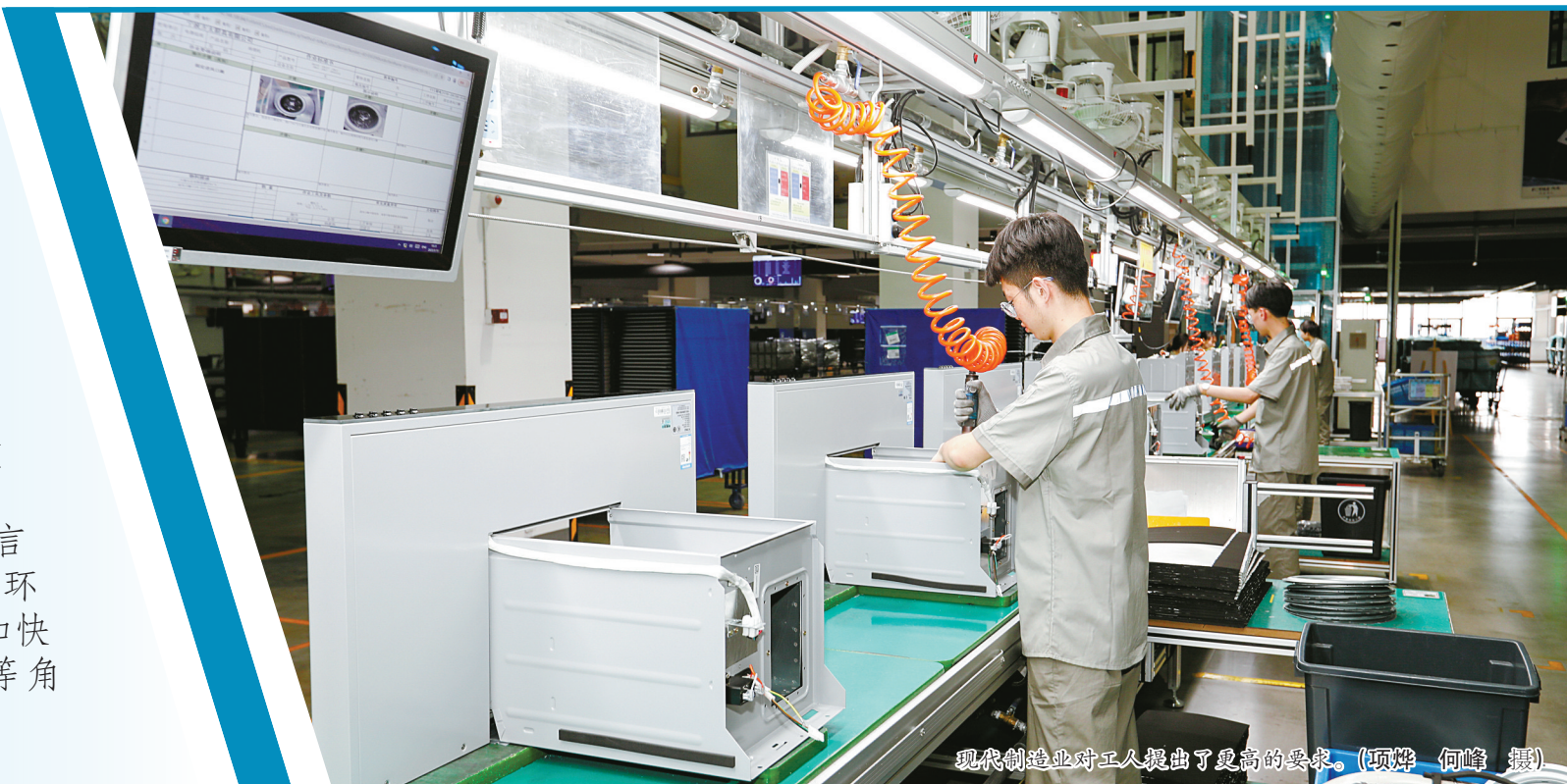


记者 何峰

技能人才队伍是支撑中国制造、中国创造的重要基础，对推动经济高质量发展具有重要作用。“工业立市”的宁波，对技能人才特别是高技能人才的需求尤为迫切。

市政协在6月举行“请你来协商”活动暨委员月谈会，围绕“加强技能人才队伍建设”主题，组织委员与有关部门协商议政。

大家围绕大力培养高素质能工巧匠建言献策，从深化产教融合、优化技能人才发展环境、强化政策支撑、支持技工院校发展、加快数字技能人才培养、发挥企业主体作用等角度，提出务实建议。



现代制造业对工人提出了更高的要求。(项炜 何峰 摄)

# 为新时代产业工人赋能助力

## ——政协委员为加强技能人才队伍建设出谋划策

### 1 加快推进技工教育发展

技能人才是支撑宁波打造“全球智造创新之都”的重要力量，技工院校则是技能人才培育的主阵地。如何高质量发展我市技工教育，夯实技能人才培育的基石，是委员们关注的焦点。

委员们在调研中发现，我市目前的技工教育尚不能满足宁波制造业高质量发展的需求。

王建波委员从聚焦产业高质量发展需求方向的角度，就练强职业教育“基本功”提出意见建议。他认为，应进一步优化整合政策、加大资金投入、强化服务保障，来提升职业教育水平。“一是牵住职业教育‘牛鼻子’。加大力度解决长期困扰职业院校发展的办学经费、教学用地、教学设备、师资力量等问题，鼓励有条件的企业捐助教学设备，提供教学场地，推动职业学校加快淘汰老旧落后教学设备。”王建波委员说，二是打造人才培养与产业发展“共振器”。加强产教协同，推动职业院校的专业设置、教学水平紧跟现代产业发展要求，围绕新产业、新技术、新业态等打造和培育一批新专业、新专业，实现“专业围绕产业转”“教学围绕生产转”。此外，建

设中高职教育贯通培养新模式，鼓励中职学校与高等院校合作，畅通职业院校学生成长通道。

“发展空间受限，经费保障不足，办学规模普遍较小，师资力量亟待加强，学历歧视依然存在。”冯国铭委员开门见山指出，职业教育是技能人才培育的基础，对照我市产业发展对技能人才的新需求，我市技工教育发展主要面临以上五个方面的问题。

进一步改善技工院校办学条件，加快推进我市技工教育发展，实现“宁波技工”与宁波制造共同成长，需要实行“双招双培”。冯国铭委员说，“探索建立各方参与的技工院校专业设置指导委员会，根据我市重点产业发展趋势，指导技工院校及时清退落后专业，开设新兴专业，着力化解校企在技能人才供需中的信息不对称问题。”他建议，加大要素保障支持力度，改善和提升技工院校办学场地、硬件设施。尽快确定宁波技师学院新址，落实建设资金，启动技师学院迁建工程。同时，进一步建立和完善与办学规模和培养要求相适应的技工学校财政投入制度，设立技工院校发展专项资金，提高生均经费标准，确保技工院校日常维修、实训设备更新投入。

### 2 有效发挥企业主体作用

职业院校千方百计培养技术人才，最终目的是让技能人才在企业“大放异彩”。

委员们认为，加强技能人才队伍建设，既需要从战略层面引导企业发挥主体作用，也需要从实践层面健全发挥企业主体作用的体制机制。

“培养目标发生变化，培育制度需要完善，供需存在结构性失衡，企业自主培养动力不足。”诸杏珍委员在对江丰电子、赛特勒电子、大丰实业等企业的调研基础上，结合在企业的工作实践，对于企业在培养技能人才过程中的困难和问题有深刻的认识，“一方面，不少年轻人觉得车间一线的技能岗位不自由、太辛苦，一段时间后提出转岗或离职。另一方面，存在人才供需‘双选’矛盾，普通高校的大学生不愿意去车间，高职院校毕业生愿意去，但企业又担心他们理论知识薄弱。”

如何破题？诸杏珍委员认为，要发挥企业在培养技能人才中的主体作用，关注人才发展，完善培养理念，把技能人才培养纳入企业发展总体规划和年度计划，构建全过程的技能人才发展机制，激励更多青年人走技能成才、技能报国之路。

诸杏珍委员还提出了4条具体举措。“一是制订个性化职业规划。明确所有技能岗位要求、职责和目标，根据每位入厂员工的具体情况及其兴趣爱好，确定岗位工种，安排导师，签订协议，让他们尽快成长。”诸杏珍委员的建议不但有针对性，还具有可操作性：二是全覆盖制度保障，完善有关技能人才的岗位晋升、培养赋能、薪酬绩效、评价激励等制度，使技高者多得、绩优者多得；三是全周期赋能提升，建立全职业生

命周期的持续教育体系，通过各类培训、岗位练兵、技术比武，不断提升技能水平；四是全方位关心关怀，在关注待遇收入、晋级晋升、评优推优的同时，关心婚恋交友、子女就业、看病就医、住房保障等需求，不断提升技能人才的生活幸福感。

“如果说，诸杏珍委员所在的舜宇集团这样的‘大优强’企业是技能人才培养主力军的话，那么，中小企业理应成为生力军。”谭维定委员长期从事中小企业的工作，对中小企业的需求和困惑有深入的了解。

“当前，全市技能人才总数已超过200万人，80%在中小企业。但中小企业面临不敢培养、不会培养、不愿培养技能人才的情况。”谭维定委员的观点有着扎实的数据支撑，“调查显示，29%的企业表示技能人才培养影响大、周期长、成本高。对230家中小企业调研了解到，30%的企业担心员工‘持技’跳槽，不敢培养。”

如何在柔性促进中小企业担起培养责任的同时，让企业安心培养技能人才？谭维定委员建议，建立起企业培养权益保障制度。法院和人社部门发布格式化技能培养权益保障合同，约定技能人才培养后的服务期限、跳槽责任等。同时，探索稳岗保险制度，进一步发挥宁波保险创新综合示范区优势，参照科技攻关保险的做法，鼓励我市保险机构开发中高级技能人才稳岗保险，给予担负培养责任的企业一定保障。

面对中小企业不敢培养、不会培养、不愿培养技能人才的困局，谭维定委员还建议，梳理汇集有特色、有优势、有口碑的中小企业技能人才培训项目，规范流程标准，统一跟踪评价，强化平台的零散组班、招引优秀项目等功能，打造中小企业技能培训首问首答平台，解决找不到、用不起、靠不住的问题。

“技能人才呈现短缺趋势，产教脱节是重要原因。”王建波委员在调研中发现，职业院校现有师资力量明显不足、专业设置相对滞后，教学设备逐渐老旧，毕业生能力水平达不到企业上岗要求，产教深度融合的格局尚未形成。

王建波委员因此建议，进一步深化校企长效合作机制，共同推动技能人才培养。“实施人才共育。发挥企业培养技能人才的优势作用，推行‘引厂入校’‘引校入厂’等校企合作模式，支持职业学校、技工院校、职业院校与企业采取联合办学、委托培养等方式开展技能培训。”王建波委员说，实施师资

技能岗位能否被青少年向往甚至追捧，有没有好的发展环境极为重要。委员们坦言，在我市，无论是社会观念、工资福利，还是奖励力度，崇尚技能的社会氛围还需营造。

“调查数据显示，我市技能劳动者的自身价值感普遍不足，职业获得感、荣誉感不强，年轻人不愿当工人。”王艳儿委员说，作为制造业单项冠军之城的宁波，对技能人才特别是高技能人才的需求尤为迫切。但在“产改”推进六年多时间里，技能人才发展环境仍存在“政府热”和“民间冷”现象，作为“劳动者”典型代表的技能人才在社会地位、声望、工作环境乃至经济获得上还处于“弱势端”。

打造技能人才良好的成长成才环境，从哪儿入手？王艳儿委员建议，推行“行业标价促企业定价”的薪酬激励机制，构建“一生成一事”的职业启蒙体系，打造“群心所向”的选匠工匠推介模式。营造尊匠崇技的社会氛围，推动技能人才培育会商

### 3 加快推动产教深度融合

共享，探索“双师型”教学模式，通过“请进来”和“走出去”的方式，鼓励职业院校组织教师到企业开展培训学习，提升实践能力，聘请企业的高技能领军人才、大师工匠到学校担任兼职教师，实现优势互补、资源共享。

“另外，企业与职业院校要实施技术共研。”王建波委员建议，鼓励企业与职业院校合作建立“技术创新工作室”，围绕产业发展和企业实际需要，在科技成果转化、重点项目合作、技能人才引进和培养等方面开展全方位、多领域、深层次的合作，构建产教深度融合的校企利益共同体。

诸杏珍委员则提出，要立足

产业发展，产教融合育人。“着眼未来人才，构建‘企业转型培养人才，为未来发展储备人才’的培养目标，提前开展人才培育储备。”诸杏珍委员建议，推进技能“扩容”，根据产业发展趋势所需的技能要求，与高职院校共同实施“未来工人”培养计划，设置相应专业学科，参与课程教材编写，派遣专业技术人员进校挂职授课。此外，要重视平台建设，发挥头部企业的引领示范作用，与高职院校共建研发中心、大师工作室和产学研基地，共同打造实体化示范性职业教育联盟和高水平专业化实训基地。

“宁波要实现高水平建设‘全球智造创新之都’，需要强大

的数字技能人才支撑。”张海峰委员就如何通过产教融合培养数字技能人才提出意见建议。“应精准对接，紧贴市场需求加快数字技能人才引育。根据我市数字经济发展趋势定期预测企业的数字技能人才需求，校企联动优化我市职业院校与应用型本科高校关于数字技能专业的结构设置，建立一批优质的数字技能专业群，打造一批示范性的数字技能人才培养课程与研究中心。”张海峰委员建议，鼓励院校加强与优质企业、科研机构合作，探索建立校内企业学院和产业学院，便于学生提前熟悉行业基本情况和发展态势，不断更新自身技能。

### 4 营造技能人才成长成才环境

制度和技能人才激励机制、保障补贴性技能培训延续机制的落地，进一步完善政策支持体系。加强优质学位供给，创新住房租房模式，织密交通出行网络，进一步优化公共服务供给。

我市的技能人才培养工作在政策驱动下走在全国前列，但委员们在调研中发现，部分创新政策在我市尚未用足用好，高技能人才的作用和价值尚未充分发挥，在一定程度上影响“技能宁波”建设。陈勇委员通过调研发现，这个问题主要表现在三个方面：“柔性流动”机制尚未有效推进；“双技”人才贯通尚未有效落地；技能人才在“双业”融合发展中参与度不足。

“要加大力度激励技能人才‘柔性流动’。”陈勇委员建议，鼓励具备能力的教师、事业编制人员兼职开展有偿性社会培训、技术服务；完善职业院校、事业单位绩效工资分配激励机制，服务报酬在核定的绩效工资总量之外单列管理；在探索出台保障企业合法权益的前提下，引导国有

企业和头部民营企业参与、支持高技能人才柔性流动，以点带面形成“技能共享”氛围，对贡献突出的企业给予表彰和奖励。

“如何推进‘双技’人才融通发展和引导技能人才融入‘两业’融合发展进程，陈勇委员也带来了针对性建议。他说，职业技能等级目录和评价标准应与时俱进，紧贴地方产业发展需求，拓宽新职业、新领域技能人才认定和职称贯通渠道；鼓励和引导技能人才在服务型制造企业、服务型制造平台和现代服务业中发挥‘共享’作用，打造具备‘技术+技能’功能的现代服务业品牌，更高效地为我市制造业发展‘赋能’。”

“我想，这份荣幸一方面来自新时代对技能人才重视的重视，另一方面来自宁波对技能人才培育这片沃土的厚植。”最后发言的是宁波技师学院学生蒋昕桦，他在2022年世界技能大赛特别赛重型车辆维修项目中获得金牌。

让技能人才成为高质量发展

的重要支撑。蒋昕桦认为，要加强“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的社会氛围营造，利用新媒体加强对技能政策的宣传和解读，让技能人才政策、技能惠民政策宣传有路子、接地气，走“新”更走“心”。

蒋昕桦从自己的经历出发，他建议，要让技能教育下沉、再下沉，让技能学习融入青少年成长的DNA，“不是要求每个人都读技工院校、走职业教育这条路，但是每个人都要有技能，都是技能的受益者，这样高技能人才培养的根基才能扎得深、扎得稳。”

议政协在点子上，建言建在关键处，大家在深入调研基础上争相建言献策。市政协主席徐宇宁表示，“宁波正在新一轮产业变革的赛道上全速奔跑。我们要在市委的坚强领导下，以时不我待、只争朝夕的紧迫感和责任感，汇聚聚力推升宁波技能人才队伍建设水平，为我市奋力打造‘全球智造创新之都’、加快建设现代化滨海大都市，提供有力支撑、作出更大贡献。”

### 记者手记

## 让技能人才上升有通道、生活有奔头

近年来，我市技能人才队伍不断壮大，技能人才的规模和质量双双提升，为我市经济社会高质量发展提供了强有力的支撑。但据测算，我市技能人才还存在缺口。

一边是技能人才不足，但另一边，则是技能人才在社会地位、工作环境乃至经济获得上还处于“相对弱势”。从社会观念来看，重学历、轻技能的理念依旧根深蒂固，年轻人不愿当工人。从工资福利来看，一线技能人才的待遇还是偏低。从社会关注看，技能人才的受关注度并不

高。如何让技能这碗饭吃得香，知识型、技能型、创新型劳动者大军不断涌现？水激石则鸣，人激志则宏，政协委员们认为，说一千道一万，要进一步营造尊匠崇技的社会氛围，让技能人才上升有通道、生活有奔头。

推行薪酬激励机制。依托行业、园区，推进行业（园区）技能工种薪酬集体协商，建立与技能等级相匹配的薪酬及福利待遇制度，定期发布行业性、区域性薪酬指导价，让“多劳者多得、技高者高薪”，通过技能人才收

入的稳步提升，吸引越来越多年轻人“以技傍身”实现高质量就业。

推动技能人才激励机制落地。推出领军型、紧缺型、智能型技能人才的引进和培养体制机制，完善扶持政策和管理机制，增加技能人才培养财政投入和提高补助标准，提高技能人才的社会待遇和政治待遇，赋予更高的社会认可度和职业荣誉感，让技能人才真正成为社会上的“香饽饽”。

优化公共服务供给。加强优质学位供给，适当增加中小学学位，满足外来产业工人尤其是

高技能人才的子女“好上学、上好学”需求。创新住房租房模式，提高保障性租赁住房对技能人才的供给比例。织密工业园区交通出行网络，优化公交线路走向和发车频次，方便技能工人出行。

加强社会氛围营造。倡导“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”，利用多种渠道加强对技能政策的宣传和解读，让技能人才政策、技能惠民政策被更多人知晓，加强校园氛围营造，在学生心中深埋技能成才、技能报国的种子，让更多的人崇尚高技能。（何峰）