热点思考

学习总书记回信精神 在保障国家能源资源安全大局中发挥工会作用

观点

要围绕保障国家能源资源安全这一重要任务，把学习宣传贯彻总书记回信精神转化为推动各级工会创新发展的内生动力，使能源化学地质产业工会做到中心工作有地位、重要任务有贡献、产业领域有号召、特色工作有突破。

蔡毅德

10月2日，习近平总书记给山东省地矿局第六地质大队全体地质工作者回信，回信中强调，“希望同志们大力弘扬爱国奉献、开拓创新、艰苦奋斗的优良传统，积极践行绿色发展理念，加大勘查力度，加强科技攻关，在新一轮找矿突破战略行动中发挥更大作用，为保障国家能源资源安全、为全面建设社会主义现代化国家作出新贡献，奋力书写‘英雄地质队’新篇章”。

总书记的回信饱含深情、语重心长、催人奋进，既对山东省地矿局第六地质大队全体职工的艰辛工作和找矿成果给予了高度评价，更对开展矿产资源勘查开发、保障国家能源资源安全提出了殷切期望。总书记的回信高屋建瓴、视野宏大、内涵丰富、思想深刻，具有重大的政治性、思想性、战略性和指导性，为我们做好新阶段能源化学地质工会工作指明了方向、提出了要求。

深刻领会回信精神的实质和丰富内涵

党的十八大以来，习近平总书记两次给能源化学地质系统职工回信。2015年7月1日，习近平总书记给国测一大队的老队员老党员回信，充分肯定了国测一大队的感人事迹和崇高精神。回信中指出，“党的事业，人民的事业，是靠千千万万党员的忠诚奉献而不断铸就的。不忘初心，方得始终。全国广大共产党员要始终在党爱党、在党为党，心系人民、情系人民，忠诚一辈子，奉献一辈子，以自己的实际行动，团结带领亿万人民为实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦而共同奋斗”。国测一大队把学习回信精神转化为激励全队职工迎难而上、奋发作为的强大精神动力。2020年，他们克服重重困难，再次完成珠峰高程测量任务。

时隔7年，在党的二十大召开前夕，总书记给山东省地矿局第六地质大队回信，在全国能源化学地质系统广大职工中再次引发热烈反响。总书记的回信充分体现了以习近平同志为核心的党中央对能源资源安全的一贯高度重视，对广大能源化学地质系统职工的关怀厚爱和殷切期望，为我们深入分析形势变化对产业工会工作带来的新影响新要求提供了根本遵循，极大增强了做好产业工会工作的责任感使命感紧迫感。

不断加强广大职工保障能源资源安全的思想引领

能源化学地质产业是国民经济和社会发展的重要基础产业，在国计民生和国家安全中发挥举足轻重的作用。广大产业职工是增强国内能源资源生产保障能力的核心队伍，是贯彻落实“碳达峰碳中和”等国家战略的重要支撑，更是构建清洁、低碳、安全、高效能源体系的中坚力量。产业工会工作事关产业工人切身利益，事关产业高质量发展，在推动产业健康持续发展中具有义不容辞的责任。要切实承担起团结带领广大职工听党话、跟党走的政治责任，教育职工、引导职工、组织职工更加紧密地凝聚在以习近平同志为核心的党中央周围，统一思想、凝聚共识，筑牢广大职工团结奋斗、保障能源资源安全的思想基础。

当前和今后一个时期，要把学习宣传贯彻习近平总书记回信精神作为能源化学地质系统的重大政治任务，与学习习近平新时代中国特色社会主义思想结合起来，与学习习近平总书记对能源化学地质工作重要指示要求结合起来，与学习宣传贯彻党的二十大精神结合起来，从回信中汲取精神力量，深化对能源化学地质产业职工的思想引领。大力弘扬爱国奉献、开拓创新、艰苦奋斗的优良传统，团结带领能源化学地质系统职工在各自岗位上建功立业。

在保障国家能源资源安全大局中发挥产业工会作用

“十四五”时期，我国进入新发展阶段，内外环境发生深刻变化，面临许多新的能源资源重大问题。能源化学地质系统的经济关系、劳动关系、职工队伍正在发生深刻变化，产业工会面临新形势新任务。中国能源化学地质工会将从战略和全局的高度，胸怀“两个大局”，围绕保障国家能源资源安全这一重要任务，把学习宣传贯彻总书记回信精神转化为推动各级工会创新发展的内生动力，努力使能源化学地质产业工会做到中心工作有地位、重要任务有贡献、产业领域有号召、特色工作有突破。

今后五年，是我国乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的关键时期。新形势下，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，以产业工人队伍建设改革为重点，以增强国内能源资源生产保障能力为目标，全面推动产业工会工作高质量发展。

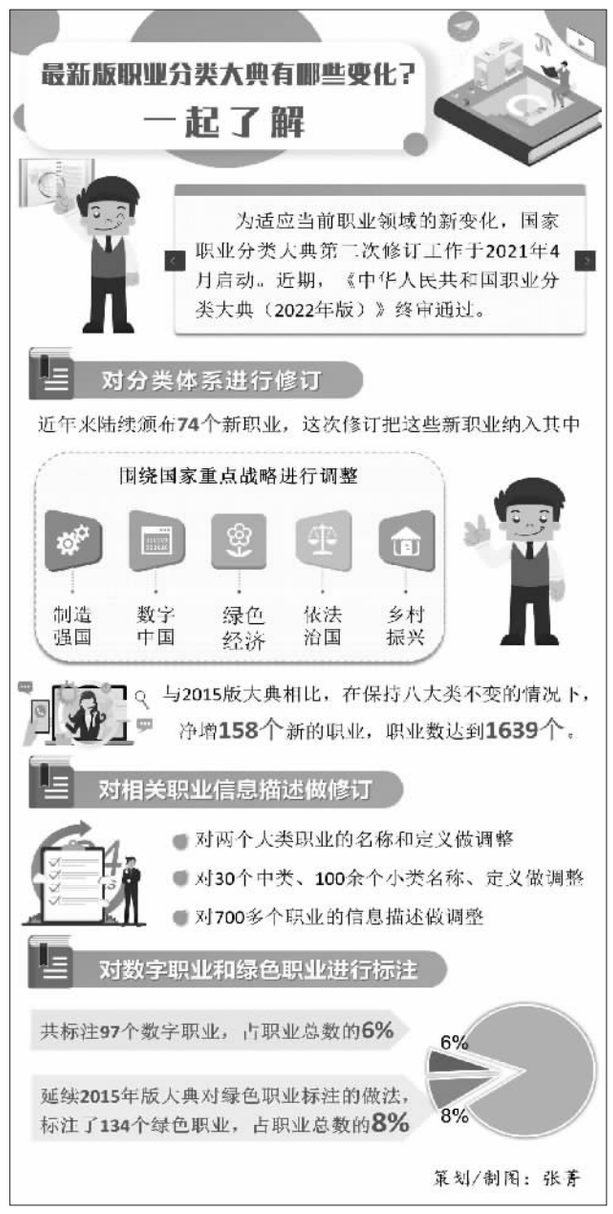
一是为广大职工建功新时代搭建广阔舞台。聚焦国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，组织引导能源化学地质系统广大职工广泛深入持久开展以“建功‘十四五’、奋进新征程”为主题的劳动和技能竞赛。加快推动“碳达峰碳中和”“社会主义是干出来的”“国和一号”等14项“十四五”全国引领性劳动和技能竞赛，组织引领产业职工在能源资源安全方面建功立业。要增强实效性，根据形势任务的变化不断创新建功立业活动，真正做到广泛、深入、持久。推动竞赛活动在保障能源资源供应安全等方面发挥更大作用。

二是不断提升产业工人创新能力。助力科技攻关、提高产业核心竞争力。紧扣解决制约产业发展的问题，组织产业工人踊跃参加岗位练兵、技术交流、技能培训、技术革新、技术协作、合理化建议等活动，拓展“五小”等群众性创新活动内涵。有序扩大跨区域、跨行业、跨企业的劳模创新工作室联盟，为优秀产业工人发挥作用搭建平台、畅通渠道。深化职工技术创新成果交流和孵化试点基地建设，加快推动优秀职工技术创新成果向实际生产力转化。

三是切实深化产业工人队伍建设改革。按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路，立足能源化学地质产业特色，发挥产业优势，推动创新产业工人发展制度，提升产业工人地位待遇，健全产业工人技能形成体系，提高产业工人能力素质，加快打造一支宏大的知识型、技能型、创新型能源化学地质产业工人大军。

四是打造高素质专业化工会干部队伍。不断加强自身建设、改进工作作风，牢固树立宗旨观念和服务意识，强化线上线下相结合的工会干部培训，拓展工会干部队伍教育培训渠道。深入开展“大走访大调研”活动，经常深入基层一线、密切联系职工群众、推动解决问题。充分发挥产业工会熟悉产业政策、覆盖企业广泛、联系职工紧密的优势，加强交流互鉴，推进上下联动，整合社会资源，不断建立健全体现产业工会联合制、代表制的有效工作机制。

（作者为中国能源化学地质工会主席、分党组书记）



前沿观察

推进数字经济与数字职业协同发展

田永坡

日前，新版国家职业分类大典完成修订并向社会公布。在新增加的职业中，有97个职业带有数字标识（以下简称“数字职业”），占职业总数的6%，这在职业分类大典修订中尚属首次，引起社会各界关注。

新职业是科技进步及其对经济社会发展影响在工作领域的表现，反映了经济社会发展的新趋势，以及劳动力市场工作方式、工作内容及其对劳动者知识和技能需求的变化。为了反映职业的动态变化，国家职业分类大典建立了一套相对稳定的修订机制。

应该说，此次职业分类大典的修订，较好地反映了经济社会变革在职业领域的表现。大量数字职业列入职业分类大典的背后，是快速发展的数字经济。国务院在2021年印发的《“十四五”数字经济发展规划》中提出，数字经济是继农业经济、工业经济之后的主要经济形态。中国信息通信研究院在今年7月发布的《中国数字经济发展报告（2022年）》显示，2021年我国数字经济规模达到45.5万亿元，占GDP比重达到39.8%，其中，我国数字产业化规模为8.35万亿元，占数字经济比重为18.3%；产业数字化规模达到37.18万亿元，占数字经济比重为81.7%。

面对数字经济快速发展的实践，我国给予高度重视并出台了相对系统的政策和措施。2017年的政府工作报告首次提出数字经济，今年的政府工作报告将数字经济单独成段进行表述，并首次提出“完善数字经济治理”。2021年，国家统计局首次发布《数字经济及其核心产业统计分类（2021）》，从“数字产业化”和“产业数字化”两个方面确定了数字经济的基本范围，建立了我国数字经济核算统一可比的统计标准，为科学统计、评价数字经济以及制定相关政策提供了良好基础。一些地区也将数字经济作为本区域发展的重要工作来抓。北京市计划通过5到10年的努力，打造引领全球数字经济发展的“六个高地”，到2030年，建设成为全球数字经济标杆城市。《上海市数字经济发展“十四五”规划》提出，到2025年底，上海数字经济发展水平稳居全国前列，增加值力争达到3万亿元，占全市生产总值比重大于60%。

数字职业的大量涌现，为劳动者提供了新的就业空间。在技术进步与就业关系的讨论中，一直存在着替代论、互补论抑或是中性论的观点。而数字职业的大量涌现，至少可以说明，此轮数字技术以及数字经济的发展，对就业扩容是有积极拉动作用的。将这些职业增补到职业分类大典中，为这些职业的从业要求、职业发展路径等提供了较为清晰的内容，对相关从业者的能力提升、职业规划和人生价值实现都具有积极的引导和支撑作用。为适应数字经济发展需求，国家发改委等19个部门在2018年发布了《关于发展数字经济 稳定并扩大就业的指导意见》，中央网信办、教育部、工信部、人社部今年联合印发《2022年提升全民数字素养与技能工作要点》，均对数字经济发展的人才需求及其在就业领域的影响进行了回应。

推进数字职业健康发展，有以下几个着力点。第一，规范开展职业培训活动，根据职业分类大典公布的目录，及时拟定各职业相关技能、素质的培养培训体系，规范开展各类培训和考核鉴定工作，引导社会各界科学认识职业标准、培训的作用。第二，发挥各类学校的人才培养阵地作用。学校作为人才培养的重要阵地，应该对新职业的发展需求做出回应。有两个方面可以考虑，一方面，根据新职业的人才需求，新增一部分专业，全面系统设计人才培养方案，招生结构也会发生变化；另一方面，在现有专业中，调整部分教学内容和培养方式，优化人才的知识和技能结构。第三，发挥各类市场主体和用人单位的积极作用，在人才培养内容拟定、人才培养模式创新、师资队伍建设等方面，探索用人单位、施教主体和劳动者的良性互动机制，优化监督机制，规范各类培训活动。

（作者为中国人事科学研究院市场与流动管理研究室主任、研究员）

工作研究

守正创新 做好新时代企事业单位民主管理工作

观点

各级工会要以制度建设为根本，以规范化建设为重点，深入调研、探索创新，不断推动新时代企业民主管理高质量发展。

全国总工会基层工作部

党中央历来高度重视企事业单位民主管理工作。党的十八大以来，习近平总书记多次就健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理（以下简称企业民主管理）制度作出重要指示。党的十九届四中全会将健全以职代会为基本形式的企事业单位民主管理制度，作为坚持和完善人民当家作主制度体系、发展社会主义民主政治的一项重要内容，提出了明确要求。

各级工会坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕党和国家工作大局，通过职代会和其他形式，依法组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，在巩固党的阶级基础和执政地位、加强基层民主政治建设、促进企事业单位党风建设、建立和完善现代企业制度、构建和谐稳定劳动关系以及维护职工合法权益等方面发挥了重要作用。

加强新时代企业民主管理工作的重要性紧迫性

中国特色社会主义进入新时代，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，推动高质量发展，必须紧紧依靠工人阶级和广大劳动群众，通过实行企业民主管理制度，推进厂务公开，在企事业单位改革发展中凝聚职工对新发展理念的共识，激发职工创新的积极性主动性。

各级工会要深刻认识加强新时代企业民主管理工作是践行“两个确立”，贯彻落实党中央决策部署的必然要求，是巩固和发展党执政的阶级基础和群众基础、保障工人阶级主人翁地位、发挥工人阶级主力军作用的必然要求，是践行全过程人民民主、构建和谐劳动关系的必然要求，是工会依法履行基本职责的必然要求，是完善中国特色现代企业制度的必然要求，也是汇聚广大职工群众智慧力量、建设中国特色社会主义伟大事业的必然要求。要进一步增强做好这项工作的责任感紧迫感，把思想和行动统一到党中央的决策部署上来，把中央的要求贯彻落实到这项工作的实践中，在推动经济社会高质量发展中充分发挥企业民主管理的重要作用。

企业民主管理工作创新发展成效显著

十年来，各级工会不断推动企业民主管理工作创新发展，取得了阶段性成效。

一是国有企业民主管理工作进一步巩固深化。职代会在公司治理结构中的地位作用进一步明确，民主管理制度纳入国有企业党建考核巡视，写入国有企业公司章程，成为国有企业党的领导、公司治理和中国特色现代企业制度的重要内容。以职工董事职工监事制度为平台，实现职工源头参与企业决策管理。积极探索推进多层级职代会制度体系，中国铁路工程集团、国家电网等中央企业建立了集团职代会制度，二、三级及以下企业职代会基本实现全覆盖。

二是非公有制企业民主管理工作进一步发展。坚持以职工为本，把建立健全各项民主管理制度与非公有制企业日常管理、企业文化建设紧密结合起来，实现企业与职工共建共享共治。同时，民主管理工作向新业态企业拓展，以顺丰、京东、美团等头部平台企业为代表，探索搭建职工表达合理利益诉求的渠道，建立健全新就业形态劳动者权益保障机制。

三是事业单位民主管理工作进一步加强。适应事业单位改革和治理能力提高的要求，坚持发展职代会制度，将事业单位对内公开与对外公开相结合，全面保障事业单位职工在“三重一大”、薪酬分配、岗位聘用、设备采购、生产生活等单位改革发展重大事项和职工切身利益重大问题上的民主权利，有效促进各项事业健康发展。

四是企业民主管理制度成效进一步凸显。开展“聚合力 促发展”全国优秀职工代表提案征集推荐活动，组织职工代表围绕企业改革发展、推动产业技术升级革新、维护职工合法权益、关爱职工身心健康、畅通产业工人职业发展渠道等方面撰写提案，对提高产业工人队伍能力素质、推动企业高质量发展起到积极作用。

五是企业民主管理的实现途径进一步拓展。持续深化“公开解难题、民主促发展”主题活动，组织职工为企事业单位复工复产献计献策，引导广大职工与企业共渡难关，促进劳动关系和谐稳定。积极探索互联网技术在企业民主管理工作中的应用，通过单位内部网站、电子报刊等平台及时进行厂务公开，职工参与民主管理的主动性进一步增强。

企业民主管理工作在取得显著成效的同时，也存在着一些亟须解决的问题。一是部分企事业单位民主程序不规范。二是部分民营企业实行民主管理的意愿不高，职代会、厂务公开建制难、运行难。三是目前缺乏适用于所有企事业单位，系统完备的国家层面民主管理相关法律。四是部分工会干部和职工代表缺少相关业务培训，民主参与的能力有待提高。

推动新时代企业民主管理高质量发展

各级工会要提高政治站位、强化思想认识，主动适应新形势新任务新要求，把“十四五”时期加强企业民主管理工作作为“必答题”，以落实《企业民主管理规定》为主线，以制度建设为根本，以规范化建设为重点，深入调研、探索创新，不断推动新时代企业民主管理高质量发展。

一是加强法制化建设。通过人大代表建议、政协提案等方式，加快推进企业民主管理相关立法进程。充分发挥国家协调劳动关系三方、全国厂务公开协调小组、政府与同级工会联席会议等平台作用，推动完善企业民主管理相关制度机制。

二是积极推动“互联网+民主管理”深入发展。引导广大基层企事业单位结合实际情况，利用互联网手段进一步丰富职工参与民主管理的方法和途径，把线上工作形式作为线下工作形式的有益补充，探索推进新业态企业民主管理的新形式。

三是加大宣传和培训工作力度。持续加大相关法律法规政策和典型经验做法的宣传，形成企业民主管理的社会共识。针对新任的工会主席、职工代表、职工董事、职工监事开展培训，提高工会干部的工作能力和职工的参政议政能力。

问题探讨

以产权激励赋能高技能人才队伍建设

观点

实施产权激励，激发技能开发的内生动力，是打通高技能人才队伍建设堵点、破除高技能人才短缺瓶颈制约的有效路径。

李忠鹏

高技能人才是增强企业核心竞争力、加快产业优化升级、促进技术开发和创新成果应用的重要力量，经济高质量发展有赖于高技能人才的坚实支撑。实施产权激励，让高技能人才分享技能红利，从而激发技能开发的内生动力，是打通高技能人才队伍建设堵点、破除高技能人才短缺瓶颈制约、解放和发展高技能生产力的有效路径。

高技能人才的知识结构不同于知识型人才和一般技能人才，其特征之一是隐性知识占有很大比重。隐性知识植根于个人行动和切身经验中，是在实践基础上形成的独特的个人智慧，难以编码化、结构化、定型化，具有属人性、情境性、缄默性等特性。

隐性知识的特殊属性决定了通常的监督机制并不适用于高技能人才。在生产过程中，隐性知识的投入多寡、运用方式及成效发挥在很大程度上取决于高技能人才的主观意愿，企业直接监督高技能人才的行为通常是低效的。此外，通过监测高技能人才劳动成果的使用价值或市场价值也难以实现有效监督。生产活动难以监督意味着高技能人才拥有很大的剩余控制权。现代企业理论和实践证明，剩余索取权与剩余控制权相对应是实现企业效率最大化的产权安排。既然高技能人才拥有天然的剩余控制权，那么就应当给其配置相应的剩余索取权。这样可以使其价值目标与企业目标趋于一致，实现自我监督、自我激励，从而降低企业监督成本，增强高技能人才有效运用剩余控制权的自觉性，激发其努力工作的主观能动性，进而提高企业生产效率。

高技能的形成，主要是持续的人力资本专用性投资的产物。劳动者卷入企业劳动分工体系以后，为了提高自己的适应性、生产率及竞争力，需要在专业技能方向上长时间付出，在干中发现问题，以学来解决问题，将显性知识创造性地转化为隐性知识，形成自己独特的认知方式、行为方式，从而获得更具增值效力的人力资本累积。但由此也形成了高技能人才对特定企业的依赖，一旦离开特定企业，原来的大部分人力资本专用性投资就将变为沉没成本。给高技能人才配置一定的产权，可以化解高技能人力资本难以定价的问题，使人力资本专用性投资风险得到补偿，人力资本收益权得以实现，从而激励劳动者不断累积专用知识，努力提高技能水平。

高技能人才的隐性知识是创新的源泉，也是企业可持续竞争优势的基石。通过知识转移与共享，将高技能人才的隐性知识升华为组织知识，是企业建立、维持、提升核心竞争力的必由之路。高技能人才隐性知识顺畅转移与共享有赖于相应的激励机制支持，产权激励则是一种高能激励。赋予高技能人才一定的剩余索取权，可化解其与企业的利益矛盾，实现激励相容，使高技能人才的收益与隐性知识转移、共享所形成的远期市场价值紧密联系，从而激励高技能人才积极、有效转移隐性知识，助力高技能人才队伍构建。

为了让产权激励机制更好落地，在宏观层面，需在厘清高技能人力资本产权化的政策堵点与政策需求的基础上，通过政策调整与完善，形成高技能人力资本产权化的政策引导与支持体系。在微观层面，企业需本着双赢理念，立足企业实际与对高技能人才的需求，建立高技能人才能够参与的企业治理机制，以灵活多样的方式使高技能人力资本的产权价值通过企业产权的分享得以实现，达到劳动收益权与人力资本收益权的内在统一。

（作者为四川省社会科学院研究员）