

首届劳模创新工作室论坛

会议纪要

2020 年 12 月 19 日上午，由中国劳动关系学院劳模学院（培训中心）发起主办的 2020 年首届劳模创新工作室论坛在中国劳动关系学院（北京校区）致远楼八层报告厅召开。本次论坛不仅是劳模学院就劳模创新工作室组织的研讨交流，也是学校在劳模学院研究体系中，对劳模创新工作室展开专题研究的新尝试和新探索。论坛旨在通过研讨交流、经验分享，以传承劳模创新精神为载体，总结分析各类劳模工作室取得的成果和遇到的问题，并提出意见和建议，促进劳模创新工作室更好发挥带团队、促创新的职能，充分发挥劳模和工匠人才的示范引领作用，激发广大职工在企业建设中的积极性和创造性，为实现产业结构升级、建设制造强国贡献智慧和力量。

本次论坛由劳模学院院长纪元主持，与会领导嘉宾和师生、媒体及其他参会人员共 80 余人出席参加（与会人名单附后），论坛议程主要有开幕式、主旨发言及点评、交流发言、总结点评四个环节。

一、开幕式

（一）由主持人介绍出席参加本次论坛的各位领导、嘉

宾和参会人员。

（二）吴万雄副校长在致辞中向出席论坛的全体人员致以亲切的问候并表示感谢。吴万雄副校长指出，劳模创新工作室的创建是全总贯彻落实新时期产业工人队伍建设改革方案的重要举措，是全面提高产业工人素质的具体体现，也是巩固党的执政基础、实施制造强国战略的实践平台。我校劳模学院汇集了一大批有着劳模创新工作室创建经验的劳动模范、大国工匠，希望以此次论坛为契机，搭建劳模创新工作室研究领域政策专家、理论学者以及一线劳模工匠交流融合的平台，进一步推动劳模创新工作室质量提升和职能发挥，助力我国产业结构升级。最后预祝本次劳模创新工作室论坛能够取得圆满成功。

（三）王明哲副教授介绍论坛准备情况，首先介绍了我国劳模创新工作室的发展历程和所取得的成果。其次介绍了举办本次论坛的背景和预期，向论坛报告学院前期召开两次研讨会归纳总结的劳模创新工作室在三个方面存在的问题：一是劳模创新工作室的主管部门不明确，限制了劳模创新工作室职能的发挥方面的问题；二是劳模创新工作室的考核机制和激励机制有待完善方面的问题；三是劳模创新工作室的经费管理制度、后勤保障等待改进方面的问题。最后表明，希望通过本次论坛的研讨交流，能够收获更多更好的建议和方法，促进劳模创新工作室发展。

二、主旨发言及点评

（一）潍柴集团工会副主席张东海作《发挥劳模工匠作用 推动高素质工人队伍建设》主旨发言

通过从发挥三个作用把劳模工匠创新工作室打造成企业品牌、行业标杆为主题，介绍了潍柴集团 51 个劳模（工匠）创新工作室取得完成重大创新项目 1030 项、申请专利 168 项、设备改造 690 多台、降低成本 1.8 亿元，企业投入资金 4860 万元创造效益 4.1 亿元和发挥的示范引领带动作用，直接带动 1200 多名员工；

通过从采取三项措施加强劳模工匠培养力度，筑牢企业迈向高端的基础为主题，介绍集团劳模（工匠）创新工作室在各类比赛、“传帮带”、线上线下学习培训中培养人才的好的做法，从 2016 年起累计培养了全国劳模王树军、张敏之等各级劳模 60 多名；

通过从通过三个精准建立晋升激励机制，畅通技术工人发展渠道为主题，介绍了集团为劳模、工匠、技能人才设定的分类、评价、晋升方面开展的好的做法和所取得的效果。

朱洵处长作点评：

首先对潍柴集团劳模（工匠）创新工作室所取得的成绩表示充分的肯定，回忆了徐鹏、林春怡、王树军、常国立等

劳模的事迹，并作了四点总结：

第一，潍柴集团对研发经费和培训经费不受限，高度落实工会关于员工培训经费占整个盘子 1%的制度，这在中国企业里很难得；

第二，潍柴集团的劳模（工匠）创新工作室机制把人才从培养到使用的根基打得非常牢固、到位，没有把工作室当做展览室和好看的盆景，而是通过各种手段促进劳模（工匠）不断涌现、大量涌现，帮助企业实现可观的经济价值，其取得的成果和企业投入形成了最重要的正反馈，它的投入和产出是 1:10，这也证明劳模（工匠）创新工作室是有用的，工会要支持、培养；

第三，潍柴集团的劳模（工匠）创新工作室把劳模（工匠）的技能知识进行显性化，解决很多劳模（工匠）会做不会说和教的难题，让更多的一线产业工人能够方便、快捷的学习好的技能，促进更多劳模（工匠）的产生和培养；

第四，潍柴集团劳模（工匠）创新工作室在集团内部形成了上下联系，但可以考虑扩大工作室的联盟，形成同行业，甚至是跨行业、跨区域的工作室联盟，促进劳模（工匠）创新工作室的技能交流互助、减少创新阻力，从而增强创新成果从科研、专利向实体生产的转化。

（二）东风汽车集团有限公司王建清作《以四基建设引领劳模工作室持续发展》主旨发言

介绍了劳模创新工作室的运行管理模式、工作模式、考核模式，工作室 2018 年到 2020 年改善项目 267 项，实现经济效益 4600 万元，也对存在问题和开展对策的工作情况作了说明，强调工作室以人才的孵化基地、标杆的培养基地、模范的选出基地、梦想的实践基地的四基建设引领解决劳模更新换代接替问题，保障工作室可持续发展。同时提出建议：

第一，劳模需要不断学习政治思想、业务素质、写作水平、演讲能力等各方面知识，如何给他们提供学习平台，让劳模继续保持示范引领作用，这需要工会组织和各级组织帮助提供相应的学习平台。第二，劳模（工匠）创新工作室面临培养人才断档问题，而中国制造需要高质量技术人才，如何解决是我们企业、我们组织要去思考的问题。第三，关于持续发展的问題，潍柴集团由上而下给我们做了一个非常好的示范，如果从基层由下往上，如何来推动，并解决所需经费的问题。

他提出建议，对劳模（工匠）创新工作室开展以奖代补的模式，对工作室的成绩进行考评，每年对做的好的进行 10 万、20 万、30 万的奖励，激励工作室持续发展。

王明哲副教授作点评：

对王建清讲述的劳模创新工作室感受非常深，在工作室创建的时候有清晰的理念，就能让工作室有方向性。比如说在工作室创建的时候就考虑怎样让高技能人才得到获得感、幸福感，这样理念清晰，方向明确。工作室有计划、有考核，把考核落实到周、月的模式特别好，有详细的、动态的、量化的考核指标，才能真正把创新工作落到实处。工作室只有对劳模（工匠）的技能进行提炼才能传承好。工作室开展联盟在解决信息不畅、人员不足、技能薄弱等问题上给我们一些启发，可能是工作室未来创新工作发展的一个趋势。

（三）重庆建工安装集团第四分公司杨波作《构建“劳模工作室+”模式，深化技术革新和传承》主旨发言

介绍杨波国家级技能大师工作室的背景，从时代的需要、使命感的需要、企业生产经营的需要三个方面回答了为什么要建工作室。介绍多年来工作室实现国家专利 3 项，省部级专利 17 项，实用性规划 11 项，工法 8 项、关键技术 25 项、参与制定行业施工规范 2 部，降本增效 4000 多万元，帮助公司争取中标 10 多亿工程项目的创新成果。同时围绕整合企业资源、跨行跨界形成联盟；发挥好劳模示范引领、传帮带作用，完成人才积累培养两个方面介绍了工作室的运行发展情况。就工作室合理化创新管理，谈了工作室面临的机遇、

挑战和未来要实现的目标。

第一，建议形成一个综合创建的格局，工会主持，部门牵头，劳模参与。人员、资金、资源调配有保障。

第二，建议要明确管理职能，优化成员构成，顺畅人才成长渠道，要设立部工作室部门负责人，让专业的人做专业的事。加强学习，一个是政治理论的学习，一个是基本技术的学习。打造技能型、知识型、服务型的人才队伍

第三，要借势而为，加强行业的交流，跨界跨区域的交流，提取经验，取长补短。做好宣传企业公共组织的宣传，让成员要有获得感、幸福感、价值感。

第四，结合国家的政策形势，马上就是建党 100 周年，十九届五中全会通过了十四五规划，还有 2035 的长远目标，有了这么好的大环境，我们一定要发挥平台的作用凝聚企业的智慧，迎接更多的挑战。

劳模工作室负责人不仅仅是一种工作，更是一种责任担当，还有一个就是初心使命，要把劳模精神、劳动精神、工匠精神弘扬好、传承好、实践好。

纪雯雯副教授作点评：

劳模创新工作室，对我们整个中国在从经济增长到创新发展高质量提升过程中，起到了技术创新、人才培养和社会服务的三个功能。

首先劳模创新工作室建设，优化了我们国家自主创新的环境。从总量上来说，根据我国中长期人才发展规划纲要，2020 年目标是高技高技能人才达到 3900 万人。从增量上来说，从 1999 年到现在，我们的劳动力市场上的大学生从 84.8 万人已经增长到了 874 万人，增长了 9 倍多，这样多的人才只能称为准人才。我们通过劳模精神的精益求精，不断进取才能实现创新理论与生产要素的不断组合。

第二，劳模创新工作室是我们人力资本提升适应新一轮科技革命的需求。现在处于第 4 次工业革命，科技进步不断的对我们的工作产生很强烈的冲击。根据世界知识产权组织数据，2020 年中国在全球的创新排名的位置是第 14 位，我们国家是唯一的一个中等收入国家。但是在人力资本和创新维度，排名是第二十一名，显示出我们还有很多上升空间。经济学家也指出，我们现在的技术进步是一种技能型的技术进步，我们对人才的培养要侧重于不可被替代的创造性。

第三，劳模创新工作室多元化有利于我们高素质产业工人队伍建设。劳模创新工作室的模式是一个学习经验实践创新的动态旋转。在这种动态旋转过程当中，有利于的去提升技术，并且将这种技术知识化、动态化不断往前推进。

第四，回应劳模创新工作室现在的一个瓶颈，就是我们如何解决劳模工作室的人财物的一个平衡问题。建议就是实现劳资两利，并且维持创新的常态化。劳资两利是 1949 年

毛泽东同志提出的。历史上英国工业革命时期劳资冲突激化，当时的解决方法是建立全国的产业工会，各方对协调进行一个议价。我们现在是在一个知识经济的时代，我们如何来做好这种平衡呢？就是我们要实现劳资两利，激励创新人才，建立内部激励循环，帮助我们国家持续走向创新强国。

（四）中林集团歙县披云山庄有限公司晏文娟作《服务业劳模工作室的传承与创新思路》的主旨发言

首先介绍了创新工作室的准则。第一是勤劳奋斗的精神。第二个是坚持，对这个行业的热爱和坚持。第三个是学习，打造学习型企业。

其次，劳模创新工作室的创建得到了企业的大力支持。这一次能到劳模学院来学习，也是企业集团在人才建设上的举措，在学习上培训上，企业给了人才建设非常大的支持力度。具体表现在积极参加各类赛事，以赛促学；划分专门场地建立创新工作室、职工之家等。

介绍工作室的基本情况：

第一，蜂窝式的人才梯队。作为工作室的领衔人，带很多班组和课题，每个课题有一个组长，组长又下设他的班组，从最高层到最基层，建立人才发展模式。

第二，标准化建设。工作室是从2013年开始创建到2017年非常荣幸的得到了全国的示范性网络创新工作室。那么在这个期间也得到了各级工会的支持和指导。主要的做法就是围绕——标准化。全覆盖到每个岗位的负责人，广泛的宣传，深入的学习，营造标准化的氛围。从下往上，从下面让每个岗位的员工自己把自己的事情先写一遍，然后包括请到外面的专家过来给授课。

第三，立足实际，要抓住重点，建立披云服务的标准。不仅是流程上，还有器具上，还有员工的意识上，都进行标准化的建设，企业有很强的稳定性。

第四，梳理流程，编写标准，固化下来，员工通过理论学习，然后再到岗位上实践，很快可以披云这种标准化的氛围里面。开展多种活动，例如培训、技能大赛等等。

最后，根据实际情况和时代的需求做一些不断的改进而与时俱进，例如疫情形势下的分餐制。

劳模创新工作室的创新成果。第一个是人才建设，打造核心竞争团队。通过标准化，学到了很多，比如说法律法规培训，以及我们的一些技能技能，还有一些文化。培育技艺人才。造就一个卓越的团队，服务无小事，服务无止境，把服务做到极致。第二个是树品质做优时代产品。一道菜树

立了一个人，一个人就是我们的文化传播者，产品、餐饮、酒店背后都是文化，吃美食也是吃文化。第三个是2019年4月29日成立了一个劳模创新工作室联盟，跨区域跨行业。首先联盟做到了强强联合，烟酒商超和酒店相互合作、资源共享、信息共享、合作共赢。响应了国家乡村振兴号召，走进上官村进行产品对接。通过联盟的平台搭建一个交流的学习平台，学习江苏、浙江、上海的这些先进的理念，先进的技术，先进的方法，到了长三角的一些企业去交流。第四个也是最关键的技术攻关相互借力。

王星教授作点评：

第一个是感谢，能听到来自一线的工作室的声音，对将来了解和研究这个领域有很大的推动和启发。

第二个是感动，能够把最细微的一些事情做到极致，做二十几年。在里面也做了很多的思考，比如说标准化，把通用技能和特殊技能做一个很好的结合和探讨，并成为企业的核心竞争力。我们国家现在的经济的发展面临一个问题是结构性的失衡，过早的去工业化。我们制造产业的升级，服务业也要升级，服务产业是一个非常重要的尝试。

第三个感动。技术工人的目的是为了将来不做技术工人。这是一个悖论，社会制度设计没有让你长期专注于一个领域，

这个制度可能是要反思的。我们需要从制度设计上动机激励以及社会培养更多一线工匠扎实工作。

三、交流发言

（一）19级劳模学员张伟，天津机务段机车电工，2015年成立的“张伟创新工作室”的领军人，工作室成立以来累计创新成果162项，节支创效600多万元，获得经济效益800多万元，结合工作室的运行实际情况，提出在工作室创新乏力时，作为基层的责任人如何整合资源，保持、激励工作室不断涌现创新成果、后续人才的问题，希望与会专家学者能给予解惑。

朱洵处长给出建议：

1、借鉴其他运行良好的示范性劳模创新工作室的模式。今年北京铁路局李玉峰的毛泽东号劳模创新工作室，它的创新运行模式意义重大，对您可以有启发作用。

2、明确创新工作室的定位，做领衔人应该做的事。工作室要党政支持、工会组织、部门牵头，需要领衔人去整合各种资源、与各级各部门沟通、向工会反映，最后跟行政党委争取各方面的支持。

（二）19级劳模学员拜丽，新疆中国邮政储蓄银行乌鲁木齐分行沙依巴克区支行理财经理，2016年成立“拜丽劳模创新工作室”的引领人，支行储蓄余额从2亿元增至4.1亿元，各类信贷业务放款结余9.2亿元，理财业务从0开始，

这几年累计销售 23 亿元。结合工作室的运行实际情况，提出是否可以从上而下给劳模创新工作室一个明确的职责定位，让基层工作室的一线领军人可以专注本职工作，按照政策指导开展工作，减少协调能力不足、自下而上推不动的问题，希望与会专家学者能给予解惑。

朱洵处长给出建议和回复：

1、劳模创新工作室和科学研究专职搞研发的有所区别，工作室就在于他是一线职工领衔，解决一线现场问题，每个工作室都需要结合本职工作的实际，不是所有的工作室一定要在本职工作之外，去搞研发。

2、一线服务窗口的劳模创新工作室，就需要立足一线，专注窗口服务，把服务工作的知识显性化、标准化、规范化，让它固化下来，成为普通职工都可以直接遵守的规矩，促进工作效率上的提升，质量上的提高。

3、从今年开始，全总会对示范性劳模创新工作室进行考核，并给予每个示范性劳模创新工作室 10 万的奖励，估计省里也会有配套奖励。

4、全总设有职工创新补助资金，每年 640 万补给 32 家工作室的项目，资金是项目制。作为工作室领衔人有想法，可以去申请这类资金支持。

（三）20 级劳模学员宁允展，中车青岛四方机车车辆股份有限公司员工，转向架分厂劳模创新工作室领军人，工作

室创新专利 11 项，每年为公司节约创效 300 多万元。结合工作室的实际运行情况，提出如何看待培养队伍对市场创新的关键性？如何进行各工种之间的交流？

张东海副主席给出建议：

1、培养不是一天一时的事，是需要长久走、慢慢走、稳固走的，企业需要固定培养目标和计划。

2、创新工作室需要明确定位，专注一个目标，才能解决一个一个的问题，一步一步做好一个产品、一个品牌。

四、总结点评

（一）王星教授综合点评

对本次论坛的主旨发言和交流发言讲五点。

1、劳模创新工作室只有将实验性和实践性相结合才能更好的促进创新。

2、需要进一步理清政府、企业、行业的职责，才能更好助力劳模创新工作室建设。

3、劳模创新工作室应结合需要、目标确定工作室的定位放在那里。

4、劳模创新工作室的运行需要多元化的整合支持。

5、劳模创新工作室的发展可以借鉴国外先进经验，多讲合作，促进形成共赢。

（二）和震教授综合点评

结合本次论坛的主旨发言和交流发言讲三个方面。

1、表达敬意，对劳模尊重、对工人重视。今天论坛会议的主旨就是落实总书记重要讲话、批示的践行，论坛的价值很大。

2、技能养成需要不同知识的整合、转化、运用。工作室与劳模工作不能脱离，技能是存在于人本身上的，也是需要积累的，只有保证劳模的持续发展，才能保证技能的传承发展。

3、建议像这样好的论坛需要跨领域、跨行业、跨专业发声，引起社会的广泛关注，积极开展技能培养的教学模块化课程探索，大力促进工人队伍建设。

五、主持人总结

各位专家学者的点评，给我们开阔了视野，对进一步理解劳模创新工作室，掌握并充分发挥工作室职能都非常重要。论坛会每年继续办下去，希望各位专家学者、各位领导以后能够继续参与我们的项目工作，帮助我们的劳模学员解决劳模创新工作室推进过程中产生的新问题，助力劳模创新工作室充分发挥作用。

附件：

论坛参会人员：

（一）与会领导及嘉宾

吴万雄 中国劳动关系学院副院长

朱 洵 中华全国总工会劳动和经济工作部劳模管理处
处长

和 震 北京师范大学教育学部教授、博士生导师
北京师范大学职业与成人教育研究所所长
国家职业教育研究院院长

王 星 南开大学周恩来政府管理学院院长助理、教授
博士生导师

张东海 潍柴集团工会副主席

郭 强 工人日报编委、工会新闻部主任

王明哲 中国劳动关系学院经济管理学院副教授

纪雯雯 中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院
副教授

纪 元 中国劳动关系学院劳模学院院长

高丽萍 中国劳动关系学院劳模学院党总支书记
行政副院长

（二）主旨发言人

张东海 潍柴集团工会副主席

王建清 东风汽车集团有限公司工会兼职副主席

2018 级劳模学员

杨 波 重庆建工安装集团第四分公司副总经理

2020 级劳模学员

晏文娟 中林集团歙县披云山庄有限公司副总经理

2020 级劳模学员

(三) 其他参会人员

中国劳动关系学院劳模学院学生代表

校内外专家学者、教师代表

企业工会及劳模创新工作室代表

媒体代表