

我国粮食产量连续9年稳定在1.3万亿斤以上

据新华社北京12月11日电 国家统计局11日发布的数据显示,2023年全国粮食生产再获丰收,全年粮食产量再创历史新高。全国粮食总产量13908.2亿斤,比上年增加177.6亿斤,增长1.3%,连续9年稳定在1.3万亿斤以上。

统计数据显示,2023年,全国粮食播种面积17.85亿亩,比上年增加954.6万亩,增长0.5%。其中,全国谷物播种面积14.99亿亩,比上年增加986.3万亩,增长0.7%;全国豆类播种面积1.8亿亩,比上年增加174.3万亩,增长1%。

新华时评·用好总书记指导的方法论 坚持干在实处，务求实效

一个阶段以来,有的党员领导干部面对经济社会运行出现的困难挑战存在畏难情绪,怕出问题不敢轻易涉足“深水区”,具体工作务虚多务实少,但求平稳不出事。更值得注意的是,这样的状态还有一定“传染性”,必须高度警惕、坚决改正。

怕出问题不敢碰硬,实际上是精神缺钙、缺乏斗争意识和斗争精神的表现。“做老实人、说老实话、干老实事”,是我们党的优良传统。习近平总书记浙江考察时强调,树立正确政绩观,坚持立足实际、科学决策,坚持着眼长远、打牢基础,坚持干在实处、务求实效,防止形式主义、官僚主义。

实事求是马克思主义的精髓,干在实处务求实效是实事求是的基本要求。世界上的事情都是干出来的,不干,半点马克思主义都没有。党的十八大以来,数百万党员干部奔赴脱贫攻坚主战场;科技工作者不惧外部压力遏制,拿出“杀手锏”举措、攻克“卡脖子”难关……这一切都是我们身边的榜样,是学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的生动实践。党员领导干部要入心入脑学好用好理论,以主观世界改造推动客观世界改造,通过不断自我革新推动各项工作革新。

干在实处务求实效,注重“干”和“实”的辩证统一关系。习近平总书记强调,“要

牢记空谈误国、实干兴邦的道理,坚持知行合一、真抓实干,做实千家。”“要做起而行之的行动者、不做坐而论道的清谈客,当攻坚克难的奋斗者、不当怕见风雨的泥菩萨,在摸爬滚打中增长才干,在层层历练中积累经验。”不干,就是不作为;不实干,就是最大的不作为。只有明乎此,党员领导干部才能作出共产党员应有的正确选择。

干在实处务求实效,需要容错纠错机制保驾护航。“干事出了错,组织处理结果可能要比不做事更严重,务虚比务实更‘保险’”,一位基层干部的看法具有一定代表性。习近平总书记在新时代推动东北全面振兴座谈会上强调,要坚持严管厚爱相结合,落实“三个区分开来”,完善干部担当作为激励和保护机制,形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。各地各部门要加大对改革创新在干部考核和提拔任用中的权重,建立健全改革容错纠错机制,加速形成允许工作有失误、但不允许“躺平”的明确导向,让鲜明地“上”、坚决地“下”、大胆地“容”蔚然成风。

干部千部,干在前面。每一个共产党员尤其是领导干部,都要有敢为人先、敢干大事、干成大事的精神和魄力,兢兢业业干事,攻坚克难破题,带领人民群众不断创造经得起检验的新业绩。

新华社北京12月11日电

守正创新 精彩呈“宪” 浙江工会“宪法宣传周”活动取得良好成效

本报讯 记者李凡报道 今年12月4日是第十个“国家宪法日”。日前,省总工会积极组织动员全省各级工会在“宪法宣传周”期间结合工作实际开展形式多样的普法宣传活动,加强宪法学习宣传,大力弘扬宪法精神,扎实推进工会工作法治化。据统计,截至12月10日,全省各级工会已累计设置宪法宣传专栏专题656个,进企业(基层)3805

次,开设法治讲座529场次,现场宣讲参与57643人次,接受法律咨询7583人次,新媒体宣传受众178187人次,发放宣传资料118493册,营造了浓厚氛围,取得了良好成效。

12月6日下午,宁波北仑新碶街道百合社区工会联合社会组织辖区企业开展“守好红色根脉·班前十分钟活动”——《宪法》精神普法宣

传,职工们利用班前十分钟的时间围在现场跟着各企业工会主席一起学习《宪法》《民法典》以及与劳动保护相关的法律知识。融合“守好红色根脉·班前十分钟活动”进行普法教育,成为浙江工会在普法模式上守正创新的一个缩影。从嘉兴市总工会开展法律进企业、进机关、进社区“三进”活动,到温州瑞安市总工会开展“12·4”宪法日联合普

法宣传暨工会“暖心服务”新就业群体专场活动,全省各级工会组织都在积极探索普法工作的新途径、新方法,只有不断在创新法治宣传教育理念、手段、载体上狠下功夫,才能真正让宪法家喻户晓,让法治深入人心。

普法宣传“不掉线”,让工会工作法治化更加“看得见”。为了加大线上线下相结合的融合普法宣传力度,各级工会还

以职工群众需求为导向,积极组织策划“线上”普法活动,同时通过移动端短视频平台、直播平台、社交平台,为职工群众提供喜闻乐见的线上普法内容。如舟山市总工会在日前精心策划推出了《舟小工普法微课堂》等系列普法微视频,让职工不用离开工位,只需点点手指就能学习法律知识,生动有趣的普法内容也赢得了大家的一致好评。

枫红杏黄装点杭城



这段时间,漫步在杭城街头,你能看到枫红银杏叶黄,美

丽城市色彩斑斓,正是一年之中最美的时光。图为俯瞰杭州

市余杭区桃源小镇小区美景。记者邹伟锋 摄

勇当先行者 谱写新篇章

搭建产改赋能职工成长、提薪、安心的连锁工程

——访宁波镇海区总工会党组书记、常务副主席朱志远

记者李凡报道 “技能培训、专项奖金、升职加薪,我很荣幸赶上了好时代,在平凡岗位上也能干出不平凡的业绩。”说起自己从“职场小白”到行业菁英的成长史,浙江省青年工匠、宁波富德能源有限公司职工徐彪表示正是产业工人队伍建设改革让自己握紧了安身立命的“看家本领”。近年来,宁波镇海区总工会深入实施“强基、护权、赋能、助企、铸魂”五大工程,做实做优“家、心、匠、惠、融”五大品牌,“1+5+X”产业工人技能提升矩阵基地建设、产改试点企业“助企纾困”专项行动、“走企联匠”产改系列走访活动等一项项标志性成果如雨后春笋般出现……本期我们请到了宁波镇海区总工会党组书记、常务副主席朱志远,谈谈县局级工会如何发挥产改牵头抓总作用,为职工发展开辟无限未来。

问:习近平总书记考察浙江时强调,浙江要在推进共同富裕中先行示范。广大产业工人是共同富裕的直接参与者和积极贡献者,实现共同富裕离不开产业工人,共同富裕必然要惠及产业工人,在这方面镇海工会有何实践经验?

答:技能是产业工人立业之本。为此,我们以提升职工劳动技能和技术水平、推动企业职工“同频共振、共享共富”作为产改工作的切入点突破口,重点整合资源,广搭练匠“舞台”,深耕育匠“沃土”,营造关爱“生态”,形成练匠、强匠、爱匠的镇海工匠建设体系。

在练匠上,我们坚持多领域办班办赛、多主体办班办赛、多渠道办班办赛,打

造“以赛促学、以赛促干、以赛促建、以赛促融”的赛教融合新模式;在育匠上,我们立足镇海区域优势和石化产业特点,首批挂牌成立5家企业工匠学院,开展输入培养、订单就业、岗前培训、转岗再就业等培训,实现技能人才开发、培养、就业精准对接;在爱匠上,我们围绕产业工人需求,做优做实“服务+”,聚焦职工融资需求,创新推出“产改贷”“技能人才贷”等“贷”系列信贷产品,解决职工融资超5亿元,同时推出“爱心托班”、暑期“小候鸟”等服务,为产业工人成长发展解决后顾之忧。

问:分配制度是促进共同富裕的基础性制度,近年来,技术要素参与分配的集体协商新模式在我省方兴未艾,深化推进产改工作如何让镇海广大技能人才人才既有“面子”,又有“里子”?

答:营造尊重技能人才的社会氛围,关键是提高他们的经济待遇和社会地位,“面子”“里子”都要有。通过深化推进产改工作,不仅为镇海的技术人才队伍带来了“赋能成长”的体系,也为他们“以技提薪”增长了底气。今年以来,我们积极实施能级工资集体协商深化扩面提质行动,通过分层精细管理、细化考核标准、多部门联动、“点单式”巡回指导服务、选树培育示范企业等方式,推动能级工资由重点企业、产改企业向一般企业、新业态企业辐射推广,推动能级工资集体协商在镇海全面开花,全区技术工人薪酬同比提升8%。下一步,我们将重点聚焦快递、货运、外卖等新就业形态劳动者,推动能级工资集体协商迭代升级、提质增效,让“技高者多得”成为企业与职工的共识,积极构建和谐劳动关系,为优化营商环境贡献“镇工”力量。



技能型社会建设试点一年

台州：技能成才何以引力倍增

通讯员柯璐报道 “2021年,6200元;2022年,6500元;2023年,6800元。”指着墙上的月最低工资标准,温岭市总工会集体协商指导员陈福清笑着说,“老师头”真是“值钱”!

陈福清口中的“老师头”是指技术工。今年3月,温岭新河镇南鉴帽业行业开展新一轮能级工资集体协商。两个多小时的热议讨论后,双方达成一致:增长职工基础工资,15个工种101道工序以及技术工、管理人员和普工的工价也分别增加。

这种“先谈技术、后谈工资”的“能级协商+”模式,起源于2003年的温岭市新河羊毛衫行业。自此,台州开辟了一条依托行业工会与行业协会开展工资集体协商的新路子,使之成为全国工资集体协商的发源地。20年后,台州形成全国首个《行业性能级工资集体协商规范》市级地方标准。

技能创富,在台州越来越可感可及。去年7月,台州成为全省首个全市域技能型社会建设试点,走出了以“职工增技一企业增效一职工增收”为关键的技能型社会建设路径,形成技能创富型企业、技能型社会基本单元、技能共富贷、技能

人才股权激励等一批具有台州特色的经验成果,逐步形成“崇尚技能”的良好社会生态。

技能培育体系让成长更有空间——冲破技能人才的成长桎梏

今年夏天,三门技师学院职技融通班学生周易,在台州科技职业学院上了铣车专业课。

“理论知识和实操交替学习,受益匪浅。”周易去年开始就读数控专业,他告诉笔者,毕业后他将会拿到两本证书,一本是台州科技职业学院的大专毕业证书,还有一本是高级技工证。

去年4月,台州出台《台州市职技融通改革实施方案》,支持职业院校与技工院校之间开展学分互认试点。完成规定学分的学生,可取得相应学历证书或技能等级证书。周易上的职技融通班便是三门技师学院与台州科技职业学院联合创办的试点之一。

“职技融通实行五年一周期的培养规划,本质是探索技能人才学历证书和技能等级证书互通转化机制。”三门技师学院副院长倪中勇坦言,这有利于培养兼有技能证书和学历证书的复合型技能人才,让他们

在求职和薪酬分配中更具优势。

“台州目前有11所技工院校。其中,台州技师学院成功入选第一批省一流技师学院创建名单。”台州市人社局副局长鲁才强说,台州市全面推进中高职院校职业技能等级认定工作,实施“学历证书+职业技能等级证书”制度,打通技工院校与职业院校的双培养通道,使职业院校、技工院校学生毕业后能同时拿到大专学历证书以及职业技能等级证书,每年可为企业输送约1万名学历、技能“双证”人才。

促进职技融通让越来越多的年轻人愿意上技工学校,但这只是一小步。今年,台州还通过了《台州市职业教育校企合作促进条例》地方立法,全市1500余家企业与30所职业院校签订长期合作协议,打造了70余个校企合作共同体,每年培养技能人才3.3万人。

让企业“做主”,台州从2020年开始推行企业技能等级认定试点工作。“将职业技能等级认定的‘指挥棒’交到企业手中,能更好地帮助企业建立起一套更规范、更完整的技术人才评价体系。”鲁才强说,目前,全市职业技能等级自主认定备案企业达1088家,占规上

企业总量的五分之一,数量居全省第一。

技能创富体系让技能更“值钱”——引发增技增收的“群峰效应”

“股权激励,让我觉得我不是在为老板打工,而是在为自己干活,个人要跟公司抱团共同发展。”拓卡奔马机电科技有限公司技术总监严钦荣说。

2018年,拓卡奔马创新推出普惠性持股激励政策。根据绩效考核,拓卡奔马一线员工骨干、技术人员、采购人员、车间主任均拿到三年期的普惠性股权。该公司电机车间主任李盼连续两期都享受到这一红利。目前,李盼的薪资相较于初入公司时翻了好几倍。

在台州,上市公司股权激励的主体不断扩容,从高管群体“独占鳌头”,到核心技术人才,再到一线的技术工人,越来越多的员工分享到企业成长的“蛋糕”。

这一趋势也得到政策的支持。去年8月,台州面向辖区所有上市公司,率先出台《台州市上市公司技术工人股权激励改革方案》,积极引导开展对技术工人股权激励,使更多技术工人从“打工者”变为“合伙