

产业转型升级背景下河北省制造业工匠型人才培养路径研究

李凡 景勤娟 刘恩峰 邹德文

(河北科技师范学院 河北 秦皇岛 066004)

[摘要] 本文以河北省产业转型升级为背景,探究适合河北省制造业行之有效的工匠型人才培养路径。通过对河北省技能人才发展现状的分析,指出工匠型人才培养的必要性,更进一步厘清河北省制造业工匠型人才培养的困境,并从学校、企业、社会、政府等多角度、多层面探求河北省工匠型人才培养的具体策略。

[关键词] 产业转型升级;制造业;工匠精神;工匠型人才

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1892

一、研究背景

党的十九大报告指出中国特色社会主义进入了新时代,这是我国新的历史定位。在新时代背景下,我国经济增长速度趋于下降,传统的投资驱动刺激和出口导向战略也面临着越来越多的挑战,缺乏可持续性。因此,在经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段的现实条件下,我国应在充分发挥市场机制对资源配置的决定作用和更好发挥政府作用的同时,努力走向依靠创新驱动、依靠人力资本积累的新型发展道路。目前河北省制造业发展仍面临创新能力不足、粗放式增长、产能过剩等突出问题,经济增长和产业发展都需要转换动力机制。创新驱动是推动制造业高质量发展的核心动力。因此立足于创新驱动,进一步提升河北省制造业创新能力和竞争力,实现制造业高质量发展跨越,将成为制造业发展的机遇和重点所在。

2016年,李克强总理在《政府工作报告》中,首次提出培育精益求精的“工匠精神”,建设具有工匠精神的工匠型人才队伍,这为制造行业的发展指出了新思路、新道路。随着河北省产业结构的优化升级及制造业高质量发展的需要,急需大量具备精雕细琢、一丝不苟“工匠精神”的工匠型人才。精益求精的工匠精神是制造业生产高品质产品的内在灵魂,是制造业高质量发展的内在驱动。积极培育具有“工匠精神”的工匠型人才,构建高素质工匠型人才队伍是实施创新驱动发展和推动制造业产业升级的必然要求,是实现河北省从制造大省向制造强省转变的关键。同时,培育工匠型人才精神也有利于提升劳动者自我职业素养,是个人职业道德和社会文明进步的体现。

二、河北省技能人才发展现状

截至2019年初,河北省技能人才总量584万人,仅占就业人员总数的14%,而全国技能人才占就业人员总数为20%。在技能人才队伍中,初级工210万人,占比36%;中级工195万人,占比33.4%;高级工101万人,占比17.3%;技师24万人,占比4.1%;高级技师6.1万人,占比1.04%。从各等级技能人才占比可以看出,河北省技能人才队伍结构呈“金字塔型”,而发达国家技能人才队伍结构一般呈“两头小中间大的纺锤型”。

出于对工匠的“求贤若渴”,2017年起,“大国工匠”杰出技能人才培养宣传行动计划开始在全国推行。河北省制定出台了《关于提升技能人才地位的若干意见》《河北省百万燕赵工匠培养支持计划实施方案》《关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知》。截至2019年,全省有30个国家级、66个省级高技能人才培训基地,国家级技能大师工作室35个、省级大师工作室62个。截至2018年10月底,河北省培养“燕赵工匠”29.44万人,占全年任务的117.76%。

三、河北省制造业工匠型人才培养困境

1. 学校层面

在对河北省部分职业院校调研后发现,一些学校片面追求高入学率和高就业率,对职业素养和职业精神的培养不够重视,过于强调对高技术技能型人才技能的培育,缺失人文情

怀,缺少工匠文化,致使职业院校教学中并未融入和渗透“工匠精神”。在课程建设方面没有突出高职院校的特点,教学手段缺乏创新,就业指导课程未成体系,学生对所学专业与今后工作之间的关系认识不清,在读书期间没能树立正确的职业观。另外,职业院校要求教师不仅要有专业的理论知识,还要具备较强的专业实践能力,即达到所谓的“双师”的标准。据报告显示,我国大部分地区“双师型”教师占专任教师比例仅维持在30%,且年龄结构不合理。对于“双师制”,人们往往陷入“双证书论”,即“教师资格证+职业资格证书”。一些教师在拿到相关职业资格证书后便长期脱离实践,职业技能缺乏巩固和提升,二是有些职业资格证书的获取也是通过一些理论考试可以获取的,缺乏一定的实践性,不能适应专业发展的需要。在师资队伍建设方面,对教师的考核过于强调学历、强调科研,对教师职业技能和工匠精神的培养做得不够。

2. 企业层面

目前,河北省很多制造企业忽视对员工的职业素质的培养,不重视员工的思想教育,相关的宣传、奖励制度也不完善,对“工匠精神”文化的宣传就更少了。大部分员工的受教育水平较低,本身对于工匠精神的认识程度不高,加上企业的不重视,这就使得“工匠精神”没有得到很好的发扬,导致员工的工匠精神培养基础薄弱,不利于企业工匠文化的建设。企业的目的就是盈利,培养人才需要耗费大量的资金,等于间接减少了企业的利润,而且培养人才见效慢、周期长。而工匠型人才的培养相比普通技能的培训更为复杂和漫长,将这种精益求精、追求完美、勇于创新的精神内化于人心,往往需要几年甚至更长的时间。再者,可能会出现企业花费大量时间、人力、财力来培养员工,但员工辞职的现象,对于追求利润最大化的企业而言,是不愿意接受的。在调查中还发现一些制造企业对于校企合作并不积极,仅仅流于形式,不利于相关课程内容的开发及员工和教师之间的交流合作,进而阻碍了校企共同培养工匠型人才的进程。

3. 社会层面

弘扬“工匠精神”面临的主要问题是工匠们缺乏足够的尊重。在中国传统文化思维中,对工匠还是心存偏见的,认为“万般皆下品唯有读书高”,认为“劳心者治人,劳力者治于人”,官本位的观念在人们心中留下了深刻的影响。这种观念深深扎根于人们的心中,使人们对权力、官职存在一定的崇拜与向往。虽然社会弘扬工匠精神,提倡工匠之风,但很多人包括员工本人对工匠精神缺乏深层次的认识,觉得匠人还是最底层的工人,工作艰苦、收入低、社会地位不高,和管理人员是不能相提并论的,对此认同度不高。此外,随着科学技术的快速发展以及生产力的提高,人们的生活质量不断提高,各种需求更加多元化、消遣娱乐项目不断增多,经济环境的改善不仅促进了社会的发展,也出现了急功近利、人心浮躁的现象。对于工匠精神追求的精益求精、一丝不苟,人们更信奉“差不多”、“可以了”这样的“躺平”思想。面对轻松体面就可以

获得高报酬的工作，更少的人愿意去埋头苦干一份“差的多”的工作。

4. 政府层面

政府对于工匠精神的宣传力度比较弱，依然是拉条幅、写标语、评选最美工匠之类比较传统的方式，对社会上其他领域以及整个社会的知晓度是很低的，造成了在人们心中工匠精神、工匠型人才还没有形成一种深刻性的主流观念。资金是职业院校工匠型人才培养的基础，而我国在职业教育上的经费投入远少于欧美发达国家。河北省虽然已加大对职业院校的投资力度，但相比德日等发达国家及国内部分省市而言，差距依然很大。因此资金问题是河北省工匠型人才培养需要持续关注的问题，倘若资金短缺会使得教学设施无法改善，科研、实践无法开展，最终会制约职业技术教育的发展，成为工匠型人才培养的障碍。另外，政府对于积极参与产教结合的企业的扶持力度也不够大，这也阻碍了企业培养工匠型人才的积极性。除此之外，政府对资金管理、使用情况的实时跟踪力度不够，相关资金管理制度以及系统不够完善，不能完全把握学校对资金使用情况，致使出现一些资金浪费现象，不能保障工匠型人才培养健康发展。

四、河北省制造业工匠型人才培养路径

1. 学校要构建工匠型人才培养体系

河北省目前正处于产业转型升级的关键阶段，职业院校应根据技能型人才培养的根本任务和教学大纲要求，结合市场调研和企业校外专家的建议，科学设计制定本校的工匠型人才培养体系。首先，要树立工匠型人才培养理念。在制定培养目标时，既要重点培养学生的专业技术技能，更要注重学生高尚职业精神、职业道德的培养以及职业素养的养成，形成以工匠精神培养为核心，同时兼顾学生职业技能培养的强调学生德艺并重、全面发展的人才培养目标。工匠型人才是高素质的应用型人才，工匠型人才培养要遵循职业素养和职业能力相结合的原则，改变以前重技能传授，轻文化培育的传统误区，要结合市场调研和岗位分析，科学设计制定本校的课程体系框架，将“工匠精神”渗透到教学内容中，在思想上潜移默化，培养学生爱岗敬业、劳动光荣、团结合作、创造精品的职业素养。

职业院校教师是工匠精神传承的主要载体，他们的言传身教塑造着学生的世界观、人生观、价值观，因此培养工匠型人才的关键在于加强学校教师。首先要培养教师的工匠意识，要像培养学生一样来培养教师的工匠精神，为其他教师和学生树立“工匠型”教师的榜样，全面提高教师的综合职业素养。其次是要规范教师的任职资格和提升教师发展平台。学校要落实教师专业标准，通过机制创新和制度创新来鼓励教师积极参与课程改革和专业建设，主动优化自身知识和能力结构，积极参与企业实践，跟进工艺和技术创新。

最后，完善产教融合育人模式。校企合作可以使学生的专业技能和职业素养都能得到提升，因此职业院校和企业应建立一个符合双方发展需求、运转协调、发展共赢的合作机制。职业院校在制定人才培养方案时，应邀请企业专家参与制定工匠型人才的培养方案，学校则根据企业的发展状况和需求调整人才培养目标、课程设置等，导向培养专业技能强的高素质人才。学校主要培养学生的职业素养和职业技能，企业可以给学生实践操作和顶岗实习提供便利。

2. 企业应培育工匠精神的企业文化

实现工匠精神的回归，企业层面应改变以往依靠成本优势短平快获利的经营模式，拒绝浮躁，反对虚假仿冒和急功近利。企业产品是否精良，关键在于企业员工是否恪守职业操守。企业弘扬工匠精神既要将工匠精神植入经营管理的每一个环节，从生产、研发到技术、工艺都不断优化；又要将工匠精

神融入企业文化，构建人人分享、人人认同、人人实践的职工文化，引导企业全体职工自觉践行工匠精神；更要提高工匠待遇、以多种方式对优秀工匠进行特殊奖励，吸纳优秀工匠参与经营管理决策，建立健全工匠的评价和评选机制，优化技术工人的成长环境，建立系统完善的培训机制，给员工以积极进取、精细做事的正面激励，进而让工匠精神在企业落地生根、开花结果。以高品质的产品满足市场需求，促进传统产业实现由重数量到重质量的转变，为河北省制造业的发展提供坚实的基础。

3. 社会要建立崇尚工匠型人才的新风尚

当前，在经济社会转型过程中，利益格局深度调整，产业工人的经济社会地位有所下降，导致人们轻视职业教育和技师技工的舆论导向和浮躁现象时常发生。在社会层面上，应致力于尽快提升技术工人职业地位，克服轻视技术工人的社会偏见。大力宣传引导，营造“学工匠、重质量”的良好氛围，坚持弘扬正能量的舆论导向，充分发挥媒体舆论引导作用。要切实提高产业工人的社会经济地位，加强有针对性、有说服力的舆论引导，既给高待遇、高报酬，又提升他们的社会地位，增加他们的话语权，增强他们的荣誉感。除了以加强培训、提高薪酬作为激励方式之外，还应该落实在公共服务等方面的相关待遇，比如乘坐公共交通优惠、部分旅游景点优惠等，让产业工人更有尊严。逐步叫响做实“金牌工人”、“大国工匠”等品牌，让“三百六十行，行行出状元”理念真正落地生根、开花结果，从而激励更多年轻人乐于学习技术、钻研技术，努力成为技术型人才。

4. 政府应加强经费保障以及相关制度建设

政府应高度重视发展职业教育，在职业教育中发挥主导作用，将职业教育提升至战略地位，不断完善顶层设计，加大资金投入力度，营造有利于职业教育发展的社会文化环境，根据现代产业体系规划建设规划加快发展职业教育。尽快形成普通高等教育和高等职业教育互相支撑、相辅相成的格局，为多层次技术人才的培养开辟相应的制度通道。充分动员社会力量参与到职业教育建设中来，尤其是对于支持职业院校教学与就业工作的企业，可为其提供更多的补贴及减免税政策。另外，政府要加大工匠精神培养的宣传渠道，除了传统的新闻、报刊媒体以外，还要合理利用网络信息平台，可以建立一个便捷的网络化信息交流系统，使各学校、企业和社会组织实现信息资源共享，通过网络平台如微信、QQ、微博、电子邮件、视频录制等，分享工匠型人才培养经验，宣传先进理念和科研成果，畅通工匠型人才培养的环境，也丰富人才培养的途径。

参考文献：

- [1] 李珂，中国制造业转型升级呼唤工匠精神[J] 人民论坛，2017（6）。
- [2] 杜玉帆，技能型人才“工匠精神”培养：诉求、困境与路径[J] 文教资料，2018（3）。
- [3] 牟丽，以工匠精神推动传统产业转型升级：品质角度的思考[J] 中共石家庄市委党校学报，2019（1）。
- [4] 杨琳、何邦财，产业转型升级背景下高职“工匠精神”人才培养模式探析[J] 中国多媒体与网络教育学报，2019（5）。
- [5] 温道军，基于“工匠精神”的技能型人才培养模式研究[J] 产业与科技论坛，2019（18）。

作者简介：

李凡，女（1981-），硕士研究生，河北科技师范学院工商管理学院讲师，研究方向：人力资源管理。

基金项目：本文是2020年度河北省教育厅人文社会科学研究青年基金项目“产业转型升级背景下河北省制造业工匠型人才培养路径研究”（SQ201014）阶段性研究成果。