

# 拓宽产业工人职业提升通道

《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》提出

力争到2035年，培养造就

大国工匠

2000名左右

省级工匠

10000名左右

市级工匠

50000名左右



安徽省合肥市新站高新区的合肥中车轨道交通车辆有限公司总装车间，产业工人在生产组装轨道交通列车，确保按期交付。张 敬摄(中经视觉)

助于企业人力资源的优化配置，增强内部活力，提高生产和运营效率。

在“向上”的举措中，建设“技能人才评价体系”相关要求引起多位专家关注。专家表示，科学的评价将引导产业工人在技能水平、工作业绩、职业道德等方面获得全面发展。其中，评价的科学性和公正性是确保向上发展的关键，其建设应以创新能力、质量、实效、贡献为导向，还要注重劳模精神、劳动精神、工匠精神培育和职业道德养成。“评价体系应引入企业、行业、专家等多方面的声音，要能获得同行和市场的认可，还要和薪酬待遇挂钩，不能仅仅是一个‘帽子’。”王星说。

## 发挥企业作用

企业作为产业工人职业发展体系的直接构建者和实施者，应积极参与技能人才评价的标准制定和执行，特别是龙头企业，应在组织层级中向上攀登的机会、获得更高层次技能的教育机会。

“总体来看，现在产业工人的职业发展通道相对狭窄，高级岗位‘僧多粥少’，竞争压力大，一些行业和企业对技能人才的重视程度不够，需要从政策上加以引导和统筹。”王星说。

《意见》从“畅通向上发展通道”和“贯通横向发展机制”两方面对健全产业工人职业发展体系作出安排，前者包括健全“新八级工”职业技能等级制度等举措，后者包括建立职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度等举措。

王星认为，“向上”的安排为产业工人提供了清晰的晋升路径，产业工人有了明确的奋斗目标和方向，有助于激发其进取心和职业荣誉感；“横向”的安排打破了单一的职业发展路径，为产业工人开拓更广阔的发展空间。

在“横向”诸多措施中，“健全专业技术岗位、经营岗位、技能岗位互相贯通的长效机制”收获不少好评。张建军告诉记者，传化集团内部工匠、专家、管理3个通道之间可以转换、调动，这不仅为产业工人个人的发展创造了更多可能性，也能为企业培养既懂生产、又懂运营的复合型人才。王星表示，企业既要为岗位的转换创造条件，也要提供相应支持，帮助产业工人适应新的业务要求。这有

多优秀人才，形成用人的良性循环。”王星说。

《意见》明确，在技能人才培养体系中，由企业担当主体。“产业工人队伍是传化集团实现转型升级与高质量发展的关键力量。”浙江传化集团有限公司党委书记、总裁陈捷介绍，集团设立职工工作室培养高技能人才，并对职工接受外部培训给予支持，引导员工适应集团数字化转型与产业升级。

也要看到，一些企业还面临“新人一旦培养成熟就流失”“人力成本不断上升”“可投入资金有限”等顾虑和困难。

王星建议，企业要根据自身战略目标和外部市场发展，预测不同阶段对产业工人在数量、质量、结构等方面的需求，做好人才盘点和梯次培养，做好培训投入的成本收益分析。此外，推出员工持股、技能津贴和服务年限挂钩等长期激励措施，使产业工人的发展与企业利益更加紧密地绑定。

对于企业培训难以覆盖的产业工人群体，政府要及时补位，提供公共培训，培训的内容和方式要满足技术创新和产业升级的需要，并准确响应市场变化。

“完善的技能培训体系一定是多元主体合作构建的，企业、工会、协会、培训机构都应参与其中，既要满足雇主的实际需求，又要有利于产业工人个人提升，促进解决结构性就业矛盾。”王星认为，政府部门应积极促成多元主体的合作，并根据战略所需对培养内容进行方向指导，做好数字化、绿色发展、新兴产业的人才储备。

王星建议，公共就业服务部门应设立职业顾问，为产业工人提供培训安排、职业规划、晋升路线等就业建议。“要让就业促进工作不再局限于找到工作，而是走向更长职业生命周期的终身发展。”王星说。

近年来，我国在航海装备领域的科技创新取得了显著成果，为产业的转型升级提供了有力支撑。同时也要看到，航海装备产业高质量发展仍面临诸多挑战，需要继续加大科技创新投入，坚持绿色发展。

刘春沐阳

近日，2024世界航海装备大会在福建福州举办。这场航海装备行业国际盛会，不仅汇聚了近800家涉海知名企业、高校及科研院所，更以10万平方米的展览面积、超7000件硬核科技，展现了航海装备领域的最新成果与未来趋势。

航海装备涵盖了海洋防务、海洋运输、海洋开发和海洋科技应用等多个领域，不仅是加快海洋经济发展的重要支撑，更是推动海洋经济高质量发展的关键引擎。随着全球对海洋资源开发的日益重视和海洋经济的蓬勃发展，航海装备产业迎来了前所未有的发展机遇。当前，新一轮科技革命和产业变革加速演进，为航海装备拓展新的应用场景，特别是高质量科技供给的增加、企业科技创新主体作用的发挥、科技成果转化应用的加快，有力推动了航海装备产业高端化、智能化、绿色化发展。

近年来，我国在航海装备领域的科技创新取得了显著成果，为产业的转型升级提供了有力支撑。例如，国产首艘大型邮轮“爱达·魔都号”的成功交付，标志着我国已具备船舶产品全谱系总装建造能力，这不仅是对我国造船技术的一次重大检验，更是对全球航运业发展的重要贡献。此外，在LNG运输船研发设计建造领域的持续进展，也打破了国外技术壁垒，使我国跻身超大型LNG船建造强国行列。这些技术突破，不仅提升了我国在全球航海装备领域的竞争力，更为海洋新质生产力的发展提供了有力保障。

然而，我们也应清醒地认识到，航海装备产业高质量发展仍面临诸多挑战。一方面，全球航海装备市场竞争激烈，需要不断提升自身的技术水平和创新能力来应对；另一方面，随着全球环保法规的日益严格，需要加快研发和采用环保技术来降低能耗和排放。

推动航海装备产业高质量发展，需要继续加大科技创新投入。特别是在海洋高端工程装备产业、海洋新能源产业、深海探测等前沿技术领域，鼓励企业加大研发投入。建立产学研合作机制，促进高校、科研机构与企业的深度合作，加速科技成果的转化应用。设立专项基金，支持具有颠覆性创新潜力的航海装备研发项目。

绿色可持续发展是航海装备产业未来的一大趋势。应通过应用环保技术和新能源、降低能耗和排放等方式，提高资源利用效率，实现产业的绿色转型。推广绿色船舶和绿色港口建设，构建绿色航运体系。加强与国际环保组织的合作，共同推动全球航海装备产业绿色发展。

随着技术的不断进步和产业的持续升级，我们有理由相信，我国航海装备产业未来将迎来更加广阔的发展前景，而海洋新质生产力也将成为推动经济社会发展的新引擎。

本版编辑 辛自强 李苑美 编高妍  
来稿邮箱 jrbgzb@163.com

当前  
我国技能人才总量  
超过2亿人

高技能人才  
超过6000万人

占技能人才的比例约为  
30%

目前  
我国职业教育专业目录共设置专业  
1394个

近年来共建设技工院校  
超过2500所

平均每年为生产服务  
一线输送近百万名  
技能人才

产业工人是实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。产业工人有奔头，投入建设才更有劲头，但当前产业工人在职业发展过程中面临发展空间狭小、成长路径不清晰、竞争处于弱势地位等困境，职业发展“一眼望到边”和“一眼望不到边”的问题同时存在。

中共中央、国务院印发《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》强调，健全职业发展体系，促进产业工人成长成才。相关部门如何勾勒产业工人的职业未来，企业发展和工人成长如何实现共赢？记者就此进行了采访。

## 机遇挑战并存

“产业工人的适应能力和整个队伍的稳定性、成长性，对社会经济发展起到基础支撑作用，对保障和引导他们的职业发展具有重要意义。”中国政法大学商学院教授、总工会理论研究和劳动关系智库专家王星认为，一方面，通过职业发展培养高素质产业工人，使其掌握先进技术，促进产业转型升级和创新发展；另一方面，健全的职业发展体系将为工人创造更多的晋升机会和发展空间，增强其就业稳定性，促进社会公平。

目前，产业工人职业发展主要有两条路径，一是技能提升，通过解决技术难题、改进生产工艺、开展研发创新，从学徒工成长为技术骨干；二是管理晋升，产业工人具备一定工作经验和技能水平后，转向班组长等基层管理岗位，再随着管理能力的提升逐步走上中高层管理岗位。

浙江传化集团团化事业部大江东基地总经理助理张建军选择的是第二条路线。2016年参加工作，他是一名一线生产操作工人，后来通过竞聘走上经营管理岗位，8年里从车间专员、主管成长为供应链管理部部长、基地总经理助理。“集团有‘工匠、专家、管理’多种晋升序列，每个序列分为不同等级，我们通过培训、实践、考核获得更高等级职务的任职资格。”张建军认为，产业工人的个人成就高度依赖外部培养体系和人事制度的完善。

近年来，我国产业工人队伍建设成效明显。2017年《新时期产业工人队伍建设改革方案》从6个方面推进产业工人发展制度创新，包括拓宽发展空间、畅通流动渠道等。以张建军所在的传化集团为例，在六大职类80个职位中开展任职资格评定，并专门成立技能学院。截至目前，已累计培训产业工人3500多人次。

也要看到，产业工人职业发展面临一些新问题、新挑战。北京林业大学经济管理学院教授、总工会理论研究和劳动关系智库专家汪雯表示：“产业工人的收入呈上涨趋势，但是就工作强度、稳定性、晋升机会等方面而言，还未达到高质量就业的标准。”2023年，我国农民工从事第三产业的占53.8%，比上



11月25日，中非班轮“韦立世界”轮从山东港口烟台港起航驶往非洲几内亚，标志着山东港口烟台港件杂货班轮年发运量突破千万吨。今年以来，烟台港加速构建直达非洲、南美洲、北美洲、欧洲，涵盖200余个货类的26条件杂货航线网络。张 超摄(中经视觉)

# 公募基金积极让利投资者

本报记者 马春阳

近日，中国证监会主席吴清在第三届国际金融领袖投资峰会上表示，将稳步推进公募基金行业费率改革，大力发展权益类基金特别是指数化投资。今年以来，权益类ETF规模已先后突破2万亿元和3万亿元大关，发展势头良好。近期，华夏基金、华泰柏瑞基金、易方达基金、嘉实基金、南方基金、华安基金发布公告，调降旗下大型宽基股票ETF管理费率、托管费率，管理费率统一调降至0.15%，托管费率统一调降至0.05%。

此次参与费率调整的股票ETF规模合计超过1.3万亿元，涉及沪深300、上证50、中证500、科创50等主流宽基指数。以现有规模估算，此次6家基金公司主动降费后，每年可为投资者节省约50亿元的持有成本。

以华夏基金为例，公告显示，旗下沪深300、中证500、中证1000、上证50、科创50、红利质量、创业板200ETF共7只ETF及其联接基金降低管理费率及托管费率。其中，上证50、科创50、沪深300ETF规模都超千亿元。在此之前，华夏基金已多次主动降低旗下ETF产品及联接基金费率。华夏基金有关负责人表示，ETF降费不仅有助于提升投资者的投资体验，也有助于提升市场的整体竞争力和吸引力。随着投资成本下降，更多资金可能通过配置ETF流入股市，提升A股市场的流动性和活跃度，形成良好的行业发展生态，促进资本市场高质量发展。

华泰柏瑞基金沪深300ETF也是此次调降管

理费率的产品之一。作为当前全市场规模最大的非货ETF产品，截至11月18日，该基金规模达到3731.97亿元。华泰柏瑞基金副总经理柳军说：“希望此次降费可以起到更好的示范效应，吸引更多长期资金进入资本市场，推动ETF的行业发展跨入新阶段。”

市场分析人士表示，沪深300ETF规模较大，其降费有利于对市场产生积极的案例影响，推动产品生态优化。

截至今年三季度末，我国境内公募基金资产净值已突破32万亿元，公募基金已成为大众理财的重要工具。去年7月份以来，公募基金行业费率改革稳步推进，目前已完成主动权益类基金降费和公募佣金改革。据了解，第三步销售费率改革有望于年底落地。

公募基金“让利”成果明显。据天相投顾数据统计，2024年上半年，基金公司的基金管理费、托管费收入分别为604.09亿元、134.51亿元，相较于2023年同期的701.16亿元和147.19亿元分别下降了13.84%和8.61%。

博时基金指数与量化投资部基金经理助理、高级研究员王萌表示，基金降费的本质是优化基金投资环境和提升基民投资体验，吸引更多投资者借助公募基金的多样化投资工具力争实现财富增值。“基金持有的是一揽子证券组合，以指数基金为例，它的持仓相对比较分散，波动相较于个股更低。通过降费，吸引更多投资者从炒个股转变为借助基金投资一揽子证券组合，能够有效

降低投资者的风险。基民的投资体验提升了，才更容易长期持有基金，树立长期投资的理念。”王萌说。

对基金公司而言，基金降费是机遇也是挑战。业内人士普遍认为，在让利投资者的同时，基金公司需加强投研实力、渠道拓展和品牌宣传，同时通过投资者教育、寻找差异化等策略来提升市场竞争力。

目前，随着股票型ETF的规模不断扩容，相关产品已经成为投资者参与权益市场的重要工具。易方达基金指数研究部总经理庞亚平认为，本次宽基指数产品降费有利于降低投资者成本，吸引各类中长期资金通过指数基金加大对权益类资产的配置，有助于促进指数化投资的发展，培育长钱长投的良性市场生态。“未来，易方达基金将坚持低费率、精细化管理和平台型运作，完善以资产配置为核心的顾问服务体系，帮助投资者利用指数化投资方式分享经济增长收益，实现财富长期保值增值。”庞亚平说。

川财证券首席经济学家陈雳表示，未来基金公司可以通过开发具有特色的ETF产品，如主题ETF、行业ETF等，来满足不同投资者的需求，从而在同质化竞争中脱颖而出。此外，在服务方面提供更加优质的客户服务，包括投资咨询、市场分析等，以增强投资者的忠诚度和满意度。在风险控制方面，强化风险控制能力，确保ETF产品的稳健运作，增强投资者信心。