

浙江工人日报

倾情关注劳动群体 全心服务工会组织

2024年12月30日 星期一 甲辰年十一月三十 总第12810号 国内统一连续出版物号:CN33—0018 邮发代号:31—2 新闻服务热线:88851111



浙江高素质劳动者队伍建设蹲点观察系列报道(八)

办赛9年,产生95个优秀项目,创造经济效益超百亿元——

看衢州如何向数据要新质生产力

记者蹲点身份:
数据观察员

记者曾晨路 见习记者贾馨然报道 数字时代,“数据”已跃升为关键的生产力要素,是激发创新活力的核心驱动力。衢州,这座地处浙西的城市,在数字经济领域展现出了澎湃活力,今年1~11月,该市规上数字经济核心产业制造业增加值同比增长34.7%,排名全省第一。

记者近期以数据观察员的身份走进衢州数字化农业企业与数商企业,揭示衢州如何培养数据人才,激发他们从数据中精准挖掘并释放新质生产力,为区域经济发展注入强劲动能。

场景一:农业数字化转型,突破“靠天吃饭”困境

传统农业长期受困于“靠天吃饭”,生产效率低下,发展空间受限。然而,在专注于花菇种植的农业企业香满亭生物科技有限公司,却是另外一番景象:种植棚内,与光照、空气、土壤等环境要素紧密关联的传感器插置于菌棒之上,实时监测着大棚内二氧化碳浓度、光照强度、风量等关键指标。这些数据汇聚至大棚内的控制设备,并通过中心计算机系统进行深度分析,即时反馈至手机APP终端。大棚管理员仅需轻点手机屏幕,便能轻松掌握棚内光照、温度、湿度等信息,实现对种植环境的精准掌控。目前,“香满亭”已拥有70个数字恒温大棚,所收集的关键数据规模累计超过800万条。

这些数据为传统农业开启了广阔的想象空间。凭借数据的强大支撑,传统农业成功摆脱自然条件的束缚,踏上工业化发展的道路。原本一年仅能种植一季的菌菇,如今已实现一年四季的周年化生产,优品率从65%



在衢州举行的首届长三角地区数据挖掘职工职业技能竞赛现场。

提升至85%,产值相较于传统种植模式至少实现了3倍的增长,一亩花菇年产值超100万元。

数据的价值远不止于此。这些经过深度挖掘与充分运用的数据,已转化为企

业实打的数字资产。其自主研发的数据模型在河南商丘等地得以复制推广,数据资产更是作为资本入股其他企业,实现了农业数据的经济效益最大化。尤值得一提的是,今年6月,以“花菇种

植环境监测分析数据”知识产权作为质押物,“香满亭”获得银行数据知识产权3000万元授信。该项目在2024年全国“数据要素X”大赛浙江分赛衢州站获一等奖。

场景二:“智慧眼”赋能,破解工程车盲区难题

工程车在行驶过程中的盲区问题,一直是道路交通安全的重大隐患。衢州海易科技有限公司研发的“车辆盲区刹车辅助安全系统”为这一难题提供了解决方案。

“我们开发的车辆盲区刹车辅助安全系统以数据挖掘技术为核心驱动,能够显著提

升重型商用车的运输安全水平。只要车辆前侧4.5米范围内有行人或车辆经过,系统便会立即发出‘距离过近,注意安全’的清晰提示音;倘若行人或车辆过于靠近,系统将迅速自动启动刹车功能。”该系统研究员周佳晖介绍,这套系统运用毫米波雷达技术,能够

精准探测车辆起步和右转弯时盲区内的潜在危险。在紧急状况下,智能化的主动刹车功能可有效降低车速,将碰撞风险降至最低限度,为道路交通安全筑起了一道坚实的“防护墙”。

2021年起,该项目以衢州

场景三:数据挖掘大赛带来的裂变效应

在衢州,无形的数据正转化为一个个切实可行的优质项目,推动着数字经济快速发展。在衢州市数据局党组成员周建良看来,离不开一支专业精湛的数据管理应用人才队伍。背后是衢州市总工会会同数据局、网信办、电力公司等部门连续9年举办的数据挖掘大赛的积淀。

2016年,G20杭州峰会宣布将数字经济作为全球经济增长的重要驱动力,让衢州相关部门意识到,亟须加快对数字人才的挖掘和培养。同年,衢州市总工会率先组织开展第一届职工数据挖掘大赛,对获得一、二等奖的项目主创人授予“衢州市技能能手”和“衢州市金牌职工”称号,获得三等奖、最佳创意奖、最佳表现奖项目的主创人授予“衢州市数据挖掘能

手”称号。

如今,这项赛事已成为衢州工会的一个品牌赛事。通过大赛培养了1500余名数字高技能人才,其中60余人荣获浙江省数据创新能手、“衢州数字工匠”等称号。

中国移动衢州分公司项目主管蒋捷便是从赛事中成长起来的。“大开眼界,深受震撼。”蒋捷这样形容2019年他第一次参加数据挖掘大赛的感受。大赛的洗礼使他重新审视自己的工作,除了内部运用,沉淀的海量数据能够为社会做什么?与外部单位数据碰撞后会产生怎样的价值?自此,他探索将数据应用于更多领域,并频频带着新项目参加数据挖掘大赛,在比赛中拓视野、提能力,实现了从项目经理到项目主管的角色转变,于去年获“衢州数字工匠”称

号;他所负责的项目从最初的助力内部管理向医疗、旅游、反诈等多个领域覆盖,还带出了一批数字人才。

通过大赛挖掘人才只是一个方面,周建良认为,“持续举办的大赛在衢州营造了浓厚的数据共享氛围,这更具深远的社会意义。”当部分地区将数据视为部门的“私有财产”时,衢州已率先树立起数据共享的理念,在确保数据安全、个人信息和商业秘密得到保护的基础上,面向企业和社会公众开放数据。这一方面能够推动数据企业对数据进行挖掘分析,形成一批数据产品服务社会经济的发展,发挥数据的乘数效应。另一方面,数据挖掘催生诸如人工智能大模型等新行业的起势发展。一组数据可用以印证:9年来,数据挖掘大赛吸引300

余个参赛项目,产生95个优秀项目,涵盖新能源、智慧城市等几十个领域,创造经济效益超百亿元。

“数据的价值远不止于此,数据挖掘大赛的裂变效应仍在持续。”衢州市总工会党组书记、副主席余惠平介绍,2020年,衢州承办了浙江省首届数据创新应用大赛,今年,首届长三角地区数据挖掘职工职业技能竞赛在衢州举办,大赛已从“立足衢州”到“推向全省”直至“放眼长三角”,为全省乃至长三角地区挖掘和培养数字高技能人才作出了贡献。下一步,衢州市总工会将创新办赛模式,扩大赛事规模,进一步提高赛事的覆盖面、影响力,更好激活数据要素潜能,释放数据价值,真正实现“以赛聚才、以赛促用、以赛兴业”。

寸步不让纠治“四风”

中纪委印发通知要求做好
2025年元旦春节期间正风肃纪工作

据新华社北京12月29日电 中共中央纪委日前印发通知,要求各级纪检监察机关做好2025年元旦春节期间正风肃纪工作,强化正风肃纪,营造风清气正节日氛围。

节日期间是“四风”问题

高发期。通知要求,各级纪检监察机关要持续狠刹享乐主义、奢靡之风,对违规吃喝、违规送礼品礼金、违规发放津贴补贴或福利、违规操办婚宴借机敛财、公车私用等节日顽疾彻查严处,(下转第4版)

各级工匠占职工总数的10%

宁波这家企业是怎么做到的?

记者李凡 通讯员王诗梦 报道 “我刚入职的时候,只有大专文凭,现在我30岁,已经是一名技师和中级工程师了!”不久前,刚刚获得“鄞州银匠”称号的宁波世纪恒祥自控技术有限公司(以下简称“世纪恒祥”)职工季想兴奋地说。

季想的成长轨迹,在世纪恒祥并非个例。作为一家深耕自动化控制领域的“高新技术企业”,世纪恒祥始终致力于企业工匠的培育与发展。截至目前,世纪恒祥获得“浙江工匠”“浙江青年工匠”“宁波市首席工人”“宁波青年工匠”“鄞州工匠”“鄞州银匠”等荣誉的职工已达31人,约占全体员工的10%。

导师带徒,匠心传承启新程

如果你是世纪恒祥的一名新员工,从走上岗位的那一刻起,便踏上了一条由企业精心铺设的技能提升之路,而第一课就是职业规划。企业副总经理、工会主席潘柏绪每次在新员工入职会议上都会强调:“希望大家在世纪恒祥不仅是学技能,还要知道自己可以做什么,未来还能做什么,找到属于自己的舞台。”

为了帮助新员工快速融入团队,掌握核心技能,世纪恒祥精心设计了“班组制”成长模式。新员工在进入公司的第一天,就会分配一位经验丰富的师傅,让工匠人才引领职场新人,通过入人过关的方式,营造尊重人才、崇尚技能的浓厚氛围,为“人才强企”注入强劲动能。

此外,世纪恒祥还建立了

完善的内部培训制度,坚持每日一课一练,确保员工能够持续接收新知识、新技能。同时,公司还定期组织测评和先进班组评选,促进各班组之间形成比学赶超的良好竞争互动氛围,检验职工的学习成果,确保培训效果落到实处。

能级工资,解锁成才双通道

为了进一步激发职工的积极性和创造力,世纪恒祥加大激励力度,构建了“以技提薪”的薪酬激励体系,延伸拓展职工成长进步通道。在这里,新职工入职1年,就有望成为中级工;3年内晋升为高级工;5~6年成为班组技术员或者班长;7~8年则能成为中级工程师、技师。职工一旦取得初级工、中级工、高级工、技师等职业资格证书,将分别获得每月50元、150元、300元、500元的技能津贴。

“根据我们十年来的统计,绝大多数新职工能实现这个目标,有的甚至能实现跳级。”潘柏绪自豪地说。作为鄞州区首批5家“技能创富型企业”之一,世纪恒祥早在2020年就成为了鄞州区职业技能等级自主评定试点企业;2023年,又成功获得了电气工程、机电制造中级工程师自主评定资格;2024年,更是顺利通过了高级技师(一级)技能等级认定备案。从2021年至2024年,世纪恒祥共成功开展了16次技能等级认定,累计有222名职工获得了初级工、中级工、高级工和技师的职业资格证书。

此外,公司还大力鼓励职工进行学历提升,通过洽谈机

构、提供课件、学费垫支等措施,引导职工积极报名学历提升。职工取得本科学历后,公司还连续三年每月给予300元学历补贴。从2019年推行至今,企业本科学历职工占比从12%提升至32%,大专以上学历职工占比88%。

共赢未来,技能人才闪耀舞台

世纪恒祥坚持每年举办技能大赛,通过以赛促学、以赛促训的方式,鼓励职工在日常工作中勇于思考、善于发现,不断提升技术创新水平,形成人人“学技能、有技能、长技能、比技能”的良好工作氛围。

同时,企业积极响应新政策、新环境,充分调动职工自主创新的积极性,加速研发成果的转化应用。据了解,从2022年至2024年,职工研发的创新成果已为公司节省运营成本超百万元。2023年,世纪恒祥实现产值7018.84万元,利润793.5万元。即便在2024年面临市场震荡的挑战下,企业营收仍与去年基本持平,展现出强大的抗风险能力和稳健的发展态势。

这一切成绩的取得,正是企业对技能人才持续投入的最好回报。潘柏绪表示,世纪恒祥的核心任务就是传承工匠精神,创新职工工作体系,让产业工人学好技能,让技能人员“有为”“有位”,成长有“通道”,建功有“舞台”。未来,世纪恒祥将常态化开展职工创新工作,努力打造“工匠学院”、大学实训基地、转化技能精英成为开放大学的实训教师,为宁波培养更多自动化人才。

方明春:

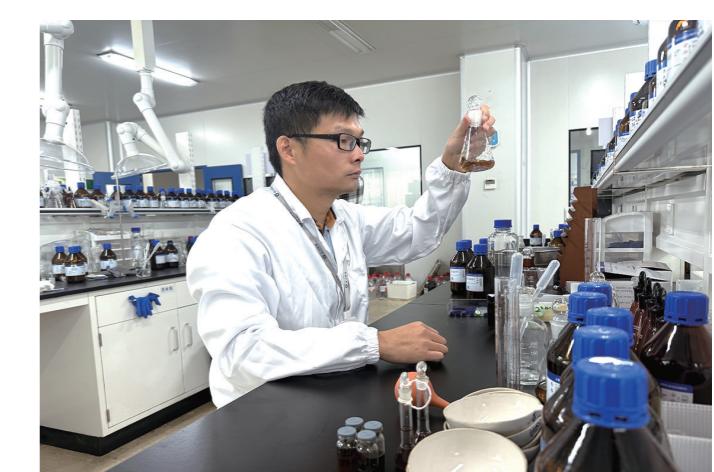
只管理头做“金子”企业会助我“闪光”

产改群星闪耀时 我的成长故事

记者寿慧桢报道 浙江佐力药业股份有限公司(下称“佐力药业”)青年职工方明春,11年深耕中医药研究领域,一路从研发中心的普通职员晋升为技术研究院配方颗粒研究部经理,目前已是企业技术创新和产品升级路上的中坚力量。

“我的成长离不开公司建立的产业工人向上发展通道。”方明春说,公司在他入职后便安排了师徒结对仪式。师父彭晓国用陪同辅导的方式,帮助初入职场的方明春迅速熟悉和掌握业务操作,并指导他制订职业规划。此外,佐力药业还推出“师带徒”档案管理,记录每一对师徒的成长履历和教学过程,为企业的技能传承和创新发展提供了有力支撑。

如果说师父彭晓国是方明春职业生涯中的第一位引路人,那佐力药业近年来陆续发布的激励政策则是他闪耀职场的重要加持。2020年佐力药业成为德清首家取得技术等级自主评定资格企业,这意味着职工们在“家”就能获得技能提升认定的机会。方明春接连获评药物制剂工二级、高级工程师职称称,“从前评职称更看重学术能力,但现在技术能力过硬也成为了评职称的重要指标,



对我们一线技术人员来说是重大利好!”得益于企业的自评政策,方明春所在部门的职工朱方剑,虽然只有大专学历,但他凭借多年来在一一线积累的技术能力,也取得了“药物制剂工”职业技能等级证书。

在佐力药业,像方明春、朱方剑这样靠技术成长的产业工人不胜枚举。截至目前,企业已先后开展8次认定工作,对186名药物制剂技能人才进行技能认定,其中148人取得药物制剂工技能等级证书,其中中级工32人,高级工93人,技师15人,高级技师8人。

技术得到专业认定,让方明春在研发领域更有信心了。他积极参与多项一线技术研发和提升项目,如带领团队研发400余种中药配方颗粒,提升“灵泽片提取阶段乙醇回收率

