

## “二改一深化”， 职工技能培训的 创新实践

■王康洪

努力提高广大职工技能素质，既是为更好地团结带领广大职工在围绕中心服务大局、助推企业转型升级工作中发挥主力军作用的必然要求，也是更好地维护广大职工的劳动权、学习权，帮助职工实现体面劳动、尊严生活的基本要求。面对经济发展的新常态，企业转型升级的新挑战，职工需求多元化的新变化，新时期职工素质提升工作存在的问题和瓶颈需要我们用创新的思维进行思考。

一是政府大量的免费职工培训资源主要被规模以上的企业所享用，而大量小微企业，特别是新创建的成长性企业很难分享政策红利。主要是因为小微企业规模小，培训场地缺乏，同一企业同质工种的员工又少，很难组织有针对性、有实效的岗位培训；而在这些成长型小企业恰恰对职工技能素质培训的需求又是最迫切的。

二是目前职工培训工作中普遍存在“一头热两头冷”的现象。表现在：社会上的培训机构对职工培训工作满腔热情，而受培训企业、职工却对培训积极性不高。造成的原因主要是三个脱节：培训内容和企业生产和发展需求脱节；培训内容和职工的成长真实需要脱节；培训机构的工作时间和企业的生产时间、职工的空闲时间存在矛盾，也就是两者的生物钟脱节。

三是社会企业和对职工通过培训取得的技能等级的信赖度、认可度不高。通过对60家企业（其中大、中、小企业分别为20家）的抽样调查，只有4家企业建立了职工工资晋级与职工的技术职称挂钩。而建立与职工学历挂钩的企业46家，占76.6%。这极大地挫伤了广大一线职工学技术、钻技术的积极性。

在深刻反思、剖析当前我市职工教育存在的问题后，我们提出“二改一深化”改革方案，以创新思维推进新常态下职工教育培训的改革，为新时期职工培训工作注入新的活力。

### 一、改革职工学校办学方式

由原来的关门办学转变为开门办学，实现上门办学，着力破解职工培训工作的“工、学”矛盾。上门办学，就是让职工在企业、在车间完成岗位培训和学历晋升。临安市职业工业余学校以最大限度不影响企业生产，最大限度方便职工学习为要求，努力寻找最大公约数，主动调整工作生物钟，充分利用双休日、节假日、晚上时间，进企业开班培训，受到职工欢迎、企业的支持。截至目前，学校已在可靠护理、万马电子、天恒机械、天杰实业、正驰达、大明山景区管理处等6家企业开班办学，帮助187名职工顺利完成高学历进修。上门办学，改变的不仅仅是办学模式，更重要的是改变工会的服务意识和服务理念。

### 二、创新职工培训模式

原来的职工培训，主要是学校负责学员组织、教育教

学，社保局培训科负责监督鉴定。为提高培训的实效性针对性，从原来的“二元合作”改革为“三位一体”，即由行业协会负责调查行业企业的培训要求，确定培训内容，协调组织行业内同一工种职工参加培训。市职业工业余学校负责教学培训，社保局培训科负责监督鉴定。实现了培训依托行业协会，着力破解行业内小微企业职工培训难题。

“三位一体”培训模式，使培训的内容、培训的手段接了地气，破解培训“三脱节”现象。推行“三位一体”培训模式，就是依托行业协会与行业企业天然的“血缘”关系，他们了解企业在生产实际中遇到的技术难题、用工难题，能对症下药，确立培训项目；利用行业协会熟悉行业内的人才资源，帮助学校在行业内聘用该工种的高级技工为老师，指导老师根据自己的工作经验、生产的技术难点、关键技术编写教材，实现了职工编教材、职工当老师的培训模式。这样的模式既满足了企业的生产要求，又有针对性帮助职工实实在在地解决工作中的难题。学校在行业协会的支持下，集中整个行业、特别是小微企业的同工种员工进行培训，破解了行业内小微企业职工培训难问题；市人力资源和社会保障局职工培训科负责全程的监督和鉴定，保证了整个培训规范性、可靠性。截至目前，在电线电缆、印制电路板、五金工具、精密元器件、茶艺、餐饮等六大行业推行“三位一体”职工技能培训模式，培训得到了企业欢迎，职工信赖、行业支持。

### 三、整合总工会机关部门设置

大力推行大部制改革。解散生产部，把生产部的职工培训、劳动竞赛的职能和职业工业余学校的教育培训职能进行有效整合，改变原有劳动竞赛中“重选拔轻培训”为“重培训强选拔”，全面推行“培训+竞赛”的竞赛新模式，努力提高劳动竞赛的含金量和吸引力，实现以竞赛带培训，提高职工参加培训的积极性、主动性。

“培训+竞赛”劳动竞赛模式，使劳动竞赛焕发新的活力。2014年，临安市政府出台了《关于进一步加强高技能人才队伍建设的若干政策意见》，对高技能人才的培养、成长、工作、生活环境的改善等方面作出了优惠政策。2015年，在杭州市总工会支持下，临安市总工会出台了《临安市高技能人才成长奖励基金》，对通过劳动竞赛取得的高级及以上证书的职工，给予1200—1800元的奖励。各项政策的利好叠加，使劳动竞赛的含金量和吸引力大大增加，劳动竞赛已成为职工展示技艺、实现人生梦想的大舞台；更是职工提高技能水平、职业素养、职业态度的助推器，越来越多的职工关注劳动竞赛，积极参与其中。以劳动竞赛带动职工的岗位练兵、技能培养、技能比武，极大提高了职工参与培训的主动性和积极性，为行业的健康发展提供人才支撑。

（作者单位：临安市总工会）

## 浙江省满意品牌单位展示

**浙江德宝通讯科技股份有限公司**

电话:0571-87190098  
地址:杭州市富阳区东洲工业功能区七号路15号

**淳安千岛湖琪雯农产品配送有限公司**

电话:13735881212  
地址:淳安县汾口镇汾口村碗墅畈299号

**杭州善慈医疗投资管理有限公司**

电话:0571-87799110  
地址:杭州市拱墅区隐秀路205号

**杭州正野博展艺术有限公司**

电话:0571-88983517  
地址:杭州市古墩路387号金桂大厦1415室

**浙江昊丰文化发展有限公司**

电话:0574-87085545  
地址:宁波市江东高新区光华路299弄29号C12幢12A层

**浙江长兴田川物流有限公司**

电话:0572-6369610  
地址:浙江省长兴318国道旁长兴大桥西堍

凝聚共识 转变作风 增强动力

# 以创新精神推动工会改革

省总工会机关党委 王重刚

时下，我省工会改革的时间表、路线图已经明晰，从年初我省工会改革的大幕拉开之后，2月份，省总工会召开了机关改革动员会；4月份，全省县级工会先行改革培训会在宁波召开。尤其是省总工会机关的改革，在省总工会党组的领导下，在驻会纪检组的指导下，与改革相关的配套措施和制度正在修订和完善之中，全省工会的改革正在蹄疾而步稳地推进。

推进工会改革是加强和改进工会工作，巩固党的执政基础的重大举措，是全面深化改革的重要内容。我们要按照中央和省委的要求，确定培训内容，协调组织行业内同一工种职工参加培训。市职业工业余学校负责教学培训，社保局培训科负责监督鉴定。实现了培训依托行业协会，着力破解行业内小微企业职工培训难题。

“三位一体”培训模式，使培训的内容、培训的手段接了地气，破解培训“三脱节”现象。推行“三位一体”培训模式，就是依托行业协会与行业企业天然的“血缘”关系，他们了解企业在生产实际中遇到的技术难题、用工难题，能对症下药，确立培训项目；利用行业协会熟悉行业内的人才资源，帮助学校在行业内聘用该工种的高级技工为老师，指导老师根据自己的工作经验、生产的技术难点、关键技术编写教材，实现了职工编教材、职工当老师的培训模式。这样的模式既满足了企业的生产要求，又有针对性帮助职工实实在在地解决工作中的难题。学校在行业协会的支持下，集中整个行业、特别是小微企业的同工种员工进行培训，破解了行业内小微企业职工培训难问题；市人力资源和社会保障局职工培训科负责全程的监督和鉴定，保证了整个培训规范性、可靠性。截至目前，在电线电缆、印制电路板、五金工具、精密元器件、茶艺、餐饮等六大行业推行“三位一体”职工技能培训模式，培训得到了企业欢迎，职工信赖、行业支持。

工会改革强调的不仅是机构的优化组合，更重要的是要实现思想观念的转变、思维方式的调整、

运行机制和工作方式的创新。为此，今年我省工会工作确立了“改革年、品牌年、自身建设年”三个年建设的总体思路，强调以改革统揽全局。同时，围绕突出工作重心下移，加强“互联网+工会”、产业工人队伍建设等，在组织领导、顶层设计上相继出台了系列“组合拳”。如：省总工会实行工作重心下移，把基层工会建设作为重中之重的工作，举全会之力抓基层工会建设，专门成立“加强基层工会建设领导小组”，省总党组书记、常务副主席杜世源同志担任组长，下设5个工作小组；专门成立了“互联网+工会”领导小组，下设7个工作小组；为切实加强省产业工会建设，还建立了省级产业工会联席会议制度。

随着工会改革的推进，全省广大工会干部的思想观念、工作理念和行为方式正在发生着明显的变化，政治站位、四个意识、群众观

念、职工至上等观念和意识牢固树立。作为机关党委专职副书记、机关纪委书记，我强烈地感受到，改革的效果已初步显现，年初以来，省总工会机关干部的思想、工作作风有了明显的好转，机关的正气在上升，干部职工干事创业的精气神得到了提振。

一是从广大党员干部的思想认识角度看，通过党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育，机关党员干部对抓党的建设和党风廉政建设在思想认识上有了大的提高，过去对一些问题的看法，可能觉得不以为然，小题大作，现在就不这么看了，尤其是省总党组、基层党组织负责人履行“一岗双责”，抓党风廉政建设主体责任落实的意识普遍增强了，过去把党的建设工作、党风廉政建设工作看作是软指标，说起来重要，做起来次要，忙起来甚至不要，现在就完全不一样

了，作为硬任务都摆上了位，履责更加到位，党组中心组理论学习会、民主生活会更加注重质量和效果，基层党组织以落实“三会一课”为主要内容的组织生活逐步规范，质量得到进一步提高。

二是从抓党风廉政建设的角度看，纪检组的进驻有效地发挥了震慑作用，面对面、全方位、全过程的严格监督执纪问责，对全体党员干部来讲有一种利剑高悬的敬畏感，提醒每一个党员干部要防微杜渐、警钟长鸣。

三是从干部队伍的履责角度看，确立了“五事”干部的标准，干部队伍的事业心、责任感明显增强，活力显现，整个机关上下学习研究、干事担当的氛围逐步浓厚。

四是从事迹意识、纪律意识的角度看，党员干部法治思维、遵规守纪意识，底线、红线意识普遍确立，做每一件事，首先想一想是否合规合法，能不能做，要不要做，该

怎么做。

五是从领导班子作用发挥的角度看，更加注重发挥表率、示范、引领作用，在工作、学习、生活、遵规守纪方面给机关做出样子。特别是去年年底省总党组主要领导调整后，在推进省总机关改革进程中，党组确立了正确的用人导向，坚持德才兼备、群众公认、民主集中、人岗相适和公开、公平、公正的选人用人原则，通过调整配备优化了部门结构，树立了一个单位的清风正气，得人心，鼓士气，较好地实现了既有利于工作推进、事业发展，又进一步调动了广大机关干部的工作热情，保持了干部队伍的稳定。

随着改革的逐步深化，这些可喜的变化将进一步激发广大干部干事创业的热情，也将给省总工会确立的“改革年、品牌年、自身建设年”三个年的建设提供强大的精神动力。

## 国企员工心理健康现状及对策

■陈超

随着市场经济的不断深化，企业员工面临的工作和生活压力日益加大，快节奏的生活方式，导致员工心理健康问题越来越突出，同时，也有越来越多的企业开始意识到这个问题并加以重视。在世界500强企业中，至少80%的企业为员工提供EAP服务（即员工心理援助计划）。幸福也是一种生产力，据美国学者研究显示，每年由于员工心理健康问题造成的直接或间接损失达GDP的10%左右，而企业为员工心理援助投入1美元，可为企业节省运营成本5美元到16美元。人是生产力中最活跃的因素，只有解决好人的问题，企业才能持续健康地发展。

一般来看，有国有企业存在的心理健康问题，主要可分为以下四类：第一是工作压力。企业经营压力、岗位竞争压力、工作落压实力等等，上至经营管理层的领导，下至基层生产第一线的员工，无论处于企业的哪一层级，来自工作的压力无所不在。第二是人际焦虑。人际沟通和关系维护是员工在企业工作中重要的一环，与上级领导间、同事间、客户间所有关系

的建立与维护会直接关系到工作的效率。如何建立并维护好自身的人际关系网是个永久命题，人际关系也就随之而来。第三是职业倦怠。一个人长期从事某种职业，在日复一日重复机械式的作业中，渐渐会产生一种疲惫、困乏，甚至倦怠的心理，国有企业因为体制机制等原因，这样的情况比较多发。在工作中提不起兴致，打不起精神，只是依仗着一种惯性来工作的“企业睡人”非常不利于个人的职业发展，也会对企业的未来发展带来不利的影响。第四是其他个人问题。员工的家庭和日常生活，比如恋爱交往、婚姻家庭、子女教育等因素，都是影响员工情绪的重要因素。

如何及早发现并介入员工的心理健康问题，对员工进行适当的心理疏导从而实现情绪减压、抑郁排遣，对促进企业和谐、提高企业效益，甚至助力社会稳定都有积极意义。探索提升员工心理健康对策是企业的重要课题，以国有企业为例，笔者以为，可以从以下几个方面着手。

一是加大宣传力度，营造良好氛围。

企业可以通过内刊、企业报、宣传栏、网站、微信公众号等传统

或新型企业宣传渠道，多途径、全方位宣传员工心理健康的相关知识，让员工有途径、有渠道了解心理知识，正视自身可能存在的问题。可以考虑将关心关注职工心理健康工作纳入企业党政、工会年度重点工作，将建立积极健康的员工心理状态，构建和谐向上企业文化作为员工思想政治工作的重要目标，从而进一步提高企业和工会干部对职工心理健康的重视程度，增强做好员工心理健康的主动性。

二是搭建沟通平台，为员工保持健康的心理状态提供有效服务体系。

企业可以建立“心灵港湾”、“职工谈心室”等工作坊，让员工在出现心理问题的时候，有人可找、有地可说，及时排解心理压力。“心灵港湾”是结合心理学的方法创新思想政治工作的一种新尝试，在浙江省思想政治研究会、浙江省企业文化建设协会的积极推动下，现阶段全省已有106家企业单位建立了“心灵港湾”工作坊，来帮助员工及其家属解决心理和行为问题，从而提高绩效并改善组织氛围和管理。

前文提到过的员工帮助计划（EAP）就是实施“心灵港湾”工作的一个重要部分。

可以强化与心理咨询中心、心理学会的合作，邀请心理咨询志愿服务团进企业，为广大企业员工提供心理健康讲座和心理咨询服务。同时，也可以组织企业党政干部和党务、工会工作人员加强心理学知识的学习，积极考取心理咨询师证书，将心理学融入思想政治工作之中，从而更好地保障员工心理健康。

三是关心关爱员工，积极构建和谐劳动关系，为员工保持健康心理状态提供良好企业环境。

首先，做好员工思想政治工作。建立员工思想动态反馈机制，健全党员思想政治工作责任区，实行董事长开放日、基层沟通会、领导班子工段联系点等工作制度，将“思想上解惑、精神上解忧、文化上解渴、心理上解压”作为员工思想政治工作的终极目标，减少造成员工心理健康问题的因素。

第二，落实员工关爱工作。企业文化会通过建立落实相应的《员工慰问制度》，让员工感受企业的关心温暖；通过组织外地员工年夜饭，加强对外地员工生活状态的关心关注，让员工体会企业的细致入微；通过帮助员工解决子女上学等个人问题，让员工真切体会企业

的关注关爱，进一步增强对企业归属感。企业可以通过多做暖心、暖人心、稳人心工作，建立起和谐劳动关系，降低员工心理健康问题的发生几率。

第三，建立健全企业民主管理制度。国有企业要坚持以职业代会为主要形式的民主管理制度，及时通报企业生产经营情况，审议关系员工切身利益的重大事项和重要规章制度，通报公务支出公款消费情况等，正常化、规范化民主管理。深化司务公开，重大事项特别是关系员工切身利益的问题向广大员工公开，并广泛征求意见，最大限度减少因信息沟通不畅而导致的员工心理健康问题。

心理学在我国的起步较晚，但在近几年受到了越来越多的关注，这意味着人们对于心理健康的重视程度已然越来越高。职场是人生中很重要的舞台，国有企业作为维护保障员工权益的表率，关注员工心理健康首当其冲、责无旁贷。如何做好国企政治思想工作、党政工会工作与员工心理健康工作相结合，我们任重道远。

（作者单位：浙江省建设机械集团有限公司）

## 浅谈医院工会工作的改革与创新

■徐娟娟

因此，如何适应新变化，满足职工的精神和物质需求，为他们营造心目中的职工之家，医院工会必须要改革创新，注重顶层设计，科学规划，转变工作思路和方法，提高引领力、凝聚力、服务力、创新力。

### 创新理念，自觉增强“三性”

理念创新是推进工会工作改革的先导，必须坚持创新观念，找准方向，将切实保持和增强政治性、先进性、群众性的要求贯穿于工作始终。

一是要增强“政治性”。工会组织是党联系职工的纽带，医院工会要始终把自己置于党的领导下，承担起引导群众听党话、跟党走的政治任务，把思想政治工作贯穿于各种活动，积极宣传社会主义核心价值观。同时，坚持围绕中心、服务大局，把提升职工医疗技能、医德医风、文化品位等整体素质纳入工会工作内容，达到统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力的效果。

二是要增强“先进性”。医务人员大部分是拥有高学历的知识分子，他们具备了与时俱进、不断学习的能力和需求。尤其处于信息时代大背景下，作为工会组织要

不断推陈出新，自我变革，保持自身的先进性，才能满足时代和职工的要求。同时，要引领和组织职工不断学习，积极投入科学研究，激发创新活力。

三是要增强“群众性”。医院工会组织要始终坚持“一切为了职工群众”的工作理念，以维护职工权益、竭诚服务职工为出发点和落脚点，坚持将工作重心、资源力量向基层转移，将工会工作和活动贯彻到每个工会小组、每个职工，甚至是职工家庭，让全体职工群众感受到“家”的活力和温暖。

### 创新思路，对接职工需求

工作思路指导工会改革的具体方法，在具体实践中，要根据医务人员的群体特性，以满足职工的需求为目标，创新工作方法。

一是要积极为满足职工素质提升和职业需求创造条件。一方面要推进“工人先锋号”“巾帼文明岗”等载体的实质性创建，以创建为契机，把技能培训、岗位能手选拔作为重要内容，提升技能水平。同时，要开展素质培训，研究和建立职工素质建设工程，特别是要注重开发，满足职工职业发展需求，引导职工提高科学文化素养。

二是要积极为满足职工文化需求和生活需求创造条件。每年要推出寓教于乐、形式丰富的文化活动，不断创新，积极融入时尚元素，加大宣传扩大影响力，逐步树立起特色文化品牌。同时，要充分借助和利用社会力量、资源，与社会接轨，更加主动地为职工提供各种服务，让服务更加具体化、生活化、便捷化、普惠化，真正让工会成为职工的家，让职工受益。

三是要积极为培养职工的主人翁意识和获得尊重感创造条件。关心、爱护职工是培养职工主人翁意识的首要条件。“领导把职工放在心上，职工才能把医院扛在肩上”。要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，概括起来就是尊重职工。坚持公平、民主、正义，畅通维权渠道，维护好职工表达诉求、意见及建议，是工会工作的一项重要任务。

### 创新机制，改善工作体系

机制创新是推进工会改革的保障，必须建立有效工作机制，提高工作体系化、科学性。

一是创新联系职工机制。要建立起覆盖广、随时随地可触及的工作体系，主动密切联系职工。

（作者单位：浙江省肿瘤医院）