

【头条聚焦】关键词:暖心保障;职业尊严;行业新活力

以赛聚力共绘行业新图景 ——记第三届网约配送员职业技能竞赛决赛



7月9日至10日,第三届网约配送员职业技能竞赛决赛在西安举办。133名从全国选拔出的“配送尖兵”齐聚一堂,在S形绕桩的灵巧穿梭中展现驾驶精度,在突发状况的冷静处置中彰显服务智慧。

这场赛事不仅是技能比拼,更折射出社会对新就业形态劳动者的关注与支持。陕西工会全程护航暖心保障、赛场内外涌动的职业尊严,共同勾勒出一幅“以赛赋能、以技立身”的生动图景。

赛场角逐,技能绽放展风采

决赛现场,是紧张与温情的奇妙交织。比赛全面模拟网约配送员日常工作,考查选手综合能力。理论考试设在西安医学院(未央校区),试题涵盖安全规范、服务礼仪、应急处置等核心内容。

实操更显专业与真实。“开工准备重在细节。”裁判员刘嵩琪说,在西安国际会展中心实操赛场,选手需经过开工准备、接单取餐、送餐路线、送达客户、管理培训等五个环节。

就餐区域模拟了蝶恋花店、美食小铺等场景。选手需在规定时间内完成“取货核对—路线规划—电话沟通—送达签收”全流程。“考察的都是日常配送常见问题,处理起来也有经验。”达达秒送队选手申锋涛说。

赛道用S形绕桩、单边桥等模拟城市路况。当一名选手驾车过弯时,车身倾斜

角度精准控制在30度内,餐箱内水杯未溅出一滴,裁判当即在“平稳性”一项打了满分。

“选手要架好商家端和客户端的桥梁。”刘嵩琪说,这是选手取得好成绩的关键一环。

工会护航,全力保障暖人心

在这场精彩赛事的背后,是工会为新就业形态劳动者搭建展示舞台,不断推动产业工人队伍建设改革向新就业形态劳动者延伸的一次精彩实践。陕西工会作为此次大赛坚实的后盾,为竞赛顺利开展和全国各地的选手良好体验提供了全方位保障。

为进一步推进数智化办赛,充分调动广大职工岗位练兵积极性,决赛前在“职工之家”APP设置网上练兵专区,广大网约配送员积极参与,专区累计点击量超3万人次。比赛期间,针对参赛选手,工会积极协调酒店,提供住宿,让选手在疲惫的比赛之余能够充分休息。同时,安排专车进行赛场接驳,解决选手出行难题,确保他们能够准时、安全到达赛场。

比赛现场还设置了医疗保障点,配备专业医护人员和医疗设备,为选手健康保驾护航,确保遇到突发状况及时解决。

“从赛前指导,再到比赛期间悉心照顾,每一个细节都十分周到。”陕西队选手程迪一说,这让他全身心地投入比赛中,没有后顾之忧。工会一系列暖心举措,不仅让选手感受到了家的温暖,更激发了他们

的比赛热情。

以赛提技,迸发行业新活力

“这是一次展示自我、提升自我的绝佳机会。”吉林代表队选手刘毅说,通过与来自全国各地的精英同场竞技,他清晰地认识到不足,将学习借鉴他人的先进经验和技巧,实现个人职业技能的快速增长。

浙江队选手周鑫激动地说:“以前觉得配送工作只是简单的体力活,参加竞赛才发现学问这么多,回去后要和我的孩子分享这次经历。”

他们的话语,道出了众多选手的心声。他们深刻认识到,网约配送员不仅是一个送餐的角色,更是一个需要具备专业知识、技能和素养的职业。

对网约配送行业来说,本次竞赛是提质增效的引擎。选手在比赛中展现出的高效沟通技巧、科学配送路线规划方法以及应对突发状况的成熟方案,都为行业内其他从业者提供了参考和借鉴,推动网约配送行业朝着更加规范化、专业化、标准化的方向大步迈进。

火红的晚霞中,选手带着证书和奖杯合影,他们的脸上洋溢着满满的职业自豪感和成就感。

这场竞赛,不仅是技能的较量,更是对劳动价值的礼赞。当千万个网约配送员在岗位上精进技艺,网约配送行业的高质量发展,便有了更坚实的根基,而网约配送员也能够被更多人看见、被更多人认可。

《陕西工人报》全媒体记者郝佳伟)

衣’,这恰是企业升级的催化剂。”

支招Z世代:
在理想与现实间筑桥

尽管在职场上逐渐获得认可和赞誉,但面对漫长的职业生涯,Z世代依旧要时刻保持风险防范意识。

职业规划师陆明给Z世代职场人提出建议:“用主业养梦想,用副业试新路。”譬如利用闲暇时间多考取职业资格证书,为转型铺路;如果选择自由职业,最好不要断缴社保等。

此外,Z世代职场人要学会沟通智慧,化解代际误解,在用自己的专业和成果赢得职场话语权的同时,理解语境差异,前辈将“加班”等责任心,年轻一代可主动同步进度,消除彼此信息差。

Z世代对“工作意义”的颠覆,表面看是职场文化的代际冲突,实则也是社会进步的必然。当企业开始提供灵活办公、情感价值岗位和心理健康支持,证明年轻一代的诉求正推动职场向人性化进化。这场从“生存”到“生活”的职场变革中,Z世代既是破壁者,也将成为新规则的奠基人。

《劳动报》记者李佳敏)



【特别关注】关键词:职场新人;职业与生活平衡;追求工作意义

高薪为何对他们失去吸引力?

从生存到生活:Z世代掀起职场新变革

又到一年毕业季,一批又一批新人步入职场,开启全新人生。包括他们在内的Z世代(1995—2010年出生),正逐渐成长为职场的中坚力量。然而,据全球人力资源机构最新发布的一项调查数据显示,41%的员工宁可失业也不愿工作煎熬,这一比例在Z世代中尤为突出。

以Z世代为代表的职场新人,为何不愿将高薪与稳定作为终极追求,还以拒绝“拼命工作”“无效内卷”为由重启人生?记者展开调查。

心声解码:
为何拒绝“拼命工作”?

放弃高薪职位的“掏粪女孩”黄文静曾坦言:“爸爸干的是最脏的活,赚的是最干净的钱。”她的选择折射出Z世代的共性诉求:工作必须容纳生活。据一项调研数据显示,有72%的95后认为“职业与生活平衡”比薪资更重要,而传统职场中,仅有38%的人自认为可以达成这样的平衡。

这份对“职业与生活平衡度”的追求,也折射出Z世代果断拒绝“拼命工作”“无效内卷”的三大原因。首先是反抗透支。23岁的程序员陈哲刚刚踏上工作岗位不久,他拒绝加班文化,带动团队推行“高效8小时工作制”,在企业成为美谈,他说:“目睹父辈甚至同龄人被工作累垮身体,我觉得得不偿失,我更拒绝重蹈覆辙。”一项研究显示,Z世代不再认可:想出人头地,就只有拼命工作这一条路的观念。

其次是追求工作意义。某环保科技公

司95后总监王颖放弃金融高薪,投身环保领域,她说:“每天帮企业减少10吨碳排放,比起在格子间写没完没了的PPT汇报有价值得多。”调查也印证了她的选择:44%的Z世代愿为对社会有益的工作降薪,远超全球28%的平均值。

此外,工作灵活度是Z世代的底线。28岁的赵菲是二胎宝妈,原先她每天通勤时间都要达到3个小时,996回到家累得不行,完全挤不出时间陪伴孩子,后来,她选择做远程外包的外贸工作,把更多时间留给了家人,赵菲正是Z世代职场人的典型代表之一。智联招聘数据显示,81%的95后将弹性工作制列为求职首要条件,拒绝“工位囚徒”命运。

外界评价:
从难管争议到价值重估

曾几何时,Z世代职场人对职场的重构,也引发了不少“火花四溅”的摩擦。某制造业生产车间主任孙先生回忆起前两年新招的那批00后,依然会苦笑:“他们准点下班像踩了‘风火轮’!难管难管。”初入社会,Z世代的职场人难免被贴上“叛逆”“难管理”“抗压弱”等标签。有报告指出,52%的管理者认为年轻员工“缺乏忠诚度”,抱怨其离职率比前辈高二三倍。

与此同时,Z世代职场人的另一些表现,也正让同事和领导们对他们的看法发生了变化。

广告公司总监刘峰发现,Z世代团队是最会拒绝“表演式加班”的一群人。“虽然他们准点下班,但这些95后、00后最善用AI工具,策划方案、微信推文往往比其

他团队要快上近一倍时间,他们恰恰用效率提升,证明了‘少工时≠低产出’的道理。”

在某电商企业从事行政和工会工作的张女士感慨,是95后、00后给出的建议,帮助企业渡过“留人”危机。“他们在诉求调查时提出,希望企业将职工心理健康也作为一项常规工作来抓,随后我们尝试设立了‘情绪假’,还把一个小会议室改成了冥想室,当年的员工留存率就提升了近30%。”

“他们教会我放下‘家长’姿态。”46岁的管理者周敏听取00后建议,在部门推行“结果导向制”,取消上下班打卡,团队业绩反而增长了15%。周敏说:“Z世代不是叛逆,而是用行动戳穿低效规则的‘皇帝新

【工评荟】关键词:信任;职工心声;工会服务

工会信箱的生命力在于“信”

在数字浪潮席卷之下,工会信箱何以一改颓态、破茧蜕变,重新焕发生机?广东樱井科技有限公司工会多方奔走,协调推动,真心实意帮助解决员工通过工会信箱反映的停车难问题,公司工会信箱从起初“无人问津”到眼下“有求必应”(见2025年6月19日《南方工报》),让人们看到工会信箱的蓬勃生命力。

基层工会开设信箱聆听职工心声的做法由来已久,推行者众,但在实际运作中,多数重视不够,管理不善,收效甚微。相比之下,广东樱井科技有限公司工会的成功实践告诉我们:工会信箱的生命力就在于一个“信”字。

信,首先是信心。《工会法》明确规定:工会是党联系职工群众的桥梁和纽带。习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话强调“实践充分证明,我国工会不愧是党联系职工群众的桥梁

和纽带。”工会信箱承载着职工的心声与诉求,传递着工会的关怀与温暖,就是工会联系职工、了解职工、服务职工的有效桥梁,必须理直气壮去抓紧抓好。要从归结凝聚职工的现实需求出发,切实提振“工会能为职工办成事”的坚定信心,始终坚持以职工为中心,强化服务管理,细化服务措施,加大力度推动工会信箱建设,充分发挥工会信箱“连心桥”“聚宝盆”“减压阀”作用,更好促进劳动关系和谐,促进企业发展和社会稳定。要做到“职工有呼,工会必应”,避免华而不实,杜绝对职工诉求视而不见、言不及义,敢碰真问题,展现真作为,让薪酬分配、劳动安全、职业发展等职工心头的“硬核关切”更好得到关注和满足。

信,其次是信任。职工身处生产经营第一线,对工作流程、技术创新等方面有着最直接的体会和独特的见解,在日常工作中有着各种各样的想法、建议和困

扰。要让他们毫无顾虑地将自己的想法、困难、建议乃至不满通过信箱向工会倾诉出来,必须建立起“职工有事找工会”的充分信任。这种信任绝非凭空而来,而是工会长期关心关爱职工、甘为职工说话办事解难题逐渐累积起来的。这种信任也是工会与职工情感的联结和工作的基石,一旦失去,工会与职工之间的联系就会出现断裂,工会工作也将难以有效开展。因此,必须站稳职工立场,重视职工需求,不断强化工会信箱的服务和管理,切实解决好职工“不敢说”“不想说”“不便说”“说不清”“说了也白说”等问题,让工会信箱真正“活”起来、用起来。如若只热衷于做表面功夫,工会信箱沦为“门面摆设”,职工对工会的信任就会大打折扣。

信,最后是信用。工会信箱虽是方寸之地,却承载着职工托付的信任、尊重劳动的价值,决不能马虎应付、敷衍了事,更不能束之高阁、不闻不问。“自古驱民在信

诚,一言为重百金轻。”商鞅徙木立信的故事让人明白,治理国家、赢得民众的信任和支持,必须做到言行一致、诚实守信。同样的道理,抓好工会信箱建设,必须建立“件件有回应,事事有着落”的信用制度,认真对待每一封来信、每一条意见建议,及时做好回复和处理。无论是关于工作环境改善、薪酬待遇调整,还是个人职业发展等问题,工会都要积极协调相关部门,为职工寻求解决方案。要积极响应职工关切,按事情的轻重缓急区别对待、分类处理,做到急事快办、特事特办、大事重点办。现时能够完成的,要在第一时间内完成;暂时完成不了的,要及时向职工作出解释;已作出承诺的,要确保在许诺的时间内保质保量完成。只有这样,工会信箱才有旺盛的生命力,工会才能在职工心中树立起良好的信誉和形象。

工会小信箱,治理大文章。在职工活跃于指尖的信息时代,工会要更多倾听职工声音,了解职工需求,还须主动推动工会信箱融入数字洪流,探索更加便捷的方式,让信息收得到、流得畅、回应快,让工会信箱这座沟通职工、服务职工的桥梁更加畅通、稳固和可靠。

《南方工报》特约评论员刘胜坤)



【资讯广角】关键词:公益事业;爱

心企业;职工互助

广东深圳

2025年职工“工益节”启动

暖工基金、爱心餐等

四大公益行动惠及职工

7月5日,由深圳市总工会主办的2025年深圳职工“工益节”启动暨公益跑活动在深圳中心公园举行,吸引全市近千名职工、社会各界人士以及爱心企业、公益组织参与。

启动现场,深圳市总工会为三十余家热心公益事业的爱心企业、公益慈善组织颁发爱心答谢牌匾。同时,现场还整合了各类公益资源开展爱心义卖,设置了公益音乐会、公益集市嘉年华、四足机器人互动、帆船体验、中医健康理疗、趣味游戏等摊位,动员企业和职工广泛参与工会公益事业。

据悉,深圳职工“工益节”将持续开展至7月31日,以“身边公益,职工互助,共筑美好生活”为主题,涵盖暖工基金、一份爱心餐、货车司机送温暖、“深工有爱 情满鹏城”四个互联网筹款项目,募集款项用于开展救助帮扶、暖心关爱和职业发展等公益行动。“工益节”除了主会场和线上筹款活动之外,还将联动各级工会组织和爱心企业等发起分会场活动100余场,开展夏送清凉、爱心餐、工会夏令营、爱心义卖等公益活动,广泛动员企业和职工参与,形成“联名公益”的良好效应,进一步提高工会救助帮扶和职工服务水平,促进工会职工服务工作高质量发展。

《南方工报》全媒体记者马大为 通讯员焦慧茹)

【服务先锋】关键词:分片包联机

制;精准对接需求;高效解决问题

石家庄高新区总工会推行“分片包

联”机制,确保服务职工全覆盖、无

盲区——

工会干部化身“首席服务员”

架起职工连心桥

“以前都是我们有事往工会跑,现在区总工会干部下沉一线,从政策解读到工作指导,以‘一对一’的服务模式帮助企业‘一对一’解难,节省了我们的时间和精力,让我们真正感受到高新区总工会服务更有速度、关怀更有温度。”近日,石家庄通和电子科技股份有限公司工会主席杨永新的感慨,道出了当地企业对石家庄高新区总工会创新“分片包联”机制的真切感受。

高新区作为石家庄市重点打造的产业聚集区,近年来,入驻企业数量不断增多,职工人数也在不断上涨。为更好地服务职工、服务企业,今年以来,高新区总工会创新推行工会干部“分片包联”工作机制,根据企业规模、行业分布等特点,科学划定包联区域,将全区企业划分为若干责任片区,确保服务职工全覆盖、无盲区。每名工会干部对口联系多家企业,化身“首席服务员”,深入企业走访调研,建立“一企一档”动态管理台账,详细记录企业用工需求、职工诉求、工会建设等情况,并逐一解决,在企业发展与职工成长间架起连心桥。

“包联机制核心在于精准对接需求、高效解决问题。”高新区总工会相关负责人说,“面对企业生产经营中的难点堵点,区总工会发挥资源整合优势,积极协调人社、税务等部门,为企业搭建政策咨询、法律援助、技能培训等综合服务平台。根据走访中企业提出的需求,联合就业服务机构举办专场招聘会,定向输送各类技术人才;围绕企业降本增效需求,成立石家庄高新区工匠联盟和劳模服务队,利用专家团队开展‘送策入企’活动,助力企业解决生产难题及享受政策红利。”

“企业很多职工最近对人工智能技术感兴趣,我们又没好办法解决,区总工会包联干部知道后,马上联系高新区工匠学院有针对性地制定课程,给有兴趣的职工上了一堂生动的人工智能课。在为企业和职工解决问题的同时,让我们基层工会干部在经营者面前更有面子,在职工中间更有威信。”格力电器(石家庄)有限公司工会副主席马欣由衷地赞叹。

在包联工作中,工会干部积极推动企业建立健全民主管理制度,引导企业通过职工代表大会、厂务公开等形式,保障职工知情权、参与权和监督权。“工资集体协商会上,职工提案被采纳了3条。”在包联干部指导下,不少企业将民主管理融入日常。在职工代表大会上,工资增长、劳动保护等议题摆上桌面;在“金点子”征集活动中,一线职工为生产流程优化建言献策。这种共建共享模式让职工成为企业的主人翁,实现了职企双赢。

“干部下沉一线,就是要把服务送到企业职工心坎上。”上述相关负责人表示,包联机制让工会从“被动等事”变为“主动找事”,如今工会干部每月至少3天驻企服务,已累计解决用工、培训等各类问题127件。下一步,区总工会将继续深化服务内涵,让“首席服务员”的身影活跃在企业发展的最需要的地方,奏响企业与职工互利共赢的和谐乐章。

《河北工人报》记者高超 通讯员张建东)