



两会声音

加强长江文化保护传承

□ 本报记者 陈洁

在加快推进文化强省建设的进程中,如何深入实施江苏地域文明探源工程,加强长江文化和城乡各类历史文化资源保护传承利用,擦亮独具魅力的“江苏名片”,是值得思考的问题。

省人大代表、南通大学非物质文化遗产研究院院长、南通蓝印花布博物馆馆长吴元新此次会上提交了3件建议,其中就包括建立中国长江文化博物馆和农耕文化陈列馆。“长江文化作为我国地域性文化的代表,是我国民族文化的重要组成部分。而江苏地处江海交汇之地,长江干流江苏段和大海相连,人文底蕴深厚,优秀传统文化层出不穷,是长江文化的重镇。”

吴元新建议,在江苏建立中国长江文化博物馆,以此作为江苏传承弘扬长江文化的专业性平台,通过整理、陈列与长江文化相关的实物资料,向参观者展示长江文化中所包含的农耕文明及渔业文明,让历代江海之子们的智慧不断传承下去,为世人所见,为世人所想,将我国文化公园内涵建设得更加丰富。

吴元新还建议,在江苏各地建立“农耕文化陈列馆”,“把江苏传统农耕文化收藏保护至陈列馆,让现代社会人士有一个了解传统农耕文化的途径,并以此带动旅游文化产业的发展,从而更好地保护传承我国优秀传统文化。”



1月23日下午,江苏省第十三届人民代表大会第五次会议圆满完成各项议程后胜利闭幕。图为代表们进行投票。本报记者 吴胜 朱江 万程鹏 摄

代表委员热议全力打造人才发展现代化先行区——

优化人才发展生态,提升人才获得感

焦点热议

□ 本报记者 林元沁 杨频萍 胡兰兰

聚焦“高精尖缺”,实施更加积极、开放、有效的人才政策;纵深推进人才发展体制机制改革,向用人主体充分授权,不断激发人才创新创造活力……今年的政府工作报告在部署新的一年工作时,提到全力打造人才发展现代化先行区,在代表委员中引起热议。

引育精兵强将,支撑现代化建设

“打造人才发展现代化先行区,必然离不开建设一支支撑现代化建设需要的高素质人才队伍。”省政协委员、南京大学党委常务副书记杨忠说,近年来,南大一直坚持引育并举,着力打造以“登峰人才支持计划”为主体的校内人才体系,遴选培养学科顶尖人才和重要储备力量,国家级高层次人才入选人数占学校专任教师总数比例近40%。面向全球揽才,去年,南京大学苏州校区发布人才招聘公告,围绕高端国际合作、政产学研融合、服务国家战略进行体制机制创新实验,汇聚全球智慧资源和创新要素。

抢抓“高精尖缺”人才,无锡市惠山区正大力布局“院士经济”,创新打造“一镇一院一产业”引智模式,连续3年新获“太湖人才计划”顶尖团队。截至目前,已与50余名中外院士进行合作,23个院士项目正在运行,建成10个院士领衔的产业人才集群。省人大代表、无锡市惠山区委书记吴建元告诉记者,下一阶段,惠山区将充分发挥顶尖人才的灯塔效应和院士富集优势,形成“一院士一技术、一项目一产业、一团队一支撑”生动局面,进一步做大做强院士科创的城市IP品牌,将惠山打造成八方英才向往之地。

“省政府工作报告专门拿出一个章节部署数字经济工作。我省数字经济人才队伍建设上仍存在引培力度不够大、职业发展通道不够畅通等问题。”省政协委员、省人社厅副厅长朱从明建议,加强顶层设计和规划引领,围绕数字经济发展规划制定数字经济人才发展规划,对数字经济人才队伍建设进行总体布局,开展高校数字经济学科设置试点等数字经济人才培养计划,同时要完善数字经济人才评价制度,建设一批数字经济人才集聚平台载体。

省政协委员、中国矿业大学校长宋学锋说,高校要及时关注江苏经济社会发展过程中对各类创新人才的新需求,及时调整和优化专业结构。“在已有学科专业的优势基础上,我们学校设立了新工科专业和数据科学方向,将在新能源工程、新材料、大数据管理、碳中和技术等新兴领域为江苏培养和输送高质量创新人才。”

筑强平台载体,激发创新创造活力

强化重大项目平台建设,千方百计引进发展急需人才,当前,常州正突出“四个优先”打造中以常州创新园高能级人才平台,高标准推进智能制造龙城实验室建设,大力推动新型研发机构集群发展,培育梯次成长的企业创新集群,高水平建设长三角青年创新创业港,全力打造青年创新创业最向往城市。“同时,我们也支持和鼓励

龙头企业建立海外研发中心、联合实验室、离岸孵化器和引才工作站,就地引才、飞地引才。”省人大代表、常州市委常委、组织部部长李培东告诉记者,常州已设立400亿元科创资金,将带动各类社会资本5年内形成2000亿元创新投入,加快建设重大创新载体、关键核心技术平台,打造长三角创新中轴、产业中轴和产业科技创新中心,让常州成为创新创业人才的集聚高地、创新成果落地转化的高产良田。

“用好长三角生态绿色一体化发展示范区金字招牌,发挥对接上海协同创新的优势,我们将更积极集聚优质创新平台,助力打响‘人到苏州才有为’品牌。”省人大代表、苏州工业园区委书记李铭说,吴江将积极融入G60科创走廊和沿沪宁产业创新带,深入推进高端人才联招、人才载体联建、高端人才联评等一体化体制机制。“围绕产业链、创新链部署人才链,我们还将高水平建设苏州大学未来校区,用好中国工业互联网研究院江苏分院、国家先进功能纤维创新中心、清华汽研院等创新平台,构建企业引才、项目引才、平台引才、高校引才共同发力的新格局。”

省人大代表、南京农业大学科学研究院院长姜东表示,让各类人才都有展现能力的舞台,既要打造国家实验室,又要建设重大科技基础设施、交叉学科创新平台、企业创新平台。他还建议,要给这些创新平台载体赋予长期稳定的政策和经费支持,以消除“重引轻培”的短期效应思维,真正让科教大省的人才优势充分涌流。

强化激励保障,提升人才获得感

当前,宿迁肩负建设“四化同步”集成

改革示范区的重大使命,深化人才发展体制机制改革是其中一道必答题。省人大代表、宿迁市委委员、组织部部长高飞说,对于宿迁来讲,要紧紧抓住改革创新“牛鼻子”,特别是要落实省委开展人才协同发展改革试点的要求,深入实施人才引领服务发展“五联五强”行动,通过上下联动、南北合作、内外共推,协同开展招商引资、招才引智、招院引所“三招三引”活动,探索建设人才协同发展改革先行区。“此外,还要建立更有活力的人才流动机制,实施人才回流‘凤还巢’计划,引导宿迁籍在外人才返乡创新创业。”高飞说。

省政协委员、姑苏实验室执行主任杨辉建议,要深化人才管理领域“放管服”改革,向用人主体放权,保障和落实用人单位在人才引进、培养、使用、评价、激励中的主体作用,减少行政干预,让用人单位自主发挥好“高精尖缺”人才的作用。”杨辉认为,用人单位也应积极探索体制机制创新,承担起激发人才创新活力的责任。

作为全省人才发展现代化建设试点地区之一,南通市海门区以“东洲英才”计划为抓手,出台人才新政30多项,形成覆盖从“顶尖”到“草根”、从“海归”到“本土”的人才政策集成体系。“我们建立了区领导与优秀人才结对机制,在区、镇两级开设‘服务专线’‘服务专窗’,只要人才约见,工作再忙也安排;只要人才所需,难度再大也协调。”省人大代表、海门区委书记郭晓敏告诉记者,海门将进一步锚定人才服务需求,优化提升人才发展生态,加快推进人才公寓建设,精心打造线上线下相结合的“人才驿站”,以“保姆式”服务打造优质人才发展环境。

▶上接1版 事业单位内设机构负责人选拔任用工作按照本规定第二章、第三章有关条款执行。
第三条 事业单位领导人员的管理,应当适应事业单位公益性、服务性、专业性、技术性等特点,遵循领导人员成长规律,激发事业单位活力,推动公益事业高质量发展。工作中,坚持下列原则:

- (一)党管干部、党管人才;
- (二)德才兼备,以德为先,五湖四海、任人唯贤;
- (三)事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四)注重实干担当和工作实绩、群众公认;
- (五)分级分类管理;
- (六)民主集中制;
- (七)依法依规办事。

第四条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限履行事业单位领导人员管理职责,负责本规定的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 事业单位领导人员应当具备下列基本条件:

- (一)思想政治素质好,理想信念坚定,自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。
- (二)组织领导能力强,自觉贯彻执行民主集中制,善于科学管理、沟通协调、依法办事、推动落实,工作实绩突出。
- (三)专业素养好,熟悉有关政策法规和行业发展情况,具有胜任岗位职责的专业知识和专业能力。
- (四)创新意识强,勤于学习、勇于探索,敢于攻坚克难,有开拓进取、追求卓越的韧劲,能够切实推进技术、管理、制度等重要创新。
- (五)事业心和责任感强,热爱公益事业,坚持以人民为中心的发展思想,求真务实、勤勉敬业,担当作为,忠实履行公共服务的政治责任和社会责任;有斗争精神和斗争本领,团结协作,群众威信高。
- (六)正确行使职权,坚持原则,带头践行社会主义核心价值观,恪守职业道德,严于律己,清正廉洁。

不同行业事业单位领导人员基本条件应当适应本行业特点和要求。其中,宣传文化系统事业单位领导人员应当坚持政治家办报办刊办台办新媒体,有强烈的意识形态阵地意识;高等学校和中小学校领导人员应当认真贯彻落实党的教育方针,坚持社会主义办学方向,自觉落实立德树人根本任务;科研院所领导人员应当坚持高水平科技自立自强的方向,坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康,尊重科研工作规律,弘扬科学家精神,自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念;公立医院领导人员应当坚持为人民健康服务的方向,有适应医院高质量发展的先进管理理念和实践经验。

党员领导人员应当自觉履行党建工作“一岗双责”,专职从事党务工作的领导人员还应当熟悉党务工作,善于做思想政治工作。

正职领导人员应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好。

第六条 事业单位领导人员应当具备下列基本条件:

- (一)一般应当具有大学本科以上文化程度。
- (二)担任六级以上管理岗位领导职务的,一般应当具有5年以上工作经历。

(三)从管理岗位领导职务副职提拔任正职的,应当具有副职岗位2年以上任职经历;从下级正职提拔任上级副职的,应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

(四)主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位领导职务行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历。

(五)具有正常履行职务的身体条件。

(六)符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本规定第五条规定;基本资格应当符合本规定第六条第一、二、三、五、六项规定,其中,负责业务工作的内设机构负责人,还应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。

第八条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员或者内设机构负责人的,其任职资格一般应当符合第六条第一、二、五、六项,并且具有相应的专业技术职务(岗位)任职经历。其中,直接提拔任领导人员的,还应当具有一定的管理工作经历。

第九条 特别优秀的,或者因国家重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的,可以适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务正职或者四级以上管理岗位领导职务的,应当从严掌握,并报上级组织(人事)部门同意。

第三章 选拔任用

第十条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限,根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际,提出启动领导人员选拔任用工作意见。

事业单位领导班子配备和领导人员选拔任用,应当立足事业发展需要,加强通盘考虑、科学谋划,及时选优配强,优化年龄、专业、经历等结构,增强领导班子整体功能。

第十一条 事业单位领导人员选拔任用,必须严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第十二条 选拔事业单位领导人员,一般采取单位内部推选、外部选派方式进行。根据行业特点和工作需要,可以采取竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)、委托相关机构遴选等方式产生人选。

第十三条 选拔事业单位领导人员,应当经过民主推荐,合理确定参加民主推荐人员范围,规范谈话调研推荐和会议推荐方式方法。

第十四条 对事业单位领导职务拟任人选,必须依据选拔任用条件,结合行业特点和岗位要求,全面考察其德、能、勤、绩、廉,严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第十五条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况,全面历史辩证地作出评价,既重管理能力、专业素养和工作实绩,更重政治品质、道德品行、作风和廉政情况,防止简单以票或者以分取人。

第十六条 选拔任用事业单位领导人员,应当严格执行干部选拔任用工作前置事项报告制度,严格遵守党委(党组)讨论决定干部任免事项有关规定,按照干部管理权限由党委(党组)集体讨论作出任免决定,或者决定提出推荐、提名的意见。

第十七条 任用事业单位领导人员,区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。对行政领导人员,结合行业特点和岗位实际,逐步加大聘任制推行力度。

实行聘任制的,聘任关系通过聘任通知、聘任书等形式确定,根据需要可以签订聘任合同,所聘职务及相关待遇在聘任期内有效。

第十八条 提任三级以下管理岗位领导职务的,应当在一定范围内进行任职前公示,公示期不少于5个工作日。

第十九条 提任非选举产生的三级以下管理岗位领导职务的,实行任职试用期制度。试用期一般为1年。

第二十条 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本规定第十二条、第十七条规定执行。主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位,可以根据工作需要积极探索有效办法,搞活搞好内部用人制度。

根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际,实行党委领导下的行政领导人负责制,由党委集体讨论作出任免决定;实行行政领导人负责制的,党政主要领导应当对人选等情况进行充分沟通,由党组织集体讨论作出任免决定,或者由党组织研究提出拟任人选、党政领导会议集体讨论,依法依规任免(聘任、解聘),根据工作需要,也可以由上级党组织统筹管理,按照规定程序讨论决定。

第二十一条 选拔任用工作具体程序和要求,参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定,结合事业单位实际确定。

第四章 任期和任期目标责任

第二十二条 事业单位领导人员和领导人员一般应当实行任期制。

每个任期一般为3至5年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过10年,工作特殊需要的,按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。

第二十三条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

任期目标的设定,应当符合立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展的要求,体现不同行业、不同类型事业单位特点,注重打基础、利长远、求实效。

第二十四条 任期目标由事业单位领导班子集体研究确定,领导班子的任期目标一般应当报经主管机关(部门)批准或者备案。

制定任期目标时,应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表的意见,注意体现服务对象的意见。

第五章 考核评价

第二十五条 事业单位领导班子和领导人员的考核,主要是年度考核和任期考核,根据工作实际开展平时考核、专项考核。考核评价以岗位职责、任期目标为依据,以日常管理为基础,注重政治素质、业绩导向和社会效益,突出党建工作实效。

积极推进分类考核,结合行业特点和事业单位实际,合理确定考核内容和指标,注意改进考核方法,提高质量和效率。

第二十六条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况,客观公正地作出评价,形成考核评价意见,确定考核评价等级。

领导班子年度考核和任期考核的评价等级,分为优秀、良好、一般、较差;领导人员年度考核和任期考核的评价等级,分为优秀、合格、基本合格、不合格。

平时考核、专项考核的结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第二十七条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈,并作为领导班子

建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据。

第六章 交流、回避

第二十八条 完善事业单位领导人员交流制度。交流的重点对象一般是正职领导人员,专职从事党务工作、分管财物的副职领导人员以及其他因工作需要需要交流的人员。

第二十九条 积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流,统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流。

专业性强的领导人员交流,应当加强研判和统筹,注意发挥其专业特长。

第三十条 实行事业单位领导人员任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一事业单位领导班子任职,不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务,也不得在领导人员所在事业单位本级内设管理机构以及分管联系单位从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务部门负责工作。

第三十一条 实行事业单位领导人员任职回避制度。事业单位领导人员在履行职责过程中,涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履行职责情况的,本人应当回避。

第七章 职业发展和激励保障

第三十二条 完善事业单位领导人员培养教育制度,加强思想政治建设和能力培养,强化分行业培训,注重实践锻炼,提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。

第三十三条 统筹各类教育培训,充分利用党校(行政学院)、干部学院等机构资源,原则上每5年对事业单位领导人员培训全覆盖。

第三十四条 任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展;其他领导人员,根据本人实际和工作需要,作出适当安排。

第三十五条 完善事业单位领导人员收入分配制度,落实工资正常增长机制,根据事业单位类别和经费来源等,结合考核情况合理确定领导人员的绩效工资水平,使其收入与履职情况和单位长远发展相联系,与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

第三十六条 事业单位领导人员在本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的,在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的,或者有其他突出事迹的,按照有关规定给予表彰奖励。注意引导和促进领导人员在推动加快科技自立自强、服务保障民生等方面担当作为、履职尽责。

第三十七条 加强对事业单位领导人员的人文关怀,开展经常性谈心谈话,及时了解情况,听取意见建议,帮助解决实际困难。

按照有关规定做好纠错纠错工作,宽容领导人员在改革创新中的失误,营造鼓励探索、支持创新的良好环境。

第八章 监督约束

第三十八条 党委(党组)及纪检监察机关、组织(人事)部门、行业主管部门按照管理权限和职责分工,履行对事业单位领导班子和领导人员的监督责任。

第三十九条 监督的重点内容是:践行“两个维护”,对党忠诚,贯彻落实党的理论和路线方针政策、党中央决策部署以及上级党组织决定情况;

依法办事,执行民主集中制,履行职责,担当作为,行风建设,选人用人,国有资产管理,收入分配情况;落实全面从严治党主体责任和监督责任,职业操守,以身作则,遵守纪律,廉洁自律等情况。

第四十条 完善事业单位领导人员权力运行机制和领导人员特别是主要负责人监督制约机制,构建严密有效的监督体系。发挥党内监督带动作用,推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力,强化领导班子内部监督,综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视巡察、提醒、函询、诫勉等措施,对领导班子和领导人员进行监督。

严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”,领导干部报告个人有关事项,规范干部兼职、因私出国(境)和配偶、子女及其配偶经商办企业,以及经济责任审计、问责等管理监督有关制度。

第四十一条 事业单位领导人员有违规违纪违法行为的,依规依纪依法给予处理、处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第九章 退出

第四十二条 完善事业单位领导人员退出机制,促进领导人员能上能下、能进能出,增强队伍生机活力。

第四十三条 事业单位领导人员有下列情形之一,一般应当免去现职:

- (一)达到任职年龄界限或者退休年龄界限的;
- (二)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续2年度考核被确定为基本合格的;
- (三)解除聘任关系(聘任合同)或者聘任期满不再续聘的;
- (四)受到责任追究应当免职的;
- (五)不适宜担任现职应当免职的;
- (六)因违规违纪违法应当免职的;
- (七)因健康原因,无法正常履行工作职责1年以上的;
- (八)因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十四条 实行事业单位领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序和辞职后从业限制等,按照有关规定执行。

第四十五条 事业单位领导人员的退休,按照有关规定执行。事业单位正职领导人员特别优秀的,根据工作需要和本人履职情况,按照有关规定经批准可以延迟免职(退休)。

第四十六条 事业单位领导人员退出领导岗位从事专业工作的,由本单位党委(党组)研究并报上级组织(人事)部门同意,可以不再按照领导人员管理。

第四十七条 事业单位领导人员退出领导岗位后,应当继续履行保密责任,严格执行保密规定,落实脱密期管理相关要求。

第十章 附则

第四十八条 中央组织部可以会同有关行业主管部门根据本规定,制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。

第四十九条 市(地、州、盟)及以下党委和政府直属以及部门所属事业单位和人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导人员的管理,由各省、自治区、直辖市党委参照本规定制定或者完善具体办法。

第五十条 本规定由中央组织部负责解释。

第五十一条 本规定自发布之日起施行。