

深化产业工人队伍建设改革

打造高素质数字产业工人队伍 助力发展新质生产力

观点

数字技术已成为发展新质生产力的关键发力点。培育既具有现代工业技术技能水平,又善于渗透融合数字技术改造提升传统产业的复合型技能人才尤为重要。

李岩

组成部分,是推进我国产业创新、创造社会财富的中坚力量。打造一支高技能数字产业工人队伍,能够加速新技术、新工艺、新设备的推广应用,进一步促进产业升级和结构调整,助推产业工人队伍建设改革不断深入,为数字中国建设提供国家战略人才支撑。因此,加快培育适应数字时代发展需要的数字产业工人队伍日趋紧迫。

数字产业工人队伍呈现新特点

在以数字化、网络化、智能化为显著特征的新发展阶段,数字经济对产业工人的知识结构、专业技能提出了新要求。数字产业工人应具备“四个特点”:一是掌握本岗位的专业技能;二是掌握数字知识、素养与技能;三是具备创新思维;四是具备良好的职业道德。其中,数字技能不仅包括网络基础、人工智能基础、数据库基础等基础能力,还包括数字技术应用开发、数据管理、数字场景融合、数据分析等数字化转型能力,以及网络系统安装、调试、维护、创新等综合职业能力。

伴随着智能化的发展,数字技术中的智能算法、机械控制等强交互性技术,与数字产业工人的知识、素质能力相辅相成,互为协同。机器需要自主配合人的工作和要素变化,数字产业工人也需要承担更多的岗位协调、管理等工作,生产组织方式将进一步得到优化。同时,数字产业工人还应具有数字伦理与职业规范的恪守之心,彰显新时代的工匠精神。因此,比起传统社会关系中产业工人的工作模式,数字时代的产业工人既是数字技术知识的实践者,又是推动数字技能发展的创新者。

数字产业工人队伍建设作为推动数字产业、发展数字经济的重要一环,目前仍存在数量占比不够、培育质量不高、结构不合理、人

才培养体系不完善等问题,打造一支高素质的数字产业工人队伍任重道远。

数字产业工人队伍的建设路径

第一,立足“产改”,构建以提升产业工人数字技能为核心的全方位支持机制。一是围绕“数字产业化”与“产业数字化”两大方向,优化、创新全国、行业、企业等多层次数字技能竞赛模式,以竞赛为平台,提升产业工人在多场景中运用数据驱动并解决问题的综合素质,推动产业工人数字化创新成果应用。例如,一些地方工会为数字产业“量身定制”区域性、行业性技能竞赛,以赛提技,通过算量建模技术、大数据创新技术等多个项目搭建数字产业化和产业数字化竞赛平台,带动产业工人步入数字竞技新赛道。二是强化劳模工匠数字创新工作室建设,发挥创新工作室师带徒作用。建立区域性、行业性数字技术创新联盟,助力企业在数字技术创新领域实现“聚合效应”,推动解决跨行业、跨领域关键共性数字技术问题。三是大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,不断完善劳模工匠荣誉体系建设。建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向,注重劳模精神、劳动精神、工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系,进一步做强“大国工匠人才培养工程”“劳模工匠助企行”等特色品牌,在产业工人队伍中营造崇尚技能、鼓励创造的良好氛围,助力产业工人成长为“数字工匠”。

第二,产教融合,完善以提升产业工人数字素养为重点的数字人才培养模式。一是高质量推进“校企合作、产训结合”新模式。职业院校要面向产业发展需求,结合数字技术等前沿学科领域,与企业合作,共同推进工学一体化数字人才培养模式,有效对接产业发展与岗位标准。人才培养方案、课程体系建

设、实践教学内容应与数字化岗位能力规范、各产业领域数字化技术技能大赛相融通,促进学校智力资源与产业发展需求的协同发展。二是依托“工匠学院”平台,进一步强化产业工人数字技术技能,可通过“订单式”“上门式”“孵化式”等多种培训,以工匠学院为平台,把熟练掌握数字化知识与技能、提升数字思维与素养作为新时代产业工人的主要培训内容。聚焦企业、工会、产业工人、社会组织等多方力量,创新联动培育模式。例如,厦门市总工会探索建立数字经济产业链劳模工作室联动机制,推动数字技术创新成果转化,带动孵化出更多数字工匠,进一步促进了创新链、产业链、人才链的深度融合。

第三,推动转型,激发企业数字产业工人队伍建设的内生动力。一方面,企业应重视数字化转型的重要作用,加速数字化转型是实现企业升级和可持续发展的关键一环。企业数字化转型重要的是从策略、技术、人才等诸多方面构建数字化生态系统,这就需要企业运用数字化战略思维整合数据资源,推动组织转型,不断提升企业竞争力。另一方面,企业应加强产业工人数字能力提升体系建设。一是制度体系建设。企业应完善数字技能人才使用机制,建立数字技能人才评价体系,健全数字技术创新成果转化激励机制,进一步鼓励数字技能领军人才参与数字技术创新攻关与应用,带徒授技。二是培养体系建设。充分发挥企业培育数字产业工人的主体作用,多形式开展数字技能培训与数字技能竞赛,把数字技能竞赛、技能培养与技术创新结合起来,畅通职业发展渠道,激发数字产业工人的创新创造潜能。构建“政府、工会、职业院校、企业”四方联动的数字技能人才培养模式,为数字经济高质量发展提供坚实的人才支撑。

(作者单位:中国劳动关系学院)

劳务派遣单位信用等级评价指南来了

为引导劳务派遣单位提升专业化、规范化服务水平,维护被派遣劳动者合法权益,促进劳务派遣行业健康有序发展,近日,人社部办公厅印发《关于发布〈劳务派遣单位信用等级评价指南〉的通知》。

《通知》要求各地人力资源社会保障部门参照《劳务派遣单位信用等级评价指南》,定期对劳务派遣单位信用情况进行评价,根据信用评价情况对劳务派遣单位实行分级分类监管,提高劳务派遣监管工作效能。

主要内容

明确评价等级

设立A+(优秀)、A(良好)、B(合格)、C(较差)、D(差)五个评价等级,同时明确了各等级的评价标准。



规范评价程序

明确了等级评价的组织实施主体、评价周期、评价材料获取、评价流程、异议处理和监督方式等。

强调结果应用

明确将等级评价结果纳入全国劳务派遣单位名录库,向有关部门共享,探索向社会提供查询服务,强化信用激励和约束。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

推进教育科技人才一体化 激活未来产业智力资源

冯赵建 张硕

未来产业由前沿技术驱动,当前处于孕育萌发阶段或产业化初期,是具有战略性、引领性、颠覆性以及不确定性的前瞻性新兴产业。党的二十届三中全会提出,“加强新领域新赛道制度供给,建立未来产业投入增长机制”“引导新兴产业健康有序发展”。作为前瞻性新兴产业,推动未来产业健康有序发展,离不开教育、科技、人才三者的一体化推进,其中,教育是基础、科技是动力、人才是关键。

未来产业蕴含着广泛的应用场景,需积极发挥数字技术的支撑作用。一是应用于数字经济建设。未来产业可以在数字技术的加持下顺势将应用场景拓展到数字经济领域,通过先进技术和智能工具,提高信息收集和分析的效率,促进社会资源优化配置。二是应用于数字政府建设。通过大数据、人工智能、区块链等数字技术推动政府在运用“互联网+政务服务”的基础上,完善国家公共数据资源体系,健全“一网通办”“一网统管”等平台建设,这些将进一步丰富未来产业的应用场景。三是应用于“数字社区”建设。将人形机器人、生成式人工智能等新技术融入智能家居、智能护理、智慧养老等多个领域,既可以提高“社区大脑”的运算效率和质量,又可以帮助未来产业在社区建设领域开辟新赛道。

STEM模式是一种融合科学(Science)、技术(Technology)、工程(Engineering)和数学(Mathematics)四大学科的教育理念,旨在通过跨学科整合和实践学习,培养学生的创新思维、批判性思维和解决实际问题的能力。学校应充分利用教育科技人才一体化的发展优势,将STEM模式融入未来产业人才培养的规划中,不断激活未来产业发展的智力资源。一是设定“金字塔”型人才培养目标。未来产业的蓬勃发展不仅需要课程体系的变革,而且需要科学人才培养目标的引领。学校应在遵循学生身心发展规律的前提下,结合STEM模式特点,着眼未来产业发展需求,构建以学生为主体的“金字塔”型人才培养目标,从而探索出符合未来产业人才个性化成长与发展的培养模式。二是打造“实践型”课程体系。学校应结合STEM模式的实践性特点,提高对实践课程的重视,根据未来产业发展需要,为学生增加数据分析实训等新型实践课程。同时,也可基于STEM模式的协作性要求,积极与兄弟院校、科研机构、企业开展交流合作,为学生搭建“多元化”实践平台。三是建设“引进来”和“走出去”相结合的教师队伍。通过“引进来”和“走出去”相结合的方式对教师进行系统培训,以此帮助教师丰富理论储备、开拓国际视野,并将STEM教育理念带入课堂,助力未来产业提质增效。

发展未来产业是一项复杂的系统工程,需要以“产学研”深度融合为牵引助推其蓬勃发展。一是发挥企业的融通主导作用。企业应加大研发投入,建立健全技术创新体系,积极与高校和科研机构交流合作,共同开展技术攻关和产品研发,并有效结合市场导向,推动科技成果的产业化应用。二是高校积极开展基础研究。高校应充分发挥其学科交叉融合、基础研究深厚的显著优势,主动着眼未来产业发展需求,不断提升高质量基础研究能力,为未来产业发展提供深厚的理论根基。三是科研机构助推成果转化。科研机构应在聚焦国家重大战略需求和前沿科技问题的基础上,积极与高校和企业开展常态化交流合作,加快科研成果的转化应用,进而为未来产业发展提供源源不断的动力支持。

未来的可持续发展离不开创新生态的重要保障。当前,未来产业仍处在产业链生命周期的萌芽阶段,创新生态在现实中面临着诸多挑战,需要发挥教育科技人才一体化的协同作用来合力攻坚。一是加强新型基础设施建设。重点加强信息和科技基础设施建设,通过出台相关政策加以扶持,并健全与未来产业发展相匹配的要素供给体系,创新以区块链为关键技术,以数据为核心要素的新一代数字化生态。二是拓宽“多元化”融资渠道。未来产业的创新生态需要政府完善创新融资支持政策,引导资源配置向未来产业倾斜。三是打造“开放式”合作平台。打造具有“开放式”的创新生态合作平台,应支持海内外高校、科研机构、企业共同搭建“未来产业创新实验室”,建设一批未来产业孵化器和先行区,搭建人才飞地和科技研发型自贸区。

(作者分别为河北工业大学副教授、河北省马克思主义中国化研究基地研究员)

G 热点思考

以集体协商提升工资收入助力提振消费的路径分析

观点

集体协商作为工会协调劳动关系、维护职工权益的基本机制和手段之一,对于切实提升职工工资收入,提振消费具有重要意义。以工资集体协商为抓手,建立起劳动增值—“工资增长”—“企业增效”的良性循环,能够切实助力提振消费。

范围

今年政府工作报告将“大力提振消费”列入2025年政府工作任务之首。中办、国办专门印发《提振消费专项行动方案》,“促进工资性收入合理增长”被作为提振消费的重中之重。

日前,全国总工会办公厅印发通知,部署助力职工文化旅游消费“十项措施”,将加大工会经费投入力度,优化职工福利,释放职工消费潜力。在此之前,今年2月启动的2025年度集体协商“集中要约行动”将在2月至6月开展,各级工会将把工资调整幅度、加班工资基数、劳动定额标准、工资支付办法等作为协商的核心议题,重点推动苦脏险累且工资水平不高的行业开展协商,提高低工资劳动者工资水平,并通过协商合理制定技能人才的起点工资、技能

津贴标准,推动企业健全薪酬激励机制,提高技术工人薪酬待遇。

集体协商作为工会协调劳动关系、维护职工权益的基本机制和手段之一,对于切实提升职工工资收入,提振消费具有重要意义。以工资集体协商为抓手,建立起劳动增值—“工资增长”—“企业增效”的良性循环,能够切实助力提振消费。

推动技能培训,促进“劳动增值”

劳动作为基本的生产要素,按照贡献大小决定其报酬。技能水平和等级的高低,将直接影响劳动者的工资收入。

近年来,随着我国产业的转型升级,对于技术工人的需求越来越大、技能等级的要求越来越高。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》明确提出“产业工人综合素质量明显提升,大国工匠、高技能人才不断涌现,知识型技能型创新型产业工人队伍不断壮大”作为深化“产改”的主要目标。

同时提出,坚持多劳者多得、技高者多得、创新者多得。完善产业工人工资决定、合理增长、支付保障机制,健全按要素分配政策制度。多措并举推动企业建立健全基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,以提高技能人才薪酬待遇为重点开展工资集体协商,探索对大国工匠、高技能人才实行年薪制、协议工资制和股权激励等。指导有条件的地区发布分职业(工种、岗位)、分技能等级的工资价位信息。

为此,各级工会组织大力推动技术工人

薪酬激励集体协商,强化工资分配中的技能价值激励导向。以此作为牵引,可从以下三个方面提升人力资本投入,促进“劳动增值”:一是在企业层面,优化和完善职工技能培训制度,加大培训投入、完善培训体系,与技能薪酬体系相适应;二是在职工层面,树立“技能宝贵”导向,通过高技能水平匹配高工资收入的示范效应,引导更多职工参与技能培训和评价,不断提高自身的技能水平;三是在工会层面,工会法明确规定了工会的教育职能,各级工会在大力推广技能激励工资集体协商的同时,也会充分发挥自身的教育职能,参与职工培训、职业教育,不断提高高职工的技能水平。

加强工资集体协商,促进“工资增长”

通过集体协商提高劳动条件是工会维护劳动者权益的重要方式。

工资集体协商将通过以下几方面促进职工工资增长,从而提高他们的消费能力。一是发挥工会作用,弥补劳动者在议价方面的信息不对称。劳动者在签订劳动合同后,难以知悉企业的财务情况,以及行业、地区的工资水平等信息,导致他们难以明确自己合理的工资收入水平。在集体协商过程中,企业需配合提供财务数据等协商所需的必要材料,协商双方也需要综合参考地区、行业、企业的人工成本水平、职工平均工资水平等宏观因素,从而确定合理的工资水平。二是发挥工会作用,弥补劳动者协商力量的不足。劳动者个体化、原子化的状态,无法与企业形

成均衡的协商力量,导致他们无法通过个体协商获得合理的工资对价。工会通过集体的力量代表职工进行协商,能够与企业形成相对平衡,通过协商确立合理的职工工资收入。三是发挥工会作用,在集体合同中确定合理的企业最低工资,能够间接提高行业或区域的最低工资水平,有助于提高低收入群体的工资收入。

提升劳动生产率,促进“企业增效”

通过工资集体协商,在强化劳动者权益保障的同时,也将有助于提升劳动生产率,构建和谐稳定的劳动关系,促进企业增效。一是劳动者技能水平的不断提升,将有助于企业转型升级,从而提高企业产品或服务的竞争。二是集体合同订立后,工会组织应履行相应的职责,更好发挥教育职能,强化对职工的思想引领和培训,增强职工的认同感,降低离职率和争议率,从而降低企业的员工招聘、培训以及争议处理成本。三是技能水平不断提升且稳定的员工队伍,能够更快更好地完成企业的生产经营任务,减少生产浪费,提高生产效率。

综上,以工资集体协商为抓手,推动劳动者技能提升、工资收入增长,进而助推企业劳动生产率的提高和效益提升。企业增效后,将进一步加大培训投入力度,提升职工的技能水平,提高工资收入,从而构建起助力提振消费的良性循环。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)

观点

新民主主义革命时期,党领导保定铁路工人根据具体情况和革命形势需要,及时调整斗争策略,推动革命事业发展,积累了宝贵的经验。

宋庆森 翟萍

新民主主义革命时期,保定铁路工人在党的教育和引导下,阶级意识不断萌醒,他们开办工人夜校、成立保定铁路工人工会,领导保定铁路工人通过集体谈判等形式维护自己的权益,推动工人斗争日益走向深入,成为全国工人运动中的一支重要力量。这一时期,党领导保定铁路工人根据具体情况和革命形势需要,及时调整斗争策略,推动革命事业发展,积累了宝贵的经验。

党的领导是工人阶级不断走向觉醒的关键。中国共产党成立前,北京共产主义小组为了加强在铁路工人中的宣传工作,委派邓中夏到长辛店、保定、正定一带领导工人运动。在此期间创办了长辛店劳动补习学校、铁路工人子弟小学和铁路工人夜校,成立了保定铁路工人俱乐部。工人夜校采用长辛店劳动补习学校的教材,除了

从百年工运史中汲取奋进力量

新民主主义革命时期保定铁路工人运动及启示

学习文化课外,着重讲授政治知识以及工人关心的权益问题。中国共产党成立后,保定铁路工人俱乐部改为保定铁路工会,受长辛店铁路工会领导,后接受保定中共党组织的领导。党派遣的干部和先进分子深入工人之中,与他们同吃同住同劳动,倾听他们的诉求,解答他们的疑惑。这些活动提高了工人的政治觉悟,使工人们逐渐意识到,只有团结起来才能改变自己的命运。

大革命时期,党在保定铁路工人中积极建立党组织和工会,领导进行有组织的工人运动,以争取更好的工作条件和工资待遇。抗日战争时期,党领导保定铁路工人积极投身抗日救亡运动,通过破坏铁路、炸毁桥梁等方式,阻断敌人的交通运输线,支持抗日根据地的军事行动。这一时期党组织还领导保定工人开展情报搜集工作,为抗战胜利做出重要的信息保障。解放战争时期,保定铁路工人积极响应党的号召,斗争更加隐蔽,使遭到破坏的中共地下组织得到逐步恢复和发展。保定铁路工人在党组织的领导下,开展各种秘密活动,千方百计筹措枪支、弹药、医疗药品和工业产品,转运到解放区,支援解放战争。

其次,发挥工人阶级的主力军作用。工人阶级作为先进生产力的代表,是推动社会进步和历史发展的重要力量。在保定铁路工人运动中,党始终坚持群众路线,充分调动工人的积极性、主动性、创造性,让工人成

为斗争的主体。通过工会等组织形式,工人群众的意愿和要求得到了充分表达和有效实现。党通过建立和完善工人组织,加强了对工人的思想政治教育,提高了工人的组织性和纪律性,确保了斗争的有序性和有效性。

在新的时代条件下,在全面深化改革中推进中国式现代化,就要继续发挥工人阶级的先进作用,尊重工人的主体地位,在党的领导下,不断提升工人的素质,改善工人的生活条件,为工人阶级充分发挥作用完善制度、搭建平台。

还有,注重工作的策略和方法。在保定铁路工人运动中,党始终从工人阶级的根本利益和长远发展出发,既注重解决好工人的当前问题,又注重谋划好工人阶级的整体利益和长远利益。在斗争策略的选择上,既通过合法途径争取权益,又采取革命手段应对各种压迫和不公,体现了策略的灵活性和原则的坚定性。在新的历史条件下,要继续加强党对工会工作的领导,支持工会依法照章开展工作,保护好职工群众的合法权益,激发广大职工的工作积极性。

为斗争的主体。通过工会等组织形式,工人群众的意愿和要求得到了充分表达和有效实现。党通过建立和完善工人组织,加强了对工人的思想政治教育,提高了工人的组织性和纪律性,确保了斗争的有序性和有效性。

还有,注重工作的策略和方法。在保定铁路工人运动中,党始终从工人阶级的根本利益和长远发展出发,既注重解决好工人的当前问题,又注重谋划好工人阶级的整体利益和长远利益。在斗争策略的选择上,既通过合法途径争取权益,又采取革命手段应对各种压迫和不公,体现了策略的灵活性和原则的坚定性。在新的历史条件下,要继续加强党对工会工作的领导,支持工会依法照章开展工作,保护好职工群众的合法权益,激发广大职工的工作积极性。

(作者单位:中共黑龙江省委党校)