

总书记的人民情怀 “推动未来产业同新兴产业、传统产业相得益彰”

□人民日报记者 韩鑫

未来产业,事关长远发展全局。7月30日,习近平总书记主持中共中央政治局会议。会议强调:“积极推动前沿技术突破和未来产业发展,着力打造新兴支柱产业,持续推动传统产业改造升级。”

新时代以来,习近平总书记站在推进强国建设、民族复兴伟业的战略高度,深刻把握新一轮科技革命和产业变革大势,强调“以科技创新为引领、以实体经济为根基,坚持全面推进传统产业转型升级、积极发展新兴产业、超前布局未来产业并举,加快建设现代化产业体系”,指引我国产业加快迈向高质量发展。

强化系统布局,“牢牢把握发展主动权”。

当今世界,科技创新一日千里,科技竞争日趋激烈,中国如何抢抓机遇,赢得战略主动?

习近平总书记指出:“培育发展未来产业,对于我们抢占科技和产业制高点、牢牢把握发展主动权,对于发展新质生产力、建设现代化产业体系、对于提高人民生活品质、促进人的全面发展和社会全面进步,都具有重要意义。”

北京亦庄,新兴产业、未来产业的“热土”。今年2月,习近平总书记来到

这里考察,叮嘱“要充分发挥我们国家集中力量办大事的优势,把各种优质要素集合起来攻关”。

今年3月,习近平总书记在全国两会“下团组”时强调,“在优化提升传统产业、培育壮大新兴产业、超前布局未来产业上开创新局面”。

“十五五”开局之年,从地方考察的精准调研,到两会“下团组”的科学部署,多个重要场合,释放“抢占科技和产业制高点”的鲜明信号,凸显“系统布局、谋定而动”的战略主动。

下好“先手棋”,打好“主动仗”,多年前的“播种未来”正结出累累硕果——

端稳能源“饭碗”,光伏发电装机历史性超过煤电;中国新能源汽车产销量连续11年位居世界第一;人工智能大模型、人形机器人等前沿成果不断涌现,越来越多的领域实现“并跑”乃至“领跑”……

深入固本培元,“加快建设现代化产业体系”。

现代化产业体系是现代化国家的物质技术基础,事关综合国力,事关国计民生。进入新发展阶段,如何打造自主可控、安全可靠、竞争力强的现代化产业体系?

2024年11月,习近平总书记在湖北考察时深切寄语:“坚持传统产业转型升级和培育壮大新兴产业、未来产业齐头并进”。

今年1月,习近平总书记主持中共中央政治局第二十四次集体学习时进一步指出:“传统产业底子雄厚,未来产业、新兴产业发展就会有后劲。”

卓越的战略眼光,引领各地持之以恒布局发力,换来“立国之本、强国之基”的步步夯实:

“推动产业高端化、智能化、绿色化”,钢铁、造船等传统产业日益焕发新活力;“瞄准未来科技和产业发展制高点”,“新三样”持续领跑全球,人工智能、机器人、生物医药蓬勃发力。

一体部署、协同并举,新故相推之间,新动能加速涌流:今年上半年,以高端制造、数字经济、现代服务为代表的新动能,对经济增长贡献率超四成,中国“成为创新力上升最快的国家之一”。

坚持稳中求进,“把需要和可能统一起来”。

立足新起点,习近平总书记高瞻远瞩:“要强化产业协同,推动未来产业同新兴产业、传统产业相得益彰。”

产业发展是多层次的宏观整体,“相得益彰”,要坚持因地制宜。

在北京,勉励“打造世界级科技创新策源地”;在上海,瞩望“力争在人工智能发展和治理各方面走在前列”;在广东,要求“建设具有国际竞争力的现代化产业体系”……殷殷嘱托化作实干动力,各地各尽其能,各展所长,优势互补、相得益彰,区域发展动力强劲。

产业变迁是久久为功的过程,“相得益彰”,要以恒心致恒进。

对人工智能这项“年轻的事业”,习近平总书记念兹在兹,细致部署——

聚焦行业探索,明确“有条件的地方可以探索人工智能,但还是要一步一步来”;锚定监管治理,强调“让人工智能这匹千里马既跑得快又跑得稳”;面向技术创新,提出“必须在基础理论、方法、工具等方面取得突破”……

务实求进,产业成长愈发茁壮:2025年人工智能核心产业规模超1.2万亿元,“‘中国智造’已成为中国式现代化的又一亮丽名片”。

科学谋划、系统布局、真抓实干,“未来产业与传统产业、新兴产业相辅相成、相互促进”,中国号巨轮将不断“塑造经济发展新动能、新优势”。

7部门联合印发通知 扩大灵活就业人员等群体 基本医保参保规模

据工人日报 近日,国家医保局、财政部、全国总工会等7部门联合印发通知,开展灵活就业人员、农民工、新就业形态人员参加基本医疗保险提质专项行动。计划用3年左右时间,持续提高灵活就业人员等群体参加基本医保人数,特别是参加职工医保人数,逐步探索形成适应新就业形态人员特点的参保缴费模式。

针对灵活就业人员工作、地域变动频繁的特点,户籍门槛正在逐步拆除。目前,绝大多数超大城市已放开灵活就业人员参保户籍限制,今年,上海市还进一步放开在沪籍学生和幼儿参加居民医保户籍限制。

在缴费年限认定方式上,政策探索将连续参加居民医保缴费年限折算为当地职工医保,折算比例与当地筹资水平相适应。允许职工医保缴费年限按月累计,把零散的缴费时间都计入职工医保的缴费年限,达到法定退休年龄和缴费年限即可享受退休医保待遇,不足的按统筹地区规定缴足年限。

缴费方式进一步优化。灵活就业人员参加职工医保实行月缴,或探索按季度、半年、全年预缴的灵活缴费模式。鼓励平台企业对稳定接单的新就业形态从业人员参加职工医保采取“个人缴费+平台补贴”,按单位职工模式缴纳社会保险等缴费方式,条件成熟后逐步制度化。鼓励地方将灵活就业人员等纳入生育保险覆盖范围,可在参加职工保险时同步缴费参加生育保险,按规定享受生育保险待遇。通过各种方式,逐步提高灵活就业人员等参加职工医保比例。

《全民医疗保障“十五五”规划》提出,大力推动灵活就业人员、农民工、新就业形态人员参加职工医保和生育保险。数据显示,灵活就业人员职工医保参保规模持续增大,2025年全国基本医保参保人数增长至13.31亿人,灵活就业等其他人员参加职工医保6982.18万人,同比增长5.54%。

首届西部农民工家政服务职业技能大赛落幕 贵州斩获1个一等奖、4个优胜奖

本报讯(融媒体记者 程瑞林)近日,首届西部农民工家政服务职业技能大赛在重庆万州举行。来自内蒙古、广西、四川、重庆、贵州、云南等西部12省(区、市)人社部门相关负责人及选手齐聚重庆万州,以赛促学、以赛促建、以赛促业,共同推动西部家政服务职业化建设高质量发展。

本次大赛是首次面向西部12省(区、市)农民工群体打造的家政服务专项职业技能赛事,共90余名选手同台竞技,分为母婴护理员、整理收纳师、家务服务员、家庭照护员四个竞赛项目,每个赛项设置一等奖1名,二等奖2名,三等奖3名。

贵州省代表队在此次大赛中表现出色,8名选手参加全部四个赛项角逐,共斩获一等奖1个、优胜奖4个,充分展现了贵州家政服务职业化水平和从业人员的精湛技艺与职业风采。

大赛期间,西部12省(区、市)人社部门代表共同签署了《西部农民工家政服务区域协同发展合作备忘录》,在常态化赛会举办、家政资源互通共用、用工供需对接、家政企业跨省拓展、共同打造劳务品牌、跨区域创办市场主体、共同维护从业人员合法权益等七个方面达成合作意向。

让招聘“模糊表述”退出求职市场

□孟亚生

日前,江苏省人社厅发布《招聘信息发布参考文本》,明确用人单位、人力资源服务机构在发布招聘信息时,不得再用“高薪”“面议”这类模糊表述,薪资区间、薪酬构成、发放时间、岗位详情、职业风险等核心信息须全面公开、清晰公示,受到舆论好评。

求职市场中,随处可见“高薪诚聘”“薪资面议”,看似诚意满满,实则暗藏套路。“高薪”没有统一标准,全凭企业主定义,常常以虚高噱头引流,实际薪资高低不等。一句“薪资面议”,更是把求职者最关心的核心信息彻底隐藏。求职者投递简历、奔波面试,历经层层筛选后才知晓真实待遇,一旦落差过大,此前投入便付诸东流。

模糊招聘话术多了,诚信经营、如实标注薪资的企业反而容易被淹没,出现“劣币驱逐良币”的扭曲生态,整个就业市场的信任度被消耗。

江苏省人社厅此次出台新规,是一套标准化的招聘指引。新规细化招聘公示清单,既要求固定岗位标注月薪区间、基本工资、绩效补贴、发薪周期,也明确计件岗位公示单价与保底收入,同时强制公示工作时长、岗位内容与职业危害。新规面前,招聘信息不再是博眼球的营销广告,而是有据可查、可追溯、可维权的用工承诺,既保障了求职者的知情权,也为劳动维权筑牢证据支撑。

招聘透明规范,保护的不只有求职者,长远来看也利好合规企业和人才引育大局。当模糊引流的套路行不通,企业比拼的重点,就要从活法竞争转向比拼真实待遇、发展平台与用工环境,优质合规企业更容易精准匹配到合适人才,大幅降低求职错成本。求职环境好不好,是一座城市的人才名片。清除招聘市场的套路壁垒,能够有力提升江苏区域就业环境的吸引力,让更多人才愿意来、留得住。

不过,也要清醒看到,目前这份文本属于参考指引,让招聘“模糊表述”彻底退出求职市场,还需多方发力,推动参考标准走向刚性约束。各级人社部门应加大线上招聘平台、线下劳务市场巡查,畅通投诉举报渠道,对屡教不改、发布虚假薪资信息的机构严肃约谈、公开曝光。各大招聘平台应压实主体责任,升级智能筛查机制,建立商户信用台账,对违规账号限流惩戒、动态监管。用人单位单位须转变经营理念,摒弃逐利套路,将薪资透明、诚信为招聘新风。清除一个招聘“模糊表述”,让虚假套路无处遁形,诚信招聘成为常态,才能让求职之路更顺畅、就业市场生态更清朗,为江苏高质量发展注入源源不断的人才活力。



教师节特别策划
今天,我们把版面留给他们
(今日3版)



让产业工人有奔头有尊严 ——贵州川恒化工探索可复制可推广的产改路径

□本报融媒体记者 肖坤

“刚进厂的时候一个月工资也就四千出头,现在每个月比原来多拿两千来块钱。”说起这几年的变化,贵州川恒化工股份有限公司化验管理员徐瑞榕如是说。这位黔南本地姑娘2021年9月进厂时只是一名普通化验员,一边干一边考,先后拿下化学检验员(四级)、评上助理工程师,如今除了做检测,还要带新人、对化验室的日常和数据把关,走到了技术骨干这一层。

从普通工人到技术骨干,从月薪四千到六千多,徐瑞榕的成长轨迹,在川恒股份4000名职工中并非个例。她的故事,正是这家企业全力推进产业工人队伍建设改革的一个鲜活注脚。

贵州川恒化工股份有限公司是专注于磷、氟资源精深加工的民营科技型磷化工企业,年销售收入超80亿元。今年以来,公司认真落实《贵州省深化产业工人队伍建设改革实施方案》和“企业深化产业工人队伍建设改革助推计划”工作部署,紧扣《工作指引图》年度目标,以党建为引领,以助推计划为抓手,在思想引领、技能提升、创新创效、民主管理、权益

维护等方面探索出一套可复制、可推广的产改“川恒经验”。

党建铸魂,把牢产改“方向盘”

产改工作做得好不好,关键在党建引领。川恒股份将产改工作纳入党建工作考核和综合监督目标,成立由党委副书记任组长的产改工作领导小组,制定责任清单,明确班子成员具体职责。公司建立股份总部与三大基地、控股子公司的产改联建机制,定期召开推进会,形成上下联动、整体推进的工作格局。自2026年起,公司还将产改纳入年度社会责任报告,主动接受社会监督。

在思想引领上,公司发布《弘扬“三个精神”主题活动暨劳模工匠巾帼标兵培育规划(2025—2035)》,构建“三引领、四层级”培育长效机制。目前,公司培育出全国劳模1名、大国工匠人才推荐人选1名、全国五一劳动奖章获得者2名。同时,公司把党支部建在车间、班组,推行“双培养”机制——把生产经营骨干培养成党员、把党员培养成生产经营骨干。

车间党支部书记黎绍飞向记者介绍:“朱荣飞原来是车间普通设备技术人员,经过党组织重点培养,现在成长为生产部核心技术骨干。他深耕磷酸装置技改优化,主导磨矿系统改造,参与技改项目年节约成本千万元以上。同时发挥党员先锋作用,主动带徒育人,为企业培养多名设备技术骨干,真正实现了党员既当技术尖兵,又做好人才的传帮带。”

技能强基,铺就成才“快车道”

让产业工人有奔头、有尊严,是川恒股份产改的核心抓手。

近年来,公司建立健全技能、技术、管理“三线”培养和成长渠道,通过学历提升、校企合作、师带徒等机制,实现“新职工→产业工人→技术骨干→中层管理”的梯次成长。累计有260名产业工人提升学历,评定优秀师傅带徒团队10个。

在技能等级认定上,公司落实“新八级工”制度,实现技能等级与薪酬直接挂钩。截至目前,累计265名职工获得外部技术职称评定,266名职工获得外部技能等级认定,390名职工获得内部技能等级评定。公司与贵州工业职业技术

大学、福州市职业技术学校共建实习实训基地,推动产教融合走深走实。

创新创效,激发工人“源动力”

多年来,公司持续开展“五小”等群众性创新创造活动,将“降本提质增效”行动和“6S精益管理”作为创新来源。

全国劳模王佳才领衔的创新工作室,今年就解决了产线上的多个“硬骨头”——在选矿装置上,通过钢球级配与衬板改型,磨机单台效率提升5%以上,球耗降低10%左右,电耗降10%左右,年综合降本超百万元;

在湿法磷酸装置上,利用生产酸性废水与矿石预反应,解决了废水处理与原料适应性矛盾,实现了环保与效益双赢。

目前,公司建有全国和省级劳模工匠创新工作室3个,每年至少组织2个以上工种技术竞赛,让创新成果源源不断地转化为生产力。(下转2版)

建功“十五五”
企业“产改”巡礼