一版责任编辑:高驰弘 奥伦赛 二版责任编辑:吕凌棘 联系电话:0571-85310479 邮箱:zjrb@8531.cn

技术在进步,缺工压力依然大——

你的技能,能跟上岗位需求吗

调查与思考

■ 本报记者 蒋欣如 万笑影 王艳琼 陈久忍 共享联盟·兰溪 成超

■一个疑问

技术进步并未缓解缺工压力,看似火热的劳动力市场,为什么难以填补关键岗位的空缺?

■一次调查

●生产技术迭代已成为当前技能与岗位不匹配的主要原因,而人工智能更带来颠覆性变化

●在浙江,以广大职业技术院校、公共实训基地为代表的社会化培训服务,正在成为技能提升的"充电站"

●激发龙头企业在职业技能培训中发挥的作用,有利于使整个产业链的人才培养跟上需求变化

■几点思考

●必须区分一般培训和特殊培训,涉及行业前沿技术的特殊培训,须通过企业培训的"干中学"来获取

●当前亟须解决培训和就业的协同联动问题,应突出培训后实现高质量就业的实效性,并避免技能供需脱节

●将更多的资源资金用于提升劳动技能,做到"投资于人",有利于在下一次技术浪潮中赢得主动权

本领恐慌,可能是当代打工人最普遍的职业焦虑。

"机器人要来抢你的工作""人工智能会对你的岗位造成威胁吗"……这样的信息充斥社交媒体。国际劳工组织的一项研究显示,全球四分之一工作岗位或受生成式人工智能影响。另有研究表明,如今人们通过教育和培训所获得的技能中,有很多可能会在5年内开始迭代。

与之相应,技术进步并未缓解缺工压力,看似火热的劳动力市场,却难以填补关键岗位的空缺。

浙江走在科技变革和绿色转型的前沿,如何让职业技能开发跟上就业市场和岗位需求快速变化的节奏,成为亟待解决的问题。为此,记者赴全省多地调查,探寻技能跟上岗位需求的破解之道。

技能更迭速度远超想象

走进康奈新绿智能工厂,高度自动化的生产线让人叹为观止:机器人精准地完成复杂的工序——皮鞋一体化生产、胶粘、装盒,而工人们则在关键环节辅助操作,协助把关。

车间主任李勇是个80后,入职近20年。2006年,他从一线普工做起,每天忙着包鞋楦。没想到,入职第3年就迎来了第一次"职业危机"——2009年,康奈引入了进口自动切割机,一台机器相当于4个人的工作效率。

"原以为可以干一辈子的活,怎么就要被淘汰了呢?"带着这份紧迫感,李勇参加企业组织的技能培训,转型做技术工,学习那些机器实现不了的复杂制鞋工艺。

2014年,康奈再次投入3000多万元进行设备自动化改造;2023年底,打造智能工厂,实现从产品研发设计、生产制造到销售全流程跟踪……与企业智能化水平升级相伴的,是李勇遭遇的一次又一次"职业危机"。在不断学习与培训中,他自己也从一线普工,成长为智能车间管理者。

康奈集团党委书记、工会主席蔡发荣介绍,技术进步确实对就业有替代效应,但机器也会创造新的就业机会,"重点在于受到技术冲击的员工,能否及时通过培训掌握新技能,实现'二次'就业"。

记者在调查中发现,生产技术迭代已成为当前技能与岗位不匹配的主要原因。尽管机器取代了低技能的重复性工作,但很多企业因为难以找到与新岗位匹配的技能人员,招工压力不减反增。

这些年,绍兴市柯桥区经历了一场轰轰烈烈的"印染企业大迁徙"。2010年以来,全区启动实施印染产业集聚升级工程,向传统印染行业高耗能、高污染、高排放等问题亮剑,"节水型染缸""无水染缸""数码印染""中水回用"等一批高端设备和先进技术得到应用。工序经几轮大洗牌后,目前柯桥印染业国际先进设备应用比重达六成以上。

"过去,在附近村子随便找个劳动力,培训几天就能上岗;现在,不仅需要工人具备基本文化素养,还要懂技术、会管理。"浙江迎丰科技股份有限公司人力资源相关负责人王益丰说,传统制造业的复合型人才相对稀缺,而培养周期也更长。

绍兴市在对技能类紧缺职业(工种)调研时发现,未来三年内,预计84.54%的企业对新增技能人才需求增长,其中具备跨领域知识的高技能人才需求将增长3倍。

柯桥区人社局局长金伟梁还与记者分享了一个值得关注的数据,目前印染产业涉及20余个工种,全区共有1.9万多人考取了相关职业技能等级证书,其中获得两种证书以上的有近3000人,不少都是"老印染"。"'技多不压身'正在成为共识,今天的核心工序,说不定明天就随着绿色转型整个取消了。技能也是一种投资,不能全放在一个篮子里。"金伟梁说。

技能迭代的速度,远超想象。如果说,生产技术迭代对传统产业的影响还是可预测的,那么人工智能带来的变化则称得上颠覆性。

浙江大华技术股份有限公司全球培训认证中心总经理张晗毓以公司正在加紧招募的AI工程交付工程师为例——过去智能物联交付需要硬件、软件、算法、数据采集标注、方案等多个岗位的分工合作,而随着年初大语言模型的新一轮爆发,越来越多行业的生产场景与大模型技术深度融合,这就诞生了AI工程交付工程师这一新的复合型全技能栈的岗位需求,要求独立将业务需求转化为算法工程并落地实施。

"如今,技术革新的间隔越来越短。在新型经济结构中培养新的工作技能,重塑就业竞争力,是劳动者、企业、政府避不开的话题。"张晗毓这样表示。

"职场充电"如何跟上变化

"技能与岗位不匹配"这一问题,已引起社会各界的普遍重视。麦肯锡全球研究院的研究显示,95.3%的中国职工表现出了学习新职业技能和知识的意愿。

这些年,浙江各地普遍出现了一个新现象:白天上班、晚上学技能。以广大职业技术院校、公共实训基地为代表的社会化培训服务,正在成为技能提升的"充电站"。

6月25日晚,记者走进温州技师学院矮凳桥培训中心教学楼,这里的技能夜校正火热。

"目前看来,最受欢迎的课程,大多是新职业、新技艺,或者和大众日常生活相关的职业技能。"温州技师学院继续教育学院相关负责人告诉记者。

在宁波,35家职校、135所成人学校资源,被整合打造成一个"技能学习自选超市"——宁波市职业技能培训港。市民只需动动手指,就能"线上点单"。"我们还通过举办各种线下活动,主动靠近有培训需要的人群,如为园区内中小企业提供项目定制服务。"该项目负责人说。

为构建完善与产业发展相适应的技能人才全方位、全链条培育体系,浙江已连续多年将技能培训列入省政府民生实事项目。今年,这一项目被具体为推进"30分钟职业技能培训圈"建设。我省各级人社部门综合考虑人口分布、产业结构等因素,将散落在城乡的企业培训中心、职业院校、民办培训机构等资源串联起来,让想学技能的老百姓在30分钟通勤范围内,就能享受多样化、定制化、精准化的技能培训服务。

"当我们讨论技能提升时,还必须区分一般培训和特殊培训。"杭州师范大学阿里巴巴商学院副教授寿菊萍长期关注数字经济、人工智能下的就业和劳动关系。在她看来,涉及行业前沿技术的特殊培训,必须通过"干中学",在企业培训中获取。

位于兰溪的欣旺达浙江锂威产业园内的实训中心,是员工岗位晋升前必去的地方。

识人定岗区、上岗实训区、SMED研习区、精益研习区……随着锂威综合管理系统总经理杨山的讲解一路走来,仿佛看到了一名员工从小白到高手的蜕变。

"我们希望通过清晰的制度设置,明确员工提技增收的职业道路。从新进员工到操作员、技工、技师、工匠,再到工程师、高级工程师,最后到助理主任工程师、主任工程师,共有16个台阶需跨越。"杨山告诉记者,员工在技术岗位上积累一定时间经验后,即可获得参与晋升考核的资格,公司不但设计了相应的培训课程,还定期邀请公司内资深技术人员和高校老师前来授课,全方位帮助员工更快更好地提升技能。截至今年5月,在实训基地参与晋升考核的员工已超1万人次。今年31岁的叶帅鹏,入职两年多,不但跨越了5个职级成为一名初级技师,还因为实践强、表达优,被选为公司讲师。

将视野从一家企业转向整个行业,可以发现,激发龙头企业在职业技能培训中发挥的作用,有利于使整个产业链的人才培养跟上需求变化。

在杭州,大量数字产业的培训和评价认定被交到行业龙头企业手中,企业可以参与培训标准和题库开发、培训教材与课程体系建设、提供实习实训机会等。劳动者只需在龙头企业考一次试,合格后就能同时获得人社部门发放的技能等级证书和头部企业发放的职业认证证书,享受技能人才政策的同时,也能得到上下游企业的认可。

作为全球领先的智慧物联解决方案提供商和运营服务商,浙江大华技术股份有限公司目前具备智能楼宇管理员和人工智能训练师两个职业的认定资格。该公司全球培训认证中心人才生态发展经理王志权说:"为了跟上产业变化,我们会定期向全球合作伙伴了解实际需求,结合行业最新技术,更新课程。"

"投资于人"才不会掉队

《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》中,将技能发展和终身学习列为优先事项,确保劳动者在充分受益于技术进步的同时,也不会因此掉队。

作为高质量发展建设共同富裕示范区,浙江当前正在着力打造省域技能型社会,并明确提出,到2035年,技能人才数量、结构与经济社会发展需求基本匹配。

这些,都要求我们深刻领悟"现代化的本质是人的现代化"的要义,牢固确立"投资于人"的理念,通过不断构建完善技能生态体系,形成社会崇尚技能、人人学习技能、人人拥有技能的良好氛围,从根本上破解"技能与岗位不匹配"问题。

构建完善技能生态体系,对职工来说,需树立"技能即生存"的理念,自觉养成终身学习的习惯;对企业来说,则需强化"投资技能就是投资未来"的理念,正确处理好技能投入与回报之间的关系。

浙江越新科技股份有限公司成立初期,就开设了"青年人才启航班"、管理人员职业素养等系列培训班,还与人社部门、总工会合作开展学历与技能"双提升"工作,举办"成人高中学历"双证班,选派员工赴职业学校开展技能"进修"。

在该企业董事长濮坚锋看来,把终身学习的理念融入日常管理和运营中,所产生的长期效益是无法估量的,"这样的员工在应对新一轮技术变化时更从容,适应速度也更快。我们愿意投资在员工本身上,因为可以换来更低的人力成本和综合成本。职工提升和企业提升是正相关的。"

构建完善技能生态体系,离不开各级政府的精准施策。一方面,需加快构建具有浙江特色的现代职业教育体系和终身职业技能培训制度,健全与产业发展相适应的技能人才全方位、全链条培养体系;另一方面,需树立技能价值激励导向,唤起个人和企业作为技能型社会建设主体的内驱力和持久力,打通"职工增技—企业增效—职工增收"的共富链。

对此,多地已有不少探索尝试。

台州在全国率先探索出台技能创富型企业激励办法,把技术工人比例和薪资待遇情况与企业用地、能耗、亩均评价、技改补贴、工匠培育等相挂钩,引导企业提高技术工人比重、提升技术工人待遇。

杭州出台技术工人薪酬分配指引,积极引导企业建立多层级的技能人才职业发展通道、完善体现技能价值激励导向的工资分配制度,并聘任企业代表、HR专家为"企业薪酬分配指导师"。

构建完善技能生态体系,当前还亟须解决好培训和就业的协同联动问题。

今年初,人力资源和社会保障部、财政部联合启动"技能照亮前程"培训专项行动,要求加大培训和就业协同联动力度,突出培训后实现高质量就业的实效性。

对热门岗位进行动态监测,有利于避免技能供需大规模脱节。现在,浙江人力资源大市场每月发布的热门行业和职位排行榜,已成为全省规划技能培训班次的重要风向标。为了让职业技能培训更贴合市场需求,浙江还专门出台文件,要求把技能培训放在高质量就业的大背景下思考,通过职业培训差异化补贴制度,引导培训资源向重点产业、重点领域倾斜。

因独特的"求职—培训—就业"一站式服务,位于杭州西湖区的巾帼西丽集团,一个月内已经迎来了多批来自全国各地的考察团。"我们主要针对养老护理员、育婴师'一老一小'领域职业开展培训。学员培训合格后,会被推荐到分布全国7个省的200多个网点。"公司副董事长郭昱辰介绍,依托旗下职业技能培训学校及西湖区家政服务零工市场平台,集团累计提供家政服务员、养老护理员、保洁员、育婴师等职业工种培训和实现再就业达3万多人次。

世界经济论坛于今年初发布的《2025年未来就业报告》释放了一个积极的信号:技术对就业形势的影响总体是积极的,预计到2030年,全球将有9200万个工作岗位被替代,但也会新创造1.7亿个工作岗位。

没有一种技能和职业可以永久保鲜。但将更多的资源、资金用于提升劳动技能,做到"投资于人",无疑有利于在下一次技术浪潮中赢得主动权。

浙江省中国共产党党内统计公报

中共浙江省委组织部

截至2024年12月31日,浙江省中国共产党党员总数为449.8万名,比2023年底净增7.0万名,增幅为1.6%。

全省有基层党组织25.4万个,比2023年底净增0.08万个,增幅为0.3%。其中,基层党委1.5万个,总支部1.8万个,支部22.2万个。

一、党员队伍情况

党员的性别、民族和学历。女党员156.9万名,占党员总数的34.9%。少数民族党员3.7万名,占0.8%。大专及以上学历党员267.4万名,占59.5%。

党员的年龄。30岁及以下党员62.1万名,31至35岁党员53.4万名,36至40岁党员55.5万名,41至45岁党员45.4万名,46至50岁党员39.0万名,51至55岁党员38.5万名,56至60岁党员36.4万名,61岁及以上党员119.5万名。

党员的入党时间。新中国成立前入党的0.2万名,新中国成立后至党的十一届三中全会前入党的40.3万名,党的十一届三中全会后至党的十八大前入党的282.3万名,党的十八大以来入党的127.0万名。

党员的职业。工人(工勤技能人员)46.2万名,农牧渔民110.8万名,企事业单位、社会组织专业技术人员92.3万名,企事业单位、社会组织管理人员50.9万名,党政机关工作人员29.9万名,学生13.0万名,其他职业人员22.9万名,离退休人员83.8万名。

二、发展党员情况

2024年共发展党员8.4万名。

发展党员的性别、民族、年龄和学历。发展女党员4.5万名,占53.4%。发展少数民族党员0.1万名,占1.6%。发展35岁及以下党员7.1万名,占85.0%。发展具有大专及以上学历的党员4.4万名,占52.5%。

发展党员的职业。工人(工勤技能人员)0.6万名,农牧渔民1.0万名,企事业单位、社会组织专业技术人员1.3万名,企事业单位、社会组织管理人员0.9万名,党政机关工作人员0.3万名,学生4.1万名,其他职业人员0.2万名。在生产、工作一线发展党员3.7万名。

三、党内表彰情况

2024年全省各级党组织共表彰先进基层党组织0.9万个,表彰优秀共产党员3.4万名,表彰优秀党务工作者1.2万名。全年颁发"光荣在党50年"纪念章3.0万枚。

四、申请入党情况

截至2024年底,全省入党申请人95.1万名,入党积极分子41.5万名。

五、党组织情况

党的地方委员会。全省共有党的各级地方委员会102个。其中,省辖市委11个,市辖区委37个,县(市)委53个。

城市街道、乡镇、社区、行政村党组织。全省489个街道、876个乡镇、5640个社区、19471个行政村均已建立党组织。

机关、事业单位、企业和社会组织党组织。全省共有机关基层党组织3.6万个,事业单位基层党组织4.0万个,企业基层党组织8.3万个,社会组织基层党组织1.2万个。

(注:本公报部分合计数或相对数由于单位取舍不同而产生的计算误差均未作机械调整。)

深入贯彻中央八项规定精神学习教育省委督导组工作交流会召开

本报杭州6月30日讯 (记者 张熙锦)6月30日下午,深入贯彻中央八项规定精神学习教育省委督导组工作交流会在杭召开。会议深入学习贯彻习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神,认真落实党中央和省委要求,进一步对学习教育指导督导工作进行部署强调,持续推动学习教育走深走实。

会议指出,前一阶段,各督导组锚定"走前列、作示范"标准定位,行动迅速有力、督导重点聚焦、问题解决有效、协作配合紧密、作风务实深入,扎实推动有关地方和单位一体抓好"学、查、改、促"各项任务落实,取得阶段性成效。

会议强调,各督导组要不折不扣贯彻中央精神要求,深化落实省委部署安排,做到督有方向。要牢牢把握重点任务,督促深化学习、加力查改、建章立制、开门教育,做到精准发力。要严查实改突出问题,真刀真枪推动违规吃喝、违规收送礼品礼金专项整治,纵深推进群众身边不正之风和腐败问题集中整治,持续深化整治形式主义为基层减负,做到靶向施治。要构建条块结合、上下联动、左右协同的工作体系,进一步加强省市县三级督导力量、与督查检查单位、与所督导地方和单位协同联动,做到统筹有序。要层层传导工作压力,推动落实主体责任,突出抓好重点对象,从严从实把关定向,做到严责真抓。

浙江老干部警示教育基地正式启用

本报杭州6月30日讯 (记者 张熙锦)为深入贯彻习近平总书记关于全面从严治党部署要求,推动离退休干部深入贯彻中央八项规定精神学习教育持续深化,6月30日下午,浙江老干部警示教育基地正式启用。50名省部属单位离退休干部党支部书记代表、浙江老干部活动中心各团队老同志代表参加。

老干部是党和国家的宝贵财富,老干部的政治品格、道德操守、生活作风,不仅关乎个人,更直接影响党的形象和社会风气。建设启用警示教育基地,是落实全面从严治党、做到管党治党没有特殊群体的应有之义,也是寓关爱于监督、融教育于服务的务实之举。

活动现场,与会人员分批参观了浙江老干部警示教育基地和浙江老干部活动中心。老同志们纷纷表示,要持续践行初心使命,做清廉文化的"传播者"、清廉家风的"建设者"、服务社会的"奉献者"和基地建设的"推动者"。

"我们将以警示教育基地启用为契机,不断凝聚共识、协同发力,持续共建共享教育阵地。"省委老干部局相关负责人表示,要将基地现场学习作为省管干部"退休第一课"、浙江老年大学"开学第一课"等必修课程,并纳入省直单位离退休干部党支部主题党日重要内容。

据了解,下一步,警示教育基地将建立"预约共享"机制,面向全省离退休干部党组织、机关单位开放。同时,不断完善功能、放大效能,确保教育内容紧跟形势,引导广大老同志永葆清廉本色。

党旗在基层一线高高飘扬

从庄严法庭到火热短视频,宁波市北仑区法院柴桥法庭庭长彭晓晓坚守初心——

一位法官的多面人生

■ 本报记者 钱祎 周文丹

"大家好,欢迎来到彭不红直播间!"前不久,一场生动的直播拉开帷幕,主播一头短发,戴着眼镜,身穿T恤。

这个直播开设在宁波市北仑区人民法院微信公众号上,用鲜活的案例、活泼的语言,向大家进行防传销、防诈骗、防校园霸凌等普法宣传。主播是柴桥法庭庭长彭晓晓,一位80后女法官。

熟悉彭晓晓的人,都说她有多种"画风"——法庭上,她严肃认真、专业办案,为老百姓解忧,为企业护航;在短视频中,她幽默风趣、"说""演"兼备,用脱口秀或情景演绎等方式讲述法院故事。

从庄严法庭到火热短视频,彭晓晓的角色和身份不断切换,但为民服务的初心始终没有变。这份初心,始于21年前爷爷给她上的第一堂"党课"。

2004年,上大二的彭晓晓入党了,她向家里党龄最长的爷爷报告了这一喜讯。返家时,迎接她的是爷爷精心挑选的党史书籍和一次长谈。"爷爷说,很高兴我能入党,但更重要的是成为党员后,要明白身上的责任,把服务群众放在首位。"爷爷的嘱咐,彭晓晓记在心头。

有一年夏天,彭晓晓遇到一起房屋租赁纠纷。她发现,矛盾的焦点主要是双方的心结,而非实质冲突。她早出晚归,不停跑当事人家,经过15天"攻心战",终于促使双方达成和解。签和解书当天,她清晨6点出发,辗转半个多小时公交,又步行2公里赶到当事人家。看到这个满脸通红的年轻人如此认真、敬业,当事人连连称赞与感谢。彭晓晓说,能让闹矛盾的群众握手言和,她既满足又快乐。

彭晓晓是北仑区法院第十党支部书记。在工作生活中,她带头发挥党员先锋模范作用,以优良作风凝心聚力、干事创业,团结带动身边同事探索创新更好为民服务、让群众了解法律知识的方式。

随着互联网蓬勃发展,彭晓晓喜欢上了短视频。2020年"双十一"前夕,她与同事创立"彭不红直播间"。"彭法官很有热情和干劲,靠自己研究,从提出创意到拍摄成稿仅用48小时,第一期视频火速上线。"同为创始人之一的北仑区法院审管办(研究室)主任廖次艳说。

在创作团队的共同努力下,彭不红直播间以独特的内容和形式赢得了广泛关注,收获了一批粉丝。如今,彭不红直播间已推出"三分钟"普法短视频27期,累计播放量超千万。2024年,团队还创新推出"30秒快问快答"、互动小剧场等。同年,彭晓晓被评为"全国'八五'普法中期表现突出的个人"。

扎根基层法庭,彭晓晓坚持党建引领开展各项工作,因地制宜创建了不少特色品牌。为推动未成年人心理关护工作,她牵头首创"因未爱"未成年人心理关护机制,引入第三方公益团队,将分级分类的心理咨询和疏导贯穿审判全过程,助推形成"家庭—学校—法庭—社会"全链条闭环守护,成为宁波法院建设全国一流现代化法院标志性重大改革项目之一。

"涉未成年人的案子,判决不是最终结果,对孩子的关爱才刚刚开始。"彭晓晓看到不少离婚、抚养权纠纷等案件对孩子们造成的心理影响,她主动跟踪案件,甚至在案件判决后几年时间里,一直了解孩子们的成长情况、对其进行心理辅导,直到他们重新绽放笑脸、积极投入学习生活,彭晓晓才放心。

这些天,彭晓晓很兴奋,"因未爱"未成年人心理关护机制被吸纳进全院"豸护未来"未成年人司法工作品牌,并联动共青团区委、区妇联、区关工委、区教育局等成立了"1+3+N"心理观护团队和"仑小豸"青年普法志愿队。这意味着,这项创新推动北仑全区构建起了"司法保护+青年志愿+社会协同"的青少年保护新范式。

这个专业过硬、温情细腻并能在直播间唱rap的法官,在和记者的交流中,说到有亮点的特色工作时,激情澎湃;忆起案件中的孩子,眉头紧蹙;聊到天马行空的普法创意时,又开怀大笑……

"学法律的人,对法律有一种执着的感情,希望能靠我们的所学所干为社会带来公平正义。这个过程是严肃的,是有趣的,也是有温度的。"在坚守初心的道路上、在角色画风的转换中,彭晓晓的法律人生,越来越丰满。