

干部能上能下：重点和难点是解决“能下”问题

易其洋

近日，中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下规定》，着力解决领导干部不担当、不作为、乱作为等问题，促使领导干部自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。

《规定》明确指出，“推进领导干部能上能下，重点是解决能下问题”。中央组织部负责人就《规定》修订和贯彻实施等问题，回答《人民日报》记者提问时说，“推进领导干部能上能下的难点是解决能下问题，主要是怎样把那些存在一定问题、但还不到严重违纪违法程度的干部调整下来”。

干部的上与下，是一个有机整体。按理说，干部能上就要能下，能下也要能上。说推进领导干部能上能下，重点和难点是解决能下问题，是因为能上和能下不协调、不一致，甚至出现了严重错位，往往是“能上”易而“能下”难，甚至是“只能上”而“不能下”。这必

然带来一系列严重问题。邓小平同志曾在《执政党的干部问题》中说，“多少年来，我们对干部就是包下来，能上不能下。现在看来，副作用很大。我们面前摆着这个难题，现在还没有很好的办法解决。唯一的出路是要能下。这是一项很艰巨的工作”。

领导干部的职位是有定数的，那些不担当、不作为、乱作为，庸懒散拖、推拖绕躲，严重贻误事业的干部被提拔了、重用了，占着位子，管着事情，那些敢担当、能作为、善作为，拼搏奋进、诚实硬气的干部，就会被晾在一边。就整个干部队伍来说，这虽然不是“主调”，但用什么样的人、怎么用，会形成导向，会影响风气。该下者不能下、下不来，败坏的是用人风气和政治生态，会挫伤一些党员干部的积极性，扭曲他们的价值观、人生观。

有些领导干部应该“下”，那就说明，他们当初“上”是有问题的。领导干部不该上却上去了，有的跟选人用人者失察失误有关，有

的则跟用人腐败有关。庸者、劣者上去了，不管是看错、用错了人，还是其中存在腐败不正之风，都应该及时得到纠正。不然，就是错上加错。而纠正用人不当的问题，主事者为维护面子或利益考虑，往往缺乏动力和积极性，甚至会设置障碍，故意干扰阻挠。

党员干部“能上”，自然欢喜，但不管是啥原因，要让一个领导干部下来，显然不是容易的事，甚至可能难乎其难。这跟长期存在“能上不能下”的官场惯性有关，也与不能正确认识和对待“能下”有关。领导干部下来了，只要不是严重违纪违法，就不宜全面否定，更不能一棍子打死，而应该严管和厚爱结合、激励和约束并重，让其“人岗相适”；如果其能“卧薪尝胆”“知耻而后勇”，还应该大胆起用。“能下”一旦成为常态，形成风气，能上和能下就能良性循环、相得益彰。

我在网上看相关新闻的跟评，许多人认为，领导干部“能上不能下”是顽症痼疾，对领导干部“能

下”持观望和怀疑态度。我们党能办大事、会办难事，只要下定决心，认真对待，就没有办不成、办不好的事。党的十八大之后，正风肃纪，整治“四风”，一开始，许多人并不相信能真抓实干、长抓不懈。结果是，中央八项规定出台，一年接着一年干，刮了多年的吃喝风被刹住了，公车腐败的“硬骨头”被啃下来了，大家看到了实实在在的成效和变化。

就像中央组织部负责人所说，制度的生命力在于执行。推进领导干部能上能下，只能见实效，不能放空炮。要用活生生的案例，让党员干部相信这不是玩虚的，而是动真格。不然，不仅会冷了一些党员干部的心，也会让群众失望，损害我们党的公信力和权威性。



良俗入人心 乡风更文明

新华时评

刘怀丕

时维九月，金风送爽，全国“农村移风易俗主题宣传月”活动集中开展，各地各部门一起行动，线上线下协同发力，多渠道、多形式宣传移风易俗精神和政策。

实施乡村振兴战略，不能光看农民口袋里的票子有多少，更要看农民的精神风貌怎么样。近年来，从中央到地方，综合施策革除农村婚丧嫁娶陈规，取得了明显成效。不过，天价彩礼“娶不起”、豪华丧葬“死不起”、名目繁多的人情礼金“还不起”等问题依然存在，许多农民虽对此心里反感，但碍于面子，不得不从俗。

这些陈规不仅给广大农民带来巨大负担，还扭曲了正常的社会价值观。推进以婚丧嫁娶为重点的移风易俗，是当前农民普遍关注的现实问题，也是培育和践行社会主义核心价值观的必然要求，更是实施乡村振兴战略的题中之义。

前不久，农业农村部等部门印发《开展高价彩礼、大操大办等农村移风易俗重点领域突出问题专项治理工作方案》，重点治理高价彩礼、人情攀比等突出问题，具有很强的针对性、实效性和指导性，受到广大农民的欢迎。各地各部门严格落实落细方案，必能减轻农民人情费支出，推动农村形成婚事新办、丧事简办等新风尚。

推进移风易俗既要强化法律法规的约束，还要靠村规民约的引导。一些地方建立的红白理事会、村民议事会等群众性组织，在移风易俗中发挥了积极作用，要继续扩大这些群众性组织的引导力、影响力。要充分发挥农民群众移风易俗的主体作用，加强文化引领、强化价值认同、注重实践养成，让他们真正成为新风尚的制定者、执行者、评议者和受益者，做到自我管理、自我约束、自我提高。“十里不同风，百里不同俗。”推进移风易俗，要充分考虑群众习惯和接受程度，不要搞“一刀切”“齐步走”。

“风俗者，天下之大事也。”移风易俗，久久为功，广袤农村必将成为一片家风良好、民风淳朴、乡风文明的希望田野。

书记校长“回归”一线教学才体现教师身份

曲 征

自开学之日起，合肥市包河区52所区属中小学共计55名书记校长全部排出课表，陆续走上讲台，旨在发挥自身教学能手优势，树立教学为先的鲜明导向。为确保中小学书记校长安心教学，包河区教体局将每周一作为全区教育系统“无会日”。上级领导来学校调研、检查时，书记校长如有教学任务，无须陪同（9月21日《中国青年报》）。

作为学校带头人、“火车头”，中小学书记校长走上讲台从事教学任务，理应是无可争辩的大好事，但是由于种种原因，许多学校的书记校长远离了课堂，专门从事监督、指导、管理教师工作，有的甚至做起了与教育教学无关的其他“工作”。

尤其是近几年，一些地方的一些部门对于学校的“干扰”增多，他们打着各种旗号，借助各种名义向中小学硬性摊派各种与教育教学无关的任务，诸如庆典演出、卫生打扫、站街值守、巡塘守堰、做各种志愿者、App下载等等，不仅给教师带来了巨大的负担，也给中小学的书记校长增加了工作量。再加上书记校长还要参加各种各样的会议，还要陪同

上级领导进行各种各样的检查、调研，实在拿不出时间和精力重返课堂去教书育人。而一旦离开讲台，专业知识不断被疏远，教学兴趣不断丧失，最终结果是越来越不想返回讲台。

书记校长离开讲台，有害无益。一方面，教学是学校的中心工作，中小学书记校长的第一身份是教师，只有坚守教育教学一线，才能深入了解生情学情以及教育教学情况，更好地指导工作，做出正确决策。另一方面，中小学的书记校长多是业务骨干，有的还是学科带头人，他们远离课堂是对优质教育资源的浪费。还有，书记校长回归讲台，能够拉近领导与教师之间的距离。

也因此，要求书记校长全部走上讲台，且规定上级领导来学校调研、检查时，书记校长如有教学任务无须陪同的做法，实在是好事一桩。当书记校长为了教学任务，真的不去陪同上级领导来校检查、调研或者不去参加无关紧要的会议时，上级领导须从大局出发，对于书记校长，心中不能存有芥蒂，更不能故意找学校的茬儿。同时，要严格控制涉及学校的检查评估考核项目，尽量减少书记校长必须参加的各种会议。

重奖有助于“吹哨人”制度充分发挥作用

谢庆富

近期，甘肃银光化学工业集团有限公司，对两名安全生产隐患“吹哨人”，分别给予10000元和5000元的奖励。两名获奖者系该集团基层职工，不久前，两人在视频监控和现场作业中，分别发现超标违章行为，及时制止并按程序逐级上报，排除隐患避免了事故。有关人士表示，我国安全生产隐患“吹哨人”制度已建立多年，终于有企业第一个“吃螃蟹”奖励“吹哨人”，值得肯定（9月21日《工人日报》）。

“吹哨人”，是指生产经营单位内部对重大事故隐患、安全生产违法违规行为举报者。生产经营单位有安全隐患，最先知道的通常是内部人员。内部知情发现问题后，越早吹响哨声，越能够避免发生安全事故、减少损失。

2019年9月，国务院颁布《关于加强和规范事中事后监管的指导意见》，明确提出建立“吹哨人”、内部举报人等制度，对举报严重违法违规行为和重大风险隐患的有功人员予以重奖和严格保护。随后，应急管理部也在《生产经营单位从业人员安全生产举报处理规定》等文件中，对全面实施“吹哨人”举报奖励做出安排。建立安全生产隐患“吹哨人”制度，可以大幅降低

监管成本。需要注意的是，“吹哨人”制度鼓励的是生产经营单位人员向监管部门举报，对“吹哨人”进行奖励的也是监管部门。“吹哨人”向监管部门举报所在单位的风险隐患，对单位其实是一件好事。因为单位整改问题的成本，要远低于发生事故造成的损失。但是，很多生产经营单位负责人抱着“家丑不可外扬”的心理，并不待见“吹哨人”。安全生产隐患“吹哨人”制度建立多年，如今才有一家企业对“吹哨人”予以重奖，或许就是这个原因。

监管部门对“吹哨人”的身份信息是严格保密的，企业不可能知道内部哪位员工向监管部门举报了问题。甘肃银光集团重奖的“吹哨人”，应该是向企业而非向监管部门举报了安全生产隐患。甘肃银光集团建立“吹哨人”制度，自我发现问题、解决问题，这种做法值得其他生产经营单位效仿。

隐患不查清、问题不整改，迟早会有“大患”。隐患早发现、问题早解决，受益的还是生产经营单位。“吹哨人”制度是一项保护生产经营单位的制度，希望生产经营单位敢于自揭其丑，也希望重奖“吹哨人”的生产经营单位越来越多。

「发」财之道

刘志永 绘



博士生送外卖给浙大丢人？背后原因值得关注并予以破解

冯海宁

近日，浙大博士生孟伟发布视频称：“我是浙江大学荣誉学院竺可桢学院本科毕业生，浙江大学自己的博士生。孟伟给浙江大学丢人了，孟伟给浙江大学竺可桢学院丢人了。”视频的最后他低下头对着镜头说了一句“对不起”（9月21日封面新闻）。

这条新闻最近登上百度热搜引发全网热议。之所以受到关注，不外乎两个原因，一是，博士生送外卖本来就有看点，在一些人眼里是“职不配才”或者人才浪费。近年来，一些人习惯于戴着有色眼镜看待本科生、硕士生送外卖。二是，送外卖的博士生孟伟本人也认为，自己给母校“丢人”了，这在“博士生送外卖”基础上增加了新看点。

很多年前，社会上流行一句话，“职业不分高低贵贱，只是工作分工不同”。现在，一些人虽然不会用高低贵贱去评价一种职业，但从学历角度去评价从业者与其工作岗位是否合理匹配，实际上也是带着偏见看待一些职业。尤其像浙江大学这种知名高校的博士生送外卖，更会给人以强烈反差感，不仅一些网友认为不匹配，而且从孟伟本人一句“给浙江大学丢人了”，也能看出其内心很难接受这种反差。

除了“世界一流大学”“竺可桢学院”这样的光环让孟伟觉得自己是“职不配才”或者人才浪费。近年来，一些人习惯于戴着有色眼镜看待本科生、硕士生送外卖。二是，送外卖的博士生孟伟本人也认为，自己给母校“丢人”了，这在“博士生送外卖”基础上增加了新看点。

最光荣”。而且，其送外卖也有特殊原因，即孩子出生后生病要用钱，送外卖既能赚钱也能兼顾学业。浙江大学应该有这种吃苦耐劳的学生而自豪。

笔者以为，尽管“博士生送外卖”及“给浙大丢人了”都有看点，但如果就此观察、评论这件事，未免浅薄，我们更应该关注孟伟送外卖的深层原因及其现实诉求。表面上看，孟伟送外卖是因为孩子生病带来的经济压力，但实际上恐怕与其延迟毕业有关。其原预计毕业时间为2019年，如果能如期毕业然后工作，或许就有较高收入应对2021年出现的经济压力。而其延迟毕业，既有人个人原因，也与博士培养制度有关。

孟伟很快摸清送外卖的门道，缘于有老师傅带他上道。由此联想

到学术领域，他认为“在学术道路上更应该有人带，不是简单点指导一两天的事情……只要有人点拨，就比自己去摸索快很多”。也就是说，如果导师更尽职尽责的话，或许孟伟2019年就如期毕业了。这是其个人体验感悟还是博士培养制度存在不足？博士生学术研究需要导师简单点拨还是需要贴心的“带路师傅”？这个问题值得探讨。

从孟伟公开表达的诉求来看——既希望“学院或者导师能够提供一些资源或者支持”，也呼吁相关制度得到完善和改进，至少说明博士培养制度和现状与孟伟的期待有差距。应该说，这种诉求关乎整个人才培养，也涉及很多博士生的利益，远比“博士生送外卖‘给浙江大学丢人了’”这个话题更值得关注。

颜值胜过“盐”值？选贵的不如选对的

郑建钢

近日，一种被称为“喜马拉雅玫瑰盐”的高价进口盐成为“话题担当”，迅速在社交圈里走红。同时，卖喜马拉雅粉盐商家的宣传中，不乏这样的广告语：“经过上亿年的挤压与高温作用，地底的矿物质与古老海床中的海盐结合形成结晶”“无现代海洋污染，不含工业添加，富含人体所需矿物质”……还真的有不少消费者对此很是心动，马上下单尝鲜。

不管是什么盐，即使是“最好”的盐，终究不过是盐。广东省食品安全保障促进会副会长朱丹蓬指出：一吨盐的成本不会超过800

元，但我们从很多进口食盐的价格里看到，整体毛利率能够达到百分之几百甚至上千，这样的价格能让卖方赚翻。以高价进口盐为代表的不规范的市场依然有待改善。

据中国注册营养师、科普作家吴佳介绍，这类高价进口盐和普通食盐在“营养价值上肯定不会有多大区别，本质都是氯化钠”。退一步说，即使高价进口盐真的富含人体所需的矿物质，但由于每人每天只摄入区区几克，盐里面哪怕有再多的营养素，也完全可以忽略不计。

也有网友指出，强调查盐的其他附加功能，就是忽悠。“这类似于