

## G 创新在一线

山东试行设立特级技师岗位,与正高级工程师享受同等待遇。此举引发企业一线技能人才的普遍期待——

# 从看起来“很美”到干起来“真香”,需要几步

## 阅 读 提 示

不少一线工人成为高级技师之后,要想继续发展,却发现前面没有了可供攀爬的梯子。为了拓宽技能人才发展空间,山东试行设立特级技师岗位,一线工人期待这项政策尽快落地,打通上升渠道。“有里有面”,高技能人才就能安心待在岗位上抓生产搞创新。

本报记者 田国垒 本报通讯员 葛红普

近日,山东省人力资源和社会保障厅印发通知,就企业试行设立特级技师岗位做出安排部署。通知明确,在全省已备案开展技能人才自主评价的企业中,试行设立特级技师岗位,与正高级工程师享受同等待遇。

如何才能打破传统壁垒,给技术工人更多的发展空间?高技能人才从看起来“很美”到干起来“真香”,需要几步?在山东省人力资源和社会保障厅厅长梅建华看来,设立特级技师岗位、开展特级技师评价,是健全技术工人评价选拔制度,拓宽技能人才发展空间的创新性举措,“有利于充分发挥企业在技能人才培养、使用、评价、激励等方面的主体作用,提高技能人才评价的科学性、规范性和针对性,培养一大批高技能领军人才。”

### 给高级工架起可供攀爬的梯子

“实现自我价值的跨越发展,是技术工人最大的职业尊严,特级技师岗位的设置太及

时了。”

今年35岁的郭冬梅是山东省滨州市华纺股份有限公司的布匹染料配制工,每天的工作是根据客户要求给布料染色,同时也是全国技术能手、山东首席技师。她对记者讲道,工友们都非常期待这项政策尽快落地,打通上升渠道,“有里有面”,高技能人才就能安心待在岗位上抓生产搞创新。

“在一些关键技术上,我们一些引进的设备发生了故障,往往无从下手,只能求助生产方,不仅维修费用高,还耽误时间。如果我们自己有一大批懂技术的人才,就不用再走这个弯路了。”山东鲁南机械公司的技术大师赵峰说,高技能人才为何缺口大,一个重要原因就是缺乏与之匹配的待遇、地位。

山东是制造业大省,截至去年底,全省技能人才数量达到1200多万人,其中高技能人才310万人,这两个数字皆位居全国前列。但客观来说,与该省经济社会发展需求相比,技能人才的数量和质量仍有不足。全方位提高技术工人待遇,打通上升渠道,吸引更多年轻人加入技能人才大军,是山东一直在努力解决的问题。

据记者调查,目前在山东省,国家职业资格证书分为五个等级,即初级工、中级工、高级工、技师、高级技师。很多技工院校学生,毕业前就已拿到高级工职业资格证书,工作五六年,就可以完成资格认证的最后两个阶段。要想继续发展,却发现前面已经没有了可供攀爬的梯子。

### “有激励、有动力,我们就能做很多大事”

记者在采访中了解到,目前不少企业仍

存在工人与干部的鲜明界限,技工的地位、收入与管理人员及科技人员差距仍然较大。传统人才观念和评价体系对技能人才地位、收入的影响,成为技能人才难以脱颖而出的关键因素。

在高密市的山东豪迈公司,今年45岁的王钦峰从一名只有初中文化程度的农民工成长为顶尖的技能人才后,不仅荣获全国劳动模范等各种荣誉称号,公司还给他股权激励,如今他是公司十大股东之一。“其实,只要给技术工人合适的土壤,有激励、有动力,我们就能做很多大事。”王钦峰说。

现实中还需要更多像豪迈这样重视技术工人的企业。王钦峰直言,他注意到最近各地出台政策抢高端人才的新闻很多,“为什么高技能人才却不能享受这种待遇?”

在王钦峰看来,提高高技能型人才待遇,需要国家制定高技能型人才薪酬的参考标准,倡议企业能够重视并解决好高技能型人才的待遇问题,“比如可以让高技能型人才入股,以技术能力等级匹配股权,还可以给岗位补贴、能力补贴、奖金等。”

除了物质奖励,社会认可也是很多技术工人所渴望的。王钦峰建议,应通过多种方式提高社会对一线操作岗位人才的尊重和认可,使一线操作岗位成为社会向往的职业,提升技能型人才及其家人在社会的认同感、自豪感,而不是有个手艺养家糊口。

山东省此次出台的新政回应了这一呼声,规定企业设立特级技师岗位,聘用到特级技师岗位的人员,按照企业正高级工程师兑现工资待遇,并在人才服务、政策支持以及参与社会事务等方面,与正高级工程师享受同等待遇。

### 打破桎梏,为技术工人畅通上升通道

近年来,山东以问题为导向,着力完善技术工人的培养、评价、使用、激励和保障,出台了一系列新政策破解“老大难”,力求实现新突破。今年,山东省下发的《关于开展企业技能人才自主评价的实施意见》规定,自2020年起,从全省规模以上企业开始,全面开展企业技能人才自主评价。企业可根据需要,在相应的职业技能等级内划分层次,或在高级技师之上设立特级技师、首席技师等。

“企业在提高技术工人待遇中发挥着主体作用。”山东省人社厅职业能力建设处处长张龙认为,引导和支持企业自主开展技能评价,在国家职业资格认定的5个等级之上再设3个层级,并落实相关待遇,对于提高技术工人的积极性是十分有利的。

此外,山东省委办公厅、省政府办公厅也印发《关于进一步提高全省技术工人待遇的通知》,从政治、经济、社会待遇等各方面体现对高技能领军人才的重点支持。如在政治待遇上,高技能领军人才可以在群团组织挂职和兼职,县级以上工会组织领导班子中要有一名高技能领军人才挂职或兼职。

“高层次人才不一定要有多高的学历,也不是科研人员的专属,每一名技术工人,只要肯钻研、勇创新、能创造,都能够被纳入高层次人才次范围,成为特级技师。”在山东省总工会生产保护部部长谭博看来,全方位提高技术工人的政治待遇、经济待遇和社会待遇,就是要让技术工人有“脸面”、有“身份”、收入高、待遇好,激励更多年轻人投身到技术工人队伍中来。

## 给机车电子插件做“微创手术”

李红武 许彬 新敏

如今,和谐号机车电子元器件大多模块化,铜膜线路已细如发丝。出现故障,一般需要更换电子插件。一块机车电子插件换新成本约2万元,不过,如果能进行维修,更换一个元器件却可能只需几元钱。

中国铁路广州局集团有限公司株洲机务段株洲检修车间的80后工长周俊龙化身“医生”,借助显微镜给机车电子插件做“微创手术”。在显微镜下,元器件故障逐一显现,他手中的烙铁便如“手术刀”,直击“病灶”。今年以来,周俊龙修复各类和谐号机车电子插件30块,节约成本近60万元。



更多精彩内容  
请扫二维码



人们期待扑灭疫情的“关键武器”——

# 利好消息不断,新冠疫苗呼之欲出?

本报记者 姬薇

世卫组织8月1日警告称,预计新冠疫情持续时间较长,需要采取长期应对措施。因此,疫苗成为尽快扑灭疫情的“关键武器”,目前,各国都在加速研发新冠疫苗,随之利好消息也在不断传出。万众期待的新冠疫苗上市日期似乎呼之欲出。

### 疫苗研发争分夺秒

据了解,疫苗一般要经过病毒分离、实验室疫苗构建、细胞试验、动物试验、三期临床研究阶段,然后是规模化生产,最后经药监部门注册批准才能上市应用。

目前全球正在研发的新冠疫苗超过150支,其中5支疫苗已经进入临床III期。

在我国,科兴中维公司的灭活新冠疫苗在7月6日、7月20日,分别获批在巴西、孟加拉进行III期临床实验。中生态物的灭活疫苗目前已经在中国北京、武汉、阿联酋阿布扎比进行三期临床实验。

在国外,阿斯利康和牛津大学合作的腺病毒载体新冠疫苗6月进入III期试验,共招募了8000名志愿者。7月27日,美国Moderna公司宣布MRNA疫苗展开第三期试验,在美国招募3万名参与者。同日,美国辉瑞公司宣布,与德国BioNTech共同研发生产的mRNA疫苗同时启动二、三期临床试验。全世界的研究机构都在努力研发新冠疫苗,无论是数量还是速度,“中国队”一直处于全球第一梯队。在全球范围内已进行不同阶段人体试验的近24种潜在疫苗中,有8种来自中国,数量居世界第一。

### 临床试验关注“内向”安全性

疫苗研发过程中充满各种未知,临床试验则是其获批上市的科学依据。7月20日,世界顶级医学期刊《柳叶刀》在线发表由中国工程院院士、军事科学院军事医学研究院研究员陈薇团队领衔研发的重组新冠疫苗(腺病毒载体)II期临床试验结果,这是全球首次正式发表新冠疫苗II期临床试验数据。

试验结果表明,单次接种该型重组新冠

疫苗28天后,99.5%的受试者产生了特异性抗体,89.0%的受试者产生了特异性细胞免疫反应,有望为人体对抗新冠病毒感染提供“双重保护反应”。

在7月18日北京召开的第三届临床药物治疗大会上,陈薇院士回应了外界对新冠疫苗安全性的关注。与I期临床试验相比,Ad5-nCoV的II期临床试验一个最重要的特点就是纳入60岁以上的受试者。她介绍,目前其他国家开展的新冠疫苗临床试验纳入的都是18岁到55岁人群,没有60岁以上的受试者。“随着年龄增长,新冠肺炎的重症率、死亡率等都会升高,因此老年人群应该成为疫苗的重点关注人群。”

陈薇表示,应该关注疫苗的“内向”安全性。新冠病毒作为一个新型病毒,在临床上会对人体造成哪些损伤需要深入研究。已经发现,除了肺部之外,它还会造成身体系统性损伤,比如对糖代谢的影响。《柳叶刀》《新英格兰医学杂志》都有文章表明,患有新冠肺炎的老年糖尿病患者死于该疾病的风险更高,同时该病能促使正常人成为新发糖尿病患者。陈薇院士认为,这些发现在疫苗临床试

验上需要重点关注。

### 产能成为关注新热点

新冠疫苗研发的同时,其产能建设已经提上日程。

我国现有13家企业已陆续开展新冠肺炎疫苗产能建设,其中9家企业已获批开展临床试验。9家企业里灭活疫苗技术路线的有4家,腺病毒载体疫苗技术路线的1家,重组蛋白疫苗技术路线的1家,核酸疫苗技术路线的3家。

中国医药集团有限公司董事长刘敬桢介绍,新冠疫苗是国药集团旗下北京生物制品研究所和武汉生物制品研究所齐头并进研发的,两个所同时建了P3级别的生产设施,可以保证下一步疫苗大规模量产化。目前进展顺利,在研发、临床试验、生产设施建造,以及疫苗有效性、安全性、可及性等方面,全面领先全球,目前已经进入最后一个阶段——三期临床试验,3个月左右就能完成临床试验,同时进入最后的审批阶段,年底前应该可以上市。

据悉,中生集团已经建成全球最大的新冠疫苗生产车间,具备年产1亿剂次能力。

## G 创·微言

# 论文数量与奖励脱钩,质量优先 发展劳动密集型产业,非鼓励低端

兰海燕

**案例:**科技部等部门近日发出通知,明确“不将论文发表数量、影响因素等与奖励奖金挂钩,不使用国家科技计划(专项、基金等)专项奖金奖励论文发表”。通知称,要科学、理性看待学术论文,注重论文质量和水平,同时明确科研诚信建设第一责任主体责任,督促相关责任人对拟发表的论文,严格把好学术关、诚信关。

**观察:**规范论文,至少透出了几层信息:低水平甚至注水造假的论文并非个别现象;诚信建设缺失的问题不仅涉及作者,也涉及项目负责人、本单位的管理者;出论文即等同于出成果,靠论文既能获得奖金,也能获得职称,还能获得声誉。“劣币”现象的存在,必然使部分人放弃追求坐冷板凳式的科研、重大原创性的成果,或去浅尝辄止追名逐利,或去靠抄袭注水造假生产“废纸”,“多快好省”成标配。

但把板子只打在追求论文数量者的身上,则会有失公允。最近有媒体披露,过去一个月里至少有10名公众人物对网络上涉嫌造假、人身攻击等行为进行维权,而不同粉丝群体即“饭圈”间的纷争,成为这些网络软暴力的源头。成千上万的粉丝,靠人海战术打赢数据“造假数据”撑起某个公众人物,不同“饭圈”以流量淹没流量,引发网络骂战。对此专家认为,整治无序的粉丝经济,除了引导粉丝理性,同样重要的是找出幕后推手,把从中渔利的职业黑粉、营销号、网络平台找出来晒一晒,让他们承担相应的法律责任。

治理无序的粉丝经济如此,那么,对无序的“论文经济”背后的科研机构呢?

**案例:**近日,国务院常务会议明确,要发展劳动密集型产业,为进城农民就近打工就业提供机会。会议同时指出,要对网络零售、移动出行、线上教育培训、在线医疗等新就业形态,实行包容审慎监管,激励互联网平台创造更多灵活就业岗位。

**观察:**一提到发展劳动密集型产业,不少人就开始犯嘀咕:不是要实现经济高质量发展吗?怎么又是“简单的流水线、低技术含量的产业、大量的操作工人、拥挤不透风的车间……”

的确,前不久国家发改委等部门公布新举措,重点支持15种新业态、新模式。数字经济在疫情下为保障人民生活、对冲行业压力、带动经济复苏发挥了显著作用。但同时,人们又不可简单地认为劳动密集型是与新经济新业态相对立的。要看到,传统的劳动密集型产业正在进行着数字化的改造和提升,比如生产线上越来越多地用了机器人,而快递业的机器分拣、智能配送也已广泛应用,实现着新旧业态的融合发展。

笔者曾在新疆一个乡镇采访,十几个留守妇女正在村里的厂房操作锁边机给毛巾锁边、缝标签,而毛巾来自附近一家大型纺织厂。纺织厂是自动化作业,自动化纺织提升了效率,而不能全自动完成的锁边,交给附近的村民。这样的产业链既提升了发展水平,又能使普通劳动者经过技能培训就在家门口就业,能靠双手实现脱贫奔小康的梦想。

在人工智能技术还不足以全面取代人类劳动的前提下,劳动密集型产业依然有存在的客观需要。事实上,在难觅大量技能型人才的小城镇,或许发展不断改造升级中的劳动密集型产业更为适合。

### 西北油田实施井下微地震监测

## 为酸压井做“心电图”

**本报讯**(记者吴锋思)“这个井下微地震做完后就相当于为酸压作业做了个‘心电图’,通过监测波分析,我们可以对酸压造缝过程有更直观、更深入的了解,为下一步完井测试作业奠定基础。”7月31日,为塔河10429XCH井完成井下微地震监测施工的西北油田完井测试管理中心杨坤这样说。

随着塔河油田开发的持续深入,主力产层奥陶系碳酸盐岩大多需要进行酸压改造才能获得产能,改造效果直接决定井的产能,决定单井开发效益。井下微地震技术作为一项重要监测技术,在此类储层的压裂改造过程中起到了重要作用。

塔河10429XCH井作为近几年完井测试管理中心实施井下微地震监测的第一口井,从在监测井中布设井中检波器、标定到具体施工,该中心组织工程技术研究院、南京物探院、江汉射孔队等多方技术人员针对射孔药量、爆炸井深以及填装方式等施工内容共同论证,确保该工艺安全顺利实施。

本次酸压微地震监测的顺利实施,可以有效评价本井酸压效果,并对相似情况下的酸压设计提供重要依据,有效提高对储层的再认识、对工艺的再认识,有助于进一步优化工艺、优化施工设计。

### 河北省布局钢铁行业数字化转型

## 邢钢率先实施数字化信息化战略

**本报讯**《河北省数字经济发展规划(2020—2025年)》近日出台,提出到2022年,数字化转型要取得突破性进展,基本形成以大数据、数字化车间、全流程制造、行业云平台为支撑的钢铁数字化发展新格局,主业劳动生产率提高到1000吨/人以上。据悉,被河北省列为钢铁行业数字化转型重点企业的特钢企业共三家,邢钢是其中之一。

邢钢信息化之路始于2003年,是中国钢铁企业中率先全面实施信息化战略和规划的钢企。2003年至2005年,邢钢牵手用友软件,合作建设了公司OA办公系统和ERP系统,实现了资金流、物流、信息流的集成运行;拓展了ERP生产制造、设备、固定资产、人力资源及成本管理业务模块,实现了较完整的核心业务信息化管理体系;在钢铁行业率先采用成品条码管理系统,实现了与供应商群和客户群业务信息共享和产成品信息的快速追溯;在钢铁行业首批构建了智能分析系统。

近年来,邢钢先后投资1.4亿元用来建设和完善信息化、自动化系统,建立了以用户为中心的产销管控平台,通过“互联网+”技术和先进的APS模型,不仅实现了与客户的多终端互动,还对综合生产管控能力、销产环节、公司排产模式、技术标准的管理及诸多过程控制的细节管理进行了逐级完善优化,在实施“机器人+”“5G+”“AI+”行动中,建设绿色制造“智慧工厂”。(周勇 杨旭辉)