

# Analysis of the Problems and Countermeasures of the Cultivation of New Times Craftsman

Huan Zheng

Quzhou Human Resources and Social Security Bureau, Quzhou, Zhejiang, 324000, China

## Abstract

The new era gives artisan talents' new era, and artisan talents have an irreplaceable role in various fields of economic and social development. At the time of focusing on talents, the identification of the knowledge economy, we usually be attracted to the keywords such as "robbing people", but less concerned "cultivating work". The rapid economic and social development, the artisan talent as an important support element, and its cultivation work needs to attract attention from all walks of life. The paper mainly studies the practical significance of the new era craftsmen, and the problems and measures taken.

## Keywords

new era craftsman; enterprise; talent training

## 关于新时代工匠培育工作的问题和对策浅析

郑欢

衢州市人力资源和社会保障局, 中国·浙江 衢州 324000

## 摘要

新时代赋予工匠人才新的时代意蕴, 工匠人才在经济社会发展的各个领域都具有不可替代的作用。在注重引才、留才的知识经济时代, 我们通常被“抢人大战”这样的关键词吸引, 却较少关注“培育工作”。经济社会快速发展, 工匠人才作为其重要的支撑要素, 其培育工作亟需引起社会各界的重视。论文主要研究新时代工匠培育的现实意义、存在的问题及采取的措施。

## 关键词

新时代工匠; 企业; 人才培养

## 1 引言

近些年, 在习近平总书记和中国共产党党中央的影响下, 宣扬“工匠精神”逐渐形成一种新型的趋势。中国各地推动“应培尽培、全员覆盖”的培训模式, 致力于应用技能促进相关产业的提升, 取得了一定成效, 但同时也存在急需解决的相关问题。

## 2 新时代工匠培育工作的现实意义

“工匠”是一个社会进步发展不可或缺的重要推动者, 工匠人才在产品性能优化、企业竞争力提升、成果创新、乡村振兴等各个领域都具有不可替代的作用<sup>[1]</sup>。围绕经济社会发展目标要求, 完善技能人才培养体制机制, 加快推进建立

产业、教育、培训结合, 政府、企业、社会联动, 选用贯通的新时代工匠培育工作, 大力培养新时代的工匠团队建设, 已迫在眉睫。

## 3 存在的问题

### 3.1 人才培养观念缺乏科学性

受现行教育体制等方面的影响, 不少高职院校在人才观念上存在偏差。一些高校受学科本位观念的影响, 盲目走本科学校的办学方法。在教学过程中仍沿用传统的教学方法<sup>[2]</sup>, 忽视了技校“专业人才培养”的特点, 在平时的教育中出现基础学习比例高, 实践经验不足的现象, 老师偏向于课堂指导学术理论, 而忽略同学们的实战技能, 因此学生无法改善自己的技能水平, 无法和当前用人单位所需要的技能要求相匹配。

【作者简介】郑欢(1989-), 女, 中国浙江衢州人, 硕士, 中级经济师, 从事技能人才评价管理服务研究。

### 3.2 人才培养主体作用未充分发挥

以中国衢州市为例,由于该市企业大都是成长型的中小企业,部分企业在技能人才的理念上,还是重引进、轻培养,没有大集团公司那样相对完善的人才培养体系。又因担心技能人才流失,很多成长型企业不愿意组织职工参加技能提升培训,花大代价培养人才,不愿承担人才培训的责任和成本,也不希望去引导在职人员报名技能比赛,怕他们获得奖项后离职或者获得资金奖励。不少企业存在重使用轻培养、忽视甚至不愿开展职工岗位技能提升培训的现象,单纯依靠学校和社会提供培训服务,难以发挥企业人才培养的主体作用。

### 3.3 培养平台作用发挥有限

目前技能人才培养主要途径还是传统的社会化培训,大部分培训依赖的还是职业技能培训机构的力量,存在培训质量参差不齐、与企业实际需求匹配度不够、培训力量分散等种种问题。原本应该承担培养任务的三大平台——企业高技能人才培养示范基地、高技能人才大师工作室、公共实训基地,在评选完后并没有很好地发挥他们在人才培养方面的作用。

## 4 对策建议

### 4.1 聚焦顶层设计,完善“政府主导、学校主体、企业主动”的政策大体系

一是充分运用政策优势,形成自上而下体系。紧密围绕上层文件要求,从政府、学校、企业自上而下改革技能人才一切相关的条件和制度,打破身份、学历的次元壁,激励技能人才快速成长。

二是紧扣社会企业的需要,大力结合如今的真实用工标准,合理开办技能培训学校。在《国家职业教育改革实施方案》的指引下,致力于健全德技并修、工学结合的育人机制,成为职业教育改革的排头兵。建设和当前企业升级适应的培养规范,发挥技工教育、公共实训、技师研修、竞赛集训、技能评价、就业服务等六大功能,通过改善学习氛围,增进多方位沟通引领,提高办学条件,构建多元主体办学的技工教育发展格局。

三是完善技术工人职业发展机制,推进人才激励。继续推进各项技能人才优惠激励政策,在提升技能人才社会待遇上做好文章,放大相关人员的职业范围和平台,特别是水平层次较高的技能人才,要提高他们的发展高度,同时培养复

合型人才。同时建立联系高技能人才带头人政策,探索其在工会、共青团、妇联等地方拥有相应的用武之地。落实高技能人才在入户、子女入学、住房等方面的政策待遇,不断提升高技能人才职业荣誉感。

### 4.2 聚焦共建共享,建设“多方协作、同心同向、以人为本”的培养大平台

一是打通部门间壁垒,提高沟通领域的深度。整合打通人社、教育、财政、经信、发改、科技、农业农村等部门资源,对制约技工教育改革创新发展的重点难点进行专题研究和突破,形成各相关部门分工合作、全域共同推动技工教育创新发展的局面。

二是推动技工教育,建设高水平技工院校。统筹技工院校发展布局,启动一流技师学院建设工作,实行职技院校错位发展、特色竞争。引领有资格的普通学校提升资质,变成高级学校,同时,推动新建一批技工学校,支持有条件的技工院校和职业院校双挂牌。升级学校和企业之间的联动,鼓励校企一起探索在校生成应该学习怎么样的课程,完善学生培养大纲和教学大纲,建立“课程领域化、内容项目化、技能岗位化”的课程体系架构<sup>[3]</sup>。探索省级校企合作的育人模式,深入探索订单培养、开办冠名班、企业真实项目进校园、学生进企业参加岗位见习、顶岗实习等多种合作模式,并探索建立产、学、研联合体,共同开展技术研发。

三是加大平台建设,发挥平台培养技能人才作用。进一步提高平台的挂牌效应,推动工作室孵化,提升基地补助水平。

### 4.3 聚焦三年行动,提升“学有所思、学有所得、学以致用”的技能大培训

一是运用政策优势,深入推进技能提升行动。深入贯彻落实《职业技能提升行动方案(2019—2021年)》,致力于行业的提升,面向在职员工、建档立卡的困难户等城乡各类劳动者,多方位的宣传和实施专业指导。

二是突破重点难点,增强高技能人才培养强度。利用竞赛、评先、基地、工作室等各类平台,培养高技能领军人才,实行重点人才精英化管理。开展高技能人才研修培训,组织学习先进的人才培养、技能研发理念。鼓励企业以技能精英为核心,自主培养技能人才,组织研发的队伍进行专业改革。

(下转第97页)

关的预算管理活动,相对来说是十分复杂的,其中涉及资产管理和预算评价、绩效指标设计、预算评价结果应用等内容,但是即使面临如此复杂的预算管理活动流程,相关事业单位的负责人也要不断地克服困难,在行政事业单位资产管理视角下,建立比较完善的预算管理制度,第一要正视本单位内部预算管理工作所存在的不足,根据这些不足提出具体的解决方法,并且在最大程度上保证本单位内部绩效评价结果的公平性和公正性。第二就是建立一套比较完善的绩效考核体系,要求行政事业单位内部的各部门要按照统一的标准和要求来进行相关的绩效考评工作。

## 5.2 提升预算管理信息化程度

在这个信息化时代,各行各业都已经在进行信息化的建设,行政事业单位的内部管理工作也要不断地加强信息化的程度,如可以通过大数据分析技术建立相关的数据分析平台,可以有效保证行政事业单位内部各种信息的流通速度以及流

通的准确性。可以在很大程度上提高行政事业单位预算管理的工作效率,保证各种管理措施都有落实<sup>[1]</sup>。

## 6 结语

综上所述,进行资产管理和预算管理对行政事业单位来说,是一项十分积极有利的工作,即使在这个过程中仍然面临着很多困难和阻碍,行政事业单位的负责人和全体员工也要积极应对,不断完善行政事业单位资产管理和预算管理制度和体系。

## 参考文献

- [1] 于晓玉.行政事业单位资产管理与预算管理相结合的思考[J].行政事业资产与财务,2021(10):13-14.
- [2] 谢永浩.行政事业单位资产管理与预算管理相结合的思考[J].财会学习,2021(13):54-55.
- [3] 蒋青平,潘建华,王靖,等.行政事业单位资产管理与预算管理相结合的探讨[J].中国市场,2020(35):105-106.

(上接第94页)

通过技能大师工作室传帮带、企业在职员工自学、弟子导师制三种方式,在工作岗位上培养人才。

三是探索项目制培训,提升培训职业与市场匹配度。积极探索职业资格证书外的项目制职业技能培训,结合产业发展和企业实际需求开展项目制培训,政府给予补贴。

## 4.4 聚焦引领示范,营造“尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造”的社会大氛围

一是完善竞赛管理制度,每年推动组织各类职业技能大赛,全力备战第46届世界技能大赛。鼓励规上企业开展岗位练兵,以赛促培,为企业培养更多的技能骨干。

二是提炼“新时代工匠精神”内涵,宣传其精神内涵,抓住新时代产业发展的机遇,各领域精心培养工匠,引领和推动经济社会发展。

三是打通培养通道,做好品牌“辐射输出”。以中国浙江衢州为例,应当充分运用全省首个“浙闽赣皖四省边际职业培训联盟”,积极推进“常山阿姨”“衢州月嫂”等区域培训品牌向四省边际的辐射输出和培训互动。以培训为核心,阶段性的邀请企业进驻技院校召开专场招聘会或企业订单式

培养洽谈会和宣讲会,共同组建联盟就业用工服务平台,在四地巡回开展毕业生就业顶岗实习招聘会,疏通技能人才在各个领域内的流通渠道。

## 5 结语

当前社会的用人单位不再是传统的用工和生产模式,因此其用人标准也在不断地改进和提高,企业急需工作人员应拥有好几种有区别岗位技能,拥有多角度的整合思维,应用当前复杂的数据中提取关键的内容。新时代工匠培育工作任务重道远,需要多方合作,强化制度支撑,推动校企合作,完善人才保障政策,助力推动经济社会更高质量发展。

## 参考文献

- [1] 田荣,宋文.新时代视阈下高职院校德技并修工匠人才培养路径研究[J].红河学院学报,2021(2):99.
- [2] 李哲.新形势下对技工教育改革与发展的探讨[J].红河学院学报,2018(13):52.
- [3] 盖彦青,王慧,郝慧芬.校企合作模式下高职汽车运用与维修技术专业人才培养实践[J].职业教育,2019(12):206.