

新时代实现更高质量就业的路径探析

李长安 刘娜

李长安 刘娜 观点

我国经济发展由高速增长阶段转向高质量发展阶段。实施质量变革和效率变革成为推动高质量发展的必然选择,而深化要素市场化配置改革是实现高质量发展的根本路径。为顺应时代发展要求,党中央将实现更高质量和更充分就业确定为今后就业领域的主要工作目标,实现更高质量就业既是提高劳动力资源配置效率的内在需求,也是以人民为中心,增强人民获得感和社会公平正义的外在需求。

中国特色社会主义进入新时代,新的历史时期我国经济发展由高速增长阶段转向高质量发展阶段。在我国劳动力数量减少、消费升级、资源环境压力增加的现实背景下,潜在经济增长率发生了深刻变化,实施质量变革和效率变革成为推动高质量发展的必然选择,而深化要素市场化配置改革是实现高质量发展的根本路径。为顺应时代发展要求,党中央将实现更高质量和更充分就业确定为今后就业领域的主要工作目标,实现更高质量就业既是提高劳动力资源配置效率的内在需求,也是以人民为中心,增强人民在经济社会发展中获得感和社会公平正义的外在需求。

开展就业质量评价工作,形成就业质量指标体系

提高就业质量首先需要科学、有效地评价不同领域的就业质量水平。就业质量涵盖宏观和微观两个层次的内容,宏观层面包括就业环境、就业服务、就业机会、工作安全、社会保险、对话机制、劳资关系等,微观层面包括劳动生产率、工作稳定性、工作时间、劳动收入、岗位与专业匹配度、职业发展、工作生活平衡度、就业满意度等内容。发达国家已经形成了较为完善的就业质量评价指标体系和经验做法,为我国开展就业质量评价工作提供了参考。但由于经济社

会发展的阶段性差异,完全照搬国外做法并不能有效、科学地度量我国就业质量的真实状况,不利于找到针对性的改进方法。因此,在新时代应结合我国经济社会发展的阶段性特征,开展就业质量评价工作,尤其是对于那些就业质量明显较低的领域和群体,有必要研究确定针对性的就业质量评价指标体系,在一定时期内进行阶段性评价和对比,找到并不断修正影响就业质量的症结所在,为制定实现更高质量就业的政策预案提供参考。

重视劳动力资源开发,制定有利于引导人力资本深化的新政策

随着劳动力市场化程度的提高,推动人力资本深化可以有效提高经济增长的就业弹性。我国过去40年经济的高速增长更多地依赖资本深化的基本途径,但在未来我国劳动力供给逐步减少的新形势下,继续沿用过去的资本深化发展模式,会扭曲劳动力供求平衡,影响就业质量。从制度上逐渐引导并实现人力资本深化,可以确保劳动者收入随着经济增长同步增长,扭转我国初次分配中劳动者报酬占GDP比重偏低的状况,优化劳动力资源的配置效率,激发劳动者的创新能力。另外,创新工资集体协商制度,制定企业工资支付条例,可以有效规制因工资支付问题而影响劳动者

就业质量的现实问题。

加强经济政策与就业质量衔接,增强经济增长对高质量就业的带动作用

通常,就业数量的增加是衡量和评价经济增长效应的重要内容。但在客观上,经济增长一方面能够创造更多就业机会,另一方面也在不断带动就业质量的提升。从过去40年的发展经验来看,我们更多地强调就业数量,通过扩大就业战略解决劳动力数量不断增加对就业岗位的需求,对我国经济增长和社会稳定发展起到了积极作用。在更加强调经济社会发展质量的新时代,相对于就业机会的增加,更应该注重就业质量的提高,即要在实施扩大就业战略过程中创造高质量的就业机会,让经济政策与就业质量紧密衔接在一起。具体而言,政府在加大经济刺激计划创造更多新的就业岗位时,要将工作岗位的质量作为重要的考量因素;在利用优惠政策和扶持性贷款鼓励创业时,要加大对创业环境、社会保险、技术转移等方面的帮扶;在利用财政资金补贴中小企业、维持其运转时,要在工作岗位质量、企业员工技能培训方面加大监管和扶持力度;在对失业人员、就业困难群体进行帮扶时,要同时注重对于就业服务等中介机构的扶持,发挥好它们促进就业质量的桥梁作用。总之,提高

就业质量需要不断优化就业创业环境,并且要从具体经济政策入手,设计出以实现更高质量就业为主线的政策路径,让经济转型、产业结构升级、就业结构转化与就业质量提升并行不悖,增强经济增长对就业质量的带动作用。

提高教育和培训质量,建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军

就业质量与劳动者技能水平关系密切,劳动者拥有适应经济社会发展所需的知识技能是高质量就业的内生动力。目前,我国各类人才的劳动技能与现代化建设所需还存在差距,提高劳动者素质已成为社会发展中的重大课题,进一步改革教育和培训制度是当下最重要的选择。一方面,要提高普通高等院校人才培养质量,重点是改革专业和课程设置,改变教学方式和教学内容,在夯实专业理论教学的基础上,加强对学生知识应用和创新能力的培养,发挥好高等教育对先进制造业和新兴服务业的引领和支撑作用。另一方面,深入开展职业技能教育和培训,以高质量就业为导向,真正瞄准生产、建设、服务和管理一线需要,规划好支撑条件和实施步骤。与此同时,对于既有的不能适应未来岗位需求的职业技能培训指导、目标、原则

等制度条文进行全面梳理和调整修改,建立新型职业技能培训、激励和评价机制,有效改善技能型劳动力供给的结构性矛盾,提高就业质量,促进充分就业。

构建和谐劳动关系,提高劳动者的职业认同感

和谐的劳动关系是提高就业质量的重要内容,进一步改善劳动者权益保护法规和职业安全劳动条件,完善政府、企业、工会共同参与的协调机制,加强劳动监察和权益保护,是构建和谐劳动关系的迫切要求。同时,要引导劳动者转变和树立职业保护理念,加强法律法规的学习,有效寻求法律和制度保障,加强参加社会保险的意识。另外,国家在鼓励创业,支持新业态发展的过程中,应尽快完善针对新业态形态的准入管理制度,提高新业态劳动者的社会认可度和权益保障水平。对于农村转移劳动力,要跟进针对流动人口在城市就业“常态化”的制度设计工作,建立市民化帮扶政策,构建差异化化管理工作的新机制,为劳动者提供均等化公共就业和社会保障服务。总之,应当在立法保障、政策执行、改变固有观念等方面多管齐下,提高劳动者职业认同感,建设人人尽责、平等享有的和谐劳动关系。

(作者:李长安为对外经济贸易大学教授;刘娜为上海电机学院副教授)

在改革创新中强“三性”增活力

李崇禧

李崇禧 观点

工会组织要把改革创新作为攻坚克难的利器,聚焦“四化”、“强三性”,突出目标导向、问题导向、问题导向,创新导向,对标定位,找准问题,以改革理顺工作机制,以创新破解工作难题,以创新引领职工新载体,搭建动员职工新平台,构筑服务职工新体系。

党的十九届四中全会提出,健全联系广泛、服务群众的群团工作体系,推动人民团体增强政治性、先进性、群众性,把各自联系的群众紧紧团结在党的周围。各级工会组织要把改革创新作为攻坚克难的利器,聚焦去“四化”、“强三性”,突出目标导向、问题导向、创新导向,对标定位,找准问题,以改革理顺工作机制,以创新破解工作难题,创建引领职工新载体,搭建动员职工新平台,构筑服务职工新体系。

坚定政治性,创建引领职工新载体

政治性是工会组织的灵魂,是第一位的要求。对工会组织来讲,坚定政治性,就是要把握职工、宣传职工、教育职工、引导职工的工作做好。各级工会组织要立足坚定政治性,认真学习习近平新时代中国特色社会主义思想和四中全会精神,面向广大职工群众,开展多形式多层次的学习宣传宣讲活动,把学习贯彻与做好工会工作结合起来,针对工会组织力、引

力中存在的薄弱环节,创建引领职工新载体,努力提升引领职工工作实效。

创新工会组建方式,打造职工身边的工会组织。坚持职工群众在哪里,工会组织延伸到哪里,探索通过建立党群服务中心、产业工会联合会等形式,确保工会组织应建尽建,让职工时刻感受到“娘家”就在身边。

把推进职工之家服务资源共享作为破解两新组织职工“找家难”的突破口,打造职工之家服务资源共享“1+5”模式,以职工之家服务资源共享为核心,通过示范带动、购买企业已有资源、党工和群团共建、工会已有资源提档升级、围绕项目工地流动服务等5种方式,全面推动职工之家服务资源惠及全体职工;针对非公企业工会活力不足问题,探索实行非公企业工会经费代管服务,撬动非公企业工会组织活力。

创新宣传引领方式,扩大职工参与度,让职工唱主角。举办职工合唱展演,在微信公众号开设最美企业之歌评选;讲好身边故事活动,广大职工踊跃参与,书写职工

身上展现出的新时代风采和精神风貌。

突出先进性,搭建动员职工新平台

保持和增强先进性是工会工作的重要着力点。工会组织讲先进性,就是要组织动员广大职工群众把个人梦想同中国梦紧密联系在一起,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,奋力投身新时代中国特色社会主义建设洪流。要立足建设一支宏大的知识型、技能型、创新型劳动者大军,团结带领广大职工建功新时代,大力开展劳模、工匠选树活动,搭建动员职工新平台,为推动高质量发展贡献工会力量。

切实增强劳模、工匠的示范引领作用。出台政策规范劳模的评选、待遇及服务管理,明确工匠的待遇;在工匠评选活动中,坚持在一线、在基层广泛寻找,开通社会评选通道,扩大工匠评选表彰的社会影响。

大力实施工创行动,坚持创新、落实的工作主旋律,凝聚工会资源优势,发挥工会主导作用,全面提升职工创新思维、

创新能力,搭建普通一线职工创新平台,建立健全职工创新激励机制,激发广大一线职工创新热情和创造活力,营造职工创新成果纷呈的良好局面。

探索助力乡村振兴的工会模式。探索建设劳模乡村振兴基地,带动周边农民致富;培育乡村“工匠创业园”,增强综合服务功能,发挥示范带动作用,努力打造扶持农民创业的工作阵地和服务品牌;开办“农民工学堂”,通过“学堂+农民工之星”“学堂+基地”的模式,提高农民工素质,助力乡村振兴。

增强群众性,构筑服务职工新体系

工会要坚持以职工为中心的工作导向,认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责。立足服务职工群众更精准,更暖心,创新服务职工工作机制,构筑服务职工新体系,切实提升服务职工工作实效。

创新职工需求调查机制,精准把握职

工需求。采用线上线下相结合的方式,在线上,通过专题调研、召开座谈会、发放调查问卷等方式,全面开展职工需求调查;运用第三方的力量,开展精准调查;在线上,开展职工需求及工会工作情况调查,探索实行填写调查问卷红包、抽奖等方式,吸引职工广泛参与。

创新实施为职工办实事项目。通过公开征集的方式,确定为职工办实事的项目,将服务职工工作进行项目化管理,对每一项工作定人员、定责任、定时间、定进度;对每个项目的进度,及时在各类媒体发布,接受广大职工和社会各界监督。公开征集、公开承诺、公开办理,赢得职工的广泛认可。

创新推行社会化服务职工模式。充分发挥工会组织枢纽型社会组织的作用,撬动各方社会资源参与到工会服务职工工作中来。广泛联系各类社会资源主动认领为职工办实事项目,社会化服务职工模式,扩大了服务职工工作覆盖面,提升了为职工办实事项目的实效。

新媒体环境下工会创新服务模式模式的探讨

刘姿 赵帅

刘姿 赵帅 观点

新媒体环境为工会工作的创新发展提供了新的机遇与挑战。新媒体相较于传统媒体,个性化更为突出,受众选择性更多、信息发布更加及时,工会应顺势而为,利用新媒体优势搭建新型工会工作平台,创新工会工作模式,实现工会科学有效发展,进而更好地服务职工。

新媒体时代的飞速发展,改变着人们的工作和生活方式,革新了传播途径和舆论格局,给人们带来全新的交流方式与互动体验。新媒体环境为工会工作的创新发展提供了新的机遇与挑战。新媒体相较于传统媒体,个性化更为突出,受众选择性更多、信息发布更加及时,工会应顺势而为,利用新媒体优势搭建新型工会工作平台,创新工会工作模式,实现工会科学有效发展,进而更好地服务职工。

新媒体环境对工会工作的意义

搭建信息传播平台。高效多途径传播是新媒体的主要特点,同时也是影响工会工作效率的主要原因之一。新媒体传播的多样性和及时性,为工会和职工搭建了信息沟通的桥梁,任何关乎职工切身利益的

信息,都能及时报道,信息更加透明,公众接收到信息的准确性大大提高,信息的传播效果大大增强。

拓宽公众互动渠道。在新媒体时代,工会应主动出击,打造与职工的互动平台,搭建沟通桥梁,拓宽沟通渠道。一方面,也帮助工会了解职工呼声,更有利于整合力量,集思广益,不仅维护了工会形象,更加强了工会的凝聚力。

提高工会服务质量。在传统媒体时代,由于沟通途径单一,沟通渠道闭塞,职工与工会间的信息难以对称。工会信息难以传达,职工意愿难以反馈,造成双向沟通不畅。而在新媒体环境下,对于信息的传递,工会可以高效及时发布,职工可以快速准确获取。对于职工日常工作中遇到的问

题,工会能够通过新媒体予以指导,大大增加了工会的服务质量。

新媒体环境下创新工会工作的措施

新媒体时代来临,信息传播方式逐渐发生改变。在数字信息化时代,首先引起读者关注的是文章的标题,而后是图文并茂的内容,如果没有留住读者,新媒体就难以发挥作用。这些对工会的信息传递方式和方法提出了更高的要求。目前,缺少新媒体运营人才是大多数工会面临的普遍问题。在新媒体时代,工会运用新媒体增强服务能力已是大势所趋。对于工会而言,拥有了新媒体平台,更要掌握新媒体的运行模式,增强用好新媒体的能力。

传播信息新颖快捷。工会传播的信息能否吸引职工眼球,在于传播信息是否做到了新颖快捷,主要体现在传播的载体和内容。传播载体被受众接受的程度,以及传播内容是否新鲜有趣,都是影响传播效果的关键因素。例如新媒体环境下兴起的抖音短视频平台通过可视化方式呈现,让知识变得易于理解,无需高难度制作门槛,通过搭建知识生态链,产生丰富内容,建立与公众之间的连接。工会可以充分借助抖音平台构建劳模宣传载体、打造劳模活动品牌、激发劳模创新热情,实现劳模在职工中的思想引领、社会引领和创新引领。只有做到标新立异,才能发挥出新媒体平台的能量。

运行机制科学完备。新媒体环境下,工会要提高信息传播与服务能力,离

不开科学完备的运行机制。配备有经验、能力强的专业新媒体运营人才,是工会运用新媒体提升服务能力的关键。同时,工会应与时俱进,借鉴先进的运营经验和制度,取其精华,为我所用,从而建立符合自身发展需要的工会新媒体运营体制机制。

及时回应职工诉求。新媒体平台的特点,一方面为工会工作带来了积极影响,另一方面也为职工反映诉求提供了渠道。工会要及时回应职工诉求,提升服务意识与服务能力,用好媒体平台,走好网上群众路线。

总之,在新媒体环境下,工会应该顺应时代潮流,抓住机遇,勇于创新,积极发挥新媒体优势,最终达到促进工会服务能力提升,更好地为职工服务的目的。

推进“三小一练”职工文化建设活动的实践思考

董巨国

董巨国 观点

陕煤集团公司工会在全体职工中开展“三小一练”职工文化建设活动,即讲小故事、创小成果、编小案例,练“绝技、绝招、绝活”,精心搭建富有特色的职工文化建设平台,在实现职工文化落地,打造职工文化家园,增强职工文化自信,以文化支撑促进企业文化发展方面做出了积极的探索与实践。

职工文化建设是社会主义精神文明和社会主义先进文化的重要组成部分,是保证企业发展的动力,也是造就高素质职工队伍的有效载体。为进一步凝聚职工力量,加快企业发展,满足职工需求,陕煤集团公司工会在全体职工中开展“三小一练”职工文化建设活动,即讲小故事、创小成果、编小案例,练“绝技、绝招、绝活”,精心搭建富有特色的职工文化建设平台,在实现职工文化落地,打造职工文化家园,增强职工文化自信,以文化支撑促进企业文化发展方面做出了积极的探索与实践。

“三小一练”活动的主要内容

弘扬“劳模文化”讲小故事。要及时发现和选树职工身边的模范人物,全面系统地了解以劳模为代表的先进职工群体的成长经历及其成功故事,并以此作为挖掘和提炼“劳模文化”的重要信息。工会注重日常生产工作中发现、培育、选树、表彰和宣传广大职工中英模人物及其典型事迹,运用“行业企业楷模”“最美员工”等载体,利用各种媒介,采用多种形式,每年挖掘整理并向职工宣讲先进劳模人物小故事。

践行“创客文化”创小成果。工会坚持以各类争创活动践行“创客文化”,引导职工践行质量效益理念,开展以节约降耗为主线的全层次劳动竞赛;引导职工践行“创新超越”理念,通过职工岗位自主创新成果、合理化建议、自主管理小组活动、先进操作法、青工“五小”活动等,人人争当创新能手。坚持以“劳模(技师)创新工作室”建设为主线的全员自主创新形式,评选推广职工小创作、小革新、先进工作法等成果,为职工搭建起技术交流平台,发明创造和成果转化应用、岗位成才的平台。

创新“班组文化”编小案例。一是编写班组文化载体小案例。建立“班组创新工作室”“班组英才俱乐部”和“青年技师创业园”,充分发挥班组各类人才的创造热情,为班组文化建设增添活力。二是编写班组安全管理小案例。抓好班组达标工程创建,将班组文化纳入质量安全环境考评之中,实现班组安全管理“由静态向动态”“由点面向全方位达标”的过渡。同时,把班组作为安全案例剖析警示教育重点,实现班组文化与安全质量的有机融合。三是编写班组诚信履职小案例。要把安全诚信体

系、岗位履责与安全质量管控紧密结合,落实好岗位责任制。同时,开展好“安康杯竞赛”、争创“工人先锋号”等活动,实现班组文化的不断提升。四是编写班组挖潜增效小案例。要抓好班组市场化管理的考核兑现,实现收入与效益、职责与成果相挂钩的班组内部市场化考核体系。要以“挖潜增收、节流降本、提质增效”为重点,开展修旧利废、节支降耗等活动,推进“节约型班组”建设向纵深发展。

打造“匠心文化”苦练“三绝”。陕煤集团把开展“三小一练”职工文化建设活动作为培育工匠精神,打造“匠心文化”的突破口,让工匠精神逐渐普及和渗透到职工中。深入扎实持久地开展“练绝技、练绝活、练绝招”竞赛活动,评选岗位“三绝”职工,进而培育出更多的工匠人才,为推动高质量发展提供人才支撑。

推进“三小一练”活动的保障措施

搭建6个平台。以促进职工全面发展和整体素质提升为着力点,搭建学习平台;以学习先进劳模人物的榜样力量,激励职工自我教育和自我提升,搭建推广平台;以

丰富多彩、形式多样、寓教于乐的先进文化为主旋律,搭建活动平台;以满足职工精神文化生活,提供更多的职工文化活动场所为基础,搭建阵地平台;以培育各具特色的职工文化品牌活动、品牌阵地和品牌单位为示范,搭建品牌平台;以重视发现和培养职工文化工匠,鼓励和扶持职工中涌现出的各类职工文化人才和积极分子为骨干,搭建人才平台。

加强组织领导。各级工会将“三小一练”活动纳入重要议事日程,加强组织领导,争取企业党政对活动的重视和支持,形成党委领导、行政支持、党群运作、职工参与的格局。与各专业部门、职工技协组织通力合作,加强顶层设计,把职工素质提升作为评价工作的重要指标,合力推动实施。

形成工作机制。把“三小一练”职工文化建设活动纳入企业发展大局中把握和考虑,建立调查研究、方案制定、措施落实、统计监测、监督考核、表彰奖励、经费投入等机制,逐步形成完善的工作制度。与创建劳动关系和谐企业、模范职工之家、职工素质工程、劳动竞赛等有机结合,实现目标共推、资源共享、方法共用、平台共建、成果共显。

强化示范引领。通过各种媒体,开展多种形式的宣传活动,广泛宣传 and 及时推广“三小一练”活动中的成功经验和典型做法,激励广大职工立足岗位肯学肯钻肯研,努力成长为工匠型人才。扩大职工技能大赛、职工优秀技术创新成果展示、劳模创新工作室创建、职工先进操作法和先进五型班组命名等品牌的社会影响力,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围。

开展内外交流。着眼于提升企业综合竞争力,加强企业职工组织间的职工文化建设活动的交流与合作,学习借鉴兄弟企业工会在提高职工技能素质和创新能力等职工文化建设中的有益经验,提高工会干部开展职工文化建设活动的能力和水平。

考核表彰激励。把“三小一练”活动目标任务分解落实,明确责任,确保各项工作措施落实到位;建立活动考核激励机制,把活动成效纳入岗位考核评价体系。定期开展“三小一练”评比表彰,选树推广符合社会主义核心价值观方向、企业认同、职工欢迎、具有广泛影响力和感染力的职工文化建设典型案例,推动职工文化管理取得实效。(作者单位:陕西煤业化工集团工会)