

■劳动时评

人文关怀才是企业留住人的核心要义

□张智全

“栽下梧桐树，引得凤凰来。”想要走出“用工荒”怪圈的企业，只有写好人文关怀的文章，才有可能真正实现留住人促进自身发展的双赢。否则，无论再怎么“砸钱”提高职工劳动报酬，都有可能舍本逐末、无济于事。

大年初七，年味还未消散，广东星星制冷设备有限公司（简称“星星制冷”）工厂已经呈现出一片人来人往、热火朝天的复工景象。与不少企业在春节后会遭遇“用工荒”相比，星星制冷却没有这样的困扰。“近年来，春节后职工返岗率都超过95%。”据星星制冷工会主席吴成平介

绍，有些返岗职工还会介绍亲朋好友来企业工作。（3月2日《工人日报》）

作为一家生产制冷设备的小型公司，星星制冷不但没有遭遇春节后的“用工荒”，反而还多年将职工返岗率保持在95%的高水平，着实难能可贵。在不明就里的其他企业看来，星星制冷能够摆脱“用工荒”魔咒，无非是给予了职工较高的到岗补贴。不可否认，星星制冷确实给予了职工较高的到岗补贴，但据此认为这是其能留住人的唯一秘诀，则是以偏概全的大错特错。

实际上，星星制冷之所以能留住人，并且实现老职工介绍亲朋好友前来企业工作的良性循环，除了舍得在职工的报酬待遇上大手笔花钱外，还缘于人文关怀的溢出效应。目前在星星制冷

公司，职工“吃住行”、外地籍职工与子女团聚、职工提建议等众多影响职工去留的难题，都因系列暖心举措的及时推出和不折不扣的执行迎刃而解。可见，星星制冷能够留住人，其核心要义在于其深谙了人文关怀的真谛，而提高劳动报酬只是其中的一个方面。

星星制冷用人文关怀留住人的成功实践，对于不少遭遇春节后“用工荒”的企业来说，无疑具有积极的启迪和导向意义。近年来，随着劳动力从买方市场向卖方市场的转变，不少企业都面临着人难留的困境。为留住人，多数企业都选择了提高薪酬待遇。尽管此举能在一定程度上收到立竿见影的效果，但仅以此为唯一依靠，并不能持久，不少薪酬待遇高的企业，总是摆脱不了职工频繁流失的怪圈。显然，若

要让职工心悦诚服地留下，还需要像星星制冷公司那样，在人文关怀方面下足功夫。

“心若在，梦就在。”对于多数劳动者而言，能够寻求到待遇高的企业，无疑是最现实的考量。毕竟，没有人会对高报酬愿意主动放弃。然而，人都是有精神追求的，追求高报酬并非职场上打工人的唯一选择。在很多时候，当物质待遇能够满足人的基本需求时，人们更多看重精神方面的追求，而将物质的追求放在次位。面对职工已经不再视经济待遇为唯一的心理，企业如果不能及时揣摩透职工已经变化了的心理需求，继续重复“砸钱”留人的做法，必定留不住职工的心，职工“卷起铺盖走人”也就在所难免。鉴于此，企业若要真心留住职工，就必须把人文关怀

作为核心要义常抓不懈。

以人文关怀留住职工，也是一个企业的必修课。当前，各行各业的业态创新、管理创新、模式创新层出不穷，职工的精神追求日益多元化且超越了物质层面的追求，仅凭经济待遇的提高来留住人的路子已然行不通。经常遭遇“用工荒”的企业，更应把对职工的人文关怀放在首位。这既是留住人的正确方式，也是企业发展的根本保证，须臾不得淡忘。

“栽下梧桐树，引得凤凰来”。想要走出“用工荒”怪圈的企业，只有写好人文关怀的文章，才有可能真正实现留住人促进自身发展的双赢。否则，无论再怎么“砸钱”提高职工劳动报酬，都有可能是舍本逐末、无济于事。

■每日图评

劳模宣讲“开学第一课”有激励作用

近日，台州市路桥区总工会在路桥区职业技术学校举办的“开学第一课”劳模宣讲，全国劳模、全国技术能手、吉利汽车工程师吕义聪为学校千名师生奉上了一次精彩的人生宣讲。（3月4日《浙江工人日报》）

在很多学校，“重知识轻技能”有一定的普遍现象。劳模工匠走进校园宣讲“开学第一课”可以唤起学生苦学技能的热情，值得点赞。一方面，学好课本知识是关键。因为实践需要理论的科学指导，否则就是盲干、瞎干。系统学习理论知识，掌握要

领，会让自己的技能操作和实践更加得心应手。另一方面，通过实践，可以让一些理论知识的内容更加丰富。比如，焊接技术，大量长时间的实践摸索，可以给理论知识提供有力的数据指导。

劳模工匠走到学生中宣讲“开学第一课”，可以对工匠精神做更精细的诠释。任何一门技能的熟练掌握，都不是一蹴而就的，需要数年甚至几十年的努力。这就需要每个人的恒心和毅力。首先，要把学好技能当做一种人生目标和追求。其次，要在实践中不怕困难，勇于面对各种挑战。



值得一提的是，劳模工匠自身的成长经历，对学生有很大的激励引领作用。比如，劳模工匠吕义聪以自身成长经历为主线，分享了自己的心路历程，从年少

时父母的早逝，到背井离乡的孤独，再到一路的刻苦钻研、艰辛拼搏，实现了自己的梦想。显然，他的成长故事是很好的励志教材。 □陶象龙

■长话短说

一线代表 接地气的“好声音”当赞

“产业工人是创新驱动发展的骨干力量，是实施制造强国战略的有生力量。集众智、汇众力，才能跑出中国创新加速度。”全国人大代表、中国石油天然气股份有限公司锦州石化分公司高级技师高颖明，今年带来的建议依然聚焦产业工人队伍建设改革。“人民选我当代表，我当代表为人民。”高颖明袒露心声，将再次代表职工把基层“好声音”带上两会。（3月4日《工人日报》）

能够当选为人大代表，是一份责任，作为一线职工代表的高颖明深知这一点。32年来，他扎根生产一线，了解一线。“我今年带来的建议是加强劳模（职工）创新工作室建设，扎实推进产业工人队伍建设改革。”这份建议，他积极收集职工的意见，字斟句酌，反复修改。可以说是接地气，汇聚职工心声的“好声音”。

据报道，不仅是高颖明，诸多一线代表都表示要将深入基层调研，代表职工心声的“好声音”带到今年两会上。每一份建议的背后，都是他们“脚下沾着泥土，心中装着职工”的调研成果结晶。

事实证明，诸多一线代表不负职工重托，不辱使命。他们是称职的、合格的人民代表。他们在两会上的“好声音”，因为是来自基层一线，与职工群众沾得最近，所以接地气、有亮点。因为它反映的是人心所向、百姓所盼，蕴含着民主与法治的光芒，所以才有如此高的“言值”，被国家有关部门给予充分吸纳。

一线代表们想的、说的、关注的正是群众关切的，他们的“好声音”，让每年的全国两会更接地气，更彰显为民服务宗旨，充分发挥了代表密切联系群体的桥梁纽带作用，当赞！ □周家和

■网评锐语

个人须增强防范 谨防被“美容贷”套路

李雪：美容市场乱象多一向饱受诟病，而最近出现的“美容贷款”将目标盯上了低收入人群及刚刚毕业的学生——通过小额贷款，实现变美的心愿。可由于多种原因，“美容贷”不仅可能让这些人群陷入债务危机，甚至陷入骗局。谨防被“美容贷”所套路，关键是个人须增强防范。同时，强化对市场的监管与治理也很有必要。

青少年睡眠严重不足 要引起重视

阿丁：据媒体报道，《中国国民心理健康报告（2019-2020）》近日发布。其中的“2009年和2020年青少年心理健康状况的年度演变”专题报告，通过考察青少年的抑郁和睡眠状况在10余年间的演变趋势发现，青少年的抑郁检出率保持平稳，睡眠不足现象日趋严重。如何纾解对青少年睡眠严重不足的问题，社会各界都要引起重视，必须对症下药，多措并举为孩子们减压减负，让孩子们有充足的时间补偿。

■世象漫说



“云陪伴”

“妈，别看那么久电视，站起来活动活动。”听到女儿王惠精的声音传来，67岁的张美娟走到摄像头下方回应着，“我这儿挺好的，你们放心吧。”随着边境地区通信网络建设不断推进，许多村民自主选择安装监控摄像头，远在外地也可看护家庭，亲人的问候也能通过小小的摄像头跨越山水传递而来。（3月3日 新华社） □朱慧卿

■有感而发

“大师结对带高徒”是加快技能人才培养的好机制

浙江丽水市计划通过3~5年的努力，力争让全市每所职业院校有10名左右的市级以上技能大师工作室领办人、首席技师、省级以上工艺美术大师等企业大师深度介入学校的人才培养，让每所职业院校有50名以上的优秀学生接受大师的精心培育，致力提升青年技能人才的培养。（3月4日《浙江工人日报》）

高技能人才缺乏，是企业发展中老生常谈的“瓶颈”问题。可是，如何加快技能人才的培养，让人总感到缺少行之有效的方法和途径。笔者以为，丽水市“大师结对带高徒”的培养机

制就颇有特色，很有学习和借鉴的意义。

首先，该市的大师结对带徒采取了“双导师”制，由学校选派优秀教师参与具体教学工作，与大师一起制订培养计划，实行联合培养，还规定大师面对面辅导总课时不少于50天。这样，不仅让学生打好了扎实的理论基础，而且使理论和实践紧密地结合在一起，提升了技能水平，成为了复合型的高技能人才；其二，将大师带徒传艺情况作为技能大师工作室考核评优及各类技能称号评审的重要依据，并给予每名大师每年不少于5万元的工

作经费作保证，既让大师们感到了身上的“担子”和责任，又从物质和精神的激励中，增强了希望和信心；其三，学徒经大师结对培养后取得各类综合竞赛三等奖及以上技能荣誉，或在校期间取得专利，经审核后授予“优秀学徒”称号，并可优先推荐就业及推选县级技能称号，让学生们看到了只要勤学苦练，掌握过硬的技能和本领，职业教育照样大有可为；其四，每学年组织一次“十佳大师、百佳高徒”选树活动，可以形成师徒结对团队之间比学赶超的竞赛氛围，加快技能人才培养的步伐！ □伟华