

推动技能培训扩容提质 筑牢社会发展人才之基

实现高质量发展，离不开高技能人才的坚实支撑。今年以来，区人社局坚持“政校企协同、产学研贯通”，紧贴萧山产业结构特点，全面开展各类职业培训，把培训送到镇街、部门和企业，超额完成“开展职业技能培训2.6万人次以上，新增技能人才7000人，其中新增高技能人才3500人”的区级民生实事目标任务。

截至11月20日，全区已开展职业技能培训34840人次，新增技能人才11391人，高技能人才4885人。三项指标分别完成134%、163%、140%。当前，我区拥有技能人才超31万人，高技能人才11万人，技能人才总量位居全市前列。

■首席记者 蒋超 通讯员 金铃林

搭建发展通道 人才“出圈”“出彩”

前不久，第十五届杭州市萧山区“首席技师”名单公布，成功遴选区首席技师10名。杭州大有供电服务有限公司萧山欣美分公司的王露清榜上有名。身为“保电先锋”，他圆满完成了杭州亚（残）运会等多项重大供电保障活动。曾荣获“浙江工匠”“萧山工匠”等荣誉称号。

电力抢修是项特殊的工作，常常需要24小时待命。从业13年，王露清把每一次的工作任务都当成和自己比拼的“擂台赛”，“除了区里的培训，我们公司也有较为成熟的技能培训体系，对我的专业水平提升有很大的帮助。”这些年，他主创的“带电更换总保面板方法”为全公司累计创造经济效益600余万元，其工作室也被评定为“杭州市高技能人才（劳模工匠）创新工作室”。

在萧山，随着制度保障不断加强、政策供给不断优化、氛围营造不断浓厚，青年技能人才成长的“高速路”已经搭建起来，越来越多的职工在提升专业技术的“快车道”上奔出了美好未来。

在制度保障方面，我区围绕技能人才培养、评价、使用、激励等环节，实施一系列制度改革。推行企业新型学徒制培养，“企校双制、工学一体”的模式，不断提升培育适应性；推行职业技能等级认定制度，实现了人才从“企业用、政府评”到“企业用、企业评”；推行技能等级制度与职称制度、人才分类制度互通，让技能人才突破学历限制，参加职称评审、高层次人才分类认定，成为专业技术人才、高层次人才。

在此基础上，对公共实训、自主评价、首席技师评选、技师工作室管理等技能人才政策优化升级，先后出台7个配套管理办法，建立起涵盖人才培养、平台建设和评价激励的政策体系，基本形成了党委政府统一领导、人社具体负责、有关职能部门密切配合、社会力量广泛参与的工作新格局。

2011年开始，我区还通过“以赛促培”，连续13年举办“行行出状元”技工比武电视擂台赛，带动全社会技能练兵，为产业发展构建“提能链条”。



在萧山一职，杭齿集团陆立军大师工作室已走进校园，并在校内挂牌。陆立军是通过职工技术比武成长起来的“匠人”之一。2004年，他在工具钳工技能大赛中成为一匹“黑马”脱颖而出，一路过关斩将，被授予“浙江省技术能手”称号。作为公司的机械制造高级技师，他积极帮助青年员工提高技术技能。今年，更是作为杭州亚运会火炬手亮相，成为“匠心传承”的代言人之一。

如今，技术比武已经不是单纯赛事，它满足了职工成长成才的迫切需求。今年以来，我区共举办养老护理员、现代工业控制、中式烹调师、人工智能训练师等13场技能比武，选拔区技术能手24名、市优秀青年岗位能手1名、区青年岗位能手6名，累计带动练兵达5000人次。

近日，萧山技师学院毕业生戴华恺通过招考，成为了一名技师学院的教师。就在2个月前，他面对年薪40万元的企业工作机会，却选择了放弃，“我想当一名培养技能人才的职教教师，让更多人用技能成就自己的梦想。”戴华恺说。截止目前，萧山技师学院已有20名技师班毕业生成为事业编制职教师。

为做深产教融合，学院先后与先临三维、宝盛集团、电装等多家企业合作，共建产业（企业）学院6个、新兴专业6个，开设“电装班”等企业订单班15个，通过专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接，实现人才共同培养、定向输送，为产业发展辟出“源头活水”。学院采取“双导师制”，把企业技术难题作为学生研修课题，培养学生技术攻关、创新研发能力。近3年，已有329名技师段学生

前不久，在杭州正强传动股份有限公司工作20年的金素琴得到了去萧山技师学院进修的机会。今年4月份，公司成为可以自主开展职业技能等级认定的试点企业，包括金素琴在内的88人在公司通过理论和实操考试后，顺利拿到了国家认可的技能等级证书。在此之后，公司选拔了其中40多名职工报名参加萧山技师学院进修项目，使职工真正成为自主评价的受益者。

实施职业技能等级认定，是畅通技能人才发展通道，促进产业升级和高质量发展的关键之举。当前，萧山正一体化推进职业技能等级认定改革试点工作，对管理规范、信用良好，且已建立技能人才培养、评价、使用、激励衔接机制的规模企业率先开辟“绿色通道”，主动提供技术支持，全力配合企业按规定营造技能人才成长的良好环境。

随着用人单位自主权不断扩大，企业岗位用人标准也被纳入技能人才培养标准、评价规范之中，实现“私人订制”。以杭州正强传动股份有限公司为例，公司在考试中增加了企业制度、企业文化等内容，倡导员工不光要有技术，也要提升综合素养水平，向“复合型人才”的方向努力。

目前，我区可自主开展职业技能等级认定的企业覆盖人工智能、集成电路、物联网技术等先进制造业、养老服务、文旅酒店等现代服务业。为了鼓励企业积极开展职业技能等级认定，萧山更是出台一系列“真金白银”的举措，对开展职业技能等级认定并颁发职业技能等级证书50人次以上的企业给予一次性资助。今年以来，面向企业兑付等级认定一次性资助200万元，发放高技



当一线快递小哥成长为“明星导师”，当扎根机械制造行业的高级技师让节能减排和增加效益达到“双赢”，当本土“烹饪大师”走上管理岗位在“美食江湖”创新不止……一个个奋斗的身影，一个个奋斗的故事，出现在“能人节”“匠心会客厅”等品牌活动中，无一不讲述着，当梦想照进现实，处处皆精彩，人人可不凡。

从一个人，到一个团队。越来越多的企业开始建立技师工作室，加大人才培养的资金投入、设备投入，以企业技术带头人为师傅，招收学徒开展“带徒传技、技艺攻关、技能推广”。今年新认定了区技师工作室5家、新增杭州市技师工作室2家，全区已累计建立区级以上技能大师工作室76家，其中国家级1家、省级10家、市级19家。成立“萧山工匠大师领航团”，集结区内各行业各领域技能大师发挥改技助企、传技帮带、提技比拼职能，让更多人了解技能、热爱技能、崇尚技能。

深耕育才“沃土” 做深产教融合



参与研修，并成功完成技术改造81项、研发设备23台、获得专利74项。

今年以来，我区统筹部门、镇街、培训机构等各方面培训资源，全面开展培训。为了导向

更明确、方向更精准，我区全面开展技能人才培养大调研，走访河上镇、瓜沥镇、蜀山街道、开发区等8个重点镇街（平台），开展企业座谈10家，面向全区企业和职工收回调查问卷近500份，有效掌握企业需求和人才培养痛点，积极规划未来培训方向。

紧盯产业需求，我区以智能汽车、高端装备、现代纺织等优势产业为重点，开展钳工、电工、铣工、印染后处理工、印染工等符合产业特色的培训。以镇街为网格，全面拓宽技能人才培育广度，并联合区应急管理局、区市场监督管理局等开展特种作业操作证等专场培训。第三季度末，我区职业培训二产占比达47.03%。截止到10月底，我区已开展新业态从业人员培训4074人次，开展数字技能人才培训近3000人次。

多元评价机制 激发企业活力



能人才资助223万元，全面激发企业活力。

技能等级认定的路，拓得更宽、更平坦。今年，我区新增等级认定企业13家、社会评价组织全区共有等级认定企业62家、社会评价机构6家。截至10月底，68家等级认定试点单位开展等级认定5926人，其中企业自主培育3066人，占比51.74%，不断满足全区各领域技能从业者提升职业技能水平需求。

如今，区内重点企业已初步建立了薪酬待遇向一线技能人才倾斜的分配体系。恒逸、钱江电气等多家企业的高技能人才薪酬待遇已提高了8-15%。不断畅通岗位晋升，让高技能人才参与企业管理。申通物流等企业已有高技能人才进入管理岗位，如快递员李庆恒，获浙江省快递职业技能竞赛一等奖并评为“浙江省技术能手”后，进入管理岗位成为申通转运中心主管。

