

“新八级工”制度实施满一周年,新政策给技术工人的薪资待遇带来什么变化、公众对于技术工人的认识有没有进步、企业又是如何看待这项制度的呢?

# “新八级工”让技能人才有奔头

本报记者 田莹

今年暑假,闫虎民老师一如既往地忙碌着。9月,第二届全国职业技能大赛即将在天津举办,天津职业技术师范大学的学生将参加“工业4.0”和“机器人系统集成”两个项目的比拼。作为该校工程实训中心电气电子领域的首席专家,闫虎民要在这个暑期和学生们一起做最后的赛前冲刺;同时,作为大赛专家组和裁判组的成员,闫老师还肩负着此次大赛其他项目的出题任务。

带学生、打比赛、做裁判……参加工作27年来,闫虎民一直没离开过职业技能人才实战教学的第一线,他带出来的中高级技能人才多达9000多名,由他培养出来的全国技术能手有20多人、天津市技术能手2人。去年11月底,在世界技能大赛特别赛上,作为工业控制项目中国技术指导专家组组长的闫虎民带领中国选手姜昊获得工业控制项目比赛的金牌。2022年底,一直站在学生背后的闫老师被评选为全国技术能手,今年5月受到人力资源和社会保障部的表彰。

回望过去的一年,闫虎民可谓收获满满。但是提起这段时间最让他感到振奋的一件事,闫虎民的答案却和他个人没有什么关系。他告诉记者,作为一名专门培养职业技能人才的人民教师,毫无疑问2022年最重要的事就是我国开始建立并推行“新八级工”制度,开展特级技师、首席技师的评聘工作。在闫虎民看来,“新八级工”是具有历史意义的符号,是技术工人设定新目标、开启新征程的一个重要节点。

如今“新八级工”制度实施满一周年,新政策给技术工人的薪资待遇带来什么变化、公众对于技术工人的认识有没有进步、企业又是如何看待这项制度的呢?闫虎民和他的弟子们对此很有发言权。

## 新老“八级工”有何区别

何谓“新八级工”?它是在现有“五级工”职业技能等级序列划分的基础上,对设有高级技师的职业(工种),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。

我国的技能人才评价体系,始于上世纪50年代我国确立的老“八级工”制度。“那曾是一个光荣的称号,既代表高超技能,也代表着一定的收入水平和受人尊敬的社会地位。”闫虎民介绍,“过去的老‘八级工’在企业里都是顶天立地的存在,他们不一定是厂里最‘老’的员工,但一定有一手绝活,能扛下最棘手的任务。”

随后,我国技能人才职业技能等级制度经过了几轮调整,从上世纪90年代开始形成了“五级工”制度。闫虎民表示:“我们学校最初只培养职业教育师资,学生毕业后几乎都成为教师。后来随着学校的发展,我们也有了非师范类专业,学生的选择变得更多了。但是那时候还是有不少学生和家长认为自己大学本科毕业去工厂当工人太亏了。”

但是,随着国家对职业技能人才重视程度越来越高,闫虎民发现自己的学生中有越来越多的人选择进入企业一线,并靠自己实打实的过硬本领争得了



闫虎民老师(中)在工程实训中心对学生进行操作指导。

一席之地。闫老师指着自已工作室角落里的一位正埋头在电脑前梳理论文的学生说:“这是我的研究生燕英杰,我前两天还问他毕业之后愿不愿意当老师,他当时就告诉我以后要去企业。”听到老师叫自己的名字,燕英杰抬起头,冲着我们信心满满地擦了下拳头。

在闫虎民看来,毕业生愿意走进企业一线,一方面说明学校的实训教学能够跟企业紧密结合,让学生真正掌握技术,让他们有信心放下书本走到一线;另一方面,也是“新八级工”制度落地后,技术工人从薪资待遇到社会地位得到全面提升的体现。

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,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。

“‘新八级工’制度开始让更多的学生追求技能的提高,而不是唯学历论。”闫虎民告诉记者,“现在的企业里,别说本科生,硕士生和博士生都是一抓一大把,但是‘首席技师’可能只有一位,一个区、一个市也只能推荐有限的人数。毫不夸张地说,‘特级’和‘首席’让技术工人从社会地位到薪资待遇,都可以和其他领域的专家相媲美,这无疑能让技术工人的未来更有奔头。”

## 打破技能人才的天花板

李红伟今年34岁,是肯拓(天津)工业自动化技术有限公司(以下简称肯拓)制造技术部的负责人,也是闫虎民的学生贾亦真进入企业后收的徒弟。凭着刻苦钻研、踏实苦干的敬业精神,李红伟在30岁出头时就拿下了电工高级技师资格,达到了“五级工”的最高级。2023年,在全国青年职业技能大赛中,获得全国第九名,得到了“全国青年岗位能手”的称号,几乎是青年技术工人的最高荣誉。

在别人艳羡的目光中,李红伟却有些茫然,“一下子就失去了目标,不知道下一步该往哪个方面努力。我现在也带徒弟,能力强的技术工人早就达到了职业技能等级的最高级,并不难。没几年,我的徒弟也都会成为高级技师,我就更没有优越感了。”摸到了“天花板”,感

觉没有了上升空间,这是李红伟成为高级技师之后心中最大的烦恼。

李红伟的烦恼也是技能岗位吸引力不强、职业认同感差的主要因素之一,这也导致了我国制造业高技能人才缺口严重。技术工人的前途早就“一眼望到了头”,这不仅让技能人才这股大潮失去了向前奔涌的动力,也导致了源头供给不足,许多年轻人不愿意选择上职业技术学校,不甘心当技术工人。

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。当前,无论是突破“卡脖子”技术,还是建设制造强国,都需要更多本领高强的技能人才贡献智慧和力量。据统计,目前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。但是,由于过去存在着技能人才的成长路径单一、上升空间受限、工资待遇不高等问题,技能人才的供给出现了人才增长乏力、市场规模萎缩、年龄结构老化等一系列问题,影响制造业做大做强。而“新八级工”制度的出台,无疑给青年技能人才的培养与成长注入了一针强心剂。

此前,为了调动李红伟等青年技师的积极性,肯拓在“五级工”的基础上,在企业内部又设立了更加细分的12个职业技能等级,每年对员工进行评聘,并与工资挂钩。“职工技能每增加一个等级,工资就会有500元到1000元不等的涨幅。对于骨干技能人才,我们也会聘用他们进入管理岗位,从待遇到职位都给予技能人才以更强的认同感。”肯拓(天津)工业自动化技术有限公司总经理葛云涛告诉记者,“公司技术总负责人贾亦真的一项主要工作就是带领企业内的技术能手不断拓展各自的技能宽度,来弥补职业技能高度上的不足。”

李红伟拿到的是电工高级技师证书,作为工业自动化领域的基础,电工是必备技能。李红伟说:“现在有了‘新八级工’制度,对我来说更高的目标就在眼前。要成为特级技师,甚至首席技师,标准更高、难度更大,可能还要继续奋斗十几年。尽管如此,却让我充满了干劲。”

## 把年轻人稳在工厂

在采访中记者发现,“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,还是“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,堪称个人与企业双受益。

葛云涛也是闫虎民的学生,由他掌舵的肯拓,作为国家级高新技术企业、天津市瞪羚企业、天津市产教融合型企业,在集中精力搞研发的同时,对于技术工人的重视和培养程度超乎寻常。对此,葛云涛笑着表示,这可能和自己的教育背景有关:“我本科就读于天津职业技术师范大学,研究生就读于天津科技大学,这两所院校的人才培养模式不同,所以自己既是高级技师,也是高级工程师。”在葛云涛看来,技术人才与技能人才没有高低贵贱之分,甚至对于制造型企业来说,技能人才是企业产品高标准、高质量的最终实现者。“一家企业,研发人员的产品开发工作设计得再好,只是理论成果,仍然停留在图纸和样机上。最终,它们能否转化为理想的产品投入市场,还要靠技术工人来实现。”葛云涛告诉记者,“我们公司一些有经验的技术工人,可以做到在生产中发现研发的缺陷,并提出合理建议,提高设计的产品转化率和企业的利润率。”

也正是因为如此,在肯拓,有不少工程师也同时持有职业技能资格证书。“研发人员具备一线操作的能力,可以让‘浮在云端’的设计更加‘脚踏实地’,可实现性更强,这也是我们公司技术成果转化率高的一大秘诀。”葛云涛不无自豪地说,“在我们公司,技术工人的技能等级越高,与科研人员的工资待遇差距就越小,甚至持平。一线技术工人除个别人员因不可抗力返乡外,流失率几乎为零。”

技术工人的成长,可以说是与企业紧紧绑定在一起的,他们每一次进步都紧跟企业的发展,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。李红伟告诉记者:“一线技术工人对生产工艺创新和流程的优化,可能看起来不起眼,但是一个小小的改动或许就能为企业大幅提高生产效率、或者节约投入成本,其贡献是不可估量的。而这样的工艺迭代,需要技术工人长期稳定在同一家企业中才能实现。”

肯拓内部一直实行师徒制,还开办了自己的技能培训中心,这其中既有长远的眼光,也有不得已而为之的原因。“对于企业来说,成熟的技能人才是非常宝贵的资源,技术工人不好招也是同业的共识。招不到‘好用’的技术工人,我们只能选择招聘应届毕业生自己从头培养。”葛云涛表示。

“新八级工”制度的落地,让葛云涛对企业乃至整个制造业的高质量发展信心大增。他告诉记者,现在肯拓的技能培训中心不只面向自己的员工,还对外开放,帮助兄弟企业培养技术能手。能感受到,整个社会对技能人才的重视和培养都有了显著提升。“再往远了说,‘新八级工’制度进一步将技能人才培养与企业的成长捆绑在一起。只要企业能增加高技能人才的含‘金’量,持续营造重视技能、争当工匠的热潮,为技术革新进步、人才破土冒尖培育沃土,年轻人就能稳定在工厂,而这正是制造业高质量发展的重要支撑。”

本版照片 本报记者 田莹摄