

弘扬“三个精神” 铸就大国重器

观点

立足新发展阶段,推动高质量发展。中国航发将大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,以劳动圆梦,以奋斗启航,勤于创造、勇于奋斗,奋力走好航空发动机自主研发新征程,创造新的业绩、铸就大国重器。

方萍

劳模精神彰显工人力量,大国重器承载强国复兴。在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上,习近平总书记系统阐释了劳模精神、劳动精神、工匠精神(简称“三个精神”)的科学内涵,并要求大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,具有重大政治意义、理论意义和实践意义,为党和国家各项事业提供了重要遵循,也为航空发动机事业发展提供了重要遵循。

深刻认识“三个精神”内涵,坚定不移听党话、跟党走

伟大事业孕育伟大精神。1950年,党和国家首次表彰劳动模范,70年来,在党的领导下,我国工人阶级和广大劳动群众与祖国同成长、与时代齐奋进,奏响了“咱们工人有力量”的主旋律,谱写了“中国梦·劳动美”的新篇章,培育形成了爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的劳模精神,崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神,执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神。

“三个精神”不是凭空产生的,是在党的领导和培育下形成的,是在我国建设、改革特别是强国复兴的伟大

征程中形成的,是在党和国家各项事业特别是铸就大国重器的拼搏奋斗中形成的。上世纪六七十年代,面对严峻的国际形势,为打破大国的垄断,在条件十分艰苦的情况下,我国成功研制“两弹一星”,铸就了大国重器,也立起了精神丰碑。我国航空发动机事业发展历程也是如此。虽然是从零起步,但在党的领导下,走过了修理引进、测绘仿制、改进改型到自主创新的历程,形成了“国家利益至上”“把一切献给党”的价值理念。

2016年8月28日,以习近平同志为核心的党中央从富国强军战略高度出发,作出成立中国航空发动机集团有限公司的重大战略决策,航空发动机事业迎来了新的机遇。人以精神立,业以精神兴。从伟大事业中形成的精神财富,是最宝贵的精神财富;在拼搏奋斗中凝聚的精神力量,是最强大的精神力量。面对党和国家赋予的神圣使命,中国航发广大干部职工必须牢记习近平总书记重托,深刻领会“三个精神”的科学内涵,传承“听党话、跟党走”的军工红色基因,筑牢许党报国的信仰之魂,把准聚焦主业的战略定位,把人生理想、家庭幸福融入铸造大国重器的伟大事业之中,做新时代的追梦人。

准确把握“三个精神”要义,勇做科技报国排头兵

劳模精神、劳动精神、工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现,是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力。深刻领会“三个精神”的核心要义,必须牢牢扭住爱国主义、改革创新这两个关键,将历史和现实两个维度上下贯通起来,深入思考“三个精神”对于国家、民族、事业的重要作用。

爱国主义是中华民族的民族心、民族魂。回顾新中国各个历史时期的劳动模范,无一不是爱党爱国的楷模;回顾新中国航空

发动机历史上的先进典型,无一不是许党报国的典范,家国情怀是他们的共同品质。不少老一辈航发人有着与钱学森一样的经历,被誉为“中国航空发动机之父”的吴大观,幼年目睹日寇飞机轰炸惨状,立志“航空救国”,新中国成立前辗转回国,把三分之二的生命献给了航空发动机事业;我国航空材料泰斗级人物顾鸣皋,归国之路异常艰辛,几经波折才得以成行。他们都是有形的价值观、鲜活的正能量。

航空发动机被誉为现代工业皇冠上的“明珠”,研制先进航空发动机如同攀登尖端科技的“珠峰”。在新时代推进航空发动机事业发展的征程中,必须弘扬老一辈航发人“国为重、家为轻,择一事、终一生”的家国情怀,激发广大干部职工积极担当动力强军、科技报国的使命责任,把铸造航空发动机这个工业之“心”与爱国奉献这个红色之“心”统一起来;必须下大力气培养造就更多技术人才、技能人才、大国工匠,建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍,为建设航空强国打下坚实基础,提供有力保障。

奋力践行“三个精神”,培养造就高素质劳动大军

在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上,习近平总书记把“三个精神”作为一个有机整体加以强调,并指出技术工人是支撑中国制造、中国创造的重要基础。工匠精神与劳模精神是内力和外力的关系,它从内部唤醒每一位劳动者不断追求做到最好的自觉。工匠精神与劳动精神是共性和个性的关系,没有工匠精神的劳动者很难有出色的成就和骄人的业绩。

精益求精,追求极致是践行工匠精神的

学习贯彻习近平总书记在 全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话精神

核心,是劳动者素质的重要组成部分。劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要,也是一个行业、一个事业发展的关键。中国航发黎明公司高级技师洪家光从一名普通工人成长为全国劳模、大国工匠的经历就是最好的证明。航空发动机研发是一个技术精深、新手难以进入的领域,一型先进发动机的研发周期要二三十年,最需要科研人员有笃定的内心,能耐得住寂寞。航空发动机是最复杂、最精密的工业产品之一,大到设计生产制造、小到车铣创磨钳,都需要从一道小工序、一个小工件做起,没有一大批怀揣匠心干事业、情系动力博蓝天的能工巧匠,很难铸就国之重器。

加快实现航空发动机自主研发和制造生产,必须加快建设高素质劳动大军。要大力营造学习氛围,引导广大干部职工密切关注行业、产业前沿知识和技术进展,勤学苦练、深入钻研,不断提高技术技能水平。要完善人才激励政策,畅通人才发展渠道,培养更多领军型科技人才和专家队伍,为高技能人才和大国工匠创造更好的发展环境。要充分发挥组织功能,在党员骨干中建强推进科研攻关的“铸心”新长征突击队,在职工队伍中持续举办“为航发尽责、为专项建功”劳动竞赛,在团员青年中广泛开展以创新为主要内容的“百团大战”活动,搭建人才平台、打造人才矩阵。

立足新发展阶段,推动高质量发展。中国航发将大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,以劳动圆梦,以奋斗启航,勤于创造、勇于奋斗,奋力走好航空发动机自主研发新征程,创造新的业绩、铸就大国重器。

(作者为中国航空发动机集团有限公司工会联合会副主席)

解除和终止劳动合同的经济补偿标准是多少？

解除和终止劳动合同，用人单位应向劳动者支付经济补偿的，经济补偿标准应按照《劳动合同法》第四十七条和《劳动合同法实施条例》第二十七条确定。

补偿标准



按劳动者在本单位工作的年限，**每满1年支付1个月工资**的标准向劳动者支付。

6个月以上不满1年的
按1年计算。

不满6个月的
支付半个月工资的补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，**按职工月平均工资3倍的数额支付，支付年限最高不超过12年。**



月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。



月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

策划/制图:张菁

观点撷英

推动劳模创新工作室 更好发挥作用

12月19日,首届劳模创新工作室论坛在中国劳动关系学院举行。论坛上,多位负责创建和运行劳模创新工作室的劳模和企业代表,总结分析了劳模创新工作室在创新创造为企业增效和提供人才保障中发挥的积极作用,以及当前面临的问题。论坛还聚焦更好促进工作室发挥作用、推动技能人才队伍建设等内容提出了意见和建议。

为企业创新增效,提供人才保障

潍柴集团工会副主席张东海:集团十分重视创新研发的资金投入,近3年来,劳模(工匠)创新工作室累计投入设备、资金等达4860万元,创效4.1亿元,创新研发的资金投入产出比达到1:10,工作室已经成为解决生产难题的“利器”。每个工作室直接带动员工25人左右,所有工作室直接带动1200余名员工开展科技攻关,为企业高质量发展提供了有力的技能支持。

全国劳模、东风汽车集团有限公司王涛技能大师工作室负责人王建清:工作室为汽车装调领域培育了多位高技能人才,带动了技能岗位创新和成果推广;紧密围绕生产实际开展技能攻关,破解技术难题;建立了高技能人才多层次发展通道,探索多元评价机制,为企业发展奠定人才基础。

全国劳模、中林集团歙县披云山庄有限公司晏文娟劳模创新工作室负责人晏文娟:工作室参与创建的安徽省财贸轻纺烟草系统劳模(工匠)创新工作室联盟,为行业内劳模工匠搭建了交流学习、共同提高的平台,帮助行业企业解决生产经营、技术与服务难题。组织开展“名师带徒”、技能培训、志愿服务等活动,传承劳模精神和工匠技艺,加快了知识型、技能型、创新型人才培养。

组织架构不清,资源支持不足

全国劳模、重庆建工安装集团杨波国家级技能大师工作室负责人杨波:劳模创新工作室在运行过程中存在组织架构不清、责任分工不明的问题。工作室成员作为一线骨干,往往是兼职身份,如果管理部门不明确,就会导致团队不够稳定。同时,工作室运行的考核和激励机制也有待完善。不同工作室的目标和类型不同,如果没有分类的考核和激励标准,很难让工作室真正发挥作用。

王建清:劳模创新工作室的经费管理、后勤保障等有待改进。工作室缺乏稳定的经费和资源支持,在成果转化过程中也会遇到一些问题。同时,90%的基层劳模创新工作室都是小微工作室,其如何持续发展值得关注。此外,由于劳模创新工作室的资源有限,品牌影响力也有待提升。体现在纵向与上级职能部门沟通较少,横向与外单位工作室也缺乏联系,无法实现协同合力。

完善机制,强化保障

杨波:建议形成“党政支持、工会组织、部门牵头、劳模挂帅、全员参与”的劳模创新工作室创建格局,创新管理方法;明确管理职能,优化人员结构,形成由工作室部门负责人、领行人、技术骨干和年轻学生组成的工作室团队,打通“终身学习—技能提升—实践创新—降本增效—形成产业链”的良性循环通道。

王建清:建议工会组织明确对劳模创新工作室的管理职能,由工会组织进行动态管理,比如工作室的创建申报,成果的评审、立项、奖励和推广,考核和监督,工作室领行人和骨干员工的培养计划等。同时,建议工会牵头,争取政府有关部门如科技、教育等部门的政策扶持,成立劳模创新工作室发展基金,保证经费的稳定性和解决可持续性成果转化等问题。

晏文娟:注重劳模创新工作室的宣传和沟通联络,引导企业探索建立跨区域、跨行业、跨企业的创新工作室联盟,充分发挥劳模和工匠人才的作用,激发职工创新的激情与活力。在更广范围的时空整合创新人才和创新资源,发挥劳模创新工作室品牌效应,构建和完善职工创新生态系统,为高质量发展 and 自主创新培养高技能人才。

(张菁 整理)

热点思考

构建“共享+工会”工作机制的建议

观点

“共享+工会”工作机制借助云平台与大数据技术,以智慧工会平台为中心,把众多企业、工会与职工聚合在一起,发挥服务共享低成本、优势互补高效率的优势,让工会服务更为人性化。

张孝梅

“共享+工会”工作机制是工会在加快改革创新,运用现代信息技术,构建智慧工会平台的基础上,实施工会供给侧改革的新引擎。这种新的工会服务管理工作机制,加强了工会系统内部纵横联系,鼓励平台上所有主体参与互动分享合作,实现资源短缺与资源闲置无缝对接,让定制化服务成为可能。

以各级工会牵头搭建的智慧工会服务平台为中心,以所属企业、工会、职工为参与主体的工会共享服务,旨在让工会服务更为人性化。在这个平台上,工会、企业、职工都可以成为信息发布者、资源供给者、合作意向者、组织策划者,其角色由

单一变为多元,由被动变为主动。通过推动构建“共享+工会”工作机制,能够将智慧工会定制化,整合成为充满弹性的丰富系统,每一个部分都可以比以往发挥更大作用。在“共享+工会”工作机制下,智慧工会平台上的所有主体都可能成为潜在的共享资源,跟走主体和个体都是参与者、建设者、分享者,将最大限度发挥作用,把工会可以共享的资源边界扩大。笔者认为,“共享+工会”工作机制构建的路径可以包括以下几方面。

构筑资源共享的智慧工会网络平台。网络平台是工会实现智慧管理的重要抓手,也是“共享+工会”实现各方资源共享的载体。在实现工会资源共享的基本途径方面,要整合现有各级工会的网络服务平台,积极研究各级工会资源和设施的专业管理与系统管理相结合的新型模式,改革传统的工会网络平台建设模式,让共享主体充分参与进来。智慧工会网络平台建设的核心要素是:简单化、标准化和易于参与,其意义是通过联合各方主体释放资源,从而产生共同的价值。对于有着不同喜好、兴趣、才能、生活经验的职工,互联网的出现使得连接变得简单。而各方主体充分参与是“共享+工会”工作机制的基本特征,可以让工会工作更“智慧”,进而突破时空资源限制,实现定制化、弹性化、精准化。

积极培育壮大各类职工俱乐部。充分发

挥职工俱乐部在“共享+工会”工作机制中的作用,在实践中培育和发展一批与职工兴趣爱好相适应的职工俱乐部。职工俱乐部参与职工服务与管理,能有效解决工会组织人手不足、专业性不强的问题,带动工会工作的全面发展。工会对符合条件的职工俱乐部要给予充足的经费支持。俱乐部以“自愿申报、发挥特长”为原则,通过自我管理、社会化服务、标准化建设,提升职工的参与意识,扩展俱乐部的主流文化引领作用。

建立“共享+工会”工作机制的效能评估体系。主要负责评估各方参与主体对“共享+工会”工作机制的认同感与满意度。工会资源按功能形态划分有信息、设施、管理、服务、人力等;按业务划分有教育、文体、宣传、服务、维护、参与、建设等。在指标内容设计与权重分配上,应进行充分调研并在实践中进行不断调试完善。一种有效的“共享+工会”工作机制会把个体的才华及所有参与主体对平台的贡献放大,同时也会让各方主体实现共享收获最大化。

大力开发人才资源是工会共享资源中最宝贵的部分。职工群众是工会最宝贵的人才资源,让既有才能、又有热心的职工施展才华,成为工会志愿者或兼职工会工作者。“共享+工会”工作机制的独特之处就在于通过平台来增强个体的力量、学习能力、自主性以及

工作研究

观点

工会在加强对劳动领域社会组织政治引领、示范带动和联系服务过程中,要主动作为,探索共建共联的有效路径,围绕职工所需,融入社会综合治理体系,发挥作用,实现服务水平提升。

王学济

政治引领、平台引路,是工会联系引导社会组织工作的前提

扛起引领责任。工会要始终扛起引领广大职工“听党话、跟党走”的政治责任担当,把联系引导劳动领域社会组织工作作为系统工程来抓,纳入新形势下工会改革创新和年度目标考核的重要内容,建立“上级工会—基层工会—社会组织—职工群众”的责任体系,从政治上形成工会联系引导劳动领域社会组织工作的高度自觉,细化责任落实,激发内生动力。

拓展组织之面。发挥自身职能,通过拓展指导、因势利导、逐一破题,开展“集中建会行动”,在场所固定、人员稳定、具备条件的社会组织中依法建会,

不断创新入会形式,简化建会程序,对暂不具备条件建会的社会组织,采取行业统建、单位联建、区域共建等方式推动建会,扩大建会覆盖面。

形成制度合力。制定《推进工会联系引导社会组织工作的实施意见》《购买社会组织服务管理办法》等,形成推动社会组织联络引导工作的制度合力。夯实保障之基。成立由工会主要领导任组长的联系引导社会组织工作领导小组,建立由工会主席为总召集人、相关部门和部分社会组织负责人组成的劳动领域社会组织联席会议机制,搭建联系引导社会组织工作平台,为社会组织开展活动、拓展业务、提升服务能力奠定基础。

满足服务之需。结合区域经济社会发展实际,引导劳动领域社会组织以职工需求为导向,开展多元化、个性化和专业化的职工服务。逐步构建起“工会—社会组织—职工”联动开展的服务格局。坚持以回应职工最迫切、最关心的需求为重点,激励和引导社会组织积极参与职工服务,丰富服务载体,逐步形成多元化服务体系格局。

工会引领社会组织提升服务水平的思考

组织互联、活动互通,是工会联系引导社会组织工作的关键

定向指导推进。建立与劳动领域社会组织负责人定期沟通机制,利用联席会、座谈会和调研等机会,征求社会组织意见建议;邀请其参加工会会议及相关活动,把加强与社会组织的联系列入工作计划,针对某一阶段工作进展,有目的地邀请社会组织负责人,听取意见和建议,共商计策。同时,工会组织也要学习社会组织基本知识以及项目运作经验,在专业上取长补短、互通有无。

加强交流合作。一方面,把劳动领域社会组织负责人吸纳到工会工作中来。另一方面,选派工会干部到相关社会组织履行联系社会组织职责,侧重引导和指导社会组织建立工会,开展各类服务职工活动,帮助总结推广工作经验等。

委托购买服务。将工会承担的有关服务职工事项,通过委托、承包、购买服务等方式,采取“订单”认领模式,结合职工赋能成长之需,定项目、出资金,由社会组织具体实施,扎实做好职工培训、维权服务、文体活动等服

务,满足职工多元化、个性化需求。

满足需求,提升水平,是工会联系引导社会组织工作的目的

发挥专责。工会统筹协调和引领劳动领域社会组织利用其专业化优势,开展技能培训、知识讲座、线上线下人才招聘、法律维权、联办文体活动等,实现搭台赋能、维护权益、丰富业余生活。

主动扛责。健全工会联系劳动领域社会组织工作机制,开展困难帮扶和特殊时期的送温暖慰问活动。创新职工维权闭环服务模式,建立联动治理劳动争议机制,构建和谐劳动关系。引导鼓励社会组织勇担社会责任,服务社会所需。

联动履责。引导劳动领域社会组织依法建会,让更多社会组织聚拢到工会中来。做实互动融合的工作载体,推动购买服务落地生效。结合区域发展和个性化所需,改善工会服务供给,多元化满足职工需求,不断培育工会服务“新增长点”,发挥社会组织在区域社会综合治理中的作用。

(作者单位:江苏省连云港市赣榆区总工会)