

# “场景办”出圈,为技术与产业的“双向奔赴”架桥铺路

本报评论员 陈曦

成工作专班,全面梳理企业技术供给和场景需求,形成任务清单,节点化推进解决。除了找场景外,“场景办”也致力于造场景。截至目前,昆山已发布场景超300项,促成78个标志性项目落地,今年预计打造500个应用新场景。

场景是用于系统性验证新技术、新产品、新业态产业化应用以及配套基础设施、商业模式、制度政策的具体情境。“场景办”的设立致力于破解困扰创新发展的现实难题:一方面,不少科研机构、高新企业手握先进技术却找不到适配的应用场景,科技成果“养在深闺人未识”;另一方面,一些企业面临发展瓶颈,有技术需求却没有合适的解决方案,“巧妇难为无米之炊”。昆山推出的“场景办”能够有效拆除供需间信息壁垒,以政府的“牵线搭桥”促成供需“双向奔赴”,推动科技成果转化。

“最后一公里”更通畅。昆山首创的“场景办”,只是“场景创新”大拼图上的一小块。去年11月,国务院办公厅印发《关于加快场景培育和开放推动新场景大规模应用的实施意见》,提出推动形成

“技术突破—场景验证—产业应用—体系升级”的路径,标志着场景创新正式上升为国家战略。技术只有用起来才有生命力,在新一轮科技革命与产业变革中,谁能抢占先机,不仅取决于成果的突破,更在于能否在合适场景中将其效果最大化。场景创新的目标,是推动研发和市场同频共振,让技术和产业擦出火花。新技术在场景“试验场”中接受检验和淬炼,将有利于其快速迭代、走向成熟,同时帮助企业找到“破题”路径,为地方经济高质量发展提供新支点。

一段时间以来,围绕“技术怎么用”,各地立足自身禀赋,不断开拓新场景,形成了一批可圈可点的经验做法。比如,安徽合肥构建“处室+专班+公司+中心+场景实验室+场景合伙人”六位一体工作体系,推出“机会清单+能力清单”对接模式,为技术找买家;江苏无锡开发城市超级场景,覆盖无人技术应用、城市与产业焕新、绿色低碳转型三大领域,累计推动超100个场景项目达成合作;上海推出“场景招商”新模式,梳理并公布市场需求清单,吸引具备相应技术能力的企业“接

单”落地;北京发布人工智能应用场景“揭榜挂帅”项目,包含制造业、教育、医疗、智慧城市等多个领域,向全市创新企业征集方案,等等。

这些“穿针引线”的创新举措,折射出地方政府角色的跃迁。近年来,从减税降费到柔性执法,从大力打击“按键伤人”到推进政务服务更高效便捷,政府职能由“管理者”转向“服务者”,增强了市场主体的获得感,为高质量发展赋能增效。而今,不少地方更进一步,在“有求必应”之外“主动问需”,利用视野和资源优势“搭台”“拆墙”,打造富有韧性和活力的产业生态。某种程度上看,政府和企业既是“创新共同体”,也是“战略合伙人”。

我们的经济社会发展注定会迎来更多新变化,市场主体需求将更加多元,对公共服务的期待也会更高。“场景办”“场景合伙人”等创新发展理念值得借鉴。这需要相关地方及部门能够找准市场脉搏,坚持问题导向、需求导向,推动更多新产品、新技术从实验室走向工厂,持续激发中国经济的创新活力和发展动力。

罗筱晓

近日,有网友发布视频称在首都博物馆的一处垃圾桶内,发现了厚厚一叠被扔掉的观众留言簿。从视频里看,最上层的“观众留言”上还写着视频发布当天的日期。首博次日发布通报承认视频情况属实,表示此事系相关楼层管理员违规处理观众留言簿引起,并向观众致歉,公布了相应处理措施。

如今,在一些博物馆、图书馆、公共食堂甚至至少餐厅、酒店,仍放有纸质的留言簿,虽说有些“古董”,却是连接公共空间与公众的便利平台之一。

对观众、读者、顾客而言,留言簿首先是其自我表达的空白。几年前,农民吴桂春在广东东莞图书馆读者留言簿上写下文字,让更多人知道了十余年间他在那里获得的精神滋养。无论是白发老人的回忆性文字,还是稚嫩孩童天马行空的涂鸦,留言簿收录了人们在相应的公共空间中的情绪、感觉,让执笔留言者收获了一定的情绪价值。

对相应公共空间来说,设置留言簿则更是一种低成本且可持续的调研。曾经,网络走红的厦门大学学生食堂留言簿上,写满了同学们的“肺腑之言”,如果没有这个本子,厨师大概不会知道自己炒的土豆“不够烂”,管理人员也无从了解短哲推出过的炸鸡原来很受欢迎。一方面,不同的群体可以从个人视角反馈相关服务的优缺点;另一方面,多一个人就多一个点子,利用留言本集思广益,说不定就能找到创新、升级的方向。

当然,留言簿发挥作用,前提是其中的字句被看见、被收到。正因此,当上述新闻中“热乎”的观众留言被扔进垃圾桶,人们感到失望、难受,不只在写于纸上的想法、建议被扔掉了,更在于附着于文字中的真诚、信任和期待也被一起扔掉了。

首博在通报中表示已对当事楼层管理员和相关责任人依规处理,并将加强对全体员工的培训。这种快速响应和解决问题的态度值得肯定,同时也有必要追问:一名员工“大胆”违规,是否反映出了更深层的普遍性问题。比如,既然设置观众留言簿,就应有配套的收集、登记、整理、存档等流程。楼层管理员敢将观众留言簿直接扔掉,是否存在执行环节有漏洞,或是流程本身有缺失等。如果没有完善的保障机制,那些侥幸未被扔掉的观众留言簿,大概率也难以发挥应有作用。

近年来,有不少机构因善待、善用留言簿而出圈。在上海虹口区图书馆,从卫生间纸巾供应,到馆内噪音管理,再到添置微波炉,只要读者有留言,图书馆便事事有回应,即使有些要求无法满足也会做出解释。在安徽博物馆,一名观众曾在1961年留言建议举办“桐城派学说展览”,2024年,一位筹办相关展览的工作人员在档案室翻到了这本一直被保存的意见簿,半个多世纪前的观众愿望得以实现。在浙江杭州博物馆,专门有一面墙用于展示观众留言,并定期更新、轮换。不同机构对待留言簿的方式不尽相同,但做得好的案例中,从制度设计到具体操作,无不浸润着满满的诚恳与尊重,而非将留言行为视为自作多情或制造麻烦。

进而言之,在纸质留言簿之外,对包括政府在内的所有公共机构来说,无形的“留言簿”更应时刻被放在醒目位置。当“你问我答”“你建议我落实”的交流闭环建立,公共服务的水准和成色会进一步提升,个体“被看到、被听到”的获得感,也会化为继续参与公共空间共建的动力,让城市建设、社会发展进入“众人拾柴火焰高”的良性循环。

## 善待留言簿才有「众人拾柴火焰高」

## 社评

中国新闻名专栏

场景创新的目标,是推动研发和市场同频共振,让技术和产业擦出火花。新技术在场景“试验场”中接受检验和淬炼,将有利于其快速迭代、走向成熟,同时帮助更多企业找到“破题”的路径,为地方经济高质量发展提供新支点。

“为产品找应用,为场景找技术”“‘场景办’就像‘织机’,让产业链交织成网”——据3月1日《人民日报》报道,江苏昆山“场景办”整合多方面资源,组织发展改革委、工信、数据、科技、商务、交通等多部门人员组

## 愿更多列车成为流动的文化客厅

周荣光

在2026年春运中,两则与列车有关的消息很值得回味——据《工人日报》报道,2月23日,在山西运城开往河北秦皇岛的K866次列车上,一场“非遗伴归途”活动温情上演,剪纸、书法、黏土手工让车厢年味满满;另据《光明日报》报道,2月9日,从兰州西站驶出的G848次列车被打造成“高铁流动博物馆”,将甘肃省内9家国家一级博物馆“搬”进了车厢,车窗上的手绘木马、行李架上的简牍文字,将漫长归途化为“流动的文明长廊”。

两则消息引人回味,在于创意新颖,更在于其传递的深层理念:列车正在从单纯的交通工具蝶变为传递文化的公共空间。无论是非遗进车厢,还是“高铁流动博物馆”,都非简单的“搬运”或“陈列”,它将非遗技艺与博物馆展品,从物理空间的“殿堂”延展为流动生活的“伴旅”,是一种服务场景的重构和文化传播范式的突破。

这种尝试精准捕捉了现代人出行的痛点与期盼。漫长旅途往往伴随疲惫与枯燥,而当车窗贴上剪纸,行李架上印上彩陶纹样,乘务员变身为“书法家”或“讲解员”,难熬的时光便有了温度与意义,个体情感也在公共空间中得到释放与共鸣。

这种尝试还改变了文化的抵达方式。传统博物馆是“等客来”,而上述探索则是“送文化”,将文化主动送到一个个普通人的旅程中。孩子们在车厢里踮脚观看敦煌壁画,老人在座位上轻抚彩陶纹样,这种参与感极强的体验方式,让文化浸润更加入脑入心。

欣喜之余,我们也在思考:这样的“文化列车”能否不只属于特定时点,文化的滋养更应是常态化的陪伴。让更多列车成为传递文化的空间,当成为一种长期坚持、多样探索、不断升级的服务理念。比如,依托地方独特文化资源,推出非遗、民俗、红色、诗词、戏曲等不同主题的列车,让更多列车成为地域文化的“流动名片”;将文化元素融入日常班次,让日常通勤、出差旅行的乘客也能随时与文化不期而遇;在列车上引入AI互动、集章寻宝等,让文化体验更有趣味和参与感……

当列车承载着文化飞驰,它便不再只是运送旅客的交通工具,而成为了流动的文化客厅、行走的文明课堂。期待未来,在万里铁道线上,能有更多这样的“文化列车”常态化运行,让每一次出发与抵达,都成为一场温暖的文化行程。



## 图说

### 退群

据封面新闻报道,近日,在开学前,辽宁省葫芦岛市的不少小学生家长收到了孩子所在学校的通知:根据上级文件要求,对家校联系方式及相关工作进行调整,班主任和科任教师将退出家长微信群,所有微信群由学校领导统一管理。

设立家长群,本是为了方便家校沟通,但现实中,一些家长群常常演变为“任务群”“咨询群”甚至“吵架群”“攀比群”。老师在完成教学任务之余,还要应对群里的各种咨询,大量精力被挤占,家长也不得不时刻待命,按照群通知批改作业、打印试卷。过程中,一句情绪化发言,一次延迟回复,都可能引发争执和对立,反而无益于家校关系。上述让班主任“退群”的做法,是推动家校权责回归的积极尝试,不仅有望使教师从繁杂的线上事务中解放出来,从而有更多时间打磨课程、关怀学生,而且有助于家长群回归“传递信息”的本质,在为家长减负的同时也更好培养学生的自主学习与自我管理能力。当然,“退群”并非切断家校联系,还需进一步做好衔接和过渡,探索更高效、更有温度的沟通机制。

赵春青/图 陈曦/文

## 把AI“神笔”交给孩子引发的忧虑与思考

丁慎毅

用AI设计拜年歌曲、为文物制作AI身份证卡、用AI生成家庭春节纪录片……据3月2日光明网报道,在一些中小学生的寒假作业里,AI成了孩子们的新“拍档”,面对这些创意作业,家长群里炸了锅——有家长拍手叫好,觉得这是与时俱进的作业,孩子学得开心,效率还高!有家长却眉头紧锁:什么都让AI干了,孩子的想象力怎么办?

当AI这支“神笔”交到孩子手中,分数、能力、创造力这些概念突然变得模糊,正如一位父亲在群里发言称:“孩子用AI生成的视频作业得了高分,可这分数究竟是奖给他的想法,还是奖给AI的技术?”

家长们的担忧表面看是怕孩子“作弊”、失去动手能力,实则是担心在这个“一键生成”的时代,孩子会失去提问的能力和犯错的勇气。就有专家表示,长期依赖AI解题的学生,面对陌生题型时独立解题能力会越来越低。当答案来得太容易,孩子就少了那份“一题一解、想一想”的煎熬,而真正的思考往往诞

生于这种煎熬。

小时候学画画,老师总说画得像不像不重要,敢不敢画才重要。一张纸,一支笔,哪怕画得歪歪扭扭,那也是“我的马”。如今,AI能瞬间生成一匹完美的马,可那份从无到有、从笨拙到熟练的过程,也被一键跳过了。

“我们小时候学打字、学上网,家长也慌过。现在AI就是这代人的键盘和网络。”支持AI的家长说得在理。也许,问题的核心从不是工具本身,而是我们如何使用它。

报道中有孩子为了画出心中的飞马,调整了七八次指令。这个过程里,他学会的不仅是操作AI,更是“把自己的想法一条条说出来,反复修改”。当家长从“监工者”变成“合伙人”,AI就不再是抄近道的“作弊器”,而是打磨想法的“磨刀石”。真正的危险,不是孩子用了AI,而是他只会对AI说“给我画一匹马”,而不是问“怎么让马的翅膀,既有神话感,又能符合空气动力学”?

AI时代,人们缺的从来不是信息,而是对信息的理解、选择和判断,这需要从“知识”到“见识”的飞跃。如何从“教孩子记住答案”

转向“教孩子提出问题”,从“追求结果完美”转向“欣赏思考过程”——这或许正是AI时代教育重心亟待转变之处。

面对AI,家长不必焦虑,也不能躺平。不如试试三个“不”。不做“防火墙”,做“导航仪”,与其一味屏蔽、禁止,不如和孩子一起制定家里的“AI使用公约”,如每天用多久、能做什么,可以查资料、拓思路,但不能直接要答案。

不问“像不像”,多问“怎么想”。孩子用AI画了匹马,别先夸“真像”,而是问孩子如何让AI画出来的、如果这匹马活过来会先跑去哪里等问题,将焦点从结果转向过程。

不只是“云端”相遇,更要在“人间”重逢。每周留出“无屏幕时间”,摸摸树皮的纹理,闻闻雨后的泥土。这些真实感受才是想象力的土壤,是AI永远无法生成的生命体验。

AI这支“神笔”握在孩子手里,钥匙其实在我们大人手中。它不取决于我们懂懂技术,而取决于如何守护好孩子那颗敢提问、善探索、有温度的心。未来世界不缺能画出完美骏马的AI,却需要敢于“天马行空”的人。

起到正向激励作用,反而可能挫伤员工积极性,引发恶性竞争,影响企业稳定发展,让企业和员工两败俱伤。

公平合理的激励制度,能有效激发员工积极性与创造力,使企业收获更强的团队凝聚力与更长远的发展动力。今年春节前后,那些频频刷屏的“别人家的企业”便是生动例子——广东佛山一家企业持续38年为老员工颁发金牌;浙江温州多家企业为员工发放开工红包、返乡补贴;有企业甚至为优秀员工奖励了一场南极旅行……从追求短期效益的“工具逻辑”,转向共同成长的“生态思维”,企业与员工之间的“双向奔赴”令人向往。

企业可以行使自主权制定奖惩措施,但必须牢牢锁定在法律框架内。任何以牺牲员工合法权益为代价的短期绩效追逐,到头来很可能让企业“吃不了兜着走”。唯有在法治的土壤上播撒激励的种子,构建以正向激励为核心的良性竞争环境,才能激发出更深层的创新与活力,凝聚起企业行稳致远的发展合力。

## 企业内部PK不能变为花式惩罚的手段

卢越

不定期开展PK,给每个业务员制定业绩目标,完不成就要受罚——据2月26日《工人日报》报道,在外贸、美容、美发等行业,一些企业热衷于推行内部PK制度,设置不合理考核目标和严苛的惩罚措施,并强制收取员工“PK金”,若PK失败则不退还。

在现代企业管理中,设立奖惩机制是一种重要的管理手段,“奖”能为员工提供明确的目标和动力,“罚”则能规范员工行为,维护组织秩序。然而,一些企业将PK制度引入企业内部激励机制,甚至异化为“花式惩罚”

的工具和手段,这不仅偏离了正常合规的企业管理路线,更侵犯了劳动者的合法权益。

推行PK制度的企业中,有的让员工(团队)之间进行PK,有的给每个员工(团队)设置业绩目标,使其“自我PK”,PK失败的员工则必须受罚。惩罚方式花样百出,最常见的是罚钱——让员工缴纳PK金,用于奖励PK胜出的一方;还有的会剥夺员工正常的休息权等权益——强制加班或只能单休;更有的会侵犯员工人格权——惩罚员工吃辣椒、做蹲起等。这些操作暴露出企业对法律的漠视和对劳动者尊严的践踏。

退一步说,一些PK考核制度本身就不公平合理。比如,“高得离谱”的业绩目标,只有

少数员工才能达标;PK实行小组“连坐”,只要团队中有成员未达标则全员受罚;制定考核“家规”过程全是领导“一言堂”;一些企业设置过高的罚款金额涉嫌变相扣除工资,等等。

一些企业视简单粗暴的PK制度为“香饽饽”,表面看是激发团队活力,实则是用这种方式转嫁在完善考核制度、优化培训体系等方面的管理责任。面对企业的不合理PK制度,很多劳动者或是维权意识淡薄,或是担心遭报复、丢工作,敢怒不敢言。加上走仲裁、诉讼程序往往需要耗费大量成本,这些因素都助长了一些企业的侥幸心理。

短期内,PK制度或许会带来工作效率一定程度的提升,但长远看,如此考核不仅无法