

技能人才“画像”来了,像你吗

■ 敖蓉 梁婧

今年上半年,我国城镇新增就业人数698万人。这一数据的背后是我国就业形势整体持续改善,稳中加固。在看到成绩的同时,也不能忽视就业结构性矛盾依然凸显。如何破解就业结构性矛盾,实现高质量就业,近几年,国家推出了多个促进就业政策。近日,为了在“十四五”时期形成一支能够基本满足我国经济社会高质量发展需要的技能人才队伍,人力资源和社会保障部启动“技能中国行动”,力图破解就业结构性矛盾,改善技术工人短缺问题。

“卡脖子”行业最缺人

现在企业普遍反映缺人,都在说就业结构性矛盾,招聘时这种感觉究竟有多强烈?智联招聘CEO郭盛说:“根本招不到人,企业需要大量技术工人,求人倍率在1.8左右。特别是在‘卡脖子’的行业,芯片、集成电路、医药核心技术、新材料核心技术等岗位的结构性矛盾突出,高技能人才的求人倍率远远不止2,一个职位往往五六个月也等不到合适的人才。”

出现这种状况的原因是多方面的,主要原因是劳动者技能水平与岗位需求不匹配。尤其是高端产业的发

展对人才要求越来越高,以前一个高技能人才可能1年至2年就能培养出来,现在至少是5年至10年。

同教育一样,就业也是一个面向未来的领域。我国迫切需要大量高技能人才以满足经济社会发展转型升级。“技能中国行动”的实施,就是实现高质量发展这盘时代棋局上的一次落子。中国劳动保障科学研究院研究员童天表示:“‘技能中国行动’针对技能人才队伍建设提出了一系列重大举措,从务实操作层面重点解决数量不足、素质不高、结构不优这三大问题,其中既有老问题,也有新问题,还要为技能人才在未来发展中赋予新内涵。”

重新定义高技能人才

高技能人才培养与现实需求之间存在差距,应当如何看待这种矛盾?人社部职业培训专家、山东劳动技师学院原党委书记崔秋立说:“我不主张把人才短缺的形势说得特别严峻,首先应该有一个基本的判断。”

经过20多年努力,我国整个技能人才队伍状况已经有了很大改善。通过顶层设计、制度建设、政策供给等方面持续推进,20年前高技能人才队伍只占技能人才队伍的4%,现在能占到20%

以上,已经有了很大改善,总体上和发达国家的差距在缩小。“目前所谓的差距是从科技发展和企业技术进步的需求来研判的,传统意义上以操作为主的高技能人才,现在来看并不能适应高质量发展要求,我们更需要复合型技能人才和知识型技能人才。”崔秋立说。

产业转型升级需要技能人才转型升级。与理论知识相对有限的传统技能人才相比,如今产业链供应链现代化水平、发展战略性新兴产业和数字经济等对人才的要求已经发生改变,只有更高水平的技能型人力资本才能适应创新发展要求。童天为未来的技能人才画了一幅“画像”:“既有扎实的理论知识又有精湛的专业技能,既可以解决复杂的技术问题还具备创新能力,我将其总结为‘知行兼具’‘一专多能’和‘创新创造’的新型技能人才。我国高新技术领域就有这样的能人,专业技能扎实,本身还是研究生,深度参与企业核心技术攻关、重大项目招投标技术评审等工作。”

高位推动技能提升

“技能中国行动”的规划已经确立,关键要看技能提升、技能强企、技能激励、技能合作等20条具体措施如

何落实。目前,人社部在组织实施职业技能提升行动、技工院校改革创新计划等多项具体工作中积累了丰富的经验。2017年以来,人社部先后与湖北、云南、河南、山西等9个省份签署技能人才工作领域部省共建协议,创新开展技能立省、技能强省、技工大省等实践探索,积极推动技能社会建设。这些都为实施“技能中国行动”提供了实践基础。

企业作为市场主体,在人力资源配置中的决定性作用也应用到技能人才的培育中。“需要什么人?企业最清楚,要发挥企业主导作用。”崔秋立提出,“‘技能中国行动’就专门提到更广泛地动员企业参与其中,以企业为主导开展校企合作,加强产教融合,这样有利于技能人才队伍的建设。”

企业的作用不仅是提出需求,在技能激励和技能合作等方面,行业企业都将发挥重要作用。童天表示:“究竟给技能人才什么样的待遇,提升劳动者的工资议价能力,最终还是要落实到行业企业的人力资源开发工作上。‘技能中国行动’推行中国特色企业新型学徒制,推动企业开展大规模岗位练兵技能比武活动,支持企业自主开展技能等级认定都是为了更好地支持行业企业发展。”

领导说“辛苦了”,你该怎么回应

■ 崇雪

如果领导对你说“辛苦了”,作为员工应该怎么回答呢?可能很多人都会谦卑地回答:不辛苦、应该的、没关系等。但这样的回答真的会加分吗?未必。如何回应领导的这句话,其实是一个技术活。不但要明确沟通的工作场景,还要熟悉领导的管理类型,好的回答会给你加分不少。

情境1 以礼相待回复浮夸型领导

浮夸型领导常客套,总是把“辛苦了”挂在嘴边。这句话对他们来说更多是口头禅,并视为对员工的尊重。在工作分配、沟通交流,以及结果检查,都能听到领导重复在说“辛苦了”。

高情商的人会采用礼貌客气的方式回答:“领导客气了,这是应该的,这项工作中有个关键点我思考了很久……”领导虽然只是客气一下,但不代表你可以随意回答,应该在回答过程中伺机提及工作细节,但不深入汇报,给领导留下“繁忙”努力的印象即可。不卑不亢的回复,既能提升你在领导心里的形象,还能杜绝后续不被随意使唤。

情境2 积极真诚回复务实型领导

务实型领导比较随性温和,有坚定的价值观,对下属宽容信任,对团队工作目标充满热情和激情。他们在说“辛苦了”的时候,更多是发自内心的认可和肯定。高情商的人同样会采用积极真诚的回复:“谢谢领导的肯定,这项工作确实比较耗时间,但我们整个团队都非常重视,尤其是……”在面对务实型领导时,要做到以心交心,真诚地表达想法,让领导对工作脉络有更细致的了解,在时间充足的情况下可以略微展开。在回复中,既成就自己又突出了别人。这对务实型的领导很适用,因为他们更关注团队的业绩和实力,而非在意个人的能力。

情境3 运用反问回复教练型领导

教练型领导是催化剂,能激发人的积极行动,助推低效过程发生正向改变,创造新理念,甚至能引起整个团

队质的变化。他们往往更善于聆听和提问,会深入地观察下属所需的支持。他们在说“辛苦了”时,高情商的人 would 抓住机会反问回复:“谢谢领导关心,这项工作推进中遇到了一些问题,引发了几点思考,您看这样是不是会更高效些……”教练型领导更关注员工的行动力,他们的责任旨在帮助团队完成任务,发展和激励每个成员。员工在回复时可以把自己和团队的想法,找个切入点适度展开,坦诚表达,借此获得领导“私教”的机会,解答工作中的困惑,提升专业水平。

行走职场,能力固然重要,但良好的沟通则会成为人脉的加持。要珍视每一次与领导对话的机会,做到有底气、有观点、有态度,用简单的回复收获领导的重视,让自己在升职加薪的路上如鱼得水。



政策问答

问:博士后研究人员想申请博士后科学基金面上资助(以下简称面上资助),需要具备什么条件?

答:申报面上资助需要具备以下条件:1.具备良好思想品德、较高学术水平和较强科研能力的在站博士后研究人员。2.进站18个月内可多次申请,每站只能获得一次资助。3.申报项目应具有基础性、原创性和前瞻性,具有重要科学意义和应用价值。

问:怎么知道自己是否具有申报资格呢?

答:申报资格已加载至“博士后科学基金管理信息系统”,申请人登录信息系统后,系统如果允许填报申报材料就表明具备申报资格。

问:申报面上资助,需要提交哪些材料?

答:只需要在线上提交申请书,不需提交纸质材料。申请书由博士后科学基金管理信息系统生成。

问:申报面上资助,如何提交申请书?需要注意哪些问题?

答:申请人登录博士后科学基金管理信息系统,按要求填报相关信息,在线提交。申请人提交申请书后,一定要核实上传的申请书内容是否完整。如果在专家评审过程中发现申请书不完整将不能补交。

问:申报之后,如何获知资助结果?在哪儿能看到?

答:公示结束后,中国博士后科学基金会印发资助通知并邮寄至各博士后设站单位,同时在中国博士后网站、中国博士后科学基金会网站、中国博士后微信公众号发布。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

