

新时代产业工人队伍建设评价影响研究*

——基于工人—工会双重视角的综合评价分析

叶洋洋

(浙大城市学院 马克思主义学院, 浙江 杭州 310015)

【摘要】 技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。新时代产业工人发展面临技术迭代、数字环境挑战和保障需求变化等多方面难题。当前, 产业工人队伍建设持续深化, 亟待进一步探索新时代影响产业工人队伍建设评价的因素, 以更加全面的视角测度新时代产业工人队伍建设的现状。本研究基于工人—工会双重视角, 采用IPA评价分析方法和结构方程模型进行综合评价验证。结果显示: 社会要素、职业要素和保障要素是影响产业工人队伍建设评价的显著要素; “提供生活补贴”和“完善的综合考评体系”等保障要素和职业要素是目前亟待完善的重要方面; 三类评价影响要素均能显著影响一线产业工人是否最终参与队伍建设的意向行为。研究建议, 为深化新时代产业工人队伍建设, 在社会层面应弘扬时代精神, 强化产业工人思想政治引领, 在职业层面紧抓技术变革, 加快产业工人技能素质提升, 在保障层面关注实际诉求, 共建共享产业迭代发展成果。

【关键词】 产业工人; 队伍建设; IPA评价; 双重视角

【中图分类号】 D412.6; F249.2 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-2375(2025)02-0028-12

一、引言

“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军, 弘扬劳模精神和工匠精神, 营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”已成为新时代产业工人队伍建设的重中之重^[1]。当前, 我国在全球产业格局中部分领域仍存在技术较低、产业能级不足问题, 产业工人队伍建设是解决这些问题的关键因素之一, 特别是高技能产业工人占比的提升是我国产业全球化发展的重要动力, 亟待全面加强^[2]。与此同时, 工会作为广大产业工人的“代言人”, 具有维护、反馈、保障一线产业工人生产生活需求的重要作用, 在新时代更成为有效引领、培育和提升产业工人技术素养的重要组织, 越来越受到国家、地方和企业的重视。新时代下产业工人队伍建设的重点转向技能综合化、平台数字化等方面, 同时产业工人自身面临诸如职业晋升与学历困境、技术传承与换代革新、异地社会保障等问题, 这些问题的解决需通过具体的调查分析加以探索。

2024年10月发布的《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》指出, 产业

* [收稿日期] 2024-07-26

[基金项目] 本文系浙江省教育科学规划党建专项课题“新形势下应用型高校校企地党建共同体建设研究”(项目编号: 2023DJG019)、浙江省哲学社会科学规划课题“浙江省产业工人思想政治引领工作机制与实践路径”(项目编号: 23BMHZ096YB)的阶段性研究成果。

[作者简介] 叶洋洋(1990—), 女, 浙江台州人, 管理学博士, 浙大城市学院马克思主义学院讲师, 研究方向为马克思主义中国化与产业工人队伍建设。

工人是工人阶级的主体力量，是创造社会财富的中坚力量，是实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。调动科研人员、创新人才的积极性和创造性，调动一线工人、制造业工人、农民工的积极性和创造性，是社会主义制度的本质要求^[3]。目前，已有不少研究表明工会组织能够有效保障一线产业工人生产生活需要，提升一线产业工人的生活满意度^{[4][5][6][7][172]}。综合研究现状发现：在研究主题上，主要集中在产业工人的职业技能培训方面^{[8][68]}；在研究方法上，多采用案例调查方法进行相关研究，但针对产业工人队伍建设的量化研究，特别是指标构建、影响结果等方面尚未形成完善的验证体系^{[9][10][34][11]}；在研究视角上，大多从产业工人单一视角出发进行调查研究，极少整合工会视角进行对比研究^{[12-13][14][141]}。新时代背景下的产业工人队伍建设研究，大多讨论产业工人队伍建设的时代作用，但在改革的成效评价，特别是满意度综合评价研究上仍十分欠缺^{[15][89][16][21]}。由此，本研究为全面、直观地反映一线工人及地方工会对产业工人队伍建设整体评价的差异，采用IPA法构建评价体系进行影响过程探索和验证，通过分析社会要素、职业要素和保障要素对产业工人队伍建设评价影响结果的作用，直接反映新时代产业工人需求现状与队伍建设困境。

二、研究假设与数据来源

（一）研究假设

从具体评价影响因素来看，一线产业工人评价体系构建指标分为社会要素、职业要素和保障要素。其中，社会要素主要包含政策、文化、制度3个方面，职业要素包含职业收入、晋升、技能及数字培训等内容，保障要素则主要包括子女教育、文体医疗等方面。具体地，从职业要素来看，有学者通过量化研究，从理论及经验上检验了工会对劳动收入的影响，且强调了劳动收入是一线产业工人关心的重要内容之一^{[5][16]}。也有大量研究探讨了工会在劳动工资分配和收入，包括社会保障、劳动安全和卫生环境以及劳动争议处理等方面对工人所起的重要作用^{[8][69]}。有研究指出，工会通过开发人力资源，即运用各类教育培训、职业规划等直接影响产业工人的个人成长和职业发展^{[14][142]}。从保障要素来看，生活补贴、健康保障、维权渠道、文体活动、子女就学、职业环境及住房环境等，均是重要的影响评价因素^{[10][38][16][20]}。从社会要素来看，在新时代产业工人队伍建设的相关研究中也提到文化、制度和社会等要素的重要性，如有学者分别通过对上海和杭州产业工人队伍建设情况的研究，强调提升教育、文化、卫生、医疗、住房、交通等保障服务对产业工人建设的重要性^{[7][182][15][92]}。在满意度评价结果的研究中，根据SOR理论、计划行为理论和认知行为理论相关研究，评价因素通常经过认知、情感继而影响个体对于下一步建设的参与意向行为^[17-18]。由此，本研究结合评价影响要素和结果变量拟定相关变量的指标，并提出研究假设：

H1：产业工人队伍建设评价要素（社会要素、职业要素和保障要素）会影响个体对于队伍建设发展的后续情感态度（认知度、认可度）及行为意向（参与度）（见图1）。

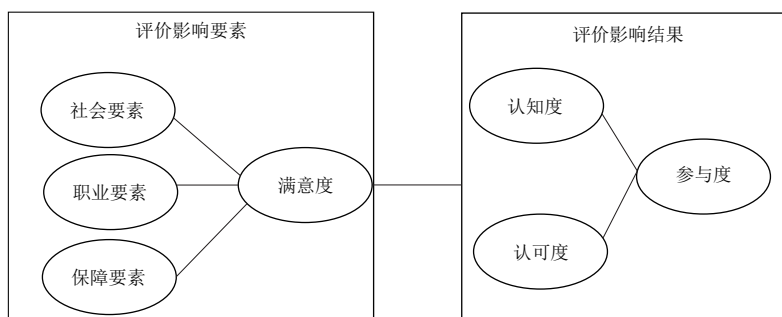


图1 评价影响过程假设检验模型

（二）数据来源

杭州作为共同富裕示范区核心城市，立足于打造一支“有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍”，对全国产业工人队伍创新发展具有示范引领作用。本研究以杭州市为样本调查地，调查时间为2022年7月25日至8月25日。研究通过分阶段调查，采用线上线下载加访谈的方式，通过各级工会下发问卷，以在线问卷为主，调查范围涵盖杭州拱墅、富阳、西湖、建德、余杭、上城、钱塘、临安、临平、萧山、滨江、桐庐、淳安等区县，最终回收有效问卷7230份。其中，一线产业工人问卷共5379份，地方产业工会（企业、街道或园区）管理者问卷1851份。问卷样本数达到问卷设计问项的5—10倍，能够较好地满足进行数据统计分析的基本条件。

三、新时代产业工人队伍建设影响评价分析

（一）样本人口学特征分析

就人口学特征调查（见表1）可知，受访一线产业工人和工会管理者男女比例均相对均衡，占比差距均在5%以内。本次调研的人群覆盖了调查区域范围内各年龄阶段在岗人群。综合来看，31—50岁区间人群占比最高，在产业工人和工会管理者中占比均超过65%，其中31—40岁人群占比最高，均超35%。从学历来看，大专人数占比最高，产业工人和工会管理者分别为28.9%和30.3%，其次为本科和高中，均超过25%和20%。尽管二者各自比例分布基本一致，但是工会管理者大专以上学历占比明显高于对应的一线产业工人。

在从业特征方面，从产业类型来看，加工制造业员工占比均最高，均超过70%，且二者占比分布基本一致，在其他选项中，批发零售行业及医药器械行业占比较高。另外，从企业类型来看，样本占比分布基本一致，主要为民营企业 and 股份制企业，外商企业相对较少，占比均不足5%，在其他选项中，国有企业和有限责任公司占比相对较多。总体上，受访一线产业工人从业工作时长多超过5年，占比超60%，受访企业、街道及园区工会管理者从事管理工作的时间也大多超过5年，占比超50%。从日工作时长来看，企业、街道及园区工会管理者表示产业工会规定的日工作时长多为6—8小时，占比47.4%，其次是8—10小时，总体日规定工作时长超过8小时的约为51%；相对应地，受访一线产业工人实际日工作时长多为8—10小时，占比超过50%，其次是6—8小时，占比超30%，实际日工作时长超过8小时的产业工人超65%。

表1 样本基本情况

单位：%

变量	一线工人占比	企业、街道及园区工会管理者占比
性别	男	48.6
	女	51.4
年龄	18—23岁	3.0
	24—30岁	15.2
	31—40岁	38.8
	41—50岁	32.5
	51—60岁（含）	10.1
	60岁以上	0.4

续表1 样本基本情况

单位：%

变量	一线工人占比	企业、街道及园区工会管理者占比
学历	初中及以下	18.9
	高中	23.8
	大专	29.0
	本科	26.4
	硕士及以上	1.9
	加工制造业	74.8
从事产业类型	IT 设备 / 服务 / 软件业	8.9
	建筑业	2.9
	其他	13.4
	民营企业	67.5
从事企业类型	股份制企业	23.4
	外商企业	3.9
	其他	5.2
	一年以内	8.5
从业 / 从事管理年限	1—2 年 (含)	10.2
	2—5 年 (含)	17.2
	5 年以上	64.1
	4 小时以内	0.0
实际 / 规定日工作时长	4—6 小时 (含)	0.1
	6—8 小时 (含)	32.4
	8—10 小时 (含)	54.9
	10 小时以上	12.6

(二) 满意度影响评价分析

1. 满意度因子提取

样本评价影响要素因子分析结果显示：KMO 值为 0.979，且 Bartlett 球形检验显著（Sig. 为 0.000），Cronbach's alpha 值为 0.986，同时，对因子进行总体信度检验，检验得到各因子的相关系数均大于 0.5，量表具有较强的可靠性。另外，运用主成分分析法提取因子，设定研究的提取因子数为 3，采用方差最大化具有 Kaiser 标准化的正交旋转方式进行旋转，8 次迭代后收敛，3 个因子分别命名为因子 1（A 社会要素因子）、因子 2（B 职业要素因子）和因子 3（C 保障要素因子）。以因子载荷小于 0.6 的标准对成分进行判定，发现总体样本中因子 2 的 B1 成分载荷不足 0.6，且

B1、B2及C6出现跨因子载荷现象。因此,综合成分项的重要性均值进行综合考量是否删除问项。由于B1、B2及C6项的重要性均值在各自因子项目内较高且均大于重要性均值,同时考虑跨因子载荷差距较小且不影响显著性,故未删除上述各项,且这3个因子的累计方差贡献率达89.336%。具体情况如表2所示。

表2 样本评价影响要素因子分析结果

因子	成分	因子载荷	Cronbach's alpha 值	累计方差贡献率 %	总体均值	
					重要性	满意度
因子1 (A 社会要素因子)	A1 良好的文化环境	0.727	0.955	30.615	4.46	4.21
	A2 法律制度规范	0.802			4.55	4.27
	A3 社会保障完善	0.749			4.56	4.24
因子2 (B 职业要素因子)	B1 稳定的收入	0.576	0.972	54.485	4.55	4.16
	B2 完善的综合考评体系	0.607			4.48	4.13
	B3 职业技能培养	0.689			4.47	4.18
	B4 劳动知识教育	0.690			4.39	4.14
	B5 数字化培训	0.663			4.40	4.11
因子3 (C 保障要素因子)	C1 提供生活补贴	0.725	0.974	89.336	4.48	4.06
	C2 提供健康保障	0.652			4.55	4.20
	C3 提供劳动维权渠道	0.666			4.51	4.17
	C4 提供文体娱乐活动	0.723			4.33	4.04
	C5 提供子女就学服务	0.790			4.40	4.05
	C6 提供安全卫生的职业环境	0.600			4.53	4.22
	C7 提供更加稳定的住房环境	0.775			4.45	4.07

2. 总体满意度相关及回归分析

为测定一线产业工人和工会管理者的总体满意度影响差异情况,问卷设置了满意度总体评价项。研究结果显示,整体总体满意度均值为3.63,一线产业工人的总体满意度均值为3.6,工会管理者总体满意度均值为3.70(见表3)。Pearson检验显示,总体满意度(OS)、一线产业工人满意度(OS1)及工会管理者满意度(OS2)与3个因子之间均显著正相关。同时,根据回归系数结果,构建以下满意度回归模型:

$$OS=0.212A+0.169B+0.127C+1.639 \quad (1)$$

$$OS1=0.214A1+0.194B1+0.107C1+1.627 \quad (2)$$

$$OS2=0.204A2+0.093B2+0.186C2+1.686 \quad (3)$$

总体上,社会环境要素对于总体满意度的影响最强(T检验值在0.01水平下显著,Sig.值为0.00),其次是职业要素和保障要素。相比之下,社会要素的满意度对两类群体各自的总体满意度

起到了最主要的作用。

表 3 满意度相关及回归分析结果

变量	非标准化系数		标准系数	T 检验		相关性	
	B	标准误差	试用版	t	Sig.	Pearson	Sig.
总体满意度 常量	1.639	0.043		37.889	0.000		
社会要素 A	0.206	0.026	0.212	8.089	0.000	0.480	0.000
职业要素 B	0.156	0.031	0.169	4.966	0.000	0.482	0.000
保障要素 C	0.113	0.027	0.127	4.234	0.000	0.474	0.000
R ² =0.244; F=775.520 (Sig. 0.000)							
一线工人总体满意度 常量	1.627	0.049		33.136	0.000		
社会要素 A	0.206	0.029	0.214	7.173	0.000	0.307	0.000
职业要素 B	0.177	0.036	0.194	4.970	0.000	0.273	0.000
保障要素 C	0.094	0.030	0.107	3.145	0.002	0.271	0.000
R ² =0.250; F=597.386 (Sig. 0.000)							
工会管理者总体满意度 常量	1.686	0.091		18.441	0.000		
社会要素 A	0.206	0.055	0.204	3.738	0.000	0.458	0.000
职业要素 B	0.089	0.067	0.093	1.334	0.182	0.456	0.000
保障要素 C	0.175	0.059	0.186	2.954	0.003	0.458	0.000
R ² =0.221; F=174.976 (Sig. 0.000)							
(校验) 总体满意度 常量	1.635	0.043		37.653	0.000		
社会要素 A	0.145	0.026	0.159	5.581	0.000	0.476	0.000
职业要素 B	0.227	0.023	0.233	9.667	0.000	0.480	0.000
保障要素 C	0.104	0.024	0.120	4.398	0.000	0.470	0.000
R ² =0.244; F=776.343 (Sig. 0.000)							

3. 双重视角下 IPA 对比分析

从工人和工会管理者角度出发,以各自满意度评价结果为基础,分别以 15 个因子成分的满意度均值为横坐标,重要性均值为纵坐标;取产业工人对 3 个因子和各因子成分满意度与重要性评价均值为产业工人重要性—满意度 (IPA) 坐标原点;以工会管理者对 3 个因子和各因子成分满意度及重要性评价均值为工会管理者 IPA 坐标原点,分别构建 IPA 矩阵。各因子和各因子成分的 IPA 结果具体情况见图 2、图 3、图 4、图 5。

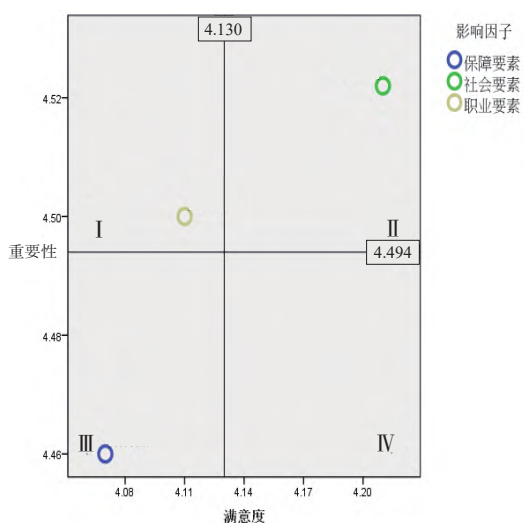


图2 各因子重要性—满意度示意图 (产业工人)

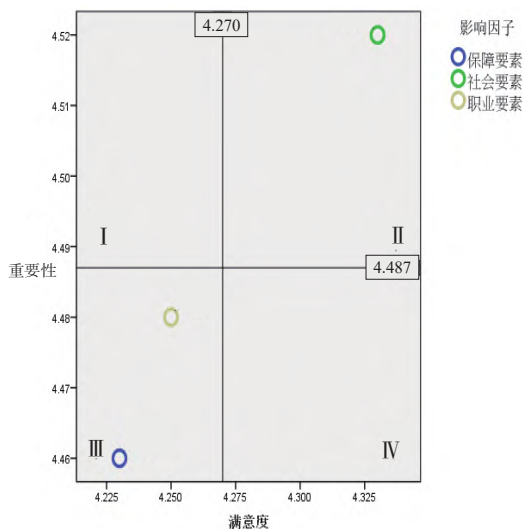


图3 各因子重要性—满意度示意图 (工会管理者)

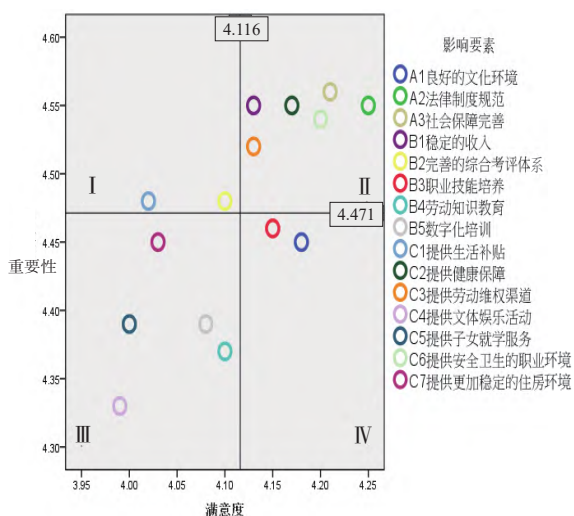


图4 各因子成分重要性—满意度示意图 (产业工人)

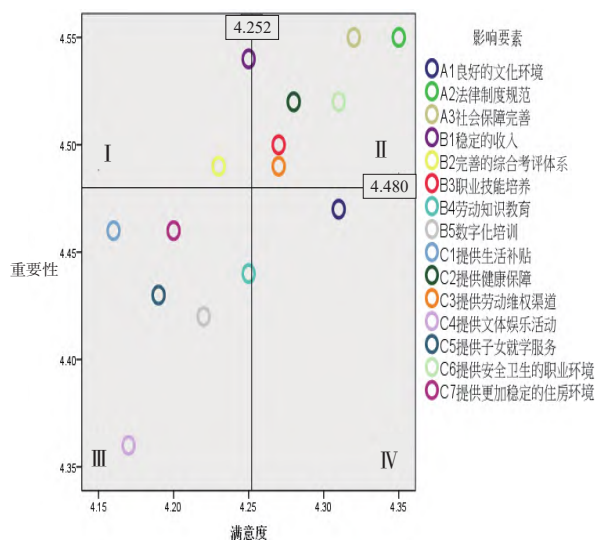


图5 各因子成分因素重要性—满意度示意图 (工会管理者)

从图2至图5可知：第I象限为“重点改进区”。调查结果显示，一线产业工人认为“提供生活补贴”和“完善的综合考评体系”是目前重要性很高但满意度较低的评价影响因素，需重点加以改进，而根据产业工会管理者研究结果来看，“完善的综合考评体系”和“稳定的收入”是目前需要重点加强的。

第II象限为“优势领先区”。结果显示，对于一线产业工人而言，“稳定的收入”“提供劳动维权渠道”“提供健康保障”“提供安全卫生的职业环境”“社会保障完善”“法律制度规范”，属于重要性普遍较高且满意度也依次越来越高的评价影响要素。而从产业工会管理者来看，与一线产业工人不同，他们认为“职业技能培养”的重要性较高且是影响满意度的因素之一。

第III象限为“次要改进区”。对一线产业工人的调查结果显示，“提供更加稳定的住房环境”“数字化培训”“劳动知识教育”“提供子女就学服务”“提供文体娱乐活动”是相对重要但满意度都较低的评价影响因素。而对工会管理者来说，“提供更加稳定的住房环境”“提供生活补贴”“劳动知识教育”“提供子女就学服务”“数字化培训”“提供文体娱乐活动”是相对重要但满意度

均较低的评价影响因素。其中，“提供文体娱乐活动”被认为是重要性最低且满意度较低的评价影响因素。

第Ⅳ象限为“持续发力区”。一线产业工人认为“良好的文化环境”和“职业技能培养”是满意度较高但重要性较低的评价影响因素，工会管理者也认为“良好的文化环境”是需要持续发力的评价影响要素。

总体上看，相对于工会管理者，一线产业工人认为职业要素是需要重点改进的，而保障要素是需要次要改进的，整体上对于社会要素的重要性持肯定态度，且目前评价均相对满意。

（三）满意度评价影响结果的模型验证分析

1. 信效度分析

经验证，各影响结果变量的KMO值均大于0.7，Bartlett球形度检验值均在0.001水平上显著，可进一步开展因子分析。结果变量的收敛效度检验结果表明，3个变量的标准化载荷量均大于0.8，AVE值均大于0.5，组合信度CR值均大于0.9，Cronbach's alpha值均大于0.7，整体信度、区分效度、收敛效度及组合信度结果较好。此外，从样本影响结果变量效度分析来看（见表4），矫正前拟合相对不足，需进一步优化，根据协方差相关调整后，模型RMSEA指数符合要求，尽管CMIN/DF的值相对较高，但是考虑到其很大程度上受样本量较大的影响，因而综合考虑其他指标来看，模型基本符合拟合要求。

表4 样本影响结果变量效度分析结果

指标	评价标准	矫正前	矫正后
CMIN/DF	1—3（含）为优秀，3—5为良好	50.781	47.261
RMSEA	小余0.05为优秀，小余0.08为良好	0.083	0.080
IFI	大余0.9为优秀，大余0.8为良好	0.954	0.981
TLI	大余0.9为优秀，大余0.8为良好	0.948	0.974
CFI	大余0.9为优秀，大余0.8为良好	0.954	0.981

2. 满意度评价影响的结构方程模型结果

根据模型假设检验结果，取社会要素满意度、职业要素满意度和保障要素满意度3个变量作为满意度变量的维度，构建整体影响路径模型，如图6所示。从综合结果来看， χ^2/df 值为50.781，大于5，但综合其他拟合指标，即CFI值0.954，NFI值0.953，IFI值0.954，TLI值0.948，均大于0.9，且GFI值0.874，大于0.8，RMSEA值为0.083，总体拟合可接受。同时，3个评价要素的满意度对个体认知和认可度均能够产生正向显著性影响，且认可度可正向显著影响个体参与度。总体上，由模型检验结果（见表5）可知，初始假设检验均成立，且显著性较强。

表5 评价影响模型结构方程检验结果

假设回归路径	标准化路径系数	显著性水平	是否成立
H1a1: 认知度（D）←社会要素（A）满意度	0.292	***	是
H1b1: 认知度（D）←职业要素（B）满意度	0.567	***	是
H1c1: 认知度（D）←保障要素（C）满意度	-0.159	***	是
H1a2: 认可度（E）←社会要素（A）满意度	0.400	***	是
H1b2: 认可度（E）←职业要素（B）满意度	0.511	***	是

续表5 评价影响模型结构方程检验结果

假设回归路径	标准化路径系数	显著性水平	是否成立
H1c2: 认可度 (E) ←保障要素 (C) 满意度	-0.258	***	是
H1d: 参与度 (F) ←认知度 (D)	0.077	***	是
H1f: 参与度 (F) ←认可度 (E)	0.797	***	是

注: *** 表示 $p < 0.001$ 。

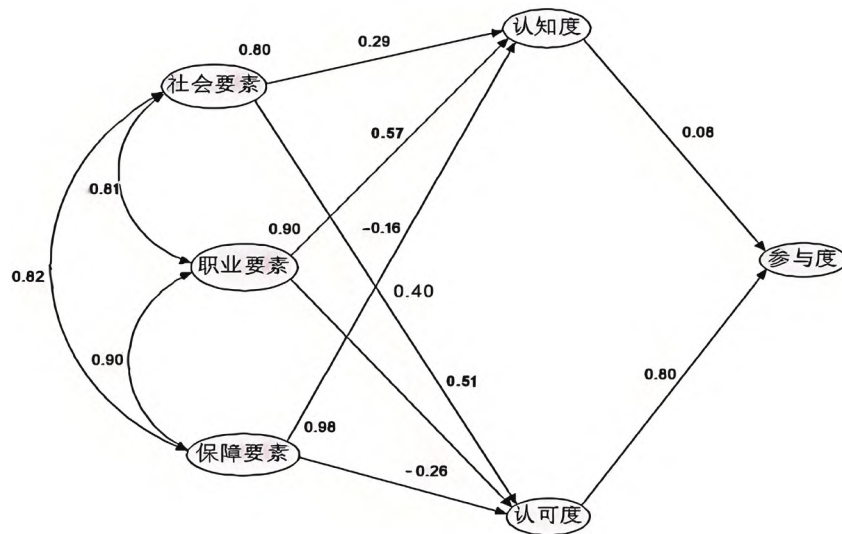


图6 评价影响过程模型结果

四、研究结论与讨论

(一) 新时代产业工人队伍建设评价影响过程讨论

从重要性来看, 研究结果显示: 第一, 相对于职业要素和保障要素, 社会要素的重要性较高, 且“社会保障完善”是最重要的; 第二, 在职业环境内部要素中, “稳定的收入”被认为是关键因素; 第三, 在基本生活保障要素中, 健康医疗保障和安全的卫生职业环境是大家关注的重点。总体来看, 产业工人和工会管理者普遍对于法律规范、社会保障、收入稳定、健康保障和安全卫生职业环境的重要性认同强烈。

就满意度来看, 产业工人和工会管理者对于目前产业工人队伍建设改革工作的整体满意度普遍较高, 满意及非常满意的比例均可达到 50% 以上。调查结果显示: 第一, 一线产业工人和工会管理者对社会外部评价要素的满意度评价均较高, 特别是对法律制度规范方面的满意度评价较高; 第二, 在职业环境内部要素中, 目前对数字化培训的满意度评价相对较低; 第三, 在基本生活保障要素中, 文体娱乐活动、子女就学服务方面的满意度评价相对较低, 其次为稳定的住房环境及生活补贴。总体来看, 产业工人和工会管理者普遍对基本生活保障要素的满意度评价相对较低, 尤其是文体娱乐活动、子女就学服务、稳定的住房环境及生活补贴, 这些方面亟待进一步完善。

综合对比分析来看, 在产业工人队伍建设过程中, 需要着重考量“提供更加稳定的住房环境”“数字化培训”“劳动知识教育”“提供子女就学服务”“提供文体娱乐活动”等方面。对比来看, 职业要素是一线产业工人认为需要重点改进的, 而保障要素是次要改进的, 一线产业工人和工会管理者对于社会要素的重要性持肯定态度, 且目前评价已相对满意。

就最终对个体评价结果影响来看，社会要素、职业要素和保障要素都能够显著影响其对产业工人队伍建设的认可度和认知度，继而显著影响产业工人队伍建设的参与度，尤其是职业要素的满意度对认知度和认可度的影响均较大。

（二）新时代产业工人队伍建设的问题与困境

综合调查及检验结果来看：第一，在产业工人队伍建设评价过程中，企业、街道及园区工会普遍反映需进一步改善的问题主要集中在职业要素的综合提升上，具体包含“如何强化党建带动作用，发挥引领力”“如何健全工作协调机制，提升协同力”“如何激发职工参与动力，增强主动性”“如何适应经济模式变化，覆盖新群体”，以及“如何用好数字科技手段，获得新动能”等。其中，员工参与主动性是目前亟待解决的问题。第二，党建引领和机制协调也是目前重要的问题，除了提高社会保障、加强宣传及提升职业技能外，加强管理、提升文化和安全责任意识、多开展活动、加强落实和关怀、加快改进步伐和力度都是进行产改的重要方面。

与此同时，对一线产业工人来说：第一，收入水平是最重要的评价影响要素，其次是工作时长；第二，社会保障和维权通道通畅性仍然有待加强，特别是保障权益、改善工作环境、提高社会地位、提高幸福感、多组织活动、工资福利落到实处等方面；第三，幸福感、文娱活动、晋升发展及生活成本等问题也需要改善，集中表现在工作环境、子女就学环境及社保等管理保障上，并且落实劳动法规、安全生产、提升归属感等方面也有待加强。

五、新时代产业工人队伍建设对策建议

（一）社会层面：弘扬时代精神，强化产业工人思想政治引领

一是创新活动载体，加强思想政治引领。思想政治教育是产业工人队伍建设的主要目标和关键内容之一，对于产业工人职业素质培育至关重要。应通过开展组织活动，以思想政治教育为主要内容，提升产业工人凝聚力、向心力和参与度；同时，创新开展产业工会交流会议，将产业工会与产业发展紧密联系在一起，通过创新多样化的活动载体，如专家授课、专业宣教、团建互动、文体活动等，促进产业工人队伍思想政治建设全面焕发活力。

二是讲好中国故事，展现新时代新活力。产业工人队伍反映了基层劳动者的生产生活状态和劳动精神，通过榜样精神引领弘扬劳模工匠精神，真实展现新时代中国基层劳动者的生产活力^[9]。要注重团结具有贡献作用的一线产业工人力量，不断扩大其在职工代表大会中的比例，进一步提高产业工人队伍的政治地位。要完善政策和待遇，增强产业工人满意度的同时营造良好的精神氛围。

三是强化宣教力度，增强使命感责任感。研究结果显示，对于产业工人身份、工作、任务和使命的认知是关键因素。因此，在一线产业工人队伍建设过程中，需充分发挥主流媒体和宣传舆论阵地作用，讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事，同时加强推进以劳动创造幸福为主题的宣传教育活动，增强产业工人对新时期国家建设的使命感与责任感。

（二）职业层面：紧抓技术变革，加快产业工人技能素质提升

一是加强技术技能素质提升，开展专业化产业队伍建设。总体来看，从实际需求出发，专业技术技能提升及学历提升是一线产业工人最关心的素质培训内容，因此，在技术技能培训及继续教育方面有必要进一步加强针对性、实效性和便利性。重点包括：拓展产业工人技能培训体系，通过技能提升提高职工队伍收入水平；开展多种形式的劳动技能竞赛，并向中小微企业和非公有制企业不断延伸；在深入贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》的同时，进一步完善职业教学制度，逐步改善产业工人学历困境，引导并帮助产业工人走向终身学习。

二是提高队伍建设整体满意度，提升改革参与度。处理好产业工人关心的社会环境、职业环境和保障环境等问题，各级工会组织同样需要进一步统一思想、深度推广，围绕促进企业发展和

产业工人全面发展目标,积极推进产业工人深度参与,提高产业队伍建设整体满意度。此外,精准把握非公企业特点,科学谋划、精心组织、系统推进新时代产业工人队伍建设。

三是发挥数字产业改革优势,构建产业工人队伍建设新模式。目前数字产业推进方式日渐多样,针对当下发展环境强化两方面工作:一方面,需进一步加大基础数据库和业务数字化改革,及时了解产业队伍发展动态,同时加强产业工人数字技能培训;另一方面,注重推进数字综合服务平台,加强在线学习平台建设,加强数字平台的专业服务,特别是在数字系统、微信平台运营和产业系统数字化服务等方面。

(三)保障层面:关注实际诉求,共建共享产业迭代发展成果

第一,有效贯彻落实共建共享理念,缩短收入差距。结合产业工人的实际需要,进一步缩小产业工人的期望值与满意度差距,尤其在缩小收入差距、提高产业技术人才群体的收入水平上,通过优化顶层设计和协调指导,探索完善针对产业工人群体的收入分配调节机制,促使产业工人整体收入比重逐步增长。与此同时,发挥产业工会的作用,认真贯彻《保障农民工工资支付条例》,依法促进落实各类产业工人都能够共建共享队伍建设和改革的实践成果。

第二,完善新技术产业服务保障,顺应新时代发展新要求。通过加强政府与平台企业在社会保障方面的协同治理,对数字经济产业下出现的新型劳动关系进行规范提升,完善相关社会保障体系,有针对性地建立更加多元化的新就业产业工人的生活保障措施,解决好相关产业劳动用工、工作时间保障等问题。

第三,加强产业工人社会保障与福利,提高工作幸福感。综合来看:一线产业工人对于社会福利保障、民生生活服务等方面的需求日渐突出,特别是在人才认定、福利保障、子女入学和便利生活服务圈等方面;而在提升技能、加强福利待遇、改善工作环境、加强培训、改善工作时长、加强宣传等方面,需进一步发挥工会组织优化、协调作用,解决好实际生产、生活问题,提高产业工人地位、待遇,确保产业工人队伍建设真正做到以人为本。

[参考文献]

- [1] 彭维锋. 习近平总书记关于工匠精神的重要论述研究 [J]. 江西社会科学, 2024(2): 25-38
- [2] 赵明霏, 王珊娜. 加入工会能提高产业工人技能水平吗? ——来自大连市产业工人调查数据的经验证据 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2023(6): 91-103.
- [3] 王习胜. 习近平关于工人阶级重要论述的系统解读 [J]. 马克思主义研究, 2022(7): 64-72.
- [4] LAUREN K, ALEXANDER P, RADCLIFF B. Organized labor, democracy, and life satisfaction: A crossnational analysis [J]. Labor Studies Journal, 2012, 37(3): 253-270.
- [5] 魏下海, 董志强, 黄玖立. 工会是否改善劳动收入份额? ——理论分析与来自中国民营企业的经验证据 [J]. 经济研究, 2013(8).
- [6] 纪雯雯, 赖德胜. 工会能够维护流动人口劳动权益吗? [J]. 管理世界, 2019(2): 88-101.
- [7] 程名望, 陈春艳, 李礼连. 参加工会提升新产业工人生活满意度了吗? ——以上海市 6846 个样本为例 [J]. 广西大学学报(哲学社会科学版), 2023(4).
- [8] 彭佳慧, 傅小龙. 产业工人职业技能提升策略研究——以佛山市为例 [J]. 特区经济, 2023(6).
- [9] FLAVIN P, SHULELDT G. Labor union membership and life satisfaction in the United States [J]. Labor Studies Journal, 2016, 41(2): 171-184.
- [10] 李梅. 产业工人权益维护探索: 基于提高生活品质的视角——以上海市为例 [J]. 北京市工会干部学院学报, 2023(4).
- [11] 刘若实. 共同富裕背景下非公企业产业工人思想政治建设路径研究——基于浙江非公企业产业工人思想状况调查 [J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2023(2): 22-27.
- [12] CHARMAN C, OWEN A L. Collective happiness: Labor union membership and life satisfaction [J]. Applied Economics Letters, 2014, 21(13): 924-927.
- [13] 易定红, 袁青川. 中国工会存在工资溢价吗——基于控制样本选择性偏差的 Blinder-Oaxaca 回归分解 [J]. 经济理论与经济管理, 2015(2): 31-39.

- [14] 王学敏, 俞石金, 袁礼. 多元主体参与产业工人人力资源开发的机制与对策研究——基于 D 市 1494 份问卷的实证调查 [J]. 中国集体经济, 2024(4).
- [15] 吴玮, 唐洁秋, 陈诗达. 新时代杭州产业工人队伍建设研究 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2019(2).
- [16] 杨梅芳, 俞姣. 中国式现代化进程中的产业工人队伍建设改革研究——以杭州市为例 [J]. 北京市工会干部学院学报, 2024 (1).
- [17] 张季屏. 态度理论视角下社会主义核心价值观的心理认同探究 [J]. 高教学刊, 2022(15): 90-93.
- [18] 王林, 王雁, 许知非. 青少年对网络信息内容治理的态度研究——基于 B 站视频弹幕和评论 [J]. 情报科学, 2024(8): 144-153.
- [19] 李宣廷, 陈思, 王英伟, 等. 中国特色工匠精神的理论内核、价值意蕴及其实践要求 [J]. 科学技术哲学研究, 2024(1): 118-124.

Research on the Evaluation and Impact of Industrial Workforce Construction in the New Era —A Comprehensive Evaluation Analysis from the Dual Perspectives of Workers and Trade Unions

YE Yangyang

(*School of Marxism Hangzhou City University, Hangzhou, Zhejiang 310015*)

Abstract: The skilled workforce is a vital force supporting China's manufacturing and innovation, and the development of industrial workers in the new era faces challenges from technological iterations, changes in the digital environment, and evolving safeguard needs. Currently, the construction of industrial workforce is continuously deepening, requiring further studies into the factors influencing the evaluation of workforce development in the new era, in order to measure the current status of industrial workforce construction from a more comprehensive perspective. This study, from the dual perspectives of workers and trade unions, employs IPA evaluation analysis and structural equation modeling for comprehensive evaluation validation. Results indicate that social factors, occupational factors, and safeguard factors significantly influence the evaluation of industrial workforce construction. Social security elements and occupational elements, such as "providing living subsidies" and "an improved comprehensive evaluation system", are important aspects that urgently need improvement. All the three types of evaluation impact factors notably affect frontline industrial workers' willingness to participate in team building. To deepen the construction of the industrial workforce in the new era, the research suggests that it is necessary to promote the spirit of the times and strengthen the ideological and political guidance of industrial workers at the social level; at the occupational level, focus on technological changes and accelerate the improvement of industrial workers' skills and quality; and at the support level, address actual demands and jointly create and share the results of industrial development iterations.

Key words: industrial workers; team development; IPA evaluation; dual perspectives

[责任编辑: 徐文粉]