

文明更在后半句

葛寅睿 ///

一则服装厂通知,意外在网上火了。

通知的前半句,是很多人熟悉的安全规定:“假期到了,员工带小孩来工厂,不准带到车间,容易发生事故。”这样的提醒,对于安全方面很有必要,车间不是游乐场,机器运转、人员流动、物料堆放,都可能带来风险。

但最让网友点赞的,是通知的后半句:“孩子登记后,可以到一楼饭堂玩耍、看电视、写作业,还能免费吃饭。”我们被触动,正是因为在这条普普通通的通知里,看见了一种朴素而难得的管理文明——前半句守住安全底线,后半句给足人文关怀。

网友感动的,不只是一顿饭

“偌大的食堂里欢声笑语,十余个孩子坐在电视机前看动画片,还有几个孩子趴在餐桌上写暑假作业,一个姑娘在旁边守着,随时准备答疑。”很难想象这是记者对一家服装厂食堂的描述。

工厂能提供空调电视、免费饭菜已是非常难得,更可贵的是在严守安全底线的前提下,还能设身处地地考虑务工家庭的带娃困境。时值暑假,大部分在外打工的父母不得不面临孩子安置的难题。所以我们感动的,不仅仅是“老板人不错”,更在于企业能看见员工工作服背后的多重身份:他们既是流水线上的工人,也是为孩子操心的父母;既要撑起生产任务,也要用肩膀扛起一整个家庭。

对务工家庭来说,孩子有人管、饭有人做、作业有人问,父母才能在车间里安心做事。这份安心,未必写在考勤表里,却会体现在每一次规范操作、每一件合格产品中。企业关怀,从来不只是节日发礼品、墙上贴标语。员工究竟需要什么,企业能否看见;看见之后,愿不愿意想办法,这才是检验管理温度的地方。

好的管理,不能只有“禁止项”

一提起安全管理,我们很容易想到各类禁止条款:厂区禁入孩童、消防通道禁停车、路口红灯不可闯。划清边界、守住底线本是管理的应有之义,但管理不能止于一句“不准”。禁令的初衷是维护秩序、保障安全,倘若仅凭一纸规定、一圈围栏、一句

“后果自负”就转嫁全部责任,无视群众现实困难,这样的管理看似严谨,实则只是把风险转移到别处。更值得警惕的是,单纯依靠禁令容易滋生“一禁了之”的惰性。遇到复杂问题,不去深挖原因、寻找替代办法,只求快速划清责任,管理者看似拟得清,群众却徒增难处。长此以往,规则与现实之间会产生裂隙:有人规避规则,有人被迫违规,还有人独自承受额外成本。

某些地方治理流动摊贩,曾习惯于驱赶、没收、处罚。执法人员一来,摊贩推车就走;执法人员一走,摊贩卷铺重来。而苏州相城区利用商业区周边的闲置空间设置便民疏导点,在居民小区、工业集宿区和农贸市场周边布局蔬菜点、供餐点和蔬果点,为流动摊贩提供规范经营空间。摊贩有了去处,道路恢复通畅,居民买东西也更方便。

当一项规定只强调管理方便,却不考虑现实困难,人们就会倾向于绕开规则、规避检查。倘若能在“禁止”之后提出更人性化、更有可行性的解决方案,想人之所想,真正从帮人排忧解难出发,依此制定的规则即使无人监督,群众也会自发地好好执行下去。

文明管理更要多写几个后半句

过去我们常常讲“文明”,什么才是文明?对个人而言,不触犯“禁止随地吐痰”这类禁令,好像就算是个文明人了。

但一家企业、一座城市乃至于一个社会的文明,不能只是体现它立了多少规矩,更要体现在它能遵守规矩的人提供多少便利,差距就在这“后半句”里。“孩子不能进入生产车间”,后半句可以是提供一个安全、凉快、有人照看的地方;“不能随意摆摊”,后半句可以是

合理设置便民经营点;“外卖员不能进入小区”,后半句可以是设置物品交接区域和休息驿站。

苏州计划于2026年8月初在姑苏区、苏州工业园区将骑手合规等待红灯的时间从订单计时中剔除。“骑手不能闯红灯”,这是前半句;“合规等待不占配送时间”,是后半句,这后半句就是针对算法催单、守法可能超时问题的“文明”解法。其中体现的,正是社会治理中从刚性约束走向人文关怀上的关键一步。

文明管理,首先是从“管住人”转向“解决事”。规则不能只告诉人们什么不能做,还应回答遇到困难该怎么办;不能只负责堵住一个口子,还要为合理需求找到出口。高水平管理,既要坚决说“不”,也要在说“不”之后给出“可以”。

其次,是从约束表面行为转向治理背后成因。摊贩占道、骑手闯红灯、家长带娃上班,看起来都是需要纠正的行为,背后却分别连着生计压力、算法困境和照护难题。如果只盯着行为末端处罚,问题往往按下葫芦浮起瓢;只有顺着现象追问原因,从空间规划、制度安排、平台规则和公共服务上寻找答案,治理才能由反复整治走向源头化解决。

最后,是从追求管理便利转向增进群众便利。有些规定看起来整齐规范,执行起来也省心省力,却把不便和成本统统留给了普通人。这样的管理,可能方便了管理者,却未必真正服务被管理者。衡量一项制度好不好,不能只看有没有人违规、处罚是否到位,还要看群众办事是否更省心、生活是否更安心。

现实生活中,我们当然需要清晰有力的“前半句”,以划出边界、守牢底线;但我们更期待多想一步、多做一点、多写几个温暖而务实的“后半句”。

(作者单位:化工研究院)

画里有话,

带薪休假,不止一纸承诺



全面落实带薪休假,关乎劳动者的身心健康与幸福感,也关乎内需潜力的释放与经济结构的优化。唯有以刚性制度破除执行壁垒,以柔性管理化解企业顾虑,才能真正让劳动者“敢休、愿休、休好”,在劳逸结合中积蓄起推动社会持续前行的蓬勃动力。

陈汉宁 绘

(作者单位:神华能源报社)

善意需要硬支撑

于姗姗 ///

河南洛阳栾川一座古风小镇里,一位七旬老人常年弯腰翻垃圾拉圾桶,捡拾塑料瓶。景区没有将他劝离,也没有用一笔临时救助结束此事,而是搭起遮阳棚、摆好桌椅,设置饮料瓶兑换处,请老人负责值守。游客可以用空瓶兑换 古风银票 在景区消费时抵扣。视频走红后,网友称这是 体面的善意。但体面从何而来,又靠什么持续?把这两个问题想清楚,一桩美谈才可能变成可复制、可借鉴的公共经验。

景区本可以走一条更省事的路:直接给老人一笔钱,劝他别在景区捡废品。这样的帮助同样是一种善意,也能解一时之困。但栾川景区偏偏选择了一条更“麻烦”的路——搭棚、设点、设计兑换方式,让老人获得一个能够稳定参与、以劳动换取收入的固定岗位。两种帮助的差别,不只在于形式。单纯的物资与金钱帮扶,容易使受助者停留在被动接受的位置;在条件允许的情况下,把帮助转化为参与机会,则能让人继续保有行动能力和社会角色。栾川案例的启示在于:当一个人仍有参与社会的意愿和能力时,最好的善意是为他增添选择,擅自替他定义、安排生活反倒可能构成另一种剥夺。善意的体面,核心在于尊重。尊重意味着把对方看作独立的个体,即便在困难中也有自主选择的权利。伸出手很重要,更重要的是让一个人在接受帮助之后,仍能站立在自己的生活里。

然而,个体层面的尊重有时依赖于管理层面的决策,换一个人、换一处场景,这份体面便可能失色。当不同群体进入公共空间,尊严的安放需要更稳固的容器——规则。杭州图书馆的实践颇具参考价值。自2003年起,这家图书馆向包括拾荒者在内的所有人敞开大门,唯一要求是看书前洗手。有读者投诉拾荒者身上

有异味,馆长的回应平静而坚定:“我无权拒绝他们入内读书,但您有权利选择离开。”其背后是一套平等善意的治理逻辑:馆内未划出任何“爱心专区”,只增设洗手台、加大保洁频次,并对所有人统一执行阅览规则。无论什么职业,一律享有同等的阅读权利。

规则的平视,在于它只问你是否遵守,无意追究你是谁。拾荒者与学者被完全相同的条款约束、同等的规则保护,社会平等便有了程序正义的支撑。被同等对待的人,也更容易认同自己是社会中平等的人。个体善意能带来一时温暖,稳定的平视却须由规则托底——未落进规则的善意,时间一长难免走样。

规则当然不能消除所有矛盾。拾荒者身上可能确有异味,有人选择离开,有人反复投诉,这些感受无需否定。公共机构可以通过增设洗手设施、加强日常保洁、张贴温馨卫生提示等方式优化服务,却绝不能依据职业、身份,剥夺任何人的基本公共权利。规则赋予图书馆的,正是在压力面前不动摇的底气;既不因入设防、抬高任何人,也不因人设限、贬低任何人。公共空间由此拥有了一条在争议面前不轻易退让的底线。

规则确立之后,善意的践行才能转入常态化运行。场地由谁提供,费用从哪里支出,出现矛盾由谁处理,效

果如何评估,这些问题都需要明确答案。建立良好的机制,关键在于形成一套责任清楚、成本可承受、流程能执行、问题可修正的运行体系。

首先,要从真实需求出发,明确善意需要解决什么问题。帮助既要缓解眼前困难,也要考虑安全、尊严和社会参与等深层需要,避免停留在临时捐助和表面关怀;其次,要合理分担成本,让参与各方都能长期承受。各方共同参与,减少了善意对单一主体的长期消耗。通过调动管理者、参与者和社会力量,让各方在承担责任的同时获得相应价值,降低对单一主体的长期消耗,使善意具备持续运行的条件;最后,还要建立反馈和调整机制。合理意见可以推动流程优化,涉及身份歧视的要求则应依据平等原则妥善回应。运行中出现问题并不意味着机制失败,发现问题后及时修正,正是机制逐渐成熟的过程。一套可持续的帮扶,最终指向的正是体面助人。

回到那五个字——“体面的善意”。尊重给善意以温度,规则给善意以尺度,机制给善意以长度。感动之外的那些制度设计、成本核算与直面矛盾的担当,才是善意最坚硬、最可靠的支撑。

(作者单位:哈密能源化工)

速度之外,何为竞争的真正价值

李子玲 冯永强

机器人在赛场上,短短几秒便能跑出令人惊叹的成绩。这样的速度,固然让人直观感受到科技的力量,但真正支撑它冲过赛道的,是长期积累的技术实力、持续优化的系统稳定性,以及研发团队在反复试错、不断修正中淬炼出的韧劲与定力。赛场上的瞬间爆发,看似是速度的比拼,实则是对精度、协同和稳定性的长期打磨。

其实,很多工作又何尝不是如此。一次看似轻松自如的成果展示,背后往往是长时间的准备与一次又一次的打磨。许多“看得见”的成绩,背后都有无数“看不见”的付出。对于个人和团队来说,拉开差距的,不是某一次冲刺中的领先,而是在困难面前稳住节奏、保持定力,在反复磨砺中积累经验、提升能力,把每一项工作做扎实、做细致、做到位。

赛场上有输赢,这很正常。但真正的竞争,不只看比赛结果,也要看过程中所展现出的态度。两台机器人向倒地对手挥手致意,这个细节之所以打动人,在于它让人看到激烈竞争和彼此尊重并不冲突。正因为知道一路走来的艰辛,才更懂得尊重对手;也正因为懂得彼此都曾为同一个目标付出,竞争才不只是对抗,也多了些惺惺相惜。

这种惺惺相惜,在工作中同样适用。工作中有分工,也有竞争;有合作,也有压力。问题不在于有没有竞争,而在于竞争以什么方式展开。彼此较劲如果变成相互设防、相互拆台,不仅不能把事情做好,反而会增加内耗。相反,把竞争建立在尊重之上,才能营造出你追我赶、共同提高的氛围。

赛场上的那一次挥手,打动人的不只是动作本身,而是它传递出一种清晰的态度:尊重不会削弱竞争的锋芒,反而会让竞争少一些戾气,多一些格局,也更接近竞争本来的意义。

机器人能够跑上赛道,完成令人印象深刻的动作,靠的不只是那几秒钟的瞬时表现。方案设计、程序开发、机械调试、反复测试、现场保障,任何一个环节都不可或缺。

人们看到的,是冲刺时的速度,是挥手时的瞬间;看不到的,则是不同岗位上无数次磨合、打磨和校准。一个动作越显轻松,背后的系统往往越复杂;一次发挥越显稳定,越说明背后的团队协同越成熟。

回到日常工作,也是如此。有人冲在前面,也有人在背后支撑;有人站在台前,也有人默默把细节做到位。分工虽有不同,目标却是一致的。团队的默契,既体现在关键时刻有人站得出来,也体现在基础环节有人守得住。很多时候,掌声总是先送给最后完成任务的人,却容易忽视那些在过程中解决问题、弥补缺口的人。真正决定一支队伍能走多远的,从来都是协同能力、补位意识和整体韧性。因此,我们更应把掌声送给整个团队。

机器人比赛耐人寻味之处,恰恰在于人们惊叹于机器人的速度、力量与智能,也会因为向对手挥手这个细节而感到温暖。这个挥手之所以值得珍视,不在于动作本身,而在于它传递出的尊重、理解与协作,让竞争超越了单纯的输赢。我们需要速度、效率、突破与争先,却不能丢掉对规则的敬畏、对专业的尊重、对伙伴的信赖,以及关键时刻伸出援手的自觉。唯有如此,竞争才不会只剩快慢高低,技术进步也才能真正体现价值、传递温暖。

(作者单位:新疆化工)