

扎实推进贵州农村居民稳定增收的路径选择

□ 卫松 顾化杰

促进城乡居民增收是近年来的热点话题,也是中国式现代化的关键,是走向共同富裕的物质基础。2025年,贵州省农村居民人均可支配收入为16764元,同比增长5.7%。近十年贵州农村居民收入实现稳步攀升,与城镇居民收入差距逐步缩小。由于贵州产业发展基础薄弱,从全省总体来看,农村居民增收面临产业带动能力不强、收入结构仍不够合理等现实困境,应当从产业发展、促进就业、宅基地改革、扩大财政支出力度等方面着力。

狠抓产业发展这个“牛鼻子”,丰富经营性收入增长路径。近年来,贵州从顶层设计做好十二大乡村特色产业布局,经过多年实践,逐步在省级层面确定重点打造肉牛、茶叶、辣椒三大产业,并大力发展中药材、食用菌、刺梨、油茶、竹子五大优势产业,农产品加工率逐步上升,产品附加值同步提升。乡村产业发展发生了翻天覆地的变化,居民收入持续稳定增长,收入结构逐步优化。“十五

五”时期,应当将更多财政资金向农村倾斜,重点加大对粮食生产、特色产业、生态保护等领域的补贴力度。要更加聚焦特色农产品的规模扩大、附加值提升、品牌打造、区域布局优化等,持续增强产业发展韧性和增值能力。黔中地区重点发展精品茶、花卉苗木、都市农业等;黔北地区重点发展辣椒、茶叶、生态畜牧等;黔西地区结合石漠化治理,重点发展花椒、金银花、刺梨等生态经济兼用林;黔东南地区重点发展中药材、精品水果、林下经济;黔南地区重点发展茶、水果、生态渔业;黔西南地区重点发展薏仁米、中药材、精品水果。同时,探索农文旅等深度融合的多种有效路径,提升市场化能力,持续丰富当地居民经营性收入来源渠道。

千方百计促进就业,拓宽工资性收入这个主渠道。近年来,贵州始终把就业摆在民生工作的突出位置,精准施策、分类发力,构建“全方位、多层次、全覆盖”的就业服务体系,推动农村劳动力实现“就业有岗位、增收有保障”。在“十五五”期间,要重点聚焦中低收入且有劳动力的家庭,以及易地搬迁安置社区的劳动力,通过继续向省外输出、省内转移、县内创业就业等多个渠道做好就业服务。强化订单式劳动力的技能培训,可推广贵阳市的“需求摸底+精准培训+岗位对接”闭环就业促进模式。持续深入实施“六六就业稳岗计划”,强化农民职业技能培训,推动劳动密集型企业建立稳定用工机制,扩大以工代赈规模,引导农村劳动力向城镇、产业园区、发达地区有序转移,实现“输出一人、增收一户”的目标。针对农村留守妇女、

老年人等特殊群体,根据乡村公共服务持续供给需求,开发公益性岗位,设置保洁员、护林员、水管员等岗位,实现“就近就业、灵活增收”。在易地搬迁安置社区,结合集体经济发展实际情况,开发部分公益性岗位,通过技能培训、车间吸纳、项目带动、创业扶持等方式,激发社区活力。

深化农村宅基地改革,提升农户财产性收入增长潜力。深化农村宅基地改革,是激活贵州农户财产性收入的关键,依托现代山地特色高效农业布局,引导农户将零散耕地、林地、草地通过转包、出租、入股等方式,向家庭农场、合作社、龙头企业等集中,发展规模化种植、林下经济,让农户获得稳定流转租金和入股分红,同时引导农户参与产业全链条,提升自我发展能力。健全城乡统一建设用地市场,稳步推进农村集体经营性建设用地入市,重点盘活闲置厂房、废弃养殖场等存量用地;完善入市收益分配制度,确保收益大部分归农户所有;探索基于国土空间规划“一张图”的存量建设用地跨村组区位调整机制,提升土地价值;严格推进高标准农田建设,加强高标准农田建设的前期论证评估和后续管理,落实城乡建设用地增减挂钩政策,完善省内调剂机制,开展节余指标跨省域调剂,收益专项用于推进乡村全面振兴,优先保障农户财产收益。总结息烽、湄潭、金沙等宅基地改革试点经验,聚焦“盘活闲置、保障权益、增加收益”。结合乡村旅游和特色产业,鼓励农户出租闲置宅基地和农房,发展民宿、农家乐等业态,获取稳定租金。在试点地区,探索宅基地使用权抵押融

资模式,解决农户创业资金难题,同时推动宅基地使用权入股乡村产业,让农户获得分红收益,多渠道拓宽农户财产性收入来源。

逐步加大财政支出力度,确保转移性收入增长与经济发展成果同步。转移性收入是农村居民收入的重要组成部分,对于低收入群体、老年群体和经济困难群众而言,更是稳定基本生活的“压舱石”。“十五五”时期,贵州要持续在生活救助、生育支持、农业生产、生态保护、就业促进等多个领域,适度扩大财政支出力度、优化支出结构、完善动态调整机制等举措,确保农村居民转移性收入增长与社会发展成果同步。适度提高农民基础养老金水平。针对特殊困难的低收入群体,在逐步提高救助水平基础上,有针对性地加大服务供给力度,比如养老服务、残疾人服务、事实无人抚养儿童照料等。

“十五五”时期,促进农村居民增收是实现共同富裕的必然路径。需要结合贵州乡村实际,坚持“有为政府”和“有效市场”有机结合,坚持投资于物和投资于人有效结合的理念,实现农村居民收入的总量增长,奠定迈向共同富裕的物质基础,同时在收入增长中优化经营性收入、工资性收入、财产性收入、转移性收入组成结构,为乡村全面振兴开好头、起好步。

【作者分别系贵州民族大学社会学院教授、副院长,贵州民族大学社会学博士研究生,本文系贵州省2023年哲学社会科学重大招标项目《贵州促进城乡居民增收路径研究》(23GZZB02)阶段性成果。】

林业碳汇助力生态产品价值实现的方法论意蕴——以毕节市为例

□ 李强

在我国扎实推进“双碳”目标与深化集体林权制度改革的背景下,林业碳票作为一种创新的生态产品价值实现机制,正在全国范围内引发探索热潮。2023年9月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《深化集体林权制度改革方案》明确提出“探索实施林业碳票制度,制定林业碳汇管理办法”,为各地开展林业碳票实践提供了政策依据。

毕节市作为全国林业碳汇试点市,在林业碳票领域开展了先行先试的探索工作。自2022年率先在贵州省启动林业碳汇改革以来,毕节市已累计颁发6张林业碳票,完成碳汇交易7笔,并创新性地开展了碳票质押融资等实践,涉及森林面积和碳减排量,并通过林业碳票实现了金融价值:一是在制度建设方面,毕节市林业局在全省率先出台《毕节市林业碳票管理办法(试行)》《毕节市

林业碳票碳减排量计量方法(试行)》等政策文件。2022年2月15日,毕节市林业局向黔西市毕绿生态绿色产业发展有限公司颁发了全省首张林业碳票,明确了林业碳票的许可范围、适用对象、使用时限等。同时,建立了毕节市林业碳票核算第三方名录库和评审专家库,由相关专家对监测核算结果进行评审确定,规范了审定流程。二是在市场建设方面,毕节市依托贵州环境能源交易所搭建了林业碳票交易平台,制定了交易制度、交易规则等规范,为交易双方提供交易凭证、核销证明等服务。2022年12月2日,该平台实现了全省首笔林业碳票交易。三是在金融创新方面,毕节市制定《毕节市银行保险机构支持林业碳票改革工作方案》,赋予林业碳票流转、收储、授信、质押、保险等功能。金融机构为林业碳票开发了质押型、增信型、混合型等金融产品,为碳票持有者开发低碳信用卡或低碳贷。四是在司法应用方面,毕节市创新探索“以碳代赔”修复生态新模式,引导违法行为人以自愿购买碳票的方式承担生态功能损失赔偿责任。

毕节市在林业碳票领域取得了显著进展,但仍面临政策协同不足、市场活跃度不佳、跨区域协作不够等挑战,制约林业碳票价值实现。对此,可从制度建设、市场培育、区域协作三个层面,系统优化毕节市林业碳汇助力生态产品价值实现的路径。

健全林业碳汇助力生态产品价值实现

的制度体系。首先,完善方法学体系,毕节市需结合喀斯特地貌森林资源特性,研发更具针对性的碳汇计量监测方法,以降低监测成本,提升核算精准度;可探索将毕节市特色树种纳入碳票开发范围,扩大项目基础,同时,应建立林业碳票与CCER等国家认证体系的衔接机制,为未来碳市场的互联互通预留空间。其次,明确权益分配机制,林业碳票关乎林农、村集体、企业等多方主体利益,亟须构建公平合理的收益分配机制,细化本地碳票项目的收益分配规则,特别是保障小农户的合法权益。最后,构建风险分担机制,毕节市可进一步完善“碳汇+保险”体系,开发专门的碳票保险产品,以降低碳票项目的自然风险和市场风险,同时,可探索设立林业碳票风险补偿基金,为金融机构开展碳票融资业务提供风险缓释支持,提高金融机构的参与意愿。

加快林业碳汇助力生态产品价值实现的市场培育。首先,培育多元市场主体,一方面毕节市可借助政策引导,激励更多林地经营者投身碳票项目开发,尤其要引导集体经济组织与新型林业经营主体积极参与,以扩大供给规模;另一方面可通过宣传引导与能力建设,提升企业与公众对碳票的认知度及购买意愿,从而扩大有效需求,便捷化的质押方式和促进“碳中和”收益的行动,有利于吸引公众参与。其次,创新交易模式,探索“碳票+零碳景区”“碳票+ESG”“碳票+普

惠”等多种消纳渠道,搭建多元化的“碳票+”应用场景;创新模式巧妙地将碳票消费融入人们的日常生活之中,从而拓宽碳票的需求基础。最后,构建价格发现机制,探索建立碳票价格指导机制,定期发布市场行情信息,引导合理定价,同时,可引入竞价交易等市场化交易方式,形成更能反映供需关系的价格信号。

注重林业碳汇助力生态产品价值实现的区域协作。首先,探索跨区域碳汇补偿机制,作为生态产品供给方的生态区,可以与粤港澳大湾区等经济发达地区建立碳汇合作关系,通过定向购买、碳汇补偿等手段,将毕节市的生态优势转化为经济优势。其次,构建区域协同机制,积极融入成渝地区双城经济圈、粤港澳大湾区建设等国家战略大局,促进林业碳票的区域互认与跨区域流通,将林业碳票与特大碳消费区域相协同,拓宽消纳渠道。最后,推进地方与全国碳市场互联互通,林业碳票作为地方性产品,应加强与全国碳市场的联通,成为推动绿色低碳转型的重要工具。

毕节市作为西部地区和生态脆弱区的代表,其在林业碳票领域的探索不仅对本地绿色发展具有重要意义,也为同类地区提供了可借鉴的实践范例。

【作者单位:贵州工程应用技术学院;本文系贵州省哲学社会科学创新团队(编号:CXTD2026017)阶段性成果。】

推动国企人才发展体系建设的实践进路

□ 陈娇妍

人才作为国有企业的重要资源,也是影响核心竞争力的关键要素,其培养、引进、使用、激励等环节直接关系到企业的可持续发展与市场竞争力的提升。党的二十大报告明确指出“人才是第一资源”,将深入实施人才强国战略置于国家发展全局的重要位置。近年来,随着社会主义市场经济体制不断完善,人才流动越来越频繁,知识更新逐步加速,国有企业人才发展遇到的挑战逐步增多,传统的人才管理模式存在短板,导致国企人才队伍的整体素质与创新能力难以满足企业转型升级的需要,人才资源的价值潜能未能得到有效释放。因此,深入分析国企人才发展体系存在的短板,系统提出针对性的改进建议,对于推动国有企业高质量发展、增强国有经济竞争力具有重要的现实意义。

国企人才发展体系建设存在的主要短板:

人才发展战略规划不够清晰。现阶段国

有企业在人才发展过程中,人才发展战略规划与企业整体发展战略之间的衔接不够紧密,人才发展工作缺乏系统性、前瞻性的顶层设计。具体表现在,国有企业在制定人才发展战略规划时,没有充分考虑企业中长期发展战略对人才数量、质量、结构的需求,导致人才发展战略规划与业务规划、人才供给与岗位需求之间匹配度不够,人才发展战略目标不够具体、不够量化,缺乏明确的时间表、路线图与责任分工。

人才引进机制不够灵活。国有企业人才引进过程中,受薪酬体系、用人观念等多重因素的制约,人才引进的市场化程度相对较低,具体表现在两个维度:一是招聘渠道相对单一,校园招聘、社会公开招聘等传统方式,对于高端人才、紧缺人才的猎取能力较弱,人才信息获取不够及时、不够精准,导致企业在关键岗位、核心技术领域的人才引进存在滞后性。二是部分国有企业在人才选拔中过于强调学历、资历、身份等硬性条件,对于人才的实际能力、创新潜力、价值贡献等方面关注不够。

人才培养体系不够健全。国有企业人才培养过程中,培养体系的设计与实施存在短板,人才成长通道不够畅通,人才潜能的挖掘与释放受到一定程度的限制:一是部分国有企业的培训计划主要根据要求或通用课程安排,没有紧密结合企业业务特点、岗位能力要求与员工个人发展需求,培训内容存在同质化、形式化等现象。二是培养方式较为单一,主要依赖集中授课、线上学习等传统培训方式,对于行动学习、导师辅导、轮岗锻炼、项目

历练等实践性培养手段运用不足,人才培养“学用分离”现象较为普遍。

完善国企人才发展体系的对策建议:

强化人才发展战略引领,明确人才发展方向。国有企业需要将人才发展上升到战略高度,将人才发展战略规划纳入企业整体发展战略的顶层设计,确保人才发展与企业转型方向相一致、与业务发展需求相匹配。一是需要编制系统的人才发展战略规划,可以围绕企业中长期发展战略,深入分析各业务板块、各关键岗位的人才需求,明确人才发展的总量目标、结构目标与质量目标,并且将其作为规划依据,制定人才引进、培养、使用、激励的专项计划,形成完整规范的人才发展路线图。二是需要建立人才需求预测机制,运用人力资源数据分析、行业人才趋势研判等手段,动态监测企业人才队伍的存量、增量与流量变化,提前预判人才供需状况,及时调整人才发展策略,增强人才工作的前瞻性与主动性。

创新人才引进机制,拓宽人才来源渠道。国有企业需要打破传统的人才引进思维定式,建立更加开放、灵活、高效的人才引进机制。一是需要拓展多元化引才渠道,在巩固校园招聘、社会招聘等传统渠道的基础上,积极探索市场化引才方式,如积极采取猎头合作、行业挖猎、柔性引才等引才方式,对于高端紧缺人才,则可以采取“一人一策”“一事一议”的个性化引进方案,增强人才引进的精准性与有效性。二是需要转变人才选用观念,建立以能力、业绩、贡献为导向的人才选用标准,对于特别优秀的人才,需要进行破格提拔、大胆使用,借此营造“不拘一格降人材”的用人氛围,最大程度激活人才的创造活

力。三是需要提升薪酬市场竞争力,在工资总额管控框架下,优化薪酬结构、创新薪酬形式,探索灵活薪酬模式,比如对于关键岗位、核心人才,可以采取协议工资、项目工资、年薪制等模式,逐步缩小与市场薪酬水平的差距,持续增强薪酬对于优秀人才的吸引力。

健全人才培养体系,畅通人才成长通道。国有企业需要构建覆盖全员、贯穿全程、分层分类的人才培养体系,为各类人才提供多样化的成长路径与发展平台。一是需要优化培训内容与时间,可以围绕企业战略重点、业务难点与员工能力短板,集中组织开展培训需求调研,制定针对性的培训计划,开发符合企业实际的课程体系,借此持续增强培训的实效性针对性。二是需要创新培养方式方法,要综合运用多种培养手段,如课堂教学、在线学习、行动学习、导师辅导、轮岗锻炼、挂职交流、项目历练等,构建有效的人才培养模式。三是需要畅通职业发展通道,可以建立高质量的职业发展通道,如管理序列、专业技术序列、技能操作序列并行的职业通道,明确各序列的晋升标准、评价方式与待遇水平,让不同类型的人才都能找到适合自身特点的发展路径。

国企人才发展体系建设是推动国有企业高质量发展的重要支撑,通过强化人才发展战略引领、创新人才引进机制、健全人才培养体系、完善人才激励机制,系统解决国企人才发展中存在的战略规划不够明确、引进机制不够灵活、培养体系不够健全等短板,推动国有企业打造一支规模适度、结构合理、素质优良、充满活力的人才队伍。

(作者单位:贵州毕节高速发展有限公司)

新时代,高质量推动党建工作不仅有效降低国有企业经营风险,激活发展动能,还能筑牢国企高质量发展的政治根基。国有企业应当大力加强党建工作,打造高素质人才队伍,立足改革发展实际,实施系统性、实践性强的党建工作策略,实现可持续发展目标。

高质量推进国企党建的重要性:

把握国有企业发展方向。国有企业兼具政治属性和经济属性,高质量推进党建工作,可以把握国有企业发展方向,保证重大部署、决策正确,同时也能满足民生需求。党建工作的主要目的是服务企业企业发展,高质量党建工作可以突出企业优势,为市场拓展及降本增效保驾护航。完善的党建工作体系,还能解决生产经营中的挑战,为国有企业高质量发展注入持续动力。

凝聚职工合力。在国有企业发展中需要营造良好的企业文化氛围,打造高素质人才队伍。高质量党建工作以理想信念教育为引领,着力提升全体职工的责任素养及培养其工匠精神,并凝聚团队的力量。高质量推动党建工作需要重视文化建设,通过文化宣传提升职工凝聚力和归属感,为国企高质量发展提供人才支持。

降低国有企业经营风险。在国有企业党建工作中,全面从严治党是核心内容。全面推进党建工作,可以在国企内部形成廉政风气,对日常经营工作进行全方位监督,防止出现廉洁风险。另外,在党建工作的引领下,可以推进国有企业作风风建设,建设良好的经营生态和政治生态,为国企转型、发展提供有力支持。

高质量推动国企党建工作的策略:

以政治建设为引领,夯实党建工作根基。国有企业党建工作,需要坚持以党的政治建设为统领,明确各级党组织和党员干部的责任分工。初期阶段需要做好企业战略规划,根据企业经营目标及改革任务,制定党建工作流程,避免出现“轻党建、重业务”的情况。在党建过程中,需要做好考核工作,深化理论基础研究,构建常态化学习模式,通过系统的理论学习,提升党建工作的实际效果。党建工作需要形成规范的决策机制,在企业经营和项目投资过程中,守住企业发展底线,把党建工作优势转化为发展效能。

以深度融合为重点,解决党建工作中遇到的挑战。推动党建工作与国有企业业务深度融合,通过党建赋能企业发展,明确具体的业务内容和经营方向,解决国有企业在发展中遇到的挑战。国有企业需要积极推进业务和技术创新,在党建工作中,针对技术瓶颈和发展难点,党员需要在业务中积极发挥先锋模范作用,解决各项业务发展遇到的挑战,促进安全生产的同时,提升党建工作质量。党建工作需要“改革”,推动产业和工作机制创新,让党建工作成为国企发展的助推器。

打造高素质人才队伍。高质量推动国企党建工作,打造高素质人才队伍是基础支撑。国有企业需要优化高素质人才配置,配齐专职党务工作人员,选拔一些业务能力强、综合素质高的人才骨干,解决党建工作遇到的挑战。在党建工作中定期开展专业化培训,形成常态化培训机制,围绕党建工作方法及政策法规进行系统讲解,为全体职工提供学习和实践的机会。另外,高质量推动国企党建工作需要制定完善的激励制度,为职工提供公平的晋升通道,将党建工作与考核评价结合起来,提升全体职工的工作热情。为打造高素质人才队伍,需要对国企的管理和教育机制进行优化,积极推进党员党性教育和警示教育,强化全体职工的担当意识,为国有企业稳定发展夯实思想根基。

创新党建工作载体,提升党建工作吸引力。在新时代背景下,推动国有企业高质量发展需要对党建工作形式进行创新,同时丰富党建工作内容。在国有企业内部需要全面打造党建工作品牌,结合国有企业的业务类型及经营情况,突出党建工作特色,确保党建工作持续推进。从实践角度来看,在党建工作开展过程中还需丰富各种党建活动形式。党建工作需要与企业项目相结合,重点关注基层岗位,提升全体职工参与党建工作的积极性。例如,在党建工作中,可以通过技术比武和岗位练兵等实操活动,增强全体职工参与的积极性。在国有企业未来发展过程中,党建工作需要实现数字化赋能,依托智能化平台,引导职工实现线上学习与考核,突破党建工作的时间和空间限制,确保党建工作常态化。

构建党建工作闭环体系。高质量推动国企党建工作,需要制定完善的激励机制,确保党建工作顺利落实,构建挂钩考核的制度,提升全体职工的重视程度。党建工作需要制定严格的考核指标,需要通过党建赋能,实现国企提质增效发展的理想目标,同时助力高素质人才队伍建设。在考核方式优化过程中,需要关注风险防控工作,对考核目标进行细化,确保考核内容科学,考核标准贴合实际。在考核方案落实过程中,配合常态化工作机制,通过实际调研、现场考核等方式,逐渐形成考核台账。强化考核结果运用,将党建工作考核结果与企业绩效考核、薪酬待遇、干部任免、员工评优、部门奖惩直接挂钩,对党建工作成效显著予以表彰奖励,对履职不力、工作滞后的严肃追责问责,形成“奖优罚劣、比学赶超”的良好氛围,倒逼党建工作提质增效,为国有企业持续发展保驾护航。

新时代推进国有企业党建工作,需要重点打造高素质人才队伍和健全各项机制等,以提升服务和风险管控水平作为着力点,全面解决国有企业发展挑战,为生产经营保驾护航。在党建工作体系改革过程中,注重提升企业软实力,形成良好的党建工作氛围,强化全体职工的担当意识,为国有企业高质量发展注入源源不断的动能。

(作者单位:毕节中城能源有限责任公司肥田煤矿)

提升国企党建工作质效的实现途径

□ 张齐富