



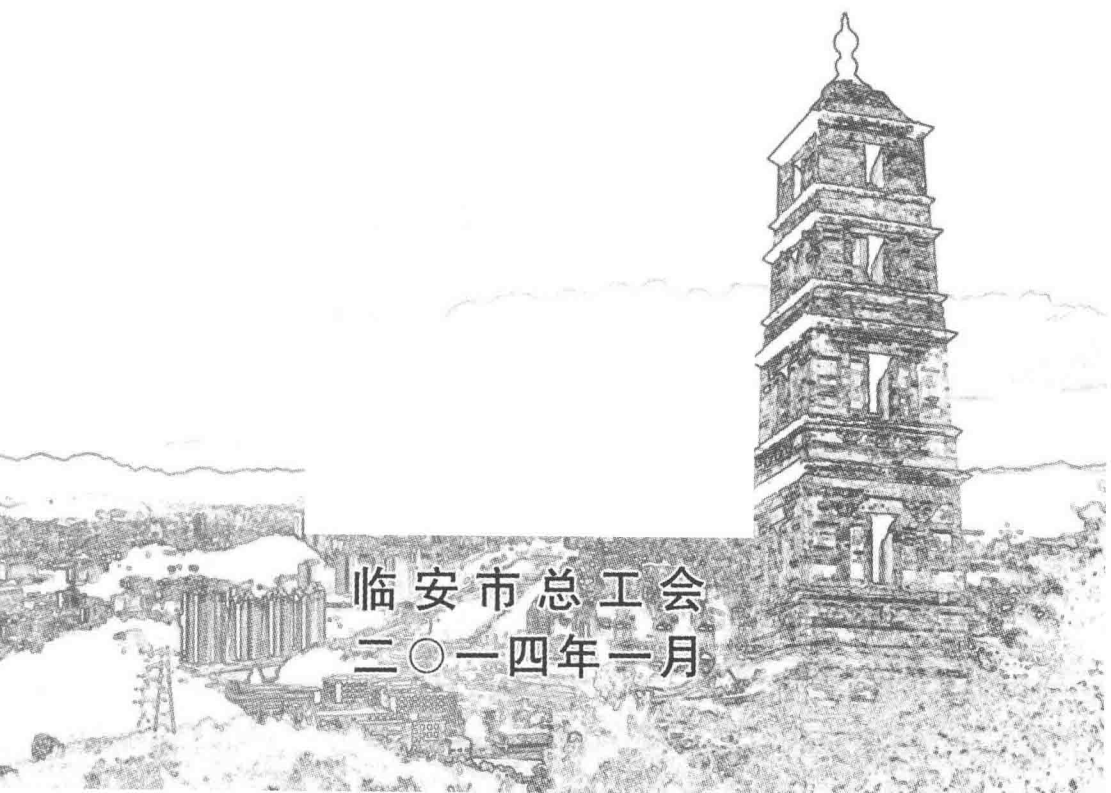
临安市工会
2013年度
调研文章选编



临安市总工会
二〇一四年一月



临安市工会
2013年度
调研文章选编



临安市总工会
二〇一四年一月

前言

REFACE

自我市二级工会干部联系百家企业制度建立实施以来，全市各级工会干部坚持“一线工作法”，深入一线，服务基层，不断完善工作联系点、工作指导点和劳动关系预警点“三点合一”的工作机制，有效促进了工作作风转变。2013年，为深入推进机关作风建设，进一步深化全市工会系统“进村入企服务基层”大走访活动，市总工会完善了工作调研制度，市总机关工作人员和全市各级工会干部深入基层、深入企业、深入职工，深度了解基层工会的工作现状和存在问题，认真听取基层和职工的呼声及意见，积极寻求解决问题、推进工会工作的办法举措，撰写出了一批有较强针对性的工作调研文章。这些调研文章紧紧围绕职工技能素质提升、职工权益保障、工会自身建设、职工文化建设、职工队伍建设等方面，立足临安实际，分析了一些值得重视的问题，也针对性地提出了一些意见建议，为工会工作决策和针对性地开展工作提供了重要参考。现选取其中的14篇调研文章汇编成《2013年临安市工会调研文章选编》，供大家学习参考。

开展调查研究工作是服务科学发展、服务职工群众的重要抓

手，对于广大工会干部进一步树立群众观点，提升联系职工、扎根基层、发现问题、解决矛盾的能力，提高工会工作的针对性和实效性，具有十分重要的意义。希望各级工会干部在今后的工作中，秉承“实干为本、创新为魂”的工作理念，将开展调查研究作为一项重要任务，做到带着课题去调研、联系走访强作风、解决问题求实效，真正做到问计于基层、问策于职工，全力推进“实干型、创新型、服务型、实力型”工会建设，为临安建设“四个区”实现“大跨越”作出积极贡献。

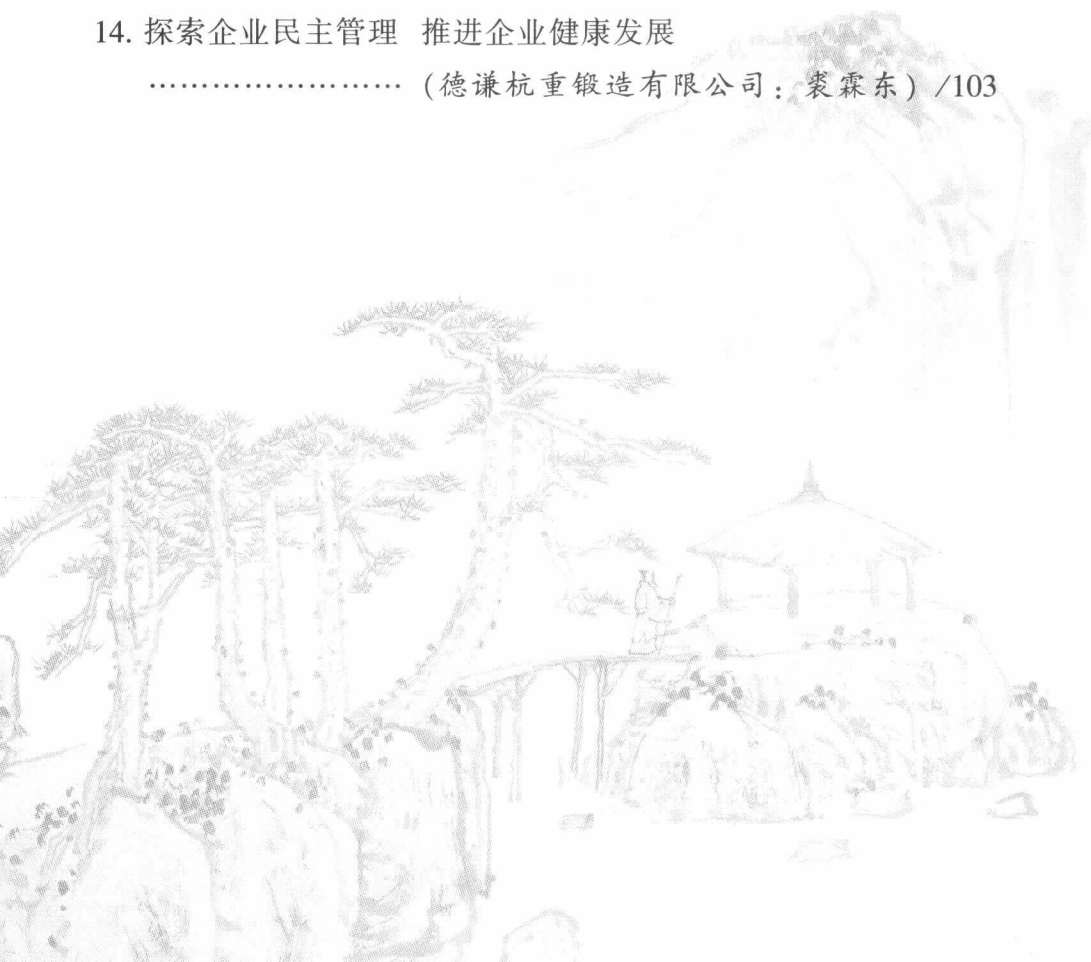
编者

2014年1月

目 录CONTENTS

1. 关于当前我市青年职工思想状况的调查
.....（市总工会：杨为伟 潘磊）/ 1
2. 临安市职工思想文化技能状况调研报告
.....（市总工会：黄文豪）/ 8
3. 关于构建职工服务长效机制的实践与思考
.....（市总工会：邵亚飞 钱鸣凤）/ 17
4. 找准节点重点，创新机制平台，努力让广大职工群众
在创新驱动大局中发挥主力军作用
.....（市总工会：黄胜军 王康洪）/ 26
5. 关于我市行业（区域）性职代会制度建设的调研
.....（市总工会：祝兴裕 王祁）/ 33
6. 浅议工会经审监督独立性原则
.....（市总工会：张道琴）/ 43
7. 实施《劳动合同法》后的现状与对策
.....（市总工会：高铭 韦小凤）/ 48

8. 镇（街道）工会经审工作的现状与建议
.....（市总工会：陈艳 张珍）/ 58
9. 关于我市职工文化建设的现状调研与思考
.....（市总工会：陈艳 陈建军 丁力）/ 63
10. 关于我市劳动模范普查的调研报告
.....（市总工会：冯辉 韩艳微）/ 69
11. 关于市直机关干部社会心态的调查与思考
.....（市直机关工会：蒋珍 王治新 马水仙）/ 79
12. 实施教师关爱行动 助力教育事业
——临安市教育工会实施教师关爱行动的路径设计与实践思考
.....（市教育工会：李宇姣）/ 90
13. 农村撤并规模初中初期教师凝聚力建设的实践与思考
.....（临安市天目初级中学：童锋莲）/ 96
14. 探索企业民主管理 推进企业健康发展
.....（德谦杭重锻造有限公司：裘霖东）/ 103



关于当前我市青年职工思想状况的调查

◆ 杨为伟 潘磊

【摘 要】近年来，随着社会的飞速进步和经济的不断发展，特别是社会主义市场经济体制的建立和完善，对于广大青年职工的工作、学习、成长都产生了极其深刻的影响。在新的形势下，青年职工思想状况呈现出新的特点，如个人成长与企业发展结合更加紧密，青年的价值取向更加多元化，行为方式更加务实，成才愿望更加强烈，青年的知识积累、社会交往、生活方式、择业就业等需求更加多样化，对工会组织的职能作用也提出了更高的要求。

【关键词】青年职工 思想状况 调查

为及时、全面地掌握我市青年职工的思想动态情况，更有针对性地做好青年职工思想政治工作，引导广大职工为临安打造“四个区”实现“大跨越”建功立业，我们采取问卷调查、深入企业调研、面对面座谈交流等形式，对10家企业、180余名青年职工的基本思想状况进行了调查，本文就调查中反映的我市青年职工的心理状况进行分析并提出对策建议。

一、调查基本情况

此次调查，涉及的既有大企业、上市公司，又有微型企

业，人员主要是一线青年职工和普通管理人员，调查内容包括对“中国梦”共同愿景的认识、对本单位劳动关系状况的认识、对工作现状和生活状态的满意度和认知、对党政、工会在个人成长中的期望、对在本单位人际关系的自我评价、对个人思想和心理健康状况的调查等。

从调查情况看，我市青年职工的主流思想状况是好的、积极向上的，主要表现在：

一是绝大多数青年职工形成了积极的人生观和价值观。在调查中，在问及目前最为关心的问题时，47.5%的职工表示是“企业的发展壮大”，53.7%的职工表示是“自己能否在现企业一展才华、实现抱负”，38.9%的职工选择“提升自身素质，实现人生理想”。这表明他们有理想、有抱负、有目标、有能力，具有比较坚定的信念和觉悟。他们渴望能够提高自身的技术、学识、业务能力，希望有实现自我价值的平台。责任意识和爱岗敬业精神比较强。

二是广泛关注企业的长远发展。对于当前事关所在企业长远发展最需要解决的问题，有 28.9%的青年认为是“用人机制”，有 21.3%的青年认为是“管理层的领导水平”，有 19.2%的青年认为是“企业的管理制度问题”；针对企业发展面临的主要困难，有 26.6%的青年认为是“企业经营管理水平不高”，有 22.9%的青年认为是“人才流失严重”，有 21.3%的青年认为是“企业负担过重”。对于影响企业效益的主要因素，26.9%的青年认为是“管理水平”，25.3%的青年认为是“领导水平”。当问及“搞好企业的关键”，21%的青年认为是“一个好的领导班子”，19.6%的青年认为是“高素质的员工队伍”，19.2%的青年认为是“企业的管理体制”。这表明对于企业管理层的领导水平、企业用人机制等影响企业长远发展和改革的关键因素，青年职工均较为关注，大多数青年职工对于企业是否能够为员工提供公平竞争、实现人生价值平台、职工收入能否随企业发展同步协调等机制建设尤为关注。

三是青年职工的心理素质和心理素质趋向成熟稳健。在对于遭受挫折、委屈或者失败时，55.9%的青年职工选择的做法是“经过反思，调整后重新开始”，22.9%的青年职工选择的是“一笑置之，继续我的努力”，而只有3.4%的青年职工感觉到“灰心失望，前途渺茫，一次大挫折会影响整个一生”，可见，当前青年的思想承受得到了提高，面对挫折失败，不是一蹶不振，而是平静面对，体现了良好和健康的心态。在问及“当面对下岗的感想”，76.5%的青年选择的做法是“接受事实，努力寻找合适的工作”，18.2%的青年选择“积极参加各种培训，争取早日上岗”。青年时期是人格塑造、价值观念确立的最重要时期，也是思想最活跃、情绪起伏最大的时期，在面对挫折失败、下岗分流等一些复杂问题的时候，大部分青年都能够正确对待，平静接受，说明了当前青年思想状况和心理素质趋向于成熟和稳健，

四是青年职工成长成才愿望比较强烈。企业的竞争归根到底是人才的竞争，特别是青年人才的竞争，作为企业发展生力军的青年群体，对企业当前关于青年人才培养的环境和政策产生了极大的关注。对于企业留住人才的最主要依靠，28.9%的青年认为是“优厚的待遇”，21.4%的青年认为是“企业良好的发展前景”，而16.7%的青年认为是“个人良好的发展前途”，可见企业留住人才一要依靠优厚的待遇，二要依靠企业和个人良好的发展前景。大多数青年职工在学习知识、提升技能方面都比较积极，希望通过自身素质的提升实现岗位晋升、技能晋级和收入提高。在培养复合型人才的主要途径上，35.9%的青年认为是“岗位轮换”，32.8%的青年认为是“送外培训”，可见许多青年职工具有较强的危机意识，主动适应新形势的要求，加强学习，提高素质，普遍表现出一种成长成才的强烈愿望。

二、存在问题及原因分析

经过本次调查，当前青年职工思想状况总体表现为：心理日

趋成熟，人心比较稳定，心态基本平衡，主流是积极的、健康的、向上的，基本素质较好。同时也存在一些不容忽视的思想倾向，主要表现在：一是个别青年政治意识淡化，对于实现“中国梦”的愿景，普遍不关心或缺乏信心；二是有的青年职工价值取向庸俗化，有拜金主义现象；三是有的不愿意主动与他人特别是上级沟通交流，不善于表达自己的看法和见解；四是个别青年职工出现心理失衡现象，有的甚至产生逆反心理；五是青年价值体现大多表现为以自我为中心，趋向于重物质待遇和个人发展方面，缺乏大局观念和奉献精神；六是青年业余文化生活极其单调，主要业余活动是上网或玩手机，极少数职工选择看书读报纸，单调的业余生活导致青年职工在心理上的失衡；等等。

这些问题产生的原因是复杂的、多方面的，既有不健康的社会环境对青年产生的不良影响，又有企业机制不健全对青年产生的误导，同时青年自身的局限性、思想政治工作的不适应，以及基层党政领导、工会组织在引导、教育、服务青年等方面的作用未能充分发挥都引发了这些非主流思想状况的存在。主要因素表现在以下几个方面：

一是青年职工价值取向有偏差。当下处于社会转型的深刻变革之中，青年职工民主法制意识不断提高，各种思想观念相互交织，受各种思想观念影响的渠道明显增多，影响程度明显加深，一方面青年职工表现出强烈的个性和自我价值的实现，另一方面也带来价值取向上的偏差，把高收入和当领导当成成功的标准。

二是自我定位不准确。青年对自身评价的标准和对自己实际工作能力的估计，会直接影响他们对本职工作的满意程度和对工作的责任心、成就感和忠诚度。当前，青年职工的独立自主意识比较强，但与老一辈青年相比，缺乏那种脚踏实地、爱岗敬业、刻苦勤奋、甘于奉献的精神。目前不少青年对自身的认识不够清楚，自我评价偏高，对于自己究竟会干什么、能干成什么、能取

得怎样的成绩又不甚明了，导致自我定位不准确。

三是学习的主动性和针对性还不够强。目前我市青年职工文化程度普遍较高，不少青年职工也已成为企业业务骨干，但是部分职工对时事政治不甚关心，绝大多数青年职工从不看新闻、报纸，有近三分之一的青年职工一年阅读量还不到1本书籍。青年职工获得信息的主要渠道来自网络，容易受到误导。另外，青年职工在阅读、学习中，较少涉及与工作直接相关的业务类书籍，偏向金融、管理类书籍，对自身技能水平的提升帮助不大。

四是自我调节能力不够。心理健康是个人发展的内在基础，青年职工只有以平和的心态面对工作、学习、生活，有意识地培养自己面对实际困难和压力挑战的坚强意志和健全人格，才能有利于个人身心健康和个性全面和谐发展。当前，青年职工面临的压力特别是工作压力、学习压力、经济压力乃至感情问题等普遍增加，由此引发的心理问题较多，而青年职工由于个人经历、职业、心理活动、个性特征等因素，导致自我调节能力不强。

三、加强青年职工思想政治工作的对策和建议

在今后一个时期，随着改革的全面深化，社会的发展将会进一步加快，激烈的人才竞争、快捷的信息传递、深刻的社会变革将成为这个时期的主旋律，而作为经济社会发展生力军的青年职工群体无疑将是整个社会最活跃的因子，做好青年职工思想政治工作意义重大。

要做好青年职工思想政治工作，首先要把握好三大原则：一是要分类指导，因人施治。思想文化阵地，正确的思想不去占领，非正确的思想必然去占领。随着社会阶层的分化和社会群体的复杂化，思想政治工作也面临着新的问题与矛盾。要想做好思想政治工作，不能简单的一概而论，而应该针对不同的阶层和不同的群体采取不同的办法，像营销学上对市场与客户的细分与定位一样，因人而异，因地制宜；二是要以人为本，辨证施治。适

应时代发展的要求，使思想政治工作充满生机活力，就必须运用马克思主义哲学原理，坚持客观辩证的观点，坚持以人为本，认真分析研究新情况，全面认识客观事物的真实面貌，准确把握事物发展变化的趋势和规律，采取妥善方法解决出现的思想情感问题，从根本上转变人的思想，确立正确的世界观、人生观、价值观。既要把道理、知识等说明讲透，也要在行动做出表率，用榜样的力量去教育人感动人；既要严格管理，严格教育，严格要求，也要讲“人情味”，关心谅解，人情入理；三是要创新机制，科学施治。创新是思想政治工作保持生机和活力的灵魂。思想政治工作唯有敢于创新和善于创新，才能够适应时代的变化。在落实中创新，在创新中落实。首先是内容的创新，大胆解放思想，更新观念；其次是方法的创新，借助网络、微信、微博、手机短信等新媒介，采用青年职工喜闻乐见的方式，增强思想政治工作的吸引力。再次是机制的创新，要形成双向互动的模式，在党和国家意识形态与公民社会文化性思潮之间，进行自上而下和自下而上的双重作用。

具体来说，要做好以下三个方面：

（一）切实加强企业文化建设。一要结合企业改革和现代化企业制度建设来建设企业文化，紧紧依靠广大职工，凝聚其智慧和力量，增强主人翁意识，围绕现代化企业制度的建设提高职工素质，凝聚企业精神，增强企业综合实力来发展企业；二要努力培育和树立企业精神，企业精神是企业文化的灵魂，是企业生存、发展的动力和支柱。应该通过培育和树立良好的企业精神，培育职工的群体意识和整体观念和职工爱岗敬业的精神；三要提提高职工整体素质作为企业文化的着眼点，企业文化需要广大职工共同参与并与企业职工素质分不开，一个思想文化素质低的企业，不可能孕育出优秀的企业文化。

（二）切实加强职业道德教育。一是爱国主义、集体主义、

社会主义教育的传统必须坚持和强化。企业职工无论是站在个人、家庭、企业还是社会的角度，都应把爱国主义、集体主义、社会主义作为操守的底线。二是政治思想工作要融入社会大舞台，实现国家、企业、职工在制度、意识、行为上的互动。国家的法律法规政策保障了企业的发展，企业遵守国家法律法规政策有序经营和发展并为职工提供自由发展的舞台，职工应该在实现自我价值中深刻意识回报企业、回报国家、回报社会，这种回报既有遵纪守法的自我约束，有对家庭、对团体、对社区、对社会的尽职尽责，也有发挥主观能动作用，参与企业管理、社会管理的政治追求。

（三）积极搭建成长成才的平台。一是引导职工加强学习。工会组织要切实发挥“大学校”作用，主动了解青年职工的专业特长、专业兴趣和实际从事岗位的特点，对二者相匹配的，要利用传帮带的机制和定期学习培训机制，使其尽快提升技能，成长为独挡一面的技术骨干。要积极开展各项技术比武，在比武中发现人才、推荐人才；对二者相抵触的，要做好职工思想工作，教育其主动调整心理，适应环境，并加强与公司党委、行政沟通，建议调整到合适的岗位，让工会与职工在感情上相融，在心灵上相通，真正成为职工之家。二是要出台成长成才激励政策。以政策和机制为保障，支持与鼓励青年职工参加学术交流活动、进修培训学习、深造等，支持与鼓励青年职工参加继续教育学习，不断完善和提高青年职工的学历水平和自身文化素养。三是要紧贴实际开展主题教育活动。紧紧抓住青年职工的兴奋点，大力开展形式新颖的主题教育活动，紧扣企业发展的生产实践活动和丰富多彩的文体娱乐活动等，突出活动的针对性和实效性，使青年职工真正成为活动的主人，达到寓教于乐的目的。

临安市职工思想文化技能状况调研报告

◆ 黄文豪

职工是经济社会发展的主力军，高素质的职工队伍是经济转型升级的第一资源，是区域性发展的主要竞争力。当前，临安市在加快经济转型升级等战略举措的推动下，经济社会发展已经提速，面对急速增长的需求，迫切需要壮大高素质的职工队伍，为快速持续发展提供支撑和保证。为深入了解和掌握我市职工队伍思想状况，不断增强职工素质提升工作的针对性，全面推进全市职工素质工程的深入开展，我们深入锦城街道、玲珑街道、锦南街道、昌化镇、太阳镇、开发区等地的多层面企业，召开职工座谈会 5 场，发放职工调查问卷 100 份，基本了解了当前我市职工队伍思想文化技能的现状。

一、全市职工队伍思想文化技能现状及评价

（一）政治思想状况

1. 政治态度。问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 95% 对建设有中国特色的社会主义较有信心，有 80% 感觉我国的经济社会发展成就很大。调查表明：当前职工队伍有较强的社会主义核心价值观，国富民强观念已深入人心。

2. 关注发展。问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 18% 很关心，78% 比较关心国家提出的目标任务，有 91% 对国家实现目标任务信心十足。调查表明：当前广大职工对我国经济社会发展形



势十分关切，对未来发展充满信心，同时，也体现了全市职工对实现临安又好又快发展的盼望和期待。

3. 价值取向。问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 92% 认同对社会应该是无私奉献，有 76% 最看重的择业条件是发展前途、职业稳定。调查表明：当前绝大多数职工认同社会主义价值观，具有正确的人生价值取向和服务企业、奉献社会等积极健康的社会主义主流意识。

4. 关注民生。问卷调查和访谈的 100 名职工中，在回答最关心社会问题的三个选项，由高到低依次是收入差距拉大（78%）、工资收入过低（66%）和看病就医难（36%），同时，有 80% 认为社会保障体系正在完善。调查表明：当前大多数职工关注民生，关注社会发展中出现的问题，同时也表明我市职工对完善社会保障体系有信心。

（二）劳动就业与工会维权

1. 工作情况。问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 85% 对当前工作感到满意，有 94% 表示与两年前相比自己的工资收入有提高。调查表明：随着我国改革开放和社会主义市场经济深入发展，企业不断壮大，在管理上更加人性化，因此，职工对当前工作具有较高的满意度，工资收入也有较大幅度增长。

2. 权益保障。问卷调查和访谈的 100 名职工，100% 与企业签订劳动合同，所在企业 100% 建立工会组织并能够发挥维权作用，84% 认为单位履行劳动合同情况很好，并且全部都能按时足额领工资，企业劳动关系较和谐。调查表明：随着《劳动合同法》实施，企业和职工的权益意识进一步增强，职工劳动合同签订得到保证，大多数职工劳动时间、劳动报酬等切身权益在一定程度上得到保障。

（三）文化技能状况

1. 职工文化状况。在被调查的 100 名职工中，高中、中专以

下占 30%，大专、高职占 46%，本科及以上占 24%。数据表明，当前职工整体文化素质有提高，体现了人才教育的成果。调查显示，当前高文化素质人才主要集中在管理岗位，而企业一线工人中高学历职工人才较少，普遍缺乏高素质的人才来增强创新发展的推动力，势必会影响企业长远发展的竞争力，应引起我们足够重视。

2. 职工技能及培训状况。问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 40% 感觉自己很适应岗位工作需要，其他 60% 感觉基本适应岗位工作需要；有 94% 有参加学习培训的意愿。在问及学习目的时，50% 为了岗位需要，28% 为了掌握一门技能技术，12% 为了找到更好的工作，10% 为了个人未来的发展；对于目前最希望参加的培训类别，有 32% 选择技能技术培训，26% 选择文化知识培训，22% 选择上岗资格认证培训，10% 选择兴趣爱好培训，6% 选择学历培训，4% 选择专业能力培训。调查表明：当前职工大都能适应岗位工作需要，对文化技能素质发展要求的认识有所提高，对提高文化技能素质有紧迫感和主观动力，并且具有明确的学习目的和培训愿望，但是，在职工参加培训学习过程中还存在诸多影响因素，应当高度关注并加以解决。

（四）理想信念与思想政治

1. 理想状况。问卷调查和访谈的 100 名职工，40% 想当劳模，42% 不想当，18% 无所谓，82% 认为发扬劳模精神还是比较重要。调查表明：随着宣传和激励力度的加大，劳模精神已经深入人心，劳模发挥着越来越多的示范带头作用，大多数职工都有着正确的价值观，但是转型时期的负面影响正冲击着较大部分年轻职工的理想。

2. 职业道德状况。问卷调查和访谈的 100 名职工，75% 认为当前社会诚信状况总体还好，98% 认为在社会转型期，加强职业道德建设很重要。调查表明：职工普遍相信，随着社会的进步，



社会会更加诚信，职工更加遵守职业道德，并且迫切希望企业加强职业道德建设。

3. 思想政治状况。问卷调查和访谈的 100 名职工，88%认为当前加强思想政治工作很有必要，89%的企业工会经常组织职工文化活动；职工最喜欢的思想政治工作方式分别是：找朋友、同事聊天（35%），参加旅游、参观活动（14%），和领导谈心（12%），帮助解决问题（12%），听报告会（12%），开展文体活动（15%）。调查表明：如今大多数职工认为思想政治教育还是有必要的，职工喜欢形式多样的方式，企业工会的作用得到一定的发挥，职工文体活动的作用也显现出来。

二、当前职工思想文化技能状况存在的问题

（一）政治思想观念和社会主义价值观存在一定偏差。在对 100 名职工调查中，有 4%认为中国成为世界经济大国与自己关系不大，有 15%对国家的发展目标不太关心，有 20%对社会应该是无私奉献不认同。表明：当前全市职工队伍政治思想主流是好的，但仍有部分职工对党的执政能力感到怀疑，不太关心政治和国家大事，对国家经济社会发展不太关心，对在全面建设小康社会和临安跨越式发展中发挥主力军作用热情不高。此外，问卷调查和访谈的 100 名职工中，有 35%认为自己最看重的择业条件是收入高，有 50%对自己目前工资收入感到不太满意。有 8%认为自己思想压力大的原因是家庭生活困难。表明：当前职工队伍生活水平普遍提高，但是也有少数职工生活在困境中，因生活贫困导致的思想压力巨大。

（二）职工队伍整体文化技能素质与临安跨越式发展战略要求还有差距。从本次调查的情况来看，大学本科及以上学历的职工仅占被调查职工的 24%；中高级技术人员仅占被调查职工的 9%。调查表明：当前我市职工队伍高技能素质的人才总量偏小，职工队伍知识技术结构有待优化，各类企业高素质人才和技术工