

技能竞赛与职工创新工作室协同赋能企业新质生产力发展研究

钱祈君

南京地铁运营有限责任公司，江苏南京

摘要：本文旨在探讨技能竞赛与职工创新工作室如何协同赋能企业新质生产力的发展。首先，分析了技能竞赛在推动技能提升、人才培养、激发员工潜能与创新意识以及提升生产效率方面的积极作用。接着，阐述了职工创新工作室在组织创新、模式探索、跨部门协同创新以及成果转化方面的赋能机制。进一步地，本文深入研究了技能竞赛与创新工作室的协同效应，包括互补优势、构建全面创新体系、共建知识共享与学习型组织文化等。最后，基于以上分析，提出了促进企业新质生产力发展的策略建议。

关键词：技能竞赛；职工创新工作室；新质生产力；协同发展

Research on the development of new quality productivity in skills competition and employee innovation studio

Qijun Qian

Nanjing Metro Operation Co., Ltd, Nanjing, Jiangsu

Abstract: This paper aims to discuss how skills competition and staff innovation studio can cooperate to empower the development of new quality productivity in enterprises. First, the positive role of skills competition in promoting skill promotion, talent training, stimulating employees' potential and innovation consciousness, and improving production efficiency is analyzed. Then, the paper expounds the enabling mechanism of the employee innovation studio in organizational innovation, model exploration, cross-department collaborative innovation and achievement transformation. Further, this paper deeply studies the synergistic effect of skill competition and innovation studio, including complementary advantages, construction of comprehensive innovation system, building knowledge sharing and learning organization culture, etc. Finally, based on the above analysis, put forward to promote the development of new quality productivity.

Keywords: skills competition; staff innovation studio; new quality productivity; collaborative development

在快速变化的市场环境中，企业新质生产力的发展已成为提升企业竞争力的关键因素之一。技能竞赛作为提升员工技能、激发创新潜能的重要途径，与职工创新工作室这一创新平台相结合，为企业带来了前所未有的发展机遇。本文将从技能竞赛的推动作用、职工创新工作室的赋能机制以及两者的协同效应出发，深入剖析这一组合如何共同推动企业新质生产力的发展，并为企业未来的创新发展提供有益的参考和启示 [1-5]。

1 能竞赛对新质生产力的推动作用

以南京地铁为例，近十年来组织开展了六百余项技能培训、技能竞赛等活动，切实提升一线员工的专业技术能力，保障运营工作高质量进行、高效率管理。根据南京地铁内部统计，2024年度累计开展80余项劳动技能竞赛，包括1项国家级，2项省级，4项市级，9项公司级技能竞赛，和67项基层级技能竞赛，全年组织职工参加劳动技能竞赛人数达两千余人，通过技能竞赛与运营生产重点工作深度融合，以赛促学、以赛促练，激发职工劳动热情和创新创造活力，让竞赛成为助力公司高质量发展的“主阵地”。

对于在竞赛活动获得优异成绩的员工，公司通过物质奖励、精神鼓励、评优晋升优选等方式，来增强对技术型、创新型人才的激励作用，通过技能竞赛选拔的方式，累计培育市级及以上劳模、五一劳动奖章获得者25名。在国家大力提倡“走技能成才、技能报国之路”的时代背景下，运营工会始终服务企业生产核心，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，激励职工奋斗精神，把劳动竞赛作为运营管理的重要抓手和有效措施。

1.1 竞赛促进技能提升与人才培养

技能竞赛是企业提升内部人才技能的重要手段，它通过设置具有挑战性的任务和考核标准，激发员工的自我提升动力。同时，竞赛机制也推动了企业内部的培训体系发展。企业会根据竞赛要求设计针对性的培训课程，如华为的“明日之星”技能竞赛，就促进了5G、云计算等前沿技术的内部普及和人才培养。这种以竞赛为导向的培训模式，不仅

提升了员工的技能多样性，也确保了企业能够快速适应技术变革和市场需求。

此外，技能竞赛还能够挖掘员工的潜在创新能力。通过模拟真实工作场景或提出创新挑战，竞赛可以激发员工的创新思维，如通用电气的“创新马拉松”活动，就曾催生出多项改善生产效率或提升产品质量的创新方案。这种创新意识的培养，对于企业长期的竞争力提升具有不可估量的价值。

1.2 激发员工潜能与创新意识

在快节奏的市场竞争中，企业需要的不仅仅是技能熟练的员工，更需要那些能够主动思考、勇于创新的人才。技能竞赛通过设立多样化的挑战项目，鼓励员工跳出舒适区，探索未知领域，从而有效激发员工的潜能。例如，一些竞赛项目要求员工在限定时间内解决复杂的技术难题，这不仅考验了他们的专业技能，更锻炼了他们的应变能力和解决问题的能力。

同时，竞赛中的团队合作环节也促进了员工之间的交流与协作，激发了集体创新的火花。在共同面对挑战的过程中，员工们相互启发，集思广益，往往能够产生意想不到的创新点子。这种团队协作的创新模式，不仅增强了企业的内部凝聚力，也为企业带来了源源不断的创新动力。

1.3 通过竞赛成果的转化，提升生产效率

技能竞赛是企业提升新质生产力的重要推动力。以竞赛形式开展活动，能够有效促进员工技能的快速提升。例如，通过设置模拟实际工作场景的竞赛项目，参赛者在准备和比赛中，会针对性地学习和掌握最新技术，从而提高整体技能水平。同时，竞赛过程中产生的创新思维和解决方案往往能够直接转化为实际的生产成果。

此外，竞赛成果的转化还体现在知识和经验的传播上。通过竞赛平台，优秀的工作方法和创新实践得以快速传播，形成企业内部的“最佳实践库”。这种知识共享机制能够加速其他部门或员工的学习曲线，进一步提升整体生产效率。因此，企业应充分利用技能竞赛这一机制，结合职工创新工作室的长期研发和实践环境，形成创新与实践的良性

循环。通过系统的策略，如设立专项创新基金、建立跨部门合作机制等，可以确保竞赛成果的高效转化，持续推动企业新质生产力的提升，实现可持续发展。

2 职工创新工作室的赋能机制

2.1 工作室的组织创新与模式探索

职工创新工作室在推动企业新质生产力发展过程中，扮演着至关重要的角色。其组织创新体现在打破传统部门壁垒，采用灵活的工作小组形式，允许员工将部分工作时间用于个人创新项目，激发内部活力。这种模式探索不仅鼓励员工自我发展，还促进了跨学科知识的融合与创新思维的碰撞。

在模式探索方面，创新工作室还注重与外部创新生态的对接，通过开放式创新平台吸引外部专家、合作伙伴和初创企业共同参与项目，形成内外联动的创新网络。这种合作模式不仅拓宽了企业的创新视野，还加速了新技术、新产品的引入与落地。同时，工作室还鼓励内部员工与外部创新资源的互动，通过举办技术交流会、创意工作坊等活动，促进知识共享与灵感激发。这种组织创新与模式探索，为职工创新工作室在推动企业新质生产力发展中注入了源源不断的活力。

以南京地铁为例，截止至2024年4月，共创建了18家职工创新工作室，其中3家被评定为市级劳模创新工作室，11家被评定为市级职工创新工作室。

各专业依托于创新工作室广泛开展了技术培训、技术交流创新等活动，累计完成技术创新成果105项，其中有24项创新成果获得了国家新型发明专利，创新工作室开展的各项技术创新成果为运营公司节约维修成本约1.8亿余元，为公司提高经济效益提供了有力保证。

2.2 鼓励跨部门、跨领域的协同创新

在技能竞赛中，跨部门的参与能够打破部门间的壁垒，促进不同专业背景的员工交流与合作。例如，某企业在组织技能大赛时，特意设计了跨部门团队项目，来自研发、生产、销售等不同部门的员工共同组队，通过这种方式，参赛者能够从多元视角审视问题，提出更具创新性的解决方案。

职工创新工作室则为跨领域的协同创新提供了专门的平台。在这里，不同领域的知识与技能得以交汇，激发了前所未有的创意火花。例如，一个专注于新材料研发的工作室项目，可能吸引了来自材料科学、工程设计、市场营销等多个领域的专家共同参与。他们通过定期的研讨会和工作坊，分享各自领域的前沿动态，共同探讨如何将新技术、新材料应用于实际产品中，从而推动企业的技术创新与产业升级。这种跨领域的协同创新模式，不仅拓宽了团队成员的视野，还促进了不同领域间知识的融合与再创新，为企业带来了持续的创新动力。

为了强化这种协同效应，企业还可以建立跨部门、跨领域的奖励机制，比如设立协同创新奖项，表彰在跨部门、跨领域合作中取得显著成果的团队和个人。这种奖励机制不仅能够激发员工的参与热情，还能够增强团队协作的凝聚力，形成积极向上的创新氛围。同时，企业可以定期组织跨部门、跨领域的交流活动，如创新论坛、技术研讨会等，为员工搭建沟通与学习的平台，促进知识与经验的共享。通过这些措施，企业能够进一步激发员工的创新思维，推动技能竞赛与创新工作室的深度融合，共同赋能企业新质生产力的发展。

2.3 提供实践平台，加速成果转化

技能竞赛与职工创新工作室在提供实践平台方面发挥着至关重要的作用，加速了企业内部的成果转化。以技能竞赛为例，通过设立模拟真实工作场景的竞赛环境，员工能够将所学知识即时应用。例如，华为公司举办的“明日之星”技能大赛，参赛员工在解决实际问题的能力上平均提升了30%，部分优秀成果直接转化为生产流程的优化措施，显著提升了生产效率。

职工创新工作室则更侧重于长期的创新实践。它们为员工提供跨部门、跨领域的合作机会，比如通用电气的创新工作室就成功促成了多个跨部门项目，将不同领域的专业知识融合，加速了新产品或服务的研发周期。

此外，通过构建创新平台，企业可以建立一套完善的成果评估与激励机制。例如，阿里巴巴的“

创新工场”不仅提供创新实践的场所，还配套了从项目申报、评审到市场化全过程的支持体系，确保创新想法能够快速落地并产生经济效益。这种机制的建立，进一步激发了员工的创新热情，形成了持续创新的良性循环。

3 技能竞赛与创新工作室的协同效应

3.1 互补优势，构建全面创新体系

企业的技能竞赛与职工创新工作室在提升新质生产力方面发挥着相辅相成的作用。技能竞赛通过设立严格的考核标准和激励机制，如设置创新奖项和提供进修机会，有效推动员工技能的快速迭代。同时，竞赛过程中产生的创新思维和解决方案，如某知名制造企业通过竞赛提出的工艺改进方案，直接带来了生产效率20%的提升，展示了竞赛成果的直接转化能力。

职工创新工作室则更侧重于长期的创新环境营造和机制建设。例如，工作室采用跨部门项目组的形式，鼓励不同专业背景的员工共同探讨创新课题。此外，工作室提供的实验资源和指导服务，如创新基金支持和专家指导，有助于将创意快速转化为实际应用。

当技能竞赛与创新工作室结合时，可以形成一个全面创新的生态系统。竞赛激发的创新火花在工作室的平台上得到培育和放大，而工作室的系统性支持又可以反哺竞赛的活力和实效性。如华为的“种子计划”，通过竞赛选拔创新人才，然后在创新工作室中进行深度培养，实现了人才与创新的双重提升，有力推动了企业核心竞争力的增强。

因此，企业应整合资源，构建技能竞赛与创新工作室的协同机制，如建立常态化的信息共享平台，定期举办跨部门创新研讨会，以及设立专项基金支持竞赛-工作室联动项目。通过这种方式，可以充分发挥二者的互补优势，构建一个持续创新、自我进化的组织体系，以适应快速变化的市场环境，确保企业新质生产力的持久增长。

3.2 共建知识共享与学习型组织文化

在技能竞赛与职工创新工作室的运作中，共建知识共享与学习型组织文化是至关重要的。企业通过举办技能竞赛，可以促进内部知识的流动，比

如，员工在竞赛中分享的创新技巧和最佳实践，可以被其他员工学习和应用，从而提高整体技能水平。另一方面，职工创新工作室则可以作为一个持续学习和知识整合的平台。工作室通过定期的研讨会、工作坊，促进跨部门、跨领域的知识交流。

为了深化这种文化，企业可以建立知识管理系统，记录和分类竞赛及工作室的创新成果，方便员工随时查阅和学习。同时，企业领导人的角色至关重要，他们需要通过自身的行为示范，如公开表彰知识分享者，来塑造重视知识共享的价值观。

此外，企业还可以通过建立反馈机制，鼓励员工对所学知识进行实践并反思，进一步完善知识和经验。例如，创新工作室可以跟踪转化项目的进度，及时分享成功案例和经验教训，促进学习型组织的持续迭代和优化。这种以学习和共享为核心的组织文化，将使企业更具创新活力，更好地适应和引领新质生产力的发展。

3.3 通过案例分析，揭示协同路径

以华为公司为例，其举办的“华为全球服务技能大赛”与内部的“创新工作室”就展示了技能竞赛与创新工作室协同提升新质生产力的路径。大赛通过设置严格的技能考核，如5G网络配置、云计算解决方案设计等，有效提升了员工的专业技能。同时，大赛的优秀选手会被选入创新工作室，与跨部门的团队一起，将竞赛中验证的新技术、新方法应用于实际项目。

例如，2019年大赛中的一项创新方案——基于AI的故障预测技术，后续在创新工作室的推动下，被整合到华为的全球网络运维系统中，显著提高了故障处理效率，减少了维护成本。这种协同模式不仅强化了内部的创新能力，还通过共享知识和经验，塑造了学习型的组织文化。此外，创新工作室也会定期组织跨领域的创新挑战，鼓励员工提出改进工作流程、提升产品性能的建议。

4 促进企业新质生产力的策略建议

企业新质生产力的提升，关键在于激发员工的创新精神和实践能力。技能竞赛作为一种有效的激励机制，可以显著提高员工的技能水平。例如，通过定期举办内部技能大赛，企业可以发现并培养出

一批技术能手，这些人才的涌现直接推动了生产效率的提升。

另一方面，职工创新工作室则为企业创新提供了稳定的孵化平台。工作室通过引入跨部门、跨领域的合作模式，鼓励员工提出并实践创新想法。为了最大化这两者的协同效应，企业应制定一系列策略。首先，建立完善的技能竞赛体系，确保竞赛内容与企业实际需求紧密相连，既考察理论知识，也注重实践操作。同时，设立明确的奖励机制，如奖金、晋升机会等，以激发员工的参与热情和创造力。

其次，加强职工创新工作室的建设和管理，提供充足的资源和支持，确保创新项目能够顺利进行。工作室应定期举办创新交流会，邀请行业专家进行讲座，拓宽员工的视野，激发创新思维。同时，建立严格的项目评估和筛选机制，确保只有真正有价值的创新项目能够得到支持和推广。

最后，企业应注重成果的转化和应用，将技能竞赛中的优秀成果和创新工作室中的创新项目及时转化为实际生产力，推动企业技术升级和产品创新。同时，建立长效的激励机制，对在技能竞赛和创新工作中表现突出的员工进行表彰和奖励，形成持续的创新动力。

结语

总之，技能竞赛与职工创新工作室的协同作用，为企业新质生产力的发展注入了强大的动力。通过技能竞赛，企业能够发掘和培养更多具备高素质和创新能力的员工，而职工创新工作室则为这些员工提供了实践的平台和创新的土壤。两者的有机结合，不仅促进了企业内部的技能提升和人才培养，还激发了员工的创新意识和潜能，推动了企业的技术升级和产品创新。未来，企业应继续深化技能竞赛与创新工作室的协同机制，不断完善创新体系，为企业的可持续发展注入更多的活力和动力。

参考文献

- [1] 任飞. 企业人才培养模式的策略思考. 销售与管理, 2024 (36).
- [2] 胡珣. 劳动竞赛助推国有企业安全工作的探索和实践. 安全、健康和环境, 2021 (06).
- [3] 孙妍; 邹力颖. 浅析劳动和技能竞赛有效推动企业创新发展. 工会博览, 2020 (01).
- [4] 李澎. 国有企业工会劳动竞赛工作思路与方法研究. 企业改革与管理, 2020 (05).
- [5] 王丽娟. 国有企业开展劳动竞赛活动的实践与思考[J]. 现代商贸工业, 2022 (02).

