

评论员观察

免费的同时能确保出行通畅才是最大的实惠。从这个意义上说,除了延长免费通行时间,交通运输部门还应该预防假期拥堵方面有所作为。

春节高速免费九天,延时之后更盼畅通



评论员 张泰来

25日,交通运输部印发通知,明确2024年春节假期,小型客车通行全国高速公路连续9天免费,免费通行具体起止时间为2月9日(除夕)的0点至2月17日(正月初八)24点。

按照此前惯例,在春节、中秋节、五一、十一等节假日,会实施小型客车免费通行高速公路政策,免费通行时间与放假时间保持一致。此次,2024年春节免费通行安排有些特别。根据国务院办公厅发布的2024年部分节假日放假安排,春节放假时间为初一至初八,共计8天。放假8天,高速免费通行9天,比放假

时间长了一天。交通运输部的这一安排,为小型客车驾驶人节省了出行费用,也分散了交通压力,降低了假期首日大范围拥堵发生的概率,值得赞赏。

假期出行,人们关注通行费,更害怕遭遇拥堵。免费的同时能确保出行通畅才是最大的实惠。从这个意义上说,除了延长免费通行时间,交通运输部门还应该预防假期拥堵方面有所作为。

2024年春节假期,不少单位会响应号召,落实带薪休假政策,安排职工在除夕休假。可以预见的是,这样的长假在刺激消费的同时,势必大大激发人们的出行意愿,旅行出游可能会迎来爆发式增长。届时,公路尤其是高速公路交通流量有望再创新高。节日防堵,压力巨大。

从以往的经验看,高速公路拥堵似乎成了节日出行的“标配”。兴冲冲出

门,结果被堵在了路上,不仅扫兴,也冲淡了免费行政策带来的利好。

把好事办好,交通运输部门应当把预防拥堵确保通畅当作节假日期间的一个工作重点。事虽难,做则必成。高速公路免费通行确实增加了预防拥堵的难度,但免费通行并不意味着一定拥堵。

节假日高速免费行政策已经实施多年,相关部门积累了大量的数据和管理经验。这些是预防拥堵做好假期交通疏导的宝贵资源。交通运输部门完全可以总结,吸收这些经验,联合交警部门,结合具体路段的交通状况,有针对性制定保通保畅服务措施。

此外,科技进步也为预防拥堵提供了更多可能,多种新技术、新设备也完全可以用来提升路网通行能力和服务保障能力。

观点

国考报名“冷热不均” 冷门职位能不能降门槛

10月24日18时,2024年国考报名结束。截至当日17时30分,报名人数已达291万,创历史新高。尽管今年未现“万人争一岗”现象,但3572:1的最大竞争比仍然略显夸张。与之对应的,则是部分岗位“零报名”。

报考人数的多少,与报考条件的“硬杠杠”不无关系。把冷门岗位的门槛适当降一降,比如降低学历要求、放宽专业条件、不限制工作年限和经历等,冷热之势就可能发生变化。而那些不被看好的基层一线岗位,不妨专门设置面向基层人员的定向招录计划。这两年,免费师范生、公费农科生等等定向招录,社会效果就很好。报名“冷热不均”,也是不同岗位未来发展“苦乐不均”的一种映射。尽管这些年职务晋升越来越强调基层经历,但不可否认,基层干部的发展机遇和空间,依然有待提升,工作环境、薪酬待遇等等,也需要更好改善。为长远考虑,改善基层环境,提高基层待遇,创造更公平的发展机会也十分重要。

国考参与者日众,如何更好兼顾岗位专业需求与人才能力意愿,科学合理引导考生流向,从而实现最大限度的配置均衡,需要有关部门认真研判,优化政策。让更多的人能够获得机会,或许能让选拔机制更公平也更高效率。

据中青报

面对消费者质疑,坦诚相待才更“荣耀”

越是影响力大的企业,越要对得起消费者的信任。

近日,消费者杨女士向媒体反映,她的荣耀60手机突然冒烟自燃。对此,荣耀官方回应称,经检测该设备是因外力损伤电池导致电池热失控,并非产品质量问题。杨女士对检测结果不认同,要求对事故手机进行第三方检测,但荣耀方并没有采纳。

这份检测结果确实存在值得商榷之处。比如说,荣耀官方认为是“外力损伤”导致手机自燃,但杨女士却称事发时正值早晨5点,她根本就没有使用手机,不可能有“外力损伤”。

此外,荣耀官方给自家的产品做质量检测,既当裁判员又当运动员,也难免有“自说自话”的嫌疑。

基于此,杨女士质疑荣耀的检测结

果是有理由的。为了查明真相,厘清各方责任,杨女士要求对事故手机进行第三方检测并不过分。

也要看到,对于手机质量检测,目前没有强制引入第三方检测的规定。但企业面临消费者合理诉求时,最好还是能够给予积极回应,而这也是保障消费者知情权等权益的要求。荣耀这种“家大业大”的企业,在这方面更应起到表率作用。退一步讲,即便是认为自己没有义务提供第三方检测,也可以心平气和地对消费者做出解释,而不是漠然地不理。

值得注意的是,荣耀曾在多个公开场合宣扬“以消费者为中心”的经营理念。但杨女士的遭遇,似乎说明荣耀并没有真正践行这一理念。

在相关新闻的评论中,很多人担心自己会成为下一个“杨女士”。荣耀的信誉度和美誉度在网民的质疑声中,一定程度上产生损耗。

事情发展到这一步,荣耀应该清醒

清醒了。“以消费者为中心”从来不应只是一句空洞的口号,必须落实在企业经营管理的每个细节当中。对于荣耀而言,当务之急是,收起自己的傲慢,与消费者“坦诚相待”。

既然杨女士希望更权威的第三方介入,荣耀不妨予以积极配合。比如说,荣耀可以建议杨女士自行寻找第三方机构进行检测,积极提供资料数据。如果第三方的检测结果与荣耀此前检测一致,就要做好对消费者的解释工作;如果是因为产品自身的原因引发的自燃,就要积极赔偿杨女士的损失,并承担相应的检测费用。

如今人们在消费时,不仅关注产品质量本身,而且关注产品在出现问题之后,企业解决问题、回应消费者诉求的态度和能力。从这个角度来说,此事也给他们企业提了个醒。唯有积极回应消费者诉求,建立完善合理的问题反馈和解决机制,企业才能在市场上立于不败之地。

想知道薪资先面试三轮? 招聘不是猜谜游戏

多轮面试、虚假薪资、“套路”成果,招聘中的“坑”您踩过吗?据媒体报道,10月26日,四川成都某求职者花两个多小时面试三轮,一问工资1900元。当事人表示,“面试三轮浪费两个多小时,感觉自己被气笑了。”

充分的面试可以消除应聘者与求职者之间的信息差,也给了双方更多时间去弥合意见分歧。然而,过于繁复的面试很难说是出于考察求职者的初衷。不敢在一开始亮出薪资待遇,究竟是因为企业求贤若渴,希望挽留求职者深入交流,还是对被压低的工资数额羞于启齿,想要欺骗求职者付出更多沉没成本?

从本质上讲,部分企业明目张胆“套路”求职者,根本还在于劳资关系不对等,保证企业招聘的自主权不被滥用,重建劳资双方的天平,还需要各方形成合力。对企业来说,必须知法守法,同时也要学会尊重劳动者。于求职者而言,则要多些懂法、敢于用法。更重要的是,招聘平台不能对企业虚高的薪资待遇睁一只眼闭一只眼,给薪资数据去去水分,让网络平台能真正打破人才流通屏障,而不是给求职者挖坑。

据正观黄河评论

校外体育训练 不能偏离“跑道”

今年10月中下旬,北京各区中小学陆续开展四、六、八年级的体质健康测试,很多家长也忙于带孩子参加校外体育训练。在此过程中,多位家长向记者反映“教练专业水准差”“训练场所随意存在安全隐患”等问题。

面对呈野蛮生长之势的体育培训行业,需要多措并举以引导与规范。一方面监管不能滞后,要能加强监管力度,校外体育训练在机构准入、教练资质等方面,要加强规范管理。另一方面,重视体育教育,也要避免变成“唯分数论”,不仅要增加体育考试成绩的权重,更要培养学生热爱体育运动的兴趣爱好,让学生养成体育锻炼的习惯,爱上体育运动。对此,就要建立健全多元评价体系,要祛除体育教育功利化倾向,让体育教育回归育人本质。学校、家长重视孩子身体素质,也要将功夫下在平时。还要提高体育教育的软硬件基础,比如提高对中学生体育教师的专业化要求,加强对校园体育场所、器材的建设投入力度等等。

校外体育训练不能偏离“跑道”,既要回到正轨,也要回归育人初心。通过形成多方合力,疏堵结合、标本兼治,才能推动校外体育训练规范发展,更好助力未成年人健康成长。

据北青报

来论

“上班私聊每次罚100元”是企业管理的“昏招”

评论员 陈广江

任何人上班时间只允许用微信聊工作,不允许私聊,否则发现一次罚款100元,月累计超过5次的,给予辞退处理,而且没有任何经济补偿……据媒体报道,哈尔滨一家公司近日发布的《关于微信的使用规定》引发热议。

10月29日,哈尔滨市平房区人社局发布通报称,经核查,情况属实,已要求企业立即纠正。企业表示将在法律框架下制定出台人性化管理措施,对造成的负面影响深表歉意。

这项奇葩规定“见光死”并不令人感到奇怪。从通报看,企业已认识到了该规定不符合法律要求,有失人性化,造成了负面影响。知错就改值得肯定,但企业管理者也要反思奇葩规定是怎么出炉的,从中吸取教训,切实尊重员工合法权益。

尽管“严肃工作纪律,提高工作质量和效率”的目的无可厚非,但该公司推出的这项措施于情于理于法皆难容。

特别是“每天进行检查”“没有任何经济补偿”等规定,更凸显出企业的霸道和任性。有网友调侃,既然上班时用微信私聊罚款,那么下班后用微信聊工作是不是要加钱?

我国多项法律法规都明确对公民个人信息予以严格保护,除非在“取得个人的同意”“为履行法定职责或者法定义务所必需”等情况下,任何组织和个人不得非法收集、使用他人个人信息。显然,该公司无权检查员工微信使用情况。

如果说企业不懂法,不知公民个人信息受法律保护,恐怕没人相信。更大的可能性是,在劳资双方地位不等的情况下,作为雇主的公司强势惯了,没有把雇员的合法权益当回事,也没有把法律法规当成底线。

此事之所以引发网友广泛关注,很大程度上是因为这项奇葩规定戳中了广大“打工人”的痛处。现实中,类似奇葩规定并非个案,虽然屡屡引发争议,但总有企业不长记性。

据报道,近年来,为防止员工上班时间“摸鱼”,一些企业可谓煞费苦心:有的要求下班前检查手机电量,专治上班刷视频、玩游戏;有的在厕所安装红外报警系统,一旦员工“蹲坑”超10分钟,厕所门自动打开;有的在员工电脑上安装了行为感知系统,分析员工工作效率、离职倾向等;有的偷偷抠走了全公司电脑上的“Alt”键,方便老板随时查看办公情况……

这些“出其不意”的招数,实际上是不折不扣的歪招、昏招,不但不能达到预期效果,而且会适得其反,招致员工反感和抵制。企业管理是一门科学,一门艺术,动辄“拍脑袋”决定是不行的,只有相互尊重、相互善待,企业和员工才能更好地互相成就、实现双赢。

在全社会个人信息保护意识日益提升的情况下,一些企业还试图用“每天检查手机”的方式防止员工“摸鱼”,值得深思。

投稿邮箱: qilupinglun@sina.com