

打造更多产业发展的“顶梁柱”

向秋

人才是实体经济保持创新活力、增强发展动力的根本。习近平总书记在全国教育大会上强调：“构建职普融通、产教融合的职业教育体系，大力培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才。”

职业教育是培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才的摇篮。我国始终高度重视职业教育，已建成世界上规模最大的职业教育体系。近年来，中职、高职学校每年为国家培养约1000万高素质技术技能人才。在现代制造业、战略性新兴产业和现代服务业等领域，一线新增从业人员70%以上来自职业院校毕业生，其中很多人已成为企业创新的“主力军”、产业发展的“顶梁柱”。实践证明，职业教育大有可为、大有作为。

面对新形势、新变化，职业教育必须坚持与经济社会互动发展、与时代进步同频共振，瞄准技术变革和产业升级大方向，提高办学水平，确保人才培养方向与传统产业向高端化、智能化、绿色化转型升级相适应，力争培养更多拥有创新精神、知识底蕴、高端技术、实践能力的高素质技术技能人才，增强职业教育

适应性和吸引力，提升社会认可度。

职普融通、产教融合，有利于打通大国工匠、能工巧匠、高技能人才成长通道。职普融通就是促进职业教育、普通教育通过教学资源共享、培养成果互认、发展路径互通等方式，双向赋能，推动人才培养模式改革，为学生成长成才提供多样化路径选择。通过职普融通，培养的人才可以提高文化素质、创新品格、思维能力和解决实际问题的能力，继而提高就业质量。产教融合，是职业院校与行业企业开展深度合作、协同育人，提高人才培养质量的有益举措。实施产教融合，强化学生的实践应用能力和创新创业能力，能够为产业转型升级增加应用型、创新型、复合型人才供给。这些举措有利于破除“矮化”“窄化”职业教育的传统认知，在促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接的同时，拓宽人才多样化、多途径成长成才通道，让创新创业活力充分迸发，使各方面人才各得其所、各展其长。

职业教育和社会发展深度融合的特质，决定了发展职业教育

离不开各方面的重视和支持。各级党委和政府要加大制度创新、政策供给、投入力度，努力为技能人才搭建施展才华的广阔舞台，架设技能提升的完善体系，拓宽技能人才职业发展通道，给予其相应的政治地位、社会地位和薪酬待遇，激励更多劳动者特别是青年人走技能成才、技能报国之路。在全社会营造尊重劳动、崇尚技能的良好风尚，让大国工匠、能工巧匠、高技能人才成为社会追捧的明星，为职业教育发展创造更好环境。国家应为技能人才搭台子、架梯子，技能人才也要志存高远、精益求精，大力弘扬工匠精神，守“匠心”、习“匠术”、明“匠德”，把自己淬炼成产业发展的“顶梁柱”。

培养更多大国工匠、能工巧匠、高技能人才，既是现实所需，也是国家长远发展之大计。牢牢把握职业教育发展的历史机遇，打造更多产业发展的“顶梁柱”，将为推动制造强国、质量强国、航天强国、交通强国、网络强国、数字中国建设提供强有力智力支撑和人才保障。

迫使基层干部群众不得不将大量精力投入到应对政务APP的任务中，而非专注于解决实际问题和服务群众。这种背离初衷的政务APP，不仅未能成为提升政府服务效能的“加速器”，反而成为了基层工作的“绊脚石”。

面对这一现实困境，规范政务APP管理，为基层减负已刻不容缓。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《整治形式主义为基层减负若干规定》，明确提出清理整合面向基层的政务应用程序、严格建设管理、防止功能异化等举措，旨在从根本上解决政务APP过多过滥、功能异化等问题，让政务APP回归服务民众的本源。

让政务APP真正成为便民利器，关键在于坚持务实为民的核心导向。政务APP的开发与管理，必须紧密围绕百姓的实际需求，注重提升用户体验，确保APP的实用性和便捷性。同时，要建立健全科学的考核评价机制，避免将政务APP的使用情况作为评价基层工作的唯一标准，让基层干部群众从繁琐的打卡、积分等形式主义中解脱出来，有更多时间和精力投入到解决实际问题和服务群众中去。此外，要加强政务APP之间的互联互通与数据共享，实现跨部门、跨层级的信息共享与业务协同，让民众在享受政务服务时能够“一号申请、一网通办”，真正体验到数字政府建设带来的便利与高效。

政务APP“瘦身”既是创新亦是减负

江竹轩

要加强政务APP之间的互联互通与数据共享，实现跨部门、跨层级的信息共享与业务协同，让民众在享受政务服务时能够“一号申请、一网通办”，真正体验到数字政府建设带来的便利与高效。

“每天打卡20多个政务APP”“上厕所都在刷积分”“政务APP沦为‘僵尸’”……一段时间以来，各地政务APP引发了媒体和基层干部群众的强烈关注。有的基层干部群众，为了应付手机上的政务APP，不得不将有限的精力，投入到与政务APP的周旋上，分散了精力，消磨了干劲。

政务APP的初衷，是借助现代信息技术手段，打破传统政务服务的时空限制，实现政务信息的快速传递与高效处理，让民众享受更加便捷、透明的政务服务。这一举措，在初期确实展现出了巨大的潜力和活力，有效助推了政府治理体系和治理能力现代化的进程。然而，随着政务APP数量的激增和功能的泛化，一系列问题也随之浮现，如功能重复、使用繁琐、考核畸形等，这些问题不仅未能有效提升政府服务效能，反而加剧了基层工作的负担，阻碍了干部群众的工作热情与创造力。

问题的根源，在于政务APP的开发、管理与运维过程中，缺乏科学规划和有效监管。一些地方和部门在追求数字化“政绩”的驱动下，盲目跟风开发APP，忽视了实际需求与用户体验，导致APP数量多而不精，功能杂而不实。同时，畸形的考核机制也

以「城市体检」保持城市活力

蒋文军

“城市体检”是普通老百姓听得懂、记得住的词语。它形象地告诉人们，城市和人一样都是“有机生命体”，在其生长过程中会出现大大小小的“城市病”，同样需要定期开展健康体检，做到“防未病、治已病”和“开处方”。

“城，所以盛民也。”城市是人民的城市，人民城市为人民。城市是人类生存的载体，是“有机生命体”，要让城市始终保持活力，就需要做好城市体检，及时掌握城市状态，系统治理“城市病”，着力提高城市机能，让城市健康有朝气。

全面开展城市体检，就是通过综合评价城市发展建设状况，有针对性地制定对策措施，优化城市发展目标，补齐城市建设短板，解决“城市病”问题，实施城市更新行动，统筹城市规划建设管理和推动城市人居环境高质量发展等各项工作，进而让市民享受高品质生活。

城市居民长期生活在城市，最了解民生方面存在的问题，对一些地方入户水压不足、小区停车难、排水不畅、绿化“中看不中用”等现象感受最深，也最有发言权。在“城市体检”过程中，政府部门不妨采取问卷调查、入户访问、开座谈会等多种方式，努力畅通公众参与城市体检的渠道，认真倾听公众声音、了解公众诉求，及时回应公众关切。

“先体检后更新，无体检不更新”。“城市体检”不单纯是为了体检，而是为了解决问题，“城市更新”才是我们的目标。要针对体检当中的疑难点、老百姓的急难愁盼，或者是影响城市可持续发展能力、承载能力的一些中长期问题，提出一些解决方案。要建立健全“发现问题—解决问题—巩固提升”的“城市体检”工作机制。

“城市体检”，也是一种“民生体检”。“城市体检”的过程，不只是判断一座城市是否“健康”，更是打造市民满意的现代城市的重要举措。通过城市体检，提升公共服务水平，就能够进一步增进民生福祉，让城市变得更加宜居、更加美好。



国家医保局成立6年来，谈判药品已惠及参保患者7.2亿人次，叠加谈判降价和医保报销等多重因素，累计为群众减负超过了7000亿元。

新华社发
王琪作

推动反季冰雪运动 释放冰雪消费潜能

吴学安

今年夏天，许多景区接待游客人次均达到历史最高水平。在亮眼的暑期旅游成绩单中，占据相当份额的冰雪消费格外亮眼。随着冰雪运动四季拓展不断实施，许多地区兴建了规模不小的室内滑冰场、滑雪场，越来越多的游客可以在炎炎夏日享受冰雪运动带来的乐趣。如何加大产品供给，满足大众“求新、求奇、求知、求乐”的冰雪消费意愿，更好推动反季冰雪运动发展，是我们需要思考的问题。

冰雪运动“反季热”，一方面是因为冰雪运动项目供给的持续丰富，能够更好地满足冰雪爱好者的多元需求；另一方面源于炎热夏季催生了人们的避暑需求，尤其是作为暑期市场的重点客群，亲子家庭和年轻游客更注重趣味性和新颖性，使得民众对冰雪运动的兴趣和参与度不断提高。同时，随着旅游消费的多元化及升级趋势，

水上乐园、海滨度假等传统避暑玩法已无法满足消费者需求，反季冰雪消费等暑期新型文旅产品的出现，无疑能够进一步满足年轻消费者个性化消费需求。

大众冰雪消费发展进程加快，对进一步做大冰雪运动、冰雪旅游“蛋糕”，持续扩大冰雪消费的大众市场，加快冰雪运动和旅游深度融合，推动冰雪产业全链条发展等都提出了更高要求。因此必须充分释放相关产业及经营者的创新潜力和发展积极性，持续提升优质产品供给，延伸冰雪产业链条，以形式多样的主题项目为消费者提供高质量的服务和体验，如打造综合性冰雪运动和旅游目的地，挖掘反季冰雪消费潜能等。同时要进一步优化冰雪产业布局，推动文旅深度融合，完善公共基础设施建设，提高服务保障水平，让“冷经济”持续释放“热效应”，持续推动“冰雪+”产业全链条发展。

乱象，必须给带货主播套牢法律责任的“紧箍咒”。首先，应完善相关法律法规，明确主播、平台、商家等各方的法律责任和义务。对于售假等违法行为，应依法严惩，绝不姑息。同时，应提高主播的违法成本，让他们不敢轻易触碰法律红线。

其次，加强监管力度，建立更为严格的处罚机制。监管部门应采取分级监管模式，将头部主播作为重点监管对象。对于他们的违法行为，应采取限流、禁播等处罚措施，甚至可以引入信用惩戒机制，让失信主播在行业内无法立足。此外，平台也应承担起更大的监管责任，加强对主播行为的日常监督和管理，发现问题及时处置。

最后，推动行业自律管理也是重要一环。可以成立直播带货行业协会或组织，制定行业标准和规范，引导主播和平台自觉遵守法律法规和行业规范。通过行业内部的自我约束和管理，形成良性竞争的市场环境，推动直播带货行业的健康发展，为消费者创造一个安全、诚信的购物环境。

给带货主播套牢法律责任“紧箍咒”

王琦

对于带货主播而言，他们不仅仅是商品的推荐者，很多时候更是消费者购买决策的直接参与者。要根治直播带货乱象，必须给带货主播套牢法律责任的“紧箍咒”。

当前，网络购物已经成为很多人日常生活的一部分，近期多名头部主播接连带货“翻车”，引发社会广泛关注。从“疯狂小杨哥”的假原切牛肉卷到“交个朋友直播间”涉嫌品牌关联性虚假的月饼，这些事件不仅损害了消费者的权益，也暴露了直播带货行业存在的诸多问题。在网购日益成为

生活常态的今天，我们亟须给带货主播套牢法律责任的“紧箍咒”，以保障市场的公平与消费者的权益。

直播带货乱象的背后，是法律责任的模糊与监管的滞后。目前，现行法律对于直播带货的规定尚不够明晰，导致主播在广告代言人与销售者之间的身份界定模糊，责任划分困难。一些主播利用法律漏洞，大肆售卖假冒伪劣商品，而在事发后往往能逃避法律制裁。此外，平台监管的滞后也为这些不法主播提供了可乘之机，许多售假行为都是在问题曝光后才得到处理，难以从根源上有效遏制。

对于带货主播而言，他们不仅仅是商品的推荐者，很多时候更是消费者购买决策的直接参与者。要根治直播带货

人力资源和社会保障部、中央网信办近日联合印发《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》，就有效防范就业歧视，提出完善招聘信

息管理制度、加强监督检查、开展动态监测等措施，防止发布含有性别、年龄、学历等方面的歧视性内容招聘信息的

就业公平公正是求职者重点关切问题。我国劳动法明确规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。我国就业促进法也规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。然而，法律虽然已有明确规定，但现实中就业歧视现象依然屡禁不止。劳动力市场供需失衡，给了用人单位“选择”的机会；用人单位受传统观念、刻板印象的影响，认为某些职位更适合特定性别、年龄或学历的求职者等；用人单位为降低成本、提高招聘效率而设置不合理筛选标准；部分用人单位对法律规定存在误解或忽视。

促进高质量就业，事关民生，事关经济社会发展，必须高度重视。党的二十大报告强调，破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端，消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视，使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。应进一步增强全社会的公平就业意识，国家机关、事业单位和国有企业要引领树立尊重人才、平等就业的良好氛围，推动建立更加公平、包容和多元化的就业环境，促进劳动关系和谐稳定发展，实现好人民对美好生活的向往。

破除就业歧视，维护正当劳动权利。各地人力资源和社会保障、司法、工会等部门要加大执法力度，持续整顿人力资源市场秩序，整治就业歧视等违法行为，规范企业招聘、用工行为，对就业歧视行为联合开展调查，及时纠正企业违法违规问题，对涉嫌就业歧视的企业严肃处理、惩治，提高处罚的力度，加大用人单位违法成本，以“零容忍”的态度破除就业歧视，推动企业增强劳动保障法治意识，落实相关法律法规制度，维护劳动者正当劳动权利。

就业是民生之本，也是百姓安居乐业、国家长治久安的根基。保障平等就业权，要在法治的轨道上循序渐进地开展就业权益保护，消除五花八门的就业歧视，真正维护社会公平，让劳动者的劳动更体面，更好地推动经济发展、社会进步。

思想漫谈

治“守密之约”失信需“法治之约”

戴先任

据媒体报道，因“老东家”追究竞业限制违约责任，拥有多项职务发明专利的王元召(化名)被索赔200万元。近日，接到仲裁裁决书后，无法接受败诉结果的王元召向法院提起诉讼。近年来，涉企人员流动知识产权纠纷案件快速增长，涉及竞业限制、知识产权权属、侵害商业秘密等。

企业的一些员工，特别是高级管理人员和科技人员，掌握企业的商业秘密，企业要求这些员工签订竞业限制协议，也是出于保护企业核心利益和正当权益的目的。对于员工来说，既然签订了竞业限制协议，也就有了保密义务。如果劳动者离职后，将商业秘密泄露给竞争对手，或是掌握公司关键信息后自己成立同类型公司，造成原公司损失，离职员工就有违诚信原则，涉嫌侵犯了原单位的合法权益。

现实中，屡有劳动者违反竞业限制协议的情形，比如将“原东家”的商业秘密出售给其他企业，或是将掌握的企业商业秘密作为跳槽的资本，或者向其他企业换取高薪的“筹码”；或是设立同类型公司，成为“老东家”的竞争对手等等。这些行为，侵犯了企业的商业秘密，会造成企业权益受损，侵害企业正当权益。

商业秘密是企业重要的无形资产。保护商业秘密，也是保护企业合法权益、守护企业核心竞争力，是促进创新发展的重要保障。对此，相关部门和企业应进一步加强商业秘密保护，比如企业经营者要完善商业秘密保护制度，明确规定不同级别、不同岗位员工接触相应等级商业秘密的范围和权限，在劳动合同中与员工明确约定保密条款，加强员工保密教育等等，给商业秘密上好“保密锁”。

与此同时还要看到，一些用人单位滥用竞业限制，协议内容过于严苛。比如，一些普通劳动者被迫签订竞业限制协议，其中就有一些职业为厨师、理发师的劳动者。这违背了相关法律法规，也侵犯了劳动者的合法权益。企业的竞业协议既不能“牛栏关猫”，对负有保密义务的劳动者没有起到应有作用，也不能成了“霸王协议”，把普通劳动者“套”在里面。

要给劳资双方都戴上法治“紧箍咒”，让竞争限制形成双向约束、双向限制。这就需要劳动监察部门强化监督，督促企业尊重、保护劳动者权益，完善商业秘密保护制度等。要让竞业协议等“守密之约”成为“法治之约”，厘清企业与劳动者之间的权责边界，合理设置竞业条款，督促劳资双方能够恪守诚信、相互尊重，从而避免企业逾越边界、侵犯劳动者权益，同时也避免劳动者侵犯企业利益，让竞业限制成为双向约束的“防护网”，更好符合双方的共同利益、长远利益。

时事漫谈