、依次成长，注重“师”的培养

“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式中培训的设计和实施随着竞赛实施逐次递进、层层深入。每个阶段的培训内容紧扣选拔试题要点和评分细则，以专题讨论、现场演示、分组研讨、写练结合的形式开展。培训师由企业技能大师和技术能手、院校教学骨干合作组成，共同研发教学设计和教学资源，开展教学设计，组合进行备课和授课，交替出任主讲。这种混合式教学团队的组成，既让第三方团队深刻了解到企业一线的培训需求和技能人员的培训基础，也让企业内部团队的培训能力得以极大提升，形成了内部“培训师”的团队。

（四）以赛促“评”，打通人才成长通道

“竞赛引领，培训助推”高技能人才培训模式以“竞赛”为抓手，帮助企业打造系统的技能人才成长通道。基于产品、用于逐级选拔的竞赛试题和评分标准，瞄准的不同层级员工岗位上的“应知应会”、技能规范和操作难点，对于员工技能水平有着极好的区分度。因此，竞赛试题材料和竞赛结果可以无缝转化为员工技能水平的评价体系和评价结果，将人才的选拔、考核融入竞赛，又实现了竞赛反哺人才的阶段性评价。更为重要的是，伴随着竞赛周期的递进，竞赛试题进行

反复修订和调整，对技能人员的评价也随之变化，这与企业的产品升级、技术升级做到了和谐统一。

三、“竞赛引领，培训助推”为高技能人才培训提供新路径

（一）以竞赛为引领，打造“人人参与、奋勇争先”的培训氛围

传统的培训由于聚焦单项技术、与员工评价存在时间差等因素，造成企业热情高涨、员工动力不足的状况。在本模式中，利用多层次竞赛和分级奖励的设计，并在员工中进行广泛的正面宣传、思想动员和案例宣讲，营造了“人人均有机会，努力会有回报”的竞赛氛围。结合用分层级、分阶段竞赛的组织和实施，充分调动了骨干员工参与竞赛的热情。随着竞赛深入，在班组选拔、车间复赛中有意识的保留较大比例的骨干进行进阶培训，

一方面增强基层员工的自信心，强化参加竞赛比拼的热情，另一方面在赛前培训中引入新产品、新技术相关的内容，以“春风化雨、润物无声”的形式提升员工的技能。

（二）以产品为导向，解决“生产现场”与“竞赛内涵”脱节的问题

以往的企业竞赛中，通常选择国赛、技能鉴定的相关内容作为竞赛试题，虽然具有良好的代表性和成熟的区分度，但和企业岗位脱节较为明显：一是竞赛试题依托的项目与企业典型产品重合度不高，与员工日常岗位技能存在显著差异，无法呈现提升技能的效果。二是竞赛试题往往关注行业内应用多年的成熟技术，和企业现行技术相比存在滞后性。

“竞赛引领，培训助推”培训模式中，以“命题”为抓手，围绕产品特征和技术发展路线确定命题要素、设计竞赛试题和评判标准。由课程开发专家和企业骨干围绕试题和标准共同开发相关培训课程，以基础培训、专项培训、封闭集训等多种形式、分阶段分层级对不同技能水平的职工进行培训。利用预赛、选拔赛、晋级赛、决赛等多轮次的比拼，反复对重要技能进行打磨，提升职工对技能的理解、运用。同时，将竞赛试题、评价标准和企业内部技能等级评价体系结合，及时改进评价内容和标准，做到员工评价和产品升级、技术改造的同步性和一致性。

（三）以企业骨干为核心，打造企业培训“干细胞”团队

技能竞赛实施过程中，围绕企业骨干员工组建团队，从产品分析、试题构建、课程开发、培训组织、竞赛实施、评价分析等多环节全程介入和部分主持，着力打造具有造血功能的企业培训“干细胞”团队：命题中，企业骨干承担梳理产品特征和技术特点的重任，在竞赛专家的指导性建立命题空间、负责题目原型设计，开展命题实证、细节调整，确定考核题目并相应建立评判标准。

课程开发中，企业骨干在课程专家的带领下，构建课程体系、进行教学设计，并搭档实施培训任务。竞赛过程中，企业骨干参与评判过程，了解评判流程和主要观测点，找出本企业职工技能薄弱点。在评价分析环节，企业骨干负责答卷分析，找出不同赛段、不同层次员工的失误点，并在下一步的培训中给出应对措施。通过这些环节的整合，确立以企业骨干为主体的培训师资队伍，通过与外部力量的整合、搭配，形成企业员工技能提升的造血机制。

（四）以分级竞赛和评判体系为基础，打通企业员工成长通道

员工的成长是企业发展的重要保证，各种激励措施离不开对员工的考核和评价。企业对技能人员的评价，采用职业技能等级认定（资格鉴定）为主要途径，但同时面临着职业资格机制退出、职业标准与企业现状存在差异等现实的问题。建立与企业产品、技术路径紧密联系的评价体系是解决评价难题的最佳路径。在“竞赛引领，培训助推”模式中，分级竞赛的设计，产生了针对不同层级技能水平员工的竞赛试题和评价标准，有效地实现了对技能水平的考核，进行内容和模式的简单调整就可以转化为企业自有的评价体系，实现对员工的分层定级、成长引导，形成了从下到上的成长通道。

四、“竞赛引领，培训助推”模式的特色与创新

（一）以竞赛为桥梁，将岗位现状和培训内涵有机整合

通过“赛题—产品”对接的形式，以内部竞赛为出发点，着眼企业产品特征和技术发展趋势，重点打造竞赛过程中的培训课程体系和培训师资队伍，实现“源于竞赛，胜过竞赛”的效果。通过竞赛，构建了企业内部“崇尚技能，学习技能”

的培训氛围；通过竞赛，实现了对新技能针对性的导入，对现有成熟技能进行有效提升，整体性带动了技能人才的技术水平。

（二）以竞赛为桥梁，将内部团队和外部专家连为整体

组建了以内部员工为骨架、外部专家团队为支撑的团队，以“做中学，学中做”的形态引导内部员工开发竞赛试题、评价标准、教学设计、培训讲义等竞赛和培训资源，并由内部员工主持参与开展实施。通过共同教研、合作开发的模式，带动了企业内部培训师的成长，以较快的速度补齐了企业人员竞赛组织经验缺乏、教学能力不足等短板，打造了长期为企业培训服务的优质团队。

（三）以竞赛为桥梁，将企业发展和人才成长转接对接

将技能竞赛和企业技能人才评价进行对接，以竞赛试题对接人才评价内容，以竞赛评价标准对接技能考核要点，以竞赛成绩对接企业员工评价。在构建竞赛评价体系的过程中，相应的企业技能人才评价体系也随之建立，并能够结合竞赛结果直接进行应用。

五、“竞赛引领，培训助推”模式推广应用效果显著

（一）承办企业技能竞赛，调动了员工的积极性

学院在 2004、2005 年先后承办人力资源社会保障部、教育部等 6 部委联合举办的全国数控技能大赛，积累了丰富的办赛经验，先后承办 2013 年度和 2015 年度中国航天科工集团公司第六届和第七届职业技能竞赛、2015~2019 年度中国航天科技集团公司第八、九、十届职业技能竞赛、2009~2017 年度中航科工集团二院“天剑杯”以及 2011~2019 年度飞航导弹研究院、2010~2011 年度中航科工集团五院、2015~2020 年度中国运载火箭技术研究院、2017 年度中国兵器工业集团公司的职业技能竞赛。参赛人数超过 7000 人次，充分调动了这些企业员工“崇尚技能、学习技能”的积极性。典型案例如下：

1. 华润医药集团职业技能大赛

2018 年度，学院承接了华润医药集团以“润物耕心 提质增效”为主题的职

工质量技能大赛及赛前培训,由学院教师参与企业竞赛方案的制订,分析提炼竞赛技术特点和技能要求,针对参加技能竞赛企业的生产特点,制订赛前培训方案,确定培训课程,由学院教师实施培训,由校企共同承担竞赛评判,确保竞赛的公平公正。2018 年 9 月 14~16 日,华润医药集团职工质量技能大赛总决赛在学院成功举办,来自华润集团下属 55 家工业生产单位、35 家省级平台和直管公司的 215 名选手参加质量技能大赛总决赛。

2 航天科技集团第十届职业技能竞赛及下属各院选拔集训

2019 年,学院承办了航天科技集团第十届职业技能竞赛的全部项目,该赛事为国家一级二类竞赛,共设数控车工、数控机床装调维修工、维修电工 3 个项目,包含理论竞赛和实操竞赛。2019 年 7~10 月,航天科技集团所属一院、四院、五院、六院、七院等在学院开展航天科技集团第十届职业技能竞赛各分院集训及选拔赛,累计开展 27 期选拔集训,培训人数 426 人次,培训量近 5000 人天。2019 年 10 月 25~27 日,中国航天科技集团有限公司第十届职业技能竞赛总决赛在学院顺利举办。

3. 航天科技集团二类职业技能竞赛暨一院第 22 届职业技能竞赛

2020 年 10 月 24~26 日,航天科技集团二类职业技能竞赛暨一院第 22 届职业技能竞赛决赛在学院成功举办。本届竞赛共设焊工、航天钣金工、电工、无线电装接工、加工中心操作调整工、装配钳工 6 个工种,来自航天一院各分厂的 99 名选手参与了赛前集训和竞赛角逐。

(二)开发系列培训课程,切实提升一线工人技能水平

依托学院高技能人才培训基地建设,围绕世界技能大赛、国内各级各类技能竞赛、行业企业竞赛在技能培训方面的需求,学院先后组织开发出“数控车工职业培训包”“国家基本职业培训包(指南包 课程包)数控车工”“PLC-300-400 系统维护编程”“传动基础培训”“Graph 顺序控制编程”“某航空件加工程序编制”“某型号产品加工工艺调整”“某型号数控机床维护

与保养”等培训课程,“十三五”期间共计出版教材 20 本,培训覆盖人群超

过 5000 余名一线职工，促进了一线工人技能水平的提高。

（三）在企业内部打造出一支培训师团队

在竞赛组织中，深度引入了企业骨干参与培训，涌现出“数控铣工和加工中心双料竞赛王”肖滨滨、数控铣工尚松林和贺潇强等 40 余名技能骨干，先后成为竞赛能手，并成长为能够开展培训、组织评价的企业培训师。

（四）培养了大批企业技术骨干和技能大师

“竞赛引领，培训助推”企业高技能人才培训模式的实践，提高了企业职工参与技能培训的积极性，加速了企业技能领军人才成长，涌现出了宁亚萍、李晓彬、耿江超、李文武、李文中、王懿海、马立伟、马利冉、刘朝辉等大批技术骨干和技能大师，为企业技术革新带来了新的活力，引领和带动了企业高质量发展。

六、结语与思考

“竞赛引领，培训助推”企业高技能人才培训模式是“校企合作，产教融合”优质资源融合的范例。在顶层设计上将岗位技能、培训课程、竞赛标准三者有机结合，构建了促进企业新技术推广和应用的新路径；将竞赛和培训两者紧密结合，围绕初赛、复赛、决赛不同阶段试题，对标技能工人、技术骨干、技能精英等岗位人群，打造“全员初训、骨干集训、精英特训”的培训形式，提出了加速企业技能领军人才成长的新方式；项目实施上，从竞赛、研发、教学、评价四个层面形成了校企合作的新局面，实践了产教融合培训服务的新形式。

产业结构调整和技术不断革新对产业工人技术技能水平提出了新的要求，大规模开展高质量职业培训是国之大计、立企之本。创新驱动发展，职业培训领域亦是如此。学院将继续创新培训模式大力开展职业技能培训，把职业技能培训作为保持就业稳定、缓解结构性就业矛盾的关键举措，作为我市经济转型升级和高质量发展的重要支撑，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

（来源：原文载于《中国培训》2022 年第 5 期）

深圳市高技能人才队伍建设策略

——基于深圳市技能培训政策的分析

江喆祯

随着“中国制造 2025”国家战略的确立，高技能人才在我国人才队伍建设中的重要地位日渐凸显，他们承担着推动“中国制造”向“中国智造”过渡的重任，是我国产业转型升级的根本动力。在此背景下，除了职业院校要加强高素质技能人才的培养以外，各地方政府也需要不断完善本地高技能人才公共服务体系，进一步提升高技能人才公共服务能力。

一、深圳高技能人才队伍建设概况

深圳作为中国特色社会主义先行示范区，在高技能人才队伍建设工作上也显示了其“先行示范”作用。据统计，截至 2019 年 12 月，深圳市技能人才总量已经发展到 375 万人，其中高技能人才 124.6 万人，高技能人才占比达到 33.2%。2019 年深圳全市实施的各项补贴扶持政策惠及 26.5 万人次，发放补贴金额达 1.26 亿元；完成各类高技能人才认定超 200 人次；建设各类高技能人才培养载体百余家。综合观察全国各地政府高技能人才公共服务实践，深圳一直都走在全国前列，因此，以深圳市为例进行高技能人才队伍建设策略的梳理不仅有利于明晰我国高技能人才队伍建设的努力方向，也能为我国其他城市高技能人才工作的开展提供有益的经验借鉴。

二、深圳市高技能人才队伍建设的主要策略

1. 加强人才培养载体建设。一方面，深圳市政府投资建设了七个高训基地，为社会公众提供公益性的技能训练、技能竞赛等服务，充分发挥政府的兜底保障作用。另一方面，从 2016 年起深圳市实施高技能人才创新培养计划，重点开展高技能人才培训基地、技师工作站和技能大师工作室“三项基地”建设，通过项目资助的方式鼓励各类市场主体积极参与培养载体的建设。

2. 鼓励企业实施技能提升行动。深圳市鼓励企业多元化开展员工技能培训，

当前正在大力推进的技能提升行动包括：企业员工技能提升培训、企业员工岗前技能培训、“以工代训”、企业员工适岗培训、企业新型学徒制和现代学徒制。深圳市在大力推进技能提升行动的同时也为不同类型的培训提供了与之相应的培训补贴，不仅最大限度地惠及了在深企业，也成功引导了市场力量在高技能人才队伍建设中发挥主体作用。

3. 重视复合型高素质技能人才的培养。在复合型高素质技能人才培养方面，深圳市主要采取三项措施：一是引导企业开展核心工种的技能培训；二是实施“技能精英”培养计划，定期遴选优秀的青年高技能人才赴海外进修；三是全面推行新型学徒制和现代学徒制，创新发展“双元制”技能人才培养模式。

4. 推进“粤菜师傅”和“南粤家政”工程。“粤菜师傅”和“南粤家政”工程均为广东省重点推进的民生工程，深圳市响应省级号召，一方面在全市范围内大规模开展粤菜师傅和高素质家政服务人才的职业技能教育培训。另一方面新增“粤菜师傅”培训基地和大师工作室的建设，设立具有深圳特色的居家服务培训示范基地。同时结合国际化城市的特点，打造“深派粤菜”“鹏城管家”等高端服务品牌。

5. 促进重点就业群体的技能提升。帮助重点就业群体实现顺利就业是维护城市稳定运行的必然要求，深圳市重点为退役军人、残疾人、有就业意愿和技能培训需求的失业人员以及戒毒服刑人员这四类就业群体免费提供项目制职业技能培训。

6. 实施安全技能提升、创业能力提升及技能扶贫行动。在安全技能提升方面，深圳关注从事高危行业的城市建设者，为高危行业的企业全员提供安全技能培训。在创业能力提升方面，深圳市鼓励各类群体积极参与创业培训并予以补贴，同时大力推进创新创业教育，建设创业实训基地。在技能扶贫方面，主动承担“先富地区”的责任与义务，为对口帮扶地区在深求职就业的贫困劳动力和贫困家庭子女免费提供技能培训。

三、深圳市高技能人才队伍建设策略的制度安排

这里的制度安排是指实现高技能人才队伍建设策略的具体方式，也就是说，

建设策略是关于“做什么”的问题，而制度安排则是关于“如何做”的问题。在深圳市的实践中，高技能人才队伍建设的制度安排主要有以下五种。

1. 补助。补助就是政府通过给予培训生产者一定的补贴来激励其开展培训的积极性。在深圳高技能人才队伍建设的实践中，补助是使用最为频繁的一种制度安排。在培养载体建设方面深圳市采用重点项目资助的方式推进工作，在促进企业实施技能提升行动方面也主要是依靠给予丰厚的补贴调动企业积极性。当前深圳市发放给企业的培训补贴就包含六种不同的类型，包括企业员工技能提升培训补贴、“以工代训”补贴、公益性职业技能培训补贴、企业员工岗前培训补贴、企业新型学徒培训补贴和企业员工适岗培训补贴。

2. 政府服务。政府服务是指由政府部门亲自落实高技能人才队伍建设的政策安排，政府直接提供技能培训等公共服务。在实践中，通过政府服务方式进行制度安排也比较常见，例如深圳市向社会公众提供公益性实训服务的七个高训基地就是由政府直接投资建设的；针对失业人员、退役军人等重点就业群体开展的免费项目制职业技能培训也是由政府相关部门牵头举办的。此外，对于那些自身没有能力开展职工培训的企业，政府要发挥其保障兜底作用，统一组织开展职业技能培训。

3. 合同承包。合同承包是指政府通过招标的方式遴选合适的培训承接机构来开展高技能人才服务，而政府本身不需要参与实际服务过程的一种制度安排。深圳在高技能人才队伍建设的诸多方面都采用了合同承包的方法，例如通过合同承包的方式获取技能培训的教学资源、师资力量，通过招标遴选将一些公益性技能培训的服务过程承包给民营化培训机构，通过购买服务的方式提供技能脱贫培训服务等。

4. 自由市场。顾名思义，自由市场制度安排就是由社会培训机构、私营企业这些市场组织来提供高技能人才培训等服务。深圳城市发展的历史决定了其运行民营化的优越性，因此在高技能人才队伍建设中深圳市也大力支持民办职业教育机构的发展，鼓励社会资本投资兴办职业技术教育机构、实训基地设施和职业培训机构。

5. 自我服务。自我服务是指劳动者通过自学或自费参加技能培训以掌握相应职业技能、取得职业资格证书的服务方式。虽然这种制度安排对于高技能人才队伍建设的整体贡献力度较弱，但有利于在全社会营造积极向上的学习氛围，深圳市为鼓励劳动者自愿参加技能培训的行为，也设置了相应的技能晋升培训补贴项目。

（来源：原文载于《人才资源开发》2021 年第 4 期）

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 7 月)

全国智慧建造人才培养创新联盟成立大会在绍兴成功举办

【人才时讯】【2022-7-1】近日，全国智慧建造人才培养创新联盟成立大会在绍兴成功举办。来自全国各高校的相关领导和技术人员共 140 余人齐聚大会，共商智慧建造人才培养创新。成立大会上，本科、高职、中职分别与企业签署了产学研项目。该联盟将致力于为施工技术进步和人才培养搭建平台，探索智慧建造领域人才培养新途径，深化产教融合、校企合作，进一步提升土建人才培养质量。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1885156>

浙江长三角高层次人才创新园嘉杭人才驿站正式揭牌

【人才时讯】【2022-7-4】近日，浙江长三角高层次人才创新园嘉杭人才驿站，在位于杭州的嘉兴（杭州）高层次人才创新中心正式揭牌成立。嘉杭人才驿站以打造成为“集聚人才、凝聚智力、服务发展的长三角人才高地”为使命，将充分发挥区位优势、整合枢纽资源、创新服务方式、优化服务体验。嘉杭人才驿站的设立旨在实现信息互通、资源互补、政策互推，着力形成“嘉杭中心—高创园”产业联盟。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1737374410283794305&wfr=spider&for=pc>

长三角储能技术创新论坛暨浙江省能源研究会储能技术专委会成立仪式成功举办

【人才时讯】【2022-7-5】近日，长三角储能技术创新论坛暨浙江省能源研究会储能技术专委会成立仪式成功举办。本次活动以“融合创新力量 共促储能技术发展”为主题，旨在响应国家“双碳”目标愿景和浙江省“万名专家帮万企”专项行动，围绕储能行业的热点和难点，以院士专家为支点，以学会专家为基础，聚焦绿色低碳技术创新发展，集聚高端智力人才在科技创新和企业发展中发挥引领作用，推动储能相关产业协同创新发展。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/zlkTLywnYv3qOt7WGrUDZQ>

产业振兴乡村，推进两岸共富，美丽乡村共富论坛暨乡村振兴专家开化行活动成功举办

【人才时讯】【2022-7-6】近日，美丽乡村共富论坛暨乡村振兴专家开化行活动在衢州开化顺利举行。省科协党组成员、副主席张笑钦等领导出席论坛。本次论坛由省科协指导，论坛的主题为“产业振兴乡村，两岸共富共赢”，旨在积极响应浙江省委推进山区 26 县跨越式高质量发展的战略部署，借鉴台湾乡村产业振兴经验，助力开化跨越式高质量发展，以推动两岸民间科技交流走深走实，实现双方共富共赢的目标。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/Z1zGeq5_lAaEvhjR6JRR4w

促进中学教育与大学教育有效衔接，培养青少年科技创新人才，嘉兴市启动“英才计划”

【人才时讯】【2022-7-7】近日，嘉兴市 2022 年“英才计划”科技创新后备人才启动仪式暨新学员拜师会在嘉兴学院隆重举行。俄罗斯工程院外籍院士荣毅超等 15 位导师出席本次活动。活动形式包括了“英才计划”导师聘任仪式、“英才计划”实验室授牌仪式、浙江大学导师微讲座等。“英才计划”将促进中学教育与大学教育相衔接，建立高校与中学联合发现和培养青少年科技创新人才的有效模式，也为青少年英才提供更加广阔的成长发展空间。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/5li_xPEw6rP9akxUQXIaYQ

浙江印发行动计划 到 2023 年底这方面人才达到 8000 人

【人才时讯】【2022-7-8】近日，为打造知识产权强国建设先行省提供坚实人才支撑保障，推动高素质知识产权人才队伍建设，浙江省市场监督管理局日前印发《之江知识产权人才集聚行动计划（2022-2023 年）》。该计划提出：到 2023 年底，全省知识产权专业技术人员达到 8000 人，中高级职称知识产权经济师人数突破 700 人，知识产权高层次专家人才数量突破 900 人，省级以上知识产权领军人才达到 45 人，建成省级以上知识产权培训基地 10 家。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1888810>

人力资源社会保障部 民政部 财政部 住房城乡建设部 国家市场监管总局印发《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》

【人才时讯】【2022-7-11】近日，人力资源社会保障部、民政部、财政部、住房城乡建设部、国家市场监管总局印发《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》。《意见》提出，“打零工”对促进大龄和困难人员就业增收具有重要作用。各地大力探索推进零工市场建设，强化零工人员就业服务，取得了积极进展。为更好地促进零工人员实现就业，《意见》明确了加强零工市场建设、完善求职招聘服务系列重点工作。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/hL5n_qWv7cph9KABhtpimQ

打造全球温籍数学家交流服务平台，温州成立温籍数学家研究中心

【人才时讯】【2022-7-12】近日，温籍数学家研究中心在温州理工学院成立。温籍科学家、中国科学院院士张淑仪到场祝贺。温籍数学家研究中心是集情感纽带、精神家园、服务高地、招才引智等功能为一体的世界温籍数学家交流服务平台，目前已被确立为市级社科重点研究基地。作为全球温籍数学家的“心家园”“心港湾”，该中心的成立继续擦亮温州“数学家之乡”的城市金名片。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/gSD4wQXVu-1KeIQkhs2Brw>

袁家军：突出创新制胜导向 深化实施首位战略 为“两个先行”提供持久动力

【人才时讯】【2022-7-13】近日，全省科技创新大会在杭州举行，这是省第十五次党代会召开后的一次科技盛会。省委书记袁家军在会上强调，要深入学习贯彻习近平总书记关于科技创新的重要论述精神，深入贯彻省第十五次党代会精神，深入实施科技创新和人才强省首位战略，加快建设具有全球影响力的科创高地、创新策源地和国际重要产业创新中心，加快形成世界重要人才中心和创新高地的战略支点。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Z4DkQqF7EbxGfSRjs6d0Q>

增添“博士元素”、贡献“博士力量”：百名博士“走进”浙江丽水

【人才时讯】【2022-7-14】近日，浙江省丽水市举办了“博聚浙西南·智汇共富路”百名博士丽水行活动。浙江省内外高校流动站负责人和国内外博士人才，市直有关部门、各县（市、区）人力社保局分管领导，博士后人员，企业和乡镇负责人近 200 人出席活动。本活动旨在深入贯彻人才强省、人才强市战略，推进浙江省“万名博士集聚行动”，奋力打造“两山”发展人才创新创业高地，为打造共同富裕美好社会山区样板增添“博士元素”、贡献“博士力量”。

相关链接：

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1738113898431437416&wfr=spider&for=pc&sa=vsobrealtime>

人民日报关注报道：浙江全方位打造“浙派工匠”金名片——培养技能人才，推动高质量发展

【人才时讯】【2022-7-15】近日，人民日报关注报道：浙江全方位打造“浙派工匠”金名片——培养技能人才，推动高质量发展。技能人才是支撑中国制造、中国创造，推动经济高质量发展的重要力量。实施技工教育提质增量行动、精准开展职业技能培训、积极开展职业技能等级认定……从学生到企业职工，再到各行各业的劳动者群体，浙江正锚定共同富裕示范区建设目标，全方位、体系化、高质量打造“浙派工匠”金名片。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/3HsuAYYT32dBG_yfA1QP8g

首届浙江生命健康大会在绍兴举行

【人才时讯】【2022-7-18】近日，首届浙江生命健康大会暨第三届中国（绍兴）生命健康产业峰会在绍兴市举办。本届大会的主题是“科创互融 健康共富”，旨在把脉生命健康领域创新发展趋势、产业政策导向，通过资本与技术、产业的交流对话，探讨生命健康领域新科技、新业态、新模式，打造国内一流、国际知名的生命健康产业投融资服务平台、技术交流合作平台、行业趋势发布平台和高端人才集聚平台。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/KkcuC5R48ZDp93Xn1mPL9g>

祝贺！浙江大学余倩教授获得“中国青年女科学家奖”

【人才时讯】【2022-7-19】近日，第十七届中国青年女科学家奖颁奖典礼在北京举行，中国青年女科学家奖由全国妇联、中国科协、中国联合国教科文组织全国委员会、欧莱雅（中国）有限公司共同设立，每年评选一次。本届共有 20 名女科学家和 5 个团队获奖，另有 5 位在读博士或在站博士后入选“未来女科学家计划”。浙江大学材料科学与工程学院教授余倩获评“中国青年女科学家奖”。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/cfhO0PkS9n3pfPwGylnsUw>

全省联动 多措并举 浙江全力护航高校毕业生就业创业

【人才时讯】【2022-7-20】近日，浙江省委组织部、省人力资源社会保障厅等 17 部门印发《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》，在多渠道开发就业岗位、强化不断线就业服务等方面积极出招，多渠道开发就业岗位，进一步加大政策性岗位吸纳力度，鼓励高校毕业生到山区 26 县、城乡社区等基层就业，支持保障自主创业、灵活就业，简化优化求职就业手续等，千方百计为高校毕业生就业创造条件。

相关链接：<https://app.myzaker.com/article/62d66feb8e9f092c2b50e592>

青科会传播中心揭牌：打造永不落幕的青科会

【人才时讯】【2022-7-21】近日，为进一步激发创新动能，实现科技成果落地的长效转化，打造永不落幕的峰会，由温州市科协和新华网、温州日报报业集团强强联合的世界青年科学家峰会传播中心正式揭牌成立，开启了青科会传播事业提质发展的新征程，标志着世界青年科学家峰会这场全球性峰会的海内外影响力将进一步提升。传播中心将为青科会和国际青年科学家高端学术交流合作提供长期稳定的高质量发布传播平台。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/2Ki_seYsaSYC9mgQjPFRMQ

浙江省国有企业创新发展推进会暨浙江国资国企创新联合会成立大会召开 副省长高兴夫出席并讲话

【人才时讯】【2022-7-22】近日，浙江省国有企业创新发展推进会暨浙江国资国企创新联合

会成立大会在杭州召开。副省长高兴夫出席会议并讲话，会议强调国资国企要承担好责任、发挥好功能、发展好企业，深刻把握创新制胜工作导向，在创新发展上定好位、定平台、定目标、定规划、定机制、定突破性举措，全力打造国有企业创新策源地，努力在我省推进“两个先行”新征程中展现国资国企更大担当。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/IIPdHL0K_r00EVYRfLuvvA

万名专家帮万企在行动 | 青年科学家企业家金融创投家“智荟德清”活动成功举行

【人才时讯】【2022-7-25】近日，一批优秀青年科学家、企业家、金融创投家走近德清走进企业，开展青年高层次人才地方行活动，弘扬传承科学家精神，促进人才跨界融合，助力浙江共富建设。这场主题为“新青年莫干山创想”的青年科学家企业家金融创投家“智荟德清”活动由省科协等主办，会上还举行了省青高会数字科技专委会成立仪式。省科协党组成员、副主席曾肖芑、中国科学院院士杨玉良、朱位秋等出席本次活动。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/fzgCzYZ7nDz3bih7Y-sWVw>

浙江丽水：两类高层次人才可全额申请公积金贷款

【人才时讯】【2022-7-26】近日，浙江省丽水市住房公积金管理委员会公开《丽水市住房公积金管理委员会关于新时代进一步落实丽水市高层次人才住房公积金优惠政策的通知》。《通知》明确，AB 类高层次人才在丽水行政区域内购买家庭自住住房的，在按规定比例支付首付款后，可全额申请公积金贷款。CD 类和 E 类博士高层次人才在丽水行政区域内购买家庭自住住房的，住房公积金贷款最高限额上浮 60%。

相关链接：

https://baijiahao.baidu.com/s?id=1739309025524845352&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realtim
[e](#)

万名专家帮万企在行动 | “协同创新谋发展 智能制造促共富”论坛暨智能制造科技服务团专企对接活动在缙云开幕

【人才时讯】【2022-7-27】近日，万名专家帮万企“协同创新谋发展 智能制造促共富”论坛暨智能制造科技服务团专企对接活动在丽水市缙云县开幕。此次活动是省科协落实省第十五次党代会精神，支持山区 26 县发展，推进“共同富裕先行、省域现代化先行”的具体行动，旨在进一步提升专家服务企业发展的广度和深度，助推智能制造领域高质、高效、高水平发展，打造制造业竞争新优势，促进共同富裕示范区建设。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/t4OtRA5zzR6er1C8IseCmA>

浙江大学公共管理学院、浙江省人才发展研究院与领英中国公司“高校校友观察”合作项目签约仪式成功举行

【人才时讯】【2022-7-28】昨日，由浙江大学公共管理学院、浙江省人才发展研究院和领英中国公司共同发起的“高校校友观察”合作项目签约仪式在杭州举行。签约环节由浙江大学公共管理学院教授、浙江省人才发展研究院院长陈丽君和领英中国公司公共事务总经理率鹏作为双方代表进行签约。该合作项目旨在通过对十所“双一流”高校(U10)及全球 QS 排名前 100 高校(G100)毕业生的职业发展路径进行深入分析，洞察中外高校毕业生职业发展的情况、变化与趋势。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/AI68liw56NTaxh_SqEYXYA

科学家牵手企业家 这场圆桌会共解人工智能产学研融合密码

【人才时讯】【2022-7-29】近日，以“打造人工智能创新发展高地 助力‘两个先行’”为主题的“科学家+企业家”同心共富圆桌会议在杭州举行。来自浙江大学、西湖大学、安恒信息等高校和企业的 30 余名科学家和企业家共聚一堂，围绕科技创新引领发展、助推三大科创高地建设，结合研究成果、发展前景和需求，从人工智能行业发展趋势、技术亮点、应用场景、产业变革、发展布局、人才引进等方面积极互动交流、建言献策。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1739505224916924575>



人才政策研究动态



主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：胡旭阳 陈丽君

编 辑：苗 青 贾梦夏

联系电话：(0571) 88273037

邮 箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028