

“数字工匠”培育的实践与思考①

智能制造背景下“数字工匠”的内涵与培育路径

观点

当前,亟须形成一套行之有效的“数字工匠”培育机制,以工匠精神为内核,围绕“数字工匠”全生命周期成长导向,找准培育路径,打造宏大的产业工人队伍。

秦婷 赵晨羽

当前,世界制造业正在经历新一轮技术革命和产业变革,我国制造业正处于由“制造”向“智造”的升级阶段,其核心内容是以智能制造为主要特征的生产方式变革,其智能标志是信息技术与先进制造技术深度融合,产业智能扁平化发展,各阶段工作界限划分逐渐模糊。这一背景下,需要大力培育技术基础扎实、相关领域技艺高超,并具有创新能力的“数字工匠”,充分利用技术发展的价值与效能,支撑我国制造业转型升级和高质量发展。

“数字工匠”的内涵与价值

2018年,国际劳工组织发布的《技能——为获得新工作所需的知识和能力》中提出,数字经济时代高素质技能人才应具备“四个能力”:一是熟练操作技能;二是具有创新意识;三是具有良好职业道德;四是能够熟练使用现代数字技术。从“数字工匠”的内涵可以看出,其特征与传统工匠存在明显区别。数字素养是“数字工匠”在智能制造发展中利用一定信息技术手段和方法,快速有效发现并获取信息、评价信息、整合信息、交流信息的综合科学技能与文化素养,其中包括数字意识、数字思维、数字技能和数字伦理等方面;“数字工匠”还要具备出众的创新能力,既能用先进生产技术和工艺实现数字化、智能化生产,又能以数据为支撑,创造性地改进工作方式;“数字工匠”

随着数字技术的快速发展及其与传统产业的日益融合,新产业、新业态、新模式不断涌现,新经济不断发展,对劳动者的数字素养与技能提出了新要求。加大力度培养和利用数字化领域的新型技能人才——“数字工匠”,成为产业发展的迫切需求。

“数字工匠”的内涵是什么?能够为经济社会发展创造哪些价值?在培养“数字工匠”的实践中遇到了哪些问题?如何破解?为更好推进“数字工匠”培育,即日起,本版组织刊发《“数字工匠”培育的实践与思考》系列理论文章,敬请关注。——编者

当前“数字工匠”培育中的问题

第一,数字赛道不断拓宽加剧“数字工匠”供需矛盾与技能缺口。《2020年中国技能人才发展报告》显示,2020年我国技能人才缺口达2.7亿人,数字技术的复合型人才严重缺乏,缺口达1100万人。数字赛道不断拓宽的背景下,技能供需矛盾主要体现在数字技术应用能力较低、创新意识和创新能力不强等。产教融合不深入、校企合作不紧密、课程内容更新滞后等问题,不仅影响人才培养效果,更制约了制造业企业转型升级的进程。

第二,“数字工匠”培育是加快建设制造强国的关键环节。党的二十大报告提出了加快建设制造强国的奋斗目标,但在高端智能制造领域还存在一定差距,这意味着新时代的工匠培养更需侧重技能型、高素质人才,为制造强国提供重要支撑。

第三,“数字工匠”培育是综合提升企业核心竞争力的有效手段。“数字工匠”是推动企业自主创新的核心要素,能有效推动智能制造技术和设备在企业中的应用,促进企业生产模式向智能制造转型升级。同时,“数字工匠”是一种新型人力资本,在推动企业进行技术升级的过程中发挥着重要作用。

当前,亟须形成一套行之有效的“数字工匠”培育机制,以工匠精神为内核,围绕“数字工匠”全生命周期成长导向,聚焦多元培育平台,调动孵化载体合力,找准培育路径,形成智能制造人才储备,打造宏大的产业工人队伍。

第一,以职工创新工作室为抓手,助推产业工人队伍建设改革提速。一方面,持续探索“领头羊”式的职工创新工作室工作模式。立足企业自身和“数字工匠”在企业发展中的实际需求,建立技能评定标准,在工作室基础上搭建完善的自主创新和技改攻关平台。另一方面,灵活运用职工创新工作室,积极调动与其他平台的交流分享,发挥政府、地方工会、行业、社会组织等多方位平台作用。

第二,以“工会+企业+院校”新模式,丰富培育平台。以地方工会为牵头部门,依托工匠学院、高校、科研机构资源,实现培育孵化载体多元化。一方面,在产教融合、工学交替中为传统学徒制赋予新内涵,另一方面,工会、企业、院校共建高素质“双师双能型”教师队伍。鼓励企业将具有实践经验的“数字工匠”纳入院校“双师双能型”教师队伍,给予相应补贴和奖励。搭建生产性实训基地,培育与岗位匹配的工匠技能,共同推动智能制造高质量发展。

第三,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第四,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第五,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第六,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第七,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第八,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第九,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十一,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十二,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十三,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十四,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十五,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十六,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十七,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十八,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第十九,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第二十,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第二十一,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第二十二,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第二十三,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

第二十四,以弘扬工匠精神为内核,厚植数字匠心,赋能培育信念。一方面,要充分发挥基层工会组织的指导作用,督促指导企业履行社会责任,把思想政治引领嵌入企业文化,营造尊重技术、尊重人才、尊重创造的良好氛围。另一方面,要引导企业关注“数字工匠”所思所盼,吸引职工业工、崇尚工匠。同时,构建技能晋升评价体系,将技能等级与工资待遇等级挂钩,奖励创新举措和成果转化推广。

找工作没经验? 就业见习等你参加! 就业见习是增强青年岗位实践能力的重要途径。今年,人社部、教育部等十部门印发《关于进一步推进实施百万就业见习岗位募集计划的通知》,全年继续募集不少于100万个就业见习岗位。

前沿观察

细化“视同工伤”条款 减少劳动争议

翁仁木

我国《工伤保险条例》(以下简称《条例》)规定了7种工伤情形和3种视同工伤情形,其中第十五条第一款“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”作为视同工伤情形之一,近年来已成为社会热点问题,争议较多,亟待解决。北京市房山区近日发布的3起涉突发疾病身亡视同工伤的劳动争议典型案例,裁判结果也不尽相同,法院认为,视同工伤应满足处于工作时间和工作岗位这两个因素。

多年来,我国“突发疾病死亡认定工伤”条款经历了较大变化。有关规定最早见于1965年全国总工会文件《关于职工在工作时间工作地点突然发病死亡待遇如何处理问题的复函》,其中明确,对与工作有联系的几类特殊情况,如加班加点、带病工作、执行任务、因工作而延误抢救治疗等突发疾病死亡的,可比照工亡处理。1996年,原劳动部颁布《企业职工工伤保险试行办法》,其中规定,由于工作紧张突发疾病造成死亡或经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的;因公外出期间,因突发疾病造成死亡或者经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的,应当认定工伤。可以看出,在《条例》颁布前,“突发疾病死亡认定工伤”有比较严格的限定,基本都强调了与“工作原因”的关联性。

但在多年的实践中发现,对与“工作原因”的关联性调查存在较大困难。因此,2003年颁布的《条例》放宽了要求,不再强调“工作原因”,增加了工作时间、工作岗位以及突发疾病死亡结果在48小时之内等限制条件,增强了可操作性,但也成为涉及该条款的劳动争议案件增多的原因之一。

分析背后的原因,一方面是《条例》对条款的基本要件没有较为详尽的解释和操作规程,实践中对“工作时间和工作岗位”“突发疾病死亡”“48小时”等各个要件均可能存在争议。工伤案件均是案个案,争议焦点往往在于案件的基本要件不完整或对要件本身理解有差别。比如,在上下班途中突发疾病死亡的;职工上班期间感觉不适但没有直接就医,回家后突发疾病死亡的;在家加班突发疾病死亡的等,能否认定工伤。

另一方面是,能否认定工伤,补偿待遇差别较大。工伤待遇主要包括一次性工亡补助金、符合条件的供养亲属抚恤金、丧葬补助金等三项,其中一次性工亡补助金标准为“上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍”,待遇水平已经从2011年的38万余元增长到2023年的98万余元,职工突发疾病死亡能否认定工伤,补偿差别较大。

随着我国物质生活日益丰富,疾病谱发生变化,突发疾病死亡情形将进一步增多,突发疾病死亡能否认定工伤的争议预计也将增加。为了减少劳动争议,短期来看,应当对“工作时间和工作岗位”“突发疾病死亡”“48小时”等要件的内涵和外延予以明确。从实践来看,对突发疾病死亡涉及的工伤认定调查取证要求较高,各地理解分歧也较大,性质判定争议也较大,如不形成共识,从严掌握,将带来更多执行偏差。从立法本意看,条款考虑了突发疾病死亡或在48小时之内经抢救无效死亡可能与工作劳累、工作紧张等因素有关,实质上一定程度上将工伤保险的保障范围由工作原因造成的事故伤害不可避免地扩大到了其他情形。但是,这种扩大应当兼顾劳动者、用人单位、工伤保险基金之间的利益平衡。

长期来看,笔者个人建议,应当适时修订《条例》,对条款进行调整。一是可考虑在条款中增加“工作原因”,由于突发疾病死亡与工作原因的因果关系判定难度较大,需优化职业病管理体制,提升基层管理服务能力。二是对条款进行进一步细化,建立阶梯式待遇标准。针对突发疾病死亡视同工伤情形,在不强调“工作原因”的情况下,可考虑将其待遇水平与工伤情形形成合理的待遇差,在一定程度上缓解工伤认定矛盾,保障职工权益,减少劳动争议。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

热点思考

优化就业见习制度 更好实现促就业效应

观点

就业见习是增强劳动者岗位实践能力的重要途径,要不断优化制度,强化权益保障和激励机制,增加就业见习岗位数量,完善监督评估机制,提升就业见习质量。

范围

就业是民生之本。近年来,国家高度重视就业问题,综合采取多项措施缓解就业压力、提高就业质量,取得了积极效果。然而,受宏观环境等因素影响,目前我国仍面临较大的就业压力。就业见习是增强劳动者岗位实践能力的重要途径,为此,人社部等十部门今年进一步推进实施百万就业见习岗位募集计划,优化就业见习制度,促进高校毕业生等重点群体就业。

就业见习促就业的重要意义

第一,就业见习是弥补学校教育不足、提升专业实践能力的“练手期”。随着我国高等教育规模不断扩大,目前,大多数大学生都是从现代学徒制即进入职场,建立精准感知、快速响应、高效便捷的工作体系,不断提高工作成效和水平。

国高等教育与社会实践的需求仍存在一定差距,就业见习能通过真实的岗位技能训练和职场环境融入,弥补学校教育的不足,切实提升劳动者的专业实践能力,实现学以致用。

第二,就业见习是清晰职业定位、端正职业态度、明确职业规划的“转型期”。就业见习制度的适用对象是“两年内未就业高校毕业生和16~24岁失业青年”。对于该群体而言,通过就业见习,能够以真实的职场磨炼以及带教老师的指导,帮助他们在提升职业技能的同时,明确自身的职业定位、端正职业态度,更好地适应职场需要。

第三,就业见习是用人单位储备、筛选合格员工的“考察期”。对于用人单位而言,需要招用合适的员工,但招聘出现偏差的情形也较为普遍。由于试用期时间较短,难以对劳动者进行全方位考察、评价,就业见习可以为用人单位考察求职者提供 longer 时间。

就业见习制度在实践中的问题

第一,制度的法律性质不够明确,欠缺规范依据。见习劳动者已经毕业,不属于在校学生,其在就业见习单位的劳动行为不属于实习,且根据相关文件规定,就业见习单位与就业见习人员不构成劳动关系。而根据劳动法的规定,我国构建的是“在校生实习——毕业生就业”二元体系,对于毕业生而言,如与用人单位具有从属性就构成劳动关系。当前就业见习制度的相关文件立法层级较低,法律效力

较弱,且与劳动法的规定存在一定冲突。

第二,对用人单位的激励性不足,就业见习岗位数量缺乏保障。一是就业见习的组织存在难度。从见习者角度来看,由于已经毕业,谁来组织他们参加就业见习面临困难;从提供岗位的用人单位角度来看,多数难以提供规模化的实习需求,用人单位需要针对不同专业见习者提供分类指导,供需两端的组织都面临困难。二是见习时间较短,企业培养成本较高。就业见习周期一般为3~12个月,对于用人单位而言,需要投入人力、物力指导,当他们熟悉相关岗位以及初步掌握相关职业技能后,可能就要离职,用人单位的前期投入无法回收。三是补贴激励不足,目前提供给企业的各种补贴相对较低,企业的参与积极性有待提高。

第三,就业见习劳动者权益保障不足,就业见习质量缺乏保障。一是目前劳动者享有的权利较少,除基本生活补助及意外伤害保险外,其他权利并不明确。二是就业见习过程的指导监督、效应评估及其结果应用有待提升。文件提到要从事前、事中、事后强化见习规范管理,然而,如何监督、谁来监督、监督结果如何应用、监督成本谁来承担等还不是很明确。

完善就业见习制度的建议

第一,明确就业见习制度的法律性质及其法律依据。为了强化就业见习制度的法律效力,应提高其立法层级、完善规范体系。目前,就业见习制度的部分对象及其措施与就业援

工作研究

数智化平台赋能产业工人队伍建设的实践探索

观点

打造数智化平台,建立“大数据+”辅助决策和过程管理新模式,形成线上线下融合互动的工作格局,能够持续赋能产业工人队伍建设改革。

连华

数智化平台能够将产业工人队伍建设改革情况进行数字化管理,对职工日常表现、工作业绩等数据进行实时采集、共享使用、定量分析,准确把握职工成长成才状况,为推进产业工人队伍建设改革提供实时预警、辅助决策等。同时,推进传统工作模式与现代技术深度融合,建立精准感知、快速响应、高效便捷的工作体系,不断提高工作成效和水平。

等方面的共性和个性“短板”,合理安排培训项目,精准实施线上微课培训,采取集中+送教上门等形式,缓解工学矛盾。根据职工队伍素质实施核心技能培训、岗位练兵,强化核心关键技艺模块化培训,开展跨岗位、跨工种、一专多能培训等。

第二,全面激发职工创新创造活力。一方面,提高职工技术创新成效。一是建设“智慧众筹”系统平台,搭建“创新智慧库”,职工可随时查询、交流、共享创新项目、创新成果,实现从个体创新模式向“开放共生型”创新生态体系转变。二是建立“创客联盟”,实现线上线下联合创新。依托数智化平台,组织职工利用各类创新资源,开展线上联合攻关和线下群众性“五小”等创新活动,跨单位、跨专业联合组建“攻关队”“智囊团”等,实现创新资源要素自由选择与灵活组合,从线下创新为主向线上线下协同运作转变。三是链接孵化基地,提升创新成果推广应用成效。通过“智慧众筹”系统,职工或创新工作室直接委托职工创新孵化基地,为优秀创新项目试品加工、量化生产、市场推广等提供便捷

条件,打通成果转化“最后一公里”。另一方面,做强职工建功立业平台。通过应用数智化平台,科学分析职工建功立业目标和需求,同时围绕公司年度重点工作、重要指标等,开展立功竞赛活动,为企业高质量发展贡献智慧和力量。以数智化平台为基础,建设网上技能竞赛、劳模管理、职工技术创新等系统,推进职工个性化、普惠性服务,实现由企业“定菜单”到职工“点菜”的转变。

第三,提升全过程精准管理水平。借助数智化平台,结合企业年度重点工作,研究确定产业工人队伍建设改革项目计划,线上“一键”下达工作任务、文件通知,落实责任制,明确责任人。经统计分析动态数据,及时展现工作进展情况和业务办理进度,直观反映当前工作动态、成效和问题及其变化规律等。基层单位工会按时反馈工作进展情况、总结、成果等。对照工作考核标准和目标,经智能化分析,可提前预判存在的问题和不足,提醒相关责任单位、部门及时纠偏和改进,实现全过程闭环管控,确保工作质量和效率。

(作者单位:国网福建省电力有限公司工会)