

G 问题探讨

发挥先进文化作用引领职工建功立业

观点

文化是一个国家、一个民族的灵魂。工会组织要充分发挥文化引领作用,深入挖掘、切实用好红色文化、优秀传统文化、劳模工匠文化等资源,激励广大职工有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献,为实现中华民族伟大复兴汇聚强大力量。

刘贵堂

传承红色文化基因,熔铸职工信念之魂

工运事业始终与党的事业紧密相连、同向而行。工会组织应牢牢把握党赋予的政治责任,围绕加强和改进职工思想政治引领,面向广大职工加强党史、新中国史、工运史宣传教育,推动红色文化传承载体建设,让红色文化成为铸魂育人的精神动力。

用红色文化基因熔铸职工理想信念之魂。波澜壮阔的工人运动历史,是红色基因的重要组成部分。各级工会要积极筹建一系列红色教育阵地,以弘扬红色文化、传承红色基因为主基调,深入阐释党史、新中国史、工运史之间的逻辑脉

络和内在联系,教育引导广大职工坚定理想信念,巩固党执政的阶级基础和群众基础。

用红色文化基因汇聚职工追梦圆梦之力。各级工会要依托红色教育基地、工运史展馆等载体平台,面向职工开展有特色、接地气的宣讲,激发广大职工敢想敢干、敢于追梦热情,把个人梦同中国梦紧密联系起来,以主人翁的姿态投身经济社会发展实践,以厚重的奋斗底色书写人生、实现梦想。

用红色文化基因坚定职工接续奋斗之志。各级工会要依托各类线上线下宣传教育阵地,宣传中国特色社会主义制度的显著优势,教育引导广大职工把握中华民族伟大复兴战略全局,坚定战胜各种困难的信心和决心,勇做新时代奋斗者,为推动双循环新发展格局贡献智慧力量。

弘扬优秀传统文化,激励职工担当奉献

优秀传统文化是中华民族的精神命脉,是最深厚的文化软实力,对于推进社会主义现代化建设具有十分重要的借鉴意义和时代价值。各级工会应积极作为,推动优秀传统文化进企业、进班组,激励职工强信心、敢担当、讲奉献。

用优秀传统文化打牢职工文化自信的深厚基础。文化自信的本质在于民族精神的传承。博大精深的中华优秀传统文化,是中华民族的精神命脉,是立足现实、面向未来的文化瑰宝。工会组织引导职工坚定文化自信,应在挖掘优秀传统文化资源上做文章,从优秀传统文化中汲取营养、教育职工。工人文

化宫是加强职工思想政治教育的重要场所,各级工会在工人文化宫整治提升过程中,要注重增加弘扬优秀传统文化的元素,引导职工深刻感悟优秀传统文化的深厚软实力。

以优秀传统文化开启职工担当奉献的源头活水。各级工会要依托疗休养场所和工会宣传教育阵地,大力宣扬优秀传统文化中的担当道义和仁爱奉献,展示劳动者的担当精神和时代风采,引导广大职工树立崇高理想、练就过硬本领,始终做坚持中国道路的柱石,弘扬中国精神的楷模、凝聚中国力量的中坚。

以优秀传统文化深耕职工思想道德的肥沃土壤。中华优秀传统文化蕴含着极为丰富的道德力量。各级工会在推进社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德建设过程中,要深入阐述中华优秀传统文化蕴含的思想理念,激发职工加强道德建设的内生动力。工会院校、报刊、工人文化宫、职工书屋等阵地,应把打造职工思想道德建设高地当成重要使命,把优秀传统文化和职工思想道德建设相融合,持续激发职工干事创业的正能量。

厚植劳模工匠文化,引领职工创新创优

党的十九大报告明确提出,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。各级工会要充分发挥职能优势,在弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,培育劳模工匠文化中发挥应有作用。

大力唱响劳动光荣、创造伟大的时代强音。崇尚劳动是劳模工匠文化的应有之义,

也是引领社会的“风向标”。中共中央、国务院印发的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,强化了劳动教育的重要位置,引导学生崇尚劳动、尊重劳动。各级工会要合力打造劳模精神、劳动精神、工匠精神教育基地,引导广大职工向劳模学习,焕发劳动热情,谱写新时代劳动者之歌。

充分释放职工创新创造创优的潜能活力。全面建成小康社会、加快社会主义现代化建设,迫切需要发挥劳模工匠的榜样示范作用,引领广大职工立足岗位、创新创造。要充分展示具有时代性、典型性、代表性的劳模工匠及其先进事迹,增强劳模工匠的感召力、影响力,引领广大职工焕发劳动热情、释放创造潜能,在掌握关键核心技术上下真功夫、下硬功夫,把创新发展主动权掌握在自己手中。

持续激发广大职工岗位成才的内生动力。弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,把劳模工匠文化融入职工文化建设,能够激发广大职工学习劳模、对标工匠的内生动力。例如,山东工会大力打造“齐鲁工匠”品牌,并推动这项工作写入省政府工作报告,纳入各级党委、政府人才发展规划。建立“齐鲁工匠研究院”,聘请工匠为实践导师,打造工匠文化研究与决策咨询智库。各级工会要充分利用研究院、教育基地等资源平台,高标准打造劳模工匠创新工作室,发挥劳模工匠传帮带作用,组织开展形式多样的技能培训和技能竞赛,不断激励广大职工岗位成才,为实现经济高质量发展贡献力量。

(作者为山东省总工会党组书记、常务副主席)

G 观点撷英

后疫情时代的劳动关系变革与管理创新

“2020中国工会·劳动关系论坛”观点摘编

疫情给劳动关系领域带来了很多新情况新问题,在日前举行的“2020中国工会·劳动关系论坛”上,多位专家学者围绕“后疫情时代·劳动关系变革·管理创新”展开交流研讨,深入剖析疫情产生的深层次影响,给劳动关系与工会研究提出许多建议。

探索推进工会对新就业形态群体的有效覆盖

新就业形态群体已成为工会会员发展新的增长点,如何紧跟时代步伐进行探索和突破,实现对新就业形态群体的有效覆盖,是当前工会组织建设的工作重点。但传统工会组建模式还不适应新就业形态职工现状,存在一些体制障碍和制度性难题。

要科学统筹、加强研究,针对入会条件、组织形式、缴纳会费等关键性问题加大研究力度,尽快解决新就业形态群体入会的制度制约;要打破常规、健全体系,探索推行区域性、行业性工会联合会直接发展灵活就业群体入会等方式,全方位、立体化、多渠道实现组织覆盖,夯实新就业形态群体入会的组织基础;要创新方式、争取资源,打造线上线下有机融合的服务职工体系,推进新就业形态群体入会服务“两手抓、两促进”;要盘活经费,争取有关部门支持,安排入会服务专项经费,加强队伍建设,强化保障,实现新就业形态群体入会工作规范化、可持续发展。

——全国总工会基层工作部部长 金善文

全面强化就业优先 构建和谐劳动关系

后疫情时代,将更加坚定地实施扩大内需战略;数字经济加快发展,要坚持创新在现代化建设中的核心地位,把科技自立自强作为国家发展的战略支撑;要站在人与自然和谐共生的高度来谋划经济社会发展。

在双循环新发展格局中,就业将处于更加重要的地位,要全面强化就业优先政策,构建与新发展格局相适应的和谐劳动关系。其中要注意,就业结构性失衡将加剧,其本质上是劳动力资源的配置问题。既要解决就业领域本身的问题,又要通过劳动力的优化配置,解决发展不平衡不充分的问题。在劳动关系治理方面,我国劳动关系将更加多元,构建和谐劳动关系要更多立足本土。

——中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任 赖德胜

提高劳动关系领域法治化水平

要提高劳动关系领域法治化水平。在劳动关系治理上,广东省进行了一系列卓有成效的探索,包括党政工同心协力实施对劳资经济利益纠纷的共建共治共享;以实施重大基础性法律为重点,依法实行劳动领域问题的社会公共治理;实施创业带动就业战略,建立劳资纠纷预警系统,保持职工队伍稳定;统筹推进社会保障体制机制改革,推进企业全员足额参保,降低企业社保缴费率;建立法院与工会联动治理劳资矛盾机制等。这些做法让劳动关系领域法治化水平不断提高,实现共建共治共享和谐劳动关系。

——广东省总工会原副主席 孔祥鸿

劳动关系政策要兼顾灵活性与安全性

迈向新发展阶段的劳动关系呈现灵活化的特点,给稳定劳动关系和保障劳动者权益提出诸多挑战。要设计和实施灵活性政策,包括全面的终身学习政策、积极的劳动力市场政策和促进劳动力市场流动的社会保障体系等;完善中国特色和谐劳动关系的治理模式,包括建立就业质量评估体系,充分发挥工会作用,推动实现体面劳动等;推动劳动基准立法,保障新业态劳动者权益,包括完善新阶段劳动标准体系,构建公平共享的收入分配机制等;加快建设劳动关系公共服务体系。总之,劳动关系政策应将安全性寓于灵活性之中,以维护和提高劳动者权利为目标,补足短板,增进劳动者的获得感、幸福感和安全感。

——中国劳动关系学院教授 乔健

(张菁 整理)

G 观点

观点

准确分析供需短缺职业 推进劳动力要素循环

观点

短缺职业的存在,是我国家人力资源市场结构不均衡的反映。本文使用中国就业培训技术指导中心发布的102个定点监测城市的招聘求职短缺职业排名相关数据加以分析,并以此为依据提出推进劳动力要素循环的建议,助力打造双循环新发展格局。

田永坡

近年来,劳动力市场供需日益呈现出总量矛盾和结构性失衡并存的局面,及时跟踪劳动力市场变化特点并分析其背后产生的原因,对我国的就业、教育、培训等政策制定具有很大的现实参考意义。观察这些变化,可以从总量、行业、区域等多个层面展开,而从职业的角度看则更具针对性,精准性也更高。

供需短缺职业的基本情况和变化特点

自2019年第三季度开始公布招聘求职短缺职业排名前100的职业数据,截至今年10月,该数据已经公布了5个季度,职业名称按照《中华人民共和国职业分类大典(2015版)》进行分类。

在公布的5个季度榜单中,从短缺前100名职业类型的平均值看,第二大类(专业技术人员)有16个职业,第四大类(社会生产服务和生活服务人员)有39个职业,第六大类(生产制造及有关人员)有40个职业。在短缺人口规模上,2020年第一季度的缺口人数为85.0万,比上一季度增加9.6万,增长

14.46%。随着国内疫情的好转,复工复产的有序推进,第二季度的缺口人数为74.6万人,下降12.2%,市场供求关系得到明显缓解。

综合2019年第三季度至2020年第三季度5个季度的数据来看,供需短缺职业的变化有以下特点。

第一,不同季度供需短缺职业构成变化较大。从分季度的统计结果看,与上一个季度相比,每个季度均有新的职业进入排行或者排名出现变化。榜单的变化意味着我国劳动力市场不同季节用工需求的波动,5个季度的总体求人倍率分别为2.41、2.32、2.62、2.01和2.67,这与总体供求波动的统计变化一致。

第二,供需短缺的职业主要分布在第四大类(社会生产服务和生活服务人员)、第六大类(生产制造及有关人员)和第二大类(专业技术人员)。从平均占比来看,第四大类(社会生产服务和生活服务人员)占比为55.50%,第六大类(生产制造及有关人员)占比为29.44%,第二大类(专业技术人员)占比为10.87%。

第三,排名前10的短缺职业类别在5个季度间变化较大。在2020年第三季度分别是营销员、保洁员、餐厅服务员、保安员、商品营业员、家政服务员、客户服务管理员、房地产经纪人、快递员和车工等10个职业。其中,营销员、快递员、餐厅服务员、保安员、保洁员、商品营业员和车工等7个职业一直稳居前10。

准确理解供需短缺职业成因

短缺职业的存在,是我国人力资源市场结构不均衡的直接反映,理解这种不均衡性的成因并找到解决之策,是推进劳动力要素市场化配置,形成双循环格局的重要一环。短缺职业的形成,影响因素主要有以下3个。

一是人口结构变化。当前,我国劳动年龄人口总量和占总人口比例呈下降之势,人口老龄化程度日益提升。人口结构的这种变化在劳动力市场的一个直接表现就是劳动密

集型产业和职业供需关系紧张。从发布的5个季度短缺职业看,多数集中在第四大类(社会生产服务和生活服务人员)和第六大类(生产制造及有关人员),在这些职业中,青壮年劳动力占优势。

二是短期冲击的影响。短期冲击有可能对劳动力市场产生长远和周期性影响。2020年第一季度,疫情暴发,我国经济社会发展深受影响,在劳动力市场上一个显著的变化就是,以集聚性、接触性、劳动密集型为主的服务业经营活动所受影响首当其冲,因此,第四大类(社会生产服务和生活服务人员)的短缺职业数量下降。相反,第六大类(生产制造及有关人员)在第一季度数量相对上升,这同样与疫情有关,因为在复工复产过程中,其主要所在的是加工制造业等先于或者快于服务业复工。

三是科技进步。科技进步对劳动力市场的影响至少有两个方面:第一,对具有一定技术和专业知识劳动力的需求增加,对劳动力质量提出更高要求,这可能是第二大类(专业技术人员)在今年短缺职业数量上升的原因;二是技术进步所引起的商业模式创新和工作方式创新,比如,当前以各类任务外包、共享为特征的零工经济、共享经济所衍生的新经济、新业态的发展,也导致一些新职业也开始“上榜”,这与当前平台经济和互联网技术的快速发展密不可分。

“拉”“推”结合促进劳动力要素循环

我国已进入新发展阶段,推动形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局,成为当前和今后一个阶段的发展主题。短缺职业的存在,一方面反映了我国劳动力市场发展不均衡的情况,另一方面,也在职业层面为打通劳动力要素流动堵点、助力要素循环提供了努力的方向。

一是以供需短缺职业种类构成、区域分布等为导向,打造多个吸纳就业的中心,形成劳动力要素循环的“拉力”。分析供给短缺的

原因,既是人口结构变化等导致的供给不足所致,也是行业或区域发展势头较好所产生的劳动需求旺盛所致。前者需要包括人口政策、基础教育等在内的一揽子政策配合加以解决;后者则恰好反映了潜在的新增长点所在,是双循环体系中拉动劳动力在空间、行业优化配置的“拉力”所在。比如,国家实施了包括京津冀一体化、粤港澳大湾区、长江经济带、乡村振兴等战略,形成多个区域发展的中心,这些区域对劳动力需求的规模、结构各具特色。随着乡村振兴、脱贫攻坚等重大战略布局的实施,中西部地区的劳动力需求日益旺盛。比如,在2019年第四季度,西部地区产生供需短缺职业的城市数量最多,为429个。

二是提高技能培训等各类人力资本提升的精准度,培育劳动力要素循环的“推力”。根据各类短缺职业的程度,将技能培训、能力提升的各项培训资源向短缺行业和领域倾斜,在各类技能培训补贴中,也要考虑供需紧缺程度这个因素。同时,发挥短缺目录的风向标作用,建立短缺目录和市场现行岗位的对应目录,引导各类培训机构开发相关培训课程和培训项目,鼓励劳动者积极参与相关职业培训和技能提升活动,切实提升适应市场需求的能力,增强劳动力流动的“推力”。

三是提升劳动力市场监测的科学化水平。上述内容主要根据全国102个定点监测城市公共就业服务机构的填报数据统计,而整个劳动力市场的工作搜寻方式日益多元。为此,需要发挥各类服务主体特别是招聘机构的作用,扩大供需监测的覆盖范围,适当增加薪酬等监测内容,这样才有助于掌握整个劳动力市场的供需匹配和短缺情况,短缺职业的区域分布、种类构成等,这是拟定职业技能培训、人力资源公共服务等相关政策的基础之一,也是引导劳动力有序流动的风向标之一。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员)

G 工作研究

浅谈国企增强“五力”的措施与原则

发展定位,加快科学制定发展战略,使之成为企业发展的指引;加快资产结构调整优化,加大资本运作力度,提升净资产收益率,增强整体盈利能力;坚定落实目标计划,逐条推进落实,推动成本竞争力不断提升;以市场化为向导,加快人力资源结构、激励分配机制、选人用人等方面改革力度;激发投资回报率,围绕战略布局,选好项目,防范风险。

创新力。整合平台资源和技术力量,建立创新平台和技术创新团队;制定生产技术、设备重点项目计划,配套科研资金,提升技术创新成效;加快建立现代综合信息管理系统,提升创新质量和效能;加大技术创新投入,形成自有知识产权的核心技术;提升技术装备水平,优化作业方式。

控制力。强化创新管理,树立绩效导向,激发员工的积极性创造性;优化能力结构,提升专业实力,围绕国家战略需求和中心任务苦练内功,使国有企业在国际上成为同行业内的领军企业,从而形成一定的控制力。

增强“五力”的原则

坚持党建引领。创建科学完善的党建工作内容指导体系,推进特色党建工作。

坚持党建引领。创建科学完善的党建工作内容指导体系,推进特色党建工作。

促进企业形成以技术创新为核心的全面创新体系构建,不断增强企业的竞争力和抗风险能力。

坚持全要素对标。按照“对标倒逼成本,成本倒逼管理,管理倒逼改革”的思路,深入剖析企业在产业布局、生产组织、管理体系等方面差距,逐条推进落实,夯实提升整体竞争力的基础。

坚持安全环保优先。运用多种风险管理方法,实施风险分级防控,运用先进安全管理工具,多措并举实施隐患排查治理,狠抓安全管理。要以技术创新为先导,以资源能源节约和高效利用为抓手,在生产过程中提高绿色发展水平。

坚持底线思维。强化法律管理的顶层设计,构建法务管理体系;做好重大投资、重大项目、高风险业务决策的专项风险评估,完善风险评估常态化机制;建立集风险识别、风险分析、风险应对等为一体的风险管理与内控运行机制,增强抗风险能力;做精存量、做增量,优化优良资产配置。

耿荣柱 曹宇

《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》强调,探索公有制多种实现形式,推进国有经济布局优化和结构调整,发展混合所有制经济,增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力(以下简称“五力”),做强做优做大国有资本。国有企业要按照高质量发展要求,加快推进质量变革、效率变革、动力变革,切实增强“五力”,着力实现党建质量、经营质量、发展质量、品牌质量全面提升。

增强“五力”的措施

竞争力。强化战略导向,聚焦经济