

## 首席评论

## 给面试者发补助 善待每一位求职者

余明辉

近日,一名女子发帖称,在西安一传媒公司面试后,收到一封感谢信和30元交通补助,引发热议。该公司在感谢信中称,公司会对面试者的情况进行全面评估,在3个工作日内通知录用结果。信封中有30元钱,作为面试者的交通补助费,“如果暂时没有机会与您合作,我们将把您的资料列入人才储备档案库,希望今后有共事的机会”。记者注意到,该女子发布的网帖,评论和点赞量已超过3万。(3月9日 人民网)

无独有偶,深圳也曾有企业为面试者提供66元交通补助和感谢信。这类充满人文关怀的举动,犹如一股暖流,既彰显了企业的责任与温度,也为行业树立了标杆,值得深入思考与广泛借鉴。

众所周知,求职招聘本是双向选择,求职者需投入时间、精力与交通等成本,其付出理应被看见、被尊重。但现实中,不少企业将招聘视为自己的单向筛选,招聘信息模糊不清,面试后敷衍回应,甚至杳无音信,让求职者陷入焦虑与失落。而西安这家企业不仅明确告知结果反馈时

间,还以小额补助弥补求职者成本,用一封感谢信传递尊重。这份看似微小的善意,直击求职者内心,让每一份奔波与准备都得到认可,正是企业人文关怀最朴素、最直接的体现。

这种企业面试善意背后,是先进的人才理念与成熟的企业文化。据了解,当事企业重视内部文化建设,将善待员工、尊重人才的理念延伸至每一位面试者。企业管理者深知,对年轻人多一份体谅,便多一份信任与认同。这种理念不仅降低人才流失率、推动业务稳健发展,更构筑起核心竞争力。毕竟,现代企业的竞争,早已不局限于产品与技术,人才与文化才是长远发展的关键。也就是说,尊重潜在人才、善待求职者,才能形成企业惜才、人才归心的良性循环,为持续发展注入更大持久动力。

还应看到的是,此次事件之所以引发舆论热议,也折射出当下求职市场对人文关怀的强烈渴求。当前招聘领域仍存在不少乱象:部分企业岗位信息不实,误导求职者奔波;有的为完成指标随意邀约,浪费双方资源;更多企业面试后“已读不回”,缺乏基本职业素养。这些行为既消耗求职者,也损害企业口碑,扰乱招聘秩序。西安、深圳

这两家企业的暖心做法,恰好击中这一市场痛点,让公众看到企业人性化诚意招聘的应有的姿势与底线,也推动全社会反思企业到底该如何对待求职者。

企业招聘面试发交通补助的可贵在心意而非金额。30元、66元数额有限,可以说是小钱,但其承载的尊重与诚意无法用金钱衡量。真正的人文关怀,从不依赖形式与排场,而在于细节与真诚:清晰准确的岗位信息、坦诚专业的沟通、及时明确的结果反馈,远比高额补助更能打动人心。这也为行业提供启示:招聘不应只站在企业立场单向选人,更要换位思考、尊重求职者,将关怀融入流程细节,才能构建更健康、更公平的招聘生态。

当尊重成为常态、善意成为习惯,企业与求职者才能实现真正的双向奔赴。企业面试赠补助、回信表谢意,绝非刻意作秀,而是企业人文素养的自然流露。在人才竞争日趋激烈的当下,薪酬福利之外,温度与尊重已成为吸引人才的重要因素。期待更多企业摒弃功利化、粗放式招聘,以尊重为底色、以真诚为桥梁,善待每一位求职者、珍视每一份付出,让招聘市场更有秩序、更有温度,让每一份努力都被看见、被尊重。

## 漫画新闻



## 体质监测 优良率提升

■新学期,全国各地中小学正全面推进“健康第一”。数据显示,2025年北京市中小学生体质健康优良率首次突破80%。

新华社发 朱慧卿 作

## 第三只眼

## 参照“体重管理” 将“睡眠健康”纳入行动

唐传艳

今年全国两会期间,全国人大代表、九三学社衢州市委员会副主委、浙江中医药大学附属第三医院院长助理陈玮建议,对非正常熬夜实施系统性社会治理,参照体重管理,将“睡眠健康”纳入国家相关专项行动。陈玮表示,她所关注的非正常熬夜,是指非职业必需、非应急保障的熬夜,包括主动娱乐性熬夜、无节制使用手机熬夜、企业无序加班熬夜、中小学生因学业过重熬夜等。(3月8日《中国青年报》)

“仅有21%大学生零点前入睡”这一现象,确实让人对睡眠问题感到担心。虽然这背后有学业压力、社交需求、娱乐方式多样化等因素,但长期熬夜带来的危害是确凿的,比如记忆力下降、免疫力降低、内分泌失调、心理问题增加等。事实上不仅大学生普遍存在睡眠问题,中学生等其他阶段的学生也一样存在,也不只是学生面临这一问题,年轻人乃至其他人群也程度不同地受到这一问题的困扰。

陈玮代表的建议为化解睡眠问题提供了一个全新思路。这两年,“体重管理”深入人心,也取得了较好成效,参照“体重管理”来管理睡眠,不仅“体重管理”的经验能够得以复制,而且从管理的必要性来看,当个人的生活习惯问题演变为普遍的社会现象,并开始影响国民健康、劳动力素质和公共医疗资源时,这个问题就具备了公共政策干预的必要性。

从技术层面看,参照体重管理的逻辑来管理睡眠,不仅是可行的,更是一种科学且高效的自我优化方式。就像体重管理关注“摄入与消耗”的平衡,睡眠管理需要平衡“睡眠压力”与“清醒刺激”。记录睡眠日志以量化时长与效率,建立“睡眠账户”实现自我监测,严格控制咖啡因等“干扰源”……这些系统化的管理方法,能帮助我们像减脂一样,科学地提升睡眠质量。

但也要看到,睡眠问题的原因复杂,管理睡眠在操作层面也面临一些挑战。比如睡眠是高度个人化的行为,干预涉及个人自由与公共健康的边界。如何在不起反感、不侵犯个人隐私的前提下进行干预,需要较高的智慧,也要更讲究方式方法。

进一步,参照“体重管理”来管理睡眠,应以倡导、监测、环境营造和健康教育为主。比如很多大学生不是不知道熬夜不好,而是“身不由己”。如果不解决学业压力和就业焦虑,仅仅是喊口号“早点睡”,效果可能有限。此外,刷短视频等行为是导致睡眠减少的一大原因,应该对互联网平台的算法推荐进行规范,减少深夜的过度推送。

促进睡眠健康应该是一种赋能和引导,通过教育普及和睡眠科学,通过政策引导学校和企业建立更健康的时间表,通过法律约束数字产品的过度侵扰。此外,还应该像大力提倡医疗机构增设“体重管理门诊”一样增设“睡眠管理门诊”,将参照管理进一步落到实处,最终让民众拥有“有能力睡得好”的环境和意识,能够及时获得必要的引导与服务。

## 百姓看法

## 优化丧假范围与时长 保障劳动者情感权益

鞠实

祖辈离世,孙辈能否请丧假回乡尽哀?兄弟姐妹去世,是否值得法定假期寄托哀思?这些问题,全国人大代表、广西壮族自治区桂林图书馆副研究馆员罗天思考、调研了很久。今年两会,她带着扩大丧假覆盖亲属范围的建议来到北京。罗天希望,将丧假适用对象从现有的直系亲属扩展至手足、祖辈和配偶直系亲属以及其他特殊情况;同时,差异化设定丧假天数,适当增加跨省奔丧路程假的时间。(3月8日《新京报》)

现实中,不乏因丧假制度陷入困境的案例:2022年,长沙小李为奶奶奔丧,休5天丧假后(多休1天),便被公司扣发全部4000元保底工资;2023年,北京乔某因亲哥去世请假无薪事假被拒,自行奔丧后遭辞退,即便法院最终判定公司违法,但其奔丧期间仍被公司认定为旷工;2024年,深圳张某因岳父去世请假遭拒,公司以旷工论处,仲裁虽认定公司违规,却未能抹去劳动者奔丧路上的窘迫;2025年,江苏李女士因奶奶去世请假获批后,又被总公司推翻,最终被逼离职。这些案例不是个例,而是无数劳动者的真实困境。他们在痛失至亲的悲痛中,却还要不得不为“能否请假”“请假是否合规”焦虑,甚至面临失业、扣薪等风险。这些困境的根源,在于现行丧假制度的滞后。

我国职工丧假制度起源于1980年,《关于国有企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》明确,仅直系亲属(父母、配偶、子女)去世时,职工可享受丧假1—3天,异地可另给路程假。客观而言,这一制度明确了丧假的基本范围,为企业管理和职工权益保障提供了初步规范,在那个家庭结构相对简单、社会

关系相对单一的年代,满足了职工处理直系亲属丧事的基本需求,有其历史合理性和积极意义。

但40多年过去了,社会结构、家庭模式早已发生翻天覆地的变化,这份老旧规定已难以适应当下的现实需求。如今,很多父母忙于工作,孩子多由祖父母、外祖父母带大,接送上学、陪伴成长,隔代亲情更深,祖辈离世孙辈却无法享受法定丧假回乡尽哀,于情于理都说不上;亲兄弟姐妹离世,亲人却要被迫请事假、扣工资奔丧,甚至面临失业风险,这是对人间亲情的漠视;现实中,儿媳侍奉公婆、女婿赡养岳父母数十年的情况十分普遍,姻亲早已成为家庭重要组成部分,可在老人生命的最后一程,他们却成了“法律局外人”,无法享受法定丧假操持丧事,既不合情理,也违背公序良俗。同时,人口跨省流动普遍,现有路程假规定难以满足异地奔丧实际需要。

我国《劳动法》明确劳动者丧假期间用人单位应依法支付工资,为丧假制度优化提供了法律依据。如此来看罗天代表的建议无疑契合法律精神与社会现实:将丧假范围扩展至兄弟姐妹、祖辈、配偶直系亲属及特殊情况,按亲属关系差异化设定天数,适当增加跨省路程假,兼顾亲情亲疏与人口流动现实,兼顾职工权益与企业管理弹性。

丧假并非企业福利,而是劳动者基本权利,是社会人文温度的直接体现。优化丧假范围与时长,是保障劳动者情感权益、维护公序良俗、推动社会文明进步的必然要求。时代发展、家庭结构转型、亲情联结深化,都呼唤丧假制度与时俱进。期待相关部门正视现实困境,加快调研论证,修订完善丧假规定,让劳动者在痛失至亲时能体面送别亲人,让制度更有温度,让亲情不再被假期所困。