学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立105周年大会上的重要讲话精神

深悟党的优秀特质 凝聚陇原职工奋进伟力

李毅

习近平总书记在庆祝中国共产党成立105周年大会上的重要讲话,深情回顾中国共产党走过的光辉历程,展望党和人民事业发展的光明前景,深刻揭示中国共产党的优秀特质,坚定宣示奋进新征程、建功新时代的决心与信心,为新时代新征程实现党的中心任务进一步指明了前进方向、提供了根本遵循。

甘肃工会将学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,同习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述、视察甘肃重要讲话重要指示精神一体领会、一体落实,从百年党史、工运史中汲取力量,以思想铸魂聚共识、以实干建功促发展、以自我革命固根基,充分发挥工人阶级主力军作用,奋力开创工运事业和工会工作新局面。

以思想铸魂校准政治航向

习近平总书记指出:"我们党把马克思主义作为改造主观世界和客观世界的强大思想武器,坚持解放思想、实事求是、与时俱进、求真务实,注重在社会矛盾运动中揭示和运用真理,善于在实践中检验和发展真理,不断以新的理论指导新的实践,确保党和人民事业沿着正确方向前进。"这一论断揭示了科学理论知行合一、指引实践的核心价值。工会要将党的领导贯穿工会工作全过程,以党的创新理论抓实职工思想引领,推动理论宣讲直达车间班组,持续夯实党执政的阶级基础与群众基础。

突出凝心铸魂,坚守政治本色。始终把理论武装摆在首位,严格落实"第一议题"制度,深耕"中国工人大思政课·甘肃篇"特色品牌,组建"思政名师+劳模工匠+一线骨干"宣讲队伍,依托车间微课堂、园区分享会、线上云宣讲开展分众化宣讲,把宏大理论转化为职工听得懂、能共鸣的身边故事,引导职工自觉把思想和行动统一到党中央决策部署上来。

传承工运文脉,厚植精神根基。从新民主主义革命时期陇原工人播撒革命火种,到社会主义建设时期广大职工扎根戈壁、拓荒兴业,再到新时代劳动者攻坚产业升级、守护生态屏障,甘肃积淀形成了深厚的红色工运文脉。通过系统梳理本土工运史料,常态化开展工运史展览、劳模宣传活动,立体诠释劳模精神、劳动精神、工匠精神时代内涵,引导职工从红色奋斗史中感悟初心使命,自觉将个人理想融入时代发展大局,涵养扎根西部、实干兴陇的价值追求。

锚定发展大局,凝聚奋进共识。当前甘肃正处在"十五五"开局起步、追赶进位的关键阶段,产业升级、生态治理、对外开放、城乡融合等任务正在一体推进。工会组织要引导职工认清发展机遇与时代任务,树立争先创优、实干担当的奋斗精神,凝聚立足岗位、服务大局的共同意志,把理论学习成效转化为谱写中国式现代化甘肃篇章的行动自觉。

以实干担当彰显时代价值

习近平总书记指出:"实现新时代新征程党的使命任务,要求全体中国共产党人坚定信心、接续奋斗,不断创造无愧于时代和人民的新业绩。"工会组织要全面贯彻新发展理念、紧扣省委省政府的工作部署,因地制宜发展新质生产力、提升产业体系现代化水平,推动产业工人队伍建设改革走深走实,搭建广大职工建功立业、创新创造、奋力争先的平台,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

聚力"产改"赋能,服务经济建设。纵深推进全省工会助力强工业专项行动,锚定智能化、绿色化、融合化,坚持强龙头、补链条、聚集群,围绕改造提升传统产业、培育壮大战略性新兴产业、前瞻布局未来产业、加快推进现代农业提质增效、全面促进现代服务业扩能提质、加速推进数字经济和实体经济深度融合的目标任务,完善技能人才培育、评价、激励机制,全链条布局适配优势产业的工匠培育阵地,常态化开展百万职工劳动和技能竞赛,广泛开展职工技术攻关活动,壮大知识型、技能型、创新型劳动者大军。

深化暖心服务,助力共同富裕。践行以人民为中心的发展思想,把竭诚服务职工作为工会工作生命线,推动职工普惠服务与县域帮扶深度融合,搭建工会产销对接平台,助力特色农业拓市增效,拓宽涉农群体增收渠道。持续加大农民工、新就业形态劳动者关爱力度,完善职工子女托管、困难救助、职业健康等暖心举措,补齐城乡服务短板,推动劳动者共享发展成果。

守牢安全底线,构建和谐劳动关系。统筹发展和安全,常态化排查化解劳动关系风险,健全多方协同协调体系,用好政府与工会联席会议制度。聚焦劳动者权益保障,完善法律援助、纠纷调解、诉求反馈全链条服务。规范小微企业、平台企业用工秩序,积极构建和谐劳动关系,以劳动领域安全护航经济社会发展。

以固本强基锻造过硬组织

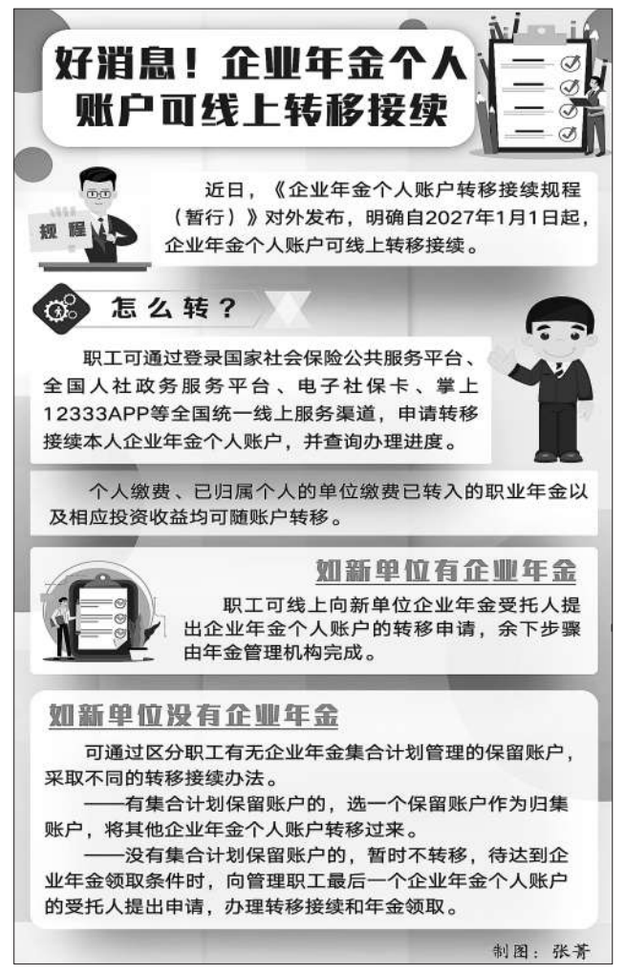
习近平总书记指出:"我们党清醒认识到打铁必须自身硬,善于以时代发展要求审视自己、以强烈忧患意识警醒自己、以自我革命精神完善自己,高度重视自身建设,坚决清除一切损害党的先进性和纯洁性的因素、清除一切侵蚀党的健康肌体的病毒,在革命性锻造中更加坚强有力。"自我革命是工会保持政治性、先进性、群众性的必然路径。各级工会要以改革赋能自身建设,夯基层、强队伍、转作风,打造职工信赖的暖心之家,为工运事业行稳致远提供坚强组织保障。

织密组织体系,夯实基层底盘。持续深化"县级工会强基固本三年行动",完善班子配备、经费保障、阵地建设配套机制,系统性补齐县域工会人财物短板。稳步推进乡镇街道、工业园区工会全覆盖,加大非公企业、新业态领域、小微企业建会力度,健全区域性行业工会运行机制。统筹工人文化宫、工会驿站、职工服务中心等阵地布局,推动服务延伸至园区、商圈、社区一线,打通服务职工"最后一公里"。

深化数字赋能,提升服务效能。立足省内地域狭长、职工分散的省情,对接全省数字产业布局,搭建一体化智慧工会平台,整合理论宣讲、技能培训、线上维权、普惠帮扶等功能,推动线上线下服务深度融合。推行分众化精准服务,针对矿区、县域、城市职工推送差异化资源,打破空间制约,提升偏远地区服务便捷度,以数智化赋能工会全域履职。

锤炼过硬队伍,砥砺实干作风。深入实施工会干部能力素质提升专项行动,聚焦梯队建设与能力淬炼,全面提升履职本领。推动干部常态化下沉园区、车间、驿站,直面职工急难愁盼,精准破解基层实际问题。坚决纠治形式主义、官僚主义,引导干部牢固树立正确政绩观,涵养务实担当的工作作风。健全工会社会工作者、集体协商指导员培养激励机制,持续提升群众工作、矛盾化解专业能力,着力打造熟悉省情、贴近职工、务实担当的高素质工会干部队伍。

(作者为甘肃省总工会党组书记、常务副主席)



前沿观察

完善企业年金制度 提高养老保障水平

范围

企业年金是我国多层次、多支柱养老保险体系的重要组成部分。"十五五"规划纲要提出,"稳步提高社会保障水平""扩大企业年金覆盖范围"。《人力资源和社会保障事业发展"十五五"规划》进一步部署,加快发展多层次、多支柱养老保险体系,探索开展企业年金创新试点,出台实施企业年金个人账户转移接续政策,逐步扩大企业年金制度覆盖范围。人社部日前发布的《企业年金个人账户转移接续规程(暂行)》(以下简称《规程》),旨在通过统一业务经办流程,切实维护流动就业人员的企业年金权益。

20世纪90年代之前,我国仅有基本养老保险制度。1991年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》提出"逐步建立起基本养老保险与企业补充养老保险和职工个人储蓄性养老保险相结合的制度",明确了我国多层次养老保险体系的基本框架。从制度设计定位来看,职工基本养老保险承担养老保障的主体功能,企业年金作为第二支柱发挥补充作用,共同支撑职工退休后的收入保障。

企业年金制度经历了三个发展阶段:一是探索阶段。上述决定发布后,大连等地制定了企业补充养老保险的地方立法,部分地方和企业积极开展制度实践。在总结地方经验的基础上,1995年,国家明确了企业补充养老保险的基本制度框架。二是发展阶段。2000年,国务院发布《关于印发完善城镇社会保障体系试点方案的通知》,决定在辽宁开展企业年金工作试点,作为辽宁省完善养老保险制度的重要内容之一。2004年,劳动和社会保障部总结试点经验颁布了《企业年金试行办法》。三是完善阶段。2017年人社部颁布《企业年金办法》,对企业年金制度予以进一步完善。2026年人社部等部门发布《关于进一步做好企业年金工作的意见》,将企业年金的主体拓宽至各类企业、社会团体、基金会及民办非企业单位。

随着企业年金的发展,其已成为我国基本养老保险制度的重要补充。一是参保职工规模不断扩大。截至今年一季度末,全国有18.6万户企业建立企业年金,参加职工3389万人,积累基金4.28万亿元,2007年以来全国企业年金基金年均投资收益率为6.2%。二是企业年金待遇在养老金中占比较高。在实践层面,受单位缴费标准、职工缴费年限等因素影响,不同单位的企业年金在个人养老金总额中的分量存在差异。对于按较高标准持续缴费、累计缴费年限较长的职工而言,企业年金的待遇水平较高,补充养老的作用显著。

当前,随着经济社会发展,就业流动性增加,企业年金个人账户的转移接续成为职工关切。《规程》对企业年金转移接续作出明确规定:一是明确数字化经办机制及其平台,以方便职工和受托人办理相关业务;二是明确职工工作变动不同情形下,转移接续经办的具体流程;三是明确转移接续的基金项目;四是转移接续中的错误以及争议处理方式。

《规程》的颁布规范了企业年金个人账户转移接续的业务经办程序,提升了年金经办管理的规范化水平,强化了企业、职工以及社会大众对于企业年金的认知和信任度,提高了年金运行和经办效率,有助于扩大年金规模。同时,顺应了就业灵活化的趋势。随着社会经济和科学技术的发展,劳动用工的形态发生转变,就业灵活性不断增强,为了维持企业年金制度的稳定性,提高制度的吸引力,需要更加规范、便捷的转移接续制度,使职工的参保缴费和待遇享受不受影响。

经过30多年的发展,我国企业年金制度不断完善,已成为多层次、多支柱养老保险体系不可或缺的重要组成部分,未来,可以从多方面进一步完善制度。一是扩大参加企业年金的职工和单位规模。与全国企业数量和职工参加基本养老保险的数量相比,无论是建立企业年金的企业还是参加的职工都有较大的提升空间,企业年金作为养老保险体系的第二支柱,需要进一步扩大覆盖面。二是增加制度的灵活性。《企业年金办法》规定企业年金的建立需经过集体协商,方案需经过职代会或全体职工讨论。简化企业年金建立和运营流程,推行标准化、规范化运营管理模式,增强制度的灵活性,能够适应不同规模单位的实际,在集体协商的基础上,赋予单位更多自主性,鼓励先建、多建,再解决待遇问题。三是加大政策支持力度。完善企业年金税收优惠政策,适当提高单位缴费税收优惠比例,降低中小企业建立企业年金的门槛。四是强化投资运行,提高企业年金的投资收益率。完善企业年金投资监管机制,拓宽投资渠道、完善投资管理人的监督和激励机制,在控制风险的前提下提高投资收益。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院教授)

热点思考

提升职工数字素养 助推产业转型升级

观点

提升广大职工数字素养,需准确厘定数字素养的内涵,全面认识职工数字素养提升的时代价值,系统构建闭环式培育培训体系。

张明

党的二十大报告提出"促进数字经济和实体经济深度融合",确立了数字经济作为高质量发展重要引擎的战略定位。随着人工智能、大数据等数智技术深度渗透到经济社会各领域,社会生产方式、工作形态与劳动关系被全方位重塑。劳动者是生产力中起主导作用的要素,数智化转型中的重要一环是人的转型。对于广大职工而言,数字素养直接影响岗位胜任力、职业稳定性与职业发展空间。持续提升广大职工数字素养与数字技能,是落实国家数字经济发展战略、助推产业转型升级的重要时代课题。

目前,对职工数字素养的内涵、价值逻辑、系统化培育路径等基础性问题,尚未形成体系化理论阐释,亟须准确厘定职工数字素养的内涵,全面认识职工数字素养提升的时代价值,系统构建闭环式培育培训体系。

职工数字素养的内涵与价值

职工数字素养可以理解为,劳动者在职业场景中从容、审慎、创造性运用数字技术的综合能力与责任素养,不仅涵盖数字信息的获取、加工、研判与管理能力,更要求具备数据思维、算法应用等综合能力,能够依托数字技术破解工作难题、优化生产流程、推动岗位创新。同时,还需坚守数字安全底线,具备对人工智能生成内容的价值与可靠性判断力,能够维护自身合法权益。综合来看,职工数字素养是广大职工适应数智时代职业发展的复合型素养,对推进我国经济社会高质量发展具有重要意义。

从国家战略维度看,职工数字素养是数字经济高质量发展的重要支撑。2026年政府工作报告提出,深入推进数字中国建设,数字经济核心产业增加值占国内生产总值比重达到12.5%。据测算,我国数字人才缺口在3000万以上,且还在不断扩大。2024年4月,人社部等九部门发布《加快数字人才培育支撑数字经济发展行动方案(2024—2026年)》,旨在发挥数字人才支撑数字经济的基础性作用,为高质量发展赋能蓄力。全面提升广大职工数字素养,补充数字人才短板,才能打通数字技术落地应用的"最后一公里",筑牢数字强国建设的人才基石。

从产业升级维度看,职工数字素养提升是企业提质增效的关键抓手。企业数智化转型的关键在于从业人员的数字技能适配能力。系统性提升职工数字素养,能够精准破解企业数智化转型的人才瓶颈,为区域产业迭代升级提供稳定的技能保障。

从职工发展维度看,数字素养是抵御职业风险、实现长远发展的底气。数字技术的快速迭代重构了职业体系,职工缺乏数字素养易遭遇岗位替代等风险。从一定程度上讲,数字素养正在成为职工突破职业天花板的独特竞争力。

从工会职能维度看,帮助职工提升数字素养是新时代工会工作的重要任务。工会履行基本职能,既要服务经济发展大局,也要聚焦职工成长需求,为职工能力提升搭建平台、做好服务。在投资于人战略背景下,工会应把提升职工数字素养作为新时代维权服务的重要内容,积极推动建设适应时代发展需要的高素质劳动大军。

工会在职工数字素养提升工作中发挥了独特作用。近年来,全国总工会将职工数字技能提升纳入产业工人队伍建设改革重点工作,连续举办两届全国职工数字化应用技术技能大赛;各地工会创新探索"数智化+培训""数智化+竞赛"等模式,积累了基层实践经验。

打造职工数字素养提升体系

从长远来看,要立足产业发展实际需求,结合数字技术应用场景,加快构建"需求导向—精准培训—竞赛牵引—平台支撑—生态协同"五位一体的职工数字素养提升体系。

第一,精准摸排需求,实现靶向赋能。建立常态化调研机制,通过深度访谈、问卷调查、企业走访等形式,针对不同行业、不同岗位、不同年龄段职工,动态梳理岗位数字化需求与职工能力短板,摸清职工的真实需求,形成分类分级的数字技能需求图谱,从源头上实现精准匹配,避免培训资源浪费。

第二,分层分类施教,搭建梯度课程体系。基础普及培训面向全体职工尤其是传统行业、中老年职工,普及办公软件、协同工具等基础技能,广泛开展"AI+职工公益讲堂"和"送教到基层"活动。结合行业岗位特性推行实操化、场景化教学,创新"理论—工具—场景"课程体系,采用"工单导入式教学法",有针对性地将企业实际问题转化为案例,实现"学以致用"。面向技术骨干开展AI大模型等前沿进阶培训,培育数智化转型骨干力量,覆盖技术特征、应用场景等,助力职工职业发展。

第三,坚持以赛促学,激活内生动力。依托全国职工数字化应用技术技能大赛等平台,搭建技能比拼与经验交流的舞台,调动职工主动学习积极性,实现"以赛促训、以赛促学"。同时,线上线下融合,打造不同学习场景。整合各级智慧服务平台,搭建数智化学习矩阵;深耕线下阵地建设,打造集教学、实训、体验于一体的数字技能科普体验馆,降低学习门槛,提供泛在式学习供给。

第四,深化多方联动,构建共建共享格局。工会牵头联动高校、职业院校优化培训体系;推动企业将数字技能培训纳入常态化体系;发挥劳模工匠示范引领作用,依托劳模创新工作室开展技术培育,带动广大职工立足行业岗位需求,深耕数字技能,应用于生产一线。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

强化技术改造与人才培养 加快培育柔性制造工厂

观点

建立"用户需求—智能设计—柔性生产"全链条数字化体系,强化复合型人才培养,多方协同、精准施策,推动柔性制造工厂落地见效。

方心

柔性制造工厂是推动消费品产业提质升级的重要抓手,是一项涵盖技术改造、供应链协同与人才支撑的系统工程。其中,既懂生产工艺又掌握数字技能的复合型人才,是柔性产线高效运转的保障,强化人才培养已成为柔性制造工厂落地见效的重要基础。

《扩大消费"十五五"规划》提出,推广高效响应制造新模式,开展个性化定制、柔性化生产,实施"千厂千面"改造计划,培育一批柔性制造工厂。2025年11月,工信部等六部门联合印发实施方案,提出积极推广柔性化与定制化模式,建立"用户需求—智能设计—柔性生产"全链条数字化体系。

柔性制造工厂能高效率低成本实现"小批量、多品种"生产,增强企业竞争力。然而,当前培育柔性制造工厂仍面临一些问题。一是技改成本较高。企业进行柔性化改造,需投入大量资金用于购置智能装备、工业软件,进行产线重组,初始投资较大、回报周期较长,导致一些中小企业望而却步。二是供应链响应能力不足。柔性制造要求供应链对高频、小批量订单能够做出快速反应,而传统层级式、长链条的供应链体系难以适应。三是跨行业标准缺失。柔性制造涉及设计、生产、物流等多个环节的软硬件互联互通,标准缺失导致系统集成成本较高。四是复合型人才短缺。柔性制造的运营维护需要既熟悉生产工艺,又掌握数据分析、软件编程的复合型人才,此类人才市场存量不足。

为破解上述瓶颈、补齐短板,推动柔性制造工厂发挥实效,需多方协同、精准施策,具体从以下方面着力推进。

第一,强化政策精准滴灌与金融创新,降低技改成本。一是设立柔性制造转型专项扶持基金,为企业提供一定比例的投资或长期低息贷款,降低启动门槛。二是完善税收优惠政策。在现有除政策基础上,对为实施柔性制造而采购的关键工业软件费用,允许参照固定资产进行加速折旧或给予额外扣除。对改造后能明确实现能耗下降、物料利用率提升的项目,给予绿色信贷贴息或环保税减免,形成降本增效的正向激励。

第二,构建数字驱动的敏捷供应链生态,化解运营堵点。一是支持龙头链主企业建设产业协同云平台。鼓励家电、服装等领域的链主企业,开放自身订单、产能、库存数据,带动上下游中小供应商接入统一的云平台。通过平台实现订单自动拆解、产能动态匹配、物料协同调度,将"链式供应"升级为"网状协同",压缩从订单到交付的周期。二是推动区域化共享制造中心建设。在消费品产业集聚区规划建设共享式柔性制造中心,配置通用性柔性产线,为区域内中小企业提供"按需调用、按量付费"的生产能力。三是利用大数据与人工智能提升供应链韧性。支持企业利用AI算法预测区域消费趋势,进行共性原材料和标准模块的智能备货,保障响应速度的同时控制库存成本。

第三,加快跨行业共性标准与技术接口统一,打通数据孤岛。一是组织制定柔性制造工厂的参考架构与通用要求国家标准,优先针对互联互通、数据字典、设备信息模型等基础共性领域制定国家标准或团体标准,为不同供应商的产品能够通用奠定基础。二是开展重点行业"数据中间件"的研发与推广专项行动。针对家电、家具、纺织等行业,支持工业互联网平台企业、软件开发商,研发适配行业特点的轻量化数据采集网关和协议转换中间件。通过专项补贴,鼓励中小企业采购使用,低成本实现老旧设备的数据采集和新旧系统的数据贯通。三是建立认证与采信机制。对符合柔性制造相关标准要求的软硬件产品、系统解决方案,由权威机构进行认证,加速形成标准化生态。

第四,创新产教融合与激励机制,强化人才培养。一是深化高校、职业院校与柔性制造示范企业的"双元制"人才培养。鼓励院校在机械工程、自动化、工业设计等专业中,开设"柔性制造系统"微专业或课程模块,课程内容由企业工程师与学校教师共同开发,并在企业真实柔性产线上进行项目实训。二是实施数字工匠培训计划。依托国家级高技能人才培训基地、大型企业培训中心,面向现有产业技术工人,开展技能提升培训。培训聚焦于智能装备操作维护、生产数据可视化分析、制造执行系统应用等实用技能。三是优化复合型技能人才的评价与激励。在企业内部,设立"首席数据师""智能制造工程师"等新岗位序列,单独设计技术晋升路径和薪酬体系。在政府层面,将柔性制造领域的高技能人才纳入地方人才引进计划,在安居、子女教育等方面予以保障。通过举办全国性柔性制造技能大赛,树立标杆,提升职业荣誉感,吸引更多人才投身这一领域。

(作者单位:中共咸阳市委党校)