

深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想

科技创新是发展新质生产力的核心要素

□赵培策

百舸争流,奋楫者先;千帆竞发,勇进者胜。踏上新征程,做好发展新质生产力这篇文章,号角已经吹响,奋斗正当其时!习近平总书记指出:“要以科技创新引领产业创新,积极培育和发展新质生产力。”新质生产力是习近平经济思想的最新成果,对新时代新征程推动高质量发展、推进中国式现代化具有重大现实意义和深远历史意义。它由技术革命性突破、生产要素性配置、产业深度转型升级而催生。特点是创新,关键在质优,本质是先进生产力。

人才,是科技创新的第一资源

人是生产力中最活跃的因素,也是最具决定性的力量。推动高质量发展,人才资源是第一资源。发展新质生产力就是培养一流优秀人才,着力造就拔尖创新人才,聚天下英才而用之。

创新之道,唯在得人。发展新质生产力,关键是畅通教育、科技、人才的良性循环,为人才成长发展厚植土壤、打造舞台。要顺势因势育才,根据科技发展新趋势,统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇。加强基础学科、新兴学科、交叉学科建设,加快建设中国特色、世界一流的大学和优质学科,为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才。

功以才成,业以才广。要不拘一格用人才,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,引导广大人才爱党报国、敬业奉献、服务人民。努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。深化人才发展体制机制改革,真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才,求贤若渴,把各方面优秀人才集聚到发展新质生产力的赛道上来。

科学成就,精神支撑。要大力弘扬胸怀祖国、服务人民的爱国精神,勇攀高峰、敢为人先的创新精神,追求真理、严谨治学的求实精神,淡泊名利、潜心研究的奉献精神,集智攻关、团结协作的协同精神,甘为人梯、奖掖后学的育人精神。这六个方面,是我国科技工作者在长期科学实践中积累的宝贵精神财富,要弦歌不辍、薪火相传,在全社会形成尊重知识、崇尚创新、热爱科学、献身科学的浓厚氛围,进一步鼓舞和激励广大科技工作者争做重

大科技成果的创造者、建设科技强国的奉献者、崇高思想品格的践行者、良好社会风尚的引领者,不断向科学技术的广度和深度进军。

创新,是科技创新的第一动力

惟创新者进,惟创新者强,惟创新者胜。习近平指出:“广大科技工作者要树立敢于创造的雄心壮志,敢于提出新理论、开辟新领域、探索新路径,在独辟蹊径上下功夫。”“创新从来都是九死一生”,其中的艰难、艰辛、艰苦、艰巨可见一斑。创新是一种探索性的实践,意味着别人没有走过的路,做前人没有做过的事,尤其是实现从“0”到“1”的原创性突破,需要开拓者勇闯前所未有的“无人区”,攀登人迹罕见的“高寒带”。

深化改革,创新体制机制。习近平指出:“要发挥新型举国体制优势,整合各级各类优势科研资源,强化企业科技创新主体地位,构建梯次分明、分工协作、适度竞争的科技创新体制。”乘众人之智,则无不胜也;用众人之力,则无不胜也。对科技创新来说,科技资源优化配置至关重要。要着力抓好创新体系建设,克服分散、低效、重复的弊端,切实优化组合、优化配置优势资源,推动重点领域关键核心技术攻关,全面提升国家创新体系效能。

创新一子落,发展满盘活。加强科技创新,必须在原创性、颠覆性科技创新上真功夫、苦功夫、硬功夫,充分激发各方面创新活力,打好关键核心技术攻坚战,使原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现,加快实现高水平科技自立自强。要做到这一点,科技工作者还必须保持“十年磨一剑”的定力,坚持“苦战能过关”的信心、激发“千军万马齐踊跃”的活力,才能不断开辟新赛道、增强新动能、塑造新优势、拓展新空间,推动高质量发展迈上新台阶。

创新成果,重在实践。创新成果不只是“实验室”里的样品,更应是“生产线”的产品、大市场里的商品。加强科技创新必须打通创新与应用的“任督二脉”,让更多科研成果从“书架”走上“货架”、从论文转化为产品服务,以科技创新引领产业创新。只有这样,及时将科技创新成果应用到具体产业和产业链上,科学布局科技教育、产业创新,促进数字经济与实体经济深度融合,才能为发展新质生产力活络血脉、壮筋骨、强底气,不断从“高原”迈向“高峰”。

改革,是科技创新的关键一招

习近平强调:“生产关系必须与生产力发展要求相适应。发展新质生产力,必须进一步全面深化改革,形成与之相适应的新型生产关系。”加快形成新质生产力,既是发展命题,也是改革课题,是一场深刻的变革。需要通过深化改革清除障碍、开路架桥,不断建立健全与之相适应的体制机制,营造与之契合的发展环境。

发展出题目,改革做文章。发展新质生产力,要进一步深化经济体制、科技体制等改革,通过深层次改革打通堵点卡点,建立高标准市场体系中的决定性作用,更好发挥政府作用,让各类先进优质生产力要素向发展新质生产力顺畅流动,不断增强高质量发展的内生动力。改革增动力,创新添活力,为发展新质生产力注入永不枯竭的源头活水。

筑巢引凤栖,花开蝶自来。良禽择木而栖。要坚持问题导向,以激发活力为核心,坚决破除人才培养、引进、使用、评价、激励、流动、保障等方面的体制机制障碍,打破唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等传统习惯。要根据需要和实际,向用人主体授权,为人才松绑,把人才从科研管理的各种形式主义、官僚主义的束缚中解放出来,最大限度地激发出科技人才的创新创造活力、潜力、定力和毅力。营造敢为、敢闯、敢干、敢首创的社会氛围,促进社会生产力实现新飞跃,推动高质量发展取得新突破。

把握大趋势,谋划新策略。政策调动千军万马。要笃实营造良好政策环境,深化科技评价体制机制改革,加大多元化科技投入,加强知识产权保护,形成支持全面创新发展的大政方针。要提升科技投入效能,深化财政科技经费分配使用机制改革。要营造有利于科技型中小企业成长的环境。要着力健全新型举国体制,加强战略谋划和系统布局,在力量构建、资源配置、基础设施、科研平台、政策法规、技术标准、创新生态、科技人才等方面夯实基础。

所当乘者势也,不可失者时也。踏上新征程,扭住创新“牛鼻子”,厚植发展“新赛道”,下好改革“先手棋”,打造人才“强引擎”,踔厉奋发,笃行不怠,加快实现高水平科技自立自强,推动形成新质生产力,赋能经济社会高质量发展,为推进中国式现代化注入新动能。

习近平总书记在党的二十大报告中指出:“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。”加强国有企业民主管理,是全过程人民民主的重要基础,是发展协商民主、基层民主的重要体现,是人民当家作主制度体系的重要一环。近年来,随着国有企业改革的不断深入,职工工资、保险福利、分配方式等与职工息息相关的切身利益也随之调整,对企业民主管理工作提出了新的更高要求。如何将民主管理与企业改革发展任务有效结合,建立职工互利双赢的良好局面,是摆在我们面前的现实问题。

国有企业民主管理的重要作用

国有企业民主管理,是推动国有企业适应新形势新变化、实现新跨越新发展的重要保障,是发动企业职工民主参与企业经济活动和管理活动、实施群众监督、促进企业民主决策的重要基础。

(一)民主管理有利于推进国有企业的管理效率。国有企业通过民主管理,可以实现全体职工人员的价值观与积极性、主动性、创造性,有利于建立职工与领导之间和谐的工作氛围,有效提升职工在企业发展中的参与感、获得感,提升国有企业的整体凝聚力与综合竞争优势。

(二)民主管理有利于提高国有企业的决策正确性。在国有企业日常工作中,参与民主管理的方式主要是职工通过职工代表大会进行表决,将全体职工的智慧运用到国有企业正确的决策中,帮助企业听取不同声音和意见,有效防止决策性失误。

(三)民主管理有利于维护国有企业职工的整体利益。职工的利益维护得好,职工就会全心全意为企业努力奋斗,进而产生经济效益。反之,企业发展会受到影响。

(四)民主管理有利于提高国有企业的管理水平。民主管理可以提高职工自我管理意识、主人翁意识,有利于营造稳定的企业发展环境。同时,民主管理的过程也是激发职工工作自觉性与自发性的的重要手段。

当前国有企业民主管理中存在的问题

一是对新形势下企业民主管理认识不足。有的企业对民主管理的重视程度不够,认为民主管理是工会的事,党组织领导和行政支持力度不够,对企业民主管理工作研究的少、关注的少。

二是对厂务公开的认识不够到位。一些企业担心厂务公开会暴露企业存在的问题,影响企业正常运营管理,只公开对自己有益的方面,在接受职工监督、听取职工意见建议方面的底气不足。

三是民主管理机制不够完善。随着企业改革的不断深入和现代企业制度和企业管理模式的进入,以往的企业民主管理模式较为单一,二者的发展不能相互适应,民主管理的活力不强。

四是职工代表履职能力不高。有的职工代表不敢说、不愿说、不想说,不能真正代表职工说话,建言献策的质量不高。

“五位一体”企业民主管理模式的探讨

近年来,山东高速烟台发展有限公司在快速发展过程中,将民主管理工作融入企业管理工作的关键环节、重要步骤,把民主管理作为凝聚企业发展目标与职工共识的黏合剂,整合企业发展力量与职工干事创业的助推剂,构建起了“和畅、和谐、和暖、和美、和洽”的企业民主管理工作基础。通过“五位一体”民主管理举措的实施,在职工与工会之间、职工与企业之间搭建起了沟通桥梁,使职工了解企业有机制、关心企业有路径、建功企业有平台,有效激发了职工潜能,汇聚了职工智慧,凝聚了职工力量。

一是提升职工民主管理参与意识和工会工作服务水平,营造企业民主管理的“和畅”氛围。一方面,公司从健全制度流程、提升职工素质、发扬民主管理、注重文化熏陶、贴心服务基层等五个方面,明确企业民主管理工作的目标任务,将任务逐项分解到日常工作环节中去落实落地,确保各项职责流程明晰,为实现目标管理和过程管理提供制度保障。另一方面,从提升管理层民主管理意识和培养职工民主参与能力入手,采用“请进来、走出去、面对面解难题”的学习培训模式,邀请地方各级总工会、高等院校相关专家学者对新任的工会干部、职工代表、职工董事、工会工作者进行专题培训,提升工会干部和职工代表的履职能力。

二是延伸职工代表大会为形式民主管理制度,保障职工权益,释放管理潜能,形成企业发展与职工参与的“和谐”步调。公司在管理实践中坚持职工董事、职工监事制度,对企业重大改革方案、重要发展目标、重要规章制度以及一些涉及职工切身利益的问题,一律要求经职工代表大会审议通过。同时,在职工代表大会闭会期间,围绕关系职工切身利益的制度办法召开职工代表团长会议,征集生产经营、教育培训、薪酬福利、劳动安全保护等各类职工代表提案,在提案落实督查委员会的监督指导下,完成分类处理和答复落实工作。

三是实施阳光透明的厂务公开,建立企业主动公开与职工积极参与的“和暖”机制,形成了“党委是第一责任人,工会是第一组织落实人,职工是第一评价人”的厂务公开工作格局。坚持谁办理、谁公开,在厂务公开形式上实现静态与动态、传统与网络的有效结合方式,确保厂务公开不走过程,做到“重大决策、重要事项、重要人事任免、大宗物资采购、大型工程招投标、大额资金使用”等重大事项及时公开,一般事项随时公开。

四是发掘职工智慧,凝心聚力,打造我为企业发展建言献策的“和美”氛围。公司制定了职工合理化建议管理办法,鼓励广大职工根据工作实际,围绕企业改革发展、推动产业技术升级革新、维护职工合法权益、关爱职工身心健康、畅通产工人职业发展规划等方面,提出更先进、有价值、可实施的合理化建议。

五是畅通诉求渠道,倾听职工呼声,搭建“和洽”沟通平台。公司结合自身实际,建立了“工会与企业行政沟通协商机制”,定期征集职工合理诉求,引导职工群众正确对待企业改革发展过程中利益关系和利益格局的调整,依法理性表达诉求,通过与企业工会与行政沟通协商六步法的方式,即征集协商议题、确定协商人员、召开协商会议、工会督导办理、开展满意度测评、建立工作台账,切实维护职工会议的和谐稳定。职工的困难有人帮,职工的心声有人听,解决好职工最关心、最直接、最现实的问题,让工会成为“职工信赖的职工之家”的同时,也将企业文化潜移默化植根于职工心中,形成企业与职工同生共荣、和谐发展的“和洽”关系。

(作者单位:山东高速烟台发展有限公司党委组织部)

「五位一体」国企民主管理模式探讨

□王莉

进一步加强马克思主义理论教育培训

□许盼

蓬莱党校按照《干部教育培训工作条例》要求,坚持以“堂堂都是精品课”为目标,健全完善理论教育、党性教育、能力培训三大类课程体系,现储备形成了“有理论、有党性、有特色”的100多门课程的专题库。

推进理论教育更加系统深入

重视理论教育是我们党办党校的优良传统。习近平指出,党校要进一步加强马克思主义理论教育培训,引导学员多研读马克思主义经典著作,从中真正体悟马克思主义大本大源,切实提高运用马克思主义基本原理解决当代中国实际问题的能力。蓬莱党校现有成熟的基础理论课程50余个,主体班党性理论教育课时占总课时的50%以上。

一是注重从经典原著中寻根溯源。研读经典著作是党校教师的基本功和必修课,为引导党校教师深化对马克思主义经典著作的学习研究,进一步夯实理论功底,提升教学水平,蓬莱党校制定《研读经典实施方案》,以学科组为依托,通过教师自己先学一步、听一次原著导读精品课、开一次教学研讨会、学科组内部试讲一次、集体比赛一次、赛后点评提升一次“六个一”流程,成功开设《资本论导读》《新民主主义论》《实践论》《论共产党员的修养》等7门原著导读课程,引导学员研读《共产党宣言》等马克思主义经典著作,切实提高党员干部运用马克思主义基本原理解决当代中国实际问题的能力。

二是用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心聚魂。开发完善“习近平新时代中国特色社会主义思想”“深入学习贯彻党的二十大精神”等板块课程,形成“总论+分论+地方实践”的“贯通式”课程体系。现有习近平新时代中国特色社会主义思想专题共20个,今年将以学科组为单位,集体攻关习近平新时代中国特色社会主义思想在地方实践课程,比如“11288

战略”、蓬莱红色文化、蓬莱化工产业集群高质量发展等富有地方特色专题的开发力度,让教育培训接地气;注重“10分钟”微理论课程的开发,截至目前共录制微党课37期,理论宣传在全区“线上开花”,铸牢学员理想信念的“主心骨”。

推进党性教育更加触及灵魂

为引导学员树立正确的权力观、政绩观、事业观,探索打造了“党史寻源、信念铸魂、品德育人、党章固本、党纪守戒”一体化党性锤炼流程。以党章为重点,设置党规党纪、“四史”、全面从严治党、中国共产党的精神谱系等课程,引导和推动党员干部不断提高思想觉悟和精神境界。现有《坚定理想信念》《加强党风廉政建设》等党性教育课程32个,2023年主体班次党性课程比重占总课时20%以上。

一是注重创新教学方式,提升党性教育吸引力。蓬莱党校积极探索教学方式创新,打破传统的“一人讲、大家听”教学模式,探索开发《信仰的力量》《见字如面——书信里的中国》《红色家书》等4堂情景党课,实现了“多人讲,众人参与”的模式创新,切实提高了学员的参与性、能动性。今年将着重开发以理想信念、党风廉政等为主题的党性教育课,力求使党性教育有血有肉、有声有色。

二是注重打造现场教学基地,提升党性教育冲击力。在开发《弘扬威海民族精神 做新时代的奋斗者》《发展特色产业助推乡村振兴——以蓬莱丘山山谷为例》等现场教学课的基础上,形成了3条精品党性教育路线和10个特色专题的党性教育课程体系,打造红色(廉政警示教育基地—党史学习教育主题教室—威海党性教育基地—夏侯苏氏纪念馆)、绿色(党支部领办合作社—乡村旅游—葡萄酒产业)、蓝色(海上丝绸之路博物馆—海上风电母港产业园—

海洋渔业)的“三色”路线,拧紧了党性教育、现场教学、典型引领等全周期党性锤炼链条。

三是注重差异化教育,提升党性教育穿透力。紧密结合“教学需求调研、学员特点、党性作风状况”三方面,有针对性地开展党性教育。例如年轻干部培训班,党性教育重在帮助他们坚定理想信念;社区网格员班,党性教育重在增强全心全意为人民服务宗旨意识;科级干部班,党性教育重在教育引导学员筑牢理论根基,强化规矩意识、永葆优良作风,兼顾普遍性和差异化的党性教育受到学员广泛认可。

推进能力培训更加精准高效

一是坚持需求导向。本着缺什么补什么的原则,2023年年底利用一个月时间全面摸底党员干部干事创业过程中存在的知识空白、经验盲区、能力短板。根据掌握的需求,今年将重点完善《如何做好新形势下基层群众工作》《提高党员干部的调查研究能力》等“七种思维能力”专题课程,全面提高党员干部的能力和本领。

二是坚持实战演练。为了提高实践应用能力,按照《前沿、专业、细分》要求,开设《媒体应对和网络舆情管理》《突发事件与危机管理》《着力防范化解意识形态风险》等情景模拟课。《万华实践对中国式现代化的启示》《枫桥模式与基层治理的有效路径》《城乡融合发展的苏州模式》等案例教学课,实现了“理论支撑、规律总结、实战演练”的有机融合。同时,邀请基层领导干部、外聘客座专家传授前沿思想,分享工作经验,讲授《信访工作条例》解读、《区委经济社会发展工作思路》等专题,让党员干部在学习思考中增长见识、找差距、提素质。

(作者单位:中共烟台市委党校)

推动玉米种质创新 保障国家粮食安全

□姜其沅

保障粮食安全,种子是关键。习近平指出:“要下决心把民族种业搞上去,抓紧培育具有自主知识产权的优良品种,从源头上保障国家粮食安全。”玉米是重要的粮食作物和饲料作物,玉米种质资源的创新发展对保障国家粮食安全和实施种业振兴都具有重要意义。烟台市玉米育种始终走在全国前列,是烟台市独具特色的“金名片”。切实保障国家粮食安全,继续发挥烟台玉米育种产业优势,加速玉米种质资源创新发展步伐至关重要。

一是强化育种创新联合力度。当前玉米育种产业各个环节之间的联结较为松散,科研环节由科研单位以项目化的方式实施,生产环节由种子生产企业承担,推广环节则由农业技术部门负责。各个环节之间利益导向不同以致“各自为政”“各行其是”,科研和市场“两张皮”,造成育种供给端无法快速有效地满足市场多元化的品种需求,科研成果转化效率较低、资源浪费,没有形成动态高效的产业循环体系。想打破壁垒,就要完善企业与高校、科研院所的利益联结机制,不断创新合作交流的机制方法。强化企业主体作用,探索建立以企业为主体、市场为导向、产学研协同、育繁推一体的育种创新体系,建立健全要素跟着市场走的“公司+研发平台+研发团队”协同创新机制。

二是强化种业知识产权保护力度。一方面,种业执法的专业性不强,执法人员的专业知识储备不足,执法手段多以常规检测为主,不具备分子检测和品种真实性判断能力。在执法过程中,面对知识产权纠纷等关键问题,执法人员往往难以作出专业裁决,使企业的创新权益无法得到有效维护。要注重构建种业专业执法队伍,持续开展种业执法业务培训,更新引进种苗检验检测的方法与设备,综合运

用信息化和生物技术手段实施全程监管,不断提高专业执法能力。另一方面,种业执法力度不足,侵权案件的立案金额标准偏低,处罚也仅限于没收、罚款等手段,侵权企业违法成本低。处罚对象往往停留在销售端,缺少对侵权种子生产端的溯源追踪,使得侵权现象屡禁不止、难以除根,影响育种企业的创新积极性。要建立健全农业、公安、法院、市场监管等多部门联合执法机制,加强种业执法的力度和频次,强化违法溯源调查,推动行政执法和司法保护有效衔接,完善在线举报、案件受理、证据移交等方面的协调配合,探索建立惩罚性赔偿制度。

三是强化育种资金支持力度。玉米育种研发投入大、周期长、见效慢。一个育种周期往往要经过八年甚至更长的时间,且育种成本逐年增加,育种成本涨幅远远大于种子价格涨幅。种业利润空间被急剧压缩,企业生存发展面临极大挑战,靠自身积累开展创新已力有余而力不足。从外部获得资金的渠道尚不畅通,抵押担保物范围较小,企业相对其他行业获得的贷款额度偏低,贷款期限偏短,这与玉米育种行业的长周期不匹配;通过资本市场获得投融资的能力有限;种业保险制度发展滞后,风险分散机制不够健全。

要解决上述问题,一是强化政府资金支持引导,探索设立玉米种质资源创新发展专项基金,建立以财政资金为基底、资金投入为引导、带动企业跟进以及金融、风投、基金等其他社会资本跟投等多元化投入模式,为玉米种质创新提供稳定、持续的资金保障。二是推出鼓励创新的差异性办法,按照企业研发投入、研发成果、专利技术所占比率比例发放奖励资金,实施重大品种研发和推广补贴政策,对研发投入高、创新成果显著的企业和个人进行表彰和推广,引导

缺乏自主选育能力的企业向营销服务型转型或者并入大企业。三是优化金融服务手段,积极创新融资模式,探索先入股、可转股、品种质押抵押等模式,为育种企业量身定制符合其行业特点的贷款产品;完善种业保险制度,围绕种业全链条,探索建立制种保险、种子知识产权保险、种企责任险等多层次保险产品体系,提高种业企业的抗风险能力。

四是强化育种人才保障力度。玉米育种企业多数位于远离城市的农村地区,工作环境艰苦、生活条件简陋,年轻的科研人员尤其是高端人才往往望而却步。企业内部人员的年龄结构趋于老龄化,技术骨干仍以上世纪的农村技术人员为基础,中层力量断层,年轻力量不足,严重制约了种子企业做大做强。一是加强种业人才引进力度,将种业人才纳入到市级人才引进计划,根据企业需求,对相关科研院所、高校开展有针对性的人才招聘活动。二是建立完善有利于科研人员创新创造的体制机制,最大限度赋予科研单位项目管理、职称评定、人才引进的主动权,引导科研人员破除“重论文、轻实践”理念,作出突出贡献的优秀人才优先安排参加职称评定和专家评审,支持青年团队及个人以技术转让、拍卖、入股等方式参与收益分配。三是为种业人才量身定制优惠政策,全面落实各类人才补贴,与企业共同努力改善引进人才的工作生活环境,使人才引得来、留得住。

(作者单位:中共莱州市委党校)

