

让匠心有价值：宁波的激励“加法”

甬工血新记

李睿清 文
照片由宁波市总工会提供

在宁波中大力德智能传动股份有限公司，设备科科长万亚勇是从江西鄱阳小山村走出来的“全国劳动模范”。凭借一股爱钻研的劲头，他从普通工人成长为技术骨干，如今领衔着以自己名字命名的国家级劳模创新工作室，其摸索的“万亚勇电机耐压测试法”等先进操作法，在行业内得到推广。

在宁波，一批像万亚勇这样从一线成长起来的“首席工人”“浙江工匠”“大国工匠”，正成为推动技术革新、破解生产难题的关键力量。

他们的集体涌现，得益于怎样的支撑？宁波市总工会打出了一套“让有为者有位、让技高者多得、让奋斗者无忧”的组合拳，以此为职工创新构建坚实基础。



流动体检车走进象山县鹤浦镇，为130名奋战在一线的技术骨干，送上健康服务。

■关键词：有为有位

万亚勇的成长轨迹，映射出宁波为激励职工创新而铺设的“荣誉阶梯”。在这里，技能精湛、贡献突出的工人，可以循着“首席工人”“技术能手”，到“宁波工匠”“浙江工匠”，乃至“大国工匠”的阶梯逐级攀登，获得社会尊重。截至目前，全市已培育产生5名大国工匠，有9人被列入大国工匠浙江培育对象，还有737名浙江工匠、1633名宁波工匠和一批市首席工人、市技术能手。

值得一提的是，宁波市总工会注重从优秀工人中发展党员，让技术骨干在政治上也更更有方向。2024年，全市通过“推优入党”的产业工人有1984人，推动更多企业实现了“车间有党员、骨干是党员”的基层党组织建设，使党组织的先锋力量与企业的创新前线深度融合，进一步夯实了职工创新的政治基础和榜样引领。

■关键词：以技提薪

在宁波天虹文具有限公司，陈师傅从学徒“小陈”成长为高级工程师“陈工”，薪酬也得到了相应的提升。他提出的ABS(LG121)替代料使用方案，为公司带来了显著收益，加上其他多项被采纳的提案，他先后获得了3万余元奖金。“技能提升、工资增长，现在咱们越工作越有劲！”他的感慨，道出了宁波推行“能级工资”集体协商制度后，无数一线技术工人的心声。

简单说，这项制度就是把工人的技术高低、贡献大小，白纸黑字地写进工资怎么算的约定里。以宁波天虹文具有限公司为例，员工考取与岗位相关的证书，最高可领每月1000元的津贴；获得正高级职称的员工，每月可享受800元的津贴；若有发明专利，还可获得5000元的奖励。

陈师傅的故事不是个例。将薪酬与技能、职称、创新贡献直接挂钩的做法，在宁波很多企业里已经铺开。今年，宁波市总工会牵头在集体协商“集中要约行动”中，推动签订集体合同2380份，覆盖企业8761家。数据显

示，全市已建工会规上企业能级工资集体协商覆盖率达57%。

这套机制不仅托起了职工的获得感，也为企业的高质量发展注入了活跃的人才动能。

■关键词：暖心服务

要让职工心无旁骛地投身创新，关键是为他们扫除后顾之忧，解决生活中的实际难题。宁波工会的服务，正在变得更精准、更贴心，努力为职工工作生活“全程护航”。

“我们这行跟辐射打交道，体检是非常必要的。以前想做个全面检查，得专门跑到宁波，一去就得一天。今天步行5分钟就能做上体检，省时省力省心，真是解决了我们的大难题！”在象山县鹤浦镇，从事核电安全工作的邓森添从宁波市总工会流动体检车内下来，兴奋地说。

像这样直接开到厂门口的“流动体检车”，是工会服务直达一线的一个缩影。其背后是一套“片区化服务”机制在支撑。“我们按照地域相邻、行业相近的原则，把企业和职工聚集的区域划成一个个‘服务片区’。”宁波市总工会相关负责人介绍，每个片区都有专门的服务团队，负责片区内大小事务。截至目前，全市已划分这样的服务片区264个，联通着1.38万家基层工会，覆盖218万名会员，一张深入基层的服务网络正在织密。

服务不仅要“到身边”，更要“全方位”。宁波市总工会聚焦住房、子女教育、医疗健康等职工最关心的领域，持续加大投入，让职工看得见、摸得着。截至目前，2025年互助保障参保210.89万人次，发放互保金1.44亿元，“工惠保”11.42万人次承保，赔付金额697万元，开展线上优享活动88场，惠及职工98.2万人次，“爱心托班”服务让16200多名职工子女受益。

当住房更安心、子女有人管、健康有保障，职工肩上那些沉重的后顾之忧便能大大减轻。这份来自“娘家人”的坚实支撑，让职工能将更多精力与热情投入到技术攻关与创新之中，释放出更大的创新潜能。



2025年宁波市庆祝“五一”国际劳动节大会。

让职工创新从“微光”汇成“火炬”

作为全省唯一的职工创新创效市集试点，宁波的车间与实验室里正涌动着创新的热潮。从攻克“卡脖子”难题的技术突破，到提升效能的“微创新”，去年全市产生职工技术革新项目1202项，发明创造项目1253项。

创新是引领发展的第一动力，而亿万职工的创新实践，正是驱动创新发展的“源头活水”。长期以来，群众性职工创新活动面临着个人“金点子”难落地、分散“微创新”难成势的现实瓶颈。如何激活这股蕴藏在基层的创新力量？宁波市总工会给出答案：关键在于通过健全职工创新工作矩阵，建好用好职工创新共享平台，建立创新成果交流制度，构建系统性的支撑体系，让每一个职工的好想法都能被看见、得到支持、实现转化推广，真正让点点“微光”汇聚成照亮高质量发展的“火炬”。

制度构建，是夯实创新之基的破题关键。为推动职工创新，宁波市总工会联合市发改委、市人社局等6部门出台《宁波市职工创新工作体系建设三年行动方案（2024—2026年）》，明确到2026年，基本建成以行业、企业、职工为主体，具有宁波特色、适应新时代高水平创新型城市建设的职工创新工作体系。通过多部门协同与资源整合，从而构建起保障职工创新的长效机制。

平台升级，是畅通创新之路的关键支撑。创新需要土壤，更需要能让创意落地、让人才成长的“枢纽”。宁波市总工会着力构建了覆盖广泛、层次分明的实体支撑网络：建成“1+6+10+N”全市劳模工匠学院体系，即1家市劳模工匠学院、6家市特色工匠学院、10家县工匠学院、近200家企业工匠室，并将其纳入数字化管理；拥有560余家劳模工匠创新工

作室、39家企业职工创新工作室，并通过推进“四级五化”竞赛体系，年均举办各类技能赛事360余场，让职工创新有平台、有舞台。

这些平台的核心价值，在于其切实发挥的连接与催化作用。一方面，它们精准对接产业需求与一线智慧，让创新瞄准实际问题。另一方面，它们高效加速成果转化，通过有组织地协作，推动创新构想快速应用于生产。正是这种功能互补的平台网络，系统性地破解创新活动中资源分散、能力薄弱、渠道不畅的难题，促进创新效率与效益的倍增，为全市职工创新活动提供了坚实而富有活力的承载基础。

价值贯通，是激活创新之源的铸魂工程。持久的创新动力，关键在于将职工创造与个人成长深度绑定，推动“要我创新”向“我要创新”的深刻转变。因此，宁波市总工会将职工创新深度融入产业工人队伍建设改革，把创新成果与技能评价、职称晋升、荣誉表彰等直接挂钩。这意味着，一线职工的一个“金点子”，不仅能转化为实实在在的经济效益，更能成为个人职业发展的现实路径。

数据显示，2025年，全市已建工会规上工业企业产改覆盖率超90%，推动签订能级工资集体合同4078份，集体协商工作惠及职工210万人。当创新成为职工提升自我、实现价值的重要途径，当“技高者多得、创新者受益”成为普遍共识，蕴藏在千万职工中的智慧与潜能，将得以持续释放，为高质量发展注入源源不断的内生动力。

实践证明，以制度厚植土壤，以平台搭建桥梁，以价值激发动力，“宁波解法”，深刻揭示了职工创新从“微光”到“火炬”的关键逻辑，为发展新质生产力、推动高质量发展夯实基础。

文明健康 绿色环保



社会主义核心价值观：

富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善

要知盘中餐 粒粒皆辛苦



扫码关注
文明宁波公众号

宁波市文明办