学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 书写工运事业壮丽时代篇章

以高质量的劳动创造推动高质量发展

赖德胜

劳动谱写时代华章,奋斗创造美好未来。习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话指出,高质量发展离不开高质量的劳动创造。这一重要论断既强调了高质量的劳动创造对以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的重要性,也为如何激发工人阶级和广大劳动群众的高质量劳动创造指明了努力方向,提供了根本遵循,具有重大的理论和现实意义。

高质量发展离不开高质量的劳动创造

劳动是推动人类社会进步的根本力量。人类必须通过劳动,改造自然,获取生活资料,丰富和发展自己,并在劳动过程中结成生产关系,从而推动社会进步。但在不同的历史发展阶段,劳动方式、劳动效率不同,劳动力与其他生产资料的组合方式也不同,产生了不同的生产方式和经济增长驱动力。

我国改革开放之初,生产力还比较低,经济增长主要靠要素投入驱动,而且在积极参与国际分工体系中,比较好地发挥了劳动力资源比较丰富的禀赋优势,成为世界工厂,实现了经济比较高速的增长。近年来,我国经济发展的内外部环境都发生了深刻变化。从外部环境来说,国际金融危机后全球经济复苏乏力,世界百年未有之大变局加速演变。就内部环境来说,随着人均收入水平的提高和中等收入群体规模的扩大,我国有着世界上最具潜力的消费市场,同时,社会主要矛盾发生转化,人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾已成为社会主要矛盾。党的十九大报告指出,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务,是新时代的硬道理。高质量发展是经济质的有效提升和量的合理增长的有机统一,必须全面贯彻新发展理念,使创新成为第一动力、协调成为内生特点、绿色成为普遍形态、开放成为必由之路、共享成为根本目的。高质量发展离不开高质量的劳动创造。

高质量的劳动创造是创新的重要源泉。创新在现代化建设全局中处于核心地位,是高质量发展的第一动力。我国创新已取得显著进展,但一些关键核心技术仍存在"卡脖子"的现象,为此,要加快实现高水平科技自立自强,实现关键核心技术自主可控。创新不会从天而降,需要广大职工和劳动群众更好发挥主观能动性,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,使创新不断涌现,使中国制造转变为中国智造,以高质量劳动创造推动动力变革、效率变革、质量变革。

高质量的劳动创造是提高全要素生产率的重要渠道。高质量发展意味着生产函数的改变,体现之一是全要素生产率不断提高。所谓全要素生产率,是指各个要素的综合生产率,即经济增长中无法用劳动、资本等生产要素投入解释的部分,在经济学中也被称为"索洛残差"。同样的生产要素有不同的组合,也会带来不同的生产率。人是生产力中最活跃的因素。只有充分激发广大职工和劳动群众的高质量劳动创造,才能释放各种要素的潜能,推动生产要素实现创新性配置,促进各类先进生产要素向发展新质生产力集聚,大幅提升全要素生产率。

高质量的劳动创造是实现共享发展的重要途径。高质量发展要以共享为根本目的,共享本质上就是要促进全体人民共同富裕。因此,高质量的劳动创造发挥着不可替代的作用。这突出表现在高质量劳动创造能不断提高劳动生产率和全要素生产率,使工资收入有更快增长,进而在更加富裕上有更加坚实的基础,同时,能增强劳动者的谈判能力,提高劳动收入在初次分配中的比重,提高个人收入在国民收入分配中的比重,切实缩小收入差距。另外,高质量的劳动创造,能充分激发人的潜能,更好实现人生价值,使人得到更加全面的发展。

健全高质量劳动创造的促进机制

高质量的劳动创造,涉及诸多因素,需要坚持系统观念、问题导向,进一步全面深化体制机制改革,健全高质量劳动创造的促进机制。

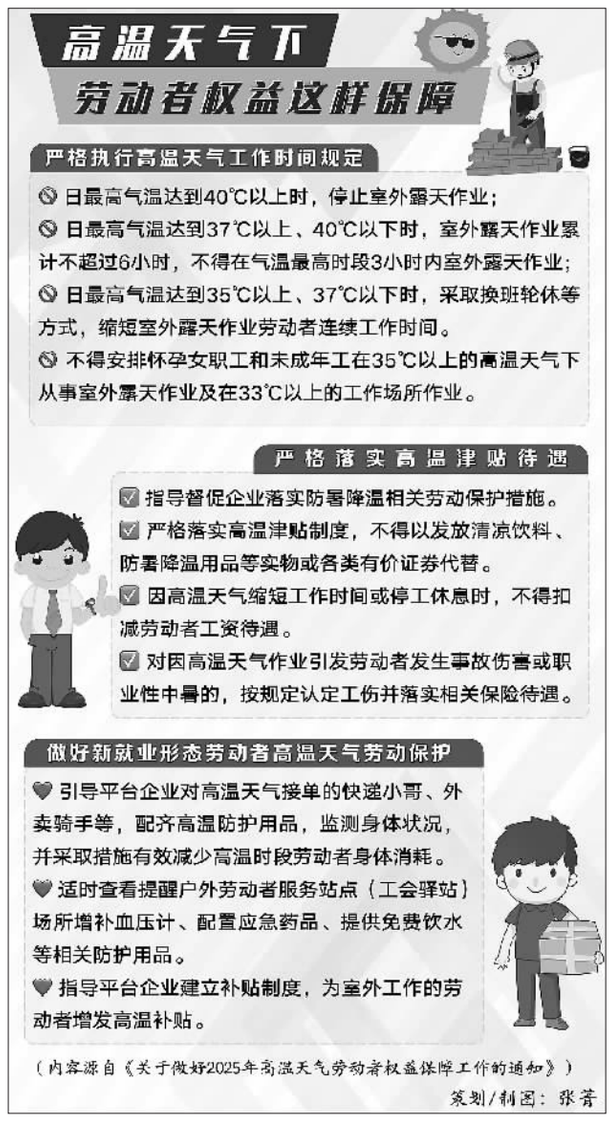
第一,提高高质量劳动创造的能力。高质量的劳动创造是新时代的新要求,需要建立在更高的能力基础之上。这种能力既包括生产能力,也包括配置能力。为此,要顺应新一轮科技革命和产业变革,全面提升劳动者素质。加快推进教育强国建设,坚持立德树人,一体推进教育发展、科技创新、人才培养,完善高校学科设置调整机制和人才培养模式,增强教育特别是高等教育和职业教育的劳动力市场适应性,提高人才竞争力。加强职业技能培训,深入实施职工素质建设工程,深化产业工人队伍建设改革,广泛开展劳动和技能竞赛,引导和鼓励广大劳动者干中学、终身学,努力建设一支知识型、技能型、创新型的劳动者大军。

第二,扩大高质量劳动创造的机会。劳动者进行高质量的劳动创造,需要有机会,这个机会主要体现在实现高质量充分就业上。因此,要完善就业优先政策,健全就业促进机制,建设就业友好型社会,使高质量发展与高质量就业相互促进。当前,特别是要坚持将高校毕业生等青年群体就业作为重中之重,确保就业大局稳定。同时,破除限制劳动力和人才流动的体制机制障碍,营造公平就业环境,畅通技能人才职业发展通道,使每个人都有通过辛勤努力实现自身发展的机会。

第三,坚定高质量劳动创造的方向。发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点,高质量的劳动创造要始终坚持发展新质生产力这一方向。新质生产力由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生,因此,高质量的劳动创造要更好聚焦科技创新、生产要素配置和产业转型升级。在科技创新环节,高质量劳动创造主要体现在高水平的研发上,为此要弘扬新时代科学家精神。在生产要素配置环节,高质量劳动创造主要体现为推动生产要素优化配置上,让各类先进优质生产要素向发展新质生产力流动,为此要弘扬新时代企业家精神,推动技术、资本、数据等要素跨界重组与深度融合。在产业深度转型升级上,高质量劳动创造主要体现为及时将科技创新成果应用到具体产业和产业链上,改造提升传统产业,培育壮大新兴产业,布局建设未来产业,完善现代化产业体系,为此,要组织引导广大劳动者立足本职岗位,攻坚克难,为推动高质量发展不断注入新动能。

第四,增强高质量劳动创造的激励。坚持以人民为中心的发展思想,切实实现好、维护好、发展好广大劳动者合法权益,解决好广大劳动者的急难愁盼问题,不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感。坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,有序提高劳动、技能、知识、创新等要素在收入分配中的权重,更好体现知识、技术、人才的市场价值,使高质量的劳动创造得到更好的回报。营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围,以及有利于干事创业的良好环境,形成人人愿创造、敢创造、能创造的社会局面。加大对高质量劳动创造者的宣传表彰力度,弘扬劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会风尚,最大限度激发劳动者的创造潜能。

[作者为中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部教授]



热点思考

释放产业工人创新动能助力制造强国建设

观点

激发一线产业工人的创新意识,促进其将劳动经验转化为创新智慧,培养出懂技术会创新的产业工人队伍,已成为建设制造强国、促进经济发展的关键问题。

杨洋 陈劲

产业工人作为扎根在生产一线的基层劳动者,积累众多技术更新、技术改造及技术创新的实践智慧,逐渐成为科技创新队伍中的重要力量。习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上指出,要聚焦推动高质量发展,动员激励广大职工和劳动群众建功立业、创新创造。《新时期产业工人队伍建设改革方案》指出,要努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》进一步提出,以培养更多大国工匠和各级工匠人才为引领,带动一流产业技术工人队伍建设,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力人才保障和技能支撑。

在新一轮科技革命和产业变革中,制造强国与智能制造战略的深入推进成为发展的主攻方向,一线产业工人更多地直面生产问题并在实际操作中求解。如何激发一线产业工人的创新意识,促进其将劳动经验转化为创新智慧,推动产业工人向创新劳动力要素转型,培养出懂技术会创新的产业工人队伍,已成为建设制造强国、促进经济发展的关键问题。

发展新质生产力对产业工人创新提出新要求

一是培养交叉技术能力。传统职业教育以工种划分知识体系的方式往往使工人的知识体系局限在自己的专业范围,缺乏跨学科认知框架,难以实现技术间的融合与创新。发展新质生产力致力于生产技术的革命性突破与生产要素的创新性配置,要求技术创新的底层逻辑从多技能的简单叠加转向跨技术领域的融合发展,特别是在当前人工智能与自动化加速融入传统产业的进程中,一线产业工人逐渐成为在工业流程中直接嵌入人类智慧的重要主体,其能够融合破解底层技术问题的能力逐渐成为企业发展与技术创新进程中不可替代的重要优势。

二是形成产业发展思维。新质生产力中的技术创新由工序效率提升转变为产业链价值再造,要求产业工人突破局部优化、渐进改进的传统定位,以全局视角审视自身在产业生态中的角色,识别产业链难点痛点,进行技术创新、价值分配与布局等环节的闭环设计,以局部创新为锚点牵引产业技术创新,推动一线技术创新红利成为新发展格局的关键基石。

三是升级技术标准意识。一些国家通过专利标准化、标准专利化等方式将本土技术路线固化为全球规则,实现技术壁垒搭建与国际市场开辟的双重效果。发展新质生产力要求产业工人不能只局限于生产端的创新,更要以技术外交官等角色嵌入全球治理体系,参与国际技术规则与伦理标准的制定,完成技术与规则间的双向赋能,从而形成以创新决定标准、以标准打开市场、以市场反哺创新的正向循环。

促进产业工人创新创造的政策建议

第一,营造创新创造文化,激发产业工人创新意愿。一方面,树立"人人皆可创新"的文化共识。通过宣传产业工人创新的真实案例、组织工人创客进校园等方式,塑造产业工人会创新的社会认知,引导工人主动思考既有工作经验,激发其不断探索创新的想法。另一方面,构建宽松的产业工人创新容错机制。对于周期更长、不确定性更高的创新,国家层面应通过税收减免或研发费用扣除等方式激励吸纳工人创新成果并实现产业化的企业,给予企业及产业工人更多的创新信心,强化企业创新主体地位,激发一线劳动者的创新活力。

第二,健全复合培训体系,提升产业工人创新能力。首先,完成产业工人基本储备的标准化培训。为产业工人开设覆盖智能制造、工业互联网等时代前沿与各岗位基础知识的培训,打破岗位间知识壁垒,拓宽产业工人储备。其次,促进产业工人形成创新思维。通过开设设计思维、精益生产等创新方法论课程,搭建产业工人创新实践的顶层设计,为产业工人劳动经验的创新性转化提供理论指导。另外,落实产业工人实践能力的场景化训练。通过在车间内设计"问题凝练—方案构想—实验操作"闭环空间等方式将车间转化为分布式研发中心,将创新全程集成至同一场域内。同时,通过产业工人创新马拉松等方式,围绕关键性技术确定实战课题,全面提升产业工人创新能力。

第三,构建融通创新生态,助力产业工人创新落地。通过"四链融合"支持网络实现整体资源协同。首先,组建工人创新联合体,共享部分基础设备及工艺数据,促进产业链协同创新。其次,通过设立产业工人创新引导基金、市场化运作产业工人创新项目等方式,构建各类主体投资矩阵,促进资金链多元化投入,强化工人创新成果转化的市场化支持。另外,通过工人与工程技术岗位互通计划、通畅一线工人与管理层发声渠道等方式,有效完成创新诉求的传递以及不同群体智慧的汇集,实现企业内外人才链跨界融合。最后,建立产业级创新案例库,运用人工智能技术分析工人创新数据及未来优化方向,实现创新方向与市场需求的同频共振,以及数据链对于创新的有效赋能。

第四,完善价值获取机制,保障产业工人创新收益。首先,厘清创新成果的产权归属。以修订立法等方式明确创新成果的权属,简化产业工人创新成果确权流程。其次,构建物质与精神双重激励体系。破除绩效考核中过于偏重生产指标的现象,适当增强对创新贡献的考量。同时,设置直接经济回报、长期权益保障等多种收益方式,以按需激励的方式优化整体效果。另外,建立风险共担模式。通过设立创新保险金或政府保底收购等方式补偿产业工人的前期成本,鼓励产业工人从以劳动时间换工资的思维转变为以知识创造享红利,驱动创新创造的实现。

(作者单位:清华大学经济管理学院)

工作研究

充分发挥职教优势作用 培养高素质产业工人

观点

职业教育作为培养高素质产业工人的主阵地,应充分认识自身使命,通过多种途径不断提高人才培养质量。

卜贞贞 赵丹

中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》指出,以培养更多大国工匠和各级工匠人才为引领,带动一流产业技术工人队伍建设。职业教育作为与产业发展联系最为紧密的教育类型,肩负着为产业培养高素质技能人才的重任。在培养高素质产业工人队伍的过程中,职业教育应充分发挥自身优势,为产业发展提供坚实的人才支撑。

高素质产业工人是既懂技术又能操作,既具备专业知识又拥有综合素质的复合型人才,不仅要具备扎实的专业技能,还应拥有较高的职业素养。培养高素质产业工人队伍契合我国当下产业结构转型升级、创新驱动发展与应对国际竞争的时代需求。

一是产业结构转型升级催生技能适配需求。随着我国经济转向高质量发展阶段,产业结构正经历深度调整,对高素质、高技能产业工人的需求持续增长,对其能力的要求更加多元化和高端化。产业工人队伍必须快速提升技能层次,填补因产业升级产生的技能缺口。二是创新驱动发展呼唤知识型工人。创新作为我国引领发展的第一动力,企业创新能力的提升离不开高素质产业工人的支撑。高素质产业工人通过将实践经验与创新知识相结合,成为企业创新链条中不可或缺的一环。三是国际竞争压力倒逼工人素质提升。在全球产业链深度调整的背景下,国际制造业竞争日益激烈,提升产业工人素质,是增强我国制造业国际竞争力的核心途径。我国要参与国际高端产业竞争,必须打造一支具备国际水准的高素质产业工人队伍,提升我国制造业在全球价值链中的地位。

培养高素质产业工人队伍是推动我国产业升级和经济高质量发展的关键。职业教育作为培养高素质产业工人的主阵地,应充分认识到自身的重要使命,通过多种途径不断提高人才培养质量。

第一,深化产教融合,构建协同育人机制。首先,加强政策引导与支持。政府应出台有力政策措施,鼓励企业参与职业教育。通过税收优惠、财政补贴等方式给予支持。建立健全产教融合的激励机制和评价机制。其次,创新校企合作模式。职业院校与企业应探索共建产业学院、实训基地、研发中心等。由企业和学校共同制定人才培养方案,共同开展教学和实践活动;通过研发中心促进科技成果转化。另外,促进企业深度参与人才培养全过程,例如专业设置、课程开发、教学过程、实习实训指导、学生评价等环节。

第二,加强实践教学,提升学生专业技能。首先,加大实践教学投入,改善实践教学条件。更新和完善实践教学设备,建设现代化实训基地。鼓励校企共建共享实训基地。利用虚拟现实等技术开发虚拟仿真项目。其次,优化实践教学课程体系。根据产业需求和岗位技能要求优化体系。增加实践教学比重,确保与理论教学结合。另外,加强实践教学师资队伍建设。加强对教师的培养培训,鼓励教师参加企业实践和技术研发。引进企业技术骨干和能工巧匠担任兼职教师。建立健全实践教学教师考核评价机制。

第三,强化职业素养培养,塑造全面发展的产业工人。首先,将职业素养教育融入人才培养全过程。开设专门的职业素养课程,如职业道德、职业规划等,引导学生树立正确职业价值观。其次,营造良好的职业素养教育氛围。开展职业技能竞赛、职业文化节等活动,培养学生团队协作、沟通和创新能力。另外,加强校企文化对接。将企业优秀文化融入校园文化建设。在教学过程中引入企业实际案例和工作场景。

第四,提升职业教育吸引力,扩大高素质产业工人培养规模。首先,加强职业教育宣传,转变社会观念。政府、院校和企业共同宣传职业教育地位和作用,展示办学成果和就业创业典型。其次,提高职业院校学生的就业质量和发展空间。加强与企业的合作,开展订单式培养、校企合作就业。提供在职培训和继续教育机会。另外,完善职业教育体系,畅通人才成长通道。建立健全从中职、高职到本科层次的体系,提供多样化升学途径,构建人才成长"立交桥"。完善人才培养标准和质量评价体系,推进职业资格证书与学历证书的融通。

(作者单位:黑龙江省委党校)

观点撷英

全球劳动治理前沿议题探讨

日前,由中国人民大学劳动人事学院与国际劳工组织中国—蒙古局联合主办的首届全球劳动治理年度论坛举行。论坛以"面向全球化可持续发展的知识体系、制度安排与管理实践"为主题,来自政府有关部门、国际组织、高校和企业的近百位专家学者与专业人士,共同探讨全球劳动治理的前沿议题。

技术进步与气候变化既是挑战也是机遇。人工智能的"增强效应"大于"替代效应",在关注技术对就业数量影响的同时,更应重视其对工作质量的影响,包括算法管理对工作自主权的限制、数字化监控对隐私权的挑战等。在绿色与数字转型的实践中,要重视发挥企业民主管理制度的作用,让劳动者更好参与决策。

——国际劳工组织中国—蒙古局局长 李昌徽

随着我国企业全球化步伐加速,对外直接投资与劳务合作规模持续增长,企业"出海"背景下的人力资源服务成为支撑国家战略的重要环节。不同国家在派遣合同合法性、招聘歧视禁令等领域存在差异,企业需构建"法律+协议+制度"三位一体的合规框架,动态跟踪东道国劳动法、外籍员工配额等政策变化。面对数字化与全球化叠加的新趋势,人力资源服务需向人力资本服务升级,进行组织创新、技术赋能和社会保障革新。

——北京市社会科学院党组副书记、副院长 杨伟国

针对我国平台用工存在的突出问题,可借鉴其他国家相关做法,明确平台劳动者身份、探索单独立法以及构建权利保障体系。而政府主导、多方参与的立法模式能够有效解决平台用工的争议问题。我国未来在平台用工领域立法应注重灵活性与扩展性,初期可统一基础保障,后续逐步细化行业规则,以适应平台经济的动态发展。

——中国人民大学劳动人事学院教授 唐鑛

跨国企业需在全球化与本土化之间找到平衡,既要适应东道国法律与文化环境,又要保持母公司的管理优势。建议企业构建"制度距离—本土化"分析框架,根据东道国市场特点选择适配管理模式,并加强跨文化培训与利益相关方沟通。同时,推进学界与企业协同探索跨国人力资源管理理论,助力企业实现高质量全球化发展。

——罗格斯大学管理与劳动关系学院副院长、教授 刘明巍

我国要以更加积极的态度和妥善的方式参与国际劳工治理体系,这是当下我国劳动法理论和实践均需要关注的重要问题。同时,有针对性地完善国内劳动立法体系和劳动执法体系,并探索如何充分利用和开拓柔性的劳动争议调解机制,建立更有效的协调机构,协调处理劳动权利保护问题。

——中国人民大学劳动法和社会保障法研究所所长、教授 林嘉

我国企业对外投资不仅伴随资本与技术输出,亦同步输出中国特色和谐劳动关系构建方式,例如福利供给机制、基于协作与情感管理的用工制度等,能够显著增强海外雇员的组织承诺与企业认同。然而,这一方式的移植存在合规风险,故须在出海前开展"用工质检",包括系统评估东道国法律遵循度、跨文化人力资源管理成熟度等。为提升全球竞争力,应构建多方协同的治理框架,形成制度韧性与可持续的海外用工生态。

——中国社会科学院法学研究所研究员 王天玉

在新发展格局下,国内供应链正经历深刻重构,也会对劳动用工市场产生影响。全球产业链分工调整与国际贸易摩擦对国内劳工政策提出了更高要求。特别是在供应链数字化协同背景下,灵活用工的普及需要配套政策保障劳动者权益。

——中国人民大学劳动关系研究所所长、教授 吴清军

海外劳动关系管理不仅是法律问题,更是中资企业在当地生存和可持续发展的重要一环。企业要重视职场管理和制度文化差异,加强利益相关者关系和东道国社区融入,关注属地化用工规范、包容性用工政策等东道国制度规范,从而更好地实现全球化与本地化的平衡。

——中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任 张皓

(张菁 整理)