

「龙岗记忆」第三季（第五十一期）

蝶变龙岗

存史 资政
团结 育人

主办单位:政协深圳市龙岗区委委员会
协办单位:区委宣传部
龙岗融媒集团
地方志办

总策划:龚祖兵 唐向群
策划:游宇刘峰王为理
周丽刘高葆卓伟华
罗平连雨玲
统筹:王为理
执行:汪洋巫伟航邓晓雄
方光彰彭昱罗方宏
黄启星周玮董宝宏
关心白甲林陈建平

编者按:

“蝶变龙岗”文史项目是龙岗区政协大型系列文史项目“龙岗记忆”之第三季。项目通过讲述龙岗地区以时代表标志改革进程和发展特色的典型案例,并以图文影像记录龙岗人在改革开放中奋勇拼搏的宝贵记忆,全面回顾龙岗地区三十年来波澜壮阔的发展史,让全区人民和一代后浪者从前人的奋斗历程中汲取精神力量、赓续优良传统,在新征程上努力续写更多新的“春天的故事”。



2025年龙岗区第十二届“职工之星”班组管理之星决赛现场。龙岗区总工会供图

龙岗区“职工之星”活动:

职工“造星运动”藏着产业大区发展密码

龙岗区“职工之星”系列评选活动,是龙岗区总工会联合龙岗区人力资源局等单位通过“以赛代训”的形式,从基层一线选拔培育职工“明星”的特色品牌项目。自2012年首届“职工之星”评选活动启动以来,为职工搭建追梦圆梦的大舞台,激发广大职工活力,累计吸引超10万人次参与,培育了各类“职工之星”450余名,从中涌现出了一批全国技术能手、全国青年岗位能手、全国省市“五一劳动奖章”获得者、深圳市领军人才、“深圳工匠”“龙岗工匠”“感动龙岗人物”等优秀人才,有效激发辖区广大职工爱岗敬业、钻研技术、攻坚克难、创新超越的精神,建设了一支高素质的知识型、技术型、创新型现代化产业人才队伍,持续为产业强区提供源头活水。

龙岗融媒记者 陈逸

四月的龙岗,又是“星星”闪耀的时节!2025年深圳市龙岗区第十二届“职工之星”评选活动再次拉开帷幕,这项起源于2012年的一线产业职工“造星运动”,开启了一场历时十余年的人才培育实践——从流水线上的普通工人到手握专利的“龙岗工匠”,从单一技能操作到跨界创新的复合型人才,从来深建设者到城市发展合伙人——这项活动不仅影响了10万产业工人的职业轨迹,更为区域产业升级提供了强劲的动力引擎。

数据显示,龙岗区高技能人才占比从2012年的12%提升至2024年的38%,当“来深建设者”变身“工匠”的故事成为城区发展的叙事主线,龙岗以实践回答着一个时代命题:在高质量发展语境下,让产业职工与城市共生长。

搭建人才发掘的“新平台”

2010年前后的龙岗,正经历着产业转型发展的阵痛。

作为深圳市的产业大区,龙岗拥有200万产业工人,但劳动密集型产业占比超过60%,技术工人占比不足15%,且流失率常年维持在15%以上,倒逼龙岗区必须重构人才培育体系。

2012年,龙岗区首届“职工之星”评选活动,旨在以竞赛为杠杆撬动人才生态变革。活动筹办之初,各种问题就接踵而来,首先要面对“文体活动能否承载技术培训”“职工选秀是否会成为作秀”等争议,但对活动评选机制的顶层设计消除了这种质疑“我们设置了‘班组管理之星’‘创新之星’‘才艺之星’三个类别,这是经过前期大量走访调研最终确定的‘技能比拼+创新展示+职业规划’三位一体评选体系,尤其是确定了‘以赛代训’的目标,引入产业、技术等领域专家组成评审团,力求让参赛者不仅能够展示自我,更能提升自我。”参与了首届“职工之星”评选活动筹备工作的龙岗区总工会工作人员蔡作存回忆。

而在评选活动启动后,活动推广、人员征集也不轻松。现任龙岗区总工会宣教部工作人员

李园介绍,推广阶段最大的困难就是“不理解”,企业负责人担心职工参赛影响生产,职工不明白评选活动能带来什么实效,在这种情况下,工会工作人员甚至采用了最原始的“发传单”形式,在职工休息时间去到食堂、车间开展宣讲。

最终,首届评选活动吸引了全区上千名一线职工参赛,经过激烈角逐,一批优秀的产业工人脱颖而出,成为龙岗区职工队伍中的佼佼者,而“职工之星”评选活动也逐渐被越来越多的产业职工所关注,成为龙岗区的一项品牌活动。

构筑职工成才的“上升梯”

历经14年共十二届活动的迭代,“职工之星”的机制设置、组织管理都不断精益求精,类别紧跟产业发展趋势升级为“职工创新之星”“班组管理之星”“职工才艺之星”“职工技能之星”四类,其中“职工才艺之星”评选设置了专业组与非专业组,保证评选的公正公平;赛程从初赛的“街道赛前特训营”到决赛多维评价体系,从“班组管理之星”的案例教学到“创新之星”的产学研对接,形成了“培训—竞技—提升—反哺”的闭环生态,助力龙岗构建起完整的人才培育链。

一线班组的管理经验有何创新亮点?主管如何带领团队实现KPI公司第一?……以“职工之星”为平台,职工在此比拼管理思维、专业技能、创新能力,展示才艺。而更重要的是,评选活动邀请了相关领域专家作为评委,选手们在比赛中分享一线生产管理实践中的心得,还能与专家评委碰撞智慧、交流思想,让产业职工不仅获得了荣誉、增进了自信,更在职业生涯中实现了质的飞跃。

出生于1992年的杨安荣,现任深圳市海能达通信有限公司生产主管。2013年中专毕业的他入职海能达,从一名普通的车间工人做起,积累了很多班组管理经验。2018年,他抱着试一试的态度参加了当年“班组管理之星”的评选,最终凭借扎实的管理能力以及快速学习及现场应变能力,夺取了当年的“班组管理之星”。但让他收获最大的并不仅是获奖,而是在比赛中通过导师的专业建议和其他选手的案例分享所获得的信息升级,尤其是“缓冲式交流”“心理认同”“情绪管理”等方式方法被他运用到实际的班组管理中,显著提升了团队凝聚力,也为他后续开展的团队降本增效工作奠定了基础。2019年,杨安荣借助深圳市工会“圆梦计划”考取大专,随后还陆续荣获2020年全国优秀农民工称号、2023年广东省五一劳动奖章、2024年“全国五一劳动奖章”。

而像杨安荣这样的“造星故事”并不是个例。同样从“职工之星”评选活动走出来的深圳市子言科技文化有限公司技术员、工会主席刘培桐,从一名技能工人新获了“龙岗工匠”“深圳市技能菁英”“全国技术能手”“广东省五一劳动奖章”等荣誉,还成立了自己的创新工作室。第三届“班组管理之星”获得者易洁,他设计的“特殊斜向抽芯机构”和“带长导程内螺纹塑件的新型注射模具设计”同时申请了发明专利和实用新型专利。

经过持续十余届活动的摸索和创新,“以赛代训”切实实在促进技能人才培养、推动职业技能培训和弘扬工匠精神中发挥了重要作用。受邀参与活动的评委专家这样评价龙岗区“职工之星”评选活动:为职工搭建起成长成才平台、学习交流的舞台,以赛促学、以赛促训、以赛促建,积极引导产业工人树立积极的劳动价值观,提高企业员工整体素质,引导企业培育积极进取、精益求精的企业文化,进一步激发和调动广大职工学习技能、苦练内功的积极性、主动性”。

整合反哺产业的“星力量”

纵观历届“职工之星”评选活动中涌现出来的优秀产业职工的成长经历,其所带来的影响都不仅停留于选手自身。杨安荣通过“职工之星”评选及工会链接的各种交流学习活动,结识了制造、研发、才艺等多领域的优秀职工,不断拓宽视野、推动管理理念更新,在“人员安排”“班组管理”“生产工艺环节管理”等方面提出并实践近20个改进改善方案,为公司节省近500万元。2023年“创新之星”获得者徐志辉是深圳中广核工程设计有限公司人因工程团队的“领头羊”,他带领团队系统性创新了核电站人因安全分析论证技术,解决了人因新兴交叉学科在复杂工业领域的应用难题,研究成果成功应用在核电、舰船等国家重点领域,助力“华龙一号”通过英国审查和欧洲认证……而在精神层面,历届“职工之星”获得者从一线生产工人成长蜕变的成功经历,也鼓舞带动了大批职工进步,越来越多企业积极引导、鼓励员工参与评选寻求良性循环。

紧跟龙岗区产业发展趋势,越来越多的科技产业技术骨干也开始加入“职工之星”的角逐。如第十届“职工之星”评选活动中,来自宝

龙街道深圳市精锋医疗科技股份有限公司的选手闫显晟,凭借出彩的表现拿下全场最高分,他曾参与了国产手术机器人的多项突破性技术,一年内申请专利10项。而在历年的比赛中,像闫显晟这样的科技企业技术骨干不在少数;“职工之星”的舞台对于他们更像是“研讨会”,相对于获奖,他们更看重的是技术交流、能力提升。

为整合“星力量”反哺产业发展,“职工之星”没有止步于评选活动本身,而是不断探索形成长效影响,举办各类赋能增效培训,对“职工之星”进行团队协作能力、职业能力、综合素质能力等培训,进一步提高职工在各自行业树立先锋模范的能力。同时,进一步完善建立“职工之星”资源数据库,打造交流平台,引领龙岗广大职工强化提升职业能力,建设一支知识型、技能型、创新型职工队伍,为龙岗高质量发展提供有力人才保障。

而对于从“职工之星”中成长起来的工匠、劳模资源,龙岗区总工会也积极深入挖掘发挥其助力力量,邀请劳模工匠深入企业“问诊开方”,助力“专精特新”企业解决技术难题,为企业提升产品质量、创新能力、创新成果转化提供有力支持。

打造人才培养的“大格局”

近年来,龙岗区聚焦区域经济发展,战略性新兴产业和紧缺行业领域发展需要,强化引才聚才育才平台建设,搭台子、扶梯子、铺路子,全力推动高技能人才数量和质量同步提升。

“职工之星”评选活动也紧跟步调,以劳模工匠技术技能为抓手,搭建和打造劳模交流学习、展示劳模风采、人才集聚和人才孵化的平台,广泛动员劳模工匠深入企业“面对面”“手把手”,以实际行动提高职工素质。依托劳动竞赛、劳模工匠人才创新工作室等平台,开展技能培训、“师带徒”等活动,联合深圳市职工继续教育学院开展职工教育暨“圆梦计划”教育帮扶活动,帮助职工提升技术技能水平和创新能力,进一步培养更多学习型、知识型、创新型、专家型的职工。

为了进一步以赛促学、以赛促用、以赛引才,龙岗区不断搭建、拓展职业竞赛平台。自2015年以来,龙岗区人力资源局联合区总工会等相关部门每年开展区级职业技能竞赛,累计举办60场竞赛,吸引近5000人参赛,461人获奖,320名选手被认定为“龙岗区技术能手”;2018年起,龙岗区人力资源局会同区总工会、区工业和信息化局开展了“龙岗工匠”行业工匠(时尚产业)“造造”“龙岗工匠工作室”建设等工作,至2024年已累计选出59名“龙岗工匠”;举办职工技术创新运动会比赛、“工会杯”职工服务项目创新大赛等,不断提高产业职工技能水平,推动技能人才培养跑出“加速度”。

此外,龙岗区人力资源局还出台了相关政策设立专项资金支持技术技能人才发展,加快培养大批高素质技能人才。值得一提的是,在支持技术技能人才发展中始终坚持企业主体,充分调动企业自主培育人才的主动性,包括支持企业建设龙岗工匠工作室,开展师徒传技、技术攻关、技能研修等活动,鼓励企业选派技术技能人才参加市级及以上职业技能竞赛,并相应配套奖励资金。

从“职工之星”到“龙岗工匠”,龙岗区不断构建多层次、多渠道的产业职工人才培养大格局,让“产业大区”发展得到了源源不断的有生动力,从“制造大区”迈向“智造高地”,从传统产业到“IT+BT+低碳”三大产业主导发展,连续七年蝉联“中国工业百强区”榜单榜首……龙岗区“产业大区”的缤纷画卷离不开产业职工绘就的精彩一笔。



园山街道举办劳模工匠圆桌访谈。龙岗融媒资料图

观察眼

从“造星运动”到“创新磁场” 解码产城共生的龙岗范式

当“职工之星”的奖杯折射出专利证书的金属光泽,当流水线上的操作手册写满技术攻关笔记,这场持续十余载的“造星运动”早已突破竞赛的物理边界,演变为重塑产业基因的催化工程。从首届上千名职工角逐的“竞技场”,到如今辐射200万产业大军的“创新策源地”,“职工之星”评选构建的不仅是个体进阶通道,更形成了人才培育与产业升级的共生生态——技术工人的职业觉醒与城区产业的能级跃迁,在新型工业化进程中实现了量子纠缠式的协同进化。

在这场人才革命中,我们既看到“杨安荣们”从车间走向领奖台的个人蜕变,更见证着生产要素的深度重组。当劳模工作室在重点企业星火燎原,当“星力量”数据库成为技术攻关的共享智库,“龙岗工匠”带出技术攻关项目,技能传承链与产业链产生奇妙的化合反应,企业技术专利申报量提升、员工留存率提高,这种由人才密度提升引发的创新裂变,让龙岗在“IT+BT+低碳”三大赛道形成独特的“技术转化加速度”。

站在粤港澳大湾区创新廊道的坐标系中审视,这场人才培养实验的长效影响正改写区域产业分工的底层逻辑。从代工基地到智造高地,从技能赛场到标准制定场,“职工之星”迭代出的复合型人才带着产线淬炼的实践智慧,在研发中心与实验室重构技术商业化的路径。当“龙岗工匠”开始在国际技能赛场摘金夺银,当“星力量”反哺“专精特新”企业突破卡脖子技术,这座曾经的“世界工厂”正从微笑曲线底端向两端攀升。连续七年蝉联中国工业百强区榜首的桂冠,恰是产城共生范式最有力的注脚。

夜幕下的龙岗,车间创新火花与天安云谷的研发灯光交相辉映,勾勒出新型劳动者大军与智慧城市共生的未来图景。这里正在发生的,不仅是来深建设者到工匠的职业变身,更是一个产业大区通过人才价值重估实现的系统升级——当千万双工匠之手转动创新齿轮,当技能传承网络与产业链创新网络完成叠合,龙岗探索的或许正是中国制造向中国创造跃迁的微观密码。

这种以人为核心的产城进化论,为高质量发展时代提供了极具启示性的实践样本:产业升级的关键,是人的升级。



扫描二维码阅读原文