

# 2022年度上海工会优秀调研报告： 关于上海职工创新工作体系建设情况的调研报告

市总工会基层工作部

党的二十大把高质量发展确定为全面建设社会主义现代化国家的首要任务，强调坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略。广大职工是创新驱动发展的主力军，是促进创新成果转化为生产力、推动科技进步，建设创新型国家的重要力量。近年来，全市各级工会组织充分发挥紧密联系职工的优势，持续探索推进上海职工创新工作的新路径、新办法，广泛激发职工创新创造活力，助推高水平科技自立自强，为加快建设具有全球影响力的科技创新中心作出了重要贡献。

按照市总“关于上海职工队伍发展状况调研”的整体安排，基层工作部成立了课题组，通过问卷调查、资料查阅、案例分析等多种形式开展调研。其中，回收有效问卷4424份，覆盖本市16个区、34个产业集团。同时，对3家产业集聚、职工较多的区总，7家有代表性的产业工会职工创新工作情况开展重点调研。通过调研，基本了解了本市职工创新工作机制建设、创新平台搭建、创新成果挖掘、创新人才培养等总体情况，分析当前职工创新工作面临的新情况、新问题，并提出相应的对策建议。

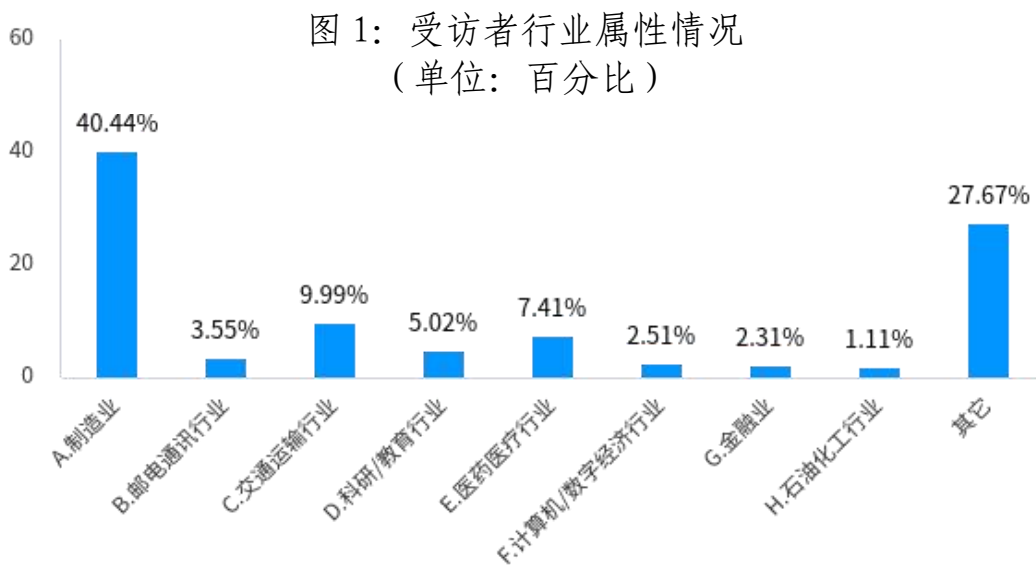
## 一、本次调研的基本状况

### （一）受访者整体情况

本次问卷调查共有4424名受访者，其中一线职工3051

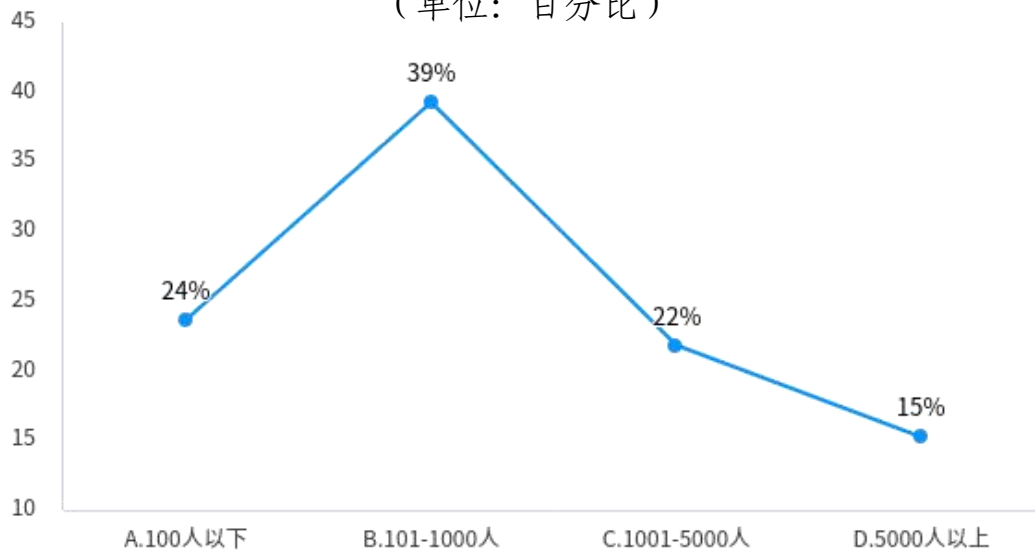
份，企业行政管理人员 403 人，工会干部 970 人。一线职工中，大学本科以上学历的占比 65.4%，技能等级中级工以上的占比 41.6%，专业技术职称中级以上的占比 37.8%，劳模工匠、专家等核心骨干占比 17.2%。

受访者所在单位在产业分布方面，42.1%受访者属于上海“六大重点产业”人员，15.8%受访者属于“三大先导产业”人员；在行业属性方面，制造业最多，占比 41.5%，其次是交通运输行业 10%、医药医疗行业 7.41%，邮电通讯、数字经济、金融、教育等行业占比共计 13.4%（如图 1 所示）。在单位属性方面，机关事业和国有企业人员占比 62.7%，非



公企业 37.3%；在单位规模方面，100 人以上的占比 23.67%，101-1000 人的占比 39.3%，1001 人以上的占比 37%（如图 2 所示）。

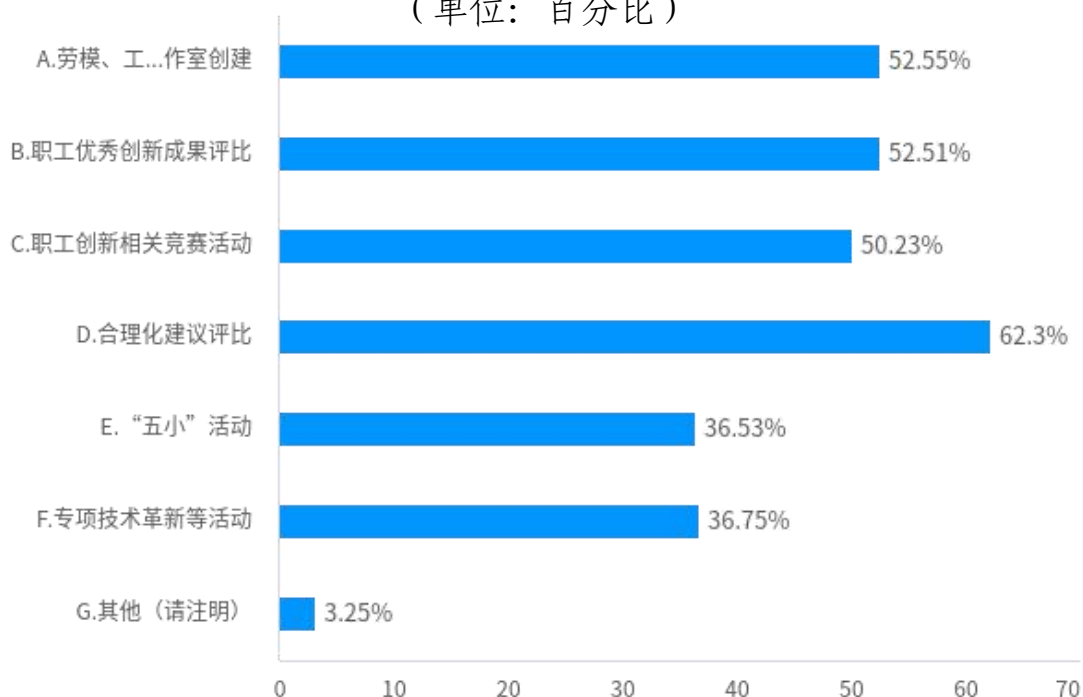
图 2：受访者单位职工规模  
(单位：百分比)



## (二) 受访者所在单位创新活动开展情况

调查结果显示，绝大部分受访者认为所在单位行政对职工创新活动高度重视，每年制定工作计划，给予一定激励措施和经费保障，创新氛围较为浓厚。在制度机制方面，28.8%的单位建立了以行政为主导的职工岗位创新管理制度，39.5%的单位建立了以行政部分和工会相互协作的管理制度。在创新活动形式方面，以职工创新相关竞赛活动、优秀创新成果评选、专项技术攻关、合理化建议评比、劳模工匠（职工）创新工作室创建等群众性经济创新活动居多（如图 3 所示）。

图 3: 受访者所在单位职工创新活动形式  
(单位: 百分比)



在创新项目及成果的研究方面, 55.82%的单位采取职工、班组自我选题, 获得单位支持, 19.14%的单位根据重点、难点项目招标揭榜, 但也有 25%左右的职工认为这是领导骨干创新或者科研部门的事(如图 4 所示)。在创新成果推广方面, 52.17%的单位主要依靠各类外部发明展、创新成果发布、创新工作交流等进行推广, 47.94%的单位采取兄弟单位间开展创新工作交流, 47.57%的单位内部开展创新成果巡展。(如图 5 所示)在创新成果转化方面, 仅有 35.23%的受访者认为转化率高, 近 50%的受访者认为转化率一般, 15.46%的职工认为转化的困难与压力大, 需要指导与帮助。(如图 6 所示)

图 4：受访者单位开展创新项目及成果研究的形式  
(单位：百分比)

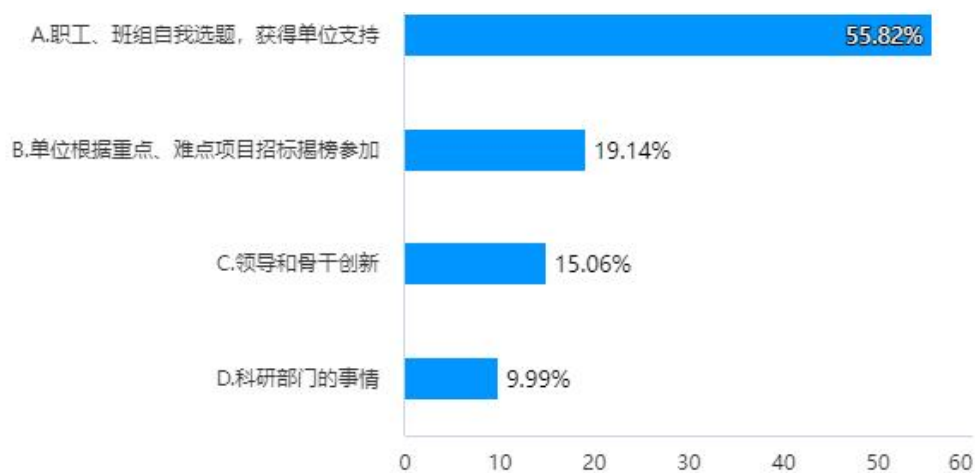
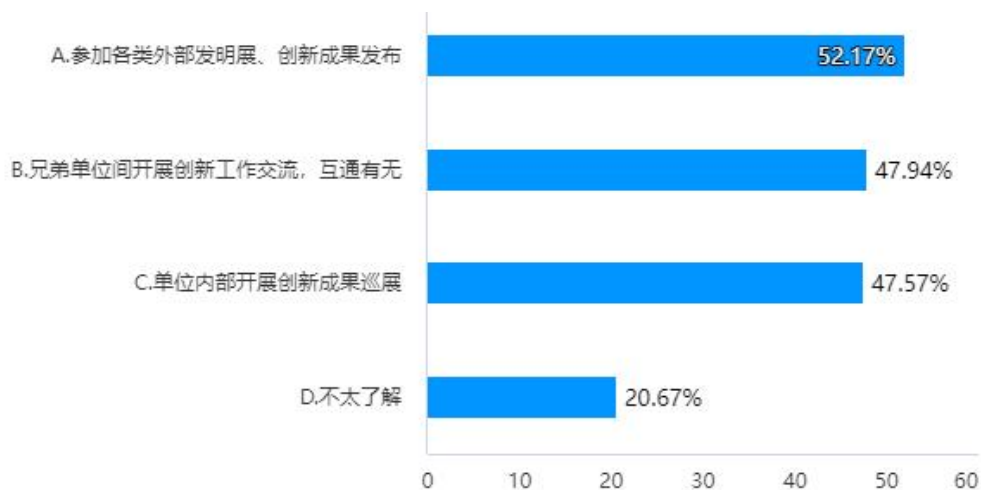


图 5：受访者单位创新成果主要的推广方式  
(单位：百分比)



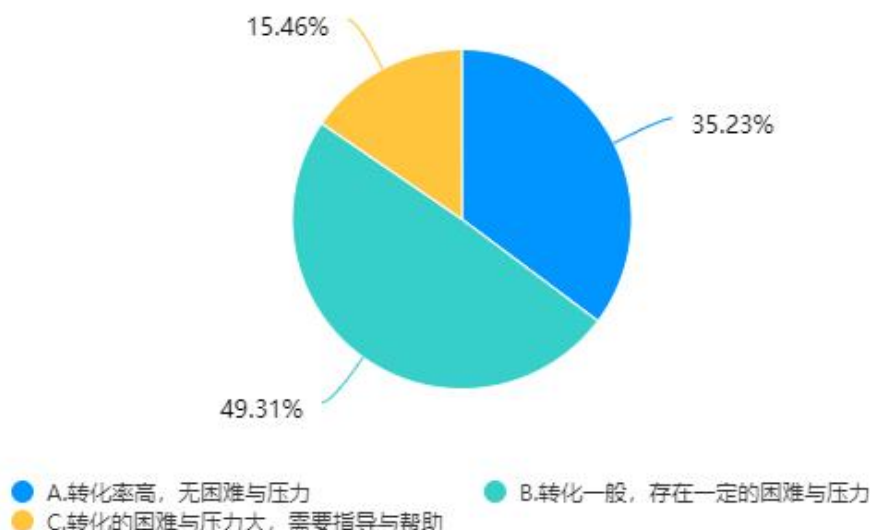
在工会发挥作用方面，受访者认为本单位工会在鼓励职工创新氛围的营造方面发挥作用明显，在各项荣誉激励、搭建丰富活动载体挖掘创新成果、劳模工匠等创新人才培养及提供交流展示平台方面均发挥了积极作用。

### (三) 受访者参加市级职工创新活动的情况

调查显示，就市级群众性经济技术创新活动而言，

52.11%的职工参加过劳模工匠（职工）创新工作室组织开展

图 6：受访者创新成果转化的困难与压力  
（单位：百分比）



的创新活动，39.46%的职工参加过上海市合理化建议评比，31.64%的职工参加过“上海工匠”培育选树，27.39%的职工参加过上海市优秀发明选拔赛、先进操作法等评比，27.36%的职工参加过上海职工优秀创新成果奖评选，15.03%的职工参加过上海科技进步奖（工人农民组）成果推荐（如图 7 所示）。

图 7：受访者参加过的市级职工创新活动  
（单位：百分比）



受访者认为市总工会在促进职工创新工作方面发挥作用较大的平台载体排前三位的分别是劳模工匠（职工）创新工作室，“上海工匠”选树培育、合理化建议评比（如图 8 所示）。

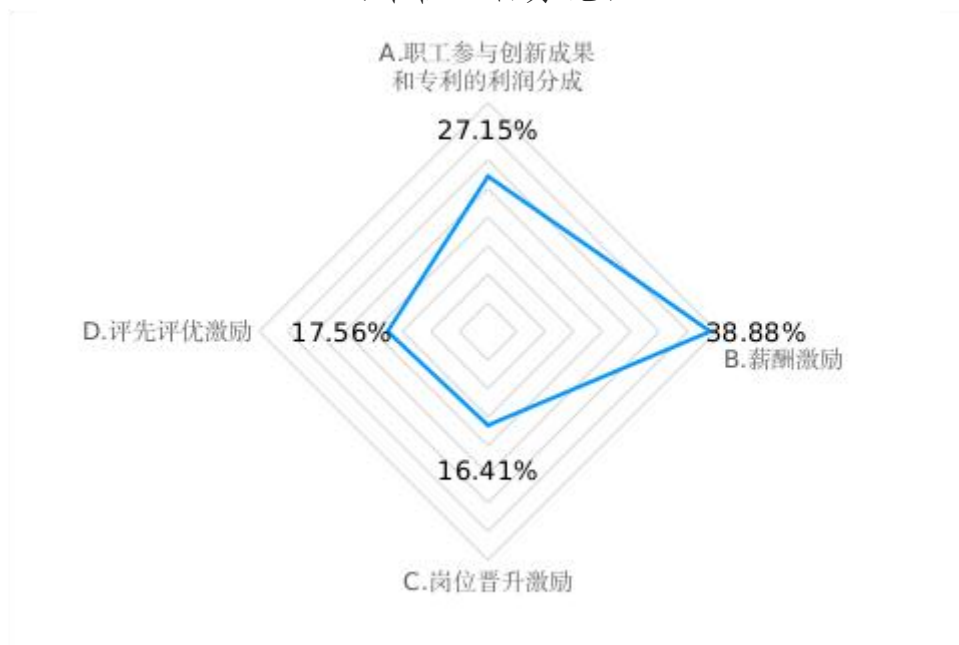
图 8：受访者认为发挥作用较大的职工创新活动  
（单位：百分比）



#### （四）受访者对当前职工创新活动的评价

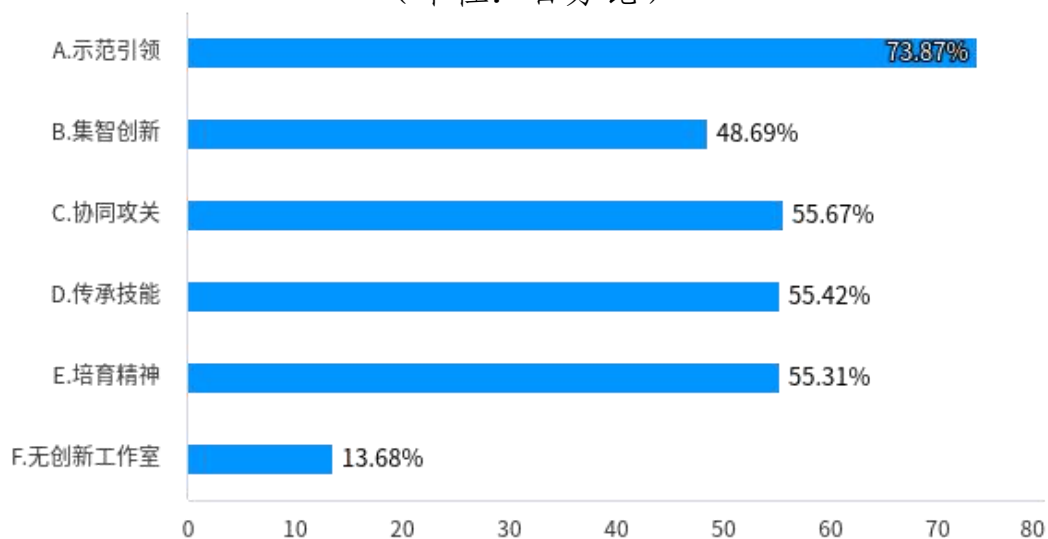
80.41%的受访者认为职工创新活动对单位整体发展很有意义，作用明显；约60%的受访者认为职工通过创新活动收获很大，综合素质显著提升，得到了职工的广泛认可。在激励职工创新最有效措施方面，“薪酬激励”成为受访者的首选，占比38.88%；“职工参与创新成果和专利的利润分成”占比27.15%，“评先评优”激励占比17.56%，“岗位晋升激励”占比16.41%（如图9所示）。

图 9：受访者认为激励职工创新的最有效措施  
(单位：百分比)



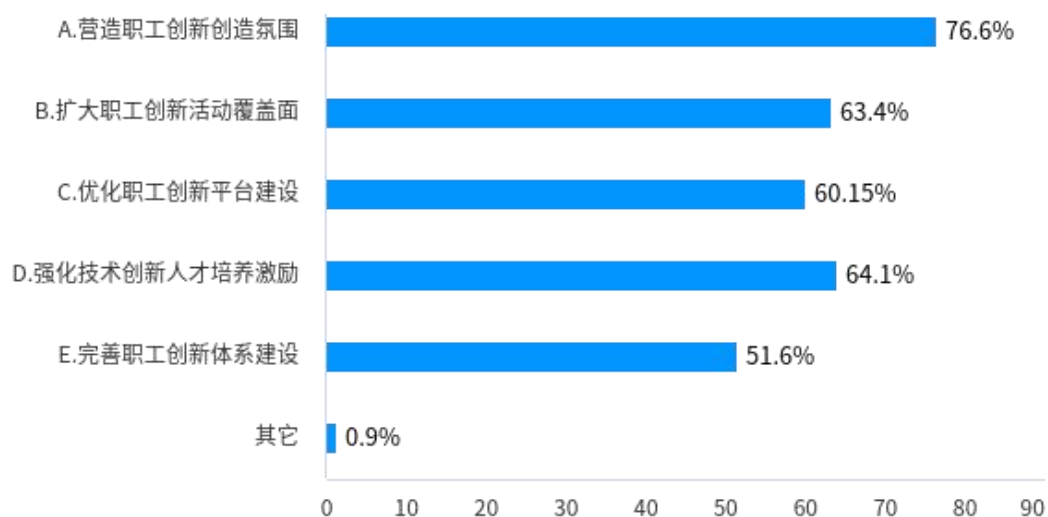
当被问及职工从哪种职工创新活动和平台收益最多时，排列前三位的分别是本单位的专项技术革新、技术开发、技术协作等各类创新活动，劳模工匠（职工）创新工作室，包括职工创新成果奖、优秀发明选拔赛在内的各类市级平台。受访者认为劳模工匠（职工）创新工作室在示范引领、协同攻关、传承技能、培育精神方面的发挥了比较好的作用（如图 10 所示）。

图 10：受访者所在单位劳模工匠创新工作室发挥的作用  
(单位：百分比)



受访者还认为当前职工创新推进工作最应优先从营造职工创新创造氛围、强化技术创新人才培养激励、扩大职工创新活动覆盖面三方面着手（如图 11 所示）。

图 11：受访者对推动职工创新工作的建议  
(单位：百分比)



## 二、上海职工创新工作体系建设现状

### (一) 职工创新工作制度机制建设持续完善

#### 1. 市级层面加强顶层设计，为推动职工创新培植沃土。

完善的制度机制建设是推动职工创新工作顺利实施的有力

保证。近年来，上海始终坚持科技创新与体制机制创新“双轮驱动”，形成了以“科创22条”为总领、科改“25条”为主线、科创中心建设条例为基本保障、各重点领域改革及其配套政策协同实施的创新政策体系，并推动科研经费“包干制”、重点产业技术攻关项目“揭榜挂帅”等一批改革举措深入实施，为推动职工创新创造提供了制度保障和政策激励。市委《推进新时期上海产业工人队伍建设改革的实施意见》提出设立“职工创新成果奖”，鼓励支持产业工人提升技能、创新创效，推动大众创业、万众创新。为推动建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军，市总工会在深化工会改革方案中，将推动职工创新作为一项重要内容，还及时修订《上海市“劳模创新工作室”管理办法》《上海市合理化建议和技术改进奖励实施办法》等，有效促进职工创新活动规范化、制度化和长效化，对调动职工创新创造的积极性，健全完善职工岗位创新及成果应用转化机制起到了重要作用。

**2. 地区和产业集团强化机制建设，为促进职工创新提供重要支撑。**近年来，上海相关区、产业集团结合工作实际，持续完善职工创新活动体制机制，全面加强对职工创新活动的统筹部署，有效推动职工创新活动取得新成效。如浦东建立与区发改委、科经委、人社局等职能部门协同联动机制，针对职工开展科技创新优秀项目评选，针对企业开展职工科技创新基地创评；松江推出《关于加快G60科创走廊人才高地建设的实施办法》等1+10人才体系，把紧缺工种高级工以上人员纳入人才扶持范围，并按其获得的人才积分分值实行梯度式人才政策激励和公共服务待遇；嘉定印发《关于开

展以“嘉定工匠”为引领的高技能人才品牌建设工作的实施意见》，将高技能人才激励纳入全区人才计划范畴，并把工匠作为嘉定精英人才卡享用对象。又如，**华虹宏力**出台《关于加强科技创新管理的意见》，在科技专项、科技攻关、创新人才培养、知识产权申请和产业化成果转化等科技创新工作上形成了较为完善的全流程创新体系；**电力公司**建立“挂帅-揭榜-举手”的创新机制，将行业共性技术攻克、重大技术瓶颈突破、国家级课题攻关等作为“练兵场”，实现了职工技术创新由“创新点”向“创新链”的延伸拓展；**上海医药**为推动一线研发员工提高项目研发效率和成果转化，结合项目情况设立10万-300万不等奖金池，仅一年就多个项目团队获相应奖励，覆盖百余人次；**上海电信**制定了《中国电信上海公司员工岗位创新项目资助管理办法》，建立全员创新机制，将218个岗位工种全部纳入创新资助平台，切实为职工创新提供资金保障。

**3. 强化协同发力和激励保障，推动职工创新工作常态化长效化。**职工创新活动是一项系统工程，需要多方共同发力。近年来，全市各级工会与政府或行政紧密合作，通过提供人力物力财力支持、出台相关制度、搭建活动载体等措施，为职工创新提供组织保证和政策支持，形成了“党政支持、工会搭台、多方参与”的推进模式。市总工会聚焦重点产业链创新链，联合相关委办局共筑市级职工创新平台，并持续加大经费投入和荣誉激励。如由市总牵头两年开展一届的“上海职工优秀创新成果奖”每次评选46个项目，设最高奖励20万，奖励总金额达210万元；通过市级劳模工匠创新工作室项目经费补贴、各类职工创新成果奖励等持续加强职工创

新经费支持力度；在市五一奖评选中设竞赛类奖项，对在劳动和技能竞赛中涌现的创新人才给予表彰激励。如**浦东工会**聚焦“六大硬核产业”，发挥多部门联合选树工匠人才的政策叠加优势，为9名高技能人才成功解决落户问题；**宝山工会**出台了《宝山区职工创新工作室管理办法（试行）》，明确对各级各类工作室加大创新经费补助；**上海航天局工会**与相关职能部门整合各类优势资源，共同构建职工科技创新“1234+N”体系，并将各基层单位职工科技创新协会联合起来成立“上海航天星客科技联盟”，不仅给予业务上的指导，而且予以经费上的支持，对进一步激发职工创新意识，挖掘职工创新潜力起到了重要作用；**中国宝武工会**和行政联合建立从50元的献计采纳奖，到最高每项10万元的“优秀岗位创新成果奖”，再到最高每项100万元“技术创新重大成果奖”的梯度激励体系；

## （二）职工创新活动平台和载体建设持续发展

**1. 围绕创新驱动发展战略，大力开展群众性经济技术创新活动。**群众性经济技术创新活动是推动职工科技创新的重要抓手，是挖掘职工潜能、推进全员创新的重要举措。为进一步激发职工创新创造活力，市总工会联合市科委、市经信委、市科创办、市知识产权局等部门围绕创新驱动发展战略，加强资源整合，聚焦重点产业链、创新链大力开展职工群众性技术创新活动。如围绕集成电路、生物医药、人工智能三大先导性产业开展加快科创中心建设立功竞赛，通过职工创新、创造、创优成果大比拼活动，推动新技术、新材料、新产品、新工艺的研制开发；开展“上海职工优秀创新成果奖”评选，聚焦重点产业和重点区域，重点突出一线职工特

别是技能型职工的创新创造成果；围绕职工创新技术、改进工艺，提高劳动生产率、产品质量和服务质量，节约资源、能源和保护环境以及转变经济发展方式、增强自主创新能力等方面而开展的上海市优秀发明选拔赛活动、职工合理化建议和先进操作法优秀成果命名、上海职工科技节等，鼓励全市职工争做创新能手、技术能手，为职工创新创造、技术交流、素质提升、成果转化等提供了平台，有效激发了职工创新创造热情。

**2. 发挥先进示范引领作用，大力创建劳模工匠创新工作室。**劳模工匠创新工作室是由劳模工匠为带头人，围绕解决企业生产、经营、管理、科技等工作实践中遇到的难题，开展技术攻关、产品改良、科技创新和管理服务等活动的群众性创新平台。近年来，市总工会积极推动在职劳模、上海工匠普遍建立创新工作室，并发挥劳模工匠在技术创新中的引领带动作用，依托劳模工匠创新工作室推动一大批工人发明家、创新成果集中涌现。据统计，上海自2011年在全国各省市工会系统中率先开展劳模创新工作室创建工作以来，截至目前已命名588个市级劳模创新工作室、155个市级工匠创新工作室，遍及全市87个区局（产业）工会。其中，17个工作室获评“全国示范性劳模工匠创新工作室”，居各省市工会之首。全市各级各类劳模工匠创新工作室创建近万个，5年来开展4万余项创新课题或攻关项目，获得国家专利项目约5万个，为企业创造经济效益近300亿元。总的来看，全市各级各类劳模工匠创新工作室在引领职工参与技术创新、解决技术难题、提升职工队伍素质等方面发挥了重要作用，已成为引领职工投身创新创效的有效载体。成为推动职

工创新的“孵化器”和“练兵场”。

**3. 注重培养工匠和高技能人才，引导广大职工学技术练技能。**市总工会重视高技能人才的培育与发展，持续加强技能人才学历与技能双提升，有效推动新时期产业工人队伍建设改革。早在2016年，市总工会在全国率先实施“上海工匠”千人选树计划。据统计，截至目前已选树7批上海工匠共683人，并通过建造工匠馆、开办工匠学院、创设工匠讲堂、拍摄工匠纪录片等十大项目形成“培育、宣传、引领”三位一体的工匠品牌。同时，各地区、各行业相继开展了地区、系统的工匠人才选树工作，已有近60个区局、产业工会选树工匠人才近2000名。市总工会会同市经信工作党委、市经信委围绕智慧城市建设、数字化转型、智能终端产业发展等，开展“智慧工匠”选树命名活动，目前已举办7届，共培育选树140名相关行业创新人才。为推动更多技能劳动者快速成长，市总工会在拓宽职工技能、学历提升通道上也做出了许多探索，如分别联合上海开放大学、上海第二工业大学相继成立上海工匠学院、全国首家省级劳模学院，帮助职工提升学历和技能水平。又如持续丰富职工技能培训平台，创设上海职工学堂305家，按“有固定场所、有培训设施、有精品课程、有师资队伍、有专人负责”标准管理，并积极探索网站发布、网上约课、网课学习集成化管理学习模式，打造职工学堂“线上+线下”授课培训双通道，广大职工可在职工学堂课程库选择自己感兴趣的课程免费就近就便学习。

### （三）职工创新活动成果效应持续凸显

**1. 职工创新成果不断涌现。**面向经济主战场，随着群众性经济技术创新活动的蓬勃发展，促进一大批职工创新成

果集中涌现，助力上海经济社会高质量发展。如“上海职工优秀创新成果奖”评选活动，自2019年以来，共征集申报项目1460项，92个获奖项目在不同程度上代表了上海战略性新兴产业的创新发展。连续举办上海市优秀发明选拔赛活动，近十届参赛项目共1.78万余项，包含发明专利近9200项，总经济效益约2860亿元。五年来，全市共有1800多家基层工会申报合理化建议和先进操作法2667个，推动全市职工提出合理化建议600万余条，完成技术革新8万余项。首届大国工匠创新交流大会期间，11位上海工匠与企业签订成果转化意向书，涉及总金额10.32亿元。同时，加大职工创新成果后续扶植培养力度，推荐一线工人优秀成果参加国家和上海市科技进步奖、全国职工优秀创新成果等更高层次评选，拓宽获奖项目跻身国内外展示平台的通道。据统计，上海共有7位一线工人摘得“国家科技进步二等奖”，9项成果获全国职工创新成果、39项成果获上海市科技进步奖。

**2. 创新人才脱颖而出。**据统计，近五年市总工会已累计资助技能提升和岗位创新人才共5.1万余人次，发放资助资金约7500万元。群众性经济技术创新活动大大提升了广大职工的技术水平和综合素质，不仅挖掘了以包起帆、李斌、孔利明、徐小平、王军、谢邦鹏等为代表的优秀产业工人，还培育了胡双钱、王曙群、王伟、周平红、张冬伟等大国工匠，并带动一大批产业工人成长。据统计，近5年全市各级各类创新工作室吸纳和培育技术骨干数十万名，有10万余名职工从初级技术等级提升到中级以上等级。如“王军热轧技术创新工作室”培育出7名宝钢工人发明家，团队申报国家专利超过900项，囊括国内外各类创新成果奖111项，近

5年创造直接经济效益累计超13亿元；如“孔利明机电技术创新工作室”跨领域培养出高级技师（技师）172名、高级工685名，团队累计获技术秘密657件、专利546件、先进操作法49项，合理化建议实施累计1360多条，获得国际、国内、市级各类技术创新金银铜奖370多项。另外，一大批优秀创新人才在加快科创中心主题立功竞赛中涌现并因此获得劳模五一等荣誉，如深耕集成电路行业的唐均君、王渊峰获得2020年全国劳模，从事生物医药研发的夏广新获得2021年全国五一劳动奖章。

**3. 职工创新氛围日益浓厚。**实践证明，丰富多样的群众性技术攻关、技术革新和发明创造等活动呈现蓬勃生机，不仅带来了生产效益，也进一步掀起了职工创新热潮。据统计，十三五期间，全市开展市级层面活动50余项，共有1万余个项目参加优秀发明选拔赛活动，参赛项目包含发明专利近6300项，项目总经济效益约1680亿元，在全市充分营造了劳模工匠引领、班组带动、骨干发力、全员创新的良好氛围。各类职工技术创新活动吸引了不少有创新活力的非公企业积极参与，为提升职工技能水平和创新力注入新的动能，如中芯国际、深兰科技、联影医疗、之江生物、华测导航等。另外，市总工会以全国和国际发明展、海峡两岸职工创新成果展等活动为抓手，累计组织200余项非公企业优秀成果参展，获得国内外各类奖项150余项，拓宽了非公企业职工科技创新赛道，有效促进企业健康发展。

### **三、目前职工创新工作存在的主要问题和不足**

#### **（一）职工创新工作发展不平衡**

调研发现，不同规模、不同性质、不同类型的企业中，

职工创新工作差别较大。各类职工创新活动主要集中在大型企业、国有企业中开展，整体呈现国有企业和非公企业、大中型企业和小型企业之间发展不平衡态势。究其原因，主要在于大型企业本身集成创新能力强大、核心技术能力突出，对职工创新工作高度重视，一般将其纳入企业总体规划，有力推动职工创新活动扎实深入开展。部分小微企业有时囿于发展历程较短、创新认识不强、创新体系不全等因素，对职工创新工作认识不够，甚至出现认识偏差，认为创新只是专家和技术人员的工作，一线职工只是一些小改造小发明，对于企业发展助力较小，不愿投入职工创新必需的人力和所需资金。同时，一些小微企业本身正处于发展初期或者成长阶段，职工人数较少且流动性较大，对职工创新活动认知不够，即便组织开展职工创新活动，也常流于形式，难以取得预期成效。这些与小微企业经济迅猛发展的新形势和所应发挥的作用还不相对应。

### （三）职工创新保障激励力度有待加强

虽然本市较多企业能按职工创新贡献度对职工在物质奖励、职称晋级、评先评优上予以倾斜，但仍存在一些企业对职工创新成果认可度不够，奖励与职工薪资奖励、评先评优、岗位晋升的结合不够密切，难以调动职工参与创新的积极性。较多企业往往把注意力集中在重大科研项目的攻关上，对于一线职工技术创新关注、扶持力度较低，不少企业在职工创新工作经费列支上往往凭借企业领导的重视程度，部分企业对于劳模工匠创新工作室的资金补助力度还不够，需要市、区工会大力推动，这在一定程度上阻碍了职工创新创效的积极性，制约了职工创新工作的有效开展。

### （三）企业层面职工创新活动运行机制有待完善

总体来看，高效协同、覆盖广泛、有机衔接的职工创新体系尚未形成。尽管市总工会积极发挥密切联系职工的优势，联合相关部门打造了一系列职工创新活动载体，部分区、产业集团也相应设置配套政策并搭建了一些平台，但仍有部分区、产业集团尚未建立常态化职工创新机制。在企业层面，还存在行政、工会各自为政的现象，一些企业未建立协同有效的职工创新工作机制，在联动推进职工创新工作上还存在思路不宽、招法不多、方式不活等现象，影响了职工创新效能的发挥。

### （四）部分职工创新意识有待加强

广泛激发职工“内生”创新活力，是营造良好创新生态的关键之举。虽然广大职工能够意识到创新的重要性，但仍存在创新意识不强、创新动力不足等问题。究其原因，一是职工素质参差不齐，部分职工由于受教育水平和技能水平有限，导致钻研业务知识和技术升级创新意识受到限制；二是职工创新激励举措力度不够，在一定程度上挫伤了职工的积极性；三是创新成果转化存在一定困难，与市场需求脱节现象仍然突出，甚至出现“有创新无市场”的局面，在一定程度上影响了职工创新创造的动力与活力。

## 四、加强职工创新工作的对策和建议

当前，我们迎来了世界新一轮科技革命和产业变革同我国转变发展方式的历史性交汇期，传统的主要依靠资源、资本、劳动力等要素投入支撑经济增长和规模扩张的方式已不可持续，无法适应经济发展的新常态，发挥创新的支撑引领作用成为必由之路。党的二十大报告为中国式现代化全面推

进中华民族伟大复兴构筑了宏伟蓝图，对于创新驱动发展、科技自立自强提出新的要求。市第十二次党代会提出了今后五年上海推进具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市建设的目标任务，明确要加快形成世界级产业集群，高水平科技自立自强取得重大突破，产业基础高级化和产业链现代化水平明显提高，原创性、引领性、战略性重大科技成果持续涌现。

广大职工是推动高质量发展的主力军，是创新驱动发展的有生力量。为进一步团结动员广大职工勇攀技术高峰，充分激发广大职工的劳动热情和创新潜能，我们要聚焦上海发展新任务、科技创新主战场，坚持以推动职工技能提升和创新创造为导向，进一步完善职工创新工作体系建设，搭建职工创新平台，促进提升企业创新能力，把技术创新成果转化为经济和产业竞争优势，为加快构筑新阶段上海创新发展的战略优势，加快实现具有全球影响力的科技创新中心功能全面升级提供有力的支撑。

### （一）强化协同推进，推动职工创新工作持续深化

**1. 加强统筹协调机制建设。**加强职工创新工作组织领导，加强职工创新工作研究，推动政府部门制定更多激发职工创新活力的政策制度。工会发挥组织优势，进一步完善促进职工创新工作运行机制，构建“市级+区局（产业）+基层工会”三级职工创新工作体系，统筹推动基层工会加强职工创新工作，促进创新主体充满活力、创新链条有机衔接、创新活动效能提升。主动加强与政府、企业行政部门和社会组织的沟通协调，为职工岗位创新、创新成果转化运用、专利申请等提供更多政策支撑和便捷服务。同时，积极争取政府

部门对职工创新成果加大后续联动扶植培养力度，对具有首创性、先进性、公认度、应用效益、技术价值和经济社会价值较高的项目，择优申报全国、上海市科技进步奖等，让职工创新的动能更加强劲。

**2. 加强创新成果推广应用。**一是发挥职工创新平台集成优势。要积极整合职工创新活动载体资源，全力做强创新引擎，将劳模工匠创新工作室创建，培育“上海工匠”，上海市职工优秀创新成果评选，合理化建议、优秀发明选拔赛、先进操作法等评比命名活动等打造成解决技术难题、推动技术创新、培养技术人才的集群化“创新矩阵”，推动形成更多首创性、引领性的制度创新成果。二是加大创新成果交流推广服务力度。创新重在落地应用，要高度契合本市发展战略、产业结构调整，协调利用政府部门和社会机构资源，积极搭建职工技术创新成果交流平台和转化交易平台，为职工创新成果转化和推广应用主动提供更多服务，进一步提升创新的实践性和实用性。

## （二）强化创新驱动，推动成效更显现覆盖更广泛

**1. 紧跟产业发展推动职工创新创造。**主动适应现代产业体系建设需求，聚焦上海“3+6”新型产业体系，推动将职工岗位创新作为企业创新体系的重要组成部分。聚焦新技术、新管理、新模式、新业态，以需求、问题、项目为导向，深入开展职工岗位创新实践活动，如创新成果评比、“揭榜领题”、技术攻关、合理化建议等多种形式，推动新技术、新材料、新产品、新工艺的研制开发，推动发明创造更多实用性专利技术，推动科技创新成果产业化，推动创新成果和创新人才涌现。工会充分发挥“大学校”“大平台”作用，

搭建多元化的职工教育培训、技术比拼、成果交流平台，努力打造一支知识型技能型创新型劳动者大军，为科技创新提供强有力的人才智力支持。

**2. 持续扩大职工创新工作覆盖面。**非公企业尤其是中小微企业是发展社会主义市场经济的重要力量，也是上海经济发展和创新转型的持续动力。要主动适应产业发展新形势和职工队伍状况新变化，既要充分发挥大型企业集成创新能力强大的优势，又要立足非公企业量大面广、发展迅猛的特点，最大限度激发各类创新主体的活力。积极寻找企业和职工共同利益的“最大公约数”，从建机制、搭平台、强保障、育人才等方面加强职工创新工作的分类指导，促进企业和职工紧抓创新不放松、互利共赢创新高。要积极探索中小微企业创新活动路径，重点针对产业发展的技术难题和核心关键技术开展适合企业特点的职工创新活动，充分体现活动的吸引力、丰富性和差异性。

### （三）强化激励保障，激发企业和职工创新创造热情

**1. 健全完善激励机制。**良好的激励制度对职工创新至关重要，要积极推动建立以物质奖励和精神激励相结合的创新激励机制。为进一步激励广大职工创新创造，一方面，要发挥企业推动职工创新的主体作用，加大企业支持、投入和奖励力度，调动职工的创新积极性，提升创新力。同时，大力推行技术工人创新成果按要素参与分配机制，鼓励倡导企业采取以岗定薪、晋职晋级、分红等多种激励方式，使职工能够分享创新收益，劳有所得、干有所值。另一方面，要发挥好荣誉激励作用。对职工创新工作成效显著的企业，命名一批职工创新基地；对取得突出成绩的创新团队和人才，在劳

模五一等评选活动中予以倾斜，激励更多劳动者创新创效、成长成才。

**2. 强化经费保障机制。**积极落实职工创新工作经费保障，推动市级、区局（产业）和基层工会等不同层面广泛建立职工创新专项资金，如争取行政经费支持、借助地方教育附加专项资金等形式，并纳入本级工会预算管理，用于资助和奖励职工创新，有效形成金字塔型创新资金保障体系。同时，加强职工创新经费使用监督管理机制，规范专项资金使用管理，确保预算安排到位、资金拨付到位、监督管理到位。

#### （四）强化宣传引导，充分营造创新创造浓厚氛围

**1. 加强先进示范引领。**大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，综合运用传统媒体、新媒体等平台，充分挖掘和宣传更多生动、接地气的先进事迹，讲好工匠、工人发明家故事，带动职工群众学习身边榜样、焕发创新活力，在全社会营造人人关注创新、人人支持创新、人人参与创新、人人都能创新的良好氛围，助力上海打造成为具有全球影响力科技创新中心，为高质量发展积蓄更大动能。

**2. 加大宣传推介力度。**把增强职工创新意识、促进创新成果转化作为重要着力点，加强职工创新活动宣传和创新成果信息发布，进一步扩大活动参与度、覆盖面和影响力，推动形成职工创新活力竞相迸发、创新成果持续转化、创新人才不断涌现的一流创新生态，夯实职工创新体系的坚实基础。持续加强职工创新成果宣传推广、对外交流力度，通过云展馆、主题网站、线下成果展等多种形式充分宣传展示职工创新成果，为职工创新成果更好地转化应用和参评更高奖项提供更多机遇。