



## 媒体聚焦

北京青年报：  
小程序个人信息保护  
岂能不堪一测

据央视报道，专家仅使用最基础的解码程序，从小程序数据接口返回的数据包中，获取了测试者下单消费的后台数据，就连三甲医院的验血结果，也能被别有用心之人轻而易举地拿到。

最新数据显示，我国网民将近11亿人，几乎所有网民都有在网上注册或消费行为，这意味着消费者个人相关信息如身份信息、轨迹信息等，会被各种网络平台收集、储存。收集方是否尽到了保护个人信息的责任？从专家测试和媒体报道的情况看，消费端个人信息保护现状不容乐观。各种网站、APP、小程序在个人信息保护方面是否尽责，主管部门要进一步加强抽查，扩大抽查面，提高抽查频率。对数据接口存在漏洞的各类平台，要公开通报批评，也要挂牌督办。此前工信部门抽查通报过不少违规收集信息的APP名单，今后还应抽查通报个人信息保护有漏洞的平台名单。

新京报：  
家中产子开出生证明  
做亲子鉴定合理合法

近日，广东一女子在家中生产一名女婴，家属到医院办理出生医学证明时，院方表示，按照规定，需要出具亲子鉴定报告，医院才能办理出生医学证明。此事引发网友热议，认为亲子鉴定的规定有添乱之嫌，医院这样做似乎在故意刁难。

其实，把亲子鉴定作为开具出生医学证明的前提条件正体现了医院的严谨，既能防止涉婴违法事件的发生，也能更好保护母婴权益，确保出生医学证明的严肃性和准确性。近年来，全国孕产妇住院分娩率持续稳定在99%以上，但仍然有个别地方存在让产妇在家生产的传统风俗，这容易导致新生儿出现不必要的健康风险。而没有医务人员在场还存在更多法律风险。婴儿出生缺乏“见证人”，生育过程就存在作假的可能，“代孕”甚至贩卖等涉婴违法行为就有了操作空间。出生医学证明是新生儿的重要法律凭证，出具时必须严格遵循相关规定，确保真实性和准确性。

工人日报：  
读懂职业病目录  
谨慎扩围的深意

据央视报道，《职业病分类和目录》由原10大类132种职业病调整为12大类135种职业病(包括4项开放性条款)，将于2025年8月1日起实施。

近年来，随着产业结构的升级和劳动方式的转变，劳动者接触的职业环境和职业危害更加复杂多样，适时、灵活调整《职业病分类和目录》的呼声不断。此番调整顺应了社会发展，也回应了公众关切，虽然调整的内容不多，但充分体现了严谨、科学与审慎。

比如，坚持有所为有所不为，避免将一些疾病简单粗暴地认定为职业病。又紧跟经济社会发展趋势与职业卫生科学建设步伐，对特殊群体进行深度关照。进而言之，职业病防治是一项长期系统性工程，还有许多其他工作要做，如鼓励企业落实社会责任、改善劳动条件，进一步开展职业病危害专项治理、加强重点职业病监测，努力破解因劳动关系难认定等导致的职业病认定难问题等。

读懂2024年度词汇  
情绪表达是一股力量

## 瞭望塔

□评论员 韩静

据《新闻晨报》报道，12月23日，网易有道词典公布2024年度词汇——“damn”，官方数据显示，该单词的搜索量于今年呈现出惊人的增长，同比去年激增137829%，相关内容的搜索次数也高达6645万次，已然成为年轻人2024年情绪表达的新风向标。

“damn”这个语气词适用于许多情境。例如，“damn，等了7年的剧终于播了”“阿勒泰太美了，damn~”“damn！新歌也太好听了吧”“damn，冰淇淋没吃就掉地上了”等，既承载了人们千变万化的强烈情

绪，也刻写了生活最真实的样子。酸甜苦辣、喜怒哀乐，尽在一句简简单单的“damn”中。

然而事实上，“damn”一词虽简单却饱含力量。搜索量激增的背后，反映出年轻人情绪宣泄需求的猛增。尽管嘴上喊着“躺平”，但透过度词汇，我们仍然能看到当代年轻人在快节奏生活中追求松弛与幽默的努力，看到他们敢于寻求自我疗愈、追求个性化表达的积极心态。

据有道词典统计，2021年，超10亿用户用“Salute”一词致敬无数个充满生命力的时刻；2022年，年轻一代赋予了“Crush”全新的含义——怦然心动、乍见之欢；2023年，大模型浪潮带来了“Promp”的爆发式增长，让无数人感受着AIGC时代的到来。那么，今年的“damn”，就是最真实且多样的情绪表达。不过分在意外界眼光，勇于亮出独立自主、不拘一格的生活态度，是这个时代年轻

人最生动明亮的姿态。

不仅如此，玩梗还能玩出高度。“damn”洗脑的魔性发音，还带动各省之间开展方言发音的比拼，甚至有外国博主发起“外国人听全球发音憋笑挑战”，成为一种流行文化趋势。在此背景下，全球发音已不只是发音的集合，更是文化展示窗口，让中国人的声音感染更多全球学习者。社会文化正向着更加多元包容的方向发展。

回望这一年，无论是愉快还是挫折，大喊一句“damn”或许就消解了大半。和生活开玩笑，而不是和生活讲道理；在复杂中寻找简单，在平淡中发掘乐趣，这便是2024年度词汇最好的释义。

纵然明年会有新的年度词汇，仍愿“damn”能激励每一个人勇敢地去爱、去恨、去笑、去哭，去拥抱每一个当下，去创造无限可能，成为人心的一股暖流，成为促进文化多元的一股力量。

## 热点话题

营造良好的企业氛围，关键在于建立平等、开放的沟通机制

## 别把年会搞成了打工人的精神压力源

近日，杭州一名女士在工作12小时后被公司要求留下来排练年会舞蹈节目，由于身体疲惫且事先未被告知，该员工选择直接回家。次日与管理层沟通时，她被告知必须完全服从安排，且不得提出异议。最终女员工选择辞职，公司却以“顶撞领导”为由将其辞退。此事经媒体报道后引起热议，不少人质疑企业做法。据某招聘平台调查显示，超过半数职场人其实并不期待参加年会，特别是需要表演节目的年会活动。

年会本是企业文化建设的一环。辛苦工作一年，年底聚聚餐，乐呵乐呵，旨在增进企业上下之间的感情，提升团队凝聚力。然而，近年来不少企业的年会却渐渐变味，过分强调形式，员工疲于应付，尤其年终各项工作任务繁重，还要抽出大量私人时间排练节目，确实会给员工带来额外负担。本应轻松愉快的团建活动，反而成了员工的精神压力源。

现代企业内部应该是一种专业合作伙伴关系，而不是传统上的命令与服从模式。从企业管理角度看，公司在正常工作之余组织文化活动，应当遵循“自愿、快乐、效果”三原则。自愿意味着尊重员工意愿，给予充分选择权；快乐是指活动本身要让参与者感到开心；效果则是指活动要能达到预期目的。强制要求员工参加不感兴趣的活动，不仅违背了这些基本原则，还可能适得其反，损害企业形象和员工忠诚度。



九派新闻 图

今天的企业管理越来越需要人性化、个性化。每个员工都是独特的个体，有不同的性格特征和才艺特长。有的人是“E人”，善于表演乐于展示；有的人是“I人”，性格内向不擅社交。正向、健康的企业文化理应包容这样的差异，为员工提供多样化的年会参与方式。比如，可以让员工自主选择是否参演、担任台前还是幕后工作，甚至可以考虑采用更加创新的年会形式，如走出企业、参与社会组织发起的爱心公益活动等。

营造良好的企业氛围，关键在于建立平等、开放的沟通机制。管理者应当虚心听取员工的意见和建议，而不是动辄以“顶撞领导”来压制企业里的独立人格

和不同声音。年会活动的筹备过程，本身就是一次团队协作的契机，应当充分调动员工的主动性和创造性。假如杭州这家公司行政部门把工作做得更细致一点，比如组织年会前通过调查问卷了解员工偏好、征集活动创意，让年会真正成为员工喜闻乐见的盛会，是不是更好一些呢？

再说了，当前许多企业面临压缩运营成本的压力，与其投入大量资源举办形式主义的年会，不如把钱用在刀刃上。简单温暖的聚餐，简朴有趣的抽奖，诚意满满的红包，或许比强制员工表演更能赢得人心。毕竟，企业与员工是利益共同体，只有员工干得开心，企业才能基业长青。

据《南方都市报》

欢迎赐稿：评读热点新闻事件，发出你的观点和声音，请发稿至黄河评论信箱：zghpl@163.com