

# 我省评出首批3名首席技师和26名特级技师 “新八级”，新在哪

本报记者 蒋欣如 王艳琼



特级技师、胡庆余堂中药调剂员蒋玲霞(右)指导学员们抓药。



特级技师、焊工葛小青



亚龙集团技能大赛现场。



海港集团室外起重机械装卸操作考核现场。



华峰化学股份有限公司机修工在安装设备。

新春,全省各地不少企业生产车间已经一片繁忙。在杭州崇贤街道,西子清洁能源设备制造有限公司厂房一角,全国技术能手、焊工葛小青正在指导徒弟们焊接技巧,“看到我评上了特级技师,他们也铆足了劲,想在技术水平上再冲一把。”

这是在全省技能人才中交口相传的好消息。去年底,省人社厅公布3名首席技师和26名特级技师名单,他们均来自企业生产或技术攻关一线。这是我省开展“新八级”制度试点以来出炉的首批首席技师和特级技师。

在广大技能人才看来,“新八级”制度,承载着他们对重塑工人光荣的期待。

“新八级”制度新在哪里?哪些人可以评上首席技师和特级技师?又带来哪些深远影响?记者采访企业、专家、技能人才,寻找答案。

## 为何推出“新八级”?

这次评上浙江首批特级技师,是葛小青近20年来的首次技能等级晋升。

此前,我国技术工人职业发展评价主要是初级工、中级工、高级工、技师和高级技师“五级制”。2003年,28岁的葛小青评上了高级技师,已是“五级制”中的最高等级。

对大部分工人来说,这就是技能评价等级的尽头。“离退休还有好多年,早早就摸到了发展的‘天花板’。这也导致不少人评上高级技师后陆续转向管理岗位,一线技能人才逐渐流失。”葛小青告诉记者。

每当这时,葛小青就会想起上世纪五六十年代的八级工制度:“八级钳工,样样精通”,我妈妈以前在造船厂工作,这句话我从小就记在心里。”葛小青说,在老一辈技工心里,一个八级工就是企业里的技术明星,不仅待遇比肩厂长,更意味着登峰造极的高超技术,是很多工人的偶像和奋斗目标。

改革开放后,产业工人的技术等级对工资结构的影响逐步弱化,“八级工”制度逐渐退出历史舞台。随后,我国借鉴国际劳工组织标准,逐渐确立“五级工”职业技能等级制度。

而随着制造业不断发展和产业工人队伍建设的需要,近年来,“八级工”制度被重提。

2022年发布的世界500强企业榜单中,我国工业领域有78家企业入围,较10年前增加33家;我国制造业竞争力排名世界第二,仅次于德国。与此同时,另一组数据则显得有些让人焦虑:相关数据显示,预计到2025年,我国制造业100个重点领域人才需求总量接近6200万人,人才需求缺口约3000万人,缺口率达48%。

像葛小青一样,不少企业家、大国工匠回想起了当年的“八级工”制度,于是他们开始在各种场合为“八级工”制度鼓与呼。

2022年,人社部在全国推行“新八级”职业技能等级制度,即在“五级”技能等级基础上,下补学徒工,上增设特级技师和首席技师,进一步完善技能等级设置。2022年4月,省人社厅发布《关于开展职业技能等级“新八级”制度试点工作的通知》,聚焦我省现代产业“十四五”重大建设领域,选取高端装备、智能制造、现代物流、绿色石化、新能源汽车、现代中药等首批15家制造业企业先行试点。

这也让全省300多万高技能人才看到了晋升通道的“光”。

“新八级”制度并非老“八级工”的简单翻版。”省人社厅相关负责人表示,老“八级工”制度中,技能是工资标准的附属物,而“新八级”制度希望通过完善的技能评价等级,全面、客观反映工人技术能力,并建立起与之相匹配的薪酬激励、福利待遇、职业发展制度,“我们希望充分体现‘多劳者多得、技高者多得’的导向。”

《通知》中明确,要健全高技能人才激励机制,引导企业工资分配向高技能人才倾斜。高技能人才人均工资增幅,不低于本单位相应层级专业技术人员和管理人员人均工资增幅;特级技师可比照正高级人员,享受相关薪酬待遇、落户、购(租)住房、子女教育等方面待遇,首席技师薪酬可参照本单位高级管理人员标准;高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面,应比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。

评价权被更多地交给试点企业。省人社厅相关负责人表示,“我们鼓励企业自主开展评价,可以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。对于技艺高超、业绩突出的一线员工,可以打破学历、资历、年龄、比例等限制,直接认定其技能等级。”

## 什么人能评上?

记者发现,此次评上首席技师和特级技师的,都是在技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等方面具有高超技能、精湛技艺的高技能人才。

我们不妨先来认识下此次入选的3位首席技师——

首席技师、宁波北仑第三集装箱码头有限公司竺士杰,从事桥吊操作24年,培训桥吊司机超3000名,摸索提炼的桥吊竺士杰操作法,将一次着箱命中率从72.6%提高至80.21%。

首席技师、国网浙江省电力有限公司送配电线路工蒋卫东,连续30余年扎根带电作业一线,急难险重任务冲锋在前,多年来带领团队获国家发明专利授权6项、国家实用新型专利授权31项。

首席技师、吉利集团青年技工吕义聪,从一线装配工人成长为汽车总装制造领域专家,为公司创造了3700余万元的成本改善效益。

技艺精湛,善于攻克技术难题,几十年如一日在一线生产岗位发光发热,这是首批首席技师、特级技师的共同点,也是新时代高技能人才“画像”。

为了选出符合标准的人才,同时引导产业工人走技能成才之路,试点企业纷纷探索为技能人才成长搭建“新台阶”,制定明晰的发展路径。

仿佛游戏闯关般,“新八级”制度试点企业之一、亚龙智能装备企业的企业技能人才等级划定表中,将企业员工分为九大类别,每个类别设置五个级别,每个级别里还分为3到8个层次。

如九大类中的机械设计师,被分为从高级工到特级技师5个层级,高级工中又划分3个级别匹配相应技能,多增加一个技能,就多一份薪资,也意味着升级跃迁更进一步。

作为一家智能装备和工业软件驱动型企业,亚龙集团深耕职业教育和智能装备领域,是东盟技能大赛、全国职业院校技能大赛等赛事的设备供应商。副总经理郑璋告诉记者,公司共有312名技能人才,占企业人员近一半,其中高级工及以上高技能人才比重超过45%,“目前公司拥有知识产权700余项、发明专利10余项。待遇是吸引更多年轻人的重要因素,我们明确晋升条件,既让年轻人看到每项技能的价值,又让他们清楚未来自己可以成为什么方向的人才,引导更多年轻人转向高技能人才。”

1989年出生的吕洋就是其中的典型代表。2006年,他从辽宁来到温州。16年来,从一线车间“门外汉”干起,多岗位历练,吕洋逐渐成为智能装备“技术带头人”。他每年参与企业组织的青年职工技能大赛、内部专业技术职务评定等,先后获“全国技术能手”“全国青年岗位能手”等荣誉,逐渐摸索找准自己的“位置”。

“明确的晋升通道、企业营造对技能人才的尊重,给予充足的锻炼机会,造就了现在的我。”吕洋说,目前公司高技能人才月薪最高超过两万元。公司定期举办职业技能培训、技能大赛、创新大赛等,未来还承诺通过出让股权激励、鼓励技能人才在岗技能创业等方式,助力技能人才成长。

公司将吕洋作为特级技师推荐人选报送,虽然最终没有评上,但这吕洋依然是一个不小的鼓舞:“和评上的师傅们相比,我确实还存在一定的差距,但这也坚定了我当初的选择,做一名扎根生产一线的技能型人才。未来的路还很长,这将是我奋斗的新目标。”

西子清洁能源装备制造股份有限公司焊工工作现场。  
本版图片均由受访者提供

## 带来哪些影响?

“少送外卖、多进工厂!”去年全国两会上,一位人大代表对年轻人的建议一度冲上热搜。上一代工人变老、年轻人不愿进工厂、技术传承出现断层现象,已引起社会大众的普遍担忧。

培养和打造高素质技能人才队伍,成为制造业转型升级一道必须跨过去的坎。这也戳中了不少浙江制造掌门人的“痛点”。

西子联合党委书记、董事长王水福表示:“浙江计划到2025年,技能人才占从业人员比、高技能人才占技能人才比均要超过35%,这和发达国家存在不小的差距,目前日本高级技工占产业工人的40%,德国则达50%。”

在王水福看来,“新八级”制度实施后,有利于夯实制造强国、技能强国的人才地基,让更多隐形冠军企业的出现成为可能。

引导企业投入资源培养新一代技能人才,吸引更多年轻人走进工厂、沉在一线,正是设立“新八级”制度的题中之义。

试点企业之一的杭州胡庆余堂国药有限公司,与杭州第一技师学校等技师院校开展校企合作已有多时。“在校学生以学徒工形式实习,学成之后可以直接成为初级工,培养出来的人才适应企业发展。”胡庆余堂劳资科科长陈思宇说,这一举措可以帮助学生能力与企业需求相匹配。此外,公司还鼓励师傅带徒等形式,“比如师父带出一名市技术能手,就能获得奖励。”

除试点企业外,部分发展转型较快的制

造业企业也开始探索类似的评价制度。不久前,华峰化学股份有限公司刚评出首届“最美华峰工匠”。此前,“华峰”为一线八级工开出百万年薪引来不少关注。公司党委办公室主任王升告诉记者,目前,公司共有超过百位一线员工通过技能人才等级评定,评定人数和等级逐年增长。根据预测,一名三级工每年能为公司节约近50万元的维修成本。王升表示:“人才培养要算长远账。培养投入和企业并非此消彼长,而是水涨船高。”

“大国工匠无法引进,只能自主培养。”省人力资源和社会保障科学研究所所长徐露辉说,“新八级”制度本身是在我国制造业发展新技术环境、新工作现场“生长”出来的。这是一个更符合现实需求的技能评价体系,其落地的关键也在于企业要细化相关制度举措,这是“新八级”制度在更大范围内落地生根的关键。

在采访中记者也发现,一些企业仍存在制度过于宽泛,技能人才的水平高低并未真正体现在工资条上,技能等级与收入待遇挂钩脱节等问题。一些高技能人才也呼吁,希望制度能够加快推行速度,从试点升级为普遍开展,让更多技能人才能够尽早享受制度红利。

省人社厅相关负责人表示,下一步,将结合前期工作开展情况,围绕“415X”先进制造业集群稳步扩大试点范围,并继续指导各行各业稳妥有序推动政策落实落地,吸引更多劳动者走技能成才、技能报国之路。

## 链接

### 首批首席技师和特级技师名单

首席技师		
姓名	工作单位	职业(工种)
竺士杰	浙江省海港投资运营有限公司	起重装卸机械操作工
蒋卫东	国网浙江省电力有限公司	送配电线路工(送配电线路检修工)
吕义聪	浙江吉利控股集团有限公司	汽车装调工

特级技师		
姓名	工作单位	职业(工种)
陈立虎	中国能源建设集团浙江火电建设有限公司	焊工(电焊工)
钱法祥	中国能源建设集团浙江火电建设有限公司	焊工(电焊工)
葛小青	西子联合控股有限公司	焊工
张中华	浙江省海港投资运营有限公司	电工
虞成安	浙江省海港投资运营有限公司	电工
戴光麒	浙江省海港投资运营有限公司	电工
周华英	浙江吉利控股集团有限公司	电工
孔庆章	浙江吉利控股集团有限公司	电工
陈昌安	亚龙智能装备集团股份有限公司	电工
杨森林	亚龙智能装备集团股份有限公司	电工
姚海涛	今飞控股集团有限公司	电工
倪钱杭	国网浙江省电力有限公司	变电设备检修工(变压器设备检修工)
来国荣	中国能源建设集团浙江火电建设有限公司	锅炉设备安装工(锅炉受热面安装工)
谢晓晖	浙江省海港投资运营有限公司	工程机械维修工
夏天	浙江省海港投资运营有限公司	工程机械维修工
潘贵平	奥的斯机电电梯有限公司	电梯安装维修工
周金光	奥的斯机电电梯有限公司	电梯安装维修工
王会斌	久立集团股份有限公司	金属轧制工
英国峰	久立集团股份有限公司	金属轧制工
董晓燕	巨化集团有限公司	化工总控工
陈芳	巨化集团有限公司	化工总控工
李建华	浙江省海港投资运营有限公司	起重装卸机械操作工
林青平	衢州元立金属制品有限公司	车工
郑希冲	西子联合控股有限公司	冲压工(冷作钣金工)
蒋玲霞	杭州胡庆余堂国药有限公司	中药调剂员
季火英	杭州胡庆余堂国药有限公司	中药炮制工

资料来源:省人力资源和社会保障厅 浙报制图:陈仰东