

培育数字工程师 汇聚发展新动能

人才方略

◎邓艾玲 苟文涵 实习记者 刘侠

四川省人力资源和社会保障厅近日印发《四川省数字技术工程师培育项目实施方案》(以下简称《方案》)。《方案》提出,力争到2030年底培养数字技术技能人才5万名以上。

不只四川省,我国多地已启动数字技术工程师培育项目。

数字技术工程师属于大数据、智能制造、区块链、人工智能等领域的专业人才。

2021年,人力资源和社会保障部办公厅印发《专业技术人员知识更新工程数字技术工程师培育项目实施方案》(以下简称《实施办法》),拉开了我国数字技术工程师培育工作的序幕。《实施办法》明确,2021年至2030年,我国将围绕人工智能、物联网、大数据等数字技术技能领域,每年培训数字技术技能人员8万人左右。

那么,全国各地在培养数字技术工程师方面有哪些具体举措?

多地谋篇布局

当前,大数据、人工智能、区块链等新一代信息技术加速发展,中国正成为全球数字经济发展最快的国家之一。截至2022年末,中国数字经济规模已经达到50.2万亿元。

“发展数字经济,关键在于加快数字人才培养。”人力资源和社会保障部专业技术人员管理处司长李金生说。

我国各行各业对数字技术从业人员的需求逐年递增,但该类人才供给严重不足。

在此背景下,《实施办法》应运而生。

数字技术工程师培育项目是国家新一轮专业技术人员知识更新工程中的重点项目,目标是聚焦战略性新兴产业高质量发展,培养一批高水平数字技术工程师,推动数字经济与实体经济深度融合。

目前,除四川外,重庆、浙江、黑龙江等地也已出台了数字技术工程师培育项目的相关文件。

“数字技术工程师培育项目的定位是培养有良好科学素养、精于实操应用、能够解决复杂问题的工程技术人员。”重庆市人力资源和社会保障专业技术人员管理处相关负责人介绍,重庆市于2022年印发《关于实施数字技术工程师培育项目的通知》。通知明确,重庆将落实专业技术等级证书与职称认定、衔接,开展数字技术专业人才职称评审。

2024年初,重庆公布了首批数字技术专业职称认定和评审结果,25名取得数字技术工程师初级专业技术等级证书的人员被直接认定为助理工程师。

“我非常荣幸能被认定为助理工程师。”重庆科技大学毕业生朱宸宇说,相关培训让他提前了解未来工作中可能遇到的问题,提高了解决实际问题的能力。

2023年8月,浙江省印发《浙江省数字技术工程师培育项目实施方案》,提出将采取“规范化培训、标准化评价、多元化培养”方式,围绕云计算、工业互联网、虚拟现实等领域进行数字技术专业人才培养。预计到2030年末,培育数字技术工程师1万人以上。

“浙江省方案有一个亮点,就是育才速度更快了。”浙江省人才发展研究院院长、浙江大学公共管理学院



在浙江省杭州市上城区海兴电力科技股份有限公司车间内,工程师对见习员工进行培训。
新华社记者 江汉摄

教授陈丽君说,数字人才仅靠“自然生长”是远远不够的。浙江省方案提出要“多元化培养”,探索举办数字技能竞赛、数字经济技术人才论坛、数字技术专题研修等活动。这些活动能让数字技术工程师的培育时间缩短一年至两年。

打出政策组合拳

为更快培育数字技术工程师,四川省打出了组合拳。

四川省人力资源和社会保障厅专业技术人员管理处相关负责人介绍,四川省将通过认定继续教育学时、建立社会化培训机制等手段,为数字技术工程师培育项目的实施提供政策保障。

“参加经人力资源和社会保障部授权的数字技术工程师培训机构培训并考核合格的人员,可将培训学时登记为继续教育学时。除此之外,符合条件、毕业5年内的高校毕业生,在取得数字技术工程师专业技术等级证书并自主创业后,可获得一次性创业补贴1万元。”该负责人说。

同时,《方案》明确,对参加数字技术工程师培育项目且符合四川省职称申报评审要求的人员,在取得初、中级专业技术等级证书后,可以被认定为获得相应等级职称。

在人才评价方面,四川省将成立数字技术工程师职称评审委员会,建立职称评审绿色通道,按照“培训一批、考核一批、认定评审一批”原则,动态开展数字技术工程师评价。同时,四川省有关单位可以按照有关规定,开展数字技术工程师聘任工作。

“四川省推进数字技术工程师培育项目,持续加强数字工程技术人员培养和供给,助力全省战略性新兴产业高质量发展,打造国内有影响力的数字人才高地,为全省数字经济发展提供有力人才支撑。”该负责人说。

落实落细最关键

目前,公众对数字技术工程师的了解有限,对相关培训及考核流程尚不清楚。在全国范围内,数字技术工程师培育项目多数处于推广期,相关单位培训经验不足。

这些难题该如何解决?

“首先要提高思想认识。”四川省人力资源和社会保障厅专业技术人员管理处相关负责人说,以四川省为例,该省人力资源和社会保障厅将引导省人社系统相关单位和行业主管部门认真学习领会有关文件精神,加强宣传引导和沟通协调,充分利用各类主流媒体平台,广泛解读政策举措,主动回应社会关切。

同时,相关培训机构要按照国家职业标准和培训大纲提出的培训学时、内容和要求,科学制定培训计划和方案,创新开展“线上+线下”“理论+实操”培训,对完成规定学时和内容的学员要科学、客观、公正地进行结业考核。此外,作为培养主阵地——高校要深入了解数字技术工程师特点,充分利用名师团队资源,设立相关课程体系,实现产学研深度融合。

除此之外,各级人力资源和社会保障部门还要会同有关单位,加强对数字技术工程师培育项目的监管和保障服务,通过查阅资料、现场检查等方式对培训机构、培训活动进行抽查,构建由政府监管、行业自律构成的监督体系。

“培养数字技术工程师,最关键的是要落实落细相关政策。”四川省人力资源和社会保障厅专业技术人员管理处相关负责人说,有关部门要加强组织领导,科学统筹谋划,制定更加细化、明确的措施,建立科学完善的工作机制,确保继续教育学时认定、职称评聘、创业帮扶、培训补贴等政策落实落细。

用好第一资源

河北雄安新区

公布37个“特岗特薪”岗位

科技日报讯(记者陈汝健)记者近日从以“聚雄才·创未来”为主题的雄安新区第二届科技·人才·创新周的启动仪式上获悉,河北雄安新区公布了2024年“特岗特薪”岗位清单,包括16家企事业单位的37个特聘岗位。

此次公布的37个特聘岗位,包括中移雄安信息通信科技有限公司首席技术官、中国矿产资源集团有限公司首席贸易谈判代表、中国星网数字科技有限公司人工智能技术专家、中国大唐集团科技创新有限公司首席科学家、中铝环保节能集团有限公司环保领域高级研究员、中国雄安集团投资管理有限公司首席投资官、雄安宣武医院首席专家等。

据介绍,为支持企事业单位引进急需紧缺人才,雄安新区执行“特岗特薪”政策,将岗位分为A、B、C三档,根据聘用对象岗位类别,按用人单位给予薪资的50%至100%给予岗位奖励。

“特岗特薪”政策重点支持疏解央企总部及二、三级企业或创新业务板块引进的高精尖人才,新一代信息技术、现代生命科学和生物技术、新材料、高端现代服务业、绿色生态农业等新区五大高端高新产业引进的急需紧缺人才,科研院所、新型研发机构、重大创新平台等引进的行业领军人才。

在启动仪式上,专家认为,“特岗特薪”政策将为雄安新区吸引高层次人才和优秀青年人才提供有力支持。

为促进人才交流,在第二届科技·人才·创新周举办期间,雄安新区相关部门还组织了“聚青年人才·创未来之城”高层次青年人才创新创业交流会。会上,雄安新区改革发展局局长王彦伟和雄安新区党群工作部部务会成员、人才发展服务中心副主任王文彦详细解读了雄安新区针对科技创新和人才发展所制定的一系列支持政策。

为更好发挥人才对雄安新区发展的支撑作用,在启动仪式上,雄安新区党工委管委会同京津冀三地人社部门签署了《京津冀高层次人才支持雄安新区2024年合作备忘录》。

据介绍,备忘录以大力推进现代化产业体系建设、加快发展新质生产力为目标,引导京津冀从举办人才交流活动、打造人才服务品牌和人才引育三方面开展合作,充分发挥三地产业、地域资源优势,助力雄安新区引才引智。



在以“聚雄才·创未来”为主题的雄安新区第二届科技·人才·创新周活动现场举行的人才发展平台揭牌仪式。
视觉中国供图

上海以职称认定方式 挖掘市场化科普人才

科技日报讯(记者王春)记者5月24日从2024年上海科技节获悉,上海市为推进科普事业发展,开设科技传播中高级职称评审通道,以科技传播职称认定方式挖掘市场化科普人才,激发科普工作者活力。

在2024年上海科技节主旨大会上,首批科技传播高级职称获评者得到证书,中级职称申报同步启动。

上海市科学技术委员会有关负责人介绍,为科技传播人才评职称能有效促进专门人才队伍发展,同时有利于将散落的文化、旅游、科创等业态中的科普产业甄别出来,促进科普产业壮大。

首批科技传播高级职称获评者中有网名“混子哥”的陈磊、网名“菠萝”的李治中和网名“晖晖君”的彭志辉等科普工作者。

“对我们这些市场化科普从业者来说,获评科技传播职称是一个巨大的鼓励,能够帮助我们更好地深耕科普领域。”李治中说。

上海市科学技术委员会有关负责人说,上海正在推动科普与科创“两翼齐飞”,为科技传播人才评职称是促进科普事业高质量发展的举措之一。数据显示,上海市科普基地数量已达305家,平均每8万人拥有一个科普基地。

在2024年上海科技节期间,上海依托各类科技创新基地、科普基地、青少年科学创新实践工作站等,预计开展专题活动2000场,其中近270家科普基地将开展科技节特色科普活动。



科普工作者指导上海市学生了解和体验一款结合生物知识的“湿地生存法则”桌游。
新华社记者 方喆摄

郝利斌:为钢筋、混凝土“把脉”“开方”

高技能人才

◎本报记者 矫阳

今年“五一”小长假,郝利斌一刻未歇,因为在忙着给新员工进行工程检测培训。过去12年,他与混凝土、钢筋为伴,练就了一手检测绝活。在他的眼里,混凝土、钢筋都是有灵性的,“只要悉心呵护,它们就不会‘闹脾气’”。



郝利斌在进行试验。受访者供图

郝利斌是中铁六局集团有限公司检测中心副经理、特级技师,全国铁路总工会“火车头劳模和工匠人才”创新工作室带头人。前不久,这位工程检测战线上的“老兵”获得全国五一劳动奖章。

苦练基本功

“要干好工程检测这份工作,必须专业素质过硬。只有足够专业,才能练就一双‘火眼金睛’。”郝利斌始终铭记师傅

的话。

2012年,22岁的郝利斌大学毕业后入职中铁六局集团有限公司检测中心。为练好基本功,他从检测水泥性能、砂石品质学起,经常一整天泡在工地上取样。除此之外,他还坚持阅读行业理论文章,在实践中不断揣摩,总结检测技巧。

2016年,太原铁路枢纽西南环线工程建设进入关键时期。在太原铁路东晋隧道施工中,管片生产任务十分重要。然而,施工使用的管片为国内最大直径土压平衡盾构管片,直径达11.7米,需要特别定制。经过大量现场调研和试验研究,郝利斌通过调整混凝土配合比等参数,解决了管片问题。他在保证混凝土各项性能达到最优的前提下,节约施工成本28.4%,为同类工程提供了宝贵经验。

带队解难题

郝利斌有发现问题的“火眼金睛”,还有解决问题的过人本领。

2014年,在茂湛铁路工程建设中,倒虹吸箱涵在施工完成注水后出现开裂、漏水问题。郝利斌查阅大量资料后认为,问题出现区域处于富水地区,倒虹吸箱涵混凝土施工结构设计没有考虑特殊地质条件,存在缺陷。

为最大程度减少损失、保证质量,郝利斌突破常规修补方式,用遇水膨胀止

水条、泡沫软管、聚硫橡胶密封胶以及防水砂浆堵水,以注浆加固方式支撑已沉降的箱涵,用C35防水微膨胀自密实混凝土缝合裂缝,成功修复倒虹吸箱涵,减少拆除重建对自然环境的影响,节约建设成本约320万元。

2021年,针对全国河砂资源日渐减少问题,郝利斌带领创新工作室团队成员进行机制砂配制自密实混凝土技术研究,应用隧道洞渣生产出碎石、机制砂,使用机制砂配制出自密实混凝土,推动了机制砂、自密实混凝土在工程施工中的应用。

积极育人才

作为中铁六局集团有限公司试验检测技能教练,郝利斌在企业检测系统培训中积极授课。十余年来,郝利斌手把手带出了数名优秀试验员。

“刚来时,师傅与我交心,了解我的喜好。在日常实践中,师傅要求我练好基本功,多了解原材料性能,总结经验。”郝利斌的徒弟张鑫鑫说。

日常工作中,郝利斌一见面就指出徒弟们在试验中存在的问题,指导他们不断成长进步。他组织技能竞赛,以赛带练,让大批工程检测人才在学习交流中增长技能。

“未来,我将带领徒弟们给混凝土、钢筋‘把脉’‘开好方’,继续攀登技术高峰。”郝利斌说。