

进一步全面深化改革要坚持科学的方法论

■ 梁芸芸

科学的方法论是党治国理政、推动工作的强大法宝。习近平总书记在山东考察时强调,“改革有破有立,得其法则事半功倍,不得法则事倍功半甚至产生负作用”。进一步全面深化改革是前无古人的伟大事业,也是一项复杂的系统工程,必须以科学的改革方法论为指导,才能稳步推进。

站稳人民立场。人民群众是历史的创造者,坚持以人民为中心是贯穿于全面深化改革整个过程、每个阶段的根本价值取向。必须牢记“为了人民而改革,改革才有意义;依靠人民而改革,改革才有动力”。山东要勇于正视现阶段发展不平衡不充分的问题,努力缩小地区差距、城乡差距、收入差距,不断补齐民生领域短板。在改革过程中要尊重人民的首创精神,走好新时代党的群众路线,做到群众有所呼,改革有所应,将群众急难愁盼的就业、入学、住房、医疗、养老等问题作为下一步改革的突破口,制定出民心所向、汇聚民智的改革方案,不断满足全省人民对美好生活的期待。

坚持守正创新。这是习近平总书记在山东济南主持召开企业和专家座谈会时强调的关键词之一,也是全面深化改革的重要方法论。改什么、不改什么要保持绝

对清醒,怎么改、改到何种程度要做到心中有数,绝不可犯颠覆性错误。坚持中国共产党的领导不动摇,完善和发展中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的总目标不能偏离,推进中国式现代化的理论实践探索不可放松,如此“不走改旗易帜的邪路”是为守正。要始终以新发展理念引领改革,推动形成浓厚的改革创新氛围,在理论创新、实践创新、制度创新、文化创新等方面实现新突破。要紧紧围绕发展新质生产力塑造发展新动能,鼓励支持基层大胆创新改革方式方法,加快形成可复制可推广的标志性改革成果,如此“不走封闭僵化的老路”是为创新。

注重系统集成。改革已处于“深水区”,涉及面广、触及利益之深、攻坚难度之大前所未有,靠单兵突进、碎片化修补已然行不通,必须着力增强改革的系统性、整体性、协同性。山东要保持历史耐心和战略定力,以一张蓝图绘到底、一任接着一任干的坚强决心保证改革政策的连贯性和稳定性。要坚持系统观念,在顶层设计方面更加突出对改革总体思路和根本原则的统筹谋划,持续扩展改革的深度和广度,因地制宜形成新的改革总方案。要增强系统协

同,注重要素统筹,大力破除阻碍改革的体制机制性障碍,把握好全局和局部的关系,以重点突破带动整体推进。深入研究全省各领域改革、具体改革举措之间的关联性和耦合性,妥善处理经济与社会、政府与市场、效率与公平、活力与秩序、发展与安全等重大关系,推动方方面面的改革良性互动、形成合力。

狠抓落实落地。进一步全面深化改革,既要加快绘制改革蓝图,更要在落实落地上持续发力。山东要充分调动各级党员干部的积极性主动性创造性,将问题导向和目标导向有机融合到改革当中去,加紧制定改革任务清单和实施路径,在明确分工、定期调度、跟踪评估、督查问责的基础上,加快形成推动进一步全面深化改革的崭新工作格局。坚持抓铁有痕、踏石留印,力克形式主义和官僚主义,树立真抓实干的工作作风,将实践作为检验改革成效的唯一标准。争做促进改革的“拓荒牛”,以钉钉子精神推动改革举措落实落地,让各领域改革成效更加可知、可感,以实干实绩推动党的二十届三中全会精神落地生根。

〔作者单位:中共聊城市委党校,本文系2024年山东省委党校(行政学院)系统专项研究课题成果〕

打造复合型党务工作者队伍

■ 郝玉兰

习近平总书记指出,要坚持建强国有企业基层党组织不放松,确保企业发展到哪里、党的建设就跟进到哪里、党支部的战斗堡垒作用就体现在哪里,为做强做优做大国有企业提供坚强组织保证。党务工作者是国有企业党组织联系职工群众的桥梁和纽带,是传播党的创新理论、贯彻落实决策部署的“关键一步”,也是推动党建融入生产经营、发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用的重要力量。因此,建设一支政治过硬、业务能力强的复合型党务工作者队伍,对国有企业党组织建设尤为重要。

当前形势下,国有企业党务工作者队伍建设过程中,依旧存在一些问题,主要表现在以下四个方面:一是党务工作者队伍整体素质薄弱,稳定性差。一些单位对加强和改进党务干部队伍建设的站位不高、认识不深、思路不宽,导致在党务工作者队伍建设上还存在高等学历人才较少、专业性人才比例相对较低、业务技能和综合素质有待提升等问题。二是创新能力还有所欠缺。党建工作大多局限在信息上报、资料汇编、发展党员等基础性工作中,时常处于被动状态。有的党务工作者对工作标准要求不

高,工作方式方法陈旧,创新能力明显不足。三是激励机制不健全。党务工作者的职责与权利不对称加剧,相对于经营性考核,党务工作考核缺乏量化标准,在评优评先方面激励制度少,导致党务工作者工作积极性不高,严重影响了国有企业党建工作效能。

通过前期广泛调研,结合优秀案例,总结经验、分析问题,对于建设一支政治过硬、业务能力强的复合型党务工作者队伍提出以下对策建议:

一是严格人员选配标准。坚持把党务工作岗位作为培养企业复合型人才的重要平台,坚持任人唯贤、人岗相适的原则。注重选拔政治素质好、熟悉经营管理、作风正派、有威望的党员骨干做企业党建工作。严格按照党组织数量和党员人数的实际情况,科学合理设置党务工作人员编制,增强党务工作者队伍稳定性,逐步解决党务工作队伍力量薄弱的问题。

二是完善培训培养机制。复合型党务干部的培养是一个长期的过程,完善符合复合型党务干部成长规律的培训培养机制,全方位抓好党务干部教育培训,建立分类别、分层次、多形式的理论培训体

系,加大基层党务工作者培训力度,及时学习宣传党的最新方针政策,逐步提高政治素养。搭建党务干部业务交流平台,进一步畅通交流渠道,让党务干部在交流中相互学习、相互提高,激励干部深入开展党建工作研究和创新实践,不断激发党务干部人才活力。

三是优化履职激励机制。综合运用政治激励、物质激励、精神激励等多种正向激励方式,加强思想沟通,听取意见建议,在工作和生活中给予党务工作者关心和关怀,激发他们干事创业的激情。积极发挥榜样引领作用,积极选树优秀党务工作干部典型,推动形成干事创业、争先创优的工作氛围,促使党务干部主动向复合型人才转变。

千秋基业,人才为本。在企业发展的关键期,推进企业基层党组织建设,促进企业创新发展,更需要高素质的复合型党务工作人才。作为新时期国企党务工作者,我们要把争做党性强、善管理复合型干部作为提升自己的方向,为企业高质量发展赋能添力。

〔作者单位:聊城市国泰东昌城市建设发展集团有限公司〕

黄河流域民俗文化保护传承路径探析

■ 张黎

习近平总书记指出,黄河文化是中华文明的重要组成部分,是中华民族之根和魂。黄河流域作为中华文明的发源地之一,拥有丰富的民俗文化资源。保护和传承这一地区的民俗文化,对于维护民族文化的多样性、促进文化的可持续发展具有重要意义。

黄河流域的民俗文化丰富多彩、异彩纷呈。然而,在民俗文化保护传承中,也存在诸多问题。一是重申报轻保护。许多地方政府和组织对申报工作充满热情,但对申报成功后的保护和管理缺乏足够的支持,导致很多民俗文化项目没有得到有效的监管和保护。二是重经济轻传承。在民俗文化保护与开发中,经济效益往往被放在首位,却忽视了文化传承的根本意义。由于缺乏系统的传承人培养机制,新一代传承人缺乏学习和实践的机会,导致技艺传承困难,过度商业化使一些民俗文化项目演变成纯粹的商业产品。三是重传统轻创新。一些地区对民俗文化的保护过于强调保持传统形式,排斥创新,限制了民俗文化与现代社会的融合和发展,使传统文化在现代社会

中的适应性和影响力减弱。

保护传承黄河流域民俗文化要从以下几方面发力:

一是制定并执行长期资金保障和管理体系。建议政府为民俗文化设立专项保护基金,并确保这些资金专门用于民俗文化的保护、传承和管理。建议建立民俗文化项目管理办公室,负责监督资金使用情况和民俗文化的保护进展。建议政府与学术机构、非政府组织和私营部门合作,共同开发和实施民俗文化保护的长期战略计划,确保文化遗产得到实际和持续的保护。

二是实施传承人培养和认证计划。政府制定并执行一个全面的传承人培养计划。该计划包括资助传统技艺学习、提供学徒制度、开展工作坊和培训班,以及设置专门的教育和培训课程,旨在为新一代传承人提供高质量的学习和实践机会。此外,引入传承人认证系统,通过正式的认证过程,选拔和认定合格的民俗文化传承人,既激励他们承担起传承责

任,也保障传统技艺的正确传递。政府应限制过度商业化行为,确保民俗文化在开发中保持其文化的原真性和教育意义。

三是建立民俗文化创意平台和激励机制。创建一个开放性的民俗文化创意平台,该平台旨在汇聚传承人、艺术家、设计师、技术人员及文化研究者,促进跨领域合作与知识交流。政府和相关机构应提供资金支持,鼓励传承人进行创新尝试,将传统技艺与现代设计理念和技术相结合,创作出既保留传统精髓又符合现代审美的民俗文化产品。通过设立民俗文化创意创新奖、举办创新大赛和展览等活动,为积极参与与创新的传承人提供展示平台和奖励。建议在学校和社区推广民俗文化教育,结合创新案例,激发年轻一代的兴趣和参与度。

〔作者单位:中共冠县县委党校,本文系2024年聊城市社科联“两河文化”研究专项课题“黄河流域民俗文化保护传承路径研究”阶段性研究成果(课题编号:ZXKT2024329)〕

以孔繁森精神滋养新时代政德

■ 高云

习近平总书记强调:“领导干部要讲政德。政德是整个社会道德建设的风向标。”进一步全面深化改革,需要锻造一支具有高尚政德的干部队伍。以孔繁森精神滋养新时代政德对于党员干部政德建设具有重要意义。

深刻把握孔繁森精神的精神实质。孔繁森精神内含着马克思主义的世界观、人生观、价值观,是优秀党员干部党性外显,彰显了共产党人的崇高品格和全心全意为人民服务的根本宗旨。孔繁森的光辉事迹深刻地警示我们,无论时代、环境和条件如何变化,为民的初心使命不能丢、不能变、不能改,否则就会失去广大人民群众的支持、拥护而被人民群众抛弃。孔繁森同志自觉坚持学习和践行马克思主义理论,用科学的理论武装自我、超越自己,不断升华人生境界,淡泊名利,廉洁自律,正确对待金钱、权力和各种诱惑。以孔繁森精神滋养新时代政德,就要深刻把握孔繁森精神的精神实质,坚定理想信念,强化马克思主义理论武装,认真学习党的创新理论,积极践行党的初心使命,忠于党、忠于人民,真正做到

全心全意为人民服务。

完善以孔繁森精神滋养新时代政德的制度。完善的制度是以孔繁森精神滋养新时代政德的重要保障和有力支撑。新时代党的政德建设取得了巨大的成就,但与进一步全面深化改革的要求相比还有差距,必须不断完善新时代政德建设。一是完善政德教育制度。完善以孔繁森精神滋养新时代政德的常态化教育制度,加强政德教育培训。将孔繁森精神融入干部的日常学习和常态化培训,经常性和集中性相结合,形成制度保障。注重利用全媒体数字技术,统筹运用案例教学、现场参观、情景再现、政德论坛等多种培训方式,增强培训的针对性、生动性和实效性。二是完善政德评价体系。形成科学评价的分类分层规范标准,结合新时代政德要求合理设计评价内容,细化政德评价指标,注重实用性和可操作性;综合使用正向和反向、定性和定量、客观指标和主体评价相结合的多维评价方法,保证政德评价科学、客观和公正。三是完善政德问责监督制度。没有监督就没有落实。以孔繁森精神滋养新时代政德

文博场馆作为公共文化服务机构,担负着对地域优秀传统文化传承发展的重要责任。在“博物馆热”的背景下,聊城文博场馆如何突破固有模式实现创新发展亟需探究。

数字赋能,提升文博场馆展示水平。数字化手段迅速拉近展览与观众的距离,沉浸式互动及感官冲击大大提升了观众的体验感,同时,一些晦涩难懂的专业知识经过数字化手段的展示,变得生动可感,更易被接受理解。聊城中国运河文化博物馆数字互动体验墙和光岳楼建筑三维动画展示项目很好地印证了这一点。

内容为王,重视文博场馆教育功能。一是深耕展览内容。博物馆应加强学术研究,对文物的内在价值、历史文化背景进行深入挖掘阐释,让观众有更深入思考的空间。二是保持迭代更新。作为中小型文博场馆,除了定期引进精品展览来丰富场馆内容外,在场馆、资金条件限制下,可以着眼于策划基本陈列主题相关的“精品小展”,让库房藏品“活”起来,满足群众“求变求新、常去常新”的需求。三是坚持特色鲜明,各文博场馆要结合自身文化资源,突出鲜明特色,避免“千馆一面”的现象,通过高品质的差异化内容吸引更多公众关注参与。

活动助力,增强文博场馆趣味参与性。一是延长文博场馆开放时间,策划开展“博物馆奇妙夜”等夜间主题活动。此类活动为群众夜间文化休闲提供博物馆选项。二是社教活动贴近生活,与非遗、民俗等巧妙结合的手作项目就是一个不错的选择。三是创新节庆活动,还原再现历史文化场景。山陕会馆戏楼的启用便是文博场馆情景再现的成功案例,让大众沉浸式感受传统文化及民间民俗,使其了解传统文化、爱上传统文化,这也是文博场馆的重要责任。四是增加拍照打卡、集章打卡等线上线下交互式活动设置。除了“高颜值”展区外,拍照展板的设计也是一个巧思。这类充满打卡意义的活动,不仅可以满足公众拍照打卡、发布社交媒体的需求,也起到了线上宣传文博场馆的效果。

文创加持,扩大文博场馆文化消费。一是丰富产品品类,增加文创的可选择性,满足不同的文化消费需求。二是打造“爱不释手”的文创精品。深挖文化内涵的基础上,精雕细琢打磨出兼具文化、审美、实用、创意的文创精品。三是开发具有收集、展示、装饰功能的趣味文创产品。冰箱贴、明信片、集章、摆件手办等具有收集展示功能的文创产品深受追捧。这意味着文创产品开发也应兼顾互动性、娱乐性。四是创作符合大众审美的形象IP,衍生出系列文创产品。好的IP可以成为文创界的“流量明星”,达到“圈粉”效果,聊城镇水兽、馆藏唐喝乐等具备IP开发潜力。

服务升级,打造公共文化休闲空间。一是增设公益讲解场次,同时优化讲解形式,将表演与讲解相结合,提供分众化特色化讲解。二是丰富功能区设置,为游客提供阅读区域、休闲区域、手作体验区域等,为大众提供城市文化休闲空间。三是增强文博场馆服务意识,将服务精细化,于细微处展示城市形象,以真诚打动观众,满足公众的情绪价值。

〔作者单位:聊城市文物事业服务中心,本文系2024年聊城市社科联“文化传承发展研究”专项课题阶段性研究成果(课题编号:ZXKT2024067)〕

助企服务队助力企业技能人才队伍建设

■ 李志宏 李楠 房士蕾

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。党的二十大报告将大国工匠、高技能人才纳入国家战略人才力量,彰显了加强高技能人才队伍建设的重要性。临清市以技能助企促高质量发展为理念,创新创立技能助企服务队,旨在挖掘制造业企业自主评价工作开展缓慢的堵点,打通企业技能人才晋升通道,帮助其建立起成熟的企业自主评价机制,为全市制造业企业技能人才队伍建设铺平道路。

助企服务队对接21家“三航”企业开展技能助企服务,逐步向其他行业企业延伸。以调查问卷和一对一交流方式,进行技能人才队伍摸底调查,调查力求做到“五清”,即技能人才底数清、职工培训意愿清、企业培训计划清、技能堵点难点清、技能评价需求清。

通过对21家企业调查摸底情况的汇总分析,我们总结了企业关于技能人才队伍建设的以下几个堵点:一是缺乏培训和评价管理制度的企业占总数的86%。除中冶纸业银河有限公司、临清三和纺织集团、中色奥博特铝业外其余18家规模以上企业,均未建立培训和评价制度。二是欠缺考评结果与绩效挂钩机制的企业占总数的76%。考评结果不与职工的工作绩效挂钩,就会降低职工的考评意愿,甚至丧失对企业的信心,从而降低工作效率,导致企业经济效益下滑。三是培训和考评只会增加企业成本的企业占总数的38%。这一问题的出现,主要是由企业自主评价制度认识不到位引起的,没有看到培训和评价在稳定职工队伍、激发职工潜力和工作积极性方面的巨大推动作用。四是实操场地不健全和缺乏专业考评人员的企业占总数的14%。这一堵点的出现是企业内部管理制度缺失造成的。

针对以上出现的问题,助企服务队成员通过研读政策法规、学习先进经验,帮助企业畅通技能人才队伍建设通道。一是做好政策宣传,帮助企业解决经济困境。宣传好针对职工的技能提升补贴政策 and 针对企业的技能人才评价补贴政策,一方面能解决职工因参加培训 and 评价而降低暂时性收入的难题,另一方面也能为企业解决部分培训和评价成本。二是组织备案和拟备案企业开展考评员和督导员培训。通过统一学习政策文件,剖析考评员和督导员职责,企业认识到哪些人可以做哪些工作,对自主评价的框架有了清晰的认识,为企业构建技能人才评价制度奠定了基础。三是通过技能大赛、企业内赛等形式,提升企业开展自主评价的积极性。通过参赛,让企业了解到考评员工的流程,为评价工作开辟了新途径。四是举办全市通用工种的一考一评。通过举办电工、钳工的全市统考,激发起愿意开展自主评价而又不知如何动手企业的积极性。

助企服务队通过与企业和职工面对面的形式收集第一手资料,抓住企业自主评价开展缓慢的主要矛盾,逐一寻找解决方案,帮助企业突破自主评价工作的瓶颈,畅通了技能人才晋升通道,为技能人才评价制度顺利落地提供了宝贵的实践经验。

〔作者单位:临清市职业技能指导服务中心,本文系2024年聊城市哲学社会科学规划课题“聊城市制造业企业技能人才队伍建设制度应用研究”研究成果(课题编号:NDKT2024129)〕