

以工匠精神助推无锡技能型 艺术人才培养升级研究

毛储懿

摘要：工匠精神是指工匠对自己的产品精雕细琢，精益求精的精神理念。“工匠精神”不仅成为我国创新驱动上的“精神之钙”，引领“中国精造”的时代风尚，同时也为教育事业注入新活力。融入工匠精神培养艺术人才不但是适应当代社会发展的需要，而且是促进我国进一步全面深化改革的需要；不仅是现代技能型人才职业发展规划的需要，也是提高艺术人才素质的需要。

关键词：工匠精神 新时期 高技能 艺术人才培养

工匠是指具备娴熟的职业技能，在本职岗位上卓有建树的行家，还包括具有高度的职业精神，在平凡岗位上创新创优，做出突出业绩的典范。工匠精神是指工匠对自己的产品精雕细琢，精益求精的精神理念。“工匠精神”不仅成为我国创新驱动上的“精神之钙”，引领“中国精造”的时代风尚，同时也为教育事业注入新活力，给艺术人才的培养带来了新气象。我国正处于全面深化改革、国家新型城镇化、工业化中后期、市场化深入期的重要阶段，艺术人才就业关系到社会和谐，关系到千家万户的切身利益，是典型的民生工程，长期以来受到党和国家的高度重视。如何提高技能型人才就业率和就业质量，是院校领导、教师和学生都必须认真思考的重大问题。

一、当前工匠精神缺失的表现及原因分析

采取发放问卷、座谈、入户走访等方式对部分机关公务员、中高职院校师生、国有、民营企业负责人及职工、普通市民等开展了专题调研。据调查问卷显示：在工匠精神的知晓程度方面：“听说过”和“比较了解”工匠精神的人合计占 93%。认为“当前全社会普遍缺乏工匠精神”的人占 88%。认为“重拾和弘扬工匠精神十分必要”的占 96%。可见，弘扬工匠精神获得了全社会的广泛认可，但当前工匠精神的缺失也是不争事实。

（一）从社会层面看，工匠地位认可程度不高

问卷显示，人们对工匠特别是艺术人才的社会地位认可程度偏低。在回答“您认为自己有可能成为一名工匠吗？”这一问题时，认为“不可能”的占 42.3%，认为“希望成为”的仅占 16.5%。在回答“您愿意成为一名技能型艺术人才吗？”这一问题时，选择“非常不愿意”或者“不太愿意”的占到 71.6%。究其原因，多数人认为“不够体面”“收入较低”“发展前途不大”。通过调研还发现，公众一方面抨击应试教育的诸多弊端，另一方面又都热衷挤中考、高考独木桥。全国中职学校的报考人数和在校生人数连年萎缩，无锡市的情况也不容乐观，2018 年无锡市区参加中考的考生当中，有 22264 人考入普通高中，7432 人考入中职学校，中职录取人数仅为普通高中录取人数的 1/3 左右。而与此形成鲜明对比的是：在德国，多达 65% 的初中毕业生选择接受职业教育。大学毕业生白领的平均年薪在 30000 欧元左右，而技能型艺术人才的平均年薪则是 35000 欧元左右。技能型艺术人才不仅经济收入高，而且备受社会重视和尊重，待遇地位都非常高。

具体表现：一是技能型艺术人才紧缺。2000 年，无锡市中高级技能型艺术人才数量为 34.58 万人，而到了 2018 年，这一数量则减少为 22.81 万人，18 年间下降 34%。2018 年无锡市高技能型艺术人

才紧缺职业的 11 大类 70 个职业（工种）中，非遗传承保护的技能型艺术人才最紧缺，占到紧缺人才的三成以上。二是考证下滑。2013 年无锡高级工取证数为 31017 人，2018 年下降到 20850 人，五年间，人数下降了 32.78%。三是传承断档。宜兴紫砂、惠山泥人、锡绣等非物质文化遗产和传统手工艺面临继承乏人的困境。

根本原因：一是政治待遇低。2015 年无锡市共有 14 人列入全国劳动模范和先进工作者推荐名单，一线工人只有 4 位，占比仅有 28.6%。历年评选出的无锡市优秀共产党员、先进工作者中，也大多是党政机关、事业单位和国企中高层管理人员，一线技能型艺术人才寥寥无几。二是经济基础薄。2018 年无锡市非私营企业职工年均工资为 39424 元，私营企业职工年均工资仅有 26775 元，而高级技能型艺术人才月平均工资也仅在 5300 元左右，并不能完全体现出高技能型艺术人才的实际价值。三是生活条件差。市区一批老工匠至今依然住在 20 世纪 70 年代末、80 年代初建造的老新村里，居住环境较差。其在教育、医疗、养老等方面享受到的福利待遇与非企业职工相比也有明显差距。

（二）从企业层面看，工匠人才培养动力不足 20 世纪 80 年代中期，无锡普通职工月平均工资约为 40—50 元，而在无锡一些大型国企工作的八级工（相当于现在的高级技师）工资就已达 100 元左右。技术工人在企业非常受尊重，收入高、数量占比也高。随着时代变迁，部分企业逐步没落，当年的“老工匠”们陆续下岗、退休，高级技师（工）数量不断缩减，占比从 80 年代中期的 9% 下降到如今的 3.5%。80-90 年代，一些规模较大的企业会自办技工学校，培养所需的后备技能人才，技能人才数量有保障。如今，企业办校基本消失，“子弟兵”式内部培养模式不复存在，企业引进技能型人才的方式基本是从社会上招聘熟练工或从校园招聘应届毕业生。本次调研中，企业对自行培养人才方面的态度转变令人印象深刻。在针对企业负责人的问卷中，当被问及“您认为工匠型人才在企业中的作用是否重要”时，73.5% 的人认为“非常重要”。在被问及“未来是否愿意加大投入培养技能型人才”时，选择“不确定”和“不愿意”的竟占 60.9%，企业负责人纷纷表示“会影响利润”。可见，企业对工匠人才已形成了欲迎还拒的心理悖论。

具体表现：一是热衷并购引人。部分企业忽视

自身研发和人才培养，热衷通过并购引人。2015 年，无锡全市企业并购重组创新高，A 股上市公司并购重组项目 53 起，涉及金额 294 亿元，分别比 2014 年增长 23% 和 40%。二是热衷猎头挖人。根据无锡市人力资源市场统计，在 2008 年以前，无锡市通过猎头挖人的企业中 90% 是外企，国企和民企只占到 10%，而到了 2018 年，外企份额缩小到 38%，民企占到 35%，国企占到 25%。三是热衷山寨代工。部分企业热衷生产山寨产品或为其他企业代工，不需要工人具备太高的技术水平，因此，无心花费更多精力去培养技能型人才。

根本原因：一是投入大、周期长。企业目前培养一名初级技能人才最短要半年时间，而从一名初级工成为高级工，一般需要十年时间，各种显性隐性投入至少在十万元以上。时间与投入阻断了企业培养高级技能人才的热情。二是流动大、跳槽快。据智联招聘网 2018 年 10 月的统计数据显示，无锡地区人才当中有 46.4% 正积极寻找新工作。人才流动加快、跳槽越来越频繁渐成常态。企业发觉即使对人才大力培养也未必留得住，积极性受到挫伤。三是变数大、规划乱。一些企业热衷追求眼前利益，看到哪个行业赚钱就往哪个行业挤，对长远发展缺乏明晰规划，这也造成企业无心投入精力培养技能人才。

（三）从职校层面看，产生工匠的土壤明显不良

20 世纪 80-90 年代，无锡的职业教育相当发达，各类企业和社会力量兴办的技校、职工学校、学习班、补习班、培训班遍地开花，一度达到数百所。由于企业办校是为自身培养人才，企业肯下真功夫，培养出的人才基本功扎实，技术过硬，非常受欢迎。整个社会对技术和技能型艺术人才的尊重也激发了人们接受职业教育的热情，形成了教与学的良性循环。充沛的人才供给为当时的企业注入了活力，一大批无锡本土的企业也迎来发展最辉煌的时期。随着职业教育规范化发展的需要，各类职业技术学校、机构陆续被合并、停办，到 2000 年无锡市各类职业院校减少到 60 所，到 2015 年仅剩 44 所。时代的变迁让职业教育和职校师生的风光不再，普通高等教育成为学生升学的首选，职校师生的心态也发生了变化。通过调查发现，有 86% 的高职院校教师“希望自己的学校早日升为综合性本科院校”，因为专升本后“职校教师的福利待遇和社会地位会

得到提高”。反观针对高职学生的问卷，认为“学校在学生培养上精力投入不足”的竟占 77.5%。通过以上情况我们可以看出，高职院校对于办好职业教育的专注程度还有所欠缺，在推进教学改革方面的热情还有待提高。

具体表现：一是培养方向上追求高大全。近年来，公办和民办的职业院校改换门面、扩大校园面积、增设专业，升格提级，几乎成为一种趋势。据统计，2016 年全国范围内向教育部申请升格本科的高职院校就有 47 所。二是培养方式上产学研分离。当前职业教育存在产学研割裂的现象，实训设备、设施陈旧落后，学生实训机会少，动手能力普遍偏弱，进入工作岗位很“心虚”。三是教材内容上与实际脱节。中高职院校的教材建设存在教材内容与职业标准和实际应用对接不紧密，职教特色不鲜明、中高职教材脱节、断层和重复等问题。

根本原因：一是利益驱动不安心。受利益驱使，部分高职院校对技术应用型院校定位心有不甘，热衷向综合学术型院校定位靠拢，无心搞好本职工作，心神不安。二是资金投入不真心。部分中高职院校不舍得在学生身上投入更多经费，特别是实训经费的投入更是蜻蜓点水，常年不足。三是改革创新不用心。一些职业院校本身对于教材、教学改革积极性和关注度不高，再加上缺乏相应的激励机制，教师在教学创新方面自然也没有动力，用心程度大打折扣。

二、助推艺术人才培育升级的对策建议

“道心惟微，唯精唯一。”当今社会，每一次科技创新、工艺革新、管理模式更新都源于对细节的精益求精和对品质的极致追求。要推动无锡技能型艺术人才培养，必须大力弘扬工匠精神，把追求卓越、崇尚品质渗透到创作、服务的全过程，厚积薄发化解沉疴顽疾，以一流品质打造一流产品，为新时期人才培育升级积蓄强大动能。

（一）坚持宣传与褒奖并重，促“匠魂”永存 展示“匠魂”，既符合中央的鲜明导向，又能较好地提升无锡形象。要通过加大宣传、加重褒奖，激工匠志、暖工匠心、念工匠情、汇全民力，让“匠魂”成为无锡技能型艺术人才培养升级中的深刻印记。一是媒体载体双联动，宣传一批。利用电视台、广播电台、报纸、网站、QQ、微博、微信、论坛、贴吧、公共宣传栏、公交电视、楼宇电梯广告屏、公共大

屏幕等各种媒介对工匠事迹和工匠精神加以全方位宣传展示；工会或其他相关单位可以组织优秀一线工人、劳模到机关团体、街道社区进行事迹宣讲，为工匠提供更多亮相机会，加强市民对工匠的了解；对于无锡涌现出的工匠人物加大宣传包装力度，要为他们著书立说，将他们的事迹编入中小学乡土教材、企事业单位入职培训资料、干部教育培训资料等；在市内知名艺术院校、企业、产业园区设立艺术旅游考察点，开辟专门展区展示和介绍杰出工匠事迹以及企业的尖端产品，让参观者领略工匠人才的风采和工匠精神的魅力。二是福利待遇双提升，褒奖一批。对工匠式人才在政治待遇上给予大力褒奖。如：授予荣誉称号、给予劳动模范待遇、列入各类人才项目（如：“333工程”）重点培养对象等；在薪酬待遇上要予以激励。如：设置单独的奖金和津贴，提供买房、购车、租房方面的特殊补贴，从职称、教育、医疗、养老等各个方面提升所享受待遇的含金量。银行适时推出“工匠贷”产品，给予工匠更大授信额度。发放“高技能型艺术人才优待证”，在乘坐交通工具、就医、游览景区等方面给予工匠人才更多优惠和照顾。

（二）坚持内育与外引并举，促“匠心”激活唤醒“匠心”，既符合时代的最新要求，又能有效地提升学习热情。要通过对内培育、对外聘请，引工匠思、促工匠悟、助工匠学、聚八方才，让“匠心”成为无锡技能型艺术人才培养升级中的坚固基石。一是内部挖潜，激活青年艺术人才的学习欲。针对有上进心，有志成为工匠的青年艺术人才，企业要大力发掘培养。具体可采取三种培养模式：一是送出去，选择具有培养价值的青年艺术人才，送到国内、国外知名院校、顶尖企业学习深造。二是请进来，请业内具有较高理论水平和丰富实践经验的高级艺术师来企业授课，传经送宝。三是传帮带，通过开展新师徒制（签订师徒带徒合同，约定双方权利义务以及学徒时限等）在企业内部自行培养所需艺术人才。二是筑巢引凤，发挥领军人才的带动力。通过设立薪酬补贴、安家补贴、工作补贴、资助筹建工作室等引进两类高艺术人才，第一类是被列入全省高艺术人才专家库、技能大师工作室项目、双创计划高艺术人才项目和获得过中华技能大奖、全国技术能手称号的顶尖技师。第二类是通过“太湖人才计划”和工匠人才项目申报引进的领军型艺术人才。

（三）坚持学校与企业并轨，促“匠技”提升磨练“匠技”，既符合市场的强烈意愿，又能精准地培养行业专才。要通过校厂对接，柔性订制，循企业需，借职校力，工学结合，产教一体，让“匠技”成为无锡技能型艺术人才培养升级中的厚重筹码。积极探索校企联合培养、“专业+项目+工作室+基地”培养、订单式培养、委托式培养等多种方式。一是专业链对接产业链，实现产教融合。开展引企入校、办校进厂、企业办校、校办企业等多种形式的校企合作试点。二是招工处对接就业处，实现岗位主导，按需订制。加快以现代学徒制为核心的职业教育模式改革。坚持企业在产业转型升级和学校办学中的“双主体”地位，在改革中搭建平台，着力吸引企业参与“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的现代学徒制试点，建立和完善校企“双主体”协同育人机制，推动校企共同研究和按需订定人才培养方案、共同开发课程和教材、共同设计实施教学、共同组织考核评价、共同开展教学研究为内容的“五个共同育人模式”改革，使人才培养过程适应企业转型升级的实际需要。

如果说推进创新驱动、强化工业基础能力、提升信息化与工业化融合水平、加快产城融合是技能型艺术人才培养升级的“硬件”，那么，工匠精神则是技能型艺术人才培养升级必不可少的“软件”。缺少“软件”支撑的“硬件”，难以充分发挥作用。无锡要建设制造强市、产业强市，在很大程度上取决于精益求精、注重细节的工匠精神。将每个细节尽可能做到极致，是工匠精神的精髓。将工匠精神注入技能型艺术人才培养升级的方方面面，会带来强大的“聚变”效应，产生难以估量的巨大能量。

参考文献

- [1] 章文. 基于传统“工匠精神”的高校艺术人才培养模式研究. 艺术设计研究, 2015(05).
- [2] 查国硕. 工匠精神的现代价值意蕴. 职教论坛, 2016(03).
- [3] 陈鸿荣. 探析工匠精神与高校美术教育. 美术大观, 2017(09).
- [4] 付守永. 工匠精神——向价值员工进化. 北京：中华工商联合出版社, 2018.

（毛储懿，无锡市惠山区大数据服务中心助理工程师）