

■基层实践

在深化产改中凝聚奋进力量 以工会工作新成效赋能集团高质量发展

东部机场集团工会

近年来，东部机场集团工会坚持与时俱进，深入研究和把握工会工作内在规律，以创新观念审时度势、以创新勇气直面难题、以创新思维开展工作。2023年11月换届后，确立“一二三四”思路，即坚持党的领导这一根本，突出维护职工权益、服务职工群众两个重点，聚焦政治性、先进性、群众性“三性”主线，提升引领力、组织力、服务力“三力”建设，推进“铸魂、赋能、凝心、强基”四项工程，以产改为抓手，求突破、出实招，全面推进工作提质增效。

一、筑牢思想根基，以新思想领航工会工作新征程

工会组织首先是政治组织、工会工作主要是政治工作，必须牢牢把握正确政治方向。集团工会始终将习近平新时代中国特色社会主义思想作为根本遵循，实施“四强工程”（强组织、强队伍、强保障、强阵地），着力构建党委统一领导、工会主动作为、职工广泛参与的工作格局。

一是始终坚持党建带工建。将工会工作纳入年度党建工作要点，定期研究、专项督导，把党的领导全面地、有效地贯彻落实到工会工作全过程和各方面。推行各二级党组织和工会组织负责人交叉任职。目前，25个二级工会组织在任工会主席25人，其中1名专职（盐城）、22名由党组织负责人兼任、2名由子企业党委委员兼任（徐州、淮安）。持续深化“党小组+班组”两组共建、党员与

技术骨干“双培养”机制；以许可劳模创新工作室党支部为试点，有效扩大党的组织覆盖和工作覆盖，案例获评2022年度省部级企业产改工作优秀项目一等奖。

二是持续推进“思政大讲堂”建设。在创新思想政治工作上下功夫，建好集团网络学院常规线上学习平台、每年组织开展先进职工红色实境教育，线上线下结合、理论实践结合，把党的理论转化成职工听得懂、用得上的知识。打造劳模讲堂、工匠课堂、青年学堂，“三堂联动”推进思政工作进班组、到岗位，实现“精准灌溉”。前段时间，在省部级企事业工会指导下，南京机场成功申报首批全省工会重点工作创新案例现场教学点，也激励我们继续探索创新，持续释放“思想红”引领“技术蓝”的乘数效应。

三是大力发挥榜样效应。加大力度在产业工人队伍中培育选树先进典型，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。建立“领航+护航”培养机制，劳模先进“传帮带”，年轻后生“追赶超”，辐射带动有“智”青年成为知识型、技能型的行家里手。集团全媒体平台开设“星光”“追光”栏目，专稿报道在技能竞赛、创新创效等各方面取得成绩的先进人物和典型事迹，让先进“有里有面”，让榜样“闪闪发光”。

二、深化改革创新，让主力军唱响高质量发展主旋律

在新一轮科技革命和产业变革中，激发

一线产业工人的创新意识，促进其将劳动经验转化为创新智慧，已成为推动企业高质量发展的关键课题。集团工会始终聚焦推动企业高质量发展主责主业，以产改为统领、以创新为驱动，广泛开展“四技”“五小”“两比”等群众性创新创效活动，让工会工作与企业发展真正同频共振。

一是构建工作体系强支撑。集团工会认真落实《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》。成立产业工人队伍建设改革工作领导小组，集团党委书记、董事长任组长，集团党委副书记、总经理和专职副书记、工会主席任副组长，其他领导班子成员为小组成员。同步成立集团科技创新研发中心，出台《集团科技创新专项行动方案》，研发投入实现年均两位数增长。

二是畅通人才成长快速路。健全管理、技术、技能三通道人才成长体系，推动涵盖人才培养、引进、使用、激励等“1+N”人才制度体系落地。2024年新增高级职称14人、专业型人才15人。探索建立多层次多次元激励机制和差异化薪酬分配体系，倡导“多劳者多得、技高者多得”。去年先后承办全省、华东民航职业技能竞赛2场，组织参加全国民航、全省职业技能竞赛6场，60多名岗位能手、技能尖兵相继“出圈”，全面激发技能提升、创新创造的热情和活力。

三是拓宽“敢首创”的新赛道。在集团6家劳模（技能人才）创新工作室基础上，启动“创新联盟+”计划，将成员从劳模、

技能人才拓展到安全、服务、科技等多领域创新团队，进一步拓展群众性创新创造平台。2024年，举办首届科技创新大赛，分设技术创新、管理创新、服务创新和微创新类目，加快形成人人敢创新、人人会创新、人人善创新的生动局面。去年，集团获科技创新成果省部级和民航行业奖6项、市级奖4项；完成发明专利10项、软件著作权24项。

三、聚力提能强效，用好服务同绘幸福空港好图景

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，是党开展群众工作的重要渠道，最终指向企业与职工的共同发展、双向奔赴。集团工会始终坚持以职工为中心，“同坐一条凳、同解一道题”，让“把党的温暖送到职工的心坎上”从口号变为一件件实事、化作一股股建设幸福空港的温暖力量。

一是增强归属感。持续加强与职代会为基本形式的民主管理体系，组织签订集体合同和劳动安全卫生、女职工权益保护2个专项集体合同，开展专题培训、专项检查，结合日常工作调研、依托企业微信、办公自动化等平台，拓宽职工民主参与渠道，保障职工企业主入瓮地位。工会经费严格执行预决算制度，重点向维权服务、困难帮扶、技能提升等职工关切领域倾斜，职工维权服务经费支出占比保持在80%以上。

二是满足安全感。聚焦权益维护、健康保障等重要事项，全力做好服务保障。连续

两年依托省部属企事业工会“送法进国企 护航助发展”法治宣传服务平台，举办法治专题讲座，让职工学法、懂法，增强法治观念。坚持“普惠性+特殊性”原则，常态化开展困难帮扶、节日慰问、结对共建、冬送温暖夏送清凉活动。去年全年累计慰问困难职工71名，发放慰问金15.2万元；为15名职工发放互助金补助11.45万元、为3名女职工发放互助金补助6500元。制定出台集团职工职业技能竞赛管理细则，规范办赛程序、经费保障、表彰奖励等事项。

三是提升幸福感。工会主席每年带队开展“三进三听”调研，即进基层党组织、进一线班组、进青字号岗队，听职工需求、听短板不足、听思路举措，形成“办实事项目”清单；春运、暑运保障高峰，开展“幸福空港·‘会’聚力”关爱行动，推动各级工会干部深入基层、走进一线，提供“点单式”服务，推动解决职工群众急难愁盼问题。定期召开伙食管理监督会议，推动民生福利不断改善，南京机场、徐州机场、淮安机场职工食堂，先后获评省属企业“职工好食堂”。建好用好职工书屋，为职工打造想读就读的“1小时阅读圈”；实现站坪共享休息室、女职工康乃馨服务站创建7家机场全覆盖，构建覆盖职工工作生活全场景的立体化服务网络，打造“幸福空港·汇运动”“空港文韵”“心动空港”等工作品牌，让幸福空港为职工所感可及，让企业发展成果既具时代价值又有情感温度。

■深度思考

关于进一步深化产业工人队伍建设改革的思考

赵灿

2024年10月，《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》印发实施，这是学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述的重大举措，是贯彻党的二十届三中全会精神作出的重大部署。《意见》明确提出9个方面、27条重要举措，为进一步深化产业工人队伍建设改革指明了方向。近期，江苏省总工会等18家单位印发《关于进一步深化产业工人队伍建设改革的方案》，结合江苏实际，就贯彻落实《意见》作出具体安排，提出实施“凝心铸魂、赋能成才、匠心奉献、暖心关爱、强基固本”五大行动，努力建设一支知识型、技能型、创新型的劳动者大军。在新的起点上，江苏各级工会要充分发挥牵头抓总作用，立足全面深化改革工作大局，积极争取党政支持，发挥产改议事协调机制作用，广泛凝聚相关部门单位工作合力，不断推动产改工作迈上新台阶。

要在调查研究上更进一步。调查研究是谋事之基、成事之道，是做好各项工作的基本功。随着产改的不断深化，必然会有新情况、新问题出现，这就要求我们必须进一步加强调查研究，及时掌握情况、解决问题。要把情况摸清。针对本地产业工人队伍总体规模、区域分布、产业（行业）分布情况以及产业工人队伍学历状况、年龄结构、党员人数、技能等级分布、收入状况等内容，开展全面调查，采集数据样本，着力摸清产业工人队伍现状，分析产业工人队伍结构，及时了解产业工人发展需求，为深化产改精准施策提供参考。要把问题找准。联合相关单位深入基层一线，加强调查研究，与职工群众、工会干部和企业行政负责人面对面交流座谈，对在推进产改过程中遇到的棘手问题、堵点难点，定期会诊、逐一过堂，认真研究分析、对症下药，拿出有力措施和有效办法。发挥好产改指导员、联络员、观察员队伍的作用，广泛听取各类企业、行业协会、技术工人、社会公众的意见，及时了解职工的思想所想所盼和产改工作推进情况、存在问题和困难，调整完善相关政策制度，提高改革实效。要把对策抓实。围绕产改工作中的突出问题，聚焦职工技能提升、产业发展、权益保障等重点环节，加强与高校、科研院所、产业工会等的合作，深化研究交流，因地制宜提出对策方案，确保产改措施既符合中央精神又贴近基层实际。要坚持系统思维，加强政策协同，推动产改工作与制造强省建设、加快发展新质生产力等战略有机衔接，促进产改与企业发展、产业升级同频共振。

要在分类指导上更进一步。不同地区、不同行业、不同企业推进产改的基础条件、工作重点各不相同，必须坚持因地制宜、分类施策，才能更好增强产改指导的针对性和实效性。要抓好产业集群产改。结合构建“1650”现代产业体系，充分发挥链主企业在稳定产业链、优化供应链等方面的引领带动作用，强化上下游协作，努力通过链主企业抓产业链，进而推动产业集群产改。围绕本地主导产业、特色产业，利用产业园区企业集中，特别是中小企业聚集的优势，选取工作基础较好的龙头企业、规模企业、中小企业作为产

改单位，加强培育指导，带动园区整体产改工作提升。要抓好国有企业产改。发挥好国企党工组织强、产业基础好、技能人才多的优势，充分调动职工热情和生产效能。进一步完善产业工会与国资监管机构联席会议机制，定期研究改革中的重点难点问题，在落实以职代会为基本形式的企业民主管理制度、引导产业工人有序参与企业经营管理、推行“新八级”职业技能等级制度、树立“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”导向上采取务实举措，为其他领域的产改工作当示范、做标杆。要抓好非公企业产改。针对非公企业产改，要注重激发企业内生动力，强化政策引导和服务支持。对规模以上、已开展产改的企业，要帮助总结提炼经验做法，加大推广宣传力度，进一步提高工作实效；对中小微企业和新建企业，要通过建立联系点、派出指导员等方式，解难纾困、逐步推动；对积极性不高的企业，要发挥产业、园区、链主企业的带动作用，合力推动改革举措落实。

要在素质提升上更进一步。江苏省总工会等18家单位印发《关于进一步深化产业工人队伍建设改革的方案》明确，力争到2035年培养造就200名左右大国工匠、1000名左右省级工匠、5000名左右市级工匠。要实现这一目标，必须构建起多层次、多渠道、多维度的培养体系。要加大培养力度。深化产教融合、校企合作，推动企业参与职业技能等级认定、共建共享工匠学院、实训基地，探索适应新时代产业发展需求的技能人才培养新路径。深化“求学圆梦”行动，加大对产业工人提升技术等级和学历的补贴力度，激发产业工人提升自身素质的积极性和主动性。要激发创新活力。将职工创新纳入企业研发体系，广泛开展各类群众性创新活动，鼓励产业工人在技术工艺革新、管理服务出新、业态模式创新上释放创造活力，为传统产业转型升级、新兴产业发展壮大、未来产业培育生长、加快发展新质生产力贡献智慧和力量。深化“劳模工匠助企行”活动，组织劳模工匠对接企业需求，不断优化服务模式，开展技术帮扶、技能培训等活动，帮助企业解决重点、难点问题，为企业发展提供有力的支持。要健全评价机制。广泛开展劳动和技能竞赛，积极探索新途径、扩大覆盖面、提高参与度，推动健全竞赛同劳模评选、职称评定、技能等级认定、工资收入等相融合的体制机制。完善技能等级评价体系，注重从纵向上打破“天花板”、从横向上破解“玻璃门”，构建职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度，加快推进人力资源管理“双轨制”改革，为产业工人加快成长、多元发展提供更好条件。

要在权益维护上更进一步。产改工作的“神经末梢”是产业工人，衡量产改工作的成效，关键要看产业工人能不能看得见红利、摸得着实惠。要让产业工人有更合理的收入。推动更多企业建立健全反映市场供给关系、匹配企业经济效益的工资正常增长机制，既惠及领军人才，也兼顾一线工人，保障职工群体的收入合理稳定增长。加快探索技能要素、创新成果，按贡献度参与分配的有效路径，鼓励有条件

的企业探索实施技术专利入股分红机制，推动能级工资集体协商制度化，让广大职工尤其是高技能人才的付出，得到与之相匹配的回报。要让产业工人有更可靠的保障。当前经济下行压力加大，实体经济困难增多，部分企业特别是中小微企业，经营困难、劳资纠纷、降薪、欠薪、裁员失业等问题时有发生。既要千方百计落实纾困解难的惠企政策，也要进一步落实和完善企业民主管理、集体协商、劳动保护等制度，未雨绸缪防范裁员减员风险。同时，要加大对处于困境的产业工人关爱帮扶力度，多做雪中送炭的实事好事，把好事做实，把实事做好，尽最大可能帮他们解决急难愁盼问题，不断增强他们的获得感、幸福感、安全感。要让产业工人有更强的荣誉感。拓宽产业工人政治参与渠道，在党代会、职代会等重要政治平台和企业治理架构中，合理提升产业工人的占比，赋予他们更多话语权，让产业工人在政治上有地位、发展上有空间、社会上有认同。加大在产业工人中选树劳模工匠的力度，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，广泛宣传产业工人的先进典型事迹，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

要在凝聚合力上更进一步。产改工作不是某个部门的“独角戏”，而是需要各方共同参与的“交响乐”。政府、企业、工会、社会组织等要协同发力，加强政策统筹、资源整合、力量调配，形成推动产改的强大合力。要强化部门协同。积极发挥产改议事协调机制作用，健全完善统筹协调、协同配合、信息共享、督查督办的工作平台，聚焦重点改革任务，加大沟通的频率，加强沟通的深度，做到观念一致、认识一致、步调一致。在涉及产改政策的具体落实上，积极发挥各相关单位职能作用，做好政策衔接、措施对接、力量承接，打破工会单打独斗的现状，形成齐抓共管、协同发力的工作格局。要强化系统培训。将产改工作作为工会干部培训的重点内容，组织不同层级、不同区域、不同产业（行业）经验交流与工作研讨，通过举办各种层次的下线专题培训班、专题研讨会，加深工会干部和企业对产改工作的认识，提高具体落实工作的能力和水平。区分不同类型、不同区域、不同改革方向的产改企业，以促进学习、解决问题为目标，分层分类召开现场观摩会、经验交流会、分享会等，推动成果转化和推广，促使各类企业从基础抓起、从规范做起，学习好的经验做法，不断提高产改工作的质量，真正做到学以致用。要强化典型引领。大力选树标杆企业和先进典型，通过实施“大手牵小手”“示范带试点”等产改企业联盟行动，推动国有企业、民营企业、小微企业之间相互交流、相互学习、相互联动、相互提高，做到资源共享、信息互通、文化互融、工作互促，提高产改工作推进的整体质效。依托主流媒体和新兴媒体，全方位、多渠道、创造性地开展宣传阐释，大力宣传产改的重大意义和重要举措，大力宣传改革实践中的先进典型和经验成效，在全社会形成支持产改、共同推进的浓厚社会氛围，推动产改工作不断走深走实。

在新时代背景下，高等职业教育迎来了“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”（简称“双高计划”）建设的重要发展机遇。“双高计划”作为重大教育改革战略，以提升职业院校的教育教学质量为根基，以培养德智体美劳全面发展的高素质人才为重要使命。习近平总书记深刻指出：“没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。”这一论述不仅揭示了文化自信与民族复兴的内在逻辑，更为高职教育事业指明了精神方向——教育不仅要提高受教育者的技能，更要培养学生的文化主体意识，筑牢其对中国优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化的认同根基。如何在高职院校探索一条文化自信之路，成为培育青年学生文化自信道路上的重要组成部分。

一、文化自信在高职院校发展中的独特价值

（一）文化自信培养：是中国文化的责任底色

文化，承载着社会群体生存发展过程中的精神需求与思想观念，是其沧桑历史和意识形态的生动体现，任何一个国家和民族的发展，都离不开独特的文化支撑。文化自信是更基础、更广泛、更深厚的自信，是一个国家、一个民族发展中最基本、最深沉、最持久的力量。中华民族拥有五千多年的悠久历史，文化底蕴深厚，积淀丰富，因独特的历史传统和基本国情，走上了具有中国特色的社会主义发展道路。正如习近平总书记所说：“一个国家的治理体系和治理能力是与这个国家的历史传承和文化传统密切相关的。解决中国的问题只能在中国大地上探寻适合自己的道路和办法。”我们要坚持道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。文化自信是实现中华民族伟大复兴的强大精神力量。

（二）文化自信培育：与思政教育的同频共振

高职院校肩负着立德树人的根本任务，致力于培养德智体美劳全面发展的高素质专业人才。文化自信，作为中华民族发展进程中深沉且持久的精神力量，在高职思想政治教育体系中占据重要地位。它是对自身文化价值的肯定与遵从，有儒家的“仁爱”“礼仪”，也有“枪杆子里面出政权”的魄力，更有实现中国梦和中华民族伟大复兴的抱负。思想政治教育是通过创新话语体系，采用更贴近学生的方式，将中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化融入日常教学与活动中，外化于行，内化于心，引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观，让大学生清晰地看到中国特色社会主义道路是实现民族复兴、国家富强的必由之路。两者相辅相成，共同促进大学生综合素养的提升。

（三）文化自信建设：是职业教育的精神底气

高职院校承载着高等教育的育人本质，更凸显“职业化”和“技术化”的特质。在新质生产力发展的要求下，高职院校培养的学生，既是传统技艺的传承者，更需要与现代技术相结合，涵养工匠精神，培养创新意识、实践能力等，推动人才成为行业发展的领先力量。工匠精神植根于中华优秀传统文化土壤，是大国工匠、能工巧匠在多年的实践积累中形成的宝贵品质，引导学生养成严谨、细致、钻研的

高职院校人才文化自信的时代价值与培养路径

江苏经贸职业技术学院 丁燕燕

职业素养，是对中国传统技艺的“守成”，更是一种“创新”，推动高职教育实现“育人质量”与“行业需求”的精准对接。

二、高职院校涵养文化自信的路径选择

（一）以核心价值观为引领，筑牢高职文化自信根基

社会主义核心价值观是社会主义先进文化的集中体现，其宗旨是把国家利益和个人利益相统一、国家精神与个人价值相统一。高职院校肩负着为国家培养高技术专业人才的任务，培育和践行社会主义核心价值观是基本使命，把社会主义核心价值观观融入人才培养各环节是基本任务。在实施路径上，构建多维度、立体化育人体系，一方面，以思想政治理论课为第一课堂，发挥主渠道作用，开展社会主义核心价值观理论引导，提高学生思想认知意识，第二方面以实践活动为第二课堂，将社会主义核心价值观融入各项活动中，走近学生身边，走进学生内心，确保高职院校在人才培养过程中，坚守政治本色。

（二）以传统文化课堂为载体，拓宽高职文化自信路径

职业教育与传统文化相结合，既是传承中华优秀传统文化的必然要求，也是培养兼具“匠技”和“匠心”人才的关键路径。在课程体系构建方面，打破传统的教学模式，融合文化内容与技能内容。在课程内容方面，梳理中华优秀传统文化与专业领域的关联因素，将传统文化的“传承性”与职业教育的“务实性”巧妙结合。在实践载体方面，依托校外实践基地，开展传统文化主题实践活动，也可以结合专业特色，与相关传统文化基地建立长期合作，开展沉浸式实践活动，探索文化传承与专业实践双向赋能。

（三）以传统文化课堂为载体，拓宽高职文化自信路径

具有鲜明的职业属性是高职院校的立足根本，也是涵养文化自信的源泉。高职院校需要巩固优势专业竞争力，推动传统专业转型，以“产教融合”培养模式贯穿育人体系全过程。在文化建设方面，高职院校加强爱校荣校教育，丰富校园文化特色，增强对学校的身份认同感，对自身文化内核和价值内涵形成发自内心的认同。借力企业优质文化资源，探索校企文化协同育人新路径，培育职业归属感，坚定学生“技能改变人生”的信念。依托优秀校友的资源，挖掘校友在行业领域的奋斗故事，将其融入校园文化宣传，丰富校园文化内涵。

在新质生产力高速发展的背景下，高职院校需要培养德技并修的高素质技术技能人才，他们不仅仅是专业技能的掌握者，更是中华优秀传统文化的传承者，他们的素养关系着国家先进技术和前沿科技竞争力，也决定着文化自信在育人实践中的落地深度。因此，高职院校须以“德技并修”为育人目标，厚植文化自信，坚定“技能报国”的理想信念，增强职业教育的认同感，推动高职教育高质量发展。

[本文系江苏高校哲学社会科学基金项目《网络视域下大学生自信自立品格培养路径研究》（2024SJSZ0292）和校级课题《习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观方法论融入高职院校学生思政工作研究》（JSM-SZ23002）阶段性成果]