

# 持续优化资源配置,让职工创新创造更“燃”



- 用人才链连接创新链和产业链,用资金链支撑人才链,推动科技创新
- 推进产学研用融合的关键在于形成合力,强化协调、一体发展
- 薪酬分配要向有技术创新能力、有创新成果的劳动者倾斜

## 本期嘉宾:

中国人民大学劳动人事学院院长、教授  
中国人力资源开发研究会常务副秘书长,《中国人力资源开发》杂志社社长、副主编  
全国劳动模范、全国技术能手、首钢集团有限公司技术研究院焊工

赵忠  
李直  
刘宏



本报记者 徐新星 赵琛 付立军  
《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》指出,产业工人是工人阶级的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是实施创新驱动发展战略、加快建

## 促进创新链与人才链的深度融合

**记者:**推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合,是党的二十大报告中关于加快实施创新驱动发展战略的重要内容。人才链在其中的重要性有哪些体现?

**赵忠:**人才是第一资源,是科学研究的主体,也是创新活动的主体,还是推动产业发展的力量。推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合,关键在于发挥人才链的作用,用人才链连接创新链和产业链,用资金链支撑人才链发挥作用,推动科技进步和创新活动,促进科研成果转化。

**刘宏:**创新发展的核心驱动力是人才。科学技术的发展、科技竞争的本质是人才竞争。加快推进人才链与创新链融合发展,是新形势下抢抓新一轮科技革命机遇的必然选择。

**李直:**人才链为创新链提供了源源不断的智力支持,人才链的素质和能力也决定了产业链的升级和发展方向,以及产业链的协同和进步,人才链也是资金链优化的纽带,能有效优化和提高资金链的配置效益。特别要强调的是,应该想方设法鼓励产业工人自觉成为人才链的一环,主动融入产业链和创新链,成为人才链的基本盘。

**记者:**如何促进创新链与人才链的深度融合?

**赵忠:**这个问题可以从三个方面入手。首先,要适应新型工业化发展需求,完善产业工人技能形成体系,推动现代职业教育高质量发展,从入口提升产业工人的技能水平;第二,打造有利于产业工人创新的制度环境,鼓励产业工人在工作中解决现场实际问题,组织开展群众性创新活动,发挥大国工匠、高技能人才在创新中的关键作用和带动作用;第三,提升产业工人在人才链和创新链中的地位,发挥产业工人在产业链中的主体作用。

**刘宏:**鼓励和引导产业工人参与科研工作,有助于进一步激发产业工人的创新活力,提高科研成果和创新项目的实用性,可操作性,缩短从实验室到市场的距离。近年来,首钢技术研究院积极鼓励技能操作人员参与科研工作。我原来是在现场工作的焊工,为提高首钢钢铁产品的市场竞争力,在组织的安排下我也参与到产品研发和焊接工艺开发中。

**李直:**一要建设创新文化和激励机制,营造崇尚创新、鼓励创新的企业文化氛围,提高工人创新的成就感和获得感。二要坚持教育、科技、人才协同发力,加大力度把产业工人培养为产业创新人才。比如,为产业工人提供良好的职业发展通道,设立创新奖励基金,创新成果转化收益分享机制等。

**李直:**要解决两方面问题,一是供需矛盾导致的人才结构失衡。当前的人才培养体系尚不能很好地满足创新链的需求,存

## 数智赋能搭建众创共享平台

**记者:**近年来,职工创新工作室、“揭榜挂帅”等阵地和模式有效激发职工的创新活力,同时越来越多企业鼓励跨领域、跨单位、跨专业组建联盟开展创新活动。这些平台在运行中需要注意哪些问题?

**赵忠:**可以从建章立制、队伍建设和发展方面入手,促进其可持续发展。新的组织形态发展到一定阶段就需要建章立制,在治理体系、日常管理、财务制度等方面有章可循。同时,要根据外部环境、社会经济发展和市场的需求的变化不断进行调整。

**刘宏:**良好的激励机制能够维持创新活动的持续性。这种联盟组织,因为涉及多个利益主体,要探索通过市场的手段完善创新过程中的激励机制。创新是否是“真创新”,可通过市场来检验,有市场的创

新,就应该体现价值。

**李直:**根据我们的调研,创新平台运行中最主要的问题是资源有限、人才短缺,带着具体问题和明确目标成立的创新平台效果会更好,所以联盟组织要产生“1+1>2”的效果,需要确保资金、设备、场地等投入到位,同时要有明确的目标和分工以及项目管理机制,加强知识产权保护,通过制度明确创新成果归属,依据科学的收入分配制度进行公平分配。

**记者:**在企业创新组织数字化、平台化、网络化的趋势下,如何通过数智化手段赋能挖掘职工的创新潜能?

**李直:**近年来,很多企业在搭建数字化平台基础架构、打造创新资源共享中心方面加大投入并取得成效。利用云计算等技术以及

设制造强国的骨干力量。如何持续优化创新资源配置,进一步激发一线职工的创新活力?如何更好地搭建创新平台载体、健全完善激励机制,汇聚高质量发展的巨大潜能?

本期《理论圆桌》邀请3位嘉宾围绕相关问题,从理论和实践层面分享见解,以期助推广大职工创新创造的“火苗”越烧越旺。

先进的框架和工具,确保平台的性能和可扩展性,实现知识资源的整合与共享,并建立线上技术资源库和虚拟实验室等,为职工创新提供强大技术支持。

**刘宏:**创新应坚持开放思维,数智化技术为此提供了技术支撑。应鼓励人才通过数智化手段参与到创新活动中。首钢的智慧炼钢、数字化炼钢等信息化场景让钢铁老厂“变身”智慧工厂。例如,首钢京唐人工智能、数字化、一键式炼钢从炼钢到产品打包完毕仅需25分钟。我们团队针对参与的钢种、焊接一体化和应用场景做了大数据积累,还对每天的工作进行数据记录,储存实用的焊接数据方案。

**记者:**产学研用怎样才能深度融合,培育出更多实用型、创新型人才?

**赵忠:**推进产学研用融合关键在于形成合力,强化协调、一体发展。第一,学校、科研机构和企业组成联盟,创新合作机制,既各司其职,又相互配合。第二,根据不同的培养阶段、人才类型,采取学校主导、企业主导和科研团队主导的不同形式。第三,国家出台相关的制度和政策措施,指导和鼓励学校、科研

## 完善创新激励机制与薪酬分配制度

**记者:**深化产业工人队伍建设改革要求建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的技能人才评价体系。“创新能力”怎么评价?

**赵忠:**在评价创新能力时,要注重创新能力和创新活动对生产过程的影响,同时要认可个人在创新团队中的贡献。在评价体系制度建设方面,建议把创新能力作为“新八级工”职业技能等级制度的重要评价内容,通过职业资格、职业技能等级等在制度上认可产业工人的创新能力。

**李直:**一是突出并细化创新能力评价指标,包括创新成果的效益评估、知识与技术应用能力、专业问题解决能力等;二是丰富评价方式,通过项目评审、案例分析、技能竞赛等方式进行全面评价;三是强化综合素养考量,确保创新成果符合行业规范和社会价值取向;四是完善反馈与激励机制,及时向技能人才反馈评价结果,为其提升创新能力提供指导。

**刘宏:**创新最终应体现在价值创造上,体现在为社会、组织创造的经济效益和社会效益上。从经济维度、技术维度对创新活动进行评价,考察创新活动对质量提升、效率提升、新增价值等方面所做的贡献。

**记者:**一些企业探索签订创新创效集体合同。如何深化此类集体协商,完善技能人才薪酬分配制度,实现“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”?

**李直:**企业在开展这类集体协商时,可以将创新成果的知识产权归属、成果转化后的长期收益分配等纳入协商内容;动态调整薪酬分配机制,定期对薪酬分配制度进行评估和调整;加强信息沟通与共享,确保协商结果符合双方利益。

**刘宏:**薪酬分配要向有技术创新能力、有创新成果的劳动者倾斜。首钢的技能人才薪酬分配指引提出,掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平,能够组织技改攻关项目的高技能人才,薪酬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,行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高级专家和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

新的,就应该体现价值。

**李直:**根据我们的调研,创新平台运行中最主要的问题是资源有限、人才短缺,带着具体问题和明确目标成立的创新平台效果会更好,所以联盟组织要产生“1+1>2”的效果,需要确保资金、设备、场地等投入到位,同时要有明确的目标和分工以及项目管理机制,加强知识产权保护,通过制度明确创新成果归属,依据科学的收入分配制度进行公平分配。

**记者:**在企业创新组织数字化、平台化、网络化的趋势下,如何通过数智化手段赋能挖掘职工的创新潜能?

**李直:**近年来,很多企业在搭建数字化平台基础架构、打造创新资源共享中心方面加大投入并取得成效。利用云计算等技术以及

团队、企业等不同主体共同推进产学研用的深度融合。第四,树立结果导向的评价机制,实用型、创新型人才培养的实效要通过社会和市场的检验。

**李直:**既要加强政策的引导和支持,鼓励企业和高校、科研机构合作,也要打造产学研用协同创新平台,整合资源开展科研活动,还要创新人才培养模式,开展“订单式”人才培养,建立人才联合培养基地。同时,产学研的融合需要明确各方的不同定位和作用,科技创新战略需要统筹好政府主推的有组织创新、高校科研院所主导的原始创新、企业主体的集成创新,协同发力,在合作和融合中让创新人才脱颖而出,各显其能。

**刘宏:**在首钢,由我牵头的国家级技能大师工作室,技能人才培养实现理论分析与实际操作紧密结合,为公司新产品的开发、认证和用户应用提供技术支持,产学研用各专业高效协同,在国家重大工程应用或关键设备开发上产出很多成果。实践证明,让技能人才学习理论知识,让博士、硕士等技术人才学习操作技能,促进理论和实操相结合,能够实现“1+1>2”的效果。

**记者:**企业需要建立什么样的容错纠错机制,更好地激发职工的创新活力?

**赵忠:**科技创新的容错纠错机制,关键是要允许企业和职工的创新活动失败,对不同风险、不同种类的创新活动分类管理。激发职工的创新活力,要保护职工的创新成果,让职工分享创新的收益。

**李直:**好的容错纠错机制应满足以下几点,一是明确容错范围,界定创新行为类型和失误性质;二是设定合理的评判标准,以结果和过程为综合考量;三是要建立透明的纠错流程,既能及时发现和反馈问题,也能迅速指导和协助纠错。

**刘宏:**目前,首钢对于行业前沿基础研究和解决行业共性难题的研究,不预设目标和未完成惩罚措施,鼓励开创性、原创性研究。其实,失败的结果也是宝贵的经验积累。

**记者:**如何让职工的“金点子”更好成为“金豆子”,提高转化率、回报值?

**赵忠:**产业工人的创新活动应该是有组织的创新活动,把创新与企业发展目标相结合,与生产过程相结合,与工人技能相结合,这样“金点子”才能更好地落地成为“金豆子”,实现企业与职工的双赢。

**李直:**提高“金点子”的转化率和回报值,首先要优化资源配置,合理分配资金、人力等资源,及时调整资源的投入方向;其次要加强风险管理,建立风险分担机制;三是要加强知识产权管理,及时为转化成果申请专利、商标等知识产权保护;四是强化市场导向,选择能够解决市场痛点、具有市场竞争力的创意进行转化。

**刘宏:**企业可以将征集来的“金点子”汇编成成果集,召开成果发布会,将优秀成果采用工作试点、技术转让等方式促进转化。建立明确的奖励机制,提出的“金点子”一经采纳按照产生效益大小给予奖励。



扫码观看  
访谈视频

## G 工作研究

### 加强思政教育引导大学生树立正确就业观

的创新创业能力,努力培养拔尖创新人才。

#### 思政教育涵养大学生正确就业观

随着高等教育的普及和就业市场的多元化,如何引导青年学子树立正确的就业观,将个人理想融入国家发展大局,成为高校思政工作的重要课题。

第三,当代大学生的职业之路应以生涯教育为起点,增强创新创业能力。为了助力大学生实现高质量就业,高校应利用思政课堂这一平台进行职业生涯规划教育。引导学生在正确的就业观指导下,发挥优势、弥补不足,坚定就业方向和目标,践行社会主义核心价值观。同时,培养学生的创新创业能力。创新创业作为思想政治教育的实践表达,有利于培养大学生的创新思维和动手能力。大学生的创新创业活动不仅能创造就业机会,还能激发市场消费活力。因此,要不断增强大学生

第二,因材施教,精准施策。随着新质生

产力的发展,具备专业技能且富有创新思维的劳动者成为重要力量。在此背景下,思政教育要充分尊重青年学生的个性化发展,因材施教,针对不同学生的特点和需求,提供个性化的职业规划和指导服务,帮助学生明晰自己的兴趣爱好、职业优势和长远目标,制订出既符合个人实际又顺应时代发展的职业规划。

第三,立足实践,服务社会。思想政治教育来源于社会实践,经过实践的检验逐渐形成系统的理论。推动思政教育的实践转化,一方面要深入研究和理解思政教育基本原理;另一方面要关注社会热点和难点问题,将思政教育融入就业创业、社会服务等各个环节。在全面推进“大思政课”的背景下,学校应整合教学资源,通过举办讲座、开展志愿活动等方式让学生参与其中,感受服务社会的意义与价值。

(作者单位:南京工业大学)

## 个人养老金全国实施后有何新变化?



个人养老金制度是我国多层次、多支柱养老保险体系的重要组成部分,具有政府给予税收政策优惠支持,个人自愿参加、个人缴费完全积累以及市场化运营等特点。自2024年12月15日起,个人养老金制度在全国范围内实施。

### 扩大实施范围

从2024年12月15日起,在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者,都可以参加个人养老金制度。税收优惠政策也就是个人养老金递延纳税优惠政策的实施范围同步扩大到全国。

### 优化产品供给

在现有的理财产品基础上将国债、特定养老保险、指数基金纳入个人养老金产品的范围。另外,金融机构要依法合规开展投资咨询服务,也鼓励金融机构探索开展默认投资服务。

### 提高管理服务水平

鼓励支持商业银行销售全类型的个人养老金产品,不断增加销售品种。商业银行也要为参加人变更开户银行、领取个人养老金等提供更多的便捷性、个性化服务。

### 完善领取条件和办法

在达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国(境)定居等情形可以领取个人养老金之外,增加了提取领取的情形,参加人患重大疾病、领取失业保险金达到一定条件或者是在领取最低生活保障金的,可以申请提前领取个人养老金。

策划/制图:张菁

## G 热点思考

### 落实带薪年休假的现实困境与制度期待

陈靖远 常春

带薪年休假制度可以使劳动者有余暇追求个人发展和家庭生活,促进实现高质量就业;也能够帮助劳动者恢复其因长期工作而损耗的身体机能,提高社会劳动力再生产的效率。同时,带薪年休假制度还承载着重要的社会和经济功能。国务院办公厅近日印发的《关于进一步培育新增长点繁荣文化和旅游消费的若干措施》提出,鼓励单位和职工将带薪年休假与传统节日、地方特色活动相结合,安排错峰休假,以此释放职工消费潜力。也正因此,各主要国家劳动立法都十分重视建立健全带薪年休假制度。

我国早在1994年颁布劳动法时就确定了法定休假制度的基本框架,明确国家实行带薪年休假制度。2007年12月,国务院颁布《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》),并于2008年1月1日起正式施行,为带薪年休假制度的实施提供了较为详尽的规范依据。2008年9月,人社部公布《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《办法》),在《条例》的基础上对企业职工享受带薪年休假的具体规则进一步细化。然而,多年来,带薪年休假的实施情况并不乐观。现实中劳动者常常迫于职业压力不敢休或不能休,且形式上自愿放弃年休假也导致其无法获得三倍工资补偿。从现行规范内容上看,这些问题的成因主要源于以下几个方面。

第一,带薪年休假制度的权利性质不明确。带薪年休假的法律性质在学理上存在着请求权说和形成权说等不同的观点。请求权说是指劳动者连续工作满足法定期限后,有权请求单位履行安排带薪休假的义务,经与单位协商后安排休假日期。形成权说是指劳动者的带薪年休假权利一经符合法定构成要件就自然取得,并可依其意愿行使带薪休假权。相比之下,请求权说更加考虑单位的正常生产经营需求,而形成权说则更注重带薪年休假的权利实现。《条例》中的规定显然不属于形成权的范畴,但也很难将其界定为请求权。《条例》并未明确如果与职工意愿不符应如何协调,最终异化为单位单方决定,劳动者则陷入“被自愿放弃休假”的窘境,从而影响带薪年休假的落实。

第二,应休未休带薪年休假的补偿机制起到了逆向助推的效果。带薪年休假的制度目的在于消除劳动者终年工作积累的身心疲劳,保障其参与社会文化生活的余暇,故应以应休尽休为原则。《条例》规定了带薪年休假的补偿机制,允许在职工本人同意的情况下不安排年休假,并以职工日工资收入的百分之三百支付年休假工资报酬。这一机制的设计初衷是希望通过向单位施加经济压力,尽可能促使单位主动安排年休假。但实践中,这种安排却直接导致带薪年休假的制度效果演变为“加薪”。而且在“被自愿放弃休假”的情形下,劳动者的三倍工资报酬容易落空。

第三,跨年或不安排带薪年休假的法定要件不够具体。根据《办法》的规定,用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨年安排年休假的,应征得职工本人同意。但是,《条例》和《办法》均未对“单位确因工作需要”做出明确界定,也并未对其加以紧急性、急迫性等程度限定。这就导致单位对不安排职工年休假拥有更大的自主权限,任意拒绝职工的年休假申请或采取年休假“跨年自动清零”的方式损害劳动者权益。

在老龄化少子化的人口结构背景下,如何在休假制度构建中为劳动者实现工作与家庭的平衡提供可能,具有重要的公共利益价值。因此,应进一步完善我国带薪年休假的制度设计,在不影响用人单位正常生产经营的同时,推动带薪年休假的真正落实。

第一,明确带薪年休假的权利性质。应至少确保劳动者对一定天数的带薪年休假享有形成权,仅需履行通知义务便能休假,无须获得单位同意;对其余天数的年休假则为请求权,劳动者向单位提出请求,由单位根据生产经营情况进行综合考量和安排。第二,完善应休未休带薪年休假的补偿机制,可适当降低补偿标准并要求用人单位安排补休。第三,细化带薪年休假的法定要件,厘清用人单位“确因工作需要”的实质标准与程序性条件。一是将“确因工作需要”进一步限制为职工当年的休假安排与紧急的生产经营需要之间发生冲突。二是明确单位对确因工作需要的解释义务,并允许裁判者对该说明的合法性和合理性进行审查。