

“本人回复”是种少见而可贵的公共姿态



近日，湖南蓝山县委书记邓群在网络开设个人账号回应公众诉求和问题引发关注。从报道看，这位县委书记回复内容也可谓是林林总总，颇为细节。比如，有网友反映，森林植物园北门的路灯坏了。次日，邓群回复“今天已经修好了”，并附上了维修画面；此外有学生投诉学校的住宿条件不佳，有村干部反映本村的供水不足、用水困难，有村民说承包田亩的钱迟迟未到账……邓群都一一回复。

值得被鼓励，乐见更多“本人回复”

不少网友对“本人回复”表达了真诚的认可，认为这是一种少见却可贵的公共姿态：回应不绕弯子，处理不隔层级，问题有回音、有结果，哪怕只是修一盏路灯、解决一处用水难题，也让人切实感受到自己被重视。而且，选择上网，当事人可能也需要一点儿“勇气”。除了会更多暴露在聚光灯下之外，也可以想象到，今后恐怕会有更多网民直接提问，届时问题可能会呈几何倍数增长。不过，当事人既然选择了“起号”，相信也是对自己会保持工作的热情与长效有信心。

理者并不罕见。比如，此前，中国人民大学党委书记张东刚也在个人社交媒体开设账号“人大刚子”，并积极回应学生诉求，也是吸睛无数、收获了不少的好评。当然，这种模式依然有某种“局限”。一方面，它对个人精力与能力的依赖程度较高，难以在所有地区、所有岗位上简单复制；另一方面，如果缺乏稳定的制度承接，也容易在热度消退后回到原有路径，甚至被误解为“个人秀场”。

简而言之，这种网络留言有随机性，公共管理却又极大依赖稳定性、可预期性，这种内在逻辑的差别如何统合，恐怕也是个值得深思的课题。

接下去看，真正需要被讨论和推进的还是机制层面的建设。如何把线上收集到的诉求纳入既有的信访、热线体系，明确分流规则、办理时限和反馈路径，让“看见问题—交办问题—解决问题—公开结果”形成稳定闭环，才是这种做法能否走远的核心。

基层治理不能长期依赖“一把手”亲力亲为

这种直面民意、不躲不避、马上就办的姿态，是当地居民和广大网友给予积极反馈的原因。与此同时，网络情绪中也有担心的声音。主政一方的县委书记那么忙，有时间泡在网上逐条回复么？如果人事变化，这样的做法是不是就变了？

不可否认，该账号的出圈离不开其个人情怀与躬身实干。报道显示，此举并非邓群上任县委书记后才开始，2024年、2025年她任蓝山县委副书记、县长期间，就已经在坚持回复了。三年时间，不可谓短，这既反映其个人对网络问政的认知，也以此打上鲜明的个人风格烙印。

主官亲自回、亲自督，老百姓愿意说、放心提，可让留言板真正成为“留验板”。但基层治理不能长期依赖“一把手”亲力亲为，不能把民生希望寄托在个人精力之上。繁忙政务之下，如何持续响应海量诉求？岗位调整之后，会不会出现“人走政息”？这些现实追问，恰恰指向基层治理现

代化的关键：好做法要变成长效机制，才可持续。

事实上，蓝山县已意识到这一问题。当地出台了《引导党员干部运用新媒体推动工作落实的实施办法》，正如邓群所说，“光靠我一个人不行，各行各业都要去发现问题、处理问题”。从个人问政，到群体上阵，这就是把创新变成机制。干部开号问政，起点是勇气担当，落点是机制保障，终点是为民解忧。以此观照，如何保证干部群体性问政的长效，需要探索之处仍多。

走好网上群众路线，既需要“敢开账号、敢接民意”的勇气，更需要“有人受理、有人负责、有人督办、有人反馈”的长效机制。作为一方主官，通过个人账号促进网络问政，更可以成为政务服务平台的有效补充。无论网上网下，让民情不沉淀、诉求不搁置、治理见成效，这是任何时候都需要坚持的政绩观。

综合红星新闻、新京报等 (谕路 整理)

店名可以“绝情”，待员工切莫“绝情”

□ 曲征

2月21日晚，李女士因次日即将返程上班，离家前，她想和父亲吃顿团圆饭，而父亲在“绝情臭豆腐”一分店当炸锅师傅，李女士遂致电老板替父亲请假两小时，并自愿承担扣薪。老板称“一分钟也不行”，随后打电话给李父威胁将其辞退。2月28日，店家发声明称，已与当事员工及家属进行了沟通，双方达成和解，相关工资待遇问题已依法依规妥善处理完毕。

一顿期盼中的团圆饭，一次自愿扣薪的请假，换来的却是“一分钟也不行”的强硬拒绝和被辞退的威胁。“绝情臭豆腐”的用工风波，不仅让“绝情”二字刺痛人心，更折射出部分企业在员工权益保障上的缺失，也给所有经营者上了深刻的一堂课：企业可以求利，但绝不能对员工“绝情”。

员工是企业发展的根基，一份温情的管理，远比冰冷的制度更能凝聚人心。当事员工在店里工作七年有余，七年的坚守本应换来企业的体恤，可仅仅因为两小时的请假需求，就被老板粗暴拒绝、威胁辞退，这般“绝情”，不仅违背了人情常理，更触碰了用工合规的

底线。企业的强硬态度，不仅寒了员工的心，更让品牌形象在公众心中一落千丈。

值得欣慰的是，事件最终以商家道歉、双方和解落幕，而员工家属将部分赔偿款捐赠公益的举动，更与商家最初的“绝情”形成鲜明对比，让这场风波多了几分温暖与善意。道歉只是第一步，真正的改变，在于企业能否真正反思自身问题，摒弃简单粗暴的管理方式，将员工权益放在心上。

当下，不少企业追求效率与利润，却忽略了员工的情感需求与合法权益。殊不知，对员工多一份包容，多一份体恤，才能换来员工的忠诚与付出，才能让企业走得更远。“绝情”或许能换来一时的“强硬管理”，却终究留不住人心，更守不住品牌的长久发展。

“绝情臭豆腐”的教训，值得所有企业深思。企业经营，既要守合规底线，更要存温情之心。拒绝“绝情”，善待员工，不仅是对员工负责，更是企业自身长远发展的明智之举，唯有如此，才能实现企业与员工的双向共赢，让品牌在温情中走得更稳、更远。

且慢为“班主任退出班群”叫好

□ 刘煜超

近日，辽宁葫芦岛市一则“班主任退出班群”的通知，像长了翅膀一样在教师圈里迅速炸开了锅，更引得社交平台上一片欢呼。班主任从微信群抽身，校领导统一接管，这简直是给老师们“松了绑”，然而，班主任和教师从群里撤走，家校之间那道无形的墙，就真的倒了吗？

首先，老师说得实在，“平时孩子们发了打卡的视频，真的是挨个听，挨个纠正”。这背后，是多少个本应属于家庭私域的夜晚被切割得支离破碎。从这个角度看，葫芦岛市教育局的初衷无疑是善良的，想通过“物理隔离”把老师从手机的方寸屏幕中解放出来，让学生学会自我管理。这份对教育生态的苦心，我们得领情。

但是，我们若只为这一“退”字而鼓掌，恐怕是看对了病症，却开错了药方。班主任退群了，由学校领导统一管理，家校沟通的刚需并没有消失，学生忘带作业、突发身体状况、需要个别沟通时，那座“桥”如果没搭稳，矛盾只会转移到更隐秘、更难监测的私聊或电话里，甚至演变成更直接的面对面冲突。

问题的本质，从来不在群本身，而在那条横亘于家庭与学校之间早已模糊不清的职责边界。家长群之所以让人疲于奔命，是因为它常常成了老师布置任务、转嫁责任的“云端黑板”；家长之所以焦虑，是因为它在无形中成了攀比、讨好甚至道德绑架的“秀场”。正如专家所言，明确教师专注学业指导、家长负责习惯培养，才是正解。如果边界不清，即便班主

任退了群，由校领导坐镇的“新家群”，也不过是换了个群主的老剧场，上演的依旧是那些剪不断理还乱的戏码。

退一步讲，让班主任完全退出，是否也是一种责任的“甩锅”？那位挨个听视频纠正发音的老师，那份责任心难道不正是教育最宝贵的温度吗？我们需要的，是给这份温度装上理性的“恒温器”，而不是直接拔掉电源，让沟通彻底冷却下来。由校领导统一管理，看似加强了权威，实则可能让沟通变得更官僚、更迟钝，失去了班主任作为第一知情人那种快速响应的灵活性。

其实，无论是老师渴望的“清静”，还是家长吐槽的“负担”，核心诉求都是一致的：让教育的归教育，让生活的归生活。与其轰轰烈烈地搞“班主任大撤退”，不如静下心来，像许多学校已经探索的那样，制定一份清晰的家校沟通“负面清单”和“操作手册”。明确什么时间可以沟通、什么事情该由谁负责、什么话不能在群里说。甚至，可以借鉴“免扰时段”和“信息监管员”制度，让专业的人做专业的事。

改变家校关系的，绝不是班主任一个退群的背影，而应是双方在厘清责任后，相向而行时那会心的一握。群可以退，但责任不能退；热闹可以减，但关爱不能减。在按下“退出键”之前，我们更应思考，如何在数字时代重建那条充满信任与尊重的“家校连心桥”。否则，今天的叫好声，很可能会变成明天面对面沟通不畅时的埋怨声。