

# “放管服”改革更须督察责实

■ 杜才云 职员

5月8日,国务院办公厅派出10个督查组,就有关地区落实党中央、国务院“放管服”改革政策措施情况开展实地督查。本次实地督查是“放管服”改革专项督查的第二阶段,在前期全国31个省(区、市)、新疆生产建设兵团和国务院各有关部门自查的基础上,综合考虑各地推进“放管服”改革重点工作任务进展情况,兼顾地区分布,选取北京、辽宁、黑龙江、福建、江西、山东、河南、湖北、云南、陕西等10个省(市)开展实地督查,详细了解当地“放管服”改革政策措施落实情况,总结改革成效,发现典型经验,深入查找问题,听取进一步推动“放管服”改革的意见建议。(5月8日新华网)

党的十八大以来,党中央、国务院高度重视深化行政体制改革,作为全面深化改革的“先手棋”,转变政府职能的“当头炮”,简政放权、放管结合、优化服务,改革在各领域全面推进,有力地推动了全面深化改革

的总体进程。

这4年多来,国务院部门取消和下放行政审批事项提前两年完成削减三分之一任务;全面取消了非行政许可审批;取消269项中央指定地方实施行政许可事项目录清单,国务院部门行政审批中介服务清单取消320项等等,行政审批权在“砍砍砍”声音中不断“瘦身”,简政放权力度之大,在各项数据中得到充分体现。

最值得肯定的是,各地各部门按照国务院要求,于2016年底全面落实了权力清单、责任清单,并全部上网公布,规范了权力运行,厘清了部门权力运行边界,部门承接了应该承接的行政权,取消了对不该行使的权力,同时,一批可有可无的审批事项被取消,一些可盖可不盖公章的奇葩证明被废止,行政权力运行更加顺畅。

但不可否认的是,有的部门在提供优质服务方面还存在一定问题,比如最近报道的“丁义珍式矮窗口”“3米高的路牌”“2米高的举报箱”“不动产登记中心每天只办

50个证”等现象,暴露出一些地方的相关部门在为民服务方面质量不高、服务态度不端正等情况,让“放管服”改革在“最后一公里处”打了折扣。此外,有些权力该下放的没有下放到下级部门,同级部门间该协作的还没有达到精诚协作程度等问题,降低了办事效率。

“兼听则明,偏信则暗。”改革的成效如何,有没有促进生产力的发展,市场主体能否顺利进入市场,办证办事是否高效顺畅,人民群众满意不满意、高不高兴等等,这些都不能由各地各部门“王婆卖瓜,自卖自夸”,还须深入基层部门和群众中,以督察为手段,检验“放管服”改革客观效果。

动真格是督察责实的重要法宝。近日,国务院办公厅派出10个督查组,由国务院办公厅统筹协调,中央编办、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、工商总局等部门各司其职和国办督查室负责同志带队,选取北京、辽宁等10个省(市)开展

实地督查,明确要求,对各地积极探索创新、敢于动真碰硬的典型将进行表扬,对督查中发现的问题督促抓好整改,对敷衍塞责、延误改革、整改不力的要进行严肃问责。本次督察组规格之高,作风之深入,纪律之严明,足以见得国家对“放管服”改革督察工作的重视程度,显然也可以预见其效果。

“亡羊补牢,为时未晚。”对于“放管服”改革落实得好的地区和部门来说,督察能够将典型经验和好做法推广到全国各地,这是担当、智慧的体现;同时,对于落实执行不到位的地区和部门来说,其实这也是一个整改提高的重大契机,通过督察组织群众座谈提问题、督察组查找问题、实地检查发现不足、暗访找问题、媒体曝光问题等途径,帮助找准“放管服”改革落实过程中存在的问题和短板,倒逼地方和相关部门采取有效措施,对照先进,缩差补短,并强化落实到“放管服”各项具体工作中,以最终达到国务院要求和人民群众满意的目标。

## 新锐中产是怎样一群人?

■ 盛翔 注册会计师

近日,某招聘网站发布的《中国新锐中产调研报告》,将10万-50万元年薪人群定义为新锐中产。针对当前收入水平,40%的新锐中产表示不满意或非常不满意,仅有13%的人表示满意或非常满意。调查显示,95%中产会感到经常焦虑或偶尔焦虑。其中,对未来的不确定性是他们焦虑感的主要来源,占比为71%。(5月8日《南方都市报》)

古语说,家家有本难念的经。多少收入算中产,多少人被列为中产,其实只有统计学上的意义。具体到各个家庭的幸福感,与这个统计数字显然是不成正比的。收入达标的可能过得很悲催,收入未达标的也许感觉很幸福,所谓新锐中产,其实很难有准确的界定标准。有没有中产的收入,过的算不算中产的生活,更多是一种主观的感受。

40%的新锐中产对当前收入不满意,95%的新锐中产会感到焦虑不安,这一方面是对现状的不满,另一方面是对未来的迷惘,这大概是统计学意义上的新锐中产的典型特征。房子,车子,孩子,掏空了他们的钱包,让他们时刻感觉压力山大,未来在哪里,饭碗稳不稳定,收入是会提升还是会滑落,让新锐中产很难在工作与生活之间,找到平衡。

不过,这也没什么好抱怨的,每一代人都有每一代人的困境,每一代人也都有每一代人的压力。所谓财务自由,其实并没有止境。理论上,只要钱生钱的速度超过了你的日常支出,那就算是实现了财务自由,你从此就可以过上安逸的生活。可是,随着你的赚钱能力提升,你的支出水平也会迅速增加,我们难免总要生活在压力之下。

没有压力就没有动力,没有焦虑就没有提高,新锐中产感到压力山大,没有什么不正常。关键是,我们面对压力时,是选择逃避还是选择直面,我们抗压的能力如何。举例而言,只对老板负责的人,工作总是痛苦的,做一行恨一行;对自己负责的人,工作总是快乐的,干一行爱一行。前者只是一个挣钱机器,跟随运气好坏,获得或多或少的金钱;后者是有追求的独立个体,无论运气好坏,总能获得智识的增长。

很少看到一个人,在某个行当里纯粹混日子,却突然成为另一个行当里的绝世高手;倒是常见一种成功者,他们在这个行当里成功,在另一个行当里依旧成功。所谓工匠精神,并非以成败论英雄,而是努力把手里的事情做到极致,哪怕是在旁人眼里再无趣的工作,你也能做出别人做不到的效果。这样一来,你终将收获金钱之外的很多东西,这些东西可能永远无法变现,但也可能不期然地价值千金。

真正的新锐中产,我觉得应该是这样的一批人:他们能够主动承受压力,永远心怀梦想,得意时不忘穿上底裤,避免他日走光,失落时也能就着泡沫干杯,并不怨天尤人。

## 网约车细则的合法性审查不能再等了

■ 邓海建 媒体人

近日,包头市交通运输管理处发布一则关于停止违法经营行为的通知流传于网络。文中称,北京滴滴无限科技有限公司(包头滴滴运营商)在网约车经营管理中未依法取得经营许可证,导致出租汽车行业群体上访、集结等情形,责令滴滴在包头市立即停止经营。落款时间是2017年4月24日。(5月6日央广网)

当网约车几乎束手无力以反击荒谬地方新政的时候,越博弈越胆儿肥的属地细则就秀出了“无下限”的真容。自兰州版新政开始,到包头版禁令终结,加之“平度钓鱼执法”等闹剧轮番登场,一轮接一轮对网约车的“万箭齐发”,已然无须任何程序正义的说辞来遮羞。

记者问,网约车为何被责令停止经营?包头市交通运输管理处的说法是,责令“网约车”停止经营,并不是网约车平台有问题,而是因为目前接入网约车平台的车辆并未在包头取得网约车经营许可证。乍看起来,这是网约车平台不懂规矩、不受管理的错。于是,记者再问,如何取得网约车的经营许可呢,相关方再答:国家要求地方制定细则,要求驾驶员取得网约车驾驶证、车辆取得运营许可等,但现在包头还没有出台网约车细则。至此,一个令人气绝而哑然的逻辑横空出世:禁你,是因为你没证;为啥没证,因为“此山此路”就没有办证的业务。

记者问,网约车为何被责令停止经营?包头市交通运输管理处的说法是,责令“网约车”停止经营,并不是网约车平台有问题,而是因为目前接入网约车平台的车辆并未在包头取得网约车经营许可证。乍看起来,这是网约车平台不懂规矩、不受管理的错。于是,记者再问,如何取得网约车的经营许可呢,相关方再答:国家要求地方制定细则,要求驾驶员取得网约车驾驶证、车辆取得运营许可等,但现在包头还没有出台网约车细则。至此,一个令人气绝而哑然的逻辑横空出世:禁你,是因为你没证;为啥没证,因为“此山此路”就没有办证的业务。

# 对保护商业机密保护决不能掉以轻心

■ 侯文学 职员

历经三个多月的侦查,贵阳市公安局南明分局经侦大队一举将涉嫌泄露贵阳南明老干妈风味食品有限责任公司(以下简称老干妈公司)商业机密的贾某抓捕归案,该案涉案金额高达千万元人民币。(5月9日中国新闻网)

看来,又该强调企业对自身商业机密的保护了。

实际情况是,一些企业对保护自身商业机密的意识非常淡薄。四川省内江市工商部门花了3个月时间,对该市有可能涉密的高新技术企业、具有独特工艺和配方的生产型企业、外资企业和其他类企业开展企业商业秘密保护调查,发现78.5%的企业在日常经营管理中,对自己的商业秘密信息没有进行管理、监督、检查和规范,74.3%的企业没有专门机构保护商业秘密,73.7%的企业没有设立密级以保护商业秘密,70.1%的企业没有与涉密岗位职员

签订竞业限制协议,63%的企业没有开展过商业秘密培训。仅有28.7%的企业对外与研发单位、外包加工制作企业、供货商、销售商签订过商业秘密保护条款。还有些企业,对商业秘密的认定范围十分狭小,只把技术作为商业秘密保护,没有意识到客户信息、货源情报、管理技能等也属于商业秘密。成都雷某在一家电缆公司工作不足2个月就离职,并擅自下载带走了该公司客户信息(保密资料),用于自身经营,对原单位的经营同样造成了损失。

随着“大众创业,万众创新”号召的发出,创业大军的异军突起和社会经济的快速发展,作为企业核心竞争力之一的商业秘密越来越受到重视和关注。但从总体上看,企业保护商业秘密的意识还比较淡薄,保护措施滞后,致使侵犯商业秘密案件不断增加。要改变这种状况,企业首先需要强化保护商业秘密的意识,不仅管理层需要强化这种意识,也需

要对员工加强教育,发挥员工主人翁精神,自觉保护企业商业秘密。要加强对员工的法制教育。四川省工商局公布的6起侵犯企业商业秘密案件中,大部分商业秘密是通过员工离职泄露的,老干妈公司的窃密者则是曾经担任该公司质量部技术员、工程师等职,掌握老干妈公司专有技术、生产工艺等核心机密信息的贾某。因此,必须加强对员工进行法制教育,使他们明确窃取商业秘密是违法行为,必须为此承担法律责任,进而使他们望商业秘密而却步。要细化对商业秘密内容的界定、保护措施和监督管理,让窃密者无空子可钻。

窃取商业秘密,无疑属于违法犯罪行为。对此,《刑法》第二百一十九条有明确具体的规定。目前,涉嫌侵犯老干妈公司商业秘密的贾某已被刑事拘留,等待他的将是法律的制裁。而这起案件,应该为企业敲响警钟,对保护商业秘密再也不能掉以轻心了。

## “野鸡”联盟为骗钱

■ 吴之如·文并画

据《央视财经》报道,近年来,虚假期货交易平台层出不穷,标的也是花样百出,从一开始的贵金属和原油,再到各种金融资产。不久前,深圳南山区警方打掉了一个以文化艺术品为标的的虚假期货交易平台,案件受骗总人数8000余人,涉案金额高达10亿元人民币。据深圳警方介绍,该案也创了全国同类案件之最。

骗子们设置的此类虚假期货交易平台,将受到谎言诱惑而上当受骗的众多投资者们都当成了“唐僧”,无情地举起屠刀,肆意宰割着贪婪地吞吃着。

骗局不绝水太深,虚假平台宰“唐僧”;闪亮陷阱多诱惑,劝君细辨伪与真。

感谢警方火眼金睛,为人民打掉了一个又一个诈骗团伙,为百姓争得一分又一分的平安。但是,作为一个普通群众,也该从层出不穷的各类诈骗案例中得到启发,



在生活中保持对社会上各种诈骗现象的警觉,努力擦亮眼睛,千万不要误中了形形色色的欺瞒圈套。

须知,社会治安不仅公安有责,每一个公民都有共同维护的义务。

# 民企联名举报黑势力 相关部门应及时调查

■ 刘鹏 职员

5月7日,湖北鄂州鑫港置业有限公司(以下简称鑫港公司)等数十家民营企业,联名在网上给湖北省委书记蒋超良写了一封公开信。公开信称,湖北省十堰市盘踞着一个以李明某为首的罪恶势力。他们发放高利贷、虚构债务、虚假诉讼、腐蚀官员等,大肆侵害当地群众特别是民营企业利益。公开信中详细列出了李明某“十大罪名”,呼吁蒋超良书记重视并督促调查。(5月7日三门峡生活网)

一年前,也是这家鑫港公司,曾写信向

蒋超良同志求助,说是遭遇虚假诉讼,被诉讼原告李明某虚构债务,强行要债逼债不成,拿着漏洞百出的所谓材料和证据,到十堰市中级人民法院起诉。而该法院个别法官,涉嫌与李明某勾连,然后在证据不足以证明债务存在的情况下,对被告人财产进行查封等,以此逼迫被告人偿还所谓的“债务”。

鑫港公司的这封求助信,当时就得到了蒋超良书记的重视并亲自批示。可喜的是,得益于蒋书记的批示,一方面,李明某和鑫港公司的债务纠纷案,启动了重审程序,而且是由省高院直接审理。

另一方面,求助信中所指向的,为李明某提供“军师”“保护伞”的,十堰市检察院副院长朱某某,十堰市中级人民法院副院长邱某某,审判长朱某某等,前不久也都悉数被免职了。

但对原告人李明某,以及李明某所涉及的罪恶势力问题等,相关方面却迟迟没有丝毫动静。包括鑫港公司等数十家企业,一再举报和反映,也未能得到相关部门重视。

这不由让人产生疑问:其一,在湖北,在蒋书记的任下,是否也有孙连城式的官员,对该办的事情,拖着不办?

# 企业创新亟待突破“人才瓶颈”

■ 张国栋 职员

近日,记者对四川省成都市和绵阳市、河南省郑州市和洛阳市、浙江省杭州市和宁波市的121家企业创新情况进行了调查,不少企业反映,创新中遇到“人才瓶颈”,在培养、引进、评价、激励人才和人才流动等方面,鼓励创新的人才政策落实还不是很好,导致人才请不来、留不住,企业创新借不上人才助力。(5月8日《人民日报》)

上述调查也许不无局限性,但也不无代表性。从调查情况看,影响和制约企业创新的“人才瓶颈”还真不少。“一方面是人才难觅,另一方面是有了人才引进不易。除了

要提供有竞争力的薪水,户口、编制、档案、子女上学、出入境管理等“后勤保障”问题,都是限制人才流动的“拦路虎”。此外,研发人员税负过重,企业“压力山大”,比如有些企业高级研发人员月薪达6万元,但扣除“五险一金”和个人所得税后,实际到手才3万多元。职称评定还是沿用一些“老办法”,只针对高校和科研院所,不考虑企业实际需求,只看学历出身,不看实际贡献,对来自生产和创新一线的人才重视不够等等。这其中,有些是政策本身造成的,更多的则是现有政策落实不到位导致。无论如何,“人才瓶颈”使企业创新受阻,让人才叫苦受屈,某种程度上拖了创新驱动发展战略的后腿,是客观存在的。亟待采取措

施,加以突破。

创新是企业在激烈的市场竞争中的生存之道,是企业获得长期领先优势、在市场竞争中立于不败之地的法宝。创新驱动企业先行,既需要有成熟、开放、公平竞争的市场环境,需要健全、合理的法律法规和良好的政策环境,更需要各类高科技人才。从长期看,人才是创新的根基和核心要素。诺贝尔经济学奖得主舒尔茨教授说:“经济发展主要取决于人的质量,而不是自然资源的丰富贫瘠或者资本存量的多寡。”因此,突破“人才瓶颈”,清除“拦路虎”,优化创新生态,牢牢抓住“人”这一企业创新根本,已成当务之急。企业创新主体地位能否确立,主导作用能否发挥,很大程度上决定了创新

驱动战略的成败。

尚贤者,政之本也。习近平总书记曾经指出,创新要以企业为主体、市场为导向、政府搭平台。“着力完善人才发展机制。打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍,最大限度支持和帮助科技人员创新创业。”“要围绕使企业成为创新主体、加快推进产学研深度融合来谋划和推进。”这就要求,面对企业创新的“人才瓶颈”,不能再无动于衷。而是必须直面问题,对症下药。其中,把现有利好政策不折不扣地落实到位,让各类人才轻装上阵,发挥其能,是必须的。拾遗补缺,有破有立,靠科学合理的体制机制,让企业创新能够真正借上人才之力,也不可或缺。