

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 高端笔谈

为奋力谱写中国式现代化山东篇章贡献工会力量

徐海荣

党的二十届四中全会,准确把握“十五五”时期所处历史方位和发展环境变化,对未来发展作出顶层设计和战略擘画,意义重大、影响深远。习近平总书记的重要讲话,高屋建瓴、思想深邃、内涵丰富,具有很强的政治动员力、历史洞察力、理论引领力、实践指导力,为我们做好“十五五”时期各项工作提供了根本遵循。山东工会坚持把学习好贯彻好党的二十届四中全会精神作为重大政治任务,先后召开主席会议、党组扩大会议、常委会扩大会议,认真学习领会,推动贯彻落实,团结动员广大职工坚定扛牢“走在前、挑大梁”使命担当,为谱写中国式现代化山东篇章作出新的更大贡献。

第一,坚定不移坚持党的全面领导,牢牢把握工会工作正确政治方向。全会强调,坚持和加强党的全面领导是推进中国式现代化的根本保证。工会是党领导的工人阶级群众组织,坚持党对工会的全面领导,任何时候、任何情况下都不能动摇、不能偏离。始终筑牢政治忠诚。从“十四五”时期的成就和“十五五”时期的光明前景中深刻领悟“两个确立”的决定性意义,把“两个维护”体现在坚决贯彻习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署的行动上,体现在履责尽责、做好本职工作的实效上,体现在党员、干部的日常言行上。切实强化理论武装。学好用好《习近平谈治国理政》第五卷,与学习领会第一卷至第四卷贯通起来,充分汲取蕴含其中的丰富政治智慧和党性滋养,提高运用党的创新理论解决实

际问题的能力。推进全面从严治党。压紧压实管党治党政治责任,巩固深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果,抓好整治形式主义为基层减负工作,切实把严的氛围营造起来,把正的风气树立起来。

第二,全面强化职工思想政治引领,筑牢团结奋斗的思想根基。全会号召,全党全国各族人民团结起来为实现“十五五”规划而奋斗。工会担负着教育引导广大职工听党话、跟党走的政治责任,必须扎实做好统一思想、凝聚共识、坚定信心、鼓舞斗志的工作。着力加强习近平新时代中国特色社会主义思想学习宣传。完善落实党的创新理论下基层长效机制,突出工会特色,创新话语表达,推动党的创新理论进企业、进车间、进班组、进岗位、进头脑。着力推动党的二十届四中全会精神入脑入心。分层分类、分期分批抓好专题培训、集中轮训,统筹用好各类宣讲骨干、劳模工匠宣讲团、工会融媒体中心等平台资源,广泛开展有特色、接地气的宣传宣讲活动,引导广大干部职工切实把思想和行动统一到全会精神上来。着力抓好《中国共产党思想政治工作条例》贯彻落实。把继承优良传统和改进创新结合起来,把解决思想问题和解决实际问题结合起来,切实提高思想政治工作的针对性、实效性,把广大职工群众团结成“一块坚硬的钢铁”。

第三,聚焦聚力推动高质量发展这一主题,组织动员广大职工奋进新征程、建功“十五五”。全会把推动高质量发展确定为“十五五”时期经济社会发展的主题,强调坚持以经济建设为中心,完整准确全面贯彻新发展理念,推动经济持续健康发展和社会全面进步。工会要紧紧围绕发展主题,发挥职能优势,团结动员广大职工积极投身中国式现代化火热实践。广泛开展劳动和技能竞赛。围绕服务

重大战略任务实施,进一步健全完善以100项“聚力强省建设·建功高质量发展”创新创优劳动竞赛为引领,以“鲁兴杯”劳动竞赛、“鲁工杯”城市主导产业职业技能竞赛、“鲁新杯”全员创新竞赛、“鲁安杯”群众性安全生产竞赛为主要内容的“1+4”竞赛体系,引导广大职工立足岗位、拼搏奉献。持续激励广大职工创新创造。围绕助力发展新质生产力,深化职工创新创效工程,做好全员创新企业培育、职工优秀创新成果发布等工作,组织“四技”“五小”等群众性创新创造活动,为提升经济创新力和竞争力注入新动能。不断深化产业工人队伍建设改革。围绕建设现代化产业体系,抓住技能素质提升这个“牛鼻子”,持续深化“齐鲁工匠”建设工程,广泛开展“十万产业工人大培训”,为强省建设提供人才和技能支撑。

第四,用心用情做好维权服务,着力促进共同富裕。全会坚持人民至上,强调扎实推进全体人民共同富裕。工会作为职工利益的代表者和维护者,要始终把职工群众的急难愁盼放在心上,不断满足职工群众对美好生活的新期待。突出维护劳动经济权益。健全劳动关系协商协调机制、企事业单位民主管理等制度,推动完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的收入分配制度,让现代化建设成果更多更公平惠及广大职工群众。突出提升职工生活品质。着力健全“普惠性+特殊性”服务职工体系,持续深化新就业形态劳动者维权服务三年行动,做好困难职工帮扶救助,不断增强职工群众的获得感、幸福感。突出提升服务阵地效能。丰富工人文化宫、工会驿站、工会妈妈小屋等阵地基本功能,强化规范管理,有效防控风险,更加精准贴心地服务职工群众。

第五,坚持统筹发展和安全,积极维护社

会大局和谐稳定。全会要求,推进国家治理体系和能力现代化,建设更高水平平安中国。工会作为推进国家治理体系和治理能力现代化的重要力量,要坚决维护劳动领域政治安全。注重源头预防。充分发挥政府和工会联席会议、协调劳动关系三方机制等作用,用好工会劳动法律监督“一函两书”,常态化开展劳动用工法体检。加强争议调解。全面推行新时代“枫桥经验”工会实践,深化协作联动机制,发挥12351工会服务职工热线作用,切实把矛盾纠纷化解在基层,消除在萌芽状态。抓好风险防控。常态化开展职工队伍隐患排查化解,扎实做好监测预警、分析研判、应急处置等工作,以实际行动把“五个坚决”要求落到实处。

第六,持续深化改革和建设,不断增强工会组织引领力、组织力、服务力。全会强调,更好发挥工会、共青团、妇联等群团组织作用。工会要牢牢把握政治性、先进性、群众性这一改革方向,在建机制、强功能、增实效上下更大功夫,有效发挥桥梁纽带作用。持续激发工会基层活力。深化新就业形态劳动者维权服务三年行动、非公企业工会建设和“小三级”工会建设三年行动,持续加强国有企业工会组织规范化建设,有效扩大工会组织覆盖和工作覆盖。持续推进工会工作创新创优。以发布工会重点工作创新案例为抓手,支持引导各级工会大胆创新运行机制、活动方式、工作方法,打造一批叫得响、立得住、职工喜爱的工作品牌。持续激励工会干部敢作善为。鲜明树立重实干、重实绩、重担当的用人导向,健全完善激励约束机制,广泛搭建平台舞台,不断增强服务职工群众的能力本领,始终做职工群众信赖的娘家人、贴心人。

(作者为山东省人大常委会副主任、党组成员,省总工会主席)

G 热点思考

观点

系统培育数字工匠,要树立新时代工匠观,强化制度供给,打造平台载体,建设开放共享的赋能体系,创新培育体系,构建产教融合的育人模式。

曹莹

当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。与此同时,新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起,数字技术以前所未有的广度和深度渗透到经济社会各个领域。在这一背景下,培育数字工匠已成为推动高质量发展的重要举措,亟需通过制度创新、产教融合等系统性路径破解人才短缺难题,为数字中国建设提供坚实人才支撑。

数字工匠是既精通大数据、人工智能等数字技能,又在特定领域具备精湛技艺、追求卓越、精益求精职业素养的复合型、创新型人才。数字工匠的核心价值在于,能

够将海量的工业数据转化为优化流程、精准决策、预测风险的优质信息。在现代化产业体系建设中,数字工匠通过数字化手段解决复杂生产问题,提升产品质量和生产效率,他们的技能水平直接关系我国在关键产业领域的科技创新。

尽管我国数字人才队伍不断扩大,但高技能数字工匠在总量和结构上仍不能满足高质量发展的需求。数字经济的快速发展对人才素质提出了更高要求,而现有人才培养体系尚未完全适应这一变化。主要体现在,一是产教融合不够深入,人才培养与实践需求脱节,数字技能人才的培养体系滞后于新兴职业的涌现速度,企业主体作用发挥不充分;二是职业发展通道不畅和社会认同感不高,缺乏清晰的职业发展路径和相应的薪酬激励体系,降低了数字工匠的职业吸引力;三是协同培养机制不健全,数字工匠培养是一项涉及多主体、多要素的系统工程,需要政府、学校、企业、行业协会等各方协同努力。

未来,系统培育数字工匠可采取以下路径和策略。

第一,推动观念革新,树立新时代工匠观。打破“重学历、轻技能”的偏见,确立数字工匠作为国家发展重要资源的定位,将其纳

入地方人才发展规划和党管人才工作范畴。通过舆论引导和政策激励,在全社会营造崇尚技能的良好氛围。加大对优秀数字工匠事迹的宣传力度,弘扬他们的创新精神和卓越贡献。广泛开展数字技能竞赛,将其打造为发现、选拔和激励人才的重要平台,让技能人才享有更高的社会地位和荣誉。

第二,强化制度供给,构建数字工匠成长生态系统。要充分释放数字工匠的价值,需要政府、企业、院校和社会形成合力,构建良好的培育生态。推动构建“政一企一校一研”协同育人机制。鼓励企业履行主体责任,建设高水平数字工匠培训基地,参与研究和完善数字工匠能力标准与评价体系。打破年龄、学历、资历、身份等限制,建立以创新能力、业绩贡献为导向的技能等级认定通道。推动建立技能要素参与分配的激励机制,鼓励企业探索“技薪挂钩”“项目分红”“技能入股”等多元化分配方式,让数字工匠的创新成果在市场上得到充分的价值体现,从根本上激发其内生动力。

第三,打造平台载体,建设开放共享的赋能体系。建设行业级“工业知识库与算法平台”,由政府引导、龙头企业牵头,汇聚各行各业的工艺参数、解决方案和优化算法等,打造面

向广大中小企业和工匠的开放赋能平台。发展“工匠开源社区”,借鉴软件领域的开源模式,建立面向制造业等实体经济的“数字工匠开源社区”,鼓励工匠分享代码、模型、实践,通过集体智慧协同解决行业共性技术难题,形成良好的创新生态。企业内部搭建“数字化创新工作室”,鼓励企业为数字工匠设立跨部门的创新工作室,赋予其数据调用权限、技术决策参与权和一定的资源调配权,使其从执行者转变为小微创新项目的发起者和主导者。

第四,创新培育体系,构建产教融合的育人模式。深化“数字孪生”式产教融合,推动企业与院校共建“数字孪生工厂”“产业元宇宙实训基地”,让学生在虚拟空间中即可完成对复杂真实产线的操作、调试与故障排查训练。推广“微认证”与“学分银行”,针对特定的数字技能,建立模块化、标准化的“微认证”体系,并纳入国家学分银行,支持工匠利用碎片化时间进行终身学习与能力积累。实施“双师双向流动”计划,要求职业院校教师定期到企业顶岗实践,同时设立“产业教授”岗位,吸引企业优秀数字工匠到院校授课,打通理论与实践的壁垒,促进教学内容与产业需求同步更新。

(作者单位:中共彰武县委党校)

观点

可从精准掌握职工需求、引入社会资源、整合工会系统力量三个维度着力,提升工会做好职工子女关爱工作的成效,更好服务职工、赋能企业发展。

谭积仁

职工子女关爱是职工家庭生活的核心关切。工会开展的“金秋助学”、工会夏令营、职工子女托管等工作,既是履行法定职责的必然要求,也是提升服务效能、增强组织吸引力的重要举措。

当前,随着我国城镇化推进,产业转型升级加速,社会流动性增强,教育成本上升、家庭教育时间不足等问题愈发凸显。工会对职工子女的关爱服务涵盖学业保障、助学资金支持、素质提升及成长关怀等方面,聚焦职工需求提供精准服务。未来,可从精准掌握职工需求、引入社会资源、整合工会系统力量三个维度着力,提升工会做好职工子女关爱工作的成效,更好服务职工、赋能企业发展。

深入调研职工需求

一是及时摸排职工子女情况和需求,为精准服务、优化服务提供数据支撑。通过网上问卷、线下座谈、社群接龙等方式全面掌握职工家庭的动态,建立职工家庭和子女教育台账,一人一档。分类收集职工对托育、助学、课外辅导、心理疏导等需求,标注需求频次和紧急度。分层调研子女学段、家庭困难类型等,摸清职工需求。

二是聚焦重点难点,多措并举解决问

题。按照职工家庭情况、职工子女年龄、需求类型分类,精准分配资源,如为困难家庭、单亲职工、异地务工职工提供助学金,为有需求的职工子女提供托育服务、课后托管、学业辅导、心理疏导等,锚定需求重点,精准施策,及时回应落地。

三是借力扩大职工子女关爱服务覆盖面,增强服务实效性。职工对子女成长有着全方位的需求,覆盖托育、入学、升学、发展全链条,工会要突出重点,借力发挥作用。如针对低龄婴幼儿托育难题,通过协调优质机构开设普惠托班、假期托管班等,解决职工带娃难问题;通过协助企业推行托管服务,解除职工后顾之忧,让职工安心工作,达到职工与企业双赢的效果。

引入社会资源,形成联动格局

一是争取各级党政的政策和资金支持。主动对接联系党政部门,推动将职工子女助学、托管等服务纳入地方教育、民政、财政等部门工作规划、民生实事,申请财政专项拨款,设立普惠托育、教育帮扶专项补贴,促进形成党政领导支持、工会牵头联系、各方积极协作的工作联动机制。

二是主动对接社会组织、院校,拓展教育、服务资源。整合区域内师资、场地、实习岗位等资源,解决跨区域、跨产业(行业)联动等工作衔接、落地问题。大力激活社会教育服务资源,对接职业院校、托育机构等,引入师生态愿服务队,托幼专业人员,共建实践基地。积极

联系青少年活动中心、公益组织提供优惠兴趣课、学业辅导,根据需求拓展教育阵地、扩充人力资源,充实服务内容,创新服务方式。

三是动员协调企业、基层承担社会责任,提供公益资助。职工是企业发展的核心力量,要动员企业做好职工子女教育服务,开办内部托管班、设立专项助学金、奖学金。协调商圈、园区提供场地支持,联合商户推出职工子女消费优惠活动,形成“企业支持工会、工会服务职工、职工回报企业”的良性循环,在基层搭建起工会牵头、企业助力、社会参与的多元助学机制,夯实职工子女关爱服务的基础。

整合工会力量,完善工作机制

一是国家层面做好职工子女关爱服务顶层设计、政策引领、资源统筹。建立全国统一的职工子女服务需求数据库和信息平台,制定标准化信息采集指标,推动数据、信息跨区域、跨部门共享。加强工会与教育部、财政部等国家部委沟通协作,推动在国家层面出台更多有利于职工子女关爱服务的专项扶持政策。制定全国性服务规则,明确分层帮扶标准,搭建跨区域协作平台。推动形成以“金秋助学+”为牵引的全国工会助学工作载体,推广典型经验,开展督导检查。整合各地教育资源、帮扶政策、就业信息等,为职工提供一站式查询和助学服务。

二是地方层面推进区域统筹、资金整合、督导落实国家政策。各地要结合本地经济社会发展水平和职工需求,制定职工子女关爱

服务的政策和实施细则。协调本地教育、民政、企业等各方资源,建立合作机制,为职工子女提供入学咨询、转学协调等服务。通过财政拨款、社会捐赠、工会经费列支等渠道筹集和设立地方工会职工子女关爱服务专项资金。组织本地企业、院校开展就业招聘、职业技能培训,联动开设普惠性寒暑假、课后托管班。建立辖区职工子女关爱服务档案,对困难职工子女实行“资金+学业”双帮扶,并建立“需求—供给—反馈”闭环。

三是产业工会侧重突出产业(行业)特点精准帮扶,提供特色服务。针对本产业职工的工作特点和需求,制定具有产业特色的职工子女关爱支持政策,聚焦本产业特点,提供贴合产业职工需求的教育支持与就业衔接。联合产业内龙头企业、院校,建立产学研合作机制,为职工子女定向提供实习、培训和就业机会。设立产业工会助学金、奖学金,资助职工子女完成学业。

四是基层工会肩负着一线摸排实情、精准对接服务、政策执行落地的任务。基层工会要通过线上线下调查走访,精准掌握职工子女托管、就学、就业需求,建立精准服务台账,盘活阵地资源,提供定制化服务。协助困难职工申请助学金、就业帮扶,协调异地职工子女入学,开设育儿知识讲座。围绕职工子女成长全周期需求,搭建“事前把握诉求—一事中精准服务—事后效果反馈”闭环服务体系,不断提升职工子女关爱服务的实效。

(作者单位:中国劳动关系学院)

G 工作研究

工会做好职工子女关爱服务的实践途径探析

@高校毕业生

拓宽就业渠道,有这些利好政策!

国有企业增人增资政策

按照工资效益联动机制确定的工资总额难以满足扩大高校毕业生招聘需求的国有企业,经履行出资人职责机构或其他企业主管部门同意,统筹考虑企业招聘高校毕业生人数、自然减员情况和现有职工工资水平等因素,可给予一次性增人增资,核增部分据实计入工资总额并作为下一年度工资总额预算基数。

执行期限截至2026年底

稳定机关事业单位招聘规模

挖掘党政机关、事业单位编制存量,统筹自然减员,加大补员力度,稳定招录、招聘高校毕业生的规模,合理确定招录招聘时间。

支持科研助理岗位招聘

支持承担国家科技计划(专项、基金等)的高校、科研院所和企业扩大科研助理岗位规模。科研助理岗位经费从科研活动直接支出中列支。

鼓励引导基层一线就业

实施“三支一扶”计划、大学生志愿服务西部计划、特岗教师、“大学生村医专项计划”等基层服务项目,合理确定招募规模。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

促进投资于物与投资于人的深度融合

王世全

党的二十届四中全会提出,坚持投资于物和投资于人紧密结合。在经济社会发展的进程中,投资始终扮演着关键角色。无论是投向基础设施、产业项目等“物”的领域,还是投向教育、医疗、技能培训等“人”的领域,都对发展有着不可忽视的推动作用。随着时代的演进,单纯侧重某一方面的投资已难以满足高质量发展的需求,推动投资于物和投资于人深度融合,成为激发长期活力的重要方向,这不仅是经济结构优化的必然选择,更是实现社会全面进步的必要之举。

投资于物与投资于人深度融合,是顺应经济发展规律的必然要求。回顾发展历程,早期不少地区曾过度注重对“物”的投资,大力兴建厂房、道路等硬件设施,短期内确实带动了经济增长,但随着时间推移,短板逐渐显现。部分地方因缺乏高素质人才支撑,先进的设备难以充分发挥效能,产业升级步伐缓慢;一些基础设施建成后,因缺乏专业运营管理人才,无法实现高效利用,甚至出现闲置浪费的情况。与之相对,若仅注重对“人”的投资,缺乏必要的物质基础支撑,人才培养成果也难以有效转化。由此可见,投资于物与投资于人如同车之两轮、鸟之双翼,只有实现深度融合,才能形成发展合力,推动经济持续健康发展。

从价值维度来看,投资于物与投资于人深度融合,能够产生“1+1>2”的协同效应,为经济社会发展注入持久动力。一方面,对“物”的合理投资为“人”的发展创造良好条件。完善的交通基础设施缩短了地域间的时空距离,让人才流动更加便捷;先进的科研设备为科研人员开展创新研究提供有力支撑,加速科技成果转化;现代化的产业园区配套齐全,能够吸引各类人才集聚,形成产业发展与人才成长相互促进的良好局面。另一方面,对“人”的持续投资能让“物”的价值得到更大程度释放。通过教育投资培养出的高素质劳动者,能够熟练操作先进设备,提高生产效率,提升产品和服务质量;通过职业技能培训,让劳动者掌握新的技术理念,推动传统产业转型升级,使现有物质资源产生更高的经济效益;科研人才的创新能力提升,能够推动技术革新,研发出更先进的设备和产品,引领新的产业发展方向,让投资于“物”的领域不断拓展,价值持续提升。这种协同效应,不仅体现在经济增长层面,更能推动社会文明程度提升、公共服务质量改善,实现经济发展与社会进步的同步推进。

推动投资于物与投资于人深度融合,需要从理念、机制、实践等多个层面协同发力,构建科学合理的融合体系。

在理念层面,要树立系统思维,充分认识两者相互依存、相互促进的内在联系。政府在制定发展规划和投资政策时,要将投资于物与投资于人统筹考虑。企业在发展过程中,也要认识到人才是核心竞争力,在引进设备、扩建厂房的同时,加大对员工培训、人才引进的投入,实现物质资本与人力资本的协同增长。

在机制层面,要建立健全配套的保障机制,为两者深度融合提供制度支撑。建立科学的投资评估机制,将“人”的发展效益纳入投资项目评估体系,不仅关注项目带来的短期经济收益,更要考量其对人才培养、就业促进、技术创新等方面的长期影响。完善人才供需对接机制,加强政府、企业、高校、培训机构之间的沟通协作,根据产业发展对人才的需求,合理调整人才培养方向和内容,确保人才培养与产业发展相适应。同时,健全激励机制,对在投资融合方面成效显著的地区、企业和机构给予适当支持和奖励,激发各方推动融合的积极性和主动性。

在实践层面,要结合不同地区、不同产业的实际情况,探索多样化的融合路径。在产业发展领域,推动产业项目投资与人才引育同步规划、同步实施。建设产业园区时,提前规划配套的人才公寓、学校、医院等生活服务设施,同时与高校、职业院校合作,定向培养产业所需人才,实现园区建成运营与人才到位的无缝衔接。在科技创新领域,加大对科研基础设施建设投资力度的同时,注重科研人才团队培养,通过设立科研基金,搭建创新平台等方式,吸引和留住优秀科研人才,推动科研设备与科研人才协同攻关,加速科技成果产业化。在乡村振兴领域,在完善农村道路、水利、电力等基础设施投资的同时,加强对农民的技能培训,培养新型职业农民,让农民掌握现代农业技术和经营理念,推动农村物质条件改善与农民素质提升同步,助力乡村全面振兴。