

科技人才创新赋能高质量发展

禹城因大禹治水功成之地而名，由科技创新赋智赋能而兴，凭高端人才添薪蓄力而强，借产业生态持续向好而旺。今年以来，禹城深入学习贯彻党的二十大精神，坚持将科技人才作为攀登高质量发展的重要力量，市委理论学习中心组围绕成果转化、创新驱动、人才招引，谋实策、出实招、求实效，真正将科技创新“关键变量”转化为高质量发展“最大增量”，为高质量发展蓄势赋能。

铭记科技人才历史 赓续创新基因

禹城产业的发展史，就是科技成果的转化史、创新人才的集聚史。4000多年前，大禹治水尊重科学、尊重规律，因势利导、疏堵结合，最终治水成功。上世纪60年代，中科院、农科院一批科技工作者扎根禹城，开展黄淮海综合开发，用科技解决全国粮食安全问题，培育了禹城的创新基因。80年代末以来，以功能糖为代表的“三糖一药”产业蓬勃发展，开启了由农业大县向产业强县转型的征程。经过几十年的发展，禹城抓科技创新的力度越来越大、措施越来越强，自2015年开始，连续9年召开科技人才会议，2.2亿元重奖科技人才，真正把科技人才打造成一项“永不竣工的工程”。

培育科技创新平台 筑牢硬核支撑

将重大科技平台载体作为集聚高端创新资源的关键支撑，构筑高水平创新矩阵。建强科创平台。拥有全省第一家设在县级的国家级高新区，德州高新区发明专利拥有量及增长率全省第14，创新能力全国第29。省级以上创新平台86家，其中国家级30家。强化成果转化。近年来，累计获得国家科技进步一等奖1项、二等奖3项，国家技术发明二等奖3项，省科技奖14项；助力企业加速成果转化，打造“研发在京津、落地在禹城，研发在省会、智造在禹城”的创新格局，获评山东省技术转移先进县。对接高校院所。与山东大学合作，争创省级开放式大学科技园；与吉林大学汽车工程学院合作，搭建新能源汽车产业技术研究院，引进江南大学江苏省工业色谱分离工程技术研究中心等实体平台。

打造人才引育高地 蓄积发展动能

全链条建好引才、育才、用才、留才生态圈，让更多“千里马”竞相奔腾于禹

城大地。抓顶层设计。出台“人才兴禹”2.0政策，推出30条高含金量举措；部门主要负责同志作为“首席引才官”，做到“抓产业同步抓人才，管行业同步管人才”。拓宽引育渠道。连续举办三届创新创业大赛，遴选34个优质项目；举办人才夜市等16场引才活动，组织95家企业组团招聘。在80所高校设立青岛驿站，推荐在校生成禹实践。柔性引进中国农业大学等36名专家教授。优化服务环境。建设四海汇才智社区，人才享受购房补贴；成立德州首家县级人才发展集团，为150名人才发放“糖城英才卡”；率先成立人才服务联盟，招募60个优质商家为人才提供专属优惠；成功入选“青年人才首选山东20大潜力城市”。

优化创新发展生态 打造强力磁场

集聚优质要素，营造一流创新生态，打造近悦远来的创新强磁场。优化营商环境。完善“禹快办”营商环境平台，推行“双全双百”工程，高频事项集成办、极简办、全域办，实现事项申请材料、办理时限、办理环节、企业和群众跑动次数平均减少50%以上。保障资源要素。实施项目经理制，优先保障科技人才类项目，以“娘家人”“自家

事”的暖心、诚心，确保高新技术项目有好资源、高端技术人才有好发展。打造全域平台。依托乡镇产业园区建设，全力南融北接，承接项目落地。伦镇创新创业园，以数控机床生产为主导，整体承接济南雕刻机产业转移，入园企业78家，被评为国家农村创新创业园区。

赋智赋能高质量发展 增强创新引擎

坚定不移推动科技链、人才链与产业链紧密咬合，科技创新的每一寸耕耘，都在高质量发展中得到收获。产业发展领先。主导产业沿链聚合、持续壮大，高端装备产业向高端化迈进，风电主轴国内占有率40%，大型冲压线国内占有率80%；医养健康产业向品牌化迈进，功能糖产量占全国75%、全世界30%，豆沙馅料出口额占全国40%；新能源新材料产业向终端化迈进，军钦进军军用装备、航空航天，宝元硬质合金技术全球领先。龙头企业领航。保龄宝成为国家单项冠军示范企业，通裕风电主轴获评国家单项冠军产品；君君乳酪获法国贝勒集团注资，成为全球最大的贝勒集团单体工厂、全国唯一的奶酪工业化生产基地。

(中共禹城市委理论学习中心组)

办好“小案件” 护好大民生

□王慧

近年来，德州经济技术开发区人民法院始终树牢“小案事不小、小案不小办”理念，践行以人民为中心的发展思想，妥善办理追索劳动报酬、交通事故人身损害赔偿、工伤保险待遇等涉民生案件，从细微处厚植司法为民情怀，依法保障人民权益。提高政治站位，时刻关注“小案”。将“小案”放在大局中，深刻认识到“小案”一头连着普通百姓生活，一头连着发展稳定大局。始终站稳人民立场，积极回应人民对民主法治、公平正义的新要求新期待，立足于人、聚焦到事，时刻将人民群众利益放心上，办好每一件“小案”，真正把刻写在浩如烟海法条中的公平正义体现在每个鲜活案例里，在小案中汇聚起司法公正的磅礴力量，用真心耐心实心赢得民心、守住人心，提升人民群众司法获得感。

坚持政治效果、社会效果、法律效果的有机统一，充分发挥法治固根本、稳预期、利长远的作用，切实纠正偏离人民立

场、机械司法、就案办案等错误做法。既要以事实为依据、以法律为准绳，又要注重人民群众的切身感受；既要经得起法律法规对公平正义的专业评判，又要经得起人民群众朴素公平正义观的审视，更要在定分止争的同时，大力弘扬社会主义核心价值观。

全力履职尽责，高度重视“小案”。“小案事不小”。小案虽然标的额不大、案情相对简单，对于每年经办几百件案件的法官来说可能不算什么，但对于一家企业、一个家庭来说，一起案件可能影响很大；对于司法机关而言，对每一个小案的处理都彰显了司法理念和司法智慧，关乎司法形象树立和公信力提升；对于国家而言，群众遇到的急难愁盼具体问题，都关乎民生福祉和社会稳定。

“小案量不少”。从当前人民法院受理案件结构上看，法院办理的案件绝大多数都是发生在群众身边的小案，是广大群众最直接的操心事、烦心事、揪心事，反映人民群众最现实的利益，折射出基层社会治理中的基础性问题，直接影响人民群众的获得感、

幸福感、安全感。

“小案释大义”。近年来，最高人民法院评选的指导性案例、典型案例，不少是“扶不扶”“劝不劝”等“小案”，对这些案件的正确处理，有力弘扬了社会主义核心价值观，有效发挥了司法对社会公正的引领作用。人民法院要始终牢记职责所在、使命所系，以办好“小案”为切入点，把体现人民利益、维护人民权益、增进人民福祉落实到司法实践全过程。

坚守公正效率，切实办好“小案”。抓前端，让“小案”解决更多元。深入推进诉源治理，认真总结提炼新时代“枫桥经验”，在推进多元解纷、减少诉讼增量上下功夫。近年来，德州经开区法院深化“道交一体化”改革，实行道交纠纷调解前置，在法院作出裁判前，当事人可在任意环节启动调解机制，自主选择多种调解方式。调解成功的，及时进行司法确认，保障调解成果；调解不成的，及时转入立案和繁简分流程序，依法裁判，70%以上的案件化解在诉前多元解纷阶段，诉源治理成效显著。

抓中端，让“小案”办理更公正。注重办案方式方法，多用老百姓听得懂的语言，把法说清、把理讲透，让当事人在诉讼中解开“心结”。让“小案”及时高效得到化解，需要围绕便利“小案”办理，推出更多便民利民惠民措施。德州经开区法院不断加强智慧法院建设成果应用，打造全流程网上办案“经开模式”，为当事人提供线上调解、网上立案、网上开庭、电子送达等线上诉讼服务，让诉讼程序从“最多跑一次”向“一次不用跑”转变，降低当事人的维权成本。

抓末端，让“小案”执行更有力。深入推进执行繁简分流工作机制改革，“小案”快执、简案速执，彻底实现案件快慢分道、分流管理，缩短执行周期。持续加大执行工作力度，通过开展涉民生、涉企案件专项执行行动，强力维护中小微企业、农民工、老年人等特定群体权益。今年以来，德州经开区法院聚焦涉民生、涉中小微企业领域的“小案”开展集中执行行动13次，将胜诉当事人的“纸上权利”变为实实在在的“真金白银”。

庆云精准开发“公益岗” 托起就业“大民生”

□吕德山

近年来，围绕让困难群众实现就业，增加稳定收入，庆云县坚持把困难群众就业作为保障民生的重点工作，把开发公益性岗位作为稳就业保就业的重要抓手，立足群众需求，统筹各方资源，精准开发公益“小岗位”，兜底保障就业“大民生”，推动形成以岗位促就业、以就业促增收、以增收促共同富裕的工作模式。目前，全县已开发公共管理、公共服务、设施维护等5大类43种城乡公益性岗位，为2521名困难群众提供就业机会。

坚持高位推进、协同联动，扎实开展扩容提质行动。成立城乡公益性岗位开发工作领导小组，牵头组建各工作专班，统筹推进全县城乡公益性岗位开发工作。出台实施方案、管理暂行办法，成立联审委员会，对各用人岗位开发情况进行审核。建立部门间横向沟通协作机制和城乡公益性岗位开发及聘用联席会议制度，做到信息畅通、整体联动、配合高效，切实保障开发工作快速推进。2022年以来，已安置3535名就业困难人员。

坚持立足实际、整合资源，科学设置开发公益岗位。推行岗位试点和乡镇试点“双试点”工程，通过试点先行、示范引领、循序渐进，及时总结推广可复制的经验做法。目前，已探索出“候岗库、岗位库、人员库”三合一的信息化管理模式。动员国企、民营经济主体、民间非营利性组织加入到公益性岗位事业中来，做大公益性岗位资金盘子，切实解决资金难题。“十四五”期间，县财政坚持每年安排不低于500万元专项资金用于公益性岗位补贴。统筹考虑脱贫仍享受政策人员、享受农村低收入政策人员、农村残疾人、农村大龄人员、城镇零就业家庭人员、城镇大龄失业人员、择业期内高校毕业生等群体与政策的衔接，对已有的城乡公益性岗位和新开发的城乡公益性岗位，开展新老统筹、融合管理，实行统一纳入、并轨管理。

坚持全程管理、人岗相适，精准对接群众就业需求。县级层面成立公益性岗位管理办公室，乡镇（街道）增设专职城镇公益岗，村党支部书记兼任公益岗具体负责人，负责信息录入、组织协调、督导考核等日常工作，通过走访检查、电话抽查等方式，督促履行岗位职责，健全聘用人员动态退出和补充机制，建立跟踪检查长效机制。用人单位与村（社区）、村（社区）与劳务人员分别签订劳务协议，约定双方权利、义务，建立用工档案，并备案。《岗位申请报名表》《投票确认表》《公示无异议确认单》等档案资料全部分乡镇、分类别、分层次进行存档，公益岗影像资料彩印、装订并存档，有效发挥档案资源作用，更好地为整项工作服务。在公益性岗位开发设置上，各乡镇（街道）结合地方特色和工作需求，按照“因事设岗、按需定员”的原则，以公共管理、公共服务、社会事业、设施维护等4大类岗位类型为基础，创新设置优化营商环境助企岗、文明“赶大集”助贸岗、提供红白理事会服务助家岗、传递爱心博爱岗和新时代文明实践专员岗等15种岗位，精准对接入库群众就业需求。

坚持结果导向、加强督察，充分发挥岗位实际成效。按照“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责”的原则，做好人员考核管理，利用村两委考核、群众评价的模式，将工作成效突出的公益岗人员优先列为评先树优对象，推动形成公益岗人员“付出、积累、回报”良性循环。建立人员数据库，实行实名制管理，及时调整薪酬拨付，杜绝因故扣罚公益岗人员工资情况，避免空岗、顶岗“吃空饷”等现象发生。同时，支持有条件单位根据岗位类型、劳动强度，合理设置绩效工资，更好激发公益岗人员工作积极性。对“七大类”群体就业失业实施动态监控，特别是在公共就业系统中登记的失业人员，通过信访、热线等渠道反映的，经调查核实确应纳入而未纳入的人员以及其他应纳入未纳入的人员，不按要求办理的乡镇（街道）在年度综合考核中给予扣分。同时，对虚报浮夸、弄虚作假的，按规定严肃问责，真正让公益性岗位惠及就业困难人员。

