靠改革播种“面包里的幸福”

■何鼎鼎

一位爱烘焙的朋友曾抱怨:进口全麦面粉的售价大概是国产普通面粉的10倍,但货比三家之后自己还是选择用进口的,“没办法,口感好啊”。这是富裕起来的中国人逐渐“膨化”的消费需求——对农产品的品质有了更高要求,而需求侧的升级,也照见了农业供给侧转型升级的紧迫性。

群众诉求、社会期待,早已进入中央的改革议程。春节刚过,今年的中央一号文件全文发布,主攻方向正是提高农业供给质量,满足“面包里的幸福”。粮食连年高位增收,如何顺应人们的需求升级?农业要实现持续发展,如何培育新的增长点?新农村建设要取得新进展,如何激发农民积极性……农业主要矛盾已由总量不足转变为结构性矛盾,主要矛盾在供给侧,中央一号文件作出“调整工作重心,深入推进农业供给侧结构性改革”的重大判断,可以说抓住了当前农业改革的关键。

对于扎根土地的农民来说,长期以来的苦恼就是“种地不赚钱”,农业发展找不到新的增长点。今天的农业供给侧结构性改革,是一场全方位的变革,优化产品产业结构,推动农业提质增效,需要积极培育新产业新业态,实现土地与电商、生态、旅游、休闲的深度融合。只有找到新路径新方法,激活绿水青山中沉睡的财富,让农民获得改革红利,才能激发农民参与改革的积极性,农业供给侧结构性改革也才能获得源源不断的动力。

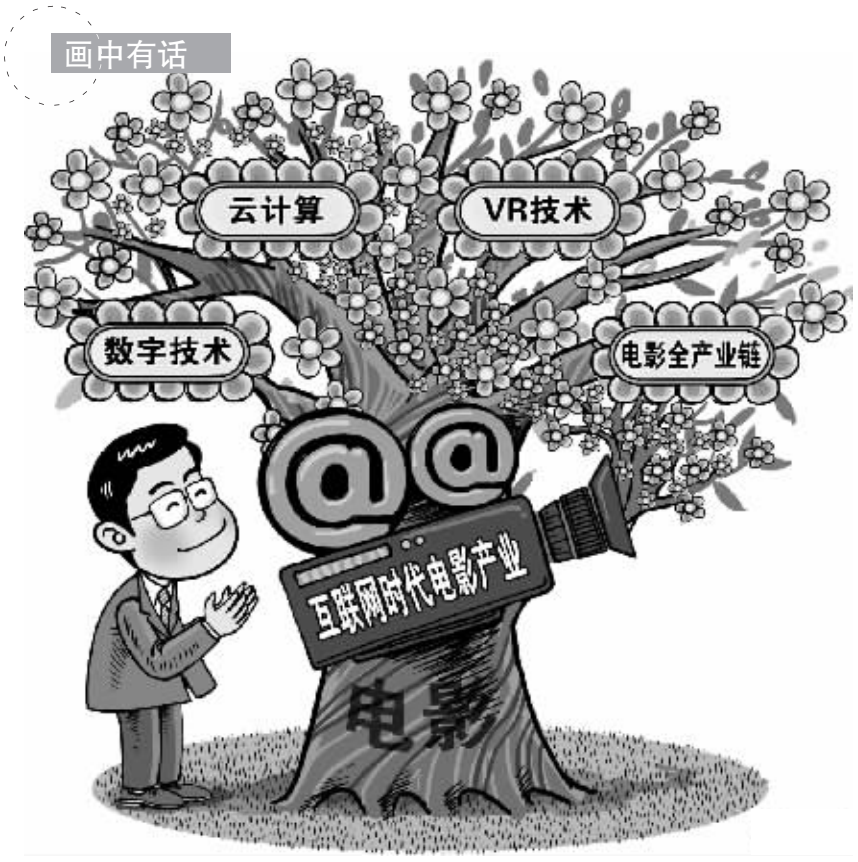
正因此,壮大新产业新业态,成为中央一号文件部署农业供给侧结构性改革的重大举措。这几年,城市郊区的民宿和农家乐如雨后春笋般出现,电商村在越来越多的地区流行开来,这些新产业新业态的蓬勃发展说明,农民对参与经济新业态有着十分强烈的需求和意愿。但与此同时,社交媒体上“帮帮这位农民”的带泪求助帖也不鲜见,农业空心化、农村空巢化的新闻常常见诸报端。为什么?根本在于,农民尽管对壮大新产业新业态有意愿、有需求、有积极性,但多数人缺少参与其中的渠道和条件,需要政府部门在用地、融资、人才、基础设施建设等方面给予更多支持。

30多年来中国农村改革的经验证明,只有让农民真正成为改革的深度参与者乃至设计者而非边缘人,改革才能取得成功。春节返乡,笔者的家乡小镇正掀起农业休闲旅游热。得益于杭绍台高铁和杭绍台高速同时修建,本就是“浙江最美乡村”的小镇区位优势再次凸显。在政府的补贴引导下,不少人已经撸起袖子干起来,社会资本也借势进入。镇上陆续建起90多家民宿,一个300亩的田园综合体既产芦笋,也种猕猴桃、制猕猴桃酒,一二三产业的融合发展,让不少农民兴奋。家乡的变化再次从一个侧面说明,培育农村新产业新业态并不像过去想象的那么难,将政府引导、社会支持和农民努力形成合力,农业农村农民的创造力是无穷无尽的。

当然,培育农村发展新动能,也要避免一哄而上、盲目铺开。比如要防止资本的挤压,在引入社会资本的同时,对农民提供充分保护,防止农村集体经济被外来资本控制;比如要避免政府的越位,发展新产业新业态应该因地制宜,不能胡子眉毛一把抓,不顾实际情况搞政绩工程。说到底,还是要按照一号文件的要求,处理好政府和市场关系、协调好各方面利益,让看得见的手和看不见的手谨守边界、良性互动。

如果说上世纪80年代家庭联产承包责任制的推广以及乡镇企业的异军突起,为那个时代的农村发展注入巨大动力,那么今天的农村同样需要“像当年抓乡镇企业一样抓新产业新业态”,推动农业增效、农民增收、农村增绿,写好农业供给侧结构性改革这篇大文章。今天我们对产业发展的认识,早已超越30年前。有过去的经验和教训做基础,这条路我们肯定会走得更快更平稳。

画中有话



老树新花

从默片到有声电影,从黑白电影到彩色电影,再到立体电影与宽银幕电影……不同的电影呈现形式反映了电影制作技术的发展进步,而在互联网时代,又将是什么技术引领电影产业的巨大变革?

日前在京举办的中国国际电影工程技术产业论坛上,专家分析:数字技术、云计算、VR技术、电影全产业链等或许将推动电影产业下一轮革新。 新华社发

别用跳槽来逃避

■杨昊

春节假期结束,我的身边又迎来了一波“跳槽”高峰。有的是因为和亲戚聊天时被对方的“炫富”搞得有点“不平衡”,有的是因为同学聚会时看别人成功时的“小美慕”,于是,大家都念叨着要“跳槽”。有的止于抱怨,有的则真的收拾起了办公室。

可是,等等,新的工作真的会像设想的那样“钱多事少离家近”吗?同事间的人际关系果真会因为换了份工作而改变吗?其实未必。跳槽之前,还需三思。

换个角度看,工作上的挫折或许是生活给你的善意提醒:工作拖拉被骂,就提高工作效率;人际关系紧张,就主动思考缓和;业绩一般,就反思工作方法…及时自我反馈、止损,从中吸取经验教训,在不断调整和迎接挑战中完成一次又一次的“打怪升级”。有人遇到挫折就放弃努力,而有人选择和困难“怼”到底。因为暂时的不如意就选择拍屁股走人,可能会让你错过最重要的职业积累期。

如果想通过跳槽或辞职逃避本应付出的努力,到头来还是会像飞盘回转,自食苦果。心理学大师阿尔弗雷德·阿德勒在其著作《自卑与超越》中曾说,“只是想逃避困难的人,必然会落后于他人。如果他们努力地争取克服困难,他们自然会训练提升自己,使自己获得克服缺陷的能力。反之,如果他们把注意力放在不如别人身上,那么他们就不会真正地有所进步。”

如果没有公司的头衔,你还剩下什么?是可以随时被他人替代的岗位,还是“只有你才行”的渴求?如果在自己的工作领域并不具备“不可替代性”,那么换了新的工作,也无非是安慰自己的说辞。与其幻想着换一个工作就能更新人生,不如踏实走好脚下的路,因为你憧憬的将来,恰恰是由无数个现在构成的。羡慕别人在另一个环境中的成功,却没看到他在背后付出的努力和汗水。当你的实力匹配不了你的欲望,换工作只是安慰自己的借口,并不是提高生活品质的捷径。眼前的物质利益虽然可以通过与老板的博弈获得,但长久的“金饭碗”只有靠专注与专业的持续积累。

因职业规划而跳槽,本无可厚非。怕的就是自己都没想清楚,用“跳槽”来掩盖自己逃避努力的真相,盲目攀比后就冲动地做了决定。这山望着那山高,往往容易导致丢了碗里的,也没了锅里的。

向“逆向激励”说不

■李浩燃

在经济学领域,政策设计初衷与实际执行效果呈现“事与愿违”的现象,被形象地概括为“逆向激励”。经验表明,逆向激励效应一旦被激发,不仅会导致现状恶化,损害政策制定者的信用,还将进一步强化相关负面后果,最终造成恶性循环。

对于人员管理使用而言,也存在着逆向激励的陷阱。北宋时期,宋神宗为整顿吏治、严明司法,颁令凡刑审官员能从已审结案件中找到违法不公事实者,即可官升一级。结果,新旧两派势力只看立场、不问是非,让这一政令沦为互相攻讦的武器,极大损耗了行政效能。逆向激励所带来的反作用力与预期外结局,由此可见一斑。这提醒人们,要想科学运用激励方式,必须做到部署周密、赏罚分明、机制健全,有效规制具体政策的“逆向空间”。

有群众反映,尽管现在有些部门“门好进、脸好看、话好说”了,办事却不灵了。究其原因,有的干部“不求有功、但求无过”,甚至错误认为“大干大错、小干小错、不干没错”,于是宁可庸政懒政、虚与委蛇,也不愿担当担责、勤于开拓,导致“劣币驱逐良币”。“多干多出事、少干少出事、不干不出事”的逆向激励状况,在基层局部地方酝酿蔓延,切不可小视。

干部不想干事,固然有自身思想认识方面的问题,然而也应看到,个别地方在贯彻落实中央精神方面尚存偏差,在制定干部激励措施等方面并不周全。譬如,有的地方把“不以GDP论英雄”异化为“不要GDP”,念歪了经;有的部门出台文件缺乏调研、朝令夕改,结果“政策总在奔跑”;有的单位在惩处上层层加码、在奖励上一概回避,消解了积极性。试想,如果奖与惩“一手软”“一手硬”,或者干多干少一个样、干好干坏没差别,就很难给人以稳定的心理预期,也不利于营造激浊扬清、优胜劣汰的用人环境。

从这个意义出发,遏制逆向激励、解决干部不想干事的问题,关键在于周密施策,既让不干事、不想干事、干不成事的人失去市场,也要为想干事、能干事、善成事的干部搭建舞台。其中一个重要方面,就是完善政绩考核评价体系,规范干部政绩考核机制,切实健全正向激励机制。多措并举、形成合力,鼓励干部愿作为、多作为、善作为,及时把敢担当、想干事、能干事的干部用起来,不断强化正向激励的用人导向和制度环境,方能切实增强干部队伍的活力,最大限度挤压逆向激励潜存的基础与条件。

哲人有言,“出台一项糟糕的政策并不难,难的是改变这一政策所要花费的精力与成本。”更深层次地把握干部队伍建设的本质与规律,有的放矢、对症下药、完善制度,致力于从根本上消灭不良行为产生的土壤,我们方能扭住破解逆向激励难题的“牛鼻子”,为决胜全面小康筑造坚不可摧的人才长城。