

打破藩篱， 助推更多能工巧匠站上“C”位

本报记者 于忠宁

问渠哪得清如许？为有源头活水来。2024年，从国家到地方，从行业到企业，从人社部门到各级工会，多方合力打破制约技术工人科技创新的现实藩篱，向下夯实技术基础，向上培育拔尖工匠，从体制上、空间上激发了技能人才的创新活力，为职工创新创造赋予澎湃动力。

更多改革措施以及若干新机制的探索，点燃了职工的创新热情，让大批优秀产业

工人踏上创新赛道，产业工人正成长在工匠型人才培养的沃土中，成长的梯子持续向上。他们勇立潮头，向新而行，奏响自主创新的华彩乐章。2024年，技术工人技能提升迎来“加速度”，创新创效方兴未艾。劳动者踩下的拼搏足迹，为逐梦而行的时代写下生动注脚，让人触摸到时代蓬勃发展的脉动、感受到不惧风雨、无畏前行的底气。

——编者按

首席技师成“灯塔” 激励更多工人向上攀登

镜头

近日，作为全国首批首席技师，在中能建集团有着“汽轮机安装大师”之称的王怀祥入选大国工匠培育名单。这件事不仅坚定了企业在培育构建“新八级工”体系方面的信心，更让王怀祥的同事们都相信“只要自己足够努力，就一定能在企业里有个光明的未来”。

2022年6月，中能建集团经相关部门批准成为首席技师聘任试点单位。近3年来，中能建集团开展了10批次评价工作，覆盖28个职业、7个等级，惠及公司1034名技能人员，其中中高级技能人才占九成，包含首席技师4人、特级技师9人、高级技师189人。

观察

要实现新质生产力的蓬勃发展，必须建立一支高素质的劳动者队伍，构建一个充满活力和创新的高技能人才成长空间。高技能人才位于技能人才队伍的“塔尖”部分，是加快培育发展新质生产力、推动高质量发展的生力军。如今，产业工人正成长在工匠型人才培养的沃土中，成长的梯子持续向上。

改革职称评定机制是打通产业工人职业发展“天花板”的重要途径。2022年3月，国家出台“新八级工”制度，“新八级工”职业技能等级制度实施以来，各地相继制定出台了配套的措施办法，多个省份组织企业开展特级技师、首席技师聘任工作。2024年，我国多地从试点走向全面推行“新八级工”制

度，并明确其目标任务、实施范围、相关标准等。如四川优先在“5+1”现代工业、“10+3”现代农业、“4+6”现代服务业以及经济社会发展急需、紧缺行业(领域)的大型企业、龙头企业实施这一制度；湖北省总联合省人社厅提出，2024年在全省范围内选定首批20家企业加快推进产业工人职业技能等级认定工作，并明确10家重点企业，力争通过重点推进，评定首席技师10余人、特级技师50余人。

“新八级工”制度畅通了技能人才职业发展通道，但还存在一些堵点难点，在2024年全国两会上，多位代表委员呼吁，希望围绕扩大试点范围、落实薪酬待遇、确保技能等级证书“含金量”、完善评价标准等问题，让“新八级工”制度落地生根。面对这些堵点难点，相

关部门和企业对照国家相关要求和制度措施，通过一体推进技能人才培养、使用、评价、激励等工作，不断补齐短板、补强弱项，致力于打通政策落地“最后一公里”。如陕煤集团制定了特级技师评价管理办法，在自主开展认定中，将业绩贡献放在突出位置，拓展技能人才成长空间。此外，将职业技能等级和技能人才培养紧密融合，特聘为首席技师的职工享受所属企业班子副职待遇。

技能人才进入“八级工”时代，为畅通技术工人职业发展接续了新通道，让更多的高技能人才有干劲、享待遇、得实惠，名气“响”起来，地位“高”起来，岗位“香”起来。随着“新八级工”制度的不断落实，未来各地将会有更多高技能人才不断涌现，为发展新质生产力、推动高质量发展提供人才支撑。

激发科创活力 创新之火烧得更旺

镜头

完成创新成果87项，获得国际国内发明金奖3项、银奖6项、铜奖4项……这个成绩单，属于鞍钢集团鞍千矿业公司设备室综合点检员许广明领衔的职工创新工作室。

近年来，鞍钢集团不断深化职工创新工作室建设，交流展示职工创新项目、总结命名推广职工先进操作法、持续开展群众性合理化建议创新活动，职工创新项目硕果累累，有效形成自主创新、协同创新的良好局面。全员岗位创新理念深入人心，有一大批像许广明这样热爱创新的职工成长了起来。

观察

创新就在岗位，创新就在脚下，创新不问出身。在努力实现高水平科技自立自强的时代大潮中，广大劳模工匠、一线工人同样大有可为、大有作为。在向“新”而行的过程中，他们在技术革新、科技攻关、发明创造等方面发挥着不可或缺的重要作用，构成了一道“工字队”的亮丽风景。

职工队伍中蕴含着巨大的创新创造潜力。如何点燃职工热情，助力职工跑出创新“加速度”，推动职工群众性创新活动跃上一个新台阶？近年来，无论是行业、企业，还是各级工会、人社等相关部门，都在探索推动劳模工匠走向创新前沿，发挥示范引领作用，各级各类创新工作室在各地不断涌现，各类职工优秀创新成果层出不穷，全面点燃职工创新“强劲引擎”。

劳模创新工作室是企业发展的“助推器”、技术难题的“攻坚室”、创新成果的“转化站”，也是人才培育的“蓄水池”，为解决生产技术难题、推动技术创新、培养高技能人才，提供了以劳模、工匠为主体的人才力量。近年来，多地通过创新工作室的示范引领，进一步激发职工的创新创效活力，让更多一线职工走上创新大舞台。

劳模创新工作室要实现高质量发展，需要打破“单打独斗”模式，越来越多创新工作室“串珠成链”，跨专业、跨部门合作，打造创新工作室联盟。多地在联盟的组织形式、运行机制、发展方向等方面，进行了开拓性的实践。如江苏省徐州市总按照“职业相近、岗位相连、业务相通”原则，设置现代农业、能源化学工程和新材料、工程机械和智能制造、生物医药和大健康、现代服务业5大行业联盟，通过联盟组团攻关，推动重点产业的劳模工匠服务产业链上下游企业，凝聚助推发展新质生产力的创新动能。

让练就绝技绝活、拥有真才实学的优秀产业工人踏上创新赛道，不少企业致力于搭建职工全员参与创新平台，构建培育、选树、管理、展示、孵化、转化职工创新创效工作闭环管理体系，打造一站式职工创新服务平台，常态化将职工创新成果推向市场，从而激发职工的创新活力和创效潜能。一些企业深化职工双创体系建设，收获累累硕果，如2021年以来国家电投培育了700余名创新人才，命名133个集团公司示范创新工作室，指导基层建立466个创新工作室，职工创新创造成果不胜枚举。

创新就在岗位，创新就在脚下，创新不问出身。“五小”虽“小”，却最接近产业一线，不少一线产业工人的“小鼓捣”“微创新”，也成为推动行业技术进步的重要力量。如杭州电力设备制造有限公司的职工叶超牵头研发的“五小”创新成果“高散热密封型节能母线槽”，解决了传统母线槽防水性能差、散热差等问题，降低了企业成本，在2024年杭州市总举行的职工创新成果展中，赢得业内外一致好评。

若干新机制的探索，让一个个生产一线“卡脖子”技术难题得到集中攻关，激发了技术工人的创新潜能，增强了企业凝聚力，实现了良性循环。人们乐见更多动真格、见实效的举措，期待在更开放、更多元的创新机制下，更多优秀技术工人乘势而上、谋新奋进，让职工创新的火焰越烧越旺。

本版图片 王伟伟 摄



人才培养架桥铺路 为工匠综合成长赋能

镜头

“这些年，我到工匠学院学习智能制造技术，还将所学知识应用于生产实践，攻克了许多技术难题。”2024年3月份，江苏苏州盛虹纤维有限公司电气工程师张忠明对记者说，得益于工匠学院提供的平台，他有机会参加学习培训，提升技能，从一名普通技术工人一路成长为特级技师。

张忠明所说的工匠学院，是位于苏州吴江区的江苏滨湖智能制造工匠学院。近年来，江苏省总工会推进产业工人队伍建设改革，支持工匠学院建设发展，锻造出一大批“时代工匠”。如今，越来越多的产业工人走进该学院，淬炼成为各自领域的行家里手，其中不乏“全国技术能手”“中国纺织大工匠”“国家级技能大师工作室领衔人”“江苏省企业首席技师”。

观察

深化产业工人队伍建设改革，培育和发展新质生产力，需要把工匠人才建设摆在更加突出的位置。2024年，在各级工会、人社部门的支持下，行业企业都在发力，拓展产业工人技能素质提升路径，以更开阔的视野打造终身职业教育的主课堂，以期培养造就更多工匠人才。

在政策鼓励支持下，越来越多的企业大力推进劳模和工匠创新工作室的建设；开展学徒制培养，给青年员工配备负责“传帮带”的企业导师；一些行业龙头企业、大型企业建立职工培训机构，面向本单位的企业职工以及产业链中关联度比较高的中小微企业的职工开展培训。与此同时，有的企业以自建、校企合作共建等方式成立职工培训中心，全面

提升企业培训供给能力。

高技能人才培养不是企业的“家事”，更是从中央到地方都高度重视的“大事”。在过去一年里，多地大力推进工匠学院建设。“工匠学院”发挥“工会+部门+院校+企业”联合效应，汇聚各方资源，开展技能培训、学历提升、创新服务等工作，努力打造高技能人才的“蓄水池”，为产业发展和人才培养提供有力支撑。如2023年以来安徽省累计建立各级各类工匠学院133家，根据各地区域优势和产业特点，差异化布局、项目化管理，先后设立新能源汽车、光伏储能、人工智能等产业工匠学院。

技能人才培养离不开传帮带。2023年7月，全国总工会启动“劳模工匠助企行”，一年多来，“劳模工匠助企行”在各地全面展开。劳模走进企业，取得了多方共赢的良好效

果。劳模工匠的高水平技术技能与中小微企业破解技术难题的需求精准对接，与此同时，劳模工匠的创新经验与产业工人技术技能提升的期望精准对接，在劳模工匠、企业、职工之间架起“技术会诊”的桥梁和平台，技术工人得以当面向劳模工匠请教，劳模工匠也能通过现场指导、技术培训等形式，将劳模“绝活儿”展示、传授给更多人，进而助力技术工人成长。有的地方创新方式，如徐州市总设立的“劳模工匠助企行课堂”，职工可以“一键在线”提交技术问诊，工会及时响应，让职工随时随地可以接受劳模工匠的指导。

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，期待技能人才成长通道更加畅通，更有针对性地为一线职工技能提升提供助力，充分激发劳动者成长成才动能和创新创造的活力。

镜头

有员工可凭技术创新一年获奖近50万元；公司平均每年奖励降本增效的员工和部门、班组、团队425万元……这是广东生益科技股份有限公司以真金白银激励员工创新的真实写照。

生益科技“将薪比心”，让技能人才当上主角，更有奔头，是广东省全面提升技能人才待遇的一个缩影。2024年7月，全国首部关于技能人才发展的地方性法规《广东省技能人才发展条例》正式开始实施，填补了技能人才评价的立法空白，《广东省技能人才发展条例》规定，对在技术革新或者技术攻关中做出突出贡献的技能人才，企业可以从成果转化所得收益中以奖金、股权等多种形式给予奖励。

观察

产业工人技能提升了，薪资待遇如何跟着提高，如何让产业工人有作为的同时更有地位？这需要多方合力为工匠人才提供看得见、摸得着的福利待遇、政策倾斜、发展通道等，让更多技能人才受到重视、看到未来，获得应有的褒奖与尊重。

从不断规范、优化评选标准和机制，到为工匠人才提供全方位的待遇保障，再到充分发挥工匠人才的辐射带动作用，不少地方形成了包括工匠人才培养、评选、使用、礼遇、激励等环节的较成熟工作体系。多劳者多得、技高者多得，一份份文件的逐渐“落地”，不仅让技能人才待遇提高、地位提升，而且向全社会传递出了一个鲜明导向，那就是尊重劳动

者、尊重技能人才。

选树工匠型领军人才，成为很多地方工会工作的品牌和亮点。“北京大工匠”“上海工匠”“四川工匠”等一系列地方工匠人才选树工作周期性开展，还有一些地方设立“工匠日”。这些举措不仅提升了技术工人价值和社会认可度，也营造出尊重劳动的社会风气。

在“以技提薪”的积极政策导向下，不少地方正引领一场技能人才待遇提升的新浪潮。如2024年7月，台州出台国内首部为提高技术工人待遇而制定的地方性法规，全面覆盖了技术工人最为关心的收入待遇、工作待遇、学历待遇及社会待遇四大关键领域，通过一系列具体而有力的措施，为技术工人团体带来了实实在在的福利。

给一线职工动力、为一线职工赋能，更多

技高者多得 一线工人“有为又有位”