

地铁口长期出现共享单车“潮汐堆积”

“高峰没处停,低峰没车骑”难题待解

本报记者 秦亦妹

早上8点半,北京地铁清河站进站口,共享单车组成一片“车海”,想进站都需要绕路;晚上7点,同一地点,想找一辆车却要走上好几百米。

“上班被堵到进不了站,下班出站又找不到车骑回家。”这是北京上班族张先生通勤经常遇到的烦心事。

共享单车是城市通勤“最后一公里”的重要载体。据统计,2025年我国共享单车日均骑行量已达1.2亿次。然而,长期以来,地铁口等区域却经常出现“高峰没处停,低峰没车骑”的潮汐式堆积问题。

“平时上下班的地铁口,人行道全被密密麻麻的共享单车挡完了,车比人还多,想找个空隙过马路都找不到。”四川成都市民李女士也吐槽道。

在北京地铁五道口站,本报记者看到,共享单车在人行横道上排开,部分盲道被挤占。“每天都是这样,进出站都不方便,看着也乱。”一位在附近工作的女士告诉记者。

看似简单的“车多车少”问题,背后却涉及城市规划、管理权责等多个方面。

“当前不少城市‘职住分离’,城市中心集中了大量就业岗位,居住区则不断向外国扩展。”武汉大学法学院副教授彭超分析,因此,早晚高峰时段,人流容易呈“潮汐”式单向流动:早高峰单车从外围涌入地铁口,晚高峰又从地铁口涌出。

地铁口管理权责的模糊也是造成这一问题的原因之一。“地铁内部有人管,但地铁口共享单车的管理却长期存在权责不清的问题。”清华大学交通研究所副所长杨新苗告诉记者,部分地铁站单车停放需求大,空间却有限,没有统一规范的停放区。

“对于共享单车的停放问题,目前尚无全国性的法律或行政法规进行系统规定。高位阶法律缺失、强制力不足。”彭超认为,对企业而言,违反调度义务的处罚额度相对企业的营收及调度成本,威慑力也不足。

针对这一治理顽疾,多地正尝试从不同角度创新管理手段。

广西南宁今年初正式实施《互联网租赁自行车服务质量考核办法》,对违规企业实行约谈、扣分、核减投放配额等联合惩戒;安徽合肥高新区构建“人巡+技巡”融合巡查模式,聚焦主次干道、地铁口等关键点位,严查违规乱停乱放行为,及时清拖占道车辆。

落实主体管理责任也是治理思路之一。北京市今年1月起施行《北京市“门前三包”责任制管理办法》,明确互联网租赁自行车经营者应当配置必要的管理维护人员,负责车辆调度、停放秩序管理和损坏废弃车辆回收,及时清理占用道路、绿地等公共场所和盲道等无障碍设施的车辆。

也有地方尝试引入专业运维力量。今年4月,江苏南通推出政府监管、企业运营、第三方专业运维三方协同共治模式,对全市各品牌共享单车实行“无差别统一规整”。

在彭超看来,破解困局不仅需要各地的精细化探索,更需要顶层制度的支撑。“统一立法能够破解地方标准不统一的困境、解决各方的责任落地问题,还能

填补‘执法依据’的效力空白,保障用户权益与公共利益平衡。”他表示。

“有关部门应明确企业对堆积车辆的清理时限,并纳入全国统一的企业服务质量考核。”彭超建议,企业应在高峰时段通过大数据预测提前调配车辆,而非“事后清拖”,并向政府监管平台实时开放车辆分布、周转率、故障率、用户投诉等核心数据。

一些平台企业也正探索共享单车的精细化运维措施。例如,在地铁口、交通枢纽等热点区域组织运维团队加密巡查频次,对车辆及时规整、转运、清理;全面推行“定人、定岗、定时、定责、定路线、定标准”六定运维机制,在易堆积点位实行专人驻守、快速清运,落实5分钟响应、30分钟到场处置标准。

“地铁站周边应优先保障步行空间。”杨新苗建议,解决地铁口周围共享单车的潮汐堆积问题,需要加大空间供给,建立起“圈层空间”的共识,“比如距离地铁站20米之内是步行空间,20米到50米可停放人力自行车,50米以外再考虑电动车的停放”。



雪域高原响彻劳动赞歌

(上接第1版)

如今,作为“中国梦·劳动美”西藏职工宣讲团成员,扎西朗杰进乡村、进企业、进校园,传党音、暖民心、践初心,把新思想、新政策精准转化为群众听得懂、听得进的家常话。

青藏铁路全线通车20年来,在平均海拔4500米的藏北高原,郭岩君和同事们日复一日默默守护着青藏铁路当雄段的平安运行。风雪交加,他们顶风冒雪徒步前行;烈日当空,他们忍受高原强烈紫外线,一丝不苟完成日常巡逻任务。

如今,作为青藏铁路当雄段的铁路守护者,郭岩君和同事们守护“天路”的故事,传遍雪域高原,久久回荡。

在川藏铁路、雅下水电开发等重大建设项目工地和“九大产业”推进一线,随着“水电珠峰·我的雅下”劳动竞赛与六星班组建设的全面展开,成为讲好工人阶级团结奋斗、建功立业的西藏故事的生动现场。

在“劳模工匠助企行”活动中,西藏自治区总工会还特别组织藏药、畜牧、医疗等领域优秀劳模工匠和高技能人才,深入西藏民营企业,在藏医药品质提升、高原畜牧养殖提质、医疗服务规范化管理等关键领域提出针对性建议,助力破解企业发展的技术瓶颈。

同心共圆“中国梦”

“西藏职工宣讲团,怀揣着铸牢中华民族共同体意识的使命担当。”民族团结是西藏各族人民的生命线,西藏自治区总工会党组成员、常务副主席边巴表示,推进“中国梦·劳动美”与“劳模工匠助企行”同步进机关、进校园、进重大项目,就是用心用情讲好各族职工同心共圆“中国梦”的故事。

西藏自治区总工会始终把铸牢中华民族共同体意识作为各项工作的主线,通过“线上平台、线下宣讲、典型引领”三维联动,深入开展“中国梦·劳动

美”主题宣传教育,连续多年举办民族团结进步线上知识竞赛,累计参与职工超23万人次。

文化的认同,是最深沉的认同。区直职工活动中心开设民族舞蹈、唐卡体验等公益课程;组织职工观看踢踏舞剧《扎西夏卓》……一系列文体活动,为各族职工搭建了交往交流交融的平台,营造了“中华民族一家亲”的浓厚氛围。

服务的温度,凝聚团结的力度。自治区总工会聚焦边境地区、高海拔一线职工和新就业形态劳动者,建成投用“工会驿站·骑手之家”,配套智能服务终端、心理放松室等功能区域,并采用汉藏双语标识,打造各族劳动者共用共享的温馨港湾。今年以来,走访慰问各族职工5.7万余人次,投入资金6731万余元。

从“中国梦·劳动美”的火热宣讲,到“劳模工匠助企行”的生动实践,西藏各族职工像石榴籽一样紧紧抱在一起,在世界屋脊上,共同唱响一曲由感党恩、听党话、跟党走劳动赞歌。

“职教高考”下一步如何发力?

南等省份已正式建立起“职教高考”制度,而大部分地区仍像福建这样沿用“对口招生”“高职单招”“高职院校分类招考”等旧称,招录对象也存在差异。

据姜蓓佳观察,近年来,各省正在努力探索精细化的招考办法。但改革推进的同时,一些问题也暴露出来。“在省级统筹的模式下,中职生只能报考省内的部分高校,且部分省份的招生计划每年都会出现很大变动,呈现一种项目化而非制度化特征,这不利于提升‘职教高考’的吸引力。”

职业技能考试是“职教高考”的重要环节。记者在采访中发现,目前各省的实施办法不一,比如,考核形式有笔试、实操、赋分等几种;在组织方式上,也分为统一组织、招生院校自行组织、各专业大类的头部院校负责组织等。

“各省和各本科院校的标准不一、履职能力不同,可能会影响考试的科学性、公平性。”姜蓓佳还注意到,当下,职业技能考试分值在总分中占比超过50%的省份不足一半。

乔凯(化名)是长三角地区某中职院校市场营销专业的学科带头人,在他看来,部分“职教高考”的命题比较“粗糙”:

“比如市场营销专业理论考试环节,80%的试题都在考察对书本的识记能力。”这一考试“指挥棒”倒逼“考什么就教什么”,学生容易陷入“死记硬背”。

近年来,姜蓓佳走访调研过很多中职学校,她发现,如今不少中职生都希望“博一个读本科的机会”,某种程度上,中职变成了“升学预备教育”。由于文化课成绩往往决定了升学院校的层次,不少学校把文化课提高到了非常重要的地位,有的甚至开始弱化技能培训和顶岗实习。“从可持续发展的角度看,技能人才需要打好文化基础,但也要避免滑向另一个极端。”姜蓓佳说。

深化改革,更好发挥“指挥棒”作用

“职教高考”的下一步该往哪走?这关乎职业教育的未来,也关乎产业转型升级的人才储备。

“当前最重要的是考试标准的建设。”姜蓓佳认为,“职教高考”的考试组织实施比普通高考更为复杂,省级教育考试院应切实通过强化资源整合、机构协调和人员配备等,为“职教高考”在考试大纲制定、命题团队建设、测试手段开发等方面提供专业支持。

上半年全国规模以上文化企业营收同比增长4.6%

本报讯(记者时斓娜)国家统计局日前发布的数据显示,据对全国8.2万家规模以上文化及相关产业企业(以下简称文化企业)调查,上半年文化企业实现营业收入72026亿元,按可比口径计算比上年同期增长4.6%。

分领域看,文化核心领域实现营业收入50472亿元,比上年同期增长5.5%。其中,文化投资运营、新闻信息服务、创意设计服务等3个行业大营业收入实现较快增长,增速分别为10%、9.2%和9.2%。

文化新业态行业发展动能强劲。上半年,文化新业态特征较为明显的16个行业小类实现营业收入35239亿元,比上年同期增长9.6%,拉动规模以上文化企业营业收入增长4.5个百分点。

文化服务业发挥重要支撑作用。上半年,文化服务业实现营业收入43235亿元,比上年同期增长8.1%。文化服务业企业营业收入占规模以上文化企业的比重为60%,比上年同期提高1.9个百分点,拉动规模以上文化企业营业收入增长4.7个百分点。

科技考古与文化遗产保护国际学术研讨会在京举办

本报讯(记者陈俊宇)7月31日,由中国社会科学院主办的科技考古与文化遗产保护国际学术研讨会在京举行。本次会议为期两天,以“科技探文明之源、遗产聚人类同心”为主题,设置六大核心议题,覆盖文明探源、社会演进、技术革新、遗产保护等研究领域。来自中国、美国、英国、意大利等国家高校和研究机构的百余位专家学者与会,围绕相关议题展开深入交流。

考古学自诞生以来,每一次新科技的引入,都解决了考古学发展过程中面临的关键问题,为其带来了全新变革。2024年11月,中国社会科学院成立科技考古与文化遗产保护重点实验室,依靠先进的科技考古技术,成功申请了一批国家级专利,持续取得考古新突破,解决了一系列重大历史问题。这些显著成绩充分表明,科技考古和文化遗产保护研究蕴含巨大的学术生产力,是考古学发展的潜力所在、未来所系。

中国社会科学院院长、中国历史研

究院院长高翔表示,科技考古正处于黄金发展期,广大考古工作者要主动拥抱新一轮科技革命,积极推进人工智能在考古学中的应用,把大数据分析、高光谱成像、数字孪生、计算考古等前沿技术,深度嵌入考古调查、遗址发掘、文物检测、遗产保护、公共展示等全过程各环节;要坚持多学科视野,吸收借鉴历史学、人类学、民族学等学科成果,推动考古工作从“重挖掘”向“挖掘与研究阐释并重”转变、由“重田野”向“田野与科技考古融合”转变。

中国科学院大学人文学院教授王昌燧、英国杜伦大学考古学系荣休教授夏洛特·罗伯茨、美国哈佛大学考古学讲席教授付罗文、中国科学院古脊椎动物与古人类研究所副所长付巧妹等多位中外学者作主旨发言。

会议由中国历史研究院、中国历史研究院考古研究所、中国社会科学院大学共同承办,科技考古与文化遗产保护重点实验室协办。

重庆涪陵区科技创新种子基金赋能小微科技企业

以科技金融激活科创“种子”成长

本报讯(记者黄仕强)“我们这款‘茶鲜叶AI+称重分级机’,填补了国内茶叶鲜叶智能分级装备的空白。”智采慧收(重庆)科技有限公司(以下简称智采慧收公司)负责人日前在接受《工人日报》记者采访时说,今年上半年,他们的项目通过了重庆涪陵区科技创新种子基金的评审,并获得了50万元的资金支持。

今年,涪陵区针对小微科技企业“轻资产、缺抵押、融资难”的痛点,成立科技创新种子基金,单个项目最高投资额度可达200万元,重点支持成立时间3年以内的科技企业和创业团队。截至目前,该基金累计收到各类项目申请20余项,经综合审定,10个优质科创项目获得投资,总金额达655万元。

项目有了种子基金的资金支持,让智采慧收公司的发展按下了“加速键”。该负责人介绍,在种子基金加持下,公司第一代产品“茶鲜叶AI+称重分级机”已在浙江、四川、贵州及重庆本土等多个茶区成功推广应用,累计上线使用330余台,实现营业收入200余万元,服务茶园面积超20万亩。

种子基金的价值,更在于构建“政府引导、资本跟进、产业联动”的科创生态。“前期资金跟不上,我们差点放弃项目,是80万元的种子基金解了燃眉之急。”重庆英诺维特再生医学科技有限公

司负责人感慨道,种子基金不仅是项目的启动资金,更吸引银行主动上门,让后续融资更顺畅。目前,该公司再生医学项目通过多渠道融资,已完成中试生产线建设,预计未来两年营收将突破5000万元。

这是涪陵区以科技金融改革为突破口,让金融“活水”精准滴灌小微科技企业从“种子”到“幼苗”再到“大树”的全生命成长周期的缩影。

涪陵区科技局局长杨菲介绍,近年来,涪陵区积极探索“基金投资+资本运营”模式,组建5支共70亿元产业投资基金,2支共8000万元创业投资基金,全方位支持企业“初创期—成长期—扩张期”成长路径。为加深科技金融“蓄水池”,涪陵区与多家金融机构签订战略合作框架协议,为辖区内的科创企业争取到不低于200亿元的融资支持;成立重庆市科技金融创新联盟涪陵高新区工作站,加快设立500万元的政策性风险补偿基金池,分担金融机构放贷风险;针对不同发展阶段科技企业,推出各类科技金融产品,赋能科创及小微企业。

据统计,今年二季度末,涪陵区小微企业贷款余额162.24亿元、同比增长3.69%,科技型企业贷款余额345.95亿元,同比增长24.27%。

(上接第1版)

全国五一劳动奖章获得者、东风汽车集团有限公司研发总院首席工种师杨军,就是其中的杰出代表。扎根发动机试验研发一线30余载,常被工友们称为“发动机医生”的他,不仅自己技术过硬,更致力于带徒授艺。由他领衔的杨军国家级技能大师工作室现成员45人,为传承“听音识故障”的绝活,他和团队成员共同建立了异响声源库,联合开发“金耳朵”培训系统。

据介绍,公司各专业领域带头人、各级技能人才专家形成了“雁阵”,工作室累计创造经济效益超过5000万元。

2025年4月,东风汽车工匠学院承办了全省光子信息与新能源汽车行业劳模和工匠人才创新工作室领衔人培训班,50名行业精英围绕创新视野拓展、成果转化落地等核心内容,开展为期5天的深度研学,进一步放大了劳模群体的示范引领效应。

以工匠学院为依托,东风公司还出台了《技能人才队伍建设指导意见(2026-2030)》。这份文件不设“硬杠杠”,而是围绕技能人才从进厂到成才的全过程,搭建起一座无形的成长“立交桥”。

在人才入口端,公司建立青年技能人才专项储备库,让有潜力的年轻人早发现、早培养。与职业院校的“订单式”合作,让课堂与车间提前对接;在全国技能大赛上获奖的优秀学生,也能通过专

项推荐机制直接进入东风大家庭。

在培养使用上,“1+N”工匠学院集群正在成形——以东风汽车工匠学院为龙头,各单位工匠学院、东风云学堂协同发力,针对工匠型、高技能、复合型三类人才分层施教。杨军国家级技能大师工作室这样的平台,不再是“挂在墙上的牌子”,而是实实在在的带徒攻关联络站。公司推行“一评两用”,技能等级认定与职级竞聘一次完成,不让人才在重复评价中耗费精力。“新八级”制度落地后,那些攻克技术难关、在技能大赛中脱颖而出的年轻人,可以破格晋升,最高可直接认定为高级技师。

薪酬激励也在悄然改变。公司一位高级技师告诉记者,现在他的差旅标准比照单位中层管理人员,首席技师更是参照高层,“不只是钱的问题,更是一种尊重”。技能落地后,那些带徒津贴让“传帮带”有了实实在在的获得感,意外伤害保险、补充医疗保险、EAP心理服务等福利,则让一线工人感受到组织的温暖。

当前,湖北正全力打造全国重要的新能源汽车产业基地,产业发展迎来新的战略机遇期。东风汽车工匠学院以此为契机,持续深化校企协同、产教融合,不断完善工匠人才“选、育、管、用”全链条培养体系,让工匠之花在荆楚大地上结出硕果。

(上接第1版)

在福建,类似的考试招录方式叫做“高职院校分类考试”。福建姑娘郑雨涵2025年通过“高职院校分类考试”考入福建信息职业技术学院,就读计算机网络技术专业。她告诉记者,此前刚被中职录取时自己有些迷茫,入学后听到老师提起“职业教育也有自己的高考”,她便暗下决心,在这条赛道上“发光发热”。读大专这一年来,小郑更加坚定了未来的发展方向。

福建信息职业技术学院物联网与人工智能学院副院长张晓敏透露,目前学院通过普通高考“千军万马过独木桥”的问题。“多一把尺子,就会多一批人才”,推动“职教高考”与高考双轨并行,让技术技能受到重视,也能使高考制度更好地履行公平、科学选材的使命。

考核标准不一与录取“不出省”

记者梳理发现,如今,江苏、山东、云