

## 答好新时代“龙江卷”

专访黑龙江党委书记、省人大常委会主任张庆伟

习近平新时代中国特色社会主义思想  
在指引下——新时代新气象新作为

新华社哈尔滨2月26日电(记者李凤双、王春雨)黑龙江省去年地区生产总值增速6.4%,交出了4年来最好的一份“经济答卷”。贯彻落实党的十九大精神,全省有哪些新战略、新规划、新举措?新华社记者近日专访了黑龙江党委书记、省人大常委会主任张庆伟。

记者:黑龙江进入新时代确定的奋斗目标是什么?实现这一目标的“总开关”在哪里?

张庆伟:我们坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,紧紧围绕党的十九大战略安排,提出着力建设工业强省、农业强省、科教强省、文化强省、生态强省、旅游强省,用3年左右时间夯实基础,与全国同步全面建成小康社会。

在此基础上,从2020年到本世纪中叶分两个阶段安排。第一个阶段:从2020年到2035年,奋力走出振兴发展新路子,实现龙江全面振兴,基本实现社会主义现代化。第二个阶段:从2035年到本世纪中叶,全面建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化新龙江。

要实现这一目标,必须坚持从思想和思路层面破题,进一步解放思想,这是“总开关”。要答好新时代“龙江卷”,我们必须不忘初心、勇于担起时代责任,坚持以人民为中心的发展思想,紧扣社会主要矛盾变化,着力解决发展不平衡不充分问题,让龙江人民的生活更加幸福美好。

记者:黑龙江提出打造“六个强省”,建设现代化新龙江都有哪些重要举措?

张庆伟:我们建设现代化新龙江必须坚决贯彻党的十九大

作出的各项重大部署,结合龙江实际抓好落实,重点是完成好“七个新”的战略任务。

着力打造现代产业新体系。按照高质量发展要求,充分释放黑龙江老工业基地和资源大省的优势和潜力,做好改造提升“老字号”、深度开发“原字号”、培育壮大“新字号”这“三篇大文章”,构建实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的现代产业体系。

着力实施乡村振兴新战略。坚持农业农村优先发展,走好中国特色社会主义乡村振兴道路,加快推进农业农村现代化,加快推进乡村治理体系和治理能力现代化,奋力谱写现代化新龙江的“三农”新篇章。

着力完善市场经济新体制。全面深化改革,加快推进重点国企建立现代企业制度,为非公有制经济发展创造更加有利的条件。积极参与“中蒙俄经济走廊”建设,加快形成以对俄合作为重点的全方位开放新格局。

着力营造和谐发展新局面。健全人民当家作主制度体系,发展社会主义民主政治,加强和创新社会治理。

着力推动文化发展新进步。不断推出具有龙江鲜明特色、体现龙江优秀精神、展现龙江时代风貌的精品力作。

着力满足人民美好生活新需要。突出抓好科技人员、大学生、农民、城镇转移就业职工四支队伍创新创业,解决好“猫冬”问题,拓宽居民劳动收入和财产性收入渠道。织密民生安全网,着力办好人民满意教育,加快健康龙江建设。

着力释放生态建设新优势。加快推动文化、体育、时尚、健康养老与旅游业融合发展,着力打造冰天雪地、绿水青山“两座金山银山”。加大生态系统保护力度,全面推行河长制、湖长制,下大力气抓好大气污染防治、水污染防治和土壤污染管控修复。

记者:建设现代化新龙江必然要克服自身发展中的矛盾问题,在这方面黑龙江有怎样的思考?

张庆伟:落实十九大报告作出的各项战略安排,突出抓重点、补短板、强弱项,这就是我们做好新时代工作的发力点。

向全面深化改革聚焦发力。我们将着力完善产权制度、优化要素配置,继续深化行政审批制度改革和“两大平原”现代农业综合配套改革,扎实推进以龙煤、农垦、森工为重点的国有企业管理体制、机制改革。

向创新驱动聚焦发力。引导高校、科研院所靠市场化组织方式实现高新技术成果产业化,培育壮大科技型中小微企业和创新型领军企业。

向精准脱贫攻坚聚焦发力。坚持全程精准,推进产业扶贫,深化兜底保障,抓好驻村帮扶,坚持扶贫与扶志结合、输血与造血结合,坚决打赢脱贫攻坚战。

记者:建设现代化新龙江的目标任务举措都已明确,具体到实践中,怎样保证各项工作的顺利推进?

张庆伟:我们把改进干部作风作为振兴发展的重要保证,在省直机关全面开展作风整顿,集中力量解决社会各界关注、群众反映强烈的问题,见到了初步成效。

在建设现代化新龙江过程中,我们将继续把打造过硬作风作为根本保证,下大力气解决能力不足不能为、动力不足不想为、担当不足不敢为等问题,使广大党员干部真正成为新时代的坚定者、奋进者、搏击者。

狠抓落实、强化责任担当。优化服务、改善营商环境。牢固树立宗旨意识、服务意识,进一步推进流程再造,提高办事效率,降低企业成本,为全面振兴发展营造优良环境。引导各级干部带头尊法学法守法用法,在全社会形成自觉守法、遇事找法、解决问题靠法的氛围。

新华社贵阳2月25日电(记者胡星、肖艳)春节假期已过,但红色旅游景点遵义会议纪念馆的热度还在持续,门口的免费领票处依然排着长队。

12.65万参观者,纪念馆今年创造了春节接待数量新高,但在遵义会议纪念馆馆长陈松眼里,这还远远不够。他有个梦想:让全国人民都能亲身感受遵义会议。

“纪念馆全年365天开放,平均每天有上万人参观,但毕竟覆盖有限。”陈松说,做好红色文化传播,还是要走出去,让遵义会议“动起来”。

如今,陈松的梦想正在一步步照进现实。春节期间,遵义会议纪念馆就开始了相关前期工作,今年计划在天津、沈阳、广州、成都、南昌等地开展10余场巡展。

2016年,遵义会议纪念馆开始举办“长征与遵义会议”主题展览全国巡展活动。至今,已在上海、浙江、福建等省份举办19场次,超过200万人观展。

“第一次出去巡展,心里很没底,不知道省外的群众对遵义会议这段历史感不感兴趣。”回忆在上海的巡展,遵义会议纪念馆讲解员王玉笛说,场面很“火爆”,“预约讲解的电话不断,每天参观群众超过40批次,每个讲解员每天要讲解四五场”。

据遵义会议纪念馆办公室主任黄超介绍,巡展比较完整保留了红军长征在贵州和遵义会议两段历史。主要内容分为两部分:“长征与遵义会议”,主要展示遵义会议、四渡赤水等重大史实;“红色圣地·醉美遵义”,主要反映遵义经济社会发展取得的最新成就。

为了获得良好的展陈效果,巡展不仅穿插了具体的历史小故事,增强展览的可读性,还运用平面展示、模型展示,以及特别制作的遵义会议复原场景、红军过雪山草地等5套视频,强化观众参观的“带入感”。

同时,巡展结合展出地在中国革命史上的特殊地位、与长征和遵义会议的联系等情况,寻找“地域契合点”。在上海市的展览中,增加了“开天辟地·伟大序曲”篇章和“参加遵义会议的上海籍领导人”板块。在浙江大学的展览中,展出了浙江大学80年前到遵义的西迁办学史。

遵义会议纪念馆研究室主任张小灵说,巡展还注重走进学生群体,传递红色基因。从2017年开始,巡展每到一地,至少争取和当地的一所学校合作进校展览。在上海市扬波中学,该校13名学生担任辅助讲解员,迎接了全市50余所中小学师生参观。

在浙江理工大学,展览延展多次,持续1个多月,周边多所高校的师生前来参观。浙江理工大学马克思主义学院院长渠长根带着学生将课堂移到展厅,他告诉记者:“有别于课堂的讲解,遵义会议巡展注重对关键事件的写实性描述。我愿意把学生带到这样的课堂,更直观、更有真实感。”

“行进中的遵义会议”每到一处,都留下了当地群众追寻“红色足迹”的感人故事。在上海,一位本地老人连续多日来观展,每天最早来、最晚走,带着笔记本把展板内容一个字一个字抄写下来。上海徐汇区高安路第一小学学生洪昊麟和同学一起在“中国工农红军长征图”前研究长征路线,他说,课本有个单元就是专门讲红军故事,这次来看展后印象更深了。

作年限等评价权重,着力拓展基层人才职业发展空间。健全以职业农民为主体的农村实用人才评价制度,完善教育培训、认定评价管理、政策扶持“三位一体”的制度体系。完善社会工作专业人才职业水平评价制度,加强社会工作者职业化管理与激励保障,提升社会治理和社会服务现代化水平。

完善青年人才评价激励措施,破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念,重点遴选拨一批有较大发展潜力、有真才实学、堪当重任的优秀青年人才。加大各类型、教育、人才工程项目对青年人才支持力度,鼓励设立青年专项,促进优秀青年人才脱颖而出。探索建立优秀青年人才举荐制度。

五、健全完善人才评价管理制度

(十六)保障和落实用人单位自主权。尊重用人单位主导作用,支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才,促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。合理界定和下放人才评价权限,推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用(任)工作。防止人才评价行政化、“官本位”倾向,充分发挥学术委员会等作用。对开展自主评价的单位,人才管理部门不再进行资格审批,通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。

(十七)健全市场化、社会化的管理服务体系。进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位,建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。推动人才管理部门转变职能、简政放权,强化政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能,减少审批事项和微观管理。发挥市场、社会等多元评价主体作用,积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构,逐步有序承接政府转移的人才评价职能。建立人才评价机构综合评估、动态调整机制。

(十八)优化公平公正的评价环境。加强人才评价法治建设,健全完善规章制度,提高评价质量和公信力,维护人才合法权益。严格规范评价程序,建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等制度。加强评价专家数据库建设和资源共享,建立随机、回避、轮换的专家遴选机制,优化专家来源和结构,强化业内代表性。建立评价专家责任和信誉制度,实施退出和问责机制。强化人才评价综合治理,依法清理规范各类人才评价活动和发证、收费等事项,加强考试环境治理,落实考试安全主体责任。加强人才评价文化建设,提倡开展平等包容的学术批评、学术争论,保障不同学术观点的充分讨论,营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。

各地区各部门要坚持党管人才原则,切实加强党委和政府对改革完善人才评价机制的统一领导,党委组织部门要牵头抓总,有关部门要各司其职、密切配合,发挥社会力量重要作用,认真抓好组织落实。要深入调查研究,结合实际制定具体实施方案,加强分类指导,强化督促检查,确保改革任务落地见效。军队可根据本意见,结合实际建立健全军队人才评价机制。要坚持分类推进、先行试点、稳步实施,及时研究解决改革中遇到的新情况新问题。要加强政策解读和舆论引导,积极回应社会关切,为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。

## 让红色文化“走出去”

▶ 2月24日,夏清良与辖区内的居民交流。  
57岁的民警夏清良,有多个亲切的称呼。在他工作的湖北省武汉市公安局东湖新技术开发区分局铁箕山派出所,他是资历最老的一线民警,同事喊他“老夏”;在民族青年才俊云集的中南民族大学,他是守护一方安宁、维护正义的“片警”,师生们喊他“夏老师”。  
自2001年至今,夏清良从关爱民族青年、维护民族团结的角度,用心处理每一件小案,让公平公正的阳光照耀到每一位青年。在家庭并不宽裕的情况下,他先后花费10多万元,默默资助26名少数民族大学生。在这些少数民族大学生当中,他还还有一个更亲切的称呼——“夏爸爸”。

新华社记者熊琦摄



科技强国目标,结合科技体制改革,建立健全以科研诚信为基础,以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。对主要从事基础研究的人才,着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。

对主要从事应用研究和技术开发的人才,着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破,成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才,重在评价考核工作绩效,引导其提高服务水平和技术支持能力。

实行代表性的成果评价,突出评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献。改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法,建立并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

注重个人评价与团队评价相结合。适应科技协同创新和跨学科、跨领域发展等重点,进一步完善科技创新团队评价办法,实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。对创新团队负责人以把握研究发展方向、学术造诣水平、组织协调和团队建设等为评价重点。尊重认可团队所有参与者的实际贡献,杜绝无实质贡献的虚假挂名。

(十一)科学评价哲学社会科学和文化艺术人才。坚持马克思主义指导地位,为人民做学问的研究立场,以人民为中心的创作导向,注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一,建立健全中国特色的哲学社会科学和文化艺术人才评价体系,推进中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系建设,推出更多无愧于民族、无愧于时代的文艺精品。

根据人文科学、社会科学、文化艺术等不同学科领域,理论研究、应用对策研究、艺术表演创作等不同类型,对其人才实行分类评价。对主要从事理论研究的人才,重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献。对主要从事应用对策研究的人才,重点评价其围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。对主要从事艺术表演创作的人才,重点评价其在艺术表演、作品创作、满足人民精神文化需求等方面的能力业绩。突出成果的研究质量、内容创新和社会效益,推行理论文章、决策咨询研究报告、建言献策成果、优秀网络文章、艺术创作作品等与论文、专著等效评价。

(十二)健全教育人才评价体系。坚持立德树人,把教书育人作为教育人才评价的核心内容。深化高校教师评价制度改革,坚持社会主义办学方向,坚持思想政治素质和业务能力双重考察、全面考核和突出重点相结合,注重对教师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。坚持分类指导和分层次评价相结合,根据不同类型高校、不同岗位教师的职责特点,分类分层次分学科设置评价内容和评价方式。突出教育教学评价,将人才培养中心任务落到实处,要求所有教师都必须承担教育教学工作,建立健全教学工作量评价标准。落实教授为本科生授课制度,加强教学质量和课堂教学效果评价。

(十三)完善面向企业、基层一线和青年人才的评价机制。建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业人才评价机制,突出创新创业实践能力,推动企业自主创新能力提升。对业绩贡献突出的优秀企业家、经营管理人才、高层次创新创业人才,可放宽学历、资历、年限等申报条件。健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系,突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度。

创新基层人才评价激励机制。对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才,加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工

(三)实行分类评价。以职业属性和岗位要求为基础,健全科学的人才分类评价体系。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责,坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合,分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素,科学合理、各有侧重的人才评价标准。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。建立评价标准动态更新调整机制。

(四)突出品德评价。坚持德才兼备,把品德作为人才评价的首要内容,加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核,倡导诚实守信,强化社会责任,抵制心浮气躁、急功近利等不良风气,严惩治理弄虚作假和学术不端行为。完善人才评价诚信体系,建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。探索建立基于道德操守和诚信情况的评价退出机制。

(五)科学设置评价标准。坚持能力、实绩、贡献评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。着力解决评价标准“一刀切”问题,合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标,实行差别化评价,鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。

三、改进和创新人才评价方式

(六)创新多元评价方式。按照社会和业内认可的要求,建立以同行评价为基础的业内评价机制,注重引入市场评价和社会评价,发挥多元评价主体作用。基础研究人才以同行学术评价为主,加强国际同行评价。应用研究和技术开发人才突出市场评价,由用户、市场和专家等第三方评价。哲学社会科学人才评价重在同行认可和社会效益。丰富评价手段,科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式,提高评价的针对性和精准性。

(七)科学设置人才评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律,科学合理设置评价考核周期,注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合,克服评价考核过于频繁的倾向,探索实施聘期评价制度。突出中长期目标导向,适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期,鼓励持续研究和长期积累。

(八)畅通人才评价渠道。进一步打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制,依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等,畅通非公有制经济组织、社会组织和新兴职业等领域人才申报评价渠道。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才,建立评价绿色通道。完善外籍人才、港澳台人才申报评审办法。

(九)促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。按照既出成果、又出人才的要求,在各类工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价,完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才机制。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革,树立正确评价导向,进一步精简整合、取消下放,优化布局评审事项,简化评审环节,改进评审方式,减轻人才负担。避免简单通过各类人才计划头衔评价人才。加强评价结果共享,避免多头、频繁、重复评价人才。

四、加快推进重点领域人才评价改革

(十)改革科技人才评价制度。围绕建设创新型国家和世界