

衡阳 2175 名考生报考一级建造师

市人社局多管齐下严肃考风考纪



相关领导巡视考场



每个考场都有这样的“重要提示”



工作人员对考生进行验证

本报讯（记者 李建平 实习生 贺璐）9月17日下午，为期两天的2017年度全国一级建造师执业资格考试顺利结束。本次考试衡阳考区设市职业中专和衡阳电大（南校区）两个考点、224个考场，2175名考生报名参加考试。记者在现场探访时发现，各考点、考场井然有序。

据介绍，一级建造师执业资格考试“含金量”高，考生来自各个阶层，考试组织管理难度较大。市人社局高度重视考试安全管理工作，积极采取有效措施，全力以赴维护考试安全。

为确保考试安全、有序进行，市人社局召开了考前动员培训会，加强考务人员管理，强化考务人员政治意识、责任意识、风险意识和安全教育，强化考务流程、操作规范和突发事件应急处理培训，强化职责分工，签订考试安全责任书，切实把任务分解落实到人。为严肃考风考纪，维护考试公平，市人社局在每个考点都专门设置了醒目的宣传栏，重点宣传关于考试违纪违规行为处理规定（摘要），还在每个考场门口张贴了相关规定及提示；向每个考场派出了1名监考员，每个楼层派出了2—3名巡视员，每个考点还安排了多名监督员不定期巡查。此外，市人社局会同市公安、无线电管理等部门共同开展考试环境综合治理工作，在各考点设置了无线电监测车进行流动巡查，配备了数字反作弊设备，利用金属探测仪对考生进行安检，禁止考生将无关物品带进考场，全程屏蔽手机信号、场外动态监测无线信号，严防高科技作弊违纪行为发生。

省人事考试院派出巡视员对我市考试工作进行了巡查和监督。

人社周刊

服务民生·幸福衡阳

主办：衡阳市人力资源和社会保障局 衡阳日报社

执行主编：李建平 彭召尚 每周三出版 第232期

E-mail: hyrbldbz@163.com



近期，石鼓区五一街道联合其他涉农街道推出“培训一项技能，脱贫一个家庭”的技能培训下乡活动，将技能培训送到群众家门口，为村民就业拓宽路径。图为在杨家坪社区开展的育婴师培训现场。

■通讯员 廖国忠 摄

加强工伤预防 促进安全生产

工伤报案电话：
(0734)8867187

——衡阳市工伤保险基金管理中心宣

打造“衡阳技师城”，建设“大国工匠”基地

■彭召尚

随着沿海产业内移，衡阳市工业化进程的不断提速提质，越来越多的世界型和高新技术型企业落户衡阳。衡阳市企业人力资源需求进一步扩大，用工需求进一步向技术型人才倾斜。目前，衡阳市企业虽然暂时没有出现大面积的“用工危机”，但骨干企业时段性的招工难问题日趋严重。积极采取有效措施化解未来可能的危机，是政府当前需要思考和解决的问题。全方位提升衡阳市技能型人才培养水平，打造“一流技师城”，是长远有效的解决用工难题的办法。

就业形势持续平稳，但结构性矛盾依然突出

近年来，衡阳市的就业形势持续平稳。政府和公共人力资源部门，特别是大中型企业做了大量的工作。事实上大中型企业的良性发展是就业工作趋于良性循环的有力保障。

就业是民生之本，没有工作，何以生存？作为湖南第二大城市，过去二十年，衡阳市的就业压力一直很大。目前用工和就业的矛盾主要体现在以下几个方面：1、结构性难，即招普工不难，招专业技术人才和技术工人难；2、季节性难，如秋冬季节或者产业调整增加生产线、扩大产能突然大量招工；3、行业性难，一些用工需求较大的服务性行业，对劳动者的年龄和性别、身高、外貌等有一定要求，相应难满足全部招聘需求。4、保有性难，从企业角度而言，薪酬福利不高、企业文化建设滞后、工作环境恶劣、工作任务较重等原因，导致员工流失率较大。

其中，以人力资源招人难和就业难的结构性矛盾最为突出。呈现出高级蓝领缺口较大、企业人员流动性较大、低素质劳动力与生产技术日益更新提速不相符等特点。与此同时，衡阳市的职业教育发展形势较好，近几年来本地生源占毕业生总量80%左右，但职业院校毕业生留在本市就业或有意愿留在本市的不到毕业生总数的45%，技工人才外流较严重。这些问题在一定程度上反映了政府在提高就业调控能力、完善市场就业机制、加强技能培训等工作需做出更大的努力。

发挥就业主阵地作用，建设高标准公共人力资源服务体系

发挥县（市）区的集合作用，乡镇劳动服务部门的网络作用。目前，衡阳市已建立186个劳动保障服务站。作为基层就业服务机构，它们是扩大城乡就业并实现充分就业的主阵地。大力推进基层公共就业服务平台建设，是推动劳动力转移工作健康发展的关键。充分发挥乡镇劳动保障服务站及自然村组的作用，搞好全市农村劳动力资源的调查、预测和登记，准确了解掌握农村劳动力资源状况。扎实做好建立外出劳动力档案，从信息收集、合同签订、证件办理到招收、培训、输送各环节，提供“一条龙”服务，逐步实现农村劳动力转移由分散自发、盲目流动向有组织、成规模向城市输送转变。

发挥人力资源市场对就业的调节作用。目前，衡阳市人力资源市场发展不平衡、业务较单一，人力资源市场的人才猎头、特需紧缺人才招聘、人才测评、人事外包、人事诊断、企业内训等高端市场业务均没有开展，无法发挥人力资源市场在就业服务中的调节作用。一方面，政府要加大对人力资源市场建设的投入，打造高端的公共人力资源市场品牌。2013年，衡阳市人力资源市场荣获“湖南省示范性市场”；2014年，衡阳市人力资源市场荣获“全国示范性市场”。当前，人力资源市场仅石鼓区人力资源市场在正常运转。思路决定出路，衡阳市现在就业资金每年过亿元，可谓不多，然而在社会就业服务体系的人力资源市场上的投入较少。以2016年为例，市人力资源市场的营运经费62.5余万元，扣除人员工资和常规招聘会费用，用在对市场的推广、营销等方面经费几乎为零，市场根本无法起到人力资源的调节和安置作用。相比之下，500万人口的株洲市，投资1000万建设高起点的人力资源市场；而且，市政府每年对市场的投入在300万元以上。另一方面，公共人力资源市场的发展和完善，必须去行政化管理，建立健康高效的市场经济体系。人力资源市场必须两条腿走路，一是依靠政府购买公共就业服务，政府财政支持和补贴市场；二

是市场本身要建立有偿服务项目，形成市场活力，以利于市场长远发展。

就业找市场，而不是找市长。市场也确实起到调置、调配、安置等就业的服务作用。衡阳市人力资源市场如果全方位市场化，像类似富士康这种突击性招工，完全可以交给人力资源市场来营运。政府只需制定补贴措施，购买公共就业服务就行了。而现在，政府市长签字发文，机关企业人员一齐动，招工的效果并不是很理想。过去几年，大型企业的招工问题，常常是政府市长的头痛问题。一个大型企业落户衡阳，首先就要签订人力资源备忘录。从2010年开始，衡阳市在对富士康等大型企业的招工上，出台特殊奖励措施和办法，每年支出在400万元以上，7年时间达到2800万元。如果将这笔资金用于人力资源市场的扩大和建设工业技师城的打造，效果会不会长远有效呢？

发挥政府的宏观调控作用。以政府为主导监督企业落实各项社保政策，为工业园区营造良好的公共环境，将员工流失率控制在最低点。政府权威部门定期发布各行业各工种薪酬调查统计数据以及劳动强度的定量分析数据，指导企业制定富有竞争力的薪酬战略。进一步推进校企对接，实行技工人才过渡性解决对策，通过职业院校学生实习，企业订单式培训，形成企业用工良性机制。财政部门要加大投入，为各项工作的稳步推进提供保障。

打造一流技师城，建设“大国工匠”基地

劳动就业体系与市场产品营销一样，需要有独树一帜的亮点来牵引运营。如上海的资本运营、深圳的高新制造业和杭州的网络经济，都是一个城市靓丽名片。然而，无论是网络经济、微商经济、物流经济都离不开实体经济。而在高新技术不断发展的今天，实体经济制造业的基础早已从廉价的人力基础转为技术复合型人力基础。打造一流技师城，建设“大国工匠”基地，衡阳市具备先天的优势：

第一，衡阳市是全国的老工业基地。拥有良好的工业制造业基础，又是产业转移的承接地，每年都有很多大型企业、高新技术产业落户，对于技术型人才的需求量逐年增加，对人才的技术种类要求也逐年丰富。打造“一流技师

城”既可以将普通劳动力转化为中高端技术型劳动力，提高劳动力整体素质，增加家庭人均收入，同时，也能从容面对承接产业转移带来的劳动力供求结构性失衡的矛盾，更好地服务于产业转移及产业结构升级。

第二，衡阳市的高职院校、中职学校数量众多。湖南高速铁路职业技术学院、湖南环境生物学院、衡阳技师学院等特色职业院校发展较好，中等职业教育的基本格局较大、基础较好。另一方面，衡阳市拥有较为完善职业技能培训机制。在培训内容上，可进一步推行校企联合培训，利用定点培训机构平台进行定向、定岗培训。在培训方式上，有条件大范围做到招工、培训、就业一体化。

打造技师城，有利于招商引资，将来有望制造业在衡阳形成集合体。大型企业，特别是制造业，在资金、土地、厂房、产品等问题解决后，首要问题是需要工人，需要大量的技术工人。衡阳如果以“技师城”闻名，势必吸引全国乃至全球的大型制造业落户衡阳。“人”的资源在将来很长的一段时间内不缺乏，但有一技之长的技师难以培育和递增。如果政府在人力资源素质提升上下功夫，衡阳市的经济发展将会取得长远发展。以“人”招商，以“技”兴企。制造业在衡阳集合，有利于城市经济的飞速发展和就业问题的解决。

从一个城市的长远发展来讲，打造全国一流的工业技师城，建设“大国工匠”基地十分必要。城市如人，它是由人和土地的结合体。城市也需要它的性格和特色，需要一张靓丽的名片来推广它、认知它、发展它。事实上，全国拥有高知名度的城市，往往在经济发展上占有优势，如江西景德镇，就是以“陶瓷”为名片；云南丽江成为全国知名的旅游小镇，就是以“原生态”为名片；河南徐州，就是以“工程机械”为名片。衡阳地处中南，是全国交通枢纽之一，地理位置十分重要。但衡阳在全国，除寿山南岳，其他闻名全国的名片较少。因此，从经济发展、提升知名度的发展战略上讲，打造“衡阳技师城”，建设“大国工匠”基地新兴战略名片非常必要。

整合资源，加大投入，建设一流的“技师学苑城”

1、设立“衡阳技师城”办公室常

设机构，整合各方面资源。

衡阳市委市政府应将打造“衡阳技师城”列入衡阳工业经济发展的战略决策事项，并请有关专家进行探讨和评估。如方案可行，应设立衡阳技师城办公室常设机构。衡阳技师城工作办公室全面负责技师城的战略部署、日常营运、资源整合、名片打造等工作。

2、加强职业院校的投入和建设，建设全国一流的“技师学苑城”。

加强职业院校的投入和建设，对职业院校，特别是中等职业学校的投入和建设，是打造衡阳技师城的关键所在。目前，国家对职业学校的优惠政策，落到实处，那就是减免和拨付职业培训学费。每个学生大概1600元/年。笔者认为，要想全面提升职业工匠地位，形成制造强市的格局，需从以下三个方面着手。

第一，职业学校的生源要与普通学校享受同等待遇，在我国，职业学校发展亟待进一步重视。就其生源而言，是普通高中招收不要的或剩下的。某种角度来讲，降低了职业学校的档次和地位，也不利于职业教育发展。现在随便去做个调查，问一个家长或孩子，将来以做什么职业为荣。回答都是政府官员、科学家、医生、企业家、亿万富豪等等。很少有听到讲，我愿意做一个模具专家、车床专家、汽修专家的。国家的建设，社会财富的积累，需要一大批生产一线的技术专家。政府要采取措施，制定相关政策，鼓励和吸引学生加入职业技术的学习队伍，让学生与家长认为，读职业学校，有一技之长，要比读普通高中来得实惠，来得实在。

第二，职业学校要建立高端实习车间和实验基地。目前，有些职业院校在校学生，没有体现“职业”二字，更没有体现重技能、重操作实践的特质。许多职业学校仍停留在口头教学，纸上谈兵。如果要讲“实习车间”，都是从企业那里拿来几台淘汰了的落后机床，这样的教学一是无法锻炼学生；二是课堂讲授的知识技能落后于时代。学生不能及时学到真正技能，也无法进行创造性实验。职业学校实习基地的投入和管理，是培养技术工人技师人才的基础，没有这个基础，建设衡阳技师城就无从谈起。

第三，引进“工匠”思想教育体系，建设“大国工匠”基地要与国际接

轨。德国的制造业享誉全球，且历经数百年不衰。究其根本，是因为有一大批技术精湛的“工匠”。德国国民以拥有一项高精技术为美。德国制造风靡全球。在思想上、技术上向德国等先进国家学习，是打造衡阳技师城“技师精神”的关键之一。从长远的战略来讲，衡阳在全国以“技师”闻名，也要走与国际接轨之路。

第四，建立储备人力资源“库”，建立“衡阳技师学苑城”。现在，全国许多大城市都建有“大学城”，从各个方面提升城市的品位。衡阳要独立先行，与众不同、敢为天下先地率先建立“衡阳技师学苑城”。当今社会，人口虽然膨胀，但人口老龄化日趋严重。建立有一技之长的年轻人力资源“库”，就抢占了城市特别是企业发展的先机。以衡阳技师学院为中心，在市区内形成一个集合地，分别再建8个职业学校，即衡阳市、衡南县、衡阳县、衡东县、衡山县、祁东县、耒阳市、常宁市职业技师学校。高职院校与8所技师职校形成“技师学苑城”。学校建立之初，各县的学校生源以各县负责输送。以每个学校年招生量1500人为例，8所学校1.2万人，3年时间可储备3.6万人。加之衡阳高职院校和现有职业中专，衡阳市每年可储备中职技术工人近6万人。假以时日，形成规模、品牌后，面向全国各地招生。可以预测：不出五年，“衡阳技师学苑城”在全国将形成蝴蝶效应。

3、制定符合实际的高中级技术人才管理和引进办法及措施。

衡阳技师城的人才储备应是从两个方面进行。一是本市高职院校，职业中专学校的大力培养；二是从全国各地聘请和引进，建立人才储存库。这两方面工作，就是培养人，留住人，引进人。如何留住人，引进人，需要一系列管理办法和措施。它包括薪酬、住房、子女就学、奖励、荣誉等一系列工程。这些办法和措施的操作性文件，应由技师城办公室主持起草，市委、市政府在政策上予以大力支持。

（作者系衡阳市人力资源市场主任，高级讲师，从事人力资源工作30余年。现兼任衡阳市石鼓书院文化研究会会长。）

建言献策