

调动职工积极性激活企业内生动力是关键

本报评论员 杜鑫

革,引入“前有金山,后有老虎”的激励机制,让职工共享发展红利等手段,激发企业内生动力

不久前,国资委新闻发言人表示,《国企改革三年行动方案》已形成初步方案,正在履行审批程序。其中的重点包括把近年来的改革政策进一步落实,把改革试点示范工程中

基层创造的经验推广到下一步国企改革中。国企改革的目的实现体制机制的改革创新,提升国企运营效率。当前,国企改革在体制上从管企业向管资本转变,在制度上着力健全中国特色现代企业制度的改革路径逐

步清晰,但涉及利益更广、也更为敏感的机制改革成了最难啃的一块骨头。机制改革的关键是激活企业职工的能动性,激发企业内生动力。一方面,从历年的招聘来看,国企的人才基数都相对比较大。然而,由于激励机制的不健全,不少职工的手脚被束缚,积极性容易受挫,甚至出现人才流失,进而影响企业发展。包括中兴商业在内的相关企业改革实践表明,如果充分调动职工积极性,往往能达到改革的乘法效应,员工

积极性提高,企业效率也能大幅提升。另一方面,长期以来,国企职工对企业有强烈的归属感,改革如果处理不好企业和职工的关系,如果损害职工利益,可能会造成企业乃至社会的不稳定。

激发职工主动性创造性,重要的是深入推进“干部能上能下,收入能高能低,职工能进能出”三项改革,打破“铁饭碗”,同时建立灵活的激励机制,完善收入分配制度、绩效考核机制等,打通职工晋升通道,将职工利益与企业利益进行捆绑,风险共担、利益共享。比如,民企方大集团将多年来形成的“前有金山,后有老虎”机制,引入国企中兴商业后,迅速起到了作用,全员从“舒适区”走向“奋斗区”。

当然,打破“铁饭碗”不是要让职工丢掉饭碗,国企改革不能损害职工利益。国企相对完善的职工培训制度、权益维护机制、党建制度等优势传统不能丢掉,这些机制对于稳定、凝聚职工队伍具有重要作用。打破“铁饭碗”就是要让职工自己拿起饭勺子,主动参与这锅饭的蒸煮和分配,共同创造企业发展新局面,共享改革发展红利。也就是

现场·我在我思

卢越

15年前因杀害女友入狱的郭某思,于今年3月14日在北京某超市殴打劝其戴口罩的老人,后者经抢救无效死亡。随后爆出郭某思系列满释放人员,且服刑期间连续9次减刑,引发公众质疑——“减刑是否合法公正?”

据5月9日新华社报道,“郭某思减刑案”有了新进展,调查组通报称,监狱干警刘某某、隋某某等人受郭某思亲属及有关社会人员请托,利用职务便利,“违规为郭某思获得减刑创造条件、提供帮助,涉嫌徇私舞弊减刑、受贿等犯罪”。北京市司法局称,“此案暴露出市司法局个别干警的问题,性质严重,教训深刻。市司法局一定深刻反思,坚决整改。”

果然,调查结果印证了公众猜想,有猫腻。

一起打人致死的偶发案件,竟牵出如此惊人的大瓜!如果不是在防疫特殊时期不愿戴口罩而打死人引发众怒,继而发现减刑谜团,背后的“高墙腐败”是不是就不会被发现?这一偶然事件的代价不仅是老者殒命,也是对司法公信力的损害、对人们追求公平正义的情感伤害。

人们担心,如果减刑可以被“玩坏”,那么高墙之内会有多少见不得光的交易在滋生?会有多少“幸运儿”通过类似手段逃出监狱?

减刑本是我国宽严相济刑事政策,但近年来,司法实践中出现个别别人“以权赎身”“花钱买刑”现象。除了减刑制度,假释、保外就医、暂予监外执行等刑罚执行制度也同样被一些人当作逃脱法律惩戒、逍遥法外的工具。

发现司法执法中的猫腻,揪出背后的“保护伞”,显然不能寄希望于偶然事件。“郭某思减刑案”应当为相关部门敲响警钟:从制度设计到监督机制,再到具体执行,哪些环节薄弱甚至失守?哪些篱笆还应该再扎牢?

曾经在采访中,一位检察官告诉我,减刑、假释、暂予监外执行中,最薄弱的环节往往在计分考核、立功受奖等方面,“每次加两三分计分奖励并不显眼,一旦累计起来却很可观”。

这些薄弱环节的存在,一方面或许是因为有的地方没有正确理解和贯彻宽严相济的刑事政策,甚至打马虎眼,比如把“可以”减刑作“应当”减刑处理。另一方面,一段时间以来,减刑、假释案件的办理公开率较低,监督制约机制不够完善,给个别人钻空子提供了可能。

就近几年相关司法解释来看,不论是减刑的启动、幅度、间隔,还是限制减刑的规定,都逐渐趋于严格。根据新刑诉诉讼法,法院审理减刑假释案件的方式,也从书面审理向开庭审理转变。而这将很大程度上有助于提升透明度,让监督发挥出应有的作用,让惩戒回归“惩前毖后、治病救人”的本质。

联合调查组的通报,及时回应了公众质疑,但也要看到,仍有疑云待解。比如,公众普遍关注的郭某思家庭背景。当年郭某思故意杀害女友案的辩护人曾表示,郭是“普通的家庭背景,并非高官”,既然如此,又何以助其在监狱内12年实现精准“卡点”减刑?此外,通报中的“有关社会人员”是什么人员?再有,一个犯有故意杀人罪行的罪犯要减刑,势必经过审慎和严格的考察,还有多个系统层层把关确认,何以全线失守?

让权力在阳光下运行,某种程度上说也正是“让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义”的前提。期待疑云能一一解开,更期待一起个案能够推动相关体制机制的健全和完善。

“老汉被接进妇产医院”是一封骗保举报信

陈广江

近日,陕西安康市汉滨区“78岁老汉被悄悄接进妇产医院”一事引发关注。5月11日,安康汉滨区政府回应,已成立工作领导小组,全面启动对该事件的调查。同时,在征得患者家属同意的情况下,将8位老人相继转入汉滨区第一医院治疗。(见5月11日新京报网)

“事出反常必有妖”。78岁的老汉被悄悄接进一家妇产医院疗养,医生承诺“费用全报销还管饭”,结果接走第二天就被下达了“病危通知书”,但老人在家时身体正常……种种迹象显示,其中必有“文章”。

事实上,医院种种诡异的操作“还是熟悉的配方,还是原来的味道”,有网友一针见血地指出,这是拙劣的骗保把戏。据报道,该医院全名为“安康市家园妇产医院”,是一家民营企业。

医保基金是老百姓的治病钱、救命钱,但也成为一些不法分子眼中的“唐僧肉”,近年来各类欺诈骗取医保金的行为时有发生,屡打不绝。“78岁老汉被接进妇产医院”就是一封公开的举报信,相关部门顺藤摸瓜,那些拙劣骗保把戏必然无处遁形。

顶风作案骗取医保金,需快查严惩。像这家妇产医院,在重拳打击欺诈骗保、维护医保基金安全的高压之下,竟让医生去村里“物色”老人,许诺优厚条件,拉拢8位老人住院,还下“病危通知书”,吃相不仅难看,而且肆无忌惮。

耐人寻味的是,如果不是爆料人无意间给家里打了个电话发现这个“秘密”,此事还难以败露。类似骗保现象也非个案,相关部门应举一反三、一查到底。

去年4月,安康市召开专项会议,决定在全市范围内开展打击欺诈骗取医疗保险基金专项治理行动,针对定点医疗机构、定点零售药店、参保人员,采取不打招呼、直插现场的方式进行拉网式全面检查,对抽查复查中发现的违规问题,将严格进行处理。打击骗保专项治理行动刚结束不久,就发生了“78岁老汉被接进妇产医院”事件,实在令人尴尬。

违法犯罪分子必须付出代价,监管部门也应加强监督、完善制度,别让专项行动流于形式、浮于口号。看好、用好老百姓的治病钱,再多想想办法。

又想鸟语花香,又要鸟不拉屎?

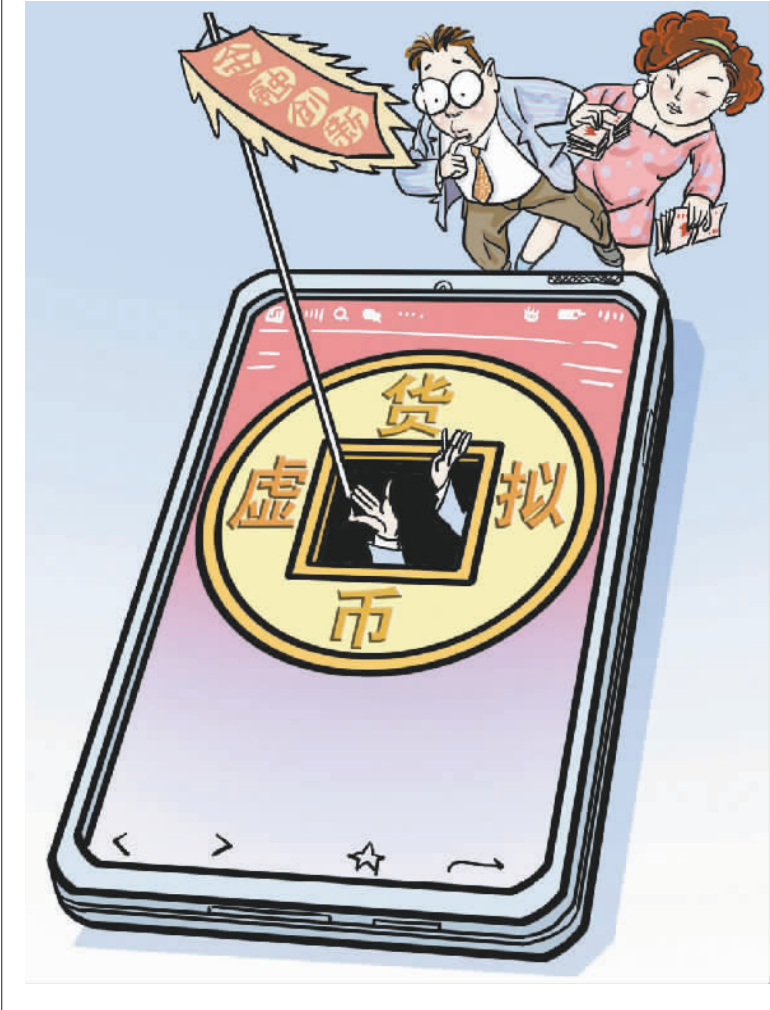
苑广阔

据5月10日《北京晚报》报道,近日,北京丰台某小区一业主因嫌鸟粪落在车上难以清理,将情况反映给物业,物业委托绿化公司派人拆除掉三个喜鹊窝。此事引发网友热议后,丰台区园林绿化局回应称已对相关人员进行普法教育,并已对相关责任人进行调查,将依法处罚。

此事引发网友热议,至少可以说明两个问题:一是现在公众的环保意识有了很大提高,一件看似微不足道的小事,因涉及到环保竟然引发了公众普遍关注;二是我们在很多时候并没有学会与自然、与自然界的其它生灵和睦相处,当它们损害到我们的利益,或者仅仅是让人感到不便的时候,我们还是习惯用简单粗暴的方式来对待它们。

盘点近年来的报道,通过微小事件折射出的公众环保意识增强的例子越来越多,有居民发现家里阳台上的鸟窝里雏鸟出生,于是为了不惊扰雏鸟,干脆放弃做饭,出去下馆子;有地方修路遇到一棵古树,宁可改变前期规划,甚至绕道、增加预算,也要保留这棵古树。这些案例让人倍感欣慰,整个社会生态意识的提高是自然的幸事,是其他生灵的幸事,当然也是我们人类自己的幸事。但此番事件说明我们在很多时候做得还不够多、不够好。如有网友所说,我们既享受鸟语花香的生活环境,又想鸟不拉屎,鸟儿是不是太难了?如果真正爱护自然,爱护鸟类,就应该让人让鸟,而不是鸟让人。也有人认为把鸟窝挪到没车的地方,岂不是两全其美?事实上,一些人可能对鸟类习性不够了解,很多鸟一旦被动了巢穴,哪怕里面还有嗷嗷待哺的小鸟,它们都可能为了安全而放弃哺育,甚至放弃巢穴。所以争议“挪窝”未必有意义。

希望小区物业、业主能够在园林绿化部门、动物保护组织提供的专业指导下,找到一个折衷的办法,既能方便业主停车又不打扰小鸟筑巢栖息。这件事带给我们最大的启示是,如果要想享受鸟语花香,那么就得忍受可能衍生的困扰和不便,而背后的潜台词是,人类如果想保护生态环境,享受美好环境带来的美好生活,那么首先要尊重自然、接受自然界里的自然现象,必要时还可能要做出一定的让步和牺牲。



图说

据媒体报道,近日,银保监会等五部门发布提示称,一些不法分子打着“金融创新”“区块链”的旗号,通过发行所谓“虚拟货币”“虚拟资产”“数字资产”等方式吸收资金,侵害公众合法权益。此类活动并非真正基于区块链技术,而是炒作区块链概念行非法集资、传销、诈骗之实。

“只涨不跌”“收益高风险低”听着很诱人,但天底下没那么多天上掉馅饼的好事。打着“创新”旗号却开展违背市场经济规律的活动,不仅无法带来预期的经济收益,甚至衍生的风险可能让人“分分钟”倾家荡产。这类犯罪具有诱惑性的同时又有隐蔽性,总有人“前赴后继”地上当,不仅给监管带来难度,也容易导致“劣币驱逐良币”,冲击正规的金融产品。打击金融领域犯罪,需要慎重对待可能出现的新情况、新问题。更重要的是,大家不要轻信“摇钱树”式的“财富传奇”。

赵春青/图 弓长/文

直播只是带货? 人才培养先要正本清源

斯涵涵

新冠肺炎疫情催生的“宅经济”让直播带货火了,直播人才也变得抢手。有的高职院校专门组建了电商直播学院,有的尝试在某些专业增加电商直播课程。不少人有这样的疑问:这是要把学生培养为“带货”主播吗?“李佳琦”能否被批量培养?电商直播需要怎样的人才?(见5月11日《中国青年报》)

眼下,直播成为电商中的新兴业态,尤其在某些实体经济遭受疫情影响的情况下,直播带货模式逐渐被认可。从官员到明星,从田间地头到直播间,直播电商对实体经济有很大的推动作用,越来越多的人力图在电商直播领域就业或创业。在此背景下,直播人才自然炙手可热。据一项直播产业人才报告显示,疫情下直播行业招聘需求同比上涨1.3倍,平均招聘薪酬9845元/月。

电商直播学院课程主要包括商业素养、

新媒体素养、综合素养等,还有镜头感、口语表达能力、临场应变能力及才艺能力等训练。可见,电商直播学院既是在探索人才培养模式,也是产教融合的一次大胆尝试,顺应市场和社会要求——学生积极参与,能够解决一部分就业问题;高校把握时代潮流,对接企业和社会,并把解决网红行业“现阶段缺乏大量的高素质、高质量的专业人才”作为研究方向,值得肯定。

当然,也要看到,电商直播专业人才培养是比较新的课题,目前没有标准化的课程体系,只能边摸索边修正,难免出现一些错漏,比如知名主播也常常出现货不对版、夸大宣传等“翻车”现象,以至于一些人认为电商直播专业就是“带货”甚至忽悠。事实上,培养直播电商全链条的人才,让每个学生都可能在产业链上找到适合自己的岗位,应是高校的育才目标,也是未来解决“主播缺人”的发展方向。

一场成功的直播并非只是一个主播对着镜头侃侃而谈,项目负责人、文案写作策划、

直播运营、场控、副播等都不可或缺,从长远看,培养主播人才的同时也应兼顾周边职业的配比和素养的提升。毕竟不可能人人都成为专业主播,更不能把学生都培养甚至“复制”成李佳琦。一个专业的构建、一个行业的发展,眼光不能只盯在流量和热钱上,而是要打造健康稳定的人才队伍,这意味着需要建立能够培养一专多能、多元化发展的学生的课程体系和就业环境。

直播电商迎来新的发展契机,在此时刻,不仅要改变“直播只是带货”的狭隘认识,还要全方位推动整个行业以及上下游企业的均衡发展。同时要加速建立直播教学的标准化课程与培养体系,让更多的专业人做专业事;此外要摒弃急功近利思想,认真在内容创新、质量提升、垂直发展等方面下功夫,让更多的、别具一格的好主播出现在直播间。

期待高校、企业、学生以及全社会共同努力,抓紧时代的风口,推动电商直播行业欣欣向荣发展。

神病院、生殖专科医院等。

在一些发达国家,男护士人数比例都较高,甚至有的国家中,男性护士数量高过女性护士。从长远发展看,我国医疗卫生事业也需要更多男护士贡献力量。吸引更多的男性加入护理队伍,需要在供给侧进行改革,给予“男丁格尔”更多关爱。一是加大人才培养力度,医学类本专科院校提升招收和培养男性护理人才的规模,尽可能匹配整个社会的需求和增长;二是逐步提高护士群体的待遇,畅通职业上升渠道,完善评价体系;三是全社会应该改变择业偏见和世俗歧视,对男护士多一些尊重和支持。

三分治疗,七分护理。一个医疗水平再高的医院,如果护理跟不上,它始终也无法成为一流医院。早在2008年,国务院出台的《护士条例》里就明确,医疗卫生机构病床与护士的配备比例不得低于1:0.43,但在现实中,大部分医院很难达到这个标准。因此,医院在以后的发展中,提升护理水平和质量是一个重要部分,而男护士正是医院改革和发展的新生力量,理应得到重视。

万。男护士注册人数占注册护士总人数的4.5%左右。尽管男护士的人数在增加,且就业率很高,但男护士人才数量仍旧不足,一些护理院校男生比例也不算理想。

当前,我国的护理事业正处在发展转型期,医院护理正在从以疾病为中心,向以病人为中心转变,医院护理也正在向社区、家庭健康护理延伸。在这样的背景下,护士总量的不足和护士队伍中男女比例的严重失调成为这一发展的障碍。

其实,最早从事护理工作的是男性,在11~13世纪,男性承担了一半以上的临床护理工作,直到19世纪后期,男性仍然与女性一样从事护理工作。但随着社会发展,人们

逐渐对男性护理有了偏见。一是受传统思维约束,女性的细腻进行护理工作更合适,而男性从事护士工作则被视为无前途;二是社会对护士的认可度以及对护理行业内涵的理解不够,护士的地位和薪金不高,也影响了该行业人才队伍的发展,特别是还影响了男性的入行意愿。

尽管男护士与女护士存在一定差异,但男性本身的优势也是明显的。比如在体能和操作、搬运仪器方面,男护士具备得天独厚的条件。从病人需求、个性化护理及保护病人隐私权角度看,整个社会都需要男护士。因而,男护士与女护士应各占一定比例,尤其是在门诊、供应室、手术室、重症监护病房,在精

樊树林

提起护士,绝大多数人脑海中浮现的是温柔可人的女性形象,但随着护理行业专业化和细分化,护士中出现了越来越多的男士。数据显示,2019年男护士的注册人数达到20多万。“男丁格尔”正活跃在各大医院,发挥着重要作用。业内人士表示,男护士是“稀缺资源”,需进一步完善梯队建设与人才储备。(见5月12日《半岛都市报》)

不久前,国务院联防联控机制新闻发布会上公布一组数据,2019年底全国护士总数达到445万,男护士的注册人数达到20多