

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 高端笔谈

找准工会落实“投资于人”着力点 赋能职工全面发展

李珂

党的二十届四中全会提出,坚持惠民生和促消费、投资于物和投资于人紧密结合。近日召开的中央经济工作会议再次强调“必须坚持投资于物和投资于人紧密结合”。“投资于人”在经济社会发展中的重要地位和作用进一步凸显。

“投资于人”是高质量发展的战略调整

“投资于人”,体现了投资范式的重要转变,超越了以往“投资于物”的理念,更加注重人的全面发展,更加聚焦教育、医疗、就业、社会保障等民生领域,更强调把人力资源从“生产成本”转化为“可持续增值的战略资本”,把人的价值实现、能力提升与福祉改善作为发展的根本目的。

随着我国经济增长动力机制转换上,随着既有资本边际效益下降和劳动报酬率持续上升,亟须加大对人的投资,形成“人力资本红利”,进而提升全要素生产率,推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革。从扩大内需的战略举措上看,“投资于人”是扩大消费的重要途径,可以通过增加居民收入、提升消费意愿和消费能力,让人民群众“有钱可花、有

工会是落实“投资于人”的重要主体

围绕党的中心任务履职尽责,是党对工会组织的根本要求,也是工会组织的光荣传统。坚持“投资于人”,对于工会来说可以具体为“投资于职工”。维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的职责所系,必然要求工会成为落实“投资于人”的重要主体。

从工会性质和地位看,工会作为党领导的工人阶级群众组织,既是社会主义国家政权的重要社会支柱、职工利益的代表者和维护者,也是凝聚亿万职工围绕党的中心任务建功立业的桥梁纽带。这一属性决定了工会必须始终把职工群众放在工作的重要位置,围绕职工群众开展各项工作。从工会服务对象看,广大职工是“投资于人”的重要组成部分,也是开展工会工作的主要对象。从工会组织体系看,已形成纵向到底、横向到边、纵横交织的严密组织体系,为工会落实“投资于人”提供了健全的组织保障。从工会基本职能看,我国工会具有维护、建设、参与、教育四大职能,这些职能可以有效满足职工全生命周期需求,助力职工实现全面发展。

工会落实“投资于人”的关键着力点

围绕“投资于人”的核心目标,工会需通过发挥政治优势、组织优势、群众优势、阵地优势,将“投资于人”的政策要求转化为惠及亿万职工的具体实践、转化为职工可感可知的发

展成果,进而为高质量发展注入“人”的动能。

一是在扎实推进共同富裕中,完善收入分配制度。工资收入是职工群众的核心关切,也是拉动内需增长、释放消费潜力的重要基础。工会要推进集体合同和工资集体协商制度,聚焦制造业、新就业形态、中小微企业等重点领域,推动协商内容从单一工资增长向薪酬结构优化、奖金福利保障、科技成果转化收益分配等延伸。推动建立健全工资正常增长机制,强化“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”的分配导向。推动构建多层次分配调节体系,在初次分配中强化工会源头参与,切实提高劳动报酬在初次分配中的比重;在再分配中积极协同政府部门,推动完善社会保障、税收调节等政策,扩大职工互助保障覆盖面,重点帮扶低收入职工、困难职工家庭。

二是在加强精神文明建设中,打造职工喜闻乐见的文化精品。推进精神文明建设是“投资于人”的题中应有之义。工会要充分彰显“工”字特色,打造职工喜闻乐见的文化精品。要积极选树劳模工匠,扎实推进“劳模工匠进校园”,不断扩大“劳模工匠进校园”“大国工匠年度人物”等品牌影响力,把劳模精神、劳动精神、工匠精神作为“投资于人”的精神内核,营造劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会风尚。

三是在促进高质量充分就业中,扎实提升职工能力素质。就业是最大的民生,要深入开展“工会帮就业”专项行动,加强高校毕业生、农民工等重点群体就业援助。产业工人是工人阶级的主体力量,是实施创新驱动发展战略、建设制造强国的骨干力量。要深入推进产业工人队伍建设改革,拓宽技能人才职业发展通道,将数字技能纳入劳动和技能竞赛核心内容,提升职工数字素养。以实施大国工匠人才培养工程为牵引,培养造就梯度衔接的高技能人才大军。依托“技术技能云”“创新创造云”,

健全终身职业技能培训制度。

四是在维护职工合法权益中,积极构建和谐劳动关系。大力推进以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,使职工代表大会成为落实全过程人民民主的重要制度载体。全面推行新时代“枫桥经验”工会实践,聚焦农民工、新就业形态劳动者、困难职工等重点群体,推动资源、服务向基层下沉,通过多种形式回应职工需求。用好劳动法律监督“一函两书”,健全“工会+法院+检察院+司法+人社”劳动争议多元化解机制。运用数字化手段推进维权流程优化。在各类平台企业,重点围绕劳动定额标准、绩效考核规则、算法调整告知义务等核心内容开展算法协商,保障职工在数字经济中的劳动权益。

五是在完善社会治理体系中,保障职工主人翁地位。充分发挥工人阶级是我国领导阶级的制度优势,逐步提高职工群众当选中“两代表一委员”的比例,加强对当选职工代表的系统化培训,提升参政议政能力。推动职工群众的合理化诉求纳入公共政策议程,在相关法律法规制定过程中,积极建言献策,推动完善教育、医疗、生育、养老等基本公共服务政策。

六是在提升职工生活品质中,充分发挥阵地资源优势。“投资于人”的成效最终要体现在职工生活品质的提升上,持续增强工会组织的引领力、组织力、服务力,为职工提供精准化、多元化贴心服务。将职工之家、工人文化宫、职工疗养院等阵地打造为服务职工、“职工之家”,在为职工提供休息休闲空间的同时,将教育培训、文体活动、权益咨询等综合服务功能融入其中。推动服务数字化,利用数字技术提升服务效率,依托“职工之家”APP,整合线上线下资源,满足职工生育、养育、教育需求,让“投资于人”的发展成果更多更公平惠及全体职工。

(作者为中国劳动关系学院院常委、副院长)

热点思考

试析个人养老金领取政策优化与制度可持续发展之策

观点

个人养老金领取政策的持续优化精准回应民生所需。要在筑牢民生底线与维护制度可持续性之间探寻动态平衡,为第三支柱养老保险高质量发展奠定基础。

孙浩

个人养老金领取政策的持续优化是我国多层次养老保险体系完善的重要体现。一系列调整打破了个人养老金“封闭积累”的传统模式,构建起兼顾急需用款与长期养老的弹性保障框架。这一政策演进精准回应民生所需,要在筑牢民生底线与维护制度可持续性之间探寻动态平衡,为第三支柱养老保险高质量发展奠定基础。

个人养老金领取政策的逐步完善

个人养老金是政府政策支持、个人自愿参加、市场化运营的补充养老保险制度,是我国多层次多支柱养老保险体系第三支柱的重要组成部分,采取个人账户积累模式,与基本养老保险形成功能互补。二者在保障属性、缴费机制、资金管理等方面差异显著,其核心关联在于,参加个人养老金需以缴纳基本养老保险为前提,共同构成养老保险的基础网络。

个人养老金制度于2022年11月在36个城市(地区)先行试点,2024年12月正式推广至全国。制度实施初期,领取条件限

定为达到基本养老金领取年龄、完全丧失劳动能力、出国(境)定居三类情形。随着实践推进,为丰富个人养老金领取条件,满足参加人多样化领取需求,回应社会关切,2024年12月,五部门联合印发的《关于全面实施个人养老金制度的通知》,拓展领取情形、优化申请渠道,迈出制度弹性化改革的第一步。为进一步细化操作标准,提升政策落地效能,2025年8月,人社部、财政部等五部门发布《关于领取个人养老金有关问题的通知》,对提前领取政策作出补充完善。

政策主要从三方面完善制度:一是丰富领取条件,在原有3类情形基础上,新增3种领取情形,分别为:申请之日前12个月内,本人(或配偶、未成年子女)发生的与基本医疗保险相关的医药费用支出,扣除医保报销后个人负担(指医保目录范围内的自付部分)累计超过本省(自治区、直辖市)上一年度居民人均可支配收入50%;申请之日前2年内领取失业保险金累计达到12个月;正在领取城乡最低生活保障金。二是拓宽申请途径,在开户银行申请基础上,新增国家社会保险公共服务平台及参保地社保经办机构两个渠道。三是明确领取后可继续缴费,保障参保人后续养老积累能力。这一系列调整是社会保障体系精准兜底的重要创新,初步实现了制度从“封闭积累”向“弹性保障”的功能拓展。

构建协同机制实现闭环保障

从政策调整的深层逻辑来看,此次优化源于三重现实需求:一是缓解民生困境,重大疾病、长期失业等突发状况下,个人养老金的应急通道是对基本保障的必要补充;二是增强制度弹性,作为自愿参与的第三支柱,灵活的领取规

则能提升制度吸引力,扩大参保覆盖面;三是预留监管空间,通过细化领取标准,减少政策执行中的模糊地带,防范道德风险。但潜在挑战不容忽视,如个人账户频繁支取可能削弱长期积累能力,各类领取情形的核实标准需进一步明确,这些都需要通过协同机制加以化解。

新增领取情形的落地需与医疗救助、失业保险等制度形成协同闭环,才能在缓解即时困境的同时,避免过度使用养老储备,守住长期养老保障底线。在与医疗救助联动方面,对因重大疾病提前支取养老金的困难群体,可建立“个人养老金垫付+救助垫付”机制。例如,明确个人养老金支取金额不超过医疗自付的一定比例,剩余缺口由医疗救助补充,既解燃眉之急,又避免养老储备被过度使用。

在就业激励引导方面,针对失业满12个月提前支取的情形,可嵌入正向激励机制。例如,将提前支取资格与职业培训绑定,要求支取者完成一定课时的再就业培训,未达标者取消后续支取资格。在长期保障修复方面,需建立养老储备的事后补全机制。一是实施补缴激励政策,允许困难群体重新就业后补缴提前支取金额,并给予税收优惠,降低补缴成本;二是建立收益补偿机制,对提前支取导致的投资收益损失,由战略储备金给予一定补偿。同时,依托全国统一的社会救助信息平台,实现低保、失业与养老金数据的实时共享,通过智能核验简化申请流程,提升协同治理效能。

在兜底保障与制度可持续间寻求平衡

个人养老金制度的全面实施是我国多层次养老保险体系建设的重要里程碑,领取政

策的持续优化,既彰显了社会保障的民生温度,也对制度长期可持续性运行提出了更高要求。未来需在实践中不断校准政策方向,实现兜底保障与养老积累的动态平衡。

兜底保障是社会保障的本质要求,也是个人养老金制度的温度所在。允许低保、重病、长期失业等群体提前支取,打破了“封闭积累”的刚性限制,体现了以人民为中心的发展理念。对困难群体而言,这种“雪中送炭”的政策安排,不仅缓解了即时生活压力,更增强了对社会保障体系的认同感。但需把握政策边界,过度放宽支取条件会导致个人养老金“蓄水池”功能弱化,损害参保人的长期利益。

制度可持续性是个个人养老金长期发展的关键支撑。我国个人养老金采取“税收优惠+市场化运作”模式,其可持续性取决于参保规模、资金积累效率和投资回报率。我国当前的政策设计已体现审慎平衡思维,如明确领取条件的标准,要求资金划入社保卡账户便于监管等,这些措施为制度可持续性奠定了基础。

实现二者平衡需从多方面持续发力。一是建立动态调整机制,结合经济发展水平、低保标准、医疗费用政策等因素,每两年评估一次领取政策效果,灵活调整支取比例、补缴优惠等参数,确保政策适配性。二是强化宣传引导,通过金融机构、社保经办机构等渠道,向参保人清晰解读提前支取政策,帮助树立长期储蓄理念,同时优化金融产品供给,提升养老金投资收益,增强制度的长期吸引力。三是深化制度衔接,进一步完善协同框架,明确各部门权责边界,通过数据共享降低监管成本,在守住民生底线的前提下,保障个人养老金制度行稳致远。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

观点

推动“产改”向纵深发展,关键在于企业主动作为,精准锚定改革切入点,为产业高质量发展筑牢人才基础。

山蔚

企业在深化产业工人队伍建设改革中具有主体责任,既是政策落地的执行者,实践探索的推动者,更是改革的直接受益者。在产业结构深度调整、市场竞争日趋激烈的当下,推动“产改”向纵深发展,关键在于企业主动作为,精准锚定改革切入点,以专业化队伍建设为重要抓手,实现顶层设计与基层探索的良性互动,为产业高质量发展筑牢人才基础。

第一,提高政治站位。当前,我国诸多产业正经历深刻的转型调整,传统“重使用轻培养”的管理模式已难以适应发展需求。对于企业而言,在规模优化调整期实现平稳过渡,保障职工福祉,维系组织稳定,根本出路在于通过“产改”重塑人力资源体系,打造一支“懂技术、会管理、能操作”的高素质产业工人队伍。

在深化“产改”过程中,企业要以战略

工作研究

主动作为 发挥企业在深化“产改”中的主体作用

思维和长远眼光科学应对行业转型挑战,将“产改”上升为关乎生存根基、发展质量乃至核心竞争力的战略工程。要压实主体责任,构建党委牵头、多部门协同、各层级联动的工作机制,推动“产改”从顶层设计向基层延伸。通过系统性改革,提升队伍稳定性,破解关键技能人才短缺瓶颈,推动人才升级与技术升级、管理升级深度融合,构建企业与职工命运共同体。例如,面对建筑行业转型挑战,中铁三局由党委书记牵头,成立三级工作专班,构建多部门协同机制,推动“产改”向基层延伸。

第二,锚定制度主线,夯实改革根基。深化“产改”,要牢牢把制度建设这条主线,立足企业发展实际,兼顾政策要求、职工期盼与实践需要,推动制度体系完善。围绕“需要什么样的产业工人、需要多少产业工人、产业工人从哪里来、如何培育产业工人”等核心问题,企业应构建系统完备的产改实施体系,形成可复制、可推广的实践范式。

制度执行的灵活性与包容性直接影响改

革成效。企业应在用工结构优化、内部管理模式创新、薪酬制度改革等关键领域,鼓励基层“敢试敢闯”,从实际难点、焦点问题中找准改革突破口。可以聚焦“产改”,联合下属单位编制实施细则,推动制度体系系统化,同时建立容错与政策协同机制,鼓励基层探索。

第三,聚焦核心抓手,提升改革精准度。改革必须明确优先序,把握时效度,聚焦主攻方向与重点领域集中发力。对于企业而言,专业化作业队伍是“产改”政策落地的核心载体,强化专业化作业队(班组)建设,是壮大高素质产业工人队伍的关键突破口。企业应围绕队伍建设,明确核心定位与建设标准,推动改革精准发力。

自建专业化作业队(班组)应推行“自我管理、自我服务”的管理机制,打造复合型团队。例如,有的企业以自建专业化作业队(班组)为突破口,明确队伍“无中介、自我管理、无同社区”的核心特征,细化七项建设条件,厘清权责边界。从建设标准来看,七项基

础条件包括:具备相应专业资质;构建清晰的组织架构与班组体系;明确管理层级与作业层人员配置;配备专业化工装设备;依托具体项目找准实践切入点;建立完善的核算考核与监管体系;具备持续稳定的生产任务支撑。

第四,健全激励机制,激发内生动力。改革的核心在于激活内生动力,而市场化激励机制是关键抓手。应推动专业化队伍从“成本中心”向“效益单元”转变,建立内部调配机制,实行薪酬与效益挂钩,健全考核评价与准入退出制度。

激励机制建立应重点关注以下方面:在使用机制上,应统筹规划专业化作业队的组建与调配,建立内部市场化竞争机制,提升资源使用效率。在责任与分配机制上,要建立“权责对等、效益挂钩”的考核体系。企业应制定科学的薪酬分配方案,让员工收入与工作量、效益、履约质量直接挂钩。定期开展等级评定,实行分级管理,落实奖优罚劣举措,确保队伍建设质量。(作者单位:中铁三局工会)

“寒假促就业暖心行动”启动 为持续推进就业岗位扩容提质,教育部日前部署各地各高校集中开展2026届高校毕业生“寒假促就业暖心行动”,全力助力2026届高校毕业生顺利就业。行动主题:蓄力赋能强服务 寒假暖心促就业。行动时间:2025年12月至2026年2月。五项暖心举措:“暖心送岗”系列招聘活动、联合开展寒假返乡大学生专场招聘活动、抓住寒假大学生集中返乡时机,以市(县、区)为单位集中开展不同形式、不同范围的专场招聘活动;“暖心拓岗”定向访企活动、重点指导属地就业工作较为薄弱的高校,积极开展访企拓岗,深入了解企业用人需求,大力宣传助企稳岗促就业优惠政策,努力拓展增量就业岗位,推动建立校企合作长效机制;“暖心导航”就业指导活动、寒假期间,各高校组织开展毕业生求职就业意愿和毕业去向摸底调查,组织有经验的指导教师为毕业生提供个性化、专业化的就业指导和咨询服务;“暖心助航”就业困难帮扶活动、按照“一人一档”“一人一策”要求,建立帮扶工作台账,通过家校联动、走访慰问、经济援助、岗位推荐等方式,用心用情做好“一对一”结对帮扶;“暖心领航”实习促就业活动、组织开展“高校学子看家乡”“高校学子家乡行”等活动,帮助返乡学生沉浸式感受家乡变化,体验式感知家乡知才爱才用才的良好就业环境,点燃在外学子回乡就业创业热情。

前沿观察

以新时代工匠精神筑牢高质量发展人才根基

常晶

发展是第一要务,人才是第一资源。党的二十届四中全会通过的“十五五”规划建议对培养造就高技能人才作出重要部署,要求加快建设国家战略人才力量,培养造就更多战略科学家、科技领军人才、卓越工程师、大国工匠等各类人才。高质量发展的“筑路人”既包括科学家、研发精英等,也包括掌握云计算、大数据等前沿技术的高技能人才。要深刻认识到,工匠精神是新时代人才核心素养的灵魂,必须将弘扬工匠精神与培养高技能人才深度融合,使其成为驱动高质量发展、建设制造强国的核心动能。

强化制度供给,筑造人才高地。要加强对现行工匠制度的查漏补缺、矫正偏差,在坚持、完善、创新的基础上抓好落实。紧扣产业人才发展需求,通过制定提高工资收入、社会地位、住房保障、便捷就医、方便出行等系列政策,加快建设工匠人才中心和大数据中心,壮大技术工人队伍,释放人才的创造力,使人才链、创业链、产业链、资金链、政策链相融合,形成合力,将国家对工匠人才的政策落到实处。只有增强工匠人的荣誉感、获得感、幸福感,建设一支知识型、技能型、创新型劳动大军,尤其是加强对青年技工的培养,关心他们的健康成长,才能鼓励更多青年劳动者加入大国工匠的队伍中,为中高质量发展积蓄更加充分的人才保障。

厚植文化土壤,铸就价值之魂。习近平总书记指出,一个民族、一个国家的核心价值观必须同这个民族、这个国家的历史文化相契合,同这个民族、这个国家的人民正在进行的奋斗相结合,同这个民族、这个国家需要解决的时代问题相适应。价值观是一个国家、民族人文精神之核心所在。由制造大国向制造强国的转变不仅依赖于物质层面的创新驱动,也取决于精神层面的强大动力。工匠精神是文明进步的重要标尺,是中国制造前行的精神源泉,是企业发展的核心竞争力。“十五五”时期是我国从工业大国向工业强国跃变的关键阶段,制造业高端化、智能化、集群化的目标需要我们工匠精神的价值观放在更高的文化坐标中,塑造中国智造、中国智造的根基与灵魂。社会主义核心价值观的工匠内涵与执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神是高度契合的。大力弘扬社会主义核心价值观,能够更好传承尊重劳动崇尚技术的文化氛围,对弘扬工匠精神起到潜移默化的助推作用。

聚焦企业主体,夯实品质之基。企业争当高质量发展的领头雁和排头兵,要以重技术、重创新、重品质为着力点,加快构建与创新时代相适应的人才激励机制、评价考核、考核制度、晋升制度,形成一支与世界强国相匹配的高素质人才队伍。纵观世界现代经济发展,经济强国都是品牌强国。品牌建设是一蹴而就、立竿见影,而是要有为之、有计划地通过弘扬工匠精神的价值观念为品牌建设赋予软实力,增加品牌的历史积淀与功能附加值。只有让工匠精神成为产品的品质之魂,成为员工的精神追求,企业才能“长青”。

深耕职业教育,培育发展之本。要重视培育正确的价值观、择业观、职业观的职业教育。习近平总书记强调,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路,培养更多高技能人才和大国工匠,为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障。这为职业院校在新形势下新任务下,用工匠精神涵养未来产业工人指明了前进方向,提供了根本遵循。高质量的职业教育是国之计。作为国民教育体系的重要组成部分,职业教育肩负着培养多样化人才、传承技术技能的重要职责。当前我国正在实施制造强国战略,高职院校应以工匠精神为精神坐标,完善思想政治教育课程,教育宗旨、教育目标、教育理念、教育原则、课程体系、教育重点、考核标准,以引导学生的正己修身为抓手,以践行新时代职业道德为标准,以努力构建学有榜样、做有标尺、行有方向的良好风气。

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。弘扬工匠精神需要政府护航,文化支撑,企业实践,教育培根,多措并举,多措并举,为培育支撑新质生产力发展的卓越工程师和大国工匠队伍,擘画“十五五”美好蓝图汇聚磅礴伟力。(作者单位:济南市委党校)