

## 坚持推动传统产业转型升级

建设现代化产业体系是党中央从全面建设社会主义现代化国家的高度作出的重大战略部署。近日召开的二十届中央财经委员会第一次会议强调,“坚持推动传统产业转型升级,不能当成‘低端产业’简单退出”。加快建设以实体经济为支撑的现代化产业体系,要一手抓传统产业转型升级,一手抓战略性新兴产业发展壮大。要一手抓传统产业升级,一手抓战略性新兴产业发展壮大。要一手抓传统产业升级,一手抓战略性新兴产业发展壮大。要一手抓传统产业升级,一手抓战略性新兴产业发展壮大。

全面推行绿色制造,促进工艺现代化、产品高端化,提升产品质量和品牌效益。推动制造业高端化、智能化、绿色化发展,并不等于把一些需要改造升级的传统产业当成所谓的“低端产业”简单退出。产业发展是一个动态历史进程。今天科技含量高、附加值高的高端制造业,有些是从劳动密集程度较高的传统产业中升级而来的。把握好新一轮科技革命和产业变革带来的历史性机遇,传统产业也会在数字赋能、绿色转型中焕发新生、赢得未来。我们必须顺应产业发展大势,推动短板产业补链、优势产业延链、传统产业升链、新兴产业建链,增强产业发展的连续性和竞争力。

1.7倍。持续壮大的创新力为汽车消费、投资注入了不竭新动能。引导和支持传统产业加大技术改造和设备投入,用新技术新业态改造提升传统产业链,对于增强消费对经济发展的基础性作用和投资对优化供给结构的关键作用都有作为的空间。

习近平总书强调:“战略上要坚持稳中求进,搞好顶层设计,把握好节奏和力度,久久为功。战术上要抓落实干实事,注重实效,步步为营,一仗接着一仗打。”复杂问题没有简单解决办法。让传统产业向现代化转型、低端产业向高端化升级,我们要长短结合、稳扎稳打,既做好战略谋划,统筹推进传统产业转型升级和新兴产业培育壮大,又落实落细各项具体部署,促进各类要素合理流动和高效集聚;既坚持守正创新,抓住全球产业结构和布局调整过程中孕育的新机遇,开辟新领域、制高点新赛道,又坚持底线思维,保证产业体系自主可控和安全可靠,确保国民经济循环畅通。



## 乡村振兴,要有“田秀才”也要有“乡创客”

“我身后是‘东宝贡米’育秧基地,几个月后进入成熟期,到时邀请大家亲身体验收割水田。”据报道,日前,在四川省广安市邻水县乡村稻田里,村两委委员邓小燕带着团队拍摄推广宣传片。几年前,她告别沿海城市,返乡创业,如今,干得有声有色,带领乡亲在乡村振兴之路上越走越稳。

除了“实施高素质农民培育计划”,还“引导城市专业技术人员入乡兼职兼薪和离岗创业”“允许符合一定条件的返乡下乡乡就业创业人员在原籍地或就业创业地落户”,以及实施乡村振兴巾帼行动、青年人才开发行动等。由此可以看出,中央极为重视乡村人才队伍建设。而对于“乡创客”来说,投身乡村干一番事业,既有成就感,又有归属感,这种多彩人生令人向往。

乡村需要人才,需要一批批可堪大用的人才。而要吸引到更多优质人才,则需创造良好的制度环境,需要更有效的制度保障,需要更精准的制度激励。一个细节是,眼下,很多地方都为“田秀才”评定职称打通关节,有的“田秀才”都评上了高级职称,这对他们是个很好的激励作用。

乡村舞台广阔,但要干出成就并不容易,也不轻松。对于立志返乡创业的“乡创客”来说,既要保持热爱,也要脚踏实地,乃至做好失败的准备。很多“乡创客”之所以干出名堂,是经过了一次次摸爬滚打,品尝了失败的苦涩,百折不回,勇往直前,才最终有所成就。从这个角度看,返乡创业,光有高学历还不够,还要敢于吃苦、勇于创新、善于挑战自我。

乡村振兴,需要“土专家”,需要“田秀才”,也需要新农人,特别是那些学历高、能力强、接地气、干劲足的“乡创客”。应该说,这些人在城市里能找到一份不错的工作,也取得不小的成就,但是他们选择回到农村,与责任有关,也与情怀有关,因为他们深知乡村更需要他们,他们在乡村更能挥洒才华。

以邓小燕为例。她回到乡村后,采用先进覆膜育秧技术试种的新品种水稻,大获丰收,并走上规模化种植优质水稻之路。她带领团队实施“网上乡村赶集”项目,义务帮助乡亲销售农产品,实实在在帮助了农民。在这个过程中,邓小燕的事业越做越大,乡亲也从获益,可谓双赢。

乡村振兴,人才先行。今年的中央一号文件指出,要加强乡村人才队伍建设。如何加强乡村人才队伍建设?如何加

如今,越来越多的大学毕业生涌向乡村,他们身上具备“土专家”的专、“田秀才”的才、“乡创客”的创。兢兢业业沉下心来,踏踏实实干下去,则斑斓青春可期,乡村振兴可期。

·王石川·  
(来源:光明网)

·周人杰·  
(来源:人民网)

### 权威之声

·周人杰·  
(来源:人民网)

## 就业服务要提质不要凑数

“看起来很热闹,实际上含金量不高。”为解决高校毕业生就业问题,有关部门以及各大高校使出浑身解数,推出各类就业服务。但是,据媒体报道,一些校园招聘活动和就业服务看似密集,实际上却是“花架子”。一些用人单位提供的岗位不符合求职学生的期待,一些企业参加招聘会只是为自己“打个广告”。

位拿出有吸引力的就业岗位。一些企业在报名参加招聘活动时,拿不出核心岗位,或者对招聘需求模棱两可,既浪费了就业服务的资源和人力,也让前来求职的学生感到失望和“蒙骗”。就业服务部门和学校也要对招聘会的后续进展进行必要跟踪,防止学生投了简历就没有下文。

深入了解企业意愿,才能让就业服务深入人心。尽管找工作的压力很大,但“不肯将就”仍是不少毕业生的普遍心态。有的学生追求专业对口的工作,有的学生则看重就业岗位未来的发展空间……针对毕业生的个性化需求,就业服务也要精准开展。比如,针对某一行业、某一领域开展专题招聘会,组织特定地域的企业集中招聘等,让求职意愿与就业机会精准匹配。

找到好工作。“就业率”是考核高校办学质量的核心指标,也是社会评价高校声誉的重要依据。作为一种直观衡量就业水平的统计,就业率当然对衡量促就业工作效果有着重要意义。不过,就业服务的效果不光要看参加就业的毕业生数量,更要看就业质量。观察毕业生就业的前景,不仅要看毕业时刻,还要看十年后、二十年后的发展。追求眼前就业目标的达成,忽视毕业生长远的发展,无疑是负责任的做法。



高校就业服务对毕业生成长成才有着重要意义。从“学生”成为“社会人”,一个年轻人在成长路上必然会面临诸多考验,经历无数道坎儿,就业服务也要引导学生正确认识就业实际情况,不唱高调不搞形式,让更多学生在匹配的岗位上挥洒青春热血。

以校园招聘为主要形式的高校就业服务,通过把用人单位请进校园,让毕业生在学校里就能完成求职简历的投递、笔试乃至招聘的全部流程,在促进毕业生就业方面发挥了无可替代的作用。就业服务既畅通了学生获取就业信息的渠道,也直接降低了学生求职找工作的成本,是不少应届毕业生找到第一份工作的方式。

此外,借助新媒体的技术和平台,已成为拓宽毕业生就业的重要渠道。不久前,浙江一所高校“直播带人”的尝试受到热议,也得到不少毕业生的认可与向往。不过,就业服务引入技术力量,归根结底还是依托于对人的了解与尊重。高校“直播带人”之所以成功,还是因为参加直播的教师平日里关心学生,对学生特长能力有充分了解,才能有心的放矢地进行推荐。如果光有平台,却缺乏用心用情的就业帮扶,再先进的技术也无法帮助学生

作为衔接校园与社会的桥梁,“就业率”是考核高校办学质量的核心指标,也是社会评价高校声誉的重要依据。作为一种直观衡量就业水平的统计,就业率当然对衡量促就业工作效果有着重要意义。不过,就业服务的效果不光要看参加就业的毕业生数量,更要看就业质量。观察毕业生就业的前景,不仅要看毕业时刻,还要看十年后、二十年后的发展。追求眼前就业目标的达成,忽视毕业生长远的发展,无疑是负责任的做法。

·王钟的·  
(来源:光明网)

### 热点时评

## 一分钟弹3个广告,游戏广告不该成为监管盲区

“玩游戏,一分钟弹出了3个广告,真不知道是在玩游戏还是看广告。”北京游戏玩家小刘近日接受记者采访时抱怨道,当下很多小程序游戏,广告泛滥,严重影响了游戏体验。记者调查采访发现,这些广告中还含有不少诱导消费、低俗等不良信息。

应当明确,游戏一旦插播广告,游戏的开发商就成了法律意义上的“广告发布者”,对于虚假、诱导性的广告内容,理应受到严格的审核、把关义务,而不是只要能挣钱,什么样的广告内容都敢发。并且,如果消费者被诱导消费、低俗等不良信息,游戏开发商还应承担连带责任。

玩玩小游戏,本来是为了休闲,打发时间,但相信很多用户都有同感,现在的一些小游戏广告越来越多,严重影响游戏体验。而那些诱导消费的问题广告,更是将用户往里带,让用户一不小心就上当受骗。

现在,像电视广告等常见的广告形式,都受到了越来越严格的监管,广告内容也日益规范。小游戏广告之所以存在内容低俗、虚假诱导等问题,一方面是因为游戏开发商逐利,另一方面也是因为监管难度大,商家更容易打擦边球。

游戏中的广告越来越泛滥,甚至一些不合规的广告也穿插其中,说白了无非是游戏开发商为了挣钱。这类游戏往往没有版号,无法像有正规版号的游戏那样,通过游戏内的道具收费来挣钱,于是就只能将盈利方式建立在打广告之上。

但不论如何,既然是广告,就应该按照《广告法》等相关法律法规对其严格约束。所以,对广告的制作经营者以及发布者,应当从展示频次、内容审核等多方面着手,完善规则机制,加强审核监督。小游戏广告出现问题时,该处罚处罚,该下架下架。总之,要提升违法违规的代价,而这也能倒逼游戏开发商遵守规定,从严把关。

就商业路径而言,靠广告挣钱当然合理合法,用户指望游戏开发商免费提供游戏服务也不现实。问题是,过度插入广告本身是在牺牲用户体验感,而诱导消费、低俗等不良广告内容,更是涉嫌违反相关法律法规。

同时,应用商店、渠道平台以及游戏开发商也要加强自律。特别是游戏开发商应当意识到,一些垃圾广告内容固然可以创造收益,但过度广告问题广告都会对用户造成骚扰,它只能创造短期的收益。要想长期盈利,归根到底还得重视用户体验。

《广告法》明确规定,“广告以虚假或者引人误解的内容欺骗、误导消费者的,构成虚假广告”。媒体提到的几起案例,如推广贷款App导致消费者多次转账被骗;宣传“29.9元充值100元话费”,实际得到的却是满减券,这都是彻头彻尾的虚假广告。

·马青·  
(来源:光明网)

### 世象杂谈

## “妈妈岗”,建设生育友好型社会新思路



近期,“妈妈岗”就业模式引发了热议。何为“妈妈岗”?就是面向劳动年龄内,家中孩子在12周岁以下的妈妈们,开发灵活上班和弹性工作岗位,让妇女带娃、上班两不误。这个办法出现在广东省人力资源和社会保障厅发布的《关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的实施意见(征求意见稿)》中。

等。但如果一个家庭考虑有一方主要负责育儿,那么,做出牺牲和妥协的概率是妈妈。因为传统的家庭分工理念仍然有着很强大的惯性,客观上,哺乳期和低幼期孩子更难离开妈妈。还有一些政策原因,比如有些地方和单位只给予女性产假和育儿假。很明显,选择为了家庭暂时退出职场的一方,必然面对的是工作能力的退步和职业发展的停滞。

事实上也很难完全避免。因此,政府有责任协调各方利益诉求,将不同的目标整合起来,“妈妈岗”的方案就是一个不错的解题思路,可以说,这是一个具有前瞻性和实用性的政策,兼顾了家庭、女性和企业的需要。

的“妈妈岗”。另外,还可以鼓励有条件的单位提供福利性照护设施,最近一家企业就因为允许带娃上班而被赞誉为“别人家的公司”。帮员工解决后顾之忧,减轻他们的负担,可以提高员工的工作满意度和忠诚度,减少离职率和降低用工成本,提高企业的稳定性和可持续性,同时,良好的人文关怀理念,还可以提升企业的社会形象和美誉度,进而带来更多的商业机会和声誉增值。何乐不为?

从宏观层面上说,“妈妈岗”是为了落实国家的积极生育政策,满足妇女就业、满足企业等用人单位用工需求,由政府鼓励引导、企业等用人单位开发设置。从技术层面上说,重点是鼓励用人单位开发工作时间、管理模式相对灵活的岗位,吸纳法定劳动年龄内12周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业,方便兼顾工作和育儿,结合实际情况,科学确定劳动者工作量和劳动强度。从法律层面上说,劳动合同中明确双方的责权利,包括弹性工作、不强行安排加班、工作时间因照料儿童需要可以请假等相关内容。从环境层面上说,鼓励创造生育友好型工作环境,比如,将“妈妈岗”进行集中统一服务管理,形成规模效应,鼓励用人单位建立“妇女之家”,为员工提供福利性婴幼儿照护服务。

当然,“妈妈岗”这个名字或许还有优化空间,比如称为“亲子岗”或“育儿岗”之类。因为,尽管这是一份促进妇女就业的实施意见,妈妈也是承担育儿责任最重的角色,但这种称呼不免会产生一些不良暗示,仿佛育儿只是妈妈的一些责任,同时也让这个岗位有一种“次要”“辅助”“临时”的味道,感觉只是救急,而不能成为真正的职业发展路径。从某种意义上说,名称也是一种观点的表达。

“妈妈岗”的出现,说明我们可以为建设生育友好型社会创新更多的模式。有些工作其实是可以更自由灵活的,正如疫情期间有些被迫居家办公的企业,突然发现居家办公的好处,便一直保持居家办公模式。弹性工作时间,可以不止于专门

无论如何,社会都需要更具体的行动,让女性脱离两难困境,为小家庭减轻育儿压力,让年轻人想生又敢生。

尽管女性不喜欢被人问“你是怎么平衡事业和家庭的”,但对于育龄妇女来说,这是一个根本无法绕过的难题。每一个家庭选择什么样的育儿模式,都有各自的考量,无外乎经济基础、孩子年龄、配偶态度、个人职业特点和发展目标

同时,对于用人单位来说,女职工生育带来用工成本上升等问题,完全不在乎是不可能的,如果以抬高女性就业门槛、拒绝育龄女性的方式应对,不仅不合法,而且

·熊志·  
(来源:光明网)