

2025年3月10日 星期一

乙巳年二月十一 第22089期 今日八版



中华全国总工会主管主办 工人日报社出版
国内统一连续出版物号 CN 11-0002 代号 1-5
中工网 http://www.workercn.cn

企业数智化转型,生产一线工匠人才缺口持续扩大,代表委员“开良方”——

助力劳动者跨越“数字鸿沟”由“工”变“匠”

G 两会聚焦



本报记者 邓崎凡 田国垒 卢越

今年政府工作报告提出,持续推进“人工智能+”行动,将数字技术与制造优势、市场优势更好结合起来。“企业数智化转型,人才和设备缺一不可。其中,人才又是第一位的。”全国两会上,来自制造业和工会组织的代表委员不约而同为解决生产一线数字人才短缺问题、培育数字工匠开出“良方”。

数字人才短缺制约转型升级

“一家用工规模近千人的公司,新建了19条智能生产线后,竟出现‘有人难用’的局面。”中国电信江西抚州分公司“宗强班”班长宗强代表对这件事印象深刻。

对此,广西柳工机械股份有限公司数控车工特级技师周颖峰代表也深有同感。“一个

车间自动化、智能化生产线揭牌时,一条生产线需要4名操作工,每个班需要两个人,可是年后,企业只选出来两名能熟练操作设备的工人。”

“一方面,智能制造、人工智能等领域的复合型人才短缺严重,部分企业智能化生产线因缺乏熟练操作人员无法正常运转;另一方面,作为产业工人的农民工技能水平仍限于简单操作。”全国总工会劳动和经济工作部原部长王晓峰委员认为,随着人工智能的高速迭代,“数字鸿沟”将更快形成,跨度也会更大。

数字人才的紧缺,从各地的需求就能发现端倪:2024年,北京市发布的技能人才需求目录,把数字化解决方案设计师、智能网联汽车测试员、无人机装调检修工等20个职业(工种)列入非常急需紧缺序列;广州市发布的企業紧缺急需职业(工种)目录,包含多工序数控机床操作调整工、电子专用设备装调工、人工智能训练师等。

2024年3月发布的《产业数字人才研究与发展报告(2023)》显示,当前数字人才总体缺口约在2500万以上,且缺口仍在持续放大,人才紧缺的情况预计会持续3年到5年。

产教融合解数字人才之“渴”

“复杂精密的加工工艺、高度自动化的设备,都呼唤着高技能人才。”中国船舶集团首席技师、重庆红江机械有限责任公司加工中心特级技师傅国涛代表所在企业的车间,上线了柱塞车铣自动化生产线数字孪生项目,但他发现,新入职的毕业生在学校学的东西偏理论,没有跟生产实际相融合,出现“产教脱节”。

生产线上的数字人才之“渴”怎么解?许多代表委员认为,应该加强产教融合,从职业教育的源头培养数字技能人才。

2024年4月,人力资源和社会保障部等9部门发布了《加快数字人才培育支撑数字经济行动方案(2024—2026年)》,提出充分

发挥职业院校作用,推进职业教育专业升级和数字化改造,新增一批数字领域新专业;推进数字技术相关课程、教材教程和教学团队建设;深化产学研融合,支持高校、科研院所与企业联合培养复合型数字人才。

傅国涛代表建议,让职业院校的教师以挂职锻炼、跟班进组等形式深入生产一线,了解企业的生产运营模式和产品加工流程。同时,让企业里经验丰富的工匠人才以外聘教师、客座教授、产业导师、专业带头人等形式进入职业院校,使教学课程更加贴近企业生产实际。

浙江省中华职业教育社副主任郑亚莉委员认为,培育更多数字技能人才,要从价值引领、业务培训、政策支持三方面入手。“健全终身职业技能培训制度,构建线上线下相结合的终身学习空间,为技能人才提供一站式、全方位、多样化的数字化资源与内容供给。”郑亚莉委员说。

(下转第3版)

两年建言终落地

3月9日,在广东代表团驻地,广东茂名化州市培林橘红种植专业合作社社长廖志略代表(左二)带来的化橘红树苗开花了。其淡雅的香味吸引了广东能源茂名热电厂有限公司业务员曹燕明代表(左一),中芯国际集成电路制造(深圳)有限公司制造部助理工程师郭会琴代表(右二)和中国石化茂名石化公司催化精制部催化裂化装置操作工阮阳越代表的注意。

作为基层代表,廖志略代表连续两年为化橘红进入“药食同源”目录建言。2024年7月,国家卫生健康委书面答复廖志略的建议。同年8月,国家卫生健康委和国家市场监督管理总局联合发布公告,将化橘红等4种物质纳入“药食同源”目录。

今年两会,廖志略代表建议,将化橘红炮制技艺列入国家级非物质文化遗产名录,通过非遗保护推动化橘红文化走向海外。

本报记者 王伟伟 摄



30位全国人大代表建议为企业民主管理立法

本报北京3月9日电(记者朱欣 陈晓燕)正在召开的全国两会上,30位全国人大代表聚焦推动民主管理制度建设,切实保障职工民主权利展开热议,建议制定《企事业民主管理法》。

全国人大常委会委员、社会建设委员会副主任委员谭天星表示,企事业单位民主管理是落实以人民为中心的发展思想,保障人民当家作主、发展社会主义民主政治的一项

重要制度。“制定《企事业民主管理法》,对于深入推进企业民主管理,完善企业现代治理,保障职工民主权利,巩固党执政的阶级基础和群众基础,组织动员亿万职工为全面建设社会主义现代化国家团结奋斗,具有重要意义。”谭天星代表说。

对此,中油吉林化工程有限公司电焊班长白景阳代表也深有感触。他在调研中发

现,一些企业由管理层决定设备采购,有时会遇到新设备不能满足实际需求的情况,如果职工能参与设备更新决策,就能有效避免浪费。“制定《企事业民主管理法》将推动企事业民主管理更加完善,有效保障职工的知情权话语权。”白景阳代表表示。

“我们每年召开职工代表大会、各事业部定期召开民主生活会,年前还举办了论坛,让

职工为企业发展出谋划策。期待尽快制定《企事业民主管理法》。”山东步长制药股份有限公司副董事长赵青代表认为,民主管理是现代企业进行管理的重要手段之一,对于增强职工凝聚力、提升组织效率、激发企业创新活力有着重要促进作用。

随着我国企事业民主管理法律制度建设不断深化,我国已形成较为成熟的企事业民主管理制度体系。职工代表大会作为企事业民主管理制度的基本形式,为制定《企事业民主管理法》提供了实践基础。同时,各级厂务公开协调领导机构积极推动地方党委履行推进企业民主管理的主体责任,为开展立法工作提供了组织保障。

(下转第3版)

让“技高者多得、创新者多得”还有堵点要打通——

有的评而不聘,有的涨幅不大

代表委员热议“产改”

本报记者 卢越 田国垒 曹明

“我和一家国企的一名特级技师聊天,他告诉我,一些职工评上高级技师后,工资涨幅并不大。”今年全国两会上,广东省机械技师学院技能竞赛与培训学院教师杨登辉代表和记者说起了这个现象。

2024年,杨登辉代表走进多家企业和职业院校调研。他了解到,“新八级工”制度实施后,不少企业畅通了技能人才职业发展通道,一些高技能人才获评特级技师或首席技师,但部分企业并没有将与之对应的待遇落实到位,评而不聘,让高技能人才的获得感打了折扣。

今年政府工作报告提出“加快构建技能导向的薪酬分配制度,提高技能人才待遇水平,让多劳者多得、技高者多得、创新者多得”。代表委员们表示,这一分配导向回应了技能人才的诉求。当前,国家高度重视产业工人队伍建设改革工作,多措并举推动企业建立健全技能人才待遇提升制度。然而,在实施层面,仍有一些堵点待打通。

重庆川仪调节阀有限公司特级技师刘平代表所在的企业是“新八级工”制度试点企

业,受益于此,2022年7月他评上了特级技师,工资比以前多了1倍,他还享受到了年薪制和股权激励。

但刘平代表坦言:“并不是每个人都像我这么幸运。”他注意到,有的企业职工晋升一个技能等级,每月工资只增长100多元。“好多企业还没实行‘新八级工’制度,无法开展特级技师和首席技师的自主评价。”刘平代表告诉记者。

(下转第3版)

我和人工智能做“同事”③

本报记者 田国垒 邓崎凡

“产业工人要主动更新能力,跟上时代步伐!”国网浙江慈溪市供电公司客户服务中心社区客户经理钱海军代表把人工智能等新技术比作“翅膀”,他说:“产业工人要主动拥抱变化,时刻保持好奇心和学习劲头,既懂‘螺丝钉’,又通‘数据流’。”

太重轨道公司是全球轨道交通行业首座“灯塔工厂”。在这里,只需轻点鼠标,一块重达数百公斤的钢锭自动进入生产线,只需52秒,就变成高铁列车的车轮。

“我们的机器人‘同事’越来越多。”过去依靠经验的操作方式被智能化系统取代,工人的角色从操作者逐渐转向监控者和决策者。这个变化,让太重集团技术中心高级工程师朱少辉代表一直在思考:从传统流水线上解放出来后,产业工人怎样掌握关键技术,成为管理机器的人?

“机器变‘聪明’了,工人的手也要更‘灵巧’。”朱少辉代表介绍,太重集团以“工作学习化,学习工作化”理念,启动“512”人才工程培养“塔尖”人才,并同步开展全员职业技能轮训。“政府、教育机构要通过政策支持、课程开发等方式,帮助一线产业工人掌握数据分析、人工智能工具操作、跨学科知识运用、问题解决与创新思维、沟通与协作等技能。”朱少辉代表说。

在江铃汽车富山生产车间,生产线只需12秒就可以实现4种车型的切换生产,430多台机器人24小时忙碌,自动化率达98%。3月6日下午,江西代表团小组会议上,江铃汽车模具钳工首席技师刘辉代表说,如今的能工巧匠更要有“绝活”会创新,具备运用跨学科知识的能力,懂AI绘图、数据分析和编程,还要会指挥机器人、修理自动化设备。

刘辉代表介绍,江铃汽车成立的国家级技能大师工作室注入了数字化、智能化的科技元素,工作室已培养出一批掌握工业机器人、3D打印等前沿技术的技能人才。

在中国石油化工股份有限公司荆门分公司,配电间巡检的人工智能含量持续提升,这里已经用上了自动巡检、自动抄表系统等一系列数智化设备。该公司电气维修特级技师付胜利代表说,除了新设备投产前的集中培训外,公司还广泛征集一线技术人员的需求,有针对性制定培训计划,尤其是人工智能方面的培训力度在不断增加。

(下转第3版)

G 一线代表委员心声



三方面发力助就业困难人员更好就业

本报记者 李娜

【声音】“各部门从人员摸排、技能培训、岗位开发、政策兑现、人员关怀等多个角度共同发力、相互配合,有效促进困难群体尽快就业。”

“目前,就业援助工作机制还不够完善,希望各部门从人员摸排、技能培训、岗位开发、政策兑现、人员关怀等多个角度共同发力、相互配合,有效促进困难群体尽快就业。”江苏捷锋帽业(泗阳)有限公司现场管理员张兆丽代表长期扎根生产一线,对职工权益保障尤为关注。今年,她重点围绕优化就业援助政策,为就业困难群体实现就业发声。

今年政府工作报告在提到“优化就业创业服务”时指出,促进脱贫人口、农民工就业,强化大龄、残疾、较长时间失业等就业困难群体帮扶。

张兆丽代表调研发现,目前对就业困难群体的就业援助,仍存在主动识别不够、帮扶合力不够、基层专业化工作队伍较为薄弱等问题。“比如,根据江苏省人社基层平台建设标准和服务规范,镇街专职劳动保障协理员应不少于3名、社区(行政村)配备不少于1名专职劳动保障协理员。”但她调研发现,某市有一半以上的行政村没有配备专职协理员。

“期待更多政策‘加油’,助力劳动者找到好工作。”张兆丽代表建议从3个方面发力帮助就业困难人员更好就业:一是进一步加强各地区、各相关部门间的信息系统大数据应用,主动发现符合条件的人员;二是加强帮扶机制整合,发挥各部门优势,为就业困难群体提供多举措、精细化帮扶;三是培养专业化队伍,破解基层相关人手短缺、服务效能不高的问题。”

(本报北京3月9日电)

当智能设备成为“新同事”,产业工人要做驾驭科技的“新匠人”