

## 促进高质量充分就业

## 全力构建新就业群体服务管理工作机制

## 核心阅读

构建新就业群体服务管理工作机制,必须以系统思维统筹发力,持续强化党对新就业群体的领导,不断扩大社保覆盖面,织密权益保障网络,大力完善劳动者权益保护,规范用工行为,筑牢公平底线,优化技能培训与社会关爱,全方位护航新就业群体稳健发展,实现新就业群体个人成长、群体发展和社会进步的有机融合,进而夯实新兴领域治理的民生基石。

近年来,以平台经济为代表的新业态蓬勃兴起,新就业群体规模不断壮大,已经从传统就业体系的“生力军”逐步成长为驱动发展的“主力军”,他们普遍期盼可靠的职业安全、合理的利益分配、充分的社会保障、有效的社会融入。

当前,数字技术全面嵌入经济社会发展肌理,数字经济正凭借空前的速度与辐射广度,重构着经济发展格局。新就业群体作为这一变革中最活跃的“细胞”,广泛分布于生产生活各领域各层次,其规模也随着数字经济场景的扩容而不断壮大。随着新业态的快速发展,新就业群体劳动形态灵活化、劳动关系复杂化、工作场景分散化的特点日益凸显,加之分布范围广、流动速度快、群体规模庞大、人员结构复杂等诸多因素,对传统理念中依托原有的治理单元而搭建的就业服务、权益保障和社会治理等固有模式形成冲击。为更好地应对这一挑战,应全力构建新就业群体服务管理工作机制,找准角色定位,优化职业技能培训与社会关爱融入路径,最终实现“服务好、管理好、发展好”的良性循环。

## 加强党的建设,做好新就业群体的“引领者”

加强党的建设是构建新就业群体服务管理工作机制的根本保障。应持续深化党建引领效能,为新就业群体精准锚定发展方向,有效凝聚群体合力,切实提升其社会归属感。

要持续壮大党建工作组织力量,积极构建规范的党建工作体系,持续完善党委负总责、社会工作部牵头

抓总、行业部门和监管部门共同参与、街道乡镇党组织兜底管理的党建工作格局,定期开展专题调研,动态跟进工作进展,确保党建工作紧密贴合群体实际。要强化党员教育与思想引领。鼓励各地引导新就业群体通过集中学、线上线下学相结合的方式,深入学习党的创新理论成果及与自身发展息息相关的政策举措,夯实新就业群体的政治思想根基,在学习交流中凝聚共识,坚定信仰。进一步扩大组织覆盖,积极实施新就业群体党建引领全覆盖专项行动和入党积极分子培养计划,着重将政治素质好、群众认可度高、符合条件的管理人才、技术骨干、关键岗位负责人和一线能手吸收到党组织中,推动党建优势转化为治理效能。

## 推动社保扩面提质增效,做好新就业群体的“保障者”

扩大社保参保范围是构建新就业群体服务管理工作机制的基础性支撑。完善新就业群体社保扩面提质增效工作既能实现应保尽保,又能优化弹性参保等相关适配性政策,让保障服务更加便捷可及。

要明确新就业形态从业者与平台间的劳动关系。对于符合劳动关系的劳动者,强制要求平台依法为其参加职工社保;对不完全符合劳动关系的劳动者则鼓励平台协助其以灵活就业身份参保,此类劳动者可自主选择在地或户籍地参加职工养老保险,并可按季、半年或年度完成缴费。在此基础上,应明确平台的“共管共责”义务,平台须定期向社保部门报告年度用工及参保情况,切实压实主体责任。要完善社保制度设计,重点是优化缴费政策的制定,让新就业形态劳动者具备可持续的参保缴费能力,缴费基数以实际劳动收入为标准,科学划定缴费基数下限并实现动态优化,严格遵循既让参保者承担得起,又保障缴费公平的原则。社保制度设计要适应新就业群体流动性大、工作时间不稳定、收入存在波动性变化的特点,依托信息化、数字化手段,打破地域和部门数据壁垒,同时要做好社保关系转移接续,切实保障新就业群体在灵活流动中社保权益连续不中断,提升社保参保服务有效性和便捷度。

## 完善劳动者权益保护,做好新就业群体的“护航者”

完善劳动者权益保护是构建新就业群体服务管理

工作机制的核心支撑。推动平台和新就业群体构建和谐的劳动关系是关键,应做好协商协调工作,加强劳动保障的监察执法,加速矛盾纠纷多元化解,确保新就业形态劳动者合法权益能够得到有效保障。

要系统性完善平台的用工指导,签订劳动合同或协议,以书面形式规定劳动报酬标准及支付形式、工作时长、订单分配等规则,从源头避免劳动争议的出现。不断强化监管执法。持续加大对新业态领域用人单位的日常巡查力度,集中力量对重点行业、重点区域进行监督整治。建立完善的权益维护机制,畅通维权渠道,一方面要优化劳动争议处理流程,强化劳动争议调解效能,加强与人民调解、司法调解的联动衔接,推行一站式联合调解服务,积极引导新就业群体优先通过调解方式化解劳动争议;另一方面要做好调解与仲裁、诉讼的衔接,提高劳动争议处理成功率。

## 优化技能培训与社会关爱融入,做好新就业群体的“服务者”

优化技能培训,完善社会关爱与融入模式是构建新就业群体服务管理工作机制的重要支撑。此类措施落地,既能破解群体职业发展瓶颈,提升就业竞争力,又能解决急难愁盼,强化群体归属感和社会认同,实现新就业群体个人成长、群体发展和社会进步的有机融合。

应定期开展职业技能培训。依托当地职业院校与专业培训机构,针对新就业群体的具体需求,围绕具体岗位职责、技能要求以及行业发展趋势安排培训课程,既要切实提升劳动者专业技能水平,也要强化新就业群体的组织沟通技巧、团队协作、时间管理等通用能力。充分利用网络课程平台,方便新就业群体利用碎片化时间进行学习。建设服务阵地,在城市中人员密集或人流量较大的区域建设“暖心驿站”,为户外工作的新就业群体提供能够实现休息、充电、急救等多位一体的服务场所。积极引导新就业群体充分利用自身流动性强、接触面广、贴近基层等职业优势融入基层治理工作。建立荣誉表彰机制,定期对在社区建设、文明创建、志愿服务等活动中表现突出的个人或团队进行表彰,以榜样力量带动更多新就业群体主动融入基层治理。

(据《山西日报》孟欣 李小微)

新时代,企业面临复杂多变的市场环境,经营风险呈现多元化。纪检监察工作作为企业内部监督核心,对保障企业合规运营、维护政治生态、促进健康发展意义重大。全面从从严治党深入推进,“三化建设年”活动开展,为企业纪检工作指明新方向,探索高质量发展路径迫在眉睫。

## 企业纪检工作面临的形势与挑战

全面从严治党的新要求。党的十八大以来,党中央高度重视党风廉政建设和反腐败工作,全面从从严治党向基层延伸、向纵深发展。企业纪检工作在政治站位、监督执纪问责能力等方面被提出更高标准。要紧跟党中央步伐,确保企业在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致。

企业改革发展带来的新挑战。市场经济快速发展,企业推进转型升级、并购重组等战略举措。变革带来机遇的同时,也引发新风险。如在混合所有制改革中,不同所有制资本融合可能引发管理模式、企业文化冲突、国有资产流失等廉洁风险,纪检工作需调整监督重点与方式。

监督对象和内容的多元化。现代企业规模扩大、业务拓宽、员工队伍复杂,纪检监察对象和内容日趋多样化。既要监督各级领导干部履职用权,也要关注普通员工廉洁自律;既要监督生产经营管理,也要涵盖重大决策等关键环节,增加了监督难度和复杂性,要求纪检部门具备更强专业素养和统筹协调能力。

纪检工作方式方法有待创新。传统纪检工作以事后监督为主,事前预防和事中控制机制薄弱,难以及时发现和化解潜在廉洁风险。信息化时代,企业经营管理依赖信息技术,但部分纪检工作信息化建设滞后,监督的精准性和时效性有待提高。

“三化建设年”带来的新任务。“三化建设年”强调纪检工作规范化、法治化、正规化。规范化要求制度制定、流程执行统一标准;法治化要求纪检干部依规依纪依法工作,提升法治思维和能力;正规化对纪检队伍专业素养和作风建设提出更高要求,纪检工作需积极响应并融入日常监督执纪问责全过程。

## 新时代企业纪检工作高质量发展路径探索

完善纪检监察体系,构建大监督格局。健全的监督体系是基础。企业应整合内部监督资源,建立以纪检监察为核心,审计、法律、风控等多部门协同的大监督格局。明确各监督主体职责权限,加强沟通协作与信息共享,形成监督合力。通过定期召开联席会议、联合开展专项检查等方式,实现全方位、全过程监督。同时,建立健全考核评价机制,量化考核监督主体工作成效,确保监督责任落实。在“三化建设年”背景下,进一步完善监督制度,规范监督流程。

强化精准监督,突出监督重点。纪检工作要围绕中心和重点工作开展精准监督。一是监督企业重大决策部署执行情况,确保决策合法合规、符合战略规划,防止决策失误和执行不力。二是聚焦工程建设、物资采购、招投标等重点领域和关键环节,排查廉洁风险点,制定防控措施。健全相关管理制度,强化对权力运行的制约和监督。三是强化对各级领导干部特别是“一把手”的监督,重点监督其履职、廉洁自律、选人用人等情况。通过廉政谈话、述职述廉等方式及时发现问题、纠正偏差,确保监督工作法治化。

推进“三化建设年”,提升纪检工作水平。企业纪检部门要积极响应“三化建设年”号召,将规范化、法治化、正规化建设贯穿纪检工作始终。在规范化方面,完善纪检工作制度体系,细化工作流程,明确工作标准。在法治化方面,加强纪检干部法治教育,提高法治思维和能力,严格依规依纪依法开展监督执纪问责。在正规化方面,加强纪检队伍专业化建设,优化人员结构,提高队伍整体素质;加强作风建设,树立纪检干部良好形象,打造忠诚干净担当的纪检铁军。

加强纪检队伍建设,提高履职能力。打造政治过硬、本领高强的纪检队伍是关键。一是加强思想政治建设,提高纪检干部政治觉悟和站位。二是加强业务能力培训,提升专业素养和执纪水平。定期组织纪检监察、法律法规、财务审计等业务培训,拓宽知识和视野,鼓励参加业务交流活动。三是加强作风建设,树立良好形象。严格执行监督管理规定,加强日常监督管理,坚决防止“灯下黑”。要求纪检干部带头遵守廉洁自律规定,做到忠诚坚定、担当尽责、遵纪守法、清正廉洁,以“三化建设年”为契机,不断提升正规化素养。

深化廉洁文化建设,营造风清气正氛围。廉洁文化是企业文化的组成部分,对企业党风廉政建设和反腐败工作有潜移默化的影响。企业应加强廉洁文化建设,营造良好氛围。一是加强廉洁文化阵地建设,通过企业内部网站、微信公众号、宣传栏等渠道,广泛宣传廉洁文化知识、廉政法规制度、先进典型事迹。二是开展形式多样的廉洁文化活动,如主题征文、书画展览、警示教育等,增强活动的感染力和吸引力,引导员工积极参与。三是将廉洁文化建设与企业制度建设相结合,将廉洁理念融入规章制度和 workflows 之中。同时,形成以廉洁为导向的制度文化、规范员工行为,促进企业廉洁经营,注重融入法治元素,推动廉洁文化建设法治化。

新时代赋予企业纪检工作新使命与要求。面对复杂形势与挑战,企业纪检部门应积极探索高质量发展路径,完善监督体系,强化精准监督、创新监督方式,加强队伍建设、深化廉洁文化建设,积极推进“三化建设年”,全方位、多层次提升纪检工作效能,为企业健康发展提供坚实纪律保障。在全面建设社会主义现代化国家新征程中,企业纪检工作要坚定不移推进全面从严治党,开创工作新局面,助力企业实现高质量发展战略目标。

(作者单位:山西天桥水电有限公司)

韩佳宏

## 新时代企业纪检工作高质量发展路径探索

## 从月嫂竞赛年轻化看大学生就业转变

李 霖

近年来,高校毕业生规模连年攀升,2025届高校毕业生预计达1222万人,叠加往届未就业群体与海归人才,就业市场竞争压力持续加剧。在传统热门岗位收缩、学历竞争日益激烈的背景下,就业市场供需错配问题凸显,普通院校毕业生就业选择空间受到挤压。与此同时,家政服务行业尤其是月嫂职业,凭借市场需求旺盛、薪资待遇优厚、职业规范化程度提升等优势,逐渐进入大学生就业视野。忻州市2024年、2025年举办的第六届、第七届月嫂大赛中,年轻化趋势愈发明显,三本大学及职业技术学院学生主动参与技能考核、获取月嫂资格证书,投身月嫂行业。这一现象折射出当代大学生就业观念与选择的深刻转变,为解读新时代大学生就业趋势提供了典型样本。

## 忻州市月嫂大赛年龄结构现状

年轻化与高学历化趋势凸显。忻州市月嫂大赛作为当地月嫂行业技能比拼与人才选拔的重要平台,其参赛群体结构的变化直观反映了行业人才供给特征。对比第六届、第七届月嫂大赛参赛数据,年龄结构呈现显著年轻化态势,高学历从业者占比持续提升,打破了传统月嫂职业的年龄与学历刻板印象。

从年龄分布来看,第六届月嫂大赛中30岁以下参赛选手占比约28%,而第七届这一比例升至41%,两年间增幅近五成,22-28岁的青年群体成为参赛主力增量。其中,三本院校与职业技术学院应届毕业生及毕业1至3年的往届生占年轻参赛选手的67%,多数选手通过系统技能培训获取月嫂资格证书,主动参与竞赛以提升行业认可度。从学历层次来看,第七届大赛中,大专及以上学历参赛选手占比达35%,较第六届提升12个百分点,其中本科毕业生就业占比从8%升至15%,且以民办三本院校与职业技术类院校学生为主。他们凭借学习能力优势,在科学育儿、母婴健康护理等专业技能考核中表现突出,部分选手跻身竞赛前列,展现出高学历青年在月嫂行业的发展潜力。

这种年龄与学历结构的变化,打破了传统月嫂职业以中年女性为主的格局。高学历年轻人的加入不仅为行业注入新活力,更推动月嫂服务向科学化、精细化升级,同时也印证了大学生就业选择向多元领域延伸的趋势。

## 大学生选择月嫂职业的成因解析

行业发展红利释放,职业吸引力持续提升。月嫂行业伴随生育理念升级与多胎政策落地,市场需求持续旺盛,2025年月嫂行业市场规模预计达680亿元,产后再选择月嫂服务的家庭比例升至42%,下沉市场需求增速达25%,人才缺口显著。薪资待遇方面,新一线城市中中级月嫂月薪可达8000至1.5万元,具备专项资质的月嫂服务溢价超40%,持证从业者薪资比无证者高42%,远超普通院校毕业生传统就业岗位起薪,且包吃住就业模式降低了生活成本,收入留存率较高。

就业市场竞争挤压,传统就业路径受阻。普通院校毕业生面临严峻的就业竞争压力。一方面,985、211院校毕业生在传统优质岗位竞争中占据优势,企业招聘呈现“学历内卷”特征,部分基础岗位门槛提升至硕士学历,三本及职业院校学生就业空间被压缩;另一方面,房地产、教培等传统吸纳就业的支柱产业岗位收缩,新起行业在提供高薪需求旺盛,但专业壁垒与技能门槛较高,多数普通院校学生难以匹配,供需错配加剧就业困境。在此背景下,月嫂行业人才缺口大、技能导向强的特性,为大学生提供了差异化就业路径,成为规避传统就业竞争的务实选择。

就业观念理性转型,职业价值认知升级。当代大学生就业观念逐渐脱离“精英职业崇拜”,从追求“体面职业”转向注重“实际收益与发展空间”。传统认知中月嫂职业“社会地位低”的偏见逐步消解,大学生更倾向于以专业技能衡量职业价值,认可月嫂职业中科学育儿、母婴健康护理的专业属性。部分大学生还瞄准高端育婴市场,凭借学历优势提升英语能力、早教技能,打造差异化竞争力,实现职业进阶,进一步推动就业选择的理性化。

高校人才培养适配,技能赋能就业转型。职业技术学院及部分三本院校主动对接市场需求,优化人才培养体系,增设母婴护理、健康管理等相关课程,开展技能培训与考证服务,提升学生岗位适配能力。部分高校通过校企合作,与家政公司共建实践基地,为学生提供月嫂岗位实习机会,帮助学生积累实操经验,降低就业转型成本。高校的就业指导,为大学生进入月嫂行业搭建了桥梁,推动年轻群体有序进入家政服务领域。