

中国新型政党制度启迪世界

微观点:中国新型政党制度以合作、参与、协商为基本精神,以团结、民主、和谐为本质属性,创造了一种新的政党政治模式。“履不必同,期于适足;治不必同,期于利民。”中国将继续积极借鉴和吸收人类政治文明的有益成果,但绝不会照搬照抄别国政党制度模式,也不会将中国政党制度模式强加于其他国家。

■新华社记者韩冰

国务院新闻办公室6月25日发表《中国新型政党制度》白皮书。白皮书全面回顾中国新型政党制度的产生、发展和不断完善的过程,介绍这一制度的鲜明特色,总结分享长期以来特别是中共十八大以来中国新型政党制度建设取得的重要成果和成功经验。中国新型政党制度建设的历史进程和成就,对世界其他国家具有启迪意义。

中国新型政党制度以合作、参与、协商为基本精神,以团结、

民主、和谐为本质属性,创造了一种新的政党政治模式,为当代世界政党政治的发展贡献了中国智慧,为人类政治文明发展作出了重大贡献。

这一制度启迪世界:一个国家实行什么样的政党制度,是由这个国家的历史传统和现实国情决定的。中国新型政党制度是马克思主义政党理论与中国实际相结合的产物,是从中国土壤中生长出来的。这一制度植根于中华优秀传统文化,孕育于近代以来中国民主革命的历史进程,形成于协商筹建新中国的伟大实践,

这一制度启迪世界:形成通

发展于社会主义革命、建设、改革的伟大进程,完善于中国特色社会主义新时代。经过70多年的发展,中国新型政党制度日渐成熟,在中国的政治和社会生活中显示出独特优势和强大生命力,在推进国家治理体系和治理能力现代化中发挥了不可替代的作用。希腊前外交部长乔治·卡特鲁加洛斯指出,中国共产党带领中国人民取得巨大发展成就,其成功经验向世界其他政党传达出一个有价值的信息:应该走适合本国国情并对理论

家。多项国际研究机构的独立民调结果显示,中国政府在本国民众中的支持率和满意度超过90%,在世界各国中始终高居榜首。“履不必同,期于适足;治不必同,期于利民。”中国将继续积极借鉴和吸收人类政治文明的有益成果,但绝不会照搬照抄别国政党制度模式,也不会将中国政党制度模式强加于其他国家。中国尊重世界其他国家选择的符合本国国情的政党制度,将继续本着彼此平等、相互尊重的原则,加强交流互鉴,促进世界民主政治发展,推动构建人类命运共同体。

为办事时间 无“断档”叫好

微观点:便民的“7×24小时不打烊随时办”服务,值得点赞,更值得各地借鉴。当然,还需要对轮班、加班工作人员做好激励保障,切忌好举措没有持续性而“半途夭折”。

■叶金福

据媒体报道,近日,山西省临猗县行政审批服务管理局在落实“我为群众办实事”工作中,全面推行“7×24小时不打烊随时办”服务,实现了办事时间无“断档”、优质服务无“阻挡”。这是该局进一步推进审批服务便民化,提升政务服务水平的又一举措。

上班时间没空办事、下班时间没处办事……这是上班族办事时常遇到的一个困扰。如何破解这一困扰?山西省临猗县行政审批服务管理局全面推行“7×24小时不打烊随时办”服务的做法,无疑是一剂“良方”。

长期以来,在各地很多政务服务单位中,除了少数像银行、邮政等一直实行“无午休”“无周末”制度之外,绝大部分单位实行“午休制”“周末双休制”。这种制度各地一直都这么实行,所以一直以来前来办事的人也没有什么可说的,即使遇上了也顶多发发牢骚而已。

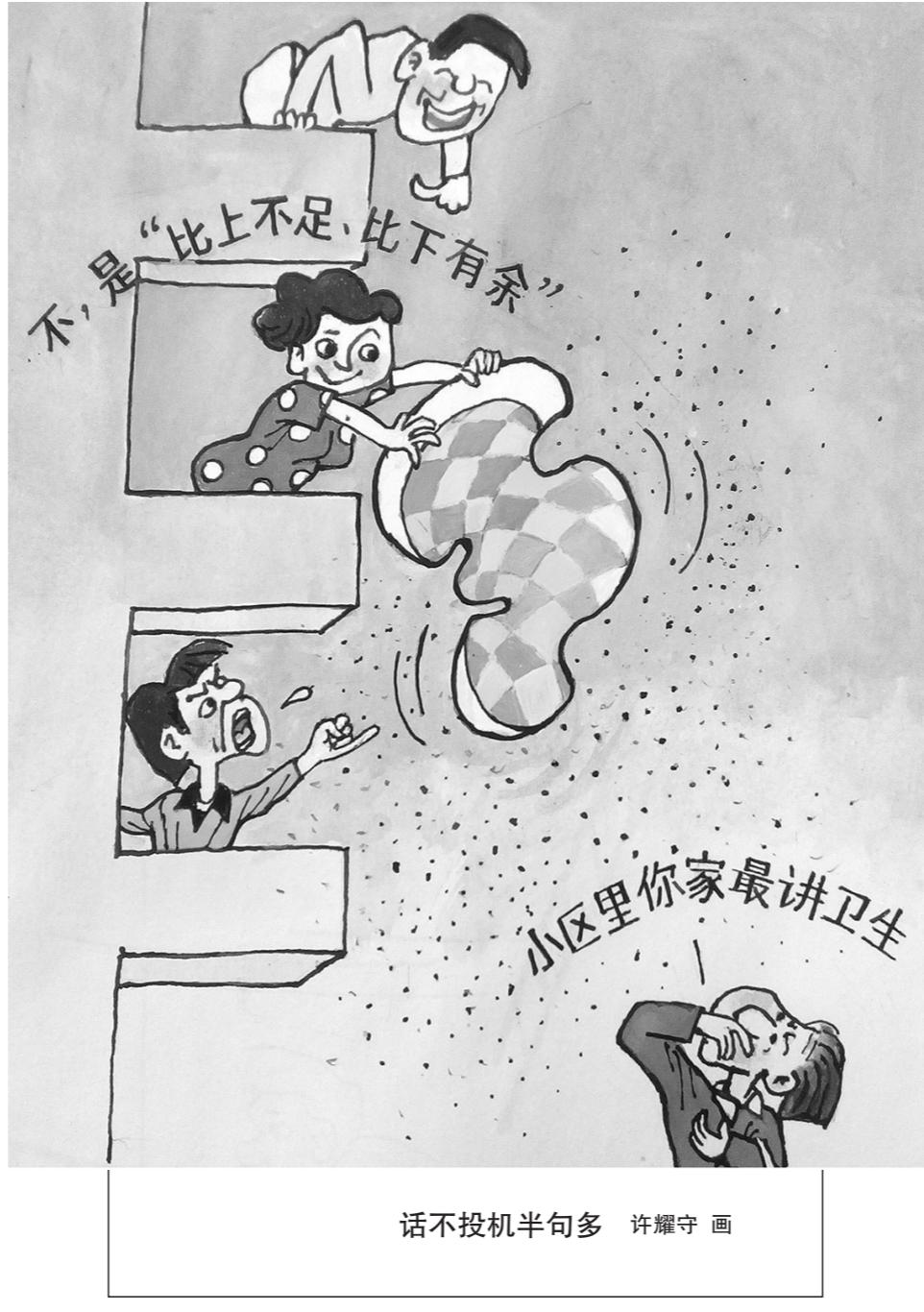
不过,经常到这些政务服务单位办事的人大多有这样的经历:如果碰上临近中午,就只好等到下午上班时间再办事;有时辛苦排了半天队,快轮到自己时,工作人员可能会说,“要下班了,下午或下周一再来吧”。还有人工作日很忙,要去政务服务单位办事必须事先向单位请假,这不仅耽误了自己的工作,还会

被扣工资或奖金。可见,政务服务单位实行“午休制”“周末双休制”还存在着很多弊端,有时候会给群众办事带来诸多不便和麻烦。

笔者的一位乡下亲戚就曾经碰上过这样的“倒霉事”。那天上午很早就乘坐公交车从50多公里外的家中出发,准备进城办点事。没想到半路上车子出了毛病,开不了了。等到换了一辆公交车赶到县城时,刚好是中午下班时间。任凭亲戚如何哀求,办事的人员就是不理会。亲戚无奈,只得饿着肚子等到下午上班了才把事给办了。每每提及此事,亲戚就要发一通牢骚。

笔者以为,山西省临猗县行政审批服务管理局全面推行“7×24小时不打烊随时办”服务之举,虽然牺牲了少数工作人员的午间和周末时间,但却方便了广大群众,让前来办事的群众“零等待”“只跑一次”,这必将受到广大群众的赞誉和好评。可以说,这种惠民、便民、为民的“7×24小时不打烊随时办”服务之举,值得点赞,值得叫好,更值得各地借鉴和大力推广。

当然,推行“7×24小时不打烊随时办”服务,还需要对轮班、加班工作人员做好激励保障,建立起一套可以持续运行的有效机制,从而把这项好举措长期坚持下去,真正做到政务服务惠民、便民、为民,切忌制度“一时热”而让这项好举措“半途夭折”。



话不投机半句多 许耀守画

人才“生态圈”凸显城市“吸引力”

微观点:人才是第一资源,高端人才更是支撑长三角地区成为中国发展强劲活跃增长极的核心关键。筑得良巢暖,引来金凤栖。“引才”固然重要,“留才”更为关键。为人才解决后顾之忧,才能真正形成人才发展优势。

■钟伟、夏邵怡

近闻,在恒大研究院和智联招聘共同发布的2020年中国城市人才吸引力排行榜上,绍兴市从2019年的53位提升至24位,这一数据显示出绍兴对人才的吸引力越发强劲。

中国城市人才吸引力排名,是对智联招聘平台约2亿多用户数据进行加权分析后得出的结果。在榜单上,绍兴市的人才吸引力指数不仅在同类30个全国二线城市中排第7位,甚至还超过了沈阳、合肥等新一线城市。这个亮眼成绩的取得与绍兴培植人才成长“沃土”,全方位打造人才“生态圈”密不可分。本文也主要

以绍兴为例,探讨城市增强对人才吸引力问题。

人才是第一资源,高端人才更是支撑长三角地区成为中国发展强劲活跃增长极的核心关键。

在城市体量偏小、城市层次不及杭甬等地的情况下,绍兴人才吸引力能够跻身全国前三十,除了得益于深厚的历史积淀和丰富的文化资源,更为关键的是充足的就业机会和良好的就业环境。

筑得良巢暖,引来金凤栖。这个道理谁都懂,但如何筑“巢”,需要漫长的积累过程。做大做强产业是引才之本,在深入实施人才强市战略过程中,要坚持以产业吸引人才、以项目聚集

人才,重点聚焦集成电路、高端生物医药、先进高分子材料三大省级“万亩千亿”新产业平台和“双十双百”现代制造集群发展,通过产业链、创新链、价值链、生态链“四链”齐抓,集聚一大批高技能人才。

要创新产学研结合模式,依托现有的绍兴人才创业园、浙江(绍兴)外国高端人才创新集聚区,加快院士工作站、企业博士后科研工作站、特色产业工程师协同创新中心等建设,提升滨海新区、科创大走廊、文创大走廊“一区两廊”大平台能级,把人才链、创新链真正布局到产业链上,实现人才、产业互融赋能。

“引才”固然重要,“留才”更要

为关键,在长三角一体化背景下,“融杭接沪联甬”既是机遇,也是挑战,唯有持续升级人才服务,既为人才落户成长“扶上马”,也为其实现壮大“送一程”,才能以“最有温度的城市”聚天下英才而用之。数据显示,去年绍兴市引进大学生超12万人,创历史新高,靠的就是最大的诚意、最好的政策、最优的服务。

为人才解决后顾之忧,才能真正形成人才发展优势。要依托海智汇·绍兴国际人才创业创新服务中心,开发“越智汇”数字化应用体系,推行安家补贴、租赁补贴、人才公寓入住等政策措施“无感知办”,重点解决人才关键性、瓶颈型痛点问题,打造“人才生态

最优市”。要创新推进高层次人才“一卡通”政策,加大人才服务券发放力度,为人才提供子女教育、医疗保健、文体休闲等一揽子优惠政策与便捷服务,形成拴心留人良好态势。

要运用数字化改革成果,把“人才码”建设成为人才办事和服务的第一入口,利用“人才码”跑出人才服务的“加速度”,让优质服务更精准惠及每一位人才,让每一项人才福利得到实实在在的兑现。要优化应用架构,完善应用功能,打通数据壁垒,实现信息主动提醒、资格协同确认、补贴快速到账,让每一位人才尽享“金链条”一站式“一条龙”服务。

国内首个城市级新型电力系统 建设方案在萧山发布

近日,国内首个城市级新型电力系统示范建设行动方案在杭州萧山发布。

萧山是全国工业强区,也是典型的能源输入城市,打造城市级新型电力系统对区域能源低碳转型,实现绿色低碳的高质量发展,进而支撑共同富裕示范区建设具有“样板”意义。

方案围绕“能源、工业、建筑、交通、农业、居民生活”六大领域,通过构建12个指标、实施28项落地工程,推动能源领域的率先脱碳,支撑工业、建筑、交通

等各领域碳中和目标达成,以先行示范的实践经验带动全省甚至全国的碳达峰与碳中和行动,推动国家能源战略落地。

根据计划,杭州萧山将在2025年全面建成城市级新型电力系统先行示范,并实现电力系统率先碳达峰,进一步支撑近期城市碳达峰和远期碳中和目标达成。届时,清洁电能占比超过50%,分布式电源100%消纳,5年累计减少二氧化碳排放约296万吨。

张正华 应昊翰 万燕珍

衢州:全省首个产业单位承接运维的光伏电站启用



近日,随着衢州光明集团正式接管35千伏光伏升压站变配电设施运维管理权限,全省首个由产业单位承接的集中式光伏电站运维项目正式启动,国网衢州供电公司将在加快产业集团绿色转型发展的快车道上迈出了坚实一步。

接下来,衢州供电将践行国网公司“一体四翼”战略部署,进一步抢抓经济社会深刻变革的有利契机,围绕能源清洁低碳发展加快转型升级,以清洁能源上下游产业多元业务拓展为方向,推动产业从传统电建向绿色新能源转型发展。

杨晓璇 王冬梅

“到点下班”应成为常态

微观点:中铁六局南沙港项目部工会推出的“到点下班”奖励措施,是对员工考核的一种创新。让员工“到点下班”,对员工身心健康、工作效率和积极性都有帮助。

■胡建兵

据媒体报道,最近,中铁六局南沙港项目部工会推出的一项新规让员工点贊。为让员工“到点下班”无压力,工会设置了下班打卡板:员工完成一天工作任务,顺利通过“验收”后,即可打卡下班。对于每月“到点下班”次数最多的员工,在绩效考核评比中将适当加分,并予以鼓励。

俗话说,“无规矩不成方圆”。每个单位都有规章制度,员工按时上下班这是最基本常识,也是员工应当遵守的基本规矩。有的企业对职工上下班考核十分严格,此前有媒体报道,某企业员工迟到一次或者早退一次要罚款500元,最高处以千元处罚。

一个企业,如果经常加班,那单个员工很难有时间去交朋友;已婚员工,如果没有时间经营家庭,很可能产生家庭矛盾从而影响心情,工作中便不能全心全意。长期不合理加班会造成过多人力消耗,以及相应办公资源的浪费,对公司和员工都是伤害。让员工“到点下班”,对员工身心健康、工作效率和积极性都有帮助。

中铁六局南沙港项目部工会推出的“到点下班”奖励措施,是对员工考核的一种创新,不但不强求员工加班,而且鼓励员工尽早下班。这一措施不但是对员工的一种关爱,更可以大大提高员工的工作积极性,形成比学赶超的工作热情。

企业按照正常情况下的工作量,

分配到人。如果一些员工技术水平高,工作能力强,就可以大大缩短工作的时间,不但可以提前下班,而且还能拿到一些奖励;而一些工作技能不高,工作能力不强的员工,则可能在下班前完不成任务,只能推迟一点下班。这就迫使他们认真分析原因,想办法解决,促使他们不断钻研技术,使员工之间相互学习、相互帮助,共同提高。另外,也使员工不断钻研技术,对企业的发展也是一件好事。

一个企业,如果经常加班,那单个员工很难有时间去交朋友;已婚员工,如果没有时间经营家庭,很可能产生家庭矛盾从而影响心情,工作中便不能全心全意。长期不合理加班会造成过多人力消耗,以及相应办公资源的浪费,对公司和员工都是伤害。让员工“到点下班”,对员工身心健康、工作效率和积极性都有帮助。

当然,这种“到点下班”制度,也要科学合理地安排施工生产任务。毕竟每个人的工种不完全一样,如果任务安排不合理、不科学,也会挫伤一些员工的积极性。如今,“到点下班”在该项目蔚然成风,员工“奋斗指数”和“幸福指数”双双提升。

清华自强计划属于自强者

微观点:总以为,是生活欠我们一个“满意”。其实,是我们欠生活一个“努力”。放下心中事,干好手里活。别总问别人有什么,先想想自己有什么可以给别人。这是周桐的故事,让我对生活产生的感悟。

■童其君

据媒体报道,两年前,安徽霍邱的16岁少年周桐读高二,他因车祸导致左小腿被截肢,并错过了中科大少年班的选拔。手术后,还躺在ICU里的他就开始找书看了。6月23日,安徽省今年高考可以查询成绩了,18岁的周桐考了684分,位列全省第171名。清华大学安徽招生组的李老师说,周桐的经历令人感动,他已经获得了清华自强计划的认定,进清华应该没问题。

总以为,是生活欠我们一个“满意”。其实,是我们欠生活一个“努力”。放下心中事,干好手里活。从来就没有什么救世主,要创造人类的幸福全靠我们自己。别总问别人有什么,先想想自己有什么可以给别人。这也是周桐的故事,让我对生活有了这样的感悟。

冰心说:“成功的花儿,人们只惊美它现时的美丽。当初它的芽儿浸透了奋斗的泪泉,洒遍了牺牲的细雨。”你看,从小到大都是上进的好学生周桐,因车祸截肢,错过中科大少年班选拔,前后进行了8次手术,每次术后醒来,都说要看书。除了手术时间,周桐基本上都是书不离手。机遇是留给有准备的人的,重回校园,成绩依旧出色。

两年前,周桐错过了中科大少年班的选拔,他痛苦他悲伤他哭泣,但却都承受了下来。毛泽东有句名言:人是要有一点精神的。在意外面前,周桐可谓精神得很,他清醒而理智,从容而坚定,从而通过了清华大学高校专项计划招生——自强计划初审。周桐自强不息就像佛是要证明给人们看:生命到底有怎样的坚韧!清华自强计划的认定获得者,自然是属于自强者,比如周桐。

工资咋就不能透明点呢

微观点:了解同事之间的薪酬,我想应是员工的基本权利,人们也未必产生嫉妒心理,兴许还能起到正面引领作用!企业制定出包括薪酬分配在内的公平合理的制度,让员工看了心里明了,这才是上策。

■黄田

最近,有网友讲述自己的遭遇,称其在互联网企业工作,因为向同事打听工资,第二天公司HR就找他谈辞退的事。网友称很委屈,笔者也表示同感。

据了解,目前有不少公司,为保护员工隐私,防止互相攀比等,将“禁止私下交流工资奖金”写入合同,甚至还有公司让员工签订收入保密协议,明确违反者将被开除。对这项规定虽然内心并不认同,但绝大部分员工为了“饭碗”还是硬着头皮签了协议。

其实,大家都明白,现实生活中的事情难以做到,同工不一定同酬。

比如同一个岗位,因学历、经验、技术、能力、工龄等不同,会产生较大的工资差异,同事之间也都理解。即使打听到同事的工资,也不会刻意去攀比,因为人大都有自知之明。如果员工在签合同之前,对自己的工资待遇不满意,也不会签订这份

保密协议。

目前,我国法律中并无明文规定薪酬必须保密,也没有限制用人单位实施薪酬保密制度。作为一个实力雄厚、前程似锦的公司,本身就具备较强的凝聚力、向心力和竞争力,就不怕员工攀比而流失,也没有必要实行薪酬保密制度。

据了解,目前有不少公司,为保护员工隐私,防止互相攀比等,将“禁止私下交流工资奖金”写入合同,甚至还有公司让员工签订收入保密协议,明确违反者将被开除。对这项规定虽然内心并不认同,但绝大部分员工为了“饭碗”还是硬着头皮签了协议。

其实,大家都明白,现实生活中的事情难以做到,同工不一定同酬。

比如同一个岗位,因学历、经验、技术、能力、工龄等不同,会产生较大的工资差异,同事之间也都理解。即使打听到同事的工资,也不会刻意去攀比,因为人大都有自知之明。如果员工在签合同之前,对自己的工资待遇不满意,也不会签订这份

光大银行:零售金融转型激活发展新动能

光大银行零售转型和轻型化持续推进,财富管理特色进一步突出。年报数据显示,截至2020年末,银行零售存款达8055亿元,较上年末增加984亿元,增长13.9%。在零售存款快速增长的同时,零售AUM也实现持续较快增长,增长12.4%。

近年来,光大银行以“一流财富管理银行”为战略引领,发挥光大集团产融结合、融资结合的优势,强化客户转徙、交叉销售、产品创新和综合服务,为零售金融业务深度赋能,同时加快推进数字化转型,深化财富E-SBU个人生态

黄欢