

企业劳动竞赛与技术创新融合路径研究

陈 颖

中国水利水电第一工程局有限公司 吉林长春 130031

摘 要：本研究旨在探讨企业劳动竞赛与技术创新的融合路径。通过理论分析方法，分析了劳动竞赛与技术创新的特征、功能和现实困境，并揭示二者的互动机制。研究提出以共同目标确立、工作机制完善、特色文化培育和资源整合为核心的具体融合路径，并从组织领导、政策扶持与监督评估三方面构建实施保障体系，为企业实现高质量发展提供理论参考。

关键词：企业劳动竞赛；技术创新；融合路径

在高质量发展目标引领下，推动劳动竞赛与技术创新深度融合已成为企业提升核心竞争力的重要途径。能够有效统筹资源、凝聚共识，为二者融合提供方向指引与制度保障。当前，许多企业在实践中仍面临竞赛流于形式、创新动力不足等挑战，亟需探索系统性融合路径。本研究基于这一现实需求，致力于构建具有实践意义的融合机制，为企业创新发展提供理论支撑。

一、内涵及其对企业发展的作用

1. 基本内涵阐释

在企业运行中。将政策方针与理想信念融入企业经营管理全过程。此种引领先进性带动企业文化与发展方向进步，保证企业目标与国家战略和社会利益相一致。思想层面中强化职工的理论学习，传播马克思主义方法论，塑造健康的价值观与职业道德。组织层面中，体系整合企业内部资源，协调多方利益关系，凝聚广泛工作合力。制度层面中，推动现代企业制度完善与法人治理健全，提升企业决策的科学与民主水平。

2. 对企业文化建设的影响

企业文化代表企业的精神内核，指引员工行为与企业风貌。使企业文化凸显时代精神与明确价值导向。深化企业社会责任，推动企业关注环保与社区发展，提升其公共形象。奋斗精神激励员工直面挑战，营造积极工作氛围。这类文化增强员工归属与忠诚度，促进团队协作效率，为企业运作创造良好人文条件。劳动竞赛活动中，优秀文化激发员工参与积极性，推动他们追求卓越和实现共同目标。

3. 企业发展战略的契合点

企业战略界定发展目标与路径，则为实施过程指引

方向并输送动力。分析宏观环境，协助企业识别政策机遇，推动产业调整与资源优化。聚焦员工成长，与企业人才战略目标一致。

二、劳动竞赛的特征、功能及现状分析

1. 劳动竞赛的本质特征概述

劳动竞赛本质上是群众性生产活动的一种形式。它借助比较与竞争激发劳动者的积极性与创造力。劳动竞赛具备广泛参与的特点，覆盖企业内多种岗位、工种和层级的职工，使大多数人能够加入竞争行列。公平公正是该活动的基本原则，竞赛规则和评判标准都应公开透明，保障每个人都有平等展示能力的机会。劳动竞赛也体现出较强的针对性，能够围绕企业不同阶段的中心任务灵活设计主题，例如以提高效率或质量为重点的专项比赛。这些特点使劳动竞赛成为一种实用且适应性强的管理方式。

2. 劳动竞赛在企业发展中的功能体现

劳动竞赛在推动企业发展方面发挥着多方面的功能。它有效提升工作效率，通过设定清晰目标引导职工优化时间安排、改进操作方法，进而增加产出。竞赛有助于提高产品质量，严格的评价机制促使职工注重细节和规范操作，降低不合格品率。劳动竞赛也为人才成长搭建平台，使优秀职工脱颖而出，成为企业未来的骨干。竞赛还能够营造积极向上的工作氛围，职工在竞争与成就中激发干劲，形成良性竞争态势，促进企业文化建设。不同部门和班组在竞赛中相互交流、借鉴经验，推动企业整体技术和管理水平的进步^[1]。

3. 当前企业劳动竞赛存在的问题审视

当前不少企业在开展劳动竞赛的过程中仍面临一些

问题。部分单位存在形式化倾向，片面追求活动场面，忽略实际效果。这类活动往往与企业实际生产需求关联较弱，策划缺乏深度。奖励方式较为单一，偏重物质激励，对精神层面和长期职业发展的关注不足。竞赛结束后的成果转化与跟踪机制不完善，优秀经验和做法未能有效推广。一些企业的竞赛覆盖范围有限，集中于少数岗位或群体，导致普通职工参与度低。

三、技术创新的意义、要素及面临的困境

1. 技术创新对企业核心竞争力的影响

技术创新显著增强企业的核心竞争力。在全球竞争不断深化的环境下，科技迭代持续加速。企业依托技术突破，能够有效提升产品质量、降低生产成本并优化运营效率。水利水电类企业通过引入先进技术，可以强化在勘测、设计和施工等环节的能力，从而巩固市场地位。

2. 技术创新的主要构成要素剖析

技术创新的推进依赖多项关键要素。资金、人才与时间的投入是开展研发活动的基础支撑。充足的资金保障能够引进先进设备与专业人才。研发团队需涵盖理论研究和应用转化两类人才，既包括科研专家，也离不开技能娴熟的操作人员。产学研协同是促进科技成果转化的重要方式，通过融合院校资源与企业需求，实现互补共赢。

3. 企业技术创新面临的现实困境探究

当前企业在技术创新过程中仍面临诸多现实挑战。创新活动本身伴随较高风险，从技术研发到实际应用存在大量不确定性，投入回报难以保障。创新周期普遍较长，特别是基础研究领域，耗时多年仍未必见效，对企业短期经营带来压力。另一方面，创新资源分配存在失衡现象，部分区域或领域出现重复投入，导致资源利用率偏低。知识产权保护亦显不足，侵权行为频发而维权成本高企，客观上抑制了企业的创新动力。这些问题共同制约了技术创新的有效推进，亟待采取系统性措施予以破解。

四、劳动竞赛与技术创新的互动关系

1. 劳动竞赛导向的优化作用

企业劳动竞赛的开展具有明确的导向优化功能。能够将企业的战略目标与劳动竞赛主题紧密结合，确保竞赛内容符合实际发展需要。这种引导促使员工将个人成长与企业整体利益统一起来。同时注重思想宣传和价值塑造，通过弘扬劳模精神与工匠精神，积极营造重视技能、尊重劳动的文化氛围。劳动竞赛因而超越一般性评

比活动，成为推进企业技术与管理双升级的重要载体。

2. 劳动竞赛对技术创新活力的激发效应

劳动竞赛显著激发企业技术创新的活力。该机制有效调动员工投身创新的积极性。参赛员工为提高绩效，主动寻求工艺优化和生产效率提升路径，形成自下而上的创新推动力。竞赛还促进跨部门、跨专业协作，打破组织壁垒，为创新构想提供更多融合机会。一线员工提出实践中的问题，技术人员则负责将其转化为具体技术方案，二者协同促进创新落地。竞赛结果亦可作为创新成果的评判依据，配套激励措施进一步强化员工参与热情^[2]。

3. 技术创新对劳动竞赛水平的反向提升作用

技术创新反过来持续提升劳动竞赛的质量与层次。新技术、新工艺的应用为竞赛形式与内容带来革新。自动化设备逐步替代传统手工作业，降低劳动负荷，提高生产效率，使竞赛重点由体力竞争转向智力与技术能力的较量。竞赛评价体系随之不断完善，不再单一关注产出数量，而是综合考量能耗水平、环保指标等多维因素。劳动竞赛借此成为企业展示技术成果、吸引高技能人才的重要平台，形成创新与竞赛互相促进的良性循环。

五、劳动竞赛与技术创新融合的具体路径

1. 确立共同目标，实现二者同频共振

企业应确立劳动竞赛与技术创新的共同目标。该目标须契合企业战略方向，兼具挑战性与可行性。需引导全体员工理解目标的意义与价值，推动思想统一和行动协同。将宏观目标逐层分解至各部门与岗位，并融入劳动竞赛体系，能够激发员工在日常工作中主动践行技术创新。

2. 完善工作机制，构建长效融合模式

构建系统化的工作机制是实现深度融合的关键。企业应围绕计划制定、过程实施、监督检查、考核评价与激励表彰等环节建立闭环管理模式。计划阶段需明确技术攻关课题与竞赛方案，落实责任主体与时间节点。执行过程应严格遵循计划，保障任务有效落地。监督机制有助于及时发现并解决问题。评价环节应当坚持客观公正，综合考察成果与过程表现。激励机制要结合物质奖励与精神荣誉，并在晋升评优中予以体现，以形成长效推动力。

3. 培育特色文化，营造良好融合氛围

培育支持融合的企业文化对形成良好生态尤为重要。企业应倡导鼓励创新、宽容失误、协同共进、追求卓越

的文化理念。可通过组织典型宣传、经验分享、文化活动等多种形式，弘扬创新精神与工匠精神。企业还需关注创新过程中遇到困难的员工，给予帮助与支持，营造团结协作的工作氛围。良好的文化环境能够自然引导员工专注本职工作，积极探索技术突破。

六、劳动竞赛与技术创新融合的实施保障

1. 加强组织领导，落实主体责任

企业推进劳动竞赛与技术创新的深度融合，必须依靠系统化的实施保障机制。应当将此项工作纳入重点议事范围，牵头成立专项领导小组。企业主要领导应亲自指挥，分管领导具体推进，各部门协同配合。制定清晰可行的实施方案，明确责任分工，确保任务落实到人。通过定期召开会议，及时掌握进展，协调解决实际困难。建立健全问责机制，对推进不力的部门及个人进行批评，问题严重的要追究责任。由此确保该项工作层层负责、有效落实。

2. 加大政策扶持，完善配套措施

相关部门需加强政策支持，为企业提供有利的外部条件。出台税收减免、财政补贴、信贷倾斜等激励政策，优化项目审批流程，提高立项效率。搭建公共服务平台，强化技术咨询、专利申请与成果转化的一体化服务。企业内部应配套设立专项奖励基金，激发项目与个人的积

极性。完善人才引进政策，吸引具备理论素养与实践经验的高层次人才。建立试错容错机制，鼓励创新探索。通过内部政策与外部支持的有机结合，为企业创造良好的创新环境^[3]。

3. 严格监督评估，确保实施效果

监督评估是保障实施效果的关键环节。企业应构建科学的评价体系，明确过程性与结果性指标。过程指标涵盖参与规模、活动频率与资源投入等情况，例如大港油田采油一厂在劳动竞赛期间通过先锋队巡查和“党员安全课堂”等活动，累计解决生产难题50余项，实现了设备完好率100%的目标。结果指标则包括专利产出、新产品收益及经济效益提升等，如亚泰集团通过“车间-云端”融合训练体系，将设备故障处置时间压缩至18分钟，线上平台的“三维工艺仿真”系统答题准确率达92%，薄弱项改进效率提升40%。可引入第三方评估机构，增强评价公信力。针对评估中发现的问题，应及时反馈并督促整改。年度结束后应进行全面总结，表彰优秀案例，改进薄弱环节，持续优化工作方法，切实提升实施成效。例如江苏省班组长数字能力大赛采用线上+线下比拼形式，线上初赛获得531万人访问，累计参与人次70.6万，初赛产生420名选手进入进阶培训，最终70名选手脱颖而出入围决赛。

表1 2025年部分企业劳动竞赛与技术创新成果数据统计

企业/项目名称	参与规模	经济效益	创新成果	安全效益
大港油田采油一厂	先锋队巡查全覆盖	年创效72.8万元	完成技改27项	141.1万吨原油安全外输零事故
江苏班组长数字能力大赛	1457家企业、1.8万余人	—	数字化赋能体系建成	—
亚泰集团班组长大赛	44人入围全国前300名	—	6项指标获组委会采纳	设备故障率降低至0.3‰
吴忠市职工技术创新大赛	提交创新成果227项	前5个月降本69.8万元	100项优秀成果	—
宝武AI劳动和技能竞赛	平台访问量近1.6万人次	—	开发AI工具20余项	—

结束语

劳动竞赛与技术创新融合，是企业实现可持续发展的重要路径。通过目标协同、机制构建、文化培育与资源整合，能够有效激发职工创新活力、提升企业生产效率与技术水平。未来还需进一步强化组织保障与政策支持，完善监督评估体系，推动融合机制落地见效，为实现企业高质量发展注入持续动力。

参考文献

- [1] 卢建雄, 桑碧桃. 数字技术赋能企业党建创新模式及实践成效评估[J]. 中外企业文化, 2025, (05): 169-171.
- [2] 柴桂清. “党建+创新”模式: 全面激发企业内生活力[N]. 朝阳日报, 2022-08-25 (002).
- [3] 王英. 关于如何深入开展“践行新理念建功十三五”主题劳动竞赛活动机制的探索和思考[J]. 现代国企研究, 2018, (24): 212.