

# 常州市总确定今后五年目标任务

本报讯(记者 吴文龙)日前召开的常州市工会第十五次代表大会确定今后五年工作的总体要求和目标任务,要求全市各级工会以思想大解放推动改革再深入、实践再创新、工作再抓实,团结动员广大职工持续奏响新时代“咱们工人有力量”的劳动最强音。

会议提出,全市工会要紧紧围绕“种好幸福树、建好明星城”的各项目标任务,准确把握新时代常州高质量发展走在前列的新方位新坐标,以职工群众对美好生活的向往汇聚强大动力,组织引领全市广大职工群众为加快建设“强富美高”新常州而努力奋斗。

要牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,切实保持和增强工会组织和工会工作的政治性、先进性、群众性,坚定不移推进落实全心全意依靠工人阶级的方针政策,建立健全以凝聚职工听党话、感党恩、跟党走为根本的职工教育引导工作体系,切实履行政治责任。

要大力弘扬“勇争一流、耻为第二”的新时代常州精神,紧紧围绕全市中心工作,坚持“改革、创新、服务”一条主线,把“三大工程”不断引向深入。大力弘扬

劳模精神、劳动精神、工匠精神,广泛开展劳动竞赛、技术攻关、发明创造等活动,充分发挥职工创新创业基地、劳模创新工作室、劳模(职工)疗休养基地等品牌项目的示范引领效应,为常州经济转型升级贡献智慧和力量。

要紧紧围绕职工群众对美好生活的向往,把职工群众的冷暖放在心中最高的位置,扎扎实实为他们做好事、办实事、解难事,持续开展“我爱常州”情系职工(农民工)系列文化活动,搭建龙城职工大舞台,让更多的职工能够展示才华、体面劳动、尊重生活、人生出彩。

要持续深化工会改革,认真落实工会改革实施方案,全面推进工作理念、组织体系、管理模式、运行机制、活动方式等创新。强化“互联网+”工会工作导向,完成建设“智慧工会”综合应用平台,做到哪里有职工,哪里就有工会,职工服务就跟到哪里。

要充分发挥党建带工建的引领作用,扩大工会对广大职工群众的组织覆盖、工作覆盖和服务覆盖,健全完善工会维权和服务制度,推动职工更加公平、更加充分地共享改革发展成果,着力打造

职工群众的信赖之家、温馨之家、幸福之家。

为实现上述目标,常州市总提出,要做好五个方面工作。一是要践行新思想,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,汇聚起实现中国梦而奋斗的强大合力;要用核心价值观凝聚职工,引导广大职工以更加昂扬的姿态拥抱新时代、奋进新征程。

二是要紧跟新步伐,团结动员广大职工在推动常州高质量发展的新征程中建功立业,推动常州经济社会实现跨越式发展。要打造职工创新创业平台,加快建设一支宏大的知识型、技能型、创新型劳动者大军;要打造产业工人队伍建设平台,不断增强技术工人的获得感、自豪感、荣誉感;要打造劳动技能竞赛活动平台,为常州高质量发展走在前列提供坚强的技术人才支撑;要打造劳模工匠创新创优平台,培育工匠标杆,弘扬工匠精神。

三是要顺应新需求,把满足职工群众对美好生活的向往作为工会组织新使命新担当,使工会真正成为“最可信赖职工之家”。要积极构建和谐劳动关系,多管齐下保障职工群众合法权益;要提档升级职工服务体系,大力开展普惠服务和精准帮扶;要不断深化实事项目建设,不断满足职工群众多元化、多层次需求。

四是要展示新风貌,继续谱写新时代工运事业发展新篇章,不断增强常州工会新活力。要着力夯实基层组织建设,营造“一会一品”的良好工作格局;要稳步推进工会阵地建设,为工会事业持续健康发展奠定良好基础;要全面加强工会干部队伍建设,做职工群众最可信赖的“娘家人”,在推进工运事业中焕发绚丽光彩。

五是要提升新站位,切实加强工会系统党的建设。全市各级工会干部要不忘初心、牢记使命,坚持宗旨、履职尽责,勇于担当、永不懈怠。要旗帜鲜明加强政治建设,锲而不舍推进作风建设,严守当头强化勤政廉政建设,让“有激情、重责任、敢担当、守规矩”成为新时代工会干部的新名片。

日前,常州市质量技术监督局通报该市2017年度质量工作考核情况,公布各辖市区质量工作考核结果,介绍质量强市工作主要做法和成效。

该市将质量工作纳入政府绩效考核评价,编纂完成《2017年度常州质量报告》;各辖市区出台系列支持政策,投入专项经费,在政府质量奖、技术标准及品牌等方面安排的奖励资金达4810.04万元。

质量安全监管工作持续加强,各辖市区注重机制制度建设,加大产品质量监管力度,狠抓特种设备安全监察,大力改善服务质量,稳步提高工程质量。设立处置重大质量违法案件快速反应机制、执法联动机制、行政执法与刑事司法衔接机制和重点质量案件挂牌督办制度;建立健全食品药品安全考核评价制度,质量安全风险管理和社会监督机制得到强化。2017年度全市制造业产品国家监督抽查合格率为92.15%,主要农产品质量安全监测合格率为98.5%。加大安全隐患排查力度,2017年万台特种设备事故率和死亡率均为0.063。建设工程质量投诉率比2016年下降0.35%。新增“国家优质工程奖”3个、“扬子杯”工程24项、“金龙杯”工程91项。

质量基础设施建设不断巩固,重视能力建设,扎实开展进出口打假工作,加强质量人才队伍建设。建立健全标准化协调推进机制,新完成国际标准研制1项、国际团体标准3项、国家标准56项、行业标准57项,2017年市级发放技术标准专项奖励资金400万元,培训首席质量官82名,累计达552名。

质量提升工作广泛开展,各辖市区将质量提升与产业发展有机衔接,质量活动有声有色。全市新增江苏名牌26个,江苏上上电缆集团有限公司再次荣获第三届中国质量奖提名奖,全市工业企业质量信用评定AAA级企业7家。

吴文龙

## 溧阳首批10家职工活动驿站挂牌

近日,溧阳市职工活动驿站授牌暨劳模卡发放仪式在常州市劳模(职工)疗休养天目湖基地举行。常州市政协副主席、常州市总工会主席、党组书记徐伟南,溧阳市委常委、组织部部长刘佩出席活动,并为白露山生态园、日日春农庄、通用山庄等10家首批职工活动驿站授牌,为10名劳模代表颁发“溧阳劳模卡”。

去年4月,常州市劳模(职工)疗休养天目湖基地挂牌成立。截至目前,天目湖基地共接待省内劳模(职工)疗休养2000余批4万余人。今年,围绕“全域旅游推进年”工作主题,溧阳市总工会在“1号公路”沿线,从南山片区、北山片区、曹山片区选择10家特色农庄、茶舍、民宿,签约为工会特约商户,建设全市首批职工活动驿站,为劳模(职工)提供更多、更好、更舒适、更实惠的服务,全面助推溧阳旅游经济发展。同时,溧阳市总工会创新服务方式,推出溧阳劳模卡,为劳模职工提供贴心、暖心服务。职工持“溧阳劳模卡”可以在全市范围免费乘坐城市公交、城乡公交和镇村公交,免费游览天目湖山水园和南山竹海两大5A级景区,在全市设有两个窗口以上的公立医院开通绿色通道优先挂号就诊。

朱峰



溧阳首批10家职工活动驿站授牌仪式现场。

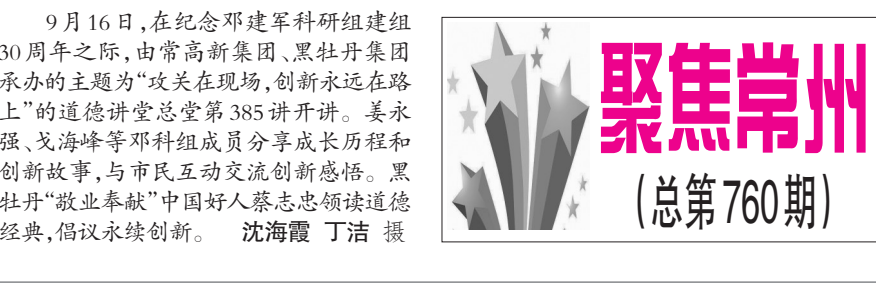
## 常州成立“宪法与党章”普法志愿团

近日,常州大学史良法学院“宪法与党章”普法志愿团成立。常州市委宣办主任、司法局局长张加林为普法志愿团授旗,并赠送160本《宪法》单行本。

该普法志愿团是国内首个以法学院全体师生为普法主体、以“宪法

和党章”为专门内容的普法志愿队伍。该志愿团依托常州大学史良法学院学科特色和法学研究专业人才,创新普法宣传新格局。史良法学院18级新生将全员参与志愿团的系列活动,发挥专业优势,全力推进普法活动。

陈慧香 虞甫



9月16日,在纪念邓建军科研组建组30周年之际,由常高新集团、黑牡丹集团承办的主题为“攻关在现场,创新永远在路上”的道德讲堂总堂第385讲开讲。姜永强、戈海峰等邓科组成员分享成长历程和创新故事,与市民互动交流创新感悟。黑牡丹“敬业奉献”中国好人蔡志忠诵读道德经典,倡议永续创新。沈海霞 丁洁 摄

## 余美芳获我省最美高校教师提名奖

日前,常州轻工职业技术学院余美芳老师获“感动江苏教育人物——2018最美高校教师”提名奖。

余美芳从教11年,以立德树人为己任,与贫困大学生结对,自己出钱资助困难学生,前后累计有1300多人次的学生到她家吃过饭;带头成立馨缘种子社,发动、组织并带领大学生服务社会、投身公益,目前已发展近500位志愿者,开展志愿服务100多次,受助人次近9000人,定点帮扶武进区净慧颐养中心、何留中心小学等单位。

余美芳十年如一日悉心照顾家里多位外姓老人,用实际行动树立“最美教师”形象,曾获全国三八红旗手、中国好人、全国道德模范提名奖、江苏省优秀职教辅导员、江苏省道德模范等荣誉称号。其家庭荣获全国文明家庭、全国孝老爱亲最美家庭等荣誉称号。张焜

## 常州举行初任公务员入职宪法宣誓

近日,常州市司法局、市人社局和市人事培训中心组织2018年新入职的188名公务员在常州大剧院进行初任公务员宪法宣誓活动,接受廉政警示教育。常州已连续5年开展宪法宣誓活动。

公务员们首先观看了廉政警示教育片,增强了“莫伸手,伸手必被捉”的廉政理念,之后又观看常州人文教育纪录片领略常州的风土人情和深厚的文化底蕴。在初任公务员代表带领下,188名公务员全体起立,面对国旗进行宪法宣誓,立下“以人民为中心、尊法学法守法用法”的庄严承诺。市司法局向在场公务员们赠送《宪法》单行本。参加活动的公务员在“学习宪法,忠于宪法,遵守宪法,维护宪法权威”横幅上签名。

本期编辑/马晓刚

# 95后为何频频现“闪辞”现象? 企业用人观或需转变



随着校园招聘的相继落幕,大量95后开始走上工作岗位,迎来人生又一起点。从校园到职场,95后也面临着职业生涯的诸多选择与考验。根据今年8月LinkedIn领英发布的《第一份工作趋势洞察》报告,95后第一份工作的平均在职时间为7个月,远远低于80后、90后群体,成“闪辞”主力军。为何95后“闪辞”现象凸显?第一份工作是否会影响到求职者未来择业?有专家表示,随着新一代自我意识的觉醒,“闪辞”或逐渐成为常态。一方面,企业招聘、用人观需转变,另一方面,求职者也应夯实核心技能,提升其不可替代性。

### 首份工作在在职时间变短 95后7个月“闪辞”

“差不多两个月我就辞职了。每天重复性的工作以及看不到头的通宵加班,让我实在受不了了……”今年8月底,95后职场新人陶杰辞去了在抖音的工作,去到一家主做艺术品复制的创业型公司。在他看来,相比“平台”,岗位的创新内容更加重要,某种程度上决定了自己的去留。“我在抖音做的是视频审核,掌握一套规则之后,基本上都是重复性、机械化的工作,这让我觉得学不到东西。”陶杰说。

与陶杰相隔千里,在广州工作的刘泽宇(化名)职场经历更加丰富。毕业不到一年,他已经换了4次工作。“前三次的工作经历,最短的不足一个星期。之所以跳槽,都是因为从事的工作不是自己所感兴趣的。”

对于刚刚走上工作岗位的95后,已经一部分人有过辞职经历或者正在计划辞职。LinkedIn领英发布的《第一份工作趋势洞察》报告显示,在“第一份工作在职时间”方面,区别于70后(4年半)、80后(3年半)、90后(19个月),95后的第一份工作平均在职7个月就会选择辞职。近年来,职场人第一份工作的平

均在在职时间呈现出随代际显著递减的趋势。

FESCO人力资源部经理南丽娜观察发现,从80后到90后再到95后,他们的离职周期在逐渐变短,离职率在逐渐增高,这是一个渐变的过程。究其原因,南丽娜认为,一方面,灵活就业、用工,跨行业的竞争等社会大环境导致了这一变化;另一方面,95后更加关注自身感受和实现自我价值的实现,发现工作与期待不符便会快速离职。

“这种情况很正常,尤其是科技互联网公司的‘变动’更为明显。”从事猎头行业的陆海天说。同时,离职也源自年轻人成长太快,需求更大的发展机会。他认为,过去一个年轻人掌握一个行业核心的东西可能需要3到5年,现在可能半年就学会了。“网络信息时代,除了同行业的老师外,有太多人、太多信息渠道,让稍微有天赋的人就能够摸清行业的运作和脉络。”陆海天告诉记者,“以前没有5年以上经验猎头不会关注,现在刚刚毕业一年的小孩我都会关注他,这是时代赋能的力量。”

### “闪辞”倒逼企业转变用人观

工作重复性强、时间超负荷……95后的辞职动机在某种程度上也折射出目前国内职场的一些问题。

在智联招聘高级职业顾问李强看来,新雇主经济下,员工有更多维度的诉求,企业的用人观需要转变。一方面,员工成为新经济中的主体,尊重成为员工的第一诉求;另一方面,随着互联网社群的崛起,伙伴关系取代了上下级关系,扁平结构取代了科层组织;加之雇员自我意识觉醒,员工需要更多赋权,在亲密的伙伴关系与坚定的价值导向下,实现自身的个人价值。

“雇员不仅仅想做一颗螺丝钉,而是想寻求更大发展。企业的适当赋权对于员工发挥工作技能和潜能至关重要。”李强补充道,从另一层面看,某些产业面临严重的滞后现状,导致员工逻辑停留在低端、重复的工作上,没有办法让员工获得成长。例如医药行业还停留在代工阶段,可能本科毕业生甚至研究生还做着检测、记录数据的事情等。

因此,陆海天认为,经营者要想办法进行产业转型升级,尽可能到产业上游“干高级的事儿”,并且把某些工作的用人门槛不妨降低一些,也让雇员根据个人能力扮演不

同角色。

另外,以大数据、物联网、人工智能为代表的数字技术发展,将带来就业生态的改变。李强认为,人工智能等替代了大量的重复性劳动。员工急需知识迭代,掌握新的技能,实现更多的个人价值。

### 提前做功课 忌盲目跳槽

在现今就业环境下,对于95后而言,闪辞究竟对职业生涯有无影响?如何在短时间内确定与自己匹配的行业、岗位,减少试错成本?陆海天认为,不能单一地认为,频繁跳槽对就业者带来不利影响。“3个月一换工作的人仍然具有价值,主要是看求职者自身的能力和所掌握的资源,以及雇主能不能‘hold住’,并为之提供相应的职业发展平台。”

实际上,陆海天发现,动荡不安的年轻人最终的结果没有想象的那么差,很多人通过不断跳槽找到自己的位置,并拿到了更高的收入。“我鼓励年轻人多试一试,大胆地换工作。特别是在工作的前两到三年,尝试不同

的领域其实是个好选择。尤其是中国商业环境下,企业买的是某项技能、某项资源。你只有具备独立性、独特性等来了‘风口’,才具有价值。”

从企业用人角度看,南丽娜认为,不少企业也认识到这一现状,并主动适应这一变化。“相比跳槽频次,我们会更加关注离职原因、求职动机以及求职者核心价值观。我们更希望听到求职者因为对工作内容不感兴趣而跳槽;而不愿听到认为企业本身存在问题等回答。”南丽娜坦言,任何一家企业都面临现实问题和困难,她更希望看到求职者具有积极心态和开放的态度去拥抱变化,能主动去学习、去创新。

针对95后由于缺乏行业了解,而导致入职后无法适应工作节奏,并出现失落迷茫情绪的状况,南丽娜建议,95后最好在毕业前充分了解自己的优势、性格特点,充分思考自己喜欢做什么、能够做什么;并抓住寒暑假等空档多去实习尝试,这样毕业后找第一份工作时会更清晰。

## 新人“闪辞”挑战职场旧规则

思维的残余。

不必抱怨职场新人离职率高。当下,经济模式风云变幻的程度远远超出人们的既有认知。拿互联网领域的许多“独角兽”企业来说,今天呼风唤雨、吸引大量投资、广纳四海人才,明天就不知道被哪家更大的企业收购,或者同行合并重组了。新兴企业自身都处于高度不稳定之中,何以要求年轻人稳定待着?

从企业角度出发,自然希望员工队伍保持稳定。但是,劳动关系是双向的,企业有招聘阶段的选人用人权,有对在岗职工提出合理职业要求的权利,员工也有选择“自家”的权利。现在,90后更频繁地使用自己的选择权,他们对工作的要求也从泛泛的待遇扩展到办公室氛围、发展预期等诸多方面。

这种变化的发生,显然跟这一代职场新人的成长环境密切相关。整体而言,90后成长于衣食无忧的环境中,家庭在他们的成长阶段提供了充分支持,很多离开校园的职场新人没有剪断和家庭之间的经济“脐带”,收入不稳定还依赖家庭资助的年轻人不少。无论这个现象合不合理,

此外,由于不同行业有不同特点,求职者可以多去研究不同行业的标杆企业,这样在选择行业的时候更有目的性,防止预期跟现状有偏差。南丽娜提醒求职者,应充分利用企业HR这一资源,在应聘过程中,应当抓住机会多追问,有助于对企业做进一步了解。

据半月谈



它都是经济发展到一定程度的阶段性结果。这一情况决定了,职场新人对跳槽没有太大的后顾之忧。

刚工作时频繁离职,与在整个职业生涯中频繁跳槽,不可一概而论。职场新人“闪辞”,依然属于对自身职业规划和人生道路的试探过程,不乏有人在几经周折之后,终于找到称心如意的工作,从此安下心来。换言之,工作第一年跳槽几次不算问题,年年辞职才有“病”。谁也不能保证第一个饭碗就吃得香,但是随着社会阅历的增长、职场经验的积累,再找不到一份值得留恋的工作,就要反思个人是不是走入误区了。

职场新人离职率攀高,不只对旧的职场规则发起了挑战,也悄无声息地营造了一种职场新常态。从表面上看,跳槽过频提高了用人成本,让人单位感到不适。但从深层次看,人才流动正是激发人才资源潜力的重要渠道,用人单位亦从中受益。年轻人对工作要求高了,对一份自己真正热爱的工作会更加投入,而不是做一天和尚撞一天钟,才是更合理的人才资源配置。