

2020 职工科创这一年——

畅通通道，期待一线创新“华丽升级”

编者按

近几年,新技术革命推动着新业态层出不穷,成为推动经济转型的重要力量,产业工人技能素质越来越成为决定企业命运、社会发展的重要因素。要在新一轮科技革命和产业变革中抢占先机、赢得主动,畅通职工的发展通道,引导技能劳动者岗位成才、技能成才至关重要。2020年,围绕提升产业工人技能素质这一轴线,聚焦制约工人发展的障碍、矛盾、问题,从国家到地方、从行业到企业,多方发力,努力打破制约产业工人成长进步的现实藩篱,从体制上、空间上激发了技能人才成长的内生动力,为产业工人指明技能提升、职业发展的方向。

快递小哥“变身”网络配送员、电工的技能水平可由企业自主评价、一线工人成长为“工程师”……在过去的一年里,不论是普通的蓝领工人,还是高技能人才,职业发展空间都不断得到拓展,路越走越宽,越来越有奔头。

本报记者 于忠宁



2020年10月20日,江西省锐兴通信设备有限公司生产车间内,焊工们正在工作。 本报记者 吴凡 摄



2020年2月12日,北京一名网约配送员为周边居民代购生活用品并配送到家。 本报记者 吴凡 摄



“鞍钢工匠”刘铁创新工作室成员研究RH密封盘根快换技术。 受访者供图



“工人教授”张自飞在企业创新工作室工作中。 新华社发 丁建太 摄

登上“金字塔尖”，工人当“教授”不是传说

2020年12月,经甘肃省特殊人才职称评审专家组评审通过,天水华天电子集团生产一线高级技术主管张自飞获得正高级工程师资格,成为甘肃省评出的第二位名副其实的“工人教授”。

甘肃省开辟人才评价绿色通道,明确“做出重大贡献的专业技术人才,可直接申报评审高级职称”“对特殊人才实行特殊评价”,疏通了一线技术工人参评“教授级高工”的通道。在特殊人才评审会现场,张自飞面对专家围绕专业、技术、创新、实践和经济贡献等各方面提出的一系列“尖锐提问”,从容地摆出近年来获奖、鉴定、效益、专利等证明材料60份,其中包括达到国内、国际先进水平的项目。评审专家不由得感叹:“真的有实力!”这样的场景,不仅让技能人才展示了真才实学,而且是对束缚人才“常规”的批评和突破。

国家对技能人才评价机制的改革已经起步,一系列重要突破,都是为技能人才成长铺路、架梯。在过去一年,不少地方在畅通高技能人才成长通道、打破技术工人成长“天花板”方面,做出一系列政策机制突破。

去年7月,山东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。到了11月,该省又明确,获得企业特级技师证书并聘用到特级技师岗位的高级技师,可申报评审相应专业的正高级工程师,高技能领军人才,如中华技能大奖获得者、世界技能大赛金牌获得者、“大国工匠”等可直接申报正高级工程师。

辽宁省则提出,要提高高技能领军人才政治待遇和经济待遇,如“辽宁工匠”经过相应的专业技术人员专家评委会评审,可直接获得正高级工程师专业技术资格。

2020年初,武汉评选出23名“武汉工匠”人选。该市政府除给予30万元重奖外,还给予直接申报正高级职称评审;鼓励企业推行“武汉工匠”年薪制和股权期权激励制度,设立特聘岗位津贴、带徒津贴等。不少地方技能人才“金字塔”梯次人才培养激励机制进一步完善,技能人才队伍发展迈向更高层次。

围绕高技能人才的培养,一些地方和企业还出台了许多办法,比如设立特级技师、首席技师制度,对部分高技能人才试行年薪制、探索股权激励、遴选“工人教授”“技能专家”,开展各类工匠表彰活动等,产生了良好的社会影响。

但是,在职称资格评审上,仍然存在不少壁垒,而这恰恰是更应被关注的,更能决定优秀技能人才的身份、地位、待遇,也更能激励一线技术工人。在实践过程中,打通高技能人才职业贯通发展的“最后一公里”的多项政策,在一些地方遭遇“卡壳”落地难,不少大国工匠都难以获评相应职称。

有中华技能大奖获得者,符合破格申报的条件,在申报正高级工程师职称时,其所任企业负责人却说:“公司技术人员都没有正高级,不建议你报。”

去年两会期间,有多位一线代表委员表示,有的企业专业技术人员考评职业资格很容易,反过来就很难;在有些地方、行业和企业,高技能人才评职称依然困难。

激励更多一线技术工人成为“工人教授”,助力“中国制造”,还需要再加把劲儿。目前很多地方出台的是指导性文件,缺乏约束力,有的大国工匠建议相关部门联合发文,增强文件强制性,与此同时建立督导、考核机制,以跟踪相关政策文件落地情况。

可见,地方和企业层面还需要出台更多落实措施,进一步细化落实产业工人队伍建设改革的政策,放宽限制条件,打破高技能人才与专业技术人才职业发展的壁垒,促进两类人才深度融合,使高技能人才与工程技术人才“贯通”“互评”能有更多操作性和普惠性。

从技术工人到“工人教授”,不仅是对大国工匠的肯定与认可,也树立了鲜明的人才评价导向和用人导向,对所有一线工人产生极大的鼓舞和激励效应。对高技能人才,尤其是大国工匠而言,评职称的意义在于给技术工人一个看得见的发展途径,真正让他们感到职业生涯的前途广阔,只要凭技能、靠本事、善创新,就有实现人生价值的机会和通道。

制图 陈子蕴

职称怎么评?

行业、企业说了算

等待8年,遇到的晋升问题终于能解决了。在一汽解放大连柴油机有限公司成为技能人才自主评价试点单位以后,该公司的一位技工这样感慨道。

他是汽车发动机装调工,现行《国家职业资格目录》里没有这个工种。不在目录里,也就考核不了,也就意味着他的发展晋升通道受阻、待遇也提不上去。2020年公司设立了技能人才评价考核委员会,在技师这一等级等待了8年的他通过企业自主认定评上高级技师。

长期以来,技能人才技能水平由政府部门所属的机构组织评判。随着时代、技术和用工需求的变化,这种评定方式渐渐难以适应现实需要,政府部门组织的职业技能鉴定与企业岗位需求存在一定的脱节,出现“两张皮”问题。而且由于评定环节较多,某种程度上限制了技能人才尤其是优秀技能人才的成长发展,不少人因为年龄、学历、工作年限等因素无法取得证书,职业发展受限,无法提高薪酬待遇,影响了工作积极性。

2019年4月,人社部发文明确各地可结合实际,选择企业开展技能人才自主评价试点工作。包括一汽解放大连柴油机有限公司在内,首批18家中央企业、30个省份和新疆生产建设兵团的900多家企业进行了试点。数据显示,试点期间共发放职业技能等级证书4万多本。在制度设计上,多数试点企业把通过自主评价并兑现相关待遇,作为企业开展自主评价的必要条件。此类做法深受试点企业和职工的欢迎,不仅提高了认定评价的质量,也降低了技能员工的流失率,从体制上、空间上激发了技能人才成长的内生动力。

在过去一年,为了打破有些企业“有岗位无人才”、有些职工“有技能无职称”的现实窘境,一些地方还探索出不少行之有效的举措,一些新制度也渐渐成型。

深圳近年来不断加快“放管服”改革步伐,深化职称制度改革,加大力度向社会组织下放职称评审权限。去年,深圳市人社局首次公开遴选社会组织承接职称评审工作,有55家社会组织获得承接资格,共涉及350多个专业,其中不乏人工智能、物联网、锂电池、网络安全等新领域新业态。在湖南,由第三方评价机构颁发的技能等级证书正逐步填补政府机构退出技能鉴定后留下的空白,技能评定方式的改变降低了相关人员就业、创业、创新门槛,进一步释放了各类市场主体的创业、创新活力。

企业试点以及一些地方探索积累的经验,为在全国普遍开展技能人才评价改革蹚出了可行的道路。实践证明,在“放管服”改革的要求下,政府从职称评定主导角色“退出”,评价人才让市场和行业、企业说了算,真正发挥用人单位和社会组织的作用,能够让职工的成才渠道更加畅通起来,让职工的技能和市场的需求更加契合。

到2020年底,这一一线工人期待已久的政策终于正式实施:人社部印发通知,支持企业自主开展技能人才评价,发放职业技能等级证书,推动建立以市场为导向的技能人才评价制度。

人社部通知针对的水平评价类技能人员职业资格,所涉及的职业包括电工、锅炉设备检修工、变电设备检修工等185个工种,从事这些工种的工人俗称蓝领。这次改革后,将不再有“水平评价类技能人员职业资格”的叫法,统一改为“职业技能等级认定”。其中,最大的变化是按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,把技能人员的水平评价权,由政府部门转交到用人单位和社会培训评价组织。

技能人才评价是技能人才培养的“指挥棒”。这样的改革不仅会让技能水平评价更符合生产实际、更有生命力,还有助于引导技能劳动者岗位成才、技能成才,让他们完全凭借精湛的技艺赢得市场的认可。

现实中,在不少地方和企业推进职工素质提升的意愿不强烈、措施不接地气,职工成长空间受限的问题并没有明显突破。新的一年,人们期待,以市场为导向进行技能人才评价的工作能够有效落地,切实推行,从而为更多技能人才成长成才提供广阔的空间和舞台。

“身份”明确了,

更有奔头、更有希望

在2020年抗击新冠疫情这个看不见硝烟的战场上,有一群人每天跟进患者的肺康复情况,管理着呼吸机等高级别生命支持设备,帮助痰液堵塞肺部的患者排痰、改善其呼吸状况;在雷神山、火神山两座战“疫”堡垒神速建设的背后,有装配式建筑施工的工人忙碌的身影……

这是两个崭新的工种,在2020年初才有了正式“身份”——呼吸治疗师、装配式建筑施工员。同期发布的16个工种中还包括网约配送员,这是外卖小哥的新“身份”。在抗击新冠肺炎疫情中,网约配送员、人工智能训练师、大数据工程技术人员、无人机装调检修工、物联网工程技术人员等大量新职业从业人员发挥职业特长,成为防控队伍中的新生力量,后疫情时期他们还在为疫情防控常态化发挥作用,在社会生活中彰显独特又重要的职业特性。

新技术革命催生新业态不断涌现,疫情更加加速了市场对一些人才的需求。2020年,开发新职业,学习新技术,掌握新技能,悄然兴起。

从2019年以来,国家已经公布了三批共38个新职业。其中,2020年有25个新职业诞生。新职业的发布往往引发社会的关注与热议,“设置消毒员岗位,就能成立专人专职的消杀队伍了”“恭喜李佳琦、薇娅‘转正’”……从网友的热议讨论中可以看出,富有时代感的新职业,连接着经济发展的新趋势与百姓生活的新需求,拥有广阔前景和巨大空间。

新职业的发布,是对随着新业态勃兴涌现出来的多个行业工种的官方“正名”,赋予了这些领域成千上万的劳动者正式“身份”,开辟了就业新空间,又为促进这些新职业的良好发展、助力从业者职业之路走得更加远奠定了坚实的基础。

新职业“转正”,给产业工种、新业态发展带来了积极改变,同时又对人才培养与技能认定提出了更高要求。

新职业行业普遍面临人才不足、人才结构需优化、缺乏统一培训标准等问题。针对当前的人才培养体系尚不能满足行业用人需求的情况,在过去一年里,行业、企业、教育部门都行动起来,加大人才培养力度。如中国就业培训技术指导中心推出的新职业在线学习平台,去年培训了数字化管理师、物联网工程技术人员、电子竞技运营师、无人机驾驶员、工业机器人系统操作员等100万新职业从业者。只不过,与新职业的蓬勃发展相比,恐怕这场人才培养的“雨”还需要下得更及时、更猛烈一些。

新职业体系建立后,一些地方陆续出台相关政策,开展相应职称评定工作。如浙江出台方案,从事快递行业的相关工程技术人员,可按照有关条件申报专业技术职称。去年12月,4名“快递小哥”首批获评快速工程技术人员初级职称。20名饿了么蓝骑士成功获得“网约配送员”职业技能等级认定初级证书,成为全国首批拥有职业技能等级证书的外卖骑手。专家指出,快递员评职称是个突破,今后,应该从新职业从业人员的职业成长以及行业发展的角度,以职称评定为基础,构建体系化的职业人才培养机制。

这些年,许多职业在消失,与此同时,更多新的职业在诞生,除了国家公布的38个新职业,还有一些职业“身份”不明确,如何为从事这些职业的员工成长成才搭建向上的阶梯,有地方、企业也探索行之有效的方法。如道路清障员是伴随高速公路发展而出现的新兴职业,缺乏职业技能等级认定。江苏交通控股公司下属的宁沪高速公路公司,探索创设清障岗位技能等级鉴定体系,填补了行业空白,让职工有奔头、看到希望。

新职业是发展变革中的职业类型,不可避免存在“成长的烦恼”。如何遵循职业发展规律,在发展变化中不断补齐短板,促进新职业走上正规化、专业化发展道路,帮助从业者从“做不到”到“能做到”再到“做得好”,期待新的一年,这道题有更好的解答。