

打造浙江蓝领

“浙江火电”将师徒关系“契约”化 重视仪式感 增加存在感 提升责任感 增添荣誉感

本报讯 通讯员黄吉祥报道 日前,中国能源建设集团浙江火电建设有限公司(以下简称“浙江火电”)举行了一场颇具规模的师徒结对集体签约仪式,22位新入职的大学毕业生代表在全场近百名干部职工的共同见证下,以给师傅敬茶行礼的传统方式,开展集体拜师仪式,并签订《师徒协议》,将原本只是“口头约定”的师徒关系以一纸“契约”的形式制度化。

早在2008年,浙江火电就出台了《师徒结对活动实施办法》,要求新入职员工100%实行

师徒结对,将结对范围从技能人员扩大到所有岗位的新入职人员。协议明确了师徒双方的职责和教学培养目标,并进行过程管理和考核。师傅带徒满一年后,评选产生一定比例的优秀师徒,给予精神和物质奖励,这是对师徒结对取得成效的肯定和鼓励。

今年,公司对实施办法进行了修订改版,增加了“名师带徒”的相关内容,提高了优秀师徒的评选奖励额度,更进一步激发了新老员工参与师徒结对的热情。

该公司党委副书记、工会主席严永禾说,师徒关系“契约”化,从表面看虽然只是一种形式,但实际上通过这一方式,加大了师徒关系的仪式感,增强了师徒双方的存在感,提升了各自的责任感,评上优秀师傅后,又增添了师徒双方的荣誉感。

签订《师徒协议》对技能的传承、人才的培养起着不可忽略的促进作用。经过十多年的师徒结对和“拜师签约”活动,从2008年至今,浙江火电共有7对师徒被省省属企事业单位工会命名

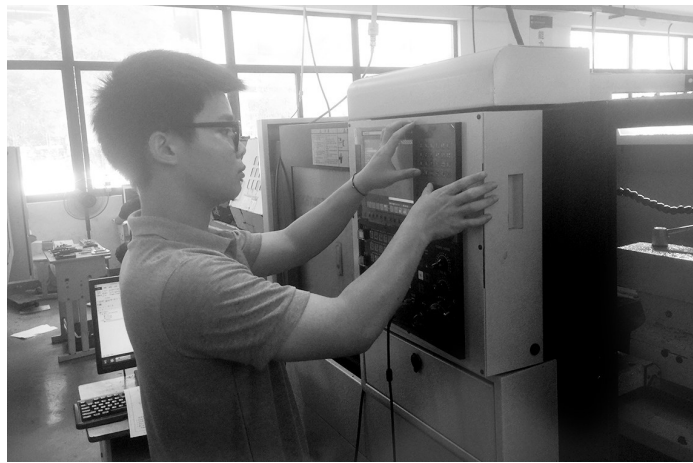
为“名师高徒”;8名员工被命名为“能工巧匠”;18名员工被中国能建集团命名为“能建工匠”;7名员工先后被授予“浙江工匠”或“新时代浙江工匠”称号;2名员工获得浙江金蓝领称号;此外,还有4位师傅因徒弟在省级技能大赛中取得前三名,获得了省总工会的专项奖励。

通过师徒结对和开展技能竞赛活动,浙江火电员工的综合素质得到了极大提高,近五年来,公司高级技师、技师和中级职称以上员工人数均有大幅度提升,有力推动了企业的人

才队伍建设。

严永禾说,随着职业技能等级“新八级”制度的落地,师徒“契约”化作用更加明显。师徒结对成为企业人才梯度建设的一种重要形式,是公司传承独特手艺、独到经验、独有风格的重要手段。推行师徒关系“契约”化,有利于传承技能技艺和管理精髓,强化员工归属感与认同感,获得更为紧密的人际关系支持,并形成良好的师徒传承文化,在奋进浙江“两个先行”新征程中更好地发挥高技能人才的领军作用。

三门首届职业技能大赛火热开赛 匠心向党 连续比拼9天



参赛选手在比赛。

本报讯 通讯员朱曙光、陈传撑、任姗姗报道 8月23日,台州市三门县委常委、组织部部长陈强宣布三门县首届职业技能大赛开幕。来自该县各工业企业、企事业单位、金融系统等共1220多人,将同台比拼技能,切磋技艺,砥砺匠心。大赛将一直持续到8月31日结束。

三门首届职业技能大赛设置了数控车工、焊工、工具钳工、电工、汽车维修工、橡胶硫化工、消防技能等19个项目,各项目命题以有关职业(工种)(国家职业标准)、高级工(三级)要求为基础,适当增加部分技师(二级)的内容及有关新知识、新技能,并紧密接轨世界

技能大赛的理念和标准。

本届职业技能大赛由三门县人民政府主办,三门县委人才工作领导小组办公室、县人社保局、县总工会和三门技师学院承办。大赛以“匠心向党,技能共赛”为主题,激励广大劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路,助力三门经济高质量发展。

三门人大常委会副主任、总工会主席吴章明为大赛主办单位授牌。

据了解,为了鼓励先进,奋勇争先,赛项一等奖获得者,将晋升技师技能等级;二、三等奖获得者,晋升高级工技能等级;

优胜奖获得者,晋升初级工技能等级或者在现有的技能等级基础上晋升一级,最高至高级工。赛项第一名的选手还将授予“三门县技术能手”称号。同时,以上个人获奖者将作为台州市五一劳动奖章评选、“台州工匠”、“三门工匠”选树的优先条件之一。

三门县委副书记、县人力资源和社会保障局局长章益表示,下一步,三门将紧跟全县产业链、价值链发展需要,进一步推动职技融通、产教融合、校企合作等项目建设,发掘和培养一批技能人才,着力提升三门人才工作水平,为推动共同富裕的美好目标提供有力的技能人才保障。

社会大实践 淬炼真本领

数智助老,不让老人掉队



通讯员高洋报道 “爷爷,您知道健康码在手机上哪里可以找到吗?”“奶奶,您知不知道坐公交车怎么用手机上乘车码付钱?”

伴随着一句句亲切的询问与演示,越来越多的老人学会了使用智能手机。暑期,宁波卫生职业技术学院“数智助老,健康共享”为老服务实践队的00后大学生们迎着酷暑,走村串户,为老年人开设了一场又一场智能手机知识科普的小课堂。

这些00后学生志愿者们们的足迹遍布省内各乡村,在宁波姜山走马塘村、慈溪联兴村、金华罗店镇麻车村、绍兴新昌县山支头村、杭州余杭区水门村等地都

有他们的身影,他们围绕老年人出行、就医、消费、文娱、办事等高频事项和服务场景,开展数智助老服务,助力“浙里康养”。

“爷爷奶奶问了我很多关于手机如何使用的问题,他们的学习速度不是那么的快,但是只要有耐心,反复教,他们就可以学会。”志愿队队员倪佳说,“老吾老,以及人之老,建设数字浙江,不能让老人掉队。”

在指导老年人运用智能科技的同时,大学生们开展了“数智浙江共富健康”宣讲,引导老年人融入信息化社会,加快老年人跟上现代科技发展的步伐,推动老年人通过现代科技成果学习健康专业知识,跨越“数字鸿沟”。

名师出高徒 技能大赛显实力

本报讯 记者李凡 通讯员卢若若报道 日前,浙江东方职业技术学院代表我省参加了2022年全国职业院校技能大赛高职组“养老服务技能”赛项。浙江东方职院的参赛选手、智慧健康养老服务与管理专业学生蒋伟妙在本次比赛中荣获全国二等奖,这是该校又一次在全国养老服务技能大赛上获奖,展现了学校在培育高素质养老技能人才上的实力。

记者了解到,浙江东方职院于2014年便在华东地区率先开设大专层次养老服务与管理专业,目前该专业是温州市重点专业、浙江省特色建设专业,着力培养面向中高端护理型养老机构、居家养老服务企业、老年健

康产业等领域的高素质劳动者和技术技能人才。根据专业建设需要,学校还实建温州民政管理职业学院,与56个医疗或养老机构建立师资互聘共建机制,打造了省内标杆的高达92.6%的“双向交叉任职”教师比例,并进一步建立起“课程+”的通识课程体系,将急救救护、医疗康复、护理保健等基础医学课程纳入养老专业必修课程。据悉,该专业教学团队课程实践案例《医养养护教:高职院校智慧健康养老专业产教深度融合新模式》被评为教育部2021年产教融合校企合作典型案例,专业教学团队被评为首批温州市级“高等职业院校教师教学创新团队”。

职教谈

“本科生隐瞒学历进厂打螺丝” 对高校办学有何启示?

■熊丙奇

“本科生的学历不利于进厂。”西安一家电子厂的招工负责人表示,“不会让本科生来做普工,来了也不会要。”据该名招工负责人称,之所以不招本科生,是因为普工岗位的工作强度、收入,以及晋升发展空间不适合本科生,对企业来说,稳定性也不高,用人风险太大。

工厂不招本科生,本科生要进工厂,只得隐瞒本科学历,以高中学历去应聘。据媒体报道,晓诗(化名)就隐瞒了自己的专升本学历,选择深圳的工厂,成为一名质检员。她每天奔波在生产线上,称股、做巡回、输数据、巡线、做报表……在她看来,提升学历反而禁锢了她的选择,并没有让她得到满意的工作。

提高学历,本来是为了提高就业竞争力,没有想到却“局限”了自己的选择。问题出在哪里?

工厂不招本科生,不是是一些网友所指的“反向歧视”?在笔者看来,这并非“反向歧视”,却可以理解为不以学历论人,是结合实际的人才需求,招聘适合岗位的人才。这给当前的高等学校办学与受教育者提升学历层次,带来诸多启示。

我国高等教育已经进入普及化时代,高校办学应该根据社会对人才的需求,形成合理的办学定位。从社会对高素质技能人才的需求看,我国的大部分地方本科院校都应进行职业教育,培养高素质的技能人才。然而,由于社会存在职业教育低于普通教育的偏见,某些地方本科院校不愿意以职业教育为办学定位,而想办“高大全”的综合院校。这不但导致高等教育的人才培养结构与社会需求脱节,还影响了人才培养质量,以及学生

的职业价值感。

我国地方本科院校毕业生是当前高校毕业生就业较难的群体。学校对他们的培养与社会对人才的需求,存在“两张皮”的问题。从社会需求看,他们中的一部分更适合从事技能工作,成为技能人才。这些学校的毕业生如果考研不成功,进入职场,由于没有接受产教融合的职业教育,招聘技能岗位人才的用人单位往往看不上。

另外,本科生的职业价值感也受到学校办学定位的影响。对于本科毕业生毕业后从事什么职业,大众的观念大多还停留在精英教育时代,以20年前本科毕业生的就业,来看待当下毕业生的就业。其实,在高等教育入学率已经接近60%的高等教育普及化时代,包括本科生、研究生在内的高校毕业生,都不能再算是特殊的高学历人才,而应该明晰自己的定位站在普通劳动者角度,规划学业发展和职业发展。

2014年,我国教育部曾推进600所地方本科院校转型进行职业教育,但效果不理想。为此,2019年,我国新批准设立一批职业本科院校——职业技术大学,力图把职业教育办为与普通教育平等的类型教育,推进高等教育形成合理的人才培养结构。从今年职业本科首届毕业生的就业情况看,受到社会欢迎。这对其他普通本科院校也是一种触动,只有形成合理的定位,不再以学历为导向,而以就业为导向办学,才能培养受社会欢迎的人才。

我国当前还存在唯学历论的社会问题,但转型以能力论是大势所趋。受教育者不能再盲目追求提升学历,必须以提升能力来规划自己的学业生涯。如此,也会根据自己能力,作出更适合自己的职业发展规划,避免就业中的落差与错位。

那碗次坞打面 比今年夏天更火热

本报讯 通讯员詹玉丹摄影报道 “这次培训是免费的,学好后要是能去农家乐、饭馆烧烧面,也是蛮好的呀!”

“我们几个学好后想合伙开个打面店。”

……

这是诸暨市供销社联合人社部门开展的“诸暨次坞打面制作”职业技能提升行动的培训现场。

这个暑期,诸暨技师学院次坞打面培训基地比今年夏天的天气还

火热,学员们和面、打面、切面、炒料,个个学得有模有样。

“除了提供实训场所进行实操

训练外,我们先给学员进行理论培训,次坞打面文化传承、营养卫生、经营成本核算等,帮助学员将来真正可以用得上这项技能。”诸暨区域经济研究室教师杨嵘介绍说。

据培训负责人蒋谊主任介绍,次坞打面制作培训班自开班以来,报名相当火爆,这是第二期次坞打面培训,第三期培训计划在秋季开学后进行,希望培训能在助力共同富裕中贡献一点力量。

本次培训班学员共33人,大多来自本地,还有部分外地人员。最后,有32位学员通过考核,获得了次坞打面初级证书。



职场新角色

“数字化管理师”是怎样炼成的?

第一步:校企合作定向培养;第二步:在钉钉平台考取初级证书

记者李凡 通讯员胡昕然报道 “我在工作中能接触到大量有数字化转型需求的企业,它们在转型的不同阶段所遇到的问题‘千奇百怪’……”

浙江商业职业技术学院学生周博扬最近在杭州的一家科技公司实习,他所任职的岗位,正是日前人社部发布的备受社会关注的56个新职业之一——数字化管理师。

“数字化管理师”究竟是干什么的?在去年9月份人社部 and 工

信部联合发布的7个国家职业技能标准中,“数字化管理师”这一新职业被定义为:使用数字化智能移动办公平台,进行企业或组织的人员架构搭建、运营流程维护、工作流协同、大数据决策分析、上下游在线化连接,实现企业经营管管理在线化、数字化的人员。主要工作任务包括:制定数字化办公软件推进计划和实施方案、进行数字化办公模块的搭建和运转流程的维护、制定企业及组织工作流协同机制、进行业务

流程和业务行为的在线化、打通企业和组织的上下游信息通道等。

今年以来,我省数字化改革势如破竹,多点开花。数字化转型催生了市场对数字技能型人才的迫切需要。参与起草《数字化管理师国家职业技能标准》的数字化智能移动办公平台代表、阿里巴巴集团钉钉副总裁杨猛告诉记者,钉钉早在2021年7月就联合人社部中国就业培训技术指导中心推出了新职业在线学

习平台3.0版,并承接了新职业学习人数932万人,其中钉钉自主版权课程“数字化管理师”的学习认证人数已超过229万。据悉,87%的数字化管理师薪资水平是当地平均工资的1到3倍。

“周博扬之所以能在‘数字化管理师’的岗位上实习,前提在于他已经在钉钉平台考取了数字化管理师的初级证书。”浙商职院管理学院院长长剑军告诉记者,已经有越来越多的职业院校开始在数字化管理师人才培养上发力探

索,数字化职业教育是大势所趋,也是当务之急。该校与钉钉共建了数字化管理师课程,未来学校还将继续优化迭代,培养贴合数字经济市场需求的优质复合型数字技术人才。

杨猛介绍,除了浙商职院,钉钉也和温州职业技术学院等职业院校开展了广泛的校企合作,通过共建课程、师资、实训基地等措施,大力发挥产教融合优势,定向培养数字化人才,以应对未来相关人才市场的缺口。