

# 悉心办实事，才能让企业无难事

□ 朱红杨

企业在全生命周期发展过程中会遇到各种各样的难题，政府只有悉心为企业办实事、解难题，才能让企业真正无难事，这也是打造最优营商环境的必然要求。要整合现有政策平台，让惠企政策第一时间传达到企业；搭建公共服务平台，在园区建设公共食堂、公共宿舍、开通定制公交等，方便职工工作生活；整合法律援助平台建设，推动形成中小企业——律师畅通帮扶机制。

新论

“无难事、悉心办”是无锡这两年打出的一张独特的营商招牌，意在通过政府的积极有为、主动作为，为企业解除后顾之忧。企业在全生命周期发展过程中会遇到各种各样的难题，政府只有悉心为企业办实事、解难题，才能让企业真正无难事，这也是打造最优营商环境的必然要求。

从实际情况看，为了摸清企业发展中存在的真实困难，无锡在全市开展了涉企政策落实情况专题评估，通过企业服务专员、招商护商专员、“链长”、锡商民情员等，将企业反映较为集中的问题列入改革任务清单，建成“走访挂任、走访联系、回访工作、问题清单处置、问题处置评估、问题解决督查”的工作闭环。把“一件事”改革、“一网通办”作为优化发展环境的主抓手，在全市或试点地区实现59个高频“一件事”一

次办，全市97.8%的政务服务事项可网办、91.9%的事项提供“不见面”服务，企业开办全流程最快0.5个工作日办结，做到保证时效、落实有效、解决高效。

前不久，国家发改委官网发布通知，推广来自8座城市的支持民营企业改革发展典型做法72条，江阴市有7条做法入选。细看江阴市的典型做法会发现，都是直击企业痛点的硬招实招。比如：开展“百律千企”系列活动，组织26家律师事务所130名律师与1000家园区企业结对；助推海外“诺奖”顶尖人才与本地民营企业牵手，合作共建诺奖得主研究院，实现“资本”与“智本”强强联合；组织重点骨干企业赴省外开展“春风千里行”系列劳务招聘会，并在陕西延安、云南孟连等地建成劳务基地17家，进一步拓展人力资源储备。法律、科技成果转化、

招工等都是企业急需的服务，江阴政府部门的工作可谓帮到了企业心坎上。

营商环境是城市之间竞争的重要砝码，有时候一个几十亿元、几百亿元的大项目最终花落谁家，看的就是谁能提供最优质的服务。优质的营商环境能极大地激发城市的经济活力，今年前三季度无锡实现地区生产总值10029.02亿元，同比增长10.7%；新增市场主体14.76万户，同比增长24.84%。这些亮眼的成绩，是企业在无锡舒心、安心、放心地扎根发展的结果，是对无锡不断对标国际一流营商环境标准、真心实意做好服务企业工作的充分肯定。

今年无锡的市场主体数量突破100万户大关，这是一个了不起的成绩，对营商环境的优化也提出了更高要求。着眼城市长远发展

和企业实际需求，无锡各级各部门还要主动对标找差，在营商环境的做优做强上来一场大比拼。要搭建更多为企服务平台，如：整合现有政策平台，让惠企政策第一时间传达到企业；搭建公共服务平台，在园区建设公共食堂、公共宿舍、开通定制公交等，方便职工工作生活，让企业专心于研发生产；整合法律援助平台建设，推动形成中小企业——律师畅通帮扶机制。

企业数量多，遇到的问题复杂多样。无锡相关部门和各个板块的政府服务专员、招商护商专员要常态化走访企业，收集企业难题，形成全周期企业问题解决机制。还要推动人大、政协及统战部、工商联、各商会等多个主体共同参与，及时反映企业困难，协调解决企业问题，让企业在无锡可以放开手脚专心谋发展。（作者单位：滨湖区委党校）

世相  
评说

(罗琪 作)

## 培养劳动精神要做好“加法”

□ 卢俭幸

“双减”政策的实施，让学校、家长有了更多时间去培养孩子的兴趣爱好，同样也是培养劳动精神的契机。

利用课后服务时间，无锡一些学校每周都为孩子安排了一定时间的劳动实践课，班级老师组织孩子们打扫教室卫生、清扫校园道路树叶，让孩子们从身边小事做起，从小养成爱劳动的习惯。有的学校也给孩子布置了“作业”，让家长指导孩子在家里学会整理自己的房间、做一些力所能及的家务，让家长利用周末时间带孩子到乡野田间走走，体会农民伯伯耕作的不易。

党的教育方针强调要培养德智体美劳全面发展的中国特色社会主义接班人。孩子们经历过劳动的磨炼，才能尊重劳动、热爱劳动，有助于他们在以后的生活中勇于直面困难，顽强拼搏。所以，不论是学校教育还是家庭教育，其本质都应是育人为先。但在

现实生活中，一些家长对培养孩子劳动精神的重要性、必要性缺乏足够认识，他们总想着在培养劳动精神上做“减法”，只要求孩子一心一意做功课，在家不要求帮忙做家务，对参加社会实践活动也不热心。

因此，学校还要发挥引导作用，调动起家长积极性，让他们认识到劳动对孩子成长的重要性，引导家长在平时的日常生活中创造更多的机会让孩子进行劳动锻炼。不要什么事情都一手包办，而是要做好培养孩子劳动精神的“加法”，把劳动教育融入孩子兴趣爱好的培养中，比如通过养花让孩子对植物世界产生兴趣，平常出去玩时会有意识地去了解不同树木、花草的习性特点，在潜移默化中扩大了知识面、陶冶了情操，也增强了环境保护意识，这是劳动教育的意义所在。

（作者单位：宜兴市万石镇党建工作办公室）

金匡  
观澜

## 推动工业园区更新，盘活用地资源

□ 许大伟

最近，看到我市两个板块产业园区用地情况的调查报告，发现乡镇工业园区有超过30%的土地亩均税收不足2万元，少数工业企业甚至停工停产，土地无产出。一边是旺盛的用地需求，一边却存在数量不少的低效闲置用地，工业园区常态化更新已经成为各地缓解用地压力、促进产业结构调整升级、提高土地利用效率的内在需求。为此，笔者专门走访了几家乡镇工业园区，与相关负责人进行了探讨，认为要实现工业园区常态化更新，可以从三个方面入手。

对园区企业实行全生命周期信息化管理。园区管理部门应从成立之初的偏重招商引资中走出来，注重对园区企业全生命周期的管理。对进园企业产业准入、投资强度、建筑容积率、亩均税收、环境与能耗标准等约束性指标，以及消防安全、配

套设施建设等作出明确要求，签订工业用地出让合同和投资监管协议，确保引进企业的质量。对驻园企业履行合同约定情况进行全程跟踪，重点关注项目开工时间是否落实、企业达产后是否达到出让合同规定的标准，动态掌握企业运行、税收上缴、就业用工、用水用电等情况，协助相关部门定期对企业进行考核评估。对评估结果定性为低效用地的企业，严格执行相关法规，配合做好资产评估清算、土地并购租让等相关服务工作。各地区可以建立工业企业全生命周期实时管理大数据平台，由园区负责更新汇总，实现企业用地基础信息“一网打尽”。

建立科学严谨的低效产业用地评估体系。低效产业用地盘活利用难在评估界定，形成科学严谨的产业用地评估体系至关重要。要突出可行性，根据不同行业特点提出不

同的量化考核标准。要突出强制性，对国家禁止和淘汰类产业用地、不符合环境保护要求或安全生产要求的工业用地、已经停工停产和破产企业的工业用地等，列入强制盘活范围。要突出包容性，通盘考虑经济、社会、生态效益，对于初次触及低效用地标准的企业，尊重经济大势和行业规律，给予一定年限的“缓冲期”，鼓励企业自主重组整改；对于行业竞争激烈且安置就业人数较多的企业，可以适当降低亩均税收标准；对于科技创新型企业给予一定的项目孵化期等，为政策执行预留空间。

充分发挥资源要素市场化配置的作用。要搭建市场化平台，将园区低效工业用地更新纳入土地二级市场范围，引导供需双方通过市场平台匹配资源。要用活市场化手段，对园区内企业不改变土地用途，

利用地上地下空间适当提高容积率，不再补缴土地出让金；推行弹性年期出让、先租后让、租让结合、长期租赁等用地方式，降低科技创新型小微企业入园门槛；实行阶梯式用水用电用气价格，增加低效用地使用成本等，通过实施正向激励、反向倒逼，促进低效用地盘活利用，最终实现整个园区提质增效。

无锡经济发达，各工业园区对全市经济发展贡献很大，在土地开发强度高、环境约束性强等严峻形势下，对工业园区进行常态化更新很有必要，既能为重大项目的落地提供足够的土地资源，也能倒逼企业走“精明增长”之路，积极向产业链、价值链高端迈进，为企业赢得更大发展空间，有力助推无锡经济高质量发展。（作者单位：无锡市自然资源和规划局）

怎样化解“招工难”  
邀你互动

## 留住员工，要有诱人薪水更要有成长空间

□ 陶象龙

仅仅从提高工人工资的层面来解决“招工难”，可能不具有普遍性和持久性。多少工资才是高工资，地域和行业差异性很大，给具体操作带来一定困难。应该多一些创新思维和做法，如：积极尝试共享员工，让人力资源发挥最大的效力；解决外来职工的后顾之忧，让他们的孩子有学上；给职工提供成长的通道，也是招工时的有效手段。

说到“招工难”，很多人首先想到的是职工待遇。不少人认为，只要提高职工工资，就能招到工人。应该承认，这样的做法确实有立竿见影的效果。但如果仅仅从提高工人工资的层面来解决“招工难”，可能不具有普遍性和持久性。

首先，多少工资才是高工资，地域和行业差异性很大，给具体操作带来一定困难。一些劳动密集型行业，职工七八千月薪工资已经是高位了。但在一些精密机床操作岗位，这个工资水平可能只是起步价。其次，高工资能否持久也是一个很大的问题。因为只有在特定的时间段，某些工厂在订单暴增、人手紧缺的情况下，老板才会大幅提高紧缺岗位人员的工资。但工厂度过订单暴增期后，一些紧缺岗位的工资必然下调。这样一来，这些岗位对职工的吸引力大大降低，人员的流动也就不可避免。

因此，破解“招工难”，不能只盯着职工工资，而是应该多一些创新思维和做法。

比如，很多企业在尝试共享员工。不同企业之间，可以根据订单的情况，让一些员工合理流动，成为共享员工。一方面，平衡了不同企业之间的人力资源，让人力资源发挥了最大的效力。另一方面，提高了

个体收入，稳定了职工队伍。共享员工这一新事物可以说既是一种民间智慧，也是一种新业态的积极探索，对于企业、个人和社会来说是双赢之举。

再比如，可以从解决一些外来职工的后顾之忧入手。解决孩子的上学问题，是很多外出打工工人非常头疼的问题。据媒体报道，浙江省宁波市奉化区一些产业园的做法非常人性化。从外来务工者的实际出发，为让他们子女入学有针对性采取一些帮扶措施。通过扩班、扩学位等方式，保障符合户籍、居住条件的产业工人子女能够就读城区学校；施行“定点招收”，降低入学门槛，确保符合社保缴纳和积分量化条件的产业工人子女能在城区公办学校入学。安居才能乐业，无锡市为让各行各业的人才安心留锡也出台了不少好办法，比如积极推进人才公寓、公（廉）租房建设，公租房整租项目已达4家，分别是地铁集团、机场集团、交通产业集团和梁

溪环卫处，缓解了这些单位住房困难职工的居住难题。

此外，给职工提供成长的通道，也是招工时的有效手段。有的人事经理在招聘员工时说，公司虽然工资不是高位，但给每个职工制定了成长计划。目前，有多少职工通过自学拿到了大专文凭，有多少职工通过培训拿到了高级技能证书。显然，在这样的企业工作，对不少职工来说还是很有吸引力的。因为他们看到了自己的“未来”，只要自己努力，提升文化水平和提高技能都不是问题，至于收入待遇提高只是一个时间问题。

解决“招工难”，办法总比困难多。我们既需要企业的科学性决策，也需要政府部门的积极引导。同时，我们也应该多一些创新思维，因地制宜、因人而异，采取一些接地气的方法和策略，吸引打工人走入“职场的春天里”，齐心协力走出“招工难”的困境。（作者系公司职员）

热闻  
快评

## 情感护理让社会治理更有温度

新闻回放：近日，深圳首家社区情感护理站在龙华区观湖街道大和社区揭牌，并以此为试点，在全社会推广情感护理，创新社会治理，探索精神文明建设。情感志愿者由社区工作者、党务工作者、居委会专职委员、社工、网格员等兼任，均接受2个星期的线上培训，并通过考试上岗，为居民进行亲子教育、对待老人、人际关系以及各种情绪困惑等方面的咨询，对发生情感困惑或冲突的居民进行疏导，关注情绪异常的居民，为问题突出的提供专业的情感护理。

（据《深圳特区报》）  
快评：俗话说良言一句三冬暖，一句温暖的话语、一声亲切的问候，就会让人感受到温暖和力量。有的市民出现情感问题时候，没有畅通的倾诉渠道，于是把负面情绪、情绪积压在心里。长此以往，就容易带来焦虑、压抑、抑郁等心理问题。深圳市龙华区观湖街道大和社区设立情感护理站，贴近居民、服务居民，能有效及时地将情感护理服务送到有需要的人身边，帮助市民解决情感护理难题，体现了社会治理的温度和关怀。

生活中每个人都会存在或多或少的情感困惑。尤其是随着经济社会快速发展，人们的生活节奏快、工作压力大、学习负担重，更容易引发各类心理问题和情感问题。相比于乱停车、飞线充电、不文明养犬等社会治理问题，人们的情感问题显得更隐蔽。但是“隐秘的角落”的问题得不到有效疏导和妥善解决，同样会不断积累负面情绪，降低人们的幸福感，甚至成为影响社会安定和谐的不确定因素。

设立情感护理站可以弥补过去社会治理的盲点。家庭是社会的细胞，情感关怀也需要深入到家庭。在过去，社会治理难以深入家庭，对亲子关系矛盾、夫妻矛盾等家庭矛盾难以介入。有了社区情感护理站，市民有了情感问题，可以及时获得帮助和指导，对家庭和谐乃至社区和谐都有重要的作用。可以说，一座社区情感护理站，不只是能够提供情感护理服务，更是一项重要的社会治理制度创新，弥补了社会治理的盲点，可以成为诸多领域工作的切入点。（王皖杰）