



“新八级工”制出炉,打破了技能人才职业发展“天花板”,且看—— 技能成才何以引力倍增

本报记者 徐铁英 王荣琦

引子

“新八级工”,2023年伊始就热得烫手。大连长丰实业总公司率先在全省评出两位特级技师,将享受约30万元的年薪待遇;我省首批特级技师、首席技师名单正酝酿出炉,将有61名首席技师、285名特级技师诞生。
“新八级工”,在技能人才眼中,更是具有历史意义的符号,是人生设定新目标、开启新征程的一个重要节点。

何谓“新八级工”?全称为新的“八级工”职业技能等级序列。就是在现有“五级工”职业技能等级划分的基础上,对设有高级技师的职业(工种),可在其上增设特级技师和首席技师技术职务(岗位),在初级工之下补设学徒工,形成学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成新的“八级工”职业技能等级(岗位)序列。

从“五级”到“八级”,不是简单的变“数”、增“量”,而是职业技能等级体系的架构重组。“新八级工”的设置打通了技能人才职业发展的上升通道,打破了技能人才成长的“天花板”,能增强技能人才与企业、技能人才与产业间的黏性,激发技能人才的创新创造活力,助力企业加速奔跑,推动产业转型升级。



大连长丰实业总公司机械加工车间内,工人正忙于生产。

受访单位供图

赋予企业自主的评审权力

想要通过“新八级工”制度激发技能人才创新创造活力,首先要调动企业执行“新八级工”的热情。

“新八级工”制度如何更好地落地生根?给企业放权,放开手脚赋予企业自主评审的权力,让企业活用制度,方能用活人才。

2022年10月,省人社厅下发通知,支持用人单位自主开展职业技能等级认定。学徒工的转正定级考核,由用人单位依据本单位有关要求;初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等级考核,由用人单位和人社厅按照职业标准有关规定进行;特级技师、首席技师由省级及以上人力资源社会保障部门、国务院有关行业主管部门指导用人单位实施。各个级别的评价主体都是用人单位,充分放权,让企业最大限度地施展拳脚。

如何授权,让“新八级工”叫好又叫座,考验着各试点单位的眼界和魄力。

“这不仅是技能人才评价制度,更是兼师技能人才培养、待遇等在内的制度体系。”“新八级工”的评审要与企业相匹配、与使用相结合、与待遇相对应,才能将技能人才与企业捆绑在一起,共同向前加速奔跑。辽沈工业集团人力资源部部长王乐充分表达了用人单位的想法。

要把这一想法通过细致精准的评价体系落地,最大的难点,就是试点单位都缺乏实践经验,都要尝试摸着石头过河。试的过程,就是为了发现问题、找准问题、解决问题,从而形成可复制的经验。

各试点单位一方面眼光向外,了解国家相关政策和各地方各企业相关经验制定评审原则,前往此前设定过内部评价体系的企业进行调研,学习经验、拓展思路;另一方面耳朵向内,广泛征集企业内部员工的意见建议,结合本单位的生产实际、人员结构、发展目标,制定本企业开展首席技师、特级技师评审的工作原则、评审流程、申报条件、评分标准和任职聘用待遇。

辽沈工业集团“三个突出”的评审标准就很有代表性。突出优中选优,选拔在解决生产难题、工艺技术革新、掌握绝技绝活等方面有突出贡献和创新能力的技能人才;突出以用为本,围绕国家及集团公司重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,采用“工程+人才”的培养模式进行选拔;突出多元评价,以工作业绩为重点,注重工匠精神培育和职业道德养成,注

重选拔传承人民兵工精神的兵器特色技能人才,注重评聘与使用相结合、与待遇相匹配。

各展所长,但殊途同归。虽然各试点单位都有自己的打法套路,但将工资薪酬与技能水平挂钩,实现多劳者多得、技高者多得,是每家试点单位的共识。将企业技能岗位划分为若干等级,并与薪酬待遇挂钩,建立起技术工人与专业技术人员、管理人员平等的职业发展晋升通道。

“从长远看,高技能人才能享受到丰厚的薪资福利,有利于技能人才社会地位的提升,进而为制造强国建设提供坚实的人才支撑。”鹿新弟对此拍手称赞。

此次调整的重点之一,就是要引导用人单位对高技能人才探索实行项目工资、岗位分红、专项特殊奖励、技术创新成果入股等激励办法,明确高级工以上的高技能人才比照相应层级专业技术人员享受同等待遇,对取得特级技师的人员,比照正高级职称人员享受同等待遇,对首席技师可参照本单位高级管理人员确定薪酬待遇。

在国家文件中规定的“正高级薪酬待遇”执行标准方面,大连长丰实业总公司又补充调研了南京钢铁股份有限公司等40余家大中型企业,结合自身实际制定了本企业特级技师薪酬待遇标准,薪酬上不低于中层正职约30万元的年薪待遇,在科研项目的资金使用、资源保障、科研绩效等方面不设上限。辽沈工业集团与首席技师、特级技师签订聘任协议,确定首席技师和特级技师基本年薪与公司领导人员当年基本年薪挂钩,首席技师、特级技师的绩效年薪由公司结合实际进行个性化设置,考核兑现上不封顶、下不保底。

“新八级工”制度优势不仅体现在“薪”上,更在促进职业技能等级认定结果与培养、使用、待遇等相结合方面建立起了“金标准”。吴秀君认为,无论是增设首席技师、特级技师,还是补设学徒工,都会进一步提升企业选用人才的效率,畅通技能劳动者职业发展的通道,推动职业教育与生产实践无缝衔接,让技能人才评价制度在企业人才开发和劳动者职业发展过程中,更好地发挥“指挥棒”作用,让技能人才雁阵飞得更高、更远。



更多精彩 扫码观看

冲破技能人才的成长桎梏

细细摩挲着首席技师证书,辽沈工业集团精密加工分厂精加工二班班长王巍内心好一阵激动。

连跳两级,从高级技师直接晋升为首席技师,是王巍多年来技术攻关和荣誉加身的厚积薄发。从我省开始“新八级工”企业自主评审试点开展以来,王巍成为辽宁省首批首席技师中的一位,也是辽沈工业集团诞生的首位首席技师。

王巍1997年入厂,凭着刻苦钻研、踏实苦干的敬业精神,在2012年,34岁的王巍如愿晋升为高级技师,达到了“五级工”的最高级。

在别人艳羡的目光中,王巍却有些茫然,“一下就失去了目标,不知道下一步该往哪个方面努力。没几年,徒弟也都会和我一样成为高级技师,我也就更没有优越感了。”

此前,我国技术工人职业发展评价执行的是初级工、中级工、高级工、技师和高级技师“五级工”职业技能等级序列,不少能力强的技术工人早就达到了职业技能等级的顶级。“已经没有了上升空间,早就摸到了‘天花板’,没有了进步的动力,技术水平自然提升缓慢。”王巍毫无避讳地陈述着苦恼。

全国人大代表鹿新弟认为,这也是造成技术技能岗位吸引力不强、职业认同感差的主要因素之一,从而导致我国制造业高技能人才缺口严重。“当下,‘五级工’制已经阻碍了技术工人的职业成长,‘天花板’太低促使高级技工纷纷转干、脱离一线。这种现象已无法适应高质量发展的要求,也是培养新时期高技能人才的关键所在。”鹿新弟一直关注着这一问题。

加快建设制造强国,加快发展先进制造业,促进我国产业迈向全球价值链中高端,都离不开产业工人队伍的支撑。据统计,截至2021年底,我国技能劳动者总量超过2亿人,其中高技能人才超过6000万人,占比并不高,甚至可称为短缺。由于成长路径单一、上升空间受限、工资待遇不高等问题,青年技术技能人才培养后

续乏力,技能人才供给市场规模萎缩、年龄结构老化,导致出现职业技术学院招生难、企业技工荒、技工流失率高的怪圈,这极大地影响了制造业的做大做强。因此,大规模培养中高级技能人才,提高技术工人队伍整体素质刻不容缓。

鹿新弟持续关注着这一问题。

2020年,鹿新弟在全国两会期间提出建议,设立新的“八级工”职业技能等级评价制度,职业技能等级与薪资待遇挂钩,打破技术工人成长的“天花板”“隐形门”。一方面拓展纵向发展通道,让更多年轻高级技师有继续向上发展的成长空间;另一方面为技能人才在待遇水平、激励保障上推出新举措,树立更高职业认同感和荣誉感,助推年轻一代积极主动走上技能成才之路。”鹿新弟说。

2022年,人力资源和社会保障部在总结特级技师评聘试点经验的基础上,制定出台了《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,提出拓展职业技能等级(岗位)序列,在现有初级工、中级工、高级工、技师、高级技师5个职

业技能等级基础上,向上增设特级技师、首席技师技术职务(岗位),向下补设学徒工,形成新的“八级工”职业技能等级(岗位)序列。人社部下发了《关于开展特级技师评聘试点工作的通知》正式启动特级技师评聘试点工作后,我省确定在13家企业开展特级技师评聘试点工作。

这条消息不仅让“王巍们”如沐春风,也让重视高技能人才培养的企业眼前一亮。

大连长丰实业总公司是装备保障型企业,主要承担现役航空装备修理任务,对特级技师评聘试点工作翘首以盼,并成功通过审核,成为辽宁省首批自主开展特级技师评聘的试点单位。今年2月,经过自愿申报、单位推荐、资格审核、答辩评审、集中公示等环节,王委、朱奎柱两名技能人才从大连长丰实业总公司200多名高级技师中脱颖而出,成为我省首批特级技师。兴奋之余,朱奎柱直言“新八级工”是破冰之举,“捅破了‘天花板’,终于为技术工人搭建起了向上晋升的通道,我们将鼓足劲,向首席技师冲刺。”朱奎柱对未来充满了希望。

引发创新创造的“群蜂效应”

说到“新八级工”,很多人会想起“老八级工”。

上世纪50年代到80年代,我国按劳动复杂程度和技术熟练程度将工人分为八个等级,“八级工”堪称技术工人里的“大神”,备受尊崇。随着国家经济体制和经济结构的重大变化,“老八级工”制也完成了使命,退出了历史舞台,但“八级工”仍是技艺精湛顶尖工匠的代名词。

重新设立的“新八级工”依然站在了“金字塔”的塔尖上。

在车间的“朱奎柱工作室”里,负责人朱奎柱正在工作台上仔细地给一款特定零件钻孔。“通过手工打磨,能确保这款装备继续使用,不然就报废了。”

朱奎柱有着一手绝活——为高难度零件做“整形手术”。他加工的零件,精度达到0.003毫米,相当于头发丝的1/20,这手绝活,让他成为钳工领域的“大拿”。

和朱奎柱一样,我省首批评聘的特级技师、首席技师全部来自生产、科研和技术攻关一线,都是本行业、本领域的顶尖高手,攻克了多项技术难关甚至“卡脖子”技术,推动了产业发展水平向更高层次跨越。

朱奎柱所在的大连长丰实业总公司对技能人才队伍建设极为重视,这也让企业尝到了甜头。近年来,企业完成技术创新项目763项,获得省部级以上批准立项科研项目50多项,国家科技计划项目2项,获得军

队科技进步奖11项,拥有授权专利242项,其中发明专利41项,每一项成绩里面都有技术工人的贡献。

而在辽沈工业集团,此次被评为首席技师的王巍,仅近五年来的技术革新成果就有20余项,其中深孔薄壁工件数控加工的技术“一箭双雕”,一下就攻克了产品锁杆安装孔和转轴定位孔两个细长孔的形位公差超差、加工效率低这两个技术难点,提升了产品一次加工合格率。

正是看到了高技能人才对技术创新的热衷和贡献,人社部下发的《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》中明确指出,用人单位可将职业技能等级认定与岗位练兵、技术比武、技术攻关、揭榜领题等相结合,打破学历、资历、年龄、比例等限制,对技艺高超、业绩突出的一线职工,按照规定直接认定其相应技能等级。

参与试点的企业有着同样的共识,希望最大限度地释放“新八级工”的激励效应,激发高技能人才的创新创造活力,激励更多技能人才向特级技师、首席技师看齐,培育更多钻研技术、敢于创新的“活跃因子”。

为了实现这一目标,试点企业在进行特级技师、首席技师评审时,提高了创新能力的权重。不少企业制定的申报条件向技术水平高、创新能力强的中华技能大奖获得者、全国技术能手、国家级技能大师工作室带头人等倾斜。大连长丰实业



辽沈工业集团首席技师王巍正在进行刀具预调。

受访单位供图

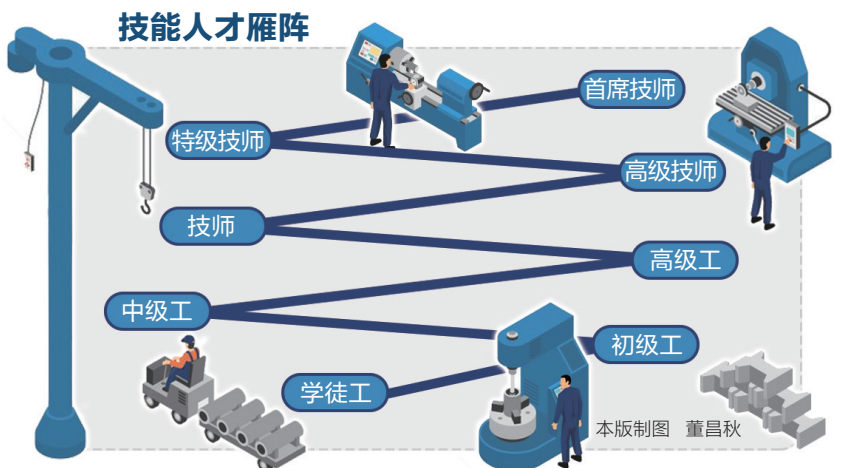
总公司的评审方案中,创新成果占到了45%的权重,是所有条件中占比最多的,此外,工作业绩占比25%,社会影响力、大师工作室、技能大赛等成绩占比30%,这些因素实际上也需要技术创新能力的支撑。

而在省人力资源和社会保障厅副厅长吴秀君看来,进一步健全技能人才评价制度,畅通技能人才职业发展通道,提高技能人才的待遇水平和社会地位,就是为了促进技能人才积极投身经济社会高质量发展,充分发挥高技能人才的质量作用,让更多的创新活力迸发、释放。

我省在开展特级技师评聘试点工作时就明确,企业应为特级技

师设立技能大师工作室等工作平台,为其开展技术创新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件,充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。企业应根据实际,吸纳特级技师参与科研攻关、重大项目招标技术评审等工作。

无论是企业开展评审时制定的细则,还是高技能人才聘任后的使用方向,都在向创新聚焦,从而引发工人们钻研技能的“群蜂效应”。在2021年辽宁省“技师杯”全省技能精英挑战赛“飞机维修项目”中荣获冠军的高级技师张敬辰已开始备战新的技术革新项目,“铆足了劲,想在技术攻关上再冲一把。”



观与思

用好用活评价“指挥棒” 变“工”为“匠”

徐铁英

“新八级工”制度的落地,不仅得到技术工人点赞,也让企业为之叫好。究其原因,就是“新八级工”在打通由“工”变“匠”的技能成才通道的同时,也释放出了促进企业发展、产业振兴的激励效应,堪称个人与企业双赢。

一名技术工人从学徒工成长为首席技师,离不开企业这个平台,个人成长的每一个脚印都紧跟企业发展的步伐,每一个阶段都是企业不断前行的缩影。反之,技能人才的成长也会驱动企业成长,技术工人创新的一小步,可能就是企业前行的一大步。“新八级工”制度将技能人才培养与企业成长捆绑在一起,彼此促进、相互激励、携手共进。

因此,企业应该借助“新八级工”的东风,用好用活评价“指挥棒”,尽快搭建技能人才队伍的“生

产线”,对应“新八级工”等级优化技能人才培养体系,与职业院校、社会培训机构合作,面向产业工人成长全周期设置技能培训课程,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人队伍。与此同时,重点培养高、精、尖、缺等高技能人才,通过设立技能大师工作室、劳模创新工作室等平台,发挥高技能人才的头雁效应,带动“一个好”变成“普遍好”,推动“一个强”扩展为“个个强”,培养出“工匠集群”。

与此同时,企业还要在技能人才待遇水平、激励保障上推出新举措,建立技能水平与薪酬等级挂钩制度,体现技高者多得、多劳者多得,特别是增加高技能人才的金“量”,营造重视技能、争当工匠的热潮,为技术革新进步、人才破土冒尖培育沃土,让技能人才创新有舞台,成才有支撑,奋斗有回报。