

2021年05月06日 星期四
责编:邱峰
美编:刘昭彤
校对:曹永亮

“五一”假期 株洲交上平安答卷

本报讯(株洲晚报融媒体记者沈全华 通讯员 阎俊 谢亮)5月5日,记者从市公安局获悉,“五一”假期,我市治安状况持续向好,未发生重大案件及重大交通事故。

据市公安局110报警服务平台统计,5月1日0时至5月5日13时,全市共接警1.41万起,同比上升1.14%,其中有效警情3797起,同比上升6.71%。有效警情上升,从一个侧面说明,珍惜爱护110报警服务资源,已成为广大市民共识。

全市接报刑事警情同比下降26.73%,接报治安案件同比下降10.24%。

假期归来 个人健康监测要做好

本报讯(株洲晚报融媒体记者刘琼 通讯员 刘兰)5月5日,市疾控中心发布提醒,返程旅客应注意个人防护,返回后要做好个人健康监测。

“虽然目前国内疫情形势平稳,但国外的疫情依然反复,市民不可以掉以轻心。”市疾控中心相关负责人介绍,“五一”假期,大家探亲旅游,与外界接触增多,再加上舟车劳顿、饮食习惯的改变等,都可能导致免疫力下降,有可能出现发热、咳嗽等症状。

该负责人提醒,市民在乘坐火车、飞机等公共交通工具时,要全程佩戴口罩,尽量减少餐饮次数,减少交谈。接触可能被污染的物品后应及时洗手,或用免洗洗手液消毒。旅行归来后,持续做好个人健康监测,一旦出现发热、咳嗽等可疑症状,即刻佩戴口罩前往就近的发热门诊就诊,如实告知医务人员旅行史、接触史,及时诊断和治疗。

“姜汤大姐”进校园

本报讯(株洲晚报融媒体记者戴濂 通讯员 易晓鹏)日前,何家坳枫溪学校启动校园劳动周活动。首场活动邀请“姜汤大姐”韩无盐来校,为孩子们上了一堂生动的劳动教育课。

“愿同学们用勤劳灵巧的双手践行劳动精神,以自我劳动成果奉献社会。”韩无盐曾获“湖南省学雷锋优秀志愿者”“感动株洲十大人物”等荣誉称号。活动中,她教孩子们制作姜汤,并分享了自己参与志愿服务的经历和收获。孩子们则向韩无盐赠送了鲜花,向她致敬。

“星火杯”篮球精英赛首次在株举行

王瑞连宣布开幕 谢卫江和姚明为比赛开球 曹慧泉致辞



▲“星火杯”比赛现场。株洲晚报融媒体记者 刘震 摄

本报讯(株洲晚报融媒体记者叶新福)激情五月,青春绽放。5月3日晚,2021“星火杯”青少年篮球精英赛在株洲市体育中心篮球馆开幕。

国家体育总局党组副书记、副局长王瑞连出席开幕式并宣布比赛开幕。副省长谢卫江和中国篮球协会主席姚明一同为比赛开球。教育部学生体育协会联合秘书处秘书长、中国中学生体育协会主席薛彦讲话。省政府副秘书长李心谕,省体育局党组书记、局长李舜出席。市委书记曹慧泉致辞,市委副书记、市长阳卫国主持开幕式,市领导何朝晖、杨胜跃出席。

薛彦表示,“星火杯”青少年篮球精英赛是中国中学生体育协会与中国篮球协会在教育界与

国家体育总局的指导下,双方充分发挥各自优势,搭建的我国校园篮球队与俱乐部青少年队伍互动交流沟通、展现自我的平台。旨在夯实青少年篮球运动基础,增强青少年体质,共同助力教育强国、体育强国、健康中国建设。

曹慧泉代表市委、市政府和400多万株洲人民,向莅临株洲的各位领导、来宾表示欢迎。他说,大力发展青少年体育运动,是建设体育强国的长远之计,也是推进体教改革的重要举措。株洲是一片星火传承的红色热土,也是一座崇尚运动的活力之城,全民健身运动蓬勃发展,正在全力打造体育强市。这项赛事首次走出京城,放在株洲举办,既为五一假期的株洲市民带来了欢乐,也为株洲体育事业发展带来了契机。

我们将全力当好东道主,精心组织,热情服务,努力将本次赛事办成精彩、成功、卓越的体育盛会。

“星火杯”青少年篮球精英赛,是具备全国最高竞技水平的青少年体教融合篮球传统赛事。本次大赛由中国篮球协会、中国中学生体育协会主办,市人民政府承办,共邀请了清华大学附属中学男子篮球队、湖南省地质中学男子篮球队、浙江稠州银行俱乐部男子青年队、石狮篮球俱乐部男子青年队4支男子篮球队和山东省青年女子篮球队、东莞体校女子青年队、湖南雅礼中学女子篮球队、河南省济源第一中学女子篮球队4支女子篮球队,共计8支球队,96名运动员参赛。比赛于4月30日拉开战幕,历时6天。

我市将建档案公共服务平台

本报讯(株洲晚报融媒体记者何春林 邱鹏 通讯员 谭俊杰)4月30日,全市档案工作会议召开。

“十三五”期间,全市档案馆(室)藏量达到600余万册,全市综合档案馆(改、扩)建馆面积达1.9万平方米,南四县建成了档案新馆,城市三区实现馆库提质扩容,出版编辑档案资料87种,举办档案展览73个,接待参观5万余人次。

档案信息化无疑是实现档案管理现代化的必经之路,我市近年来加快了档案信息化建设步

伐,让群众在网上就能查询相关档案,避免来回折腾。截至去年底,全市综合档案馆数字化已完成13.15万卷,其中2020年完成2.14万卷。“十四五”期间,我市将以数字档案馆(室)建设为突破口,加快推进档案信息化建设,逐步建立起以数字档案资源为主导的档案资源体系,加快搭建档案公共服务平台,拓展档案工作数字化网络化智能化应用场景,推进档案信息资源共享利用。

档案信息化无疑是实现档案管理现代化的必经之路,我市近年来加快了档案信息化建设步

◆ 相关新闻 《株洲日报》历史报刊将实现数字化

本报讯(株洲晚报融媒体记者何威亮)将老旧的报纸版面一一扫描,对年久失色的部分进行PS处理,智能识别提取所有文字……《株洲日报》历史报纸数字化工程正在紧锣密鼓地进行中,1957年至2013年56年间的全部纸质报纸将数字化,成为见证株洲经济社会发展变迁的活字典。

1957年10月1日至今,《株洲日报》发布了10万余版面的新闻报道,全面记录了株洲经济社会发展进步的历史足迹以及株洲人民建设株洲的光辉历程,生动反映了株洲政治、经济、文化生活的点点滴滴,是研究株洲、了解株洲的珍贵历史资料。

但是,2013年以前的报纸是

以纸质的形式保存,难以得到充分利用和保护。去年10月,株洲日报社开始着手历史报纸数字化工程,对之前纸质保存的全部报纸进行数字化处理。

目前,上世纪80年代至2013年的《株洲日报》已完成数字化,预计在今年6月份,所有历史报纸将整理完成。

2021年05月06日 星期四
责编:肖星平
美编:郭金芳
校对:曹韵红

警惕收割“青春红利” 不利于社会长远发展

一方面是人的寿命不断提高,一方面是职业生命在被压缩。

伦敦商学院教授琳达·格拉顿在《百岁人生:长寿时代的生活和工作》中提出,未来人类将迎来百岁人生的长寿年代,传统生产方式、教育、生活和工作模式都会发生变化。

日本也针对“人生百年时代”成立相应部门,旨在探寻使每个年龄层次的人都能健康、充满活力地生活与工作的发展战略。

一些人开始反思,制造35岁焦虑是否是收割“青春红利”的行为?是否有利于个人、企业乃至社会的长远发展?

在智联招聘执行副总裁李强看来,从企业角度看,如果“年龄歧视”文化严重,将打击员工积极性。如果始终要用年轻人来替换经验丰富的职场人,也在一定程度上说明企业产品可替代性高,不具有核心竞争力。

“在人口红利逐步消失及老龄化趋势下,年轻劳动力日渐减少不可避免,35岁危机实际折射了用人理念的误区,企业可能会错失一些人才,也不利于人才长期发展、产业转型升级,这样的用人导向与我国当下的就业结构相悖。”李强说。

此外,有专家认为,给人的职业生涯划定时间线,是一种固化设计。人被简化成数据指标,用业绩、KPI等数据来评价,满足社会的要求。当企业和社会更多演变为流水线,呈现出机器属性,要警惕人被更多视作“高级零件”。

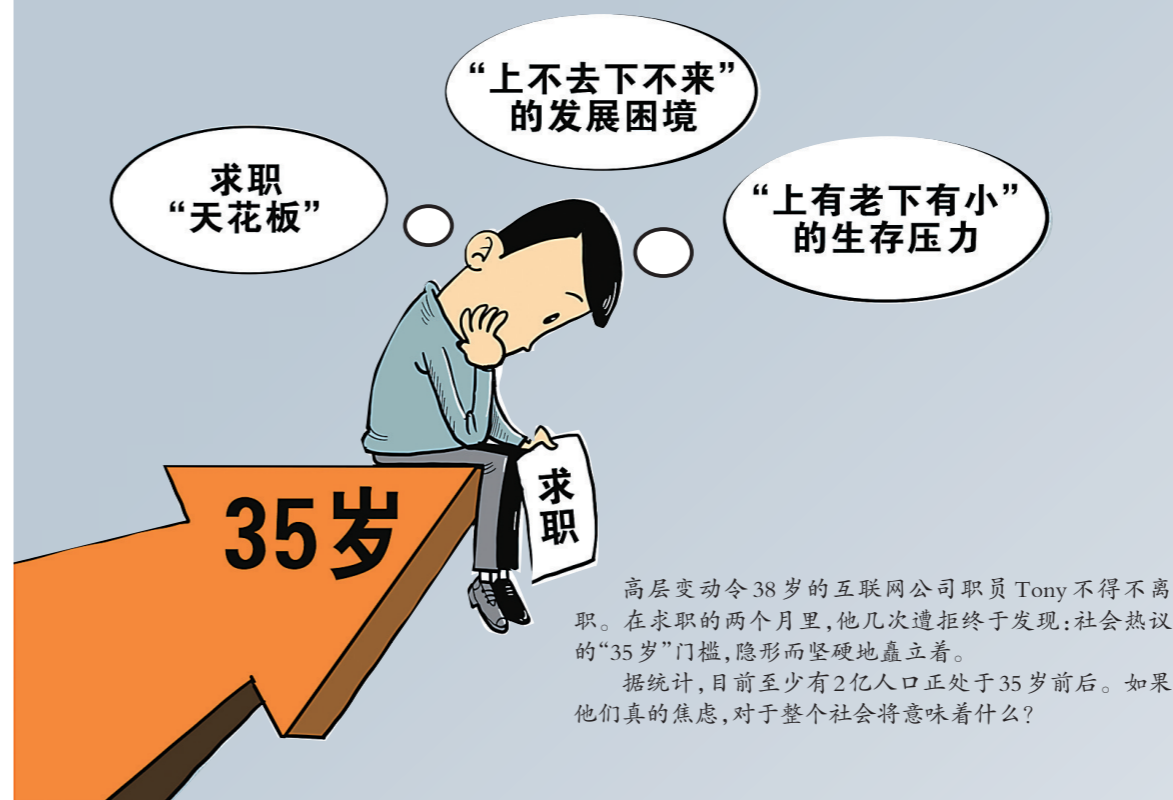
卓贤建议,应进一步完善立法,避免就业市场把年龄作为“一票否决”的门槛,确保劳动力实现充分自由流动。卓贤还建议,以企业用工和技能岗位需求为导向,企业、教育部门、职业中介机构相结合,完善职业和终身教育,共同开辟人力资本提升通道。

35岁后选择创业的小王已获得几轮融资。“年龄不应是桎梏,年轻的时候多积累,尽量成为专精领域专家,35岁的职场人可以有更多元的选择。”她说。

刚刚走过35岁门槛的Zoe也说,自己从焦虑到不焦虑的转变,缘于更多的接纳、学习和微行动。“就算没爬上金字塔,也可以给自己搭建一座金

字塔。”

谈35岁焦虑 我们在担忧什么?



高层变动令38岁的互联网公司职员Tony不得不离职。在求职的两个多月里,他几次拒绝终于发现:社会热议的“35岁”门槛,隐形而坚硬地矗立着。

据统计,目前至少有2亿人口正处于35岁前后。如果他们真的焦虑,对于整个社会将意味着什么?

职场“年龄红线”真的存在吗?

“开始我没在意,但10个有意向的岗位里,有大概3到5个被猎头反馈说‘年龄不行’。有公司HR态度很直接,‘我们不需要这么资深的人’。后来我就直接问猎头卡不卡年龄,卡的话就不聊了。”

与Tony有同感的人不在少数。智联招聘的一项调查显示,80.1%的中高龄求职者认为,找工作最大的困难是年龄限制。

一位互联网业内人士说,企业大都不会公开对年龄设限,但“35岁”以上的简历根本不会看”。这并非仅针对基层员工,部分公司的管理岗位甚至也要求低于35岁。

智联招聘2019年数据显示,明确要求求职者35岁以下的岗位比例,与两年前相比上涨2个百分点,35岁职场人面临的境遇或将更难。

疫情以来,更多35岁以上求职者感受到了冲击。一份《中高龄求职者就业问题研究报告》显示,2020年2月至9月,在智联平台投递简历的35岁及以上求职者同比增长14.9%。中高龄求职者投递简历总次数比去年同期增长4.3%,远高于35岁以下求职者同期增速。

人员年轻化的特点在互联网行业尤为突出。Tony2010年进入互联网行业时,公司员工大都在25岁至28岁之间。十几年过去了,目前行业主力依然是24岁至28岁的人。他回忆,2017年,公司游戏中心有70多人,34岁以上的大概有两三人,主要集中于研发。目前,周围200多名员工中没有一个是比他“老”。

在一家互联网医药公司的简妮说,公司35岁以上员工约

占20%至30%。在某游戏公司,35岁以上人群占四分之一以下。一家互联网创业公司老板说,公司管理层大都在30岁至35岁之间,一线员工中“90后”居多。

3月30日,脉脉发布的《互联网人才流动报告2020》显示,19家互联网头部企业的人才平均年龄为29.6岁。其中字节跳动和拼多多的人才平均年龄仅为27岁。19家公司员工平均年龄最高的是滴滴出行,为33岁。

35岁以上的人都去哪儿了? Tony发现,有些转去传统行业,有人创业或选择自由职业,有人做微商,还有人在专职炒股。

一家知名互联网企业的员工说:“在互联网行业,所有人的眼睛都盯着未来。昨天一旦过去,就没有什么意义了。”

35岁焦虑从何而来?

对于很多中产阶级来说,35岁的危机感不仅来源于求职“天花板”,更有“上不去下不来”的发展困境和“上有老下有小”的生存压力。

“危险”,简妮用这个词形容35岁前没升到管理层,一直做“大头兵”的人。她说,这样的职场人可替代性强、易被辞退;同时因精力不足、技能老化,往往跳槽也很难。

知乎大V、职业生涯规划师陈思炜说,在晋升方面,极少有企业会设定严格的年龄门槛,但对于未能在30岁以上获得足够晋升的员工,会通过各种形式变相降薪或淘汰裁员。

IT行业里也流传着这样的说法:34岁之前要晋升到中级,

45岁之前晋升到高管,否则强制退休会成为惯例。“35岁以上留下来的基本都在管理层,但比例约为10:1至20:1,还是少数。”一位互联网人士说。

“长江后浪推前浪”进一步加剧了压力。“一茬一茬毕业生接踵而来,技术更新,更能加班吃苦,也更便宜。”简妮说。

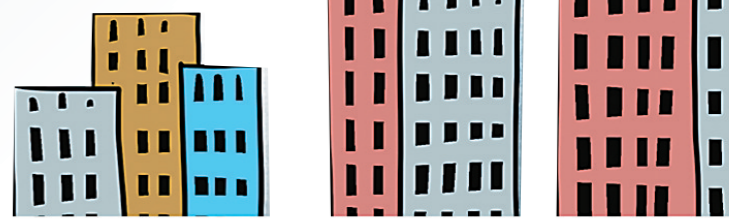
国务院发展研究中心发展部副部长卓贤也认为,不少企业对新技术的需求和传统知识体系间存在断层,35岁群体学习成本也相应较高。

此外,35岁职场人的家庭负担明显加重。在小A看来,35岁焦虑“是工作生活、内外一起作用的结果”。就在接受采访的同时,她

正一边写文件,一边打电话指挥阿姨带老二打疫苗,跟老大的老师沟通情况,还要给小时工指挥做家务。“一天就24小时,精力有限,各种家务也导致自我提升时间减少,应对工作更吃力。”

《中高龄求职者就业问题研究报告》显示,子女教育支出、日常生活基本支出与偿还房贷被列为中高龄求职者的主要负担。

陈思炜用“三条线”来解释这种焦虑。蓝线代表职业发展速度;绿线代表体力/脑力/活力;橙线代表家庭事务/责任。“大部分人进入职场后遭遇的趋势是:蓝线向下,绿线向下,橙线向上。三线汇聚的时刻,便是职场危机的到来。”



(据新华社)