靠砸钱“抢”不来黄大年这样的人才

本报记者张建

引才的资金不是天上掉下来的，有关部门花这些钱有没有经过充分的讨论和论证？实际上，与其光在引才上花钱，不如在全社会形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，把服务保障措施和干事创业的环境建设好

近日，吉林省委一位领导在一场学习黄大年精神座谈会上感叹，“各地上演的人才争夺战正层层加码，当吉林省做出非常大努力给出200万的时候，一些经济发达省份已经出台了1000万的政策，这是不是一种导向？除了房子、补贴和编制外，还有什么办法让人留得好，留得下？”这样的感叹背后，透露出几分担忧和无奈，更值得引起各方深思。

在我国创新驱动战略的引领下，近段时间以来，各地加大了对各级各类人才的重视和引进力度。一些地方陆续出台有含金量的引进人才政策，一些地方直接“给钱”，一些地方慷慨地拿出“编制”，一些地方还配套住房和实行零门槛落户，为的就是让人才能够光顾当地、扎根成长、干事创业。

然而，愈演愈烈的人才争夺战正在被金钱待遇“绑架”。一些地方在引进人才的过程中，过于强调金钱和待遇，片面将引进人才与金钱待遇挂钩，对一些境内外高端人才开出少则百万多达千万之多的承诺。这不仅偏离了人才引进的初衷，还间接导致少数人才迷失了方向，以追求身价和金钱待遇为荣，以追求安逸的工作环境为目标。这不是一个好现象，尤其需要引起各地的高度重视。

为人才提供一定的待遇和经费保障，让他们能够安心工作学习生活，本是无可厚非的。但对于高端人才而言，他们看重的绝不止金钱和待遇，更看重一个地方或者一个单位能否提供干事创业的平台。

尤其是对那些真正的海内外高端人才而言，他们心中不仅有自己的事业，还有把自己所思所学贡献给民族复兴事业的愿望，那是一种强烈的使命感和责任感，是任何金钱和待遇无法衡量的。

黄大年放弃国外优渥待遇回到经济欠发达的东北地区艰苦奋斗，靠的就是科技报国的雄心壮志，看中的就是母校吉林大学为他提供了一个干事创业的平台。也正是因为这样，他才取得了如此大的成就，成为社会各界学习的楷模。

从钱学森到黄大年，我国一代代科学家体现出一种伟大的精神力量，那就是为国为民的理想信念，那就是到祖国最需要的地方去建功立业的崇高追求。

对于地方政府而言，引才的资金不是天上掉下来的，有关部门花这些钱有没有经过充分的讨论和论证？实际上，与其光在引才上花钱，不如多在推动全社会形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围上下功夫；不如把服务保障措施和干事创业的环境建设好；不如多给人才创造一些可以施展才华的机会。

试想，如果一个地方用重金和待遇把一位人才引到了该地。该地却三天两头闹雾霾，交通拥堵是常事，马路拉链天天有，停电停水总发生，营商服务环境老不好，事业发展无人问——没有人会在这个地方长期待下去，人才也难以发挥应有的作用。近年来，一些城市正是凭借优美的生态环境、良好的人文环境、优质的营商服务环境吸引了无数高端人才纷至沓来，这是任何金钱和待遇都买不来的。

不可否认的是，与过去相比，各地能够重视人才待遇问题是好事，至少说明各级领导干部爱才、引才、惜才的观念得到了很大提升。但如何用好人才还是一门大学问，不能仅仅以市场经济那一套来评价人才，更不能让金钱和待遇成为吸引人才的唯一手段。在通过待遇吸引和留住人才的同时，适当让金钱因素降降温，及时纠正当前引才过程中出现的政策导向问题，多措并举综合施策，让引进和留住人才政策回到正常的轨道，最大限度地避免恶性的引才竞争。

相对于发达地区而言，欠发达地区要坚定用理想信念留人的理念，不去跟风拿着本就不多的资金随意挥霍，而是要大力倡导黄大年“心有大我，至诚报国”的奉献精神，努力创造良好环境、平台让那些真正的人才脱颖而出，让人才因信仰而执着，因热爱而眷恋，进而为建设创新型国家提供坚强支撑。

对只会“画圈”的干部该问责

辛识平

当年的相声《小偷公司》，辛辣讽刺了只会“画圈”不实干的官僚主义作风。近日，天津市一名“厅官”因“对发展形势不掌握、调查研究不深入”“办事拖拉、效率不高”，被就地免职。随着反“四风”不断深入，干部队伍中少数精于“踢皮球”、善于混日子的人，怕是好日子到头了。

今年以来，不光天津，湖北、安徽等地也开展“不担当、不作为、不落实”问题排查和整治，向形式主义、官僚主义亮剑开刀，惩治庸懒散不仅“从快”“从严”，还从个别问责转为深层次全面专项治理，群众对此拍手称快。

党的十八大以来，反“四风”雷厉风行、驰而不息，干部作风明显好转。但也要清醒看到，“四风”树倒根在。有的干部懒政怠政，不想为、不善为、不敢为，靠“打太极”混日子，犯的就是“四风”的毛病。他们观念世故，行为“油腻”：文件来了画个圈，事情办得好，“我可是鼎力支持的”；事情办砸了，“我当初可只画圈，持保留意见的”，把自己撇得一干二净。这里面裹着“政绩一点不落、责任一点不担”的精心算计，却藏不住失公德、损政德的私心私利。

“干部就要有担当”。少数干部工作面前虚晃一枪，为官不真为，做事成作秀，忘记了习近平总书记“不能只想当官不想干事，只想揽权不想担责，只想出彩不想出力”的谆谆告诫，也辜负了人民群众对干部的殷殷期待。“当官不为民做主，不如回家卖红薯。”当前，全面深化改革任务艰巨繁重，党员干部特别是各级领导干部，要把责任扛在肩上，勇于挑最重的担子，敢于啃最硬的骨头，善于接最烫手的山芋，把工作抓紧抓实、抓出成效。如果任由只会“画圈”者尸位素餐，必将对各项事业发展造成严重损害。

动员千遍不如问责一次。对那些不作为的干部要加大问责力度，用问责倒逼作风整改。还要完善干部考核任用办法，以实干论英雄，用实绩分高下，给肯干事能干事的人压担子，健全能者上庸者下劣者汰的正向选拔用人机制，才能让只会“画圈”者彻底失去生存的土壤，激发干部队伍干事创业的正能量。

据新华社北京电

草野·字下 CAOYE YUXIA

如此“进步”

关晓海

有过机关工作经验的人，对调研一定不会陌生。但吾友大刘在经历过一次调研之后，竟突然发现自己不会工作了。

大刘在市里一家国企工作了十来年。前不久，单位领导老王把大刘及同事阿杰叫到办公室。老王说过几天省公司要来单位调研，很多重量级领导都会参加，为更好地展现单位面貌，也为了给年轻人创造机会，领导决定让大刘和阿杰分头准备材料并由他俩向调研组进行汇报。老王说到这，停顿了一下说，你们俩都很优秀，也到了该进步的时候，这次调研活动对你们来说是一次展示自己的机会。

大刘听完老王的话，深感责任重大，回到办公室后，马上着手搜集资料、撰写材料，丝毫不敢怠慢。反观阿杰，却是一点也不着急。这让大刘有些疑惑：向调研组汇报这么好的表现机会，阿杰竟然毫不在意？不久，阿杰又向领导提出要把自己负责的那部分汇报内容也让给大刘完成，他去负责后勤工作。这让大刘更加疑惑：难道阿杰不想进步了？

对会场检查这类后勤工作，阿杰倒是十分上心。这次调研，单位提前预订了市里一家酒店作为会议举办地，酒店设施都还不错，但阿杰去了几次后，回来便给老王汇报，说后厨饭菜质量不行要求更换酒店。这让大刘觉得好笑：现在中央三令五申要求节俭办会，预订的酒店本身也比较高档，还提前预付了部分定金，怎能说换就换。不过，最后也不知道阿杰怎么说动了领导，会议虽仍在原定酒店举行，但就餐改在了另外一家更高档的酒店。

调研那天，会议进行得很顺利。会后，一行人赶去就餐酒店。路上，上级领导问为何会议、就餐不在一处？老王忙说，为做好接待工作，会前，阿杰连续几天自费为调研组“试吃”，结果有一天饭后拉肚子，这立刻引起了单位的重视，马上决定更换就餐酒店，今天开会，阿杰都是带病坚持呀。听罢，调研组齐声夸阿杰工作细心，是难得的人才。大刘听着调研组对阿杰的夸奖，心里不禁起伏不定：和阿杰相比，自己还真是不会工作呀。

画里有话

上厕所也“限流”？

学生上课期间去厕所需要填写请假条，还要找两位老师签字，而且每天限量100张？近日，云南临沧市一中的一张课堂特殊请假条引发了网友热议。对此，该校相关老师回应称，这个请假条主要针对的是自制能力较差的学生，防止他们在上课期间请假外出去厕所抽烟或出现其他违纪行为。

漫画：王铎

上个厕所也就5分钟，填张假条，再找两位老师签字又要耽误几分钟？提升孩子的自制力，一定要靠这样的“笨法子”吗？孩子只想方便方便，老师何不行个方便？

本栏编辑：雷琨

扶贫不精准，根在作风不扎实

本报记者李仁虎、李云平

记者近日在北方某省下乡调研时发现，驻村扶贫工作队发挥了生力军作用，加快了脱贫步伐，但也有一些驻村干部存在着驻村不实、帮扶政策掌握不精准、对贫困户识别退出不精准等问题。**扶贫不精准表面上看起来是工作难、任务重、缺经验，根本上却是作风不实的问题**。

有的干部驻村却不住在村里，“走读”现象突出，三天打鱼两天晒网。国家要求驻村工作队脱产驻村，每年驻村在岗时间不少于200天。然而不少驻村干部白天来晚上走，甚至点个卯就不见人影；有的窝在屋子里，不进农户家；有的身在曹营心在汉。

帮扶政策掌握不精准。有的驻村干部不了解“三农”，面对当地具体复杂的实际情况无思路、无办法，扶贫工作无从下手；有的驻村干部拿机关的经验做法套到农村一家一户头上；有的定策施计大而概之、泛泛而谈，没有针对性；有的不想干，干脆来一个撒胡椒面，对贫困户平均分钱分物；有的扶贫计策甚至驴唇不对马嘴，不仅没帮上忙，反而添了乱。

对贫困户精准识别退出是脱贫的基础性工作，恰恰是对这项极为重要的工作，有的驻村干部视同儿戏，根本不放在心上。工作粗枝大叶，只听农户简单介绍，农户说什么，表上就填什么，既不详细算账核实，也不细问来龙去脉。有的根本不搞入户调查，仅凭村干部嘴上说的情况填表。个别的甚至按上级意图或自己的意愿填报数字，致使错退、漏评现象屡有发生。

种种不精准各有各的原因，但归结到一点就是作风不实。有的作风虚浮、蜻蜓点水；有的人到手不到，人到腿不到，人到心不到；有的纯粹应付差事、走过场，根本没有把心思放在帮扶上；有的热衷做表面文章，醉心面子工程，精心打造“典型”；更为恶劣的是说一套、做一套，汇报成绩经验让人眼睛一亮，而现实情况却令人心情沉重。

精准脱贫关键在精准，精准之路唯有工作扎实。扎实之法，一是钉钉子精神，要一锤子一锤子用力，一个钉子一个钉子钉；二是“绣花”功夫，像绣花一样一针一线，绵绵用力，久久为功；三是“撸起袖子加油干”，要真正扑下身子，苦干实干。只要功夫深，铁杵能够磨成针，精诚所至金石为开，扶贫工作再难，只要工作做得实、做得深、做得细，就没有解不开的扣、过不了的坎、破不了的关。

公立医院负责人须加强职业化培训

朱建征

在医药卫生体制改革进程中，公立医院领导人是承上启下的关键少数，他们既是各项改革工作的组织者、实施者，又是具体的医疗、医药、医保等相关行业行为的管理者。随着“健康中国”战略深度推进，他们将发挥越来越重要的作用。

2017年，国家先后公布了《十三五全国卫生计生人才发展规划》和《公立医院领导人员管理暂行办法》，两个文件对公立医院领导人员明确提出了职业化、专业化的建设目标，并且提出要实行医院院长职业化培训制度。

截至2017年初，全国共有医疗机构29140家，其中公立医院为12982家。面对这么庞大的受训群体和培训市场，如何规范、有序、高效、高质量地推进公立医院领导人员职业化培训，提升公立医院管理水平，确保健康中国战略目标的实现，是必须正视的现实命题。

公立医院领导人员职业化培训是一个集理念、制度、机制等为一体的系统工程，必须把建立和完善中国特色现代医院管理制度作为根本的出发点和落脚点，始终以人民健康为中心，坚持公立医院的公益性，通过培训提高公立医院领导人开展现代医院管理制度建设的能力。

在国家层面，要进一步明确项目主管部门，自上而下建立高水平的专家指导委员会和专业建设委员会，完善培训市场和质量监管，严格培训主体准入，防止职业化培训走过场、念歪经，确保培训系统科学、规范有序，不断提升教育培训质量。

科学完整系统的教育培训体系是提升公立医院领导人员职业化培训质量的核心。职业化培训必须在做好医生群体、医院院长及政府主管部门三个层次调研的基础上，系统地设计培训目标、基本原则、培训对象、适用范围、培训师资、具体内容、教学方式、学时标准及考核评价等内容。培训可以试行学分制，内容应涵盖公立医院领导干部的思想政治理论素养、医学基础、管理学基础、医疗相关政策法规和现代医院管理实践等内容，要兼顾医院发展的时代性、人文性，既要强化医学与互联网+、大数据、智慧医疗等最新科技的交互，也要强调医学与社会、医学与伦理等的结合，努力做到理论学习和实践应用并重。

凡事预则立，不预则废。公立医院领导人员职业化培训不是一蹴而就的，需要一个科学合理的发展规划，具体而言包括教材建设规划、师资队伍建设规划、培训基地建设规划、培训试点和实施规划。其中，教材建设是前提，基地建设是基础，师资队伍建设是关键，试点和实施规划是根本，四个方面的规划缺一不可。

要做好公立医院领导人员职业化培训，还需要完善职业化培训的配套保障。首先，必须完善公立医院领导人员的选拔任用机制、任期制、薪酬福利制度、管理人员专业技术职务聘用等相关体制机制，让有志于担任职业化公立医院领导的人员能够脱颖而出；

其次，必须在医学院校加强社会医学和卫生事业管理的学科建设，通过学科建设加快卫生管理人才培养；

第三，必须完善职业化培训的质量保障体系，从教师和学员两个角度，做好培训的过程考核和结果考核。

深化医药卫生体制改革是涉及广大人民群众切身利益的重大民生问题。当前，面对健康中国国家战略，公立医院正处在发展方式从规模扩张型转向质量效益型，管理模式从粗放的行政化管理转向精细的信息化管理，投资方向从投资医院发展建设转向扩大分配、提高医务人员工作积极性的关键节点上，我们必须做好公立医院领导人职业化培训这篇大文章，才能真正实现为人民群众提供全方位全周期的健康服务的宏伟目标。

（作者系上海交通大学中国医院发展研究院副院长）

不要把“人民公仆”变成“手机之仆”

本报记者白靖利

基层干部被微信群“绑架”，是“新形式主义”作祟。如果干部没有心思和余力去扎实搞调研、认真问疾苦，其工作实绩谈何保障？如何祛除形式主义魅影，让基层干部扎扎实实服务基层，是各级有关部门必须思考的问题

睡觉起来微信工作群信息爆炸、每天必须签到打卡、副手每次出门都要带五部手机、每部手机24小时开机……一篇基层干部沦为微信工作群奴的文章近日刷屏。这篇文章戳中了不少基层干部的“痛点”，而由此反映出的**“新形式主义”歪风也该刹一刹了**。

“信息多跑路、群众少跑腿”符合政务服务改革要求。以微信为代表的信息化工具运用得好，的确能大大提高实际工作效率。一些干部在实际调研、办事中，往往走马观花，不深入群众、不深入基层。基于诸如此类的原因，不少地方强调“留痕管理”，力图以现代办公条件，实现督促干部加推动工作的目的。

但是，在实际执行过程中，诸多的管理部门片面强调“工具理性”，反而忽视了基层干部和基层群众“人”的特质。如将“留痕管理”变成“留影管理”，“过程监督”取代“结果考评”等。于是，被视为工具的基层干部在疲于奔命的同时，只能以“合影+签到”等种种办法来应付。

“上有政策下有对策”必然导致的结果是“好经被念歪”。**对于基层干部而言，从满天飞的文件表格到满屏刷的各种工作群，其工作压力和负担不降反升**。

从“人民公仆”变成“手机之仆”后，难有心思和余力去扎实搞调研、认真问疾苦，其工作实绩谈何保障？另一方面，微信工作群泛滥、信息爆炸，延长了基层干部的工作时间，必然影响其正常生活，这份权益又由谁来保障？

刷屏文章中有个基层干部自己猜测的细节值得思考：“早上一开门，跑来个傻干部，抓着就照相，然后埋头玩几下手机，简单说几句话，人就跑了，敢情我就是一个拍照的吉祥物啊？”这段描写既是干部的猜测，也应是群众的正常反应。黑色幽默的背后，损害的其实是党和政府的形象和公信力。

一旦将手机办公取代实地调研，必将造就一个个手机操作熟练而基层情况不熟的基层干部，不可避免地将耽误所在地区、部门的发展。“埋头苦干的不如群里发帖秀辛苦、表决心的”——这种现象一旦形成，还会在一定范围内助长新的官僚主义，有百害而无一利。

全面建成小康社会的实现节点越来越近，各地脱贫攻坚的任务也越来越重。如果基层干部都将时间精力花在应付签到打卡、拍照填表上，谁去抓脱贫攻坚、乡村振兴？

一个基层干部五六部手机不是普遍现象，但基层干部被微信工作群“绑架”却是共性问题。其根源在于一些管理部门形式主义作祟。**只看自己而不顾基层、只重留痕式检查，而不重收获式查验，实际上又是新的“形式主义”**。

基层干部这篇文章广泛刷屏，是因为文内所描写的各种情况，戳中了众多基层干部的“痛点”和“泪点”。有鉴于此，**如何祛除形式主义魅影**，不断优化管理模式，以行之有效的措施加强对基层干部的管理监督与激励鼓舞，让他们扎扎实实服务基层，是各级有关部门必须思考的问题。