

University “worker small home” high-quality connotation construction Practical exploration—Take the division of labor meeting of the School of Intelligent Construction and Architectural Engineering of Zhongyuan Institute of Technology as an example

Zhenxia Yuan Chunli Zhang Bing Zhao Yuting Chen Minghan Wei

School of Intelligent Construction and Architectural Engineering, Zhongyuan Institute of Technology, Zhengzhou, Henan, 450007, China

Abstract

“staff small home” is an important place for the grass-roots trade union to serve the staff, but also the key position for the school to mobilize the enthusiasm of the staff. However, there are still many problems in its construction process. Taking the division of labor of intelligent Construction and Architectural Engineering of Zhongyuan Institute of Technology as an example, this paper deeply discusses the practical path of “worker family” in organization construction, service innovation and cultural cultivation under the concept of “people-oriented”. Through the optimization of the construction, the aim is to create a “small family” that can not only meet the needs of the staff for a better life, but also promote its all-round development, enhance the sense of belonging, happiness and gain of the staff, and then stimulate them to invest in the school education and teaching work with greater enthusiasm and energy, and contribute to the development of the school.

Keywords

people-oriented; staff small family; university grassroots division of labor; high quality connotation construction

高校“职工小家”高质量内涵建设的实践探索——以中原工学院智能建造与建筑工程学院分工会为例

袁振霞 张春雨 赵兵 陈雨婷 魏明汉

中原工学院智能建造与建筑工程学院，中国·河南 郑州 450007

摘 要

“职工小家”是高校基层工会服务教职工的重要场所，也是学校调动教职工积极性的关键阵地。然而，其建设过程中仍存在诸多问题。本文以中原工学院智能建造与建筑工程学院分工会为例，深入探讨了在“以人为本”理念下，“职工小家”在组织建设、服务创新和文化培育等方面的实践路径。通过优化建设，旨在打造一个既能满足教职工美好生活需求，又能促进其全面发展的“职工小家”，增强教职工的归属感、幸福感和获得感，进而激发他们以更大的热情和能量投入学校教育教学工作，为学校发展贡献力量。

关键词

以人为本；职工小家；高校基层分工会；高质量内涵建设

【简介项目】2024年度工会理论与实践研究，豫教科文卫体工〔2024〕37号《“以人为本”理念下高校“职工小家”高质量内涵建设的研究与实践》。

【作者简介】袁振霞（1983-），女，中国河南辉县人，硕士，高级实验师，从事教学信息化应用研究、工会理论与实践研究。

1 引言

习近平总书记多次强调“工会工作是党的群团工作和群众工作的重要组成部分”^[1]。党的二十大报告也明确提出“要深化工会、共青团、妇联等群团组织的改革和建设，有效发挥其桥梁纽带作用”^[2]。从“充分发挥”到“有效发挥”，这一转变集中体现了“以人为本”“以结果为导向”的思维

理念。这为新时代工会工作指明了方向：既要把握政治方向，又要聚焦主责主业。

在高等教育高质量发展背景下，高校教职工群体呈现年轻化、高知化、需求多元化特征。在此背景下，“职工小家”建设成为高校加强基层工会建设、有效发挥基层工会作用的重要平台，是坚持“以人为本”的生动实践，也是贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、践行习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述的具体体现。

2 “职工小家”高质量内涵建设的理论基础

(1) 需求层次理论：马斯洛的需求层次理论指出，人的需求从低到高分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求^[3]。“职工小家”建设应从满足教职工的基本需求出发，逐步提升到更高层次的需求。

(2) 组织行为学理论：良好的组织文化和工作环境能够提升员工的工作满意度和忠诚度^[4]。“职工小家”建设通过营造和谐的工作氛围，增强教职工的组织认同感。

3 “职工小家”的内涵特征与功能定位

3.1 内涵解析

职工小家是以院系/部门为单位，集思想引领、权益维护、文化培育、生活服务于一体的基层工会组织形态，具有“微型化、精准化、常态化”特征。

3.2 功能定位

(1) 教职工的“精神家园”：思想教育阵地与情感交流平台。(2) 权益维护的“服务窗口”：诉求表达与矛盾化解渠道。(3) 职业发展的“成长空间”：能力提升与创新实践基地。(4) 校园文化的“培育土壤”：文化传承与价值认同载体。

4 “职工小家”高质量内涵建设存在的问题分析

“职工小家”作为高校二级学院开展工会工作的重要平台，是普通教职工发挥民主权利、充实自我、提升自我、享受文化生活的重要阵地，其内涵建设成为破解新时期工会工作难题的关键抓手。

通过走访调研发现，高校“职工小家”建设虽然在硬件设施、活动组织等方面取得了一定成效，但在实际工作中，“职工小家”建设仍存在诸多问题。

(1) 形式化倾向：学校/学院层面重视程度不够，经费和场地有限，部分“职工小家”仅满足于挂牌成立，缺乏实质性活动与制度保障，存在“建家不建心”现象；

(2) 工会工作缺乏创新性，活动形式单一，未能结合教职工职业发展需求与时代特点，吸引力和凝聚力不强；

(3) 未充分发挥“人工智能+工会”优势，部分工会组织的服务仍停留在传统模式；

(4) 部分“职工小家”在建设理念上与教职工需求脱节，未能充分考虑教职工的实际需求，导致建设内容与教职工期

望存在差距。

5 “职工小家”高质量内涵建设的实践探索

针对上述问题，中原工学院智能建造与建筑工程学院分工会以“政治引领、服务为本、创新驱动”为原则，“以人为本”为理念，探索出一套“三位一体”的高质量内涵建设路径，即强化政治功能、创新活动载体、优化服务机制，为高校基层分工会“职工小家”建设提供了可复制的实践范式。

5.1 强化政治引领，筑牢思想根基

(1) 构建“党建带工建”协同机制

将“职工小家”建设纳入学院党委工作要点，通过“理论联学、活动联办、阵地联用”的“三联工作法”，推动习近平新时代中国特色社会主义思想入脑入心。

(2) 创新理论学习形式

积极探索并采用“微党课+业务研讨”模式，以“微党课”形式传达党的最新理论成果和精神实质，确保教职工能够快速理解和掌握核心要点。依托“职工小家”平台组织跨学科交流活动，引导教职工在实践中贯彻落实党的教育方针。

5.2 创新建家模式，激活组织活力

(1) 精准打造“多维服务平台”

运动休闲平台：“职工小家”作为教职工运动放松的基地，时常对外开放，保持干净、整洁、规范的环境，在凝聚人心上具有重要作用，因此，采用“7S精益化管理”模式，进行“职工小家”环境优化。

“7S精益化管理”（简称“7S”）包括：整理（seiri）、整顿（seiton）、清扫（seiso）、清洁（seiketsu）、安全（security）、节约（saving）和素养（shitsuke）^[5]。“职工小家”以“温馨、适用”为主题，根据“7S”管理内涵-整理、整顿，将工会小家，进行功能划分：休闲区、活动区、荣誉展示区、教工图书角、教工风采区、美食制作区、物品存放区等7个区域。

为方便教职工随时可以使用“职工小家”，采用指纹锁管理模式。由于“职工小家”接待人员众多，运动器材、餐具等借出、摆放、使用是“职工小家”管理人员最为头疼的问题，采用“7S精益化管理”进行目视化管理，可以提醒使用完的教职工归还时按类摆放，解决物品堆放问题。

职业发展平台：致力于青年教师职业发展规划，建立“青蓝梯队营”为青年教师配备经验丰富的导师，实行导师负责制。通过一对一的指导与帮扶，助力青年教师在教学、科研和职业规划等方面快速成长。导师们不仅传授教学技巧和科研方法，还分享职业发展经验，帮助青年教师更好地适应高校工作环境，提升综合能力。

举办各类教学竞赛，为教职工提供展示教学风采的舞台，通过竞赛激发教师的教学热情，促进教学方法的创新与改进。同时，定期组织科研经验分享会，邀请校内外科研成果突出的专家学者分享科研心得和项目申报经验，帮助教职工拓宽科研视野，提升科研能力。

文化培育平台：打造“书香小家”文化生态，成立“读

读书会”与“劳模工匠创新工作室”两大载体。读书会下设文学鉴赏、哲学思辨、教育创新三个研习分社，每月举办“主题研讨+专家讲座”活动，配套建立“教职工读书积分制”，年度积分前30%可获赠专业书籍。劳模工匠创新工作室以教学技能传承、技术创新攻关等工作为己任，通过组织教学研讨、示范教学、师徒结对等活动，将先进的教学理念和方法传授给青年教师，帮助他们快速成长。在技术创新攻关方面，工作室聚焦学科前沿和实际应用需求，开展了一系列创新性研究项目，取得了显著成果，目前已孵化出10项省级教学成果奖，20余项国家级及省级科研项目。

权益保障平台：设立“分工会接待日”，每周二下午安排工会干部值班，面对面倾听教职工的心声，及时掌握他们的需求与困难，并将其诉求反映至学院和学校。同时，不定期举办心理健康讲座和急救知识讲座，邀请专业心理咨询师和急救专家，为教职工提供心理健康知识培训、咨询服务以及急救技能培训，助力教职工缓解工作压力，提升心理调适与应急处置能力。通过这些贴心服务，确保教职工的“心声”得到积极回应，以“零距离、心贴心”的方式切实解决实际困难，让关怀更贴近、服务更贴心，增强教职工的归属感与幸福感。

(2) 人工智能赋能“职工小家”建设

在人工智能飞速发展的时代背景下，与时俱进引入虚拟现实(Virtual Reality, 以下简称VR)技术，着力创建“VR+工会”资源库(VR党建、VR运动)，教职工带上VR头盔，在“职工小家”方寸之间，身临其境进行党建学习、进行不同的竞技项目体验，全力打造开放、互动的工会活动新场所，开启VR技术引领工会工作新模式，丰富教职工文化生活，增强工会工作的生机活力。

5.3 提升服务效能，彰显育人价值

(1) 精准对接教职工需求

通过问卷调查、个别访谈等方式，梳理教职工在职业发展、子女教育、健康管理等方面的需求，定制“服务清单”。例如，创建“爱心母婴室”，为女教职工提供一个温馨、私密的空间，帮助她们在上班期间妥善应对生理卫生和哺乳等需求。母婴室不仅是解决临时困难的场所，更是交流、学习和放松的港湾，为婴幼儿的照护提供了便利，有效解决了女教职工的后顾之忧。此外，通过实施“7S”管理模式，确保母婴室环境舒适整洁，为妈妈和宝宝营造一个安全、卫生、温馨的环境。

(2) 深化“三全育人”融合

将“职工小家”建设与课程思政、实践育人相结合，创新“三全育人”实践载体，构建“职工小家+课程思政+实践育人”三位一体工作格局。组织教职工参与确山县“乡村振兴”社会实践项目，不仅为教职工提供了服务社会、践行教育初心的平台，也为学生提供了实践学习的机会。在此过程中，教职工可以将专业知识与乡村振兴的实际需求相结合，开展教学技能传承、技术创新攻关等工作，同时引导

学生在实践中树立正确的价值观和社会责任感。这种结合方式，不仅丰富了“职工小家”的内涵，也提升了教职工和学生的综合素质，为高校的教育教学工作注入了新的活力。此次活动受到了国家级与省级媒体的广泛关注与报道。

(3) 创新性开展“向阳花开”-女工微课堂活动

为提升女教职工的综合素质与能力，利用工作日大课间及中午休息时间，创新性开展“向阳花开-女工微课堂”。这一微课堂犹如一座知识与力量的宝库，从心理辅导、职场礼仪、技艺培训到锻炼身体等多方面为女教工们精心打造了丰富多样的学习内容，凝聚起强大的“她”力量。一系列特色课堂活动的开展，从多个维度为女教职工们提供了成长与发展的平台。在这个过程中，女教职工们不断学习、不断进步，实现了自我价值的提升与心灵的成长。她们将所学知识 with 技能运用到实际工作与生活中，在各自的岗位上发光发热，同时也以更加积极向上的态度影响和带动身边的人。

6 结论

中原工学院智能建造与建筑工程学院分工会坚持“以人为本、需求导向、创新发展”原则，通过内涵建设实现三个转变：从物理空间建设向服务生态构建转变，从福利供给向价值创造转变，从被动响应向主动服务转变，实现了“职工小家”从“有形覆盖”到“有效覆盖”的转变。

在实践成果方面，学院分工会已连续5年荣获全校分工会年度考核第1名，2022年、2023年，分别获得河南省教科文卫系统、河南省总工会“爱心母婴室”称号，2023年，荣获全国教科文卫系统模范“职工小家”称号，实践表明，高质量的“职工小家”建设不仅能显著增强教职工的归属感、凝聚力和创造力，更为学校迈向更名大学的征程提供了坚实且可持续的人才保障。。

未来，“职工小家”建设应进一步深化理论研究，积极探索跨校资源共享、虚拟职工小家等新型建设模式，加强资源整合，扩大示范效应，从而推动高校基层分工会工作迈向新的台阶。

参考文献

- [1] 求是网.6个方面，领会习近平总书记谈工会工作重要文章的核心要义[EB/OL]. (2024-05-01) [2025.03.19].http://www.qstheory.cn/zhuanqu/2024-05/01/c_1130138144.htm.
- [2] 求是网.推动新时代新征程工会工作高质量发展[EB/OL]. (2024-05-01) [2025.03.19].http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2024-05/01/c_1130136094.htm.
- [3] Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- [4] 李岚,胡康林.“互联网+”高校基层工会“职工之家”的建设模式及路径.北京市工会干部学院学报[J].2019,34(4), 49-54.
- [5] 袁振霞,边亚东,张鬲君,陈雨婷.“7S+积分制”在开放实验室管理中的探索与应用[J].实验技术与管理.2020,37(09):274-277+281.