

■劳动时评

让“以技提薪”涵养职工创新的源头活水

□张智全

涵养企业职工创造“金点子”的源头活水，“以技提薪”不失为有效的切入点，对企业提升创新能力、由弱变强和行稳致远的发展都意义重大。企业应对此久久为功，让其真正释放出激发职工创造“金点子”活力、助推自身高质量发展的满满正能量。

“多掌握一道工序，工资就能提升300~500元。”最近，在福建厦门市诺盛测控技术有限公司，“学技能”“涨工资”成了职工们热议的话题。“合理的薪酬制度可以促进良好和谐的劳动关系，集体合同既体现了‘技高者多得’，又突出了‘有为者有位’，职工和企业

达成了双赢。”该公司总经理何志俊说。

厦门这家公司的职工铆足劲学技能，源于“以技提薪”薪酬制度的“溢出效应”。去年7月，该公司与职工签订了厦门市第一份能级工资专项集体合同，将不同职级对应的能级工资、技术创新成果落地后连续5年的奖励、竞赛获奖、获评荣誉、师带徒的津贴等作为合同内容。此举不仅大幅提升了“技能因素”在薪酬分配中的比重，激发了职工的创新热情，也让公司获得了不竭的创新动力。该公司“以技提薪”的成功实践，为其他企业涵养职工创造“金点子”的源头活水提供了范本，值得借鉴和复制。

创新是企业砥砺前行根基。企业夯实创新根基，不能只把“眼光盯在外面”，聚天下英

才为我所用，而应“着眼于内”，充分激发内部职工的创新热情。相比于外部人才提供的“金点子”，企业内部职工因更熟悉企业的创新需求，其结合岗位特点和自身工作经验创造的“金点子”，最契合企业发展的实际要求，能够有效避免外部“金点子”可能产生的“水土不服”负面效应。鉴于此，企业更应就如何激发职工创造“金点子”的热情下足工夫。

客观而言，不少企业都认识到职工“金点子”对自身发展壮大的重要性，也对创造“金点子”的职工给予了发奖金、晋升职务等奖励举措。但归根结底，这些更具象征性的奖励措施，始终不能让职工吃下“创新可以提升待遇”的“定心丸”，而不能激发其主动创新的内生动力。因

此，若要充分调动职工创造“金点子”的积极性，企业更应切实解决职工在这方面所关注的待遇问题。这其中，“以技提薪”则不失为促使职工主动把创造“金点子”作为与企业共命运行动的优选。

学一技之长，成就出彩人生。对于企业职工来说，“凭技能吃饭”是其主动钻研技能的力量源泉所在。如果企业不对职工这种创新行为给予真金白银的奖励，职工很有可能会在付出与收获不成比例、甚至无关的思想支配下，缺乏钻研技能的能动性。企业只有把尊重职工创造“金点子”的劳动成果放在首位，让其拥有满意的获得感和成就感，才能从源头上激活其愿意创造“金点子”的“一池春水”，促进自身创新能力不足问题的真正解决。

更重要的是，“以技提薪”不但是企业吸引技工人才、确保自身高质量发展必然选择的必然要求。此举的最大优势在于让职工感受到自己劳动成果得到了应有尊重，从而在可预期的利益面前，自觉与企业命运共同体呼吸，孜孜以求地钻研技能，让企业面临的创新能力不足问题迎刃而解，推动企业永葆发展活力的愿景照进现实。

一言以蔽之，涵养企业职工创造“金点子”的源头活水，“以技提薪”不失为有效的切入点，对企业提升创新能力、由弱变强和行稳致远的发展都意义重大。企业应对此久久为功，让其真正释放出激发职工创造“金点子”活力、助推自身高质量发展的满满正能量。

■每日图评

体验“骑手一日”有助工会服务精准化

5月11日，江苏省总工会机关干部基层蹲点组一行4人在徐州经济技术开发区体验外卖小哥“骑手一日”，他们喊着“我是外卖骑手”口号，从骑手驿站出发。此前，他们经过接单、配送任务专业培训后，加入了骑手平台。该基层蹲点活动为期3个月，主要有专题调研、政策宣讲、提出意见建议、解决实际问题等工作。(5月12日《江苏工人报》)

平日里，我们在商场、餐厅、马路上……都能见到外卖骑手匆匆而过的身影。他们不畏严寒酷暑，风里来雨里去，穿梭于城市的大街小巷，将一份份热腾腾的饭

菜送到客户手中。他们是一群辛劳的“小蜜蜂”，其敬业精神值得点赞，但他们实际工作中存在的困难和问题，也需要有关部门加以关注和解决。

江苏省总工会开展机关干部下基层专题调研活动，让蹲点工会干部换上外卖小哥工作服，并在此前经过专业培训后，成为“骑手”大军的一员，实打实地来体验外卖小哥“骑手一日”的工作生活。此举意味深长，通过体验“骑手一日”，能拉近工会干部与新就业形态劳动者的距离，从而更好地为他们解决问题和提供服务。

笔者以为，组织部分工会机



关干部，特别是缺少基层工作经验的年轻干部下基层开展专题调研活动，是让他们深入基层锻炼的一次很好的机会。此举可以让他们在基层亲身感受外卖小哥等众多一线劳动者的辛劳，更详实

了解一线劳动者在工作实际中的困难和问题，从而能更有针对性的为基层一线劳动者提供更加精准和贴心的服务，提升服务效率，使工会干部更好成为劳动者的“娘家人”。 □周家和

■长话短说

“劳模卡”值得借鉴和推广

“五一”期间我开通了‘劳模卡’，持卡到山里景区游玩免费，在银行办业务不用排队。能够领到这个卡，我感到很荣幸。”日前，河北省劳模、中钢邢机首席技师张衍朝向同事展示自己的“劳模卡”。(5月12日《河北工人报》)

邢台市“劳模卡”由市总工会、市卫生健康委员会、市文化广电和旅游局、市体育局、建设银行邢台分行联合发行，系为全市市级及以上劳模量身定制的专属银行借记卡，于5月1日正式上线，实现了“卡证合一”，为劳模提供精准、高效服务。笔者认为，发放“劳模卡”，是一件十分有意义的举措。

“劳模卡”是“荣誉卡”。顾名思义，“劳模卡”是劳模才有资格拥有的专属福利卡。每次亮出“劳模卡”，就是亮出“我是劳模”的有力证明，劳模的自豪感和幸福感就会油然而生。“劳模卡”还会时时提醒劳模牢记自己的身份、珍惜自己的荣誉，鞭策他们立足岗位不断提高，切实发挥模范作用。

“劳模卡”是“礼遇卡”。在部分人的印象中，劳模应该是埋头苦干的“老黄牛”，他们应该淡泊名利与世无争，对景区免费之类的特殊福利更不该有“非分之想”。这种观念不但过时而且错误。劳模付出了比常人更多的心血，做出了比常人更大的贡献，理应受到特殊礼遇。发放“劳模卡”，是给予劳模看得见摸得着的特别待遇。

“劳模卡”是“宣传卡”。看到劳模卡给劳模送去的关爱和实惠，人们会由衷地慨叹“劳模不但光荣，而且实惠”，继而对劳模“心向往之”，社会就会渐渐形成羡慕劳模、争当劳模的良好氛围。相较于将劳模照片挂在街头、将劳模事迹印成资料，劳模卡的宣传效应似乎并不逊色。劳模是国家和企业的财富，是众人学习的榜样。“劳模卡”是礼遇劳模的真实体现，既提升了劳模的荣誉感责任感，也引领了众人向劳模看齐的社会风尚，值得借鉴和推广。 □余清明

■网评锐语

“社区邻里节”提升居民幸福感

徐曙光：近日，宁波市鄞州区福明街道福明家园社区格外热闹，第十五届家庭邻里节暨纪念5·15国际家庭日活动在社区的西区文化广场如火如荼地进行。社区邻里节演绎邻里和睦佳话，提升了居民幸福感，邻里之间相互尊重，多沟通，多交往有利无弊，希望能多举办一些类似的活动。

让孩子体验“各行各业”很有必要

廖卫芳：穿上白大褂、戴上塑胶手套，孩子们变身水质检测员；教室内临时搭建的模拟法庭上，身穿小法袍和检察制服的孩子们开始模拟庭审……近日，浙江省绍兴市柯桥区实验小学坂湖校区的300名三年级学生近距离体验了14种不同的职业。让孩子体验“各行各业”很有必要，希望不妨多组织类似的活动，让更多的孩子们在体验活动中收获知识。

■世象漫说



纠正不正之风

国家卫健委等14个部门日前联合印发了《关于印发2023年纠正医药购销领域和医疗服务中不正之风工作要点的通知》，要求健全完善行风治理体系，重点整治医药领域突出腐败问题。这是按照国务院组成部门和相关职能调整情况，纠正医药购销领域和医疗服务中不正之风部际联席工作机制成员单位进行调整后，首次对纠风工作进行部署。(5月12日《人民日报》) □朱慧卿

■有感而发

“三全”模式助力职工维权

日前，媒体记者从广东省中山市总工会获悉，中山工会探索全覆盖布局、全过程调解、全天候参与的“三全”模式，完善“源头预防+矛盾化解+应急处置”工会维权服务体系建设，2022年累计开展专题法治教育讲座83场次，拍摄专题视频20条，介入处置15宗100人以上的重大劳动纠纷等，为职工2027人次挽回经济损失1654.9万元。(5月12日《工人日报》)

工会是职工的“娘家”。如何更好维护职工的权益，承载了

我们社会的期待。工会部门帮职工维权“三全”模式的出现，向社会传递了积极信号。

首先，全覆盖布局让职工维权没有盲区。现实生活中，职工维权的领域来自方方面面，工会部门能做到全覆盖布局显然是一种远见，体现了对职工的关爱。因为这种做法，避免了职工维权无处受理的尴尬。其次，全过程调解让职工维权感到心里踏实。“有困难，找工会”，这是职工对工会的信任。工会部门的全过程调解，让职工没有了后顾

之忧。第三，全天候参与提高了职工维权的效率。职工遇到权益方面的问题，内心是最焦急的。因为处理问题的进度，也影响到职工的情绪等很多方面。工会部门的全天候参与，及时介入职工的维权，无疑让职工吃了一颗“定心丸”。

所以，“三全”模式助力职工维权。办法总比困难多，维护职工的权益，我们应该想得更多、做得更好。“三全”模式就给我们提供了很好的示范。 □陶象龙