

# “一带一路”工业企业职业技能培养体系 实施方案研究

董世永 于鸣燕 吴睿

(北方矿业有限责任公司 100032)

**摘要:** 随着“一带一路”建设的持续推进,一批重大建设工程项目和国际产能合作项目相继在沿线国家落地、发展,对国际化技术技能人才的需求日趋迫切。我国现代工业体系的日益强大推动中国职业教育高速发展,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责,成为培养工业生产一线高层次技术、技能人才的主要阵地。作为承担着国家“战略资源储备”重要使命的矿业企业,充分利用海外矿山项目平台优势,结合企业自身属地人才培养需求,借助有色行业职业教育“走出去”的经验成果,在发展过程中不断积累与探索,通过实施属地国际人才培养、来华留学生培养、境外办学育才等人才发展战略,研究并构建一套具有特色鲜明的属地技术、技能人才培养体系,对“一带一路”沿线大型工业投资企业属地人才培养具有较强借鉴意义。

**关键词:** 一带一路; 属地人才培养; 职业教育; 走出去; 实施方案

**引言:** 为了有力保障“一带一路”建设项目高质量发展,共同推进针对中国职业技能教育“走出去”,应前瞻性做好中、长期计划,国际化工业企业要加强属地员工职业能力培养工作,切实考虑所在地区实际状况,积极组织开展具有中国特色的技能培训及相关水平认定。与此同时,行业应加大政策支持力度,鼓励职业教育学校加快探索职业教育国际化发展路径,积极参与“一带一路”建设和国际工业企业合作,培养高水平国际化职业技能应用型人才,让世界了解了中国文化、中国经济发展的实力,弘扬丝路精神,传播中国文化,促进中外人文交流与合作。

## 一、“一带一路”职业教育技能培训背景分析

现阶段,我国必须加快“一带一路”中国企业“走出去”的发展速度,才能更好的适应时代的发展,更好的满足时代的需求。这就要求我国必须积极鼓励和推进中国企业与国际接轨,加大对企业项目建设的研究力度,积极培养相关方面的人才,切实推进“一带一路”职业教育技能培训能够“走出去”,从而壮大人才队伍和人才储备。我国当前在职业教育人才培养的过程中,面对的棘手问题很多且尚未得到一定的重视,职业教育技能培训体系在完善性、高效性上都有所缺失,相关的单位发展也不够成熟,高技术人才少之又少。因此,当前在职业教育技能培训的过程中,加大人才力度的培养是重中之重,加强工作人员技术的一流性 这将给职业院校带来了严峻的机遇与挑战。这就急需中国职业教育“走出去”,帮助企业降低劳动力成本、融入本地化社会、促进和谐共处,民心相通。虽然经过一系列的努力已经取得了一定的进步,但远远不够,但这离教育部《推进共建“一带一路”教育行动》的总体要求相差甚远,我国高职教育的国际化发展,有待于进一步加强,必须任重而道远,在摸索的道路上勇敢前进。

## 二、一带一路沿线国家职业教育资源概况

《“一带一路”沿线国家职业教育概览》是目前对于“一带一路”沿线国家职业教育状况进行分析和调整,使其更为系统和完善。通过对“一带一路”沿线 65 个国家的基本情况概述,在搜集大量资料的基础上,对各国职业技术教育与培训的发展战略与相关法规、现存体系与质量保障、管理模式与师资建设等现状做出了系统阐述,并对其当前正在实施的职业技术教育与培训重大改革项目进行了重点介绍,对其未来职业技术教育与培训的诉求与发展趋势作出了相关预测,为我国与沿线国家开展多层次、多形式的职业技术

教育与培训的交流与合作提供参考,为我国与“一带一路”沿线国家的职业教育与培训的管理与创新提供借鉴,促成和实现中国与“一带一路”沿线各国在教育、经济与人文上的理解、交流与共赢。

## 三、矿业企业职业技能培养实施方案

### 3.1 职业技能培养实施目的

为深入贯彻落实习近平总书记关于“推进一带一路建设,构建人类命运共同体”的重要思想,促进国家发展战略与企业战略政策的深度融合,提高国外技能工人专业水平,结合企业“一带一路”沿线国家分布产业多、项目广的业务现状,公司面向项目部员工开展属地化技能人才培养工作。一是旨在强化属地员工专业能力培训,提升工作质量,促进其核心能力和综合素质均衡发展,培养一批与企业“同呼吸、共命运”的高水平海外本土人才队伍,为企业在海外可持续发展提供人力资源支撑。

二是通过多渠道多模式,在国际产能合作国着力培养一批精通汉语,理解中国文化,素质过硬,心心相印的企业本土经营管理人才。培养一批懂汉语,通文化,精技能,企业忠诚度高的技术技能人才。

三是强化技能培训,确定和明确实施方案能够更好的提升自身实力,更好的提高自身的影响力,也便于向沿线及其他友好国家输出中国职业技能等级认定标准。

四是将职业教育技能培训并称“一带一路”发展原则,推进“走出去”,能够使得各个地区的联系性更强,便于更好的沟通和交流,取长补短,实现共赢,在某种程度上缩小各地区的差异性,助力全球技能人员素质的提高。

### 3.2 职业技能的培养方式

依托企业项目基地的基础设施,由企业制定属地员工职业技能专项培训开展方案,培训结束后参加由企业统一组织进行内部职业技能等级认定,合格者颁发内部技能等级证书。培训和认定工作采取统一策划、全面覆盖、分批组织的原则,根据项目属地人员情况和职业工种分布情况,选择覆盖人数较多、技术要求较明确岗位(工种)开展培训和认定工作。

#### 3.2.1 技能培训内容与方式

培训主要分为理论学习和操作技能学习两部分,理论培训从职业道德、基础知识(基本理论知识、专业基础知识、安全文明生产、

相关法律法规等)等方面进行学习,操作技能培训按照标准进行实际操作学习。根据学员学习进度,择机进行现场集中答疑。考虑常态化疫情防控背景,理论培训可采取线上与线下相结合的方式,职业道德作为通用知识部分,企业建立线上培训平台,学员凭账号登陆学习进度企业可进行后台监督。基础知识部分和操作技能培训尽可能采取线下方式,安排职业技术学校专业教师赴项目现场教学,保证授课质量。

### 3.2.2 技能等级评价内容与方式

按照国家人力资源与社会保障部门对于国内职业标准或行业评价规范,结合企业职业技能等级认定工作要求,对完成培训要求的学员开展等级认定工作。认定主要分为理论知识考试和技能操作考核,两项成绩均达到要求的颁发企业职业技能等级证书。

职业技能等级认定工作由企业统一安排,考试形式、试题和评价均由企业组织行业专家研究确定。技能操作考核可根据岗位(工种)操作安全性和项目现场设备情况,灵活采取模拟操作或实际操作开展。

### 3.2.3 中外双语贯通全流程

一是工业汉语课程开发。可与所在国“孔子学院”建立合作关系,利用孔子学院在当地的资源,以项目职业技能培训体系中汉语教学为抓手,组织公司专业技术人员与孔子学院共同开发《工业汉语》《矿业专业汉语》教材(属地语言)。助推汉语“走出去”的同时,全面提升职业技能培训效果,减少生产管理沟通成本。进一步完善属地员工汉语学习激励机制,在企业内部营造汉语学习氛围。

二是双语教学覆盖培训全过程。线上培训课采取汉语发音,外语字幕形式开展,同时,属地员工集中学习时现场配置专业翻译,及时补充讲解。线下基础知识部分和操作技能培训由专业翻译在课堂上辅助授课教员实时翻译。结合工业汉语开发情况,所有教材均设计为中外双语。

## 四、“一带一路”工业企业人才发展规划建议

推进“一带一路”建设发展,“走出去”的工业企业必须在人才上下足功夫,积极践行“海外优先配置”的发展战略,紧跟时代步伐,更新思维理念,加强跨文化交流,强化职业教育的带动效应,坚持“五共”原则,实现共研、共建、共享、共用和共赢。

### 4.1 国际化人才工程“储备计划”

积极推进国际化人才“储备计划”,重点培养复合型专业人才,不仅具备符合企业发展的专业技术和创新能力,还要具备熟练的外语和跨文化交流能力,同时,更应具备敏锐的战略眼光和开阔的国际视野。具体实施建议如下:

一是强化“实战育人”。加快人才国际化步伐,利用现有“走出去”优势,完善各海外项目轮岗机制,加速内部人才国际化进程,持续充实企业国际化人才库,明确管理人才、专业人才、科技人才、技能人才培养方案。

二是推进“借船育人”。重视国际化人才培养投资,充分利用国外知名高校,输送核心人才进行深造,在专业深度和广度上得到提升,进一步强化复合型国际化人才培养目标。

三是实现“人人讲外语”。加强对全员语言能力的培养,构建系统性的培训和考核体系,切实的提高企业员工语言能力,营造国际化企业氛围。

四是推动“全球引智”。全面分析企业发展对人才的需求,通过国际猎头等多种形式,在全球范围内针对性地引进高端国际化人才。加强留学生招聘,探索与海外高校建立合作机制,制定国际化人才激励机制,薪酬政策适当倾斜。

### 4.2 海外属地人才“共建计划”

人才属地化发展是工业企业实施海外运营的必然选择,也是国际社会对企业履行社会责任的基本担当,消除文化隔阂,建立社区信任和支持,也是保障海外企业行稳致远的重要措施。具体实施方案如下:

#### 4.2.1 加大员工培养机制建设力度

建立并完善属地员工培养机制,定期投入培训经费,积极开展提高岗位胜任力的职业技能培训和加强文化融合的跨文化适应培训。岗位胜任力培训主要包括企业管理、生产技术,以及前文讨论的职业技能水平培训。跨文化培训主要包括汉语能力、企业文化宣贯,以促进本土员工了解公司经营理念和习惯作法,促进形成良好的企业内部关系。

#### 4.2.2 加大属地骨干员工培养力度

充分借助国家政策支持,投入配套资金,建立属地员工来华留学生管理机制,参与留学管理,渗入企业文化,培养企业未来骨干员工。利用海外企业已建学校(培训中心)积极申办国家“鲁班工坊”,借助国内外教育资源,大规模培养企业后备技术技能人才力量。

#### 4.2.3 加大属地人才获取力度

加大海外高校合作,设立奖学金,定向推荐优秀毕业生。同时,在中国招聘合作国优秀留学生,获取一批懂汉语,熟悉中国文化的知华友华的高质量海外属地人才,作为企业经营管理后备力量。完善海外属地人才发展机制,设计公平有效的薪酬方案,长期调动员工积极性,又要有一定灵活性,建立完善海外员工晋升体系。

### 4.3 积极开展试点工作

为积极响应国家倡议,深入契合行业发展的总体趋势需求,坚实保障企业自身发展需要,“一带一路”工业企业应充分利用国家开放大学学习资源,建立国家开放大学海外学习中心,引进国家“一带一路”援外培训经费,与国内职业院校合作,以条件成熟的工业项目为试点,积极推动海外属地员工职业技能培养实践工作,相互分享经验,促进行业整体发展。

结束语:本文以职业教育技能培训“走出去”背景分析作为出发点,从目的、内容和方式三个方面探究了矿业企业海外项目职业技能培养实施方案,对“一带一路”工业企业人才队伍建设与培养提出了建设性的建议,旨在为了探索“一带一路”工业企业属地人才培养与职业教育技能培训的相互结合,相辅相成。综上所述,属地化人才发展是“走出去”工业企业的必经之路,如何加快培养周期,提高人才质量,是一项长期性的研究课题。通过实践探索,充分发挥中国职业教育的优势,进一步展现中国特色的教育模式,切实为“一带一路”工业企业长期发展提供助力。

### 参考文献:

[1]崔兴艳,雍丽英.“一带一路”职业教育技能培训“走出去”路径探析[J].陕西青年职业学院学报,2018(01):10-13.

[2]李建求.“一带一路”沿线国家职业教育概览[M].北京:商务印书局 2018,引言 1.