

学纪知纪 入脑入心

——各地抓基层抓基础推动党纪学习教育向纵深拓展

新华社记者

党纪学习教育开展以来,各地持续夯实基层基础,把党纪课堂搬到基层一线,聚焦新提拔干部、年轻干部、关键岗位干部等重点对象进行教育,使各基层党组织充分发挥战斗堡垒作用。

把党纪讲堂搬到基层一线

讲堂搬到草山上,宣传教育跟着牧民走。青海省玉树藏族自治州积极发挥“强村讲堂”作用,派出16个导师团深入边远牧区、虫草产区开展党纪学习教育宣讲。

村“两委”干部与老百姓联系紧密。在党纪学习教育中,玉树杂多县结多乡党委组织委员索南才措以藏汉双语的形式,用通俗易懂的语言讲解《中国共产党纪律处分条例》,她还安排因违纪受处分的党员现身说法,加强村“两委”党员、干部的纪律意识。

南昌市南昌县八月湖街道清风公园,十余名基层干部、居民党员代表围坐

一桌,开展党纪学习。“学党纪就能知底线,今年我们街道发生了2起居民党员酒驾案件,大家千万要吸取教训。”居住主题公园社区党支部书记邹艳芳讲解道。

江西各地采取党支部“三会一课”、主题党日等方式,持续兴起党纪学习教育热潮,全省各基层党组织共开展专题学习15万余次。

广西壮族自治区各级党组织同样把身边典型案例作为最好的教材,就近就便组织广大党员开展实地廉政教育,引导广大党员干部反思自省,提升党员学纪、知纪、明纪、守纪的思想自觉。

汲取廉洁文化养分

“清白人生是每一个党员廉洁修身的目标。”江西铅山县纪委干部苏涛观摩连四纸制作过程,从中感受到“贵在质朴,重在不变”的廉洁文化内涵。

铅山县连四纸质地洁白绵密、耐火防热,被形容为“千年不腐”。当地深入挖掘其中的廉洁文化内涵,开设廉洁文化精品党课,并将其纳入全县

党员干部培训课程,教育引导党员干部将造纸之技与为政之道相结合,勉励广大党员干部修身正己。

走进天津市博物馆,《永远把纪律挺在前面——天津市党纪学习教育专题展》全面系统展现党的百年纪

律建设史,用图文、实物及场景复原等技术手段,生动阐释《中国共产党纪律处分条例》的丰富内涵。

7月1日一早,位于青海省海北藏族自治州海晏县的青海原子城纪念馆迎来了许多前来参观学习的党员。海晏县委党校常务副校长张财德介绍,当地将党纪学习教育与红色资源有机结合,将原子城纪念馆等众多红色遗址作为党纪学习教育的生动教材,提升党员干部干事创业的精气神。

聚焦“重点对象”

各地在推动党纪学习教育向纵深拓展时,聚焦“重点对象”以严明纪律护航党的事业行稳致远。

(记者赖星 柳泽兴 何伟 白佳丽) (新华社北京7月9日电)

西区采取干部学习大讲堂、区级示范培训、纪检部门兜底培训的方式,共

计安排48场次分级分批辅导解读《中国共产党纪律处分条例》,尤其是抓好新提拔干部、年轻干部、关键岗位

干部等重点对象的纪律培训。

广西崇左市则深挖本地正反典型“活教材”,通过组织“关键少数”旁听职务犯罪案件庭审、观看警示教育片等形式常敲“警示钟”。

“调查发现,朝阳洲街道办事处行政执法队协管员吴某收受他人好处,搞选择性执法……”在南昌市西湖区常委会上,区纪委的通报令相关单位领导红脸出汗,其他领导干部也纷纷受到警醒。

西湖区纪委书记陈绍刚介绍,西湖区将解决群众反映强烈的热点、难点问题作为党纪学习教育的重点,用活生生的执纪案例推动党纪学习教育在区委常委班

子及各单位“一把手”等“关键少数”中更加生动鲜活、深刻有效,倒逼全区党员干部增强纪律意识,强化底线思维。

在4102.8米海底挖“宝”！我国深海采矿车迎来新突破



▲“开拓二号”在海底开采获取的深海矿产样品(6月24日摄)。



上海交通大学自主研制的深海重载作业采矿车工程样机“开拓二号”海试现场(无人机照片,6月22日摄)。

新华社记者董雪 吴振东

在4102.8米海底挖“宝”,成功取回深海多金属结核与结块!中国深海矿产资源开发关键技术与装备研制取得重大突破。

记者从上海市新闻办9日举行的采访中获悉,由上海交通大学自主研制的深海重载作业采矿车工程样机“开拓二号”日前完成海试,首次突破国内深海重载作业采矿车深潜4000米大关,在国内首创5项新技术。

大洋海底蕴藏着丰富的矿产资源,应用价值极高。但海底地形崎岖,海况条件复杂,要想在深海探采取“宝”,离不开高端的深海采矿装备。

长6米、宽3米、高2.5米、重14吨。记者在上海长兴海洋实验室看到,“开拓二号”是一台“大家伙”,设计作业水深6000米。它有两大鲜明特征:一是强有力的掘进齿能在海底“削矿如泥”,二是4条平稳结实的多金属履带可以在深海矿区“如履平地”。上海交大船舶海洋与建筑工程

学院讲席教授、“开拓二号”首席科学家杨建民介绍,这次海试从6月19日启航,6月28日返航,航程1840多公里。团队在西北太平洋多金属结核与结块海区开展海底行进、矿物开采、布放回收等全系统联调联试。

连续5天,“开拓二号”海底探“宝”动作不断:每天完成1个潜次,分别达到1802.4米、1929.9米、1955.8米、2048.5米和4102.8米的深度,并成功获得200多公斤多金属结核、多金属结核等各类深海矿产样品。

4102.8米意味着什么?杨建民告诉记者,此次海试水深突破4000米大关,意味着基本可以达到海底采矿需要的深度,深海矿产资源一般赋存在2000米至6000米深海海底,其中多金属结核与硫化物主要分布在4000米水深以内。

海底“宝”有何价值?结核和结块是两种深海矿产,前者是生长在海底岩石上的矿物质覆盖层,后者主要以半埋藏的状态分布于海底沉积物之上。根据分析,此次海试获得的结块和结核铁、锰含量均介于10%至20%之间,且富含铁、镍、钼、铜等关键金属。

海底挖“宝”要有硬核技术。成果背后,是5个深海采矿领域的首创技术,分别是深海复杂海底地形高机动行进技术、深海多矿类复合钻采技术、深水重载作业智能精细控制技术、非金属缆绳深海重载布放回收技术和深海环境扰动监测评估技术。

得益于深海复杂海底地形高机动行进技术,无论是坡度达30多度的陡峭、崎岖海山,还是由高粘性稀软沉积物堆积的海底“滩涂”,“开拓二号”都能顺利行进、爬坡和原地回转,其四条履带能实时调整方向和状态,适应海底复杂地形行走的需要。

中国工程院院士林忠钦、中国工程院院士李家彪、深海矿产资源开发利用技术国家重点实验室主任李茂林等专家评价,“开拓二号”海试成功,标志着我国在深海科学研究、资源开发、环保等方面将拥有更强的技术支撑和装备保障。

“从十年前的一个设想,到2021年‘开拓一号’实现1305米深海试验,再到如今‘开拓二号’突破4000米大关,‘开拓’系列还将继续迭代,在深蓝征途上探索不停步。”杨建民说。(新华社上海7月9日电)

制造业数字化转型之问二：传统产业工人路在何方？

新华社记者

随着制造业数字化转型的推进,“无人车间”“黑灯工厂”迅速增多。“机器人换人”带来生产效率的提升,也减少了一些企业的用工数量。

人们不禁问,随着新技术迭代更新,机器会在多大程度上替代人工,对传统产业工人产生怎样的冲击?新华社记者近日到上海、安徽、四川、江苏等地调研,寻求来自一线的答案。

传统产业工人去哪儿了？

走进位于安徽阜阳界首市的天鸿新材料股份有限公司,记者看到,洁净的车间里,工人点击着数显面板,机器高效运转,生产出一卷卷锂电池隔膜。

据公司负责人胡伟介绍,近年来公司进行数字化转型,之前一个班次需要40人,现在自动化程度提高,只需要32个人就能胜任工作。

作为吸纳就业大户,制造业转型引发的蝴蝶效应正在劳动力市场显现。

6月17日,成都锦江区人力资源市场,一块大屏幕滚动播放着企业招工信息,大屏幕两旁的公告栏张贴着企业的招工启事。

成都市金堂县的农民工张俊一早来到这里求职。他原本在广东一家电子产品企业从事生产线电子元件组装工作,工厂越来越自动化智能化,像他这种“不需要什么技术,很快就能上手”的岗位,用工越来越少,工资也降了,因此决定回老家成都,新岗位是在一家餐饮企业打工。

制造业数字化转型过程中,低技能劳动者首当其冲受到冲击。外卖、直播等新业态快速发展,部分地吸收了原来的传统制造业工人。

南京街头,19岁的乔煜鑫正在送外卖。他之前干的活儿是在工厂给电路板拧螺丝。后来企业推行“机器人换人”,“同样是拧螺丝,机器人不仅比人拧得好,还能24小时不停”,于是他选择离开工厂送外卖。“除非哪天机器人也来爬楼了,否则做外卖员还不错,比工厂自由,收入也高了些。”他说。

首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任张成刚表示,低技能工人再就业主要流向餐饮服务业、快递和网约车等领域。

也有一些传统产业工人经过学习培训,实现了从低技能工种到高能岗位的跃迁。

江苏江阴,中信泰富特钢集团,随着炼钢水渣抓取车的智能化改造,40多岁的行车操作工周清,如今坐进了智能化控制中心的办公室,成了主控工。从现场操作机器手柄到在办公室里操作电脑鼠标,她整整学习适应了大半年。“要适应变化就得更快学会技术。”周清说,只有不断学习才能赶上发展的脚步。

目前,我国已建设近万家数字化车间和智能工厂,新技术催生新职业、新岗位。

人力资源社会保障部最新发布了智能制造系统运维员、工业互联网运维员等19个新职业,同时拟增加移动操作系统应用设计员等29个新工种。

“市场需求变化,正在重塑就业需求的新格局。”对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授李长安说,“一般来说,技术进步在短期内会造成失业现象,但从长期来看,就业的‘创造效应’会大于‘破坏效应”,特别是会带来就业质量的明显提升。”

高技能、高素质产业工人需求量增加

佛山市格兰仕工业4.0基地的微波炉总装智能生产线上,7台机器人正在完成大部分复杂装配工序。

机器人的幕后指挥者,是机电工程师唐智。随着企业数字化转型,唐智的岗位也从2017年刚入职的设备维护,“升级”为参与微波炉机器人壳体焊接线设计、安装与调试,再到现在主导参与自制总装智能生产线。

“大部分新岗位需要的不再是传统产业链上的简单重复劳动,甚至不只是掌握机械工作原理或技巧的技能人员,而是具备科研能力和技术创新思维的高技能劳动力和复合型人才。”四川省眉山市人力资源社会保障局副局长王凤说。

近年来,我国技能人才规模不断增长,占全部就业人员的比重已提升至26%以上,但这一比例与德国、日本等制造业强国相比依然明显偏低。技能人才长期数量不足,特别是高技能人才供给与产业转型升级需求之间的矛盾日益突出。

校地合作助力眼镜产业标准化升级

(上接第一版)

本次培训会,是该办事处成立后举办的首次标准化培训。“培训会既是我们服务企业、助力产业标准化程度提升的举措,也为我们搭建了和企业面对面打交道的平台,为产业研

究、标准制订提供更多真实需求和参考数据。”全国眼镜标准化中心主任叶佳意表示。

杜桥是台州眼镜的发源地,上世纪60年代,已有村民走出小镇,走街串巷贩卖眼镜。近年来,当地围绕小

城市培育试点工作,打造搬迁杜桥眼镜城,高标准打造眼镜产业产销一体化平台。随着眼镜行业新材料、新工艺和智能制造技术的迅猛发展,这一传统产业如今也面临新的挑战,急需一批专业技能人才。

为此,杜桥镇联合临海市人力资源和社会保障局、临海市总工会开展一系列“产学研”飞地合作,成立“工匠学院”,以“走出去”“请进来”相结合的方式助力眼镜技能人才培养,并举办各类眼镜专题培训、创新创业大赛、人才招聘、设计大赛、技能比武等活动,助推当地眼镜产业高质量发展。

送上小礼品。”邱加长说。

请专家到“家门口”教学电商创业,详细讲解直播方式选定、直播技巧方法及直播引流等内容,并帮助柑橘种植户制定营销策、物流仓储等全流程运营方案。

截至目前,协会党支部共组织开展网络直播培训20场,培训村民主播1000余人次,相关做法入选世界电商大会百佳电商案例。

注重当地人孵化的同时,协会党支部也不忘积极“招才引才”,通过“橘乡汇才中心”平台、“引凤归巢”工程,加强校企合作,把人才聚在产业链,吸引返乡从事电商达600余人。

当下,协会党支部正牵头打造“旗袍城”,积极招引在外经营的涌泉旗袍商家“回家”发展。邱加长表示,全国80%的旗袍在涌泉生产,但门店大多在外地,这些人才的回流能够与日益成熟的涌泉电商培训系统形成良性循环,助力本地电商事业发展。

铺就乡镇共富路

(上接第一版)

产品展示、直播基地、培训教室、换装小屋……涌泉甜美共富工坊打造集多功能于一体的直播孵化基地,为当地村民搭建了便利、无偿且强大的电商创业平台。

10个下辖子工坊,4条数字化柑橘分拣线,21个电商直播间,解决了130多个低收入农户的就业问题,并且吸引越来越多村民进入电商事业,从业人员超过5000人。

“我们通过共富工坊党建联建,串联村社、企业、协会资源,优化配置资金、技术、人员、场地等各类要素,整合结对帮扶、抱团谈价、运营推广等一系列服务。”协会党支部副书记邱加长说。

为了深化货品互通,协会党支部积极引导现有直播团队共享货品资源,组织“选品团队”定期前往全国各地

种植基地、物流仓储等开展产销对接。此外,协会党支部还积极牵头各会员单位开展抱团谈判,利用产品集聚和规模优势与物流企业“议价”,平均降低物流费率30%,每年节约近500万元。

研发创新 助力产业蓬勃发展

“线上销售蜜橘,运输和售后一直都是个大麻烦,包装容易破损,橘子容易被挤坏,运输和赔付增加了大量成本,也坏了涌泉蜜橘的名声。”台州嘉盛生态农业有限公司负责人管炳华说。

对此难题,协会党支部立即展开了攻坚,从“鸡蛋盒”汲取灵感设计出了“田字格纸箱+塑料泡沫托盘”的包装方式,并免费送给广大农民使用,寄运破损率由20%降至3%以下,每年可节约成本3000万元以上。

近年来,协会党支部围绕“会员所需,市场所趋”不断在生产端、物流端、销售端探寻新模式,助力产业蓬勃发展。

“我们召集有技术、有理念的‘新农人’组建帮农团队,开设引种实验、栽培管理、食品加工等柑橘产业系列课程,推广智能巡园、气象感知、远程控制等现代化技术,为橘农提供生产技术、采后分拣、品牌策划、包装物流、市场营销、农旅融合等六大服务。”邱加长说。

注重培育 打造电商人才“摇篮”

“每周一期的专业培训课,聘请5名导师”“一对一”指导农村电商人才,不仅免费,我们还会给来参加学员

安徽铜陵市2024年一季度监测报告显示,人力资源市场专业技术人员求人倍率1.58,环比上升0.12个百分点,专业技术人员需求连续多个季度呈上升趋势。

汽车零部件制造企业安徽环新集团,2018年开始进行数字化转型。集团首席信息官宋唤民说,公司急需大数据整理、物联网工程、设备自动化等方面的人才。目前市场上这方面的人才大家都在抢。

苏州华星光电显示有限公司发布的招聘信息显示,企业对自动化开发、通用软件等相关岗位开出的工资比同行高20%以上。

世界经济论坛《2023年未来就业报告》预测,到2027年,无人驾驶和电动汽车行业的人才需求增长率将超过40%;数据分析师、大数据专家、网络安全人员等职位需求预计增加30%至35%。

记者在调研中发现,一些制造业岗位正从劳动密集型转变为知识密集型,劳动者收入水涨船高。

上海发布的企业技能人才工资价位显示,近年来技能人才工资水平增长加快,年均增速9%以上。

“像特种设备检验检测工、疫苗制品工、信息通信网络运行管理员,2022年工资价位中位数为20万元左右,均高于同期上海平均工资。”上海市人力资源社会保障局局长杨佳瑛介绍。

“相对于产业和技术的快速变化,人的变化是一种渐进式变量,但是一旦激发,就会产生巨大力量。”中国劳动和社会保障科学研究院院长莫荣说。

政府、企业和高校应合力提供劳动力转型服务

6月21日一早,安徽省铜陵市市民刘波就来到位于家附近的零工市场。他之前在外省一家制造业企业务工,下岗后回到家乡找工作。零工市场工作人员详细询问了他的基本情况和务工需求。

据铜陵市人力资源社会保障局相关负责人介绍,今年以来,铜陵共开展招聘会和零工对接150场,达成初步就业意向910人次。

面对数字化转型浪潮,当前政府、企业、高校等多方都在发力,帮助产业工人增加技能储备,提升就业竞争力。

多个省份发布紧缺人才目录,加强人才供需双方精准对接。

上海人社部门围绕重点产业、企业,开展前瞻性分析预测,目前已形成100项急需紧缺职业(工种)目录和33项新技术培训项目目录,其中包括智能制造领域所需的多项技能。

杨佳瑛说:“目录就是发挥‘指挥棒’作用,吸引社会各方培训资源和力量向急需紧缺方向聚集,同时引导广大劳动者学习提升技能,让发展所需与个人所能相结合。”

一些地方政府拿出真金白银对职业技能培训进行补贴。

四川眉山市对年度新增高技能人才的企业给予奖励,对首席技师(特级技师)发放眉山优才卡,给予职业技能等级奖励和生活费补贴,对新认定的职业技能水平评价机构给予补贴。

一些地方通过职称评价,构筑吸引和聚集数字人才的“强磁场”。

苏州是江苏省数字经济(工业互联网)工程职称评审的首个试点城市。据苏州工业园区有关部门负责人介绍,他们组织园区内各企业、单位从事数据服务、运行维护等工作专业技术人员申报相关职称,让数字化人才获得更好评价、更高待遇。

制造业企业也在不断完善内部技能人才培养机制。

“人是格兰仕第一资本!”格兰仕董事长梁昭贤说,公司通过多元化实操基地,提供更加系统的培训、考核和资格认定,为一线员工搭建“普工-关键岗位-产业技工-工程师”的职业进阶通道。

越来越多的企业认识到提升专业技能的重要性。

“一定要有一技之长。”眉山市仁寿县农民工李正东不久前参加了仁寿县组织的职业技能大赛,他说,“通过比赛,我的专业知识和技能得到进一步检验和提高。”

为了更好匹配制造业数字化转型对人才的需求,安徽铜陵职业技术学院新增了工业机器人技术专业。院长凌涛说:“职业教育要与产业实际需求同频共振,不能脱节,我们通过优化调整,让专业体系能更紧密对接产业链。”

莫荣表示,面对制造业数字化转型对劳动者的影响,政府、企业和高校等各方应形成合力,努力打造高素质产业工人队伍,为制造强国战略提供强大的人才支撑。

(新华社北京7月9日电)