

引进人才公示亲属关系 就算彰显公平?

近日，江西九江学院发布一则拟引进3名高层次人才的公示，引发关注。其中一名拟引进人才的父亲是该校退休教师，九江学院对此亲属关系进行了公开公示，此举引发众多网友讨论。这项看似简单的备注，在舆论场中激起了关于程序、公平与信任的层层波澜。有人认为这是坦荡，也有人视其为隐患。



透明是最好的避嫌

该校人事处工作人员表示，亲属回避制度适用于有上下级领导关系的职务，普通教师无需实行亲属回避制度。至于此次公开引进人才的亲属关系，这位工作人员称，前两年就开始进行类似公示，是学习其他高校的做法。

正如该校回应，此举并非个例，而且近年来有增多之势。公开报道显示，此前一些高校、国企也曾在拟聘人员公示中备注“处长之子”“主任之女”等亲属关系。这种“自曝敏感信息”的做法，恰恰反映了用人单位在人事招聘中提升透明度、筑牢公信力的自觉努力。

长期以来，事业单位与国有企业招聘中是否存在“近亲繁殖”“萝卜岗”，一直是公众关切的敏感议题。用人单位主动公开拟聘人员的亲属关系，实质上是将内部监督环节向前端延伸、向社会层面开放，以“预防式

公开”避免质疑。

这种做法的积极意义显而易见。阳光是最好的防腐剂，公开是最有效的监督。在人才引进过程中，信息的公开是建立信任的基础。通过主动披露关联信息，用人单位不仅履行了程序告知义务，更传递出“欢迎监督”的坦诚姿态。

从更大范围看，推动亲属关系公示常态化、制度化，有助于塑造风清气正的用人生态。各类事业单位与国有企业若能将此做法固化为招聘标准动作，必将大幅压缩“隐性门槛”与“人情操作”的空间。长远而言，这不仅有助于赢得公众信任，也有利于形成以才取人、按规用人的良性生态。

此次高校主动公示亲属关系，看似“多此一举”，实际上体现了对制度的尊重、对监督的敬畏。期待这样的阳光操作，从个案走向常态。

公示出来，公平是否就已达成?

程序上的正确，未必能自动转化为公众心中的公正。舆论的持续发酵，恰恰说明在诸多“萝卜招聘”“近亲繁殖”的案例阴影下，公众对公平的期待早已不止“公开”。人们真正疑虑的，是在条文之外、人情之中，是否存在难以察觉的倾斜与照顾。这种不信任感，针对的并非某个具体的人，而是一种可能存在的、不透明的“操作”惯性。大家担心的是，公示是否会流于形式，成为将“关系”合法化的一个精巧步骤?公开了关系，是否就意味着后续的一切都天然正当?

从这个角度看，此次事件为我们提供了一个重新审视“程序”与“信任”关系的契机。

绝对的“避亲”或许难以完全实现，有时也可能造成人才浪费。但“不避亲”的正当性，必须建立在绝对的“过程透明”与“专业至上”基础之上。其逻辑应当是：并非因为他是谁的亲属而被选中，而是因为他足够优秀，而他的家庭背景在严密的选拔程序下，被视为一个无关紧要的附

属信息。

它意味着，高校需要建立一套更强大的“免疫系统”，这套系统不依赖于个人的道德自觉，而是依靠环环相扣、互相制衡的技术性安排。比如，引入更高比例的校外同行专家进行匿名评审；对面试答辩进行全程录音录像并存档；在公示中不仅公布结果，也适度公开主要的选拔依据和量化比较。这些做法，比单纯公示一个亲属关系要复杂得多，但也有效得多。

九江学院的尝试值得肯定，它像一块试金石，测出了当下公众对公平议题的高度敏感，也测出了机构以透明化自证清白的迫切必要。

说到底，公众所求的并非不近人情的冰冷规则，而是一个可知、可感、可信的公正环境。

公平感的获得，不仅在于结果的正确，更在于获取结果过程的清晰可见。当选拔过程本身成为一场经得起无限次慢放和推敲的“公开演出”，关于“关系”的猜疑才会失去滋生的土壤。综合新京报、红网等

(业勤 整理)

短剧演员权益不应成短板

汪昌莲

据媒体报道，演员杨梅梅(化名)此前接受采访时称，她参与拍摄的短剧已杀青半年多，片酬却仍未结清。日前，媒体从涉事制作方相关负责人处获悉，他们已在1月底前结清演员片酬。杨梅梅表示，她仍会继续参与短剧拍摄，并希望行业能尽快建立更明确的规则，保障相关方合法权益。为火热发展的短剧行业建立透明、规范的保障机制，依法保护创作者权益，成为亟待重视的现实课题。

近年来，网络微短剧凭借其“短平快”的优势，迅速占领市场，成为文化产业的新风口。然而，在这股流量狂欢的背后，演员权益保障不足的问题日益凸显，成为行业发展的明显短板。从头部演员公开讨薪，到基层群演被拖欠微薄报酬，再到儿童演员权益屡遭侵害，这些乱象不仅损害了从业者的切身利益，更折射出行业在快速扩张中的失衡与失范。

短剧演员权益受损，首先表现在合同签订的不规范与薪酬支付的无保障上。许多剧组为了追求效率，省略了必要的签约流程，仅凭口头约定便开始拍摄，“先干活，后看情况”成为不少从业者的常态。这种“信任合作”模式，在项目顺利时，或许能相安无事，一旦出现资金链问题，或双方产生分歧，演

员的权益便极易受到侵害。即便有合同，也常出现模糊条款，为后续的薪酬克扣埋下伏笔。正如一些案例所示，制作方以“未配合配音”等理由，随意扣除片酬，严重违背了契约精神。

更令人痛心的是，儿童演员这一特殊群体的权益保障，更是脆弱。为了追求所谓的“真实效果”，一些剧组不惜让年幼的孩子在恶劣环境下拍摄，如淋雨、熬夜等，完全不顾及他们的身心健康和接受义务教育的权利。部分家长因经济压力，或对行业规则不了解，被动或主动地让孩子参与其中，使得儿童演员成为权益保障的盲区。

究其原因，一方面，是行业内部对“快”的过度追求，压缩了规范管理的空间；另一方面，是相关法律法规的执行与监管，未能及时跟上行业发展的步伐。

因此，补齐短剧演员权益保障的短板，已成为当务之急。首先，行业内部应建立规范的合同制度和薪酬支付流程，明确双方权利义务，从源头上减少纠纷。同时，监管部门应加强对短剧制作的监督，特别是对涉及儿童参演的项目，要设立更严格的准入和审查机制。

短剧的爆发式增长，不应以牺牲从业者权益为代价。只有建立起透明、规范、公正的保障机制，才能让短剧产业在可持续发展的道路上行稳致远。

春节机关车位免费开放，这份年礼暖人心

丁家发

为有效利用市区停车资源，缓解春节期间市区车辆停放难问题，方便群众出行，多地在春节前公布行政机关内部停车场向社会开放消息。荆州中心城区机关事业单位停车场全开放，加上道路及部分社会泊位，免费泊位超3万个；衡阳全市12家机关、珠晖区政府投资及机关停车场分时段免费开放；清远连州7家行政机关停车场春节期间全天免费；镇江主城区道路停车泊位连续9天免费，同时开放部分机关企事业单位内部停车场。

春节机关车位免费开放，是近年来多地政府为缓解节日期间“停车难”问题推出的暖心举措。这份年礼不仅盘活了闲置公共资源，更体现城市治理从“管理”向“服务”的深刻转变，是城市文明与温度的具体体现。

春节期间，返乡潮和旅游高峰叠加，城市核心商圈、景区周边往往“一位难求”；而机关单位内部停车场，却因春节假期处于闲置状态。这种“潮汐式”的供需矛盾，正是惠民政策出台的现实背景。通过“应免尽免、能开尽开”的原则，将机关大院、事业单位的内部车位向社会免费开放，既有效盘活了存量资源，又缓解了市民和游客的停车焦虑。

机关大院主动打开大门，不仅是对

物理空间的开放，更是政府服务理念的提升。这份年礼，体现了公共资源的共享理念，彰显了政府服务意识的提升。在扬州，当地连续9年向社会开放机关事业单位停车场，并形成了标准化的管理流程，让游客切实感受到城市的热情和温度。这种细微之处的关怀，往往比宏大的口号更能赢得民心。

不可否认，春节机关车位免费开放，尽管赢得了广泛赞誉，但仍属于节点性的应急措施。城市现代化治理的关键，在于从应急式应对走向制度化供给。目前，已有部分城市开始探索常态化的错时共享机制，如北京倡导国有企业事业单位优先开放内部停车场，供居民有偿、错时停车使用。期待更多的城市能够建立长效机制，利用智慧停车平台实现资源的精准调度，让公共资源的共享由“节日限定”变为常态，真正解决市民全年的停车难问题。

春节机关车位免费开放，是利民惠民的务实之举。小小停车位，传递了城市的大温暖。但政策的顺利实施，离不开市民的配合与支持，市民在享受免费停车便利的同时，应当自觉遵守停车场管理规定，按序停放，不占用消防通道，不乱扔垃圾，爱护公共设施。只有大家共同呵护，这份善意才能持续传递，机关大院的“大门”方能开得更久、更稳。