

# 坚持做好“三个进一步解放”——三论认真贯彻落实十八届三中全会精神

人民日报评论员

回望35年改革开放历程，一条主线贯穿始终，那就是解放思想；一个主旨从未改变，那就是解放和发展社会生产力；一个特点分外鲜明，那就是不断解放和增强社会活力。正是这“三个解放”，使我们不断冲破重重观念障碍，极大释放了社会创造活力，推动中国人民的面貌、社会主义中国的面貌、中国共产党的面貌发生了历史性变化。

实践发展永无止境，解放思想永无止境，改革开放永无止境。“进一步解放思想、进一步解放和发展社会生产力、进一步解放和增强社会活力”，党的十八届三中全会提出的这“三个进一步解放”，深刻总结了改革开放35年来，以思想引领变革，以创新激发活力的宝贵经验，明确指出了在新的历史条件下全面深化改革的目的和条件。

在“三个进一步解放”中，解放思想是

源泉充分涌流”，这既是解放思想的价值取向，也为进一步解放思想提供了现实可能。在这个意义上，“三个进一步解放”相辅相成、相互促进，统一于中国特色社会主义建设伟大进程中。

全面建成小康社会，实现社会主义现代化，实现中华民族伟大复兴，最根本最紧迫的任务还是进一步解放和发展生产力。思想是行动的先导，行动是实践的力量。解放思想，解放和增强社会活力，是要为更好地解放和发展生产力创造条件。社会主义制度确立以后，一个重要任务，就是要从根本上改变束缚生产力发展的经济体制，建立起充满生机和活力的社会主义经济体制，促进生产力发展。今天我们全面深化改革，也正是要以更大决心和勇气、以更有力的措施和办法，在更高起点上解放社会生产力，让发展的空间更广，改革的动力更强、社会的活力更大。

当然，我们强调解放思想，是在实事求是

# “防病”比“治病”更重要——记南京市检察院职务犯罪预防局局长林志梅

新华社记者 王骏勇 朱国亮

17年扎根职务犯罪预防一线，开创了大都市预防职务犯罪工作新模式；不是科班出身，却硬是把预防工作做成全国品牌；苛己厚人，追求极致，带出一个在全国叫得响的优秀预防团队……

这就是南京市检察院职务犯罪预防局局长林志梅，因工作突出，先后获得“全国模范检察官”“江苏省优秀共产党员”等称号，被记一等功一次。

“防病”比“治病”更重要

今年56岁的林志梅，从检34年，见证一个贪官落马，林志梅强烈意识到，“防病”某种程度上比“治病”更重要。“如果事前做好预防，哪怕是挽救一个人，对我们来说，就是最大的价值体现。”她说。

2003年，林志梅带领团队开始打造全新的预防载体“争创无职务犯罪单位活动”。经过十年创建，现在1300多家单位参与，几乎涵盖了全市所有机关、事业单位和国企，最大限度遏制了职务犯罪发生。这项工作被最高人民检察院誉为“开创了大都市预防职务犯罪工作新模式”推广全国。

正是凭着追求极致的拼劲，林志梅亲手将千家争创、百家宣讲、预防理论研究运用的“南京预防三宝”打造成全国影响。

“她站在那里，本身就是一种预防！”

要获得工作对象的认可和支持，严于律己，严管队伍至关重要。

不论是外出宣讲，还是重大工程预防，她绝不允许自己的队员在工作对象处吃一顿饭，收一分钱礼品。宣讲团不回到检察院，她也不回家，就在办公室里等。有时，队员们宣

“她的认真，有时候到了‘较真’的地步”

林志梅全身心投入预防工作，每一件事每个细节都认真对待，有时候甚至到了“较真”的地步。

争创无职务犯罪单位活动中，有个基层检察院因为辖区单位说情，稍微放宽了评比条件，林志梅知道后不仅严厉批评了预防科长，并且硬是把已经发到该单位手里的牌子给要了回来。她说：“我们为考核单位定了那么高的评选标准，自己决不能先坏了规矩。”

对于身边朋友，林志梅一样“无情”。前年，她一个闺蜜的爱人因为受贿接受调查。闺蜜来找她，想打听案情，她非但不帮忙，还把人家教训一顿，“你是他妻子，平时不当好贤内助，现在来找人帮忙，怎么行！”

（据新华社南京11月17日电）

## 最美基层干部

## 让他们的人生之路更阳光

（上接第1版）

正因如此，开展“阳光就业行动”，不仅检验着工会干部为职工办实事、解难事、做好事的责任和诚意，更考验着工会干部整合资源、灵活应变的智慧和能力。令人欣慰的是，各地工会因地制宜、各显神通，不断推动着“阳光就业行动”走向深化；

——完善服务内容，创新服务载体，在组织开展传统的高校毕业生专场招聘会、供求洽谈会、推介会等就业服务活动基础上，发挥互联网作用，不断探索创新服务载体。如上海市总工会依托工会所属的“职工援助服务网”、“就业服务网”等信息化服务平台，进一步建立完善对困难职工家庭高校毕业生的职业需求预测、求职登记、就业咨询、创业指导、技能培训、职业介绍的“一条龙”服务机制；四川省总工会联合团省委、省妇联，依托myjob网、中华英才网举办了“爱心圆梦”——2013工青妇服务大学生就业援助行动专场网络双选会，活动信息发布到100所高校就业办及相关网站，从而扩大工会就业服务网络覆盖范围。

——发掘整合资源，推动落实政策，各级工会一方面加强与人力资源和社会保障、财政、商务等相关部门的协调配合，为毕业生在职业技能认定、培训补贴、小额贷款贴息等方面争取政府相关政策和资金的支持；另一方面利用自办或与社会联办的职业院校、技能培训基地、高校毕业生实习见习基地，以及国有大中型企业、劳模企业、社会爱心企业、优秀民营企业、高新技术园区、创业园区等资源，优先安排困难职工家庭高校毕业生实习和推荐就业，如北京市海淀区总工会特邀中国劳动关系学院的专家团队共同开展“劳动者就业能力指数”专项研究，通过对包括困难职工家庭未就业子女在内的劳动者就业能力实行定量评价，确定有针对性的就业服务措施。

——加强技能培训，积极引导创业，充分发挥各类工会自有培训机构作用，对困难职工家庭高校毕业生进行与所学专业相关、相近的职业技能强化培训、职业（执业）资格培训，并协调人力资源和社会保障部门提供职业技能鉴定服务、颁发职业资格证书。同时构建创业孵化基地，争取政府有关部门支持，为有创业意愿的困难职工家庭高校毕业生提供创业培训、政策咨询、项目开发、小额贷款、就业指导 and 跟踪服务。山东省总工会便依托30个省级“工会创业”实训基地，为困难职工家庭高校毕业生提供技能培训5983人次，其中2210多人获得相应职业资格证书；吉林省通化市总工会则以“大手拉小手、携手共创业”为主题，在全市选择大中型企业与高校毕业生创业带头人结成帮扶对子。

据统计，仅今年各级工会就共为困难职工家庭高校毕业生提供实习见习机会122876人次，提供就业技能培训102054人次，举办就业服务活动6838场次，提供岗位748708个；提供创业指导82058人次，创业培训50700人次。

而且将就业服务延伸至更多的普通高校毕业生。在就业竞争十分激烈的上海，这绝非易事。上海工会之所以有如此表现，主要秘诀在于注重平时积累，一是注重对高校毕业生就业能力和竞争砝码的积累，二是注重工会各方面就业信息和资源的积累。

比如，针对当前就业市场日益强调“相关工作经验”的潮流，上海市总工会早在2009年，就在原市总工会培训中心和各区县总工会建立了20个大学生见习基地，几年来共安排1500多名本市各高校毕业生到工会组织参加为期半年到一年的职业见习。同时在全市工会系统建立159个大学生社会实践基地，仅2013年就安排近300名在档困难职工家庭大专院校学生在暑假期间参加为期2个月的社会实践。

与此同时，注重就业服务的常态化。上海市总工会明确提出“天天网上职场，月月小型职场，四季主题招聘”的工作目标，在全市就业服务网开设“天天网上职场”，日均有3000多个就业岗位可供高校毕业生匹配；并专门举办包括职工家庭高校毕业生招聘专场在内的就业服务专场招聘会，为有就业意愿的困难职工家庭子女提供免费高效的就业服务。

纵观各地工会的实践不难看出，虽然“阳光就业行动”主要集中在每年6-8月开展，但成效如何，却是“功夫在诗外”，关键在于工会平日里对这项工作思想上是否重视、措施上是否得力、履责上是否到位。

比如，对于困难职工家庭高校毕业生的就业问题，各级政府都有相应的制度安排和优惠政策，如何使符合条件的寒门学子都能充分享受到，却离不开工会的帮助协调。再如，社会上有很多爱心人士、社会责任感的企业愿意为困难职工家庭高校毕业生就业伸出援手，但要转化为实实在在的帮扶行动，也需要工会组织发挥桥梁纽带作用，实现相关资源、信息的整合、对接。

整体来看，工会在开展“阳光就业行动”方面交出的答卷还算漂亮，但工作发展不平衡现象依然突出。比如，一些地方工会由于自身的资源和手段，满足于固有的工作框架和格局，工作缺乏主动性和力度，其结果是办法有限、效果不大。

同时，在工作体制机制、方式方法方面也有不少亟须改进的地方。比如，随着社会经济的不不断发展，高校毕业生的就业诉求有了新发展，一些地方工会帮扶工作还停留在旧思路、老套路，就难以满足职工群众的新需求。再如，上级工会对下级工会工作约束和激励机制不足，干好干坏一个样，也难免导致部分地方工会对就业服务这样一项耗时耗力且见效较慢的工作积极性不高。

总之，要使“阳光就业行动”更快速有效地行进，帮助更多困难职工家庭高校毕业生走上充满阳光的人生大道，工会依然任重道远。

一个众所周知的事实是——未来几年，我国高校毕业生人数仍将保持在年均700万人左右的高位，毕业生就业形势严峻依旧。而能否顺利就业，不仅关系困难职工家庭高校毕业生个人的前途命运，更是促进其家庭从根本上脱贫致富的重要途径。

显然，让“阳光就业行动”更阳光，工会责无旁贷！

准确评估，房管局没有义务也没有权力进行把关，“把关评估是银行的义务”。根据上述规定，房产评估机构可以异地执业，齐河县房管局成立异地合法有效的评估报告，并指定评估公司进行评估的做法显然是不妥的。

有关专家认为，房管部门设立的服务窗口是“政务大厅”，企业不应入驻办公。即便是为了给群众提供方便，哪些业务和收费是归政府管理的，哪些业务和收费是归市场决定的？也应当明确区分。

# 热电厂的清煤工

2013年11月1日，青岛，泰能集团热电厂，左振习与工友们来到厂内的煤山上，开始了每天的巡查工作。煤山高约20米，一脚踏上整只鞋都陷在里面。左师傅告诉记者，“每天都得巡查煤场，检查储存燃煤有没有垃圾和碎石，避免在燃烧时出现非易燃物，否则会影响供热效果。”由于煤块儿有棱角，鞋子里面灌满煤渣后很扎脚，而且鞋子经常磨破。除了巡查煤山，他们还要清理运煤车的铁轨，不然会造成拉煤火车脱轨，所以要迅速、仔细。

备煤工段负责人任国生介绍，“清煤工人很辛苦，把运

煤列车皮、铁轨上散落的煤块打扫干净，忙完一天浑身成了黑人，要是煤块被雪冻住了，清理起来更费劲。随着供热时间临近，该辖区储存的12.5万吨燃煤需要这些工人们每天巡查，保证辖区内8万户居民正常供热。” 何海儿 摄/CFP

1. 清煤工站满煤灰的手。
2. 走在上班的路上。
3. 工友们来到厂内的煤山上，开始了每天的巡查工作。
4. 一脚踏上整只鞋都陷在里面。
5. 下班后洗把脸。



# 职工力量在赛场上汇聚——中国电信福州分公司工会开展职工技能竞赛纪实

□ 榕 兴

多年来，中国电信福州分公司工会唱响劳动光荣的时代旋律，努力为企业职工打造建功立业的大舞台，以创新实践让企业职工技能竞赛活动的格局更加拓展、实效更加凸显，后劲更为强大。福州电信人让职工梦与电信梦相互融合，培育出更多企业发展的领跑者，汇聚起助推电信发展的职工力量。

## 全员参与：“草根竞赛”面更广

2010年，福州电信职工技能竞赛参赛职工不到800名，然而短短三年过后，其参赛人数就已突破2000人。数量的增长虽然只是一个表象，但从中不难发现一个品牌的魅力。福州电信努力为职工技能竞赛搭建起更为宽广的“草根舞台”，让所有职工的梦想平等闪光、共同出彩。

福州电信岗位技能竞赛活动有着完善的组织体系，每年度都成立领导机构；邀请市总工会、市劳动保障局、团市委、市妇联共同参与；竞赛工作覆盖人力、市场、网络运行维护、政企客户维护等相关部門。……在福州电信，技能竞赛不仅是工会工作，更是“企业意志”的体现，“行政支持、工会牵头、多方联动”的竞赛格局也让技能竞赛释放出更大的吸引力，创造出更多的可能性。

在福州电信，“竞赛”从来就不只是“竞赛”，她超越了竞赛本身，向更大范围、更多内涵拓展。为突出技能竞赛的“群众性”和“草根特色”，发动职工广泛参与，在竞赛前夕，各参赛单位利用早、晚班开展业务学习，提升岗位知识水平；开展专题训练，各小组根据竞赛要点，将业务技能的学习演练放在一线岗位进行，有针对性提升职工岗位技能；职工业务学习、技能培训、岗位认证与技能竞赛相互衔接，岗位练兵与竞赛争优同步推进；竞赛内容涵盖客户实战、基站维护、光缆业务、通信安全管理等20多个工种，实现了全公司、全部门、全工种的广覆盖。

在福州电信，“竞赛”从来就不是小范围的“精英展演”，她跨越了企业的各个层级和地域限制，向“全员参与”式的草根模式迈进。在选手选拔环节，福州电信采取“班组—中心（区县分公司）—市公司”层层比赛、层层选拔的竞赛

市场份额”的工作目标，工会积极相应，设计出了移动通信机务员、数据信息服务机务员等九个专业技能项目，努力推动技能竞赛紧贴企业发展的时代脉搏。

在福州电信，技能竞赛与职工实际操作密不可分。电信工会积极创新竞赛考核体系，引入实战演练过程和结果同考核的评价体系，并采用情景模拟、PPT推介展示、外线实景操作、机房系统操作等多种考评方式，全方位考核选手的综合能力。在今年的政企客户经理实战比赛中，一改传统理论考核的单一模式，竞赛赛场不再局限在办公室里，让参赛职工到专业市场发展电信客户，以签单量作为比赛成绩，大大提高了竞赛实效。

在福州电信，技能竞赛与全年工作同步推进。在竞赛过程中，福州电信人不再为竞赛而竞赛，技能竞赛打破了时间的限制，成为一项历时全年的综合比拼。从赛前组织培训，到赛中分批考核，再到赛后表彰总结，技能竞赛覆盖全年，周而复始，往复循环。在日常工作中，竞赛获胜选手还承担起“名师带徒”的责任，为企业培养着一批又一批的高技术人才。

## 共建共享：“普惠竞赛”质更优

“是技能竞赛造就了我！”获得今年行业信息化推广应用竞赛一等奖的高宇燕是福州电信职工技能竞赛的受益者之一。从普通职工到政企客户经理，从职场“菜鸟”成长为业务骨

干，她在技能竞赛中分享劳动带来的荣耀。

在企业发展中，职工要站稳脚跟、实现发展权，必须“强身健体”，深谙这一道理的福州电信工会努力探索“岗位竞赛、岗位提升、岗位成才”于一体的普惠竞赛模式，努力铺就企业职工共建共享的成才通道。

在福州电信，技能竞赛是职工技能成才的“直通车”。近年来，一个集“技能比武、技术培训、技术升级”于一体的竞赛体系正逐渐成形，从政企客户实战到CDMA基站维护，电信职工通过竞赛不断适应市场竞争，适应业务发展需要，学技术、练本领，实现了职工素质的全面提升。据统计，仅今年，就有10多名职工通过技能竞赛实现岗位提升或技术晋级。

在福州电信，技能竞赛是职工利益共享的“催化剂”。“岗位靠竞争，薪酬看绩效，绩效要考核”，这是福州电信职工技能竞赛激励机制的真实体现。近年来，企业不断强化终身学习理念，实施以“薪酬激励、绩效考核、职业发展、竞争上岗、教育培训”为主要内容的五大激励机制，让职工在技能竞赛中共享企业的发展成果。对技能竞赛的优胜者，企业工会联合市总工会和劳动部门联合授予“福州市技术标兵”称号，给予“业务标兵”、“营销标兵”业务奖励，极大地调动了职工的参与热情和建功立业。

在这场服务企业、服务职工权益的征程中，福州电信工会执着挺进……

## 嵩明小街镇争创“六好”乡镇

本报讯 2013年11月，嵩明县小街镇采取多种措施争创“六好”乡镇，以发展和谐劳动关系为主线，认真履行职责，服务职工，全面提高工会工作。

县劳动保障部门、残联等部门联手组织召开用工对接会，为失业工人、返乡农民工和新生劳动力提供再就业平台，组织开展节能减排活动和岗位练兵技术比武活动，免费开展职工技能培训，帮助职工提升劳动