

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神

团结动员首都职工为率先基本实现社会主义现代化目标建功立业

开栏的话

10月20日至23日，党的二十届四中全会在北京举行，习近平总书记向全会作工作报告并发表重要讲话。全会通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》，明确了“十四五”时期经济社会发展的指导方针和主要目标，擘画了未来五年发展的宏伟蓝图。学习好贯彻好全会精神，是各级工会和广大职工当前和今后一个时期的重大政治任务。

齐静

党的二十届四中全会是在我国进入基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期召开的一次十分重要的会议，是接续推进中国式现代化建设的又一次总动员、总部署。要坚决贯彻落实全会精神，牢记首都职责使命，团结动员广大职工群众为北京率先基本实现社会主义现代化贡献智慧与力量。

第一，坚持党的全面领导，自觉将思想和行动统一到党中央决策部署上来。习近平总书记在全会上发表的重要讲话，全面总结了党的二十届三中全会以来的工作，深刻阐明了“十四五”时期推进中国式现代化的一系列重大问题，对贯彻党中央决策部署提出了明确要求。全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》，描绘了我国“十四五”时期的发展蓝图，明确了战略方向和实践路径，是引领未来5年我国经济社会发展的行动纲领。要深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神和全会精神，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，推动党中央重大决策部署在北京工会系统落地落实。要深刻认识和把握“十四五”时期的重要目标任务，紧密结合全国总工会“559”工作部署，紧密结合市委深改委交给工会的重要改革任务，紧

密结合北京工会实际，抓细抓实抓具体，推动工运事业高质量发展。当前，贯彻落实全会精神的一项直接行动，就是编制《北京市“十四五”时期职工发展规划》。要严格遵循党中央明确的指导思想和重要原则，在认真评估“十四五”时期职工发展规划实施成效基础上，科学研判“十四五”时期职工队伍发展形势，坚持守正创新，高质量做好规划编制工作，为未来五年的工会工作提供科学指引。

第二，坚定扛起政治责任，团结引导首都职工听党话、跟党走。深入学习宣传贯彻全会精神，是当前和今后一个时期的的重大政治任务。要按照全国总工会和市委的部署要求，精心组织、周密安排，在广大职工群众中迅速掀起学习宣传贯彻全会精神的热潮。要强化职工思想政治引领，统筹用好“报、刊、网、端、微、屏”全媒体传播矩阵，深入基层、深入企业、深入职工，开展好全会精神的宣传宣讲工作，更新“中国工人大思政课·北京篇”内容，用接地气的语言，把大思政课讲好讲深讲活。要深入了解职工群众所思所想所盼，掌握各类职工群体的利益诉求和思想动态，多做暖人心、得人心的事，多做化解矛盾、激发动力的事，不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。要落实全会“繁荣发展社会主义文化”的要求，发挥工会优势，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，不断丰富职工文化，在全社会唱响“北京劳动者之歌”。要坚决落实好意识形态工作责任制，守好意识形态阵地。要统筹发展和安全，进一步树牢底线思

维、增强忧患意识，做好维护劳动领域政治安全工作，确保首都职工队伍和谐稳定。

第三，围绕改革发展大局，充分发挥工人阶级主力军作用。要紧紧围绕首都高质量发展主题，围绕大力加强“四个中心”功能建设、提高“四个服务”水平，团结动员职工推动经济持续健康发展和社会全面进步，确保率先基本实现社会主义现代化取得新进展。要围绕“一体推进教育科技人才发展”，发挥首都教育科技人才优势，着力深化产业工人队伍建设改革，培育更多大国工匠、北京大工匠、卓越工程师和高技能人才。要落实好首都深化产业工人队伍建设改革的实施意见，切实履行好牵头抓总职责，更加注重科学谋划、系统集成，推动改革任务落地落实。要以市场需求为导向，加强与产业、企业对接，瞄准技能人才缺口和产业工人实际，推进产业工人技能提升。要落实好工匠人才培养方案，抓好首都工匠学院体系建设、重点领域职工创新工作室和创新工作室联盟建设，进一步壮大一流专业技术工人队伍，让工匠人才培育工作更加贴近产业发展方向，更加符合首都高质量发展需要。要广泛深入持久开展劳动和技能竞赛，完善办赛机制，拓展参赛平台，加强宣传推广，推动竞赛活动常态长效。要注重发挥一线职工的创新优势，鼓励职工立足岗位实践，积极参与技术创新、流程优化、工艺改进，形成更多创新成果，为首都经济发展注入新活力。

第四，履行维权服务职责，不断提升职工群众获得感、幸福感、安全感。要始终坚持以职工为中心的工作导向，加大保障和改善民生

力度，扎实推进全体人民共同富裕。要扎实推进工会工作法治化，加强源头参与，不断完善劳动法律法规体系，加快推进《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》《北京市集体合同条例》的修改进程，强化劳动法律监督，用好“一函两书”，深化工会法律援助、劳动争议调解工作。要不断健全企事业单位民主管理制度、劳动关系协商协调机制，推动民主管理、厂务公开、集体协商等工作提质增效，推动平台企业集体协商规范化、常态化。要做优做强冬送温暖、夏送清凉、职工互助保障等“工”字服务体系，依托12351工会服务职工热线，解决职工实际问题。要发挥工会组织联系职工、联系企业的优势，广泛开展就业招聘、转岗再就业培训等就业创业服务活动，为高质量充分就业贡献工会力量。要扎实做好职工服务阵地建设，建好用好工会驿站，增强服务均衡性、可及性，依托“小站点”构建“大服务”。

第五，深化工会改革建设，不断增强引领力、组织力、服务力。要牢牢把握保持和增强政治性、先进性、群众性这一主线，持之以恒深化工会改革和建设，着力构建联系广泛、服务职工的工作体系。要牢固树立大抓基层的鲜明导向，不断扩大工会组织覆盖面，激发基层工会活力。要扎实推进新兴领域“两个覆盖”集中攻坚，在抓紧抓实组织覆盖的同时，深化工会工作覆盖，尤其要与新兴领域各类组织和群体的生产经营、创新创业有机融合，帮助他们解决好实际困难。要加强工会数智化建设，推进与“职工之家”APP融合，加强信息化项目统筹和全生命周期管理，完善信息化安全机制，为职工提供更多方便快捷、贴心精准的服务。要以党的政治建设为统领，全面加强工会系统党的建设，打造忠诚干净担当的高素质专业化工会干部队伍，巩固拓展深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果，以严的基调强化正风肃纪反腐，以优良作风凝心聚力、干事创业。

（作者为北京市人大常委会党组副书记、副主任，市总工会主席）

支持企业减负稳岗 有这些利好政策

阶段性降低失业、工伤保险费率

- 失业保险费率降为1%。
- 工伤保险基金累计结余可支付月数在18-23个月的统筹地区可降费20%、可支付月数在24个月的统筹地区可降费50%。
- 执行期限截至2025年底。

失业保险稳岗返还

参保企业足额缴纳失业保险费12个月以上，上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，30人（含）以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可以申请失业保险稳岗返还。

返多少？

大型企业按不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的30%返还，中小微企业按不超过60%返还。

怎么用？

稳岗返还资金可用于：职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位以及降低生产经营成本支出。

相关企业可提高稳岗返还比例：

中小微企业返还比例由不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%最高提至不超过90%，大型企业返还比例由不超过30%最高提至不超过50%。

实施期限至2025年12月

策划/制图：张菁

G 观点撷英

智能时代人机协同发展的路径

近日，由北京师范大学经济与工商管理学院主办的第三届“算法时代的人机融合管理”研讨会在京举办。来自全国各地的高校、科研机构及企业界的专家学者、青年学子与行业实践者共同探讨人机协同发展的未来路径。

智能时代需要“双重关怀”领导力

智能时代的领导力要实现“算法效率”与“人性温暖”的双重关怀。尽管AI能够提升决策精准度与运营效率，但研究显示，若员工感知到绩效反馈等管理决策完全由冰冷的算法做出，其工作动机会因感觉到“不受尊重”而下降。管理者需要认识到，在AI擅长认知与创造的领域，人类在情绪与社交方面依然拥有不可替代的优势。未来的卓越领导者应能融合二者，利用AI提升算力，同时用心维系组织温度，构建可持续、有韧性的组织新模式。这要求领导力发展特别关注关怀心、利他、韧性与授权等关键人性特质。

——清华大学经济管理学院教授 胡佳

AI智能体重塑企业竞争优势底层逻辑

AI智能体正成为驱动企业管理系统性变革与战略根本性重构的核心力量，而不仅仅是效率提升的工具。在智能时代，企业竞争优势的底层逻辑正在发生变化，从工业经济的“规模经济”和数字经济的“网络效应”，转向AI驱动的新范式。企业可通过三种策略构建竞争优势：将AI扎根于独特的组织文化与流程中；通过契约限定制AI能力的扩散；用AI重塑运营模式。同时，在平台生态中，AI智能体通过更精准的匹配，能够显著放大网络效应和价值创造。企业管理者需从认知、能力构建、生态和价值等视角，全面审视AI带来的战略机遇。

——北京师范大学经济与工商管理学院教授 焦豪

AI以“任务”为单元重构职业发展

人工智能对职业结构的冲击本质上是“任务级”的，即以高度细分的具体任务为单位进行自动化与赋能，而非笼统的“岗位替代”。这一微观视角比宏观描述更具实践意义，能更精准地揭示技能缺口。任务的AI渗透度取决于五个要素：输出价值、标准化程度，以及人类认知门槛、解决方案多样性和错误成本三个制约因素。这导致职业发展出现“技能半衰期缩短”和“线性成长路径破解”等新挑战。应对之道在于，个人需在任务上做“减法”，专注于难以被自动化、需要迭代学习和高情境识别度的“人类专属任务”；在技能上则要做“加法”，核心是提升批判性思维等高阶认知技能。

——复旦大学管理学院教授 陈志俊

算法与人类管理者走向“协同”

基于对平台经济的长期追踪研究发现，算法管理与人类管理者的关系正经历从初期的“替代”导向，演进为更深层次的“协同”共生。在平台运营初期，算法功能有限，主要依赖人类管理者。随着数据积累与规模扩张，算法管理逐步升级，拓展到指引、评价和规训等职能，人类管理者则转向提供情绪疏导、个性化关怀和团队氛围塑造等“人性化补充”。研究表明，在面临不利决策时，由算法做出决策能让员工感到更公平。同时，当管理者能提供足够的领导支持时，员工通过反抗算法以寻求心理资源补偿的动机便会减弱。这充分证明了人性化干预在算法驱动管理实践中的关键作用。

——中国人民大学劳动人事学院教授 魏昕

AI对员工心理与行为产生“双刃剑”效应

要关注AI对员工心理与行为产生的“双刃剑”效应。一方面，随着员工与AI助手互动频率的增加，因其缺乏真实社交线索，可能会降低团队归属感，进而降低幸福感与绩效。另一方面，AI的中立性使其不具备人类的评判性，员工与之互动时压力会降低，从而提升心理安全感和工作效率。同样，在职业行为层面，AI既能通过赋能提升员工的“控制感”和“意义感”需求，促使其进行积极的工作重塑；也可能因能力对比使员工产生“自我怀疑感”。这些复杂的内在心理机制，要求管理实践必须超越单纯的功能视角，给予系统性、人性化的回应。

——北京大学光华管理学院副教授 徐敦亚

(张菁 整理)

G 热点思考

观点

劳动公益诉讼制度能够构建起一种兼具矫正性、预防性与分配性的新型劳动关系治理机制，亟须通过立法技术转化为具有可操作性的救济机制，推动实现劳动力市场秩序的系统性治理。

王天玉

在数字经济纵深发展、劳动形态深刻变革的背景下，探索建立劳动公益诉讼制度是我国劳动法治体系推进制度创新的立法时机。在就业歧视、工伤等传统劳动权益保障问题尚未根治的情况下，以平台用工、算法管理等为特征的新就业形态快速发展，现行以个体维权为核心的私法救济路径已难以应对“小额分散、总量巨大、风险累积”的群体性劳动权益保障问题。

劳动公益诉讼作为一种超越个体、面向公共利益的司法机制，不仅承载着矫正市场失灵、修复劳动力市场秩序的功能，更体现出国家治理体系对“劳动者生存权与发展权”这一基础性公共利益的制度回应。鉴于检察公益诉讼法草案已提交全国人大审议并向社会公开征求意见，劳动公益诉讼的制度化建构已不仅是政策呼吁，而是亟须通过

观点

从内容优化、模式创新、评价体系健全三个维度提升高校教师队伍思想政治素质，筑牢立德树人的思想根基。

史强

高校作为教育、科技、人才的集中交汇点，在提升教师教学水平、维护教师权益的同时，也肩负着提升教师思想政治素质的重要职责。面对高等教育改革背景下教师队伍结构、诉求及职业生涯的深刻变化，可以从内容优化、模式创新、评价体系健全三个维度，探讨提升高校教师队伍思想政治素质的实践路径，筑牢教师立德树人的思想根基，为培养时代新人提供保障。

优化教师思想政治教育内容

紧扣时代脉搏，更新教育素材。思想是行动的先导，高校要紧跟党的理论创新步伐，及时将党的最新理论成果、国家重大战略部署及教育领域相关政策融入教师学习材料。通过开展专家讲座、精选鲜活案例、编印学习读本等方式，使教育内容既有理论高度又有实践深度，让党的创新理论

立法技术转化为具有可操作性的救济机制。

劳动权益的公共利益属性是劳动公益诉讼立的理论根基。与传统私权救济聚焦于“特定主体遭受的权益损害”不同，劳动公益诉讼保护的是面向“不确定多数人”的公共利益。这种利益的主体并非某一具体劳动者，而是作为整体的劳动群体。他们因用工模式不规范、平台算法的控制性、用工模式的碎片化、集体协商机制的缺位，易处于结构性弱势地位。其劳动权益受损不仅表现为个体工资拖欠或工时延长，更体现为对整个劳动力市场公平竞争秩序、国家民生福祉、社会保障体系可持续性的系统性冲击。以劳动领域较为为代表的超时加班为例，劳动者不仅损失了休息时间和家庭陪伴，也透支了身体机能，还容易引发“超时劳动—职业伤害—医疗支出”这一连锁反应，将用工风险外部化，进而转化为公共财政与社会治理的负担。这种“负外部性”的存在，使得劳动权益不再仅仅是合同双方之间的市场活动，而成为需要国家介入的公共利益事项。

从规范维度看，劳动权益的公共利益属性已获得法定确认。劳动法、劳动合同法、社会保险法等法律通过确立最低工资、最高工时、经济补偿、强制社保等劳动者基本权益，已将劳动者个体权利确认为“经由法定化的群体性权益集合”。这些规范内容不仅具备鲜明的公共政策性，更因其不可让渡、不可放弃的强制性特征，而具备了司法可诉性的基础。也就是说，劳动公益诉讼并非在既有法

律体系之外另起炉灶，而是通过司法机制激活已有规范的制度潜能，使其从文本规范转化为“现实秩序”。在这一意义上，劳动公益诉讼的制度功能不仅在于争议发生后的救济，更在于通过司法强制实现“事前预防—事中干预—事后修复”的完整治理闭环。

对照已有的公益诉讼框架，劳动公益诉讼的制度建构不能简单复制消费或环境公益诉讼的路径。相较于消费领域“信息不对称型”侵权或环境领域“生态系统连锁反应型”侵权，当前，劳动领域的侵权呈现出组织化、算法化、结构性强等特征。用工主体往往通过层层外包、技术隔离等方式，将劳动风险转嫁给劳动者群体，其侵权行为的隐蔽性更强于传统合同违约。这种差异决定了劳动公益诉讼在举证机制、损害计算、责任形式、原告顺位等方面，必须进行差异化设计。例如，在证据控制方面，平台企业掌握考勤、工资、算法逻辑等关键数据，具有较强的信息优势。对此，劳动公益诉讼应引入“举证责任倒置”与“数据强制披露”机制，由用人单位承担合规性证明责任，检察机关可依据个人信息保护法要求平台提供原始数据，拒绝或伪造者将承担法律责任。

建立劳动公益诉讼制度可以充分发挥我国完备健全的工会组织体系的作用，通过“工会前置”和“检察兜底”构建公益诉讼适格原告。我国工会具备代表劳动者利益的法定身份与组织基础，也具备提起诉讼的能力。因此，立法可采取“工会或法定公益组织—检察机关”的二元原告顺位结构。检察机关作为补充性原告，不仅

可以在无适格组织时提起诉讼，还可以发挥“督促履职—社会治理检察建议”的制度功能，推动人社、市场监管等部门协同治理。从更宏观的视角看，劳动公益诉讼可有效嵌入国家治理体系的协同治理框架。检察机关、工会、人社部门、行业协会可共建“劳动用工风险信息共享平台”，实现企业行政处罚、司法裁判、社保缴费、工伤事故等数据的实时交换与动态评级。对于诉讼前磋商阶段主动整改并达成协议的企业，检察机关可出具《整改确认书》，人社部门提供合规指导，行业协会将其整改方案上升为团体标准，促进形成“司法确认—行政指导—行业自律”的良性循环。检察机关还可就个案中暴露的立法空白或监管盲区，提出社会治理类检察建议，推动从“个案救济”走向“规则再造”。

综上，劳动公益诉讼制度能够通过司法机制激活劳动基准的强制力，通过检察权撬动行政监管与行业自律，通过赔偿金信托机制实现资源再分配，构建起一种兼具矫正性、预防性与分配性的新型劳动关系治理机制。此项制度探索不仅是对传统劳动法治的修补，更是一场以“公共利益”为核心范畴的规范体系再造。在数字时代，劳动不再是单纯的合同交换，而是嵌入算法、平台、资本与国家治理之间的综合性社会关系。劳动公益诉讼制度正是对这一现实的系统回应，不仅能够为劳动者提供超越个体的制度性保护，更能在国家治理层面推动实现“以少量司法投入提升海量劳动权益”的社会治理效果。

（作者为中国社会科学院法学研究所研究员）

工作研究

提升高校教师队伍思想政治素质的路径探析

在潜移默化中入脑入心。

聚焦师德与理想、定制专属教育内容。引导教师树立崇高职业理想，将个人发展融入教育事业。高校可开设师德专项课程，以榜样力量唤醒教师的职业敬畏与使命担当。针对学术诚信问题，邀请专业人士详解学术规范，强化教师的学术红线意识。推动人事、教务等部门联合制定教学行为指南，提供明确的教学质量基准。

创新教师思想政治教育模式

线上线下联动。线上思政学习平台积极向智能化、个性化方向发展。在整合优质网络课程资源和学术报告视频的基础上，引入人工智能辅助系统，为教师提供量身定做的学习内容。开发教育与娱乐相结合的思想政治理论线上竞赛，并设立奖励机制，激发教师的学习热情。利用虚拟现实技术，构建仿真的虚拟思政课堂，使教师能够远程操控实验设备，参与案例模拟演练。线下活动应增强体验的独特性和参与的深度。除传统的党团活动与参观红色教育基地，还可开展“红色经

典朗诵节”与“革命旋律合唱盛典”等活动，唤起教师的红色情结。同时，积极鼓励教师投身社区服务和乡村振兴事业，加强他们的思想道德素养与社会责任感。情景模拟沉浸体验。持续强化教学情景创设，吸引更多与实际教学和社会生活紧密相连的复杂场景。通过模拟校园网络舆情的紧急应对，提高教师迅速反应和有效处理问题的能力；创设涉及高校国际交流中的文化冲突处理情景，强化教师在跨文化交流方面的沟通和协调技巧；邀请教育专家、舆情分析师、跨文化交流学者组成专业指导团队，现场实时剖析问题、传授技巧。组织编排的党史短剧，致力于提升专业水平。同时，组织教师投身党史主题文化创意产品的开发，深化对党史的认识与理解。

健全教师思想政治教育评价体系

在教育评价体系中凸显教师思政分量。深入研讨制定教育评价指标，强化思政教育的核心地位，主动构建完善的评价体系，推动评价机制多元化。评价队伍应涵盖学生、同事、

教学督导、工会等。各方评价应按科学权重综合计算，确保评价结果客观公正、全面立体。

过程性与结果性评价相结合。过程性评价旨在全程跟踪教师思政学习与实践的动态进展。线上平台精准统计学习时长、参与讨论频次，线下记录教师参加活动情况，定期抽查教师教案，查看思政融入情况。结果性评价则聚焦学期末关键节点，通过思政知识考核检验理论掌握程度，结合教学实践成果，如课程思政案例获奖情况、学生思政素养提升情况的调查反馈，量化评估教师思政教育成效。两者有机结合，可真实反映教师思政水平。

动态反馈与整改机制。评价结束后，第一时间向教师反馈结果，详细点明优势与不足。针对教师队伍中存在的问题，可由工会、教学部门等联合安排一对一辅导，量身定制整改计划，明确整改期限与阶段性目标，定期回访督促教师按计划整改。依据反馈持续优化评价指标、调整教育教学活动内容与形式，形成良性循环，推动教师思政素质稳步提升。

（作者单位：西南林业大学马克思主义学院）