

让更多一线职工在技术创新中唱“主角”

工人日报评论员 郭振纲

期待相关方面深化产改政策的落地见效，多方协同，在全社会构建起“人人皆可”的创新文化，让蕴藏在一线职工身上的创新活力竞相迸发，推动更多职工成为高水平技能人才，为行业技术进步和国家经济社会发展贡献更大力量。

8月27日《工人日报》以《破解从“玩具车”到“抢险神器”的创新密码》为题，报道了长庆油田第二采油厂樊家川作业区齐振乾创新团队的事迹，其中，他们自主研发的多功能抢险机器人——一只从玩具遥控车获得灵感、历经上百次拆改试验的“钢铁战士”，如今已能承载1.5吨设备，在800米外完成泄漏排查、油污回收和应急供电等一系列高风险任务。该创新工作室自2019年以来，累计提出合理化建议120项，破解生产难题58项，其中19项获国家专利，成为长庆油田高质量发展中的一支重要创新力量。

基层一线是职工科创的重要阵地。在不少企业，职工创新工作室正在雨后春笋般诞生和成长。不少企业的职工创新工作室以解决现场实际问题，挖掘“小、实、新”的创新项目为立

足点，聚焦企业生产一线的技术难题，开展技术革新、技术攻关、技术交流等，助力职工创新发明专利和创新项目更多涌现，让创新工作室成为职工技能提升的“练兵场”，成为推动企业发展的有效平台。各级工会高度重视职工创新工作，大力推动劳模创新工作室的建设。不少职工通过科技创新成长为全国劳模、大国工匠，通过发明创造不仅为企业解决了技术难题、创造了经济效益，而且为国家的发展和进步的进步贡献了力量。

现实中，有些企业职工创新工作室面临着一些现实困难。比如，工作室大多依托于劳动模范、大国工匠，缺乏专业的管理人员，长远规划不到位，人才储备相对薄弱；制度化的资金投入机制不足，有时因资金问题而无法及时立项，制约了创新项目的开展；创新成果往往仅满足于企业内部使用，成果转化的平台和机制建设相对滞后。

激发基层创新活力，让更多一线职工在技术创新中唱“主角”，需要多方共同努力。一方面，职工要从基层一线找到创新点，立足企业需要、自身能力、前景广阔选择突破点，持之以恒地进行技术攻关；另一方面，企业要搭建职工创新平台，完善职工创新机制，从资源提供、待遇提高、效益分享、技术交流等方面为职工创造条件，培育创新人才，拓展创新空间，弘扬创新文化，形成“人人可创新、人人愿创新、

人人能创新”的氛围。

与此同时，各级工会应强化职工创新工作室的建设，通过命名示范性劳模工匠创新工作室带动一线职工创新，充分发挥劳模工匠创新工作室的引领带动作用，促使企业形成职工“人人皆可”的创新机制，让职工的创新活力竞相迸发。同时，鼓励一线职工立足创新拓展职业生涯，推广来自一线的创新成果，让职工从创新中得到实惠，从创新中成长成才。事实上，近年来涌现出来的不少大国工匠和高技能人才，都是基层一线的创新人才、“发明达人”。

提升职工的技术技能水平，是深化产业工人队伍建设改革的重要内容。各级工会要引导广大职工大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，适应当今世界科技革命和产业变革的需要，勤学苦练、深入钻研，勇于创新、敢为人先，不断提高技术技能水平；协同各个方面为劳动模范、大国工匠发挥作用搭建平台、提供舞台，培养造就更多高技能人才、创新人才。

职工是科技创新的重要力量。期待相关方面深化产改政策的落地见效，多方协同，在全社会构建起“人人皆可”的创新文化，让蕴藏在一线职工身上的创新活力竞相迸发，推动更多职工成为高水平技能人才，为行业技术进步和国家经济社会发展贡献更大力量。

该管管职场里的『算法监工』了

夏振彬

算法已然无处不在，它当然也活跃在职场中。由此，《半月谈》一篇文章发问：打工人与算法如何和谐共处？

这个问题，本身就能说明问题：目前双方“共处”得可不算好。不妨想象一个画面：你老老实实打份工，老板却在你的屁股下装“监控”——有企业曾用高科技坐垫“监视”员工，将员工心率、呼吸、坐姿、疲劳感等数据“一网打尽”。这还不算什么，有的将电梯摄像头与OA系统关联，有的在员工座位下方安装人体红外传感器，有的监测到员工电脑超过8分钟不活跃就自动判定他们在休息，有的甚至在厕所安装“坑位计时器”……无孔不入，各出奇招，这些“迷惑行为大赏”直教人叹为观止。

应当承认，对于员工，用人单位具有管理权；在工作时间内，对员工的行为、表现提要求、严规范，也完全合乎情理。可现实中，很多企业使用监测工具并非以知情同意为前提，有些甚至在侵犯隐私的边缘疯狂试探，或过度采集信息，或在非必要情况下大量获取隐私，再“横挑鼻子竖挑眼”……对其中所涉及的劳动者权益保护问题，有必要加以重视，及时强化引导、严格规制。

站在科学性的角度——使用算法，意在提升工作效率、优化资源配置。据报道，早在2015年，亚马逊就针对其仓储管理构建了一整套人工智能效率监测及评估系统。据说为了不被系统“警告”，其员工连上厕所都要往返跑。而随着技术的飞跃，越来越多企业学习此类“先进经验”，争相用算法来招聘、监督、辞退员工。仿佛越是用算法，其管理就越科学、越先进、越精细，其企业就越高效、越高明、越高级。果真如此吗？去楼下买杯咖啡，就意味着工作不积极？在厕所待多了一会儿，就应该和“摸鱼”画等号？摄像头前的“不完美”一定代表着员工的不合格？

再回到人之常情——算法没有温度，但人有血有肉。很多人都感受过那种被“抓包”的窒息感。少时，它可能来自突然开门的父母、悄然出现在窗边的班主任；如今，一双双监视的眼睛更为深藏不露、更加悄无声息。这种“监工”带来的，只会是紧张、焦虑，是反感、抵触。事实上，无论算法多“优秀”，打工人总会有棋高一着的小技巧。比如针对高科技坐垫，有人“不在工位的时候就放些重物上去”；为了防止老板监视自己，国外有工程师专门设计了一套系统，只要老板走近就会被自动识别，并将电脑界面迅速切换成工作模式……

人工智能高速发展是大势所趋，将算法引入企业管理必将成为常态。可越是如此，用人单位越应多一分清醒：好心情也是生产力，轻松愉快的工作氛围也是凝聚力、战斗力。今后企业发展将更加倚重创新、创意，而充分的信任尊重才能更好激发员工的积极性。倘若痴迷于将员工“捆”在工位上、困在“数字监牢”里，那与自废武功何异？

来源：广州日报

“相亲鉴定”未必靠谱

钟頔

最近，一门叫做“相亲鉴定”的生意火了。一些主播以“婚恋军师”自居，分析前来相亲对象的条件、评估用户的“婚恋竞争力”，受到不少网友追捧。

相亲时有人“参谋”，本来倒也无可厚非。毕竟，随着生活节奏的加快，部分青年的效率意识也在上升。然而在现实生活中，一些媒婆在介绍婚恋对象时，通常会有意夸大条件，给人造成不靠谱的印象。在明知相亲存在局限性，却又被迫卷入其中时，花钱找人“鉴定”便成了缓解焦虑情绪的一种选择。

在婚恋中追求确定性，这是人之常情。但是话说回来，指望“相亲鉴定师”一顿分析，就能达到这个目标吗？翻阅过往报道，这是很值得怀疑的。从形式来看，这些主播大多像老师一样站在白板前，用笔指着相亲对象的条件，并逐条分析、一一拆解，颇有“见招拆招”的意味。而这些主播手中的招，似乎是一套放之四海而皆准的“爱情公式”。

这套公式的核心逻辑并不复杂。一是“别人说了的，打个折才是真相”，比如身高中的个位数要“过5减4，低5为0”，列收入区间的一律按最低的算；二是“不仅要看说了什么，更要看没说什么”，从“现居深圳说明不是本地人”，到“只写了法院上班没有写岗位，说明岗位不受欢迎”，默认对方没有主动提及的，或者表述得不够

直接的，都是对自己不够有利的。可以想见，在这样的“挑刺”之下，前后反差有了，节目效果有了，“吃瓜群众”也被“爽”到了。

可对花钱买服务的人来说，问题真的解决了吗？这种做阅读理解式的拆解，或许部分印证了一些人的经验，但也很可能形成过度解读，甚至是恶意引导，比如将“孝顺”理解成“妈宝”。因为它背后有一个基本的预设——“对方肯定有东西瞒着我”。一旦带着预设、拿着放大镜去观察他人，难免会造成“打击范围过大”，也不利于双方的真诚沟通。某种程度上，“婚恋军师”们的“抽丝剥茧”，倒是提供了另一种“情绪价值”：“对方

的条件也就那样，你值得更好的”，可这又有多大意义呢？

更进一步说，追求门当户对没有错，但幸福真的能计算出来吗？作为个人选择，希望效率高一些，当然可以被理解，可白板上的那些利弊权衡，又怎么能演算出两个人的相识、相知、相处，乃至相爱？只怕用一把尺子量来量去，好像谁都差那么一点意思，焦虑不减反增。门槛过低、物化爱情、活术同质化、缺乏监管约束和行业标准……仔细审视“婚恋军师”，问题同样也不少。

泰戈尔说，爱是理解的别名。在寻找同频者的路上，心与心的距离，总比数据和数据更近。来源：南方日报

