

# 团建活动不受一些职工待见,问题出在哪儿?

本报记者 李润剑

前段时间,在福州一家酒店管理公司从事宴会销售的曹旭,因拒绝参加公司周末在轰趴馆组织的团建活动,被公司人事约谈,并被部门经理在工作群里以“缺乏团队意识”为由点名批评。

为了增强团队凝聚力,眼下,越来越多的企业组织职工团建。团建活动在提升团队沟通能力、协作能力,提高工作效率等方面发挥了积极作用。然而,记者采访发现,一些企业组织设计团建活动时,因占用休息时间、活动方式没有广泛征集职工意见,使得一些职工产生抵触情绪。

## 有的团建活动成了变相加班

多数职工对于团建并不陌生,很多企业将团建视为重要的集体活动。采访中,不少职工认为,一些形式新颖、轻松好玩的团建活动,让他们增强了体验,增进了感情,收益颇丰,对于增强团队凝聚力起到了促进作用。

不过,有的企业利用职工休息时间组织团建,这样的团建往往被不少年轻人吐槽。曹旭之所以拒绝参加团建,不仅因为团建占用了周末时间,还因为此前团建时,公司不仅在团建期间穿插会议,还要求大家撰写心得,俨然“另一个职场”。

在曹旭看来,公司团建无论是玩电竞还是桌游,实则是变相加班的服从性游戏,挤占了他原本就不多的休息时间。而公司也因为他拒绝参加团建而将他“踢出”企业微信,劝他离职。

## 阅读提示

眼下,越来越多的企业组织职工团建。团建活动在提升团队沟通能力、协作能力,提高工作效率等方面发挥了积极作用。不过,也有一些企业组织设计团建活动时,因占用休息时间、活动方式没有广泛征集职工意见,导致一些职工有抵触情绪。

“占用职工休息时间开展团建活动并非个案。”曾在厦门一家团建公司做团建师的马锡岳坦言,在团建行业,每周存在淡旺周期,周一至周四相对清闲,周末异常繁忙。他表示:“企业一般不希望占用工作时间团建,这直接抬高了周末团建市场的温度。”

在社交平台上,中国团建产业联盟秘书长岳磊收到过不少职工对团建的抱怨。谈及组织团建,岳磊给企业提出的第一条建议便是:“要想办好团建,就应该让职工有享受感,而非劳作感。”

福建省法学会劳动法学研究会理事方维忠告诉记者,公司在非工作时段强制职工参与团建活动,可视为要求职工强制加班,侵犯了职工休息休假的权利。

“我无法容忍休息的权利被公司以集体的名义裹挟,也无法忍受我的权利遭到漠视和侵害。”曹旭最终和公司人事坐到了劳动争议调解室里的会议桌前。双方协商,解除劳动合同。曹旭在该公司工作了5年,公司向曹旭支付10个月工资作为经济补偿。

## 有的团建活动超出职工心理和生理承受能力

企业组织团建,有助于凝聚人心、加强团

结、融洽感情,增进互信和认同。

不过,记者采访发现,也有一些企业组织团建活动时有些“跑偏”,有的选择休息日团建,职工直呼:“上班已经很累了,团建不过是换个说法的加班。”有的开展荒谬求生式团建,危险系数较高,超出了部分职工的心理和生理承受能力。企业组织类似团建,出钱又出力,结果却不受职工集体认同。

还有的团建要求职工互扇耳光、跪地磕头,有侮辱人格之嫌。近日,成都某公司组织团建时,多名职工住一名女职工头上浇水的视频冲上热搜。即便公司回应称“公司训练职工自己承担责任,都是自愿的”,这一做法还是引得不少网友质疑和批评。

“30多人集体爬高、高空腾跃、盲眼背摔,磨砺团队的信任感”“20个‘早鸭子’组团下水,龙舟竞速,挑战团队的协作力”……做团建师期间,马锡岳见过不少类似的极端团建,“有人因畏高吓得大哭,有人因不满团建安排现场退团,还有的团领队迷路导致全团被困悬崖,不得不呼叫山地救援。”

“团建为的是促进团队关系和谐,人是团建项目的核心。”岳磊坦言,“尊重人、愉悦人、激励人,凝聚人才是团建的初衷。”

## 团建活动应当尊重职工意愿

在知乎上拥有10多万粉丝的潘诚凯对职场心理颇有研究。他告诉记者,如今,一些公司将团建搞成烧脑、费劲、挑战人性的活动,导致了原本意在凝聚人心的团建,极端化后反倒成了让职工逃离团队的理由。

以路是福建一家新能源公司的人力资源副经理。她发现,今年上半年,企业下料车间的离职率比以往翻了一番。令她惊讶的是,针对离职职工的电话回访中,超过70%的受访者表示,离职是因为“新车间主管上任后,团建活动太过频繁”。

在梳理车间提交的团建活动清单后,以路发现,半年来这个车间每两周开展一次团建,不少职工疲于参加。采访中,不少职工向记者表达了对于“简单而有趣”的团建的向往,希望在愉悦的活动中增强跟同事的情感交流,同时领略企业文化的魅力。

“多数团建的组织者初衷都是很好的,但他们可能缺乏科学的团队管理方法,对年轻人的心理缺乏必要的认知。”马锡岳发现,那些不受欢迎的团建项目往往表现出太强的目的性,而职工想要的,常常是团建作为一项职工福利的畅快感。在他看来,内容单纯简单、自愿参与的“轻团建”更受职工欢迎。

“团建的底色应当是尊重和自愿,合理开展。”方维忠呼吁,企业组织团建要有边界感,要从职工需求出发,真正让它起到凝聚人心、推进合作的作用。

(部分受访者为化名)

陕西实施职业技能提升工程

## 培育优质技工院校 推动“人人持证”

本报讯(记者毛浓曦 通讯员祝盼)近日,陕西省人社厅印发通知,提出在全省实施职业技能提升工程,计划到“十四五”时期末,陕西省技能人才队伍不断发展壮大,技能人才占就业人员比例达到30%以上,高技能人才占技能人才总量比例达到三分之一。

通知以培育一批制造业、数字经济、新职业、现代服务业、县域技能人才和开展“新技师”培训项目为主要任务。

具体包括围绕全省制造业24条重点产业链,争取每年为制造业培养高技能人才不少于5万人次;重点开展人工智能、大数据、云计算等数字技能培训,以及媒体运营、网络营销、电子竞技、健康照护等新职业培训,争取每年培养数字技能相关职业技能人才1万人次、新职业技能人才2万人次;立足现代服务业发展需求,争取每年培养现代服务业技能人才20万人次;加大技师、高级技师的培养力度,为符合条件的企业职工取得技师及以上技能证书的按规定给予补贴。

通知明确,职业技能提升的主要措施包括加大职业技能培训力度、培育一批优质技工院校、推动“人人持证”、做好高技能人才激励表彰、建立职业技能竞赛队伍、建立重点企业服务清单等六方面。

陕西省人社厅有关负责人介绍,要以行业企业为主体,鼓励名师带徒、技能研修、岗位练兵、技能竞赛,鼓励园区用工规模较大的企业建立培训中心;面向高校毕业生、农民工等群体,开展职业技能培训,推进企业“订单班、冠名班”培训。

同时,支持行业龙头企业 and 技工院校共建一体化专业,把工厂搬进教室,把教室设在企业,培养一批工学一体化教师;结合全省产业链急需紧缺专业技能人才培养情况,开展技工院校专业设置和招生工作;全面落实“新八级工”制度,推动企业职工“人人持证”,职业院校、技工院校毕业生要在取得毕业证书的同时取得职业技能等级证书。

通知要求做好高技能人才激励表彰,鼓励企业设立首席技师、特级技师岗位,实行评聘结合,引导企业将职工技能等级与工资水平挂钩,落实高技能人才与专业技术人才职业发展贯通政策,打破专业技术职称评审与职业技能评价界限,拓宽技术技能人才发展通道,促进两类人才融合发展。

## 河北转移职工医保关系实现“免申转”

本报讯(记者李昱霖)记者近日从河北省医保局获悉,为减轻参保职工“跑腿”负担,目前河北省已实现省内职工医保关系转移接续“免申转”,医保关系转移接续服务进一步优化。

据了解,此前参保职工在省内更换参保地,需申办医保关系转移业务,存在诸多不便。“免申转”意味着参保职工在省内更换参保地,原参保地办理暂停后,无须再申请办理医保关系转移业务,只需在新参保地办理参保登记手续,原参保地的医保关系会自动转移到新参保地,省内的缴费年限自动累计。”河北省医保局有关负责人介绍。

“免申转”适用于河北省参保职工在省内办理医保关系转移接续。值得注意的是,对于省内职工医保关系转移接续“免申转”上线前,已在省内完成职工参保登记但未办理职工医保关系转移接续或省内线上关系转移接续申请已提交未办结的参保职工,仍需按原流程办理。

河北省医保局工作人员提醒,参保职工对医保关系转移接续、个人账户转移等事项有疑问,可咨询当地医保经办机构。

## 湖南举行首批特级技师评审

本报讯(记者王鑫方大丰 通讯员曾鹤群)“技能人才的晋级‘天花板’终于被打破了!”湖南湘电动力有限公司机加车间技术主管董日中感慨。近日,湖南首批特级技师评审在湘电集团举行,包括董日中在内的3人获评特级技师建议人选。

一段时间以来,初级工、中级工、高级工、技师和高级技师“五级工”,是我国技术工人职业发展评价执行的职业技能等级序列。不少能力强的技术工人早早达到了职业技能等级顶点。去年,人社部出台意见,将原有“五级”技能等级延伸为“八级”,形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级序列。同年,湖南省人社厅决定在湘电集团有限公司、湖南华菱涟源钢铁有限公司、中国航发南方工业有限公司率先开展特级技师评聘试点工作。

“此次评审,我们重点关注参评人员的技术改造、研发创新、成果转化能力。”湘电集团相关负责人介绍,评审通过且聘用到特级技师岗位后,董日中等3人将与本企业正高级职称人员享受同等待遇,实现职业发展与待遇地位双提高。记者了解到,湖南省计划聚焦先进制造业等重点产业龙头企业开展特级技师和首席技师评聘,到“十四五”时期末,全省评聘100名以上特级技师和首席技师。

## 呼和浩特吸引5.1万名大学生就业创业

本报讯(记者李玉波)记者近日从内蒙古呼和浩特市人社局获悉,今年以来,呼和浩特市通过“智汇青城”“创业启航”等七大专项行动,进一步拓宽引才育才渠道,截至目前,共吸引5.1万名大学生留呼就业创业。

据悉,呼和浩特制定引人留人18条措施,落实中小微企业吸纳高校毕业生一次性奖励政策和“六大产业集群”企业新引进硕博研究生一次性人才奖励政策,营造“拴心留人”软环境。同时,实行人社专员全覆盖包联重点企业,全面征集岗位需求,组织工作人员“带岗位”进校园,提供精准岗位对接服务。今年,全市公共就业服务机构集中举办“助企纾困、职等你来”等招聘洽谈活动183场,累计提供就业岗位16.6万个,接待各类求职人员67.32万人次,初步达成就业意向3.18万人次。

呼和浩特市还围绕“六大产业集群”和事业单位人才需求,在北京、上海等地举办引才纳智推举会、招聘会17场,达成就业意向1581人。此外,编制高校毕业生就业创业政策清单27条,开展“送政策、送岗位、送培训、送服务”活动,持续促进大学生留呼规模。



## 红薯深加工促增收

11月17日,河北省滦南县安各庄镇一家食品公司的工人在红薯条分拣车间工作。近年来,该县依托当地盛产红薯的优势,发展红薯条等休闲食品深加工,延伸红薯产业链,增加产品附加值,带动增收。

新华社记者 杨世尧 摄

长春采油厂将职工职业健康管理工作贯穿于生产生活,着力建设健康企业——

# 采油职工的健康“密码”

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 杨萌

897名职工,平均年龄48岁,其中能接触到职业病危害岗位的职工185人,接害场所59个;生产中存在噪声、汽油、电焊烟尘、电离辐射等职业危害。这是中国石油天然气股份有限公司吉林油田分公司长春采油厂现有职工和安全生产中的部分现实。

长春采油厂地处东北地区,不少职工存在心脑血管、消化道、呼吸道疾病多发的健康风险。多年来,该厂强化管理和资金投入,坚持“预防为主、防治结合”,将职工职业健康管理工作贯穿于生产生活,连续多年未发生过甲、乙类传染病暴发流行和群体性食源性疾病等事故事件。

## 建立数据监控,降低接害风险

近年来,长春采油厂积极引入物联网、远程控制等科学手段,减少职业病危害因素接触时间,降低职工劳动强度。

今年4月,长春采油厂完成区站间井路的监控建设,成立数据监控中心,实现对油水井的生产监控。

进入采油厂的数据监控中心,墙上的8块显示屏实时更新各项数据指标。长春采

油厂在井场安装电子眼,并在仪器上安装数据监控,通过整合各项监控业务,建成“区、站、间、井、路”的大监控格局。

“油井实现一键启停,雨雪天气降低一线职工作业风险。物联网+油井监测系统,改变了以往人工周期憋压的做法,杜绝了因管线带压重复操作带来的风险。以前的示功图,需要采油工爬到采油树上安装设备,现在有了油井监测系统,实现了抽油机井示功图远程测试、自动解释、智能算产,减少了人工接害风险。”长春采油厂党支部书记黄冬雪介绍。

同时,采油厂采用北斗系统实现拉运油车辆的远程监控,为71台生产车辆安装GPS。

“每停车超过5分钟,数据监控中心就会有专人询问司机状态。如果发生问题,第一时间组织邻近单位开展救援。”黄冬雪说,采油厂正积极寻求数字化、自动化、智能化突破口,确保职工生产安全。

## 组织培训和体检,提升职业健康意识

“采油厂定期对职工接触的有害因素进行监测,并在接害场所规范设置职业病危害告知牌和警示标识,配备齐全防护设施和用品。”长春采油厂安全副总监耿敬祝

介绍,公司还定期组织职业卫生管理人员、接害岗位人员进行职业健康培训,增强其健康素养。

据介绍,为更好地引导职工养成健康工作和生活方式,采油厂在组织全员健康体检时,在基础体检项目外,新增肺部CT、头部CT、HPV筛查、三高人群高风险筛查等体检项目,将体检结果作为职工健康评估和上岗标准,引导职工科学评估自身健康风险,提升职业健康意识。

“另外,在职工心理疏导方面,我们请了三甲医院的专家及心理咨询导师,到单位进行心理健康的讲座和心理咨询,还设置了活动基地。”耿敬祝说。

今年8月,来自松原吉林油田医院的5名医生来到长春采油厂,为职工免费义诊,提供心理咨询服务,并留下咨询电话,职工有问题可随时拨打电话进行心理疏导。

“老师们演示了心肺复苏和海姆立克急救法,还介绍了很多基础病的预防知识,以及心理问题的自我调节方法,非常实用。”长春采油厂职工任胜男表示。

## 设立健康监护档案,确保职工健康

近一年,长春采油厂在改善生产环境、职工体检、检测工作场所职业病危害因素等方

## 改善劳动环境 守护职业健康