

新时代劳模精神的十大内涵



彭维锋 观点

深入考察劳模精神的丰富内涵，清晰阐释劳模精神的内在逻辑，准确判断劳模和劳模精神研究的学术方位，对于解读劳模本质、探究劳模品格、宣传劳模价值和弘扬践行劳模精神，具有重要的理论价值和重大的实践意义。

劳动模范是优秀劳动者的典型代表，劳模精神激励了千千万万普通劳动者坚守信念、立足岗位、开拓创新、建功立业。深入考察劳模精神的丰富内涵，清晰阐释劳模精神的内在逻辑，准确判断劳模和劳模精神研究的学术方位，对于解读劳模本质、探究劳模品格、宣传劳模价值和弘扬践行劳模精神，具有重要的理论价值和重大的实践意义。

劳模精神是工人阶级先进性的集中体现。在中国革命、建设、改革的各个历史时期，我国工人阶级都具有走在前列、勇挑重担的光荣传统，我国工人运动都同党的中心任务紧密联系在一起。劳动模范作为工人阶级的优秀代表，是时代的引领者，在工作中生活中发挥了先锋和排头兵作用，他们以辛勤劳动、诚实劳动和创造性劳动，持续推动着社会进步、国家发展和民族复兴。劳模精神作为劳动模范的思想内核、行动指南和精神灯塔，成为推动时代前进的强大精神动力，充分体现了工人阶级先进性的主体地位，彰显了工人阶级的伟大品格，推动了工人阶级的成长进步。

劳模精神是工人阶级主人翁意识的集中凸显。主人翁意识是劳模精神的内在本质，是正确认识和理解劳模精神的关键词。正是因为自觉的、强烈的主人翁意识，劳模才以车间

为家、以厂为家、以企为家、以国为家，才具有积极主动的岗位意识、职业意识、进取精神和创新精神，才在本职工作中充分发挥积极性、主动性和创造性，才能够艰苦奋斗、淡泊名利、甘于奉献，自觉把人生理想、家庭幸福融入国家富强、民族复兴的伟业之中，最终建构起个人与集体、个人梦与中国梦、小家与国家民族融合统一的发展共同体和命运共同体。

劳模精神是社会主义核心价值观的生动诠释。劳模精神的重要元素和构成因子，像岗位意识、职业精神、进取精神、拼搏精神、创新精神、家国情怀和奉献精神等，是对社会主义核心价值观的生动诠释和现实呈现。可以说，劳模精神是社会主义核心价值观的具象化、人格化和现实化。一方面，劳模是遵循社会主义核心价值观的典范样本，是社会主义核心价值观的模范实践者、生动传播者和最有说服力的检验者；另一方面，劳模之所以能够生成劳模精神，能够成为全社会学习的典范，一个重要原因就在于其主动自觉地遵循并践行了社会主义核心价值观。

劳模精神是时代精神的生动体现。劳模精神是引领时代新风的精神高地，生动体现了时代精神的精神实质、主要特征和重要内容。一方面，劳模精神具有鲜明的时代特征，是时代精神的生动体现。作为一种文化精神，劳模精神不是一成不变的，而是实践的、创新的、鲜活的、生动的存在，随着国家意识形态、经济社会形势和时代变迁而不断演变发展。

另一方面，劳模精神推动了时代精神的发展，丰富了时代精神的内涵。在劳模的创造性实践和不断探索中，激发出蕴含着自主性、首创性、先进性的劳模精神，呈现出社会进步的发展方向。劳模精神不断为时代精神注入新能量，凸显并丰富时代精神的内涵。

劳模精神是民族精神的重要组成部分。一方面，劳模精神是民族精神核心要素的集中体现。劳模精神既体现了以爱国主义为核心的团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、崇德尚礼、公而忘私的民族情怀，又体现了知行合一、自立自强的人生追求。另一方面，劳模精神是民族精神创新发展的主要推动力量。劳模精神始终与时俱进，创新丰富了民族精神。一代又一代劳模，用自己的辛勤劳动、诚实劳动和创造性劳动，为民族精神注入新能量，不断丰富着民族精神的博大内涵。

劳模精神是劳动精神的积极呈现。劳模精神继承并发展了中华民族传统优秀的劳动观念，树立并彰显了一种辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的新理念，营造并弘扬了一种劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，生成并传播了一种劳动者至上、劳动者平等、劳动者可敬、劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的劳动观。也正因此，劳动者才能通过自己的劳动，收获满足感、快乐感、尊严感，在创造丰富物质财富的同时，也拥有丰盈的精神世界。

劳模精神当代品格的核心要素是工匠精

神。从本质上讲，工匠精神是一种基于技能导向的职业精神，它源于劳动者对劳动对象品质的极致追求，它具有精益求精、专注执着、严谨慎独、创新创造、爱岗敬业以及情感渗透，自我融入的基本内涵，既表现了极致之美的品质追求，又体现了敬业之美精神原色，更展现了创造之美的精神升华。工匠精神是劳模精神的重要构成要素，也是劳模精神当代品格的核心体现。工匠精神充分凸显了新时代劳模精神爱岗敬业、精益求精、追求卓越的精神品质和价值导向，可以说，工匠精神是对劳模精神的重要深化和丰富发展。

劳模精神是实现伟大复兴中国梦的重要力量。一方面，劳模精神是实现伟大复兴中国梦的宝贵精神财富。在全社会弘扬和践行劳模精神，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，涵养以辛勤劳动为荣、以好逸恶劳为耻的社会风气，培育积极健康、开放包容的社会心态，才能够让“劳动光荣、创造伟大”成为时代强音，让“辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”成为普遍认同的价值遵循。另一方面，劳模精神是实现伟大复兴中国梦的强大精神力量。要实现伟大复兴中国梦，实现从制造大国向制造强国的华丽转身，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，必须大力弘扬和践行劳模精神。如此，才能够真正为中国经济社会发展汇聚强大正能量，才能真正为实现中华民族伟大复兴中国梦增砖添瓦。

(作者为中央编译局博士后、中国劳动关系学院教授)

■ 彭维锋

强化国企民主管理



吕冀炜 林增威 观点

加强国有企业民主管理，对于加快建立中国特色现代企业制度、构建和谐劳动关系、加强企业民主政治建设具有重要作用。要规范主体责任，健全以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度，国有独资、全资公司的董事会、监事会中须有职工董事和职工监事，不断强化国企民主管理制度，保障职工权益。

企业民主管理的基本做法

在全国广泛开展企业民主管理的实践探索过程中，职工代表大会制度、厂务公开制度、职工监事制度都获得了不同程度的推进和发展，民主管理工作取得了良好实效。

(一)普遍建立职工代表大会制度

职工代表大会制度是职工通过民主选举产生职工代表，通过召开职工代表大会的形式，在企业内部行使民主管理权力的制度。目前，我国的国有企业已经普遍建立了职工代表大会制度，大部分地区国有企业职工会建制率已经达到90%以上。同时，为了拓宽国有企业民主管理制度的覆盖面，大型国有企业集团层级的职代会制度建设正在加快，多级

职代会制度体系正在形成。目前，国有企业职代会制度的有效覆盖率达到增加，通过职工代表大会制度的建立，不断落实职工的知情权、参与权、表达权和监督权。

(二)厂务公开制度获得深入发展

厂务公开是职代会制度的补充和发展。厂务公开制度要求对职工比较关注的切身利益问题、涉及单位重大决策和生产经营管理的重要问题、与企业领导班子建设和党风廉政建设密切相关的问题都要进行公开。厂务公开是与职工代表大会制度紧密联系在一起的，两者相辅相成、互为依托，厂务公开的主要载体就是职工代表大会。但是厂务公开是一项经常性的工作，除了职工代表大会外，还需要借助其他形式落实。当前，许多国有企业都在根据自身的实际情况不断创新厂务公开的形式，比如厂报、厂情发布会、党政工联席会议、厂务公开栏、企业内部网等形式，并探索适应“互联网+”要求的“网上厂务公开”。

(三)逐步落实职工董事职工监事制度

职工董事和职工监事制度是指公司制企业依法法律规定，通过职工代表大会选举一定数量的职工代表进入公司的董事会和监事会，担任职工董事和职工监事，参与企业重大决策和进行监督的制度。引导建立完善职工董事制度、职工监事制度，以鼓励职工代表有序参与公司治理，是当前国有企业民主管理工作的重要点。但是，有资料显示，相比职代会制度和厂务公开制度，当下国有企业职工董事职工监事制度的建

切实保障职工权益

■ 吕冀炜 林增威

本企业的具体情况公开职工普遍关心的问题，公开内容缺乏企业自身特点，缺乏深度和广度；厂务公开工作缺乏时效性，公开信息比较滞后。

(三)职工董事和职工监事的参政议政作用有待加强

国有企业的职工董事和职工监事是由职工选出来的，职工期望其能够真正代表职工的利益，为职工说话办事。但当前职工董事和职工监事队伍的整体素质和为职工服务的意愿与其应该承担的责任相比还存在一定的差距。一些职工董事和职工监事为职工说话办事的意识较差，对本企业经营管理状况不够熟悉，影响其参政议政监督作用的发挥。

企业民主管理的实践创新和对策建议

(一)企业民主管理的实践创新

在推动企业民主管理过程中，部分企业结合自身特点，大胆探索和创新，积累了一些较好的经验。

实行职工代表听证会制度。工会定期举办法工代表听证会，部门负责人向职工代表做全面汇报，包括职责履行、目标完成、廉政建设和存在的问题等，接受职工代表评审团的质询并答疑。职工代表评审团对各部门工作进行评分并现场公布结果，结果与部门和干部年度考核挂钩。

实行民主座谈制度和网络测评制度。定期组织职工代表与企业领导座谈，收集涉及

职工工作和生活方面的意见和存在的现实困难。工会汇总意见，转各业务部门答复处理。同时，建立职工代表民主网络测评制度，对涉及职工切身利益的事项，各项创先争优活动、中层以上领导干部评议进行民主测评。

实行职工代表提案督办制度。对职代会审议通过的职工代表提案，定期开展督办工作，加大督办检查力度，逐件核实了解进展情况，并向全体职工公布。通过职工代表提案督办制度，解决了许多职工普遍关心的问题，既维护了职工权益，又促进了企业发展。

(二)推进企业民主管理的对策建议

坚持党的领导，争取行政支持。企业工会要树立调动各方积极性推动职代会工作的思路，即在党委领导下、争取行政支持、取得各方面配合，努力把职代会开好，形成党政齐抓共管的工作格局。

坚持长效机制，健全民主管理领导体制和工作机制。成立民主管理领导小组，以制度确定民主管理的指导思想和工作目标、主要职责，行政在民主管理中的职责、民主管理的范围和权限、动议与决策程序、监督与问责等。切实厘清责任，调动广大职工参与民主管理的积极性。

持续提升职工代表整体素质，保障职工代表优质履职。从选举、管理、培训、激励、考核等多方面入手，持续提升职工代表的整体素质。加强激励与考核，民主评选“优秀职工代表”，定期组织职工代表培训，不断提升职工代表谋大局、议大事的能力。

发挥技工教育优势为产业工人队伍建设服务

■ 崔秋立



崔秋立 观点

技工教育是培养我国产业工人的主阵地，充分发挥优势和作用，为产业工人队伍建设服务，是技工教育的重要使命。技工教育应当紧紧围绕经济社会发展，更加自觉地融入产业工人技能形成体系和发展制度建设，进一步加强在职业教育体系中的鲜明特色和优势。

着技术技能标准开发、技能评价等服务功能。技工教育在发展中形成的这些特点，都明确体现出与其他职业教育的差异性和特殊性，在一定意义上讲，技工教育与企业和产业工人，更具有共同的特征，在产业工人队伍建设中，起着不可或缺的作用。

构建产业工人技能形成体系。技能形成体系主要包括责任分担的技能投资制度、标准化与可转移的技能供应制度、科学公正的技能评价和资格认证制度、公平可靠的技能使用制度（包含薪酬体系、集体协商、学徒制等）及多方支持的社会合作制度等。技工教育都可融入其中，为提高产业工人的技能素养服务。技工院校可以利用各种国家政策性资金，与企业合作，打造技能形成的多元投入机制。技工院校多年坚持的产教融合、工学一体的培养模式，与近年来开展的校企合作新型

学徒制，既可充分满足未来产业工人的技能供给，也可满足企业在职人员的技能提升。在技能形成体系中的核心部分、技能评价和资格认证方面，技工院校更具有传统优势，经验丰富、技术完善、体系健全。

创新产业工人发展制度。职业发展通道狭窄，已影响到产业工人队伍建设，必须创新产业工人发展制度。技工院校是我国人力资源开发事业的组成部分，承担着公共就业服务体系的部分职能，可为企业人力资源配置服务，帮助企业建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制。技工教育在组织技能竞赛特别是在参与世界技能大赛过程中积累了丰富经验，在服务企业建立以岗位练兵和技术比武为基础、以国家和行业职业技能竞赛为主体、国内竞赛与国际竞赛赛项相衔接的劳动和技能竞赛机制方面，可以有所作为。

同时，技工院校在技能积累传承方面的优势，可以帮助企业和职工，总结推广先进工作法，深化群众性技术创新活动。目前，技工院校和企业共建“技能大师工作室”已经较为普遍，成为深化校企合作的重要成果和平台。

当前，技工教育应当紧紧围绕经济社会发展，更加坚定地以服务产业工人队伍建设为己任，更加自觉地融入产业工人技能形成体系和发展制度建设，认清使命、明确定位、完善职能、深化改革，进一步加强在职业教育体系中的鲜明特色和优势。

实现共同体意义的校企双制。在服务产业工人队伍建设的过程中，技工院校要不断深化和完善“校企双制”的办学特色，丰富企业的内涵。不仅要在人才培养方面合作，而且要全过程参与，全方位服务，从体制机制上实现校企深度融合，形成命运共同体。

完善服务功能。按照技能形成体系和产业工人发展制度建设的要求，进一步完善技工教育的服务功能，成为集职业教育培训、技术技能开发、人力资源管理为一体的全方位服务机构。推广借鉴当下部分技师院校实施的院校与企业共建“技能人才服务站”的经验，为企业提供集人才调研、员工招聘、技能培训、技能竞赛、考核鉴定、技能开发等为一体的“一条龙”服务。

提升服务质量。加强基础建设，与企业合作共建实训基地，完善实训条件。合作开展“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”的新型学徒制培养。重视职工工匠精神和职业素养的培养，丰富培训内容，建设德技双馨的职工队伍。研究借鉴先进经验，将课程建设成果应用到企业职工培训，开发适合企业的培训包，利用互联网技术开展培训，不断探索企业培训新方式，提高培训的质量和水平。

企业开展平等协商应有“制度”内涵

■ 王建平



王建平 观点

如何让平等协商发挥最大作用，切实凝聚起职工力量，让企业决策更能体现实效，是关系到职工切身利益的大事。企业在决策过程中，为维护决策的民主性，规范决策行为，保证决策质量，提高决策效率，须建立健全职工与企业平等协商制度。

近年来，工会为推行平等协商，在企业操作层面上进行了广泛的改革和探索，但平等协商具体细则仍需优化，如协商的议题如何确定、如何讨论、如何作出决定。要制定制度性程序和议事规则，并使之与党的全心全意依靠工人阶级的方针相吻合，显得更为关键，这就需要构建有“制度”内涵的平等协商议事规则。

第一，协商应建立在对企业具有普遍意义的基础上。讨论事项应该是企业具有代表性的问题，而非个人私欲、私利的话题。因此，要聚职工之力，聚职工之智，进一步拓宽企业平等协商的渠道，了解掌握职工利益表达诉求。加强职工与企业管理者之间的信息交流，在职工参与企业民主管理、民主监督制度上，架起一座从职工公众议程上升到平等协商正式议程的桥梁，使职工感受到需要

解决的问题能够及时地通过平等协商途径得到有效解决。

第二，协商主体应摈弃层级差异。平等协商的前提条件是劳动关系双方是两个利益相对独立的群体。一方是企业管理层代表，一方是企业职工代表。普通职工作为协商的主体，须获得广泛的信息，这样不仅可最大幅度代表和发挥多数职工的智慧和能力，代表多数职工的意见与利益，通过多数职工的信息和需求弥补个体的局限性。此外，要真正做到平等协商，还需要确保每个参与协商的职工代表，能够独立地作出判断，而非处于有倾向性的主导或引导境况。

第三，运用不同的规则协商不同的事情。平等协商是《劳动法》赋予劳动者参与企业民主管理、保护劳动者权益的一种形式，它们在协商性质、主体、目的、内容和结果等方面有一定的差异。因此，在适当的协商情境中使用恰当的规则，才能取得较为满意的效果。

集体协商主要采取协商会议的形式，而平等协商可表现为知情、质询与咨询，可以不拘一格；集体协商是以书面形式签订集体合同草案，而平等协商是以解决问题为前提，不刻意追求书面协议。平等协商与集体协商仍有密切联系，主要表现在平等协商往往成为订立集体合同的准备阶段。

第四，协商结果须按照规则程序执行。平等协商不仅通过多种形式让职工与企业管理者的沟通作为企业决策依据，也是一个问题界定、信息收集、方案设计、科学论证、民主协商和决策实施等多个程序紧密相扣的科学流程。“协”以求同“商”成事。协商结果应当掷地有声，否则就会沦为空谈，要让职工“说话有用”。最后，工会要加强监督。平等协商只是起点，一头连着职工，一头连着企业。工会在推进平等协商过程中要扮演好“搭台者”的角色，让职工“唱主角”，才能真正让职工体会到“有广泛持续深入参与的权利”。