

# “开业第一课”是呵护创业者的好样子

闻 华

据《宁波日报》报道，宁波税务部门在海曙区AiOPC社区建了个“曙悦”驿站，实行“实体阵地+电子平台”双轨服务。线下，税务干部手把手教发票领用、纳税申报、税费缴纳；线上，根据创业者的行业类型、经营规模，个性化推送优惠政策与风险提示。“税务部门把开业辅导直接送到工位旁，让我们的第一步走得特别踏实。”落户该社区的首家OPC（一人公司）——宁波巡梦科技有限公司负责人说。

一堂接地气的“开业第一课”，让初次创业者心里有底、起步有路。手把手实操教学，点对点定制政策解读，这种主动靠前、精准贴心的政务服务，及时化解企业初创阶段的涉税困惑，也为宁波持续优化营商环境增添了鲜活注脚。当下各类新业态加速崛起、大众创业氛围日益浓厚，城市发展需要更多“开业第一课”。

以往不少政务服务习惯于守在窗口、坐等企业上门咨询办事，创

业者遇事只能来回跑腿、多方打听，耗费不少时间精力。宁波税务部门跳出固有思维，主动走出办公场所、下沉创业一线，变被动等待为主动服务，变笼统宣讲为精准滴灌。依托创业社区打造“曙悦”服务驿站，构建线上线下双轨服务格局，努力服务好创业者的“第一步”，守护好城市发展的“新希望”。

政务服务贵在精准施策、分类服务。对于刚注册的初创OPC，税务部门从基础业务教起，系统补齐涉税操作短板，稳稳托住创业第一步。对于已深耕行业、谋求跨界转型的本土企业，则摒弃千篇一律的通用辅导，立足企业二次创业实际，量身定制专属辅导内容。聚焦文创产业专项政策、研发费用加计扣除、数字化转型涉税规范等重点领域靶向解读，帮助企业厘清经营账目、把控涉税风险，让企业转型发展更有底气、更有方向。

与此同时，税务部门常态化走进社区，举办OPC专场辅导活动，通过专题宣讲、案例剖析、现场互动答疑等形式，系统梳理企业

开办、日常运营、合规经营全流程要点。看似一堂普通的开业辅导课，实则折射职能部门服务理念深刻转变：不再局限于本业务闭环，而是主动融入城市创业发展大局，把服务好初创企业起步成长，视作厚植创业土壤、积蓄城市发展后劲的务实举措。

优化营商环境没有终点，只有连续不断的新起点，关键在细节、核心在主动、成效在坚持。“开业第一课”最可贵的地方，就是换位思考真正站在创业者立场，精准瞄准企业初创期最关心、最棘手、最期盼的现实难题，把服务送到一线、送到身边、送到心坎。如今，宁波创业活力持续释放，新业态新经营主体不断涌现，对政务服务的精细化、个性化、前置化提出了更高要求。

优化营商环境，不能依靠单一部门单打独斗，需要各职能部门主动对标看齐、同向发力。市场监管、政务服务、科技人才、金融税务等相关单位，也应借鉴工位旁“开业第一课”的服务思路，主动下沉产业园区、创业社区、孵化平台，贴近新业态需求、贴近创业者

诉求，精准破解登记开办、政策兑现、要素保障、融资对接等各类堵点。打破部门壁垒，强化协同联动，整合全链条服务资源，打通政策落地和服务落地的“最后一公里”，让创业办事少跑腿、经营发展无顾虑。

城市因创业而焕发活力，营商环境因服务而更具温度。优良营商环境，从来不是空洞的口号，而是一件件接地气的实事、一次次有温度的服务。工位旁的“开业第一课”，为政务服务树立了务实样板，期待更多职能部门主动转变工作作风，前移服务关口，走出办公室、走近创业者，以主动担当解难题、以精准服务强信心、以暖心举措聚人气，持续厚植创业沃土，激活经营主体活力，让每一份创业梦想都能在甬城落地生根、稳步成长，为宁波经济高质量发展注入持久动力。



# 科研求真 让学术造假者无处遁形

## 新华时评

新华社记者

科研之本，在于求真；学术之根，在于至诚。

近期，一位网络博主连续举报多所高校高层次人才论文造假，其中包括有一定影响的学界专家。涉及的高校相继表示启动调查。同济大学通报，受质疑论文确实存在问题，该校生命科学与技术学院院长王某已作免职处理。

相关高校直面质疑、及时核查值得充分肯定，但这场“网络博主学术打假”透出的现象也令人深思。从目前曝光的情况看，相关论文有的是统计数据异常，不符合自然数据生成规律；有的是不同时间和条件下实验小鼠照片，竟然高度相似。

其中的造假手段并不高明，有的甚至被业内专家称为“离谱”，但“学术质检”的多个环节缘何未能发现？这些文章多由资深学者领衔，有的是依托科研经费支持的重点项目，为何没能守住诚信底线？

科研诚信是科技创新的基石。此次涉及的论文造假究竟出自哪个环节，目前尚在调查中。但相关学者作为学术带头人，理应加强自身及课题成员的科研诚信管理，对重要论文等科研成果的署名、研究数据真实性、实验可重复性等进行严格审核把关，恪守诚信规范。

当个别导师手握大量科研资源却鲜少走进一线，对实验过程、数据来源不作深究；当同行评议碍于人情“走过场”，本应细致严谨的审核把关沦为“空转”；当个别高校对于高端人才的学术抽查流于形式，对科研失信行为处理避重就轻……问题论文的出现也就不难避免，这不仅违背科学精神，也侵蚀科技创新的根基。

学风正则事业兴，诚信立则科研强。

治理学术不端，关键在向学术造假说不，让约束和监督机制真正发挥作用。学术期刊要强化审核把关，推行实验重复验证和数据全程溯源。高校应压实主体责任、从严把关。相关职能部门也要对高经费、重要课题组重点监管、全程追溯，对科研失信行为零容忍。

让失信者无处遁形，让广大科研人员坚守治学初心，才能创造有利于科技强国建设的良好科研生态，激发更多创新创造活力。

# 大学育人不止在课堂

王志顺

5月23日，兰州大学2026届硕士生冯紫东，因其学位论文中的特殊致谢引发关注：他专门感谢了学校保卫部，感谢校方保安默许拾荒老人入校谋生。据其介绍，兰大实行预约进校制度，但保卫处始终默许放行一位日日进校捡废品的弓背老奶奶。老人每次捡完纸盒、塑料瓶后，都会主动清扫垃圾桶周边，将垃圾归位，从不扰乱校园秩序。在他看来，兰州大学不仅为他提供了科研学习的条件，这件藏在规则缝隙里的温柔小事，更完成了对他价值观的塑造，因此他要将这份感动写进学位论文致谢（5月26日红星新闻）。

这篇别致的致谢，让兰大校门口一段鲜为人知的默契温情走入大众视野。面对拾荒老人的谋生需求，该校保卫人员没有简单一禁了之。特殊的“放行”，既未逾越制度红线，也绝非居高临下的廉价怜悯，而是管理者坚守底线之余，给予困难群体的人文体恤，是刚性秩序之上的柔性温度。

该事件收获广泛社会共鸣，不仅源于校方柔性化的暖心管

理，更归功于双方自持、彼此成全的相处模式。校方体恤民生不易，在权责范围内释放善意，为弱者提供生存空间；老人知恩守界，从未肆意消费包容，始终恪守校园规章制度。二者相辅相成，勾勒出秩序与温情共生的美好画面，也诠释了人与人之间最质朴纯粹的相处之道。

长久以来，不少人狭隘解读高等教育，片面将育人内核局限于三尺讲台与实验室，一味以学业成绩、学术成果定义教育成败。殊不知高等教育从来不止传授谋生技艺，培育健全人格同样是其核心使命。完整的教育体系，兼顾显性教学与隐性熏陶。冯紫东将此事写入论文致谢，读懂了隐性教育的独特价值。这份从烟火日常中收获的成长感悟，是纯粹的课本知识难以替代的宝贵财富。

高等教育的终极使命，是培育人格健全的完整个体。优质高校既要深耕学术沃土，坚守治学初心，也要跨越纳市井烟火，涵养包容温润的人文气质。教育的边界从不限于三尺讲台，人格的培育远比知识积累更为长远。大学作为青年成长的精神沃土，其育人价值，蕴藏在师长的谆谆教诲里，也藏在一个个温暖的日常细节之中。

# “五星级产房”为极危物种保护提供了新思路

郑建钢

“刚孵化出来的棘螈宝宝如果群居极易发生互食。现在每个宝宝住上‘单间’，能安全度过最脆弱阶段。”近日，在北仑区镇海棘螈人工繁育实验室，温州大学副研究员吴延庆俯身观察着一枚刚刚破膜的卵块。与室外湿润清新的森林气息不同，实验室内一排排透明的“单间”，是为有“宁波大熊猫”之称的镇海棘螈量身定制的“五星级产房”（5月22日《宁波晚报》）。

镇海棘螈是地球上现存最古老的物种之一，仅分布于北仑区瑞岩寺国家森林公园，野外种群不足600尾，自然孵化率极低，被世界自然保护联盟评定为极危物种。每年4月至5月的孵化期，是生死存亡的“窗口期”。2021年初，《国家重点保护野生动物名录》将其从“国二”调整为“国一”保护等级。

在地球上至少生存了数百万年的镇海棘螈，种群数量比大熊猫还稀少，再加上对环境依赖性较强，保护难度更大，保护的紧迫性更加强烈。

在宁波，挽救和守护镇海棘螈，已经有20多年的历史。镇海棘螈的数量，起初不超过300

尾，如今已经人工养殖1700余尾。北仑区建立以镇海棘螈为保护对象的自然保护地，邀请专家团队连续8年进行野外种群数量监测，发展镇海棘螈人工繁育技术。除了最脆弱阶段，专家团队还打造出专为棘螈设计的生态模拟缸。这种“原生环境复刻+人工调控”的模式，不仅大幅降低了人工干预对物种的胁迫，更帮助幼体顺利过渡从水生到陆生的“变态发育”难关。截至目前，已有1700余尾养殖个体被放回野外，野外种群数量趋于稳定，堪称保护生物多样性典范。

不仅如此，宁波市公检法及生态环境部门还打破壁垒，聘任专业守护人，并发布《镇海棘螈栖息地司法保护令》，让镇海棘螈保护长出了“牙齿”，志愿者们一起参与野外监测。这种全民参与、多元共治的立体保护模式，为极危物种保护提供了新思路。

当然，让镇海棘螈宝宝住上“单间”，不是最终目的，还需要动员更多社会力量，对镇海棘螈倾注更多关注，开展更加广泛的宣传，为挽救和守护镇海棘螈鼓与呼，为镇海棘螈溯源危原因探索及保护提供更多科学依据，使镇海棘螈有更好的生存环境、更大的保护区、更多的保护手段，进一步展现人与自然和谐共生的美好图景。

## 漫画角

### 好环境



5月25日至31日，是第四届全国城市生活垃圾分类宣传周。25日，住房城乡建设部在北京组织召开全国城市生活垃圾分类工作现场会。住房城乡建设部相关负责人表示，目前，297个地级及以上城市居民小区垃圾分类基本实现全覆盖。到2030年底，全国城市生活垃圾资源化利用率将力争达到76%以上（5月25日新华社）。

朱慧卿 绘

# “劳有法依”让超龄劳动者更心安

冯海宁

日前，人力资源社会保障部会同国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医保局等部门联合出台《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》，将于7月1日起施行。这是我国首部明确超龄劳动者权益的专门规章，填补了我国现行劳动法律制度的短板。（5月26日《人民日报》）。

数据显示，我国超龄劳动者规模已超8700万人。随着老龄化程度不断加深，老年人口规模不断扩大，超龄劳动者总数还将持续增长。长期以来，超龄劳动者被认为处于权益保障盲区，如今终于纳入法治“保护伞”。

超龄劳动者是“劳动大军”重要组成部分。按说，到法定退休年

龄该享幸福了，但不少老人“退而不休”，有的身体状况良好，有发挥“余热”意愿，有的是基于补贴家用等现实考虑。不管什么原因，超龄劳动者继续打拼的选择和精神值得尊重，《暂行规定》顺应了该趋势。

针对公众关心的超龄劳动者劳动报酬、休息休假、安全卫生、工伤保障、养老保险等关键问题，《暂行规定》逐一作出专门安排。比如，规定一般不安排超龄劳动者加班，安排加班的应当遵守劳动法的有关规定；明确用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险等。

不难看出，《暂行规定》针对公众关心的痛点难点问题作出规定，还与现行相关法律法规衔接；这既是落实保障超龄劳动者基本权

益的要求，更向超龄劳动者及其家人送上了“定心丸”。

任何劳动者只有觉得工作踏实可靠，才有安全感、幸福感，《暂行规定》提供的权益保障，正好让人更心安。可以说，这不仅是劳动者权益保障史上的重大事件，也是我国老龄化社会进步的标志性事件之一。接下来，如何让“纸上保护伞”变成“现实保护伞”，值得关注。

对此，《暂行规定》分别明确了人力资源社会保障行政部门、工会及负有安全生产、职业病防治监督管理职责的部门各自分工及职责，为规定落地提供了强有力保障。

需要注意的是，过去一些用人单位之所以选择、接受超龄劳动者，是因为用工成本较低。随着

《暂行规定》出台实施，用人单位走向依法用工，用工成本一旦增加，可能放弃超龄劳动者，这会影响到超龄劳动者就业。对此，既要增加就业岗位，也要加强对超龄劳动者的技能培训。近段时间以来，多地密集出台支持老年人再就业的政策文件。这样一来，超龄劳动者就会有更多就业机会。

《暂行规定》对超龄劳动者就业的影响，还取决于整体就业形势。如果整体就业供需基本平衡、就业保持总体稳定，就无需忧虑。不久前，《稳岗扩容提质行动方案》提出18条促进就业措施，将为整体就业稳定提供护航。

总之，超龄劳动者从“劳无法依”走向“劳有法依”是巨大进步，因为“法”是劳动者权益保障的可靠“拐杖”。

# “老幼共托”：用代际融合温情破解民生服务难题

童方萍

如今，传统的养老育幼方式正面临深刻变革：老年人不再满足于基本生存保障，而是追求有品质、有尊严、有参与感的晚年生活；儿童养育从单一的饮食营养、知识学习，转向对身心健康、个性发展的全面关注。在需求变化的当下，“一老一小”生活服务消费更加专业、精细、多元，对服务品质、人才供给、行业监管等提出了新要求，家庭和社会仍然面临不小的现实压力。一些地方尝试把两者结合起来，试点“老幼共托”，为解决养老托幼难题提供了新思路（5月

26日《经济日报》）。

“老幼共托”的核心，在于盘活闲置资源、实现供需互补。随着出生人口数量下降，部分托育机构、幼儿园出现生源减少、场地闲置的情况，而养老领域面临空间不足、人力短缺的困境。将闲置的幼教场地改造为“老幼共托”场所，既避免了资源浪费，又缓解了养老空间压力；让有育儿经验的幼师、空巢老人参与服务，既解决了幼教从业者就业问题，又充实了养老服务人力。像浙江德清，将危房改造造成相邻的养老服务中与托幼机构；像江西，发动退休教师担任留守儿童课外辅导员……这些实践

证明，“老幼共托”能让闲置资源活起来，让分散的力量聚起来，实现“1+1>2”的效果。

“老幼共托”的价值，更在于促进代际融合、传递情感温暖。老人与孩子属于生命两端，两者间的亲近感能让“老幼共托”充满温情。在深圳的党群服务中心，老人透过玻璃门就能看见活动的孩子，安心又欣慰；在江西的幸福院，老人教孩子折纸、讲故事，孩子为老人表演节目，其乐融融。这种代际互动，既满足了老人有人陪伴的情感需求，让他们在照顾孩子中找到价值感，又能让孩子在老人的关爱中学会尊重与感恩，弥补部分家庭

隔代教育的缺失。代际的温暖互动，使“老幼共托”不只是服务的叠加，更是情感的交融。

当然，“老幼共托”的推广还需应对现实挑战。养老与育幼的服务标准不同，老人的安全照护与孩子的成长需求各有侧重，需要制定统一的服务规范，明确场地安全、卫生防疫、人员资质等要求；专业人才短缺仍是瓶颈，既懂养老护理又懂幼儿教育的复合型人才不足，需要加强专业培训，建立人才激励机制；还需完善监管体系，明确部门职责，避免服务出现空白或推诿。只有筑牢安全底线、提升服务质量，才能让“老幼共托”行稳致远。