

推动人才变量转化为科创增量

卢文华

蛇年新春，国内最火的城市非杭州莫属——DeepSeek 犹如一颗“核弹”在全球AI界引爆，宇树科技的人形机器人登上央视春晚让国人惊喜，游戏科学新作《黑神话：悟空》全球销量已突破1000万……这三家杭州“独角兽”企业，加上云深处科技、强脑科技和群核科技，被冠以杭州“六小龙”的称号。杭州，这座以西湖美景和龙井茶香而闻名的江南古城，因为一群高科技企业的崛起，成为全国乃至世界瞩目的焦点。

杭州科创“独角兽”的异军突起，并非短期政策的促发，关键在于人才积淀的厚积薄发。早在10余年前，在杭州，就活跃着浙大系、阿里系、浙商系和海归系四大创业群体，坊间称之为“新四军”。得人才者得未来。以“80后”为主的“六小龙”创始人团队，正是当年“新四军”中的骨干，也是当下创新创业的主力军。从这个角度来看，如今杭州出圈出彩的一个重要原因，就在于找准了

人才链与创新链之间的“链接点”，有力推动了人才变量转化为科创增量。

推动人才变量转化为科创增量，首在优化创业环境。在杭州创业者的办公桌上，往往摆着两本手册：一本是政策汇编，一本是服务指南。民间的“双创”活力并非简单地靠外力硬撬，关键是“不禁其性，不塞其源”，因势利予以制度供给。当宇树科技遭遇资金链断裂时，当地政府引导基金精准介入的勇气，展现了对技术前景的专业判断。近年来，杭州先后制定出台了“科技创新30条”“杭政十条”“杭法十条”“人才新政27条”等一系列政策，建立起“企业全生命周期”服务体系，让创业创新者真正感受到“办事如网购”般的便捷。

推动人才变量转化为科创增量，要在搭建创新平台。杭州从“新四军”到“六小龙”的跃迁，离不开各类创新创业载体的支撑赋能。在杭州城西有个镇，叫“梦想小镇”，有条街，叫“向往街”，从心之所向到实现梦想，青年才俊在

这里能够找到筑梦的平台。近年来，杭州建立了以梦想小镇、基金小镇、云栖小镇和云谷、传感谷、西溪谷“三镇三谷”为代表的创业创新基地，培育了一大批全国知名的众创空间和孵化器。正是因为有了这样足够肥沃的创新土壤和遍地可见的创新创业载体，“六小龙”等一众科创“独角兽”企业才得以茁壮成长、顺势崛起。

推动人才变量转化为科创增量，重在壮大创投力量。杭州科创“独角兽”的涌现，看似横空出世，其实背后也经历过“九九八十一难”。2018年，制作人冯骥带着游戏科学公司的7人初创团队来杭州，开始了创作《黑神话：悟空》的“取经路”。面对AI算力、算法等的压力与挑战，以及外界对“中国做不出3A游戏”的行业质疑，杭州选择在恰当时机雪中送炭，给力的资金支持、大方的场地供给，让团队获得了喘息之机。资金是科技创新的血脉。这种雪中送炭，让创业者们能够专注于技术创新，不用为生存发愁。数据显示，杭州自2008年设立创业投资引导基金以

来，注重从制度层面培育耐心资本，目前规模已扩大到3000亿元，创投力量日益强大。

推动人才变量转化为科创增量，贵在厚植创客文化。杭州作为吴越文化传承的中心，历来以开放、包容的态度迎接外来文化的熏陶，这种“勇敢弄潮”的精神，为杭州创新创业注入了活力。杭州人才净流入率连续五年领跑全国，对人才的吸引力令人惊叹。2022年新引进35岁以下大学生34.7万人，其中数字经济领域占比超六成。创业本身具有很多不确定因素，不可能十拿九稳，杭州大力营造“鼓励冒险、宽容失败”的创业文化。在梦想小镇，创业者发展的里程碑上可以刻上失败的项目，这种“试错文化”成为吸引创新创业者的精神磁石，让全社会创新活力竞相迸发。

整治形式主义 精文简会不要停

新华时评

周圆

严控文件数量，就用“白头”通知替代红头文件；线下接收文件减少，线上发文却多了起来……一些地方文山会海的表现形式屡屡变异。日前召开的中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制会议强调，要继续精简文件会议，传递出精文简会不要停的明确信号。

精文简会是整治形式主义的重要抓手和基础性工作。经过一段时间的大力整治，文山会海现象得到一定改善。但不少干部反映，仍会碰到文山会海、会议缠身的情况。中部某省干部日前介绍，从动态监测和实地督查情况看，当前文件会议超发超开、“白头”文件规避监管等问题仍然存在。基层干部在文山会海中忙于打转、徒耗精力，已影响到为地方谋发展、为百姓解决急难愁盼的实际



漫画角



身份混淆

母婴室，是在公共场合为哺乳、喂食、清洁排泄物等一系列育儿行为提供便利设施的空间。此前，国家卫健委等多部门联合发文，要求到2025年，公共场所母婴设施配置率达到80%。然而，不少母婴室仍存在功能定位模糊、与无障碍卫生间共用空间等问题（2月19日《工人日报》）。

王成喜 绘



员工连轴转29小时获嘉奖：病态加班文化当休矣

何勇

近日，好利来四川成都一门店通报表扬加班员工，引发关注。通报称，两名员工主动留店通宵制作产品，“连续奋斗了29个小时，展现出积极主动的责任感和拼搏精神”，给予每人1000元的奖励，并要求统计当天工作超过20小时的人员名单（2月20日潮新闻）。

这样的嘉奖看上去是对员工辛苦付出的肯定，是一种激励手段，但实质上这是一则扭曲的奋斗叙事，是将违法加班行为包装成所谓的“正能量”“奋斗模范”，在潜移默化之中，向员工和社会传递病态的加班文化。这样的嘉奖行为是“带血”的，非常恶劣，不值得提

倡。人不是机器，不能24小时不停地运转，累了需要休息，即便是机器也不能高负荷长久运行，这是基本常识。连续工作29个小时，是以牺牲员工的身心和精神健康为代价的。即使是员工本人主动加班，好利来门店放任员工连轴转，也是对员工身体健康的不负责任。

从法律角度看，员工连续工作29个小时，不论是员工主动加班，还是好利来门店强制安排员工加班，违反了法律法规。员工可以加班多长时间，不是由单位和劳动者本人说了算，而是由法律说了算。《劳动法》规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动

者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。从这个角度看，好利来门店嘉奖员工连续工作29小时，劳动监察行政部门应当将其当成一封公开的举报信，主动介入调查，依法处理和处罚。

好利来门店嘉奖连续工作29个小时的员工，是当下职场盛行病态加班文化的一个缩影。近年来，不少企业实行“996”工作制、“007”工作制，员工加班及超长时间加班成为常态，甚至被视为不容置疑的“企业文化”。企业将加班与员工勤勤恳恳、热爱工作、热爱

企业画等号，职务晋升时往往优先提拔重用“乐于”加班、服从加班安排的“听话”员工。这反过来进一步加剧病态加班文化的盛行，致使“老板不走我不走”成为职场潜规则。

遏止嘉奖连续工作29个小时员工这种把违法加班包装成“奋斗模范”的行径，除了劳动监察行政部门依法严格执法之外，最关键的是根除病态加班文化。一方面，全社会应大声对病态加班文化说“不”，拒绝违法加班。另一方面，企业和企业家应转变思维，建立更科学的员工考核机制，降低加班在衡量员工对企业贡献中的权重，侧重于考核员工的工作效率、工作业绩、创新能力等。

莫让工资“分期领取”挑战“足额支付”

丰收

“1.28万余元工资，只能按一次1000元分期提取！”这是王白云在追讨欠薪过程中遭遇的无奈。从餐厅服务员一岗离职后，王白云通过前东家指定平台，申请提取被拖欠的1.28万余元工资，却被以“平台规则”为由，要求“每笔提取不超过1000元”。在多次催要无果的情况下，王白云将前东家告上法庭。近日，北京市海淀区人民法院披露了该案的判决结果：用人单位一次性全额支付欠款（2月20日《工人日报》）。

这一判决维护了王白云的合法权益，也向存在类似分期提取工资问题的用人单位发出警示：强制劳动者分期提取劳动报酬行为违法。

《劳动法》明确规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。而实行分期领取工资的做法，也是一笔不小的收入。有的用人单位可能存在资金压力，采取分期领取工资来减轻压力。不管用人单位如何为分期领取工资辩解，都难服众，涉嫌违法。根据《劳动合同法》，未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

从实践来看，部分劳动者最终通过法院维护了自己的工资权益。显然，劳动者通过劳动行政部门维

权，时间等成本相对较低。如果相关地方劳动行政部门主动深入用人单位普法和检查，既能减轻劳动者维权成本，也能节省法院办案资源。更重要的是，针对平台支付劳动报酬的问题，应从制度上提高工资支付透明度和及时性。

虽然国家有关部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，明确平台企业应依法合规用工，禁止平台设置不合理的提款限制或延迟支付。但从实际看，这一禁令并未完全落实。因此，应当针对平台分期支付工资制定专门制度，包括向劳动者公开工资支付机制，建立工资备查制，加强监控，并将相关行为纳入欠薪治理范畴。

为外卖骑手缴社保 撑起劳动权益“保护伞”

江德斌

近日，京东、美团发布消息，将逐步为外卖骑手缴纳社会保险，提高社会保障水平。京东将于3月1日起逐步为全职外卖骑手缴纳五险一金，美团将于今年二季度为全国范围内的全职及稳定兼职骑手缴纳社保（2月20日新华社）。

由于行业特性和就业形态灵活，外卖骑手一直缺乏劳动保障，难以享受到完整的社保待遇，面临医疗、养老、工伤等方面的困境。此次部分外卖平台表态为外卖骑手缴社保，系统性解决骑手社保问题，撑起劳动权益的“保护伞”，让骑手减少了后顾之忧，可以安心工作，有利于促进外卖行业长远发展，并将给庞大的灵活就业市场带来巨大示范效应。

此前，一些外卖平台依靠庞大的骑手群体实现高速扩张，圈占市场地盘，却因奉行“轻资产”运营模式，将骑手劳动关系外包，规避社保缴纳义务，将社保保障成本外部化。这种模式虽然降低了企业成本，却将风险转嫁给劳动者和社会，外卖骑手由于缺乏基本社会保障，在发生意外时往往陷入困境，导致劳资纠纷不断，职业稳定性差，骑手流失率高，平台企业也因缺乏社会责任，引发舆论批评，社会形象遭到损害。

为骑手缴社保，虽然会增加一定的运营成本，但从长远看，这是惠及多方、提升企业竞争力的有效途径。良好的福利保障能够吸引和留住更多优秀骑

银发旅游列车 是一举多得的好项目

陈志卫

据新华社报道，我国将增开旅游列车，可专门根据旅游团体行程需要定制开行方案，具有路线灵活、多点串连、在途观光、车随人走、登游夜行等特点和优势。其中，银发旅游列车主要针对老年客户开发、满足老年客户特定需求、以老年客户为主要群体开行。

目前，我国65周岁及以上的老年人已经占总人口的14.9%，超过了14%的深度老龄化标准。到2030年，这个比例将提高到20%。主动谋划，积极应对，开行银发旅游列车，不仅是满足了老年群体的旅游需求，也是我国经济社会持续协调发展发展的需要。

2024年，我国共开行旅游列车1860列，开行方向主要集中在新疆、云南、黑龙江等热门旅游方向和线路，运送游客超过100万人次，其中老年游客占比

工作。文山会海为何久治难绝？说到底还是一些党员干部政绩观错位、作风漂浮。有的缺乏责任心，只想把事情应付下去，把开会发文作为彰显“有担当”的做法；有的只考虑自己“一亩三分地”，缺乏统筹协调，为基层增加额外工作量；有的存在“路径依赖”，一旦离开发文开会，便无所适从……

针对其反复性、顽固性，继续整治文山会海问题，需要更精细化、更有针对性的办法。要坚决守住精文简会“硬杠杠”，探索开展文件会议全口径计划管理和监测，重点解决议事协调机构随意开会发文等隐形变异问题。要提升党员干部应对新情况、新形势的能力，创新服务管理方式。要注重健全长效机制，把管用的经验做法以制度形式固定下来，不断推动从“解决一个问题”向“解决一类问题”延伸。

只要沉下心来抓落实，绵绵用力、久久为功，积小胜为大胜，就一定能让文山会海的歪风，让广大基层干部轻装上阵，干实事、促发展。

手，有助于打造稳定、高效的配送团队，提升配送服务质量，进而提升行业效益。平台积极承担社会责任，关注骑手权益，能够提升企业的社会形象，赢得消费者的认可和信赖。

目前，外卖行业处于头部竞争格局，京东和美团的带头示范作用意义深远，有望促进外卖行业更加关注劳动者的权益保障，推动行业朝着规范化、健康化方向发展。随着越来越多的平台为骑手缴纳社保，行业将逐渐形成统一的标准和规范，为骑手创造一个更加公平、公正的就业环境，提升整体服务水平。

需要指出的是，京东和美团此次宣布的措施还有一定的限制条件，并不能立刻让所有骑手享受到完善的保障。京东缴纳社保的对象为全职骑手，美团的则是全职及稳定兼职骑手，但大多数骑手是以兼职或众包的形式工作，全职工作者在整个行业中的占比不高。因此，如果要为全体骑手提供更全面的保障，后期还需要完善措施，针对非全职骑手出台更灵活的保障政策，如可推出多个不同形式及缴纳比例的参保模式，骑手根据自身需求，灵活选择。

当前，包括外卖骑手、快递员、网约车司机等的灵活就业群体突破2亿人，其中一些职业具有良好的发展前景，部分从业者积累经验和技术后，已经成为稳定从业者，亟须有完善的保障托底。平台为骑手缴社保，对于完善新业态劳动者权益保障具有积极意义，可以为相关法律法规的制定提供实践参考，推动建立更加公平、合理的劳动关系，给广大灵活就业群体撑起“保护伞”。

近80%，成为铁路旅游列车市场的主要客群。在让老年游客得以便捷旅游的同时，也激活了若干旅游线路及相关景区的建设，丰实了当地居民的钱袋子。

增开银发旅游列车对创新旅游服务供给、增进老年人福祉、扩大服务消费具有积极意义。按照规划，到2027年，我国将完成设计100条以上铁路银发旅游精品线路，打造160组银发旅游列车，开行列车2500列以上。实现这一目标，并使之真正惠及老年人，还得配备专业适老化服务管理团队，创新适老化服务项目，完善列车医疗照顾服务等。

好项目是精心设计出来的，好项目是扎扎实实做出来的。银发旅游列车是个大项目，还会产生若干细分的小项目，把每一个项目做精做细，推动老年群体愿意出游，那么，银发旅游列车盛行之时，也将是银发经济兴旺之日。