



邮箱:zmcplb@163.com

责任编辑 龚琴 赵登银

遵义日报 4版

2025年12月25日 星期四



◇杜才云

名城论评

遵义实践为移风易俗注入强劲动力

近日,2025中国公共关系发展大会在北京举行,并揭晓80个年度优秀公共关系案例,遵义文明办的“以公共关系思维引领移风易俗”案例榜上有名。

从村民“饭桌议事”凝聚共识,到“组规民约”全域落地,遵义以公共关系思维引领移风易俗的实践,不仅精准破解了滥办酒席、高额彩礼等困扰基层的民生痛点,更走出一条“政府搭台、村民唱戏”的基层治理新路径。

曾经,名目繁杂的酒席、水涨船高的彩礼,让不少群众深陷“人

情债”的恶性循环。面对这一沉疴陋习,遵义没有简单粗暴地搞“一刀切”,而是立足基层治理现代化的时代要求,展现出高超的治理智慧。绥阳县旺草镇小旺草村将“除红白事外不办酒席”“既不办也不送、不帮忙”写入条款。这份立足熟人社会的约定,收获90%以上村民的衷心认可,让移风易俗从“政府要求”变成“百姓意愿”,为移风易俗蔚然成风筑牢群众根基。

遵义将公共关系思维深度融入基层治理实践,组织工作人员进村入户和村民算“经济账”“人情账”,

用朴素直白的道理戳中群众心坎;同时发动本地网红、自媒体创作者,以微短剧、快板等群众喜闻乐见的形式,讲述身边人抵制滥办酒席的真实故事。这种接地气的互动引导,让文明理念浸润乡土,为移风易俗蔚然成风添砖加瓦。

长效机制的建立,更为移风易俗筑牢了坚实的“防反弹”堤坝。当地推行“组规民约年度修订制”,每年复盘调整细则,让约定始终贴合群众需求;针对高额彩礼这一“硬骨头”,不搞“一刀切”,而是引导村民结合人均收入划定合理上限,倡导

“零彩礼”“低彩礼”。截至目前,全市超九成镇街、村居的半数以上村民小组签订“组规民约”,这份亮眼成绩单的背后,是“政府引导、村民自治”模式的强大生命力。

如今,在遵义的许多村寨,办酒不收礼、随礼不攀比正逐渐成为新风尚。红白事上,村民们聚在一起热心帮忙,不再纠结于礼金多少,而是重拾人情往来的淳朴本真。这场始于饭桌的治理变革,正是“遵义解法”的生动实践,它以群众需求为导向,用有温度、有智慧的治理方式,真正让移风易俗蔚然成风。



八方来论

◇赵懿

破局者须先“到一线去”

打破僵局的钥匙,从来不在办公室的文件堆里,而在基层的泥土中、群众的期盼里。北京市东城区人社局副局长付楠楠牵头设计立体式调研方案,以“一线找根源”的行动破题,正是对这句朴素道理的生动践行。

“僵局”从何而来?往往是坐在办公室里想当然,拍着脑袋做决策,政策与现实脱节、措施与需求错位,看似忙忙碌碌,实则隔靴搔痒。

当问题在基层发酵,矛盾在一线堆积,再精密的“纸上谈兵”,也抵不过一次实打实的走访。付楠楠团队的“立体式调研”,妙就妙在跳出了“走马观花、蜻蜓点水”的调研窠臼,它不是简单的“下去看一看”,而是系统化、多维度的探查。既听干部的工作汇报,也听群众的心里话;既看面上的成绩数据,也挖背后的堵点痛点;既收集共性问题,也关注个性诉求。这种调研,是带着问题去、揣着答案回,真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实。

“到一线去”,从来不是一句

口号,而是一种工作方法论,更是一种为民情怀的体现。政策好不好,群众最有发言权;问题难不难,一线最有答案。人社工作连着千家万户的“饭碗”与“保障”,就业、社保、维权,桩桩件件都是群众的“心头事”。只有迈开步子、扑下身子,走进企业车间、社区院落,与求职者唠唠求职的难处,和企业家聊聊用工的困境,才能让政策制定更接地气、更具实效,才能真正打通服务群众的“最后一公里”。

现实中,不乏一些干部习惯于“坐在机关想问题,隔着屏幕做决策”,调研成了“报表调研”“电话调研”,看似高效便捷,实则错失了最鲜活的民情、最真实的民意。长此以往,不仅解决不了实际问题,反而会疏远干群关系,消耗政策公信力。

破局之路,行则将至。打破僵局的第一步,是走出办公室的勇气;破解难题的关键,是深入一线的担当。愿更多干部能放下架子、扑下身子,在基层的沃土中找到破题的良方,让政策的温度温暖更多人心。



◇郭元鹏

向好友私发也违法 涉黄信息没有“绿灯”

你是否曾以为,在微信群里发“小黄图”违法,但私聊转发给好友就没事?这种想法,从2026年1月1日起,可能要彻底改写了。2026年1月1日起,新修订的《中华人民共和国治安管理处罚法》将正式施行,其中第八十条对传播淫秽信息的处罚规定作出明确细化,对传播淫秽信息加大了处罚力度。

长期以来,不少人存在这样的误解:“在群里发涉黄内容会被查,但私下传给朋友,顶多算‘不雅’,不至于违法。”这种观念,随着网络交流方式的隐蔽化、私人化,无形中助长了淫秽信息的传播。然而,法律从不因传播场景的“私密”而缺位。新规的实施,正是向全社会传递一个明确的信号:无论在群里还是私聊,传播淫秽信息都没有“绿灯”。

新规最显著的变化,是打破了“公开”与“私密”的界限。法律今后将更关注“行为本身”而非“场合性质”。也就是说,无论通过何种通信方式传播淫秽信

息,无论是微信群、私聊窗口还是其他社交平台,一旦查实,都将承担相应法律责任。

此外,新规与《中华人民共和国刑法》实现了更有层次的衔接,形成“治安处罚+刑事追责”的阶梯式治理体系。

很多人误认为“不赚钱就没事”,但实际上,即便没有牟利目的,如果传播情节严重(如数量较大、内容恶劣、涉及未成年人等),同样可能构成刑事犯罪。而对于以牟利为目的的传播,刑罚则更为严厉。这样的设计,既不让违法行为因成本过低而泛滥,也避免了执法“一刀切”,体现出法治的精准与严密。

说到底,网络空间从来不是法外之地,虚拟世界的一言一行,同样受到现实法律的约束。这次《治安管理处罚法》的修订,不仅是对新型违法形式的及时回应,也是一次深刻的普法教育:私人聊天界面,不是法律的盲区;个人的手机屏幕,也应守住道德的底线。



建言献策

◇关育兵

以语言之规,塑游戏之魂

在研发初期就将语言规范纳入整体架构,推动从“事后修正”到“前置设计”的范式转变。

在全球化语境下,这一规

范对游戏“出海”战略具有双重

意义。一方面,规范的中文文

本是文化自信的体现,使游戏

在走向世界时保有鲜明的文化

标识;另一方面,清晰规范的语

言表达能降低海外玩家的理解

门槛,成为跨文化传播的有效

桥梁。须知,规范化表达正是

专业化的体现,而专业化才是

国际竞争力的核心。

实现网络游戏语言生态的

健康有序,需要构建多元协同的

治理生态。法律规范提供刚性

底线,明确基本要求;行业自律

形成柔性约束,推动形成“规范

即品质”的行业共识;教育引导

则从用户端培育对规范语言的

认同与尊重。游戏企业可以建

立“语言内容委员会”,将语言规

范纳入企业社会责任范畴;教育

部门则可探索“游戏语言素养”

培育,帮助青少年建立辨识能

力;监管部门不妨引入“语言健

康度”评级机制,形成正向激励。



◇汪昌莲

热点时评

◇汪昌莲

学术期刊官网,绝不能容忍假冒

任意编造手机号即可登录网站并在线投稿……近日,有网友反映其在论文投稿中碰上了假借《中华心血管病杂志》名义开设的假冒网站。澎湃新闻注意到,该网站网址为“zhxxgb.jyqikan.com”,发布了大量关于《中华心血管病杂志》的相关信息,仅在网站下方用小字标出“本站非《中华心血管病杂志》官网,如需杂志社直投,请联系客服索取网站或者电话”。澎湃新闻注意到,近年来,有多名网友反映遭遇类似问题。(12月23日澎湃新闻)

学术期刊官网作为科研成果发

布、学术交流传播的核心平台,其权威性与真实性,直接关系到科学事业的健康发展。然而,随着“掠夺性期刊”“假冒官网”“论文买卖”等乱象频现,一些不法分子通过仿冒正规期刊网站、伪造投稿系统、盗用期刊名称等方式,误导科研人员,牟取非法利益,严重扰乱了学术秩序。

假冒学术期刊官网,危害不容小觑。其一,它欺骗科研工作者,尤其是青年学者和研究生,使其误将论文投递至虚假平台,不仅浪费时间与精力,更可能因“一稿多投”或发表于非正规渠道,而影响学术声

誉,甚至面临职称评定、项目申报的障碍。其二,假冒网站常以高额版面费诱导投稿,实质上是将学术成果商品化,严重背离了学术出版的公益性与严肃性。其三,这些“李鬼”网站发布的文章缺乏同行评审,内容质量低劣,甚至充斥伪科学与虚假数据,一旦被引用或传播,将污染学术生态,误导后续研究。

杜绝假冒,需要多方协同、系统治理。期刊出版单位应加强官网的技术防护,并在显著位置公布官方联系方式与投稿流程,提高辨识度。同时,应主动在各大数据库注

册认证信息,形成权威标识。学术管理部门与高校,应加强对科研人员的培训,提升其识别假冒网站的能力,并将投稿正规性纳入科研诚信考核体系。此外,网信、市场监管等部门也应加大对非法出版、网络诈骗等行为的打击力度,切断假冒网站的生存链条。

更重要的是,应从根本上改变“唯论文”的评价导向,减少科研人员因晋升压力,而“病急乱投医”的投机心理。只有当学术评价回归质量与创新本质,假冒期刊的生存空间才会被彻底压缩。

一针见血

◇胡建兵

“抓阄裁员”靠手气定去留,于法无据于情不合

近日,人民法院案例库公布了一起以“抓阄”形式违法解除劳动关系案件的基本案情和裁判理由。因岗位缩减至两人,无锡市马山某园物业管理有限公司以“抓阄”方式,从公司的三名驾驶员中决定一人离职,劳动者被要求不再上班。于某飞随后申请劳动仲裁,并先后获得劳动人事争议仲裁委员会和法院的支持,“抓阄裁员”被认定违法。(12月20日封面新闻)

无锡市该物业公司采用抓阄

方式决定员工去留,此行为违反了《劳动合同法》关于劳动关系解除的法定程序,属于违法解除劳动合同。根据《劳动合同法》第四十一条规定,用人单位因业务调整需裁员时,应优先采取协商调整岗位、经济性裁员等法定程序。

该案例提醒用工单位,在劳动关系处理上,短视的“省事”做法可能带来更大的法律风险和经营成本,唯有依法合规、专业规范的人力资源管理,才是企业健康发展的长久之道。裁员是企业经营中可

能面临的艰难决策,但如果操作不当,极易引发法律纠纷。

根据中国现行劳动法律法规,企业需严格遵循法定条件和程序实施裁员。

关于劳动关系的解除或终止,相关法律法规有明确规定,旨在维护劳动关系的稳定性、保护劳动者合法权益。企业只有通过系统化的沟通策略进行裁员,确保整个裁员过程合法合规,最大限度降低法律风险,维护员工尊严与企业声誉。

立法规范网络游戏用语用字,表面上是设置行业门槛,实质上是引导行业升级。对游戏企业而言,合规要求将促使企业

在研发初期就将语言规范纳入整体架构,推动从“事后修正”到“前置设计”的范式转变。

在全球化语境下,这一规

范对游戏“出海”战略具有双重

意义。一方面,规范的中文文

本是文化自信的体现,使游戏

在走向世界时保有鲜明的文化

标识;另一方面,清晰规范的语

言表达能降低海外玩家的理解

门槛,成为跨文化传播的有效

桥梁。须知,规范化表达正是

专业化的体现,而专业化才是

国际竞争力的核心。

实现网络游戏语言生态的健康有序,需要构建多元协同的治理生态。法律规范提供刚性底线,明确基本要求;行业自律形成柔性约束,推动形成“规范即品质”的行业共识;教育引导则从用户端培育对规范语言的认同与尊重。游戏企业可以建立“语言内容委员会”,将语言规范纳入企业社会责任范畴;教育部门则可探索“游戏语言素养”培育,帮助青少年建立辨识能力;监管部门不妨引入“语言健康度”评级机制,形成正向激励。