

镇江市制造业技能型人才队伍建设思考

蒋平权

企业兴则产业兴，人才强则企业强。技能型人才是产业工人的优秀代表，是推动技术创新和科技成果转化的重要力量。加强制造业技能型人才队伍建设，对镇江市实施“对标苏南、产业强市”发展战略、助推经济高质量发展具有重要意义。为此，镇江市政协经济科技委员会成立调研组于近期组织部分政协委员赴有关部门和企业，围绕加强制造业技能型人才队伍建设开展专题调研。

一、队伍建设概况

据统计，2018年镇江市从业人员194.8万人，其中技能型人才46万人，高技能人才18.4万人，每万名劳动力高技能人才905人，居全省前列。队伍建设主要特点是：

1. 政策体系较为健全。镇江市先后出台《万名高技能人才引进培育工程实施意见》《职业技能提升行动计划（2017-2020年）》等政策措施，并在技能人才表彰奖励、政府购买培训成果和人才评价机制等方面探索，构建了较为完善的技能型人才引进、培养、使用和激励政策体系。

2. 培育方式较为多元。围绕全市“人才优先”和“创新驱动”两大发展战略，镇江市先后实施“金山英才”高技能领军人才计划、职业技能提升行动计划和校企合作协同培育计划，制造业人才培育方式日趋多元。

3. 发展渠道较为广阔。镇江市在全省率先打通技能型人才在职称评价、事业单位招聘、军队士官报考、纳入高层次人才培养计划等方面的成长通道，满足技能型人才个性化需求；打造镇江市技能大师产业创新园，规范运作技能大师工作室，优化供给技能型人才创新创业平台，让更多人才实现事业留人。

二、队伍建设的薄弱环节

调研中发现，镇江市制造业技能型人才队伍的开发培养还滞后于经济高质量发展的需要，主要体现在：

1. 数量供给不足。与周边城市相比，镇江全市中高级职称技师偏少，不能满足产业转型升级的需要。以高技能人才总量为例，2017年常州市为29.65万人，而镇江市只有17.1万人，差距较大。

2. 结构素质不优。总体来看，镇江市制造业技能型人才队伍的结构和素质还不能满足需要，传统产业人才偏多，战略性新兴产业人才偏少。特别是在高端装备制造、新材料、航空航天等重点发展的高新技术产业，技能型人才短缺现象更为严重，这也成为制约镇江市制造业转型升级的“瓶颈”。

3. 福利待遇不高。受学历、职称、资历、身份等因素影响，镇江市制造业技能型人才的晋升通道不畅。与企业高层次专业技术人才相比，技能型人才的薪酬待遇普遍偏低，人才流失现象较为严重。

4. 企业主体作用发挥不够。据了解，镇江市有不少制造业企业未能建立有效的技能型人才培养制度，缺乏有计划、有组织的培养，对技能型人才的激励不匹配，人才晋升渠道狭窄，企业主体作用发挥不明显。

5. 社会重视程度不够。受传统教育观念影响，社会上对职业教育的偏见和歧视依然存在。技能就业、技能成才对青年学生吸引力不足，“重学历、轻能力；重装备、轻技工；重理论、轻操作”的观念仍然根深蒂固。

三、加强队伍建设的几点思考

党的十九大报告明确指出，“要建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。”应以此为指引，聚焦镇江全市产业升级和企业创新的迫切需求，着力加强制造业技能型人才队伍建设，为镇江经济高质量发展提供坚实有力的人才支撑。

（一）“选优育强”——发挥学校培养技能型人才的“主渠道”作用

优选“良种”，拓展优质生源。镇江市高职院校应抓住当前构建现代职教体系的机遇，努力打造自己的专业特色，大力吸引更多高中毕业生和“三校生”（职业高中毕业生、技校毕业生、中专毕业生）生源，将农民工、失业人员、高校毕业生、贫困人口、退伍士兵等各类社会在职人员纳入生源范围，凸显办学优势，广泛吸引生源，提高生源整体质量。

善育“壮苗”，提高办学水平。技工院校是培养技能型人才的摇篮。全市各技工院校应注重在提高办学水平上狠下功夫，围绕经济趋势和产业发展对技能型人才的需求，走“产学研”相结合的道路。一方面，在专业设置上紧紧围绕镇江市产业发展需求，对接最新行业、职业标准和岗位规范，优化专业课程结构，更新教学内容，提高办学水平；另一方面，积极探索产教融合的职业教育模式，逐步推行校企一体化育人，推进“订单式”培养、工学交替培养，推动行业企业与学校共建人才培养基地、技术创新基地、科技服务基地，实现教育链和产业链有机融合。

配强“园丁”，加强师资队伍建设。一要改革教师管理体制。全市中等职业院校要面向行业企业公开招聘教师，吸引优秀人才从事职业教育工作。对于已经获得省、市授予认定的“技能状元”和“技能工匠”等称号的人才，可由招聘院校自主考核录用入编。建立职业院校教师引进“绿色通道”，提升教师队伍质量与水平。二要强化教师职业发展保障。对于职业学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入绩效工资和单位工资总额基数，充分激发教师参与科技创新的积极性。三要加大职业教师培训考核力度。定期组织教师教学竞赛，提高教师教学设计和教学实施能力。完善以技术技能人才培养能力为主要考核指标的职业院校教师职称评审制度。拓宽职业院校教师海外培训渠道，提高中等职业院校教师具有海外教育培训经历的比例。

（二）“拴心留人”——发挥企业使用技能型人才的“强磁场”作用

进一步提高薪酬待遇水平。一要制定与技能水平相挂钩的岗位技能工资。企业在薪酬、福利等方面向技能型人才倾斜，以绩效定待遇，支持技能型人才以发明专利、技术革新成果等作为生产要素参与分配。二要建立企业技术工人工资正常增长机制。企业要定期开展工资集体协商，实现技术工人工资水平合理增长，降低企业技能人才的离职率。三要探索技能人才长效激励机制。企业要根据自身实际，探索制定技术工人技能要素和创新成果按贡献参与分配的办法、对高技能人才实行技术创新成果入股、岗位分红等激励方式。

进一步提升培训水平。一要健全培训激励机制。依托职业院校组织职工参加脱产、半脱产培训，建立有效的激励机制，激发在岗技能人才的学习积极性、岗位责任感和创新意识。二要开展新型“学徒制”培训。推广“校企双制、工学一体”的新模式，搭建校企合作平台，实现校内学习与在企学徒互补对接，发挥好技能大师工作室和劳模创新工作室在技能传帮带中的作用。三要积极参与技能竞赛。企业要积极开展岗位练兵、技术比武等活动，通过“以赛促训”的方式，激励更多的技能型人才学习技术、钻研技术、提高技能。

进一步健全评价体系。要引导企业建立培养、评价、使用、待遇相结合的机制，扩大职业资格证书在企业的影响力和覆盖

面。对掌握高超技能、有突出贡献的一线优秀技能人才，允许破格或越级参加技师、高级技师考评。经常性组织企业开展评选“镇江工匠”“首席技能大师”等活动，进一步增加高技能人才在劳模、人大代表等先进评选中的比例。同时，要加快推进企业技能型人才自主评价。扩大企业高技能人才自主评价试点范围，增加企业在这方面的话语权，推行企业认可的评价制度。建立企业紧缺适用高层次人才评定制度，突破学历、职称、资历和身份界限，突出能力水平、业绩贡献、发明创造等要素，制定可操作、能衔接的企业紧缺适用高层次人才评定标准，让更多人才脱颖而出。

（三）“扶持引导”——发挥政府保障技能型人才的“稳定器”作用

强化考核力度，形成工作合力。各级党委、政府要将制造业技能型人才培养情况纳入高质量发展评价体系，以及党政领导科技与人才目标责任制、科技进步目标管理责任状进行重点考核，作为年终评先评优的重要依据。相关党政部门要密切配合，形成合力，把培养、吸引和用好制造业技能型人才作为一项重大战略任务，纳入工作考核指标体系。部分市属工业企业要对照高技能人才培养的指标要求，根据企业从业人员总量按比例制定年度培养计划，落实工作举措。

加大经费投入，整合优质资源。一方面，政府要加大财政经费投入力度。推动建立政府、企业和劳动者个人三方分担的技能型人才培养投入机制，争取多渠道筹集资金，逐步增加公共财政对职业教育培训的投入，对培养中、高级制造业产业工人的技工学校、职业院校予以重点扶持。可考虑在城市教育费附加中安排不低于30%的比例用于职业教育培训，同时督促企业按照法定标准足额提取职业教育培训经费。另一方面，要统筹协调发展职业教育。整合优质资源，按照《职业教育法》明确分工的要求，划分职责，进一步实施全市技工院校资源整合，打造市属职业教育集团，保障办学规模和办学层次。逐步转变辖市区职业学校办学方向和职能，多渠道建立职业教育社会培训资源。

（作者单位：镇江市政协经科委）