

问渠哪得清如许?为有源头活水来。2021年,政府、行业、企业等多方发力,努力打破制约技术工人科技创新的现实藩篱,从体制上、空间上激发了技能人才的创新活力,赋予职工科创澎湃的动力。

“产权激励”入法,职工“创客”迎来名利双收;技能人才进入“六级工”时代,大国工匠职业发展通道不断“摸高”;年薪制、协议薪酬制、专项特殊奖励等,让职工有了更多获得感;技能水平交给企业评价;探索建立创新工作室联盟,实行“揭榜挂帅”、首席技师等机制……政策红利的全面开花,为推动职工科技创新拓宽了道路,点燃了职工的创新热情,并成为成就职工美好生活的阶梯。

人们乐见,在更多改革措施推动下,大批优秀产业工人踏上创新赛道,在工厂车间、生产一线进行激情澎湃的创新实践,奏响自主创新的光荣乐章。

——编者按

本报记者 于忠宁

利润分成,职工“创客”名利双收

镜头

在2021年召开的全国推进产业工人队伍建设改革工作经验交流会上,金川集团股份有限公司分享了其“利润分成”的案例:企业推行科技创新成果和专利利润分成办法,提取专利对外营销净利润的20%奖励发明人员;将职工创新成果对外交易获得的265万元利润,全部用于奖励成果创造人。

政策

2021年6月1日,新修订的专利法正式实施,新增了“国家鼓励被授予专利权的单位实行产权激励,采取股权、期权、分红等方式,使发明人或者设计人合理分享创新收益”。

观察

很长一段时间内,不少职工“创客”的权利保障被忽略,企业与员工分享创新收益的情况并不乐观,这在一定程度上降低了职工立足岗位发明创造的积极性。

如今,此类问题正在得到重视和解决。近年来,一些企业从多个方面突破现有桎梏,障碍,在让职工享受创新带来的好处方面摸索出不少有益的经验,如推行“人合资本”的股权激励机制和薪酬分配体系,持续吸纳优秀员工入股等。“产权激励”写入法律的背后,企业长期以来的探索功不可没。

如何将“产权激励”落到实处?多地积极出台政策以及激励措施,规范、鼓励企业重视职工创新的价值,在职工创新分成方面积极作为。如四川出台的《关于深入推进创新驱动引领高质量发展的决定》中,就明确提出全面推进职务科技成果权属改革,着力破解科技与经济“两张皮”问题等。

如今,这些政策正密集发挥效能,越来越多的企业像金川集团一样开始重视职工在创新中的收益,职工“创客”迎来名利双收。有的企业通过合约奖励,打通职工创新价值链。还有的企业通过合同制管理让职工与企业共享劳动竞赛经济效益,充分调动了职工参与劳动竞赛的积极性,有利于实现企业与职工双赢。

英雄不问出处,在激励机制上大胆探索,打破条条框框,探索让技术工人获得与其贡献相匹配的收入的路径,让企业职工无差别地参与创新成果和专利利润分成,得到实实在在的好处,让更多技能工人感受创新有劲头、发展有奔头。

大国工匠职业发展通道不断“摸高”

镜头

“如果没有一事一议,申报正高级工程师至少要耽误一年。”全国劳模、荣获国家科技进步二等奖的潘从明曾因错过了职称答辩评审机会。事后,甘肃省职称改革办公室开通“绿色通道”,使他顺利拿到了正高级工程师资格证书。截至2021年8月份,甘肃有218名像潘从明这样的特殊人才通过“绿色通道”获得了高级职称,打通了“大国工匠”的职称晋升通道。

政策

2021年9月,人社部发布通知,开展特级技师评聘试点。我国在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师之上再设特级技师岗位等级,技能人才进入“六级工”时代。“五级制”体系到“六级制”体系的全面升级,使我国技术工人职称序列中长期缺位的正高级职称得到填充,从而进一步完善了技术工人职称等级序列。

观察

高技能人才位于技能人才队伍的“塔尖”部分,是我国产业升级和智能制造的重要支撑。然而,长期以来,由于制度设计方面的原因,受到身份、资历、学历、论文、地域、行政级别等限制,一大批长期工作在一线的技术工人和专业人员难以评上高级职称。为了让高技能人才的职称评定道路更通畅,有的地方积极清除“拦路虎”,构建了技术工人与工程师职称“双通道”,一大批高技能人才实现了职业转换和职称递升。

然而,现实中,不同地方、不同单位打破产业工人队伍职业“天花板”的步伐不一,一些基层部门以及企业在执行政策时却依然被条条框框束缚。如被誉为“柴油机调试大王”的鹿新弟获得各种奖项数十项、累计完成创新成果526项,为企业创造经济效益上亿元,本应成为“香饽饽”,却由于各种原因迟迟不能获评正高级职称,引起多家媒体关注呼吁,直到去年7月份才如愿以偿。

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。如今,国家层面推动开展特级技师评聘试点,技能人才进入“六级工”时代,为畅通技术工人职业发展接续了新通道,这必将为产业工人队伍建设改革的进一步深化发挥杠杆功效,为打破我国高技能人才高“求人倍率”局面产生“一点突破、多处开花”的作用,对于完善产业工人队伍职称体系建设,促进技术工人成长成才具有重要意义。

人们期待地方以及企业积极行动,优化机制,打通堵点,破解职称评定这个制约产业工人发展的老大难问题,在构建人才成长的“立交桥”“快车道”方面迈出实质性步伐,为高质量发展奠定坚实的人才基础。

待遇提升,获得与贡献相匹配

镜头

“看到银行短信那一刻,我还是不太相信每月多了7000元。”拿到二级工匠津贴,52岁的通用技术集团沈机集团装配切削工徐宝军说,在生产一线工作33年,头一次觉得当工匠这么硬气。2020年11月,沈机集团启动工匠评审工作,工匠的薪资与能力、业绩挂钩。去年3月,集团为包括徐宝军在内的首批31名工匠发放津贴。

政策

2021年3月,人社部印发《技能人才薪酬分配指引》,针对技能人才特别是高技能领军人才,鼓励企业实行年薪制、协议薪酬制、专项特殊奖励,并探索实行中长期激励。在职业发展通道方面,《指引》设置了职工进企后第一个10年、第二个10年、第三个10年的制度安排;明确技能人才薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平,或相当于中层管理岗位薪酬水平;对于行业佼佼者,明确其薪酬待遇可与工程技术类高层级专家和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

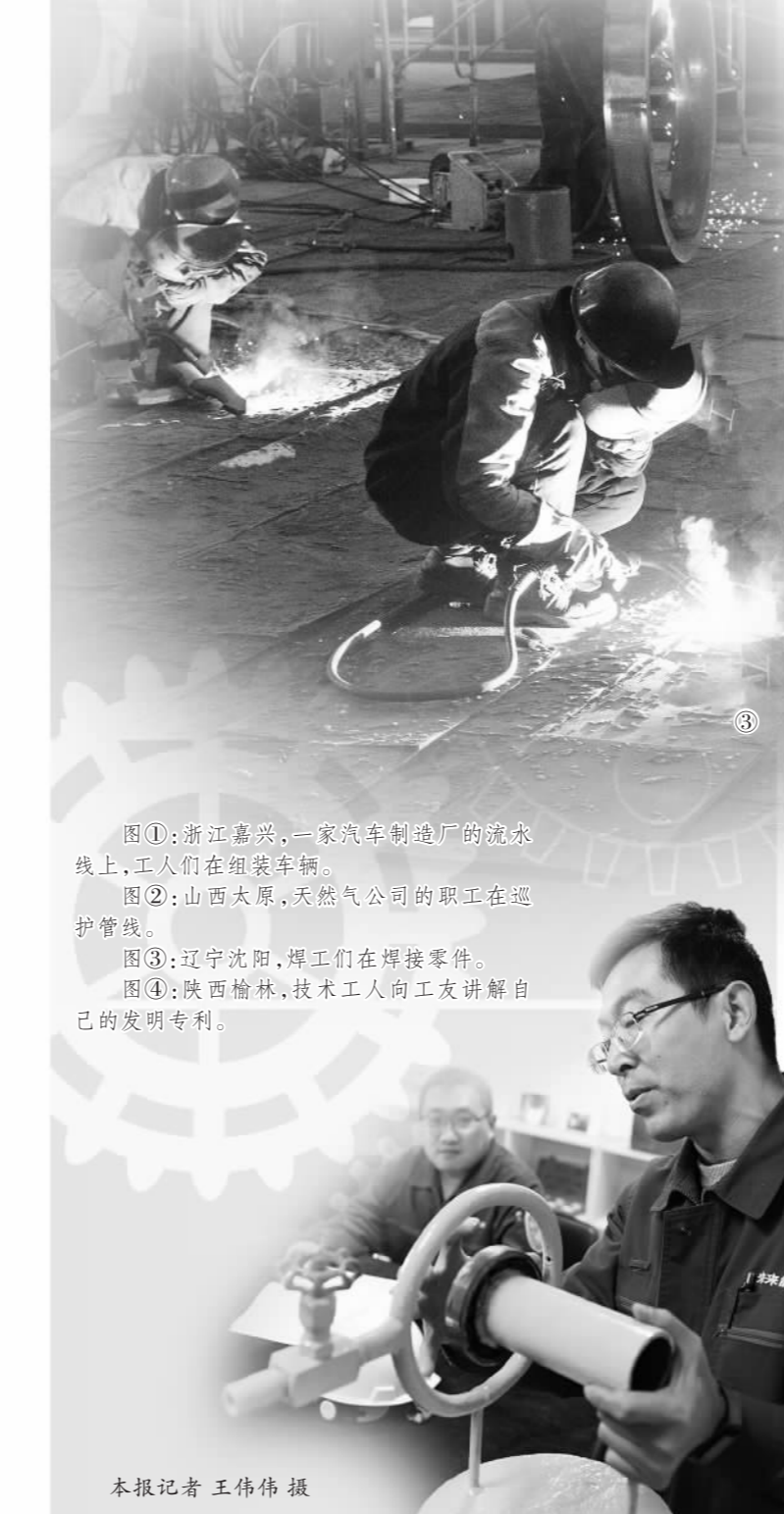
观察

2018年3月,中办、国办印发《关于提高技术工人待遇的意见》,提出要大力提高高技能领军人才待遇,建立符合技能人才特点的工资分配制度。为了让政策尽快落地,各地多部门、企业不断进行探索、尝试。如有的企业对岗位工资单元、绩效工资单元、津贴单元分别进行精准设计;还有的企业强调中长期激励,探索对高技能人才实行企业年薪制,让大国工匠心无旁骛地立足岗位搞创新。这些技能人才薪酬分配探索,让技能人才和企业形成命运共同体,共同收获进步和成长。

去年,《技能人才薪酬分配指引》的出台可谓正当其时,这一指导意见既让高技能人才看到了实现自身价值的薪酬体系,也让广大职工看到了稳定的职业发展预期以及充



『源头活水』 让职工创新路上踔厉奋发



图①:浙江嘉兴,一家汽车制造厂的流水线上,工人们在组装车辆。

图②:山西太原,天然气公司的职工在巡护管线。

图③:辽宁沈阳,焊工们在焊接零件。

图④:陕西榆林,技术工人向工友讲解自己的发明专利。

本报记者 王伟伟 摄

明前景。

在国家政策鼓励下,多地积极行动,优化机制,改革技术工人薪酬结构,加大技术技能占比。如北京市近日发布《关于做好技能人才薪酬激励相关工作的意见(试行)》,通过施行“新八级”岗位绩效工资制,支持职业贯通与薪酬待遇同步调整等政策。关键技术岗位、关键工序和紧缺急需的技能人才可实行协议工资、年薪制等分配形式。

如何尊重市场规律,探索更多让技术工人获得与其贡献相匹配的收入的路径?一些地方做出有益探索。2021年全国两会期间,中国一汽集团红旗工厂技术处首席技师齐嵩宇代表介绍,由中国机械工业企业管理协会牵头,组织大国工匠走进西北,与陕鼓集团签订了技术攻关合作协议和师徒传承合作协议,并特聘他和另外6位大国工匠为陕鼓导师。他说:“我今年的建议便是推广这种双赢模式。”

让技术工人通过技能和奋斗有更多获得感。这种更尊重人才自身价值的创新模式,也让人们有了更多“打破条条框框”的路径启示。

企业自主评价,成长渠道更畅通

镜头

“早就期盼着这一天。今天,我终于拿到了职业技能等级证书!”去年7月,在江苏交通控股有限公司救援机械操作员技能等级认定考核点宁沪高速常州薛家养排中心,道路清障员陈诚难掩激动。他领到了职业技能鉴定中心颁发的首批道路清障员职业技能等级证书。

政策

2020年11月人社部印发通知,明确按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则,支持各级各类企业自主确定技能人才评价范围,自主设置职业技能等级。

2021年12月,人社部公布《国家职业资格目录(2021年版)》,包含72项职业资格。职业资格总量比2017年目录减少68项,压减比例达49%。

观察

长期以来,技能人才技能水平由政府所属的机构组织评判。随着时代、技术和用工需求的变化,这种评定方式渐渐难以适应现实需要。

为了打破有些企业“有岗位无人才”、有些职工“有技能无职称”的现实窘境,一些地方探索出不少行之有效的举措,一些新制度也渐渐成型。到2020年底,企业自主开展技能人才评价——这一一线工人期待已久的政策终于正式实施。去年以来,多地公布职业技能等级认定机构的相关信息,以市场为导向进行技能人才考核评价,按下企业和社会组织自主评价技能人才的“快捷键”。数据显示,截至去年10月底,全国有9600多家企业、2700多家社会培训评价组织已完成职业技能等级认定评价机构备案,540多万名技能人员经评价合格取得职业技能等级证书。

实践证明,在“放管服”改革的要求下,政府从职称评定主导角色“退出”,评价人才让市场和行业、企业说了算,真正发挥用人主体和社会组织的作用,能够让职工的成才渠道更加畅通起来,让职工的技能和市场的需求更加契合。

当然,将新制度带来的政策红利转化为技术技能人才职业发展的新动能,制度落地是基础。相关方面和试点企业结合地方和企业实际,做了积极的探索。如深圳鼓励处于行业领军地位的备案企业申报成为第三方社会组织,为产业链上下游的中小企业和社会人员提供人才评价服务。

技能人才评价是人才培养的“指挥棒”。人们期待,以市场为导向进行技能人才评价的工作能够有效落地,切实推行,从而为更多技能人才成长成才提供广阔的空间和舞台。

走向创新前沿,让创新之火越烧越旺

镜头

甘肃近期相继成立了“陇油神工”“金钢离子”“滴水掘金”“金仪求精”“潜心百炼”5家“劳模工匠创新联盟”,借助名校教授博导的加盟,由一线技术工人领衔的创新团队正在突破关键核心技术,实现产学研无缝对接;以企业联合、校企联合为突破口,传统的劳模创新工作室正在建设开放型的创新基地;通过智慧众筹,自主研发、集成创新的重离子癌症治疗技术,打破国外垄断,填补国内空白……

政策

按照《中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划》确定的目标,到2025年底,全国示范性劳模和工匠人才创新工作室将达到500家左右,各级各类创新工作室达到15万家,并逐步“形成以全国示范性创新工作室为引领、以省市级创新工作室为主体、基层创新工作室蓬勃发展的工作体系”。

观察

科技创新不仅是科研机构、高水平研究型大学、科技领军企业的“专利”,广大劳模工匠、一线工人同样大有可为、大有作为。在努力实现高水平科技自立自强的时代大潮中,他们构成了一道“工字队”的亮丽风景。

如何推动职工群众性创新活动跃上一个新台阶?近年来,许多企业和工会都在探索推动劳模、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。

在建设好各级各类创新工作室的基础上,多地探索创建跨区域、跨行业、跨企业的创新工作室联盟,实行联合攻关解决技术难题。如26个江苏石油化工企业的劳模(技师)创新工作室,联手组成劳模(技师)创新工作室联盟,以及甘肃成立的5家“劳模工匠创新联盟”,都在联盟的组织形式、运行机制、发展方向等方面,进行了开拓性的实践。

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,除了大力推进创新工作室的建设之外,一些地方还在探索实行“揭榜挂帅”、首席技师、领衔人负责制等机制。如去年5月以来,江苏省泰州市高港区总工会在全省工会系统率先开展“揭榜挂帅”试点,鼓励劳模工匠和技术工人照单揭榜、争先挂帅。开展“揭榜挂帅”活动以来,已产生各类创新成果和发明创造40余项。

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,激发了技术人才的创新潜能,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。