

工会常态化走访机制对下岗特困职工心理韧性的影响

□江江市供销合作社联合社 李 函

下岗特困职工面临经济和心理方面的双重压力,如何提高其生活水平和就业热情是当前工会工作的重点。工会常态化走访机制,有助于工会了解下岗特困职工的心理情况和经济情况并为其提供帮扶,增强心理韧性,培养职工克服困难、抵御风险的精神品质。

一、工会常态化走访机制对下岗特困职工心理韧性的影响

(一)掌握职工需求,确保服务针对性

在常态化走访机制的约束下,工会工作人员会利用日常摸排、面对面交流等方式,了解下岗特困职工当前的生活情况和思想状态,并利用台账进行管理,提前发现下岗职工的心理问题,为后续干预提供方向。例如,为了掌握下岗特困职工的家庭情况,工会组织工作人员深入基层,利用入户走访摸排的方式,落实精准帮扶基础工作。每到一户,工作人员与困难职工及家属坐下来拉家常、问冷暖、听心声,详细了解每户家庭的人口状况、家庭收入来源、身体健康状况、子女就学就业、日常生活开支等实际情况,细致排查家庭致困根源,记录职工实际诉求,逐项核实更新帮扶信息,规范建立帮扶台账,做到底数清、情况明、信息准、无遗漏,为后续分类帮扶、精准施策、靶向救助打下坚实基础。

(二)建立信任关系,缓解负面情绪

工会常态化走访机制,有助于工会与下岗特困职工建立信任关系,让职工感受到来自社会和组织的关心,从而消除因贫困、失业等因素产生的负面情绪,促使其形成心理韧性。例如,工会组织在走访过程中,可以通过与职工的互动,了解其在工作、生活、情感等方面的状态,利用人文关怀使其认识到自身的价值与生活的意义,并鼓励其发挥自身的优势,提高家庭生活水平。

(三)精准帮扶,提高心理韧性

在工会走访中,根据下岗特困职工的实际需求,为其提供帮扶,如技能培训、推荐就业、心理疏导等,解决其实际问题,使其更加勇敢地面对生活。例如,针对存在严重心理问题的职工,为其提供心理疏导方面的服务,肯定其劳动成果、个人价值,使其意识到自身在家庭、社会中的重要作用,引导职工以积

极乐观的态度面对生活。对于有较强就业需求且不具备专业技能的职工,引导其参与工会组织的技能培训活动,鼓励其根据自身的兴趣爱好或者需求,选择适合的技术,提升自身,为获得更多就业机会奠定基础。

二、当前工会常态化走访机制实施中存在的不足

(一)走访形式化

工会常态化走访工作中存在“重复数、轻质量”的情况,工作人员仅仅根据流程登记下岗特困职工的信息发放物资,未与职工进行有效交流,分析其问题出现的原因。形式化的走访方式,不仅无法引起职工共鸣,甚至会使其产生抵触情绪,降低心理韧性。

(二)职工需求响应不及时

工会常态化走访机制,要求工作人员持续开展走访工作,掌握下岗特困职工的心理需求,为其提供相应的帮助。然而,在实际走访工作中,仍存在工作人员未及时响应职工的需求、解决其实际困难的情况。长此以往,下岗特困职工会对工会走访产生负面情绪,不配合走访工作,而且会影响其心理韧性,弱化职工的自我效能。

三、利用工会常态化走访机制提高下岗特困职工心理韧性的对策

(一)健全常态化走访机制

为发挥工会常态化走访机制对下岗特困职工心理韧性的积极影响,应结合工会职能与下岗特困职工的实际需求,健全走访机制,提高对工作质量的关注度,避免形式化问题。第一,转变工作理念。工作人员应明确走访特困职工工作的意义,设置具体的走访目标,如“掌握职工个人情况和家庭情况”,增加与职工的交流,了解其现实困境和需求,从根本上解决走访形式化问题。第二,推动走访工作从“物质支持”向“全维度支持”方向转型。下岗特困职工的需求具有多元化的特点,工会组织不仅要为其提供物质方面的帮助,也要关注其心理健康,利用谈心谈话、心理疏导等措施,提高其心理韧性,使其感受到生活的美好,从而保持积极乐观的态度。

山西省数商生产性实训基地建设对缓解结构性就业矛盾的作用研究——以京东商城产业学院建设为例

□太原城市职业技术学院 王国丽

近年来,山西省不断推动能源革命与产业转型,数字经济随之持续扩容,电商运营、数字营销、智慧物流、城市数字运维、大数据服务等新兴数字岗位快速迭代,彻底重构了劳动力市场需求结构。传统职业教育模拟化、理论化的人才培养模式,难以适配数字产业岗位实时性、实操性、创新性的用工需求,催生了全新的结构性就业矛盾。

一、数商领域区域结构性就业矛盾的主要表现及其成因

当前区域结构性就业矛盾主要体现在三个层面。第一,技能结构错配突出。传统产业劳动力技能集中在重工、采掘、加工等领域,与数字商贸岗位技能要求脱节,数字运营、直播电商、智慧物流等新型技能人才供给严重不足。第二,育人场景与岗位需求错配。山西省内多数职业院校实训仍以模拟化、虚拟化教学为主,缺少山西本土特色实战场景,人才培养通用性强、本土化适配度弱,毕业生入职后适配周期长。第三,区域就业质量错配。大量本地劳动力外出务工,本土数商产业就业潜力未充分释放,职教毕业生本地高质量对口就业比例偏低,出现“本土企业招工难、本地劳动力就业难”的区域性结构性困境。

分析其深层原因,首先是产业迭代与技能更新不同步。山西正处于传统产业退出、数字产业崛起的转型过渡期,产业结构迭代速度快于劳动力技能升级速度,劳动力技能体系滞后于区域产业发展需求,形成明显的技能供需断层。其次是产教融合深度不足。多数校企合作仍停留在实习安排、讲座交流等浅层次层面,企业深度参与人才培养的程度较低,生产性、实战性、本土化实训载体不足,育人与产业发展脱节问题难以根治。再次是社会化技能培训体系不完善。面向转岗矿工、返乡青年、农村劳动力、退役军人等的普惠性数字技能实训资源稀缺,社会群体缺少低成本、系统化、实战化的数字技能提升渠道。最后是就业联动机制碎片化,院校、人社部门、企业之间信息互

通不畅,人才储备、技能培训、岗位需求、就业输送未能形成闭环运行,进一步加剧就业结构性失衡。

破解上述结构性矛盾,关键在于构建以本土数字产业为锚点的产教融合新机制。具体来说,应打造“产业出题、院校解题、人才答题”培养模式。紧扣山西农特电商、数字运营、智慧物流等特色产业链,由龙头企业梳理岗位标准,把真实产业项目融入教学,化解教学与产业脱节问题。京东集团作为全球物流及电商领域的头部企业,拥有全链条实操场景,在山西有天然实战场景,可依托其产业资源将企业岗位标准贯穿育人全过程,在校完成学生到产业从业者的转型培育。

二、京东商城产业学院实践路径

京东商城产业学院是由京东集团与太原城市职业技术学院联合打造的数商生产性实训基地,深度对接县域电商、农特产品直播带货、区域智慧物流、乡村数字服务等本土业态,彻底打破传统课堂与产业实际的壁垒。基地全面引入京东真实数商业务、运营标准和岗位考核体系,搭建集实训教学、项目运营、技能认证、就业孵化、社会培训于一体的综合性实训平台。学生以企业准员工身份参与真实订单处理、产品上架、直播运营、短视频推广、仓储运维等全流程实操,有效补齐传统职教实训短板。同时,基地结合山西数商产业发展趋势,动态优化课程体系,增设本土化特色实训模块,通过订单班、现代学徒制、定向培养等模式,为京东区域站点、数字服务企业输送适配型技能人才,从源头缓解数商人才供给短缺问题。

实训基地还打破传统校园实训资源封闭模式,对接政府资源,主动发挥公共服务属性,将面向全省、返乡青年、农村劳动力、退役军人等重点群体开放实训工位和培训资源,开展普惠性数字商贸技能培训。通过系统化实战培训,帮助传统产业富余劳动力快速完成数字技能转型,有效破解传统劳动力转岗难、转型慢的问题,高效消化区域传统产业过剩产能。

实训基地依托太原市政府、院校、企业三方协同机制,精准

第三,健全考核评价机制。为避免工作人员消极怠工,针对常态化走访工作健全考核评价机制,将走访次数、信息登记质量、服务对象满意度等纳入考核评价中,使工作人员意识到走访工作的意义,因此产生积极工作的热情。第四,建立培训机制,提高工会工作人员沟通解决问题的能力。工作人员面对不同下岗职工的不同情况,需要掌握多种沟通技能和具备解决问题的能力。通过日常培训,工作人员学会与不同文化水平、职业背景的职工沟通,能在交流中获取信息,拉近与职工的距离,为精准提供服务提供依据。

(二)建立需求响应机制

为提高下岗特困职工的心理韧性,工会组织应建立需求响应机制,主动解决职工的问题,增强职工对未来生活、工作的向往。第一,确定需求响应流程。采取需求分析、分类、派单处理、结果反馈的方式处理职工的需求。这一工作中,需确定各个环节的主要负责人、工作内容与工作时间,当工作人员获取职工需求信息后,利用生活帮扶、就业帮扶、心理疏导等方式进行分类处理,要求相关负责人跟踪处理,及时响应职工的需求,并在完成帮扶工作后反馈工作成果,形成闭环管理。第二,建立分层响应机制。该机制建设的目的是提高职工需求响应速度,快速解决问题。在完成走访工作后,根据职工需求,选择不同的响应方式。如部分职工希望通过参与工会组织的培训掌握专业技能,提高就业竞争力,那么工作人员应积极为其提供参与培训的机会。若职工需求比较复杂,则需要多部门合作,共同解决职工的问题。第三,建立跟踪回访机制。为掌握职工需求解决情况,工会组织需要建立回访机制,在问题解决后两个月左右时间进行回访,了解职工当前生活、工作等情况,判断工会组织是否真正满足了职工的需求,是否改善了职工的生活。这一举措,不仅能保证职工需求响应和处理的及时性,而且能消除职工的焦虑情绪,无形中提升其心理韧性。

结 语

综上所述,工会常态化走访机制,是掌握下岗特困职工心理需求,为其提供精准帮扶的重要举措。需要完善走访机制,明确工作人员的职责和作品内容,建立需求响应机制,为职工提供心理、物质等方面的帮助,为构建和谐社

会打下坚实基础。

会打下坚实基础。

会打下坚实基础。

会打下坚实基础。

结 语

在山西省产业转型关键时期,数商生产性实训基地作为产教融合的核心载体,有效打通了教育链、人才链与数商产业链,在破解区域结构性就业矛盾中发挥着不可替代的重要作用。但目前仍存在部分短板。一是社会化培训覆盖范围有限,实训资源优先保障在校生,县域、乡镇社会群体的普惠实训资源不足。二是区域资源布局不均,优质实训资源集中在中心城市,县域实训载体薄弱,基层就业赋能能力有限。

以京东商城产业学院为代表的实训平台,通过精准化人才培养、社会化技能赋能、本土化产业服务、协同化生态构建,有效解决了传统劳动力转型难、职教毕业生就业适配弱、本土企业招工难的双向就业困境,为山西推进高质量充分就业、助力数字商贸产业升级提供了有力支撑。未来,持续完善数商实训基地建设,深化产教深度融合、放大实训就业赋能价值,能够进一步优化山西劳动力供需结构,为全省经济社会全方位高质量发展注入稳定的人才动能。

本文系2025年度山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题项目——山西省职业教育人才培养模式创新与结构性就业矛盾缓解路径分析(项目编号: SXRLZY2545)的阶段

性成果。

以多来源评价推动医院人文沟通培训提质增效——从一次性培训走向可观察、可反馈、可持续的质量改进

□山西医科大学第一医院 刘 赞

动作,配合情景演练与即时反馈,可有效促进理念向临床行为的转化。然而,关系建立、患者议程设定与理解核查等基础环节易受时间压力与专业性挤压,成为隐性短板,提示培训评估需从“均数提升”转向“动作到位”的精细化追踪。行为改变并非培训终点,而是依赖持续实践、现场提醒与组织环境支持的渐进过程,单次强化难以显现即时效应,故应将集中培训视为系统性改进的起点,构建长效支持机制。

三、当前医院人文沟通培训存在的突出短板

当前培训存在四重脱节:一是内容设计与临床情境割裂,理念宣导多而场景化行为标准少,导致“知道”与“做到”分离;二是评价方式单一,自评与满意度易受主观偏差干扰,缺乏结构化观察与患者视角的交叉验证;三是培训与反馈断裂,缺少临床转化期与持续强化,新习得行为易在压力下退回旧习惯;四是组织支持缺位,沟通质量受制于制度环境与资源配置,单兵突进难以形成长效闭环。破解之道在于推动培训从“知识传递”转向“行为嵌入”,构建“标准—训练—实践—反馈—制度”一体化支持系统。

四、构建持续改进型人文沟通培训体系

第一,建立分层分类、场景导向的课程体系。面向医生、护士及不同职人员设置差异化目标,围绕首诊接触、病情解释、风险沟通、情绪回应、共同决策和出院指导等高频场景设计课程。每项课程都应设对应可观察行为,例如“先开放提问、再聚焦信息”主动询问最担心的问题”“用复述法确认理解”,让人文要求转化为岗位动作。

第二,建立“自评—患者评价—行为观察”多来源评价机制。自评用于了解态度和认知,患者评价用于检验服务对象是否感受到倾听与理解,行为观察用于定位具体流程缺口。评价结果不宣简单合成一个总排名,而应分别解读,并结合科室、岗位和沟通场景进行分析,避免用单一分数替代复杂的人文服务质量。

目前企业党建容易陷入重形式、轻实效的误区,同行政管理存在着“两张皮”困境。本文以党建载体创新为切入点,明晰党建载体和行政效能之间的内在耦合逻辑,给出面向制度执行、服务保障、信息沟通等管理场景的载体重构途径,创建制度、评价、队伍三维支撑体系,促使党建同业务由“物理叠加”变为“化学融合”,助力企业改善治理效能,达成党建经营同频共振。

一、党建载体创新与行政管理效能提升的内在关联

党建载体指党组织开展活动、传达意图、凝聚人心的具象化平台,行政管理效能指制度落地、流程运转、资源配置、服务响应等各方面的综合能力。二者虽然处在党建和业务两个不同的领域中,但存在内在的耦合逻辑,行政管理的核心就是把制度要求转化为岗位行动,这一过程需要层级指令的传递,也需要组织动员力与执行约束力的配合,党建载体就是连接二者力量的桥梁。党员责任同行政流程节点精准对接,制度执行不再是行政命令,而是有了思想认同的底层支撑,有效地压缩了管理传导损耗,为行政效能提升筑牢更加稳固的组织支点。

载体创新的价值就在于打破长久以来存在的“党建业务‘两张皮’”困境,使党的组织体系和行政管理架构达到深度同构。同构不是简单的叠加,它把主题党日活动内容融入业务流程、党员先锋岗对接管理难题等载体设计当中,使党员的先锋模范作用具体体现在审批、监管、服务等具体的管理环节中,既降低了行政指令传递过程中信息的损失,又加强了制度执行的刚性约束。弄清内在联系才能找到党建载体创新的途径,进而达到行政效能提升、组织势能向管理动能高效转化的目的,为现代企业治理注入红色引擎的强劲动力。

二、面向管理场景重构党建载体的实践思路

面向管理场景重构党建载体,本质就是把党建工作由抽象的要求变为具体的嵌入。从制度执行的角度来说,可以依靠党员责任区和党员先锋岗来把审批、督办、归档这些容易产生堵点的行政环节列入党员引领清单当中,用公开承诺、亮岗履职的方式来促使管理规范由外在约束变为内在自觉。就服务保障而言,对后勤协调、会务组织、应急处置等临时性工作成立党员先锋队和攻坚小组,依靠党员的组织优势,能够较好解决常规行政人员响应不足的问题。从信息沟通的角度来说,把线上组织生活平台的功能整合起来,将政务通知、意见征集、工作反馈等都放在同一个端口上,使党建阵地也成为管理协同的入口,能够大大减少由于多头传达造成的信息衰减和执行偏差。

载体创新要解决条块分割的问题,创建跨部门联合党支部,打破行政、财务、人事等各个方面的壁垒,依靠组织形式的联动来推进管理流程的贯通。这些实践共同指向的就是将每一个党建载体精准对应到一个具体的管理痛点上,使党建活动产生可感知、可量化的管理增量,而不是停留在形式留痕上。同时,载体的设计要留有动态调整的空间,形成与管理需求变化相适应的联动优化机制,根据业务流程的变化及时更新载体的功能,保证其具有针对性和现实的生命力,通过组织重构倒逼流程再造,使协同效率成为检验融合成效的硬指标,真正达到党建与业务由“物理叠加”到“化学融合”的转变。

三、构建保障党建载体持续释放管理效能的支撑机制

党建载体创新如果缺少长效机制的支撑,很容易出现“一阵风”的短期效果,需要从制度、评价、队伍三个方面来建立支撑体系。制度上把载体运行规则深度嵌入企业管理体系当中,明确责任主体、操作规程和跨部门衔接的口径,使它具有临时性的活动安排变成常态化的管理惯例,防止因为人员的变动而造成运行的断层。评价层面要打破党建和业务考核“两张皮”的困境,建立党建成效和管理绩效挂钩的考核办法,把党员履职表现、载体对流程效率的改善作为核心指标,用可以核查的管理结果来检验党建投入的实效。队伍层面要强化党员管理素养的培养,用岗位轮训、业务研讨提高行政场景的履职能力,把先锋作用建立在过硬的业务能力上。三者互相支撑,制度定框架、评价定方向、队伍强基础,共同构成载体长效运转的保障闭环。

在此基础上,企业要创建起载体全周期复盘体系,促使创新成果不断变成稳定的治理能力。对运行质量高、适用性强的载体,及时提炼出的标准化流程可以复制到其他场景当中去使用;对不符合管理需求的载体,第一时间找出问题所在并做出动态调整,防止出现形式主义的困境。经过“设计—运行—复盘—优化”的螺旋式提升,不断提升党建与行政管理融合的成熟度,让党建载体真正成为破解管理痛点的利器,从而实现由“阶段性创新”向“常态化治理”转变的目的,为企业高质量发展赋予持久的内生动力。

结 语

党建载体创新不是党建工作的“加法题”,而是激发企业管理效能的“动力源”。本文创建的“认知—重构—保障”三者并重的路径,把党的组织优势变成管理动力,解决了传统载体脱离业务的难题。企业要保持动态改进载体的功能,把创新成果由“阶段性探索”转变为“常态化治理”,将党建引领渗透到行政管理全过程,为高质量发展赋予持久的内在驱动力。

第三,实行短周期反馈与定向强化。培训后设置临床应用窗口,由经过统一训练的观察者开展抽样观察,及时反馈具体行为,对普遍薄弱的开放式提问与专业性挤压,成为隐性短板,提示培训评估需从“均数提升”转向“动作到位”的精细化追踪。行为改变并非培训终点,而是依赖持续实践、现场提醒与组织环境支持的渐进过程,单次强化难以显现即时效应,故应将集中培训视为系统性改进的起点,构建长效支持机制。

第四,完善组织支持和激励机制。将人文沟通纳入医疗质量改进,而非仅作为个人道德要求。医院可在科室质控会议中定期讨论患者体验和观察结果,优化告知材料、沟通时间和时间安排;对持续改进明显的团队给予教学展示和人才培养机会,评价结果主要用于改进,不宜直接形成简单惩罚,以免诱发形式化应对。

第五,加强长期随访和科学评价。后续项目应设置延迟测量,观察技能是否维持,并尽可能采用同期对照、多中心或阶梯式实施设计,除共情和沟通得分外,还可预设投诉、治疗参与、依从性、复诊衔接和安全事件等结局,逐步回答人文沟通培训能否改善患者体验、临床过程和组织绩效。

结 语

医学人文关怀不是医疗技术之外的附加项目,而是技术被患者理解、接受并共同实施的重要条件。人文沟通培训的关键,不在于举办了多少场活动,而在于能否把尊重、倾听、解释和共同决策落实为可观察的临床行为,并通过患者感受和持续反馈不断修正。以多来源评价为抓手,建立“基线评估—集中培训—临床应用—患者反馈与行为观察—针对性强化—延迟随访”的闭环,能够推动医院人文建设从仪式化活动走向常态化质量管理。只有让人文要求进入流程、进入评价、进入改进,才能真正转化为患者可感知、医务人员可执行、医院可持续的服务能力。

本文系“2025年度山西省卫生健康事业高质量发展重大专项研究课题”基于关键沟通与人文关怀的医患信任与服务品质提升研究的阶段性成果,课题编号: SXWSJKYB25013。

红色经典阅读赋能少年儿童价值观培育的实践逻辑

□南通大学教师教育学院 王 慧

红色经典不仅承载着中国共产党团结带领人民不懈奋斗的历史记忆,而且内蕴着理想信念、家国情怀和责任担当等价值内核。少年儿童正处于价值观形成的关键阶段,对他们开展红色教育不应仅停留在概念灌输的层面上,还应借助具有感染力的故事、人物与情境,把尘封的革命历史转化为可理解、可感受的生动经验。南通大学“青帆·启智”阅读实践团在崇川区图书馆围绕《闪闪的红星》开展阅读分享,正体现了红色文化由知识传播走向价值认同的实践路径。

对红色经典的阅读可借助故事来达到育人的目的。就儿童本身来说,以形象思维较为自然,对抽象的理论或道理不甚敏感,但故事中的人、事都易引发真实情感的波动。《闪闪的红星》把潘冬子所经受的一切当作例子,用忠诚、勇敢、坚韧去讲述英雄精神。故事情节所写到的困难、故事人物所经历的成长同国家历史背景是关联的。红色精神不只是被动灌输的内容,更是能感受、可追求的价值典范。

发挥红色阅读的育人作用,还要重视儿童的主体参与。单向的教学容易造成浅层接受,有效的阅读教育应当打通文本理解、情感体验和现实反思三重环节。情节讨论、影片观赏、互动分享等活动,让儿童能够把冬子的经历与自身生活建立联系,在提问、表达和聆听中建立起属于自己的理解。这种互动并非简单地活跃氛围,而是实践团成员把思考空间主动还给儿童,让儿童真正体悟当下幸福生活的来之不易,并将对革命小英雄的敬佩转化为珍惜当下、勇于担当的内在自觉。

高校有关实践力量与公共图书馆的紧密配合,是对红色阅读育人空间的一种延伸。图书馆本来就有公益性特质,具备长期文化培育的种种便利条件,而师范类研究生擅长教学构思及对儿童、文本的处理。二者的配合使优秀红色资源能够进入社区、走向基层,促进学校与社会公共文化在育人上形成互为补充的局面。就高校学生来说,这是运用知识做好社会服务的尝试性场合,有利于把青年一代的红色责任感落实到具体行动中。

推动红色经典真正走进童心、关键不在形式热闹与否,而在价值引导是否准确,儿童参与是否充分,精神内涵能否落到现实成长的土壤中。今后的实践应加强内容设计,丰富问题和延伸阅读,并建立持续性的馆校合作机制,使一次性活动转化为常态化、文化陪伴。唯有把历史讲清、人物讲活、精神讲深,才能让少年儿童在阅读中亲近红色文化,在理解中形成价值认同,在行动中赓续红色基因。

图 王 慧