

创新在一线

企业里名校毕业的博士、硕士员工考取职业技能等级证书,在浙江正成为一种新趋势——

# 高学历人才青睐技能证书为哪般

本报记者 邹偶然 本报通讯员 方成

## 阅读提示

技能成为就业市场的香饽饽,越来越多的人将职业技能培训纳入个人终身职业发展的计划中。博士、硕士考取职业技能等级证书,在浙江正成为一种新趋势,越来越多高学历人才融入技能人才队伍。

而运用特定的知识、技术和技能的能力。

此外,技能等级的鉴定结果更直接、更准确地反映了特定职业所需要具备的实际工作标准和操作规范,以及劳动者从事该职业所达到的实际工作能力水平。

“现在的企业更青睐各级各类技能人才,尤其是在高端研发领域,企业在引进高层次人才的同时,也更注重人才的实际操作能力。所以,现在考取职业技能等级证书的高学历人才越来越多,一定程度说明大家对人才的认知有了重大转变,技能人才的社会地位越来越高。”诸暨市人社局副局长办公室主任何夏萍说。

据诸暨市人社局副局长职业技能开发指导中心系统统计,去年1月至今,诸暨已有6328名大学本科以上学历者考取技能证书,同比增长197.51%;其中博士1名,硕士88名,硕博同比增长229.63%。而在职业技能提升三年行动实施前的2018年,获证的硕博只有5人。

## “技能证书的重要性不亚于毕业证”

“在这个日新月异的新时代,技多永远不压身。”从一名焊接工成长为浙江盾安禾田金属有限公司的高级工程师,管明明有着切实的感受。诸暨打造全球先进制造业基地的战略部署,极大提升了技能人才的境遇,为他们

提供了大展拳脚的良好事业发展舞台。

作为用人单位,企业对技能人才的需求最为敏感。海亮集团是一家全球有色金属、农业食品、基础教育等为主体的领军企业,近年来,他们一直在向智能化、数字化车间领域发展。海亮有色制造工业园区正在建造,可以说转型升级正处于关键期,急需大批技能人才。

海亮股份有限公司人力资源中心何金丹说:“公司非常注重员工培训,在这种情况下,今年集团有8名研发岗位的硕士、博士员工,先后考取了金属挤压工、机械设备安装工等职业技能等级证书。”

浙江盾安人环境股份有限公司的生产副总经理高晚生,历时4个月拿到了中级钳工技能等级证书,能自己上手检验零部件、跟踪产品性能,研发周期从1年缩短至8个月。在他眼中,“这张技能证书的重要性不亚于母校武汉理工大学的研究生毕业证书”。“实践是理论的来源,理论对实践有能动的反作用。理论产生的最终目的是为了更好地指导实践;理论和实践是相辅相成的,缺一不可的。”高晚生深有体会地说。

## 参加培训考证,有面子有里子

技能成为就业市场的香饽饽,越来越多的人将职业技能培训纳入个人终身职业发展的

的计划中。诸暨每年参加各类培训的人员将近5万,组织培训、参加培训已经成为当地企业和员工的共识。

在诸暨申发轴瓦有限公司,获得培训资格甚至是一件需要竞争的事。“我们对参加培训并通过考核获得证书的职工,除了发给500~1万元不等的奖励外,在工资福利中也会按照不同的等级给予不同的工资待遇。”申发轴瓦负责员工培训的周政宏说。

黄梅原来在申发负责行政工作,本科学历的她持有英语6级证书。为了自我挑战,她参加了公司组织的“申发班”技能培训,经过两年不懈学习,通过了考核鉴定,拿到了高级工证。换岗进入车间做了调度员的她,每月工资增加800元。“现在我们公司里,大家都有学习的动力,利用空余时间参加培训考证,既有面子又有里子。”她说。

目前,诸暨技能人才总量已超27.19万人,其中高级工及以上技能等级人才达9.2万人,占33.8%。去年以来,诸暨大力推进新时代浙江工匠培育,并将培养技能人才列为市政府十方面民生实事。

如今,越来越多高学历人才融入技能人才队伍——诸暨长期位于四大百强县市名单,其重视人才要素的决心功不可没。诸暨市人社局副局长应仲九认为:“随着人口因素的变化、转型升级的推进,高层次人才和高技能人才这样的‘两高’人才将成为新一轮人才抢夺的目标。谁能快人一步,谁就能夺得先机。我们今年将出台《诸暨市加强新时代技能人才队伍建设的意见》,在原先注重技能人才培育的基础上,增加技能人才引进的内容,切实提升技能人才的个人价值和社会地位,为地方经济社会发展注入新的活力。”

## 创·微言

# 呵护每一个创新灵感

致远

科技部有关负责人在近日举行的新闻发布会上宣布,我国全球创新指数排名从2012年的第34位升至2022年的第11位。这在加快建设现代化产业体系的当下,无疑是一利好消息。在创新创造成为风尚的今天,我们也要看到,一些企业存在着过于“心急”的倾向,某些不恰当的做法,一定程度上影响了职工创新的热情。

在加快推进产业体系升级的过程中,无论是在战略性新兴产业中创造新的竞争优势,还是巩固传统优势产业领先地位,都需要加强创新,以创新举措破解产业发展的瓶颈。在这方面,除了广大科技人员,长期工作在生产一线的技术工人一样可以针对现实难题,积极创新创造,同样大有可为。

从多年来的实践看,一线工人最清楚身边设备“不顺手”的地方、身边工艺流程的“多余”之处,也最愿意从这些地方着手进行创新创造。一个案例让笔者印象深刻:北方重工集团散料设备分厂高级技师米忠义介绍,“曾经我们生产了一批部件,但在生产过程中存在弊端,导致产品被退货。这激发我去改进加工工艺,发明了一种新装置,大大提高了工作效率,也提升了产品质量”。而他们的创新,因为围绕问题、有用有效,也广受欢迎。在甘肃,一位叫杜晓的机修工,针对广泛使用的一款内燃机车的常见故障,用15年时间把每次的故障及维修过程记录下来,出版200万字专著,让行业内工友如获至宝。有统计显示,在2022年举办的首届大国工匠创新交流大会上,495项职工创新成果在线签订成果转化意向书,涉及总金额84.86亿元。

在各地各企业鼓励职工创新创造的同时,也由于一些企业过于“心急”等种种原因,使得一些职工对创新逐渐失去兴趣、远离创新赛道。

在这方面,一个常见的做法是企业下指标、定目标。他们往往出于“撑门面”的需要,以过往创新项目、获奖课题、获专利授权数量为基数,提出“增长指标”,把专利数量跟创造力完全画上等号。但这种做法往往会出掘苗助长的结果。一些职工不得不层层加码下,把业余时间全搭上,去盲目“研究问题”,假设“问题”并解决“问题”,导致创新与生产脱节,甚至陷入为创新而创新的怪圈。对此,有“技术大拿”反问:“这些年我搞了那么多技术革新,哪一项是为考核突击做出的?技术革新是要工人在生产中去发现的,而不是考核出来的。”

“考核”要成果之外,是对成果转化“不着急”的态度。一个好的职工创新成果达到能推广应用的程度,是需要不断改进的。一些企业对初始创新成果数量要求较高,但对后续成果改进及推广支持力度不够,建立起完善的职工创新成果推广机制的企业并不多。这导致成果应用场景严重窄化,被称为“成果不出车间”。久而久之,职工也就因为缺乏成就感而湮灭了创新的热情。

还有,一些企业对创新成果更强调的“拿来”,但“给予”则明显不足。一个例证是,沈阳一家民企职工李响的发明小型电气设备检测装置,每年为维修车间创造经济效益50万元,他本人只得到2000元的奖励。的确,职工创新成果面对着职务发明的产权归属难题,而面临着标准化认定难、成果转化缺乏支持平台等问题,但问题不能总是那样摆着,也需要政策层面、管理层面进行探索、突破。进而,不扑灭每一个创新的灵感,不寒了每一颗希望创新的心。

科技部:把人工智能作为新增长引擎

## 全方位推动人工智能开放合作

本报讯(记者于忠宁)近日,在国新办举行的新闻发布会上,对如何看待包括ChatGPT在内的的人工智能驱动技术,科技部部长王志刚等人在会上作出回应。

王志刚说,ChatGPT本身是一个大模型,是大数据、大算力、强算法。ChatGPT确实在自然语言理解、自然语言处理等方面有进步的地方,同时,在算法、数据、算力上推进了有效结合。我们国家对于任何一个新的技术,包括AI技术出来以后,在伦理方面都采取了一些相应的措施,对科学技术发展趋势进行预判,更好地发挥出来。

科技部高新技术司司长陈昌称,人工智能作为一个战略性新兴产业,日益成为科技创新、产业升级和生产力提升的重要驱动力量。ChatGPT最近形成了一种现象级的应用,表现出很高的人机交互水平,表现出自然语言的大模型已经具备了面向通用人工智能的一些特征,在众多行业领域有着广泛的应用潜力。

陈昌称,下一步,科技部将把人工智能作为战略性新兴产业,作为新增长引擎,继续给予大力支持。一是推动构建开放协同的人工智能创新体系,加快基础理论研究和重大技术攻关。二是推动人工智能与经济社会深度融合,在重大应用场景中锤炼技术,升级迭代,培育市场。三是推动建立人工智能安全可控的治理体系。四是全方位推动人工智能开放合作。

为口岸危化品监管提供智慧“大脑”

## 首个智慧危化品监管系统投用

本报讯(记者张莹 通讯员程志会 张利刚)“这个‘智慧危化品监管系统’应用后,相关检测工作在口岸现场就能完成,作业效率大幅提升,也有助于进一步保障工作人员人身安全。”天津海关工业产品安全技术中心技术与装备评价实验室主任韩伟博士说。

近日,由天津海关自主研发的“智慧危化品监管系统”正式投入使用。该系统能有效帮助识别挥发性危险源的识别,快速筛查危化品包装泄露及伪瞒报风险,为口岸危化品监管提供智慧“大脑”。这也是全国首个危化品车载式智能检测平台,填补口岸非传统安全领域国内外空白,主要技术指标达到国际先进水平。

据了解,该系统由危化品“智慧监管中心”以及车载式“智能检测平台”等部分组成,通过搭载自主研发的多级吸入式和探针式耦合采样器件,实现不开箱状态下集装箱内气体的快速采集。该成果可实时描绘进出口危险化学品通关、运输、物流、拆装箱等全流程“电子地图”,智能识别单据流中异常情况,进一步提升危化品智慧管控水平。

同时,该平台采用高灵敏质谱分析与多模组传感识别技术,目前已建立了198种谱图数据库,可在3分钟内对采集样品进行分析,灵敏度达到百万分率级别。

## 绝技绝活



## 自研小车提高制动缸更换效率

本报记者 李国 本报通讯员 苏志刚 吴晋超

制动缸为铁路货车车辆运行中提供制动作用,因运行过程中的频繁使用,在车辆检修时经常会出现更换制动缸的现象。以前在更换制动缸的作业过程中,都是依靠职工人力抬举,体力消耗巨大,安全和效率也得不到保障。

针对这个问题,中国铁路成都局集团有限公司重庆西车辆段检修车间外制动组工班长王守兵自行研制了制动缸组装机,并针对不同车型安装了横向移动滑轨,满足了日常所有车型更换制动缸的作业需求。自研的制动缸安装小车不仅省时省力,还消除了因视角盲区、职工体力原因导致的安全隐患,把这项原来2~3人操作的活儿变成了一个人就可以轻松操作。



更多精彩内容  
请扫二维码



“不是每个人都能成为发明家,但人人都可以是创新者”——

# 探寻192项成果背后的创新密码

本报通讯员 章奇斌 季亚飞

2月21日,国家电网浙江电力绍兴供电公司员工俞杭科向同事们介绍起了他最近收到的一本专利证书。他发明的“一种接地装置”获得国家授权发明专利,这是他获得的第6项国家专利。当问起为什么会取得这么多专利时,俞杭科说:“是公司搭建了创新平台,激发了我的科创热情。”

近年来,国网绍兴供电公司把激发员工创新热情作为推动企业发展的抓手,目前公司有192项成果获国家知识产权局专利授权,其中一项获中国电工技术学会科学技术进步奖。

## 在基层设立“创新论坛”

“发明不分大小,关键在于实用,能方便日常工作,能给企业带来效益,就是好发明。只要在班组日常中去钻研、总结、创造,人人都能创新……”2月12日,在该公司牌头供电所组织开展的周一夜学“基层创新论坛”

上,俞杭科结合案例讲授“专利课程”。这套朴实的“用心”理论,道出了他对科创的理解——用心去做。这些年,从一名普通职工成长为专业技术高、操作技能强的“工程师+技师”的“双师型”人才,他成为名副其实的“技术大拿”。

为营造人人参与技术创新的氛围,绍兴公司开设“员工创新讲坛”,并在供电所和一线班组设立“基层创新论坛”,内容不做硬性规定,可以是小发明、小创造,也可以是小建议、小改进,目的只有一个,让讲坛、论坛成为员工相互学习、相互交流,学技术、增才干的平台。该公司把“善小”理念融入个人提升与班组建设,完善技术创新管理办法,建立奖励机制,鼓励员工开展技术创新。

创新激发活力。该公司通过搭建员工便于参与、乐于参与的学习交流平台,实现了员工技术创新的“滚雪球效应”。各种小发明、小创造、小革新、小建议如雨后春笋般冒了出来,仅2022年就获得国家实用新型专利两项,国家授权发明专利两项。

## 让创新成就员工梦想

2021年1月8日,当“一种绝缘导线带电剥线器”获得国家知识产权局发明专利的消息传到公司时,大家纷纷向丁翔道喜。

“我在创新活动中找到了位置,也实现了人生价值。”丁翔作为该装置的发明主创人,不仅通过参与技术创新,逐渐成长为工程师、技师,还先后获得“诸暨工匠”“省级岗位技术能手”等荣誉,由他参与主创的“配网带电作业复杂地形绝缘平台和绝缘操作杆组合作业法”更被国网浙江省电力公司命名为“丁翔配网带电作业个人先进操作法”。

搭创新平台,给上升通道、给荣誉待遇。丁翔说,公司为员工搭建创新的舞台,让员工在通过创新推动企业发展的同时,也成就个人的梦想。

如今,公司不仅设立了全国劳模何贝领衔的“何贝劳模创新工作室”,建有青年科创虚拟空间,而且每个班组都有QC小组,每个小组都有自己的小革新、小发明、小创造等科技攻关课题和目标。公司每年都会组织开展科技

创新成果发布与评选,并借助专业机构组织推荐优秀成果参与行业内外各级评奖申报,保护科技创新成果,让创新员工劳有所得。

## 在创新中收获满足

随着创新的深入开展,员工的创新意识不断增强,主动去发现问题、解决问题、改进方法、提高效率蔚然成风。一种电力检测维护登高专用工具吸附装置、一种移动式箱式变电站、一种架空线路故障检测系统……这些出自一线员工之手的创新成果,为电力发展带来新的动力。

“不是每个人都能成为发明家,但是人人都可以是创新者。”该公司分管科技创新的有关负责人表示,通过岗位练兵、技术比武、技能竞赛、劳模工作室、QC小组等多种活动形式,培养锻炼出一批优秀创新团队。这些扎根基层的“创新因子”消除了一线员工对创新的认识误区,从身边创新做起,创新智慧的萌发点燃创新激情。在一个有利于激发创新潜能的组织架构之下,每一位员工找到了创新带来的愉悦和满足。