

向科技要产量

新华社记者 刘怀丕 翟 濯



当下正值春耕的农忙时节,各地纷纷抢抓农时,为全年粮食丰收开好头、起好步。记者在采访中看到,田地上,无人农机来回穿梭进行喷防作业;大棚里,水肥一体灌溉系统照管着立体种植的“蔬菜车间”;水塘中,光伏发电与渔业养殖实现了有机互补……在物联网、大数据、人工智能等科技元素赋能下,一幅幅“科技春耕图”在广袤田野铺展开来。

近日,国务院印发了《新一轮千亿斤粮食产能提升行动方案(2024—2030年)》,明确要走“科技支撑有力”的增粮之路。为更好解决十几亿人口的吃饭问题,必须让科技成为现代农业提质增效的重要驱动力,这已成为上上下的共识。简言之,就是要向科技要产量。

向科技要产量,各地各部门应围绕加快建设农业强国等战略任务,科学布局科技创新、产业创新。要围绕粮食生产关键领域和薄弱环节,从耕地、水利、种子、农机、化肥农药、耕作

技术等着手,加强新技术的集成创新和生产各环节的衔接配合,提高土地产出率、资源利用率和农业劳动生产率。要把加强传统种养业提质增效、转型升级放在突出位置,加快推进设施农业、创意农业、数字农业等现代农业发展,积极布局建设农业领域未来产业,努力突破耕地等自然条件限制,拓展农业生产空间,强化粮食生产能力,推动我国农业实现高质量发展。

向科技要产量,要进一步加强新技术的实用性,解决好投入产出比问题。农业技术创新并非都看上去“高大上”,关键在管用。各地应避免“炫

技”思维,切实根据自身的资源禀赋和发展阶段,因地制宜推动农业科技落地。同时需清醒认识到,当前我国农业整体上还处于向智能化、机械化、集约化迈进的阶段,农业生产效益仍有待进一步提升。一些地方在高标准农田建设过程中,要合理估算投入产出比,确保财政不吃亏,农民广受益。

向科技要产量,要发动农业科技工作者加强创新研发,把论文写在田野大地上。农业科技工作者要当好强农惠农富农的服务员,针对现代农业发展中的热点难点,以经营主体需求为导向,真正解决研发与需求脱节问题,让更多新农机驰骋、新品种落地、新农艺见效。各地也应进一步加强科研平台建设,打造高层次创新型团队,为科研人员营造良好的研发环境,促进人才活力迸发。

春耕正当时。在良种良法良机良田深度融合上下功夫,科技的力量和挥洒的汗水必能带来更多的收获。
新华社郑州4月10日电



第四届中国国际消费品博览会
将于4月13日在海南省开幕。
新华社记者 郭程 摄

中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强社区工作者队伍建设的意见

(上接第1版)坚持和发展新时代“枫桥经验”,推动社区工作者用心用情做好矛盾纠纷化解工作,营造邻里和睦、社区和谐的良好氛围。持续改进工作作风,提振社区工作者爱岗敬业、担当作为的精气神,着力整治“躺平”行为,防止为居民群众办事敷衍了事、推诿扯皮。

8.健全培训机制。研究制定全国社区工作者教育培训工作规划。建立健全省级以上示范培训、市地级重点培训、县级骨干培训、街道(乡镇)全员培训的分级培训制度,健全由初任培训、在职培训、专项工作培训、实践锻炼等组成的培训体系。县级党委组织部门会同党委社会工作部门每年至少对社区党组织书记、社区居民委员会主任培训1次,对其他社区工作者每3年轮训1次,注重增强教育培训的实效性,优化培训课程课时设计,避免不接地气、缺乏针对性。依托各级党校(行政学院)、高等学校、职业学校等设立社区工作者培训基地,鼓励社会力量参与社区工作者培训工作。注重利用网络平台开展线上培训,市地级以上层面建立社区工作者培训师智库和资源库。加强高等学校、职业学校社会工作相关学科专业建设,积极开发社区治理和服务相关课程,鼓励在有条件的社区设立实践实训基地,实现教学培养与实践需求有效衔接。

四、完善管理制度

9.严格队伍管理。建立健全网格化服务管理、上门走访、结对帮扶、代办服务、首问负责等工作制度。严格落实日常考勤、请销假、请示报告制度。健全新招聘社区专职工作人员试

用期筛选机制,完善社区工作者罢免、解聘等退出机制,树立能进能出、优进绌退的鲜明导向。实行社区党组织书记县级党委组织部门备案管理。完善社区工作者档案管理制度。

10.健全考核奖惩机制。县级层面制定社区工作者年度考核指导方案,考核内容以政治素质、工作实绩和居民群众满意度为重点。强化考核结果运用,考核结果作为社区工作者调整岗位等级、续聘解聘、奖励惩戒的重要依据。建立健全奖励惩戒机制,做好容错纠错工作,激励担当作为,让想干事、能干事、干成事的社区工作者有机会有舞台。

11.强化监督约束。开展经常性监督,完善社区工作者谈心谈话机制,坚持抓早抓小、防微杜渐,依规依纪依法查处损害居民群众利益的腐败行为。实行社区工作者职责公开和服务承诺制度。落实党务、居务、财务公开制度,发挥居务监督委员会作用,加强居民群众对社区工作者履职的监督。探索开展社区党组织书记、社区居民委员会主任经济责任审计。

五、强化激励保障

12.落实薪酬待遇保障。市地级或县层面根据经济发展水平和财力状况,参照当地人口径城镇单位就业人员平均工资水平,科学设定社区工作者薪酬构成和岗位等级薪酬标准,定期动态调整。除具有公务员、事业单位工作人员身份的外,原则上由街道(乡镇)与社区工作者依法签订劳动合同,按国家有关规定参加社会保险、缴存住房公积金。对参与完成重大任务、抗击自然灾害、应对突发事件的一

线社区工作者,可按规定给予适当工作补助。

13.建立激励发展机制。注重从社区工作者中发展党员、选拔人才。加大从优秀社区工作者中招录(聘)公务员、事业单位工作人员力度。每年拿出一定数量的岗位,对在社区连续工作10年以上、任社区党组织书记满一届、表现优秀的社区党组织书记,可按事业事业单位公开招聘规定择优聘用为事业单位工作人员,其中特别优秀的,可进一步通过择优调任、换届选举等选拔进街道(乡镇)领导班子。按规定推荐符合条件的优秀社区工作者作为各级党代表大会代表候选人、人大代表候选人、政协委员人选。对作出突出贡献的社区工作者,按照有关规定给予表彰奖励,参加评选优秀共产党员、优秀党务工作者、劳动模范、青年五四奖章、三八红旗手等。鼓励和支持优秀社区工作者到高等学校、职业学校等担任特聘导师。

14.营造关心关爱氛围。大力宣传社区工作者先进典型,营造全社会重视、关心社区工作者的良好氛围,增强社区工作者职业认同感、归属感、荣誉感。关心社区工作者身心健康,定期组织体检,通过多种形式帮助纾解压。注重关爱激励社区“两委”兼职成员。开展重大节日走访慰问一线社区工作者和关心关爱退休社区工作者活动。及时帮助解决社区工作者反映的困难和问题,创造良好工作条件和干事氛围。

六、加强组织领导

15.强化组织实施。坚持和加强党对社区工作者队伍建设的领导,把社

台予以公示公告。具体奖项设置如下:一等奖1名、二等奖2名、三等奖5名、优秀奖奖若干。

七、注意事项

(一)对征集的优秀作品将在《晋中日报》及新媒体平台予以刊发。

(二)晋中日报社对所有入选作品有权在相关展览、报刊、数字媒体等场所以中进行公益性使用,不付稿酬。

(三)投稿作品必须为投稿人原

区工作者队伍建设纳入各级党委和政府加强基层治理体系和治理能力现代化建设的决策部署。各级党委要建立党委组织部门统筹协调,党委社会工作部门指导推动,政法、机构编制、教育、财政、人力资源社会保障等有关部门共同推进的工作格局,完善社区工作者队伍建设各项制度,及时研究解决重点难点问题。省级层面加强政策协调和工作指导,市地级和县级层面抓好相关标准制定和组织实施,推动社区工作者选得优、留得住、干得好。地方各级政府结合基层治理和经济发展实际,将社区工作者相关经费依法列入本级政府年度预算。

16.开展评估指导。各级党委社会工作部门会同相关部门加强对社区工作者队伍建设重点任务进展情况的评估。建立健全社区工作者统计制度,完善相关数据库,动态掌握社区工作者队伍状况。引导社会力量参与社区工作者能力建设,协同做好社区工作者职业标准开发等工作。

17.深化减负增效。各级党委和政府要持续深化拓展为基层减负工作,让社区工作者有更多时间、精力为居民群众服务。建立健全社区工作事项准入机制和动态调整机制,规范社区组织的工作事务、机制牌子和证明事项。不得将社区组织作为行政执法、拆迁拆违、环境整治、城市管理、安全生产等事项的责任主体,工作中需要社区协助的,社区工作者应当积极配合。统筹推进智慧社区建设和基层治理平台建设,实现基层数据信息一次采集、多方利用。加强对政务应用程序、政务公众账号、工作群组的规范化管理,纠治“指尖上的形式主义”。县级以上机关事业单位不得借调社区工作者;街道(乡镇)确需借调的,按程序报请县级以上党委社会工作部门批准。社区工作者要增强履职尽责、担当作为的积极性主动性,切实把减负成效转化为办实事、解难题的服务实效。

新华社北京4月10日电

创,晋中日报社不承担包括名誉权、隐私权、著作权等纠纷而产生的法律责任,如出现上述纠纷,晋中日报社保留取消其投稿资格及追回奖项的权利。

(四)本次比赛活动不收取报名费,不退稿,请投稿人注意保留原始作品。

(五)本次征集活动解释权归晋中日报社所有。

晋中日报社
2024年4月7日

以高质量文化供给提升企业综合竞争力

李伟

习近平总书记在党的二十大报告中指出:“只有把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合,坚持运用辩证唯物主义和历史唯物主义,才能正确回答时代和实践提出的重大问题,才能始终保持马克思主义的蓬勃生机和旺盛活力。”“两个结合”的提出,让我们深刻认识到坚定历史自信和文化自信的重要性。对于企业而言,要想走好可持续发展之路,实现长远发展,必须扎实推进企业文化体系建设,全面提升企业文化建设水平,以高质量文化供给提升企业综合竞争力和影响力。本文主要是以潞安化工集团潞新元公司为例,对企业文化在公司的开展情况进行深度调研,分析企业文化建设对公司高质量发展的重要意义,剖析当前企业文化建设中存在的突出问题,并提出加强企业文化建设的具体措施。

一、企业文化建设对于企业高质量发展的重要意义。

企业文化是企业组织在一定的民族文化传统中逐步形成的具有本企业特征的基本信念、价值观念、道德规范、规章制度、行为准则、文化环境、产品品牌和经营战略等方面的综合,是一种特殊的组织文化,是对企业管理理论的直接继承和发展。其不仅在企业内部发挥作用,还可以通过企业员工与外界的交往,把企业的优良作风和精神风貌辐射到整个社会,对社会的文明建设产生积极的影响和促进作用。

同时,优秀的企业文化还能有效激励员工行为,鼓励员工自主学习创新,实现管理方式由管理规范到自我约束的转变,使企业管理人员与员工和谐共处,帮助企业留住人才,促进企业管理目标的设立和达成,从而提升企业核心竞争力和综合影响力。

二、当前企业文化建设工作中存在的主要问题。

(一)对企业文化核心内涵理解不够深刻。大部分员工对企业文化核心内涵的理解不够深刻,片面地认为企业文化就是企业的政治思想工作,未能将企业文化提升到公司高质量发展的高度去统筹和建设,没有结合安全生产、经营管理、科技创新等方面开展工作,导致企业文化缺乏实质性内容。

(二)企业文化建设只停留在口头上。目前虽已形成一套成熟的企业文化理念,但在具体的执行过程中,大部分员工只停留在背诵层面,没有从内心深处真正认同企业文化,有的还将其看作是摆设和负担,导致企业文化建设和实际工作联系不紧密,出现“两张皮”现象。

(三)企业文化在发展过程中缺乏科学性的长期规划。企业文化建设是一项长期工程,需要长时间的积累和沉淀才能逐渐形成体系,来指导具体工作。但在实施过程中没有从管理、制度、执行、战略等角度进行系统考量,出现制度不健全、管理不规范、执行力度不强等现象,阻碍了企业文化的良性发展。

三、提升企业文化建设水平的具体措施。

在企业的发展过程中,我们应致力于构建品牌卓越、质量上乘、服务优质、人才荟萃的一流企业文化,并充分发挥“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务,以推动企业不断向前发展,实现更加辉煌的成就。为此,潞安化工集团以潞安化工特色的企业文化扎根落地为目标,以深入推进理念、行为、物质三大文化系统建设为抓手,以构建党建文化、创新文化、廉洁文化、安全文化等为工作重点,用文化引领思想和行为,增强政治定力、坚定文化自信、汇聚文化合力、丰富文化内涵,进一步提升公司内涵发展动力与文化品牌形象。

(一)厚植理念文化,融心融行提升凝聚力。潞新元公司充分发挥“传统+新兴”媒体作用,通过各类文化阵地、媒体平台、宣传资料,将理念文化融入企业管理制度,转化为员工的行为准则,融心融行提升企业凝聚力。

在氛围营造方面,该公司通过对办公楼、公司大门等处的企业标识进行更换,规范办公用品、汇报材料、宣传PPT等方面企业标识的使用标准,并利用户外大屏、广播、橱窗、条幅等形式,起到耳濡目染、潜移默化之作用。在学习宣贯方面,该公司为各级管理人员及基层党组织配发集团公司的《企业文化手册》以供学习参考。其还利用各类月度会、座谈会、专题会、夜校培训、主题党日等活动等形式开展理念文化宣讲。党群工作部则借助道德讲堂、读书活动、专题宣讲、演讲赛等形式,开展理念故事宣讲,宣扬先进事迹,弘扬践行精神,发挥典型的示范引领作用,并常态化开展理念小故事、员工“话与画”征集以及理念典型选树主题宣讲等活动。在督查考评方面,该公司实行“三级”督查考评机制:“一级”是支部对职工的督查考评,各支部每半月对职工学习、掌握和践行理念的情况进行督查考评,以提升职工对理念文化的认知度与认同度;“二级”是各党总支对支部的督查考评,各党总支每月对所属支部的理念宣贯践行情况进行督查考评,确保理念宣贯践行覆盖到每个班组以及每名职工,并进行奖惩;“三级”是企业文化建设工作办公室对党总支的督查考评,企业文化建设办公室采用随机抽查与季度检查相结合的方式,对各党总支的理念宣贯践行情况进行考核评价,并将评价结果纳入季度党建考评。

(二)推进6S管理,以点带面增强竞争力。潞新元公司根据实际情况,选取多个队组先行尝试推行6S管理,以点带面,形成辐射,促进基层队组全面开展、全面提升。

在方案制定上,该公司以兄弟单位为标杆,重点学习考评细则、“三级评定”、岗前仪式等环节。并且在集团6S管理模板的基础上,试点队组制定出一套符合自身实际的6S管理推行办法和考评细则,经公司党群工作部与人力资源部审定修改后开始运行。运行过程中,试点队组对办公区域进行重新设计布置,完成了将潞安化工理念《潞安化工之歌》、队组(车间)理念、6S管理内涵以及月度汇总卡以看板形式“上墙”的工作,并设立了企业文化资料专柜,促使6S管理的各项流程、标准和要求得以合理规范。在试点队组的带动下,公司其他队组也相继完成了6S管理的前期资料准备工作,并按照规定,全面推行落实岗前仪式,着力提升重点环节质量,真正达成了以灌输理念文化来强化员工安全意识和行为习惯养成的目的,展现出了公司各级干部员工的良好精神风貌。

企业文化并非一场疾风骤雨式的立竿见影,而是润物细无声的静待花开。接下来,潞新元公司将致力于建设适应社会主义市场经济要求且具有潞安化工特色的企业文化,全面提升企业的核心竞争力,为我市加快建设高质量发展的一流能化企业集团提供坚实的文化保障。

(作者单位:潞安化工集团潞新元公司)



学习运用“千万工程”经验 推进乡村全面振兴

晋中日报社宣