

向新而行， 一线创新者不断“摸高”

本报记者 于忠宁

冬至阳生，岁回律转。当时间刻写新的年轮，我们也踏上新的征程。回望过去一年，政府、行业、企业等多方发力，向下夯实技术基础，向上培育拔尖工匠。在系列创新举措支撑下，技术工人科技创新的现实藩篱不断被打破，职工创新创造的激情澎湃。

在过去的一年中，“新八级工”制度在多个省份落地，给高技能人才提供了广阔的职业发展空间；智能化浪潮中，职工创新创造的能力不断提升，不少人华丽转型为

“数字工匠”；各级各类技能大赛蓬勃开展，成为促进创新型技能人才脱颖而出的重要途径；更多技术成果走向生产现场，激发了技能人才创新潜能……在更多改革措施以及若干新机制探索的推动下，大批优秀产业工人踏上创新赛道，具有传统技能人才普遍特征和创新人才独特气质的高水平创新型人才不断涌现。在传统生产力的跃升时期，他们勇立潮头，向新而行，凭借出色的实践能力和创造能力，为产业高端化、智能化发展注入源源不断的力量，奏响自主创新的华彩乐章。

新“八级工”落地，畅通职业发展通道

镜头

近日，江苏各地开展首批“首席技师”评聘试点工作。在徐工集团举行的江苏省企业首席技师评审会上，两位候选人都是奋战在生产研发一线的技术能手、业务大拿。经过材料评审、现场答辩、成绩汇总等环节，由高校、技能专家等组成的评审团，以品德优良、能力突出、业绩显著为评审导向，对参评人员的技能贡献做出全面评判。

候选人孟维说：“此次参加首席技师的评聘，既实现了我对自己设定的目标，也是兑现我和公司的承诺。”

观察

高技能人才位于技能人才队伍的“塔尖”部分，是我国产业升级和智能制造的重要支

撑。如今，产业工人正成长为工匠型人才培养的沃土中，成长的梯子持续向上。

2022年3月，国家出台“新八级工”制度，形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级序列，并建立与之相匹配的岗位绩效工资制。强化工资收入分配的技能价值激励导向，促进多劳者多得、技高者多得。

“新八级工”职业技能等级制度实施一年来，各地相继制定出台了配套的措施办法，20多个省份组织企业开展特级技师、首席技师评聘工作。同时，中国船舶、中国石油、中国石化、中国兵器工业、中国航天科技、中国航天科工和徐工集团等企业，积极开展技能人才自主评价。一批大国工匠成为最先一批站在技能等级“金字塔尖”的产业工人。

除了增加新的职业技能等级，“新八级工”制度还推出一系列配套措施。在等级认定方面，明确不同等级采取用人单位自主考核、用人单位和社评组织认定、人社部门指导认定等不同的考核评价方式；在技能人才培养上，推行工学一体化培养模式；在待遇上，引导用人单位工资分配向高技能人才倾斜等。

“新八级工”制度给技能人才提供了广阔的职业发展空间，同时也给他们带来发自内心的职业荣誉感。“新八级工”引导企业打破技能工人收入的“天花板”，建立与职业技能等级相匹配的薪酬和激励机制，实现技能高则工资高、贡献大则待遇优。一些企业探索实行年薪制、股权期权激励、岗位分红等激励办法，让优秀高技能人才在工资待遇上达到企业高级管理人员待遇水平。中石油西南油

气田分公司重庆气矿首席技师刘辉现身说法，“我们团队有两人被认定为首席技师，5人被认定为特级技师，公司每月分别发放技能津贴6000元、3000元，总体薪资待遇比原来翻了一番”。

“新八级工”职业技能等级制度要在全国广泛推行，还需要加强落实。人社部表示，一方面要充分发挥用人单位主体作用，开展特级技师、首席技师评聘工作；另一方面，要深入实施职业技能等级认定提质扩面行动，推行社会化职业技能等级认定，推动人才评价服务，惠及更多的劳动者。

人们期待地方以及企业积极行动，优化机制，打通堵点，在构建人才成长的“立交桥”“快车道”方面迈出实质性步伐，让技能劳动者在更大范围、更高平台上获得公平发展机会，更好激发技能人才活力。

以赛促技，普通劳动者 从生产车间走上领奖台

镜头

修飞机、修火车，做芯片、云计算，盖房子、做家具，造园艺、做护理……2023年9月16日至19日，第二届全国技能大赛在天津举办。来自全国36个代表团的4045名能工巧匠在109个项目展开激烈角逐，展示精湛技能。本届大赛109个项目紧贴经济社会发展趋势和生产生活实际，涉及制造业、信息技术、交通运输、建筑业、服务业、采矿业等15个国民经济行业门类，覆盖国民经济行业门类的75%。大赛传递出的尊重技能人才等信号，引发广泛热议。

观察

技能大赛既是技能人才亮绝活、唱主角、展风采的“大舞台”，也是激发广大劳动者学技能、练技术、钻业务的“大平台”。近年来，我国不断完善劳动和技能竞赛体系建设。2022年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》，提出要“完善以世界技能大赛为引领、全国职业技能大赛为龙头、全国行业和地方各级职业技能竞赛以及专项赛为主体、企业和院校职业技能比赛为基础的中国特色职业技能竞赛体系”。

2023年，各级各类职业技能竞赛蓬勃开展，技能竞赛作为技能人才评价的重要途径，促进优秀技能人才脱颖而出。人社部、各级工会等有关部门扎实推进以劳动竞赛、技能竞赛为主要内容的群众性创新活动，将竞赛活动与职工培训、技能等级认定等工作紧密结合，实现以赛促学、以赛促评、以赛促建，打通“培训、练兵、竞赛、提升、晋级”人才成长通道。

通过劳动竞赛，数万名劳模先进在产业工人队伍中涌现，一大批普通劳动者从生产车间走上领奖台，莘莘学子成长为技能高手。如唐山市举办了22届职工职业技能大赛，培养了千名状元、万名能手。又如从职业院校毕业的徐澳门，代表中国参加第45届世界技能大赛获得车身修理项目金牌，进入企业成为技师，成长为上海市首席技师，成立以自己名字命名的创新工作室，通过技能大赛完成了令许多同龄人羡慕的华丽转身。

一场场高规格、多项目、大规模的技能大赛，尤其是第二届全国技能大赛对标国际国内最新、最先进的技能技术和发展方向，制定竞赛标准，对我国技能人才队伍建设具有风向标意义。选手们在赛场上激烈角逐，不仅展现出新时代技能人才的风采，也描绘出技能人才发展的新动向。

技能大赛的引领和带动作用，从参赛选手人数、参赛热情以及观众人数中可窥一二。如在第二届全国技能大赛中，参赛选手从第一届的2500余名跃升至4000余名。另一方面，本届大赛有9个项目覆盖所有省份代表团，比第一届大赛增加了两倍。在去年5月份甘肃举行的装备制造职工职业技能大赛，不仅有全省各市州51个代表队的300多名产业工人参加，还有210.7万人观看了技能大赛直播，121万人在线观看了闭幕式“大师点评”，展现了甘肃工会打造百万职工劳动和技能竞赛“升级版”的新场景。

技能大赛的佼佼者不断走俏，既成为企业竞相追逐的“香饽饽”，也成为有关部门重点关怀的对象。多地制定支持政策，将爱才惜才的诚意，写进了“干货满满”的扶持政策体系里，激励人才在技能舞台上脱颖而出。如去年《天津市职业技能竞赛管理办法》正式出台，对全国行业一类职业技能大赛前5名、二类职业技能大赛前3名获得者，给予每名选手5万元奖励资助，获得世界级、国家级竞赛相应名次的选手，依规晋升职业资格或技能等级。这些强化典型激励的做法，势必有助于提高技能人才的社会地位和待遇，助力形成技高者同是赢家的人群氛围。

星星之火可以燎原，一颗匠心“火种”可以点亮一群人的职业教育梦想。如今，技能大赛正在发挥“金牌效应”，在全社会掀起技能学习的热潮，激励更多劳动者特别是青年一代走上技能成才、技能报国之路。

“智改数转”，设备升级了，“人也要升级”

镜头

在中铝集团西南铝业(集团)有限责任公司高精板带事业部生产车间，数万平方米的智能车间里，只有几个工人穿梭其间。在车间上方的操作室里，热连轧班班长、连轧机主操手、高级技师何希家正坐在控制台前，凝神注视着显示屏上不断变换的数字。他的双手在20多个按钮、按键间挪移，整套动作一气呵成。

何希家已经与这台连轧机打了16年交道，在陪伴这台机器一次次升级“智变”的过程中，他完成了从一名技能“门外汉”到重庆市劳动模范、全国技术能手的成长蜕变。“设备升级了，人也要升级。”何希家感慨地说。

观察

在推动制造业转型升级、加速实现智能制造的进程中，智慧工厂作为智能制造技术

高度集成的具体呈现，在全国各地多个行业企业落地生根，成为我国制造业高质量发展的生动缩影。

以智能化为标签的改造行动席卷制造业领域，企业都在加速奔向数字化和智能化。传统的人工流水线不断被自动化机器设备取代。如湖南长沙格力暖通制冷设备有限公司的注塑车间，智能化作业让工人有了茶歇时间，管理整个车间59台机器仅需4名调试技术员；美心门5G自循环智能化生产线改造完成后，人工减少90%左右，而产能则提升近10倍……

在过去的一年里，全国各地的工厂智能化升级如火如荼地进行，多地政府也积极出台政策，推动企业实现“智改数转”。如吉林省提出力争用3年时间，建成1—2家灯塔工厂、100个智能制造示范工厂、300个省级智能制造数字化车间，推动全省有意愿的规模

以上工业企业完成一轮“智改数转”。这推动了生产效率大幅提高，也引发了相关领域生产方式的变革。当生产方式逐步实现智能化、数字化，“智造”升级必然降低对低技能劳动力的需求，同时对高技能复合型人才更加渴求，倒逼劳动力素质结构的深度调整。

面对智能化浪潮，传统生产线上的工人势必会面临职业转型的彷徨，不少人会产生本领恐慌，他们面临如何应对这一工作模式的巨变：是要进行技能升级，与机器人成为“工友”，还是黯然离场，下沉到低一级的劳动力市场？

总有人勇立潮头。一批像何希家一样的技能高手依靠多年钻研技术创新打下的坚实基础，更好地去理解新技术、新设备，将创新能力与智能设备深度融合，练就新的“数字绝活”。进入智能车间后，他们的创新创造能力不断提升，个人成长也按下“加速键”，最终实

现华丽转身，成长为“数字工匠”。如中国石油宝鸡石油钢管有限公司的曹文军带领团队创新，“智解”钢管制造新难题，让企业的大口径钢管制造技术和生产能力达到国内焊管企业的标杆水平，他本人也成为了自动化生产线上的工人专家。

一个个“数字工匠”发挥着“灯塔效应”，激励更多工人向上攀登，他们的成长故事告诉大家，当“数字工人”，大有可为。如今，更多的工人主动拥抱新技术，向技术复合型、知识创新型蜕变，成为生产线的“灵魂”。不少企业也立足企业转型发展和“数字工匠”成长的实际需求，探索建立健全激励机制，畅通“数字人才”成长通道，广泛搭建竞赛交流的平台和技能培训的机会，对传统的培训方式优化升级，更有针对性，更好地为传统产业工人数字化转型提供助力，让设备和工人的“智变”，给企业发展带来“质变”。

成果转化，让更多一线职工“愿首创”

镜头

近日，上海市职工创新成果转化第二场拍卖会暨长三角G60科创走廊职工成果发布交易中心专场活动举行。732个项目上线发布，33个项目实现拍卖转化，10个“上海工匠”创新成果项目现场签约，合作签约金额6435万元。

其中，“基于智慧曳引驱动的康养电梯关键技术应用”拍卖金额最高。该项目由全国五一劳动奖章获得者、上海工匠潘阿锁领衔的技能大师工作室共同研发。潘阿锁表示，“成果转化的资金将会部分用作工作室的运作资金，也会给予工作室成员激励，从而实现从研发到转化，再从转化反哺研发的良性循环。”

观察

科技创新成果只有得到落地应用、与产业发展深度融合，才能真正形成新质生产力。近年来，职工技术创新成果展现出的含金量日益受到各方关注，一项项从实践中诞生，凝聚职工心血的“金点子”“小发明”，在为企业提质增效的同时，也充分激发了广大职工的劳动热情和创造力。

如何让技术成果走向生产现场，推动职工群众性创新活动跃上一个新台阶？在过去一年里，多地政府、工会以及多个行业、企业都在加大对产业工人创新扶持力度等方面下足功夫，致力于找准推进职工创新的痛点难点堵点，打通职工创新成果转化“最后一公里”，让职工成果不仅惠及自家企

业，更能走出去，让更多行业企业受益，与此同时，通过技能导向激励让职工创客“名利双收”。

去年，北京市总工会组织劳模、工匠和高技能人才作为领军人，带领一批有技术特长的职工，共建立市级以上职工创新工作室791家，职工创新成果2万余项，其中1.4万项获得知识产权。推出创新项目助推、职工发明专利助推、工匠创新项目助推等7项服务，累计发放助推资金4100余万元。近日，在吉林省总工会推动下，吉林省职工技术创新成果转化平台正式上线，促进技术交流推广和成果转化应用。好政策让蕴藏在广大职工群众中的创造智慧充分释放，也给其他地方提供了有益借鉴。

在过去一年里，为了让练就绝活、拥

有真才实学的优秀产业工人踏上创新赛道，通过强化激励，让更多一线职工“敢首创”“愿首创”。有的企业探索将发展成果与员工共享，通过技术入股分红等方式，让高技能人才真正实现以技提薪、以创提薪。如作为江苏“产改”首批试点企业的亨通集团，为研发团队提供薪酬包计划、股权方案等激励政策，奖励股票市值超20亿元。

行业企业若革新机制的探索，让更多技术成果走向生产现场，推动职工群众性创新活动跃上一个新台阶，激发了技能人才创新潜能，增强了企业凝聚力，实现了良性循环。

人们期待能有更开放、更多元的创新机制，推动创新成果转化实现串珠成链、聚链成群，让职工创新的火焰越烧越旺。