

年轻人结婚晚了,人数变少了

## 县民政局公布2018年度婚姻大数据

邵翠 方小妹

日前,淳安县民政局公布了2018年婚姻登记大数据。与2017年相比,淳安的婚姻状况明显呈现出“结婚年龄变大,90后成结婚主力军,结婚、离婚、复婚都呈下降趋势”这三大态势。现在的年轻人为何迟迟不愿结婚?是不敢结还是不想结?一起来看看身边那些“母胎单身”的和已婚的年轻人都怎么说?



## 结婚年龄继续变大,父母亲更急了

3月初,年满30岁的晴晴终于完成了自己的人生大事,走进了婚礼的殿堂,而那一天最高兴的人莫过于喜笑颜开端着酒杯满大厅招呼客人的老父亲。“天天催着嫁人,再是真嫁出去了!”话语里虽有不舍,但更掩饰不住闺女出嫁那种“少了一块心病”的喜悦。

子女们迟迟不结婚,父母有的急在嘴上,

有的急在心里,看着身边朋友们的孩子一个个结婚生孩子,家中尚有适婚子女的父母最怕被问及家中的子女婚期几何。

2018年淳安婚姻大数据中,有关男女平均结婚年龄的这一组数据,让父母们看了或许更为焦心。“男性平均结婚登记年龄31.9岁、女性29.7岁,与2017年同期相比,分别

晚了0.6岁和0.5岁。其中男性初婚平均结婚年龄28.8岁、女性26岁,与2017年相比,男性晚0.4岁,女性晚0.7岁。”

学历越读越高,工作越来越忙,结婚就意味着买房买车养孩子,经济压力可想而知。迟迟不结婚,年轻人也有自己的顾虑和不如意。

## 结婚、离婚、复婚人数均呈下降趋势,“90后”成结婚主力军

2018年,我县办理结婚登记3281对,比2017年减少528对,下降13.86%;办理离婚登记1260对,比2017年的1316对下降了4.26%;复婚登记454人,比2017年下降9.29%。数据显示,结婚、离婚、复婚均呈下降趋势。

婚姻登记处工作人员分析,淳安婚姻登记人数减少与结婚适龄人口相应减少,结婚时间推迟都有关系,以及当下高房价对结婚

率的抑制效应也是越来越明显。

2019年,最早一批“90后”(1990年出生)转眼到了三十而立的年纪,还在单身的兄弟姐妹们又多了一个被催婚的理由。在2018年婚姻大数据中,从结婚年龄分布看,25—29岁为结婚登记高峰人群,结婚人数为2529人,占总人数的38.54%;20—24岁966人,占总人数14.72%;30—34岁914人,占总

结人数13.93%;35—39岁475人,占总人数7.24%;40—49岁677人,占总人数10.32%;50岁以上的1001人,占总人数的15.25%。

显然,我们的“90后”,一边是父母焦急地催促和期盼,一边也成为了当下结婚的主力军。也有许多人说,二胎政策放开之后,“90后”纷纷踏入婚姻,是为了开始新一轮的生育大计。

旅游集团巧用“加、减、乘、除”法  
激发基层党组织活力

千岛湖旅游集团以强化党的政治建设为统领,巧用“加、减、乘、除”法,扎实推进企业基层党建、目标考核、人才建设和队伍管理四项工作,不断激发党组织在国企发展中发挥领导核心作用。

用加法创新基层党建,夯实党建基础。“党建+品牌”有实效。以服务百源经济、助力乡村振兴为着力点,集团自创了“党建有你、百源有我”的党建品牌,深入实施并推进“五进乡村”工程;集团所属的旅游股份公司,发挥党建引领作用,荣获省级文明单位,并带动群团工作,千旅之星“巾帼红船”成功入选全国巾帼文明岗。“党建+效益”有实招。以最强支部创建为抓手,实施下属企业亏损清零计划,亏损企业强化支部主体,围绕企业“最难事项、最薄弱环节、最多问题、最重要工作”,充分发挥支部战斗堡垒作用,由原来4家盈利企业增加到6家。全年完成营收5.3亿元,同比增长15%,利润减亏683万元,顺利完成扭亏为盈。“党建+为民”有实惠。深入开展百千万活动,创新开展“党建+文化”、“党建+电商”、“党员+农户”等,党员干部认领销售枇杷、水蜜桃、西瓜等各类农副产品1.6万斤,创收30余万元。开展电商培训16次,500余人,带动农特产品销售506

家,实现“农旅融合”线上交易额2.1亿元。成立千岛湖烹饪研发中心,研发“淳安味道”系列餐饮20余类。提升穿越千岛湖,推出二日游乡村线路,累计组织游客进源3.2万人。送睦剧进源演出120场,策划乡村民俗文化节庆活动60余场,惠及百姓15万人。

用减法落实目标考核,激发党建活力。实施精准考核。根据各支部工作特色,“私人定制”目标考核,简明扼要地明确各项工作考核内容,考核指标从原来的大而全,概念交叉、重复、易混淆,修正为短而精,指向明确、针对性、指导性强。具体条款由50多项减少到24项。采取分类定级。本着“先进党组织上水平、一般党组织上台阶、后进党组织换新貌”的思路,采取分类定级、整改提高、考评升级等措施,着力提升基层党组织整体工作水平。改革考核方式。以实地坚持和动态考核为主,减少定性考核的内容,减少不必要的软性资料考核,切实减轻基层迎检。

用乘法推进人才建设,释放人才动力。实行量化考核。将人才工作纳入“大党建”考核,占比15%,引进高知识群体予以加分,流失加倍扣分,强化人才工作。活用引留措施,走进西部重点高校,成功引进大学应届

毕业生5人,其中重点大学3人,硕士研究生1人。确定2名研究生为入党积极分子,选任5名集团中层和3名企业中层正职,11名一般员工提拔到企业中层副职岗位。与浙江昆剧团建立党建共建关系,指导培育非遗传承人。增强后备力量。制定中层后备干部选拔培养管理办法,建立29名合理梯次结构的后备干部库。从业务培训、领导联系、实践锻炼等方面加大培养力度,促进后备干部尽早成长成才。

用除法强化干部管理,严格选人用人。优化二次分配。向多年一贯制的同级管理人员领取同样工资的“无差别”工资制度开刀。建立管理人员工资“二次分配”制度。利用“工资考核金额”拉开管理人员工资分配水平。深化人事改革。优化部门及企业机构设置,合理确定中层岗位职数43名。严控用工总量,在现有人员779人的基础上,核减31名员工编制。强化整改落实。认真落实巡察整改,深刻剖析,举一反三,常态化推进问题排查和整改,把巡察组对公司各项工作的要求,转化为企业改革和发展的动力。严肃案件查处,做到有案必查,有责必问。一年来,开除党籍1人,免职2人,降职1人,通报批评2人,约谈7人次。 何胤昉