

# 新时代高校职工文化建设新路径的思考

## ——兼谈厦门大学工会的实践探索

叶鹏飞 茹晓燕

### 引言

2015年习近平总书记在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上提出,要打造健康文明、昂扬向上的职工文化。这是习近平总书记首次明确提出建设职工文化的重要思想,为职工文化发展指明了发展目标和努力方向。2017年中共中央、国务院联合印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》强调,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导产业工人爱岗敬业、甘于奉献,培育健康文明、昂扬向上的职工文化。习近平总书记在给北京大学援鄂医疗队全体“90后”党员的回信中,肯定了疫情防控期间干部职工不畏艰险、冲锋在前、舍生忘死的精神,这也是后疫情时代职工文化要大力弘扬和倡导的重要内容。可见,新时代职工文化建设作为推动社会主义现代化强国建设的有力抓手,受到党和国家的高度重视,也全面彰显着新时代所赋予的丰富而深刻的内涵。

为了推动职工文化建设,助力高校职工文化建设的水平提升和教育事业的蓬勃发展,许多从事工会工作的专家学者进行了深入的理论研究和实践。学者乔昕认为,职工文化是以先进职工为代表的职工群体创造的,在广大职工群众中生成和提炼的职工价值理念、行为规范和精神风貌<sup>①</sup>。学者乔东认为,职工文化具有文化的教化、感化和同化功能,其展现形式除了职工文体活动,还有职业技能比武、职工先进人物评选、职工技术创新工作室、职工学习等活动<sup>②</sup>。学者杨梅娟认为,职工文化包涵企业精神、职业道德、职工素质、文体活动等诸多方面的内容<sup>③</sup>。综上所述,笔者认为,新时代的高校职工文化是从管理文化、环境文化、精神文化等方面入手,通过一定的表现形式影响和塑造职工面貌、行为、精神,实现以文育人功能,汇集推动学校发展的精神动力和文化支持。进入新时代,高校职

工文化建设面临着一些新问题和矛盾,需要我们认清和破解这些矛盾和问题,努力探索加强高校职工文化建设的新路径。

### 新时代高校职工文化建设面临的新问题

当前,世界正面临百年未有之大变局,新冠肺炎疫情在全球持续蔓延,复杂的国内外形势以及由此带来的各种思潮容易对教职工思想产生冲击,加之高校长期以来对职工文化建设重视程度不够,忽略了职工对文化的多样化需求,导致职工文化建设不能完全跟上新时代的步伐。

#### 1. 传统认知与时代内涵的矛盾

在智能革命的背景下,劳动手段和方式发生了变迁,以劳模精神、劳动精神、工匠精神为代表的职工文化受到较大冲击。有人认为新时代不需要这些精神了,有人简单把职工文化等同于职工文体活动,觉得做好“吹拉弹唱”就够了。究其原因,是因为对“中国智造”背后所验证的“工匠精神”认识不到位、激励制度不完善、大范围的职业教育与培训体系不成熟。高校作为培养创新性人才的摇篮,尚未形成影响每一位劳动者“学先进、做先进”的内部环境,也未能激发和激励每一位劳动者形成不断自我挑战和自我超越的内在动力。

#### 2. 组织方式与实际需求的矛盾

职工文化建设属于系统工程,需要多个部门协同联动开展。原来由一个部门组织或者发起的职工技能竞赛、岗前培训、文体活动等载体,因缺少对校园资源整合的力量,导致载体影响力有限,“含金量”不足;一些文化活动虽然频率高,但品味不高或地气不足,与职工实际的文化需求不对等,无法形成与高校文化相匹配的职工文化品牌。究其原因,是部分组织者创新意识不足,对各类职工群体文化新需求把脉不准,职工多元多样的文化诉求不能得



到满足,广大教职工对职工文化缺乏信心。

### 3. 内在诉求与文化认同的矛盾

在文化和价值观多元化发展、传统教育与日益增长的精神生活矛盾冲击下,高校整体职工文化氛围不浓,职工文化面临主流价值观取向模糊,存在重视“洋文化”而对中华传统文化缺乏认同感归属感的现象。究其原因,是组织者对新时代职工文化特殊的政治意义和战略价值认识不足,未能将“秀肌肉”的硬实力和传递观念、塑造情感的职工文化软实力相融合,未能将社会主义核心价值观浸润于具体的文化建设和服务中,无法激发教职工共同的集体意识、文化认同感。

## 新时代提升高校职工文化建设的新路径

职工文化是职工共同理想和精神支柱的体现,是职工思想政治工作的主要内容。高校工会作为学校党委联系教职工的纽带和桥梁、职工文化组织和引领的主力军,很有必要在长期实践中探索全方位文化育人的路径,特别是重视在后疫情时代职工文化的发展方向,发挥好工会“大学校”的积极作用,以培育越来越多的“有理想、有本领、有担当”的优秀职工为目标,推动教职工文化建设的发展,增强职工文化自信,为学校“双一流”建设提供精神动力和文化支持。

### 1. 在管理文化中,加强政策规划和方向引导

学校管理文化是建立在学校共同价值观基础上的学校组织体系、规章制度和管理行为的总和,具有指导和推动学校管理活动的功能<sup>[4]</sup>。高校职工文化作为学校管理治理的主要组成部分,要求组织者在开展文化建设的过程中,注意维护、发展和保障职工作为劳动者的利益和权利,践行党的群众路线,坚持教职工主体地位,为教职工发挥主人翁地位和主力军作用提供有效的制度保障和激励措施。加大职业教育与培训体系,建立职工成才成长的长效机制,培育知识型、技能型、创新型劳动者大军。推动传统媒体和新兴媒体融合发展,发挥宣传阵地的作用,引领劳动光荣的校园风尚和精益求精的敬业风气,引领劳动价值的回归,增强广大职工的职业自信心和自豪感。

厦门大学工会从管理文化入手,加强政策规划和方向引导,提升思想教育实效。学校工会把职工文化建设紧密与学校事业中心工作发展相适应,围绕加强师德师风建设,构建“师风校风,齐抓共管”的师德师风建设格局,强化劳模文化建设,充分发挥示范引领作用。积极挖掘、培育、选树先进,创建劳模工作室、教学实训示范室、师徒传承示范点。通过开展评选劳动模范、最美教师等活动,激励广大教师自觉加强师德建设,争做新时代的奋斗者。对提升普通劳动者职称评定等级,对具有特殊技能、精湛技艺的职工给予破格待遇,向学校提出建设性意见。搭建“爱岗敬业赛师德,教学创新比技能”的观摩、研讨、交流平台,在教学技能培训中,设名师“一对一”专题辅导、教学名师与青年教师面对面等环节中,融入思想政治工作,在传帮带中潜移默化地影响青年教师的世界观、人生观和价值观,激励他们扎根教学一线,以“工匠精神”投入教学工作。运用新媒体新技术使职工文化“活”起来,为广大职工尤其是青年职工提供发挥才能的机会和舞台,努力打造一支有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的教师队伍。

### 2. 在环境文化中,提升创新能力与服务水平

环境文化主要指以校园自然环境和人工设施设备物质形态存在的硬环境,以及由生活方式和人际关系等构成的软环境<sup>[5]</sup>。硬环境间接影响着职工的审美情趣、文化品格,软环境则展示着学校办学理念、学校精神和教职工的精神风貌。“软硬结合”的环境文化直接影响着职工文化建设的进程和效果。高校要提升工会组织作为职工文化引领者的创新能力和服务水平,打造内设健康大课堂、职工大讲堂、心理咨询室、与法同行站等多个功能区的、多元化服务的“职工之家”区域共享智能平台,满足职工健身、学法、释压、法律援助、交流等多样化、个性化的需求,提升职工共享感。利用“互联网+工会”,整合校内外资源,依托高水平文化项目,建立线下线上“小家”群,扩大文化载体的影响力和受益面,增强职工对职工文化的自信力和认同感,在提升职工获得感的同时,丰富高校



精神文化的内涵。

厦门大学工会在环境文化建设方面,注重畅通职工文化传播路径,积极传播正能量,展示教职员工的职业形象,推动教职工文化建设的发展,从而进一步增强职工的文化自信。学校工会注重夯实职工文化建设硬件载体,每年拨出专项经费用于建设、改造、维护体育运动设施。在此次战“疫”中,最美“逆行者”成为人们对防疫抗疫一线职工光辉形象的贴切描述,工会组织教职工进行文化创作,在公共活动场所的走廊墙壁等张贴宣传,这些最美“逆行者”的光辉形象,展现了责任、理想、信念等丰富的职工文化内涵。针对多校区上班教职工的实际需求,认真开展调研,对文化活动时间、设施、场所等进行合理的科学管理,创新运行机制,探索开展“一院一品”项目。深化“书香校园”建设,以校院两级“悦读书屋”为媒介,搭建阅读活动的平台,夯实职工文化建设的软件载体。注意网上“软环境”发展,建设好融思想性、知识性、服务性于一体的工会信息服务平台、网站、微信公众号,牢牢把握网络职工文化建设的主动权。因势利导地营造人文环境,为基层部门工会送去书架、阅报栏,也送去《中国最美的大学》丛书,让更多的教职员工通过了解学校建筑、校园景观,花海树木等特有的文化景观地,感知厦门大学“四种精神”的内涵,增强文化自信心,从而形成推动职工文化传播的驱动力。

3. 在精神文化中, 培植共同的文化信仰和价值观

精神文化是人们在日常公共生活中总结出来的经验理论, 是各种意识观念形态和文化观念的集合。高校精神文化是以学校精神为核心的价值体系, 是影响教职工行为和思想的关键因素, 能够促进教职工认同感和归属感的形成和沉淀。高校从思想引领入手, 发挥文化育人的功能, 增强教职工对学校精神的理解和认同。坚持传承普及与创新相结合, 促进传统文化、红色文化与多元校园的融合与共生, 培育师生员工共同坚守的精神家园和价值追求。用好用活工作载体, 开展丰富多彩的主题文化教育, 提高教职工参与活动的积极

性和主动性, 增进教职工对中华优秀传统文化精神内涵的认识, 丰富文化活动外延, 打造昂扬向上的职工文化。

中华优秀传统文化融入高校工会工作, 就是将中华优秀传统文化的哲学和形式融入到教职工日常工作生活中去<sup>⑥</sup>。厦门大学工会积极引导广大文艺爱好者丰富创作源泉, 以校主陈嘉庚、烈士罗扬才、厦门大学改革开放成果等为题材, 创作厦大故事系列文创作品, 传承学校精神, 增强教职工队伍的凝聚力和向心力。加大对文体社团(协会)的培植和支持, 让其成为活跃职工文化建设的主力军。以疫情防控工作中广大教职工的感人事迹为例, 书画协会、朗诵协会用书法、诗歌等艺术形式, 展现学校上下团结一心、同舟共济的精神风貌, 凝聚众志成城抗疫情的精神力量。教工舞蹈协会和合唱协会用舞蹈和歌声等艺术形式, 展示最美“逆行者”的光辉形象, 讴歌他们“不怕苦、不怕牺牲”的敬业精神以及“有热血有担当、有本领肯吃苦”的责任担当, 这些都充分发挥了职工文化激励、鼓舞、凝聚职工的作用。为丰富职工文化内涵, 校工会携手校宣传部、校团委等单位, 开展“我们的节日”主题活动, 分四大板块, 运用职工喜欢和熟悉的话语和方式, 开展线上线下互动与体验, 充分挖掘传统节日的深厚文化内涵, 增强活动时代感和吸引力, 让教职工近距离体会到传统文化魅力, 增强民族自豪感和爱国热情。

(作者单位:厦门大学工会)

## 参考文献

- [1] 乔昕. 三种精神引领职工文化自信[J]. 中国劳动关系学院学报, 2017, 31: 6
- [2] 乔东, 李海燕. 职工文化管理推动工会工作创新探析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018, 32: 2
- [3] 杨梅娟. 新常态下加强职工文化建设的新思考[J]. 中国劳动关系学院学报, 2015, 05: 52-55
- [4] 苏荟, 周勤. 学校治理推进中管理文化的重建[J]. 教育理论与实践, 2019, 39: 35
- [5] 闫学林. 对高校文化建设的思考[J]. 甘肃广播电视大学学报, 2013, 23: 1
- [6] 杨卫民. 中华优秀传统文化融入高校工会工作研究[J]. 山东工会论坛, 2019, 25: 6