

在发展新质生产力中展现工会作为

在发展新质生产力中扛牢工会使命担当

观点

新质生产力对于推动我国... 工会应积极抢抓机遇,主动担当作为,在推动发展新质生产力中找准定位、明确目标、扛牢责任。

和纽带、职工利益的代表者与维护者,在培育新型劳动者、提升劳动技能、构建新型生产关系与新型劳动关系等方面具有不可替代的地位与作用,也具有得天独厚的政治优势、组织优势、制度优势、群众优势与资源优势。工会推动发展新质生产力,既要立足职能、发挥优势,做实叫响传统优势品牌,更要以更高的政治站位、更广阔的格局视野,在实践中探索,在创新中发展,开辟新的作用发挥路径,更好融入强国建设、民族复兴伟业,助力加快发展新质生产力。

明确目标,在发展新质生产力中彰显工会作为

工会推动发展新质生产力,必须紧紧围绕总书记“559”工作部署,谋划好具体思路与举措,进一步找准结合点、切入点、着力点,充分展现工会组织担当作为。要适应发展新质生产力的新形势与新任务,坚持党对工会工作的全面领导,加强和改进职工思想政治工作;组织广大职工群众积极参加和组织工会,持续提升职工生活品质,广泛构建和谐劳动关系。

多措并举,助力加快发展新质生产力

推动发展新质生产力是一项深刻影响我国经济社会发展的系统性工程,工会必须充分发挥组织优势和职能优势,统筹谋划、综合施策、系统推进,最大限度凝聚力量,推动形成发展新质生产力的工作合力。

形成发展新质生产力的工作合力。

一要持续深化产业工人队伍建设改革。中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》明确指出,产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量。工会推动发展新质生产力,就要充分激发产业工人的创造精神和奋进力量,为推动发展新质生产力提供充足的技术人才支撑。

二要大力培育高素质工匠人才队伍。劳动者是生产力中最活跃、最具决定意义的因素。习近平总书记指出,大国工匠是我们中华民族大工匠的基石、栋梁。全国总工会部署开展大国工匠人才培育工程,就是认真贯彻落实习近平总书记重要指示精神,推动发展新质生产力的有力举措和生动实践。近年来,山东探索实施“齐鲁工匠”建设工程,构建多级攀登机制,打造工匠雁阵,在推动发展新质生产力中发挥了重要作用。目前,山东正加快推进建设100家省级工匠学院,培育更多符合山东高质量发展需要的高素质工匠人才。

三要广泛深入开展劳动和技能竞赛。劳动竞赛是工会围绕中心、服务大局的重要载体,有着悠久的历史 and 时代内涵。工会推动发展新质生产力,要切实用好劳动和技能竞赛这个品牌,立足新的时代背景,充分运用大数据、云计算、物联网、人工智能等新技术,把更多企业和职工吸引到竞赛活动中来。积极组织职工参与创新创意竞赛,树立“时时、处处、人人皆可创新”的理念,持续焕发劳动热情,不断精进技艺技能,依靠劳动创造扎实推进中国式现代化。

四要积极推进企业民主管理。坚持责任共担、利益共享原则,组织职工积极、有序参与企业民主管理,健全完善民主管理制度。

组织职工代表与高技能人才代表,依法与企业就涉及职工切身利益的薪酬、保险、福利等事项进行协商,签订集体合同并监督实施,维护好职工合法权益。通过厂务公开、合理化建议、劳动竞赛、劳动保护监督等渠道,组织职工群众尤其是技能人才积极参与企业生产经营,增强职工责任感和企业凝聚力。

五要推动建立技术要素参与分配机制。通过集体协商支持技术要素拥有者、完成者和转化者,与企业建立按比例共享成果交易和转化收益机制,强化过程激励和长期激励,在传统一次性奖励的基础上,丰富股权、协议工资、项目工资等多种形式的灵活分配方式,充分调动广大技术人才的积极性、主动性。

六要提升高新技术企业工会工作水平。紧紧围绕发展新质生产力,将高新技术企业作为推进工会工作的重点。创新工作方式方法,通过产业园区工会等渠道,吸纳高新技术企业职工加入工会,提高工会组织吸引力和覆盖面。创新维权和服务方式,有效维护高新技术企业职工合法权益,动员激励高新技术企业广大职工充分发挥技术技能优势,在加快发展新质生产力中奋勇争先、建功立业。

新质生产力的形成必然伴随着与之相适应的新的生产关系。贯彻新发展理念,构建新发展格局,推动高质量发展,工会既要努力抢占先机,又要保持耐心,深入推进改革与建设,做好联系职工群众的桥梁和纽带,当好职工的“娘家人”,在推进强国建设、民族复兴伟业中铸就工人阶级新辉煌。

(作者为山东省总工会党组成员、副主席)

多举措促进青年就业创业

日前,人社部、教育部、财政部联合印发《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》,突出多项稳就业政策举措,全力促进高校毕业生等青年就业创业。
优化吸纳就业补贴和扩岗补助政策,延续国有企业增员扩岗政策... 实施先进制造业青年就业行动,鼓励基层一线就业... 支持自主创业和灵活就业,组织招聘对接服务... 强化青年求职能力训练,实施百万就业见习岗位募集计划... 实施就业困难青年专项帮扶行动,高效办成就业一件事... 加强就业权益维护...

工作研究

发挥工会作用弘扬教育家精神 推动高素质教师队伍建设

刘湘凌

去年教师节前夕,习近平总书记致信全国优秀教师代表,首次提出教育家精神,并论述了其核心要义,即心有大我、至诚报国的理想信念,言为士则、行为世范的道德情操,启智润心、因材施教的育人智慧,勤学笃行、求是创新的躬耕态度,乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心,胸怀天下、以文化人的弘道追求。

教育家精神内涵丰富、博大精深,是对我国教育传统的创造性转化和创新性发展,是推进强国建设、民族复兴的宝贵精神财富和重要力量源泉。大力弘扬和践行教育家精神,是新时代广大教师的使命与担当。工会要深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,牢牢把握习近平总书记关于教育的重要论述,牢牢把握工会工作的时代方位和坐标,激励引导广大教师践行教育家精神,勇担新时代使命,推动高素质教师队伍建设和发展。

第一,发挥教育家精神的感召力,推动入脑入心入行。工会要充分发挥政治优势、组织优势,引导广大教职工持续提高政治站位、凝聚思想共识,准确把握教育高质量发展新方位,深刻认识弘扬践行教育家精神的重大意义。系统制定教育家精神专题学习培训计划,把教育家精神融入教师教育课程、思政课程、科研论文等各项工作中,让广大教师深刻理解教育家精神的丰富内涵、精神实质和实践要求,牢固树立“躬耕教坛、强国有我”的志向,让教育家精神深入人心,成为广大教职工的共同价值追求。

第二,发挥教育家精神的价值引领力,广泛开展宣讲。中华民族历来有崇文重教的优良传统,积累了丰富的教育经验和智慧,特别是近现代以来,教育发达、人才辈出,涌现了蔡元培、陶行知、厉麟似、徐特立等一大批杰出教育家。我们要充分挖掘这些杰出教育家的时代价值,加强教育家精神的研究阐释和宣传,传承和发扬中华文化尊师重教传统,让教育家精神更加生动鲜活、深入人心。持续开展教育家精神“大学习、大宣传、大讨论”活动,组织好劳模工匠和优秀教师进校园宣讲活动,大力宣传当代优秀教师的先进事迹,进一步讲好中国教育的“时代故事”“奋进故事”和“育人故事”。坚持以教育家精神引领师德师风建设,从源头参与群众监督,宣传舆论、荣誉激励等方面着手,做好评选师德师风,树好师德榜样,发挥教育家精神的价值引领力,持续锻造更多“经师”和“人师”相统一的大先生。

第三,发挥教育家精神的实践指导力,持续提升内生动力。工会要积极推动把弘扬和培育教育家精神融入教师队伍建设和发展过程,纳入教师管理评价指标体系,使教育家精神始终成为广大教师为党育人、为国育才的精神底色。要把教职工对美好生活的向往作为首要价值追求,认真履行好维权服务基本职责,维护好教职工的合法权益,保障好教职工的福利待遇,注重对教职工的人文关怀,为教职工提供更高水平的精神和文化服务,让教师更加受到社会尊重。要坚持不懈为广大教师成长成才搭建平台,深入开展覆盖面广泛、深受教师欢迎的教学竞赛比武,擦亮工会开展技能竞赛金字招牌,发挥教育家精神的实践指导力,让一大批青年教师在“比学赶帮超”的竞赛活动中,形成自觉更新知识结构、努力提升教学育人本领的导向,为造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍注入源源不断的强大推动力。

教育是百年大计,更是千秋功业。要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,培根铸魂,践行教育家精神,勇担新时代使命,锲而不舍、久久为功,为加快建设教育强国、办好人民满意教育,推进中国式现代化贡献智慧和力量。

(作者为湖南省教育工会主席)

热点思考

人工智能赋能劳动和技能竞赛发展的思考

观点

要探索“AI+劳动和技能竞赛”模式,利用人工智能等通用基础技术赋能劳动和技能竞赛,将竞赛打造成一个高度数字化的创新引领平台,助力培养适应未来社会和经济发展新型劳动者。

数字时代实现劳动和技能竞赛新发展的必要性

人工智能技术具备一定的自主学习和决策能力,将进一步促进生产率提高,推动产业转型升级,也会带来新的生产关系,包括组织形态、产业形态、劳动关系等,给工会工作带来新的机遇和挑战,其中包括劳动和技能竞赛工作。在计划经济时代,当时的劳动竞赛以追求速度和效率为显著特征。市场经济打破了单一的公有制局面,随着社会主义市场经济发展,社会经济成分、企业组织形式、职工就业方式以及利益关系和分配方式日益多元化。1999年底,全国总工会十三届二次执委会会议提出《关于开展群众性经济技术创新工程的意见》,劳动竞赛从追求速度效率变为追求质量效益、技术创新,确立了适应市场经济发展的新思路。

2011年,全国总工会推动经济结构战略性调整作为劳动竞赛的主攻方向,大力开展职工技能提升活动。2016年,全国总工会积极践行创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,为全面建成小康社会建功立业。2021年,全国总工会围绕制造强国、科教兴国、创新驱动发展等国家战略,以推动振兴实体经济、重大基础设施建设、打造数字经济、实现绿色低碳发展以及解决技术难题等为重点,广泛开展多种形式的竞赛活动。

当前,劳动和技能竞赛还存在一些需要改进的方面,如各地区各行业竞赛开展不平衡,有些区域和行业调动力量有限,非公企业

参与积极性较弱;组织方式上缺少科学、全面、有力的过程管理;宣传氛围、品牌效应不足,对过程和成果的宣传力度不够;竞赛的深度和广度需要进一步加强。

探索“AI+劳动和技能竞赛”模式,利用人工智能等通用基础技术赋能劳动和技能竞赛,是当下及未来一段时间各级工会和专兼职工会干部要深入思考并实践的领域。

人工智能赋能劳动和技能竞赛的发展趋势

未来劳动和技能竞赛工作将如何发展?人工智能作出这样的回答:数据驱动和人工智能辅助手段增强——人工智能可能被用于辅助创新设计、技能评估和项目管理等方面。新兴技术和行业关注度提高——更加侧重于新兴产业和未来产业,以推动和推动经济可持续发展。高度发展的全球化和网络化——跨越地域限制,便于交流和分享最佳实践。程度加深的跨界和跨专业合作——跨行业跨领域交互融合,解决复杂的社会和经济问题,推动突破性成果的产生。更加关注可持续性和社会责任——环境友好、资源节约、社会公正等倾向更加明显。有力推动终身学习和持续发展——鼓励职工不断更新知识和技能。

劳动竞赛要成为新的素质提升和建功立业平台,就要更加注重提高职工与智能系统协同工作的能力、职工对新技术环境和生产模式的适应能力,提高职工应对技术冲击的

能力和使用创新技术的能力。

劳动和技能竞赛运用人工智能的实现路径

一是创新竞赛的组织开展方式。组织形式上,建立全局一体化的数字化竞赛平台,实现组织动员、交流共享,形成跨区域跨行业、自主整合的新型劳动竞赛;参与方式上,跨越地理限制,吸引组织形式较为零散的劳动者参与;竞赛内容上,科学分析、针对性设计竞赛方案,增加新兴产业、未来产业的竞赛。

二是丰富竞赛的过程管理手段。日常指导下,广泛吸收优秀案例,实现智能指导;评价评估上,定制科学全面的评价体系,增加团队评价、创新思维、学习成长、推广价值等指标,实现动态监督;总结激励上,科学分析,把准优势与不足。

三是扩大竞赛的宣传示范影响。在宣传范围上,广泛宣传先进模范、优秀案例,竞赛成果等,公开共享实现“比学赶帮超”;在宣传机制上,增加方式灵活、参与感强、多向链接的途径。

随着数字技术的快速发展,劳动和技能竞赛能够被打成一个高度数字化的创新引领平台,有助于培养适应未来社会和经济发展新型劳动者。劳动和技能竞赛作为工会工作的传统品牌,作为团结引领广大职工建功立业的重要抓手,要走出创新加速度,谱写时代新篇章。

(作者单位:全国总工会劳动和经济工作部)

问题探讨

提高劳动力市场配置效率 促进高质量充分就业

观点

从当前劳动力市场发展现状来看,“有活没人干”现象背后主要有三个方面的原因。一是劳动力市场供需矛盾仍较为突出,二是劳动力市场配置效率有待提高,三是求职者就业观念仍需继续转变。

导致“有活没人干”;二是高技能劳动者被迫接受低技能工作岗位,形成对低技能劳动者的挤出效应,引起“有人没活干”问题。这两种问题都会造成人力资源错配和闲置,加深劳动力市场的结构性矛盾。

有鉴于此,应在充分激发中小微企业发展活力、持续发挥其就业吸纳能力的同时,通过科技创新发展新兴产业、改造提升传统产业、布局建设未来产业,发挥其高质量就业岗位的创新力。当前,发展新质生产力背景下,数字经济、绿色经济等产业的发展以及传统产业的转型升级,正在释放出更多高质量就业岗位。与此同时,产业结构的变革也对劳动者的技能水平提出了更高要求。因此,应从高等院校与职业院校的人才培养、劳动者的技能培训以及构建终身学习教育体系入手,塑造新型劳动者队伍,帮助劳动者降低结构性失业风险,促进劳动者就业稳定性和技能水平的持续提升,更好地面对劳动力市场需求转变带来的挑战和机遇。

新一轮科技革命以及平台经济的蓬勃发展催生出一系列新业态,新职业成为就业蓄水池,为劳动者带来多元化的职业选择。今年5月,人社部公布了19个新职业,其中就包括生成式人工智能系统应用员、智能网联汽车测试员、网络主播等职业。应该注意到,不少行业尤其是灵活就业在创造就业机会、扩充就业渠道的同时,相关从业者也面临社会保障不足、就业稳定性不高等问

题,这些都会影响劳动者的就业质量。因此,通过引导新业态健康有序发展,保障劳动者合法权益,才能充分发挥其在促进高质量充分就业中的作用。

其次,从劳动力市场配置角度来看,人岗匹配效率仍有待提高。“有活没人干”存在一定的行业性与地域性特征,例如,近年来出现的制造业用工短缺以及珠三角等地区的季节性用工短缺现象。破解地域性问题,需要破除一系列阻碍劳动力流动的体制机制弊端,降低劳动者的迁移成本,营造公平就业环境,促进劳动者在地区、行业间的流动与高效配置,并通过引导产业转移等方式,推动区域协调发展和就业机会的增加。破解行业性问题,则需要通过良好的晋升机制、友好的工作环境、完善的社会保障制度以及稳定的职业发展路径等来提高就业质量,提升行业吸引力,以此破解招聘与留人难题。

促进人岗匹配效率的提升,还应从健全公共就业服务体系入手,提升公共就业服务在城乡、地域间的均等化水平、智慧化水平,降低建立失业监测和高质量就业信息网络,通过劳动者职业搜寻成本,及时对就业困难群体进行帮扶,完善高校毕业生等重点群体就业支持体系。高校及人力资源部门还应构建科学的就业质量评估体系,对当前劳动力市场形成更为准确、全面的认知,丰富政策工具箱,为促进就业提供强有力的政策支持和基础性服务保障。

最后,求职者就业观念仍需继续转变。择业的过程实际上是求职者根据自身已有认知选择工作的过程,求职者的职业期望受到自身人力资本水平以及家庭、社会舆论等因素的影响,反映的是劳动者的就业价值观。应当看到的是,社会不断发展带来了就业观念的快速转变,例如,人们对工作灵活性、职业价值感、个人兴趣以及包容多元的职场氛围愈加重视。但也有不少人的认知仍受传统观念影响,比如,高学历求职者就业预期过高。应通过宣传引导,引导全社会树立正确的择业观念,例如,高校在对大学生进行就业指导时,应在充分了解大学生就业心态的前提下,帮助他们认识劳动力市场的真实状况以及当下就业形势,扩展就业视野,理性调整就业预期。在职业生涯规划中融入更多的就业价值观教育,培育择业自信心和积极性。此外,还可以通过人才认定、职称评定等方式,提升通过行业从业者的价值感和荣誉感,由此引领全社会就业观念的转变。

从根本上说,就业问题要靠发展来解决,高质量充分就业则需要高质量发展才能实现。因此,要深入贯彻新发展理念,构建就业友好型发展方式,提升发展的就业带动力,使高质量发展的过程成为就业提质扩容的过程,不断提升劳动者的获得感、幸福感、安全感。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院)

苏丽锋 侯楠楠

近日,习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调,深入分析一些行业出现用工短缺的原因,从破解“有活没人干”入手,解决“有人没活干”的问题。从当前劳动力市场发展现状来看,“有活没人干”现象背后主要有三个方面的原因。一是劳动力市场供需矛盾仍较为突出,二是劳动力市场配置效率有待提高,三是求职者就业观念仍需继续转变。

首先,劳动力市场供需矛盾主要体现为高质量就业岗位的供给不足。社会整体就业水平质的有效提升和量的合理增长,是高质量充分就业的内在要求。高质量就业岗位供给不足会引起两种现象:一是未能实现顺利就业的高技能劳动者缓就业、不就业,