

让职工思想政治教育赋能企业发展

魏 锋

及时得到回应与采纳。再者,开展丰富多彩的交流活动。组织主题演讲、读书分享会、团队建设活动等,为职工提供展示自我、交流思想的舞台,引导职工树立正确的价值观和人生观。最后,强化学习型组织建设。鼓励职工持续学习、自我提升,通过设立学习奖励制度、提供学习资源与平台等方式,激发职工的学习动力与热情。

二是革新职工教育理念。革新职工思想政治教育工作的理念,树立全新的工作与管理哲学,才是职工思想政治教育工作的首要任务。企业需将既有的思想理论体系与当前企业实际发展状况紧密结合,同时敏锐洞察外部环境的变化,勇于在思想政治教育领域开展创新实践,以此作为经济增长的新引擎。参与职工思想政治教育工作的全体人员,务必率先垂范,树立榜样,特别要注重发挥领导者的引领作用,通过身体力行,引导职工树立正确的思想观念与价值体系,推动职工思想政治教育工作迈入新阶段。

三是关注职工需求与成长。尊重职工的主体地位,关注职工的需求与成长,激发职工的积极性和创造力。首先,要深入了解职工的思想动态和实际需求,通过定期的职工座谈会、问卷调查、个别访谈等方式,建立畅通

的沟通渠道,及时收集职工的意见和建议,准确把握职工的思想脉搏。其次,尊重职工的个性差异和主体地位。充分考虑职工的个体差异和多样性,避免“一刀切”的做法,通过个性化的指导和帮助,引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观,同时鼓励职工发挥个人特长和潜能,实现自我价值。再者,要注重培养职工的综合素质和创新能力。企业应积极组织各类培训、学习交流活

四是倾听职工的真实声音。思想政治工作是一项以人为本、错综复杂的系统性工作,其核心目的在于紧跟时代发展步伐,与时俱进地探索与新环境相适应的新策略,同时挖掘并推广行之有效的传统方法。在实施新策略的过程中,应致力于三大转型:从“空谈理论”向“实践导向”转变,确保每一项举措都能落地生根;从“文字堆砌”向“可操作性强”升级,使思想政治工作更加贴近实际、易于执行;从“单向灌输”到“互动体验”跨越,营造温馨舒适的学习环境,促进职工

主动参与、乐于接受。除此之外,重视榜样力量,通过劳动模范引导、现代人物讲座、专题研讨会等多种形式,深入挖掘并广泛传播优秀职工的先进事迹,激发职工的职业荣誉感和奉献精神。在此基础上,企业还应建立有效的倾听机制,倾听职工的真实声音,以最小的资源投入实现最大的教育成效,让思想政治工作成为推动企业持续健康发展的强大精神动力。

五是加强网络化工作机制。利用网络的即时交互特性,企业能够第一时间汇聚职工的心声与关切,精准捕捉工作中的痛点与难点。经过科学分析与明智决策,企业相关管理者能够迅速响应,优化工作流程,调整发展计划,使职工深切感受到自身是企业大家庭中不可或缺的重要一员,从而激发职工爱企如家、爱岗敬业的高尚情操。同时,企业在构建网络化教育平台的过程中,企业管理者必须坚持法治原则,确保所有行动均在法律法规的框架内稳妥推进。在实际工作中,企业要将教育平台作为职工自主学习、自我提升的重要工具,鼓励职工不仅仅满足于现有知识的吸收,更要勇于探索未知、创新理论,为企业发展注入源源不断的智慧与活力。

『自己搭台、别人唱戏』的启示

邹翔

前不久,在第三届链博会上,笔者观察到一个有趣的现象:参展商不只宣介自家的产品和技术,还乐于“自己搭台、别人唱戏”,注重对供应链上下游企业的展示宣传。

比如,GE医疗和京东方联合展示了3款高端监护类产品显示模组,展台内还摆放着洛阳轴承集团股份有限公司供应的120转/分钟CT旋转轴承;又比如,麦当劳中国的展位不仅有汉堡、薯条,还出现了肉类、乳品、酱料、物流等领域11家“麦链”上下游供应商伙伴的身影。

变展示单一产品为展链条、展生态、展场景,变“单打独斗”为“组团出击”,参展商之间不是“对手”而是“队友”,不是互相“抢蛋糕”而是一起“做蛋糕”,这种合作共赢的理念和行动,带来的启示不局限于展会之内。

于企业而言,合作之中蕴藏着新的发展空间和增长点。搭载东超科技的“可交互空中成像”技术,让一款燃气灶的操控体验变得有趣、新潮,用户点击空中按钮即可便捷操控灶具的折叠与伸展。这一技术在冰箱、洗衣机、油烟机家电产品上的成功应用,既拓展了先进技术的应用场景,又为传统家电产业转型升级提供科技动力。

合作才能共赢。互相“做加法”,撬指成拳向产业链价值链高端迈进,以更优的产品、更高的品质更好满足消费者的需求和期待,最终实现的,是链上企业的共同进化。

对行业来说,合作共赢并不意味着不要竞争,而是要杜绝恶性竞争、“内卷式”竞争。赛力斯集团创新推出“厂中厂”模式,将多家核心供应链企业的生产线嵌入赛力斯超级工厂内部,达成成本地化同步生产与供应;全球矿业巨头力拓与中国宝武联手,展现从铁、铝等原材料到白车身的产业链协同……链博会智能汽车链展区,层出不穷的新故事、新成果写着汽车产业协同共进的图景。

链主企业可通过技术共享、联合研发等方式赋能链上中小企业,链上中小企业也应深耕细分市场、勇于创新突围。携起手来,打破“内卷”,打造创新高地、品牌高地、价值高地,行业才能真正做大做强、行稳致远、赢得未来。

放在更大的视角来看,今天的产业链,早已突破国界。促“产业链”成为“共赢链”,不仅是企业的事,更是不同经济体的共同责任。

习近平主席强调:“团结才能共赢,携手方可共进。”进博会、链博会、中欧班列等国际公共产品,打造开放合作标杆,给予所有同中国建交的班列不发达国家100%税目产品零关税待遇,广受南方国家好评……中国作为“赋能型大国”的行动一以贯之。

在全球经济动荡、保护主义抬头的背景下,中国以自身实践丰富和拓展着合作共赢的内涵:不是零和博弈,而是打造“共赢链”;不止于和谐共处,更在于你中有我、我中有你、和合共生、共同发展。

秘鲁的牛油果,高品质地运抵万里之外的中国;中国实验室里的技术突破,实实在在地改善着莫桑比克农民的生活……一条条链,串起“繁花”朵朵,“链接”当下未来,促进民心相连相通。任凭风吹浪打,世界各国经济深度融合的大势不会变,中国开放的大门不会关,这些看得见看不见链条,交织成的乐章将愈发动人。

未来,仍需加强多部门协调,落实好支持科技创新和制造业发展等重点领域的结构性减税降费政策,确保政策红利直达快享

随着结构性减税降费政策落实落细,政策红利精准快速直达经营主体,有力促进了我国制造业高质量发展。数据显示,2024年支持科技创新和制造业发展的减税降费及退税金额达2.6万亿元;今年1月份至5月份,现行支持科技创新和制造业发展的主要政策减税降费及退税达6361亿元;今年前5个月高技术产业销售收入同比增长14.2%,数字经济核心产业同比增长10%,明显高于全国总体增速;制造业销售收入同比增长4.2%,特别是计算机制造、智能设备制造等先进制造业销售收入同比分别增长21.6%和19.4%。

在连续多年实施减税降费政策背景下,近年来政策更注重保持连续性和稳定



近日,江苏省常熟市总工会推出工会“一元餐”,计划每月为加入工会的新就业形态劳动者提供1000份“一元餐”。其中,500份为线上券,500份为送至各新业态行业工会的线下券,劳动者凭券核销后仅需支付1元即可享用价值15元的套餐。(7月29日《工人日报》)

“一天忙到晚、两头来回跑、三餐不规律”,这是对快递小哥、外卖骑手等新就业形态劳动者工作生活状态的

推出的“一元餐”暖心工程,通过“小切口”彰显“大关怀”,以看得见的实惠增强劳动者获得感,逐步构建起“入会有钳头、在会有盼头”的服务体系。

事实上,除了常熟市的“一元餐”,很多地方也在持续加码“爱新餐”专项工作。比如,有的地方工会组织联合其他部门和企业推出“骑士餐”“平价餐”;有的地方工会驿站与社区食堂共享空间,开设暖“新”食堂;有的地方工会向新就业形态劳动

终将化作“吾乡何处”的答案——最动人的城市治理智慧,藏在一饭一蔬的人间烟火里。

第九次全国职工队伍状况调查显示,全国新就业形态劳动者数量达8400万人,占全国职工总数的21%,他们已经成为我国劳动力大军的重要组成部分和产业工人队伍的新生力量,在经济社会发展中发挥着不可或缺的重要作用。在此背景下,关注新就业形态劳动者“吃了么”这一最朴素最实

从“一元餐”里品出城市“人情味”

苏尚久

写照。新就业形态劳动者因其工作特征的缘故,每天工作时长、劳动强度大,休息和用餐时间不稳定,“一日三餐”往往是草草应付。当新就业形态劳动者在我们的生活中扮演着越来越重要的角色,当这个就业群体的数量与日俱增,他们能不能按时吃饱吃好、在都市里的获得感如何,都应成为我们关注的问题。

“要想留住一个人的心,先得留住他的胃”——这句老话在城市治理中同样闪烁着智慧光芒。常熟市总工会

者定向发放优惠券、满减券等补贴,用于订餐费用减免等。这些做法是对全国总工会联合平台企业开展“工会爱新餐”专项工作的进一步探索和落实,备受好评。

从一座座城市对新就业形态劳动者的态度里,我们可以品出城市的人情味,更能看出城市的治理水平。对新就业形态劳动者而言,一份物美价廉、色香味俱全的“爱新餐”不仅是能量补给,更是获得感和幸福感的具象化体现。那些跳跃在味蕾里的温情,

在的需求,看似是一个个具体的小问题,其实也是关乎社会文明、人文关怀等宏大主题的大问题。

新就业形态劳动者是穿梭在城市中的“润滑剂”,其付出应被看见、被温柔以待。从解决“就餐难、就餐贵”为切口关爱这一劳动群体,恰逢其时。期待更多地方行动起来,让更多忙碌的“小哥”能吃上物美价廉的饭菜,感受到“此心安处”的温度与关怀。这是对劳动价值的一种礼赞,也是现代城市文明的温暖注脚。

确保减税降费红利直达快享

吉富星

性,并着力增强精准性。财政是庶政之母,企业是财政之基,切实把企业税负减下来、获得感提上去,才能“放水养鱼”,使长期发展动力更加强劲。长期实施大规模减税降费一定程度降低了宏观税负,促进了科技创新和经济社会发展。但在财政收支承压形势下,近年来政策侧重支持科技创新和制造业等关键领域。毋庸置疑,创新是引领发展的第一动力,而制造业是立国之本、强国之基,这些是税收支持的重中之重,故税收优惠政策也在持续加力、精准滴灌。例如,研发费用加计扣除比例逐步提高到100%,并且对集成电路和工业母机企业进一步提高到120%;对技术转让、技术开发以及与之相关的技术咨询、技术服务收入免征增值税等。这些政策进一步撬动更多资源向科技研发聚集,积极帮助制造业企业向高端化、智能化、绿色化转型升级,取得了显著成效。尤其在财政收支矛盾凸显的大环境下,成绩更显得来之不易。

在当前财政紧平衡形势下,税收政策仍需聚焦特定领域、关键环节。今年经济虽

然延续回升向好态势,但物价低位运行等因素依然影响财政收入增长,导致财政收支平衡压力不减。数据显示,1月份至5月份,全国一般公共预算收入同比下降0.3%、低于全年0.1%的增速目标,政府性基金预算收入同比下降6.9%、低于全年0.7%的增速目标。值得注意的是,减税降费及退税政策可能会给部分地方带来暂时财政收入压力,这也会倒逼地方要更注重提升税收政策效能。还要加强与各类政策的协调配合,以科技创新引领新质生产力发展,为制造强国建设蓄势赋能。

未来,仍需加强多部门协调,落实好支持科技创新和制造业发展等重点领域的结构性减税降费政策,确保政策红利直达快享。为此,要进一步落实落细税费优惠政策,形成覆盖企业成长和创新全生命周期的政策支持体系。要加大信息共享、共治力度,依托税收大数据深化拓展“政策找人”推送精度、完善税费服务诉求解决机制,切实抓好政策落实“最后一公里”。例如,税务部门数据显示,2024年共推送支持科技创新的税费优惠政策3460万户次(人次),并持续完

善了征管服务举措。当然,也需要强化风险防范,健全常态化联合打击骗享税费优惠违法行为的工作机制。

为应对外部环境急剧变化的不确定性,税收政策还应注重与财政、金融、产业、消费等政策协调配合,从供需两端双向发力,更好地发挥扩内需、支持实体经济发展等政策效能,并根据形势需要出台相应增量政策。各级政府应持续优化支出结构,始终把科技作为重点支出领域予以优先保障,并注重清理拖欠企业账款、畅通资金循环。财政政策积极发力的同时,要统筹用好奖补、政府采购、引导基金、财政贴息、融资担保等工具,更好引导金融、经营主体投入现代化产业体系。还应积极发挥结构性货币政策作用,加强银行信贷服务、增强资本市场支持力度、完善科技金融生态等,大力支持早、投、投长期、投硬科技,引导带动资金向重点领域和薄弱环节科技、产业、金融高水平良性循环。

绿领人才缘何走红

姚凯

近期,绿领人才成“新宠”,“双碳”领域人才需求近百万人等现象引发了广泛关注。数据显示,当前全球拥有绿色技能的人才占比约为12.3%,然而市场对绿色技能职位的需求占比却达22.4%。

绿领人才的走红并非偶然,而是国家战略、产业变革与企业转型相互作用的必然结果,其需求根基深植于经济社会全面绿色转型的顶层设计中。党的二十大报告将人与自然和谐共生的现代化列为中国式现代化5个方面的中国特色的之一,就“推动绿色发展,促进人与自然和谐共生”作出了战略部署。当前,在我国经济社会发展全面迈向绿色转型的关键时期,“绿领”这一新兴职业群体正逐渐走进大众视野,在各个领域的作用日益凸显,成为推动绿色发展的重要力量。

政策的密集出台为绿领职业发展提供了坚实的制度保障,产业的转型升级则催生了大量岗位需求,绿领人才成为就业市场的“香饽饽”。2015年版《中华人民共和国职业分类大典》对具有“环保、低碳、循环”特征的职业活动进行了研究分析,将部分社会认知度较高、具有显著绿色特征的职业标示为绿色职业。2022年版《中华人民共和国职业分类大典》将绿色职业扩展至134个,涵盖了节能环保、清洁能源、生态环境等多个领域。2024年7月,人社部等部门联合向社会发布了19个新职业,其中储能电站运维管理员、电能质量管理员、氢基直接还原炼铁工被标示为绿色职业。这些政策举措,不仅明确了绿领职业的范围和地位,更为绿领人才的培养和发展提供了清晰的指引。

产业的绿色转型是绿领人才需求激增的根本动力。一方面,传统高耗能产业如钢铁、化工等,在低碳改造过程中对掌握新技术、新技能的绿领人才需求迫切。新能源、储能等新兴绿色产业的快速发展,也创造了大量绿领岗位。另一方面,随着企业经营理念从“唯效益论”向兼顾经济、社会与生态价值转变,绿领人才的能力标准也在不断升级。绿领人才并非单一的技术操作者,而是需要具备“技术+政策+市场”等复合型能力,成为企业绿色发展的复合型价值创造者,这也使得绿领人才和绿色复合型人才成为就业市场的“香饽饽”。

绿领人才的崛起,既是我国绿色转型发展的时代必然,也是高质量发展的重要支撑。让绿领人才队伍得到更充分发展,须从教育、市场、生态3个维度构建协同培育体系,形成“培养有路径、成长有空间、价值被认可”的良性循环。

传统单一学科培养已难以满足绿领职业的复合型需求,应加快推进“碳中和+金融”“低碳设计+绿色制造+经济”等交叉学科建设,让绿色人才从单一的“技术操作者”升级成为“复合统筹者和管理者”。同时,强化“场景化实训”,与企业共建碳捕集实验室、新能源运维基地,让学生在真实项目中掌握复合能力。

企业作为绿领人才的直接需求方,其角色也必须从人才使用者转变为培养参与者,通过深度协同打通产教融合通道,实现市场端协同育人。加强与高校和职业院校的合作,共建实训基地和产业学院,根据企业的实际需求制定人才培养方案,实现人才培养与岗位需求的无缝对接。同时,企业要为绿领人才提供良好的工作环境和平台,建立合理的薪酬体系和晋升机制,留住优秀的绿领人才。

绿领人才的可持续发展,离不开“标准清晰、政策精准、认同广泛”的生态支撑。加快完善绿色职业技能认证体系,明确从初级到高级的能力标准,让人才成长有章可循。同时,将“碳资产托管规模”等实践成果纳入积分,打破了唯论文、唯专利等固化的传统评价模式,形成重实绩的人才评价导向。政策层面扩大扶持覆盖面,将高水平绿色经济人才纳入高层次人才认定,切实营造尊重绿领人才、重视绿色发展的社会风尚。

“儿童商品”的标签不能乱贴

郑明鸿

儿童洗衣液、儿童面条、儿童护脊书包……近年来,打上“儿童”标签的商品越来越多。虽然通常价格高于其他同类型产品,但出于健康、便利等方面考虑,不少父母仍愿意为此买单。

令人不安的是,近年来,屡有问题“儿童商品”被曝光。一些商家利用家长的心理焦虑,将一些材料、功效并无特殊的商品,冠以“儿童专用”,坑蒙消费者。更有甚者,一些“儿童商品”被检测出有害物质严重超标,直接危害儿童身体健康。

质量是基础,安全是底线。儿童商品更应如此。“儿童”二字不能是简单的营销噱头,而应是对商品更高质量的安全承诺,这个标签不能乱贴。一旦打上“儿童”标签,就要以儿童身心健康发展为本,始终坚持更高标准、更严要求。目前,我国已发布210余项儿童相关领域国家标准,从生活用品到玩具文具,为守护广大儿童健康安全提供全方位保驾护航。

建立标准是第一步,更重要的是把规范标准落到实处。儿童商品要在选材用料、工艺制作等各个环节严格按照国家标准生产,努力提升产品质量。相关部门更要加强监管,严厉打击违规生产、虚假宣传等行为。

近日,市场监管总局部署儿童和学生用品安全守护三年行动,要求“全覆盖”重点产品、重点问题、重点领域,确保儿童和学生用品监管守护工作的全面性、针对性、精准性。

与此同时,家长也应理性消费,不盲目跟风,提高对商家宣传和网红产品的鉴别能力,不简单遵从“贵即是好”的消费观念,根据实际需求和商品质量为孩子购物。

儿童健康无小事。只有把“高标准”“严要求”落到实处,多方协同筑牢每道防线,才能让家长买得放心、孩子用得安全。