

“简除烦苛，禁察非法”的敬民之心



简政不是简单地减少数量，更重要的是要看质量、放权，更不等于放任不管，政府部门要负起监管责任。为此，各级政府部门要厘清市场和政府的边界，分清放权和作为的关系，不能一放了之，而是要切实负好责，为老百姓服好务。放、管、服务，三位一体，不可偏废。该放的放，该管的管好，该服务的更要服务好。

□本报评论员 刘颖余

“简除烦苛，禁察非法，使人民群众有更平等的机会和更大的创造空间。”李克强总理在2016年政府工作报告中的这句话，令很多人感受到政府简政放权的决心和民意温度。

据媒体报道，“简除烦苛，禁察非法”这句古语是总理最后亲自加上来的，源自《后汉书》，“意思是，要去掉不方便老百姓办事的条条框框；特别是，政府官员不要轻易去扰民。”

所谓“简除烦苛”，就是要删繁就简，权力归位；所谓“禁察非法”，就是要权力不扰民，禁止权力的非法使用。如果说“简除烦苛”是“减权”，那么“禁察非法”就是“限权”，二者缺一不可。

事实上，在去年政府工作报告中，李克强总理就提出“大道至简，有权不可任性”。

从“大道至简，有权不可任性”，到“简除烦苛，禁察非法”，一脉相承，就是要以敬民之心，行简政之道，切实转变政府职能，提高效能，不该管的别管，该管的别懒。

有媒体统计，在2016年政府工作报告中，“减”与“简”两字共出现了35次。“以敬民之心、行简政之道”，可谓“念之再三，铭之肺腑”。

简政之道，比姿态更重要的是行动。据统计，仅2015年，我国就取消和下放311项行政审批事项，取消123项职业资格许可和认定事项，3年来我国共取消或下放了近千项行政审批事项。

为什么要简政放权？首先，这是人民的意愿。为政之道，民生为本。简政放权，目的是让百姓办事方便，不添堵，多谋民生之利，多解民生之忧。简政之道，背后是敬民之心，无论

从历史还是现实看，让百姓休养生息，权力不扰民、不任性，向来都是盛世的特征。

其次，它是发展的需要。发展的不竭力量蕴藏在人民群众之中。简政放权，使人民群众有更平等的机会和更大的创造空间，将有助于调动全社会创业创新的积极性，汇聚成推动发展的磅礴力量。事实也证明，3年来，简政放权已经收到明显实效。据统计，2015年全年新登记注册企业增长21.6%，平均每天新增1.2万户。

简政放权，说白了，就是要用政府权力的“减法”，换取市场活力的“加法”和“乘法”。正如李克强总理所称，“不是说政府有错位的问题吗？那就把错装在政府身上的手换成市场的手。这是削权，是自我革命，会很痛，甚至有割腕的感觉，但这是发展的需要，

是人民的意愿。我们要有壮士断腕的决心”，“我们就是要用减政府权力的‘痛’来换得企业、群众办事的‘爽’”。

但是，简政不是简单地减少数量，更重要的是要看质量；放权，更不等于放任不管，政府部门要负起监管责任。为此，各级政府部门要厘清市场和政府的边界，分清放权和作为的关系，不能一放了之，而是要切实负好责，为老百姓服好务。放、管、服务，三位一体，不可偏废。该放的放，该管的管好，该服务的更要服务好。

任何一项民生改革效果如何，群众才是“主考官”。从这个意义上讲，读懂“简除烦苛，禁察非法”的民意温度，将有利于各级政府推动简政放权、放管结合、优化服务改革向纵深发展。

“出口成脏”的官员得了什么“病”

□张海英

“辱骂他人也是严重违纪”。此次吴达君算栽了大跟头啦！真没想到他会被开除党籍、撤销职务。”近日在谈到该市文化艺术中心原主任吴达君对应聘者“爆粗口”被严肃处理时，福建省泉州市的党员干部纷纷表示：“这让我们真切地感受到全面从严治党的力度。”（见3月20日《中国纪检监察报》）

领导干部“爆粗口”现象在过去发生过不少，比如，某市环保局局长曾骂“老百姓想要公平？臭不要脸！”某市电力局局长声称“老百姓就是他妈的给脸不要脸的玩意儿”……看到这种“出口成脏”的官员，老百姓很气愤。

某些官员张口骂人与其自身素质有很大关系。在人们印象中，官员大多受过高等教育，应该素质不低，但实际情况是，部分官员的素质比人们想象的要低很多。官员素质与其学历履历并没有什么必然联系。

此番事件中，吴某对一个素不相识的应聘者骂出“你就一×子”，让人十分吃惊。吴某对此辩解：之前曾聘任一名财务人员涉嫌盗窃他本人及单位财物。电话联系时隐约觉得吕某声音与那位财务人员相似，临面试又怎么都联系不上吕某，怀疑吕某是那位财务人员的同伙，无法控制情绪爆了粗口——这个说法，有人信吗？

“出口成脏”的官员得了什么“病”？

首先是一种“素质病”。这些张口骂人的官员不懂得做人的常识，不懂得尊重他人，首先说明其素质有问题。另外，是不是平时骂人

骂习惯了，值得怀疑。基层官员不时要与老百姓打交道，如果连最基本的说话、交流都不懂，凭什么为官？

其次是一种“官僚病”。某些官员动不动就骂人，实际上也是做官当老爷的一种霸道作风，即完全不把下属、百姓放在眼里，想骂就骂。吴某虽然仅是一个小城市的文化艺术中心主任，“芝麻官”一个，在应聘者面前却俨然一幅长官派，恨不得让应聘者低三下四。可见，官员有没有“官僚病”不在于职位高低，而在于其言行。

其三是一种“任性病”。一个官员敢于骂人，原因之一是自认为挨骂者不敢把自己怎么样，或者党纪国法也不会把自己怎么样，自认为不受任何约束，所以就很任性。吴某显然没有想到，自己会因为骂人而被撤职。从以往情况看，骂人官员鲜有受到这种处理，所以警示教育不够。

此外，这或许也是一种“冲动病”，即在不了解真实情况时便鲁莽行事。一个容易冲动的干部，从某种意义上说也不是一个合格的干部。

希望所有党员干部都能从此番事件中吸取教训，不要以为每个挨骂者都是“沉默的羔羊”，也不要以为新修订的《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》是摆设。要摆正位置，谨慎为官、做人。

医生不是万能的，但没有医生是万万不能的。可太多时候，在治疗疾病的过程中、在



烦恼

近日，湖北武昌一名10岁男童捡来的身份证独自购买火车票，引起铁警注意。警方询问得知，该男童在武汉某小学读四年级，因成绩不佳，经常受到父母数落，并且他认为父母只关心1岁的弟弟，遂产生了离家出走的念头。警方随后联系上了男童的父母，其父母也认识到自己的教育方式需要改正。

“二孩时代”，如何处理好老大和老二的关系，对家长来说显然是个问题，如果太过于偏爱其中一个，则容易造成孩子之间的嫉妒和不和，进而影响家庭和睦。所以，生不生二胎，父母最好不要擅自做主，征求意见，尊重一下孩子的意见，并且在二胎出生后注意引导孩子们和谐相处，懂得分享，避免让孩子产生“被剥夺感”，非常必要。否则，孩子们指不定会做出什么傻事来。

□李法明/图 林琳/文



当医生第N次被迫下跪……

□韩超

近来，“医生下跪”的刺眼标题在各大媒体网站上出现——10月龄大的患儿因胸肺感染于3月11日被送往深圳龙岗区平湖人民医院儿科救治，后因病情严重转院至市儿童医院，并于3月13日凌晨死亡。患儿家属对医院诊疗过程有异议，组织10余人到医院闹事，逼迫医生下跪烧钱。事后警方以涉嫌寻衅滋事罪对相关人员处以刑事拘留等。

医生不是万能的，但没有医生是万万不能的。可太多时候，在治疗疾病的过程中、在

病情危重的状态下，医生是菩萨、神仙，而一旦情况不好、回天乏术，医生瞬间就成了“恶魔”“刽子手”——在不少医闹事件中，大都存在这样的“认知大反转”。

对患者来说，没收到理想的治疗效果，悲伤失意在所难免，但理性和常识不能丢，即使对诊治过程有异议，也应当走合法途径去维权，再艰辛的维权路都不能成为对医生暴力相向，践踏其人格尊严的理由。

每次医闹事件过后，引导医患纠纷的解决走上法制化途径都会被再度提及。然而更多时候，患者一闹出动静，医院大多怕了，怕打官司麻烦、怕拖得太久对自身声誉造成不

良影响，怕妨碍医院正常工作秩序……于是，便急于私下解决问题，诉诸法律解决的道路就这么被堵上了。私了，眼前倒是“两清”了，但公众又会做何想？长远看，院方的“怕麻烦”无疑会更加助长医闹的气焰。

其实，在更多看不见的地方，为治病救人，无数“最美”医生都曾默默跪下，心甘情愿，毫无怨言。

对比之下，同样是医生，同样是跪下，场景和心情的巨大落差，令旁观者酸楚。内心已然伤痕累累的医生，该如何织构未来的职业愿景，留住昔日那份执著和坚守？

当年鲁迅先生弃医从文，是要拿起文艺

的武器唤醒国民，疗救国民精神上的创伤。他老人家或许不会想到，百年后的中国，越来越多的人对医生这一职业退避三舍，敬而远之，竟是因医闹频发，甚至屡屡被迫下跪，当医生成为一种“高危”职业，又何尝不是一些国民的精神领域出了问题？对医患关系的麻木悲观，对医生辛苦劳动的视而不见，对医生职业认识的畸形扭曲——当越来越多的医疗工作者弃医而去，又是怎样一种悲哀！

医生对职业的不抛弃，对患者的不放弃，离不开公众对医生的尊重与理解，离不开医生的责任和担当——为医疗纠纷的处置提供更多好榜样、好范例。医生自己，还请挺起胸膛，不忘初心救死扶伤。



人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术，为用人单位和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系，建立失信惩戒机制。

（七）加强人才管理法制建设。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等多方面的法律法规。完善外国人来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。制定人才工作条例。清理不合时宜的人才管理法律法规和政策性文件。

三、改进人才培养支持机制

（八）创新人才培养模式。突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产研用结合的协同育人模式。

（九）改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施国家高层次人才特殊支持计划（国家“万人计划”），完善支持政策、创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

（三）主要目标

通过深化改革，到2020年，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才管理体制更加科学高效，人才评价、流动、激励机制更加完善，全社会才爱才敬才用才氛围更加浓厚，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系和社会环境。

二、推进人才管理体制

（四）转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

（五）保障和落实用人单位自主权。充分尊重用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式，对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理机制，建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

（六）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制，深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务准入限制。积极培育各类专业社会组织和

善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

（十二）建立产教融合、校企合作的人才培养模式。大力培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍，加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体制改革，加强统筹协调，形成工作合力。创新技术技能人才教育培养培训模式，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，开展校企联合培养试点。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

（十三）促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支持措施。加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度。在国家重大人才工程项目中设立青年专项。改革博士后制度，发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用，有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽国际视野，吸引国外优秀青年人才来华从事博士后研究。

四、创新人才评价机制

（十四）突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

（十五）改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的评价机制。基础研究人才以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入国际同行评价。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究项目后期资助和事后奖励机制。

（十六）改革职称制度和职业资格制度。深化职称制度改革，提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法，畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。清理减少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

（十七）完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制。提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究项目后期资助和事后奖励机制。

（十八）完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制。提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究项目后期资助和事后奖励机制。

（十九）优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，畅通各类企业人才流动渠道。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。

五、健全人才顺畅流动机制

（十七）破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动，有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

（十八）畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施，注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

（十九）促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。研究制定鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见，提高艰苦边远地区和基层一线人才保障水平，使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重大人才工程项目适当向艰苦边远地区倾斜。边远贫困地区和民族地区县以下单位招录人才，可适当放宽条件、降低门槛。鼓励西部地区、东北地区、边远地区、民族地区、革命老区设立人才开发基金。完善东、中部地区对口支持西部地区人才开发机制。

（二十）健全工作和服务平台。对引进人才充分信任，放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍科学家领衔国家科技项目办法。完善引才配套政策，解决引进人才住房、社会保障、户籍、子女教育等实际问题。对外国人才来华签证、居留、放宽条件、简化程序、落实相关待遇。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。

（二十一）加大对创新人才激励力度。赋予创新人才更广泛的激励机制。完善创新人才评价机制。研究制定创新人才评价办法，完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。研究制定创新人才评价办法，完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十二）加大对创新人才激励力度。赋予创新人才更广泛的激励机制。完善创新人才评价机制。研究制定创新人才评价办法，完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十三）完善人才评价机制。研究制定完善人才评价机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十四）健全人才流动机制。研究制定完善人才流动机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十五）健全人才流动机制。研究制定完善人才流动机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十六）健全人才流动机制。研究制定完善人才流动机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十七）健全人才流动机制。研究制定完善人才流动机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十八）健全人才流动机制。研究制定完善人才流动机制办法。完善创新人才评价标准，健全创新人才评价激励机制。

（二十九）健全人才