

深化产业工人队伍建设改革

在强化产业工人队伍思想政治引领中彰显工会作为

观点

新形势下,如何围绕新问题新矛盾,引导广大产业工人积极支持改革、自觉投身改革,把强化产业工人队伍思想政治引领推向新阶段,取得新成绩,是各级工会的重要任务。

杨冬梅

党的二十大提出了全面建设社会主义现代化国家的目标和任务,党的二十届三中全会在新的历史起点上对进一步全面深化改革,推进中国式现代化进行总动员总部署,对新时代产业工人队伍建设改革作出重要部署,对新时代产业工人队伍建设改革作出重要部署。

党的二十大提出了全面建设社会主义现代化国家的目标和任务,党的二十届三中全会在新的历史起点上对进一步全面深化改革,推进中国式现代化进行总动员总部署,对新时代产业工人队伍建设改革作出重要部署,对新时代产业工人队伍建设改革作出重要部署。

热点思考

从“接诉即办”改革看思想政治工作和基层社会治理的良性互动

观点

“接诉即办”基层治理创新实践,在解决实际问题中组织群众、宣传群众、教育群众、服务群众,在思想政治工作中做到强信心、暖人心、筑同心,为党和国家中心工作提供了有力保障。

崔旭

加强和改进思想政治工作,事关党的前途命运,事关国家长治久安,事关民族凝聚力和向心力。实践证明,在中国共产党百年辉煌历程中,思想政治工作发挥了重要作用,是党领导人民不断夺取革命、建设、改革胜利的制胜法宝,是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线。

2019年以来,北京市探索党建引领下的“街乡吹哨、部门报到”改革,开展“接诉即办”基层治理创新实践,切实在解决实际问题中组织群众、宣传群众、教育群众、服务群众,真正在思想政治工作中做到强信心、暖人心、筑同心,为党和国家中心工作提供了有力的政治和思想保障。

从顶层设计的逻辑来看,“接诉即办”改革实施是人民性治理理念的生动实践。

观点

倡导产业工人树立终身学习理念,提高终身学习能力和适应科教兴国、人才强国、创新驱动发展战略需求,完善产业工人技能形成体系的先决条件和有力举措。

何吉多

当前,发展新质生产力的现实需求对产业工人队伍技能水平提出了更高的要求。伴随着全球化、数字经济、大数据和人工智能的快速发展,产业工人应具备多技能、多元化、自主学习能力、过硬的职业素养以及较强的创新能力。倡导产业工人树立终身学习理念,提高终身学习能力和适应科教兴国、人才强国、创新驱动发展战略需求,完善产业工人技能形成体系的先决条件和有力举措。

近年来,产业工人队伍建设改革取得突破性进展,高技能人才队伍不断壮大,能力素质不断提升,为经济社会发展和制造强国建设提供了坚强的支撑。但当前的产业工人技能形成体系建设仍面临不少老问题和新挑战。产业工人队伍技能形成的过程是知识和经验的学习、积累、使用和

化产业工人队伍思想政治引领推向新阶段,取得新成绩,是各级工会的重要任务。

当前,产业工人队伍建设正面临一系列挑战。一是随着我国经济社会深刻变革,产业工人队伍状况发生变化,在收入分配、利益诉求、价值取向等方面呈现日益多样化、差异化的新特征。二是随着数字技术的发展和广泛应用,带来生产关系和劳动关系的变化,对产业工人队伍产生一定影响。三是互联网在成为产业工人学习生活新空间,获取信息、沟通交流大平台的同时,也给他们的思想观念、价值理念等带来冲击。面对新一轮科技革命和产业变革带来的生产力和生产关系的深刻变化,面对推进中国式现代化提供的历史机遇和广阔舞台,面对产业工人队伍建设的艰巨任务,工会要在强化产业工人队伍思想政治引领中承担更大责任,发挥更大作用。

开展职工思想政治工作是党的优良传统。从长辛店劳动补习学校到安源路矿工人俱乐部,从郑州铁路工人夜校到沪西工友俱乐部,一个个工人夜校和工人俱乐部,犹如星星之火汇聚成工人运动的熊熊烈焰,为中国工人运动写下了不朽篇章。新形势下,工会要赓续红色血脉,发扬光荣传统,不断强化产业工人队伍思想政治引领,通过增强产业工人的理想信念教育、职业素养教育、社会主义核心价值观教育,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导广大产业工人在强国建设、民族复兴伟业中贡献力量、彰显作为。

强化产业工人队伍思想政治引领,工会要遵循“大处着眼,小处落笔”的原则。一方面,需要具备大格局、大视野,围绕中心,服务大局,在党的关心支持下,调动包括企业、宣传、文化、教育等各方积极性,为产业工人队伍思想政治引领营造良好氛围;另一方面,要加

强分析研判,深入了解当前形势下不同产业、不同行业的产业工人思想状况、心理特点,创新引领方式,提高针对性实效性,把解决思想问题同解决实际问题结合起来,同提升获得感、幸福感、安全感结合起来,采取职工喜闻乐见、寓教于乐的形式和对路管用的方法,使产业工人队伍思想政治引领不仅有深度、有力度,而且更有温度、有温度。

第一,以习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述为指引,在强化产业工人队伍思想政治引领中找准工会定位。习近平总书记强调,引导职工群众听党话跟党走,巩固执政的阶级基础和群众基础,是工会组织的政治责任。加强对职工群众的思想政治引领是重大政治任务,体现了工会工作的鲜明特色和突出政治优势。习近平总书记关于加强职工思想政治工作的系列重要论述,为工会强化产业工人队伍思想政治引领指明了方向。

第二,把《意见》有关强化产业工人队伍思想政治引领的任务要求落实到位。各级工会组织要进一步做实“中国梦·劳动美”主题教育宣传;在劳模评选等评选工作中,加大对产业工人的宣传力度;把劳模精神、劳动精神、工匠精神纳入大思政课工作体系;深入开展“劳模工匠进校园”行动等,把《意见》的各项要求落深落细落实,不断取得新的成效。

第三,积极运用新媒体平台强化产业工人队伍思想政治引领。数字时代,运用新媒体是工会开展思想政治工作的题中应有之义。最近,全国总工会正式启动创新打造“中国工人思政课”工作,要求各级工会坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想贯穿始终,深入实施职工队伍思想政治引领建设工程,更好发挥工会“大学校”作用,把思政引

领融入工会工作全过程、各方面。工会要用好“中国工人大思政课”这个平台,更好地推动产业工人队伍思想政治引领,全面提升产业工人的思想政治水平,团结动员广大产业工人积极投身经济建设主战场,切实发挥主力军作用。

第四,充分发挥劳模工匠在产业工人思想政治引领中的作用,建立完善劳模工匠思想政治引领的制度保障。随着“劳模工匠进校园”“劳模工匠大讲堂”等活动的开展,大中小学劳模工匠兼职辅导员、高等学校劳模工匠兼职导师的设立,根据创建新时代职工思想政治工作要求,工会要积极推动加强劳模工匠思想政治引领的制度保障。一是加强组织保障,建立建强劳模工匠思想政治工作队。二是做好劳模工匠思想政治引领的统筹规划,及劳模工匠兼职辅导员、兼职导师的选拔培养。三是妥善协调劳模工匠思想政治引领与做好本职工作的关系,解决好他们的后顾之忧。

第五,提升工会干部素质,增强其开展产业工人队伍思想政治引领工作的能力。一是要认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,提高政治觉悟和思想水平。二是广泛开展对各级工会干部的教育培训,尤其是让他们尽快掌握网上思想政治工作的方法和手段,通过网上思政增强广大产业工人尤其是青年职工的凝聚力向心力。三是要深入基层,深入实际,在产业发展最需要的地方,在企业生产一线,面对面做思想政治工作,努力把自己锤炼成强化产业工人队伍思想政治引领的行家里手,为团结引导产业工人坚定不移听党话跟党走作出更大贡献。

(作者为中国劳动关系学院大国工匠与劳动模范研究所所长、教授)

病残津贴谁能领?

近日,人社部、财政部联合印发《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》,明确自2025年1月1日起,企业职工基本养老保险参保人员达到法定退休年龄前因病或者非因工致残经鉴定为完全丧失劳动能力的,可以申请按月领取病残津贴,所需资金由基本养老保险基金支付。

参保人员申请病残津贴时,累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距法定退休年龄5年(含)以内的;病残津贴月标准执行参保人员待遇领取地退休人员基础养老金计发办法,并在国家统一调整基本养老金水平时按待遇领取地退休人员待遇调整比例同步调整。

热点思考

关注“慢就业”现象 助力青年顺利启航

苏丽锋

近年来,随着高校毕业生数量的持续攀升,毕业生中选择的“慢就业”比例逐渐增加。国家统计局上海调查总队于2023年曾对4000余名高校应届毕业生开展就业创业情况专题调研。结果显示,38.0%的受访者选择了“慢就业”,其中32.0%是为了继续深造,6.0%选择暂缓就业。正确认识和有效应对“慢就业”现象,对于缓解青年就业压力,推动实现高质量充分就业具有重要意义。

大学毕业生中的“慢就业”现象,是指他们在毕业后暂不踏入职场,而是通过筹备择业、创业、备考等多种途径来寻找就业机会,推迟就业。选择“慢就业”的毕业生对职业规划和岗位条件往往有更高期望。“慢就业”现象可分为主动型和被动型两类。主动“慢就业”的毕业生有工作机会,但他们为了更高的职业追求,选择毕业后继续深造、参与各类培训与考试,或进行就业前的强化训练,以期找到更符合自己期望的高质量岗位,因此暂时搁置就业计划。相比之下,被动“慢就业”的毕业生则面临不同的情况。他们或因缺乏就业机会,或因自身技能不足,或因职业规划不明朗,导致就业步伐滞后,只能徘徊在就业市场边缘。

“慢就业”背后的原因主要有四个方面。首先,宏观环境是“慢就业”的重要背景。由于技术运用和产业结构调整,传统行业的招聘岗位逐渐减少,压缩了高校毕业生的就业空间。其次,专业与岗位要求相关度不高的结构性问题是“慢就业”的另一个重要原因。再者,家庭因素在毕业生择业过程中扮演着不可忽视的角色,对“慢就业”产生了直接影响。值得注意的是,家庭收入较高的父母,往往对子女的职业选择持更为谨慎的态度。一项针对本科毕业生的调研显示,60.95%的“慢就业”者得到了父母的明确支持。最后,个人择业偏好也是“慢就业”的重要因素。随着社会进步,青年群体愈发重视就业质量,更加注重职业发展与工作生活的平衡。他们中许多人秉持着“初选定终身”的观念,对于不符合期待的工作往往不愿意接受,从而进入“慢就业”状态。

“慢就业”现象所带来的影响,主要体现在两个层面。一方面,它可被视为大学毕业生步入职场的调整期。对于那些拥有清晰职业规划与择业安排的毕业生而言,这一阶段至关重要,是一个必要的准备阶段,有助于提升未来的就业竞争力,从而更加顺利地实现就业。另一方面,“慢就业”是一个不容忽视的就业空档期。在此期间,可能会面临人力资本折旧的风险,进而影响到毕业生的就业竞争力和薪资水平,对未来就业产生消极影响。需要注意的是,长时间的未就业状态可能会消磨就业意愿,导致“慢就业”,甚至形成长期的就业障碍。此外,这种状态还可能引发心理焦虑,进而产生更为广泛的群体性社会问题。

毕业生选择“慢就业”的目的是实现更高质量的就业。让毕业生更好地实现就业理想,还需要学生、学校、家长、社会等各方面共同努力,助力青年顺利启航。

第一,引导主动“慢就业”毕业生理性审视就业市场。高校要密切关注产业变革与技术进步的新要求,在强化人才培养对经济支撑和引领的同时,就业服务亦需紧贴市场需求。通过实施就业预期辅导、结构化面试模拟、职场体验等精准指导措施,助力毕业生理性择业。同时,加强对毕业生职业理想的价值引导,有效缩短主动“慢就业”周期。第二,需加大对被动“慢就业”毕业生的关注力度,做好政策预案。被动“慢就业”的毕业生就业能力较弱,职业规划不明,应成为政策扶持的重点。政府应协调好就业指导及技能培训,帮助被动“慢就业”毕业生明确就业方向,提升求职能力。第三,利用大数据技术强化“慢就业”监测分析。依托教育大数据实施“慢就业”预测,提前识别其风险。对毕业时未就业的学生,要综合运用大数据提高跟踪就业状况,分析并跟进帮扶措施,拓宽就业指导与援助服务范围。第四,做好家长和毕业生就业观念调适工作。“慢就业”现象部分归因于就业与择业偏好的转变。政府应倡导科学合理的择业观,尤其关注观念对毕业生的影响,加强宣传引导,摒弃“考公唯一”等片面观念。第五,大力扶持民营经济发展,创造更多高质量就业机会。民营经济作为吸纳就业的主力军,其发展壮大对于缓解大学毕业生就业压力具有根本性作用。要加大力度推动民营经济蓬勃发展,不断提升新增就业岗位的数量与质量,助力大学生顺利就业。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

工作研究

以终身学习理念促进产业工人技能提升

转化的闭环系统。学习靠教育,积累靠培训,转化靠激励,使用靠合作。以上四个环节都可以嵌入终身学习理念加以优化和提升。

第一,推动职业教育教育树立终身学习理念。要加快构建职普融通、产教融合的职业教育体系。坚持以教促产、以产助教、产教融合、产学合作,培育一批行业领先的产教融合型企业,打造一批核心课程、优质教材、教师团队、实践项目。实施现代职业教育质量提升计划、职业学校教师素质提高计划,支持大国工匠、高技能人才兼任职业学校实习实训教师。提升办学条件和教学能力,创建一批具有较高国际化水平的职业院校。

第二,推动企业内部落实终身培训制度。面向城乡全体劳动者,完善贯穿学习和职业生涯全过程的终身职业技能培训政策。大规模开展职业技能培训,着力提升培训的针对性和有效性,建设知识型、技能型、创新型劳动大军。坚持构建以企业为主体、职业院校为基础,政府推动、社会支持、工会参与的职业技能人才培养体系。鼓励大型企业制定技能人才发展战略,健全产业工人培训制度,采

取在岗培训、业务研修、岗位练兵、技术比武、技能竞赛等方式,大幅提升职工技能水平。全面推行企业新型学徒制,对企业新招用和转岗的技能岗位人员,通过校企合作方式,进行系统职业技能培训。发挥失业保险促进就业作用,支持符合条件的参保职工提升职业技能。健全校企合作制度,探索推进产教融合试点。加大经费投入,企业按规定足额提取和使用职工教育经费,确保60%以上用于一线职工教育和培训。

第三,推动职业技能享受终身激励政策。建立健全技能人才培养、评价、使用、待遇相统一的激励机制,按照“技高者多得、多劳者多得”的原则,提高产业工人的政治待遇、经济待遇、社会待遇。健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点,注重工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系。建立与国家职业资格制度相衔接、与终身职业技能培训制度相适应的职业技能等级制度。建立以企业岗位练兵和技术比武为基础,以国家和行业竞赛为主体的职业技能竞赛体系,拓展技能人才评价选拔渠道。指导企业不唯

学历和资历,建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制,强化技能价值激励导向。落实技能人才积分落户、岗位聘任、职务职级晋升、参与职称评审等政策。完善以国家奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的技能人才表彰奖励制度。

第四,推动社会合作构建终身学习支持系统。加大政府、企业、社会等各类培训资源优化整合力度,提高培训供给能力。广泛发动社会力量,大力发展民办职业技能培训。鼓励企业建设培训中心、职业院校、企业大学,开展现代学徒制试点工作。支持社会组织积极参与行业人才需求发布、就业状况分析、培训指导等工作。实施产业工人继续教育项目,鼓励更多高等学校、开放大学开设劳模和工匠人才、高技能人才学历教育班、高级研修班,举办劳模工匠创新培训营。发挥国家各类职业教育智慧教育平台作用。充分发挥工人文化宫等社会公益阵地作用,向农民工、新就业形态劳动者等提供普惠制、普及性技能培训服务。

(作者单位:长沙开放大学)