

■每日观点

工人获奖登台,工会鼎力助推

□张刃

国家级技术工人表彰奖项是一线技术工人获得科技创新方面最高荣誉的宝贵机会,而分散在全国各行各业、不同企业中的工人科技创新成果,如果没有一条推荐、汇总、选拔的畅通渠道,难得脱颖而出。实践证明,这样的渠道非工会莫属。

在8日举行的2017年度国家科学技术奖励大会上,有两位来自生产一线的技术工人——国网浙江省电力公司电力科学研究院高级技师黄金娟和沈阳黎明航空发动机(集团)有限责任公司高级技师洪家光,双双获得国家科

学技术进步奖二等奖;黄金娟还是迄今15位登上国家科技最高领奖台的一线技术工人中唯一的女性。这件事对于全国工人阶级,特别是技术工人无疑是巨大的鼓舞。

不过,许多人不知道的是,这些一线工人获此殊荣,背后的有力助推者是中华全国总工会及其领导下的各级工会组织。工人登台领奖,工会功不可没。

国家级技术工人表彰奖项是一线技术工人获得科技创新方面最高荣誉的宝贵机会,而分散在全国各行各业、不同企业中的工人科技创新成果,如果没有一条推荐、汇总、选拔的畅通渠道,难得脱颖而出。实践证明,这样的渠道非工会莫属。工会有统一完整的组织,有上下贯通的架构,更有代表与维

护职工权益的担当,有热心为广大职工群众服务的干部,这些条件,其他渠道不可同日而语。

2006年,国家科技进步奖首次设立工人、农民科技创新评审组,对工人、农民的科技创新成果予以政策上的倾斜。全总作为推荐单位,高度重视,持续发力,每年推荐参评都成立专门的工作班子,组织各地各级工会层层助推,全力以赴参评。正如全总相关部门负责人所说,他们在工作中不断“优化评审机制、完善推荐流程,科学化筛选参评项目、专业化完善推荐报告、精细化辅导视频答辩、规范化组织行业咨询……为确保公平公正、优中选优,从国家科技奖励专家库和国家科技进步奖获得者中精挑

细组成专家组,对参评项目和团队进行多轮次的创新成果管理能力辅导培训。”惟其如此,工会系统的推荐参评工作才取得了明显成效,全总连续12年推荐了15位技术工人,全部获得国家科技进步二等奖。

值得一提的是,全总参与的国家级技术工人表彰奖励项目,不仅有国家科技进步奖,还有中国专利奖、全国创新争先奖、中国青年科技奖、中国质量工匠等技术创新团队或者个人项目,并且都有不俗的成绩与收获。如果说,拿奖项咱们工人有智慧,那就可以说,推上台咱们工会有力量。更重要的是,这些表彰、奖励,对于落实党中央《新时期产业工人队伍建设改革方案》,构

建产业工人技能形成体系、创新产业工人发展制度,都是关键性举措,基础性工作。

需要指出的是,完善技术工人表彰奖励制度,在各个层面,对工人,对工会都有积极意义。国家级表彰也不是全总机关的工作,而是全会的事业,从表彰奖项的申报、推荐,到辅导、评审,各地各级工会都有责任献计出力。基础工作做好、做细,做扎实,不仅有助于参评地方表彰奖励,而且对提高工会在国家级奖励中的参评竞争力有重要作用,有助于推动创新技能导向的激励机制、建立技术工人创新成果按要素参与分配制度、完善培养评价使用激励机制、提高技术工人待遇、增强技术工人的获得感、自豪感、荣誉感。

■每日图评

医治“儿科停诊”需开综合药方

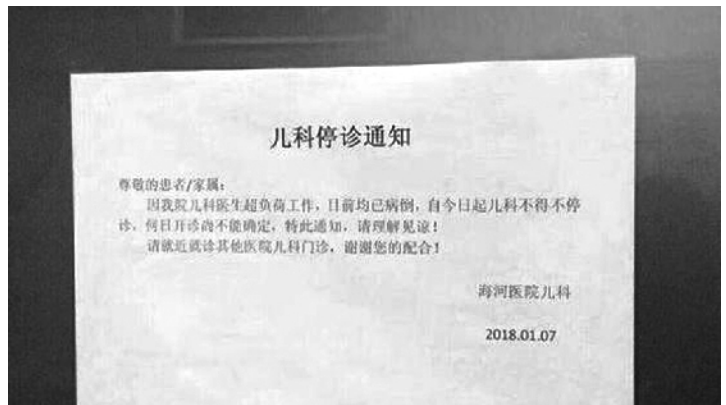
1月8日,微博、微信朋友圈一张天津海河医院“儿科停诊通知”被热传,原因竟是儿科医生因超负荷工作均已病倒,儿科不得不停诊。海河医院办公室工作人员表示,医院儿科有3名医生,最近一个月以来,每天每位医生接诊至少60人,几乎每晚7点以后才能下班。(1月9日《每日新报》)

从表面上看,天津海河医院儿科停诊与最近流感和轮状病毒来势汹汹,儿科就诊量激增有关。但从深层次看,此次儿科停诊事件再次暴露出儿科医生短缺的痼疾。儿科医生短缺的背后,是儿科医生职业风险高、薪酬待遇低、医患矛盾多、工作时间

长、负荷重的真实写照。

医治“儿科停诊”需开综合药方,从根本上解决儿科医疗服务供需矛盾。首先,要提高薪酬待遇,增强职业吸引力。在新一轮医改中,必须合理调整儿科医疗服务价格,更加准确体现儿科医生的劳动价值,并从进修深造、职称晋升、奖金分配等方面采取倾斜政策,稳定儿科医生队伍。

其次,完善分级诊疗,增加医疗资源供给。目前,我国只有53.2%的综合性医院有儿科,社区卫生服务机构设置儿科的仅占12.6%。家门口没有儿科门诊,即使是感冒、拉肚子等常见病,家长也只能往大医院跑。去年起,上海



试点社区标准化儿科诊疗室,将儿科诊疗、保健服务纳入社区家庭医生职责,大大缓解了儿科看病难。

此外,加强科普宣传,缓解儿科就诊压力。不少家长不了解儿童疾病,一碰到孩子发烧哭闹,就直接抱着去医院。有关部

门要做好儿科季节性疾病和常见病多发病的防治知识宣传,通过电话、微博、微信等渠道开通咨询热线,指导家长在孩子生病时能从容应对,不盲目扎堆医院,就医期间能更好地理解 and 配合治疗。 □张淳艺

■长话短说

激励员工不能止于薪酬“刺激”

近日,北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)联合毕马威发布了《人才创新激励与弹性福利调查报告》。调查显示,企业应用年度奖金激励员工的方式最为普遍,有70%以上的企业采用这种方式。但这种“简单粗暴”的方式呈现的效果随着时间慢慢减弱。相反,一些“软性”激励方式却越来越受到员工的青睐,尤其是对一些有明确职业规划,希望在企业有长远发展的员工。(1月8日《劳动午报》)

一些人可能认为,企业吸引人才、留住人才,发挥人才的创造力,薪酬激励是硬道理。应当承认,薪酬激励是很重要的一项内容。相同的工作岗位,更高的薪酬会对员工产生激励作用。但也要看到,薪酬的高低并不能完全决定人才的去留。高薪引进人才不难,难的是留住人才和最大限度地发挥其作用。特别是在“大众创业、万众创新”的语境下,只有良好的“软环境”,才是留住人才、激励人才的“杀手锏”。换言之,企业激励员工,不能止于薪酬“刺激”。

有专家分析认为,盘根错节的人际关系、缺少公平的竞争环境以及天花板太低的发展空间,都容易导致人才流失。显然,这对一些企业来说,也是一个有益的提醒。

现在的企业,大都强调降低员工离职率,提升员工满意度。而要达到这样的愿望,不仅要有高薪和奖金福利的短期“刺激”,更要有长远发展眼光,为员工提供充足的筑梦空间、公平的发展机遇和良好的创业环境。这就是人们常说的,企业“加薪”,更要“加心”。

激励员工不只是薪酬那么简单,更是一种持续的制度保障和良性的企业文化。只有真正为员工提供良好的成长环境,才能让他们产生归属感,并由此增强凝聚力、创造力。 □付彪

■网评锐语

保障食品安全 应强化日常监管

魏文彪:针对媒体曝光河北省河间市多个乡镇黑作坊将骡子肉、马肉、猪肉加工后冒充驴肉出售,通过厢式货车、大巴销往北京等地,河间市展开行动,发现并捣毁黑窝点4家,共查封扣押肉制品59公斤及造假工具和包装。唯有各地执法部门大力强化日常监管,才能真正有利于减少乃至杜绝各类损害食品安全违法犯罪行为发生。

■世象漫说



■有感而发

别让差评机制起到适得其反的作用

出于畅通消费者维权及内部管理等方面的考虑,外卖平台大多设立了对外卖小哥的评价机制。然而,这项评价机制在实践中却有些“走样”——消费者对服务不满意给差评可能被骚扰。而外卖小哥也抱怨称,有差评无法申诉会直接被扣工资。双方的矛盾由此引发,甚至出现一些纠纷。(1月9日《工人日报》)

网购、外卖平台设置评价机制,让消费者可以对外卖小哥及网购商品给予评价,可以给差评,这种评价机制本有利于营造良好网购消费环境,可以由此规范商家行为,但一些商家及外卖

小哥面对消费者打差评,会对消费者予以威胁恫吓。

一些平台的评价机制有必要进行改进、改善,如对服务评价体系做进一步细化,差评需要给出原因,而服务人员也可以申诉辩解等等。这样能让评价机制变得更为高效,这不仅能避免外卖小哥、商家陷入“有苦说不出、有冤无处伸”的境地,也能让差评变得更为精准,能给企业以改善自身服务质量的正确指引,有利于企业提升自身服务质量,为消费者提供更为优质的服务。而消费者与外卖小哥等服务者之间的齟齬与冲突也能得以有效解

决,消费者可以对外卖小哥等服务者少一些误解与误伤,外卖小哥等服务者也能得到公平公正的奖励与惩罚。

一些平台的差评机制本身就要被打上“差评”,亟待对服务评价体系进行优化,这样才能避免差评机制变成摆设,甚至起到与设置差评机制的初衷适得其反的作用,从而变成消费者与服务者之间发生纠纷与冲突的导火索。对差评机制进行优化,改掉其弊病,才能真正让其回归提升服务质量、加强企业内部管理的职能本位,起到营造良好网络消费环境的作用。 □戴先任

不能搞“五星级厕所”

国家旅游局局长李金早8日在全国旅游工作会议上表示,要大力推进新一轮“厕所革命”,实施“厕所革命”示范工程,推广“所长制”“厕所开放联盟”。据悉,截至2017年底,全国共完成建设旅游厕所7万座,超额完成3年5.7万座的计划任务。李金早强调,要坚决纠正一些地方搞形式主义、搞所谓“五星级厕所”的错误做法。(1月9日中新网) □赵顺清

技能共享App 亟需监管补位

天歌:随着共享经济的快速发展,以共享时间与技能为主要服务内容的网络平台进入人们的生活。这些平台使得人们各种闲散的资源得到充分利用,但有不少用户在使用这些App时发现其中存在不少问题,比如提供技能或服务之后却发现报酬无法体现等。技能共享没有问题,但是鱼龙混杂、泥沙俱下的技能共享,就成了问题。既然问题已经暴露出来,法律和行政的监管就不能总是缺位,针对新情况要积极补位。