

多举措筑牢搬迁群众“安居梦”

贵州天柱县联山街道切实做好易地搬迁工作，拓展就业岗位，帮助搬迁群众脱贫致富

□ 龙本英
□ 本报记者 曾 华 文/图

做好易地搬迁群众就业工作，事关搬迁群众切身利益和社会安全稳定大局，贵州省天柱县联山街道严格按照中央、省、州、县相关部署要求，重中之重抓就业，超前谋划，认真研究，始终创新工作方法，采取超常规措施，主动作为，积极服务，确保搬迁群众真正搬得出、稳得住、能就业、有保障，实现脱贫致富。

摸清底数 精准就业

组织开展易地搬迁贫困劳动力就业相关信息摸排工作，以片为主体、楼栋为单位、易地扶贫搬迁户为基本对象，及时建立“易地搬迁劳动力对象清

单、用工需求清单、无劳动力弱势群体清单、公益性岗位清单”三个清单台账。对所有搬迁群众的家庭结构、产业发展意愿、就业意愿、就业能力、培训需求、就医就学等情况进行逐户逐人逐类摸底排查，全面摸清底数，建立详实台账，做到分年龄、分技能、分意向、分需求、输出地意向等状况，形成搬迁户就业岗位菜单、就业状态清单和劳动力资源账单，为精准化实施技能培训、就业帮扶措施提供科学依据。

锁定弱势群体重点对象，制定帮扶工作清单。根据摸排情况，做到“排查一户、登记一户、不漏一人、不漏一项”，建立搬迁家庭就业“一户一档”，每月对劳动力就业信息进行跟踪

回访，建立跟踪服务台账，实时更新“一户一档”信息，进行动态监测、动态管理、动态服务。截止目前，天柱县易地扶贫搬迁置点共有劳动力10,197人，输转就业6605人。

加强培训 提升技能

为了让搬迁户从“农民”变为“新市民”身份，天柱县不定期组织开展市民讲习所，就各项扶贫惠农政策、就业、文化、社区治理等开展全员培训，在职业技能培训项目中增加通用职业素质培养、城市生活常识等培训内容。力争对易地扶贫搬迁人口的每个适龄贫困劳动力分门别类开展技能培训，充分整合全县各行各业的用工工资源和经济发达地区、省内外企

业用工需求，有计划、有组织开展针对性用工培训。

通过引进培训机构，紧盯市场和群众意愿，以服装制作、家政服务、中式烹调、面点、SYB创业培训、计算机、电工、挖掘机、美容美发、家政、插花等热门工种为重点，确保每个劳动力掌握1门以上就业技能，实现“培训一人、转移一人、就业一人、脱贫一户”的目标，助力打赢脱贫攻坚战。

建立就业劳务队伍，组织劳务输出。组建农业专业合作社、建筑专业合作社、家政劳务服务队等，由附近油茶基地、产业园、辣椒基地、建筑工地、农业合作社和企事业单位累计提供就业岗位400余个。

拓宽渠道 促进就业

通过“组织劳务输出、扶贫车间吸纳、技能培训、招商引资密集型企、扶持创业带动、公益性岗位安置”等渠道，拓宽搬迁群众就业门路。建立定期联络机制，搭建县内周边企业、商业、个体工商户、建筑工地、专业合作社和易地扶贫搬迁贫困劳动力供需对接平台，主动服务、主动找机会、主动对接等开发岗位、创造岗位、推荐岗位。

对于“能出去、可远行”的搬迁劳动力，鼓励易地转移就业。开展东西部扶贫协作，各省、各级、各类驻外劳务工作站开展劳务对接、组织务工专列专车，提供跟踪服务和帮助，加强劳动权益保障。

对于孤寡老人、失孤儿童、重病家庭等弱势群体及无劳动力家庭深化拓展“关爱”工程，采取“以短养长、长短结合”产业发展路子，依托当地资源禀赋因地

制宜发展现代特色高效农业等新兴产业，通过“公司+合作社+基地+搬迁贫困群众”等方式，组织搬迁群众以资金入股和劳动务工等，把吸纳就业能力作为发展配套产业的重要因素，推动安置点配套产业项目尽快落地。

对于“能出去，但不能远走”的搬迁贫困劳动力，帮扶就近就业。重点引进适合搬迁贫困劳动力特点的劳动密集型、生态友好型企业。

千方百计开发就业岗位，落实安置点企业吸纳就业的职业培训补贴和社会保险补贴等政策。对于无法通过市场实现就业的大龄、残疾等搬迁贫困家庭劳动力，多渠道开发各类乡村公益性岗位，兜底帮扶搬迁贫困劳动力。对自主创办以吸收搬迁群众就业为主的微型企业，适当减免相关房租费，鼓励和支持返乡自主创业，带搬迁群众就近就业。

截至目前，吸纳易地扶贫搬迁贫困劳动力就地就近就业1000余人；扶持易地扶贫搬迁群众创业12人，开发公益性岗位兜底安置搬迁贫困劳动力600人。

将搬迁群众全部纳入当地公共就业服务体系。在安置点成立就业创业服务公司，设公共就业创业服务站、服务点或专门窗口，配备专门人员，为搬迁群众提供政策咨询、业务办理等一站式服务。建立安置区岗位信息常态化推送机制，送政策、送岗位、送服务，“滴灌式”精准推荐就业岗位和职业培训信息，确保有就业意愿的搬迁劳动力至少获得3个以上有针对性的岗位信息，有培训意愿的搬迁劳动力在1个月内获得培训信息。



湖南乐米智能科技公司医用一次性口罩生产线

一企一策 分类指导

湖南新田县下沉式服务助企复工复产

□ 郑丽华 文/图

稳住经济发展基本盘，企业复工复产是关键。面对企业开工复工需求，湖南省永州市新田县打出了严格防控疫情、推动复工复产的“组合拳”，按照“积极稳妥、统筹谋划、分类指导、一企一策”的原则，制定全程服务企业的“硬核”举措，推动企业安全、高效有序复工复产。截至4月16日，新田县规模以上企业复工60家，复工率达100%。

为了早日让企业复工复产，新田县出台了《指导帮扶重点企业复工复产包干工作方案》，所有县级领导挂点为园区重点企业纾困解难，实现“纵向到底、横向到边”的网格化管理。另外，为了帮助企业解决复工复产遇到的困难，争取用最短时间恢复生产，实现达产满产，新田成立了疫情防控、用工招工、金融、交通物流等5个专项工作组，安排60名副科以上干部担任联络员，对企业实行“一对一”式服务。截至目前，已为企业解决原材料调运、物流配送等突出问题55件。

位于新田县电子信息产业园的乐米智能制造，复工复产程序严格按照标准要求进行：不开中央空调、生产车间独立通风；根据员工的身体情况、旅行史等条件，实行梯次上岗。作为刚实现技能转产一次性口罩的企业，一投产就收到了很多订单，需要按时交货，公司方十分焦急。“新田县工信部门

解我们这一情况后，专门安排2名工作人员现场指导我们制订防疫复工复产方案和措施，安排人员到深圳协助采购原材料，让我们顺利复工。目前，厂里的一次性口罩和额温枪生产都已接受了很多订单。”该公司负责人说。

口罩打片、挂耳绳热压固定、红外线消毒灭菌、成品包装……在冠冠医疗用品有限公司口罩生产车间，工人在口罩生产线上紧张忙碌着。目前，500多名员工采取三班倒的作业模式，24小时不间断生产，日生产量可达60万只KN95口罩。据该公司负责人黄顺东介绍，目前已接到来自沙特阿拉伯湖南省总商会和西班牙湖南省总商会的千万订单，预计排到6月底。

据悉，新田县还出台一系列精准扶持政策，减轻企业负担，让企业得以轻装上阵。该县研究制定的《应对新型冠状病毒疫情支持中小企业共渡难关的实施意见》，从防控、用工、金融、减税降费、优化服务等6方面，推出了“助企撑企16条”具体措施。为园区企业减轻税收负担299.7万元，设立出口退税企业绿色通道，加快出口退税进度。对承租国有资产类生产经营用房的园区工业企业，免收2个月租金；对租用其他经营用房的，鼓励业主为租户减免租金。为全县25家企业发放新增贷款15,554.8万元。人社部门搭建线上求职用工对接平台，为乐米智能、恒荣科技等园区25家重点企业招聘1600人。

群英聚博鳌 今穗奏凯歌

第二届今穗康养社区代表大会在海南博鳌召开

本报讯 记者龙春燕报道 近日，海南今穗康养社区服务有限公司职工代表大会在海南省琼海市博鳌镇召开。来自全国各地的60余名今穗康养社区先进工作者代表参加此次大会。今穗职工代表大会在对今穗优秀创业先锋、优秀秀公司经理及站长给予表彰后，共商今穗康养社区的发展大计。

据悉，中国科技新闻学会品牌传播专业委员会执行秘书长陈淳安出席此次大会，并对海南今穗康养社区服务有限公司在大健康领域做出的贡献给予肯定，授予今穗康养为“中国最具影响力品牌”，授予海南今穗康养社区服务有

限公司理事长周先峰“大健康行业智库委员会主任委员”，授予顾问张宏泽“大健康行业智库委员会副主任委员”，授予顾问马温才“著名书法艺术家品牌人物”。

本次大会表彰了5名今穗优秀创业先锋，分别是成红胜、王调萍、陈俐、安会霞、杨金生，这5位优秀创业先锋不仅获得奖杯，而且还拥有在今穗养老公寓终身免费养老待遇。

今穗康养社区不仅给予疫情期间业绩优秀的县公司经理及乡镇站长表彰，而且还组织了全体劳动模范赴海南三亚旅游观光。尊重劳模、表彰先进已经成为今穗企业文化



今穗康养社区先进工作者代表合影

创新机制 优化学术生态

——着眼科研工作重要性、长远性、艰巨性和复杂性的“九条建议”

□ 石 锋

新冠肺炎疫情发生后，科技工作者钟南山、李兰娟、王辰、张伯礼等院士红心向党、一心为民，将科研成果写在祖国大地上，科研工作者的崇高和神圣征服了我们每一个人，随之也再次刷新了人们对科研工作的重视程度。笔者联系工作实际，着眼科研工作的重要性、长远性、艰巨性和复杂性，就如何创新机制优化学术生态，提出“九条建议”。

建议为科研人员减负。科研人员需要心静气方能求知创新，每年的聘期考核让科研人员不堪重负。一是延长考核周期，降低考核要求，特别是经费、文章等，降低科研人员的工作压力。二是教育、科研管理部门减少对高校、科研院所以及人才的各种不必要的评审和评价。三是所有人才称号、奖励、荣誉和项目申报机会等全部取消推荐或限额，实行自由申报，消除行政权力干扰的负面影响。四是积极探索和有效推行“去行政化”管理。五是在高校和科研院所中建立定期巡视制度，确保有关规定和各项政策落实到位。

建议注重科技创新的完整性与系统性。创新驱动是国策，如同挖井一样，在不同处挖井会有创新，但如果不能持续深挖，会导致水始终无法溢出。可见，过度提倡创新而忽视研究的系统性和完整性，必然导致科技创新“只开花不结果”。建议实践中不要过度地

提倡创新，应重视科研的系统性和完整性。

建议提倡学术坚守。自主创新需要“学术坚守”，不追逐热点，搞追风式科研。在某些传统的行业，由于行业的原因导致不容易出科研成果、没有“前途”而被科技人员冷落，造成研究中的青黄不接，但是这些领域却在国民经济中占据很重要的地位，原创研究的不足造成了整个行业的没落，比较典型的例子就是陶瓷行业。由于陶瓷科研周期长、科研环境不佳、不容易产出高影响因子的“好论文”、不容易短平快的取得更多的“成果”，科技人员难以晋升，学生难以获得奖学金、难以就业或工作环境较差及行业待遇不高等原因不愿意从事陶瓷行业。当下很多高附加值的陶瓷尤其是电子陶瓷元器件需要大量进口，存在众多“卡脖子”问题。此外，很多其他传统行业也多少存在类似问题。建议国家花大力气改变这种不正常的状况，推崇“学术坚守”，从制度上保证相关从业者的职业发展顺畅。

建议改革科研经费资助模式。科学的经费资助模式，有利于让科技人员从经费申请中解放出来。目前我国所有的科研经费都是采取“申请—评审—批准”式的竞争性的科研经费资助模式，每年科技人员都需要花费大量的心血和时间、精力耗费在科研基金申请书的撰写、修改和答辩上。一是改变我国单一的“竞争性”科研经费资助模式，实行“维持性”经费

与“竞争性”经费相结合的新型科研经费资助模式。二是国家各类科研项目的评审改成双盲评审评分，根据评审人在所申请课题上的相关研究基础打分（由主管部门出台具体的研究基础打分办法），两部分加权获得总分数，确定被资助者，提高评审公平性。三是减少科研立项的经费资助额度而增加资助率，提高受益面，让更多人获得经费支持，以便心无旁骛搞科研。四是改变目前存在的重立项、轻结题的现象，增加项目结题评审关，严肃对待国家科研经费。五是在各类人才评价中，不根据科研立项和科研经费而根据实际科研产出和学术贡献进行评价，如创新性的科学发现、技术发明、工艺革新、实施效果等；经费多少与学术水平不挂钩，以往所获经费不作为新课题申请的依据。

建议全面梳理科技奖励项目，遏制科技奖励的负面影响。目前我国科技奖励中存在一定搭车报奖、拼凑奖项等不正常现象；这属于隐形的学术不端。科技奖励评审中第一需要克服谁的官大谁的奖项高等问题，第二需要克服谁的论文影响因子高，谁的论文引用次数多，谁的科研成果水平就高、谁的奖项就高等片面、武断的评价方法。

建议普遍提高科技人员待遇。我国科研院所目前大多实行“科技人员的生活待遇与其获得的科研经费相挂钩”的制度，这种制度存在根本性缺陷。一是国家不再将科研院所科技人员的收入待遇与获取的

科研经费相挂钩，保障这部分科技人员的生活待遇，让他们不再为科研经费而奔波，过上体面的有尊严的生活。二是国家全面提高普通科技人员的生活待遇，减轻科技人员的生活压力，让其心情愉悦的投入到科学研究中来。

建议改革人才评价机制建立多元化评价标准。我国各地区、各部门都设置了大量的人才称号，可谓名目繁多，与物质利益、荣誉以及晋升有密切联系。“帽子”过多过滥带来了各种弊端，负面影响日渐显现，严重违背了人才计划设立的初衷。一是建议取缔大量低质量的人才称号，仅保留几项高质量的人才称号。取缔目前全国各地普遍存在的按照人才称号确定待遇的政策，建立以实际贡献为导向的人才激励机制，消除科技人员内部不平衡的现象。二是建议对人才称号设置时限，不搞“终身制”；设置排他性，避免少数人包揽。三是建议对人才评价要克服单一化。避免单纯看“人才称号”，或单纯看SCI论文，建立多元化、分类化的评价标准；正确看待SCI论文，既不过高看重，也不简单的予以排斥。四是建议科教主管部门取消针对我国科研院所和高校学科评比中存在的“帽子”数量指标。五是建议对不擅长科研的教师，设置如“高级讲师”的职称，享受与教授同等待遇，但不具有教授称号。教授一定要是教学与科研并重的两手；教授促进科研，科研反哺教学。