

相互补台,才能好戏连台

李洪兴

当发展所需、技术所长,不断突破各自边界、不断跨界融入更多领域,看似补位的发展,实则孕育出更多新的增长点、激发出更多市场机会

令人热血沸腾的,不一定是大场面,或许是小瞬间。

前不久,一段小朋友篮球表演的视频刷屏。一个小朋友的篮球意外滚落,为不影响队形,他没有跑去捡球,而是继续“无实物表演”,其间,队友默契配合。此后,前排小朋友找准时机,将球踢回。临场应变、完美救场,大家顺利完成表演,赢得热烈掌声。

有人评价,失误是临场的考验,默契是同心的答案。小朋友们以团队协作的精神,诠释出“不完美的完美”,引发场内场外、线上线下的共鸣。

从中,人们能看到,集体项目需要激发团结的力量、坚持的信心、互助的精神。由此进一步感悟,只有增强补位意识,强化协同担当,才能更好化危为机,推动高质量发展。

贵州安顺的绿色算力,通过直连网络链路畅达粤港澳大湾区,支撑广州企业的三维动画渲染服务,处理时间从数天缩短至喝杯咖啡的工夫;成渝地区双城经济圈,智能网联汽车实现重庆研发、成都测试、宜宾提供电池动力……跨越空间上分隔,实现产业链上咬合,放大协同发展的乘数效应。实践反复证明一个道理:发展在合奏中激越妙音,进步在互补中完成

跃升。

链上的补位是合作,机制上的补位需破壁。这是一种治理能力,也折射创新意识。广东深圳,境外职业资格便利执业认可清单已更新至“4.0版”。港澳医师可在深圳“多点执业”,香港籍船员换证后可入职深圳籍船舶,澳门建筑设计师可通过备案认可机制直接在横琴执业……机制焕新、管理放活,越便利、越开放,越能有效吸引境外优质专业人才,越有利于为区域创新发展注入活力。规则破壁带动人才破圈,制度补位催生动能集聚,这何尝不是一种带有开放色彩的补位发展。

补位发展还有一种高阶形态,那就是技术赋能、边界消融。看实践,智慧农业加快发展,依托网络、传感器等,工作人员远程管控,实现“坐在办公室里种田”;数字教育正在普及,甘肃乡村的学生,围坐在多媒体教学一体机前,跟着屏幕远端的老师学英语,“远程家教”有效弥补教学短板;工业互联网助企升级,实现个性定制、远程抽检、动态管控,既提升质量又降低成本……

技术应用、平台合作,不再是“谁依附谁”的旧叙事,而是互相成就的新范式。“你的需求”,恰是“我的课

题”。当发展所需、技术所长,不断突破各自边界、不断跨界融入更多领域,看似补位的发展,实则孕育出更多新的增长点、激发出更多市场机会。

进一步看,无论如何补位、如何协作,背后都有一个关键词——发展共同体。互相成就的背后,也都有一个强大依托——全国统一大市场。

其实,补位发展不是拼图式的补缺,而是规则、要素、监管、信用等的“精密焊接”。比如,《市场准入负面清单(2025年版)》强化“全国一张清单”的权威性,做到“一单尽列,单外无单”;又如,依托全国中小微企业资金流信用信息共享平台,企业有了“信用画像”,融资提质又增效。以全国统一大市场的视角观之,补位发展是共同体意识催生的共同选择、集体行动,也需要各类主体以补位自觉破“各扫门前雪”的思维局限、以补位智慧织好“山河同脉”的发展经纬。

推动发展,“不能这边搭台、那边拆台,而应该相互补台、好戏连台”。向前发展如大江奔流,左岸蓄势,右岸托举,中流激荡,缺一不可。精准定位、实干到位、精巧补位,“十五五”时期的高质量发展也一定会再立高位。

来源:人民日报

征而不用、问而不理,意见征求要『真求』!

新华社记者曹星星 王楚然

岁末年初很多部门和单位纷纷开展意见征求活动,旨在开门纳谏、集思广益,提升工作质量。但在实际操作中,有些部门却是“虚心接受,坚决不改”“有没有意见是你的事,采不采纳不关你的事”,导致意见征求沦为“走过场”。

记者调研发现,不少所谓的“征求”并非真求。有的让把意见发至指定邮箱,但邮件却长期处于“收件人未读”状态;有的搞“过滤式”征求,只找“自己人”,在封闭的小圈子内完成“意见统一”;有的是“甩锅式”征求,表面问计于民,实则为了万一决策失误,能用“已征求意见”为由推卸责任;还有的忙着“赶工期”,周五发通知、周六就反馈……

意见征求作为问计于民之举,本是通过广泛吸纳社会各界的智慧与诉求,让最终出台的文件更科学合理、更符合实际,让相关政策更好操作、更易落地,但在一些地方和部门却走了样。这种“走过场”式意见征集,不仅无助于科学决策,还会寒了民心,伤了基层治理的公信力。从根本上说,是一些部门和单位的官僚主义、形式主义作祟。

根治意见征求“征而不用、问而不理”的顽疾,要在“真”字上较真儿,通过强化制度刚性,把群众满意度作为重要标准,校准履职靶心,确保“真征求意见、求真意见”。要在“实”字上用力,将意见征集、采纳和落实情况纳入政务公开,既增强公众的参与感和获得感,也倒逼征集者提高工作质量和效率。还要加大督查力度,严肃查处把意见征求当“走过场”的敷衍行为。

拿出“闻过则喜”的胸襟、“知过不讳”的态度和“改过不悛”的执行力,认真倾听、对待每一份声音,意见征求工作才能成为汇聚民智、凝聚共识、优化治理的生动实践。

新华微评

车厘子,双向奔赴的鲜甜

车厘子又上新了,价格更实惠,智利出口的车厘子超九成销往中国市场。从智利果园抵达中国餐桌,车厘子跨越山海而来,有自贸协定、保鲜技术、物流和销售渠道等共同护航这一奇妙旅程,让中国消费者的“车厘子自由”日益成为可能,也在大洋彼岸催生就业岗位。品尝一颗车厘子,这口双向奔赴的鲜甜,正是合作共赢的鲜活滋味。小小车厘子,折射大机遇——开放的中国市场,与世界共享发展的丰厚红利。

“劳动仲裁”不应成为隐性就业歧视

1月23日,《新华每日电讯》发表题为《“劳动仲裁”不应成为隐性就业歧视》的评论。

岁末年初正值求职高峰,但一种新型隐形就业歧视在招聘市场悄然蔓延:部分用人单位将“是否有劳动仲裁记录”作为隐性筛选标准,甚至明文规定“有仲裁经历者不予录用”。

据央视网报道,2025年7月,余女士应聘某银行征信投诉专员岗位,顺利通过初筛和面试,却在入职背调阶段突遭“不予录用”通知。经反复沟通,人力资源部门才告诉余女士,因其曾与前公司有劳动诉讼记录,背调未通过。

类似情况并非个案。一些求职者反映,在金融、互联网等部分领域企业,只要名下有劳动仲裁或诉讼记录,无论是否为维权胜诉方,无论纠纷是否早已结案,都可能在背景调查环节被“一票否决”。一些第三方背调机构还将“涉诉记录”归类为风险信号,形成标准化的“红黄绿灯”评估模型,助长了与维权经历相关的隐性就业歧视。

正当的劳动仲裁维权,缘何成了求职路上的“污点”?这背后既有企业的短视、武断,也有监管缺位与信息滥用的推波助澜。

就前者来说,一些用人单位片面认为,曾提起仲裁的员工“难管理”“爱较真”,可能增加用工成本或引发“麻烦”,因而将其拒之门外。就后者来说,当前劳动仲裁信息虽原则上不



网络图片

对外公开,但在部分地区或行业,相关信息仍可能通过社保、税务等系统间接泄露或被第三方背景调查机构违规采集。此外,现行法律法规对用人单位基于仲裁记录实施歧视的惩戒机制尚不健全,导致劳动者即便遭遇不公也难以有效举证和维权。

应该明确的是,劳动仲裁是劳动者的基本权利,也是化解劳资纠纷、维护劳动者合法权益的重要制度安排。当劳动者遭遇欠薪、违法解雇等侵权行为时,申请仲裁是其寻求法律救济的正当途径。以劳动仲裁经历为由设限,背离法治精神。求职者若因此而被贴上“问题员工”标签,无疑向社会传递出“维权即自毁前程”

的错误信号。

破除这一乱象,需多方协同发力。监管部门应明令禁止用人单位以劳动仲裁记录拒录求职者,严查非法查询、买卖仲裁信息行为;完善仲裁信息管理制度,严格限制查询权限,严禁企业索取与岗位无关的维权记录;同时重塑社会认知,倡导“包容维权、尊重规则”的职场文化,让依法维权的经历不再成为就业障碍。

就业是民生之本,平等是法治之魂。坚决遏制以仲裁记录设置隐形就业门槛,切实保障劳动者依法维权的底气与尊严,方能营造公平、公正且互信的就业环境。

新华社北京1月23日电