

前5个月
全国一般公共预算收入
96912亿元

据新华社北京6月24日电 财政部24日发布数据显示,今年前5个月,全国一般公共预算收入96912亿元,同比下降2.8%,扣除去

年同期中小微企业缓税入库抬高基数、去年年中出台的减税政策翘尾减收等特殊因素影响后,同比增长2%左右。

全国科技大会 国家科学技术奖励大会 两院院士大会在京召开

习近平为国家最高科学技术奖获得者等颁奖并发表重要讲话强调,科技兴则民族兴,科技强则国家强。中国式现代化要靠科技现代化作支撑,实现高质量发展要靠科技创新培育新动能。必须充分认识科技的战略先导地位和根本支撑作用,锚定2035年建成科技强国的战略目标,加强顶层设计和统筹谋划,加快实现高水平科技自立自强

李强主持 丁薛祥宣读奖励决定 赵乐际王沪宁蔡奇李希出席

(详见第4版)

担当作为 务实进取 持续推动工会工作 高质量发展

省总工会召开党纪学习教育专题报告
暨“两优一先”表彰会



昨日上午,吕志良作党纪学习教育专题报告。 记者邹伟锋 摄

本报讯 记者曾晨路报道 昨日,省总工会召开党纪学习教育专题报告暨“两优一先”表彰会。会议既是“七一”前夕的专题党课,也是一次警示教育会和集体廉政谈话,认真学习贯彻习近平总书记关于党纪学习教育的重要讲话和重要指示精神,总结阶段性工作成效,剖析存在的突出问题,强调要推动党纪学习教育走深走实,巩固向上向好态势,不断优化省总机关和直属单位政治生态,持续推动浙江工会工作高质量发展。

省总工会党组书记、常务副主席吕志良作专题报告。吕志良指出,党纪学习教育时点特殊、主题重大、意义深远,是巩固拓展主题教育成果的重要部署,是推动全面从严治党向纵深发展的重要举措,是推进中国式现代化建设的必然要求。经过两个多月的学习教育,省总机关党的建设得到全面加强,机关干部守纪律讲规矩的意识有了新提高,讲规矩的工作取得了新成效。但对标对表党中央部署和省委、全总工作要求,还存在大局意识不强,“躺平”现象不少,大问题不多、小问题不少,形式主义、官僚主义现象仍然存在等四方面问题。就下一步工作,吕志良强调,要切实担当作为,持续推动工会工作高质量发展。注重从服务,切实做到“四个服从”,即个人服从组织、少数服从多数、下级服从上级、全党服从中央;切实做好服务职工群众“两个服务”,进一步聚焦全面加强

“三支队伍”建设特别是高素养劳动者队伍、高质量发展建设共同富裕示范区等中心工作和深化产业工人队伍建设改革、服务保障新就业形态劳动者、提升职工生活品质等重点方向,发挥工会优势促发展。注重带头带领,领导干部要率先垂范,带头讲党性、讲自律、讲担当,冲在前、干在先;中层干部要亲力亲为,处理好局部与全局的关系、对上级负责与对下级负责的关系,既要想干事愿干积极干,又要能干事会干善于干;省总机关要示范引领,一级做给一级看、一级带着一级干,形成上下一条心、一盘棋、一股劲。注重实干实效,坚持正确导向,树牢以职工为中心的工作导向、树立大抓基层的鲜明导向、坚持实干担当的用人导向;坚持系统观念,加强系统谋划,强化系统推进,形成系统合力,提高工作质效;坚持创先争优,努力跳出“舒适圈”,打破“内循环”,勇当“排头兵”,从更多方面上率先突破,探索创新,形成更多具有浙江工会辨识度的标志性成果,为全国工会提供更多浙江经验、浙江样板,为全省大局作出更多工会贡献。

会上对优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织进行表彰。省总党组成员、副厅长以上领导干部,机关各部门、驻会产业工会、技协与网络中心全体党员、干部,各直属单位领导班子成员,机关离退休支部书记,“两优一先”受表彰对象参加会议。

贯彻“559” 浙江在行动

温州工会深入开展企业内训师“星火计划” 引发高素养劳动者队伍建设 “链式反应”的X因素

浙江高素养劳动者队伍建设 蹲点观察系列报道(二)



记者蹲点身份:
“企业内训师”
+
“职工学员”

记者李凡报道 你是否有过这样的经历:企业出于职工成长需求组织了培训,然而培训课程的针对性却并不强,无法为不同类型职工带来等效帮助……如何在职工能力培训供给侧上达成“精准对接”?这是很多企业面临的共性难题。为了探索解决这一难题,温州工会专门开发了“星火计划”平台。记者于6月中旬来到温州市总工会,浙江奥康鞋业股份有限公司和浙江省通信产业服务有限公司温州分公司,以“星火计划”用户的身份进行蹲点交流,深入了解其背后的运行逻辑。



温州内训师数据管理中心驾驶舱为内训成长搭建了数据分析能力。

点

“企业内训生态链”是怎样炼成的?

“想让培训精准赋能业务,必须以市场和消费者的需求为导向……”在奥康国际内训师工作室,一场直播课正在进行,摄像头前是一名90后企业内训师叶信极,另一头的学员则来自奥康各终端业务市场。

叶信极讲授的是他从销售业务终端萃取生成的金牌

课程《解锁业务型课程开发的密码》。作为一名内训师,他的工作就是把各环节的典型经验“萃取”成课程,然后再以内训的形式传回每个环节,助推企业形成螺旋式上升的内训生态链。“除了销售,我还会根据研发、生产的需求有针对性地萃取课程。”叶信极说,他正在萃取一堂

《车间新兵“传帮带”》的课程,授课对象就是车间班组长,“很多‘老师傅’会做不会说,内训师的存在可以把他们宝贵的经验传承下去。”

“像我这样以经验萃取为主的内训师在奥康有55名,背后辐射的则是奥康全体1万余名职工。”叶信极告诉记者,自5月底在“星火计划”平台上注册成为企业内训师以来,他已累计开设了7门专业类课程,辐射326名职工学员,好评率99%。

“开展企业内训,首先是为了职工个人素养和能力的提升,但核心则指向企业发展质量的提升,它最终实现的一定是企业和职工的共同成长。”叶信极说。

企业所需、职工所盼,向来是工会工作的创新导向。温州工会开展“星火计划”选择的虽然是“内训师”这个小众赛道,但背后却有不可估量的价值。相比过去“粗放式”的培训,“星火计划”通过培养企业内训师和开发课程标准实现职工能力建设“精准灌溉”的做法,不仅为企业发展而言更具现实意义,同时也为职工成长提供了多样的路径选择。

当代经济社会发展需要各种类型、各个层次的多样化人才。记者在以“内训师”和“职工学员”双重身份进行蹲点的过程中,最为感同身受的就是当代劳动者对个性化成长的需求,他们迫切地呼唤一个崭新的平台,可以为不同行业企业、不同类型职工提供分层分类的个性化成长方案。“星火计划”这个经由工会“背书”的内训成长平台,或许可以为企业和职工的长远发展带来新的可能性。

记者手记:

“劳动者综合素养提升行动”在《浙江省总工会关于全面推进高素养劳动者队伍建设的实施方案(2024—2027年)》中作为一项专项行动被提出实施。在蹲点观察“星火计划”的过程中,记者发现,要提升劳动者综合素养,发挥好企业内训师群体的“关键节点效应”,正是那个引发“链式反应”的“X因素”。

企业所需、职工所盼,向来是工会工作的创新导向。温州工会开展“星火计划”选择的虽然是“内训师”这个小众赛道,但背后却有不可估量的价值。相比过去“粗放式”的培训,“星火计划”通过培养企业内训师和开发课程标准实现职工能力建设“精准灌溉”的做法,不仅为企业发展而言更具现实意义,同时也为职工成长提供了多样的路径选择。

当代经济社会发展需要各种类型、各个层次的多样化人才。记者在以“内训师”和“职工学员”双重身份进行蹲点的过程中,最为感同身受的就是当代劳动者对个性化成长的需求,他们迫切地呼唤一个崭新的平台,可以为不同行业企业、不同类型职工提供分层分类的个性化成长方案。“星火计划”这个经由工会“背书”的内训成长平台,或许可以为企业和职工的长远发展带来新的可能性。

全国总工会今年发布了《广泛应用人工智能行动》,对工会系统应用人工智能服务亿万职工群众提出了总体构想。“星火计划”虽然目前还处在数字化应用阶段,但已初步具备人工智能模型设想。我们欣喜于见到这样的应用在工会系统推广,然而这必将面临诸多挑战——比如要克服内训师参与意愿不足、企业支撑力度不足、职工成长画像模糊等现实困难。然而无论如何,只有让企业和职工真正参与进来、有获得感,这个“X因素”才真正有价值。

期待“星火计划”早日迎来燎原那一天。

线

提升职工能力的运行逻辑是什么?

来到浙江通服温州公司,记者扫描二维码参加了《“星火计划”管理服务赋能培训会》,一同学习的还有温州各区(县、市)通服公司的业务骨干和企业工会干部。“内训成长平台到底可以带来什么价值?”为了解答这个疑惑,同时身为“星火计划”平台开发者和使用者双

重角色的企业内训师叶鹏程现场为大家“庖丁解牛”。

“要选拔出一支职业能力对口的高素养劳动者队伍,就必须克服当前‘培训难、提升难、选拔难’的痛点。”叶鹏程表示,当下是一个以大模型+大数据+大算力构成的大智能时代,数字应用技术的发展可以为企业通过职工能力标准

化建设赋能高素养劳动者队伍培育带来新的可能性。“不难预见,‘星火计划’的终极版本,就是打造出一个以内训推动企业和职工高质量发展的‘人工智能模型’。”

“‘星火计划’目前已初步具备通过数字应用技术服务赋能劳动者素养提升的运行逻辑。”课程结束后,浙江

工匠、浙江通服温州公司数智创新部负责人陈聪伟分享了自己的观点,“随着接入企业和职工数据的不断积累,量变形成质变,越来越精准的内训师能力画像、职工成长画像、企业培训画像都将随之形成,我相信这将成为企业在人才培养上异军突起的一个赛道。”

面

“链式反应”是如何发生的?

“‘星火计划’走的每一步,都见证着温州对职工能力水平标准化建设的探索。”温州市总工会职工技术协作中心主任周跃告诉记者,温州市总工会自2019年起连续5年深入开展“星火计划”,从初代1.0版本到如今的5.0版本,平台初具雏形,“星火计划”那把火也越烧越旺了。

在温州内训师数据管理中心驾驶舱页面,记者看到

了熟悉的名字——叶信极,他在内训师能力排行榜上以94.86的能力分排名第二。“我们发布了针对内训师通用能力的地方评价标准,通过对内训师进行量化评价构建星级评价体系。”周跃表示,比如达到3星级内训师标准的叶信极,不仅更易受到行业认可,还可以根据《温州市企业内训师管理暂行办法》从温州市总工会获得最

高650元/月的补贴激励。

据温州市总工会统计,目前“星火计划”平台已注册内训师460名,涵盖企业190家,辐射职工人数达13万。随着“星火计划”的深入开展,还将有越来越多的内训师以“传播者”、“萃取者”和“导入者”的身份赋能高素养劳动者队伍建设,助推内训辐射职工能力成长模型呈现出惊人的“指数爆炸”态势。

“这就好比是一种‘链式反应’,我们希望通过‘星火计划’的实践,为引发高素养劳动者队伍建设‘链式反应’提供温州经验。”温州市总工会党组书记、常务副主席胡长虹表示,温州市第二届企业内训师职业技能竞赛决赛将于7月份上演,“市赛之后会有省赛,未来还将走向全国,企业内训师的星星之火,必可燎原。”