

年终考核不能只“看数”

周慧虹

编筐编篓,重在收口。前段时间,对于基层部门而言,又开始忙着迎接各类考核、检查、评比;而作为其上级管理职能部门,则往往沿循以往惯例,忙着成立“考核办”“考核小组”,有些甚至不得不抽调人员协助开展考核工作。

不可否认,年终考核是检验地方、部门工作实不实、成效好不好的一种有效手段,科学合理地开展考核、检查、评比确有必要,不过,需要指出的是,考核一旦陷于机械呆板境地,“为考核而考核”,那就势必南辕北辙,得不偿失。纵观以往,有些工作考核沦为了简单“看数”,对此,需引起关注。

“看数”表现之一,在于看数字。近期有媒体记者在某地采访时发现,当地“乡村振兴专项考核细则”涉及市直单位7个大项目,列出68个数据;县区的7个项目则数据多达85个。简单从数据项目上看,好像考核十分“精准”,可基

层干部却无奈地表示,为应付如此繁杂的考核只能是东拼西凑,为的就是让考核数字“好看”。

“看数”表现之二,在于看数量。有些地方的考核说白了就是“材料为王”,以厚度论英雄。为了整理各种各样的材料,基层被考核人员事先被迫熬夜加班,费尽心机搜集资料,挖空心思想字斟酌,只为让材料面面俱到,表述更加“丰满”,至于视觉冲击力下材料的真实可靠性,则往往扑朔迷离、莫衷一是。

“看数”表现之三,在于看分数。“分,分,学生的命根”,何止于此,它也越来越成为基层部门面对考核时不得不细抠的关键所在。面对甚至细化到小数点后两位数的考核分值,面对变成了打分、画勾、“数数字”的考核,基层部门只能是投付全部精力,一切围着分数、名次转。

年终考核有必要看数。毕竟,

数字的好处是精确,对于那些需要量化的工作,摆出具体的数字来一目了然,无可辩驳,可与此同时也要看到,考核不能只“看数”。客观来讲,并不是所有工作都能精确到数字;更何况,不同地方、不同部门的工作性质、难易程度各异,这就如同“长跑与游泳同台竞技”“鹤鹑与大鹤同比体型”,年终考核如果不考虑考核对象实情、不顾及考核内容能否量化,不分青红皂白只是简单地“看数”,不仅有失公允,难以服众,而且可能掩盖问题,不利于推动工作。

应当说,考核不是最终目的,只有树立正确导向,才能以考核转变作风,以考核求落实,以考核促发展。习近平总书记明确指出,“要控制各级开展监督检查、索要材料报表的总量和频次,同类事项可以合并的要合并进行”,“减轻基层负担,让基层把更多时间用在抓工作落实上来。”今年8月,中共中央办

公厅、国务院办公厅正式印发《整治形式主义为基层减负若干规定》,明确提出要统筹规范督查检查考核工作。各地各部门须按照要求,尽力探索年终考核的“正确打开方式”。

用好年终考核的“指挥棒”,借力考核尽可能达到鼓励先进、鞭策落后、激发基层人员争先创优热情的实际效果,此前一些地方的做法可资借鉴。比如,在充分调研基础上,对考核内容适度“瘦身”;反其道而行之,变正面“加分式”考核为负面“清单式”激励;引入群众参与“变量”,将“群众不满意”当作重要考核依据,凡事努力,利于纠正考核方向,赢得更多人认同。

考核有道,实效为要。种种考核只有不以“管住”为目的,不简单化地用“数字”捆绑基层干事创业的手脚,用“指标”限制基层担当作为的热情,各地各部门工作才能稳扎稳打,不断朝着高质量目标积极迈进。

如何理解首发经济

谢若琳

今年以来,顶层会议多次提及“首发经济”。7月份,党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出“积极推进首发经济”。12月份召开的中央经济工作会议明确提出了“积极发展首发经济、冰雪经济、银发经济”。

在笔者看来,首发经济作为一种新业态,不仅能有效带动市场活力,还能加快推动技术创新,优化产业结构、促进区域经济高质量发展。但需要强调的是,并非所有“首次”进行的经济活动,都能被称为首发经济。总的来看,首发经济具备三重特质:

其一,首发经济的内核在于“新”。这里的“新”不仅是新产品、新店铺、新展会,还强调新模式、新技术。

当前,我国消费市场稳中向好,消费规模持续扩大。规模“稳”的背后,也有需求的“进”。居民消费从以商品消费为主向商品和服务消费并重转变,消费市场呈现出多元化、个性化、精品化需求。

这就要求企业坚持创新驱动,持续增加研发投入,根据市场需求的变化及时调整营销策略,营造消费新场景,以高质量供给引领和创造市场新需求,推动产业升级。

其二,首发经济的关键是运营。在日常消费过程中,经常可以看到一种现象,一家新店开业时消费者出于“尝鲜”心理大排长龙,但商家运营能力不济,“首次”带来的短期流量没有沉淀下来,消费者热情退却后,品牌经营不善。

因此,进一步完善首发经济生态体系,不但要深化供给侧结构性改革,通过丰富供给品类、提升供给体系质量,引领消费潮流,培育消费新动能,还应注重消费服务、消费环境,持续输出差异化的吸引点,把“网红”变“长红”,让消费者从“尝鲜”体验到“长线”消费。

其三,首发经济的本质是链式商圈,以点带面构建区域协同产业联动。以“首展”“首秀”“首店”等单一的经济活动,构建围绕新产品、新业态、新模式等创新因素集聚的产业生态圈,从而提升城市经济活力和影响力,赋能地区经济高质量发展。因此,各地发展首发经济更应找准定位,注重因地制宜尤为关键。

总的来看,我国具有庞大的消费人群、良好的消费基础,各地区大力发展首发经济,不仅能为消费者提供更多元化的选择,进一步激发消费市场潜力,也有利于集聚品牌资源,带动产业升级,优化我国产业结构,同时有利于提升城市竞争力,增强城市品牌形象和国际影响力,进而推动我国经济高质量发展。

别让“年休假”成为职场隐痛

刘予涵

2024年即将结束了,职场的伙伴们,你们今年休假了吗?

带薪年假是法律赋予职工的一项基本权利,虽已推行多年,但在实际工作环境中,带薪年假仍是纸面上的权利,在一些企业尤其是私企难以得到有效实施。人社部此前发布的一项调查数据显示,我国人均带薪年假天数理论上约为10天,但实际上人均享受的带薪年假天数仅为6.29天,民营企业职工的平均休假日数更是不足4天,超过72%的民企员工从未完整享受过年假。

法定带薪年假,为何休起来那么难?从企业角度来说,一些中小企业考虑到职工休假难免导致部分岗位人手空缺、用工成本提高,可能影响企业的运转和市场效益,迫于经营压力和带薪年假所产生的人力成本,往往消极对待。从劳动者角度来说,许多职场人对休假心存顾虑,担心要求休假可能影响岗位稳定、晋升机会甚至被辞退,往往不敢或不愿申请年假休假。而从监管角度来说,法律监督不够,缺乏行政执法力度,导致企业违法成本过低,劳动者维

权比较难。

员工是企业最宝贵的财富,只有尊重和善待员工,企业才能不断地发展壮大。不少企业认为员工休假会影响企业效益,事实上,执行带薪年假制度,确保劳动者享有充分的休息时间,对于缓解工作压力、促进身心健康以及提升工作热情具有至关重要的意义。企业给予劳动者适当的休息,使其调整到最佳状态,反而增加职工的工作积极性,提升对企业的认同感和归属感,从而更好地为企业创造效益。

笔者以为,要想让带薪年假制度真正落到实处,需要多措并举,合力改善。企业方面要从长远经营考虑,把带薪年假当作增强员工的归属感和忠诚度的重要手段,从而为企业留住人才,提高竞争力。相关执法部门应对企业,特别是中小型民营企业加大劳动保障执法力度,维护法律严肃性。更重要的是,要加强舆论引导和法律宣传,营造社会舆论和法律环境的支持氛围,让劳动者敢于维护自身权益,在这个过程当中,各级工会组织也应发挥自身作用,积极调解该类纠纷,为劳动者维权保驾护航。

莫负冬修水利好时节

吉蕾蕾

农业丰产丰收离不开水利保障。日前召开的全国冬春农田水利暨高标准农田建设视频会议强调,要加强农田水利和高标准农田建设,进一步提高农业综合生产能力和农田防灾减灾能力,为保障国家粮食安全、加快建设农业强国夯实基础。

水利关乎农业生产。冬修水利是我国农民把握时机、加强农田水利设施建设的一项传统。江河湖库进入枯水期后,水利工程灌溉、防洪任务相对减少,为农田水利建设施工提供了难得的“窗口期”。头年修好水利,来年供水渠道畅通,农业生产条件改善,为江河安澜、春灌和粮食丰收打好扎实基础。

水库、河道、堤防、灌渠等水利工程是守护农田安全的重要保障。经过多年持续努力,我国已建成大中型灌区7300多处,建成泵站、机井、塘坝等各类小型农田水利工程2200多万处。水利部最新调度显示,目前全国冬修水利进展总体顺利,581处大中型灌区续建配套与现代化改造正加快推进。实践也表明,农田水利建设标准高、日常维护好的地区,抗灾排涝能力往往比较强,收成就会好。

粮食要丰收,基础设施要先行。沟渠是决定农田灌溉是否通畅,实现“旱能浇、涝能排、洪能防”的重要一环。要抓紧修复今夏以来水毁灾毁农田水利设施,进行沟渠清理、整修,打通农田水利设施的“毛细血管”,确保明年开春后农田能顺畅“喝上”第一口水。眼下,全国大部分地区降温明显,各项水利除险加固工程也要加快推进。对一些病险水库,要重点检查溢洪道、泄洪洞、输水洞的结构完整性以及闸门启闭机的运行状态,确保水库运行安全和防洪灌溉作用的发挥。

在高起点上再次实施新一轮千亿斤粮食产能提升行动,提升耕地质量是关键。要加快推进第三次全国土壤普查,抓紧完善补充耕地质量验收机制,因地制宜加强退化耕地综合治理。加强灌区和中小塘库、小沟渠、小泵站、小溪坝、小水池“五小水利”建设改造,推进农业节水,确保建一片、成一片、发挥效益一片。在推进高标准农田建设的过程中,完善建设、验收、管护机制,尽快补上管护短板,引导农民群众和社会力量积极参与,把更多符合条件的农田改造为高标准农田,为保障国家粮食安全奠定坚实基础。

作为基础设施投资的重要领域,水利工程有力支撑岁稔年丰、经济发展。目前,围绕改善农村生产生活条件,中央各项支持资金特别是国债资金供应充足,各项建设任务有序实施。要严把各项水利工程质量关,把质量监管贯穿到工程建设全过程各环节,保质保量完成好年度建设任务,助力更多农户种好田多增产,迎接新的丰收。

透过年度热词触摸时代脉搏

陆夷

回望2024年,你感触最深的是什么?行至年终岁尾,“盘点”成为例牌动作。近日,“十大流行语”“年度中国媒体十大流行语”“年度十大网络用语”“年度中国媒体十大新词语”等多份年度热词和流行语盘点榜单相继公布,引发了不少网友的情感共鸣。

语言不仅像一面镜子,折射过去一年社会生活,还有着促进社会记忆的传承和发展的作用。或许对于个体而言,回顾过去总感觉千头万绪、无法归类,但一份份热词榜单如同一个个线索,串联起了我们的2024记忆,构筑了我们的工作与生活底色。盘点这些滚烫的热词,无疑能帮助我们更好地感知时代脉搏,进而更好地把握当下、奔向未来。

年度热词反映时代特征。复杂严峻的国内外环境之下,经济运行形势备受瞩目。“新质生产力”体现我国经济发展向更加智能化、绿色化和高端化方向转变,同时入选“年度中国媒体十大流行语”“年度十大网络用语”;以旧换新、超长期特别国债、两新一揽子增量政策等重磅出台,为经济发展注入信心和活力,也让大家吃了“定心丸”。同时,新一轮科技革命和产业变革突飞猛进,我们被科技范儿“硬控”。数智化、智能向善、人工智能、人工智能+、未来峰会等词入选,体现出中国人工智能的蓬勃发展,也预示着我们的生活将迎来更深层次的变化。就连榜单的分析、总结、互动、传播等环节,也融入了AI大模型、虚拟数字人等数字技术。



长寿的“秘诀”

最新的《2023年我国卫生健康事业发展统计公报》显示,中国的人均预期寿命达到78.6岁。北京大学健康老龄与发展研究中心名誉主任曾毅发表论文指出,更健康的生活方式、更好的医疗保健和更高的收入,使得老年人更长寿。

新华社发 徐 骏 作

当AI面试遭遇AI外挂

刘效仁

前几天,金融专业毕业生张枫在家里经历了一次AI面试。“被面试的过程还是很神奇的,AI面试官能根据我的简历和投递的岗位提出针对性问题。”

《法治日报》记者了解到,当下招聘中,已有不少公司尤其是金融机构都使用了AI面试。有人认为AI面试能够节省交通和时间成本,还能有效减少人为因素导致的主观偏见与情绪干扰。颇具讽刺的是,AI面试正遇到“AI面试助手”“AI面试神器”等AI外挂的挑战。专家认为,使用AI外挂破坏了招聘的公平竞争环境,违背企业招聘初衷,干扰正常人才选拔流程,损害企业招聘利益。如何确保AI面试的公平与效能,显然“创新尚未成功,同志仍须努力”。

不能不说,AI面试是个“好东西”。有人算了一笔账:当下面试时长一般为15分钟,若有5000位候选人,单位需安排5位(或7位)面试官连续工作31个工作日(按8小时工作制)。如使用

AI面试官,只需2天就能完成。不仅节约了面试双方的经济成本,只要算法科学,题目得当,判断智性,少有感情色彩和主观印象的AI面试,显然要比人工面试公正持平,更值得信赖些。

当然,作为新生事物,AI面试尚待不断的完善和改进。AI技术开发者当务之急则是,应持续优化面试算法,提升其公平性与准确性。用专家的话说,当引入多模态数据融合技术,综合考量求职者语言表达、面部表情、肢体语言等多维度信息,全面评估求职者能力素质,减少单一数据偏差,使其日趋科学、实用。

相关行业协会或技术联盟应尽早制定统一的AI面试技术标准。包括算法公平性指标、数据安全隐私保护要求、系统准确性可靠性规范等内容,为AI面试系统开发及应用提供技术依据。对应聘人员人脸识别及其他基本信息的安全,尤应做出详细的保护措施,从而增加劳

动者的可信度。

企业在应用AI面试软件时,还当加强专门员工培训,特别是负责复核结果的员工,应提升其识别和纠正偏差的能力;同时还应当向应聘者告知AI面试主要评估内容以及保障公平性的措施等,以满足其知情监督权,增加透明度和公信力。

AI面试开发者、应用单位和应聘者,当联合抵制AI外挂对AI面试的干扰,尤其对面试公平性的伤害。由于AI面试外挂“收听”面试官的问题后,会迅速给出对应答案。甚至被认为“任何岗位、任何问题都能应对,使用后面试通过率能达到100%,而且面试后涨薪幅度能达到30%以上”,显然是一种高科技作弊工具。倘若利用AI面试外挂参加面试,既是对企业方的欺骗,对个人诚信也是一种污浊,对其他参试人员也显失公平。“行不得也!”

当AI面试遭遇AI外挂之时,除了参试面试的劳动者需保持高度警惕,远

离其高性能的诱惑,坚守诚信道德的底线,拒绝所有的作弊工具,以维护个人的诚信,从而维护面试结果的公正与平等。笔者以为,魔高一尺,道高一丈。当下亟须加大反作弊技术研发力度,精准识别应聘者是否使用AI外挂等作弊工具,不仅可以从面部表情、肢体语言等感情色彩,特别是语词的过于规范及流畅性方面予以识别,进而提升反作弊模型的准确性与灵敏度。

当然,为有效规范AI招聘,国家职能部门应尽快制定专门针对AI招聘的法律法规,明确企业、应聘者 and AI技术提供者各自的权利与义务、责任及追究条款。对利用AI作弊、开发传播非法AI外挂等行为明确其违法性质,并视情节轻重给予罚款、吊销营业执照乃至刑事处罚,提高法律的震慑力。假若应聘者借AI外挂得以签订劳动合同,一旦发现利用AI外挂作弊,则应取消合同,并被纳入社会诚信黑名单。