

打好攻坚战,向着全年发展目标奋进!

严霜剑

打好百日攻坚战,看的是态度、要的是行动、比的是成效。

天时人事日相催。弹指一挥间,全年时间只剩3个多月。下个月,我们又将迎来新中国75周年华诞。在这样的关键时刻,以什么样的精神状态、什么样的干事作风投入工作,对于如期完成经济社会发展全年目标任务来说,十分重要。

正因如此,自治区党委、政府启动奋力实现全年发展目标“百日攻坚战”,要求全区上下要对照年度目标找缺口、补短板、强弱项,齐心协力抓企业、抓项目、抓难点、倒排工期、挂图作战,聚焦“六盯六干”狠抓落实,切实做到紧盯目标带头干、紧盯目标加快干、紧盯目标提前干、紧盯目标攻坚干、紧盯目标协同干、紧盯目标统筹干,坚定不移完成全年经济社会发展全年目标任务,向党中央和全国人民

交上一份合格答卷。

既是作战,就要全力以赴、冲锋在前。攻坚更意味着向最难处进发,向最关键处挺进,追求最远大的目标。这种时候,能否做到心中有数,直接关系到攻坚效果。

所谓心中有数,就是既要看到,今年上半年以来,经过全区上下的共同奋斗,全区经济社会发展总体保持平稳态势;又要看到,当前经济下行压力仍在持续加大,我区各项发展还面临不少困难,完成全年预期目标仍需加快步伐、全力跟进。稍有犹豫、等待、拖沓,就会贻误战机、陷入被动。只有紧盯目标任务,直面风险挑战,坚定必胜信心、抓住问题不放,一锤接着一锤敲,一步接着一步走,才能把习近平总书记对宁夏的殷切嘱托转化为稳增长、保发展的不竭动力,也才能把自治区党委十三届八次全会作出的部署变成抓落实、促发展的实际行动,全力推动各项发展目标如期完成。

百日攻坚,认识要清。木桶理论告

诉我们,补足最短那块板,才能装满整桶水。干工作也是一样,知道问题在哪、清楚短板何在,明白本单位、本部门的弱项有哪些,才不会满足于“小富即安、小进则满”,躺在既有成绩单上睡大觉;才不会“一叶障目、坐井观天”,放低标准与要求地无为、躺平;才能盯着问题改、瞄准短板补,着力解决发展中的卡点堵点问题、民生领域的痛点难点问题等,在攻坚克难、攻城拔寨中,踏平坎坷成大道。

百日攻坚,干事要精。精是精细,也是精准。习近平总书记曾指出:“要强化精准思维,做到谋划时统揽大局、操作中细致精当,以绣花功夫把工作做扎实、做到位。”精准是一种科学的思维方法和务实管用的工作方法,要求我们工作中凡事做到精准到位、精准发力,既要把工作做细做实做到位,在精准施策、精准推进、精准落地、精准治理上下功夫;也要发扬绣花精神,拿出绣花功夫,不管大事小事都要精细分析、研判、调度、统筹,努力做到最好、努力做到完美。这在当下

的紧要时刻,尤为关键。

百日攻坚,谋事要实。“大人不华,君子务实”。从古至今,谋事“实不实”都被视为人品高下的评判标准,也是鉴定一个党员干部从政能力的重要依据。谋实,才会从实际出发谋划事业和工作,自觉主动在全国大局中找位次、争进位,立足自身对照目标找差距、抓落实,既盯增速看排名,更看绝对值和缺口;才能抓住牵一发而动全身的关键,扑下身子沉下去,拿出定力抓落实,力争让每一项工作都能善始善终、每一项目标任务都能善作善成。

“言之非难,行之为难。”打好百日攻坚战,看的是态度、要的是行动、比的是成效。从现在开始跑起来、干起来,向着既定目标冲刺,哪怕困难再多也一定会被踩在脚下!



微观点

牌子减下去 效能提上来

孙莉华

“少挂点牌,多干点事——把社区干部从疲于应付中摘出来,才能腾出时间和精力更好地服务群众。”银川市兴庆区玉皇阁北街北关社区党委书记柴青丽说。2023年以来,银川市着力清理基层组织“滥挂牌”行为,北关社区共摘除25块形式主义牌子,把社区干部从一些无谓的事务中解脱出来,心无旁骛地投入本职工作。

社区挂牌,本是为了给群众提供便利,让人们知晓办什么事进什么门,也是督促社区盯任务、担责任、抓落实。但近年来,挂牌之风愈演愈烈,以致“墙都不够用了”,不但弄得群众一头雾水,基层干部更是苦不堪言。整天忙得团团转,却得不

到群众认可,反被指责“作秀”。牌子泛滥,根子上还是形式主义在作祟。一些牌子五花八门,可只是为了应付检查考核,彰显职责全面;一些牌子挂了之后却无人问津,形同虚设;还有一些牌子沦为徒有其表的“留痕工程”,白白虚耗了基层干部干事创业的时间和精力。

牌子不能想挂就挂,更不是越多越好。铲除“墙上”的形式主义,先从摘掉牌子开始。基层减负,减掉的是负担,增加的是动能。坚持一切从实际出发,以实干论英雄,切实破除捆住基层干部手脚的形式主义“枷锁”,才能激发基层干部干事创业的热情,为基层治理添活力、提效率。

“想方设法”应成共同行动

虎权

日前,吴忠市同心县公布一组数据,近年来,该县不计代价投入教育事业,想方设法挤出1000多亩地用于发展教育,光土地就让利十多亿元;5年累计投入23亿元新建改扩建中小学65所……

读到这条信息,除了温暖和欣慰,还有震撼与深思!众所周知,同心县地处宁夏中部干旱带核心区,2023年财政收入4亿多元。一个财力并不宽裕的县,选择放弃短期见效、名利双收的土地出让、商业开发项目,将“寸土寸金”的1000多亩土地和数倍的年财政收入投入并不“显眼”的教育事业,究竟为了什么?他们说:“一切利益为教育让路”“让校园成为最阳光、最安全的

地方”。透过这些,我们读到了造福人民的政绩观,也领悟到了令人肃然起敬的教育良心和公心。

这让笔者不禁想起十多年前在某地采访校园基础设施建设滞后时,一位干部的话,“这两年经费很紧张,明年应该能完成”。如今再看,所谓的“经费很紧张”等说法只不过是掩盖其错误政绩观、忽略民生之重的托词和幌子,只是他们不愿意干,没有努力去做的借口。教育是百年大计,也是良心事业,同心县“想方设法发展教育”应该成为共识,倘若各地都能心怀公心良心、尽心尽力干民生工作,即便会有缺憾和不足,相信群众也会理解。

发挥“头雁效应”蓄积振兴力量

赵慧

干净整洁的道路,错落有致的庭院,一座座拔地而起的厂房……如今,走进石嘴山市惠农区燕子墩乡路家营村,村容村貌焕然一新,一幅宜居宜业和美乡村新画卷徐徐铺展。

从昔日的“落后村”到如今人人羡慕的“幸福村”,是什么力量让路家营村在6年间发生了脱胎换骨的变化?细究之后就会发现,这背后离不开村干部的引领带动。俗话说,“村民富不富,关键看支部;支部强不强,关键看头羊。”村党支部书记官虽不大,却肩负着“带好一支队伍,振兴一个乡村”的重要责任。6年前,致富带头人徐波临危受命,担任路家营村党支部书记,凭着一股闯劲、干劲和初

劲,一路破难题、兴产业,想方设法让村集体增收。正是这种能团结、敢拼搏,真抓实干、播撒希望的做法,让他得到了群众拥护,带领全村变后进为先进,把美好愿景变为现实图景。时间见证变化,路家营村的发展之变启示我们:无论是巩固拓展脱贫攻坚成果,还是推进乡村全面振兴,都离不开“领头雁”的担当作为。只有大力培养一批能带富、善治理的村级组织带头人,将致富能手、种养大户和返乡人才等纳入村级后备干部储备,为其打造谋事有舞台、干事有机会、成事有空间的良好环境,方能释放“头雁效应”,蓄积振兴力量,让农业更强、农村更美、农民更富。

第三只眼

“没有人才,一切归零”,一家企业要发展,关键在于能否留住人才,而不能留住人才,一定程度上要看企业是否有高效、活力的人才管理体系。正如华为创始人任正非所说:“人才不是华为的核心竞争力,对人才进行有效管理的能力,才是企业的核心竞争力。”

说到人才管理,就不得不提其中最重要、最关键的一环——人才评价体系。尤其对技能人才来说,不少人在职业技能等级认定上受到唯学历、唯论文、唯资历等限制,造成“英雄无用武之地”不说,更挫伤了一部分人才的干事热情,让人才“置之则愈僵”。从这个角度看,举正人才评价的“指挥棒”,方能人才发挥作用、施展才华提供更为广阔的天地。

那么什么样的人才是人才、谁的技能更高一筹,到底该由谁来进行有效评价?过去,技能人才评价需经政府部门考评,企业没有发言权,这样一来,一些矛盾随之显现:比如企业想要重用的技工骨干,因达不到一定的评定标准只能作罢,人才供需“脱节”,这让企业很苦恼;再比如,涉及到新行业、新领域的人才评定,外行很难看清楚门道,缺乏专业组织评审,也难以服众。

谁更技高一筹,企业自己说了算

沈琪

说到底,人才行不行,企业最清楚。重视人才、留住人才,就要用市场的眼光识人用人,让人用主体说了算。近年来,随着人才工作“放管服”改革不断深入,技能人才培养、使用、评价、激励制度也更加科学化、合理化,不少地方建立起“问企识才”机制,让人才界定由企业和市场说了算。比如自治区人社厅便充分发挥企业技能人才自主评价“指挥棒”作用,突出企业主体作用。目前,全区已有29家企业完成技能人才自主评价备案工作,涉及智能制造、能源供应、现代化工和新材料等多个行业,覆盖信息技术、智能制造、轨道交通、清洁能源等多条产业链。切实向用人主体放权,这样的改革思路无疑进一步校准了技能人才的评价“标尺”,畅通了各类人才成长成才的通道,真正做到了为企业技能人才松绑,激发了更多创新型企业的创造力。

有什么样的人才评价导向,就会产生什么样的人才队伍;有什么样的人才队伍,就有怎么样的未来。可以说,做好人才评价是深化人才体制机制改革的核心内容,也是建设高素质人才队伍



漫画 李雷

的关键。当下,城市发展日新月异,产业发展“向上向善”,各地对人才的渴望和需求也愈加强烈。做好人才工作,不仅要完善用人制度的“度量衡”,更要着眼长远、考虑全面,将“爱才”之心体现在人才成长的方方面面,充分尊重人才

发展意愿、尊重市场客观规律,让每一条政策、每一个举措都精准滴灌到人才最渴望处。如此,才能让人才真切感受到身份认同感和获得感,激发人才内生动力,为企业发展、城市建设注入源源不断的活力。

不抛弃一个生命 不放弃一线希望

——记“第十三届宋庆龄儿科医学奖”贡献奖个人奖项获得者邱银萍

宁夏日报报业集团全媒体记者 安小霞 韩胜利 文/图

近日,第十三届宋庆龄儿科医学奖颁奖仪式在北京举行。宁夏医科大学总医院新生儿科邱银萍教授荣获“第十三届宋庆龄儿科医学奖”贡献奖个人奖项,是宁夏首位获得该奖项的医务工作者。

在获奖的荣耀时刻,邱银萍手捧奖杯,谦逊地表示这份荣誉是整个团队的功劳,而不是她个人的成就。



邱银萍(左一)给护士们强调护理要点。



护理人员密切注视着监护仪的变化。

■ 必须要有新生儿科

9月1日10时许,在宁夏医科大学总医院新生儿重症监护病房,监护仪发出的嘀嗒声此起彼伏,病房里有70名早产儿正在接受治疗。“小家伙喝奶的时间到了。”听见孩子的哭声,新生儿科主任邱银萍走过去看了看时间,自顾自地说。待做好手部消毒,她温柔地抚摸着保温箱中啼哭的婴儿,用平和而充满爱意的声音说,“乖宝宝,不着急,马上就开饭。”她转过头对记者说:“亲密的接触和安抚的声音对宝宝们健康成长至关重要。”

邱银萍,这位年近花甲的资深儿科专家,全部职业生涯几乎都在与新生儿的啼哭和微笑相伴。她的声音柔和甜美,脸上的皱纹并不多,仿佛岁月并未在她身上留下太多痕迹。“这可能是因为我总是和这些小生命在一起,每天看着这些新生命,心情始终保持愉悦。”邱银萍打趣道。

1988年,邱银萍从上海第二医科大学儿科医学系毕业后,在宁夏医学院附属医院(宁夏医科大学总医院前身)工作3年。1991年,她进入天津医科大学第二附属医院新生儿科接

受为期6个月的学习。“那时在医院工作,面对新生儿疾病时常感到力不从心。由于医院当时没有设立专门的新生儿科,这让我意识到,为了更好地治疗和护理新生儿,必须要有一个专门的科室,因此,萌生了成立新生儿科的想法。”邱银萍回忆,那时新生儿的死亡率相对较高,不忍幼小生命就此消亡,她坚定了设立新生儿科的决心。

2005年,宁夏医科大学总医院历经两年筹备设立新生儿科。邱银萍凭借多年积累的新生儿科知识储备,成为重要负责人之一,担负起迅速组建团队、激活病区的重任。

“以前,很多人觉得早产儿养不活。自从设立了新生儿科,这些小生命一个个被救了回来,家长们的希望也被重新点燃,更愿意把婴儿送到这里来,希望得到最好的照顾和治疗。这个变化,就像是新生儿科给了家长们信心,让他们相信,即使是早产儿,也有活下去的希望。”回顾往昔,总有一些瞬间定格在邱银萍的记忆深处。

■ 自制辅助救助工具

新生儿科成立之初,面对没有专业呼吸支持设备的情况,邱银萍发挥创造力和动手能力,用一些日常可见的材料,比如塑料管、鼻塞、简单的机械部件等,动手制作出一套简易有效的呼吸辅助装置。

“新生儿,特别是早产儿,经常会呼吸困难。当时呼吸机很少,救治工作异常艰难。”在医疗条件有限的情况下,邱银萍钻研呼吸机的基本原理,找来医用输液瓶,在瓶塞上插入两根滴管,将连接氧气通过鼻塞和软管接到一根滴管并管尖没入水中,用于模拟呼吸末压,即呼吸机中用于维持肺泡开放的压力;另一根滴管对外排气,随时调整滴管没入水中的刻度和输液瓶的设置,以适应患儿的呼吸需求。“使用这种简易呼吸装置时,医护人员需要密切监测新生儿的呼吸情况。面对呼吸弱的患儿,24小时轮班守在孩子身边,用人工气囊通气以缓解没有呼吸机的困难,这期间甚至连眼睛都不敢眨。”回忆

起当时的救治情景,护士李永静感慨万千,“邱主任发明的这种简易呼吸支持装置虽然无法与现代的呼吸机相比,但在那个时期,却成功救治了许多新生儿的生命,为早产儿提供了宝贵的呼吸支持。”

类似的发明不止一项。在治疗新生儿缺血缺氧性脑病时,为了降低脑部受损、减缓大脑代谢,邱银萍和团队使用自制亚低温设备。“我们将冰袋放置在头罩周围,通过控制冰袋的更换频率和位置,维持头罩内的温度在25℃—28℃,保持头部皮肤温度在35℃,以实现亚低温治疗。”邱银萍说。

面对溶血需要换血治疗的新生儿,邱银萍自学相关技术,并使用由头皮针改造的导管进行脐静脉插管,成功完成第一例换血治疗。这种方法需要将新生儿体内的血液置换1.5倍到2倍,以清除不兼容的血型抗体成分。

在那个医疗条件有限的年代,邱银萍发挥聪明才智,全力以赴救助每一个小生命。



邱银萍(右一)检查患儿康复情况。

■ 提升新生儿医疗服务水平

走进新生儿科,首先映入眼帘的是墙上挂着的培训目标图。仔细查看,这些目标并不是模糊不清的口号,而是具体到每周培训的详细步骤和指导。这是邱银萍在建立人才培养体系的同时,设定的短期和长期规划的具体实施步骤。

这些年,邱银萍致力于降低新生儿死亡率,提高新生儿救治成功率,不断通过组织培训提升团队专业素质,推动科室成为宁夏新生儿复苏培训基地、宁夏围产及新生儿医学示范培训基地、国家级新生儿保健特色专科单位、国家级围产新生儿专科医师培训基地、新生儿专科护士培训基地,为宁夏新生儿专科输送了大批优秀中青年人才。

“在培训内容设置上,设立了初级班、中级班和高级班,以提升医护人员的专业技能和团队协作能力。”邱银萍介绍,初级班主要教授新生儿复苏的基础操作技能,如心肺复苏等,通过讲解和示范,让学员掌握每一项操作的具体步骤;中级班强化团队协作能力,提升抢救效率,要求至少4人一组,包括产科医生、产科助产士、新生儿科医生和新生儿科护士,通过模拟演练,训练团队成员之间的协作和沟通能力;高级班则面向具有一定基础的医护人员,教授呼吸机的使用和管理,以及其他高级生命支持技术,通过实际操作和案例分析,提高医护人员对复杂情况的处理能力。

“培训是长期且持续进行的,每月都会举办2—3期不同级别的培训班。”在邱银萍看来,培训不仅仅是技能传授,更是临床思维的训练。通过培训,医护人员能够更好地识别问题、制定预案,并在实际操作中提高效率 and 效果。

通过5年的培训和努力,宁夏新生儿医疗服务的专业性和人文关怀得到了显著提升,宁夏新生儿死亡率数据也发生了令人欣慰的变化:从2017年的4.35%下降到2022年的1.68%。这不仅是医疗进步的象征,更是对生命的尊重和关爱的体现。