

奖励湘超冠军,谨防好心办坏事

湖南日报全媒体评论员 朱永华

近日,广汽埃安大方出手奖励湘超冠军球队永州队,引发广泛关注。根据方案,有关方面将通过球迷网友投票,从永州队选出13名球员接受汽车赠送。对此,多位网友敏锐觉察到其不妥之处——这一营销意图明显的“奖励”,看似是对球队荣耀的“加冕”,实则或将演变为对团队凝聚力的一次无意冲击,如照此执行,很有可能好心办坏事。

票选定奖,恐伤团队根基。足球是高度依赖集体协作的运动,永州队夺冠,是场上主力、轮换队员以及教练组与后勤团队共同拼搏奋斗的结果。公开以票选方式划定“最佳13人”并授予悬殊奖励,

无异于在团队内部进行公开的等级划分。这很有可能导致未被选中的球员产生价值被忽视、贡献遭否定的失落感,从而在整个团队之间划下一道无形的裂痕。历史的教训并不遥远,国内外体坛不乏因奖励分配不公而导致团队离心、状态下滑的案例。对于永州队这样一支充满草根情怀、依靠团结拼搏创造奇迹的队伍而言,内部的和谐与士气,远比几辆汽车更为珍贵。

商业逻辑,难抵足球情怀。企业借助体育赛事进行品牌营销本无可厚非,但成功的体育营销应寻求品牌精神与运动内核的共鸣,而非简单粗暴地制造话题。永州足球的故事之所以动人,在于其扎

根民间、多年坚守的纯粹热爱与永不言弃的集体精神。广汽埃安“票选赠车”的方案,其核心是吸引流量与关注,遵循的是“聚焦少数、制造热点”的商业传播逻辑。这与足球运动强调的团队至上、荣辱与共的核心价值存在潜在冲突。若处理不当,品牌试图传递的“支持”美意可能适得其反,被解读为对球队生态的一种消费甚至干扰。

公平奖励,方显真正智慧。支持冠军球队,完全可以有更周全、更能彰显团队价值的方式。如网友所言,可将赠车转化为等值的团队发展基金,用于改善训练条件、青少年培训或全体队员的集体奖励;或为所有夺冠成员提供不同形式但

意义一致的表彰。这些方式同样能达到宣传效果,还能确保奖励惠及整个为之奋斗的集体,巩固“冠军属于每一个人”的信念。企业的社会责任与营销智慧,恰恰体现在这种既能达成商业目标,又能尊重并呵护受赠方核心价值的周全考量之中。

永州队的冠军荣誉来之不易,它凝聚着无数人的梦想与汗水。荣誉和奖励理应成为巩固团结的“黏合剂”,而非测试人性的“试金石”。相关方有必要重新审视方案,用一份真正公平、充满尊重的奖励,去守护这份来之不易的团队荣耀。这样,企业的“好心”才会结出皆大欢喜的“好果”。

辅警位列『榜一』彰显荣光和进步

李毅

最近,一份榜单在朋友圈刷屏——2025“最美浙警”揭晓。排在首位的,是在西湖边被游客称为“兔子警官”的灵隐中队四级辅警李语蔚。

以往评选,民警与辅警多是两条“平行线”,各有各的榜单。2025年,浙江把两类警力放在同一个序列,同台比拼。更关键的是,一位辅警的名字被排在了最前面,后面9位,是来自浙江各地、身负重任的优秀民警。这个排序,耐人寻味。

这不只是顺序调整,更是一次明确的价值宣示:在“最美”的赛道上,衡量标准是贡献与付出,而非身份与编制。优秀的辅警,不仅能并肩参评,更能凭实绩站上“C位”。

辅警,是公安战线不可或缺的力量。在街头巷尾,在社区村落,他

们用日复一日的坚守,守护着安宁的日常。这个“第一”,是对他们付出的郑重“看见”。

这份榜单的深意,又不止于警队。它像一缕清晰的光束,照亮了一个更大的群体——那些默默支撑社会运转的“辅助者”。从拂晓忙碌的环卫工,到穿梭楼宇的快递员;从扎根基层的网格员,到守护健康的护理员……他们或许从不在聚光灯下,却是城市最坚实的基底。“新时代最可爱的人”,正是由这一个个平凡而动人的身影构成。

辅警位列“榜一”就像一面镜子,照见了进步,更照亮了前路——在这条路上,每一份付出都值得被珍视,每一份坚守都配得上掌声。

(作者单位:湖南日报)

善待求职者是企业最好的名片

苑广阔

近日,李女士去深圳的一家公司面试,公司赠送的66元红包和一封感谢信让她觉得非常暖心。感谢信中写道:“随信附上小红包,作为给您的交通补助费,聊表心意,感谢您路途奔波的辛苦。”

66元红包与一封感谢信,看似微不足道的举动,却让求职者李女士倍感温暖,也在网络上引发无数共鸣。在竞争激烈的求职市场中,这家企业跳出“招聘方主导”的固有思维,用真诚关怀善待每一位求职者,不仅让李女士最终选择入职,更向社会展现了企业文化应有的温度,与某些招聘公司的傲慢和冷漠形成鲜明对比。现实中,有的企业倚仗自己的强势地位,动辄对求职者恶语相向;有的企业将招聘视为“施舍”,对求职者的合理咨询肆意嘲讽。这些行为不仅伤害了求职者的尊严,更暴露了企业价值观的扭曲。这种缺乏尊重的招聘模式,即便能招到员工,也难以凝聚人心。

而深圳这家企业的做法,彰显了人文关怀的智慧。66元的交通补助,或许无法完全覆盖求职者的奔波成本,但这份“在乎”却直击人心。正如企业负责人所言,无论面试结果如何,求职者付出的时间与诚意都值得被感谢。这种认知跳出了单纯的“招聘功利性”,将尊重劳动者的理念融入招聘细节。这种从招聘环节就开始传递的温暖,并非刻意营销,而是企业文化的自然流露,也是最好的企业名片。事实上,李女士入职后获得了同事的友善引导、贴心的零食补给,进一步印证了这家企业“与人为善”的价值观并非空谈。

企业的核心竞争力是人才,而吸引人才的不只是薪资福利,更是尊重与认同的文化氛围。这种尊重劳动者的企业文化,既能让在职员工获得归属感,也能吸引更多志同道合的人才,从而为企业发展注入持久动力。

(作者系自由撰稿人)



岁末年终,不少高校学术会议呈井喷式增长。记者调查了解到,其中一些会议背离学术交流初衷,形式大于内容,主办方的目的多是在年底前“消化”当年的预算经费,有的会议甚至演变成酬宾社交的舞台,实在不可取。

图/文 陶小莫

确保务工人员拿到工资回家过年

唐山客

俗话说,有钱没钱,回家过年。再过一个月就过年了,很多在外打工的劳动者尤其是农民工已经把回家过年提上了日程。由于劳动者的薪酬收入关乎一家老小的生计用度,有没有钱回家过年的心情和“效果”是截然不同的。只有劳动者把该拿的工资都拿到手,给一家人的生活提供支撑,才能过好这个年。

劳动者的“盼点”就是政府治理的“靶点”。近段时间,各地治理欠薪冬季行动全面铺开,旨在以欠薪问题高发领域和行业为重点,通过全面排查欠薪隐患,快速办理、高效处置各渠道欠薪诉求,确保查实的欠薪案件在2026年春节前动态清零,让农民工等劳动者及时拿到应得工资回家过年。

需要重视的是,很多欠薪案件具有复杂性,可能包含多个化解难

点,牵涉多方面的权利义务关系。具有劳动维权职能的人社、公安、住建、国资、法院等部门应围绕同一个目标统筹资源、系统发力,拧紧各环节的责任发条,用足用好各项欠薪治理措施。在此基础上,必须明确首办责任制,一办到底、一帮到底。应根据欠薪问题的性质、复杂程度、严重程度分类处理,对事实清楚、案情简单、双方分歧不大的案件,导入多部门联合调解机制,或适用速裁程序;对难以调解的案件,支持和帮助劳动者通过诉讼、仲裁途径维权,有关部门可对劳动者提供法律援助;对于涉嫌恶意欠薪的案件,依托“行刑衔接”机制重拳出击,让欠薪责任人付出必要的法律代价,充分释放法律的惩戒、震慑、警示效应。

(作者系自由撰稿人)



新的一年回眸,奋进的长沙市天心区青园街道写下高质量发展生动注脚。

这里既是湖南的“省府客厅”,更是一片动能涌动的发展热土。当红色引擎与楼宇经济同频共振,当民生温度与发展速度交相辉映,这片3.6平方公里的热土正书写着新时代的“青园答卷”。

2025年,青园街道在天心区委、区政府坚强领导下,以“五个三”战略为坐标,以“省府核心总部高地、品质服务标杆街区”为发展目标,创新实施“红色领航工程”“楼宇

倍增计划”“幸福青园行动”,在高质量发展赛道上跑出加速度——

4栋税收亿元楼宇构筑“垂直园区”,39个党群服务站织就“红色服务网”,众创数智中心、建设发展大厦等重点项目撑起总部经济“新脊梁”。这里既有楼宇经济攀高逐新的发展奇迹,也有平均每天解决4.2件民生诉求的治理精度,更孕育着“15分钟便民服务区”的幸福样本。

“省府客厅”尽显发展新姿

——长沙市天心区青园街道2025年发展侧记

张福芳 易芳

党建领航:红色引擎激活治理“新动能”

“现在小区党群服务中心成了居民最喜欢去的地方,办事、聊天、开会、娱乐,好多问题和矛盾也在这里得到妥善化解。”家住山水洲城的张阿姨对小区新建的党群服务中心赞不绝口。

2025年,青园街道高标准建成39个党群服务站点,惠及党员群众约4万人,推动45个小区组建53个党支部,实现了党组织“纵向到底、横向到边”的全覆盖。

不仅如此,青园街道精耕细作,培育出一批党建引领小区治理的闪亮品牌:湘园社区湖光山色小区,“群贤议事会”巧解居民急难愁盼;井湾子社区山水洲城小区,创新“党建+五方共治”模式,破解18年老旧小区沉疴,成功蜕变为“长沙市精美小区”;沁园小区则依托长沙市委党校独特资源,以“校地共建”红纽带,拆除了不同群体间的“心墙”;天城府小区设立“党建+小微权力监督站”,群众信任度显著提高……

在非公企业党建方面,街道实施“三纳入”工作法:将126家非公企业纳入组织体系、纳入管理规范、纳入活动安排。通过开展“主题党日轮值”活动,建立“区-街-企”三级联动机制,成功打造了“组织共建、活动共办、资源共享”的党建新格局。这一创新做法荣获“天心区2025年新兴领域党建典型案例”。

“过去单打独斗,现在抱团取暖。”谈及“青合力”区域化党建品牌,街道党工委书记李衍富深有感触,他介绍,一年来,该品牌推动50家驻区单位资源

下沉,实施共建项目41个,解决群众急难愁盼问题120余件,构建起“全域联动、多元共治”的治理新格局。

2024年以来,青园社区“青邻·夜校”开课,周周有课,已吸引500余名学员,不仅让居民学会了新技能,更悄然改变着社区基层治理。居民小谭曾因居住小区水改情况频繁投诉,在参与夜校学习后理解了小区改造需协调多方利益,便主动加入小区治理担任了水改监督员,用课堂所学沟通技巧化解楼栋水改纠纷。

不仅如此,近年来,青园街道整合辖区42家物业企业、社区党委、共建单位资源,打造“红色物业联盟”,制定红色物业、红色业委会评比细则,推动12家物业企业与社区签订共建协议,协同解决电梯维修、小区补绿等难题120个。

如今,行走在青园街道的大街小巷,一个个红色阵地如星辰般闪耀,共同勾勒出党建引领基层治理的生动图景。

攀高逐新:楼宇经济打造“青园样本”

晚上7时,天城国际广场的电梯依然繁忙。

这座税收过亿元的楼宇,聚集近五十家企业,获评长沙市甲级楼宇。“选择这里,看重的就是省府周边的政务资源和人才优势。”入驻企业中交中南局相关负责人说。

在青园街道,像天城国际广场这样税收过亿元的楼宇还有国网电力总部大楼、五凌电力办公楼、标志商务中心。康园大厦、中欣国际、建设发展大厦等楼宇也在向亿元楼宇冲刺。

作为省府客厅,首善街区,青园街道有着天然的总部楼宇集聚优势。

目前,辖区已形成“6栋总部楼宇+9栋纯商务楼宇+5栋商住综合楼宇”的多元载体矩阵,20座楼宇汇聚电力、建筑、金融等领域企业400余家。

在街道经济报表上,一组数据格外亮眼:截至2025年11月,辖区楼宇平均入驻率达89.5%,较2024年同期提升7.9个百分点;4栋亿元楼贡献税收6.3亿元,同比增长26.85%;全街86家“四上”企业中52家扎根楼宇发展,占比达60.4%……楼宇兴的背后,得益于街道干部像精准的产业管家般为企业排忧解难。

“没有田主任这么用心用情服务,我们可能搬到别的区去了。”湘能卓信会计师事务所负责人由衷地感慨。

湘能卓信原本入驻在街道的康园大厦,因业务拓展,需更大面积的办公

场地,但在天心区看了几个场地,都不甚理想,企业有外迁的想法。

青园街道分管经济工作的副主任田凤林得知消息后,第一时间上门,陪同企业相关负责人一栋栋楼宇找办公场地,可对方一直没有十分满意的。田凤林没有放弃,继续协调,最终以诚意和服务打动了该企业负责人,决定入驻青园街道辖区的天城国际广场。

街道还创新打造“倾城楼友会”平台,每月举办“楼宇服务日”活动,提供“一对一”精准服务,解决企业人才、政策申报等问题60件。

在这片总部经济沃土上,项目建设的“引擎声”昼夜不息。

众创数智中心工地的塔吊正在吊装玻璃幕墙,这个投资34亿元的科创地标已吸引12家数字经济企业预定入驻;省直公共服务技术业务用房项目进入内部



天心区青园街道环达小区电梯更新项目交付。

(本文图片均由天心区青园街道办事处提供)

