

户外安全莫掉队

杨文明

近年来,各类户外活动兴起,吸引越来越多参与者、经营者加入。与此同时,个别地方也出现了破坏生态、安全失守等问题。兼顾堵与疏、统筹管与促,成为一道亟须解答的治理考题。

不久前,为治理违规“采菌游”,云南大理发布关于进一步加强苍山国家级自然保护区管理工作的通告,强调苍山保护管理范围的核心区禁止任何人进入,缓冲区禁止开展旅游和生产经营活动,实验区开展参观、旅游活动应当服从管理。三条线清晰鲜明,生动诠释了“坚持保护优先、合理利用”的要义。

徒步可能迷路,溯溪要考虑防洪,登山应做好防寒,户外活动的高风险性使其对安全防护的要求更高。无论是参与者、经营者还是监管者,决不能麻痹大意,罔顾安全底线。此外,户外活动依托于良好的自然环境,会与自然有深度交互。因此,对自然的敬畏、对生态的保护也应成为产业发展恪守的红线。一些户外活动“闯祸”,归根结底是因为依法规范治理落在了行业野蛮生

长的后面。

出台禁止措施,固然是制止乱象的当务之急,但持之以恒的严格监管、兼顾各方利益的制度设计,才是实现户外活动高质量发展的长久之计。属地政府和管理单位必须种好安全和生态的“责任田”,不能放任户外活动肆意破坏生态,确保发展始终迈步于规范的轨道之上。

既要守护安全和生态,也要发展产业、促进民生改善。“弹钢琴”的关键,在于建立生态产品价值实现机制,探索政府主导、企业和社会各界参与、市场化运作、可持续的生态产品价值实现路径。大理蝴蝶泉景区联合当地公司,启动“野生菌森林”建设项目,在自然保护区外打造140亩仿野生种植菌子基地,丰富游客旅游体验。许多生态保护区周边,往往存在大量的集体林地、集体土地,同样有绝美的风景。通过“村集体维护+公司承包线路”的方式推动集体林地、集体土地开发,既能增加村集体和村民收入,也能解开谁来协助管控、怎样满足游览需求的难题。

徒步线路景区化,亦是规范户外活

动、提高安全指数的重要举措。江西萍乡武功山,结合10万亩高山草甸和云海日出等旅游资源,推出不同难度的徒步路线,沿途规划客栈、露营地,同时对驴友进行实名信息登记、安全注意事项告知。有景区服务作保障,户外旅游商业化发展的安全底座更加坚固。

也要看到,监管不能替代自律,自觉遵规守法应成为户外活动组织者、参与者的“标配”。绕开卡点擅闯保护区核心区、随意攀折草木引火做饭、偷采野生植物等行为,不仅破坏生态、威胁自身安全,还触及了法律法规的红线。只有做足安全预案、法治功课,才能真正让户外活动轻松愉快。比如,哪些地方禁入,组织者理应知情;儿童研学游、溯溪游等项目,应设立年龄身高等门槛,做好安全培训。

生态是户外游、体验游最大的“卖点”,有序合理的户外活动本身又能成为生态向好、保护从严的“讲解员”。户外活动与生态保护、游客安全本不该彼此对立,而应相互成就。既抓好“严管”这一当务之急,也谋好“共赢”这一长久之计,唯有如此才能让户外有关的产业和活动实现长远可持续发展。

冰箱 非“保险箱”

国家食品安全风险评估中心数据显示,李斯特菌常见于生食瓜果、蔬菜和冰淇淋,在冰箱中冷藏时间较长的熟肉制品需格外警惕。

专家特别提醒,从冰箱里拿出的熟肉制品一定要充分加热。对老年人、孕妇和新生儿等免疫力较弱人群,李斯特菌感染可能引起严重并发症,重点人群更需注意饮食安全。

新华社 朱慧卿 作



人才“浓度”成就发展“高度”

马维维

近来,地处偏远、财力薄弱的黑龙江省双鸭山市宝山区频以“人才引擎”破局:与哈尔滨工业大学开展深度“政校企”合作,引入26名博士、硕士深入街道、煤矿等一线跟岗锻炼;支持辖区企业建立“研发飞地”,实现“技术研发在异地、成果转化在宝山”,一系列举措以实实在在的转型成效昭示——人才是推动高质量发展的第一资源。

我们深入实施新时代人才强国战略。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出:“完善人才有序流动机制,促进人才区域合理布局,深化东中西部人才协作。”当一线城市人才竞争趋于白热化,县域和乡村正成为人才战略的新腹地,多地引才用才效果明显。比如,陕西平利县借力“周末工程师”“专家蹲点”等柔性引才模式,

邀请茶产业学者教授等高端人才驻村蹲点,攻克系列难题,助推全县茶产值实现22亿元。善用机制创新,多想实用办法,完全可突破资源限制,实现引凤筑巢。

引入人才对地方发展至关重要。一方面,高端人才能够带来先进的技术、理念和管理经验,助力产业升级和创新发展。比如,双鸭山宝山区邀请高校人才为煤矿企业提供技术支持,推动了企业改造升级。另一方面,人才集聚可以提升区域的知名度和影响力,吸引更多资源投入,形成良性循环。这也是实现区域协调发展的关键举措,有助于缩小城乡、区域之间的发展差距,促进共同富裕。

但是目前,引才工作还面临诸多难题。地理位置偏远、交通不便,导致一些地方对人才的吸引力较弱。资金匮乏使其在人才待遇、科研设施等方面投入不足,且服务体系不完善,难以解决

人才的后顾之忧,甚至造成人才流失。此外,产业结构单一、发展平台有限,难以满足人才的职业发展需求。

也应看到,这些地方也有自身优势,若能善加利用,便能增强对人才的吸引力。

引入高端人才,可采取以下对策。一是加强政策引导,出台优惠政策,如提供住房补贴、人才公寓等,解决人才的生活难题。二是依托当地特色产业,打造产学研合作平台,为人才提供施展才华的舞台,实现人才与产业的深度融合。三是优化人才服务,建立一站式服务平台,提供便捷高效的服务,同时开展丰富的人才交流活动,营造良好的人才生态环境。

各地不应囿于地域、资源等禀赋的限制,要勇于打破常规,积极引才留才用才。注重坚持因地制宜,创新引才机制,优化人才环境,以人才汇聚推动实现经济社会高质量发展。

把人文学科 当作生活方式

陈静文

把人文学科当作生活方式,本质上是选择一种积极自洽的人生态度。它不需要每个人都成为哲学家或文学家,而是让人们在日常生活中保留一份反思自觉。

没有俗套的共识宣讲,也没有刻板的成长说教,凭借思想的锐度和认知的高度被网友“封神”——9月燕园里,北京大学哲学系主任程乐松的开学致辞引发广泛关注。

谈到校园生活,程乐松精准刻画了部分学生的迷茫状态:“像花蝴蝶一样出现在校园活动和社交的每一个场合,物理性参与、精神性游离”,并将其定义为“校园生活的渣男状态”“热闹中的局外人”。

谈到人生价值,他答曰:“生活的根本任务在于找到属于你的、适当且愉快的生活方式”,同时提醒学生警惕短视的功利算计。

面对工具理性和实用主义对哲学学科的质疑,程乐松没有进行宏大的学术辩护,只从个体精神成长的角度通透回应:“学习哲学可以让一个人得到自信的笃定和笃定的自信,就是极为成功的。”

这堂富有哲理的“开学第一课”之所以能火出校园圈层,核心在于它精准捕捉了时代语境下的集体困惑:在变动不居的社会中,人们总在追逐标准答案,却渐渐迷失于选择焦虑与功利浮躁。而程乐松的话语恰恰提供了一份“向内探寻”的精神坐标——不必急于向外求证“正确”,而应先学会做到自洽,与世界的不确定性共处。这份能安放心灵的确定感,与教育因材施教的理念相吻合,正是人文学科不变的价值内核。

在数智化浪潮下,理工科以标准化知识体系破解自然与技术奥秘,人工智能持续重构学科边界与人机互动模式,不少人将“有用”等同于“可量化的实用价值”,进而质疑人文学科的存在意义。

但事实上,人文学科的价值从不在“直接变现”,而在为个体构建应对人生的精神框架。正如黑塞在《悉达多》中所讲述的寓言:悉达多放弃婆罗门的优渥生活,历经苦行、经商、迷茫,最终在恒河边顿悟——生活的真谛并非向外寻找唯一答案,而是在每个当下学会与自我、与世界和解。

应该把人文学科当作生活方式,本质上是选择一种积极自洽的人生态度。它不需要每个人都成为哲学家或文学家,而是让人们在日常生活中保留一份反思自觉——用哲学的眼光审视选择,不盲从他人的价值标准;用文学的共情理解他人,不陷入自我的认知局限;用历史的智慧面对当下,不被眼前的焦虑裹挟。

程乐松的开学致辞之所以动人,正因为让它让人们看见:无用之用方为大用。那些看似无形的素养,实则是每个人安身立命的根基。人文学科能提供融入生活、滋养心灵的精神养分,正是其跨越时代、持续引发共鸣的原因。