

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 理论圆桌

“劳模工匠助企行”:激活创新动能,助力高质量发展

- 劳模工匠的精准帮扶,是打通工会服务企业解决技术难题“最后一公里”、激活产业创新动能的重要抓手
- 劳模工匠解决企业技术瓶颈的核心是把一线实战经验与企业具体难点、痛点精准对接
- 构建企业愿持续提问、劳模工匠愿持续贡献、多方愿持续投入的良性生态系统



刘小超



李洪坚



刘云清



秦广财

本报记者 曲欣悦

党的二十届四中全会擘画了未来5年我国发展的宏伟蓝图,全会审议通过的“十五五”规划建议在指导思想中提出以推动高质量发展为主题,以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的,同时强调要建设现代化产业体系,巩固壮大实体经济根基。

数据显示,截至2024年底,全国中小微企业数量已超过6000万家,占企业总数的

90%以上,贡献了全国60%以上的GDP、70%以上的技术创新和80%以上的城镇劳动就业。然而,中小微企业普遍面临技术基础薄弱、创新能力不足、人才储备有限等发展瓶颈。

工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带,创新开展“劳模工匠助企行”专项行动,组织动员广大劳模、工匠群体深入企业特别是中小微企业一线,为企业提供精准帮扶路径,打造高素质产业工人队伍。“劳模工匠助企行”开展以来,取得了哪些成果?“劳模工匠助企行”如何进一步助力企业高质量发展?我们邀请专家学者、劳模工匠、企业代表展开对话。

助力企业提升核心竞争力、职工提高技术技能

记者:“十五五”规划建议将“高质量发展取得显著成效”作为“十五五”时期经济社会发展的主要目标。开展“劳模工匠助企行”对完成这一目标有着怎样的重要意义?

刘小超:“劳模工匠助企行”是工会贯彻落实党的二十届四中全会精神、促进高质量发展的有效载体。“十五五”规划建议以推动高质量发展为主题,为工人阶级更好发挥主力军作用标定了时代坐标。工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带,就是要聚焦推动高质量发展这一主题,充分发挥广大中小微企业及其职工的创新活力和创新潜能。工会通过创新开展“劳模工匠助企行”,组织动员广大劳模、工匠线上依托数智化平台开展服务,线下深入企业特别是中小微企业一线,为企业破解技术瓶颈、优化生产工艺、实现技术革新、提升产品质量、提高生产效率、打造高素质产业工人队伍等提供精准帮扶,有助于加速传统产业转型升级和新动能培育。

李洪坚:“劳模工匠助企行”的核心价值在于,工会依托其组织体系优势和联系服务劳模工匠的资源优势,有效搭建桥梁纽带,通过“点对点”精准服务,聚焦和突破“专精特新”及中小微企业在发展过程中遇到的技术技能瓶颈。此举有助于中小企业共享高端和稀缺的劳模工匠智力、技能资源,推动“人才链”赋能“产业链”与“创新链”,衔接职工技能提升与企业高质量发展需求,已经成为当前工会工作围绕中心、服务大局的重要创新举措。

刘云清:深耕一线30年,我深知高质量发展离不开千万劳动者的实干与创新。“劳模工匠助企行”正是激活这股力量的关键抓手。我们带着车间里的“实战诀窍”,深入企业破解技术瓶颈——小到工艺优化降本,大到核心技术攻关,为高质量发展筑牢技术根基。更重要的是,通过线上难题解答、师徒结对、现场示范等方式,传递劳模精神与创新勇气,让“劳动光荣、创造伟大”的理念扎根职工心中,激发全员建功热情。

记者:“十五五”规划建议指出,坚持把发展经济的着力点放在实体经济上。请您结合当前我国产业发展的时代背景,谈谈

“组织化+数智化”精准匹配,为企业解决实际问题

记者:“劳模工匠助企行”与一般性的技术咨询服务或人才培养项目有何不同?其成功开展的关键要素有哪些?

刘小超:“劳模工匠助企行”主要面向的是中小微企业,是帮助企业解决生产技术难题、创造更多效益的免费服务,解决的是实际问题。工会充分发挥组织劳模工匠的优势,把身怀绝技的劳模工匠“请出来”“连上线”,通过精准智能匹配,让劳模工匠的“一技之长”有了用武之地。同时,“劳模工匠助企行”是以数智化手段连接企业和工匠的全新平台,通过数智化手段加持,把拥有高技能的劳模工匠和亟需提升技能的广大职工群众高效连接起来,让工匠资源流动起来,使工会服务向智慧精准化转型。

李洪坚:一般性的技术咨询或培训项目属于市场化行为,服务机构能力参差不齐,难以及时、动态匹配中小微企业的多样化需求。相比之下,“劳模工匠助企行”依托工会的组织动员与经费投入、政府部门的协同支持以及劳模工匠的奉献精神,借助工会数智化平台,通过资源的广泛整合与企业需求的精准匹配,实现了企业经济效益与社会效益的统一。

秦广财:不同于标准化技术咨询,“劳模工匠助企行”超越单纯技能传授,活动实现技术、精神、人才的重重赋能。公司通过

开展“劳模工匠助企行”的必要性。

刘云清:在“劳模工匠助企行”中,我去了江苏南通一家印铁机械制造有限公司。这家行业龙头企业长期渴望拓展国际市场,却受困于核心技术、标准化设计等瓶颈。通过现场把脉,我给出系统性改进方案,不仅帮助企业破解了现有机型的技术难题,更让新机型开发周期缩短两年、节约成本数百万元,还培养了一批掌握先进理念的骨干队伍。

这一案例印证了“劳模工匠助企行”的核心价值:在重点产业提质升级上,以一线实战经验破解“卡脖子”难题,推动民族装备从“跟跑”向“并跑”“领跑”跨越;在制造业高质量发展中,标准化建设与人才传承为企业数智化转型筑牢基础;在拓展国际市场、优化产业布局上,通过技术赋能增强实体经济的国际竞争力。对众多渴望发展突破的企业而言,劳模工匠的精准帮扶,正是打通技术转化“最后一公里”、激活产业创新动能的关键抓手。

刘小超:中小微企业在高质量发展中扮演着不可或缺的重要角色,是稳经济、保就业、促创新的重要支撑。然而,中小微企业现在还面临技术弱、创新难、人才少等难题,我国高技能人才缺口也集中在中小微企业,亟须外部智力与技能支持。“劳模工匠助企行”直接助力企业提升核心竞争力、增强市场适应能力,能够有力促进职工快速提高技术技能。海量中小微企业的快速高效发展和职工个人的全面发展,将有效促进经济社会发展。

记者:让劳模工匠走进企业,与广大一线职工交流,可以发挥哪些示范引领作用?

刘小超:“劳模工匠助企行”为劳模工匠搭建了施展才华、彰显价值、传承技艺绝活、培育技能人才的广阔舞台。广大劳模工匠在亮“绝活”、传“真经”的同时,带头开展技术攻关,破解制约企业发展的瓶颈,积极推动技能传承,带动广大职工钻研技术、精益求精,激发争当先进、崇尚实干、勇于创新的热情。

刘云清:长期扎根一线,我深知与职工直接交流是技能传承、精神传递的有效方式,我们会分享立足岗位的创新能力,激发全员创新热情。以自身成长轨迹为样本,让职工看到技能成才的清晰路径,增强发展信心,助力企业搭建稳定的人才梯队,为高素质产业工人队伍注入精神动力与实干动能。

劳模示范,使所有技术人员认识到“立足岗位钻研也能成行业尖兵”,同时建立“技能一贡献一股权”激励机制。

记者:劳模工匠如何运用自己的专业知识和经验,帮助企业解决具体技术瓶颈或工艺难题?企业通过参与“劳模工匠助企行”,获得了哪些最直接、最显著的帮助?

刘云清:劳模工匠解决企业技术瓶颈,核心是把一线实战经验与企业具体痛点精准对接。我在江西一家矿业企业结对共建时,得知其20多年未能破解矿石破碎设备卡壳难题,一旦发生故障便导致整条产线停机和极大的次生损害。我第一时间扎根车间实地勘察,找到了原因。当时我结合自身经验,提出“智能化改造+结构优化”的攻关思路,与企业技术人员组建联合团队,经过多轮调试打磨,最终攻克这一顽固难题。这种“实地诊断+联合攻关+技术传承”的模式,正是“劳模工匠助企行”的独特价值,让企业不仅“解了燃眉急”,更“掌握真本领”。

秦广财:劳模工匠凭借精湛技艺和丰富的经验,能够精准解决制约产业升级的难题。多年来,我们始终面临着复杂工况下,机床零点数据参数产生变化等工艺技术问题,亟须通过工艺优化等手段系统性攻克技术瓶颈。

以“长度比大于20的细长轴的切削,如何控制工件的直线度和表面粗糙度”的难题

为例,这对我们高端数控机床研发企业来说,是技术能力与工艺水平的双重挑战。在“劳模工匠助企行”中,大国工匠洪家光帮我们解决了这道技术难题。他建议在批量较大时,采用专用走心机设备加工,效率高,精度易保证。这个建议让我们的技术员茅塞顿开。经过多次实验和改进工艺,目前已全面解决了五轴数控机床产品的精度稳定问题。

记者:在“劳模工匠助企行”中,工会如何通过数智化手段为企业和工匠搭建联系沟通的平台?

刘小超:在数字化转型背景下,工会积极拥抱新技术,全面推进数智化建设,为“劳模工匠助企行”注入强劲动能,实现劳模工匠资源、技术需求等信息的集中管理与实时共享,让技术服务更加高效、精准。全国总工会发布“劳模工匠助企行”2.0,上线“职工之家”APP、中国中小企业服务网,集成AI解答、工匠答疑、线下服务三大功能,系统整合4.2万项职工创新成果、13.13万节技能课程、5000个标准问题集、2805万项专利和48万条创新知识,通过构建强大的技术技能语料支撑助力企业解决难题。

刘云清:全国总工会在“助企行”模块上下了真功夫,形成了“企业提需求——AI智能响应——劳模工匠精准解决——线下服务线上展示”的行动闭环。AI大脑里的语料库既有大量实际案例和技术资料,更有大国工匠、高技能人才最前沿的实操经验总结。对我们来说,这是一个“转型升级”的好帮

持续推进“劳模工匠助企行”扩面提质增效

记者:推动“劳模工匠助企行”形成协同发力的工作格局,工会组织应发挥怎样的作用?

刘小超:一方面,省级总工会要加强同有关部门的协同,建立联络员制度,制定工作方案,明确目标任务、责任分工和推进路径,形成“资源共享、工作共推、活动共办”的工作格局;争取政府部门支持,推动省级工会将“劳模工匠助企行”纳入与同级政府联席会议议题。另一方面,工会是实现劳模工匠、中小微企业及其职工有机连接的重要组织者,要持之以恒、久久为功,组织劳模工匠深入企业日常中去帮扶。

李洪坚:各级工会应将“劳模工匠助企行”作为深化产业工人队伍建设改革的重要举措予以高度重视。助企服务涉及分散在不同地区、行业和专业领域的劳模工匠资源,以及中小微企业多样化的服务需求,需要各级工会将分散信息聚合至“职工之家”APP平台,形成规模效应,利用数智化技术实现精准匹配。

记者:展望未来,如何使“劳模工匠助企行”更广泛、更深入、更持久地服务于更多企业,特别是中小微企业和战略性新兴产业?如何将其打造成为服务企业高质量发展、助力职工技能提升的亮丽品牌?

李洪坚:工会可探索从“活动组织者”逐步向“生态构建者与平台运营者”转型,努力构建一个企业愿持续提问、劳模工匠愿持续贡献、多方愿持续投入的良性生态系统。

一是持续完善和丰富“职工之家”APP功能。夯实数据基础,持续积累和扩容工匠库、企业库、课程库和创新成果库等数据资产,精准匹配适合工匠专家介入解决的“疑难杂症”。二是完善制度机制。建立健全规章制度,做好参与服务劳模工匠的激励与保障工作;明确普惠性公益服务的边界,避免对有限服务资源的过度消耗。对超越服务范围的需求,可适度引入市场机制,鼓励劳模工匠与企业开展长期合作、成果共享,使其智力付出获得合理、长效的回馈。三是聚焦重点生态。更紧密地围绕国家战略性新兴产业和重点领域,组织“链上助企行”,提升服务的集群效应与辐射能力。四是链接更多主体和资源。强化工会的“生态枢纽”角色,引导金融、市场、技术等要素资源接入生态,推动“劳模工匠助企行”升级为开放式的创新服务网络。

刘云清:针对中小微企业资金有限、需求分散的特点,可推行“轻量化+菜单式”帮扶:工会牵头整合工匠资源,通过数智平台实现“企业点单、工匠接单”;建立跨区域工匠服务联盟,破解中小微企业“找匠难、成本高”的困境,让帮扶覆盖更多细分领域。

对于战略性新兴产业,需组建“工匠+高校+科研院所”专项攻关团队,将工匠的实操经验与前沿技术结合,助力产业突破规模化发展瓶颈。同时,推动劳模创新工作室与新兴产业企业结对共建,嵌入研发、生产全流程,实现从短期攻关到长期协同的转变。

要实现持久赋能,需健全三大机制:一是保障激励机制,给予参与助企行的劳模工匠

手。以前我们服务企业,全靠“线下跑、现场找”,费时费力,能帮到的企业也有限。现在有了线上平台,服务效率大大提高。“劳模工匠助企行”2.0就像我的外脑,我的伙伴,可靠性很高。

记者:目前的“劳模工匠助企行”实践中,是否遇到一些普遍的困难或挑战?

刘小超:在“劳模工匠助企行”蓬勃发展、成效显著的同时,我们也清醒认识到工作中仍有一些不足,主要是活动在中小微企业中知名度、影响力相对较弱,导致中小微企业入驻“职工之家”APP仍显不足,了解不够。要更好发挥工会强大组织动员、直连基层企业的优势,发挥县级工会作用,指导社会工作者、中小微企业工会征集需求、对接资源,做好宣传。

刘云清:当前“劳模工匠助企行”实践中确实存在一些挑战。例如,工匠专长与企业痛点匹配不够精准,导致帮扶效率打折扣;工匠参与精力有限,缺乏弹性帮扶时间,且部分帮扶缺乏相应激励保障;长效机制不健全,缺乏持续跟踪与长期合作,成果转化和复制推广难度较大;资源整合不足,跨区域、跨行业工匠资源共享还有欠缺,政策、资金等支撑力度有待加强。

秦广财:短期技术帮扶后,员工创新动力易衰减。工匠离场后,需依赖内部机制将工匠经验转化为长期创新能力。同时,技术保密与信任壁垒使部分核心技术交流存在顾虑,这在一定程度上限制了深度协作。

薪酬补贴、职称晋升等激励措施,对积极参与的劳模工匠企业提供政策红利;二是成果转化机制,搭建技术成果共享平台,推广成熟帮扶案例与成果数字化;三是技能提升机制,开展“工匠带徒”“线上实训”,让职工在帮扶中同步提升技能。

打造亮丽品牌,需强化标准化与宣传。制定服务规范与成效评估体系,确保帮扶质量;通过技能大赛、创新成果展、典型案例宣传,讲好劳模工匠助企故事,让“劳模工匠助企行”成为服务高质量发展、赋能职工成长的标志性品牌。

刘小超:未来,工会将聚焦广大中小微企业及其职工群众在科研、生产、服务中面临的难题,采取线上线下相结合的方式,组织劳模工匠发挥专业特长、展现高超技能、体现示范引领作用,帮扶广大中小微企业大力解决实际技术问题,帮助广大职工群众大力提升技能,为推动高质量发展作出新的更大贡献。

工会将在“两个组织、一个用好”上下功夫,即组织动员劳模工匠、组织中小微企业,用好“职工之家”APP和“工会智脑”大模型,为经济高质量发展作出工会新贡献。一是加强劳模工匠的组织动员。持续优化顶层设计,加强政策保障,对在助企行中表现突出的劳模工匠加大宣传力度,将助企服务成效纳入劳模工匠评价体系,组织劳模工匠帮扶企业方法技巧的培训,开展线上线下帮扶活动。二是加大对中小微企业的宣传发动。加强同工信部门的协同联动,坚持问题导向、需求导向,广泛组织动员,深入中小微企业开展需求调研,让企业提出需求清单,同时加强政策宣传。三是实现劳模工匠和企业的有机连接。常态化开展工作、发挥作用,线下常态化组织劳模工匠和中小微企业及其职工见面交流,线上大力推动中小微企业入驻“职工之家”APP,征集企业在生产经营中遇到的技术问题清单,用好“发榜揭榜”机制。四是发挥“职工之家”APP和“工会智脑”大模型作用。为企业解决技术难题,为职工提升技能水平提供快捷、全面、高效服务,实现数智化工具“好用、有用、爱用”。五是及时解决“劳模工匠助企行”过程中的问题。工会将“劳模工匠助企行”作为重要工作加强管理,形成闭环,定期布置、督促。研究解决问题,每年总结发布成果。定期优秀案例、形成的经验总结成知识,输入“职工之家”APP和“工会智脑”大模型,让每一个经验、成果转化成为可复制、可扩展的知识和更好的服务能力。



### 力争3年左右

#### 实现看病缴费不再“排队”

看病缴费“多次排队”这个困扰百姓的烦心事有望解决。国家医保局近日发布文件,将大力推进刷脸支付、一码支付、移动支付、信用支付,力争用3年左右时间构建覆盖门急诊、住院全场景的便捷支付体系。

#### 四种支付方式解决不同人群缴费痛点:

##### NO.1 刷脸支付

通过“刷脸”完成身份验证与缴费,无需携带实体卡或手机,尤其适合忘记带卡、不擅长操作智能手机的老年人等群体。

##### NO.2 一码支付

一次扫码,同步完成医保报销、个人账户支付、个人负担缴费,让缴费环节更集成、更简化。

##### NO.3 移动支付

患者可通过手机App、小程序等,线上完成挂号、缴费、医保报销全流程,无需排队使用自助机或到窗口进行缴费,尤其适合孕妇、残疾人等行动不便的患者。

##### NO.4 信用支付

以参保人与银行的契约关系为前提,个人负担的现金部分由银行在核定的授信额度内先支付给医疗机构,实现“医院看病,回家付钱”。

首批推进的城市原则上每个省份不少于2个,各省份要确保:

- 2026年首批推进地区和定点医疗机构落地见效;
- 2027年基本实现省内统筹地区全覆盖;
- 2028年省内符合条件的定点医疗机构全面推开。

内容含AI生成图片 策划/制图:张菁

热点思考

工业文化内涵职业伦理与职业荣誉的实践路径

罗政

工业文化是工业化进程沉淀的物质文化、制度文化、精神文化的总和,其内核是以创新精神、诚信精神、工匠精神、协作精神、企业家精神为支点的工业精神,同时包含围绕生产活动的人与社会、人与自然、人与关系的工业化伦理。

在价值生成层面,工业文化以“技术—产业—制度—社会”四条路径涵养职业伦理、打造职业荣誉。一是以低碳创新与数字赋能降低生态与安全风险,确立“尽责有据”的伦理底线;二是以结构质量优化提升产品与服务的附加值,形成“以优为荣”的群体共识;三是以标准、流程、契约与信用固化行为边界,促成“按章办事、守信光荣”的职业规范;四是以劳模工匠示范与公众传播放大社会认同,构建“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的社会风气。此外,工业文化还能把红色工业文化的奋斗传统与价值追求转化为现实生产力。以“自力更生、艰苦奋斗、无私奉献、爱国敬业”筑牢理想信念,以主人翁定位强化群体认同,以沉浸式体验与数字化传播提升文化浸润力,进而为产业工人思想政治引领提供“根与魂”。

更好推进以工业文化涵养职业伦理与职业荣誉,关键在于以系统性思维优化工业文化的生成与运行机制,打通理念、制度、行为与数据的全链条,使职业伦理从倡导走向可操作、可量度的组织能力。

一是构建闭环推进机制形成系统合力。构建“课程化—场景化—制度化—数据化”闭环,把工业文化的价值理念嵌入可执行的制度、流程与数据体系之中,形成“从理念到行为、从行为到评价、从评价到改进”的良性循环。课程化解决“学什么、怎么学”,场景化解决“在哪学、怎么练”,制度化解决“按什么做、如何评”,数据化解决“进步如何看见、成效如何证明”。在企业端,建立覆盖全流程的作业标准、检验标准、安全红线,推行质量追溯与信用积分,设立工匠等级与能级工资,常态化开展岗位练兵、技术比武、合理化建议,把“会做与做好、守规与创优”统一到岗位实践与组织治理之中。在院校端,建设“工业文化概论+专业导论+岗位伦理”课程群,推进校企联合实训与“劳模工匠进课堂”,以真实项目为载体实施“做中学”和“项目化评价”。在产业工人端,贯通职业技能等级与岗位胜任力评价,推进终身学习、资格取证、荣誉激励三位一体,完善劳模工匠评选、创新工作室、技能大师带徒等机制,形成“人人皆可成才、人人尽展其才”的成长生态。由此,理念、制度、行为、数据同向发力,构成可复制、可推广的系统合力。

二是创新载体与方法提升文化浸润力。把红色工业文化系统融入职业伦理与荣誉建设,依托工业遗址博物馆、工业体验馆、工业旅游,打造沉浸式课堂,用情景模拟、短视频、VR/AR等提升参与度与感染力,让学生在“看得见的历史与摸得着的工艺”中完成价值认同。“专题课程+思政课程”双轨并进,把鞍钢宪法、大庆精神、三线建设等资源转化为专业教学中的鲜活案例,把“技术—产业—国家”的价值链讲清楚。在校企协同中推行双导师制与学徒制,让学生在真实生产情境中完成从“认知—情感—行为”的价值内化与能力生成。通过建设数字虚拟馆与工业文化资源库,以“实业救国—技术兴国—制造强国”为叙事主线,沉淀可共享、可迭代、可传播的优质内容资产,持续放大文化育人的覆盖面与影响力,推动工业文化从“被动接受”走向“主动认同”。

三是完善评价闭环推动持续改进。构建“伦理可度量、荣誉可感知、改进可持续”的评价体系,确保建设实效可检验、可提升。以合规与诚信为底线指标,跟踪违章违纪率、质量事故率、合同履行率、知识产权合规率等,纳入班组与个人的信用档案;以技能与质量为核心指标,衡量岗位胜任力等级、过程能力指数、返修返工率等,突出“以技提质”的硬功夫;以创新与改进为牵引指标,统计合理化建议采纳率、小改小革与专利数、降本增效金额,把“从敬业到创优”的价值贡献可视化呈现;以荣誉与社会认同为外溢指标,跟踪劳模工匠入选数、技能竞赛获奖层级、品牌与社会评价。方法上坚持结果与过程并重、自评与第三方评价并行,以“年度滚动评估+问题清单销项”形成闭环,并把评价结果与能级工资、培训机会、项目资源、荣誉礼遇挂钩,构建“评价—激励—再评价”的增强机制,促进工业文化从理念倡导走向结果导向与价值闭环。

(作者单位:四川化工职业技术学院)