

打赢精准脱贫攻坚战关键在人

□ 铎 印

效。但也有选派的干部不尽责不尽心,工作中有的驻村帮扶干部搞“走读式”“挂名式”帮扶,有的驻村干部“只转转,不用心”、“只谈,不落实”。对此,湖北省孝感市调整召回驻村干部,体现了当地党委政府对党和国家事业负责、对老百姓负责的态度和打赢脱贫攻坚战的决心。

日前,全国驻村帮扶工作座谈会在湖北省孝感市举行。孝感市自曝“家丑”:今年以来,市、县两级共调整召回工作队长、队员合计323名,能力较差的召回!工作不适应的召回!另悉,2017年,湖北省召回问责120人,约谈诫勉464人,撤回调整1216人。(5月8日湖北政府网)

近年来,在脱贫攻坚路上各地纷纷出台措施,选派一大批尽职尽责、敢于担当的驻村干部,实行了群众不脱贫、干部不脱钩的工作机制,取得了很大成

《中国共产党问责条例》《中国共产党纪律处分条例》《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》等党纪党规严格追究问责,让选派驻村的干部感受到“紧箍”压力,起到警示作用,促进党员干部恪守尽职,将扶贫工作做到实处。实行不称职驻村干部召回,也要对派出的单位和组织严格追究问责,脱贫攻坚不是做样子,而是要做真事,各责任单位要坚持选贤任能的用人取向,把作风硬能力强干事会干事成事的同志派到脱贫攻坚第一线,只有做到真派真驻真帮真扶,才能达到“扶真贫、真扶贫”的目的。

打好精准脱贫攻坚战,是党的十九大提出的三大攻坚战之一。能否打赢精准脱贫攻坚战,关键在人。各级党委政府要把脱贫攻坚当做政治任务抓好落实,在选派管理四个方面做好驻村帮扶工作。坚持选优派强,加强力量整合,聚焦深度贫困,咬定总攻

目标,强化脱贫实效,增强帮的效果。压实管理责任,强化驻村帮扶工作队和驻村干部的跟踪管理,开展明察暗访,强化管的措施,建立驻村帮扶工作队督查、考核、激励、问责机制,对不作为、群众意见大的,采取约谈、召回、问责等方式进行处理,倒逼驻村干部履职尽责,树立起“用口碑讲群众的获得感,以实际行动看政绩”的鲜明导向,强化问题意识、问题导向,着力解决驻村帮扶工作中存在的问题,更好地发挥驻村帮扶在脱贫攻坚中的服务作用。

脱贫攻坚,责任重大,耽误不起,拖延不得。广大驻村干部必须真正把脱贫使命放在心上,职责扛在肩上,任务抓在手上,深入村组庭院、田埂地头,向基层群众传递精准扶贫精准脱贫的声音,在基层一线砥砺作风,务实为民,确保脱贫成效真正获得群众认可,经得起实践和历史检验。

缓解儿科“看病难”不能靠涨价

□ 晏 扬

广州市有关部门联合印发通知,从5月1日开始,6岁以下儿童在广州市公立医院看病,包括门诊挂号、静脉注射等在内的408个医疗项目都会加价,价格上调幅度普遍为30%。广州市卫生计生委相关负责人表示,这次价格调整主要是出于体现医务人员技术劳动价值,留住儿科医务人才的考虑。(5月4日央视)

近年来,儿科看病难问题凸显。这一现象背后的因果链条大致是这样的:儿科看病难是因为出现儿科“医生荒”;出现“医生荒”是因为大量儿科医师流失;大量儿科医师流失是因为收入低、工作重、晋升难;收入低是因为儿科不赚钱甚至亏本;儿科不赚钱是因为儿童患者用药少检查少利润低……

顺着这个因果链接,缓解“儿医荒”,根本之策似乎就是涨价了。可医疗服务毕竟不能完全交给市场,而是具有明显的公益属性。市场化产品和服务,可以通过价格杠杆调节需求,但孩子看病完全是一种刚性需求,价格再高也得看。因而,缓解“儿医荒”,涨价即便不是最坏的选择,也是相当差劲的选择。

其实,提高儿科医生护士人员的待遇,可以通过调整绩效考核以及各科室“利益再分配”来实现。在职称晋升方面,则可以制定适合儿科特点的晋升通道,对有关政府部门来说,则需要加大财政投入,合理规划儿科设置和医生培养。

岂容虚假有机食品鱼目混珠

□ 斯涵涵

我们在超市买菜时常常会看到三种不同的蔬菜类别,它们分别有不同的认证标识:无公害食品、绿色食品、有机食品。这三种标识代表着蔬菜的不同环保要求。绿色食品比无公害食品的标准要高,而有机的食品标准更高,但是,这些打着有机标的食品真是有机的吗?(5月7日央视)

记者深入调查发现,“华丽高贵”的有机食品存在诸多混乱:一是把有机菜和普通菜混在一起卖的情况在许多超市都很常见;二是超市里售卖的打着有机标的蔬菜无法确认到底来自哪里,但可以肯定它们不是认证码上显示的有机种植基地里生产出来的;三是在有机蔬菜的产地生产大棚里,发现了大量的化肥。

总而言之,所谓的有机蔬菜从种植到销售,几乎都是言以假乱真。货真价实的有机食品不仅是环境良好、制作精细的良心产品,也是监管严格、信誉至上的最佳载体。厂家和商家要明确自身的法律责任和社会责任,切莫鱼目混珠,违法背德。政府有关部门要强化监督管理,严打制假售假源头,完善监管体系,加大监管力度,坚决落实有机食品溯源制度,确保有机食品的每一个环节都符合相关标准,对假冒伪劣的有机食品要零容忍,坚决打击,绝不手软。不能任由不法行为危害有机食品声誉及公共食品安全,切实保护消费者利益。

“玉不琢，不成器”教育词典里不应有不敢管

□ 毛建国

罚站不敢罚久,批评不敢说重,只要家长一来闹,学校多半处于弱势,接着老师被要求写检讨、扣工资。这是记者日前在江苏、山东、江西等地采访的数十位中小学教师的普遍反映。有老师坦言,“如果老师惩戒学生要冒职业危险,那我犯不着。”不敢管、不能管、不想管,俨然已经成为教育的一个现实问题。(2018年5月《半月谈》)

“玉不琢,不成器”,教育不仅要面临着天性的挑战,而且随时要抵制来自外部的诱惑。成年人还时常分心,有时把控不了自己,遑论孩子。教育应该是快乐的,但教育的过程往往是痛苦的,如果离开了“管”,必然出现一系列问题。就像现在,面对不敢管、不能管、不想管,受损失最大的其实是孩子。

在许多人看来,这个问题在过去并不存在。原因在于,过去老师是权威惩戒的,很多人就是在“打”中长大的。有一个典故,北宋丞相丁谓衣锦还乡时去看望自己的授业先生,称自己“幼年狭劣,荷先生教诲,痛加鞭楚,使某得成者,皆先生之赐也”。这其实是很多人的回忆,人们也没有因为曾经受过老师的惩戒而怀恨在心。

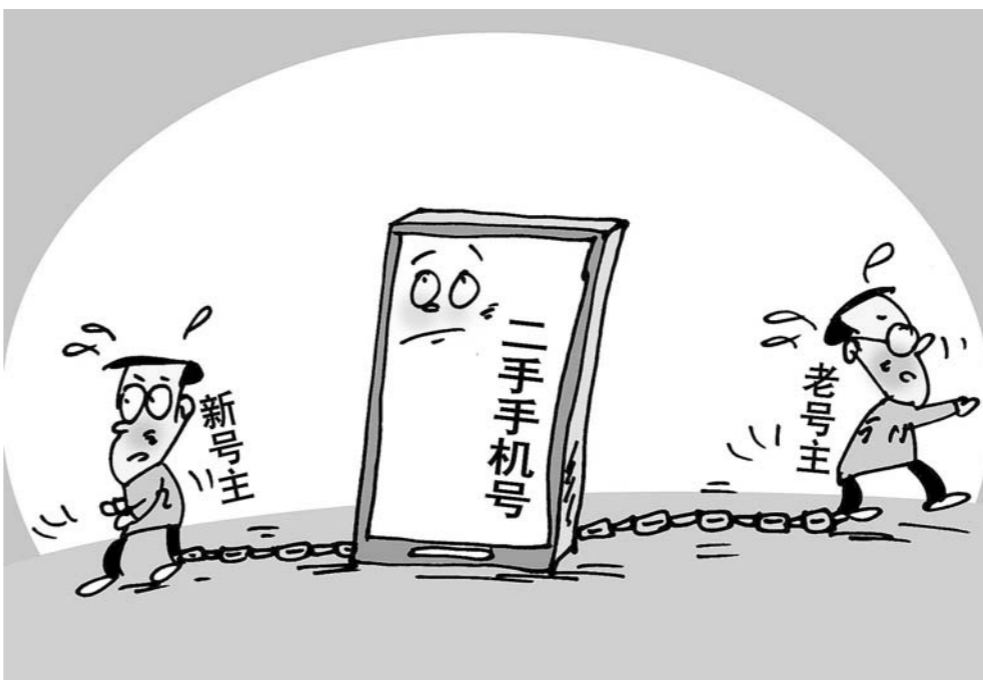
但是,随着赏识教育兴起,教育惩戒被贴上了反人道、反现代的落后标签。其实,赏识

和惩戒是一枚硬币的两面。当下教育面临问题的复杂性远超过去,面对学校中越来越多的“熊孩子”“小霸王”,一直有人呼吁重新赋予教师惩戒权,甚至有地方已经进行了探索。事实上,即便高举快乐教育大旗的西方国家,也没有完全取消教育惩戒。电影《伟大的吉吉尔》有一个画面,丘吉尔在上小学时,因为犯校规被藤条打屁股。这固然是电影,但在现实中,英国、美国、澳大利亚、新加坡、韩国、日本……我们熟悉的许多国家,教师都有惩戒权。

当然,赋予教师惩戒权,必须有严格限定,在什么情况下、在什么部位使用何种惩戒,由谁来惩戒、惩戒的程度,都必须有明确的规定。一旦出了差错,是要承担责任的。而且,我们有些教师,在教育理念上还停留在过去,追求绝对的权威和控制,简单粗暴地不讲教育的方式和批评的艺术,很有可能把惩戒带进死角。

教育词典里不应有不敢不能不想管。当下,有必要探讨教育惩戒权的问题,要加强顶层设计,加强对惩戒权的规范,而社会和家長对教育惩戒权也需要更多宽容。与此同时,社会也不能把不敢管不能管不想管的问题完全归咎到没有教育惩戒权。

漫画



新办的手机号,本想拿来注册一个微博账户,没承想却用一条验证码登录了别人的账户——很多用户表示,二手号码为自己带来不同程度的烦恼,如登录上他人账号、不能注册APP账号、看到前号主的隐私等。而运营商方面表示,目前一手机号码“几乎没有”。电信专家表示,应用程序提供商要考虑类似问题,在设计应用程序时就将二次验证问题设计在内。(5月6日《北京青年报》)

如今,手机已经成为人们融入现代生活的必需品,但通过报道可知,当前的二手手机号,存在着让新号主无法使用相关功能,让老号主的隐私和财产受到侵害的隐患。相关部门有必要完善手机号码使用规则和账号注册、注销规则,避免二手手机号成为“麻烦号”。(文/史洪举 漫画/唐春成)

东营：聚焦产业揽英才 产才融合促发展

5月3日至4日,首届黄河三角洲加快新旧动能转换推进产才融合高层次人才对接会在东营市河口区成功举办。市委常委、组织部部长朱开国出席会议致辞,并为山东理工大学创建黄河三角洲研究院和学生就业实践基地揭牌。河口区相关部门单位负责同志与相关科研院所签订战略合作协议。国家“千人计划”专家、泰山产业领军人才、市直相关部门单位负责人、当地企业家等共计300余人参加会议。

本次对接会由山东省科学院、山东省农科院、山东理工大学等6家单位主办,河口区政府承办。大会秉承人才强市优先发展理念,抢抓山东实施新旧动能转换重大机遇,助推全市产业转型升级,打造人才、智力、成果转化交流对接合作平台。对接会紧扣东营市产业发展需求,既有省内高校科研院所、学生实践基地揭牌仪式和签约仪式,现代农业、生态渔业、战略性新兴产业专题人才对接会,也有专家围绕新旧动能转换辅导报告,专家学者到中海石油、绿岛合作社等企业实地考察活动,主题突出、特色鲜明、成果丰硕。共签订合作协议6个,推介发布各类科技成果43个,达成初步合作意向36个。

为深入实施人才强市和创新驱动战略,东营市人才工作领导小组办公室坚持“产业引才、产业聚才、产业融才”的工作思路,紧密围绕四大产业集群发展需要,积极创新招才引智工作模式,组织举办四大产业集群高端人才对接系列活动20场,邀请到国内外专家800余名与企业对接洽谈,达成初步合作意向530项,引进一大批产业发展急需紧缺的高层次人才和技术项目,为全市新旧动能转换和经济社会转型发展提供了坚强人才支撑和智力保障。

“无中生有”抓谋划 主动对接高端人才资源

针对市内没有重点院校和大大院大的实际,市人才工作领导小组办公室统筹多方力量,主动出击,积极作为,借力市外高端人才资源,与国家部委、大院大所、知名院校和海外机构建立长期合作关系,搭建高端人才引进渠道,为产业人才对接交流提供资源力量。

对接国家部委,栽下“梧桐树”。指导市科技局、市人社局、可持续发展研究院管理中心等部门单位,积极“跑上去”做工作,通过各种渠道主动争取工信部、科技部、人社部等国家部委有关人才服务机构的支持。通过积极争取和近两年的合作,与科技部、人社部、工信部等3个国家部委建立长期稳定合作关系,正在合作建设“科技领军人才创新驱动中心”

“海创智库(千人计划)东营创新创业服务中心”“新型工业化能力建设‘长风’计划全国示范区”等6个在全省具有较大影响的人才开发服务机构,搭建起常态化的合作平台,为人才资源的进一步合作奠定坚实的基础。

对接大大院大所,架起“合作桥”。瞄准大



△东营市人才与科技奖励大会

院大所国内顶尖人才资源聚集地的优势,由市委书记、市长、组织部长等市级领导带队,积极外出进行对接,谋求合作。先后与清华大学、中科院、中国工程院等多家大大院大所建立深入广泛的合作关系,围绕该市产业需求,积极对接人才、技术和项目,充分挖掘和发挥科研院所所在人才资源、科技成果和科研平台等方面的优势,实现优势互补、合作发展,推动东营新旧动能转换和企业转型升级。中科院地理资源所成立中科山东东营地理研究院,16家院士工作站备案落户,该市科学研究组织机构不断发展壮大。

对接知名院校,延揽“金凤凰”。把引进知名院校的高学历、专业化人才作为加强东营市人才储备培养的重要举措,积极与国内知名院校建立长期合作关系,开展集中对接和沟通洽谈,着力打造“高校英才进东营”人才工作品牌,着力引进一批符合产业发展需求的高层次、高科技优秀人才。先后共建50多处高等院校大学生实习实训基地,吸引各大高校大学生来东营实习就业。北京航空航天大学青岛科技大学在东营设立科研分支机构,成为招揽高精尖人才汇聚东营的新平台。制定实施《关于实施大学生百千万聚才计划的意见》《关于实施金蓝领聚才计划的意见》,设立人才专项储

备编制,组织实施“双百引才计划”,从2017年起,全市每年引进100名博士、1000名硕士、10000名本科毕业生,大力引进高技能人才。对引进的博士、硕士毕业生,分别给予每月1000元、600元生活补贴以及每年10000元、3000元的住房补助。



△山东理工大学大学生就业实践基地揭牌仪式

对接海外机构,引进“舶来品”。把引进海外高层次人才作为重点,科学制定每一年的海外招才引智计划,深入开展海外人才引进活动,积极发挥海外人才工作站作用,采取召开发布会、设立工作站等多种形式招纳海外人才,引进先进技术成果。为保障海外人才顺利引进,制定出台《关于进一步加强引进外国人才智力工作的意见》《东营市海外招才引智工作站管理办法》,对引进的高层次外国专家(团队),每年给予170万—450万元的综合津贴补助;对推荐引进的海外人才入选省级以上重点人才工程或取得重大科技成果的,给予5万—30万元的奖励。确定实施高层次人才(团队)引进、重大引才引智项目扶持、国际化人才培养、外国专家特聘岗位、国际聚才人才激励、外国人才创新创业支持等六大工程,吸收引进培养的高层次人才(团队)。2017年,先后赴英国、德国开展招才引智活动,举办招才引智推介会、座谈会6场,建立2个海外招才引智工作站,达成初步合作意向12个。

“有中生新”抓落实 构建全方位推进模式

系列对接活动紧紧围绕推进产业转型升级

级,创新工作方式,从需求调研、活动组织、跟进推动等多个环节入手,确保人才技术服务取得实效。

全面细致摸清“需求点”。3月份,组织力量对全市1600余家规模以上工业企业、农业龙头企业和重点服务业企业进行了调研,全

面摸清底数、摸清变化、摸清问题。根据调研情况,编印了东营市人才项目需求目录,汇集企业项目需求158项、人才需求461项,集中向合作机构和有关高等院校定向发布。通过以上工作开展,全面摸清了企业人才需求,为对接活动取得实效奠定了坚实的基础。

精准发力把准“对接点”。每场对接活动都按产业领域设置分会场,严格企业参会层次为企业“一把手”或研发负责人,对参会的专家和企业,始终坚持“三不”原则,即“专家没有技术转化意向的不邀请、企业没有项目需求的不参会、企业没有决策权的不对话”,确保企业与专家供需“对口”,与专家对话有的放矢,快速决策。在对接安排上实施了专家企业双向点题。组织企业报名参加对接会的同时,将每一名专家的研究领域和研究成果发给企业,让企业自主选择专家;把报名参会的企业意向反馈给专家,由专家提前指定感兴趣的企业,有效确保了对接的精准化。

密切跟进找准“落地点”。坚持高标准、精细化服务,努力做到“会前及时沟通、会中及时协调、会后及时跟进”三个“及时”,即会前与专家、企业做好沟通联络,提前就相关服务做好准备,会中及时协调解决遇到的突发问题和状况,保障活动顺利推进,会后加强对合作意向的跟进推动,成立专门班子跟进服务,协助解决合作过程中存在的困难和问题,争取更多技术成果早日落地转化。

“新中生优”抓保障 打造立体式服务体系

为保障对接会人才和技术项目成果能够顺利落地,通过高端人才对接活动产生的新成果、新合作,市里在政策配套、重点工程实施、服务保障等方面进行积极倾斜。

完善制度体系,强化政策支持。积极推进政策创新、制度创新,实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,不断加大人才项目的支撑力度,提升东营市引才聚才竞争力。围绕改革任务和产业布局,制定出台《东营市科技企业孵化股权分拆转让管理暂行办法》《东营市科学技术成果评价暂行办法》等配套文件23个。紧紧围绕科技成果转化、科研产业化两个重点,制定出台支持转型升级的16条落实措施,建立支持产业集群公共服务平台专项资金,对推进经济转型升级作出贡献的创新平台、人才机构等给予1000万元的专项资助。

实施重点工程,强化资金支持。今年全市不断加大人才工资资金投入,市人才发展专项资金规模扩大至5000万元,专项用于人才引进和培养。各县区、开发区均设立人才发展专项资金并逐年扩大规模,垦利区、广饶县专项资金达到3000万元,全市由组织部门直接管理的人才发展专项资金规模达1.6亿元。在高端人才对接活动中引进的专家学者和领军型人才,优先推荐参选该市“黄河三角洲学者”工程,对成功入选者给予100万元专项资金扶持。

强化宣传服务,营造良好环境。按照“广覆盖提高知晓率、定向推提高关注度”的思路,通过网络、报刊、电视、微信公众号等多种新闻媒介,打出宣传“组合拳”,提高知名度和影响力。山东电视台、大众网等20多家新闻媒体对系列对接活动进行了宣传报道,《山东新闻联播》先后多次进行专题报道,在全社会营造引才聚才人才的良好环境。统筹建立人才信息库,推行人才绿卡,完善市县联动的高促会服务体系,形成“一库一卡一平台”人才服务体系,为引进人才提供便捷、高效、细致、专业服务,解除人才创新创业的后顾之忧。