

以科创为工业插上腾飞之翼

在省域副中心建设的激昂号角中,遵义以战略远见锚定创新航向,将科创的星火,燃成席卷全市工业的燎原之势。全域科创战略,恰似一台轰鸣的新引擎,冲破县域发展壁垒,推动遵义工业完成从分散到协同、从传统到创新的蝶变。

遵义全面构建“骨干带动、梯队跟进”的创新矩阵,大力培育创新主体,政策暖阳下,无数中小企业从“微末幼苗”成长为规模以上企业,形成“大企业顶天立地、小企业铺天盖地”的生态。2024年,遵义新增创新型中小企业99家、“专精特新”企业22家,入库科技型中小企业192家,新认定高新技术企业47家——这组滚烫数据,是遵义创新培育的硕果,是上下实干的见证。

创新平台搭建的战场上,遵义势头强劲。各县(市、区)紧扣白酒、装备制造等产业,推动省市级工程(技术)研究中心遍地开花;遵义医科大学、遵义师范学院携手西南顶尖科研力量,组建“政产学研用”创新联合体。如今,各领域专业研发平台如雨后春笋,仅白酒产业就有数量可观的技术研发中心,打通从实验室到生产线的“最后一公里”。

科技成果转化的“直通车”上,遵义让创新价值落地生金。全市织就全域成果转化网络:“引进来”吸纳长三角、珠三角优质科技成果,“沉下去”匹配汇川装备制造、仁怀白酒、湄潭茶产业等需求,实现“成果找产业”与“产业寻成果”

双向奔赴。2024年,遵义获批国家重点研发计划专项1项、省重大专项3项,争取财政资金6580万元,每一分投入都在书写科技赋能的答卷。

创新生态营造的沃土上,遵义用心筑巢引凤。出台了一系列措施来加强和改进人才工作,按需输送专业人才;打破县域壁垒,推动科技、产业、社保政策协同,让企业享补贴、人才获保障。

从“单点突破”到“全域出彩”,遵义以科创为工业插上腾飞之翼,书写“以创新谋发展、以协同促升级”的篇章。展望未来,遵义将继续深化全域科创战略,以更加开放的姿态拥抱世界,以更加务实的行动推动创新。

让尊师重教蔚然成风

尊师重教是中华民族的优良传统,尊师惠师是感谢师恩的实招硬招,是弘扬尊师重教风尚的好招妙招。

从古到今,尊师重教的佳话不胜枚举,孔子万世师表、桃李满天下,弟子子贡为其放弃富贵庐墓六年的故事感人至深;还有游酢、杨时“程门立雪”的以诚求师;更有黄庭坚对苏东坡“一日为师、终身为父”的不离不弃……他们怀揣对知识的渴望以及对师长的敬仰,勇往直前。亲其师,才可信其道,不论是古人入私塾先行拜师礼,还是今天上课前的“老师好”,都是一种尊师礼仪,让人耳濡目染中,在孩童时代就烙下“尊师重教”的文化烙印。

“三寸粉笔,三尺讲台系国运;一颗丹心,一生秉烛铸民魂。”“师者,所以传道授业解惑也。”或许没有炮火中南开大学、北京大学、清华大学的三校“长征”,就没有西南联大那珍贵知识火种的燎原;或许没有“燃灯校长”张桂梅的淡泊名利与

执着付出,就没有华坪女高的存在与奇迹;或许没有浙大西迁,就没有今天的湄潭茶园……

让教师“安心、热心、舒心、静心”地工作是“好好学习、天天向上”的前提,是一个伟大国度应有的远见与担当,也是更好助燃中国自信与中国力量的动力。

教育大计,教师为本。从“四有”好老师到今天的教育家精神,提振师德师风、弘扬师德师风已成为当下办好人民教育的重中之重。

教师是教育事业的第一资源,培养高素质专业化创新型的教育队伍,让“师者”真正担起强国育人的崇高使命和民族复兴的时代重任,是新时期尊师惠师的终极目标。

如果说实现“中国梦”是每一个中国人的毕生追求,那么教师就是这一伟大梦想的“筑梦人”。为了心中的“梦”,让我们将尊师重教当成习惯,共同营造良好文化生态,一起逐梦未来。

互联网“鬼秤”偷走的何止是几秒钟



据红星资本局调查发现,多个互联网平台标识为80秒、120秒的广告,实际播放时间皆多于标明时长。互联网广告正在悄悄“偷走”用户的时间。

优酷标识119秒多出4秒,芒果TV标识80秒多出3秒,爱奇艺两分钟广告放了123秒……

平台和用户之间存在着一一种隐形的契约关系,用户花费

时间观看平台广告,以换取免费观看视频内容的机会,平台则应按此约定提供服务。如今不少平台却私自延长广告时间,破坏市场公平,违背基本商业诚信。从现实存在的情况来看,虽然只是延长了几秒钟,但每天却会产生不低的经济价值。平台收益虽然可观,但却失去了基本的诚信。“鬼秤”人

人喊打,广告倒计时藏“鬼秤”,同样也是如此。

对互联网广告倒计时藏“鬼秤”问题,监管部门应强化全流程监管。平台应向广大用户道歉,主动校准广告计时系统,真诚对待用户。须知,信任一旦流失,远比几秒广告价值更难挽回。

(王军荣)

老年玩具亟待价值重估

清晨七点,杭州拱墅区石桥街道新沁家园的花园里,81岁的陈祖兴身着运动服,头戴运动帽,正专注地摆弄着回弹乒乓球训练器。清脆的击球声打破了小区的宁静,也击碎了人们对玩具的传统认知……(9月9日《人民日报》)

在传统观念中,玩具与儿童几乎划等号,仿佛随着岁月流逝,玩耍的权利也被时间剥夺。这种刻板印象无形中剥夺了老年人获得快乐的一种简单途径。

殊不知,玩具并非儿童的专属,而是人类与生俱来的天性,是探索世界、保持身心活跃的重要方式。“游戏本能说”表明,游戏是人类终身的需要,而非某个年龄段的特权。老年人对玩具的抗拒,往往源于社会目光的束缚,而非内心的真实需求。

老年玩具的价值首先体现在对身心健康的积极影响。科学研究表明,适度的智力与体力活动能够有效延缓大脑退化,增强身体机能。陈祖兴所玩的“眼疾手快抓棍机”训练反应速度,弹力对战棋锻炼思维运转,头戴式拳击球激发身体律动——这些看似简单的玩具,

实则是针对老年人身心特点设计的健康工具。相比单调的散步或被动地看电视,玩具提供了全方位的锻炼机会,让老年人在获得乐趣的同时,保持身体灵活性和认知敏锐度。

除了身心健康,老年玩具还提供了宝贵的情绪价值和社交满足。当老年人专注于编制花篮或玩腕力球时,不仅获得了成就感,还在与他人互动中建立了社交联结。这些互动有效缓解了老年人的孤独感,增强了社区归属感。

老年玩具不是简单的“打发时间”的工具,而是提升生活质量、促进身心健康的重要载体。老年人应当放下“玩具是孩子玩意儿”的成见,大胆尝试这些专为他们设计的趣味工具;子女们则应积极支持和引导父母使用老年玩具,帮助他们度过更加充实、健康的晚年生活。随着“银发经济”连续两年被写入《政府工作报告》,老年玩具产业正迎来发展机遇。当越来越多的老年人像陈祖兴一样,在玩具中找到快乐与健康时,我们的社会也将更加包容地看待老年与玩的关系,让每一个年龄阶段的人们都能享受玩的乐趣。

数字标签好不好? 让体验感说了算

9月8日,国家卫生健康委员会与国家市场监督管理总局联合发布《关于实施预包装食品数字标签有关事项的公告》,明确了数字标签的范畴、应用要求、修改要求等,为消费者和食品行业享受数字标签红利提供依据。

所谓数字标签,是将预包装食品实体标签通过数字化技术或手段展示的相关信息。

数字标签借助数字化智能手段,承载了诸多期待价值和现实意义。但据记者扫码体验35款产品的数字标签发现,数字标签中产品配料信息呈现最为完善,但生产日期普遍缺失。

服务类内容,有60%的数字标签提示了食用方法或注意事项,34.3%的产品对致敏原进行了提示,仅2款产品开展了食品科普内容,占比仅为5.7%。另有10款产品在数字标签中植入了产品广告或企业宣传内容,还有个别产品嵌入了购买链接内容。

事实告诉我们,数字标签到底好

不好,最科学有效的评价是消费者的体验感。用体验感监督监管数字标签落实成效,应该和推进落实“数字标签”同步共为。

首先,卫健、市场监管部门要在细化标准、明确要求基础上,针对数字标签使用落实情况,为体验感开辟监督通道。可以通过社会公开监督电话、邮箱、平台,可以采取在数字标签展示内容嵌入监督举报途径等,让消费者能对数字标签使用监督发言发力,对不合规或者明显违规的数字标签行为能监督监管,杜绝不合规不合法甚至插入广告、隐藏购物链接、违法标识规定等侵害消费者权益的不法之为。

其次,应严查影响和损及消费者体验感的数字标签,通过严格执法、从严监管、依法惩戒、科学整改等,科学规范使用数字标签,让数字标签真正实现用智能技术服务食品高质量包装、安全化生产经营和全过程科学化监管的理想成效。

“不加班就挨罚”,企业权力的越界该刹车了

据上游新闻报道,广东东莞某包装公司因员工房某某“未经主管同意私自不加班”,按内部制度对其记大过并罚款100元。劳动部门明确指出,企业无权对劳动者罚款;法律专家更强调,强制加班本身已涉嫌违法。这场“不加班就挨罚”的风波,撕开的不仅是张处罚单,更是部分企业将劳动时间异化为私人领地的管理迷思。

这家公司的逻辑看似“有理有据”:岗位实行“8+2”固定工时(每天10小时),招工已告知员工,未上满时长就是“违规”。但在劳动法框架下,这种逻辑从根本上站不住脚。劳动法第四十一条明确规定,用人单位延长工作时间需与劳动者协商,且每日不得超过3小时,每月不超过36小时;第四十三条更强调,违法强制加班将被行政处罚。

所谓固定工时,本质上是企业单方面将自身生产需求凌驾于劳动者权利之上——既未履行协商程序,又以“已告知”为名行“强制加班”之实,本质上是对劳动法规定的漠视。

更值得警惕的,是企业将劳动时间等同于劳动价值的管理思维。在这家公司的逻辑里,员工的时间是公司财产:上满10小时是本分,少一分钟就是违约。

但劳动的本质是创造价值,而非单纯消耗时间。若员工在8小时内已高效完成任务,额外强制加班反而是对效率的透支;若员工因合理原因(如突发急事)无法加班,企业用罚款相威胁,更是将人身依附强加于劳动关系之上。这种“时间暴政”下,劳动者沦为计时工具,企业也终将失去对“人”的基本尊重。

要让“不加班罚款”这类闹剧不再上演,需要多方合力:企业首先要破除时间至上的管理迷思,从管控时间转向提升效率,建立以成果为导向的考核机制。

劳动监察部门需强化执法力度,不仅要处罚违法罚款,更要对强制加班的根源(如不合理的工时定额)进行纠偏。

劳动者则要增强法律意识,面对不合理要求时敢于说“不”,用法律武器捍卫自身权益。

时间是最公平的资源,它属于劳动者,也属于生活。当企业把劳动时间异化为私有财产,用罚款的锁链捆住劳动者的自由,最终锁住的,是企业发展最珍贵的活力之源。

毕竟,真正的奋斗,从不是靠压榨时间来堆砌,而是靠尊重与信任去点燃。