

# 点赞“别家公司”声中，藏着企业人文关怀的密码

本报评论员 韩幅超



中国新闻名专栏

打造生育友好型、家庭友好型工作场所，有助于构建和谐的劳动关系，实现员工与企业的双向奔赴，是国家生育支持政策在微观层面的落实，是生育友好型社会建设的重要一环。舆论场上，那些对“梦中情司”的啧啧称赞里，有员工的真实需求，有对充满人情味的职场生态的呼唤，更有营造“建家”文化、打造“暖心”企业的人文关怀密码。

据10月13日《工人日报》报道，不久前，在上海举办的2025年“世界人口日”中国研讨会上，科思创（上海）投资有限公司分享了

打造生育友好型、家庭友好型工作场所的实践和经验，在现场被不少人称为“梦中情司”“别家的公司”。该企业相关负责人表示，这些投入带来了显著回报，员工离职率降低、雇主品牌吸引力增强，员工敬业度与生产效能均得到提升。

设在办公地点的爱心妈咪小屋成为“三期”女员工背奶的私密空间和交流平台；新晋奶爸在职场爸妈俱乐部里解锁换尿布、冲奶粉、哄娃睡等带娃技能；发放结婚礼金、新生儿礼金，推出灵活办公和居家办公措施；工会带员工包场夜游热门展览，亲子活动一开放报名就被“秒抢空”……这家企业的生育支持措施之所以令人称美，很大程度在于其尽可能全方位覆盖职场爸妈的各种育儿场景，其中不少已发展成可持续、常态化项目。

对一家企业而言，在生产经营的同时，着力调动资源为员工提供更多生育支持，这种投入其实是一种眼光更长远的投资——当用人单位的生育支持被细化为贯穿生、养、育多个环节的“一条龙”服务，当员工的生育焦虑在单位得到诸多化解，员工不仅能更好地平衡家庭与工作，而且对企业的好感度、忠诚度也会增强，从而全身心投入到工作中去；企业

则更好地实现了引才留人，奠定长远发展人才根基，提升了自身声誉。此举无疑有助于构建和谐的劳动关系，实现员工与企业的双向奔赴。进一步来说，用人单位的生育支持，是国家生育支持政策在微观层面的落实，是生育友好型社会建设的重要一环。

上述企业的相关实践，是近年来多方积极打造生育友好型、家庭友好型职场环境的缩影。去年，全国总工会、人社部、国家卫健委等部门联合印发《关于建设家庭友好型工作场所案例征集结果的通报》，对100个入围案例所在单位进行通报。一些用人单位努力探索全方位、多层次的生育支持举措，如推出弹性工作、远程办公、“妈妈岗”等机制和模式；设立产前关爱假、产后弹性返岗期等，让员工的假期与福利更有温度；设立母婴室、开办子女托管班等，切实提供照护服务；为产后返岗女员工提供针对性培训，保障孕期、哺乳期女员工在职称评定、评优评先时享有平等权利，等等。

生育友好型、家庭友好型工作场所，不该是职场中的“奢侈品”，而应是更多劳动者可享有的权利——这一理念日渐成为共识。只是现实中，一些用人单位或认为生娃养娃是员工的家务事，单位没必要插手干预，“不屑

于”在生育支持方面投入，或是望相关建设和管理成本而生畏，“不舍得”在生育支持方面投入。这其实还是用人单位没能将目光放长远，没能算清楚生育支持增加的用人成本与生育支持为员工带来的归属感、获得感，以及员工随后在工作中所投入的更多精力所实现的更高效率之间的“投入产出”账。此外，相关条件和资源的掣肘也不容忽视，亟待相关方面进一步探索多渠道成本共担机制，强化正向激励，为用人单位打造生育友好型、家庭友好型工作场所提供更多制度保障。

从注重办公环境的设计与优化，为员工提供免费茶饮、休息区，到慰问生病住院员工、对员工子女升学给予援助和奖励，越来越多用人单位在用实际行动证明，在薪资待遇、职业发展之外，情绪价值及人文关怀同样是被员工看重的因素，它们影响甚至决定着用人单位的吸引力、美誉度。舆论场上，那些对“梦中情司”的啧啧称赞里，有员工的真实需求，有对充满人情味的职场生态的呼唤，更有营造“建家”文化、打造“暖心”企业的人文关怀密码。希望看到更多企业实实在在的举措与行动，让“事业有成、生活幸福”成为更多人标配的奋斗底色。

## G 融媒作品选粹

第四届城市工会集体协商竞赛全国总决赛



10月12日至13日，第四届城市工会集体协商竞赛全国决赛在四川成都举办，来自全国31个省(区、市)和新疆生产建设兵团的32支代表队参赛。经过激烈比拼，苏州市工会代表队摘得桂冠，厦门、北京、鄂尔多斯三市工会代表队分别获得第二、三、四名，12支代表队获得优胜单位，26名选手获评优秀选手。  
(本报记者 李娜 陈子蕴 陈晓)

▶ 扫描二维码，观看工人日报融合报道《第四届城市工会集体协商竞赛全国决赛在川举办》



## 工视点：工龄到底有多重要？



工龄，也就是参加工作的年龄。这件事到底有多重要，你知道吗？工龄越长，劳动者享有的权益保障水平就越高。劳动者在职期间的医疗期、带薪年休假、无固定期限劳动合同的签订等，都与工龄直接相关。

(本报记者 贺少成 陈丹丹 李逸萌 刘儒雅)

▶ 扫描二维码，观看工人日报融合报道《工视点：工龄到底有多重要？》



## 月嫂“专业水平不过关”，需要承担什么责任吗？



近年来，月嫂行业比较热门。由于需求旺盛、薪资水平较高，受到很多家政服务人员的青睐。但是，月嫂这一职业对专业的要求也较高，一旦出现失职行为，就可能与雇主发生合同纠纷，甚至有的还需要承担法律责任。今天，我们通过一起案例来了解一下，月嫂失职该如何担责。

(本报记者 周倩)

▶ 扫描二维码，观看工人日报融合报道《月嫂“专业水平不过关”，需要承担什么责任吗？》



## 守护数字网络“生命线”



网络安全领域更新迭代迅速，新的安全威胁层出不穷。在数字经济蓬勃发展的今天，网络安全管理员用技术与责任守护着数字网络的“生命线”，为城市数字化转型注入了坚实动力。

(本报记者 王伟伟 通讯员 张慧慧 薛波 张锋)

▶ 扫描二维码，观看工人日报融合报道《守护数字网络“生命线” | 三工视频·新360行之网络与信息安全管理专员》



# 互鉴互补，让爆款短剧与热播长剧“美美与共”

汪昌莲

据10月14日澎湃新闻报道，截至10月9日(不完全统计)，至少有40部短剧跻身“10亿俱乐部”，甚至还出现了8部播放量高达30亿的短剧。不仅如此，2024年以来，微博上关于“短剧”话题的数量、热度均呈波浪式上升，与之相伴的好评声也变多。

在数字技术迅猛发展、观众审美日益多元的今天，影视行业呈现分众化的发展态势。短剧以“短平快”的节奏迅速占领观众碎片时间，频频诞生爆款；长剧则凭借深厚叙事、精良制作持续吸引忠实观众，屡屡掀起“追剧热”。两

者看似路径不同、受众各异，实则并非对立竞争，有望共同构筑起中国影视生态的繁荣图景。

爆款短剧的崛起，是时代发展的必然产物。在快节奏生活中，一些观众难以长时间沉浸于复杂剧情，而短剧以每集1-3分钟的紧凑节奏，以强冲突、快反转的叙事模式，精准戳中观众的“痛点”。无论是草根逆袭、甜宠恋爱，还是悬疑反转，短剧用极简的结构、强烈的戏剧张力，在短时间内实现情绪释放，满足了大众的娱乐需求。尤其是在短视频平台的推动下，短剧实现了“内容即流量”的高效转化，成为影视产业的新蓝海。

然而，短剧的“短”也带来了“浅”的隐忧。

部分作品片面追求点击率，陷入套路化、同质化泥潭，人物扁平，逻辑混乱，甚至传播不良价值观。相比之下，热播长剧则展现出另一种审美维度。从《人世间》到《狂飙》《山海情》等，依托宏大时代背景，这些作品以细腻的人物刻画和深刻的社会洞察，承载着文化厚度与艺术追求，实现艺术价值与社会价值的统一。

短剧与长剧，看似一快一慢、一轻一重，实则各有优势，亦可互补共生。一方面，短剧可借鉴长剧的叙事逻辑与人物塑造，提升内容质感，避免沦为“电子快餐”；另一方面，长剧也可吸收短剧的节奏把控与传播策略，增强年轻观众的接受度，打破“曲高和寡”的困境。若二者能互相借鉴、“美美与共”，将极大丰富影视创

作的维度。

进一步看，“美美与共”不仅是内容层面的融合，更是产业生态的协同。平台可建立长短结合的内容矩阵：以短剧引流、试水市场，发现优质IP后进行长剧开发；长剧也可反向拆解为短视频内容，进行二次传播，扩大影响力。例如，一些长剧的成功“出圈”，既得益于精良的制作，也离不开短视频平台对“名场面”的精准推送与话题设置。这种“长短联动”的模式，正是影视内容传播的新趋势。

更重要的是，无论是短剧还是长剧，其终极目标都应是以文化人、以艺通心”。爆款不应只是流量的堆砌，也不应止于收视的数字。真正的“美”，在于讲好中国故事，在于传递真善美，在于回应时代关切。当各种影视创作在价值追求上达成共识，才能真正实现“美美与共”。

影视的繁荣，不在于某种形式的独大，而在于多元共生、异彩纷呈。让短剧与长剧在内容、技术、传播与价值层面深度融合，携手讲好新时代的中国故事，方能共同绘就百花齐放、生机盎然的影视新图景。

文字整理 李逸萌