

从“临时歇脚地”变身“网红打卡点” 山海关服务区谁能不爱？



□ 刘玉婧

“五一”假期，不少高速服务区已经进入到“Next level”。杭千高速桐庐服务区北区内设有水族馆，还进行美人鱼表演；有网友途经连霍高速洛阳服务区上个洗手间，没想到还能免费看到洛邑古城同款“天女散花”等古风舞蹈；多名东北旅客进入京哈高速山海关服务区游长城、拍照片被“硬控1小时”，甚至“二刷”入住酒店。

作为全国首个长城文化主题服务区的京哈高速山海关服务区，定位“长城脚下·山海关第一会客厅”，在“五一”假期期间迎来了客流高峰。高速服务

区，把“歇脚点”升级为“微度假中心”，从“加油、如厕、买水”的简单补给到集休憩、购物、文旅互动的多元体验空间，这样的服务区谁能不爱？

京哈高速作为黑吉辽与京津冀的唯一主干高速，山海关服务区是东北互通华北的第一个省界门户驿站，是进出关必经的“第一门户”，也是河北的“门面担当”。长途自驾和货运客流高度集中，车流、人流天然密集，山海关服务区成为游客打卡与中转住宿的首选地。这是服务区实现功能升级、打造综合体的基础流量保障，也使其具备了承载多元消费需求的先天优势。

深度结合附近文旅资源，将区位优势

转化为差异化竞争力。秦皇岛作为海滨城市，每年夏季都会迎来众多省内外游客，山海关服务区承担区域交通与文旅枢纽功能。在地理位置上，京哈高速山海关服务区北距角山长城2公里，南距山海关古城1公里，其与长城文脉、山海风光相融共生。它不再是单纯的交通驿站，而是地域文旅资源的延伸窗口，成功将交通流量与文旅需求精准对接，实现了交通功能与文旅属性的有机融合。

东北人常说的一句“过了山海关，就是家”。宾至如归的贴心服务，是其留住客流、引爆口碑的关键。山海关服务区改扩建后，集主题酒店、品牌餐饮、文旅体验、购物休闲于一体，停车位近

800个，餐厅可容纳900人同时就餐。游客既可一站式购买河北各地特产，也能品尝到东北味道的“家乡饼”等特色美食，沉浸式打造在地美景、在地美物、在地美食、在地美文的“四美”集合体。

山海关服务区如今好评如潮，归根结底得益于高速服务区勇于跳出单一通行功能，活化利用当地文旅资源，以用户需求为核心，将交通与文旅进行深度融合，通过多元业态实现“吃游购住”一站式体验。这一生动实践，既盘活长城文旅资源，走出“交文旅产”融合新路径，又让服务区变身城市窗口，成为河北极具辨识度的文旅地标范本，打造河北高速一张亮眼的新名片。

“鞭打快牛”当休矣！

别让“能者多劳”变成“能者过劳”



“能者多劳”，本是对个人职场能力的认可，对实干担当者的肯定。但在一些不良职场生态中，“能者多劳”却“变了味”“走了样”，异化成为“能者过劳”，造成不良负面影响。

在一些地方、部门、单位，凭着责任感与高素质成为单位“顶梁柱”的能者，陷入了“鞭打快牛”的困境——哪里缺人他们顶哪里，哪里最苦他们去哪里。活儿越干越多，责任越担越重。“多劳”滑向“过劳”，寒了干事者的心，破坏了正常的职场生态，也是对劳动者正当权益的侵害。

“能者过劳”本质上是对优质人才资源的粗放式采掘，其危害不可小觑。对能者而言，长期满负荷甚至超负荷工作，不仅健康“亮红灯”，也可能导致工作质量下滑，消磨干

事热情，甚至萌生退意，造成人才流失；对团队而言，“忙闲不均”的失衡状态，加剧“劣币驱逐良币”，能干者逐渐灰心“躺平”，队伍活力递减、能力断层加剧；对全社会而言，能者难以集中精力谋创新、促发展，经济社会事业发展也会受阻受限。

事实上，让能者承担重要的工作，有助于人尽其才、提升组织效率。关键在于，“多劳”必须有边界、有保障、有回报，不能异化为无原则加码、无差别兜底、无止境透支。让能者多劳多得、劳有所护，才是应有的态度。

要树立正确用人导向，摒弃懒政思维。基层管理者当摒弃“省心优先”的短视，科学分配任务，杜绝“权责不清、随意派活”；既要用好能者，也要培养出更多能者，还要建立

健全容错纠错机制，为担当者担当。

要完善考核激励机制，打破“平均主义”。要在激励机制上做加法，让“能者愿劳”建立在“劳有所获”的基础上，既有岗位晋升的优先、荣誉表彰的倾斜，也要有精神层面的尊重与理解，不能让担当者吃亏、实干者寒心。

要通过体制机制创新，激活队伍的“一池春水”。根据个人特长分配任务，实现工作总量动态平衡，让每个人都承担起应有的责任，不断激发干事创业的动力。

“能者多劳”不能变成“能者过劳”。让肯干者有奔头，让能干者不透支，让每一份付出都被看见、被珍惜、被公平对待，才能形成更加健康、更有活力的职场生态。

(半月谈网)



三问“老爸当院长儿子吃空饷”

□ 牛可心

百姓关注报道，湖南中医药大学第一附属医院院长之子被职工实名举报长期“挂名吃空饷”、涉嫌违规领薪超百万元一事，舆论热度持续攀升。目前事件仍无权权威定论，院方仅给出轻描淡写的内部调查结果，难以平息公众质疑。

抛开官方说辞，大众心中三大核心疑问直指事件关键，必须得到直白、清晰的解答。

一问：院长之子入职本院，是否公然绕开任职回避红线？

根据国家《事业单位人事管理回避规定》，事业单位领导人员的直系亲属，不得在同一单位从事人事、纪检、审计、财务及直接上下级管理岗位。朱某2019年本科毕业后，直接入职父亲担任院长的直属附属医院，顺利进入待遇优厚的健康管理科。即便岗位不在明令禁止之列，这场入职到底是依规招录，还是典型的“近水楼台”安排，仍需彻查。

二问：长期挂名不上班，却照拿全薪福利，算不算实打实的吃空饷？

这是事件最核心、最无法回避的争议。根据举报人所说，朱某入职后长期未到科室履职，岗位名额却始终保留，科室福利照领不误。一个常年“隐身”的员工，为何能在考勤、财务、科室管理层层审核下安然无恙？这到底是全院集体失察的无心之失，还是默许特权、刻意放水的有心之举？长达数年的公开挂名领薪，涉案金额超百万，院方却以“重复发放”轻描淡写，这种避重就轻的说法，实在难以服众。

三问：本院纪委自查本院院长，这样的调查结果公信力从何而来？

此次调查最大的硬伤，就是“自家人查自家人”。院纪委作为医院内设监督部门，隶属于院方管理，调查对象是本院一把手院长的亲属，天然存在利益关联，很难做到绝对公正独立。从结果来看，调查仅轻描淡写认定小额违规，刻意回避了长期挂名、大额薪资流水等核心问题。这种自查自纠的模式，既当运动员又当裁判员，如何让人信服？

公立医院是民生保障机构，容不得权力寻租、岗位私用。此事绝不能内部消化、不了了之。必须立即启动提级调查、外部介入，全面公开招录档案、考勤记录、工资流水、福利台账，以便尽快查清事实，厘清责任，严肃追责。

观察。平台主动清退低质短剧，这步路走对了

□ 任凯

“技术跑太快，内容不赶趟”，这是AI剧行业的真实写照。今年以来，AI剧迎来爆发式增长，与此同时，行业也面临诸多痛点。不论是监管角度还是从行业发展来看，都逐渐形成一个共识：行业不能无序发展，内容质量低劣、价值导向模糊的内容不能任其发展。

据媒体报道，近期红果短剧平台对AI生成短剧内容展开大规模专项治理，已累计处置超一万部低质AI剧。仅在4月7日至15日短短九天内，就拦截和下架了3522部低质作品。此次治理聚焦剧情导向、价值观表达和制作品质，重点处置了内容低俗猎奇、画面粗糙、剧情逻辑混乱、渲染极端情绪的低质AI剧。力度之大、动作之快，在行业内引发广泛关注和好评。

短剧平台“刀刃向内”，主动清理整顿低质AI剧，对行业来说，是一场及时雨。过去半年间，AI剧迎

来爆发式增长。数据显示，2026年AI漫剧市场规模预计达240亿元。技术门槛降低，入局者众，行业难免泥沙俱下。一时间，大量剧情低俗猎奇、画面粗糙不堪、叙事逻辑混乱的低质短剧充斥平台。

当一个平台充斥着粗制滥造的AI剧，就会挤压真诚创作者的生存空间。那些花几个月打磨的剧本、精心雕琢的画面，很容易就被那些“快速出片”“唯流量者王”的低质内容淹没。随着跟风模仿增多、内容复制泛滥、同质化在所难免，审美疲劳也会随之而来。

有人说，下架头部漫剧是不是太狠了？毕竟那些播放量动辄数亿的爆款，都是流量的“香饽饽”。流量越大，责任越大，高播放头部漫剧也纳入整改范围，恰恰说明了治理是真刀真枪，不是走走场。一把尺子量到底，用统一标准规范赛道，给所有创作者营造公平公正的竞争环境。

当前，短剧行业正处在从“野蛮

生长”向“精品化”转型的关键期。广电总局也多次出台政策，鼓励优秀微短剧创作，推动行业规范化、品质化发展。在这样的大背景下，红果作为头部平台的主动治理，无疑具有风向标式的意义。此举释放出一个信号，AI剧的未来，不取决于技术有多强大，而取决于内容有多扎实。

下架低质AI剧，腾出的不只是平台空间，更是创作者成长的空间。当劣质内容被清出赛道，那些真正有创意、有匠心、有底线的创作者，才有机会被看见。行业的长远发展，需要的不是“快”字当头的一锤子买卖，而是久久为功的内容积淀。

给好内容让路，为创作者护航，这不该只是一家平台的选择，而应成为整个AI剧行业的共识。AI是工具，要秉持技术向善的理念，善用AI，才让AI真正赋能短剧行业，服务于内容品质升级，助推漫剧重新回归内容为王的核心逻辑。