

厚植人才“沃土” 涵养发展“活水” 区考鉴中心积极畅通拓宽技能人才成长通道

千秋基业,人才为本。近年来,萧山始终把抓人才与经济发展紧密结合,深入开展招才引智工作,搭建政府、企业、人才、人力资源机构共享的互动平台,为资本、技术等创新要素高效配置提供良好环境。

人才培养,制度先行。今年,区考鉴中心持续推进多元化开展技能人才培养模式,以高技能人才开发为龙头,以企业技能人才评价为重点,继续创新多元化技能人才评价方式,进一步抓实抓细人事考试各项考务工作,激活技能人才成长内生动力,促进优秀技能人才脱颖而出,多方位打造高技能人才成长渠道。

■文/魏乐钊 俞劭妍 陈飞

完善机制“管” 营造清正考试环境

随着社区规模扩大、综合治理走向成熟,对社工的数量和能力要求也将有所提升。今年6月,2022年萧山区城市社区专职社区工作者和两新组织专职党务工作者公开招聘进入面试环节,经过审核、缴费、笔试后,此次共有825名考生符合面试资格,角逐321个岗位指标。

9月,因工作需要,进行了第二次社工统招,目前,第二轮社工招聘面试工作已完成,全年两次社工统招累计超7400人参加笔试,1595人进入面试。根据安排,面试完成后,我区城市社区专职社区工作者和两新组织专职党务工作者公开招聘的考试环节全部结束。接下来,考生将按照笔试、面试综合总成绩排名进入体检、考察和聘用环节。

作为社工招聘的重要环节,区考鉴中心高度重视,工作人员以高度的责任感、苦干实干的行动力,高标准完成此次面试工作。为保证面试过程公平、公正,本次考试实行全封闭式管理,考官、考生及工作人员的手机等通信工具全部上缴,断绝与外界的联系。早上报到后,考官和考生分别开始抽签,考官抽签确定面试所在的考场,考生抽签确定面试的顺序,并由监督员全程监督抽签和考试过程。



在此基础上,区考鉴中心工作人员严格遵守省人事考试院下发的《关于疫情防控常态化人事考试工作方案》要求,考务人员认真负责地落实好每一个细节,让每场考试都能做到组织严密、程序规范、纪律严明、公平公正。

人事考试工作,关乎考生切身利益,群众关注度高,社会影响大。对于群众最关切的是考试公正,区考鉴中心紧盯安全保障、责任落实、考风考纪。制度建设层面,提质升级报名系统、改善各类考试环境,实现考试考务工作向科学、高效、严谨化转变,并采取主动监督、全程监督、“嵌入式”监督,在监督中参与,在参与中监督,确保各项工作落实落细落具体;

队伍建设层面,高度重视人事考试工作人员队伍建设,对全员进行专业技能培训,重点强调监考人员职责和工作程序,以实际行动护航人事考试公平公正。

“随着‘放管服’的不断深入,我们围绕考试服务高频事项,以信息化促服务创新,以资源整合促服务效能,进一步推动人事考试业务‘网上办’‘掌上办’,真正落实‘让数据多跑路,让人才少跑腿’。”区考鉴中心工作人员介绍。



搭建平台“学” 增强企业自身能力



“年轻员工怎么激励,如何培养和发展员工能力,怎么留住企业核心人才,班组长综合能力如何提升……”5月底,2022年度“萧然讲堂”系列公益培训课堂开课。两期课程吸纳全区270余家企业的人力资源干部和专业技能人才。两期课程以企业员工管理和和谐劳动关系为主题,开展“精细化现场管理与班组建设”“规避员工关系管理中的陷阱”专题培训活动。

“之前在群里看到有此次讲课,选题和内容比较契合我们日常工作管理,就报名来听一下,老师讲课的案例和应对策略都是我们平时会遇到的情况,实用性高、可行性强。”恒逸集团HR陆瑶告诉记者,“我也会关注接下来的讲课主题,然后选择与公司相关业务的内容来上课。”

像这样的“萧然讲堂”可以追溯至2018年。区人力资源考试培训和技能鉴定中心以打造“专技人才的加油站、技能人才的充电桩”为目标,每年选取生产、经营管理方面的优质、前沿课程开展公益性培训,为全区各类人才免费送知识、送技能。“希望通过这种面向大众的讲堂形式,为学员‘找症结、开良方’,不断丰富培训内容、优化培训方式、创新培训载体,为企业及人才提供更加精准、更有温度的培训服务,全面提升学员政策知晓度和业务能力水平,助推各项惠企惠民政策落地见效。”

今年,区考鉴中心更是围绕企业管理和专技知识两大领域,已开展的8期课程,主题有“2022年最新税费政策解读与税务筹划实务”“生产一线主管综合管理技能提升”等,帮助企业专技人员和管理人员更清晰熟练掌握专业领域知识,提高认知水平,推动企业实现高质量发展,已有近1200名人力资源干部和专业技能人才走进讲堂。



立足岗位“育” 激发人才鉴定活力

技能是立业之本,人才是发展之基。区考鉴中心坚持以质量为本,以需求为导向,以用人单位为主体,积极推行职业技能等级认定。

从了解信息到申报材料再到资质审查,结果公示,浙江金迪控股集团有限公司成为今年第二批职业技能等级认定试点企业,仅用了小半个月。“根据企业发展需求和员工职业规划,我们将开设家居设计师、手工木工两项职业(工种)认定,初步摸排将有50余名员工参加。”金迪集团行政总监王丽娟告诉记者,“今年下半年,我们将围绕企业大学以及职业技能等级认定,逐步壮大企业技能人才队伍,推动员工实现学践交融,进一步打通员工职业晋升通道。”

“在未来,谁先聚集高技能人才,谁就将占有高质量发展先机。”作为我区第一批职业技能等级认定试点企业,荣盛集团自2020年开展化纤聚合工、纺丝工和化纤后处理工三项职业认定,已累计发放证书711本。“今年5月我们开展了职业技能培训,6月开展理论实操考试,于6月底完成今年的技能认定。”荣盛集团HR潘婷告诉记者。未来,荣盛集团将大力推进工匠人才培育,积极搭建人才培养、晋升平台,不断增厚人才成长沃土,重视人才培养推优,为萧山实现高质量发展提供强有力的人才支撑。

区考鉴中心相关负责人介绍,职业技能认定工作遵循“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”原则,以企业为主阵地,放权给用人单位,有利于人才得到充分选拔、任用,大大方便及推进了员工职业技能等级认定评级通道的进程。“经备案的企业职业技能等级认定机构可根据国家职业技能标准或行业企业评价规范,结合生产岗位实际需求,面向本企业职工自主开展技能人才评价,发放职业技能等级证书。且证书效力和之前国家发放的职业资格证书一致,持有人享受同等的职业培训、就业创业、技能人才等政策待遇。”

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。截至目前,累计新增24家职业技能等级认定企业,我区职业技能等级认定单位达60家(包括55家企业、2家技工院校和3家社评组织),总量居全市前列。

除了推进技能等级认定试点单位建设外,区考鉴中心还积极推进校企合作、职业技能等级第三方认定相结合的模式。“以前考证都需要请假到外面的机构考,但如今直接可以在学校开展考试,



这样对技术的专业性和应用性要求更高,同时对自己的专业技能提升也有帮助。”萧山技师学院学生告诉记者。

经区考鉴中心统筹计划,结合学校设备资源优势,技师学院常开考电工、车工、钳工、铣工、机床装调维修工、插花花艺师等24个职业(工种),基本可实现社会工种全覆盖。在这过程中,区考鉴中心和技师学院严格按照职业技能等级认定工作规程,严格考核认定程序,让越来越多的技能人才跃升为“金蓝领”。“像这样靠谱的区内企业院校,成为当前技能人才等级评价或晋级评价的主体,打通了技能人才培养、使用、评价、激励链条,人才产出更加‘适销对路’,推动人力资源高质量赋能产业发展。”区考鉴中心负责人介绍。

人才待遇直接关系到技能人才的获得感与幸福感。技能人才认定贴不贴心,人才自身“说了算”。今年萧山区职业技能培训申报平台正式启用,申请人(企业、培训机构)只需登录该平台,按要求填写申报材料、上传相关证件原件扫描件或者电子照片即可完成办班备案和培训补贴申请,打通人才办事“最后一公里”的同时,也有助于提高企业和个人的补贴申报积极性。

截至目前,我区共完成职业技能等级认定11703人,发放职业技能等级认定证书8529本;完成专项职业能力考核5255人,发放专项职业能力证书4993本,新增高技能人才4268人,发放职业技能培训补贴137.44万元,涉及1019人。



征途在脚下 擘画考鉴工作新蓝图

2022年,区考鉴中心积极探索解决问题的途径,努力将人事考试工作和职业技能等级认定工作的成效达到最优化,继续落实中级职称初定工作,根据《杭州市人力资源和社会保障关于下放中级职称初定权限的通知》文件精神,在做好本年度初定初级专业技术资格工作的基础上,于7月、12月开展2期中级职称初定;确保人事考试的周密组织,统筹规划,周密安排,精心组织,加强监督,做到“三到位”,思想到位、措施到位、责任到位,确保万无一失;继续强化等级认定

指导服务工作,总结已经备案企业的经验,积极引导更多企业参与技能等级认定备案工作。针对部分具备一定条件的企业,开展政策宣传和点对点指导,尽快使企业熟悉政策、了解流程,加入备案企业。指导协调企业具体认定工作开展中遇到的疑难。

东风已至,区考鉴中心将立足各类技能人才培养计划,引导高技能人才树立匠心,启迪匠智,锤炼匠技,为建设基业长青的百年萧山培养和选拔更多的高素质技能人才而奋斗。