

“汤辉式”干部为何时有所见

罗浩声

最近,读了《明州论坛》专栏刊发的“汤辉式”干部可休矣一文,深受触动,一个问题也油然而生——在管党治党不断从“宽松软”走向“严实硬”的今天,“汤辉式”干部为何时有所见?

“大搞形象工程、政绩工程”“重大决策一言堂”“未完成可行性研究和进行审批就上马项目”……“汤辉式”干部“不按规矩出牌”的任性,让我们的担心从“不作为”“慢作为”转向了“乱作为”——与“躺平”者的消极怠工不同,他们是以“大刀阔斧,担当有为”的表象,掩盖“盲目拍板、肆意弄权”的本质。这一现象的滋生,既折射出当下有些地方对“表面政绩”的病态依赖,也可能与干部任用、日常监督等方面的疏漏密切相关。

“汤辉式”干部受重用,首先源于用人导向的偏差。过去,有的地方偏爱“狮子型”干部,认为他们个性鲜明,有胆有识,敢闯敢干,能够

冲锋陷阵,善于攻坚克难,这当然没有错。但在实践中,容易忽视一个事实:“狮子型”干部,用好了,确实可以“改天换地”;用得不好,也可能“惊天动地”。特别是个别群众观念差、法治意识淡薄,擅长“政治表演”,热衷于以口号包装工作成果的干部,一旦获得权力加持,容易不受约束,干出“出格事”。就像汤辉一样,只要能出所谓的政绩,哪怕什么项目建设基本程序。在他们眼里,只有想不到,没有办不到,民主集中制成了“这事我说了算”的潜台词,“创新突破”成了“拍脑袋决策”的代名词。

“汤辉式”干部的出现,也与其“双面人”特征密不可分。兼具这种特征的干部,往往善于包装、迷惑群众。他们说一套、做一套,对上一套、对下一套,人前一套、人后一套。在公开场合,行事高调,作风强势,表现出的是一副敢打敢拼、不计个人得失的“开拓者”形象,私下里则有着自己的小算盘。表面上,他们也强调“决策要科学”“民意要

尊重”“执行要合规”“干事要对长远负责”,但真正做起来,却无视实际、漠视规则,武断专行、喜好折腾。这也是有的地方项目烂尾、资源浪费现象的症结所在。对“双面人”干部,时间长了,群众自然看得清清楚楚、真真切切,但短期内容易被忽悠和蒙蔽。

监督与问责的缺位,让“汤辉式”干部钻了空子。有的地方对“乱作为”的界定标准模糊,甚至仅仅把它看作工作方法问题,导致轻描淡写的问责成为常态。例如,有的干部因脱离实际决策造成严重损失,可能只是被要求“作出检查”或“调整分工”。问责的板子,高高举起,轻轻放下。近年来,容错机制作为一项重要制度保障,激励广大干部担当作为,但它也被极少数干部误读为“乱作为”的“豁免权”。他们以“探索创新”“先行先试”为借口,企图将明显违规的行为合理化。这种监督与容错的双重困境,让“乱作为”的干部有了“乱”的空间。

“汤辉式”干部时有所见,身边

的干部群众也有责任。“汤辉式”干部的存在,其身边的干部群众本是“受害者”,怎么还成了“帮凶”?听完“指证”,就知道或许不冤:比如,按照现行干部选拔任用制度,“汤辉式”干部能够获得提拔重用,你不是不是也“打了勾”,投了赞成票?比如,面对“汤辉式”干部的霸道作风,作为班子中的一员,你有没有选择“和为贵,忍为上”?比如,面对“汤辉式”干部的胡作非为,你有没有明哲保身,事虽关己,仍“高高挂起”?但凡对上一条,你的“功”就抹不掉。“汤辉式”干部时有所见,非个体偶然,而是有其深层根源。上述列举,未必全面。遏制这一现象,需从完善选人用人机制、干部考核评价体系,以及强化监督问责等多渠道入手,追根溯源、正本清源。唯有从源头上消除“乱作为”的土壤,才能真正实现由“被动纠偏”到“主动治理”的跨越。

明州论坛 中国新闻名专栏

涉嫌受贿罪、洗钱罪,违规收受礼品礼金,违反组织原则,为他人谋取人事利益等。如果说,这些事情具有隐蔽性,有一个暴露的过程,那么,他大搞形象工程、政绩工程,违反“三重一大”决策程序,盲目上马建设项目的行为,应是公开的吧?有没有人批评阻止过?退一步讲,即使他决策的项目瞎猫碰上死耗子,产生了可观效益,也不能遮掩其违规决策的错误。正是由于这样的“宽”和“软”,才惯出了“汤辉式”干部为所欲为的毛病。

善除害者察其本,善理疾者绝其源。警示教育说到底,就是强化责任与规矩。按照“三严三实”的要求,人人都有监督干部的责任,而守规矩是领导干部的重要品质。守规矩才能担当大任,看人、用人、帮人、教人,都要把守好“守规矩”这个关,着眼于细节,着手于及早,让“汤辉式”干部难有“乱作为”的机会。

谁把“汤辉们”惯成这样子

毛矛

既然称“汤辉式”干部,说明这样的人为数不少,可称之为一种现象。有的人已经被查处,有的人仍然在肆意弄权。对此,我们不禁要问,这些人的“任性”由何而来?谁把他们惯成这个样子?

官威来自官位,“汤辉式”干部之所以能够独断专行,大搞“一言堂”,是因为有相当的职位,有一把手的权力。权力掌握在什么人手里,至关重要。党性强的干部,一定怀有敬畏之心,讲原则、讲组织观念,实实在在地为群众办好事。而“汤辉式”干部恰恰相反,习惯于我行我素,“我到哪里,哪里就是中心”,嚣张跋扈。为了快升迁,不惜劳民伤财,大搞形象工程、政绩工程,为官一任,祸害一方。湖南湘潭

市委副书记曹炯芳如此,广西贺州市原副市长陈华等人也是如此。

组织原则,民主作风,不是软要求,而是硬杠杠。《中国共产党章程》中关于党的干部必备条件之一就是,“坚持和维护党的民主集中制,有民主作风,有全局观念,善于团结同志,包括团结同自己有不同意见的同志一道工作”。规定是清楚的,也就是说,不具备民主作风的人不能当干部。可是,这一要求在现实中很容易变形走样。有人把干部超越组织、违反原则的行为看成性格问题、方法问题,甚至认为是有干劲、有魄力,反成了优点。试想,如果每个干部“个人不服从组织,少数不服从多数”,那将成何体统?

按常理,开展批评与监督,是每个党员的权利,向上级组织反映

一把手违反原则、滥用职权问题,也是责任所在。然而,事情并不是那么简单。“监督难”的症结在于,某些党组织没有形成批评的风气——对于一把手违反原则的决策,同为班子成员,有的人的态度是,我已经表明意见了,一把手要怎么搞随他。这种现象似乎情有可原——抵制一把手任性用权,难免会付出一些代价。例如被说成“闹不团结”“打小报告”“人品不好”等。可是,为了国家财产免受损失、群众利益不受侵害,需要更多干部敢于拿起批评的武器,抵制骄纵之气和要权行为。要知道,这才是对同志真正的关心和爱护。

要办成事,就要先管住人。“汤辉式”干部任性用权,对当地政治生态造成严重破坏,其上级难辞其咎。像汤辉一案涉及多个问题,其

绝不姑息! 坚定维护医疗行业纯洁性

新华时评

新华社记者

国家卫生健康委调查组15日通报关于肖某董某莹事件最新调查处置及问责情况,传递党和政府坚决维护社会公平正义的鲜明态度,体现对人民健康负责、让行业风清气正的坚定决心,对任何违背医德医风、校风教风的行为绝不姑息,必须以刮骨疗毒的勇气净化行业生态。

此次通报中,国家卫生健康委联合教育部等有关部门对肖某董某莹事件涉及的相关单位、人员以及在相关问题线索进行全面深入调查,在中央纪委国家监委驻国家卫生健康委纪检监察组参与指导下,北京市有关部门积极参与,通过谈话、调阅原始资料等方式,组织专家对北京协和医学院“4+4”试点班项目进行评估,查明事实,对5家机构和19名涉事人员违规违纪违法等问题严肃追究问责。

此次通报直面关切。这是继今年5月国家卫健委调查组通报吊销肖某医师执业证书、撤销董某莹四项证书后,更全面、深入、彻底的调查。一系列举措彰显了党和政府坚定维护医疗行业纯洁性的信念,体现了对违法违规违纪等问题“零容忍”的态度,对学术不端、职业精神失守等起到有力震慑,避免医德医风被玷污,校风教风被侵蚀。

通报中涉事机构和机构暴露出的问题,既有医疗机构医疗质量管理、医德医风建设相关制度不健全、落实不到位问题,也有相关负责人履行责任不力;既有对相关人员发表学术论文管理不严格、对论文署名把关不严,也有成绩单造假、学位论文抄袭剽窃等问题。这恰恰反映出健康无小事,医德医

风建设在医疗卫生领域有着极端重要性,要构建长效机制,夯实医疗质量安全防线。

让患者就医看病更安心、更放心,医疗质量是医疗管理工作的核心,它直接关系到患者生命安全,更是衡量医疗服务水平的硬指标。每一分医疗质量的提升,都镌刻着临床医师的医者仁心,闪耀着医务工作者的专业智慧。医疗机构必须引导广大医务工作者牢固树立质量安全意识,时刻保持敬畏之心。

坚决向学术不端行为说“不”。医学教育的“严”,应成为守护人民健康的“第一道防火墙”。医学研究关乎人民生命健康,理应成为学术诚信的标杆,来不得半点虚假。要将更多精力投入服务患者的临床工作中,引导广大医务工作者真正将“人民至上、生命至上”刻在心头。

问责处理是起点而非终点。唯有在医学教育中牢固植入“生命至上”的基因,在执业准入中筑牢制度铁壁,在监督体系中形成威慑力,才能让医者牢记“健康所系、性命相托”的初心,让整个行业更加被社会信任和尊重。

医者仁心,不容玷污;职业尊严,必须坚守。作风建设永远在路上。医疗机构要以案为鉴,完善医务人员准入考核机制,将职业道德作为硬指标;建立动态监管体系,对重点岗位、关键环节实施全程监督;健全激励机制,让德才兼备的医者得到尊重。

医疗行为之所系,乃性命之重托。在建设中国建设道路上,要让“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的职业精神内化于心、外化于行,以更高标准、更严要求筑牢医疗质量安全防线。以最严苛的学风塑造最纯粹的医风,让仁心仁术成为不可动摇的职业信仰——这既是对历史负责,更是对生命的庄严承诺。

儿童机票优惠不能“名存实亡”

曲征

近期,有市民在某在线旅游平台搜索“一大一小”从北京到上海的机票时,发现“小朋友的票竟然比大人的还贵”,再三考虑后,该市民最终选择乘坐高铁出行,孩子可以享受火车票半价优惠。实际上,许多家长在购买儿童机票时,遇到过价格“倒挂”的情况(8月19日中国新闻网)。

儿童机票“优惠失灵”,根源在于定价规则与市场的严重脱节。根据现行规则,儿童票价格为“成人全价票的50%+燃油费50%”,但这一标准诞生于民航市场化程度较低的年代。如今,成人机票折扣价早已成为常态,即便是暑期旺季,3折、4折的成人票价也比比皆是,远低于“全价票50%”的儿童票基准价。这就直接导致,当成人折扣票价低于全价票5折时,儿童票只能“被迫”按成人折扣价出售;而当成人票折扣稍高时,儿童票又被“锁定”在全价票50%的“高价区”。

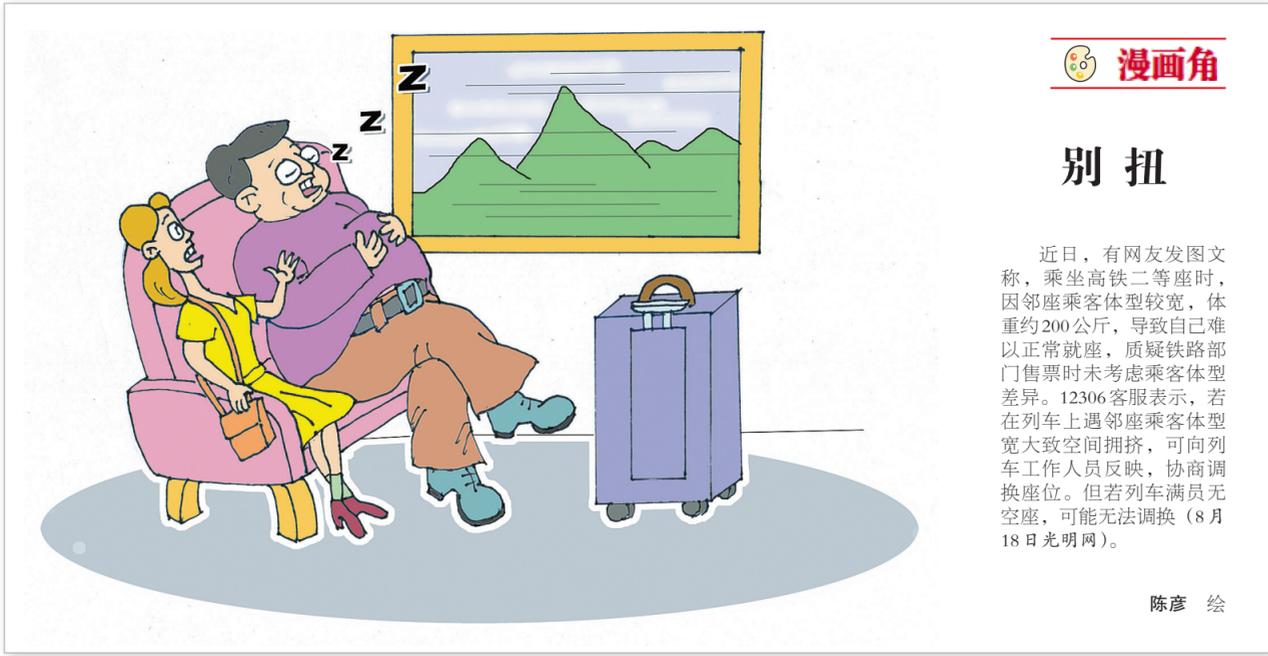
规则的僵化,让儿童票陷入“左右为难”的困境:要么比成人票价贵,要么与成人票同价,唯独缺少“专属优惠”。更令人费解的是,同一航线、同一平台的儿童票价“乱如麻”,有的比成人贵数百元,有的仅便宜1元,有的完全持平。这种混乱不仅增加了家长的购票成本,更让

“儿童优惠”的公信力大打折扣。

儿童票优惠不是“市场福利”,而是国家对未成年人权益的制度性保障。正如专家所言,“当‘优惠’儿童票反而比成人折扣票贵时,这种‘福利’已变成‘负担’,剥夺了儿童享受市场公平折扣的权利”。破解困局的核心,在于让定价规则与时俱进。

一方面应建立“以成人票实际成交价为基础”的浮动优惠机制。可探索以成人票实时折扣价为基础,给予儿童固定比例的额外优惠(如成人价的80%),让“儿童优惠”不再依赖“全价票50%”的僵化基准,而是真正与市场价格联动。另一方面,赋予家长“选择权”而非“被动接受权”。当儿童票价格高于成人折扣票时,系统应自动推荐更符合家长方案,而非让家长在“高价儿童票”与“烦琐比价”间被迫选择。

1996年儿童机票按全价票50%优惠的规则诞生至今,民航市场早已发生天翻地覆的变化,而该规则仍在原地踏步。表面上看,儿童票价比成人票价高,航空公司好像多了“隐性收入”,但这种现象极易引发家长反感,导致家长采取“用脚投票”的方式选择其他交通工具出行,从长远看,不利于航空公司的未来发展。避免“儿童优惠”沦为镜花水月,相关政策必须主动跟上市场变化。



漫画角

别扭

近日,有网友发图文称,乘坐高铁二等座时,因邻座乘客体型较宽,体重约200公斤,导致自己难以正常就座,质疑铁路部门售票时未考虑乘客体型差异。12306客服表示,若在列车上遇邻座乘客体型宽大致空间拥挤,可向列车工作人员反映,协商调换座位。但若列车满员无空座,可能无法调换(8月18日光明网)。

陈彦 绘

对应聘者无边界背调需及时纠偏

卞广春

“因为背调结果显示‘黄灯’,我们无法进行下一步了。”不久前,应聘某食品公司的罗女士突然接到该公司HR发来的不予录用通知。罗女士被背调公司标为“黄灯”的原因是“有涉诉记录”“曾经是被告”。近年来,背调越来越频繁地出现在招聘流程中,因诉讼记录、婚恋情况、职场“绯闻”等信息,有的应聘者失去了入职机会(8月14日《工人日报》)。

不论缘由,就将“有涉诉记录”等当成应聘者的“污点”,既侵害应聘者依法就业的权利,也涉嫌侵犯应聘者的隐私。这反映一些招聘单位在用人导向上存在问题,也暴露应聘者个人隐私被招聘单位及第三方公司侵犯现象。对应聘者的背调不应脱离法治轨道,任意扩大背调范围,或者招聘单位未经应聘者授权同意,就委托第三方背调公司“插足”进行背景调查等情形,亟待职能部门严肃处理。

过程中对应聘者进行系统性核查,了解其个人信息、职业履历等状况,以降低雇佣风险的手段。无论背调的内容、方法,还是实施背调的机构,应当首先满足应聘者的知情权,得到应聘者的同意或授权。招聘单位不告诉应聘者,悄悄地进行背调,或擅自委托第三方机构背调,或虽然获得应聘者授权,但超出应聘者授权的范围,或无视应聘者正当权利,都涉嫌违法。

《民法典》规定,自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。招聘单位未经应聘者同意,将应聘者信息告诉第三方公司,应聘者无论是否入职,都有权反对这种行为,维护自己的隐私权及要求赔偿由此受到的经济、精神损失。招聘单位与应聘者尚未形成劳动关系,双方行为应恪守法律与道德边界。招聘单位因过错侵害应聘者民事权益的,应当承担侵权责任。招聘单位与第三方公司共同实施侵

权行为,对应聘者造成损害的,应当承担连带责任。也就是说,未经同意,招聘单位对应聘者进行背调,应聘者因背调导致个人隐私泄露而出现的意外,招聘单位和背调公司应共同担责。

开展背调,应签署授权、确定范围、多源验证、结果反馈、加密存档、到期销毁,确保流程标准、渠道合规。应聘者授权同意背调,背调内容、程序和方法及背调结果对应聘者带来的影响,亦应一并告知应聘者。也就是说,应聘者预测背调可能给自己带来不利影响,有权选择拒绝背调,宁可就不业,也能及时止损,防止隐私泄露。

开展背调,必须遵循必要性原则、非歧视原则。入职背调范围没有边界,因与劳动就业无关的信息阻碍就业,有关方面对此不能视而不见,袖手旁观。在人才流动加速、背调现象越来越普遍的当下,有关方面应及时出台相关细则,规范招聘单位和第三方公司的背调行为,使背调有法可依,以促进就业、保障劳动者正当权利。

高层住宅“困居感”待解

韩浩月

近日,四川省乐山市一女房东在打扫卫生时,因风吹卧室门被反锁室内,采用多种求救方式无效后,咬破手指在枕头写“110 625”抛下楼。一外卖小哥发现后报警,民警破译密码开门救人,女子被解救时,已被困30个小时(8月17日四川新闻网)。

这一事件的结果是好的,女子获救,外卖小哥获得奖金、锦旗和证书,警方通过媒体给出提醒和建议。但女子被困时的无助与绝望需要重提,高层住宅所存在的一些问题,也需要被重视,并给出破解办法。如果仅仅把这一事件局限于“个体自救”与“好人好事”的范畴,是对事件背后各种隐患的忽略。

从网友留言可以看到,很多人在讨论女子的求救办法是否正确,比如建议“半夜呼救”“手机不离手”“自己踹开卧室门”“撕破用手条东吊西下放”等。但这些建议被放诸25楼的高空环

境时,有许多是无效的。事实也证明:女子开窗呼救、摇晃红色衣服、用脚踏楼板等,并没有效果。因为,高空生存环境与低楼层生活环境,有着物理与心理层面的诸多不同——高层住宅的风噪和视觉差异,会大大削弱女子求救的有效性。同时,高层住宅居民的社交距离,会削弱邻里之间互动性,也容易致求救信号被忽视。

乐山女子的这次被困,让人容易想到高层住宅带来的“困居感”。“困居感”的产生,很大程度上是楼层高导致的,比如:电梯故障率的增加,抬高了高层住宅居民的乘坐顾虑,于是,减少上下楼次数成为高层住宅居民不约而同的选择。乐山女子被困家中卧室的求救过程,显然也可以被当作“困居感”的产物。人在高层住宅生活时,的确会与人群产生一定程度上的“物理隔离”和“心理距离”。这种情况在一切如常的条件下也有可能发生,一旦像乐山女子这样出现

意想不到的意外,这种“隔离感”就会被数倍放大。当手机和网络作为重要的信息传递工具而忽然缺失时,人的孤独与无助便立即显现出来。针对这一事件,不仅当事女子和关心此事的网友此后要多加留意,物管、公安、消防救援等部门或机构,也应提高对高层住宅居民的关注,给出一些切实的帮助和更有效的建议。

在物管层面,可以协助居民在房间安装紧急救援按钮,当居民发出求救信号时,能够第一时间开门帮助。另外,在安全巡查方面,物管也可建立制度,要求保安对整个小区各楼层进行照看。其他部门与机构,可以综合多年来高层住宅发生过的各种不安全方面的状况,形成全面、严谨、正式的内容提醒,派发给高层住宅居民,不仅使他们具备更强的防备意识与自救技巧,更要提醒他们在意外发生后,如何更有效地向邻居、物管及其他部门求助。