

东泉香瓜熟了! 甜到心里,富了乡亲

初夏时节,瓜香满棚。兴安盟突泉县东杜尔基镇东泉村香瓜迎来甜蜜上市,一颗颗皮薄肉脆、汁甜味美的香瓜,不仅成为舌尖上的美味,更成为带动村民增收致富的“甜蜜引擎”,为乡村振兴注入强劲动能。

走进突泉县东杜尔基镇东泉村,一座座香瓜冷棚整齐排列、绵延成片,成为田野间一道亮丽的风景线。步入棚内,瓜蔓枝繁叶茂,圆润饱满的香瓜掩映其间,清甜果香扑面而来,令人垂涎。大棚里,种植户高亮亮正忙着采摘、分拣、装箱,一派丰收忙碌的喜人景象。

“今年我种了10亩香瓜,分三批次种植,头茬瓜已经开园,市场价格不错,每斤能卖到15元。第二茬瓜再过20天左右也将上市,从现在一直能持

续卖到9月中旬。”高亮亮笑着说,脸上洋溢着丰收的喜悦。

高亮亮是村里有着十余年种植经验的“老把式”,深耕香瓜产业多年,在水肥管理、光照调控、温度把控等方面技术娴熟、经验丰富。在他的精心管护下,产出的香瓜皮薄肉脆、甜度高、品质优,不仅深受本地群众青睐,还远销周边城市,市场口碑节节攀升。

“东泉香瓜在本地小有名气,依托明星湖旅游度假区,每年都有不少回头客和慕名而来的游客前来采摘,剩余的香瓜直供县城销售。靠着这10亩香瓜,一年产值能达到10万元左右。”高亮亮坦言,小小香瓜,实实在在撑起了自家的“钱袋子”。

好瓜更要美名扬。为了让优质香瓜走出田间、打响品牌,东杜尔基镇创新

宣传方式,借助本土《村闻联播》平台,通过实景拍摄、现场推介等形式,全方位展示东泉香瓜优良品质与特色优势,同时发动干部群众通过朋友圈、亲友群广泛转发宣传,有效拓宽产销渠道,为群众增收致富赋能助力。

“我们通过《村闻联播》实景拍摄,广泛推介镇内特色产业资源,深度展现东泉香瓜的优良品质,全力打通产销对接通道,让好产品卖出好价钱,切实帮助群众增收。”东杜尔基镇宣传干事王宁介绍道。

近年来,突泉县东杜尔基镇东泉村将香瓜种植作为乡村振兴特色主导产业,积极探索“冷棚+露天+庭院”多元化种植模式,持续扩大产业规模。为优化销售环境,村里在香瓜上市前,专门在交通要道旁新建标准化售卖

点,统一品牌标识、规范经营管理,让瓜农在家门口就能安心售卖、轻松增收。

“2026年,东泉村香瓜种植户48户,建有冷棚128栋,庭院及大地种植面积共计150余亩,预计总产值可达400多万元,亩均增收2万余元。”东杜尔基镇东泉村支委委员曾令新介绍,一串串数字,见证着香瓜产业的蓬勃发展,更彰显着村民增收的坚实步伐。

产业兴则乡村兴,特色强则百姓富。如今,香瓜产业已成为东泉村名副其实的富民支柱产业,一颗颗香甜多汁的香瓜,既甜润了百姓味蕾,更甜蜜了乡亲生活,铺就了一条果香四溢的乡村振兴致富路。

(据突泉微讯微信公众号)

夏晨六点半, 宽巷子的羊杂锅正在为呼和浩特叫早

在夏季,许多城市是被太阳晒醒的,而呼和浩特的夏天,是被宽巷子那口热气腾腾的羊杂锅叫醒的。

凌晨四点半,天边刚泛起鱼肚白,呼和浩特市回民区这条百年老街就有了动静。老灶的猛火把大铁锅舔得滚烫,奶白的羊骨原汤在锅里打着旋儿,一簇簇被处理得冰清玉洁的羊肚、羊肠等被师傅利落落地倒进沸汤。没有多余的香料修饰,凭的就是这口传了三代的老汤底,和那份绝不使用隔夜食材的较真。

当第一缕晨光落在青石板上,老食客已经抬着点坐到了油腻的木桌前。“全杂碎,汤宽点儿!”话音刚落,粗瓷大碗便端了上来。先撞进眼底的,是托克

托县的辣椒在碗面漾开的红亮,然后是翠绿香菜末下若隐若现的、切得匀整的杂碎。夹一筷子羊肚入口,脆生生的弹;再尝羊肺,绵软挂汁。那股醇厚滚烫的香气从喉咙一路滑进胃里,额头的汗珠子瞬间就冒了出来。

三伏天喝滚汤,在不懂的人看来是遭罪,在呼和浩特市人眼里却是最舒坦的活法。清晨的塞北,还带着夜里的凉意,一碗羊杂碎下肚,细汗一出,小风一吹,积攒一晚的浊气全部散尽,浑身筋骨都通透了。

远处传来汽车发动的声音,城市正式苏醒。而你放下碗,擦了擦额角的汗,已经抖擞精神,接住了这座青色之城最硬核的早晨。

(李乐)

以“指挥棒”引路 用“压舱石”固本 ——事业单位转制为国有企业人员激励工作方法探究

付雨田

深入学习贯彻习近平总书记关于国有企业改革发展和党的建设重要论述,坚持和加强党的全面领导,是推进事业单位转企改制工作的根本保证。当前我国事业单位分类改革正处于纵深推进阶段,生产经营类事业单位转企改制已进入收官攻坚期。2020年,内蒙古被列入全国事业单位改革全域试点省份,承担着探索改革路径、发挥示范引领作用的重要任务,在全国国有企业改革进程中肩负特殊使命,其原有事业编制已全部完成核销。根据中央统一部署,2026年底前全国生产经营类事业单位将全部完成转企改制,目前已有一批生产经营类事业单位正在或即将完成人员从“事业编”到“企业人”的身份转换。

一、身份转变:转制人员思想现实的态势

从“事业编”到“企业人”,不仅是身份变更,更是思维、行为与利益格局的深度调整。事业编曾是“铁饭碗”,转企改制打破职工职业安全感与稳定预期,思想波动明显,主要有三类心态:

一是焦虑恐慌,部分职工只关注业务下行压力,未把握发展机遇,对市场竞争和职业发展存疑,有能力恐慌;

二是抵触排斥,部分工龄长的职工依赖原“公家人”身份,留恋“铁饭碗”优势,还有部分职工依赖职务待遇和财政拨款,安于现状,抗拒市场化改革;

三是消极懈怠,转企改制中,部分职工受利益格局调整影响,滋生消极心态,工作被动应付,不适应企业化管理,抵触市场化手段。

二、机制困境:绩效考核“指挥棒”的局限性

绩效考核作为企业管理的“指挥棒”,在事业单位转制为国有企业后的人力资源管理体系中占据重要地位。但必须清醒认识到,绩效考核这一“指挥棒”存在天然局限性,仅依靠单一机制难以从根本上解决转制人员的激励问题。

一是考核指标有短期导向偏差。现行绩效考核多以年度为周期,侧重量化指标,对“软实力”评估不足。过度强调当期业绩易催生短视行为,动摇企业长期发展根基。

二是激励方式以即时兑现为主。“当年考核、当年兑现”模式虽操作简便,但易使职工只关注眼前任务,忽视自身能力提升与长期职业规划。转企初期,职工更需稳定发展预期与持续激励支撑。

三是评价维度单一。创造力、团队协作水平等关键维度难以通过数字指标充分体现,部分岗位工作产出难量化,一刀切考核会挫伤职工积极性。

四是考核公平性难保障。考核中“平均主义”“轮流坐庄”现象普遍,若考核结果差距不合理,会形成“劣币驱逐良币”氛围,背离改革初衷。

三、激励策略:构建“短中长期”递

递进激励体系

仅依托绩效考核无法从根本层面解决问题,相关工作思路必须由“管得住”向“留得住、激得活”转变。破解事业单位转制后人员激励存在的难题,不能将绩效考核的“指挥棒”异化为约束性的“大棒”,而应当将其与中长期激励的“压舱石”作用相结合,构建“短中长期”递进式激励体系,以绩效考核明确方向指引,以中长期激励夯实发展根基。

一是将物质激励与事业激励放在同等重要的位置。2025年5月,人社部等三部门联合印发《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》,明确提出探索开展中长期激励,将技能人才纳入股权期权、项目分红、岗位分红等激励覆盖范围。完成转制的国有企业应当结合自身实际情况,在符合条件的科技型、服务型企业中推行超额利润分享、虚拟股权等激励工具。

二是构建多元化职业发展通道。事业单位原有的人员晋升模式以垂直管理岗位为主,存在发展通道单一、成长空间狭窄的问题。完成转制后,应当打破“管理一条路”的发展瓶颈,建立管理序列与技术序列并行的职业发展“双通道”。对核心骨干人才实行“一人一策”培养,推行“老带新”“师带徒”培养模式,实现个人成长与企业发展目标的紧密衔接。

三是统筹推进精神激励与情感激励。物质激励保障职工的基本生存与发展需求,精神激励则能够激发职工的内在生工作动力。在“草原英才”工程基础上,推进的“科技兴蒙”行动,为转制单位开展人才激励提供了有力支撑。做好转企人员激励工作,必须坚持党的领导,充分发挥党组织的政治核心作用与战斗堡垒作用,将思想政治工作贯穿改革全过程。转制单位需重点强化思想政治工

作,建立常态化谈心谈话制度,通过面对面、心贴心的交流与及时掌握职工思想动态,帮助职工化解思想困惑、消除身份转换带来的心理压力。

综上所述,事业单位转企改制是深化国有企业改革的核心组成部分,做好人员激励工作是决定该项改革成败的关键环节。进入改革收官阶段后,更应当坚持党对人才工作的全面领导,践行以人民为中心的发展思想,推动思想政治工作与制度建设深度融合;既要发挥绩效考核的导向作用,引导职工树立市场意识与竞争意识;更要依托中长期激励构建长效运行机制,在物质待遇、事业发展、精神关怀等多个层面持续发力。唯有统筹兼顾短期实施措施与长效机制建设,实现标本兼治,方能激活人才队伍活力,推动转企人员完成从“要我干”到“我要干”、从“被动改”到“主动闯”的转变,为企业高质量发展注入持久动力。

(作者单位:内蒙古地质矿产集团生态环境科技有限公司党群综合事务部部长、公司第一党支部书记)

城投企业工程建设领域党建与招标采购协同管理实践研究 ——以国有城投企业高质量发展为视角

陈昱岑

二、当前城投企业党建与工程招标采购现状

一是党建业务融合有待深入。部分基层党建局限于理论学习、台账整理等常规工作,极少介入工程管控、施工协调、招采监督等核心业务。部分职工存在“重业务、轻党建”思想,党建引领流于形式,难以发挥实质赋能作用。

二是招采领域风险防控薄弱。企业虽已建立招采管理制度,但项目工期紧张时易出现流程简化、监督不到位等问题。部分从业人员合规意识、底线思维不足,对法律法规和内控制度掌握不扎实,滋生廉政风险与经营隐患。

三是思政工作方式滞后。企业转型过程中员工思想日趋多元,而基层思政工作仍以单向文件宣讲为主,形式单一、缺乏针对性。一线施工人员工作压力大、环境艰苦,人文关怀和思想疏导不足,影响队伍稳定性和工作积极性。

四是专业人才队伍存在短板。现有党务干部缺乏工程、招采专业知识,业务干部党建思维薄弱,复合型人才短缺。加之工程项目点位分散,临时党组织建设不规范,一线党建工作基础薄弱。

三、党建引领工程建设与招标采购

购工作的重要作用

党建是项目建设的动力引擎。通过在施工一线设立党员先锋岗、责任区、突击队,发挥党员示范引领作用,有效破解施工难点、加快手续办理、严控工程质量安全,全面提升项目建设质效。

党建是招采风控的坚固防线。通过常态化廉洁教育、警示教育、廉洁谈话,强化关键岗位纪律意识。依托党组织、纪检、内审多维监督模式,实现招采全流程监管,杜绝人为干预,保障招采工作阳光规范运行。

党建是队伍建设的凝聚纽带。基层党组织通过一线慰问、谈心帮扶、评优竞赛等活动,有效疏导员工压力、解决实际困难,激发干部职工干事创业热情,凝聚项目建设强大合力。

四、党建与工程招采协同高质量发展实践路径

第一,推动党建下沉项目一线。坚持“项目建到哪里,党建覆盖到哪里”,重点项目成立临时党支部,细化党员责任清单,将党建工作融入进度管控、安全生产、质量监督全过程,筑牢一线战斗堡垒。

第二,完善招采全流程监督机制。健全标准化招采制度体系,规范立项、招标、履约、支付全流程管理。常态化

开展风险排查与廉洁教育,建立闭环监督整改机制,全方位防范廉政和经营风险。

第三,创新基层思想政治工作。依托线上平台丰富学习形式,聚焦一线职工需求开展人文关怀和思想疏导。通过技能比武、先进评选等活动,营造比学赶超的良好氛围,增强团队向心力。

第四,建强复合型干部队伍。实施双向培养机制,通过岗位轮岗、一线历练,培育懂党建、懂工程、懂风控的全能型人才,强化青年干部培养,为企业高质量发展储备人才力量。

五、结语

新时代城投企业高质量发展,必须牢牢坚持党建引领根本方向。通过持续推动党建与工程建设、招标采购深度融合,能够有效把政治优势转化为治理效能,把组织优势转化为发展动能,持续规范企业经营管理、严密风险防控、稳固人才队伍、提升项目质效。城投企业要持续深化党建工作一体化建设,补齐基层短板,创新工作载体、健全监督体系,以高质量党建引领和保障企业市场化转型行稳致远,为城市建设和区域经济高质量发展提供坚实支撑。(作者单位:伊金霍洛旗城市建设投资集团有限责任公司)

浅谈民族舞蹈《暖·光》的创作体会

王强

现代元素的融入:在传统风格的基础上,团队引入了现代编舞技法中的三个要素——重心变化的丰富性(传统珠岚舞重心相对稳定,而《暖·光》中增加了重心转移、倾斜等变化)、空间层次的多样性(从单一的地面表演拓展到坐、立、行、转等多种空间层次)、节奏对比的强化。在这一理念确立之后,主题思想就很清晰了。

二、表演群体,精心选择中做好定位

《暖·光》的表演团队由24位来自呼和浩特市各行各业的群众组成,平均年龄55岁,年龄跨度达31岁。她们中有教师、退休职工、社区工作者——没有一位是科班出身的专业舞蹈演员。这一人员构成,决定了训练策略的特殊性。团队无法采用专业院团的训练强度和技术要求,因此将重点放在三个方面:情感唤起,帮助演员理解“母亲”的角色内涵,从自身的生活经验中提取表演素材,动作质感不追求技术的精准度,而追求动作的情感真实性和群体整齐度,仪式感的建立通过反复排练使“灯火传递”内化为演员身体记忆中的仪式行为。

非专业表演通常被视为一种“缺陷”——不够精准、不够华丽。但《暖·光》的创作团队敏锐地意识到,这种“缺陷”恰恰可以转化为独特的审美资源。

真实性的优势:当真正的母亲来演绎“母亲”时,她的身边已经携带了生活的全部印记。那些因操劳而略显粗糙的双手,那些被岁月雕刻的面庞、那些并非完全标准的舞姿,都成为“暖”之寓意的生动注脚。这种源自生命经验的真实感,是任何精湛技术都无法替代的。

去技巧化的质朴感:专业演员的表演往往带有训练的痕迹——姿态的标准、动作的流畅,在某种意义上是“职业化”的表现。而非专业演员的表演则呈现出一种“不自知”的美——她

们不是在“扮演”母亲,而是在“成为”母亲。这种质朴感恰恰与“暖”的寓意高度契合:母爱无需技巧,它本身就是最原始、最本真的情感。

集体力量的凝聚:24位演员的年龄、职业、舞蹈基础各不相同,但正是这种差异性使她们的整齐划一更具震撼力——她们不是因为整齐划一的训练而达到一致,而是因为共同的情感和目标而凝聚在一起。这种“有差异的统一”,比“无差异的统一”更富有生命力。

“聚一散”关系:舞蹈中多次出现群体的聚合与分散。聚合时,24位舞者紧密靠拢,灯火汇聚成一片光海,象征着集体的力量;分散时,舞者散落在舞台各处,每一盏灯都是独立的星火,象征着个体光芒的绽放。聚散的交替构成了“分而不离、散而不乱”的视觉节奏,寓意文化传承既是集体的工程,也是个体的选择。

《暖·光》的服装设计从演出人员的特点出发,遵循“简约而不简单”的原则。舞者身穿蒙古族传统服饰的改良版本——保留了长袍、腰带等基本元素,但在色彩上选择了以暖色调(米白、浅棕、淡金)为主的方案,呼应“暖”的寓意;在装饰上简化了繁复的刺绣和配饰,使舞者的动作不会被服装所累。

造型设计同样服务于寓意的表达。母亲的发型相对沉稳,孩子的发型则更为灵动——这一细微的差异区分了“守护者”与“传承者”两种身份。化妆上采用了自然的裸妆风格,避免了舞台妆常见的夸张效果,强化了“素人”表演的真实感。

三、创作收获:思考总结中得到启示

一是体现“群众文艺”的创作自觉。《暖·光》的创作始终保持着一种“群众文艺”的自觉——它不是为了参加比赛而“制造”的作品,而是从群众中来、到群众中去的艺术实践。表演者

是群众,讲述的是群众的故事,表达的是群众的情感。

这种自觉体现在创作的全过程:题材选择上,不追求宏大叙事,而是聚焦于最日常最普遍最伟大的母爱;表演群体上,不迷信专业院团,而是相信“素人”表演的独特价值;情感表达上,不故作高深,而是追求质朴真诚的打动。

二是“创造性转化”的路径探索。《暖·光》为民族民间舞蹈的“创造性转化”提供了一条可资借鉴的路径:根脉在传统,表达在当代,价值在普世。

根脉在传统,意味着必须尊重和深入理解传统文化,不能为了“创新”而抛弃根基;表达在当代,意味着必须回应现代观众的审美期待,不能以“传承”为名故步自封;价值在普世,意味着作品的意义不应局限于特定地域或人群,而应具有跨文化的共鸣力。这一路径的实践价值在于:它既避免了“复古主义”的封闭性,也避免了“无根创新”的漂浮感,在传统与当代之间找到了平衡点。

三是创作层面的三点收获。第一,群众文艺创作应重视“情感真实”而非“技术精准”。在技术至上的当代舞蹈生态中,《暖·光》证明了真诚的情感同样可以打动人心——甚至在某种意义上,情感的力量超越了技术的力量。第二,传统元素的使用应追求“意涵的升华”而非“形式的重现”。珠岚灯在《暖·光》中不再只是一个“民族特色道具”,而是经过寓意转化后成为“文化传承”的象征。这种从“形式”到“意涵”的升华,是传统元素被成功激活的关键。第三,创作应始终关注“人的故事”而非“概念的故事”。

《暖·光》的出发点是“草原母亲”这个具体的人。正是基于对“人”的关注,作品才获得了跨越地域和文化的共鸣力。(作者单位:呼和浩特市文化馆)

遗失声明

- 刘雪峰,不慎将公职律师证丢失,证号:11504202060273787,特此声明。
- 四子王旗白音朝克图镇太吉敖包嘎查委员会不慎将在四子王旗内蒙古银行办理的开户许可证丢失,账号:124801201050009867,编号:J2046000427901,机构代码:861SA149001,法定代表人:母瑞林。特此声明
- 四子王旗红格乐尔苏木红格乐嘎查牧民敖特根不慎将《草原承包经营权证》丢失,证书编号:15092904020094,草场号:042535丙,面积:1710亩,声明作废,他人如有异议七日内请与四子王旗自然资源局307室联系。特此声明
- 经济技术开发区山雅足浴中心(社会信用代码:92150192MACNAWPU2E)不慎将食品经营许可证(副本)丢失,许可证编号:JY21501725161981,发证机关:呼和浩特市市场监督管理局经济技术开发区分局,特此声明作废。

声明人:陈哲
2026年6月2日