

广东工运

11

2021

广东省总工会主办
准印证(粤O)L0150053
内部资料 免费交流

推动产业工人队伍建设 改革向纵深发展

/ 关注

深圳“三新”领域灵活就业群体
发展现状及工会工作研究

/ 调研





《广东工运》

2021年第11期
总第376期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 南方工报社
编 辑 出 版 《广东工运》编辑部
编 委 会 主 任 陈伟东
编 委 会 副 主 任 冯建华
编 委 会 成 员 姚文军 陈慧玲
张 曼 李传海
张英姿

主 编 李传海
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 张 苑
美 编 王 斌
校 对 张 苑
地 址 广州市东园横路5号
邮 编 510110
电 话 020-83846205
传 真 020-83865384
投稿信箱 gdgy1720@163.com
美术制作 广州南印东园文化传播
有限公司

印 刷 广州市德佳彩色印刷
有限公司

印 数 2500本

发 送 中华全国总工会
全国各省、自治区、直辖市总工会
全省各市、县、区总工会
驻会产业工会
省级产业工会

印刷日期 2021年11月30日

01 月记

01 省总工会主席工作会议召开:把思想和行动统一到全会精神上来

04 暖新·聚焦新业态劳动者关心关爱和建会入会行动

04 吕业升在广州花都调研督导 慰问奋战“双十一”的新业态劳动者

04 省总“暖蜂行动”慰问“双11”快递员

05 省总启动“工会进万家·新就业形态劳动者温暖行动”服务月

05 广东省技术工人疗休养示范性活动启动

06 关注·推动产业工人队伍建设改革向纵深发展

06 关于全省产业工人队伍建设改革情况的报告

09 广州经验:形成现代技工教育的“广州模式”

11 深圳经验:建立全链条补贴激励机制 大力推动劳有厚得

13 省人社厅经验:把“三项工程”打造成技能服务的重要品牌

14 省教育厅经验:实施“扩容、提质、强服务”计划

15 江门经验:激发产业工人“当家做主”的责任感

17 调研

17 深圳“三新”领域灵活就业群体发展现状及工会工作研究

22 实践

22 浅谈做好航空企业职工心理服务的方法

25 广铁集团大健康战略下的EAP顶层设计与实践

28 把党史学习教育与主责主业牢牢结合

29 论坛

29 浅谈工会管理对企业提效的价值

32 文艺

32 争锋



学习贯彻十九届六中全会精神

省总工会主席工作会议：把思想和行动统一到全会精神上来

《南方工报》/ 2021.11.19

11月18日，省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升主持省总工会主席工作会议并讲话，强调要深入学习贯彻党的十九届六中全会精神，切实把思想和行动统一到全会精神上来，紧紧围绕服务发展大局，引领全省广大职工建功新征程。

吕业升指出，学习好、宣传好、贯彻好党的十九届六中全会精神，是当前和今后一个时期广东工会的重大政治任务。全省各级工会组织要进一步提高政治站位，结合广东工会实际，抓好全会精神的贯彻落实，从党的百年奋斗史中汲取智慧和力量，进一步坚定信仰、增强

信念、提振信心，推动新时代广东工运事业和工会工作不断向前发展，以实际行动和优异成绩迎接党的二十大召开。

吕业升强调，要加强政治建设，始终把旗帜鲜明讲政治作为第一要求、把讲忠诚作为第一标准，把“两个维护”作为党的政治建设的首要任务，持续推进“忠诚党的事业 竭诚服务职工”模范政治机关建设，以党的政治建设为统领，全面推进党的建设。要坚定历史自信，坚守理想信念，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，始终牢记党的性质宗旨和初心使命，大力弘扬伟大建党精神，用好全总旧址、省

港罢工委员会旧址、一劳大旧址等红色资源，传承红色基因，赓续红色血脉，砥砺广东工会不断奋进的力量。要加强职工思想政治引领，结合“学习习近平新时代中国特色社会主义思想”全省职工诵读活动和劳模模范、“南粤工匠”进校园进企业活动，推动党的十九届六中全会精神进企业、进车间、进学校。

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东传达党的十九届六中全会精神。省总领导，省纪委监委驻省总工会机关纪检监察组负责人，省总工会各部门、各驻会产业工会、各直属单位主要负责人参加会议。

省总工会党组扩大会议：部署学习贯彻全会精神工作

《南方工报》/ 2021.11.16

11月15日，省总工会党组召开扩大会议，专题传达学习习近平总书记在党的十九届六中全会上的重要讲话和全会精神，传达学习全省传达学习贯彻党的十九届六中全会精神干部大会精神，按照省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升要求，对全省工会学习贯彻工作进行安排部署。省总工会

党组书记、常务副主席陈伟东主持会议并讲话。

会议指出，党的十九届六中全会，是在党成立一百周年的重要历史时刻，向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进的重大历史关头，召开的一次十分重要的会议。全会全面总结党百年奋斗的重大成就和历史经验并

作出决议，体现了我们党重视和善于运用历史规律的高度政治自觉，体现了我们党牢记初心使命、继往开来的自信和担当，对于我们开启全面建设社会主义现代化国家新征程、在新时代坚持和发展中国特色社会主义，对于全党增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”、确保步调一致向前



学习贯彻十九届六中全会精神

进,团结带领全国各族人民夺取新时代中国特色社会主义新的伟大胜利,都具有重大现实意义和深远历史意义。全省各级工会要按照党中央、省委和全总的部署要求,把学习宣传贯彻党的十九届六中全会精神作为当前和今后一个时期的重大政治任务,不折不扣抓实抓好。要深刻领会和准确把握习近平总书记重要讲话和《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》的丰富内涵、精神实质,切实把思想和行动统一到全会精神上来。

会议强调,全省各级工会要把习近平总书记重要讲话和全会精神贯彻落实到广东工会工作全过程各方面,转化为工会工作高质量发展的成果。要坚持党对工会工作的全面领导,把牢工会工作的正确方向,

履行好工会的政治责任,团结引导全省广大职工坚定不移听党话、矢志不渝跟党走。要牢记“国之大者”,围绕省委“1+1+9”工作部署,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,扎实推进产业工人队伍建设改革,锻造高素质产业工人大军,广泛凝聚职工群众建功“十四五”、奋进新征程的智慧和力量。要贯彻以职工为中心的发展思想,提升维权服务水平质量,加强对包括广大农民工、新就业形态劳动者在内的全体职工的普惠性服务,深入推进“我为群众办实事”活动,着力解决职工群众急难愁盼问题,实现好、维护好、发展好广大职工群众的利益。要坚持改革创新,推动工会改革向纵深发展、向基层延伸,抓好我省工运事业和工会工作“十四五”发展规划落地落

实,不断增强工会组织的吸引力、凝聚力、战斗力。要以党的政治建设为统领,全面加强工会组织党的建设,坚定不移推进党风廉政建设和反腐败斗争,为我省工运事业提供坚强保障。

会议要求,全省各级工会要迅速兴起学习宣传贯彻党的十九届六中全会精神热潮。要加强组织领导,各级工会领导干部要以上率下,先学一步、深学一层,带动所在单位、分管系统深入学习贯彻。广大工会干部要抓紧学深悟透,学懂基本内容、掌握重要观点、熟悉工作要求,要有计划、有步骤地把全会精神纳入工会干部培训的重要内容。要充分利用工会报刊、新媒体平台和服务阵地,推动全会精神进企业、进车间、进班组,在全省工会干部和职工群众中落地生根。

各级工会掀起学习热潮 劳模工匠、工会干部和一线职工反响热烈

《南方工报》/ 2021.11.16~18

连日来,我省各级工会组织迅速行动召开专题会议,传达学习贯彻习近平总书记在党的十九届六中全会上的重要讲话精神和全会精神。大家纷纷表示,要把习近平总书记的重要讲话精神 and 党的十九届六中全会精神落实到工作中去,自

觉做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者和忠实实践者,努力开创广东高质量发展新局面,以优异成绩迎接党的二十大召开。

广东劳模工匠、工会干部和一线职工中也产生了热烈反响。大家纷纷表示,要深入学习贯彻

党的十九届六中全会精神,要切实把思想和行动统一到全会精神上来,进一步坚定信仰、增强信念、提振信心,从党的百年奋斗史中汲取力量,自觉践行初心和使命,走好新的百年赶考之路,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献广东人民的智慧和力量。

《广东工运事业和工会工作“十四五”发展规划》发布

《南方工报》/ 2021.11.05

近日,省总工会发布《广东工运事业和工会工作“十四五”发展规划》(以下简称《规划》)。《规划》回顾了“十三五”时期广东工运事业和工会工作发展状况,明确了“十四五”时期广东工运事业和工会工作发展的总体思路、发展目标、主要任务和重大举措。《规划》是“十四五”时期广东工运事业和工会工作发展的综合性、基础性、指导性文件。

《规划》提出,今后5年,广东工运事业和工会工作发展要坚持目标导向和问题导向相结合,坚持守正和创新相统一,努力实现理论武装得到新加强、思想政治引领取得新进展、职工建功立业展现新作为、维权维稳工作取得新实效、职工生活品质实现新提升、工会组织建设呈现新活力的目标要求,团结引领广大职工为广东在全

面建设社会主义现代化国家新征程中走在全国前列、创造新的辉煌作出积极贡献。

《规划》从“强化思想政治引领、拓展建功立业载体、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、提升职工服务水平、加快智慧工会建设、深化工会改革创新、加强工会自身建设”等8个方面谋划了广东工会今后5年的重点任务。

首届广东省劳模工匠本科班47名学员毕业

《南方工报》/ 2021.11.15

11月13日,广东省劳模工匠本科班2021届毕业典礼暨2021级开学典礼在广东工匠学院举行,首届广东省劳模工匠本科班47名学员顺利毕业,2021级97名新生入学。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升出席活动并讲话,省总工会党组书记、常务副主席

陈伟东宣读毕业生名单,省总工会党组成员、经审会主任冯建华主持,省教育厅二级巡视员朱俊文致辞。

华南理工大学、华南师范大学等主办高校有关领导、教师代表和2021届广东省劳模工匠本科班毕业学员和2021级新生代表出席活动。活动上,为2021

届毕业生颁发了毕业证书,并举行学士学位授予仪式。首届47名毕业生中,有4名劳模工匠学员获得学士学位证书。

作为全国首个省级工会劳模工匠本科班,目前已有330名劳模工匠学员通过广东省劳模工匠本科班这个平台走进大学的课堂,接受学历提升教育。

工情数读

(整理自《南方工报》)

1%~3%

人社部、住建部等7部门印发的《工程建设领域农民工工资保证金规定》11月1日起正式施行,明确工资保证金按工程施工合同额(或年度合同额)的一定比例存储,原则上不低于1%,不超过3%。

至少1次

深圳制定发布《企业和谐劳动关系构建指南》,明确了企业构建和谐劳动关系的一系列具体要求,包括企业应提供平等的就业机会和公平的就业条件;企业实行每日工作不超过8小时,保障劳动者每周至少有1次24小时不间断的休息时间等。



吕业升在广州花都调研督导 慰问奋战“双十一”的新业态劳动者

11月11日,广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升带队赴广州市花都区调研督导新就业形态劳动者建会入会和基层工会建设工作。广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩,省总工会党组成员、经审委员会主任冯建华陪同调研。调研组一行先后实地走访了广州兰田货运代理有限公司等公司,现场了解新就业形态劳动者建会入会工作开展情况和企业工会“职工之家”服务阵地建设情况,并对“双十一”期间奋战在一线的快递员、货车司机代表进行慰问。/唐敏泉 摄

省总“暖蜂行动” 慰问“双11”快递员

11月8日,广东省总工会、省邮政管理局、省快递行业协会联合开展2021年“双11”快递业务旺季“暖蜂行动”慰问活动,为圆通快递华南转运中心等快递网点的快递员代表送去“关爱大礼包”。该活动也是“工会进万家·新就业形态劳动者温暖行动”服务月活动内容之一。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省邮政管理局党组书记、局长周国繁,省总工会党组成员、经审委主任冯建华,省邮政管理局党组成员、纪检组组长、副局长长青等参加慰问。/林景余 摄





省总启动“工会进万家·新就业形态劳动者温暖行动”服务月

11月5日,东莞市新业态行业工会联合会揭牌成立,标志着广东省总工会“工会进万家·新就业形态劳动者温暖行动”服务月活动正式启动。各级工会将按照全总部署,在服务月活动期间开展送思想文化、送身心健康、送平安保障、送温暖关爱、送工作岗位、送技能提升“六送”活动。图为东莞市新业态劳动者代表现场领取工会会员证。/陈俊凯 摄



广东首次针对新业态劳动者群体开展疗休养

11月9日,2021年年度“建功‘十四五’奋进新征程”广东省技术工人疗休养活动在广州市工人疗养院启动,来自广州荔湾、花都、增城的122名技术工人、新业态劳动者参加为期三天的疗休养。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会党组成员、副主席杜玲,广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩,全总资产监督管理部副部长王忠出席启动仪式并为疗休养人员赠送关爱慰问包。本次活动是广东省首次针对新就业形态劳动者群体开展疗休养活动。/王艳 摄

推动产业工人队伍建设改革向纵深发展

10月29日,广东省产业工人队伍建设改革工作推进会在广州召开。省委副书记、深圳市委书记王伟中出席会议并讲话,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升主持会议。会议总结交流了经验做法,研究部署下一阶段工作,充分肯定了我省产业工人队伍建设改革工作取得的阶段性成效,强调要进一步落实重点任务,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,推动我省产业工人队伍建设改革向纵深发展。

产业工人队伍建设改革是习近平总书记亲自谋划和部署的重大改革,是全面深化改革的重要内容。广东目前的建设改革阶段性成果有哪些,获得了哪些经验?请看本期“关注”。



关于全省产业工人队伍建设改革情况的报告

省总工会党组书记、常务副主席 陈伟东

产业工人队伍建设改革是习近平总书记亲自点题、亲自部署、亲自指导的一项重大改革任务,是全面深化改革的重要内容。近年来,在省委省政府的坚强领导下,全省上下深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,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,锐意进取,攻坚克难,扎实推进产业工人队伍建设改革,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍,为经济社会发展提供智力支撑和人才保证。

一、高位推进、整体联动,共抓改革的社会合力有效形成

一是组织上加强领导。省委省政府高度重视产业

工人队伍建设改革工作,先后以省委办、省府办名义印发了我省《改革实施方案》和重点任务分工方案,成立了以省委副书记、深圳市委书记王伟中为组长的领导小组,统筹推进全省产业工人队伍建设改革。省直8家成员单位、23家参与单位坚决贯彻党中央和省委决策部署,结合我省实际,全力推动任务落地落实。21个地级以上市全部成立了市委分管领导任组长的领导机构,全部出台了本级改革方案;部分地市党委主要领导对改革工作作出专门批示,分管领导开会研究改革具体措施,推动改革走深走实。

二是政策上强化保障。省委省政府先后出台加强高技能人才队伍建设、提高技术工人待遇、加强和改进产业工人思想政治工作、强化制造业高质量发展人才支撑等重要政策举措,为提升产业工人地位福

祉、培育壮大技术工人队伍、强化技能价值激励导向、激发产业工人主力军作用等提供了有力保障。各成员单位立足自身职能,围绕产业工人思想政治引领、保障合法权益、提高产业工人素质、推动农民工融入城市、发展壮大职业教育等重要领域,制定了一系列制度文件。据初步统计,省委省政府和相关省直部门先后制定出台108项政策举措,各地制定相关文件234个,初步形成共抓改革的政策体系,为持续深化改革营造了良好社会环境和政策条件。

三是推进上形成合力。省总工会充分发挥牵头作用,制定印发年度工作要点,谋划改革试点工作和主题培训班,向未成立领导机构的地市发送提醒函,将产业工人队伍建设改革工作纳入工会工作考核,推动全省改革工作不断向纵深迈进。各成员单位加强协同配合,省委组织部、省委宣传部和省总工会合力推动思想政治引领工作,省人社厅、省总工会深化技能竞赛、工匠培育等方面的合作,省国资委、省总工会共同完善国有企业改革改制中的企业民主管理,省发改委、省教育厅、省工信厅、省人社厅协同推动产教融合、校企合作,省人社厅和省财政厅联合发放培训补贴,保障大规模职业技能培训顺利开展,形成通力协作、共推改革的生动局面。

二、立足全局、融入发展,推进改革的社会效益充分释放

一是思想政治引领不断加强。强化和创新产业工人队伍党建工作,把青年工人、技术能手中的优秀分子吸收入党,近三年发展产业工人党员33654名,占全省新发展党员的7.21%,每年增加30%—40%。深化“永远跟党走”“中国梦·劳动美”主题宣传教育,开展百场送文艺、百个劳模工匠微课堂、百场劳模工匠进校园进企业等活动,培养更多热爱劳动、勤于劳动、善于劳动的高素质劳动者。全省各地各单位结合各自实际、创新工作载体,通过“我为群众办实事”实践活动等多种有效形式和途径,汇聚起产业工人队伍永远跟党走、奋进新征程的共同意志。

二是建功立业活动广泛开展。广泛深入持久开展主题劳动和技能竞赛,团结动员广大产业工人投身主战场、担当主力军。构建起以世赛为龙头、国赛为主体、省赛为基础的职业技能竞赛体系,深化重点工程劳动竞赛和职工职业技能竞赛,每年竞赛项目超过100个,参与劳动竞赛1000万人次以上,近100万职工通过岗位练兵、技术培训、技能比赛活动提高技术等级。发挥高技能人才示范引领作用,深化工匠学院建设,创建粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟,建成技能大师工作室78家,各级各类创新工作室1.16万家,形成崇尚劳动、热爱劳动的良好氛围。

三是技能素质明显提升。将878家企业纳入省产教融合型企业建设培育库,促进教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接。大力推进职业教育扩容提质服务行动,推行产业工人“1+X”证书制度,全省组织“X”证书类职业培训项目达570个。深入实施全省职业技能提升行动,近三年落实专账资金146亿元。加快推进“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程,成立三项工程人才培养与评价联盟。开展“南粤工匠”学习宣传活动,充分发挥工匠人才的集聚效应和辐射引领效应,在全省各地形成“羊城工匠”“深圳工匠”“珠海工匠”“韶关工匠”等一批品牌。截至目前,全省产业工人2500万,技能人才总量达1357万人,其中高技能人才456万人、占比33.6%,高素质劳动者大军初具规模。

三、全力攻坚、开拓创新,深化改革的难点堵点逐步突破

一是主人翁地位不断提高。在“两代表一委员”推选、劳模表彰等方面向一线职工倾斜,在省第十二次党代会代表中有产业工人41人,省第十三届人大代表中有产业工人96人,在省劳模、省五一劳动奖评先中产业工人超过半数。深入推进企业民主管理制度建设,全省10.9万家企事业单位建立健全了职工代表大会或职工大会制度;落实现代企业制度、完善企业治理结构,大力推行职工董事、职工监事制度,全省股份制企

业职工董事达5486人、职工监事达18705人,依靠职工办企业的社会氛围和工作导向更加鲜明。

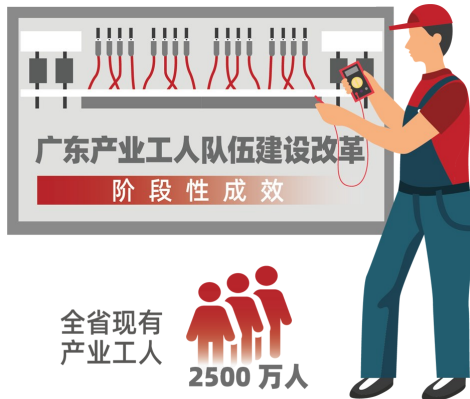
二是产业工人队伍进一步壮大。深化职业教育改革,2019年和2020年高职扩招31.3万人,技工院校扩招21.5万,全省成立了80家职教集团,为持续壮大全省产业工人队伍、支撑实体经济高质量发展提供了不竭源泉。大力发展快递员、网约车司机、外卖配送员等新就业形态劳动者加入工会,在新就业形态劳动者群体中开展“智送清凉”、“暖蜂行动”、健康体检和二次医保活动,以精准关爱增强工会组织的吸引力、凝聚力。全省基层工会组织已达21.54万个,工会会员2543万人,其中农民工会员达到1581万人,成为发展壮大全省产业工人队伍的重要力量。

三是试点工作取得成效。去年,在全国第一批试点中,我省被确定为完善劳务派遣工管理机制的试点。我省积极推进劳务派遣用工实名制信息化管理,出台《关于进一步规范劳务派遣管理的意见》,营造良好用工环境。全省各地积极参与劳务派遣相关法律法规的修订工作。在今年4月召开的全国推进产业工人队伍建设改革工作经验交流会上,我省试点工作得到全总的肯定。今年,在全国第二批试点中,深圳市被确定为“促进农民工融入城市”项目试点。目前,深圳市制定了试点方案,正有序开展试点工作。

今年,按照试点先行、典型引路的要求,省推进产业工人队伍建设改革领导小组谋划制定了我省的试点工作方案。

经征求各成员单位意见,报王伟中副书记同意,领导小组办公室日前印发了《关于开展产业工人队伍建设改革试点工作的通知》,启动了我国的试点工作。此次共有10个省级项目试点,重点围绕思想政治引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大五大重点任务进行安排,既有地市,也有企业;既有国有企业,也有非公企业;既有传统行业,也有新就业形态。希望通过这些试点,探索一批可复制可推广的经验做法。各地级以上市也结合实际,自行选择了一些地方和企业开展试点,推动产业工人队伍建设改革向基层延伸。

目前,全省产业工人队伍建设改革已取得了阶段性成效,但离党中央、省委的要求,离广大产业工人的期望还有一定的差距。接下来,我们要对标党中央要求、省委部署,聚焦问题短板,进一步加大改革推进力度,推动全省产业工人队伍建设改革取得更大成效,为我省高质量发展贡献智慧和力量。🔗



思想政治引领

近三年发展产业工人党员33654名,占全省新发展党员的7.21%,每年增加30%-40%。



建功立业活动

每年竞赛项目超过100个,参与劳动竞赛1000万人次以上,近100万职工通过岗位练兵、技术培训、技能比赛活动提高技术等级。



技能素质提升

将878家企业纳入省产教融合型企业建设培育库。

推行产业工人“1+X”证书制度,全省组织“X”证书类职业培训项目达570个。

深入实施全省职业技能提升行动,近三年落实专账资金146亿元。

全省产业工人中,技能人才总量达1357万人,其中高能人才456万人、占比33.6%,高素质劳动者大军初具规模。



主人翁地位

省第十二次党代会代表中有产业工人41人,省第十三届人大代表中有产业工人96人,在省劳模、省五一劳动奖评先中产业工人超过半数。



试点工作成效

推进劳务派遣用工实名制信息化管理获得全总肯定。

制图:潘潮

 广州经验

形成现代技工教育的“广州模式”

目前,广州市440万产业工人中,技能人才275万人,其中高技能人才92.4万人,占33.6%,比“十三五”初提高3.3个百分点,位居全国全省前列。

一、坚持抓实“六个一”,引导产业工人听党话、跟党走

一是坚持“一带一”,强化党建带工建。把基层工会组织建设纳入党建工作总体规划,坚持从政治上带、从组织上带、从工作上带、从作风上带,努力把党的主张转化为广大职工自觉行动,不断强化主人翁意识。

二是坚持“一加一”,拓展“8小时”内外服务。既重视“8小时”内的教育,又注意在“8小时”外通过提供服务加强引导。充分发挥遍布全市的党群服务中心、新时代文明实践站、政务大厅和工青妇驿站等功能作用,开展各类服务活动4万场次,惠及职工群众800万人次;“四点半学堂”“八小时外的家”等特色平台不断拓展工会服务功能,让职工群众感受到处处都有家。

三是坚持“一联一”,国企民企

“红联共建”。仅2020上半年,发动全市93家国有企业牵头对接1200多家民营企业开展“红联共建”,定期开展学习交流等党工联合活动;依托“两新”组织党组织建设,大力开展货车司机等八大员入会、互联网等十大行业工联会建设行动,不断增强产业工人自信心认同感。

四是坚持“一促一”,工青妇组织形成合力。由工会一家变成工青妇一个整体,整合资源、凝聚力量,针对产业工人及家庭成员开展各具特色的活动,形成“您为大家·我帮您家”“广州工青妇”等工作品牌,近年来关心关爱抗疫一线工作人员、城市困难职工、隔离酒店高风险岗位人员等群体220多万人次,在关心关爱中增强产业工人及家庭成员对组织的认同。

五是坚持“一传一”,突出特色讲好故事。加大产业工人先进典型选树宣传力度,发起“广州全城为劳动者亮点活动”,地铁、公交、楼宇大屏数万终端滚动播放劳动者风采;开办“新时代红色文化讲堂”,精心组织100多名劳模工匠宣讲员到企业、社区、班组宣讲总书记重要讲话精神;持续高频开展“中国梦·劳动

美”“劳动创造幸福”“广州红·幸福城”等主题宣传活动,激发产业工人创新创业热情,让广大职工学有榜样进有目标。

六是坚持“一帮一”,用心用情解难事办实事。扎实抓好用工企业特别是非公企业、“两新”组织、新业态就业群体、灵活就业群体的党史学习教育,推动党史学习教育产业工人全覆盖;深入推进“我为群众办实事”实践活动,组织专项小组结对帮扶生活困难产业工人群众,切实解决“急难愁盼”问题,不让一个产业工人掉队。

二、全力推动“四个先”,着力提升产业工人技能水平

一是推动规模领先。完善职业教育规划布局,2020年职业院校一般公共预算教育经费投入68.68亿元,改善技工教育办学条件,加快推进广州科教城建设,全市在办职教学校、技工院校73所,在校学生26万人,办学规模稳居全国前列;5年来引进高技能人才7.75万人,占引进人才入户总量的33.3%。

二是推动融合争先。全力调动

高校和企业两个积极性,积极探索产教深度融合新路径,构建校企协同育人新平台。4所高职院校被纳入教育部现代学徒制试点单位,建立市级产教融合示范区,校企联合共建22个特色专业学院、10个校企合作示范学院,市属7所技师学院与25家大型企业签订合作协议,全部高等职业院校参与现代学徒制试点,开设“双制班”“订单班”,累计为华为、格力、广汽等知名企业输送技能人才10万余人。

三是推动企业率先。落实企业技能人才培养使用主体责任,推动企业深度参与技能人才教育培养,督促企业将职工教育经费主要用于职工特别是一线产业工人教育培训,近三年全市3万多户纳税人税前扣除职工教育经费累计88亿多元;广泛开展线上、线下适岗培训和新型学徒培训,惠及职工群众超200万人次,助力8万多人圆了“大学梦”。

四是推动机制创先。建立职业教育发展联席会议制度,“十三五”期间累计推动24所中职学校与全省28所高校开展“三二分段”贯通培养学生5万余人;引进世界500强和规模企业生产技术标准,建立专业、课程动态调整机制,各技师院校开设160个专业,涵盖173个职业(工种)。

三、注重夯实“三个通”,畅通产业工人成长成才通道

一是打通职业技能等级自主

认定通道。支持企业结合生产实际自主开展产业工人职业技能等级认定工作,扩大企业技能等级认定规模,推动岭南集团、白云电器等120家企业备案成为职业技能等级认定机构,2021年认定技能人才2351人。

二是贯通高技能人才与专业技术人才发展。拓宽产业工人发展空间,2020年全市工程技术领域20个专业领域开展高技能人才申报工程技术职称工作,组织238名高技能人才开展申报,已有160人获得职称,两类人才深度融合。

三是联通技能提升和正向激励供给。完善以职工技能、业绩、贡献确定职务晋升和薪酬待遇的激励机制,推进经济性领域技术入股改革;将行业认定技能等级纳入积分制基本公共服务认可范畴,2020年1684名特殊艰苦行业一线从业人员入户广州,2019年以来累计向产业工人分配公租房6000余套;将优秀技能人才列为推优评先重点对象,2020年广州推荐评选的省部级以上荣誉称号中技能人才占35.8%,主要来自新一代信息技术、智能制造、重点工程等领域。


四、突出打好“三张牌”,厚植产业工人队伍建设优势

一是多维度打造产业工人职业教育品牌。推动技工教育与经济社会同步发展,形成现代技工教育“广州模式”,获人社部肯定并在全国推广;各技师院校高技能人才

培养占比91%,近3年毕业生就业率达98%;推动穗港澳技能融合,共建6个穗港机电人才培训基地;扩大与“一带一路”沿线国家合作,承担联合国培训项目,累计为20个国家和地区培训职业教育师资、技术人员40批739人,6个中外合作办学项目获教育部备案。

二是立体化打造技能竞赛品牌。承办首届全国技能大赛,在世界技能大赛及全国、省和大湾区技能竞赛中取得优异成绩;加快建设世界技能大赛中国(广州)研究中心,完成人社部“世界技能大赛成果转化”等4个课题研究,加速世赛成果转化;创设“羊城工匠杯”劳动和技能竞赛品牌,每年吸引上百万人次技能人才参与,选拔“羊城工匠”1200余名。

三是全方位打造“三项工程”羊城行动品牌。多点开设粤菜烹饪专业,建成一批具有国际特色的烹饪专业学科,持续向国外输送高端“粤菜师傅”;推动符合条件的技工院校纳入高等教育,建成国家级高技能人才培训基地8个,世赛中国集训基地17个;推进“羊城家政”实名制管理服务,打造15分钟优质家政服务圈爱心工程,“羊城家政”基层服务176个实体化站点覆盖全市;率先推动“三项工程”一体走进省内外对口帮扶城市,在贵州毕节市开办“订单班”55个,培养学生2000人,以“订单培养”实现精准“就业帮扶”;最近在梅州建立省级“粤菜师傅”培训基地,开办“广东技工”现代学徒制大专班。④

 深圳经验

建立全链条补贴激励机制 大力推动劳有厚得

一、聚焦政治上保证，思想政治引领工作推深走实

(一)产业工人思想政治工作不断创新。把学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为两新党组织会议“第一议题”，作为各类培训“第一堂课”，引领党员职工坚定不移听党话、跟党走。

(二)产业工人党员队伍不断扩大。大力开展在工厂、班组找党员行动，引导“口袋”党员、“隐形”党员亮身份、转关系。加大发展党员力度，2020年全市新发展产业工人党员4148人，较2019年增加超3倍。

(三)产业工人主人翁地位保证机制不断健全。着重从基层一线推荐各级人大代表，确保工人和专业技术人员比例。适当增加产业工人在市党代会代表、人大代表、政协委员中的比例。市第七次党代会630名代表中，工人代表14名，占代表总数的2.2%，较市第六次党代会增加8名，提高0.9%。七届市政协504名委员中，有30名来自基层一线的产业工人、专业技术人员，占比14.9%，较上届提升

4.4%。市七届人大510名代表中，有244名来自工人和其他劳动者、专业技术人员，占比48.9%，比上届提升4.2%。注重从劳模、五一劳动奖章获得者中选拔产业工人队伍的模范带头人人物。

二、聚焦制度上落实，改革的制度支撑更加坚强有力

(一)制定《关于深化新时期深圳产业工人队伍建设改革方案》。市总工会党组对产业工人队伍建设改革工作高度重视，在认真学习贯彻上级文件精神的基础上，积极与有关市直部门对接沟通，研究我市贯彻措施，并起草了《关于深化新时期深圳产业工人队伍建设改革方案》(以下简称《实施方案》)。2020年12月，《实施方案》经市委常委会审议通过，以市委办公厅、市政府办公厅名义印发。

(二)成立我市推进产业工人队伍建设改革领导小组。为构建党委领导的产业工人队伍建设大格局，加大党委统筹推进力度，及时解决工作中遇到的重点难点问题，形成

党委领导、政府负责、工会推动、各方参与的工作格局，我市参照省委省政府有关做法，成立了推进产业工人队伍建设改革领导小组。

(三)全方位为产业工人改革提供制度支撑。近年来，市委市政府及相关部门出台涉及技术工人待遇、职业发展等方面的产业工人队伍建设改革相关制度文件近30个。

三、聚焦素质上提高，产业工人技能素质提升体系全面升级

(一)努力构建“政府引导、社会参与、多元培养”的产业工人职业技能培训格局。建立全链条补贴激励机制，印发7个职业技能培训补贴政策，实施9个培训补贴项目，基本建立“从无业到有业，从学徒到技师”的培训补贴激励机制。加强技能人才培养载体建设，发挥龙头企业引领示范作用，累计设立市级高技能人才培训基地242家，技师工作站144家，技能大师工作室56家。截至2020年年底，我市有全国、省、市创新工作室217个，其中，全国示范性劳模和工匠

人才创新工作室1个、省劳模和工匠人才创新工作室22个、市示范性劳模和工匠人才创新工作室43个、市劳模创新工作室151个。深入实施职工素质提升工程,“圆梦计划”累计资助1.8万名职工;职业技能培训受惠职工近50万人次;送教上门公益讲座惠及近185万人次。上半年全市共完成补贴性培训129.3万人次。一体推进“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程,印发3个高质量发展工作方案,培养粤菜师傅8800余人。

(二)持续改进技能评价方式,畅通产业工人职业发展通道。开展职业资格评价和专项职业能力考核,制定27项市2021年年度职业资格评价和专项能力考核目录,计划开展考核5批次。全面开展企业职业技能等级认定,稳步推动第三方职业技能等级认定,整体实施技工院校职业技能等级认定。目前,全市已备案31家用人单位、31家社会培训评价组织、11家技工院校。积极组织新业态、新职业申报,指导包括腾讯在内的6家龙头企业申报14个新职业,推动华为参与修订职业分类大典。

(三)不断深化拓展劳动和技能竞赛。健全以世界技能大赛为龙头、深圳技能大赛为主体、岗位练兵技术比武为基础的竞赛体系,累计27名选手入选9个项目的国家集训队,6名选手在世界技能大赛中获奖。持续擦亮“深圳技能大赛”品牌,高质量举办35项市级一类职业技能大赛。市总工会每年举办深圳

市职工技术创新运动会,动员全市职工广泛开展劳动竞赛和技能比武,2021年起,改为一年一办,并延续与深圳技能大赛合办的传统,共推出65个竞赛项目,同时,全市9个行政区和1个新区共开展区级重点劳动竞赛项目27个,涵盖三新工程、三新领域、人工智能等多个层面,为我市千万职工提供更宽广的技能竞赛舞台。扎实推进劳模和工匠人才创新工作室创建工作,助推深圳高质量发展。2021年计划创建市、区、基层等三级劳模和工匠创新工作室1050个。引领全市职工围绕产品升级、技术提升和安全及其他生产中热点、难点和关键问题,开展“小发明、小革新、小改造、小设计、小建议”创新成果竞赛,以小投入造大收益,通过创新推进高效民生服务,为经济发展赋能,2021年已初步申报“五小”项目213个。全市参与岗位练兵、技术比武的职工超过500万人次,约70万职工提升了技术技能等级。建立健全深圳工匠管理制度,不断完善工匠培育计划,将深圳工匠打造成竞赛荣誉体系的基石。

四、聚焦权益上维护,改革发展成果更多更公平惠及产业工人

(一)切实将职业教育摆在优先发展位置。2018-2020年全市一般公共预算职业教育支出数分别为32.91亿元、39.83亿元、38.6亿元。高职院校、技工院校和中职学校生均标准分别为2.2万元、2万元和

1.7万元,居国内前列。高标准规划建设职业教育园区和一批新型职业院校,未来三年将新增职业教育学位1.8万个。推进产教融合试点城市建设,支持深圳职业技术学院与华为、比亚迪、平安科技、阿里巴巴等世界500强或行业龙头企业紧密合作,建设一批特色产业学院,探索形成了适合中国国情的“双元”育人模式。

(二)大力推动劳有所得。近年来向132万户次企业发放稳岗返还资金129.63亿元。开展职业病危害重点行业工伤保险扩面专项行动,截至2020年年底,全市工伤保险参保人数1241.74万人,位居全国大中城市前列。指导企业完善工资分配制度,定期制订发布人力资源市场工资指导价位,不断扩大行业工资指导价位覆盖面。

(三)创新技能导向的激励机制。将人才工作纳入经济社会发展考核、年度考核指标体系,并列为党委(党组)书记落实党建工作责任制情况述职评议,将技能人才培养专项列入“鹏城英才计划”。目前,全市人才资源总数为635.4万人,其中技能人才总量已达396万人,占比62.3%。重点聚焦深圳市现代产业体系中的产业工人,创新设立“深圳工匠”评选奖励项目。截至2021年3月,全市新增中华技能大奖1名,全国技术能手16名,广东省技术能手135名;累计认定技能类高层次人才166名,评选“鹏城工匠”38名,“技能菁英”133名,“深圳工匠”评选正在酝酿筹备中。④

 省人社厅经验

把“三项工程”打造成技能服务的重要品牌

目前,我省全省技能人才总量达1357万人,其中高技能人才456万人,占比33.6%,为经济社会发展提供了强有力人才支撑。

一、扎实推进三项工程,稳定就业大局促进产业发展

高规格成立广东省“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程领导小组,推动两办出台“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”高质量发展意见,把高质量实施三项工程作为党史学习教育“我为群众办实事”重要举措,不断健全工作机制、凝聚各方力量、推动落地落实。以解决就业“大问题”满足民生“大需求”为出发点,完善“粤菜师傅”培训、考核、标准体系,满足群众健康饮食需求;实施母婴、居家、养老、医护四大“南粤家政”培训项目,解决家政从业人员供给不足问题。“粤菜师傅”“南粤家政”工程实施以来,累计带动就业创业203.35万人次。开通三项工程就业创业融资审批快办通道,加大技能人才基层就业补贴和创业担保贷款力度。打造“广东技工在线”网络平台,建设一批创业孵化基地、

创业店。推动相关行业协会、龙头企业、院校共同组建“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”技能人才培养评价联盟,构建人才培养主体、评价主体、用人主体共同参与的技能生态。目前,三项工程已成为我省就业、技能服务的重要品牌。

二、优化完善表彰激励机制,提高产业工人待遇畅通技能成才通道

创新技能导向激励机制,全力推动企业建立职工凭技能晋升、凭业绩定薪的激励制度,实施工资激励计划,完善最低工资标准调整机制,及时发布各类劳动者及技能人才工资价位,促进合理提高产业工人工资收入水平。拓宽技能人才职业发展通道,将高技能人才与专业技术人才职业发展贯通领域扩大到工程、农业、工艺美术等多个领域。加大技能人才表彰力度,健全竞赛激励机制,对获奖选手给予奖金、授予荣誉称号、晋升职业资格(职业技能等级)等多重奖励,提高一线产业工人在各类评选表彰活动中的比例。组织开展“中华技能大奖”“全

国技术能手”“南粤技术能手”评选,目前,我省高技能人才中“中华技能大奖”获得者8人,享受国务院政府特殊津贴106人,“全国技术能手”389人。

三、广泛开展职业技能培训,拓宽产业工人技能提升空间

建立健全终身职业培训制度,推进职业技能培训服务普惠性、均等化。围绕我省实施十项重点群体职业技能提升工程,紧扣产业工人等重点群体培训需求,推动企业健全职工培训制度,积极开展适岗培训、技能提升培训、新型学徒制培训、以工代训等。创新培训模式,大力推广“互联网+职业技能培训”,高质量建设省级远程培训公共服务平台,夯实线上培训服务基础,优化线上培训课程资源,增强远程培训支持服务的针对性和实效性。推进高技能人才培训基地建设,全省建设高技能人才公共实训基地57个、高技能人才培训基地81个、技能大师工作室78家,实现21个地市全覆盖,为产业工人队伍建设提供了良好的实训鉴定公共服务。①



实施“扩容、提质、强服务”计划

一、大力“扩容”，扩大产业生力军培养规模

一是高质量完成扩招任务。2019年扩招13.3万人，2020年扩招18万人，共扩招31.3万人，完成任务数的近2倍。2020招专项行动报到率超过93%。2021年已启动高职扩招专项行动，预计扩招9万人以上。

二是增加职业教育学位供给。稳步推进省职教城建设，省职教城首期工程、二期工程先行项目已完工，二期工程后续项目大部分单体建筑已于2021年8月交付使用，剩余单体建筑计划在2021年底建成；目前已进驻10所院校，在校生约11万人。各地中职学校布局进一步优化，校均规模显著增加；近三年新设高职院校14所，实现每个地市至少设置1所高职院校；开展本科层级职业教育试点，2所高职院校建设成为本科职业院校，为区域产业发展提供更多高层次产业工人。

三是优先发展先进制造业相关专业，培养更多先进制造业人才。我省职业院校理工类专业学生占比超过40%，全省高职装备制造大类专业在校生10万人以上。

二、强力“提质”，大力培养高素质产业生力军

一是培育高素质产业生力军。统筹推进“广东技工”工程，实施职业教育质量提升工程，加强高水平职业院校和专业(群)项目建设，提升育人质量，确保职业院校学生“长技能、好就业”。2020年中职就业率达96.33%，升学率达36.83%；高职就业率超过97%，雇主满意度达96.58%。


二是深化校企协同育人模式改革。全面开展现代学徒制、订单培养，76%的高职院校开展现代学徒制试点，全国试点单位38家，位列全国第一。深入推进1+X证书制度试点，加强复合型人才培养力度，全省300所院校参与了283个职业技能等级证书试点工作，累计完成考核近28万人次，位居全国前列；“粤菜制作”“粤点制作”入选国家职业技能等级证书，并立项为省地方标准。引导职教集团完善治理结构，健全校企协同育人机制，共成立80家职业教育集团，立项建设29家省示范、19家国家示范职业教育集团；立项建设13个国家级职业教育示范性虚拟仿真实训基地，立项数全国第一。

三是畅通产业人才成长通道。2021年，80所高职院校与275所中职学校在1612个专业点开展三二分段试点，招生计划86010人，比2020年增加33.3%；在15所高职院校35个专业点开展五年一贯制人才培养，招生计划4250人。

三、着力“强服务”，助力产业工人提升发展

一是提升职业技能。实施《职业院校全面开展职业培训 促进就业创业行动计划》，夯实职业院校主体责任，建立职业培训激励机制，推动职业院校全面开展高质量职业培训。2020年开展4000余个职业培训项目，培训115万人次，实施“粤菜师傅”“南粤家政”工程，培训11万人次，带动约16万人实现就业创业，为产业工人提升职业技能提供有力支持。

二是拓宽产业工人发展空间。在全国率先以地方标准发布《广东终身教育资历框架等级标准》，出台《高等教育学分认定和转换工作实施意见》，推动技术技能人才在多种类型教育及培训之间对接互认，搭建人才成长立交桥。④

 江门经验

激发产业工人“当家做主”的责任感

一、加强组织领导，高位统筹谋划

我市产业工人队伍建设改革主动融入国家粤港澳大湾区发展战略和省委省政府、市委市政府经济社会发展大局，强化改革的总体布局和制度设计，形成党委统一领导、工会牵头抓总、党政部门各司其职，上下联动、条块结合、齐抓共管的良好工作格局。

一是制定改革方案。市委市政府高度重视产业工人队伍建设改革，市委常委会、市委主要领导、分管领导专门听取工会工作汇报，作出指示批示。2019年4月，在深入调研、反复研究、广泛征求意见建议的基础上，市委办、市府办印发《江门市落实〈新时期产业工人队伍建设改革实施方案〉责任分工方案》，明确我市产业工人队伍建设改革的目标任务及相关职能部门的工作责任。为了坚持和体现市委对改革工作的统一领导，2020年4月，成立由市委分管领导任组长的推进新时期产业工人队伍建设改革协调小组，统筹推进全市各级各相关部门落实责任。

二是完善落实机制。2019年

年底，市总工会积极发挥牵头抓总作用，在深入调研的基础上，针对各市区、各部门贯彻落实工作短板，分析问题产生原因，向市委提出推动责任落实思路的报告。在市委书记作出要求抓好责任落实，推动产业工人队伍建设改革的批示后，通过督促所辖的四市三区成立产改工作协调小组，推动各市区党委履行协调推进本地产业工人队伍建设改革的领导责任，建立健全市县两级改革责任部门推进工作协调机制。

三是强化考核督查。江门市将新时期产业工人队伍建设改革工作作为市政府与市总工会联席会议第一议题。坚持目标导向，2020年2月，市政府与市总工会召开第三次联席会议，要求改革涉及的各责任部门要按照职责分工，制定本部门工作目标，明确班子成员及内设机构分工，通过细化落实措施，建立工作台账，定期交流经验、考核通报，推动责任落实。注意示范引领，2020年6月召开的协调小组会议，通过交流发言，并指出个别部门的存在问题，推动各单位落实领导责任，加强绩效管理，健全信息交流机制。坚持问题导向，

2021年1月召开各市区新时期产业工人队伍建设改革协调小组组长会议，汇报了各地新时期产业工人队伍建设改革工作的情况，并通报了各市区工作推进中存在的问题，明确整改措施及具体要求。

四是推动“产改”融合。围绕落实“十四五”规划，坚持完成阶段性改革任务与中长期谋划相结合，2021年7月，结合落实“产业工人队伍建设改革提升年”行动要求，制定2021年年度产改工作任务，明确了责任部门18项改革重点任务。坚持服务我市“工业立市”“制造强市”，把“产改”要求融入各责任部门实施“十四五”发展规划工作清单，力争把产业工人队伍建设改革打造全市新发展格局的战略支点。

二、突出重点环节，实行目标管理

一是以政治引领固根基为基础，提升产业工人的政治地位。增加产业工人政协委员比例，在劳动模范、三八红旗手、青年突击手、产业技术带头人等优秀代表中物色产业工人的政协委员提名推荐人

选。统筹安排全市发展党员指导性计划,下达产业工人结构性指标,不断增加工人党员数量。2020年安排产业工人发展党员指导性计划374名,占全市发展党员计划11%,至2020年年底,共发展产业工人党员416名,比原发展产业工人计划增加了42名。2021年安排产业工人发展党员指导性计划416名,截至目前,已完成全市发展党员计划52%,其中发展产业工人党员256名,完成年度计划62%。此外,通过发挥各级工会党组织的作用,严把推荐人选质量关,选出一批政治过硬、表现优秀、群众公认度高的工人代表,认真落实2021年市县镇换届关于“适当提高基层代表特别是一线工人的代表比例”的工作要求。

二是以实现高质量发展为目标,为产业工人创新创效提供制度保障、营造氛围。市人才工作局、市财政局、市人力资源社会保障局等部门出台了《关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见》及配套政策、《江门市人才发展专项资金管理暂行办法》等政策;市委政研室充分发挥决策机关的参谋职能,在《江门改革简报》刊发《我市持续深化人才发展体制机制改革打造技能人才培养“珠西模式”》等经验材料,联合市人社局就我市高技能人才队伍建设进行专题调研,形成了《培育“工匠精神”加快江门高技能人才队伍建设》,为营造有利于产业工人成长和充分发

挥作用的发展环境出谋划策。市公安局在全省率先实施入户“全放开”“零门槛”,为外来务工人员特别是农民工融入城市共享发展果实,提供户籍制度保障等。

三是以鼓励技能提升为抓手,推动产业工人增强素质。围绕“广东技工”“南粤家政”“粤菜师傅”三大工程,大力实施职业技能培训,鼓励职工提升技能水平。今年1-6月,开展粤菜师傅培训3431人次,全市获取粤菜师傅相关证书918人次。全市新增核发技能证书5894人,新增技能人才3624人,其中高级工719人、技师19人、高级技师13人。南粤家政工程实施以来,全市培训家政服务类技能人才18852人次,通过技能鉴定获证10477人。搭建技能交流平台。如每年开展江门市创新创业大赛;举办全市性的职工技能竞赛,2020年共同组织主办了粤菜师傅系列、智能制造系列、匠心传承系列、现代服务系列共49个工种的职业技能竞赛,参赛职工达5万多人。今年内计划组织55个工种开展竞赛,参赛职工预计可达6万多人。积极开展劳模和工匠人才创新工作室的创建工作,发挥创新工作室作为行业风向标、人才孵化器和岗位创新源作用。全市现有各级各类劳模(含职工、技能人才)创新工作室174家,其中省级劳模和工匠人才创新工作室(职工创新示范基地)14家。

四是以勇于自我革命为动力,

激发产业工人“当家做主”的责任感。市总工会依托“江门智慧工会”,推行工会会员网上评议镇(街)工会主席、基层工会主席,为基层工会履职尽责注入活力。截至2021年5月,全市累计开展评议983场,13.7万名会员参加评议,会员整体满意率为99.8%,收集职工意见2800多条。根据市委市政府建设法治政府的工作计划,把推动落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》、让广大职工群众有更多的获得感安全感与建设法治政府有机结合,通过“江门智慧工会”组织调动广大职工群众参政议政积极性有机地结合起来,利用“江门智慧工会”对市发展改革局、市教育局、市科技局等市直26个具备外部行政管理职责的政府部门工作进行线上评议。2020年(试运行)参与2020年民主执法评议的会员数93624人,共收集到160571建议,其中被有关部门采纳1135条;2021年5月,参与民主执法评议的会员数110163人,收集22951条建议,其中被有关部门采纳102条。通过开展职工群众评议行政执法部门工作,为工会组织职工群众参与社会治理探索了新路子;并推动行政机关及时回应职工关切,不断提高职工维权质量及普法宣传效能,通过民主评议、建言献策或提出批评,法治政府建设的效,增强法治政府建设的实效。④

深圳“三新”领域灵活就业群体发展现状及工会工作研究

□ 葛国耀

摘要:近年来,以新产业、新业态、新商业模式(以下简称“三新”)为典型代表的互联网平台经济蓬勃发展,不仅引发了传统劳动形式、劳动内容和劳动关系的深刻变化,而且大量非标准就业的灵活就业群体涌现,更对现行劳动与社会保障制度管理造成一定的冲击,“三新”领域灵活就业群体劳动权益保障与劳动关系风险隐患问题倍受社会关注。本文研究分析了当前深圳市“三新”领域互联网平台企业灵活就业群体劳动关系现状及存在的突出问题,提出了推进“三新”领域劳动关系和谐稳定的工作建议。

关键词:“三新”领域 灵活就业群体 工会

“三新”经济主要是以新产业、新业态、新商业模式(以下简称“三新”)为核心内容的经济活动的集合。近年来,“三新”经济的蓬勃发展,直接引发了就业结构和劳动关系的深刻变化。尤其是“三新”领域灵活就业群体的“非标准就业”问题,对传统劳动关系与现行社保制度管理带来一系列的新影响,其劳动关系和权益保障问题备受各界关注,“三新”领域企业建会与职工入会工作也同样面临新的挑战。

为深入了解深圳“三新”经济领域灵活就业群体及其工会工作情况,积极破解当前“三新”领域企业建会与职工入会难题,全面维护“三新”领域劳动关系的和谐稳定,深圳市总工会组织开展了专题调研,深入各区(新区)及各产业工会,针对劳动人口密集、劳动关系复杂、矛盾纠纷多发等工会重点关

注领域,尤其是电子商务、货运、快递、网约车、外卖配送、劳务派遣、房产中介、保安服务、家政服务、护工护理、商场导购、网络直播等12大类灵活就业群体,详细了解各类灵活就业群体生存现状及建会入会情况,深入分析当前面临的新形势、新问题,并提出了进一步做好该领域工会工作、维护劳动关系和谐稳定的具体建议。

一、当前深圳“三新”经济及其灵活就业群体概况

近年来,随着我国经济社会信息化深度发展,移动互联网技术广泛应用,以互联网平台为基础的平台型经济加速发展,“三新”领域的平台型经济日益成为推动我国经济平稳增长和结构转型升级的重要力量。国家统计局统计显示,

2019年我国“三新”经济增加值为16.19万亿元,占GDP比重16.3,“三新”经济日益成为我国国民经济重要组成部分。近年来,深圳“三新”领域也呈现高速发展态势,“三新”领域12大类登记注册企业数量在全市占比超四分之一,从业人员超过三分之一,行业和区域集聚发展特征明显。

(一)深圳“三新”领域企业及从业人员发展特征

第一,从全市总体情况看,近年来“三新”领域互联网平台经济发展迅猛。全市工商登记注册的电子商务、货运、快递、网约车等12大类互联网平台经济企业达58.4万家,占全市企业法人总数的26.8%,涉及从业人员347.3万人,占全市职工总数的33.3%。

第二,从区域分布情况来看,“三新”经济发展在产业大区呈现



2021年4月,深圳南山区总工会在辖区内3家工会大食堂试点推行骑手(快递小哥)八折优惠就餐政策。/ 资料图片

集聚性特征。龙岗区登记注册的企业数最多,超过13万家,排名靠前的龙岗、福田、南山、宝安四区注册企业数量占全市的72.7%;福田区“三新”领域从业人员数量接近80万人,排名靠前的福田、龙岗、南山、宝安四个区从业人员在全市占比高达73%。

第三,从行业分布情况来看,电子商务、网约车等新兴行业发展抢眼,护工护理、家政服务等传统行业依托互联网平台转型升级势头强劲。目前,排名靠前的电子商务、货运、劳务派遣、家政服务、房产中介五大行业领域注册企业数

量占全市“三新”领域企业总数的97.6%,且增长速度明显高于同期经济发展增速。

第四,从就业人员分布情况来看,“三新”领域从业人员集聚特征明显,互联网平台新兴行业从业人员增速快,传统行业仍然是吸纳就业人口的主阵地。在就业人数总体分布方面,目前排名靠前的五大行业从业人数占全市“三新”领域从业人数的90.8%,且呈现快速增长态势。2016年以来电子商务、外卖等互联网经济新兴行业从业人数均呈现快速增长态势。而货运、劳务派遣等7大传统行业从业人员

占“三新”领域就业人口的74.7%。

(二)深圳“三新”领域灵活就业人员结构特征

第一,从性别来看,主要以男性从业人员为主。调查显示,以快递派送、外卖配送、网约车司机为代表的平台型企业灵活就业人员呈现明显的男性化特征,男性职工总体占比高达87%。

第二,从年龄结构来看,主要以80后90后青年群体为主。调查显示,深圳“三新”领域灵活就业人群平均年龄为33.4岁,以30-34岁的中青年群体为主,且年龄分布体现出行业差异性。

第三,从户籍情况来看,农村户籍和省外人员占比高。参与调查的四类主要行业就业人员在户口方面的差异性并不大,均以农村户口的外省来深务工者为主,其中,农村户籍占比79.7%,城镇户口仅有18.9%,而67.2%的就业职工来自外省。

第四,从受教育程度来看,受教育程度普遍较低。受教育程度为初中及以下的,占比29.6%;高中及中专教育的有40.3%;大专及以上学历17.5%。

第五,从政治面貌情况来看,普通群众身份占绝大多数。大部分平台企业灵活就业人员没有加入党组织或其他民主党派组织,普通群众身份人员占比达88.6%,而党员身份仅占比4.9%,共青团员身份占比8.4%。

二、深圳“三新”领域就业群体劳动关系面临新形势

当前,全球新冠肺炎疫情形势依然严峻,疫情对传统经济发展带来冲击的同时,也催生了一大批以互联网平台为依托的新兴产业,并吸纳了大量的灵活就业人员,“三新”领域灵活就业群体日益成为推动经济社会发展的重要贡献力量。

“三新”领域互联网平台经济的蓬勃发展,对传统的职工就业与劳动关系带来了广泛而深刻的影响,尤其是互联网平台企业灵活就业群体的大量涌现,使传统劳动关系维护和职工劳动权益保障等工

作面临新的形势。

(一)职工劳动经济权益现状

相比传统行业稳定的工作关系与单一的收入来源,在互联网平台就业的灵活就业群体有更多的选择机会和收入渠道,尤其是多劳多得的收入分配机制,也是不断吸引更多的人加盟的重要力量。与此同时,这些依托互联网平台企业的灵活就业人员在社会保障、技能培训及劳动安全保护等方面则要承受更多的问题和风险挑战。

第一,在劳动收入方面,多劳多得,但不稳定问题突出。一般来说,互联网平台企业都执行多劳多得的收入分配与激励机制,使得“三新”领域灵活就业人员的收入待遇和劳动付出正相关,但也呈现明显的不稳定性特征。

第二,在劳动时长方面,工作时间灵活,但超时工作是常态。调研显示,目前深圳快递员、网约车司机、货车司机等互联网平台企业灵活就业人员每天的工作时间均超过9小时,每月的休息时间仅为3-4天。

第三,在社会保险方面,参保难、覆盖面低问题突出,劳动权益保障隐患大。目前深圳平台企业灵活就业人员的整体劳动合同签订率仅约30%,没有正式的劳动关系直接影响职工参保及其权益保障。

第四,在技能提升方面,平台企业动力不足,员工职业发展受限。“三新”领域平台企业灵活就业人员大多数受教育程度低,在专业

知识培训与劳动技能提升等方面有较强烈的需求,但相当一部分平台企业在业务技能培训方面的动力明显不足。

第五,在劳动安全方面,普遍缺乏保障,职业风险较大。“三新”领域平台企业灵活就业人员的户外工作时间较长、劳动强度相对较高,而企业(平台)提供的劳动安全培训和保护措施较少,平台企业从业人员安全意识比较薄弱,劳动安全隐患大,职业安全风险大。

(二)劳动关系状况及其存在的突出问题

在互联网经济发展形势下,“三新”领域企业往往采取互联网扁平化管理模式,平台运营涉及企业众多,企业更迭速度快,组织形式灵活,劳动关系错综复杂,管理难度很大。

第一,劳动关系认定难,传统劳动关系认定标准不适应互联网经济发展新形势。目前,劳动主管部门主要依据是否签订劳动合同来认定劳动关系。但在互联网经济蓬勃发展新形势下,平台企业和平台从业人员间并不签订劳动合同,深圳平台企业整体劳动合同签订率仅为30%。

第二,劳动权益保障难,“三新”领域劳动矛盾纠纷风险突出。目前,由于现有《劳动法》《劳动合同法》等法律法规对劳动关系的界定标准,已不能适应互联网经济条件下劳动关系发展新实践,“三新”领域平台从业人员的劳动关系得不到法律认可,劳动者权益就面临

法律保护真空。

第三,日常工作监管难,主管部门及行业协会面临很大压力。“三新”领域作为近年来蓬勃发展的新兴经济形态,在加速推动工作方式、组织形态、就业模式和消费模式变革的同时,也为行业主管部门的日常监管带来了新的问题和挑战。

三、“三新”领域工会工作面临的形势与问题

近年来,深圳市总工会认真贯彻落实习近平总书记做好“三新”领域灵活就业群体入会工作的重视指示精神,按照市委和上级工会工作部署,深入研究当前“三新”领域工会工作面临新形势新问题,积极创新工会工作方式,把网约车司机、货运司机、快递员等灵活就业群体作为建会重点,在全国成立首家依托平台企业并吸收司机入会的工会组织,积极破解灵活就业人群建会入会难题,“三新”领域工会工作走在全国前列。与此同时,深圳经济特区地处我国“两个重要窗口”,市场经济发达,高新技术产业密集,互联网平台经济发展迅猛,以90后、00后等年轻群体为代表的灵活就业群体聚集,“三新”领域劳动关系面临的形势和问题更加复杂,这也为开展该领域工会工作提出的新的更高挑战。

(一)“三新”领域工会工作新形势

随着“三新”经济的蓬勃发展,

平台就业、灵活就业等新就业形态大量涌现并加速发展,企业组织形式和职工就业方式都在发生深刻变化。相比传统工会工作,“三新”领域工会工作也同样遭遇新情况和新问题,面临发展新形势和新挑战。

第一,劳动关系复杂,企业建会入会面临新挑战。目前,“三新”领域劳动就业整体呈现去雇主化、去组织化、兼职全职自由切换等新特征。“三新”领域企业管理扁平化、平台化,从业人员个体化、分散化,对以劳动合同为基础的传统劳动就业关系带来重要冲击。

第二,人员组织松散,职工服务工作面临新形势。“三新”领域从业人员就业灵活、分散流动、工作不稳定,而且该群体规模大发展快,80后、90后年轻人占绝大多数,对工作地点、工作时间及工作任务的自由度和灵活性要求高,对互联网平台及网络环境依赖大,而对一般公司的流水线作业和严格管理制度还不适应。

第三,劳资矛盾纠纷突出,职工权益维护面临新问题。由于“三新”领域平台从业人员的劳动关系得不到法律认可,劳动者权益保障问题遭遇法律政策瓶颈。如何有效发挥工会在切实保护职工合法权益方面的积极作用,主动应对当前“三新”领域灵活就业人员权益维护面临的新形势新问题,是当前工会工作的重中之重。

(二)当前仍然存在的突出困难和问题

作为工会工作的“新生事物”,“三新”经济领域灵活就业群体的建会入会工作对工会传统的组织形式、工作开展、作用发挥等形成了新的挑战。目前,国内其他地方在“三新”经济领域灵活就业群体的建会入会上均碰到了建会入会难、工会开展活动难等普遍性问题,“三新”领域工会组建率和劳动者入会率仍需进一步提高,存在诸多需要解决的突出困难和问题。

第一,“三新”领域企业建会和职工入会均面临现实困难和政策制约。“三新”领域互联网平台企业组织形式错综复杂且建会主观意愿不足,灵活就业群体劳动关系难以认定且入会意识不强,导致该领域企业工会组建率和务工人员入会率都不高。以网约车平台公司为例,调查显示,目前网约车平台公司在工会组建上仍然存在诸多困难和工作阻力,而且网约车司机主观入会意愿也不强。

第二,“三新”领域工会开展困难,工会发挥作用面临新挑战。目前,由于“三新”领域工会工作仍然处于刚刚起步发展阶段,已建工会的“三新”企业大多存在工会组织网络不健全、总部建会覆盖网点建会、会员会籍管理困难、工会工作下沉不够等问题。

第三,“三新”领域职工维权与服务工作遭遇诸多困难。我市“三新”领域职工维权与服务难以适用现有工会维权机制、缺乏相关法律保障和行业组织规范,平台地位过于强势,全国政策统一难以协商,

而且维权人员容易异地串联等突出问题。

第四,行业监管缺位与配套措施不足问题。目前,“三新”经济领域目前仍然处于其初期粗放式发展阶段,相关法律政策不完善、行业管理措施不健全、地方监管主管部门顾虑重重、行业研究与监测预警不足等问题突出。

四、主要工作建议

(一)多部门协同联动积极破解当前工作难题

第一,要尽快完善相关法律法规。目前,传统的劳动法律政策条款已不适应当前互联网经济发展新形势,“三新”领域工会工作遭遇突出的政策瓶颈制约。深圳要积极用好特区立法权,加快推进《深圳经济特区工会条例》法律文件出台,同时尽快完善灵活新业态下劳动关系的法律法规,将“三新”领域灵活就业人员在获取劳动收入、劳动时间及休息权、劳动安全保障权等基本权益纳入劳动法律政策体系,从法律层面把薪酬保护、劳动时间、劳动安全同劳动权益、用工性质、合同管理、集体协商及对企业的监管统一起来。

第二,要完善社会保障制度,及时扫除“三新”领域灵活就业群体参保障碍。要研究建立适应新就业形态特点的社会保障制度,打破灵活就业人员以个人名义加入社保的地域壁垒,允许外地人在工作地以灵活就业人员身份参保,允

许灵活就业群体以更加便捷的方式参与社保缴费,探索建立多层次社会保险制度,填补灵活就业人员职业伤害保险空白。

第三,要畅通灵活就业人员劳动维权救济途径。要进一步强化互联网领域的劳动监管,将平台企业用工行为整体纳入劳动部门监管范围。推动修改完善劳动法律争议案件地域管辖规定,明确“三新”领域平台企业劳动争议履行地为劳动者实际工作所在地或者劳动者户籍所在地,切实降低灵活就业人员诉讼成本。

(二)积极推动“三新”领域工会工作创新

积极推进“三新”领域灵活就业群体建会入会工作,不断扩大工会组织的覆盖面,有效提升工会维权服务能力水平,是目前全市工会系统面临的一项重要而紧迫的工作任务。针对当前“三新”领域工会仍然存在的突出困难和问题,建议:

第一,创新建会入会机制,扎实推进“三新”领域工会组建工作。积极总结深圳滴瑞工联会建会经验,坚持党建带工建的工作思路,依托党建抓工建,探索将“三新”领域建会工作纳入党建考核体系,坚持在同级党委的领导下,加强同各主管部门和行业组织协同,创新建会入会工作机制,抓住关键“牵头建”,借力行业“依托建”,立足区域“联合建”,主动破解当前建会入会难题,积极有序推进“三新”领域建会工作,推动形成齐抓共推

的建会工作新格局。

第二,坚持以职工需求为导向,扎实开展“三新”领域灵活就业群体的维权与服务工作。强化灵活就业人群的维权机制建设,指导“三新”领域劳动合同与集体合同签订,鼓励通过法律途径解决争议和纠纷。健全劳动关系协商协调机制,探索建立传统协商模式与互联网相结合的协商模式,进一步完善与“三新”领域用工模式及劳动特点相适应的工会劳动保护监督机制。主动适应移动互联网发展和“三新”领域就业特点,推进“货车司机之家”“快递员之家”等工会“实体+网络”服务平台建设,针对灵活就业人员开展普惠性工会服务。

第三,健全集体协商机制,维护“三新”领域劳动关系和谐稳定。推动政府主管部门、工会、行业协会、“三新”领域平台企业及广大职工等不同主体参与,围绕涉及灵活就业人员切身利益的劳动定额标准、工时标准、奖惩办法等重大问题开展广泛协商,制定“三新”领域劳动关系规范与行业准则。推动网约车、快递员等重点行业中建立多形式多层级劳资沟通协商机制,搭建劳资沟通协商平台,畅通劳资双方诉求表达渠道,在企业中形成有话鼓励说、有话好好说、有事要商量、有事好商量的协商沟通文化,及时化解矛盾纠纷。④

□ 作者单位:深圳市总工会

浅谈做好航空企业职工心理服务的方法

——以疫情暴发后的心理关爱为例

□ 梁瑞芬

2013年7月,中国南方航空集团正式启动职工心理关爱服务工作,至今已走过八个年头,经历三个阶段,即:2013—2015年启动推广阶段、2016—2019年巩固发展阶段以及2020年至今的内化拓展阶段。八年来,南航职工心理关爱服务工作作为促进企业高质量发展、保持队伍和谐稳定发挥了积极作用。

一、“三大建设”奠定企业职工心理关爱工作基础

一是体系建设,形成了一个较完备的心理关爱服务机制。开设了颇具南航特色4000350787(电话号码含南航最新机型350和最大机型787)心理咨询电话专线,由专业机构心理咨询师为职工提供个体咨询服务。形成了集心理调研、心理讲座、团体辅导、专题沙龙、线上微课、专员培训以及危机干预等关爱项目于一体的职工心理健康服务体系,构建了涵盖职业发展、亲子教育、婚恋家庭以及个人成长等多维度的专业化、系统性、全方位的心理健康服务机制。

二是队伍建设,建立了一支EAP内部专员队伍。共举办EAP

专员培训47期,培养专员1067名,覆盖公司各业务领域各岗位系统。“聚是一团火,散是满天星”,这支核心骨干队伍成为南航职工心理关爱服务项目最宝贵、最核心的资源。

三是阵地建设,建成了一批心理健康关爱场所。南航已建成32个心理健康咨询室,配备沙盘、音乐放松座椅、宣泄工具和测评仪器等设备,为职工提供心理测评、减压、团辅、咨询及培训场地。

二、“三个结合”形成企业职工心理关爱工作方法

一是内外结合。形成外部心理专家和内部心理骨干的内外合力,对外要拓宽,打开大门、广开言路,加强与第三方供应商专家团队合作交流,集采众长优化资源。对内要挖潜,要继续加大对企业内部基层管理人员(基层班组长)心理知识和技能培训,进一步培养属于企业自身的EAP专员核心队伍资源,形成具有南航特色、适合南航发展和职工需要的心理关爱服务体系。

二是职工个体援助和提升组织效能相结合。在推动职工心理健康服务不断的学习和实践过程中,我们

发现,EAP绝不是单指职工个体心理援助,不能仅仅停留在给职工心理咨询或心理帮扶等心理关爱层面,这是1.0版本。EAP本质是人与效率提升之道,EAP的目标是经由人的状态的改变与创造力激活,从而提升组织的效率效能。在人上下功夫,转思维、升能级、调状态,促进企业变革。实践证明:积极心理学在引领良性社会心态、培育积极组织氛围、助力职工工作生活平衡、和谐职工和组织的关系、防控心理危机事件等方面,切实有效地发挥了辅助支持功能。南航EAP在企业组织提升经营软实力方面产生了非常大的价值,为此,推动职工个体援助和提升组织效能的有效结合,才是长远之道。

三是EAP工作和思想政治工作相结合。在国企深化改革和国企党建日益深化的社会背景下,国有企业的思想政治工作在工作机制层面、工作对象层面、方式方法层面面临着新形势、新问题、新挑战、新困局,需要有新突破。将EAP工作和思想政治工作相结合,提高职工思想政治修养和认知能力。面临困难和挫折时,心理健康的人往往能够控制和调节自己的情绪,积极面对,表现出很强的社会适应能力和应对



乘务员们在EAP专员的带领下进行沙盘团辅 / 胡建华 摄

能力;反之,心理不健康的人往往情绪低落,忧郁不振,在困难和挫折面前怨天尤人,自暴自弃,甚至出现过激行为。认知水平的高低和正确与否,决定人们的心理健康状况,职工随着思想认识和认知能力的不断提升,就会全方位、多角度地科学认知事物,使其能够保持良好心态。因此,一是要加强职工的政治引领,倡导终身学习理念,经常性的开展各种形式多样、丰富多彩的心理培训和宣传教育,提高职工分析问题、解决问题的能力,使职工能自动消除紧张、焦虑情绪,同时帮助职工正确认识人与社会、人与人之间的基本关系,树立科学的世界观、人生观和价值观,淡化对名利得失,豁达心胸;二

是营造尊重知识、尊重劳动、提高技能、学习先进的良好氛围,用感人事迹带动广大职工,用高尚情操陶冶广大职工,用进取意识引领广大职工。

我们也越来越深刻地体会到:新时期EAP工作要定位于“思想政治工作创新的有效途径和职工关爱的重要举措”,从事思想政治工作的管理者需要懂得心理学,需要运用心理学的方式方法、工具维度树立“心”理念、掌握“心”动态、善用“心”沟通、排查“心”风险。为此,今年以来,我们把EAP专员培训从“面上覆盖”调整为“点上纵深”,有针对性地举办党支部书记、基层分会主席、基层班组长EAP专员培训班,逐步推动EAP工作理念和工具方法下

沉到党支部、分会组织和基层班组,改善基层管理者的工作管理模式,提升思政工作的新定位、赋予基层管理者“心”角色。通过人文关怀和心理疏导双向优化提升,进一步激活思想政治工作在职工中的感染力和牵引力,充分发挥心理关爱在基层管理中的软实力作用。

2021年10月19日,南航工会举办了EAP专员作用发挥与思想政治工作相融合主题研讨会。通过研讨,大家形成共识,要深刻认识推动新时期国企思想政治工作与员工心理服务相融合的目的和意义。各级工会EAP专员要落实集团党组改革要求,满足员工心理疏导的迫切需求。要深刻认识员工心理关爱融入思想政治工作的

飞行总队的一名EAP专员将极光映照的星空作为他的EAP服务时光。在这段旅程中,刚入行的年轻副驾驶分享了成长的烦恼,成熟机长分享了不惑之年的焦虑,老前辈们分享了行将退休的失落。

重要性,党建工作和思想政治工作始终是国有企业的独特政治资源,是企业核心竞争力的有机组成部分,思想政治工作的过程也是做好心理引导疏导和推动行为转变的过程,要将EAP工作定位于“新时期思想政治工作创新的有效途径和员工关爱的重要举措”。

三、“三度关爱”彰显南航职工心理关爱工作成效

一是职工心理关爱有亮度。检验职工心理关爱服务是否有成效的唯一标准就是:职工的应用情况。八年来,南航已有超过10000人次接受了EAP专业心理咨询服务,使用咨询时长超过15000小时。开展心理健康讲座、团体辅导、沙龙、微课和危机干预等关爱活动1300多场,专业培训200多场,服务职工超过18万人次,曾获广东省心理学会职工心理援助专业委员会授予“人文关怀优秀单位”称号。

2020年,南航集团工会率先推出“空勤队伍心理关爱项目”,成为国内民航业职工心理关爱的一个创新亮点。关爱项目采取“1+2+3”的服务模式:“1”是引入一家专业心理机构;“2”是依托专业航医和内部EAP专员两支队伍;“3”是以飞行、客舱、保卫三个空勤系统部门为核心,内外衔接、上下联动、统

筹组织,有效支持和缓解了空勤人员的精神压力和心理焦虑,确保了疫情和经营双重压力下的航空安全和队伍稳定。

二是专员作用发挥传播推广效能有深度。南航对EAP专员这支核心骨干队伍尤为重视,对所有专员登记建档,着重加强系统性、专业性、实践性的定向培养,专员们作为“种子”做更好的自己,润物细无声地发挥“以生命影响生命的作用”,积极组织职工心理帮扶和参与突发事件的处理,切实发挥“四个者”的作用:做心理健康的传播者,普及心理健康、沟通技能等知识;做危机干预的转介者,及时协助心理专业机构处理心理危机事件;做抗击新冠肺炎疫情等突发事件的疏导者,为隔离人员进行“一对一”电话慰问,缓解隔离人员的压力;做项目小组的志愿者,有效推动心理服务授课组、宣传组、公益组、专员组、活动组等项目小组开展心理关爱活动。疫情期间,EAP专员队伍发挥了专业心理咨询机构不可替代的独特作用,使职工心理关爱项目扎实落地。

飞行总队的一名EAP专员利用他飞行教员的特殊身份把太平洋上空的驾驶舱当成了咨询室,将极光映照的星空作为他的EAP服务时光。在这段旅程中,刚入行的年轻副驾驶分享了成长的烦恼,成熟机长分享了不惑之年的焦虑,老

前辈们分享了行将退休的失落。这位专员聆听他们的故事,体验他们的焦虑,舒缓他们的情绪。四年下来,这位专员对飞行员群体不同阶层不同年龄的心理特质有了一个比较清晰和全面的认知,对舒缓情绪,保持专注的方法有了归纳和总结。

2020年之初,新冠肺炎的暴发,改变了飞行员们的生活。飞行员群体分两种人,要么没有收入,要么没有自由;前者承受着巨大的经济压力,后者承受着巨大的精神压力。为了落实国家“外防输入,内防反弹”的防疫国策,每次国际航班回来,机组都要进入防疫隔离,闭环管理。飞行,从过去让人充满期待,变成如今让人充满焦虑,和家人一别就是40天。在这个特别艰难的时期,飞行员们需要EAP。这位专员用他学过的知识,运用过的方法帮助自己和身边的人摆脱困境。隔离生活最大的危害就是人的社会属性被剥夺。漫长的14天中,每一秒都很长,社会性寂寞和情绪性寂寞会侵蚀人的意志,反复的隔离生活会让人对工作产生懈怠,变成习得性无助。解决的方式就是要让大家学会自我激励,通过冥想,自我催眠等给自己的隔离时间做好切割,给自己制订一个“14天成长计划”,用积极阳光的方式工作和生活,用知识引导行为,用爱传递力量。

(下转第31页)

广铁集团大健康战略下的EAP顶层设计与实践

□ 张基伟 周菁雅 赖丽妍

摘要: 中国铁路广州局集团有限公司工会于2020年1月牵头启动了“复兴号·心动车”职工心理关爱计划(EAP)项目,累计完成11111名职工心理需求调研、建立20个心灵家园、培养心理关爱服务人员969人次,心理健康关爱受益面覆盖一线职工群体3.7万人次。集团健康管理行动还规划逐步实施“323”心理关爱工程,建立职工心理健康大数据分析平台,构建党政工团联动的“大健康、大党群”工作体系。

中国铁路广州局集团有限公司(以下简称广铁集团)成立于2017年11月,前身是原广州铁路(集团)公司。主要管辖广东、湖南、海南三省铁路,截至2021年9月底,总资产7055亿元,总营业里程10654公里,居全国铁路第4。集团工会下含109个运输站段、运输辅助单位、一级非运输企业和控股(参股)合资公司工会,现有职工会员15.5万人。

一、广铁集团大健康战略下的“健康心理行动”背景

广铁集团坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真贯彻落实“以人民为中心”的发展理念,以维护职工健康为导向,持续深化大卫生、大健康理念和“管安全必须管健康”“管业务必须管健康”方针,构建党委领导、行政主抓、工会牵头、部门(机构)落

实、上下联动和职工积极参与的“共建共管共享”工作机制,系统推进职工健康专项行动。“复兴号·心动车”EAP项目隶属健康管理“八项行动”(即:健康宣传、健康体检、健康膳食、健康运动、健康心理、健康环境、健康帮扶、健康保障行动)之一,是开展职工心理健康管理与提升的重要举措。

二、广铁集团“复兴号·心动车”EAP项目的顶层设计

2016年,集团工会开始在职工心理健康关爱工作上进行实践探索,联合广铁党校、社会专业心理服务机构进行基础性调研,先后在工务、客运、车务、机务、车辆(含动车)系统等10多个单位,以座谈、走访、跟班作业和无记名问卷调查的形式开展专题调研,了解职工心理健康状态和心理服务需求,完成了11111位职工的心理调研。2017

年以来,在一线职工中累计培养心理关爱服务人员969人次。基于前期的探索,集团工会对职工心理关爱工作顶层设计为“1234”,明确了工作方向,目前已完成了体系建设、阵地建设和组织建设,具体如下:

1. 打造一个体系,自上而下形成一个较完备的心理关爱服务机制

(1)集团层面:2020年以来,集团工会会同社会专业心理服务机构基本形成了“复兴号·心动车”EAP项目“1+4+10+N”推进体系:

“1”是指一个团队负责项目管理,形成工会机关安排1名部员+社会专业心理服务机构提供1个EAP项目组专门负责项目执行,包括年、月、周计划制定、推进和总结。

“4”是指EAP项目四项个体服务,包括“复兴号·心动车”心聆热线4001-12306-2的24小时热线

电话、个体线上线下及驻点咨询、个体危机干预、团体危机干预等内容。

“10”是指EAP项目十项团体业务,包括心理关爱减压沙龙活动、心理健康团体辅导、大讲堂、云课堂、体验日、线上宣传、线下宣传、试点单位需求调研及项目推广、专项服务调研报告等内容。

“N”是指多元职工心理体检,即职工心理健康数据采集和分析,包括重点人群心理健康测评、高危人员的筛查等。

(2)站段层面:集团公司以调度所、广州动车段、长沙机务段、长沙客运段、长沙高铁工务段、广州客运段、广州机务段、广州南高铁工务段、广九客运段9个单位为试点推进EAP项目,举办57场次“心理关爱送基层”活动,其中,广九客运段、调度所、广州动车段、长沙机务段、长沙高铁工务段正在按集团公司统一部署,衔接EAP项目,结合单位实际制定特色职工心理关爱推进计划。

2. 建设两个阵地,线上线下建成两个实用性强的心理关爱服务阵地

(1)线下阵地主要是心灵家园,2018至2019年两年间集团公司已建设有20个心灵家园,其中湖南9个,广东10个,海南1个,主要具备心理咨询、压力管理、团队辅导等功能。

(2)线上阵地主要是结合智慧工会建设,进一步打通线上线下渠道,实现线上心理健康知识科普、

心理健康云课堂、心理健康数据测评、心理健康大数据分析、心理咨询热线预约等功能。

3. 建立三支队伍,建立心理关爱教练、心理关爱服务人员、心理关爱志愿者三支能在职工心理关爱体系中发挥作用的队伍

(1)心理关爱教练:以集团公司既有二级、三级心理咨询师存量为基础,联合社会心理服务专业机构、高等院校心理院系,会同职培部进一步强化培训,形成心理关爱教练人才库和内部心理授课目录清单,进一步强化内部师资作用的发挥。

(2)心理关爱服务人员:按照“摸底、建库、增量”思路,建立心理关爱服务人员资源库,逐年培训心理健康服务大使和专员。同时推动心理大使作用发挥,及时了解掌握身边需要特殊心理关爱人员的状况,及时组织专业心理人员开展服务及危机干预(2021年共计收到心理关爱大使报告转介4起,协助处理危机干预工作3起)。据调研,受访的心理关爱服务人员中82.8%人员表示培训后有在工作生活中有意识地使用过EAP理念/技术,86.2%的人表示曾在家庭互动场景中应用,超过50%的职工则曾应用于工作场景中。

(3)心理关爱志愿者:以地区和站段为单位,发动心理关爱教练、心理关爱服务人员成立职工心理健康协会,发动更多的职工成为心理关爱志愿者,进一步拓展心理关爱服务。三支队伍成员可交叉

进入,积极发挥作用。

4. 外延四个方向,将EAP功能延伸,实现EAP+思想政治、EAP+安全生产、EAP+健康管理、EAP+宣传教育等,通过助力各项业务中“人”的发展,推动业务发展

(1)EAP+思想政治,通过引导各级党组织创新运用EAP理念、工具和方法,开展党员员工思想政治工作,并试点开展“EAP+思想政治”团体心理辅导,正向引导员工思想动态,为传统党建工作带来全新体验。在集团公司党委层面,将心理课程纳入新入职党委书记、纪委书记等培训中,帮助基层党务工作者提升做活思想工作的能力。

(2)EAP+安全生产,通过使用映射技术,建设重点岗位人群的安全心理大数据,建立不同岗位不同的“安全心理模型”,精准识别职工安全心理状态。

(3)EAP+健康管理,将职工心理健康数据采集和分析(心检)的重要性应上升到职工体检的同等位置,相关数据纳入到职工健康管理平台进行综合分析和跟踪。

(4)EAP+宣传教育,将各种主题教育融入到EAP项目中团辅、沙龙活动,以及心理健康大讲堂、心理体验日活动等各类形式的载体当中,宣传教育形式更加丰富,更有趣味性。

三、广铁集团“复兴号·心动车”EAP项目“323”规划

依据顶层设计,今后五年集团

公司EAP项目推进重点工作是:引导职工树立健康心理状态,建立职工心理健康大数据分析平台,构建党政工团联动的“大党群”工作体系。全面普查职工心理健康状况,形成职工心理数据库,并针对性地开展职工心理健康维护,实施“323”工程:围绕三大项目目标(健康的个人、暖心的基层、积极的组织),两大策略(完善体系建设、探索服务模式),沿着三大主线(重点岗位支持、重点群体关爱、特殊时期保障),全面推进具体服务工作。

1. 三大项目目标

(1)培育健康个人。关注公司职工的个体身心健康、职业成长、家庭和谐、工作和生活平衡等需求,帮助个体从自我觉察、认知提升、情绪疏导、行为改善等方面全面提升工作生活智慧,拥有持续健康发展的身心素质,发挥内在潜力。

(2)搭建暖心家园。关注基层单位的团队氛围改善、凝聚力提高、归属感提升、团队潜能激发等需求,搭建基层暖心家园,通过新颖、科学、有趣的方式,促进团队成员之间的相互理解与支持,形成良好的人际关系支持网络;帮助管理者减压、识别员工心理状态,掌握员工心理管理能力、员工潜能激发技术,帮助团队解决协作、沟通等问题。

(3)助力积极组织。关注公司的危机风险预警与管理需求,通过心理关爱服务与党建、工会、人事、

职培等工作多方面融合,营造积极文化氛围。

2. 两大项目策略

(1)搭建“共建共享”心理关爱网格服务体系。在集团机关层面,发挥各部门优势,强强联合,建立内外联合、上下联动的自上而下的职工关爱模式。集团工会将作为牵头部门,负责心理关爱工作的整体策划与统筹。职培、人事部门作为专家组成员部门,参与心理关爱服务整体规划方案、具体服务的设计方案与实施计划的指导。引入的第三方外部专业资源将提供体系建设方案,发挥外部资源优势,为集团心理关爱体系人才培养、数据建模、资源储备、成果沉淀、模式探索等提供专业支持。在基层单位层面,建立“明分工·促落地”三级网格机制,重点在基层单位建立“心理关爱工作小组—关爱专员—关爱大使”心理关爱网络机制。基层单位建立由外部顾问团队与基层单位内部心理关爱分管的管理者、心理关爱专员、心理关爱大使等组成的基层心理关爱工作小组,负责制定基层单位心理关爱实施方案及工作机制,并由心理关爱专员和大使组成内部心理关爱专业团队和内部心理关爱支撑团队开展职工心理关爱活动。

(2)建立“个人组织—防控发展”服务模式。在个人防控和发展方面,以职工成长促进计划为策略,关注职工福祉,为广大职工搭建心理关爱线上服务平台,通过线

上宣传、课程、测评、咨询等基础服务进行“识别—预警—干预”三级防控,同时充分利用内外部专业资源,开展线下课程、团体活动、沙龙、咨询、健康资讯宣传等服务,提升心理关爱服务的到达率、使用率。在组织防控和发展方面,以管理赋能增效计划为策略,关注组织及团队收益,组织评估职工心理动态。

3. 三大项目主线

依据铁路专业系统特点,探索“重点群体—关键岗位—特殊时期”关爱保障模式。把车务、机务、设备、非运输、管理等岗位分为五大类型,逐步开展试点工作,以达到安全生产、提质增效、融合发展等阶段性目标,依据“需求调研—试点开展—经验总结—优化推广—成果验收”的开展流程,探索与推广不同线条基层单位的心理关爱模式,让单位成为职工的“暖心窝”。同时关注长夜班职工、女职工、异地通勤职工、偏远地区职工等重点人群身心健康需求,通过整合各种资源以及多样化的形式手段,为重点群体提供心理关爱服务,以缓解重点人群的生活工作压力,促进重点人群的身心健康发展。此外,把春运、暑运、防洪防汛等铁路运输重点时期纳入职工心理关爱保障重点工作范畴,制定特殊时期的身心保障方案。④

□ 作者单位:中国铁路广州局集团有限公司

把党史学习教育与主责主业牢牢结合

鹤山市总提升职工服务新境界

□ 吕志杰

江门鹤山市总工会把党史学习教育与为民服务牢牢结合,打造“情系职工党旗红”党建品牌,围绕“固本强基、维权帮扶、提高素质、建功立业”工会四大主业,形成竭诚服务职工的长效机制,用有温度的工会贴心服务为党史学习教育添彩,不断提升职工群众的幸福感、获得感和满意度,在实践实干中赢得民心民意,切实当好职工“娘家人”。

一、认真组织党史学习教育,提升职工服务新境界

市总工会坚持以“学习强会”为抓手,以党史学习教育为主线,以庆祝中国共产党成立100周年为契机,持续深化职工思想政治工作,举办鹤山百年工会历史陈列展,参观鹤山市党史党性体验馆、雅瑶镇宋氏大宗祠和鹤山广东人民抗日解放军司令部旧址,党员现场重温入党誓词,以“传承红色精神 奋力砥砺前行”为主题,举办“我心向党一劳动创造幸福”短视频征集大赛,积极参加“鹤山市红色诗·歌大赛”,深化“劳模工匠进企业”宣讲活动,凝聚职工坚定不移听党话、矢志不渝跟党走。

二、多角度为职工办实事,回应工人诉求新成就

市总工会持续深化“情系职工办实事,工会有爱暖人心”服务活动,实现维权服务办实事常态化、普遍化、精准化。开展新业态劳动者建会入会集中行动,吸引货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者加入工会大家庭,截至目前,激活注册会员人数达861人。

(1)围绕职工群众关切,化解困难办实事。建成户外劳动者工会爱心驿站5个,建成“爱心妈妈小屋”2个,建成“司机之家”1个,服务职工群众6000多人次;开设暑期托管培训班32场次,参加人数达280人次,帮助解决职工子女暑假无人看护照管的难题,为职工解决后顾之忧;开展“金秋助学”,为68名困难职工子女发放助学款14.05万元;注重职工心理健康,从“心”关爱职工,举办心理团辅5场、心理讲座12场;开展夏日送清凉,慰问防疫一线医护人员;安全生产进企业,出资28万元,采取“送培训”和“订制式”服务,进企业、入基层,为企业职工普及安全知识,举办培训班48个班

次,提高职工安全意识,保障企业职工安康。推进与西部党建联盟、兴业社区共建工作,全年完成“双报到、双服务”39次,开展认领并兑现社区困难群众“微心愿”活动12个。

(2)围绕构建和谐劳动关系,稳岗就业。开展“遵法守法 携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动,设立10个镇街工会律师服务点,提升依法维权水平。联合举办2021年“春风行动·南粤春暖”公益招聘会10场,做好城镇失业人员、农民工、灵活就业群体、困难职工及其家庭成员等群体的动态帮扶救助。

(3)围绕“产业工人队伍建设改革提升年”部署,锚定打造中欧合作湾区建设目标。聚焦全市重点行业企业,深化“一镇一业”劳动技能竞赛,市总工会联合有关部门举办焊工、“粤菜师傅”技能大赛,当好推动高质量发展的主力军。夯实产业转型升级人才支撑,强化产业工人政治地位,今年新创建职工创新工作室2家,被命名为江门市级劳模创新工作室1家。其中1人获全国五一劳动奖章称号,2家企业获广东省五一劳动奖状称号。

□ 作者单位:江门鹤山市总工会

浅谈工会管理对企业提效的价值

摘要:企业内部精细化管理不但能够有效增长企业的经济效益,还能够为企业的长久发展确定合理目标。根据管理工作的具体内容合理分配管理任务,使各部门之间的配合更加默契。企业必须重视管理人员的培养,能够保证管理人员在各岗位发挥积极性作用,促进企业的长久发展,使精细化管理作用得到凸显。

关键词:精细化管理;企业经济效益;促进作用

□ 韦艳梅

企业的总产值和生产成本共同构成了企业的经济效益,这两者在多方面息息相关,也在多角度影响着企业的长久发展。所以,企业在提升经济效益时,需要从生产成本和总产值方面做考虑。企业可以通过创新管理模式、积极应用精细化管理体系,来在根本上提升企业的实力和能力,为企业的长久发展奠定良好基础。

1. 精细化管理对企业稳定发展产生的积极影响

企业内部发展过程中会有庞大的工作量,那么工作质量就不能得到有效的保证。由此的企业应该设定相应的管理部门,积极采纳专业人员的建议。建立专业化的工作队伍,明确各部门工作人员的工作目标与工作内容,要求工作人员能够在日常工作中高质量完成本职工作,从而有效保证各部门的工作水平。在此基础上,各部门与工作人员需要积极沟通,培养协作精神。其次对于一些交叉性工作

必须要做好交接内容,能够积极与有关部门进行沟通,保证该工作的各个细节得到多次确认,不会出现错乱现象。企业与企业之间的竞争情况非常激烈,由此企业需要从自身的经济效益与发展前景做考虑,重视每一项工作的工作内容与工作水平,积极提升管理工作质量,并根据企业的发展状况、发展问题确定出相适应的管理模式。积极应用精细化管理模式,做到综合考虑提升企业的经济效益,促进企业的长久发展。企业精细化管理模式的应用需要从企业工作效率、发展前景、经济效益等方面做考量。应该综合考虑企业内部因素,对精细化管理模式落实造成的影响,在减少不利影响的同时充实专业化管理人员队伍。各部门与工作小组在应用精细化管理体系时,还需要根据该模式落实的各项需求展开各项工作内容,严格按照管理条例完成工作。其次企业的每一位工作人员应该具备最基础的管理能力,有强烈的责任意识,能够熟练运用自身的管理能力以

及工作能力,不断完善精细化管理模式。在此前提下,企业管理层人员应该不断丰富管理经验,能够及时做好管理经验总结,不断拓宽管理渠道从而促进企业的良性发展。

首先,各部门需明确精细化管理的重要作用,从多角度考虑,积极实现精细化管理模式。做好相应的规划整理工作,有效保证企业管理工作质量。其次,还需要根据各项工作的成本、费用控制落实计划所需成本,从而保证企业的经济收益。

其次,企业应该积极追求创新管理模式,能够在重视企业管理内容的同时明确市场发展形势,并根据同行业的发展变动做好规划管理方案。有方向的选择满足企业长久发展要求的管理模式,对各项工作的开展有方向、有规划,能够对企业良性发展起到积极影响。不同的管理模式对工作内容的管理效率也有所差异,所以企业在应用管理方法时应该积极调整,寻求一套适合企业自身发展的精细化管理体系。企业在确定精细化管理模式时,应该联系企业的发展目

标,能够保证精细化管理模式与企业发展目标相对应。积极引入大量的管理人才,保证各部门的工作能够做到合理分配。

除此之外,建设专业化的管理一部门,更好的保证管理工作质量,在制定精细化的管理制度时,应该保证制度的各项条例也能对工作人员做到限制性管理,强化管理人员的责任意识。工作人员也应该根据管理体制明确自身的责任,在工作过程中不懈怠、不懒惰。在实现精细化管理模式时,我们还可以针对工作上出现的问题来完善该管理模式,并应用有针对性的管理措施解决问题,从而为企业各项工作的完成护航。精细化管理模式不断改变着企业的管理体系,还影响着企业的长久发展,由此在确定管理体系时,应该由专业的管理人员进行引导,不断完善管理体制,管理层人员还需要丰富自身的管理经验,能够重视企业内部的管理工作,联系企业经济收益与企业管理工作的相关性,从而做到精准管理。保证精细化管理模式能够在企业发展过程中起到积极作用,让企业的发展更具稳定性。

2. 精细化管理对提高企业经济效益的促进作用

2.1 促进企业长久发展,凸现精细化管理应用作用

精细化管理模式具有独特的优势,在落实过程中需要工作人员积极参与,提升各部门的协作水

平。各项工作的开展需要有对应的负责人,各部门之间实现互相监督。精细化管理需要在工作的各个环节落实细节化内容,处理工作细节,从而保证整体的工作效率。在各部门的互相监督下,管理人员也能够对各项工作内容作出综合考量,并根据工作开展的情况展开具体分析,有效规避不利因素,制定出对应的管理方案。在保证工作质量的同时,实现各项工作的完美衔接。

2.2 明确管理内容,充实精细化管理内容

现阶段,各大企业都在迅猛的发展,企业的发展地位也在不同程度的变动。在此环境下,企业必须要重视影响企业发展的各项因素。首先,重视各项工作的管理体系,深度挖掘企业内部管理人员工作情况。做好基层工作人员思想疏导,引导工作人员形成科学的工作习惯,不断扩展工作人员的知识体系并挖掘相关职员创新意识与能力。在定期开展一些精细化管理培训,为工作人员提供更多的学习可能性。积极引导基层工作人员学习,从而让精细化管理模式的落实更加顺利。其次根据企业发展实况确定相适应的管理体系,不断完善精细化管理模式,让精细化管理体系发挥作用,不断促进企业的整体发展。精细化管理模式往往由上层工作人员确定,而基层工作人员落实。这种模式也要求企业的领导层能够明确自身的职责,对整体管理模式的落实起到正

当影响。在落实过程中管理层人员还应重视落实的效果。在考虑管理决策的完备性的同时,尽可能地满足企业内部各项工作开展需求。建立专业化的工作队伍,能够对落实的情况进行记录和分析,深度探究影响精细化管理模式落实的因素。在发现问题和不足时,应该逐级给出相应的解决方法,模拟多种解决方法的解决效果,最终由领导层人员进行决策,除此之外,企业的各个环节中都需要有精细化管理,这需要有科学化的管理办法,并拥有高水平的人才队伍,在管理过程中不断完善各项工作的管理条例,从而满足企业创新发展需求,为企业的长久发展提供不竭动力。

2.3 提高企业经济效益,增强企业综合实力

精细化管理模式的落实往往困难重重,但是精细化管理模式能够有效提升企业内部的管理水平,从根本上提升企业的经济效益。在应用精细化管理模式时,应该积极使用信息化技术。重视管理系统的开发与建立,从企业自身发展需求入手,制定一套符合企业内部发展需求的系统。在此基础上,应该对各项工作的进展和工作水平进行分析和管控,从而落实各项发展目标,为有关工作人员减轻工作压力。通过运用信息化管理技术,企业管理层人员能及时发布信息,降低信息传输不及时带来的影响,提升企业管理水平,不断增强企业的综合实力,为企业经济效益做保障。

3. 如何发挥企业工会管理的价值

3.1 提升员工对工会管理的认识水平

工会管理能够有效提升企业的经济效益,在众多企业应用中也取得了较为明显的成果。但是在现阶段企业经营发展过程中存在工会管理地位不高的问题,工会管理难以发挥自身作用。企业必须要重视工会管理,并正确认识工会管理。首先,应该明确工会管理的各项责任与管理内容,将责任划分的更加明确。管理者树立正确的管理意识,对工会管理有更深层次的理解。除此之外还需要管理部门积极与各部门进行交流沟通,从而保证交叉性工作开展起来没有障碍。企业需要不断提升资金的投入量,为各项管理体系的落实提供资金保障。

3.2 加强职工激励机制的构建

员工是参与工作的主体,所以企业必须要保证员工的基本利益。能够深度考量员工的年终奖励和收入增长状况,以此在工会管理工作中,能够从员工的角度考虑,员工是管理工作的主体,所以需要积极引导员工发挥监督权。工会人员能够合理的调节劳动争议现象,不断维护职工的合法权益。为员工创建更好的福利待遇,不断完善内部的职工激励机制。制定适宜的奖惩制度,在员工提出建设性意见时也应该予以适时的鼓励,对于不正当行为与不正当思想,应该做到积极引导。调动员工工作积极性,让员工的工作幸福感更强。

3.3 加强企业文化建设

拥有浓厚的企业文化能够为企业的长足发展奠定基础,好的企业文化也能够促使该企业拥有强大的

凝聚力。管理工会应强化企业内部文化建设,能够在管理过程中深化工作精神。就比如说,现阶段年轻的工作人员可以运用到微信、微博的应用软件,企业就可以运用公众号来发布一些企业信息,不断拓宽员工与企业交流的渠道。也可以借助微博平台领导员工发表自己的意见或者想法。可以定期开展一些团建活动,让不同部门的员工积极交流。企业内部文化与员工的凝聚力是企业发展的基石。由此加强企业文化建设非常重要,良好的企业文化对于对员工的成长和企业的进步起到导向性作用。④

□ 作者单位:中国邮政集团中山分公司

●参考文献:

- [1]张晋.工会管理在企业经济效益提升中的价值研究[J].中外企业家,2019(09):30-31.
[2]陈红.工会管理在企业经济效益提升中的价值[J].现代国企研究,2017(20):275-276.

(上接第24页)

客舱部的EAP专员们通过心理分析方法及前期干预的原则,分析出“十种安全不放心人”:“事不关己的局外人”“受了处罚的情绪人”“粗心盲干的鲁莽人”“蛮不在乎的麻痹人”“婚恋中的问题人”“家有变故的闹心人”“休假归来的疲劳人”“业绩较差的落后人”“投机取巧的懒惰人”“新晋级的生疏人”。有针对性地开展思想政治工作,为员工心理健康之路做指明灯。

三是隔离职工关爱有温度。

自疫情以来,南航被隔离职工19410人,约59142人次。隔离次数最多的职工多达13次,隔离时长高达189天;隔离5次以上(含5次)多达900人,职工队伍的心理压力面临前所未有的挑战。南航为隔离人员搭建了涵盖生活起居、心理健康、情绪疏导的全方位保障平台和全流程关爱体系:出台隔离人员不限次数免费享用专业机构心理咨询关爱政策,协同专业心理机构开发专题咨询辅导,广泛组织线上团辅课程、个体咨询;发动隔离人员家属坚持每天与隔离人员视频

聊天,聆听隔离人员倾诉、“吐槽”,让隔离人员时刻感受到被重视、被牵挂、被关注、被关爱,让隔离人员真正体会到“隔离不隔爱,关爱有温度”。最具代表性的是在民航系统率先为空勤人员量身定制建成空勤人员“心语小屋”(沙盘咨询室)、“忘忧港湾”(音乐放松室)以及“释放空间”(宣泄减压室),给隔离压力最大的空勤职工队伍提供了便捷有效、长期稳定的心理关爱服务场所。⑤

□ 作者单位:中国南方航空集团有限公司工会

争锋

本月,省总工会联合相关部门主办了一系列劳动和技能竞赛,职工选手们纷纷亮出绝活,赛场上演了激烈的“冠军争夺战”。



数铣微雕刻、鸡蛋刻字……第三届广东省中职青年教师教学能力大赛决赛11月在广州举行,来自全省各中职学校共209名教师参赛。大赛由省总工会、省教育厅联合举办。/ 粤教研 供图



11月13日至14日,全省职业技能大赛决赛在汕头市文化馆举行。全省共有1000多名选手参赛。大赛由省总工会、省人社厅联合举办。/ 蓝娟 摄



11月18日至20日,2021年广东省医疗护理员职业技能竞赛决赛在广州举行。全省共62支参赛队伍、164名选手入围决赛。大赛由省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合主办。图为选手在给“患者”叩击背部。/ 蓝娟 摄



11月20日,2021年粤菜师傅职工职业技能竞赛总决赛在广州市举行。全省共有70名粤菜师傅参赛。大赛由省总工会、省人社厅联合举办。/ 林景余 摄



11月13日至14日,2021年广东省潮汕手打牛肉丸制作技艺竞赛决赛在汕
化馆举行。全省62名“打丸高手”集体再现牛肉丸传统制作技艺。竞赛
由省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合主办。/蓝娟 摄



11月17日至18日,2021年广东省茶叶加工职业技能竞赛在梅州市大埔
县举办。经筛选后,全省共有64名选手参赛。大赛由省总工会、省人社厅、省
工信厅、省科技厅主办。/陈华 摄



职业技能竞赛总决赛在广州旅游商务职业学校举行。经
大赛由省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合



11月23日至24日,2021年广东省职工“五小”创新成果竞赛决赛暨总结大会举行。竞赛
由省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合主办,来自我省先进制造业、航空航天等领
域的1000多个优秀“五小”创新成果项目参与角逐。/林景余 摄

劳模工匠本科班2021届毕业典礼暨2021级开学典礼

主办单位：广东省总工会、广东省教育厅
联合主办单位：中国劳动关系学院、华南理工大学、华南师范大学、南方医科大学、广东开放大学
承办单位：广东中华工商职业学校



我们毕业了!

11月13日上午,广东省劳模工匠本科班2021届毕业典礼暨2021级开学典礼在广东
工学院举行,首届广东省劳模工匠本科班47名学员顺利毕业。/ 林景余 摄



广东省总工会
官方APP“粤工惠”



广东省总工会
微信公众号



南方工报网