

产能爬坡、供销两旺，制造业却面临着“成长的烦恼” “技能宁波”呼唤更多优质蓝领

本报记者 厉晓杭 周琼 通讯员 任社 实习生 梅楠英

产能爬坡、供销两旺，这对诸多制造业企业而言，无疑是一个让人振奋的好消息。然而，技能人才难招，正成为我市不少企业“成长的烦恼”。

不久前，上汽大众宁波分公司遭遇招聘难题，政企合力共同抢下千余名优质蓝领的消息，在社会多个层面引发关注和思考。技能人才，特别是高技能人才总量和结构的矛盾，依旧是制约甬企转型发展的巨大障碍。

高质量发展呼唤高技能人才，打造技能人才高地，除了政府相关政策扶持，更需要企业的持续发力，不断优化技能人才成长环境，让技能人才听到更多“春天的声音”。



“90后”逐渐成为我市技能人才主力军。

(任社 周琼 摄)

数量少、流失快

产业一线招人留人“难难难”

作为产业龙头，上汽大众宁波分公司依然存在招聘难题，这在一定程度上反映了我市制造业企业技术工人短缺的现状。

2017年度企业用工专项调查报告显示，高达63.7%的企业认为“招工难”。为了招聘到合适的技能人才，企业的招工方式越来越灵活多样，发布招工广告、委托老员工带亲戚朋友、参加各类招聘会、实行网络招聘等方式被企业广泛采用，但一个“难”字依旧是许多企业招聘部门的共识。

今年年后的招聘季中，不少企业自称为了多抢几个技术工人，“一场不拉地参加招聘会”。在年后第一场技术工人招聘会上，鄞州区优适捷传动件有限公司等多家制造业企业，亮出了总经理坐镇的豪华版招聘阵容。另一些用工需求明显的企业，更是在广泛开展本土招聘的同时，将触角伸向全国各地。

与此同时，企业还要面临留人难的困窘。宁波惠尔顿汽车配件制造有限公司的工会负责人告诉笔者，几百名职工中有技术职称的占比很低，很多技术难题不得不引入

“外援”来解决。以经营精密模具、精密压铸件为主的浙江华翔科技股份有限公司亦是如此，这家企业目前有职工1300多名，但其中具有技能职称的不到20%。

采访中笔者发现，技能人才特别是优秀技能人才的短缺，已经成为企业面临的常态。宁海跃龙街道工业企业较为发达，街道有关人士表示，辖区内企业普遍存在技术工人招聘难、企业职工缺少职业规划、企业缺少有效激励机制等问题。“原因是多方面的，一是社会对技术工人认同度不高，认识上存在偏差，机械、模具等行业技术工人越来越难招。二是企业高级技术工人流失快，稳定性不强，高技能人才本来就是企业的‘香饽饽’，供不应求。行业内抢挖人才现象非常普遍。三是企业文化建设力度不够，导致员工忠诚度不高。”

数据显示，截至去年底，全市共有技能人才140万人，其中高技能人才37.5万人。尽管近年来我市技能人才的总量增长和高技能人才的占比增速都十分可观，但面对旺盛的技能人才需求，依旧显得捉襟见肘。

技高一筹，礼厚一分

培养技能“千里马”需多方合力

宁波凯特机械有限公司是国内久负盛名的钢丝绳控制设备专业制造商，其前身为宁海通用机械厂，建于上世纪50年代，是宁海较早的老字号企业，在坊间有“宁海机械工业之父、培养人才的摇篮”之美誉。通过多年的传承，技术骨干和技术管理中层已成为该企业的中坚力量。

“技术的提升必须要有人才的储备，需要能工巧匠，这样企业才能越走越远。”该企业有关负责人介绍，目前企业的招工方式非常多

样化，比如通过线上线下全覆盖的方式发布招聘公告、通过猎头公司招募专业型技术人才等。同时，选好带头人，做好“传帮带”，并积极建设企业文化，提高员工忠诚度，鼓励员工扎根一线，在技术上精益求精。

技高一筹，礼厚一分。去年，凯特机械开展“企业工匠”评选活动。首批“企业工匠”中，一级“企业工匠”每月可享受1000元的特殊津贴，二级“企业工匠”可享受每月500元的特殊津贴。该企业

有关负责人表示，这一举措不仅是对一线技术人员工作上的肯定，也是对他们的有效激励，更表达了对一线员工的尊重，激发了员工奋发向上的企业精神，培养了员工的忠诚度。

随着“90后”成为技能人才主力军，企业招工的方式方法也发生了改变。上汽大众宁波分公司行政管理高级经理张宏成说，大众员工队伍比较稳定，平均年龄在24岁左右，在员工技能培养、个人晋升通道等方面有较好的保障。“90后”追求个人价值的体现，为此，在企业文化建设上，我们作了很多创新。在市人社部门的牵线搭桥下，我们还跟不少省内外院校建立了良好的合作关系。”

当前，各大企业正在加快技

能人才的培养力度，我市也不断探索创新高技能人才培养机制。比如在推进公共实训中心、技能大师工作室、百校千企合作交流平台“三大服务平台”的基础上，优化资源配置，着力建设高技能人才培养服务平台。目前，我市已建有市级以上技能大师工作室70家、市级高技能人才公共实训中心11家，实训范围覆盖现代制造业、港口物流、模具制造、船舶焊接等领域。我市每年开展各类城乡劳动者职业技能培训25.8万人次、高技能人才培训3.8万人次。

“培养技能‘千里马’，不仅需要提升收入待遇，提供人才保障服务，也要不断优化其成长环境。这需要社会各界多方合力。”市人社局有关负责人表示。

建立智库，开发产业

打响“技能宁波”城市品牌

高技能人才是企业核心竞争力的重要体现，也是衡量一个城市综合竞争力的重要指标。

去年6月，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，明确提出要把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障，纳入国家和地方经济社会发展规划。今年3月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于提高技术工人待遇的意见》，突出“高精尖缺”导向，大力提高高技能领军人才待遇水平，这也是第一次把技术工人待遇上升到全局高度。

《宁波市高技能人才队伍建设“十三五”规划》也明确提出，要创建“技能宁波”城市品牌，构筑技能人才大有所用、创新活力迸发的发展环境，将宁波建成全国最具活力和影响力的高技能人才高地。建设“技能宁波”新型智库，争夺技能人才开发市场高地；抢占技能人才开发服务产业，形成宁波特色的技能人才开发模式。

市又启动实施了“技能宁波”三年行动计划和“港城工匠”培育计划，并在3000多家企业中推行了技能人才自主评价办法，打通一线工人职业上升通道。

在政府和企业的培养与鼓励下，一批批“首席工人”“港城工匠”在生产一线脱颖而出，成为我市经济转型发展的重要支撑。事实证明，一线产业工人只要肯吃苦、会钻研，同样能拿高薪，同样能获得社会的认同和尊重。

(王芳)

新闻 1+1

中国企业高技能人才 两年后缺口为2200万人

全球化浪潮下，中国正告别“世界工厂”走向“质量时代”，对高技能劳动力的需求也在不断攀升。有关统计数据显示，目前，全国技术工人有1.65亿人，其中高技能人才4791万人，仅占就业人员总数的6.2%。预计到2020年，中国企业高技能人才缺口为2200万人。

据教育部、人力资源和社会保障部等部门发布的2017年

《制造业人才发展规划指南》，“中国制造2025”制造业十大重点领域需求预测，新一代信息技术产业人才缺口750万人，新材料人才缺口300万人。

今年两会上，不少全国人大代表呼吁，要完善职业教育体系，实施应用型人才培养，提供紧缺的科研人员、蓝领技术人才和复合型人才。

(厉晓杭 周琼 整理)

图 示



评 说

让技能人才获得更大尊重

“大国工匠”紧缺，已成为“中国制造”的软肋。作为“中国制造2025”试点示范城市，我市的不少企业也在品尝着“成长的烦恼”，一方面是产能爬坡、供销两旺；另一方面是招人难留人难，技能人才特别是高技能人才成为企业竞争的“香饽饽”。

要让企业招人不再难，从整个社会层面来说，应营造尊重、支持、爱护技能人才的社会氛围，让争当“大国工匠”成为一种新的社会风尚。

从政府层面来说，有关部门应着手建立技能人才的培养、评价和激励机制，让产业一线涌现出更多爱岗敬业、技艺精湛、勇于创新、追求卓越的“工匠式”劳动者。

事实上，近年来，我市接连出台了针对技能人才的各种配套激励政策。从2013年起，我市推行了高技能人才岗位补贴，对在紧缺岗位从业，符合相关条件的技师、高级技师每月分别给予500元、1000元的政府岗位津贴。2016年，我

鄞州区公开招聘 173名社区专职工作者

有意报考者，请于2018年7月9日9:00-7月13日16:00登录宁波人才网 (<http://www.nbrcc.com.cn/>) 办理网上报名手续。相关招聘简章详见宁波人才网 (<http://www.nbrcc.com.cn/>) 和鄞州区民政局网站 (<http://mzj.nbyz.gov.cn/>)。

咨询电话：87419533、87419535

宁波市鄞州区城乡社区建设工作领导小组办公室

2018年7月5日