

“车轮上的招聘会”让求职招聘更加高效便捷

“春风送暖,万象更新!欢迎乘坐K210次列车,这里是杭州客运段第六届列车企业招聘会的现场……”3月4日,伴随着轻快的快板声以及机器人“福兴”的互动介绍,杭州客运段第六届列车企业招聘会,在广州白云开往宁波的K210次列车上再次启程。(3月5日《钱江晚报》)

据报道,“车轮上的招聘会”已连续举办多年。此次招聘会上,有

9家企业现场招聘,机器人“福兴”到场助阵,不仅能用风趣的语言介绍相关活动信息,还能与旅客进行互动。此外,此次招聘会还通过6个线上平台同步直播,打破了空间限制。

列车上的招聘会作为一种创新的就业服务形式,是助力求职者与用工企业实现双向奔赴的有效方式。春节前后,南京、福州等地多趟列车上也举办了类似的招聘活动。这种招聘模式优势显

著。招聘现场,用工企业发布岗位、展示样品、播放宣传片等,这不但体现了满满的招聘诚意,也能助力企业招到更适合的人才。对求职者来说,他们的选择面更大,机会更多,可以省去找工作四处奔波的烦恼。同时,此做法也体现了公共服务从“等人上门”到“送服务上门”的转变。无论是现场招聘,还是政策讲解、现场直播等,精细化、精准化服务彰显了民生服务温度与服务

意识的升级。

以小切口撬动大民生,以微创新激活大效能。“车轮上的招聘会”不但可以节省求职和招聘的人力、物力和资金成本,还让求职招聘变得更加高效便捷。期待各地在开展公共就业服务中,学习借鉴此做法,通过贴心关爱服务,把政策红利、岗位信息、职业指导等送到最需要的人身边,让更多群众从中受益得实惠。(摘自《劳动午报》3.11 赵杰昌/文)

拾雁与摔跤 郑国有个樵夫拾到一只受伤的大雁,拿到集市卖了个好价钱。回家后,樵夫兴奋地对妻子说:“我明天到山里转转,不砍柴了,说不定还能拾到只天鹅!”

“你该不是想学那个守株待兔的宋国人吧?”妻子笑道,“能拾到大雁很幸运,但这只是偶然事件,不可能天天遇到的。你明天还是好好砍柴吧。”樵夫听了,点点头说:“你说得对,我天天在山里砍柴,确实是第一次拾到大雁。”

此后,樵夫每天照常进山砍柴。一天傍晚,樵夫在回家的路上摔了一跤。他也没多想,爬起来继续赶路。妻子知道后,提醒他说:“以后天色晚了,路上一定要多加小心。”

“放心吧,我天天从那条路走,一直都没事。今天摔跤就是个偶然事件,用不着过分紧张。”樵夫说。

可事儿就这么巧,次日傍晚,樵夫经过昨晚摔跤之处时,脚下一绊,又重重地摔了一跤。这回他看清了,罪魁祸首原来是一根不知何时爬上路面的金刚藤。樵夫揉着摔痛的手臂,看着散落一地的柴,后悔自己昨晚摔跤后过于大意,没能及时发现和清除路上的藤蔓。

遇到幸运的事,高兴一下就好,因为好运可遇而不可求;遇到倒霉的事,最好警醒一点,以免因掉以轻心而重蹈覆辙。

(摘自《思维与智慧》李菊香/文)



画与理



马容易在软地上失蹄,人容易在甜言蜜语中摔跤。(摘自《新周报》)

阻碍也是前进

刹车的一生,是阻碍车辆前进的一生。它为了阻碍车辆前进而生,最后因为损耗得不能正常发挥阻碍车辆前进的使命而光荣退休。

车轮喜欢刹车,尽管刹车老跟它过不去。驾驶员呢?每次上路,总要先试试刹车,

看看它是否忠于职守。有所思 下坡,刹车要灵;上坡,

行走在尘世,我们就得面对大千世界。所谓大千世界,就是日月星辰、大地山川、亲人、朋友、陌生人,说得更简洁一点,它是一个人面对的自然与社会的总和。大千世界给我们衣食、尊严、荣耀,我们每一天都不能缺了它。

同样,我们也绝对不可忽视小千世界。小千世界指的是一个人自身的构造,包括有形的,也包括无形的。

一棵树可以单独活在原野上,只要获取必要的阳光雨露,它自身庞大的根系足以使它长得枝繁叶茂。但人永远不能脱离他者而存在。比如工作、婚嫁、生儿育女、赡养老人……所有这一切都不能脱离别人的参与。外面的世界有欣喜也有坎坷,这样,你就得用心练内功,人品被认可,生命之路才会变得广阔。柳宗元一生所遭坎坷多矣,却始终对周围的人一片冰心,比如在与刘禹锡同时遭贬时上书朝廷请求将条件相对

刹车也要灵。遇红灯,要用刹车;遇绿灯,也离不开刹车。刹车就是为了减速,为了停止;但没有刹车,却也谈不上前进,谁敢在没有刹车的情况下开车呢?刹车的存在,其实是为了前进。刹车的一生,其实是前进的一生。阻碍,在某种意义上来说,也是一种前进。(选自《生活文摘》)

小千世界

好的地方换给刘禹锡,以便他照顾八旬老母,事情虽然没有如愿,却让刘禹锡万分感激。柳宗元病逝后,刘禹锡不远千里护送好友的灵柩回乡,收养他一个儿子,并倾尽余年为其编辑《柳河东集》,就是对他真挚友情的回报。

我们也都得培养自己的快乐心。一些人觉得:某人是否快乐,只关系到自己及其家人,与其他人并无多少关联。这种观点比较幼稚。人是一种感性动物,心情好,在乎自己,也会在乎别人;心情差,不心疼自己,对别人也看不顺眼。这就需要学会随时对情绪进行洗涤。一位朋友在大公司做中层干部,有时被领导批评了,他会去隔壁的健身房打一会儿沙袋,心情平复了再坐到办公椅上。朋友说:他手下的那些小青年过得不容易,大学或研究生毕业找了这份

工作,薪水不高,却还要供房贷、养孩子,他没有能力给他们加钱,多提供一点微笑和善意也好。

早些年流行一首歌,叫《别理我,烦着呢》,我不喜欢这首歌,因为它不是自洗尘埃,而只是一味要求别人“躲让”。

如是说

自律的过程并不愉悦,甚至痛苦不堪。它不会使人更自由,也不一定带来成功,但自律能让人更体面,更接近内心那个更好的自己。

——主持人陈鲁豫 庆祝每一个微小时刻,庆祝每一次呼吸,人生就是转瞬即逝的鸟鸣。

——人生易逝 人生要走到下一个阶段,被新的挑战 and 憧憬占有,才能真正把过去很在乎的东西放下。

——不能一味地强求“放下”,不断地前进才能与过去告别 (摘自《新周报》)

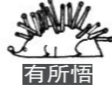
工作,薪水不高,却还要供房贷、养孩子,他没有能力给他们加钱,多提供一点微笑和善意也好。

早些年流行一首歌,叫《别理我,烦着呢》,我不喜欢这首歌,因为它不是自洗尘埃,而只是一味要求别人“躲让”。

人的价值不是以自己的物质生活是否足够豪奢来界定的,得看你能否为他人与社会创造足够的物质、精神产品。这种成事的能力,同样决定着一个人小千世界的品位。

小千世界是大千世界的组成部分,每个人都经营好了自己的小千世界,我们的大千世界就会变得丰富、有活力、有创造冲劲。“世界好,你才好”与“你好,世界才好”永远是一个事物的两种面相,在我看来,后者比前者更加要紧。

富有魅力的小千世界是一个人向世界递出的最好名片。(摘自《广州日报》游宇明/文)



链接“换马甲”,部分电商平台规避“价保”义务

平台“价保”成为口头支票

今年1月,广州市民赵先生在一家电商平台“安踏自营店”实付339元下单了一件运动外套。收货后不久商品降价,他顺利申请价保,退回了几十元差价。然而,几天后赵先生发现,原购买链接已从平台悄然下架,而同一家自营店铺内,出现了一款名称略有不同,但外观描述几乎完全一致的“新”商品,标价仅为170元。当他试图再次申请价保时,系统提示却显示——原链接已不存在,无法支持价保。赵先生找平台客服反映问题,客服表示,“商品编号不一样,不是一个商品,因此不支持价保”,甚至还提出让赵先生“买下两件衣服,自己对比一下”。也正是在平台客服的“启发”下,赵先生决定下单“对比看看”。

赵先生在收到货后,将两件衣服放在一起进行仔细对比,发现前后两个链接购买的“就是同一商品”。为了验证猜想,赵先生在收到170元的“新商品”后,在原订单(339元)下申请退货,将这件未拆吊牌的170元新衣“原路退回”。之后,商家正常收货,339元如数退还至其账户。这

消费者前脚刚收到货,原购买链接后脚便“人间蒸发”,取而代之的是同一款商品的“新链接”,但价格已大幅跳水。部分电商平台以通过“下架旧链接、上架新链接”的“换马甲操作”,规避价保义务。



一“买新退旧”的曲折操作,间接证实了前后两个链接的商品确为同一款,而差价却高达169元。

“商家的操作就是为了规避价保责任。”在赵先生看来,如果不是自己多花了一道手续验证,普通消费者很难发现其中猫腻,“大多数人看到链接下架,可能就自认倒霉了”。赵先生的遭遇并非孤例。记者通过检索关键字发现,在黑猫投诉平台反映上述平台价保问题的投诉高达5.2万余条。

“换马甲”上新背后藏猫腻

一件商品如何在短时间内价格腰斩?原链接为何恰好在价保期内“消失”?新上架的低价链接为何与原商品高度雷同?这些问题背后,隐藏着平台与商家多重利益考量的精妙算计。

——削减经营成本的“阴阳账目”。对于电商平台而言,价保服务是一项承诺,更

是一笔成本。一位电商平台经营人员举例,一件商品若直接降价100元,按照价保规则,此前以高价购买的1000名消费者中,即便只有30%申请价保,平台或商家也需要支出3万元差价。但如果通过下架原链接、上新链接的方式,绝大多数消费者会因“链接已下架”的系统提示而无法直接申请,即使通过平台客服掰扯,最终能成功维权者也寥寥无几,省下的就是利润。

——商家运营策略的“隐蔽转身”。中国法学会消费者权益保护法研究会副秘书长陈音江认为,通过新链接重新定价,原链接的购买者因链接下架而难以申请价保,新链接则能以“新品”身份重新锚定价格体系,不再背负价格“跳水”的历史包袱。“对商家来说,是一举两得的‘隐蔽转身’。”

——平台针对“新品”流量的“正向激励”。一位电商

“末位淘汰制”下,困在考核里的银行基层员工

2025年全国超9000家银行网点终止营业,各大银行推进人员“瘦身”,结构调整的成本,最终大多被转嫁到基层员工身上。

末位淘汰制度

2025年7月的一个下午,河南省开封市某股份制银行的普通网点,正外出拜访客户的客户经理王晨被领导召回,“收获了”了一份辞退通知书,称他“工作表现不佳,不胜任本职工作”。王晨并不意外,2025年以来,这样的场景,他已旁观过多次。王晨说,2023年开始就有类似人力优化举措,但“之前是几十个人裁一个,现在是几个人裁一个”。

起初,银行以“业绩不达标”为由辞退员工,引发大量员工维权,随后,银行转而注重优化工作在形式上的合规性。

王晨说,如果不被辞退,2025年他就该跟公司签订无固定期限的劳动合同了。但

据他了解,这两年,大多本该签订无固定期限劳动合同的同事,都被直接解雇了,或者继续签订固定期限合同,理由几乎都是“不胜任工作”。

淘汰通常出现得突然,员工头一天正常上班,第二天就可能被辞退。截止到2025年,该银行全国范围内淘汰人数约占总人数的1/3。2020年时,王晨所在的事业部全国员工规模达5000人,但从2023年开始,该部门每年减少近1000人,截至目前只剩下几百人。

银行内部生态

末位淘汰并非只针对基层,中层干部、支行行长如果不能完成业绩指标,也面临调岗或降职的风险,刘崇远就是其中一个。2024年7月,刘崇远在当地一家城商银行的支行做行长。当年9月4日,上级分行下达文件,要求该支行在27日前淘汰2名营销人员,

且淘汰完成率与支行行长绩效薪酬挂钩。刘崇远回复了三条意见,称第一该行为违法;第二强调自己的薪酬受法律保护;第三,员工的用人单位是上级分行,即便淘汰与绩效关联,也应当与上级支行行长相关。但淘汰照常进行,11月,刘崇远也被降职为客户经理。

刘崇远说,自己并非为员工打抱不平,而是认为,银行应该依法治行。刘崇远提到自己所在的银行,客户经理的薪酬通常有一半来自绩效奖金,从2024年开始,银行内部就开始设立“专项营销竞赛”,员工无法完成任务时,会被扣罚绩效。多位银行员工透露,如今在银行,已经进入全员营销,所有人都会承担KPI压力。

张强在银行业工作了18年,在某家商业银行做的客户群营销。2017年,他所在的银

平台经营人员透露:“在平台的搜索排序和推荐算法中,新品往往享有更高的流量倾斜,新链接比旧链接更容易获得曝光机会。”

此外,新链接还有一个“隐藏功能”——清理负面评价。有业内人士直言,如果一款商品积累了不少差评,转化率会受影响。而换个链接后,所有评价归零,好评率重新计算,商品转化率自然也就上去了。

堵住规则漏洞

针对消费者提到的“商品一致,但线上链接不一致”的情况,北京市东元(深圳)律师事务所律师邓永认为,如果针对同一种商品,商家通过“下架旧链接、上架新链接”规避价保义务的行为,涉嫌价格欺诈和虚假宣传。他建议,消费者在截图时应包括商品主图、详情页、规格参数、商品编号(SKU)等核心信息。一旦原链接下架,这些截图就是重要证据。邓永等专家提示,遇到此类问题的消费者可先通过平台客服渠道申诉,若协商未果,可拨打12345政务服务热线或通过全国12315平台向市场监管部门投诉。

(摘自《新华每日电讯》3.15 颜之宏、胡林果/文)

行系统就开始末位淘汰,业绩排名靠后的员工,会被调到异地从事信用卡营销工作,每个月拿到一两千元底薪,承受不起的员工,会主动辞职。张强说,从那以后,中层为了自保,往往会自行将上层指标进行加码。

今年年初刚刚离开某家股份制银行的笑笑,对银行内部的职场生态也感同身受。她说,从2021年开始,存贷款任务越来越重,银行也开始不断淘汰人员,竞争之下,同事关系日益紧张。

北京大学国家发展研究院研究员胡佳胤认为,“当经营目标变成一种考核指标,或者是领导的业绩要求时,就容易出现一拥而上、同质竞争的局面。”而恶性竞争带来的风险和压力,往往会层层传导,全部落到基层员工的肩上。

(据三联生活周刊微信公众号3.13 余雯彤/文)