

北京

人才缺口成文创产业发展瓶颈

本报讯 (记者车辉)近日,中国教育国际交流协会教育与文化创意产业专业委员会在京成立。会上,来自文化创意产业各界的代表提出一个共同问题:人才缺口已是文创产业发展最大瓶颈。

近年来,全球文化创意产业呈现良好发展态势,我国文创产业也迎来新的发展机遇期,但优秀专业人才的匮乏,逐渐成为制约我国文创产业发展的重要瓶颈。以游戏行业为例,《中国游戏产业报告》显示,目前中国游戏人才缺口达30万。中国传媒大学副校长廖祥忠也表示,我国文创产业人才总量、结构和素质远不能适应产业发展需要。委员会发起人完美世界CEO萧泓表示,未来将通过此平台推动与教育界合作,不断补充培养人才。

郑州东站

选树典型提升职工工作热情

本报讯 (记者余嘉熙 通讯员赵晶晶)以选树先进典型为抓手,大力表彰、宣传全站一线职工中涌现出的先进典型和劳动模范——这是郑州东站启用以来激发干部、职工工作热情的“特殊手段”。

被称为郑州东站“最忙客运员”的樊星,用真诚微笑和辛勤汗水为旅客排忧解难,默默感染、带动、提升周围职工的岗位热情和服务品质,如今已成为职工看齐的“标杆”。郑州东站充分利用宣传平台,加大对典型职工的宣传力度,并通过多种方式评选产生“草根明星”,通过学身边人、学身边事感染、帮助和带动更多干部、职工岗位成才,实现价值。

济南

大学生创业基地带动创业就业

本报讯 (记者丛民)记者日前从济南市人力资源和社会保障局获悉,为有效破解大学生就业难题,促进创业带动就业,济南市四年来通过建立大学生创业孵化基地,共带动14万人创业就业。

自2010年11月以来,全市已建立认定孵化基地106家,孵化基地建设面积346万平方米,入驻基地创业人员3.75万人,带动就业11.3万人,从业人员达14万余人。此外,济南加大政策扶持力度,小额担保贷款额度从8万元提高到10万元,小微企业一次性创业补贴由1000元提高到10000元,一次性岗位开发补贴由500元提高到2000元。

八五三农场  
切实维护女工合法权益

本报讯 黑龙江省农垦八五三农场工会为强化妇女维权服务,深化“平安家庭”创建工作,春耕生产以来农场工会干部来到职工农户家中,为雇主与外来女务工者签订劳动协议书,切实维护女工的合法权益。

八五三农工会还在电视台开办“妇女维权专栏”,播出维权工作新闻32条,走访贫困女工100多人,签订女工劳动合同200多份,组织维护女工权益的文艺演出等活动55次,确保了“平安家庭”创建工作顺利开展。

(刘本亮 邱玉君)

一方面,考生们相信努力和拼搏,愿意通过“高三式”的集训从容应对考研;另一方面,他们也希望通过考研辅导机构“走关系”的灰色通道,踏上读研捷径……

# 探访北京高价考研“保录班”

专家指出,“保录班”的出现折射研究生招生考试制度存在弊端

■本报记者 杨召奎 文/图

一间48人的教室,每个人的抽屉里和课桌上都放着厚厚一摞书,课桌左上角贴着一张写有学生姓名的卡片。教室前面的黑板上“距离考研还有64天”几个大字格外醒目,教室后面的横幅——“在这里,没有考不上的研究生”让整间教室充满励志氛围。

这是近日记者探访北京某考研培训机构“魔鬼集训营”时看到的情景。这家机构主打考研“保录班”,一方面声称师资力量雄厚、培训效果突出,另一方面宣称可以帮助考生在复试时“走关系”。学员被安排在集训营进行“高三式”学习,并收取高昂费用,少则两三万元,多则十多万元。事实上,不只是这家考研培训机构,记者近日以考生身份走访北京5家考研培训机构发现,每家都有类似的“保录班”。

“保录班”生源来源广泛,既有“二战生”“三战生”,也有今年刚毕业的应届生,有的甚至还在读大四。一方面,他们相信努力和拼搏,愿意通过“高三式”的集训从容应对考研;另一方面,他们也希望通过考研辅导机构“走关系”的灰色通道,踏上读研捷径……

## “走关系”之道:

找导师、找院系领导

“保录班”的费用是4.98万元,包括“走关系”的钱。”在北京某考研辅导机构,一位姓洛的老师告诉记者,在集训营学习,需要每天交纳20-30元的住宿费,“如需安排复习教室,还需每天再交30元”。



“魔鬼集训营”接待处



集训营教室入口



集训营自习教室

车程,记者到达目的地。据了解,该集训营位于北环某三本学校校园内,共有两座大楼,一座用于办公教学,一座作为学员宿舍。

走进教学楼,考研倒计时的海报和“10月联考排名前十名”的光荣榜映入眼帘。“只要学不死,就往死里学”、“每天多学一分钟,每天打败一个人”、“此刻打盹你将做梦,而此刻学习你将圆梦”……记者在教学楼里走了一圈发现,几乎每间教室的墙上都贴有类似的学习寄语。

一位正在教室上自习的汪同学告诉记者,集训营的学习环境和高三差不多,大家都有固定的班级,固定的座位,专业老师负责讲课,班主任负责管理学生,“平时不能随便离开教室,有事出去需要和班主任请假”。

在这里做班主任的徐老师告诉记者,这所集训营大约有八九百名学员,大多是从二本、三本院校毕业的学生,他们中有不少是屡败屡战的“二战”、“三战”考生。

李政毕业于河北一所二本院校,他去年报考的是北京一所985高校,已经通过了初试,但在复试时被淘汰。“我的初试分数并不低,可能因为是二本学校毕业的,所以没被录取。”今年报了“特保班”的他,想借助考研辅导机构的“关系”推开目标院校的录取大门。

“报班主要是给自己创造一个好的学习氛围,大家一起学习,有抱团取暖的感觉,更有学习的动力。”一位毕业于山东某二本高校的张同学告诉记者,他希望通过辅导班系

统的复习提升学习效率,在考试中增强竞争力。

## “保录班”背后:

考研难度增加、录取制度存在弊端

记者在采访中发现,确有考生通过“特保班”被顺利录取,但更多考生则被考研辅导机构“忽悠”了。一位感到受骗的考生向记者吐槽,“13万元都打水漂了,通过了初试,结果复试没过,他们让我调剂,但调剂的学校还不如我本科学校好。”

华中师范大学教育学院教授范先佐认为,不少考生斥“巨资”报名“保录班”与近年来不少高校加大硕士推免比例和硕士复试差额比例,导致考生,特别是二本、三本院校生源考取研究生难度增加有关。

记者查询北大、清华、人大和复旦四所高校研究生院的官网获悉,不少专业的研究生推免数量占到招生总额的一半,一些理工科专业的推免比重甚至达到70%-80%。此外,研究生招录普遍采取差额复试方式,考生通过初试后,仍要面对复试中20%-50%的淘汰率。

“保录班本身有一个考核机制,能够进入这个班的人一般成绩不会太差,这样总会有考得上,辅导机构就可以通过那些考上的考生赚钱。”范先佐教授认为,保录班基本是在靠录取概率赚钱。

21世纪教育研究院副院长熊丙奇在接受本报记者采访时表示,按照规定,“保录班”肯定不允许存在的。他解释说,首先它涉嫌夸大宣传,广告法修订草案规定,教育、培训广告不得对教育、培训效果作出保证性承诺;其次,“保录班”不过是考研培训机构的一种营销方式,很可能导致考生上当受骗;再次,一些考研培训机构为了商业利益,邀请高校教师进行考研相关培训,甚至在复试中“走关系”,这对于其他考生而言显然是不公平的。

“研究生录取还是以统一笔试成绩为重要依据,这让考研成为类似高考的应试,这是‘魔鬼训练班’火爆的原因之一。而研究生复试中,不排除高校方面相关人员可能在经济利益的诱惑下,给考生‘走后门’,这说明我们的研究生招生考试制度存在问题。”熊丙奇指出,“保录班”的出现折射出研究生招生考试制度存在弊端。

在熊丙奇看来,要想让高校招到优秀人才,保证研究生招生公平公正,单纯取消考研“保录班”并不能从根本上解决问题,最重要的还是高校去行政化和建立现代大学制度;其次,高校还应建立一套信息公开透明、社会第三方参与监督、问责明晰明确的招生录取机制。最后,在上述两个前提下,给高校更多的自主招生权利,建立多元化的人才评价机制。

## 探访集训营:

全日制、高三式

由于记者反复强调要先了解清楚情况后再做报名决定,这家考研辅导机构的杨老师表示,可以带记者去集训营实地参观,并要求记者填写资格审核表,以确认“院校是否还有名额可以报考”。

拿着学员参观卡,记者在该考研机构总部楼下乘坐班车前往集训营。经过40分钟的

(上接第5版)从事快乐教育以后我才得以明白。从此,我对明天更加充满信心和希望,自己因此变得更加乐观。

三对今天多了感恩。昨天已经过去,明天还没到来,最重要的是现在。快乐就是珍惜眼下,活在当下。是快乐教育,让我真正懂得了人生幸福快乐的道理。感恩从今天开始,让感恩成为生活习惯,是快乐教育让我尝到了感恩的甜头。我的体会是:每天感恩一回想,每周感恩一提示,每月感恩一封书信,每季感恩一拜访,每年感恩一总结。并且,每一次的感恩,都必须是纯非功利性的,不求任何物质和感情回报。

湖南省地质局现有职工18000多人。如今,他们仍然继承着“以艰苦奋斗为荣,以找矿立功为荣,以献身地质事业为荣”的行业精神,并把“快乐是一种权益、教育是一种福利”作为管理理念,把“提高职工收入水平,提升职工幸福感指数”作为工作目标,把“时刻把广大职工的冷暖和快乐放在心上”作为公开承诺。

“报班主要是给自己创造一个好的学习氛围,大家一起学习,有抱团取暖的感觉,更有学习的动力。”一位毕业于山东某二本高校的张同学告诉记者,他希望通过辅导班系

泛开展宣传,宣讲湖南地质人的快乐精神和文化,宣讲“五快乐”的工作目标,宣讲创建快乐型组织的重要意义和基本思路。通过多种途径,多种形式的宣传,争取达到统一思想、营造环境、推进工作的目的。

在实施快乐激励方面,一是理想信念激励。通过多种形式的快乐激励,不断强化广大职工的理想信念,培养树立正确的快乐价值观,以理想信念激励大家快乐工作。二是岗位平台激励。通过有效的激励,真正将工作岗位变成广大职工重要的快乐来源,使他们将创造奉献与自我实现、团队成功与个人成长有机统一起来,从而激发更大的工作动力,得到更多的快乐体验。三是人文关怀激励,主要包括住关心爱、亲情关怀、关心身心、兴趣爱好激励等。

在推行快乐管理方面,2010年年初,我们局党组就确立了新的发展思路和战略目标,并将快乐管理有关决策与要求,列入了全局“十二五发展规划”。全面启动职工快乐权益保障绩效考核和职工群众幸福指数测评。通过建立切实可行的考评标准、考评办法和奖励制度,加大对此项工作的考评督导,建立科学的职工幸福指数测评体系,将职工幸福指数情况纳入整体工作考核范围。并将职工快乐权益客观考核与职工幸福指数主观测

评情况,作为对单位领导班子绩效考核、评选优和使用升迁的重要依据。

在创建快乐型组织方面,就是在组织内

全面推行快乐管理,为全体组织成员创造快乐,为他们的快乐创造条件,维护他们的快乐权益,提高他们的快乐指数,有效地开展全员快乐教育,让他们树立正确的快乐观,加强快乐修炼,提升快乐素质,增强快乐水平,全面实现快乐学习、快乐工作、快乐生活、快乐奉献、快乐成功。

采访中记者了解到,湖南省地质局积极创建“学习型、服务型、创新型和快乐型”机关,大力倡导“为职工谋快乐、以奉献为快乐、把奋斗当快乐”的快乐价值观,努力奉行“享受工作的乐趣,追求事业的成功,实现人生的快乐”的职业愿景,共同追求“快乐工作、快乐学习、快乐生活”的人生境界。

在谈到积极推行以人为本的快乐管理,大胆探索快乐教育的体会时,刘汉洪最后说:

我们的成功经验主要来自以下几个方面:

一是党政推动。局党组确立了新的发展思路和战略目标,即:坚持地质工作立局、产业发展强局、和谐建设兴局的发展思路,实现科学发展、富民强局的战略目标,从而不断提高职工收入水平,切实增强职工幸福指数,制

定了以人为本、和谐建设的整体发展战略。局领导提出了“把全局1.8万多名职工的冷暖和快乐时刻放在心上”的以人为本的快乐管理理念,并要求以创建“四型”组织为抓手,着力推进和谐建设兴局。

二是工会主动。工会着重落实“有困难找工会”,进一步增加帮扶资金,健全全局系统各级帮扶中心的建设;积极落实职工民主测评干部制度,将测评结果作为干部考评、任免和绩效考核的重要依据,并大力推进民主管理和政务公开;切实解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题。

三是多方联动。政治工作鼓劲,不断强化思想宣传,建立社会主义核心价值观,用健康向上、积极进取的文化观念引领全局快乐型组织建设,为其正确发展导航,为其快速发展鼓劲。先进典型带头。有媒体曾这样评价402队的快乐文化建设、快乐管理和快乐型组织创建工作:这是一个青春洋溢的团队,30岁以下的年轻人占了相当一部分。而令人惊奇的是,近些年这里基本上没人跳槽,这里并没有令人羡慕的优厚薪酬待遇。相反,员工常常要风尘仆仆跋涉深山老林,一身汗一身泥深入作业现场,人均年薪也就是三四万元。402队为何拥有如此大的魅力?员工们自豪地回答,这里的“幸福指数”高。

快乐属于有爱的人,有爱就会有快乐。真爱的本质,就是对他的关怀和无私的奉献。真爱能够带来快乐,就是源于爱的奉献价值,我愿做快乐的播种机。

# “我愿做快乐的播种机”

泛开展宣传,宣讲湖南地质人的快乐精神和文化,宣讲“五快乐”的工作目标,宣讲创建快乐型组织的重要意义和基本思路。通过多种途径,多种形式的宣传,争取达到统一思想、营造环境、推进工作的目的。

在实施快乐激励方面,一是理想信念激励。通过多种形式的快乐激励,不断强化广大职工的理想信念,培养树立正确的快乐价值观,以理想信念激励大家快乐工作。二是岗位平台激励。通过有效的激励,真正将工作岗位变成广大职工重要的快乐来源,使他们将创造奉献与自我实现、团队成功与个人成长有机统一起来,从而激发更大的工作动力,得到更多的快乐体验。三是人文关怀激励,主要包括住关心爱、亲情关怀、关心身心、兴趣爱好激励等。

在推行快乐管理方面,2010年年初,我们局党组就确立了新的发展思路和战略目标,并将快乐管理有关决策与要求,列入了全局“十二五发展规划”。全面启动职工快乐权益保障绩效考核和职工群众幸福指数测评。通过建立切实可行的考评标准、考评办法和奖励制度,加大对此项工作的考评督导,建立科学的职工幸福指数测评体系,将职工幸福指数情况纳入整体工作考核范围。并将职工快乐权益客观考核与职工幸福指数主观测

评情况,作为对单位领导班子绩效考核、评选优和使用升迁的重要依据。

在创建快乐型组织方面,就是在组织内

全面推行快乐管理,为全体组织成员创造快乐,为他们的快乐创造条件,维护他们的快乐权益,提高他们的快乐指数,有效地开展全员快乐教育,让他们树立正确的快乐观,加强快乐修炼,提升快乐素质,增强快乐水平,全面实现快乐学习、快乐工作、快乐生活、快乐奉献、快乐成功。

采访中记者了解到,湖南省地质局积极创建“学习型、服务型、创新型和快乐型”机关,大力倡导“为职工谋快乐、以奉献为快乐、把奋斗当快乐”的快乐价值观,努力奉行“享受工作的乐趣,追求事业的成功,实现人生的快乐”的职业愿景,共同追求“快乐工作、快乐学习、快乐生活”的人生境界。

在谈到积极推行以人为本的快乐管理,大胆探索快乐教育的体会时,刘汉洪最后说:

我们的成功经验主要来自以下几个方面:

一是党政推动。局党组确立了新的发展思路和战略目标,即:坚持地质工作立局、产业发展强局、和谐建设兴局的发展思路,实现科学发展、富民强局的战略目标,从而不断提高职工收入水平,切实增强职工幸福指数,制

定了以人为本、和谐建设的整体发展战略。局领导提出了“把全局1.8万多名职工的冷暖和快乐时刻放在心上”的以人为本的快乐管理理念,并要求以创建“四型”组织为抓手,着力推进和谐建设兴局。

二是工会主动。工会着重落实“有困难找工会”,进一步增加帮扶资金,健全全局系统各级帮扶中心的建设;积极落实职工民主测评干部制度,将测评结果作为干部考评、任免和绩效考核的重要依据,并大力推进民主管理和政务公开;切实解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题。

三是多方联动。政治工作鼓劲,不断强化思想宣传,建立社会主义核心价值观,用健康向上、积极进取的文化观念引领全局快乐型组织建设,为其正确发展导航,为其快速发展鼓劲。先进典型带头。有媒体曾这样评价402队的快乐文化建设、快乐管理和快乐型组织创建工作:这是一个青春洋溢的团队,30岁以下的年轻人占了相当一部分。而令人惊奇的是,近些年这里基本上没人跳槽,这里并没有令人羡慕的优厚薪酬待遇。相反,员工常常要风尘仆仆跋涉深山老林,一身汗一身泥深入作业现场,人均年薪也就是三四万元。402队为何拥有如此大的魅力?员工们自豪地回答,这里的“幸福指数”高。

快乐属于有爱的人,有爱就会有快乐。真爱的本质,就是对他的关怀和无私的奉献。真爱能够带来快乐,就是源于爱的奉献价值,我愿做快乐的播种机。

随着气候的转暖及生态好转,在高耸的电线杆、高压铁塔上,细心的朋友会发现一些鸟窝。这些看似无碍的鸟窝,在供电员眼中,却是一个影响电网安全运行的“定时炸弹”。鸟儿衔来枯枝乱叶,其中夹杂着细铁丝等,如遇刮风下雨天气,碰到导线轻则引起放

电跳闸,重则引起线路短路。

为了避免鸟害威胁线路安全,从3月底开始,安吉县供电公司组织40多名精干力量,对全县所有35千伏及以下10千伏线路进行巡视,并派专人动态跟踪筑巢点,及时梳理线路路上存在的鸟窝等安全隐患,减少因鸟害引发的线路故障风险。

“鸟儿是生态环境的一部分,它们辛苦搭建来安家的地方,我们也不忍心拆除。”在处理鸟巢时,很多供电员工都觉得很可惜,但是这样做又会影响到居民用电。目前,安吉县供电公司正在抓紧安装驱鸟器,并对线路喷雾驱鸟,利用技术手段规避鸟害。

## 分类广告

(2014年11月4日)

房屋拆迁补偿安置方案核准公告