责任编辑 陆如燕 E-mail:fzbfzsy@126.com

"十四五"期间,闵行将重点落实长三角一体化国家战略

虹桥核心区已入驻近5000余家企业

□见习记者 谢钱钅

本报讯 昨日,记者从市政府新闻发布会上获悉,"十四五"期间,闵行将重点落实长三角一体化国家战略,高起点建设虹桥商务区,打造总部经济首选地、进口商品集散地以及产城融合示范区。

记者了解到,目前虹桥商务 区核心区已入驻近5000余家企业,其中约170家总部型企业 (14家世界500强企业,长三角 龙头企业132家),主要集中在 高端商务、现代服务业和科技创 新产业,基本形成以"虹桥商务 区总部引领、长三角周边城市生产制造"的产业分工模式。近期,闵 行充分利用优势,将信达生物(江 苏)、云南白药(云南)、威高(广 州)上海国际新文创电竞中心项目成功引入商务区,形成了以生物医药和电竞泛文化为主导的产业集群。据悉,闵行将围绕集成电路、5G 网络、人工智能、专业化机构服务等新兴产业方向进一步强化与长三角周边区域乃至跨战略区域间的产业联动合作。

在主动承接进博会溢出效应方面,记者了解到,闵行将进一步创新探索"会场+现场""线上+线

下""展台+平台"等多种特色展销方式,借鉴义乌经验,强化虹桥进口集散功能辐射,实现"买全球""卖全球",为长三角周边乃至更广泛的区域提供价廉、物美、质优的国际进口商品和高端品牌推介发布会展厅,打造"上海购物"新地标和长三角区域新消费、新零售的示范中心。

作为国家首批产城融合示范区,下一步,闵行将依托重大产业和功能性项目导人,加快重点区域建设和功能开发步伐,打造名副其实的产城融合示范区,为长三角高端商务人才提供生态、友好、开放的宜居宜业环境。

上海"海陆联勤联动备忘录"签署

□记者 夏天

本报讯 近日,上海海警局与 上海市公安局边防和港航公安分局 签订《"平安海防"海陆联勤联动 备忘录》,进一步强化上海海警局 与上海市公安机关的海陆执法协作 机制,提升上海海陆联管、联控、 联防、联治效果。

会签仪式上,双方围绕各自职

责及辖区实际简要通报了海陆水域治安管控及执法工作情况,并对辖区安全监管重难点问题和联勤联动工作机制进行了深入探讨,在加深联席共研机制、构建联管联控体系、提升应急联处能力等方面达成共识,明确了数据情报融合、联合打击整治、应急联动联处等具体措施,建立了"信息一体化、防控一体化、实战一体化"的工作机制,并签订了备忘录。

制止餐饮浪费,当好老年人"消费参谋"

□记者 夏天

本报讯 日前,上海市养老服务行业协会向全体养老服务机构和广大助餐服务单位发出倡议,不仅要当好老年顾客的"消费参谋",还鼓励社区长者食宜打造"智慧餐厅",在营养摄取、健康监测等方面,为老年人提供个性化餐饮服务,以此响应习行中记时制止餐饮浪费行为作出的重要指示。

倡议提出,本市各养老服务机构和老年助餐场所一线服务人员,要在老年人点餐取菜环节,实施有效的消费指导,倡导老年人按需购买和取用,防止超量点餐,当好老年顾客的消费参谋。老年人就餐完毕后如有剩余食物,主动引导并帮助做好打包服务。

对于养老服务机构和老年助餐服务商,倡议提出要创新生产工艺,优化与提升食品加工、生产流程,减少食材损耗,提高食材利用

率;创新服务模式,针对老年群体客户食量特点,提供半份菜、小份菜,在保证营养的前提下按需按量点餐取食;创新技术手段,开发智额餐平台,将老年人餐饮数据与餐食生产加工环节精准匹配,有效。鼓励社区长生,增慧餐厅",通过自主、称量、拆零销售、多点结算等方同,光盘行动"插上"翅膀",方时还能在营养摄取、健康监测等方面为老年人提供个性化餐饮服务。

浦东举行法援中心成立25周年专家座谈会

□记者 陈颖婷

本报讯 昨天是浦东法律援助中心成立 25 周年的日子,浦东新区司法局召开法律援助中心成立 25 周年专家座谈会。会上,来自立法部门、律师行业、高校等法律专家就法律援助浦东模式的效果和法律援助立法展望、认罪认罚从宽机制下刑事法律援助的实践和思考以及浦东法援未来的创新发展方向等问题进行了深人探讨。

座谈会通过视频短片回顾了浦 东法援 25 年来的探索历程。市司法 局党委书记、局长陆卫东表示,25年前,浦东成立中国内地第一家政府法律援助机构,开创法律援助的浦东模式,这是浦东坚持法治先行,法治引领改革的一个缩影。25年来浦东法律中心共受理法律援助案件5.6万多件,为司法公正、社会安定和城市发展作出很大贡献。陆卫东坦言,现阶段全市法律援助的供给与需求仍然存在差距,法律援助工作可以做得更多更好。市司法局支持浦东新区司法局支持浦东新区司法局支持诸东新区司法局支持,事项范围扩大,案件质量提升等方面有新的突破。

不喝酒被打耳光 面子与权力下的酒桌"虐文化"

近日,一张银行新员工吐槽不喝领导敬酒被辱骂打耳光的微信群截图,引发热议。8月24日,厦门国际银行北京分行官微回应称,员工杨某反映的中关村支行营业部某领导及该支行个别员工在私下非公款聚餐中,确系存在因酒后失态而对杨某做出言语及行为失当等举动,相关责任人已被停职接受调查。

"不喝"就"吃耳光"是典型的职场霸凌

许多网友为杨某忧心——这单位还怎么待得下去?况且,杨某曝光的还有其他与领导"同气相求"的同事,日后会不会因此被边缘化?所以,要"坚决维护员工合法权益",就应对作为曝光者的杨某加以倾斜性保护,毕竟,我们也不希望这样一个初涉世事的年轻人,只因不愿屈服于这种畸形企业文化,就被堵住职业生涯的前进之路。

当然,我们关注一个年轻人的遭遇,更关心一个社会的风气。

在网上,很多人都将矛头对准了 "酒桌文化"。但酒桌文化是个很广义 的词,本身不一定有贬义。客观讲,酒 桌是中国社会最常见的社交形式,而 共享同一种酒桌文化的人会知道,一 个酒桌上大概要如何入座、如何敬酒、 如何说话等。所以,这事没必要拉酒桌 文化"背锅",其本质是"职场霸凌",而 其根源则在于企业文化。

杨某的经历,就扒光了某些所谓 企业文化的"底裤"。无论哪种性质的 机构,其文化都带有自身的气质。然 而,无论宣扬哪种企业文化,都不能成 为"糟粕"展示之所。像感恩教育、PUA 式领导、打探员工隐私美其名曰"聊开 之后工作上合作更畅通"……这些打 着企业文化之名、行操纵控制之实的 做法,都是这类问题企业文化的外现。

切換到喝酒问题上,不喝到烂醉如泥、失去理智就叫"没喝到位";喜欢远追女性喝酒,以及酒后在身体和言语上占女性便宜……这些都是常见的不良企业文化。现实中,很多职场老人变油腻,就是从逼新员工喝酒开始的。某种程度上,说这是"企业文化",也是在辱没"文化"二字了。

像不吃敬酒就要吃耳光这种恶劣的事情,更是反文化之道而行之——这简直就是赤裸裸的酒后行凶伤人,笔者更倾向认为这属于治安管理和劳动者保护范畴。

而杨某的领导因何敢如此嚣张, 其他人又为何助纣为虐,则须从银行 内部管理的角度查找原因。有报道指 出,涉事银行刚领 16 张罚单,15 人被 处以 0.7 万至 18 万不等的罚款。概而 言之,一些人手中的权力一旦越界,往 往就不会只在一个地方寻衅滋事。

只有当杨某这样不平则鸣的年轻 人越来越多,那些借着酒气耀武扬威 的领导的生存空间才会越来越逼仄, 那些让人不能容忍的恶劣的企业文化 也才不能继续"发扬光大"下去了。

"新人酒局事件"折射的喜与忧

面对职场潜规则所引发的冲突,小杨没有选择忍气吞声,而是将事实原原本本发到了网上,小杨博得了众多网友的同情,也促使涉事银行第一时间拿出了处理意见。职场新人的敢于发声、善于发声值得称道。

涉事银行没有因为此事发生在八小时以外,就百般推脱搪塞,而是选择积极调查,及时处理,尤其在"说明"当中不忘强调此次聚会的私人聚会性质,反映出该行直面网络舆情的实事求是态度,投射出这些年来大力整治公赦吃喝风所取得的积极成效,此一细

节也殊为可喜。

"新人酒局事件"也暴露出一 些值得我们反思的问题。

有网友认为,作为银行客户 经理,小杨今后的工作中难免会 遇到不少宴请,不会喝酒就干不 了这一行。这种想法既是对银行不 "人情贷"的深深忧虑。随着近年 来金融监管的日益严密,"人情 贷"的情况已有好转,但是,主动 利用科技创新手段把好放失, 及时为企业雪中送炭,尚未成为 所有银行的通例与日常。利用大 数据为依托快速投放资金支持实 体企业,尤其是小微企业的做法可 否得以长期坚持,将是决定未来银 大系能否彻底摆脱酒桌的关键所 大

"新人酒局事件"也表明,用人单位在尽快使职场新人融入团队方面谋划不够周全。一些用人单位过于关注新人能否在最短时间内"开单"产生经济效益,忽视了对新人心理适应性的调适、单位文化的认同。只有将新人融入工作当成用人单位的一项重要前瞻性制度安排,摆脱以庸俗化的部门团建代替入职全面培训的简单化做法,才能让新人真正感受到用人单位的良苦用心。

新员工拒喝领导敬酒被打体现"上位者"的权力恣意

不喝领导敬酒被打,领导好大的官威!这样的行为,绝非一个酒后失态、言语及行为失当能够解释清楚的。本质上讲,它体现了一部分"上位者"的权力恣意。

本来,部门聚餐,领导同事之间可以联络联络感情、交流一些看法。在这样一个"柔性"环境中,领导也好,员工也罢,能够比在办公室更容易拉近距离。即便不能立马热络起来,参与者也应该保持起码的礼貌和尊重,而不应该仗权压人、辱人。

这里边有一个角色转换问题。酒桌被很多人视为职场的延伸,甚至被称"第二职场",但酒桌与职场还是有着很大差异的。不在上班时间,不在办公场所,即便

有职务高低之分,也应该少一些职场上的层级,多一些轻松活泼的气氛。很多人喜欢"餐叙",正是看中了这种友好氛围。如果还是把职场、官场上那一套搬过来,未免太没意思了。

而当"跨界"恶劣到了侮辱员 工的程度,餐敏就已经变味了。表 面看,好像是领导喝多了骂了人、 打了人,实则是异化的权力在恣 意凌辱战战兢兢的权利。结果只 有打骂一种,导致打骂的原因却 可能很多。员工拒喝领导敬酒,只 是分分钟被扣上"不给领导面子" 帽子的一种情形。

值得注意的是,新员工拒绝的是一位领导的敬酒,实施殴打 辱骂的却是另外一个领导。这说 明, 打人的领导是在帮被拒的领导 出头,这显然更值得玩味。这是在干 什么?以打击新来者来守护"规矩"?

这也揭开了一些官场聚会的常态恶习之一角,或者说"潜规则",比如先敬领导,自己端大杯,领导端小杯;自己一口干.领导报一报.....

一个领导因为网络曝光被停职了,但类似的"敬酒文化"仍然在压迫着职场里的年轻人。如何让餐叙回归到本初意义,如何让权力不再肆意欺凌权利,如何避免领导的官成渗透到私人领域,依然任重道远。

但无论如何,这位员工的抗争 值得肯定。有些事,说开了,就会 一点点改变。一味隐忍,只会导致 情况更糟。综合北京青年报、澎湃 新闻网、新京报 (谚路 整理)