

“数字工匠”培育的实践与思考②

加强“数字工匠”培育 助推数字经济高质量发展

观点

要构建多层次“数字工匠”人才培养体系,完善数字技能人才评价激励机制,深化数字经济领域产业工人队伍建设改革,着力加强“数字工匠”人才队伍建设。

的职工有职业技能等级,36.7%的职工拥有专业技术职称。

职工职业认同感较强。数字经济核心产业劳动用工总体规范,98.9%的职工与单位签订劳动合同。职工工资收入较高,近六成职工月收入高于6000元。

职工对学习新技能态度积极。约三成职工参加过单位开展的劳动和技能竞赛,六成职工参加过单位组织的数字技能培训,18.6%的职工自费参加过数字技能相关进修或培训,10%的职工参加过各级工会组织开展的“数字工匠”技能大赛。

福建省培育“数字工匠”服务高质量发展的实践

其一,推动数字企业建会入会。为助力数字经济发展,2022年,福建省总工会成立省数字经济产业工会,并推动各设区市总工会依托科技园区、数字经济协会、数字发展中心、大数据局等,创新方式,组建市级产业工会,构建上下贯通的产业工会体系。

其二,广泛搭建竞赛交流平台。深化数字经济领域产业工人队伍建设改革,大力开展岗位练兵、技术培训、合理化建议、“五小”创新等竞赛活动。连续两年举办全省“数字工匠”技能大赛,打造“工会+企业+高校”竞赛联盟,带动超过36万名职工投身数字经济发展。

其三,积极开展数字人才培养。依托11个“工匠学院”平台,推动校企共建数字产业实训基地,开设“数字工匠网上学堂”,加强职

工数字技能培训。例如,福州工匠学院探索产教融合、工学结合的“数字工匠”培养新模式;厦门市总工会深化数字经济领域劳模工作室建设,探索建立数字经济产业链劳模工作室联动机制。

当前“数字工匠”队伍建设面临的问题

首先,数字产业职工队伍技能结构有待进一步优化。尽管调查显示数字经济核心产业职工技术技能水平高于全省职工平均水平,但高技能人才和高级职称专业技术人员占比依然偏低,拥有职业技能等级的职工中,高级工以上占27.2%,拥有职称的专业技术人员中,高级职称占9.3%。

其次,“数字工匠”人才培养体系有待进一步完善。调研发现,当前,数字技能人才的学科培养体系仍滞后于新兴职业的涌现速度。职业院校专业课程与数字化知识的融合不够,实训不足,教育培训资源有待进一步整合,校企合作还不够密切,存在信息不对称、职业教育和培训供需脱节、培训层次偏低等问题。

另外,企业培育“数字工匠”的主体作用有待进一步发挥。调研发现,受经营理念、成本控制、职工流动性等因素影响,企业自主培养高技能人才意愿不高,存在重用轻培养、重眼前轻长远的现象,更倾向于从外界招收高层次数字技能人才。

加强“数字工匠”队伍建设的对策建议

第一,构建多层次“数字工匠”人才培养体系,提升数字经济劳动力供给水平与质量。坚持需求导向,积极推进数字经济学科体系建设,支持高校和科研院所围绕人工智能、集成电路、大数据、区块链、智能制造等领域设置相关学科和专业,着力培养创新型、应用型数字技能人才。

第二,完善数字技能人才评价激励机制,着力提高技能水平。深化技能评价改革,以国有企业、上市公司等龙头企业为重点,支持企业自主设置数字技能岗位等级,自主开发制定评价标准,自主开展人才评价。

第三,深化数字经济领域产业工人队伍建设改革,激发职工创新创造活力。做强做大“数字工匠”技能大赛,发现、培育、锻造一批数字领域高技能人才。

第四,推进工会治理体系现代化,提升“数字工匠”人才的获得感、幸福感、安全感。加快数字工会建设,推进工会治理数字化、工会服务智能化,创新普惠服务模式,线上线下融合推动提升职工生活品质。

福建省总工会课题组

福建是数字中国战略的思想源头和实践起点。经过20多年的不懈努力,数字福建建设已取得显著成效,数字经济驶入快车道。2022年,福建省数字经济增加值达2.6万亿元,占全省地区生产总值比重超49%。

随着数字经济布局加快,数字人才需求快速增长,“数字工匠”人才队伍成为推动高质量发展的重要力量。为深入了解数字经济蓬勃发展给职工队伍和工会工作带来的机遇和挑战,进一步深化“数字工匠”人才队伍建设,福建省总工会采取抽样调查、实地调研和文献研究相结合的方式,开展了加强“数字工匠”人才队伍建设助推数字经济高质量发展研究。

福建省“数字工匠”人才队伍基本情况

职工队伍思想政治素质较高。抽样数据显示,在参与此次调查的职工中,中共党员占26.9%,共青团员占32.4%。数字经济核心产业的职工普遍关心国家发展,具有更强的入党意愿。

职工队伍年轻且学历、技能水平较高。数字经济核心产业职工队伍整体年轻,参与此次调查的职工中,84%在39岁以下,66.3%学历为本科及以上。职工技术技能水平明显高于全省职工平均水平,35.3%

热点思考

形成培养合力推进高技能人才队伍建设

观点

健全高技能人才培养、使用、评价、激励制度,构建高技能人才工作体系,需要各方力量共同参与,持续深化高技能人才队伍建设。

培养上全面发力,尤其是在提高产业工人技能水平方面。在思想引领上,通过开设主题展、“北京大工匠”选树等活动大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,从思想上引领工人群体在工作中精雕细琢、精益求精,营造技能成才、技能报国的风气。

截至目前,北京市技能人才总量为340万人,占就业人员的比例为30.4%;高技能人才总量为115万人,占技术工人的比例为33.8%。实施方案提出,到“十四五”期末,计划实现首都技能人才占就业人员的比例达到31%,高技能人才占技术工人的比例达到35%的目标,这需要各界的共同参与和努力。

发挥工会优势形成培养合力

一是具有政治优势。我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家,工会在党的领导下参与国家

和社会事务管理,在高技能人才队伍建设上能够同政府、企业、高校等形成合力。

二是在基本职能定位上具有独特性。工会不仅承担着维护职工合法权益的基本职责,还承担着提高职工思想道德素质和科学文化水平的职责,因此,推动高技能人才队伍建设是工会的一项重要工作,可以通过优化薪酬结构、协调成果转化、开展职工培训等多种途径支持高技能人才队伍建设。

三是具有健全的组织体制。层级清晰、职责鲜明的工会组织体制,使全国各级工会能够在党的领导下形成上下贯通的工作合力。在工会指导下,从龙头企业特级技师的评聘到乡村工匠的挖掘培育,从地方工会的技能人才培养到产业工会的技能竞赛,无不体现出工会在高技能人才培养方面的广度与深度。

提升各方力量协同培养效能

健全高技能人才培养、使用、评价、激励制度,构建社会多方力量共同参与的高技能人才工作体系,需要包含企业在内的各方力量共同参与,持续深化高技能人才队伍建设。

一是要加强党委、政府、企业、高校、工会与职工之间的联系,盘活高技能人才工作体系。持续加大高技能人才政策的宣传力度,使技术工人加深对党和国家政策的理解,同时应深入企业一线调研,及时反馈一线技术工人的需求。企业、工会、高等院校可以针对一线技术工人群体的发展需要,共同参与与技术工人职业教育和学徒制建设,商议制定学

习计划与培训大纲等,确保职业技术教育、学徒制教育与行业需求相匹配。在职工创新工作室的基础上推动建设跨区域、跨行业创新工作室联盟。在区域创新联盟构建上,立足区域协同发展战略规划,推动地区间创新工作室共建共创;在行业创新联盟构建上,引导各行业创新工作室实现沟通协作,优势互补。

二是要加大现代学徒制建设力度,完善育才留才体系。工会、企业与高等院校应建立技能人才共育机制,积极发挥各自优势,共同制定学徒制计划和培训大纲。同时,推动实现全面导师制度,在学徒培养中配备有经验的教师和工匠作为导师,指导新进入工,提升工人的实践技能和职业素养。

三是要建立公平合理的分配机制,维护高技能人才合法权益。激发技术工人活力需要建立合理的分配机制和薪酬体系,使技术工人劳有所得,实现多劳者多得、技高者多得,切实提升技术工人的收入水平和社会地位。

各部门要积极探索技术工人的意见,结合“新八级工”职业技能等级评价制度,采取工资晋级、股权激励、发放技术岗位津贴等形式,探索形成合理的薪酬体系。依托职工代表大会制度、劳动关系三方协调机制、政府与工会联席会议制度等,推动相关分配机制和薪酬体系的形成与落地。

(作者单位:北京邮电大学经济管理学院)

赵晨 李沐阳

高技能人才是技术工人队伍的核心骨干,国家战略人才力量的重要组成部分,也是增强我国核心竞争力与科技创新能力的关键群体,实现制造业高质量发展与科技创新自立自强离不开高技能人才。

前不久,北京市发布《关于加强新时代首都高技能人才队伍建设的实施方案》,集中推出18条工作举措,旨在协同社会多方力量,构建高技能人才培养工作体系,进一步加强技能人才队伍建设,服务和支撑首都高质量发展。在进一步推动高质量发展的当下,加快提升创新驱动发展的能力和水平,积极推动高精尖产业的发展成为高质量发展的新动能,对技能人才储备和人才结构比例提出了新要求。

立足“产改”培养高技能人才的实践经验

近年来,北京市总工会在高技能人才

观点

中国解放区职工联合会筹备会组织各解放区工会交流经验、共谋发展,对解放区职工的工作和活动进行规范指导等,在中国工运史上产生了重要而深远的影响。

王建平

抗战时期与解放战争初期,党在华北、华中各解放区广泛建立起工会组织,全国根据地区工会会员快速发展,到1945年初达到92万人。在全国总工会被国民党强行解散后,为促进全国工人运动的统一和发展工人运动组织,根据抗日战争和解放战争形势发展,党决定成立一个联合各解放区职工的统一组织——中国解放区职工联合会。

成立中国解放区职工联合会,当时主要有三个目的,一是以统一的组织提出明确的斗争纲领;二是加强各解放区的交流;三是统一的意志发出中国工人的声音。具体来看,首先,要巩固抗日战争取得的成果,配合世界工人运动的开展,必须建立一个统一的解放区职工组织,并以这个组织名义提出明确的斗争纲领。其次,总结交流各解放区工会组织开展的劳动英雄运

从工运历史中汲取奋进力量

中国解放区职工联合会的历史意义

动、经济技术创新、劳资关系协调等经验,以一致的行动反对国民党对全国职工组织的人为分割,争取民主自由,力促建立民主联合政府。另外,为了联合各解放区乃至全国职工力量,加强与世界工人运动的联系,加速消灭共同的敌人——日、德法西斯。

1945年2月7日,延安《解放日报》全文刊发《为独立与民主而战——准备成立中国解放区职工联合会》的社论,明确提出各解放区职工应首先联合起来,成立职工联合组织——中国解放区职工联合会。当年2月,陕甘宁边区总工会发起成立中国解放区职工联合会的决定后,迅速得到各解放区工会的响应。晋察冀边区总工会、山东省总工会、晋绥边区总工会、晋冀鲁豫边区总工会等纷纷表示赞成并推荐代表参加在延安的筹备会议。

当年4月,各解放区工会的代表汇聚延安,出席成立中国解放区职工联合会的第一次会议,邓发当选为主任。会议的宗旨是,团结各解放区职工力量,促进全国职工运动的团结和统一,保护职工利益,发展工业生产,联合各民主党派及一切民主人士,以便促进

国内和平,建设民主、自由、独立、富强的新中国。会议的召开标志着中国解放区职工联合会筹备会正式成立。

筹备会成立后,致力于团结全国各解放区职工,在党的领导下,扩大与巩固解放区工会组织,动员解放区职工参加恢复发展工业建设,大力开展政治、技术、文化教育,保护职工利益。同时,援助各地工人运动,促进全国工人运动的团结与统一,争取国内和平民主,积极动员和组织工人群众保卫和建设解放区,增强自卫战争的力量。

1945年9月,邓发作为解放区职工代表出席了世界工会联合会大会,并发表演说。中国工会第一次走出国门,走向世界舞台,展现了中国工会的形象,发出了中国工人阶级的声音,获得了各国工人代表团的赞扬和支持。同时,邓发当选为世界工联执行委员会候补委员、理事会理事。中国工会代表在世界性组织中获得了富有意义的一席,提高了中国工人在国际工人运动中的声望和地位,奠定了中国工人运动团结统一的基础。

原定于1945年11月召开的中国解放区

职工联合会成立会议,因抗战胜利和解放战争的快速发展,几经推迟。1948年8月,第六次全国劳动大会在哈尔滨召开。这次大会恢复了中华全国总工会,重新实现了全国工人阶级的大团结和全国工人运动组织上的统一。从参会人数、会议规模、组织机构、通过的决议看,六次劳大更加具有现实性和指导意义,更加符合中国职工运动的发展与需要,因此,以六次劳大为界,中国解放区职工联合会筹委会结束了历史使命,停止活动。

中国解放区职工联合会从筹备到停止活动,时隔三年半时间,虽最终未能成立,但在这三年半期间,筹备会组织各解放区工会交流经验、共谋发展,制定《中国解放区职工联合会纲领(草案)》,对全国各解放区职工在政治、经济、生活等方面的工作和活动进行规范指导,提出抗战胜利后全国各解放区工会组织和职工群众的基本任务,号召解放区职工援助国际区职工的各种斗争,发出中国工人走出国门参加世界职工代表大会发出中国工人声音等,在中国工运史上产生了重要而深远的影响。

(作者单位:山西省太原市总工会)

支持重点群体创业就业的最新税收优惠政策。时间范围:2023年1月1日至2027年12月31日。脱贫人口、持《就业创业证》或《就业失业登记证》的人员,从事个体经营的:自2023年1月1日起,在3年内按每户每年2万元为限额,依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。限额标准最高可上浮20%。

前沿观察 从“互不挖人公约”看劳动力市场公平竞争之必要性

陈建伟

因涉嫌违反反垄断法,日前,4家养殖企业被市场监管总局约谈。此前,4家企业联合签署“互不挖人公约”,倡议“不挖人、不拆台,如有违约,加倍反制”。市场监管总局认为,该“公约”有违反反垄断法精神,不利于构建全国统一大市场,要求4家企业切实增强责任意识,坚持依法合规经营。

从企业角度看,签署“公约”是为了保持员工队伍稳定,控制用工成本,提高企业内部人才开发效率。但是,这种做法若建立在限制劳动者自由流动的基础上,则违反了法律赋予劳动者自由流动和自主择业的权利,长远来看,将会损害劳动力市场的公平竞争和资源配置效率。

理论上,一个功能运转良好、资源配置效率较高的劳动力市场有三个重要特征:劳动力自由流动、工资水平市场化、雇佣双方信息充分透明。劳动力可以在不同企业、行业 and 地区之间自由流动,选择适合自身的工作岗位,是实现劳动力最优配置的必要条件。

工资水平市场化意味着工资由劳动力供求关系决定,在劳动关系双方平等协商的基础上形成,这对促进劳动力市场充分竞争非常重要。市场工资信号引导企业更加理性地作出用工决策,并根据实际运营情况做出调整,从而有助于提高企业内部人力资源利用率。同时,企业可以根据自身经营状况和发展战略采取不同于市场平均水平的差异化工资策略,从而在劳动力资源竞争上处于更有吸引力的位置。

工资市场化也能够让劳动者在不同企业间比较工资报酬,推动劳动力向报酬相对更高、福利相对更好的企业流动。劳动力市场信息充分透明,可以让求职者更清楚地了解企业特征和岗位要求,让企业更准确地判断求职者的能力和职业偏好,降低招聘求职选择的风险和成本,提高劳动力市场人岗匹配效率,降低企业人才流失风险。

那么,“互不挖人公约”为何不可取?从上述理论分析可知,企业间签署“公约”的行为破坏了劳动力自由流动的基础,如不对其加以限制,会降低劳动力的流动性,导致优秀劳动者无法配置到合适岗位并得到合理回报。且企业的公约联合行为实质上是对员工流动的非市场化约束,给企业在工资议价中带来非正当的竞争优势,间接降低了劳动者在工资谈判中的地位和薪酬水平。一些市场集中度较高行业的劳动收入份额偏低,与企业行业劳动力市场的相对垄断地位密不可分。因此,“公约”实质上损害了劳动力市场的公平竞争和资源配置效率。

然而,在加强劳动力市场反垄断监管的同时,也应看到企业签订“公约”背后的经济根源,尤其是劳动力市场不完善和低效率因素造成的企业用工激励扭曲。当前,我国产业工人就业环境稳定性不足,员工跳槽和跨企业流动频率相对较高;企业间的无序竞争和过度竞争,造成正常经营企业的重要岗位员工经常被竞争对手“挖走”,并推高企业人才再招聘的培训成本;此外,健康的企业文化和社会责任缺失也导致企业员工的归属感和忠诚度不高,造成员工频繁流失。

因此,推进劳动力市场治理体系与治理能力现代化建设,必须高度关注劳动力市场竞争状况,既要加强反垄断监管,又要兼顾企业利益,构建引导劳动力合理有序流动和公平竞争的体制机制。

首先,要坚持市场化行业用工机制,鼓励企业通过建立完善的薪酬福利和技能培训体系留住人才。其次,要合理设计员工就业条款,严格保护企业商业秘密和关键技术利益,同时不过度限制正常的用工竞争。第三,要加强常态化劳动力市场反垄断监管执法,既要监督企业间联合行为又要避免企业间恶性竞争。第四,要引导企业打造积极的企业文化,以企业文化提高员工就业质量,增强员工忠诚度,从而降低员工的流失率。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院)