

有一种躺平叫“甘坐后排”

廖婷

笔者在工作中发现一个常见的现象,每当参加会议或培训时,偌大的会场前面还没坐满,总有人径直走向最后几排。尽管工作人员组织动员能使其前移几排,但大多也只是不情不愿地象征性挪动一下。少则数十人,多则数百人的大会场,尚不说坐在最后几排的听会效果如何,单是放眼望去,前后之间的“断层”、稀稀拉拉的“散兵”,就给人散漫懈怠之感。

学生时代,不少同学以坐前排为荣,为的是能近距离聆听教诲、汲取知识、交流碰撞。但也有热衷于坐在后排的学生:自以为远离老师就可以远离被点名的风险,可以自得其乐地干学习之外的事,甚至方便随时溜号。这样的后排心理,虽然只是个细节,但却可以折射诸多内容。学生时代热衷坐后排,耽误的是学习;工作中热衷于

坐后排,则可能败坏作风、耽误工作。

热衷于坐后排的背后,不外乎就是有的干部主观上认为,只要离主席台越远,就离工作上的责任义务越远,这显然是一种自欺欺人的心理。在这种心理指引下的干部,在具体工作中,大多也是矛盾前面绕道走、问题面前躲着走、压力面前摊摊手。这本质上是一种不愿攻坚克难、不主动担当作为、只求敲钟混日子的“躺平式”心理。这样的心理,往往折射一名干部的能力、态度和境界。

认为只要躲在后排的舒适区,领导就不会注意到自己的存在,在安排工作、分解任务的时候,自然就不会分到棘手的活儿,这些人甚至还会“躲进小楼成一统”。这样的心理,无异于掩耳盗铃。短期看,会在单位和集体中滋生暮气,不利于营造干事创业、改革攻坚的良好氛围;长期看,则可能贻误良好发展时机、灼伤单位集体的公信

力、损害人民群众的切身利益。

新冠肺炎疫情面前,无数党员干部逆行而上;“七下八上”洪涝灾害面前,无数党员干部冲在一线……无论是过去还是现在,“冲在最前面”一直以来都是共产党人身上的气质,也是党员干部义不容辞的责任。特别是新时代新背景新形势下,更加需要党员干部永葆担当实干、锐意进取的精神风貌,以风雨无阻的勇气、逢山开路的担当、开拓进取的智慧,攻克难点、疏通堵点,创造无愧于时代和人民的业绩。

细节是作风的放大镜。“甘坐后排”不是干事创业应有的风貌。广大党员干部特别是年轻干部要坚决克服“后排心理”的消极心态,始终保持干事担当的精神面貌,增强“想干”的主动性、提升“能干”的工作本领、砥砺“愿干”的思想境界,广泛激荡“敢为、敢闯、敢干、敢首创”的最强音,为纵深推进中国式现代化建设汇聚磅礴力量。

培育更多创新尖兵

虞伟

走进浙江省杭州市一家专精特新中小企业,运用“以光为尺”的三维测量技术,可以将所有光扫描过的地方形成高精度的数字模型。从对零部件进行质量检测,到文物的数字化建模,再到口腔正畸、牙齿种植,都可以用到这项技术。“小创新”带来“大应用”,彰显着专精特新中小企业的创新活力。

截至目前,我国已累计培育专精特新中小企业9.8万家,其中专精特新“小巨人”企业1.2万家。据报道,工业和信息化部正抓紧研究制定促进专精特新中小企业高质量发展的若干措施,未来还将围绕加强制度保障、坚持创新引领、促进融通带动等6个方面持续发力,继续引导广大中小企业走专精特新之路。培育专精特新中小企业,国家政策保障力度持续增强,不仅展现出国家对中小企业的坚定支持,更将增强各类经营主体的发展信心。

专精特新中小企业往往在某个细分领域精耕细作,成为“单项冠军”“隐形冠军”,与大企业市场中形成差异化分工,能够丰富完善产业结构。这些企业以专注铸专长、以配套强产业、以创新赢市场,大多数属于工业基础领域、战略性新兴产业。可以说,专精特新中小企业具有研发投入高、专业化程度高、配套能力强、成长性好、发展潜力大等特点,小配件蕴含高技术,小规模支撑大配套,小产业干成大事业。

无论是保障产业链供应链安全稳定,还是攻克“卡脖子”技术难题,都需要发挥专精特新中小企业的创新尖兵作用。在这些企业中,有的着眼国内相关领域的技术短板,通过深耕细分赛道做到强弱项、补短板;有的致力打破发达国家对相关产品的技术垄断,通过提升自主化率填补市场空白;有的顺应产业趋势、瞄准未来需求,通过集中研发储备未来技术……这些企业择“一尺宽”、掘“万米深”,在细分领域挖深、做透、走高,不仅塑造了企业自身的独特优势,更为产业转型升级汇聚发展合力。当越来越多的专精特新中小企业在专业领域成为世界范围内的佼佼者,就能更好助力我国现代化产业体系建设。

同时也要看到,中小企业往往规模较小,要成长为专精特新中小企业,离不开政策支持。一方面,要为中小企业发展营造良好环境,消除市场壁垒,促进资源流动,充分发挥市场机制的作用。另一方面,要着力在推动企业创新上下功夫,加强产权保护。专精特新中小企业的立企之本就是在细分领域的创新成果,因此需要切实保障企业关键技术专利,帮助企业实现成果转化。对中小企业来说,摒弃“小富即安”思想,坚定信心朝着专业化、精细化、特色化和新颖化方向发展,大有可为也必将大有作为。

“中小企业能办大事”。中小企业好,中国经济才会好;涌现更多专精特新中小企业,中国经济才会更具发展潜力。多管齐下、多措并举,支持更多中小企业成为专精特新中小企业,将不断激发创新创造活力,为落实创新驱动发展战略奠定微观基础,为高质量发展注入充沛动力,为提升国家竞争力提供有效助力。



打工32天到手126元 暑期工的劳动权益不该“缺斤少两”

特约评论员 胡建兵

近日,有媒体接到两名大学生暑期工的求助。二人提供的工资单上显示,原本约定的底薪是1000元,包吃包住,可结算时扣除各种费用后,只剩下不到100元了。同期的其他暑期工甚至还有人工作了32天,最后只拿到126元。记者调查发现,有的用人单位招工时报承诺“高薪”,但实际却用各种理由克扣工资待遇,完全无视暑期工应有的劳动权益。

暑假期间,不少学生或为锻炼自己、或为贴补家用,加入到打工者的行列。由于暑期工只有短短一两个月的打工时间,有些用人单位不仅不与他们订立用工协议,甚至把他们当做短期的廉价劳动力,有的让暑期工从事一些高强度、低收入、技术含量低的劳动,有的对暑期工任意延长工作时间,还任意克扣工资……而这些,是违反相关法律规定的。

我国职业教育法明确规定,接纳实习的单位要保障学生在实习期间按照规定享

有休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利;对上岗实习的要签订实习协议,给予适当的劳动报酬等;用人单位侵害学生权益的,要依法承担相应的法律责任。

我国劳动法规定,任何组织和个人依照国家有关规定招收已满16周岁未满18周岁的未成年人的,应当在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面执行国家有关规定,不得安排其从事过重、有毒、有害的劳动或者危险作业。

学生打“暑假工”,无论有没有与用人单位订立劳动合同,都与用人单位建立了事实上的劳动关系,形成了雇佣关系。用人单位理应依法善待暑期工,保障他们的合法权益。

同时,暑期工们也要增强维权意识,要求用人单位与自己签订劳动协议,对工作时间、地点、报酬和工作方式、劳务范围等作出明确约定。有了约定,一旦出现问题,可以按照约定去维权。如果用人单位实在不愿意订立劳动协议,暑期工则可以通过

录音、录像、考勤记录、聊天记录等保存相关证据,增加维护自身合法权益的胜算。

另外还有一点很关键,那就是有关部门要加强监管、严格执法,不能让暑期工成为监管盲区,同时积极向用人单位发送“暑期用工提示函”等,让用人单位清楚了解侵犯暑期工合法权益可能产生的后果,从而自觉保护好暑期工的正当权益,不再让暑期工的合法权益“缺斤少两”。

