

■每日观点

劳模被特聘为高校教授值得点赞

□ 杨玉龙

劳模被特聘为高校教授值得点赞，也值得进行推广。尤其是，将劳模（工匠）精神融入到高校思政教学当中，担任学生人生导师、实习导师和职业导师，有利于将高校学子培养成为新一代劳模（工匠）。因此，期待着更多劳模成为中小学，以及更多高校的讲师和教授，以更好地传承与弘扬劳模精神。

日前，10位知名劳动模范，成为复旦大学、上海交通大学等上海10所高校“劳模（工匠）精神进校园”特聘教授。从2015年

开始，上海市教卫工作党委、市教委、市总工会下发了《关于开展“劳模（工匠）精神进校园”系列活动的通知》，引导青少年学生崇敬劳模、学习劳模，崇尚劳动、热爱劳动。（12月8日《工人日报》）

每一位劳模的背后，都有一个催人奋进的故事。劳模工匠精神进校园意义深远，一则有助于引导青少年学生崇敬劳模、学习劳模，崇尚劳动、热爱劳动；二则通过劳模的言传身教，不仅能够使劳模精神得到传承，而且能够增强学子们的动手能力，为他们以后就业奠定良好的基础；三则也有助于在全社会形成尊重劳模、争当劳模的氛围。

据悉，上海将进一步完善劳模（工匠）讲师团队建设，实行聘期制，每两年动态调整一次；还将，开展“学劳模、做工匠”师从劳模（工匠）活动，引导劳模（工匠）与在校大学生和优秀毕业生“双结对”。所以，此举不仅能够保障这些特聘教授的新鲜血液，而且对这些劳模（工匠）而言，在高等院校里传授知识，也未尝不是提高自己素质的契机。

劳模作为劳动者的杰出代表，劳模精神作为劳动精神的集中体现，他们身上所具有的闪光点，无论是工作事迹还是身边的生活故事，都是一种精神动能。将这种力量发扬光大，不仅需要

劳模进校园、进企业、进机关、进社区宣讲活动，更需要将劳模精神“种”下去，高校聘请劳模当特聘教授，无疑就是在做这样的事情。

同时，对于高校学子而言，这些劳模是岗位上的精英，更是做人做事的楷模，他们身上的精气神，理应值得每个人学习。因此，应该珍惜和这些特聘教授相处的日子。比如，借助师生结对、课题研究、现场体验、蹲点实践、网络学习等多种形式，在和劳模（工匠）的接触中，学习到真本事、汲取正能量，为自己以后的职业生涯奠定基础。

同样，工会部门作为劳模与教育部门的“中间人”，也需要充

分发挥好作用。比如，上海总工会就提出，工会系统和教育部门要加强合作，从强化组织合作、完善合作机制、创新方式方法上共同抓好此项工作。这就意味着，劳模被特聘为高校教授有了长效机制，也唯有此，这些特聘教授的能量才会被充分发挥出来。

总之，劳模被特聘为高校教授值得点赞，也值得进行推广。尤其是，将劳模（工匠）精神融入到高校思政教学当中，担任学生人生导师、实习导师和职业导师，有利于将高校学子培养成为新一代劳模（工匠）。因此，期待着更多劳模成为中小学，以及更多高校的讲师和教授，以更好地传承与弘扬劳模精神。

■每日图评

职场“年底恐慌症”是“时代阵痛”

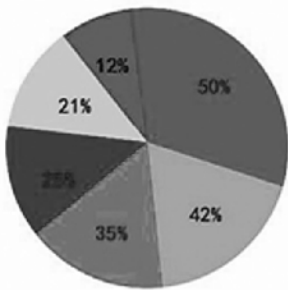
“换工作了么？”“没呢！”当被问到近况时，陈学伟突然打一激灵。原来一直对工作不满意的他，刚刚在某社会招聘网站上注册账号并录入了简历，“注册时挺尴尬的，胆战心惊中发现好多同事都在网上投简历”。焦虑成了困扰职场人士的一大“心魔”，在岁末年终“大爆发”。他们或焦躁，或倦怠，愈发觉得工作无趣。（12月10日《工人日报》）

又到一年年末，很多职场中人开始寻找跳槽机会，这背后是职场“年底恐慌症”高发。职场焦虑在岁末“大爆发”，是平时积蓄情绪的总爆发。很多劳动者与用人单位的劳动合同都是一年一签，而人们又有岁末总结、岁

末感言的习惯，所以一到年末，就总是容易对即将逝去的一年进行总结，对即将来到的新的一年进行规划。那些对现有工作不满意的职场中人，在这个时候就更容易想法另谋出路，职场中人在网上到处投简历，就是这种职场焦虑的真实体现。

所以，对于职场“年底恐慌症”高发，就要具体问题具体分析，不能一棍子打死。职场中人不应该无来由恐慌，不要受他人误导，要能理性评估自身及现在所在单位的价值，理性抉择。对于用人单位来说，如果所属员工普遍存在职场焦虑，普遍陷入“年底恐慌症”，则应反省自身问题，是否让员工产生足够的归属感？

职场人压力来源统计



是否做到了善待人才、善待劳动者？用人单位应该营造良好的企业文化，努力留住优秀人才。

另外，也需看到，现在国内经济已经进入新常态，经济结构正在调整升级，新兴行业层出不穷，各行各业在进行重新洗牌，企业的兴衰都在朝夕之间转换，

劳动者自然会变得更为焦虑，跳槽行为也就变得更为频仍。从此来看，职场“年底恐慌症”也是对这个变动不居的时代的折射，是一种“时代病”，也是时代发展所必不可免的“阵痛”对职场中人的传导。

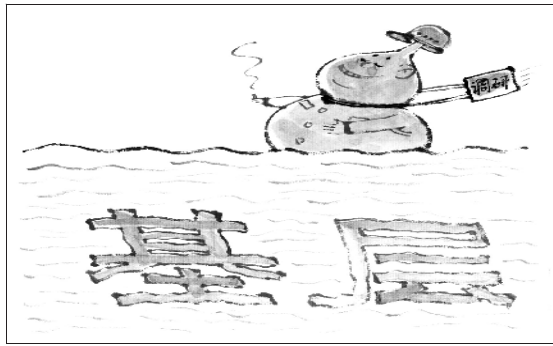
□戴先任

■网评锐语

年终检查评比可以“瘦身”

高永维：对各种检查评比来一次大梳理，该取消的就要坚决取消，需合并的就要主动合并，确有必要保留的就要切实发挥好作用，这样的检查评比才能促进基层工作，才不会成为基层的负担和苦水。为年终检查评比“瘦身”，让基层干部把更多精力投入到具体工作中，把更多时间用于为民服务的实践中，这是基层干部之盼，也是广大群众之愿。

■世象漫说



调研秀假调研

领导干部下基层搞调研，有利于了解实情、倾听民意、科学决策，本来是好事。但是，一些人却让好事变了味。不仅调研次数过多，而且调研本身流于表面、走过场，成了一场场让群众摇头不已的“调研秀”。（12月10日《中国纪检监察报》）

□王锋

■有感而发

治理欠薪最主要的不是“讨”而是“防”

12月8日，北京市人力社保局等12个部门组成综合执法组，在北京全市范围内开展农民工工资支付情况专项执法大检查。今年截止到11月底，北京共查处用人单位拖欠农民工工资案件5625件，为18982名农民工追发工资1.76亿元。（中新社北京12月8日电）

这些年在化解农民工欠薪问题上，上上下下做了很多努力，但各地欠薪事件依然频频发生。分析起来，除了老板无良、无赖，劳资双方权利地位不对等以外，还在于社会信用机制缺失、执法执行力度不够、劳动者维权渠道不

畅通等原因。此种语境下，各级管理部门、监督部门更要承担起劳动者“强势维权代表”的责任，帮助农民工从被动讨薪向以预防欠薪的管理机制方面完善。

一方面，政府部门治理欠薪过程中要关注拖欠的重灾区。对拖欠工程款问题较为严重的政府投资工程和房地产开发项目，督促其设立工资保障金，制定清欠计划，并采取强制措施予以落实；对建筑、餐饮、加工等农民工相对集中的行业，制定有针对性的工资支付办法，规范工资支付行为等。

另一方面看，需把治理欠薪

的关口前移，把治理欠薪变成制度常态。如日常化落实好监管责任，从源头上防止拖欠农民工工资现象发生。

总之，治理欠薪最主要的不是“讨”而是“防”。同样，治欠薪顽疾，公权救济必须多些责任担当，在制度上安排更多保障方式，在救济上提供更多有效渠道，在监管上加大保护力度，在问责上提高违法成本，使农民工工资变成谁也不敢触碰的高压线。只有让法律实实在在得到落实，劳动者权益时时得到保障，才是维护劳动者权益和劳动尊严。 □沈峰

■长话短说

“代驾”成“代价” 呼唤监管补位

自“醉驾入刑”以来，“开车不喝酒，喝酒不开车”已逐步成为机动车驾驶人自觉遵守的良好习惯。随之而来，代驾市场发展越来越快。然而，目前我国还没有出台相关法律法规对代驾从业人员资质及行业道德标准进行硬性规定，代驾司机自身素质参差不齐。如果代驾出了事，“安全”成了“麻烦”后，谁来为“代价”买单？（12月9日《法制日报》）

随着酒驾禁令的出台，以及“醉驾入刑”和号称“史上最严交规”的修订版《机动车驾驶证申领和使用规定》的颁布，可以说，“开车不喝酒、喝酒不开车”的观念已日渐深入人心。基于此，代驾的火爆、代驾行业的异军突起，显然也是件好事。但我们也不得不承认，在疯长的市场需求下，尽管发展多年，代驾行业依然是“套路深深”，代驾纠纷也屡屡发生。

究其原因，代驾是个典型的无主管单位、无准入门槛、无统一标准的“三无”行业。一直以来，都是代驾公司和代驾司机在自说自话，定价和服务不规范、长时间等候、事故纠纷、财产损失以及“代驾约来醉汉”等现象时有发生，甚至当下又出现了“代驾碰瓷”的新型骗局。如此种种，便使得代驾行业在消费者心中的诚信度不高，整个行业也呈现出了良莠不齐的发展状态。

因此，笔者认为，要真正解除找代驾市民的后顾之忧，让代驾行业得以蓬勃发展，有关部门就要尽快出台相关的政策法规，明确代驾行业的主管部门，建立全国统一的行业标准和准入门槛，并明确代驾双方的权利义务，实现代驾与消费者的互惠互利。也惟其如此，才能切实改变代驾“三无”局面，让代驾正规军有章可循，让“黑代驾”无机可乘。

□祝建波

“外卖进高校”意义大于争议

张西流：因为学生有“换口味”的市场需求，才会有外卖“送口味”的市场供应，这值得高校反思。应加强对学校食堂的管理，在维护食品安全、不加重学生负担的情况下，多提供一些风味独特的饭菜品种，满足学生多重口味的需求。特别是，对于外卖餐饮，宜堵更宜疏，在保障校园秩序、加强食品安全监督的前提下，学校可以限时、限区域对他们开放，以此丰富学生的口味。可见，外卖进高校，意义大于争议。