

# 乡村振兴视域下农村生态文明建设的实践路径

■齐鲁工业大学(山东省科学院) 赵一诺

## 引言:

农村生态文明建设是实现乡村振兴的一项重要内容,是关系到人民生活和发展根本问题。当前,农村生态文明建设成效显著,但仍面临着诸多主观问题。本文即主要围绕乡村振兴视域下农村生态文明建设的实践路径展开探索与论述。

党的二十大报告强调“加快建设农业强国,扎实推动乡村产业、人才、文化、生态、组织振兴”,对实现农业农村现代化发展指明了方向。农村生态文明建设是实现乡村振兴不可或缺的一部分,在乡村振兴的大背景下探讨农村生态文明建设的实践路径,对于推动乡村生态文明建设、实现乡村振兴战略的目标有着十分重要的现实意义。

## 一、增强农民的生态环保意识,引导农民积极投身生态文明建设

农民作为农村生态文明建设的主体,在农村生态环境治理中发挥着重要的作用。只有提高农民生态环保意识,形成科学的绿色发展理念,农村的生态文明建设才能有序开展。一方面,我们必须重视加强对乡村地区环境保护教育的投入,提升他们在这方面的综合素质。这样做可以让他们更深入地理解和参与生态文明建设的每一个环节,从而推动农村环境质量的持续改善。具体而言,诸如生活垃圾的分类收集与

处理,以及生活污水的有效管理等问题都需要得到更多关注和专业知识的普及。通过这些举措,我们不仅能够减少对自然资源的消耗,还能促进乡村生活的可持续性发展。同时,我们也应该积极推广现代农业科技知识的实用培训课程。这些课程应着重培养新型的农民群体,使之掌握先进的农业技术和管理方法。例如,利用生物技术改良农作物、运用基因工程培育优良品种,以及借助网络直播等现代信息手段来进行远程教育和交流,都是推动农业生产 and 生活方式变革的重要途径。这些创新措施不仅能够提高农业效率,还能为乡村经济注入新的活力,同时保护和恢复自然生态系统。通过这样的教育和培训计划,有利于实现农业现代化与乡村可持续发展的双赢局面。另一方面,领导干部要认识到生态文明建设的重要性,在开展工作时要从可持续发展的角度出发,既要绿水青山,也要金山银山,实现乡村生态农业、工业和特色旅游业多业态发展,带动当地经济多元化发展,推动乡村经济可持续发展,为子孙后代留下一个更加美好的家园。

## 二、完善农村生态环境保护法律制度体系

推动绿色发展,建设生态文明,重在建章立制,用最严格的制度、最严密的法治保护生态环境。农村生态法治体系是乡村生态文明建设得以持续、健康发展的

重要保证。一方面,要进一步健全有关的法律、法规,并在此基础上出台相应的配套规章、执行细则,实现乡村生态建设的制度化。同时要从小处入手,从农村实际情况出发,因地制宜,针对当地的基本情况,完善农村环境保护的法律法规制度,保障法律法规的顺利实施。另一方面,加强执法和监管,坚持“零容忍”,坚决查处违法违纪行为,守住生态保护红线。在此基础上,进一步健全相关的政策、法规、标准,构建起全面系统的生态保护监察制度,为生态文明建设保驾护航。最后,完善生态文明评价体系,拓宽监督渠道。通过设立专门机构和引进高素质的环境执法人员以及采用现代化的监控手段,确保环保工作得到更有力的支持和保障,提升执法的专业性和效率。同时,基层干部要从自身做起,增强环境保护意识,制定相应的考核指标,重视环境保护评价。在此基础上,建立健全农户监督和监督的渠道和监督机制,以保障农村生态文明建设的顺利进行。

## 三、重视涉农人才队伍建设

人才是建设农村生态文明的关键因素。乡村振兴,人才先行,农村生态文明建设需要人才的参与和推动,因此我们要建设一支高质量的农村生态人才队伍。第一,建立完善的人才引进制度,加大对人才的

补贴资助,搭建科研平台,吸引人才下沉,打破绿色科技屏障。健全“以才助农”的奖励与保障体系,营造有利于返乡入乡人才的就业和创业环境,做好后勤保障工作,妥善处理返乡人才的子女安置,激发人才主体的内在活力,为农村生态文明建设创造新机遇。第二,制定鼓励高校毕业生返乡创业的优惠政策,引进专业人才为农村生态发展提供专业指导,因地制宜,用理论指导实践,提高农村居民的专业素养,让本地居民为家乡发展尽一份力。第三,健全人才引进保障体系,既要把优秀的人才引进来,更要把优秀的人才留在农村,让更多的年轻人深入农村,扎根农村,为农村的发展注入新的活力,提供新的机遇。第四,完善对乡村生态文明建设人才的评价机制,建立综合性的评价指标及奖惩机制,对表现突出的人给予物质奖励及表彰,激发农村人才的积极性和主动性。

## 结语:

生态文明建设不仅是当前社会发展的重要课题,更是一项关乎长远未来、惠及子孙后代的伟大事业。发挥各方面协调作用,致力于促进人与自然之间的和谐共生,以建设美丽中国为目标,打造美丽宜居的乡村环境。

# 工会企业文化建设与职工素质提升实务

■太原钢铁(集团)有限公司工会委员会 安静

## 引言:

工会企业文化建设与职工素质提升之间存在着密切的联系,两者相辅相成,共同推动企业健康发展。通过设立职工奖励机制、提供职业发展机会等措施,鼓励职工不断提升自己的职业素养和技能水平。这些实践案例表明,工会企业文化建设与职工素质提升是相互促进、共同发展的。本文将详细阐述工会企业文化建设对职工素质提升的重要性与实践路径。

## 一、工会企业文化建设的核心意义

### (一)塑造企业价值观

企业文化是企业的灵魂,通过工会企业文化建设,可以塑造和弘扬企业的核心价值观,如诚信、创新、责任等等。这些价值观将引导职工的行为和态度,促进职工与企业共同发展。

### (二)增强企业凝聚力

企业文化是职工与企业之间的纽带,通过工会组织的文化活动,可以增强职工对企业的认同感和归属感,形成强大的企业凝聚力。这种凝聚力有助于激发职工的积极性和创造力,提高企业的整体竞争力。

### (三)提升企业形象

企业文化是企业的软实力,良好的企业文化可以提升企业的社会形象和品牌价值。通过工会组织的宣传活动,可以展示企业的文化特色和职工的精神风貌,提高企业的知名度和美誉度。

## 二、工会企业文化建设对职工素质提升的作用

### (一)培养职工的职业素养

企业文化中的职业道德规范可以引导职工树立正确的职业观念,培养职工的职业素养。通过工会组织的职业道德教育和培训,可以提高职工的职业操守和责任感,使职工在工作中更加敬业和专注。

### (二)提高职工的技能水平

企业文化中的创新精神和实践精神可以激发职工的学习热情和求知欲。通过工会组织的技能培训和交流活动,可以提高职工的专业技能和创新能力,使职工在工作中更加高效和灵活。

### (三)促进职工的全面发展

企业文化中的人文关怀和团队合作精神可以关注职工的全面成长,培养职工的综合素质。通过工会组织的文化娱乐活动、心理健康辅导等,可以丰富职工的精神文化生活,提高职工的身心健康水平,增强职工的团队意识和协作能力。

## 三、工会企业文化建设与职工素质提升实务路径

### (一)技能竞赛与培训

职工职业技能大赛需要结合企业文化和战略定位,举办各类职业技能竞赛,如技术比武、创新竞赛等,激发职工学习技能、提升自我的热情。通过竞赛选拔优秀技能人才,树立榜样,带动全体职工技能水平的提升。组织专题培训、研修班等,邀请专家、学者或行业内的资深人士进行授课,提升职工的专业知识和技术水平。开展定制培训,根据职工的具体需求和岗位特点,设计个性化的培训课程,提高培训

的针对性和实效性。

### (二)劳动竞赛与合理化建议

工会企业文化建设与职工素质提升是相互促进的。通过加强企业文化建设,可以营造良好的工作氛围和人文环境,为职工素质提升提供有力保障;同时,职工素质的提升也将进一步推动企业文化的落地生根和持续发展。要开展以安全、质量、效率等为主题的劳动竞赛,鼓励职工在工作中发挥创新精神,提高工作质量和效率。通过竞赛活动,发现和选拔优秀职工,为他们提供展示才华的平台和机会。鼓励职工提出合理化建议,针对企业生产经营中的实际问题,提出改进意见和建议。对优秀合理化建议进行表彰和奖励,激发职工参与企业管理的积极性和创造性。通过多种形式营造“学文化,用文化,执行文化”的浓厚氛围,使职工能够从多角度接触、感知、认知企业文化理念,从而更好地发扬和传承。同时,要将企业文化制度化,积极推进安全、生产、建设、经营、管理、党建等方面的制度体系建设,让员工严格遵守,确保执行到位。

### (三)宣传教育与文化活动

要积极开展思想教育和宣传活动,引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观。

通过举办讲座、展览、文艺演出等形式,丰富职工的精神文化生活,提高职工的思想觉悟和文化素养。加强职工文化阵地建设和管理,如职工书屋、健身房、文化广场等。提供多样化的文化设施和服务,满足职工的精神文化需求,促进职工的身心健康。开展师徒带徒活动,让经验丰富的老师傅与技术薄弱、善于钻研的职工签订师徒合同。通过师傅的传授和指导,使徒弟在短时间内学到精湛的业务技术,提高整体技能水平。推行能级工资集体协商制度,根据职工的技能水平和工作表现,确定相应的工资标准和福利待遇。

### (四)帮扶服务与公益活动

要积极开展困难职工家庭摸底调查,建立健全困难职工档案,为困难职工提供必要的帮扶和救助,如生活补助、医疗救助等,减轻他们的经济负担和精神压力。组织职工参与各类公益活动,如志愿服务、环保行动等。通过公益活动,培养职工的社会责任感和奉献精神,提高职工的道德品质和综合素质。

## 结语:

工会企业文化建设对职工素质提升具有重要的作用。通过加强工会企业文化建设,可以塑造企业的核心价值观、增强企业凝聚力、提升企业形象;同时,通过培养职工的职业素养、提高职工的技能水平、促进职工的全面发展等措施,可以推动职工素质的不断提升。未来,随着企业竞争的日益激烈和职工需求的多样化发展,工会企业文化和职工素质提升将成为企业持续发展的重要支撑和保障。因此,企业应该高度重视工会企业文化和职工素质提升工作,不断探索和创新工作方法和手段,为企业的健康发展注入新的活力和动力。

# 高校工会二级部门工会管理模式研究

■上海工程技术大学 倪洁诚

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是“全过程人民民主管理”的实现载体,是基层民主最重要的标志。高校二级部门工会(基层工会)直接联系一线教职工,是高校工会工作的基础,也是现代大学治理体系中的有机组成部分。

## 一、工会在现代大学治理体系中的作用

在现代大学治理体系中,工会是其重要的组成部分。其作用主要体现在:桥梁和纽带作用、民主管理和监督作用、推动校务公开作用、促进精神文明建设作用、以及构建和谐校园作用。

美国、英国高校也设置工会,成为大学治理重要的组成部分。美国高校工会管理模式是:有组织、集体谈判、法律保护和民主管理。如哈佛大学的非终身职位学术工作者组成的工会HAW-UAW。波士顿大学的研究员工会(BUGWU)通过罢工争取到了包括健康保险和育儿补贴在内的福利。美国的国家劳动关系委员会(NLRB)为研究工会提供法律保障,确认了私立大学研究生的雇员身份,并支持其集体谈判的权利。工会的决策过程公开透明,每笔支出都在成员的投票下决定”。

英国高校工会管理模式是:有组织、集体谈判、组织结构复杂。如英国大学和学院工会(UCU)是代表高等教育教职工的主要工会,通过集体谈判争取更好的薪酬与工作条件,并为会员提供法律咨询与帮助。UCU具有复杂的组织结构,包括全国执行委员会、地区分支和专业委员会,确保不同领域教职员工的意见能够得到充分表达。

## 二、制度规范下的工会管理模式

新中国成立后,从国家到基层各个层面建立了完善的工会工作以及相关的法律法规制度,主要有:《中华人民共和国工会法》《工会劳动法律监督办法》《中国工会章程》《工会法律援助办法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《学校教职工代表大会规定》。

## 三、大学二级部门工会工作现状

### (一)基本情况

通过对学校多个二级部门工会的调研和访谈,得到的基本情况:学校二级部门工会组织完备,设工会主席1人,工会委员3-4人,分别负责教职工生活、文体、女工和退管工作,调研的几个部门工会小组成员,包括工会主席,都是兼职。各二级部门每年至少召开一次教职工代表大会,对于教职工人数较少的学院和处室,则每年至少召开一次全体教职工大会。除学校层面,二级部门都有自己的“教工之家”和“妇女之家”。工会活动采用预拨制,经费使用采用预算制。教职工代表大会代表名额采用分配制。代表人选有指定的(如工会主席)推选的和基层选举的。部门教代会代表占部门全体教职工人数30%。学校二级部门工会行使维护教职工合法权益职能,建设提升教职工技术业务职能,组织代表大会征集整理提案职能、督查建议及决议落实职能、参与民主管理监督职能、政治引领思想

教育职能、多样化服务职能。

### (二)存在的问题

1. 工会的民主管理、民主监督的职能没有得到充分发挥。在深入推进学校内部事务公开,落实教职工的知情权、参与权、表达权、监督权方面,部门工会的作用没有得到充分的发挥。

2. 教职工代表大会的代表选举办法有待完善。《学校教职工代表大会规定》第十一条,教职工代表大会代表以教师为主体,教师代表不得低于代表总数的60%。调研发现,二级学院教代会行政人员多,一线教师代表少,使得一线教师的意见得不到充分地表达,被忽略。代表的名额分配没有注重以教师为主体。

3. 工会的各项工作流程需要进一步明晰,并能容纳各种不确定因素。部门工会的工作和活动有时还要面临诸多不确定的场景。如果办事缺少明晰,可操作的工作流程,执行时出现认识上的不一致,轻者会造成上下级之间、办事人员之间的不信任,重者会造成工作的严重失误。

### 四、研究结论

高校工会二级部门工会管理模式是由《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》、中华全国总工会《事业单位工会工作条例》、教育部和中华全国总工会《学校教职工代表大会规定》等一系列法律法规文件所规定的,目的在于将国家的各项法律法规要求落到实处。为此,需要强调以下几点:

#### (一)坚持党对工会的领导

我国工会事业是在党的领导下发展起来的,坚持党对工会的全面领导,任何时候、任何情况下都不能动摇、不能偏离。

#### (二)深化工会改革和建设

要继续深化工会改革和建设,牢固树立大抓基层的鲜明导向,夯实基层基础,激发基层活力,不断增强基层工会的引领力、组织力、服务力。

#### (三)落实教职工参与权利

参与的前提是知情。建立和规范事务公开制度,协助党政做好事务公开工作,明确公开内容,拓展公开形式,并做好民主监督。提高教职工代表大会一线教师代表的比例。

#### (四)加强工会自身建设

加强工会新任干部(委员)岗前培训,提高自身理论水平和业务能力,熟悉政策法规和工作流程,使之有效开展工作。工会的运行机制和工作制度、流程需要明晰、流畅,并能容纳不确定因素。

#### (五)增强教职工对工会的归属感

全心全意依靠广大教职工,维护教职工合法权益,以教职工事为事,着力解决关系教职工群众切身利益的实际问题,增进教职工之间的交流和团结。

2024年上海工程技术大学工会(妇女)理论研究课题《高校工会二级部门工会管理模式研究》(2024GHYJ10)。