



浙江台州“十八招法”探索技能型社会建设新路： 给技工“C位”，让技能“流行”

浙江台州是技能型社会建设试点城市。作为拥有128万名技术工人的民营制造业大市，台州聚焦构建技能培育体系、技能创富体系、技能生态体系三大支撑，率先编制了《技能型社会建设规划(2022-2025)》，探索出了多元办学、工学一体、职技融通等“十八招法”，初步形成了特色鲜明的“台州样本”，为我国技能型社会建设闯关探路。

产教融合，实现校门厂门就业“零距离”

两年前，台州技师学院2021届毕业生陈灵辉怀揣技师证和函授大专毕业证书，进入了浙江海德曼智能装备股份有限公司，不到一年，他就成了企业的技术骨干。

台州拥有128万名技术工人，技能人才约占全市人口总数的20%，占从业人员的33%。与众多制造业大市一样，台州也面临着因供需结构性矛盾导致的技工荒。如何破解这一矛盾？台州以打造国家职业教育创新高地和省一流技工教育为契机，大力推行“专业+产业”培养模式，打通技能人才培养链。

相比于一些本科院校，台州当地技

工院校的就业率一直较高。“只要想就业，基本都能找到工作。”台州技师学院党委书记李金国说，自2016年办学以来，该校前4届毕业生的平均就业率为98.93%。这得益于政府牵头、企业深度参与、产教融合贯穿全程的高素质人才定制培养模式。台州打通培养链，充分发挥“两手”作用，健全全生命周期技能人才成长通道。

汽车、模具、医化……台州支柱行业的1500余家企业与30所职业院校签订了长期合作协议，打造了70余个校企合作共同体，每年培养技能人才3.3万人。

台州科技职业学院学生金凡锋今

年一毕业就入职了浙江凯华模具有限公司高精模具设计部。“生产线与教学充分融合，学的就是要用的，一毕业就能上岗，上岗就能胜任。”台州科技职业学院机电与模具工程学院院长何昌德说，这个班的44名学生全部实现了“零距离”就业。

出于锻造核心竞争力的需要，台州的吉利汽车、华海药业等一批知名企业也兴办了职业院校。“在这种模式下培养出来的学生，能够掌握一线最新生产技术，对企业文化认同度也高，毕业留岗率和企业满意度都比较高。”华海药业人力资源部高级经理张丽说。专业对接产业，

育人对接用人。台州通过实施“学历证书+职业技能等级证书”制度，每年可输送约1万名学历技能“双证”人才。

今年9月，台州技师学院试行职技融通长学制培养。电气自动化设备安装与维修、数控加工和药物制剂3个专业的135个名额，一经推出即报满。

“学院制定了岗位画像和相应的人才培养方案，为企业订单式培养高素质技术技能人才。未来，这些学生或将成为上市公司的班(组)长、线(工段)长、车间主任等高素质人才和储备干部，实现高质量就业。”李金国说。

技能成才，打破技工职业上升“天花板”

在位于台州的杰克控股集团，来自河南周口的“85后”黄艳辉19岁时以工人身份进厂，如今已是公司负责生产的部门经理，年薪40多万元，还有股权等激励措施，“我从农村出来，高中学历起步，没有任何身份背景，从工人做到管理层，离不开企业为各类技能人才设置的职业发展通道”。

杰克集团根据企业管理、销售、技术等岗位职能，将职业发展通道分为3大序列70余个职级，其中，技工类分为7个

职级，技术类分为10个职级，每半年或一年进行一次评级。技工可以向高级工、技师、工程师、首席专家不断晋级，还可跨平台向管理岗位转型。在台州，技能与职业发展“挂钩”，畅通了技工成长链。截至目前，台州全市有800余家企业参照指引制定了管理序列、专技序列、技能序列贯通的“H型”技术工人职业发展通道。

去年，台州率先出台了《台州市技术工人职业发展通道设置指引》，从技能提

升体系、技能评价体系、薪酬激励制度、企业工匠文化等方面引导企业建立纵向畅通、横向贯通的“H型”技能人才职业发展通道，破解技术工人职业成长难题。

“90后”小陈是台州温岭新界泵业的一名铣工，他去年通过了企业内部的高级工技能认定，迎来了工资上涨。小陈喜滋滋地说：“每个月收入多了几百元，如果我继续‘闯关升级’，每升一级工资都会涨。”本着“从一线中来，到一线中去”的原

则，浙江银轮机械股份有限公司建立了工人→班组长→工段长→生产经理→厂长乃至更高岗位的有效职级上升通道，让人才脱颖而出。据公司人力资源总监叶春英介绍，公司29.5%的高管、厂长、子公司总经理都是由基层技术工人晋升而来。

“我们要让崇尚技能、学习技能蔚然成风，让技能‘切入’产业、‘长入’经济、‘汇入’生活、‘融入’文化、‘渗入’人心。”台州市代市长沈铭权说。

场景化应用，构建技能型社会良好生态

王建平扎根轴承行业30余年，现在是台州八环科技集团股份有限公司的技术改造领军人物，他带领的团队累计解决技术难题600余项，提出合理化建议上千条，创造经济效益5000多万元。

“我们设立了‘年薪制’‘提成工资制’‘项目工资制’‘协议工资制’，对于为企业作出突出贡献的员工，将给予额外的技能薪酬激励。”八环科技人力资源总监金哲明说，公司对参与关键技术项目开发人员最高可奖励20万元。

台州引导企业从员工培养、生涯设计、薪酬激励和能力评价等方面建立起了一整套更加规范完整的技能人才评价体系，推动“以技提薪”落到实处。

不可否认，当前一些地方和领域重

学历、轻能力的观念依然存在，构建“国家重视技能，社会崇尚技能，人人学习技能，人人拥有技能”的技能型社会成为迫切之举。2022年7月，台州市在实施技术工人“扩中”改革的基础上，在浙江省内率先开展了全市域技能型社会建设试点。

如何激发各方积极性，尤其是企业主体的积极性呢？台州在全国率先探索出台了《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，有针对性地实施差异化供给制度，引导企业提高技术工人比重、提升技术工人待遇。

“政策的出台，折射出‘技能创富’的发展新逻辑，就是理顺技术工人群体与

企业市场主体的关系，让‘职工增技、企业增效、职工增收’的正向循环实现可持续发展。”台州市人力社保局局长柯婉瑛说。

据介绍，随着台州试点深化推进，当地人力社保部门组建了专班，依托各类生产生活场景创建了一批技能型乡村、技能型社区、技能型学校、技能型小镇等技能型社会基本单元，并适时开展标准化研究，推动技能型社会从蓝图倡议变得触手可及。

人民获得感是检验改革成效的重要标尺。在台州，一大批技术工人从“打工者”变身“合伙人”。信质集团股份有限公司去年向39名优秀技术工人授予股票期权，配股152万份。由于公司业绩增长达到了考核目标，顺利进入第一年行权

期，按目前股价计算，1万份股票期权市值约为14万元。

近年来，台州还面向全市制造业企业一线技术工人出台了星级“台州技工”激励政策，如一次性奖励、景区免门票优惠、流动人口积分等；推出技能共富贷，为技能人才、技能创富型企业、技能共富产业等量身定制金融服务；探索技术工人“扩中”立法，以地方性立法方式加快转变社会观念，强化“技高者多得”导向。

台州市委书记李跃旗表示，台州将在巩固既有工作成效的基础上，依托技能型社会建设推动“技能创富”模式持续走深走实，扩大群体覆盖面，提升改革获得感，推动工作标准化，努力形成一批可复制、可推广的标志性成果。据新华社