

让“幼有善育”不负所“托”

□王孝誉

江海锐评

近日,国家卫生健康委相关负责人在接受媒体采访时表示,社区连着千家万户,是发展托育服务的重要平台,优先发展社区托育服务,有利于推动优质普惠公共服务下基层、进社区。社区托育作为建立健全婴幼儿照护服务供给体系的重要组成部分,能较好满足婴幼儿家庭对托育机构离家近、安全、可靠、方便的基本要求,具有“小而美”的优势。

2021年发布的《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的

决定》提出,加强社区托育服务设施建设,完善居住社区婴幼儿活动场所和服务设施。今年,我市《政府工作报告》也提出,关爱呵护“一老一幼”,完善养老服务、生育支持、普惠托育体系,创建全国婴幼儿照护服务示范城市。

幼有所托,是重要的民生保障。社区托育为更多家庭提供安全质优、价格可承受、方便可及的托育服务,有助于缓解群众生育养育焦虑,也是促进人口长期均衡发展的重要举措。近年来,我市先后出台《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的实施意见》等婴幼儿照护专项政策文件7个,积极探索“1+N”高质量普惠托育模式,切实提供“质优、价廉、身边”的托育服务。

随着国家二孩、三孩政策的相继实施,群

众对于托育服务的需求更加旺盛、更加迫切。对照群众的需求,我市社区托育服务还有一定差距。我们必须精心布局,加快社区托育服务设施规划建设,为老百姓提供家门口的托育服务,办好幼托“微小事”,守护民生“大幸福”,让家长放心托育,让孩子快乐成长。

强化政府引领作用,建立健全支持政策和标准规范体系。既要促进发展、增加数量,更要规范管理、保障质量。科学、合理确定社区托育服务设施规划布局、建设规模、设置标准,采取新建、改建、扩建等方式,增加社区托育服务供给。相关部门要履职尽责,建立托育机构的准入标准与评价机制,加强对托育机构的硬件设施、服务质量、食品安全等方面的监管,让家长安心。将婴幼儿照护服务纳

入经济社会发展规划,鼓励和引导社会力量兴办普惠性托育机构,为社区居民提供便捷服务,解决小家庭后顾之忧。

整合多方资源,充分发挥院校培养、职业培训、行业培育等方面的积极作用,加快相关人才的培养和储备。在我市高职院校增设托育服务学科专业,增加专业人才供给,不断提高托育人员专业化服务的能力。注重对托育人员职前职后培训,打造优质托育服务队伍。让社区托育服务更专业、科学、优质,真正实现幼有善育,不负所“托”。

社区托育服务应采取多元化模式,以灵活多样的托育选择,满足各类居民的不同需求。除了开展全日制托育,还可以同时开展半日托、临时托、计时托等服务,让居民各取所需,最大范围满足广大居民的托育需求。

多方协力破解企业用工难题

□郭红波

据《南通日报》报道,近日,崇川区人社局举办企业用工普法宣传活动,并对如何操作“就在江苏”智慧平台进行专项指导,以进一步提升辖区用工企业,特别是服务业、餐饮业企业的法律意识和职工依法维权能力,提高企业多渠道招聘能力,协助企业解决用工难题。

近年来,企业用工难题日益凸显,成为制约企业发展和经济增长的重要因素。在当前经济形势下,如何有效协助企业解决用工难题,关乎企业的生存与发展,更关系到整个经济社会的稳定与繁荣。企业用工难题主要表现在多个方面。一是招工难,尤其是一些劳动密集型企

业,常常面临着劳动力短缺的困境。二是招工难,员工的流动性较大,企业花费大量精力培养的人才容易流失,给企业带来不小的损失。三是用工成本不断攀升,加重了企业的负担。从宏观层面来看,随着人口结构的变化和劳动力市场的转型,劳动力供给总量相对减少,而经济的持续发展又对劳动力有着较高需求,供需矛盾逐渐突出。同时,区域经济发展的不平衡也导致劳动力的流动和分布不均衡,一些地区劳动力短缺,而另一些地区则存在劳动力过剩的情况。从微观层面来看,部分企业自身存在一些问题,如薪酬待遇缺乏竞争力、工作环境不佳、企业文化建设不足等,难以吸引和留住人才。此外,一些劳动者的就业观念也在发生变化,他们对工作的要求不仅局限于物质报酬,更注重工作的稳定性、发展空间和自身价值的实现。

政府应发挥主导作用。一方面,要加强宏观调控,通过制定合理的产业政策和就业政策,引导劳动力资源的合理配置。比如,加大对新兴产业和高新技术产业的扶持力度,促进产业升级,创造更多高质量的就业岗位。另一方面,要完善就业服务体系,搭建更加高效的就业信息平台,为企业和劳动者提供及时、准确的信息服务。同时,加大对职业教育和培训的投入,提高劳动者的技能水平和综合素质,以适应企业的用工需求。此外,政府还可以通过出台相关政策,如税收优惠、补贴等,鼓励企业吸纳就业,减轻企业的用工成本。

企业自身也要积极行动起来。要提高对人力资源的重视程度,将人力资源视为企业的核心竞争力之一。建立科学合理的人力资源管理体系,包括招聘、培训、绩效考核、薪酬福利等各个环节,以吸引和留住优秀人才;要改善工作环境和条件,提供良好的工作氛围和职业发展空间,让员工感受到企业的关怀和尊重;要加强企业文化建设,培养员工的归属感和忠诚度;还可以通过创新用工模式,如采用灵活用工、共享用工等方式,缓解用工压力。

社会各界也应发挥积极作用。职业院校和培训机构要紧密结合市场需求,优化专业设置和课程体系,培养更多符合企业需要的实用型人才。同时,加强与企业的合作,开展订单式培养和培训,提高人才培养的针对性和实效性。社会组织要积极开展就业服务活动,为企业和劳动者牵线搭桥。媒体要加强对就业政策和企业用工信息的宣传,营造良好的就业氛围。

总之,协助企业解决用工难题是一个系统工程,需要各方齐心协力,共同努力。只有这样,才能有效缓解企业的用工压力,促进企业健康发展。

选人用人,要关闭年龄“滤镜”

□朱志成

“00后升任副科”“28岁提正处级”“35岁已从组织视野中消失”……近来,一些媒体对干部升迁年龄的报道,引起了社会关注。尽管部分内容失之偏颇,但多少反映了当前地方在选人用人中存在的“年龄”优劣势问题。党的十八大以来,习近平总书记高度重视选人用人工作,多次强调选人用人要注重德才兼备,不唯年龄用人选人。

干部队伍年轻化是我们党和国家长期坚持的一项基本方针,也是推动高质量发展的重要保证。然而,近年来一些地方在年轻干部队伍建设中对年龄问题过于“特殊对待”,甚至把30岁作为“硬杠杠”,缩小选人用人范围。比如,一些地方出现的大学毕业不到1年就提副科的“娃娃干部”,在领导身边工作不足1年就破格提拔的“火箭干部”,年龄超过35岁即使再优秀也无法遴选到上级部门的“有志青年”……片面追求年轻化,导致一些被贴上“35岁大龄青年”标签的人才只能“愤愤不平”。而这种趋势,也早已从体制内蔓延到体制外,导致一些用人单位习惯收割“青春红利”,将35岁标签化、功利化。

这些年龄“优劣势”的背后,看似反映的是“官本位”的历史积弊,实则折射的是对干部队伍年轻化认识上的误区:认为“年轻”就代表着有活力、能吃苦、有闯劲、能创新;认为“年轻”就代表着能干得长一些,能接班更久一些,可塑造性强一些。事实上,35岁正是年富力强的时候,更加成熟稳健的时候。数据显示,目

前我国劳动力的平均年龄将近39岁,以此观之,35岁正是参与经济社会建设的“黄金年龄”。

年龄从来不是一个人胜任工作与否的制约因素。选人用人,要打破年龄“滤镜”。随着社会关注度提升,不少地方公务员招录年龄限制出现松动。比如,中央机关及其直属机构招录公务员年龄放宽至40岁,浙江省部分省考公务员招聘年龄放宽至40周岁,山东省多市发布面向本土优秀人才招录基层公务员年龄放宽至40岁……政府机关的“破冰”示范意义显著。这对于各行各业的选人用人势必会起到风向标作用和方向性指引,为更多人拓展就业渠道、打开就业空间,消除就业焦虑,避免人才浪费,具有重要意义。

选人用人,要突出核心“价值”。早在延安时期,毛泽东同志就指出,在使用干部问题上,任人唯贤是“正派的路线”。习近平总书记反复强调用人导向,重在树立战斗力标准。我们党之所以能创造出举世瞩目的成就,一个至关重要的因素就是突出选人用人“德才兼备”。要从岗位实际出发,以事择人,回归能力本位,综合考量检验干部的政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等情况,正确分析干部的优劣势、强弱项,真正把合适的干部放到合适的岗位上。

选人用人,事关“国之大者”。要深入学习贯彻习近平总书记关于选人用人的重要论述,坚持公平、公正的阳光原则,让好的风气和做法蔚然成风,以党内好风气带动社会风气持续优化。



画中有话

“爱心驿站”再扩容

市区餐饮企业持续助力“爱心驿站”建设,今年又拓展了20多家门店,累计达330余家,为高温天气下工作的环卫工人、外卖小哥、出租车司机等送上清凉与关爱。 朱晋画

加快打造发展新质生产力的重要阵地

□王梓宁

近日,我市召开发展新质生产力座谈会,旨在深入学习贯彻习近平总书记关于发展新质生产力的重要论述,推动加快发展新质生产力,打造全省高质量发展重要增长极,为江苏“成为发展新质生产力的重要阵地”勇把使命多作贡献。

如何因地制宜发展新质生产力,是摆在高质量发展面前的一道必答题。座谈会的召开,不仅是对习近平总书记关于发展新质生产力重要论述的深入学习和有力贯彻,也是对南通经济高质量发展具体路径的深刻思考和积极实践。面对新时代赋予的新使命,我们必须尽快向“新”突破,向“质”图强,更好更快服务全省打造发

展新质生产力重要阵地。

厚植产业基底,为发展新质生产力塑造平台。产业是经济发展的根基,也是生产力孕育的土壤,培育和发展新质生产力,首先必须构建现代化产业体系,打牢产业基底。这要求我们既要立足传统优势产业,通过技术改造、产业升级,提升产品附加值和市场竞争力,又要积极培育新兴产业、未来产业,特别是那些代表未来发展方向战略性新兴产业,通过构建多元化、高层次的产业格局,为新质生产力的成长提供广阔舞台和坚实支撑。在具体实践中,要深入分析本地产业优势,明确主导产业和主攻方向,注重产业链的延伸和完善,促进上下游企业协同发展,加快形成产业集群效应。

激发创新活力,为发展新质生产力积蓄动能。创新是引领发展的第一动力,也是新质生产力产生的源泉。以科技创新支撑产业创新,推动产学研深度融合,加速科技成果转化向现实生产力转化;要建立科学高效的创新体系,加强基础研究和原始创新,突破关键核心技术,掌握更多自主知识产权。不断推动技术创新与商业模式创新、管理创新深度融合,形成以创新为引领和支撑的经济体系和发展模式。同时,加强知识产权保护,营造尊重创新、保护创新的良好氛围,加大对创新型人才的招引培养力度,完善人才激励机制,吸引更多优秀人才投身科研事业。

强化要素支撑,为发展新质生产力

增添引擎。要素是生产力发展的基础条件,也是新质生产力成长的重要保障。要加强土地、资金、技术、数据等要素的供给和配置,提高要素使用效率和配置质量,注重优化要素供应结构,推动要素向高效率、高效益领域流动和集聚,注重社会资本的引入和运作,发挥市场在资源配置中的决定性作用,为新质生产力发展提供更加多元、更加灵活的融资渠道。要加强政策引导和支持,制定更加科学、合理、有效的政策措施,同时加强市场监管和公共服务体系建设,提高服务效能和服务水平。此外,还要注重产业生态的营造,打造良好的营商环境,吸引更多优质企业和人才落户,为产业发展注入新的活力。

观点声音

习近平总书记指出:“旅游是修身养性之道,中华民族自古就把旅游和读书结合在一起,崇尚‘读万卷书,行万里路’。”文化属性是旅游的重要属性。从需求来看,旅游是人们追求身体和精神双重愉悦的过程,是一种满足社会需求的文化现象。从供给来看,各类文化资源、文化景观、文化现象等是旅游产品的重要载体。把旅游视作修身养性之道,是对旅游审美和文化功能的发掘,打开了观察旅游的多维视角。一段时间以来,国内许多景点推出了形式多样的“背诵免票”活动:以普通话全文背诵《蜀道难》,合格后可免费游览剑门关景区或翠云廊景区;在10分钟内背诵《论语》中的段落30条可免费游览“三孔”景区;在6分钟内背诵《滕王阁序》全文可获得一张滕王阁景区的免费门票……“经典”与“景点”相遇,“读万卷书”与“行万里路”交汇,让旅游多了许多文化味儿,成为一段提升文化素养的阅历。诗文只是一把钥匙、一个引子。当不朽名篇名句照进现实,引发游览者的共鸣与思考,形成深刻的文化体验,旅游的意义也就从单纯的饱览风景、观山看水拓展为涤荡身心、启迪智慧。以文塑旅、以旅彰文,绘好文旅融合的“工笔画”,才能把自然风光和人文风情转化为旅游业的持久魅力。

——人民日报《“旅游是修身养性之道”》

小丽的父亲因对未成年人小丽实施监护侵害的犯罪行为被判重刑,小丽是受害人,但作为重刑犯的近亲属,如果将来想入伍、考警校、考公考编等,可能政审无法通过。作为父亲犯罪的受害人,这种牵连对她来说是双重伤害。泰州市检察院从小丽的案例出发,联合当地多个职能部门,推出了《关于对被害人受近亲属侵害记录特别封存的办法》。当被害人受近亲属侵害时,对该类案件记录特别封存,在涉及被害人及其子女入学、就业等问题时,职能部门不得向招生、用人单位等提供被害人受近亲属侵害所产生的违法犯罪记录,在对被害人及其子女入伍资格审查时,将不受该记录影响。江苏省司法厅接下了这支援力棒,积极推进该制度在江苏全省形成共识并落地实施。正因如此,被害人受近亲属侵害记录特别封存制度将是非常有价值的实践,不仅有利于保护受害者的个人权利,也有助于消除残存于社会中的违背法治精神的“株连”歧视,确保每个人都能在公平公正的法治环境中自由发展。

——光明网《保护受害者权利,消除“株连”歧视》

有关数据显示,深圳2017年启动“公众电除颤计划”,在公共场所配置AED以来,到目前已助力成功抢救104人。首先离不开前瞻布局与科学规划。深圳连续多年将公共场所配备AED作为民生实事推进,目前除4.3万台AED遍布城市各个角落,AED覆盖率全国领先之外,还创造性地开发出“AED”地图,让“救命神器”触手可及。其次,通过对公众急救知识的普及与技能培训,使得越来越多的深圳市民掌握了心肺复苏与AED操作技能,有效扩大了应急救援的“第一响应人”队伍,不仅增强了市民自救互救的能力,也构建了一种社会共担救援责任的新模式。此外,深圳还通过制定《深圳经济特区医疗急救条例》,明确了现场紧急救护免责的规定,解除了施救者的后顾之忧,鼓励更多人在关键时刻勇于伸出援手,使用AED没有顾虑。可见,是政府主导、科技赋能、公众参与和法治保障密织起了一张生命保护网,AED才能在实际应用中屡建奇功。

——深圳特区报《“救命神器”如何越来越神》

进入夏季以来,网约车“拒开空调”“开空调要加钱”引发的争议不断。一些地方,由于极端高温天气增多,叠加油价不断上涨,网约车与乘客之间的“空调费”矛盾更为突出。开不开空调,看似是司机与乘客之争的利益之争,但平台太过强势才是问题的根源。2023年4月17日,交通运输部发布的《2023年推动交通运输新业态平台企业降低过高抽成工作方案》规定,网约车各主要平台公司应向社会公开计价规则,合理设定抽成比例上限在18%至30%之间。但对平台来说,一方面是抽成比例并未对外公开,导致公众并不了解内情,另一方面是推出各类活动又未与网约车司机商量,导致“平台宣传营销网约车司机埋单”的情况并不鲜见。而这,才是问题的根源所在。网约车不开空调,无论是乘客还是司机,其实都是输家。为了给乘客更好的体验,平台应主动担当作为。一则,面对高温天气,平台应有必要的格局与眼光,要通过降低抽成比例等方式,让网约车司机愿意开空调,让乘客有更好的体验感;二则,对监管部门来说,也应积极落实高温补贴一事,让网约车司机能像其他传统行业一样,都能享受这一福利。唯有这多措并举,才能更好地呵护好司机的权益,继而维护好乘客的权益。

——扬子晚报《网约车空调费之争,平台应主动担当》



南通日报 公益广告