

理论前沿

马克思主义哲学是我们阐释中国道路的根本理论依据。一般来说,马克思主义关于现代性的学说是一种“资本现代性”理论,它揭示出资本逻辑构成了现代化的本质依据。确切地说,“资本现代性”理论是一种“资本现代性批判”理论。中国道路就是遵循马克思主义“资本现代性批判”逻辑,呈现出一种独特现代性的类型,其本质属性是“驾驭资本的新现代性”。对此,我们可以从“理念—价值逻辑”“制度逻辑”和“实践逻辑”三个层面加以阐释。

第一,中国道路的“理念—价值逻辑”。探讨中国道路的“理念—价值逻辑”,主要是阐明其内在的价值原则和规范基础。马克思主义批判资本主义社会的价值论依据,就是资本主义分工导致了人的异化。社会主义和共产主义类型,但更多的是在它的全面发展。正如美国学者马歇尔·伯曼在探讨《共产党宣言》时指出的:“这种共产主义的图景无疑具有现代性,其现代性首先在于它所具有的个人主义性质,但更多的是在它的发展的理想,将发展的理想视为良好生活的形式。”中国道路尽管仍然存在经济全球化的背景之中,但它秉承了人的全面发展的价值原则,超越了以资本增殖为最高原则的资本主义现代

中国道路的哲学阐释

唐爱军

性。人的全面发展的价值原则具体化为以人为本、以人民为中心等。中国道路的独特性就在于,它超越了把追求物质财富和经济增长当作发展目的的资本主义现代化模式,走出了一条以人为核心的现代化道路。

第二,中国道路的“制度逻辑”。从“制度逻辑”考察中国道路,就是探讨中国道路的“制度性维度”,它指的是现代性在制度层面的表现,探究的是实现现代性理念与价值的制度安排。资本构成了现代社会的枢纽,资本逻辑决定了现代性逻辑。中国道路归根到底是现代化之路,拒绝或抽象否定资本只能走向“反现代性”;但我们同时要认识到资本的二重性,以防止资本导致的异化。这决定了中国道路必然是既利用资本又规制资本的独特现代性类型。从根本上来说,中国道路的“制度逻辑”就是构建资本、国家、人民三大要素之间的制度体系。改革开放以来,中国

道路为什么能成功,尤其是中国经济为什么能持续增长?这些疑问都可以从这三大要素中寻找答案。在此,我们主要关注的是中国道路如何超越资本主义现代性,呈现出新现代性的基本特征?最关键的一点就是“国家权力”。一些西方学者认为,国家是“必要的恶”,应该尽可能地减少其各种职能,防止国家对经济社会的干预,国家扮演着“守夜人”的角色。与此相反,另一些学者主张“使国家回归”,普遍以国家自主性理论为分析框架,突出强调国家权力和国家能力在经济社会发展中的重要性。在社会主义初级阶段和社会主义市场经济条件下,驾驭资本有两层含义:一是通过国家权力的有效干预,为资本的良好运行、市场经济的良性发展提供条件。二是国家权力引导、规范资本,防止资本的异化。驾驭资本的国家权力是“发展之手”与“保护之手”的统一。从生产力的角度来看,社会主义通

过国家权力的有效干预,比资本主义能更快地解放和发展生产力;从生产关系的角度看,社会主义比资本主义更能够避免社会冲突和阶级分化,更好地维护公平主义和社会秩序。可见,从制度的角度看,中国道路的核心就是要构建一套既能让国家权力驾驭资本,又能保证国家权力人民性的制度体系,它构成中国道路有效发展的制度支撑。

第三,中国道路的“实践逻辑”。把握中国道路的“实践逻辑”,就是探寻它在追求或实现现代性过程中所选择的具体路径和发展模式。一是中国经济发展模式。在经济领域,资本主义现代化模式表现为“自由市场经济模式”,私有化和市场化是它的核心表征。中国道路并没有选择“自由市场经济模式”,而是选择了马克思主义主导的“社会主义市场经济模式”:在所有权方面,建立以公有制为主体、多种所有制共同发展的基本经济制度;

在分配模式上,实现按劳分配和按生产要素分配并存的分配方式;在运行机制上,强调市场与政府“两只手”的有机结合。二是中国政治发展模式。在政治领域,资本主义现代化模式表现为“自由民主模式”,强调选举民主、多党制等。中国特色政治发展道路超越了“自由民主模式”,坚持党的领导、人民当家作主和依法治国三者有机统一。三是中国社会发展模式。在社会建设和社会发展问题上,中国的现代化模式有两个重要原则:其一,“保护社会”。“驾驭资本的现代性”的一个重要表现或要求就是为资本“划界”,不能将资本逻辑和市场交换原则无限地扩张到社会领域,防止社会的“泛市场化”。其二,防止“去国家化”。一些西方学者推崇“国家与社会”的两分法,追求“弱国家强社会”模式,甚至主张“社会对抗国家”。中国社会发展模式摆脱了“社会对抗国家”模式,主张“强国家强社会”模式,在实践中构建国家与社会的有效互动模式,强调国家治理体系和治理能力现代化。总而言之,中国道路在开辟现代化的实践过程中,摆脱了以资本扩张和“去国家化”为核心的资本主义现代化模式,努力实现“有效市场+有为政府+有序社会”的现代化之路。

工会论坛

关于推广优秀企业文化的几点思考

袁长青

企业文化,或称组织文化(Corporate Culture or Organizational Culture),是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象,简单而言,就是企业在日常运行中所表现出的各方面。企业文化是企业的灵魂,是推动企业发展的不竭动力。

培育推广优秀企业文化,是增强企业凝聚力、向心力的有效手段和推进工业经济健康快速发展的内在要求,更是提高职工队伍整体素质的现实需要和满足广大职工日益增长的文化需求的重要途径。

一、目前企业文化建设过程中存在的问题

近几年来,很多企业意识到了企业文化对企业发展的重要性,纷纷开展了企业文化建设。然而在建设过程中,对于如何认识企业文化、如何将企业文化转化为生产力缺乏有效的实施途径和制度保障,有的仅仅把企业文化当作对外展示的“门面”和复制粘贴的标语口号,这样的“企业文化”得不到职工的认可,更是有把提高职工的综合素质、改善工作环境、畅通晋升通道、提升归属感等和企业整体利益融合在一起,无法形成企业与职工共同理想信念和奋斗目标的企业文化,从而造成了职工满意度低、生产效率低、企业职工流失率较高等现象。同时,也造成了部分基层企业职工服务职工群众存在着组织特点不突出、帮扶视点不平衡、工作方法不创新和服务成效不明显等问题。具体表现为:一是把职工培训当作“快餐式”一次性消费,满足于现状;二是忽视了职工的人身安全和健康,企业无法形成凝聚力;三是重“人治”轻“法治”,优秀职工难以脱颖而出;四是部分企业管理者观念守旧,造成负能量的工作氛围等。

为切实解决这些问题,“不忘初心、牢记使命”主题教育开展以来,本人多次赴企业和基层工会开展调研,以“精谋划、准选題、深调查、实成果”四步法,重点对江苏福庆集团进行了体验式、蹲点式、回访式调研,与一线工会工作者、企业职工面对面谈心,问计问策问效于基层,梳理总结出了可复制、可推广的福庆企业文化模式,并在全县工会系统大力推广。

二、福庆企业文化的基本内容

江苏福庆集团是沭阳县土生土长的民营企业,企业创建于1990年,投资初期只有5万元,用工10多人,年产值只有几万元。在发

展过程中,企业建立了工会,始终将文化建设放在十分重要的位置,建立并完善了一系列行之有效的企业文化和管理制度,经过20多年发展,企业从一家小作坊发展成为国家林业重点龙头企业,年产值达10亿元,多种产品实现了出口创汇。

(一)“531”学习法。为鼓励职工多读书、读好书,福庆集团设置了读书基金,职工每月初必须用基金去购买一本书,然后每天在企业的读书交流微信群中分享学习收获,且在每周举行的读书交流活动中和其他同事一起探讨读书心得和收获。在月底读完整本书后,则需按照企业的“531”学习法,即:总结出书中5个亮点内容,找出3点与本职工作相关的内容,最后将其中至少1点运用到实际工作中去,切实让职工养成读书学习、学以致用的习惯,让他们在读书中学到知识,在实践中增长才干。

(二)微信运动“晒步数”。福庆人认为,只有养成运动习惯的职工才是一个合格的职工,健康的体魄是干好一切工作的基础。为此,企业安排专人每天记录职工的微信运动步数,定期排名“晒步数”,每季度总结表彰一次,运动步数前几名的职工,企业都会奖励其运动鞋等一些生活物品。同时,为了方便企业职工在工作之余进行健身运动,企业在厂区内专门铺设了健身步道,并定期开展健步走活动,让职工在运动中增进友谊,沟通感情,增强企业的集体凝聚力。

(三)业绩比拼“争上游”。良好的企业生态,离不开竞争。为更好地发挥榜样引领和激励作用,福庆集团每月都会对生产、销售业绩突出的个人及团队给予奖励,并畅通晋升渠道,让更多的优秀年轻人才走上中层管理岗位,发挥年轻人“争上游”的冲劲、“敢打、敢拼”的韧劲。企业还定期给职工“充电”,在总部设立了福庆大学,在4个分公司分别设立了福庆商学院,与高校建立合作关系,定期邀请国内一流高校去培训学习。职工学习结束后,再回到企业,把所学的内容向其他同事进行传授培训。

(四)“福庆喜事”暖人心。在福庆人的眼中,企业就是家庭,所有职工都是家人,企业专门建立了“福庆一家人”微信群,在这个群里,不分职务高低,所有同事们都可以进行一些聊天、探讨一些工作之外的生活话题。更为重要的是,福庆集团经过不断的探索,将家庭文化融入到企业的制度层面来做实。他们把在福庆集团工作满一年的职工买房、结婚

生子等列为“福庆喜事”,搬进新房,企业给乔迁礼,结婚生子,福庆也有随礼祝福,并且还会为结婚新人加办一场集体祝福活动,为他们还留下影像资料,记录美好的瞬间,让职工感受到家的温暖。

三、推广优秀企业文化,完善服务职工体系

沭阳县总工会结合“不忘初心、牢记使命”主题教育,将大力实施“学习福庆企业文化,推动工会工作高质量发展”主题活动,推动实施以学习文化、运动文化、亲情文化、竞争文化等四个方面文化为重点的企业文化建设,着重从五个方面推进企业的文化体系建设,用文化力凝聚发展力,用文化力提升竞争力,不断提高工会工作的覆盖面和影响力。

(一)提高思想认识。沭阳县各级工会将把开展“学习福庆企业文化,推动工会工作高质量发展”主题活动作为当前和今后一段时期的一项重要任务,采取多种形式,帮助职工群众深刻理解福庆企业文化的本质内涵。

(二)认真组织开展讨论。尊重职工的主体地位,广泛听取职工意见,紧密联系单位、企业的实际情况,认真组织开展讨论活动,撰写学习心得,真正把福庆企业文化落实到单位和企业的发展中,塑造单位、企业精神,进一步提升团队的执行力、担当力和凝聚力。

(三)加强活动阵地建设。将拓展运动、读书等职工文化阵地,持续推进单位、企业的“职工之家”建设,完善服务体系和相关功能,精准把握职工需求,打造群众文化品牌,提高工会组织的凝聚力与吸引力,打造职工信赖的“职工之家”。

(四)开展职工文化活动。积极开展人员多、范围广、影响大、效果好的文体活动和技能竞赛比武,引导职工群众参加形式多样、健康向上的文体活动,陶冶职工情操,不断满足职工文化需求,使社会主义核心价值观、企业精神、职业道德等更加深入人心。

(五)广泛宣传引导。沭阳县各级工会组织将坚持典型引路,及时发现、大力挖掘和广泛宣传单位、企业在“学习福庆企业文化,推动工会工作高质量发展”主题活动中涌现出的好经验、好做法,选树一批先进典型,通过广播、电视、微信公众号等载体进行广泛宣传,使大家学有榜样、赶有目标。

(作者系沭阳县总工会党组书记、主席)



日前,由东部战区空军政治工作部和中共江苏省委省级机关工委联合主办的“情系蓝天 缘聚空军”军地青年联谊活动在南京圆满落幕。东部战区空军政治工作部卢震主任、屠金仕副主任和中共江苏省委省级机关工委徐前兵副书记等领导亲临活动现场,为军地青年才俊加油祝福。 智勇 提供

大视野

人工智能发展下劳动者知识技能重塑

何勤

人工智能是指通过模型建立的机器模仿人的思维、感知、认知和行动的表达式系统,具有在广泛应用环境范围内实现特定目标任务的能力。到2020年,我国人工智能技术与应用水平将发展至世界先进水平,核心产业规模超过1500亿元,人脸识别、计算机视觉、智能语音、深度学习等技术广泛应用于制造、物流、金融、医疗、教育、交通、安防、企业服务等领域。

在产业迅速发展的同时,部分重复性工作或将受到影响。根据以往的研究,具体的影响将体现在4个层面,一是人工智能发展造成“技术极化”现象凸显,中等技能岗位挤出效应明显,失业风险增加并将长期存在;二是就业“极化”将拉大收入差距,中低技能群体面临压力;三是劳动力素质与新型岗位需求不匹配,劳动力转换速度跟不上技术进步;四是技术失业引发劳动者的焦虑感和心理恐慌。从根本上讲,产生上述问题的主要原因在于技术发展、人力资本水平、知识传播和分享错配。因此,新科技革命到来,厘清技术、劳动力、知识的关系有其必要性。

从前工业社会到后工业社会,技术技能人才的知识结构经历了从一维到四维的转变,四维知识结构包括经验型、实体型、方法型与理论型技术知识。如今,技能人才能力结构需求的变化体现在4个方面:从简单工作任务处理能力向综合职业能力转变,从单一的专业能力向多学科融合能力转变,从规模化生产操作能力向创新创新能力转变,从维持性学习能力向持续终身学习能力转变。随着人工智能的不断发展,“人机协同”工作是未来社会重要的发展趋势,人类在未来的工作中需要提升人机交互协作的能力和效率。

人工智能技术进步下,三类技能在劳动力市场的重要性与日俱增,即高级认知技能、社会行为技能、能够预测适应能力的技能组合。首先,对于技能岗位而言,掌握高尖端技术的人才池还需扩大,专业教育体系需要革新。其次,对于非常规工作者来说,社交能力方面的工作仍然是人工智能所无法涉及和替代的。再次,对未来的工作岗位特征、技术适应性预测不足。人工智能下技能短缺的问题可能是劳动者获得了错误类型的技能,而不是普遍缺乏技能,关于新技术需要何种技能补充的具体信息很少。总之,人工智能下亟须全社会劳动者的知识技能大转型、大升级已成共识,劳动者知识技能重塑势在必行,旨在实现新工作与知识技能结构的动态匹配,解决促进创新发展中面临的就业结构性矛盾和劳动力能力转型升级的问题。

第一,顶层设计考量人文关怀。既考虑技术因素,也考虑人本因素,倡导人工智能要赋能人类,促进人的发展,将人类从劳累中解放出来,能够更优雅、幸福、更有尊严、更加智慧地生活的价值理念。既关注宏观层面对劳动力市场的冲击,也关注微观层面对劳动者的心理冲击,未来要特别关注“机器换人”引起的劳动者心理冲击以及人机合作对劳动者造成的心理影响。

第二,教育体系调整定位精准。加大人力资本投资,通过人才培养,提高教育与劳动力市场的匹配度。在早期、初等和高等教育中构建智能化教育体系,从技能性教育向适应性教育转变,实现劳动者知识结构的重构与创新能力培养。在大学本科建设方面,构建智能科学与技术的二级学科,即脑认知基础、机器感知与模式识别、自然语言处理与理解、机器人智能系统,并依此进行研究生导师和研究生学术方向分类。

第三,职业标准制定注重能力。完善职业技能教育体系,按照人工智能技术擅长的层次、类型、专业结构对技能人才进行有效供给,形成人工智能技能人才高地。通过职业标准体系引导企业将职业胜任力融入产业技工培养体系。还应建立组织知识管理标准体系,通过提供公共服务支持社会第三方机构从单纯的显性知识培训模式过渡到隐性知识传授,实现技术积累和能力积累并举,以间接方式促进劳动力市场的良性发展。

第四,企业知识管理明确目标。在企业内部进行知识管理体系改革,从人力资源管理、企业文化管理、技术管理等多层面入手,构建新型企业战略体系。对于企业而言,应加强战略和文化对员工的引导,树立企业知识观,将知识管理纳入企业战略,建立知识共享激励制度和组织支持文化、开发知识分享平台。同时,企业还应加强从知识获取、转移、应用到整合的过程管理,提供员工换岗训练服务和技能培训补贴,实现新工作与员工知识技能结构的动态匹配。

第五,政府托底保障补齐短板。制定包括社保托底、终身学习、新工作创造等政策。为处于工作转换和技能培训期的劳动者制定社会援助、补贴性社会保险、过渡期支持等政策;建立终身学习制度,重点是“数字化、智能化技术”学习,研究制定职业培训补贴、技能补贴等政策;政府和市场共同创造新任务、新工作,分“弱人工智能时期”和“强人工智能时期”,设计新的任务和工作,以平衡对劳动力市场的冲击,包括短期由政府主导增加价值补偿性岗位,以及长期由市场调节实现技能依赖型岗位的充足供给。

群众之声

传承初心使命,让工会工运历史厚重起来

张刃

历史是曾经的现实,今天是历史的延续,历史与现实有着不能割断的关联。挖掘、整理并且充分利用这些宝贵的历史资源,对于今天的工会人不忘初心、工会工作不辱使命具有重要的传承与指导意义。

日前,在南泥湾召开的“延安时期大生产运动暨劳模精神理论研讨会”上,延安市总工会提交的研究成果,引起了来自全国200多位与会专家学者的关注。历史上的延安时期13年(1935-1948)是中国革命至关重要的阶段。作为当时的中共中央所在地,延安不仅保留着珍贵的中共党史遗存,而且拥有丰富的工人运动史料;不仅有在大生产运动和劳动模范的产生,而且有着中国工人运动和工会工作理论与实践的创新。

基于同样的认知,上海方面对中国共产党建立的第一个领导全国工人运动的公开机构——中国劳动组合书记部(1921年)旧址,广州方面对中国第一次全国劳动大会以及中华全国总工会成立(1925年)旧址都做

了精心保护、修缮。这两处历史旧址,前者证明了中国共产党成立之初就重视工人运动,并设立专门机构予以切实的指导;后者标志着中国工人阶级走向联合、团结的开端,并确立了中国工人运动在全国工人运动中的领导地位。不仅如此,两地如同延安一样,还不断挖掘、充实和丰富相关历史陈列馆内容,通过向社会开放,向更多的人宣传历史,也给工会工作者提供了重要的学习和教育阵地。

比起延安、上海、广州的中国工运遗存和历史资源,北京毫不逊色,而且领先。譬如,早在中国共产党成立之前,北京的工人运动已经初现端倪:1919年五四运动以后,当时的先进知识分子就深入到产业工人聚集的北京长辛店举办工人学校,向工人宣传马列主义,帮助工人建立工会,组织工人争取自身权益;1920年11月,北京共产主义小组创办了《劳动音》周刊,用通俗语言宣传马克思主义,启发工人阶级觉悟,动员工人组织起来与资产

阶级、帝国主义进行斗争;1921年五一劳动节,京汉铁路两千多工人在长辛店召开纪念大会,第一次庆祝自己的节日;1921年7月,北京共产主义小组又创办了《工人周刊》,后来成为中共北方区委、中华全国铁路总工会的机关报……这些史实,都是今天可以用以宣传、教育职工群众和工会工作者的宝贵财富。

中国工运历史资源十分丰富,但我们过去挖掘、整理、利用得还远远不够,需要从“初心”与“使命”的角度重新认识,组织人、财、物、力落实。在某种意义上,还要抓紧抢救——许多文物、资料年代久远,物是人非,一旦灭失,往往是不可复制的。在这个问题上,延安市总工会从理论研究与遗产修复利用两方面着手的经验可以借鉴。如成立理论研究学会,创办相关刊物,征集、编辑和出版(包括使用新技术修复、保存)史料,建立纪念馆或陈列馆,拍摄资料片、宣传片等等,让工会、工运的历史厚重起来。