责任编辑 陆如燕 见习编辑 魏艳阳 E-mail:fzbfzsy@126.com

www.shfzb.com.c

幸福旅游人: 热情永远在线

-记春秋旅游副总经理周卫红

□法治报记者 陈颖婷

"作为一名拥有 28 年职业生涯的旅游人,今天尤为激动、振奋。我刚在线上以旅游人的身份为宣传城市形象出一份力,又紧锣密鼓地投入到一系列线上线下相结合的特色活动中,共同庆祝旅游人的节日。"在今年中国旅游日上海分会场活动中,春秋集团董事、春秋旅游副总经理周卫红作为分享嘉宾,满怀热爱地向在场人员分享了她的近期工作状态。

比起被称呼为"周总",她更喜欢同事、合作伙伴叫她"Ella",这样的称呼显得更亲切、拉近了彼此间的距离。其实,"Ella 爱旅行爱自由"不仅是她为自己的短视频平台起的名字,也体现着她的人生态度。在公司同事面前是专业、工作经验丰富的领导,在几百个帕米尔高原孩子面前,她是亲切、温暖的"上海妈妈"。

再添"新身份"

当选上海市第十六届人大代表, 是周卫红在今年获得的又一个新的身份。

《关于延续纾困扶持政策助力航空业稳健复苏的建议》《关于持续开展"看上海、品上海、爱上海"活动的建议》《关于完善公共文化空间旅游"标品"服务功能的建议》,她根据多年工作经验,结合实际业务情况,分别从助力航空复苏、工会游发展、提升公共文化空间服务能级等不同角度,提出相应建议。

"建议借鉴其他城市的文化空间的 旅游服务方式,将上海的文化空间进行 相应分级。"在建议中,她提出普通级 的场馆内部讲解,允许经过定向培训过 且拥有中级导游职称的团队导游直接讲 解;专业级或者特殊场馆讲解,则由上 海市文旅局、上海市旅游协会、有关高 等院校以及文化空间运营管理方,共同 制订培训方案,组织在校大学生(含研 究生)、社会专业人员以及导游人员参 加培训、考核,考核通过后的人员可以 纳入"讲解人力资源库",允许其持证 进入相应空间内, 旅游团体提供讲解服 务,并进行定期的讲解质量跟踪、测 评。这份建议最终获得了上海市文旅局 的重视、支持。

今年第 47 个国际博物馆日,在上海市文旅局的指导、推动下,上海市历史博物馆(上海革命历史博物馆)与春秋围绕"博物馆向持证导游开放带团讲解试点"这一合作方向,签订合作协议。由春秋金牌导游、高中级导游为中坚力量的春秋优秀导游,将在考核后正式持证加入到历博的讲解队伍之中。7月3日,首批通过考核的春秋导游代表进入历史博物馆开展了试讲。

打造公益夏令营

前不久,周卫红作为主持人,向公众发布了暑期旅游包机计划——7、8两个月内,推出289架次旅游包

机。其中,国内目的地除了此前发布的上海援建地区西藏日喀则、新疆喀什之外,还新推出了青海果洛、新疆吐鲁番、内蒙古满洲里、吉林长白山、湖南张家界等地,引起了热烈的反响。

这个项目源于 2011 年,周卫红为 拍摄去了帕米尔高原一个星期,见识到 了对她来说有些陌生的,在另一个"世 界"里坚强生存的孩子们,也拉开了 "温暖帕米尔"项目的序幕。

今年7月,2023"帕米尔与上海" 公益夏令营,将请远方的孩子们来上海 "玩耍"

夏令营特别为孩子们设计 5 大主题,感受不一样的上海,计划包括:"做一天上海人"——6 个独具风格的行程;"体验上海速度"——东方明珠、观光巴士夜游上海;"了解上海历史"——一大、四大、历史博物馆;"感受海派韵味"——"线上线下"外滩微游、游迪士尼;"文化汇集"——青少年活动中心特色课程、结营仪式等。

周卫红深信,旅游业一定是让人感受到幸福的行业,而中国的旅游业应该是一个朝阳产业。她将和同事们不断探索、创新,努力把上海的历史、文化气质、精神以及许多美好的当下,通过产品的组合、导游的讲解以及新颖的宣传,传递给更多人。



打造"艺术苏河"品牌

静安全面建设苏河湾艺术生态高地

□记者 胡蝶飞

本报讯 记者从昨天下午在苏河湾中心举行的"艺术苏河"启航仪式上获悉,静安将打造"艺术苏河"品牌,增强产业规模,对标国际水平,焕活文化魅力,助力将苏河湾发展成世界级滨水中央活动区、世界级"城市会客厅"。

据了解,静安苏河湾占地 4.2 平方公里,滨水岸线全长 6.3 公里,历史建筑总量 50 万平方米,集聚 20 余家跨国公司地区总部,拥物馆、美术馆、文化新空间等文旅资源点位 170 处,是中中城区独有的"一河两岸、中西合璧"滨水活力中枢。吸引上海苏富比空间、尤伦斯美术馆、Fotografiska 展览馆、没顶画廊等一批顶级艺术机构入驻,形成复合型艺术生态圈。

为此,静安充分发挥文 化艺术的纽带作用,由 UCCA Edge 静安尤伦斯 美术馆发起,由静安区文旅 局、北站街道等指导,共同 倡导打响"艺术苏河"品 牌,将通过提升艺术资源禀赋,挖掘历史建筑价值,增加公共文化配置,举办文化节展赛事,吸引高端艺术产业,全面推进苏河湾文化艺术生态建设,使苏河湾地区成为上海艺术地图中的重要组成。

"为全力打响'艺术苏 河'品牌,我们将围绕联盟共 建、载体共享、品牌共创、宣传 共推、政策共申五个方面,全面 建设苏河湾艺术生态高地,实 现世界级滨水文化区华丽蝶 变。"静安区文化旅游局副局长 吴芳艺表示,静安将加大"静力 条"产业政策的支持力度,对符 合新型消费场景打造的艺术机 构,给予最高100万元的一次 性奖励。鼓励艺术机构申报"静 安文化发展专项资金",对于 符合申请条件文旅项目给予最 高80万元的专项补贴。鼓励 艺术机构申报国家级、市级 "版权示范单位", 获评后享受 荣誉和相应奖励。

静安还将鼓励全球知名机 构举办各类国际精品现当代艺术品展览,支持国际高层次的 艺术文化活动,着力打造具有 世界影响力的滨水艺术走廊和 艺术生态高地。

烟草局"三代血亲不得应聘","近亲繁殖"应当矫正

7月15日,一则"多地烟草局规定三代血亲不得应聘"的消息冲上热搜。

据媒体报道,近日,山东烟草专卖局发布 2023 年高校毕业生招聘公告要求,应聘人员不得应聘录用后即构成干部任职回避情形的岗位,也不得应聘与本人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的人员担任领导成员的单位系统的岗位。

查询中国烟草官网可知,不仅山东,江西中烟、深圳市烟草 专卖局、山西省烟草专卖局、青海省烟草专卖局、安徽中烟、西 藏自治区烟草专卖局、云南省烟草专卖局等均提出类似回避要 求。

民众对国企岗位"近亲繁殖"深恶痛绝

"父退子继" "七大姑八大姨",一直以来,一些国企用人"裙带化"的现象每每为人诟病。此番烟草行业这条消息能够冲上热搜,足以表明,当下民众对于一些国企就业"内部优惠"的现象已深恶痛绝。此前,一则河南濮阳一家三代人在烟草公司"薪火相传,接力守望"的消息就备受争议。

事实上,亲属回避的规定,并非 最新举措。2020年,《国家烟草专 卖局中国烟草总公司关于印发烟草行 业招聘工作管理办法的通知》就已下 发。此外,《国有重要骨干企业领导 人员任职和公务回避暂行规定》《国 有企业领导人员廉洁从业若干规定》 《事业单位人事管理回避规定》等相 关规章制度也早已出台。

很多网友以为只是今年才有这一规定,甚至认为这些规定是地方烟草局自行规定的,其实是一个误会。

也不只是烟草行业,一般来说, 政府部门、国企、事业单位都有类似 规定,防止"近亲繁殖"、裙带关系, 在制度层面并不缺乏规制。所以,这 些招聘规定,更多地是对既有规则和 纪律的强调,也是相关单位招聘应有 的基础要求。

这次公众对于烟草系统实施已久的"三代血亲不得应聘"的老规定, 反应如此强烈,指向的是对"近亲繁殖"的担忧,渴望的是唯才是举、凭 真本事吃饭的公平竞争环境。

"世袭制"危害巨大,矫正势在必行

某地铁路部门前不久刊发一篇题为《一家三代出了21个铁路人》的文章,文中主人公,以及其爷爷、姥爷、父母、大姨、舅舅都在铁路部门工作,一家三代一共出了21个铁路人。文章的本意是对这一家三代与铁路分赞扬,没想到文章一经刊发,却引来了很大争议。一位网友质疑:我也想奉献,但有机会吗?

上述现象的产生可能有一些 历史的原因。在特定时期,一些 行业未必具有强烈吸引力,可能 需要通过对内部子弟给予就业优 惠的办法来稳定员工;另外,企业考虑到职工子弟在成长中耳濡目染,对企业的历史、文化、技术比较了解,入职后更容易适应工作,也往往倾向于优先录用内

然而,在市场化就业成为主流的背景下,这类现象不合时宜的一面暴露得越来越多,其引发争议乃至遭遇指责,其实并不难理解。

一方面,类似现象损害了就 业公平,还带来了腐败和权力滥 用的风险。

另一方面,一个企业对内部

子弟敞开大门,也就会显著降低外来人员进入的机会,意味着优胜劣汰的用人机制很难发挥作用。长此以往,势必影响企业的人才结构,挫伤其竞争力。

国企职位"世袭制"危害巨大,矫正势在必行,而且动作越快越好。但是也需要注意,在矫正的过程中,可能会有一些规避的蛮路,比如此前有媒体报道,一些国企在招录时交换应聘,从表面上看没有违背公开招聘的原则,需要高度上仍是暗箱操作。对此,需要高度大注,也需要让举报和投诉渠道更加畅通

把回避制度落到实处,仍需要下一番硬功夫

一项早已有之的规定,为什么每每成为舆论关注热点?恐怕仍在于,舆论普遍担心类似规定是不是得到很好的执行,以及在执行过程中,有没有出现各种扭曲和变通。因此,若想真正让民众放心,把回避制度落到实处,仍需要下一番硬功夫。

一方面,制度规定从纸面走到现实,成为一项共同遵守的明规则,既要靠相关单位的自觉遵守,主动作为,也需要持续推进公开透明。不仅要公开岗位招聘目录,也要公开选人用人过程中

的每一处关键细节。只要招聘程 序公开透明,就能接受社会监 督,从而最大限度地压缩用人过 程中的暗箱操作空间。

另一方面,鉴于有些国企 "近亲繁殖"具有隐蔽性、迷惑 性,各级纪检监察机关也应加强 对选人用人领域的监督检查,并 将其作为监督"一把手"权力运 行的一项内容。

用人搞家族化,破坏的不仅 仅是国企招录程序,也不仅仅是 公平公正的选人用人原则,尤其 严重的是,这其中蕴含着"公私 不分""化公为私"的潜在危险, 会直接败坏一个单位、一个企业的 风气,导致各种腐败发生。当努力 比不上血缘、当个体能力无法冲破 裙带关系束缚的时候,企业发展又 从何谈起?

封建社会那种"一人得道,鸡犬升天"的腐败之道,早该丢弃了。让所有人都能在透明的规则下平等就业,破除一切影响平等就业的"潜规则",让每个人都能通过踏实奋斗"向云端",理应成为新时代的新常态。综合南方都市报、新京报、澎湃新闻等 (业勤 整理)