

让“高原味道”飘满直播间

——走近“新农人”系列报道之五

“去年牛羊肉卖了十万单”“去年的藜麦米，线下销售量达40吨”……记者见到倪瀚斌时，他正自豪地讲述去年以来基地内销售火爆的几类单品。

倪瀚斌是一位“80后”返乡“新农人”，同时他也是一位电商赛道的“老手”。兜兜转转几年后，他又重新回到自己喜爱的领域，对接企业、销售产品、输送理念……用电商思维助力农产品打开“云”销路。

“希望家乡好是我的初心”

辞职回乡前的倪瀚斌在国内一家大型互联网企业任职，收入可观，但为了家乡电商行业发展，他毅然决然地选择了回乡创业。“那时候我还在杭州工作，我的母亲想吃家乡的藜麦米，可网上怎么也搜不到，我就想回来看一看家乡的电商发展情况。”倪瀚斌回到家乡，经过调研后发现青海的电商从业环境和服务链相对薄弱，他决定留下用自己所学和工作中积累的经验，干出一番事业。

2019年，倪瀚斌成立了公司，做电商、打造自己的物流渠道、设立客服中心、销售额达全省前十……一年内企业发展小有成就。然而，由于囤货量过大、资金链运转不畅以及食品保质期过短等问题，公司运营陷入了困境。那段时间倪瀚斌一直在思考何去何从，最后他决定继续回外地发展。“你改变了我们的思路，让我们的产品走进了网络。现在你不带着我们了，我们该怎么往下走？”在与合作厂家的告别之际，听到合作厂家的负责人挽留自己，表达电商对企业发展的助力，倪瀚斌意识到自己做的事很有意义，他决定留下来，推动家乡电商行业发展。

重新出发，做好电商“新农人”

“经历了一段低谷期，我还是想把自己没做完的事完成。”2023年，倪瀚斌调整好状态，遇到了志同道合的伙伴，在青海电商直播基地担任运营管理中心负责人，这一次他想稳扎稳打做好青海产品电商销售，提升农产品的销量和销售额，为青海农产品提供新的发展契机。“目前，我们基地的主要工作包括孵化创业企业、培训‘新农人’的电商技术，以及为传统企业提



供全方位的电商代运营服务。”基地自2023年起，服务省内各州县企业50多家，现在旗下专职主播达10人，现阶段在线售卖产品链接有150多个。2024年，基地线上线下销售额突破3000万元，主要集中在牛羊肉、鲜果枸杞、冬虫夏草等产品。

“在农产品销售方面，基地主要运用拼多多、抖音小店、快手小店等电商平台，这些店铺运营体系和丰富的营销工具，能够满足农产品多样化的推广需求……”说起电商销售，倪瀚斌侃侃而谈。现在，倪瀚斌也一直活跃在各类电商培训课堂上和农产品直播中，用自己的知识激发创新思维，赋能企业发展。

“所有传统企业都值得电商化一次”

“青海的好产品太多了，但很多企业缺乏推广产品的手段和思维，品牌化建设不足。”对于电商行业发展，倪瀚斌认为他现在要做的事就是借助电商赛道，帮助企业打造具有地域标识性和独特价值的农产品品牌，提升品牌知名度和美誉度。采访过程中，倪瀚斌和基地负责人的手机消息响个不停，不少企业都急着推荐自己的

产品，希望可以借助基地的直播平台销售出去。“这几天赶上年货节，很多企业都希望自家产品能在我们的直播间出售。”看着企业有转变，主动适应市场需求，倪瀚斌的心里暖极了，也感受到了企业正和自己同步前行。

“与企业对接过程中，我们也遇到了很多难题，为了改变企业的想法，我们使了很多力，费了很多功夫。”回想起当初和企业对接，倪瀚斌也遇见了很多难题。为了能让更多人看到电商的潜力，倪瀚斌和团队一起深耕电商领域，积极完善电商课程、把直播间搬到田间地头……一步一步改变了企业的想法，让众多本地企业实现了从“陪跑”到“并肩跑”的跨越发展。

“所有传统企业都值得电商化一次，我要做的就是将电商思维传递给更多的青海西宁企业和行业。”对于未来，倪瀚斌要做的事还有很多。

(记者 衣凯玥 摄影报道)



去年全市共接报警75.1万余起

本报讯(记者 宁亚琴)第五个中国人民警察节到来之际，1月9日，市公安局召开新闻发布会，向社会各界汇报过去一年西宁公安110的工作情况，并在岁末年初为市民提高安全防范意识进行几点提醒。省垣各新闻媒体、群众代表及局属相关单位民警代表50余人参加。

据市公安局指挥中心副主任张九红介绍，过去一年，全市共接报警75.1万余起，其中有效警情26.8万余起，日接警量2000余起。针对接警量逐年增长、无效重复警情率较高等问题，指挥中心依托110智慧接处警平台，扎实开展重复警情治理，2024年梳理出重复报警1.6万余起，并进行深度研判，加强警情回访和跟

踪督办，从接报警源头上进行预警预测，助力提升矛盾纠纷排查化解工作质效。同时，过去一年，打击电信网络诈骗和传统侵财案件方面，实现了刑事、盗窃案件发案数近五年同期最低，刑事、盗窃、电信诈骗案件破案率近五年同期最高。为更好守护人民安宁，2024年，依托“警民牵手寻亲”工作机制成功找回离家走失的老年人、未成年人、精神障碍患者280余人，自2018年机制运行以来，共找回1360余人。同时，逐步完善和12345政务服务便民热线的对接联动，实现了12345与110平台互联互通、相关数据资源共享，2024年解决民生事项1.4万余件，确保了“有诉必应马上办”综合测评

长期位居“蓝区”。

岁之伊始，年关将至。市公安局指挥中心提醒市民：110报警电话是极为宝贵的公共安全资源，请广大市民正确使用110报警电话；针对各类电信诈骗，提高警惕，保护好个人财物；公共场所，尤其是在进出商超、上下公交车、过马路等信号灯时，保管好手机、钱包等贵重物品；年关将至，出入我市车辆增多，交通压力增大，请市民朋友们遵守交通秩序，维护交通安全。

岁末年初说安全

市关工委“关爱·暖冬”行动捐赠仪式举行

本报讯(记者 衣凯玥)爱心零距离，暖冬传温情。1月2日至6日，西宁市关心下一代工作委员会在大通县宝库乡中心学校、湟源县第一中学、湟中区拦隆口镇西拉科学校开展了2024年“关爱·暖冬”行动捐赠仪式。

“我们有过年的新羽绒服了！”活动现场，气氛热烈而温馨。当一件件崭新的羽绒服送到学生们手中时，他们的脸上绽放出了纯真而灿烂的笑容。这些羽绒服如同冬日里的暖阳，驱散了寒冷，温暖了学生们的身心。“我很喜欢新羽绒服，不仅暖身，更让我体会到被关爱的幸

福，被呵护的温暖，谢谢市关工委的爷爷奶奶们！”大通县宝库乡中心学校九年级学生陈依婷激动地分享道。受助学校代表也纷纷表示，学校将充分利用好这份爱心资源，为学生们创造更好的学习条件，同时教育学生们学会感恩，将爱心传递下去。

据了解，今年是“关爱·暖冬”行动实施的第7年，本次行动共投入资金16万元，为大通县、湟中区、湟源县的困境青少年、留守儿童等捐赠羽绒服400余套，为孩子们送去冬日里的温暖与关爱。

关心关爱困境青少年，是党委政府赋

予关工委的重要职责和工作任务，也是关心下一代工作的关注重点和责任所在。近年来，市关工委围绕“急党政所急、想青少年所需、尽关工委所能”工作定位，以“关爱·暖冬”行动为载体，对困境青少年从生活上帮扶、思想上关心、情感上关怀，尽心竭力解难事、办实事、做好事，将党和政府的关怀、将关工委的温暖送到孩子们身边，为他们撑起一片爱的蓝天。

关爱保护未成年人健康成长

青海发布两起劳动人事争议典型案例

本报讯(记者 刘瑜)为加强劳动保障法律法规宣传，引导劳动者合理维权、用人单位规范经营，促进裁审标准统一、提高劳动人事争议案件处理质效，近日省高级人民法院、省人社厅联合发布两起青海省劳动人事争议典型案例。

【案例一】韩某与某商务服务有限公司劳动争议案

【基本案情】2023年6月，韩某经外卖骑手喇某介绍到某商务服务有限公司从事外卖配送工作。其间，公司对韩某上线接单时间未提出要求，具体上下线时间是由韩某自行通过骑手APP自主进行调配。派送任务由某商务服务有限公司根据距离自行指派，韩某确认接受指派后再进行派送业务，其工作的时间、交通路线等方面均不受某商务服务有限公司的管理和支配，劳动报酬由韩某配送数量和质量决定。2023年7月，韩某骑行电动自行车送餐途中发生交通事故，后经公安交通警察大队道路交通事故认定，韩某负此事故的同等责任，因某商务服务有限公司不配合做工伤认定，韩某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认韩某与某商务服务有限公司存在劳动关系。

【处理结果】劳动人事争议仲裁委员会裁决双方不存在劳动关系。韩某不服裁决结果，诉至人民法院。人民法院判决韩某与某商务服务有限公司不存在劳动关系。

【典型意义】韩某未与某商务服务有限公司签任何协议，工作受伤后需仲裁确认劳动关系来索赔。新就业形态下劳动关系认定复杂，民事与劳动权益难区分，应遵循“事实优先”原则，网约配送员与平台劳动关系存争议。如平台对非特定配送员接单无时间和接单量要求，但制定服务规则、结算标准，用算法管控配送行为并据此结算费用。人社部相关文件明确不完全符合确立劳动关系情形，指导企业与此类劳动者签协议、定权责，推动权益保障。仲裁与司法实践中，应分类保障劳动者权益，完善法律政策，畅通维权渠道，促进平台经济与劳动者权益保护协同发展。

【案例二】某事业单位与韩某人事争议纠纷案

【基本案情】2017年6月，韩某与某医院签订《引进人才协议书》，约定：医院聘任韩某为科(室)副主任，服务期10年，服务期自2017年10月8日至2027年10月7日止；医院为韩某提供住房、安家费等相关待遇；协议期间韩某不能调动工作或辞职，对服务满五年不满八年，经医院批准可办理调动、辞职手续；任何一方自行违约须向对方支付违约金。韩某于2017年11月1日到岗工作，2018年5月21日，双方签订《事业单位聘用合同书》，合同期限为2018年5月21日至2028年5月20日。人力资源社会保障行政部门印发《关于同意聘用韩某等2名同志为事业单位工作人员的批复》《事业单位编制审核通知单》，同意医院聘用韩某为事业单位工作人员，双方建立人事聘用关系。2020年7月31日，韩某书面向医院递交辞职信后继续工作至2020年8月30日，2020年9月1日起离岗未再上班。2021年7月20日，某医院向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认双方人事关系解除并由韩某支付违约金。

【处理结果】仲裁委员会裁决确认双方人事关系解除并由韩某支付违约金。本案经一、二审人民法院审理，均支持了仲裁委员会的裁决结果。

【典型意义】事业单位推行聘用合同制度，是人事制度改革的关键举措，对国家战略实施及社会事业发展意义重大。事业单位具公共属性，其聘用合同在保障双方权益同时，需维护国家与公共利益。实践中，处理事业单位与其工作人员的争议时，常错误适用《劳动法》《劳动合同法》，忽视人事管理特别规定，而人事争议应优先遵循人事法律法规政策，否则影响裁判结果。

本案中，医院作为事业单位，依规定制定人才政策并签《引进人才协议》，基于人事特别规定，聘用合同可约定违约金，判定违约金时，应综合考量直接责任与实际损失等因素，确保人事争议处理得当，保障双方权益与公共利益平衡，推动事业单位人才发展与社会服务职能的有效履行，维护人事管理秩序与契约精神的统一。