

# 找准定位谋市场 让老手艺焕发“新生机”

□特约评论员 金驰

见证沙地五十载“破浪前行”的老手艺人蒋星海,是闻名乡里的造船人。“靠一门手艺吃饭,做了一辈子的船”的他,一身过硬的技术活有口皆碑。如今,年过七旬的他最担心,的就是“接班人”的问题了,老人感慨“不知道这门手艺还能不能一代一代传下去。”(相关报道详见本报5月17日4版)

其实,这也不是蒋星海老人个人的困惑。时代发展到今天,不少类似于“手工造船”的老手艺老产品都不得不面临现实困境,甚至不少“非遗”工艺也面临着“后继无人”的窘境,究其原因,就是“老底子”的东西无法做到社会效益和经济效益的双赢。笔者认为,在新时代新时期要让传统的老手艺老产品“焕发生机”,需要考虑以下几个对策:

其一,老手艺要走品牌化之路,细分目标客户,不能再像过去那样不考虑用户体验,而“一招鲜吃遍天”。现代社会是一个需求细分的社会,就连最基本的吃穿住行也发展出了不同层次、不同需求。比如交通是坐私家车、出租车、网约车、公交车等,还是独载、搭载拼车等等。老手艺都有流传甚久的名称,这些名称就代表了产品的品质和灵魂,如果不加

以保护,不去申请商标等著作权保护,可能会被抢注,被李鬼假冒李逵。所以第一步是商标注册保护,在注册以后,再对产品进行品牌化、制度化、细节化落实,在“小而美”“小而专”的细分市场走得顺畅。

其二,老手艺同样可以搭上“互联网翅膀”,在一个互联网无处不在、“流量就是王道”的E时代,老手艺人虽然有几十年淬炼的工匠精神,但往往因年事已高,对新生事物不熟悉,信息交往不对称,经常陷入心有余力不足的困境。在这个时候,有关部门就要政府搭台,手艺唱戏。一方面可以采取展会形式、博览会形式将以本地区为主的老手艺集中展示,集中介绍,集中推广,尽最大限度让更多的市民、更多的商家、更多的潜在合作人能了解老手艺,走进老手艺,合作老手艺,释放老手艺。另一方面,通过政府和有关部门的牵线搭桥,老手艺人主动走出去,走出相对封闭的创作室,走到电商平台中,走到年轻群体中,开直播玩抖音,接受年轻世代的意见,让老手艺和市场结合,生产出市场接受度高的网红产品,从而一炮打响,与时俱进,不断完善,不断的生产出更多更好的有底蕴的“网红

产品”,譬如百雀羚、马应龙等响当当的老底子国产品牌,成功地利用互联网平台和迎合年轻人喜好的营销手段,玩了一波“回忆杀”,也玩出了“新鲜感”。

其三,老手艺要主动走出去,走到学校中去,要从小选拔手艺人。一般来说,孩子对世界充满好奇,小小年龄就产生了探索世界、参与创作的内心强烈渴望和求知欲。老手艺人可以和学校合作,将有代表性的老手艺产品放入教室、图书阅览室、教学大厅等长期展览,将老手艺的介绍、做法、文化内涵通过上课练习的方式走入教师、学生心灵深处,不断的寻找、选拔最感兴趣、最有激情、最有创造力的学校内部手艺人,在告别市场化的批量生产后,老手艺人带着“小手艺人”,反而能心无旁骛地打造小众化的、有着高附加值的艺术品。

老手艺的保护和传承,是一个全社会都要关心的问题,不管时代如何发展,不管人们喜好如何改变,只要我们的思想观念能与时俱进,对老手艺有保护、扶持、激励、合作、创新、传播的制度并落实到位,老手艺也一定会在新时代找到自己的一方舞台。

# 35岁,应该这样化“危”为“机”

□特约评论员 顾俊民

35岁竟成“职场老人”,一过了35岁似乎就很讨人嫌……在当前激烈的就业竞争环境之下,一种日益突出的“35岁现象”引发网友热议,不仅公务员招考年龄要求35岁以下,很多企业也将准入的门槛限定在35岁,35岁俨然成为职场“生死线”,也成为不少网友吐槽的“梗”,不过,日前杭州市某区教育局所属事业单位招聘教师,在“招聘条件”一栏中,年龄要求是在1985年5月1日以后出生,具有高级职称的在1975年5月1日以后出生。从中可以看出,该局在这次招聘中对应聘者的年龄要求是区别对待的,并非是35岁“一刀切”,而这样的年龄设置是理性的。

众所周知,“35岁”已经是求职者的一道门槛,隐形而坚硬地矗立着。大多企业不会公开对年龄设限,但有些HR表示,“35岁以上的简历根本不会看”。受去年疫情影响,许多35岁以上求职者感受到了冲击。站在35岁的门槛,面对切换职业发展轨道的选择,是主动往前走一步,还是被动陷入僵局?

今年两会期间,全国人大代表温州大学人文学院研究员蒋胜男建议取消国家公务员报考35岁以下的年龄限制,引发了广大网友对“35岁求职危机”的关注与讨论。这场由公务员报考年龄限制引发的用人招聘话题,

之所以能引起广泛关注,是因为抓住了大龄青年就业难的社会痛点。从客观效果上讲,“35岁现象”确实存在,它已经成为多数用人单位“集体认可”的标准,并已成为职场的一条“生死线”。

其实,把“35岁”作为招聘录用的一条年龄杠,显然是一种不合理的限制。35岁正处于人生年富力强的时候。这一群体经过这么多年的职业历练打磨,他们在工作能力、人情世故上都处于事业的成熟阶段。他们身上依然拥有足够的职业“红利”。这是其一。其二,随着法定退休年龄的上移,就业群体的年龄中位数也相应提高了。新中国成立初期的1950年,我国人口年龄中位数仅为23.9岁,而2020年提高到38.4岁,预计到2035年将高达45.0岁。同理,提高法定退休年龄以后,就业群体的年龄中位数也会相应的提高。因此,35岁这个年龄在职业生涯中还显年轻。其三,“不拘一格降人才”,越是重要的岗位,对求职者的年龄限制就会放得越宽。高明的企业管理层是不会以年龄为就职条件的,关键是根据岗位的需要。某区教育局对具有高级职称的应聘者放宽了年龄要求,就恰恰印证了这一点。其四,要推动企业积极

履行社会责任,尽量避免“35岁现象”。从企业、社会层面出发,建构现代社会需有更多的包容理念。企业是国家经济的重要支撑者,也应该是社会责任的承担者和社会文明的传播者。因此,企业追求经济效益和承担社会责任并不矛盾,而是相辅相成的。其五,国家机关、事业单位招聘人员时的年龄设置应该成为社会的示范。取消国家公务员报考年龄限制,有助于盘活35岁至50岁劳动人口的工作积极性,有助于应对我国即将步入的老龄化社会。再从整个就业市场看,降低公务员行业招录的年龄门槛,有利于带动和影响其他行业,从而激活整个劳动力市场。在放宽公务员招录年龄限制的同时,要与拓展公务员招录职级层级配套实施、统筹考虑。比如,将报考职级从主任科员以下,提高到二级调研员以下,或者开放一些技术岗位相应职务等。也可以在保持现有政策整体稳定的前提下,在一些地区或职位“开口子”进行试点。这些对就业市场都具有风向标意义。

再深想一层,35岁是个“上不去下不来”“上有老下有幼”的年龄。据统计,目前至少有2亿人口正处于35岁前后。如果他们真的焦虑,对于整个社会将意味着什么?

# 强化工匠培养导向 制造业才能行稳致远

□特约评论员 张新华

没有钱塘工匠,就没有高质量的“钱塘造”,进军战略性新兴产业就无从谈起。统计显示,我区有581家规上工业企业,形成了包括汽车、机械、家电、电商等20多个工业门类的工业体系,产业发展急需各类技能人才(相关报道详见本报5月14日4版)。

也许有人认为,工匠培养是教育部门的事,好与不好的决定因素应该是教育主办机构的层级、教育管理的水平问题,至于其他企业无关轻重。其实不然,工匠培养这些要素固然重要,但是学校培养工匠的水平高低是受企业欢迎与否的关键之处。即企业对工匠使用、后续培养教育能否有春风化雨、四两拨千斤的育人之力,这是强化工匠培养导向的有效途径。

当下,弘扬新时代的工匠精神需要树立精益求精的职业追求,坚持专业专注的

职业操守,倡导敬业乐业的职业风尚,由“道”“术”“技”三个维度着力培养“道技合一”的应用型人才,钱塘区加强与地方本科院校探索工匠培养新路径,建立知识和技能培养并重的教学体系,加强学生职业素养养成教育,构建校企合作协同育人人才培养体系,这个创新值得点赞。

众所周知,一个好的工匠想要在一个领域做到顶尖的位置,只是时间的累计是不够的。而更多的是如何利用这些时间,相关部门还要引导他们深入思考,展现浓浓的家国情怀、积极的审美偏向,涵养工匠精神的胸襟与格局。如果说企业多,人才需求旺,高校也多,但没有引入师资力量;没有重构有利于弘扬工匠精神的社会主义核心价值观;没有形成培养新工匠精神的动力机制;没有有利于弘扬工匠精神的逆向淘汰机制。工匠数量就会减少,学校也是

巧妇难为无米之炊,企业对工匠的需求再怎么大,向学校要人催的再紧,企业也是招不到工匠的,会出现有价无市困境。

显然,强化工匠培养导向,为未来社会发展提供强大的中坚力量,这不仅关系到工匠职业生涯和是否能够肩负起历史赋予的使命,而且还体现在对工匠培养导向的内涵,必要性,可行性有极大的关联。同时,工匠培养要坚持公平为要、教育为先,使学生在工匠精神的磨练之下彰显自我个性,多思考自己与家国的关系,进而不断培养求真、向善、尚美的心灵,成为关注生活、感知时代、格局豁达的社会主义新工匠,如此,才能吸引越来越多的学生参与,受到学校、企业和社会的欢迎、支持,当然也会沉淀下工匠较高的影响力和好口碑,进而使钱塘区的智能制造走得更高、更稳、更好。

# 许「未来工厂」一个可期的未来

□特约评论员 顾俊民

“等到年底工厂建成,我们的产品研制周期预计可缩短50%,产品生产效率提升15%,不良率降低40%,生产过程中材料损耗降低30%,综合能耗降低5%……”站在建设中的“未来工厂”厂房外,钱塘区中策橡胶集团有限公司相关负责人踌躇满志。

据媒体报道,作为浙江省首批“未来工厂”试点,这家位于钱塘区的中策橡胶对“高性能子午胎未来工厂”投资约3.8亿元,综合应用5G、AI、大数据、云计算物联网等新技术对基地内现有的单体工厂进行全方位升级改造,建设行业内最先进的智能、绿色、少人化的高性能子午胎制造工厂。这就是“未来工厂”,正所谓是“我的未来不是梦”。

据悉,在杭州市未来工厂培育企业名单中,钱塘区入选企业多达32家,数量位居全市前列,这更显示出,加快“产业大脑+未来工厂”建设是钱塘区的发展定位、重要使命和责任担当。

“未来工厂”是制造方式创新、要素资源重组和企业形态重构的全新探索,其最终目标,是实现企业价值和核心竞争力的大幅提升。因此,建设“未来工厂”,是杭州加快推进制造业产业模式和企业形态两大根本性变革的创新之举。而制造型企业要有建设好“未来工厂”的决心、信心。

当前,建设“未来工厂”的大环境已经成熟。杭州凭借数字经济优势,已经在数字工程服务赋能制造业方面取得了亮眼的业绩,比如5G网络通信基础扎实、工业互联网标识解析发展提速、工控安全保障有力。尤其是工业互联网,作为推动产业转型的关键支撑,杭州互联网生态体系趋于完善,专业性子平台的培育建设“百花齐放”,在算力支撑、大数据建模、人工智能等领域提供了许多解决方案,为全市探索建设“产业大脑”“未来工厂”提供了实践基础。同时,管理部门在推进“未来工厂”建设的过程中,将更多的瞄准拥有广泛创造力的小微企业,要引导小微企业融入“未来工厂”的生态圈,而这个过程就离不开大量数字技术的支撑。所有这些,就是我们常说的,“政府做环境”。这是其一。其二,数字化转型首先是意识转型。这不是技术总监的事,而是一把手的事。作为企业的“一把手”必须要有紧迫感,必须深刻地意识到数字化转型是当下企业的必然选择。只有结合企业的实际,找准数字化的切入点,寻找差异化的竞争路径,才是制胜关键。并且通过装备升级、产线升级、管理升级,让数据计算成为最重要的生产力。因此,培育“数字化”意识,迫在眉睫。这就是我们常说的,“观念决定思路,思路决定出路”。

目标清晰,未来可期。我们相信,钱塘区加快建设“产业大脑+未来工厂”的氛围正日趋浓烈,区内制造型企业正“组团式”升级,进而,必将跑出“智造”加速度。

# 养成节约习惯 方能正本清源

□特约评论员 张新华

上个月,《中华人民共和国反食品浪费法》正式实施。这一法规定针对食客的浪费行为予以处罚,目的是借此倒逼消费者和商家加以重视,履行杜绝浪费、节约粮食的义务,但处罚只是一种手段,目的更在于推动全社会崇尚节约、以节俭为荣,把习惯养好了,才是正本清源的最好办法。

曾几何时,不论是高校食堂还是各类餐馆、饭店,每天产生的餐厨垃圾中不乏好食物,餐饮浪费触目惊心、发人深省、令人痛心!究其原因,重虚荣、讲攀比的“面子文化”,讲排场、比阔气等陋习难辞其咎。虽然近些年,点餐浪费现象有所改变,不少食客也会选择打包剩饭剩菜回家,但要彻底消除“面子”隐忧,杜绝中国式“剩宴”,还需要全社会的共同努力,用法治思维打好“组合拳”。因为肆意浪费食物,背后暴露出的是部分国人没有强烈的忧患意识,更没有高瞻远瞩的居安思危意识。

由俭入奢易,由奢入俭难。鉴于此,勤俭节约的传统美德从未过时,也绝不能丢。以此次立法为契机,我们一起

行动,做好法律的宣传者和监督者,告别舌尖上的浪费,告别“中国式剩宴”。一粥一饭,当思来之不易;半丝半缕,恒念物力维艰。让全社会拒绝餐饮浪费、珍惜粮食、培养节约习惯,从每一餐做起,从你我做起,让点餐浪费收费立法走进人们心中,推动纸上的法律条文变为人们的点餐守法自觉。

法律的实施不但带动大家珍惜粮食、吃光盘子中的食物,还能得到全国人民的支持,有利于形成正向激励的社会风尚,而且能引导、鼓励更多人带头做一个崇尚节约、惜粮如金的人。因为,节约粮食是我们每个人的责任,点餐浪费这种突破道德、法律底线的违法行为,有关部门必须查明真相,对点餐浪费行为持“零容忍”态度依法严惩,更要给心安理得地浪费食物的言行浇上冷水,让弘扬勤俭节约的传统美德成为用餐者清流,成为广大食客的自觉追求,从而在全社会营造点餐浪费可耻节约为荣的氛围,通过给广大群众上生动的法治教育课的机会,让“俭,德之共也,侈,恶之大也”成为国家和社会的坚定信念。

