



制止“舌尖上的浪费”

制止粮食浪费须“供给侧”全面发力

□ 武云超

全社会及粮食生产销售等有关部门单位都要积极行动起来，从粮食的收割、加工、储运、消费等各个环节都厉行节约、堵塞漏洞，用“舌尖”节俭涵养“心间”美德，让每一粒粮食都能发挥应有的作用。

制止食物浪费，仅仅依靠餐桌环节的后道“需求侧”推进节约还远远不够。粮食从生产到加工、物流等环节上的浪费损失还鲜为人知，因此在深入推进“光盘行动”的基础上，必须同时推动粮食在收割、加工、流通、储藏、食品制作等前道各环节的节约工作，也就是大力推动粮食“供给侧”各个环节全面发力、持续发力，统筹做好粮食全链条、全生命周期的综合节约工作，做到粮食“供给侧”“需求侧”共同努力，切实提高粮食节约工作的经济效益和社会效益。

提高农业现代化水平，尽可能减少粮食收割环节的损失，真正实现“颗粒归仓”。近年来，随着农业机械化、现代化步伐的不断加快，农业生产的工作效率也大幅提高，特别是稻麦收割机械化的实施，大大提高了粮食收割效率，减少了农民的负担，但也不可

避免地带来了机械作业过程中的粮食损失。据媒体报道，在机械化收割水稻过程中，粮食损失率大多在5%—8%之间。江苏的水稻年总产量按照2000万吨计算，仅收割环节损耗5%就是惊人的100万吨。要减少收割环节的损失，必须进一步提升农业机械化水平和农机精细化精准化操作，切实提高农机操作人员的技术素质，积极创新作业方式，适当放慢作业速度，争取粮食作物的颗粒归仓。

提升粮食流通现代化水平，在粮食加工、仓储、物流等领域减少产后损失。来自国家粮食和物资储备局的数据显示，我国粮食在储藏、运输和加工环节，每年大约损失350亿公斤，损失数量相当于四川省一年总产量(四川省2019年的粮食产量为349.5亿多公斤)。据调查，除消费环节外的粮食产

后损失率为15.69%，油粮产后损失率为18.67%。无锡国家粮食储备库采取降低粮食温度、控制好虫害等有效措施，努力降低储藏环节的粮食损耗。据统计，去年从这里出库的市级储备稻谷损耗率大幅下降，较上一批次下降约30%。若按储备4万吨计算，相当于两年减少损耗200吨。

提升餐饮制作供应精细化精准化个性化水平，为提高餐饮满意度、实现不剩菜不剩饭目标奠定扎实基础。推动“光盘行动”，同样要求餐饮制作、供应单位尽可能创新方式方法，提高餐饮质量，尽最大努力让消费者满意。餐饮行业可以通过提供“半份、半价”“小份、适价”等服务，提醒客人科学点餐、餐后打包，引导顾客逐步养成勤俭节约的习惯。高等院校、中小学、幼儿园更要重视厉行节约、反对浪费工作。一方面要切实

提高餐饮质量，及时地对剩饭菜进行分析研究，及时调整菜品，改善菜品口味，真正让学生养成不剩饭不剩菜的良好习惯；另一方面，也要把勤俭节约、反对浪费，作为学生思想品德课的重要内容，坚持不懈、潜移默化地开展下去，使之成为青少年学生们的自觉行动。

每一粒粮食都凝结着耕种者的汗水，都值得敬畏珍惜。只有全社会及粮食生产销售等有关部门单位都积极行动起来，从粮食的收割、加工、储运、消费等各个环节都厉行节约、堵塞漏洞，用“舌尖”节俭涵养“心间”美德，才能让每一粒粮食都能发挥应有的作用，确保中国人的饭碗牢牢端在自己的手上，推动实现节约裕民、节俭兴国。

(作者系无锡市机关事务管理局党组成员、副局长)

趣闻
说事

回归节日本真

中秋节即将到来，各大超市、糕饼店里早已摆上琳琅满目的各式月饼。稍加留意便会发现，随着节俭、环保理念的普及，简朴包装、减重瘦身的月饼日渐占上风，口味多样的散装月饼受到更多市民欢迎。中秋节是中华民族传统节日，象征着团圆，人们更注重的是亲友相聚时浓浓的亲情，而月饼只是节日点缀品。过度包装浪费了资源，月饼糖、油含量过高也不利于人们的健康，月饼瘦身，让中秋节回归节日本真，值得倡导并践行。

(洪萍文/何岚作)

小微执法有力度 也要有温度

新闻回放：近期，苏州高新区城管局针对随地吐痰、乱扔烟头、乱停电动自行车、未及时清理宠物粪便等14类不文明现象开展“小微执法”行动。在做到“速度+力度+温度”的同时，城市管理的执法者转换角色，成为热情的“服务引导员”；而那些小微违法者则成了自觉维护城市文明的“编外管理员”。按照高新区推行的新办法，小微违法者积极协助执法人员开展一定时长的志愿服务，可以抵消相应的行政处罚。目前，高新区城管部门已通过这样的处罚方式劝阻了非机动车违停行为100多例。

快评：治理小微违法，处罚过轻难以产生威慑力，处罚过重又容易矫枉过正，引发市民的抵触情绪。把握好处罚的“度”，才能在震慑违法行为的同时让市民心悦诚服。开展一定时长的志愿服务来抵消相应的行政处罚的做法，既达到了处罚的目的，又让小微违法者成了自觉维护城市文明的“编外管理员”，是个有益的尝试。

治理小微违法也是改变市民生活习惯、提升市民文明素养的过程。随地吐痰、乱扔烟头、乱停电动自行车等小微违法行为，反映出了一些市民生活习惯和文明素养急需改善。通过执法过程对市民进行教育，提高他们的文明意识和文明素质，可以减少小微违法现象，提升城市的文明水平。在前段时间，锡城大力整治电动自行车不戴头盔现象，在严格处罚的同时也对违法者进行教育，骑电动自行车戴头盔就逐渐成为市民的出行习惯。治理小微违法行为需要的就是这样有力度又有温度的执法方式。

(王皖杰)

呵护身边河流 共享美丽河湖成果

□ 裴永义

在前不久于无锡举办的第二届大运河文化旅游博览会上，记者采访了一位世代居住于清名桥古运河畔的老人，他告诉记者，许多本地和外地的亲朋好友都羡慕他枕河而居的生活环境，面对记者，老人的话语和神情里洋溢着幸福和对古运河的感恩。

无锡因水而灵秀，临水而繁荣。江、河、湖成就了无锡，使其成为国内外闻名的旅游胜地。喜欢依水而居，是人们对于居住环境的一种向往。无论是外地来锡定居者还是当地人，他们往往把傍水作为选择安家的重要参考条件。江南水乡无锡，除了太湖、蠡湖、古运河，还有众多纵横交错的大小河流。让无锡这座城市的居住环境宜居舒适。

近日我市发布的“美丽河湖三年行动实施意见”中明确提出，到2022年实现推窗见绿开门亲水移步入园目标，不断提升人民群众的满意度、获得感和幸福感。为让山长绿水长清，虽早已有法可依，但仍不时有一些污染河湖行为的出现。打造美丽河湖，巩固来之不易的成果，相关部门要科学治水和从依法治水相结合。要以打造“全国最干净城市”为契机，进一步加强依法治水的宣传力度，充分发挥各级管理部门、河长和志愿者团队的作用，对污染河湖的不文明违法行为发现一起严厉查处一起，这样才能让清水长伴于家门口。

而要让太湖这颗明珠更加璀璨夺目，让每一条河流都成为无锡靓丽的风景，不仅需要政府部门的精心努力打造，也同样需要每位普通市民的共同参与呵护。青山绿水美景人见人爱，保持河湖水质清澈，每一位市民都要参与其中，像爱护自己的家一样呵护身边的河湖。不要往河里随便扔垃圾、不要随意排放污水污染水质。如以“恶小而为之”，人人视河湖为垃圾桶，那么河湖必然会以污臭反馈之，到头来，那些不文明的违法者必将自受其害，付出居住环境遭受污染、自食其果的惨重代价。

(作者系自由职业者)

换个角度看市

美丽无锡建设需要更多能工巧匠

□ 彭爱珍

三百六十行，行行出状元。随着美丽无锡建设工作的推进，在公园、小游园、道路、社区的建设改造中，园艺绿化工作是一块重要内容，这些园艺工人的才艺也将有更多用武之地。美丽无锡建设需要更多像园艺工人这样的能工巧匠，我们期待，园艺工人们用自己灵巧的双手和独特的创意，为锡城大花园建设增添更多别致的美景。

近日，2020无锡市市政园林行业职业技能竞赛迎来40名全市“最牛”绿化园艺工人，选手们在3小时之内打造了一组组精致巧妙的花卉造景作品，让围观市民一饱眼福。

这些年，很多细心的无锡市民会发现，我们身边的花卉美景越来越多。不论是一些大型节日重点场所的花卉布景，还是城市公园的普通一角，这些风格各异的花卉造型创意，都让我们赏心悦目，感受到城市的灵动与可爱。应该说，花卉绿化工人只是社会中一个非常普通的职业工种。但只要具有匠心精神，照样可以干得很出色，给我们的城市打造出一道独特的风景。

据市市政和园林局园林管理处负责人介绍，往年的大赛考验绿化工人的树木修剪水平，园艺工人比的则是盆景、插花技

艺。今年的大赛首次开展花境造景技能比拼，为每位选手提供一块6平方米的花坛，可供他们大展手脚发挥创意。

显然，这次花卉工人的技能大赛，不仅注重一些“细节”技艺，更注重“整体”造型，以及蕴含的“故事”，向社会传递了积极的信号。一方面，我们尊重技能型人才，给他们更多的机会，充分发挥自己的特长。另一方面，我们要给一些技能型人才创造良好的成长环境。比如，在职称评选、技艺传授等方面出台扶持政策，还可以出台一些政策帮助年轻人更好成长。

英国哲学家培根曾经说过，园艺之事，是人生乐趣之最纯洁者。那些花卉园艺工人，通过他们辛勤的劳动，以及大胆想象，把人生的乐趣、人性的纯洁，用无声的语言传递给了市民，让市民感受到大自然的美好。

用好企业内部的人才成长通道

□ 吴文翔

疫情防控形势趋稳向好，很多企业重启人才招聘工作，但从招聘市场情况来看，不少企业还是喊“渴”，一些紧缺型人才供不应求。实际上，这是一种结构性人才紧缺。

受疫情的冲击，许多核心竞争力不强的企业逐渐被淘汰，能撑过寒冬，甚至能在冬天买冰激凌的企业，都是那些抗打击能力极强，拥有良好的自我治愈能力的企

业。这些企业在用人方面有一个特点，他们不喜欢培养人才，他们喜欢直接招聘人才。别的企业管招聘员工叫人力成本，而把他们招聘员工叫人力投资。这些企业所需要的人才不是那种能够对新鲜事物永远保持好奇心，并拥有着超强学习能力的人，因为这些人才能够敏锐地洞悉瞬息万变的市场环境，从而主动作出改变，快速完成自我进化。但这样的人才在整个人力资源市场上

还是少数，因此出现了人才结构性紧缺问题。

在当前的形势之下，企业如何才能招到自己想要的人才？不妨从企业内部着手，通过内部竞争上岗、加强培训、薪酬激励等方式，来满足一些重要岗位的用人需求，这样就可以降低对外招聘的用人标准，同时又能保证企业的良性运转。比如太湖新城有一家企业，员工职业技能只要提升

一个等级，企业就给员工每月涨400元工资，极大调动了员工自我成长的动力，很多员工业余时间积极参加技能培训，个人收入提高了，企业也用相对低的成本收获了一大批高技能人才。通过企业内部成才通道培养出来的员工，对企业的忠诚度也很高，不会轻易被别的企业挖走，有利于企业保持运营的稳定。

(作者系公司职员)

投稿邮箱: wxbdpinglun@163.com
QQ群: 227976812(加群请附个人简要信息)
本版稿件择优在无锡观察APP“观山路”频道和无锡新传媒网“观山路”频道呈现。