

发展新质生产力,需要怎样的新型劳动者?



- 新质生产力拥有高科技、高效能、高质量等特征,对劳动者的技能需求和职业发展路径等产生深远影响
- 新型劳动者要具有较强的创新精神、工匠精神、学习能力与团队合作能力
- 畅通教育、科技、人才的良性循环,推进产教融合,建立与新质生产力相适应的新型劳动关系

本期嘉宾:
中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教授 赖德胜
全国政协委员、广东技术师范大学副校长 许玲
全国人大代表、全国劳模、江铃公司模具钳工首席技师 刘辉



赖德胜



许玲



刘辉

本报记者 邓崎凡

习近平总书记指出,要牢牢把握高质量发展这个首要任务,因地制宜发展新质生产力。一段时间以来,“新质生产力”已经成为推动高质量发展的关键词。更高质量的劳动者是加快发展新质生产力的第一

要素,发展新质生产力需要不断培养新型劳动者。

那么,我们该如何认识新质生产力?它对劳动者提出了哪些新要求?发展新质生产力,需要怎样的新型劳动者?如何培养符合发展新质生产力要求的新型劳动者?本期圆桌对话的3位嘉宾就这些问题分享了他们的精彩观点,助力劳动者更好地向“新”而行。

人才具备多维知识结构,熟练掌握新型生产工具,包括以卓越工程师为代表的工程技术人员和以大国工匠为代表的技能人才。

刘辉:劳动者长期战斗在生产一线,发挥着技术革命性突破的主力军作用。一方面,聚焦前沿技术、关键技术、重要领域“卡脖子”技术等,开展技术攻关、革新、协作与发明创造,不断推动技术取得革命性进展。另一方面,聚焦通用基础性技术、专业知识和相关技术的融合,积极开展跨技术领域的技术创新活动,加强交流、优化协作,促进技术创新创造。同时,劳动者作为生产中最活跃、最具决定意义的因素,有力支持承载新质生产力的产业发展,助力实现产业转型升级。

许玲:新型劳动者通常应该具备以下特点。技术熟练度高。新型劳动者需要掌握与其行业相关的最新技术,包括软件操作技能、编程、大数据分析、人工智能应用等。对于新技术的理解和应用能力是他们不可或缺的核心竞争力。

持续学习和适应能力。鉴于技术和市场需求的快速变化,新型劳动者要具备持续学习的意愿和能力,以便不断更新自己的知识和技能。这不仅包括技术更新,也包括对新业务模式、市场趋势的适应。创新和解决问题的能力。新型劳动者需要能够独立思考,创新解决问题;能够利用现有的资源和技术来发现问题、分析问题并提出创新的解决方案。

跨领域的知识与合作能力。新型劳动者通常需要具备跨学科的知识背景,能够在不同领域之间建立联系。此外,团队合作能力也非常关键,现代化工作经常需要跨部门和跨专业的团队协作。

总的来说,新型劳动者需要技术精湛、学习能力强、具备创新思维和团队协作能力,能够在快速变化的环境中实现自我调整和发展。

新质生产力带来深刻变革

记者:什么是新质生产力?它有哪些特征?

赖德胜:新质生产力是充分体现新发展理念、创新起主导作用的先进生产力质态。它建立在技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级之上,同时,伴随着劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的显著跃升,能够大幅提升全要素生产率。

新质生产力有三个特征:一是高科技。科技有革命性的突破,在一些关键领域能发挥引领作用,科技创新对于经济增长的“增量引擎”作用明显。二是高效能。高科技能够有效转化为现实生产力,推动现代化产业体系建设,不断开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势。三是高质量。充分体现创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念,既能有效扩大内需,又能有效推动供给侧结构性改革,从而促进高质量发展。

新质生产力包括一系列具有创新性和变革性的行业,这些行业对于塑造未来经济竞争力和国家竞争力发挥着战略性、支柱性作用。主要有信息技术产业、高端制造业、生物医药产业、现代服务业、新能源产业和数字经济等。

许玲:新质生产力不仅包括传统生产要素,如劳动力、资本和土地等,更重要的是信息、知识和技术等非物质资产的集成和利用。

在这方面,新质生产力具有以下几个新特征:一是技术驱动。新质生产力强调技术,尤其是信息技术在生产发展中的核心作用。二是知识的核心地位。知识的创造、积累、应用和传播在新经济中扮演着至关重要的角色。三是互联网和平台的作用。新质生产力中,互联网和平台极大地改变了生产组织方式。

记者:新质生产力给劳动者带来哪些改变?

赖德胜:随着新质生产力的发展,生产自动化、智能化程度会越来越高,它对于工作岗位的“创造性破坏”作用将比传统生产力更加明显,既会创造很多高质量的工作岗位,又会淘汰一些常规技能即可胜任的

工作岗位。

显然,这对不同技能劳动者的影响是不一样的。那些有更高技能、更强学习能力的劳动者,将能更好地享有新质生产力带来的红利。而对那些工作岗位被淘汰的劳动者,则需要重新学习,转换岗位。这种机遇与挑战并存的格局,总的来说,对劳动者提出了更高要求。

许玲:从劳动者的角度看,新质生产力带来了几个显著改变,这些变化对劳动者的工作环境、技能需求和职业发展路径都将产生深远影响。

一是技能和知识密集化。新质生产力要求劳动者具备更高水平的技术和知识技能。随着科技的快速发展,劳动者需要不断学习和更新自己的技能,以适应新技术和工具的应用,如编程、数据分析、人工智能操作等。

二是劳动形态的多样性。新质生产力推动了劳动形态多样化发展,如远程工作、自由职业、项目制工作等新型工作方式。这些工作方式提供了更大的灵活性,但同时也给工作安全性和稳定性带来挑战。

三是就业市场的机遇与挑战并存。新质生产力创造了大量新兴行业和职业机会,同时也使得一些传统职业面临淘汰或转型,劳动者需要不断适应市场变化,把握新兴行业的就业机会。

刘辉:新质生产力的发展使生产过程中出现了更加自动化、智能化的生产工具和设备,如机器人、3D打印等,大大提高了生产效率和产量。新质生产力的发展对劳动者的素质和技能也提出了更高要求,他们需要适应快速变化的生产技术和生产环境,同时也获得了更多的发展机遇和选择空间。

比如,为了适应汽车行业轻量化发展趋势,去年2月,我领衔的劳模创新工作室与同是国家级示范性工作室的袁海波劳模创新工作室联合,成立了汽车轻量化铝制零件的冲铆一体数字化自动生产线开发项目。项目实现了对生产线的“集合赋能”,把原来不同工序、岗位的生产经验和技能“教”给智能化设备。

相对应地,分布在生产线上不同位置的钳工、焊工、滚边工、打胶工、电气工等多个工种被集中到一个工位上,由一个岗位控制智能生产线完成之前需要多人、多环节完成的任务。这样,在生产线上,劳动者需要做的是对智能化设备的调试、配合与掌控,对技术要求更高。

新质生产力呼唤新型劳动者

记者:劳动者在发展新质生产力中发挥着什么样的作用?

赖德胜:劳动者是生产力中最具决定性的力量,是科技创新和现代化产业体系建设的主体,在劳动资料、劳动对象及其优化组合中发挥着主导作用,因此,发展新质生产力必须有大量的新型劳动者做支撑。当然,

新型劳动者类型多样,既有战略性的,也有应用型的,在他们的分工合作中共同推动新质生产力发展。

许玲:高素质的劳动者是新质生产力的第一要素。发展新质生产力,既需要能够创造新质生产力的战略人才,也需要能够熟练掌握新质生产资料的应用型人才。这些

记者:什么样的劳动者是符合发展新质生产力要求的新型劳动者?

赖德胜:与传统劳动者相比,新型劳动者有下面几个特点:一是具有较强的创新精神和创新能力,既兼容并包,又敢为人先,对创新始终保持热情和敏锐感知。二是具有较强烈的工匠精神,执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越,在平凡的岗位上创造不平凡的价值。三是具有较强的学习动力和学习能力,对未来有较强的适应性。

多方发力,培育新型劳动者

记者:如何迎接新质生产力给劳动者带来的新挑战?

赖德胜:新质生产力给劳动者带来的挑战是非对称性的。具有较强创新力、在新质生产力发展中发挥更大作用的劳动者,将具有更强的谈判能力,因此,会有更好的回报和保障。同时,伴随着新质生产力发展而涌现的新业态从业者,很多属于灵活就业人员,劳动保护和社会保障需要跟进。

为此,要建立与新质生产力相适应的新型劳动关系。既要普惠性的劳动者权益保障制度,也要针对不同劳动者采取更具针对性的权益保障制度。实际上,建立新型劳动关系,也将更好地促进新质生产力发展。

许玲:新质生产力给劳动者带来的新挑战还包括劳动者的角色转变。新质生产力对高技能劳动者的需求增加,尤其是那些具备数据分析、软件操作和系统管理等能力的劳动者。相对地,简单机械劳动的机会因自动化而减少。对劳动者而言,这既是挑战也是机遇,需要不断适应和学习,以充分享受新质生产力带来的红利。

记者:如何更好培养新型劳动者?

赖德胜:培养适应新质生产力发展要求的新型劳动者,政府、学校、企业、个人都要做出努力。

要深化教育改革,根据发展新质生产力的要求,加快建设高质量教育体系,特别是优化高等教育和职业教育的学科专业结构,全面提升人力资源开发水平,促进人的全面发展,增进对劳动力市场的适应性。要畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制,为人尽其才创造更好的环境。要健全要素参与收入分配机制,使按生产要素贡献分配成为一种共识,营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围。

许玲:培养新型劳动者的重要发力点之一是不断推进产教融合。尽管我国近年来在不断努力,但仍然存在教育体系与市场需求脱节

的问题。许多传统的教育体系未能及时跟上技术发展的步伐,导致课程内容和技能训练与实际工作需求存在差距。技能培训往往注重理论而不够注重实践,学习与工作环境的连贯性可能影响培训效果。技术进步步伐加快,尤其是在人工智能、大数据、云计算等领域,教育机构要迅速适应这些变化,更新教学内容和方法。因此,要进一步加大产教融合的力度,在课程设置、培养方式上紧跟产业发展,加大校企合作力度,让职业院校的课程设置与实际生产存在一定程度上的脱节,因生产技术的迅速迭代、更新,劳动者也面临着技能更新的难题。这就需要给劳动者足够的激励,增强他们向“新”而行的内生动力。劳动者希望得到更好的工作条件和待遇,包括提高工资水平、改善工作环境、加强社会保障、提高工作安全保障等。他们也希望空间能有更多的职业发展和晋升机会,实现人生价值。这是政府和企业政策制定时,需要重点考虑的内容。

在这方面,我们已经做了不少努力。比如,近年来实行的“新八级工”制度,在畅通技术工人上升通道的同时,也让他们的待遇更趋合理。在此基础上,一些行业、企业还根据自身实际,进一步细化了技术工人的技能等级并匹配相应的待遇。一些企业在探索按劳动要素分配方面做出了有益尝试,比如对创新成果进行激励等,这些都有利于激发劳动者更积极地更新技术技能,适应发展新质生产力要求。

从我自身的经验来看,劳动者也要通过努力提升能力:不断学习,提升自身专业领域和知识水平;提高专业素养,加强对自身专业领域的研究,保持竞争力;勇于创新,敢于尝试新的工作方法和技能;不断改进工作方式,提高工作效率和质量;保持积极的工作态度,不断追求进步和自我提升。

热点思考

工会经审智能化发展趋势与路径刍议

王李

去年底,全国总工会正式发布《全国总工会推广应用人工智能行动》,首次明确了工会系统应用人工智能的重点场景和主要任务,力争实现工会系统效率、能力的跃升式提升。在此背景下,工会经审智能化发展也应提速,不断提高工会经审智能化水平,更好发挥工会经审“审、帮、促”作用。

工会经审智能化发展趋势

一是以数字化为基础。工会经审数字化是实现智能化的数据基础,是基于信息化所产生的数据进行审计分析后,提供给经审作业团队进行审计分析或问题确认时使用,没有数字化的良好基础就不会有智能化发展。

二是充分利用大数据的效率优势。工会经审可利用大数据技术手段进行审计分析,提高效率,快速探寻工会管理、经费收支等方面可能存在的问题与风险。但具体的经审问题和内控缺陷,还需精准分析与查证,准确揭示问题。

三是建立数据互联互通机制。工会各类信息管理、财务处理及资产管理等系统还存在联通不畅情况,应统筹各级工会建立数据与信息的互联互通机制,整合各系统资源,让数据信息联通起来,便于工会经审获取系统内工会管理、经费收支与内控管理等各类数据,提升审计作业效率。

四是向全流程自动化方向发展。包括审计作业流程、审计报告流程、问题库管理以及审计知识分享等,实现线上化、模块化及可视化,提升经审日常工作效率。

工会经审智能化发展路径

第一,工作流程自动化。在经审内部审计数字化所形成的海量数据基础上,结合机器学习、深度学习、神经网络等技术的运用,为工会经审提供基于算法推荐的内部审计作业选择过程。围绕标准化、模块化与线上化,开发建设经审作业平台,通过固化高频运用的审计思路和程序,有序完成各项具体审计任务,减少反复翻找凭证、手工计算、人工复核等程序,提高审计作业效率。

第二,建设统一的数据交互接口。在已有数据库基础上,进一步打破地域、跨业务、跨系统的信息“孤岛”,通过集成、关联、接入等功能,拓宽来源并整合数据,实时更新、汇总处理后可视化再生成。全面提高工会经审在数据采集、汇总、分析的精准性、效率性。还可根据不同审计项目的需求,提取相互关联的审计数据,采用可视化手段生成动态的风险提示与报表展现,实现工会经审的“在线”监督并及时预警等。

第三,立项与风险预警。一是建立基于数字化基础的风险导向内部审计计划平台,可视化显示各级经审对象的经费收支情况、风险与内控合规状况,结合审计周期覆盖等原则,自动推送风险较高、内控合规较差的审计对象或业务单元,提高经审审计计划的科学性以及审计立项效率。二是建立覆盖业务流程与关键控制点的审计风险数据模型。该模型应随工会业务发展及风险形势变化与时俱进,及时更新,确保在经审工作实践中不断得到检验、优化和提升。三是通过智能分析算法,结合法律法规和负面清单等,形成一套有效的风险预警规则,不断收集和更新政策落实、财务收支、资产物资资金等系统信息,通过可视化、线上化的方式,实时分析各类风险信息。

第四,问题库管理智能化。建立智能化的审计问题库管理追踪平台,将审计发现的问题进行分类分级的清单式管理,反馈给被审计单位,要求在限期内对问题制定切实有效的整改方案。通过问题库管理智能化促进对经审发现问题的有效整改,优化被审计单位的制度建设与内控管理。

第五,审计经验分享智能化。建立智能化审计文档管理系统,对各类审计报告、工作底稿及确认书等进行数字标签式统一归档管理,方便日常查阅及审计成果共享再利用。通过建立数字化审计经验库、案例库及视频讲座等,实现审计知识与经验共享的定期自动推送,达到学习、吸收及运用实战的目的。

第六,加强智能经审人才培养。进一步引进精通大数据、智能应用等技术的人才,并进行专业培训,建立精通工会经审业务和数据化、智能化技术的经审人才队伍。同时,进一步强化智能化审计培训,鼓励“干中学”“传帮带”,提升经审队伍的数据分析应用能力,跟上智能化信息化发展步伐。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

以“三个相结合”创新国企产业工人思政教育

育工作与企业文化建设工作的深度融合。一要深入挖掘企业文化的丰富内涵,不断从传统文化、革命文化和社会主义先进文化中汲取智慧与营养。二要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,树立典型,建立标杆,使广大职工逐渐认同企业文化。三要掌握职工诉求,为职工做好形势政策的宣讲宣传,深化思想认识。四要充分利用现代互联网技术,融合开展思政教育和企业文化建设。

思政教育与企业管理相结合

思政教育是国企做好企业管理特有的资源与优势。将二者相结合,不仅有利于提升产业工人思政教育工作的实效,也有利于企业经营管理工作有效开展。

一方面,围绕企业发展、服务企业发展的始终是国企产业工人思政教育的重要职

能。将思政教育渗透到企业生产经营与改革发展的各个环节,保证企业发展的正确导向。同时,国企思政教育的对象是企业全体职工,这就要求思政工作者具备一定的企业管理能力,不断提升自身的管理水平与能力。

另一方面,随着企业内部组织结构的日益复杂,管理工作也呈现出新的内容和特点,思政教育要实现覆盖全员、融入生产全过程,需要企业管理者转变传统工作模式。要为企业管理人员开展有针对性的学习培训,提升企业管理者的政治素养。企业管理者要深入基层,准确把握一线职工的思想动态,让职工参与到企业管理中,提升职工的主人翁意识。

思政教育与创新载体相结合

国有企业在开展职工思政教育时,要充分利用活动载体和新媒体,提升思政政

治教育的质量和水平。活动载体就是把思政教育的理论知识融入职工群众的日常生活中,使教育对象能够在丰富生动的活动中感悟教育内容,不断将教育内容内化于心、外化于行。思政工作者可以结合企业特色,打造优秀的企业品牌活动。

当前,互联网已成为产业工人接触社会、了解社会的重要渠道。因此,要充分利用互联网媒体平台,加强与职工的互动交流。引入线上思政教育模式,创新国企产业工人思政话语体系,使思政教育内容以职工喜闻乐见的方式展现出来。企业在制定重大事项决策前,可通过互联网平台征集职工群众意见。借助大数据平台和工具,对职工群众进行热点问题调查,分析职工思想动态,制定有针对性的思政教育方案。

(作者单位:西南林业大学)

史强

创新是国有企业实现高质量发展的灵魂,也是国企产业工人思政教育有效开展的动力。党的十八大以来,党中央高度重视产业工人思政教育工作。新时代国企产业工人思政教育要全面把握时代发展要求和国企深化改革需要,不断推进思政教育与企业文化、企业管理、新兴载体相结合,确保产业工人思政教育方式方法与时俱进。

思政教育与企业文化相结合

思政教育与企业文化建设都是育人工作,二者相互联系,相辅相成。新时代加强国企产业工人思政教育,要发挥企业文化的育人优势,提升企业职工的凝聚力。

一方面,企业文化和思政教育都应坚持以职工为本的理念,引导产业工人与企业形成利益共同体。用社会主流文化价值引领企业文化阵地建设,丰富广大职工的精神文化生活,达到聚人心、暖人心的效果。

另一方面,要形成产业工人思政教育