

数字经济与绿色发展协同路径研究

□中共连云港市赣榆区委党校 徐德贵

数字经济与绿色发展协同融合,能破解发展与环保矛盾,实现经济效益和生态效益的统一。如今全球经济转型和生态保护需求并存,数字经济技术优势与绿色发展理念导向形成互补,研究二者的协同发展路径,可为优化发展模式、打破资源环境约束提供理论支持,帮助构建可持续发展的经济生态体系,有着重要的现实意义和战略价值。

一、数字赋能绿色转型,技术驱动低碳发展

数字技术是推动绿色转型的重要驱动力,要想实现低碳发展目标,离不开数字赋能的支持。数字技术可以打破传统发展模式局限,对生产生活流程进行重构,提高能源资源的利用效率。绿色转型的本质是达成发展方式的系统性变革,数字技术为这一变革提供了精准化、高效化的实现路径。

搭建起数字技术与绿色低碳技术融合应用平台,重点应聚焦能源与工业等能耗量高的领域,对全流程数字化监测系统部署。该系统应该有能源消耗与碳排放数据的实时采集和动态分析功能,精准寻找出高耗能环节,以数据分析的结果为依据,开发出针对性强的低碳技术解决办法,推动生产工艺实现优化升级。构建数字孪生管控体系,利用虚拟仿真技术对生产流程进行演练,提前预测碳排放风险,不断优化低碳生产路径。同时推进数字技术在可再生能源领域的

深层次应用,让光伏、风电等能源的发电效率与并网稳定性得到提升。借助这一整合性质的举措,将数字技术作为重要纽带,推动绿色转型朝着精准化、高效化的方向不断发展,促进低碳发展目标得以贯彻落地。

二、绿色引领数字创新,产业融合提质增效

绿色发展要求能给数字创新指明明确的方向,而数字创新价值的达成要靠绿色发展场景。绿色引领可以防止数字创新出现技术空转的情况,保证创新成果能为生态保护和可持续发展服务;数字创新能为产业绿色转型提供技术上的支持,产业融合实现了二者优势的互相补充。

可打造绿色数字产业融合示范园区,明确园区以绿色低碳与数字创新协同发展的定位。重点在园区内培育数字绿色融合型企业,推动数字企业和传统高耗能企业打造合作机制,一同开展绿色数字技术研发与应用;建立起园区级绿色数字产业服务平台,集成技术对接、资源共享、成果转化等一体化功能。制定出园区产业融合标准体系,将数字技术在绿色产业中的应用流程与评价标准进行规范,推动园区内产业链上下游协同转型发展,形成“数字技术研发—绿色产业应用—效益反馈提升”的闭环发展模式。凭借示范园区建设,集中将资源整合起来,打造好产业融合样板,带动全行业与绿色数字融合发展提质增效。

三、数据贯通资源配置,精准赋能生态治理

数据是优化资源配置工作的核心要素,资源配置的精准度直接决定生态治理的效能。数据贯通可以打破信息壁垒,以实现资源供给与需求两端的精准匹配,并且提高资源的利用效率。数据贯通资源,精准赋能生态治理,这是提高生态治理现代化水平与达成生态保护精准化的核心路径所在。

构建起全国一体化的生态环境数据资源平台,将国土空间、水资源、大气环境等多种生态环境数据整合到一起,建立起统一的数据标准和共享机制。此平台要做到跨区域、跨部门的数据实时互联互通,消除数据孤岛。依靠平台的数据资源,开发出能够对生态环境进行预测预警的模型,针对环境污染、资源短缺等各类问题提前做出预判。部署好精准治理决策的支持系统,借助数据分析给生态修复、污染防治等治理措施提供科学依据,推动数据资源与生态治理执法体系相连接,达成治理过程的动态监测和精准监管。借助该平台的构建,以数据的连贯为基础,实现资源配置的优化与生态治理精准化的同步推进。

四、机制协同政策保障,共建共生发展生态

机制协同是保证数字经济与绿色发展可协同推进的制度根基,而政策保障会给二者的协同发展提供稳

定环境。数字经济与绿色发展的协同涉及多主体与多领域,要是缺乏机制协同,容易出现责任划分不清晰、推进力度欠缺等情况。政策保障可以明确发展方向,吸引经营主体参与其中,激发协同发展活力。

建立一个跨部门的数字绿色协同发展工作机制,明确划分各部门的职责定位,并设立一个常态化的沟通协调小组,以此来统筹各项推进工作。制定一套数字经济和绿色发展协同推进的专项政策体系,这项体系应包含财政支持、税收优惠、金融服务等多个方面,完善协同发展的评价考核机制,将数字绿色协同发展的成效放在地方政府与相关企业的考核指标当中。搭建政企社协同参与的平台,鼓励企业与社会组织积极参与数字绿色协同发展政策的制定与项目实施,并建立政策实施效果的动态评估机制,及时对政策措施进行调整优化。凭借机制与政策的双重保障,创造出良好的发展环境,推动形成共建共生的数字绿色协同发展生态环境。

结语

数字经济与绿色发展协同是顺应时代发展的必然选择,二者的深度融合为高质量发展注入了强劲动力。在当下,二者协同的核心逻辑和关键发展方向已经逐渐明晰,为实践推进奠定了相应基础。未来,随着数字技术的不断创新发展和机制体系的完善,协同发展将会变得更加精准高效,形成“数字赋能绿色,绿色引领数字”的良性发展状态。

随着人工智能、机器人流程自动化等技术的深度融合,数字员工在企业中被广泛应用。传统研究多关注其降本增效的价值,而对其如何影响员工创新自主性的作用机制探讨不足。本文旨在系统揭示数字员工增强员工创新自主性的内在机理,构建一个多层次的理论模型,提出数字员工通过“结构赋能”“认知赋能”“协同赋能”和“情境赋能”四条核心路径间接作用于员工的创新自主性。

一、发展背景

当前,以生成式人工智能、机器人流程自动化为代表的技术浪潮正重塑工作世界。数字员工以其非侵人性、高效率、低成本等优势,成为传统企业数字化转型的有力抓手。然而,一个更具战略意义的问题浮出水面:普通员工的价值应如何重新定位?其核心创造力与创新能力的应如何被进一步激发?数字员工的介入,从根本上改变了员工的工作内容,资源结构和协作方式,这必然对创新自主性产生深远影响。显然,数字员工对创新自主性的影响并非简单的线性促进。本文的核心研究问题是:数字员工通过何种路径与机制,影响并增强员工的创新自主性。

二、数字员工的核心概念与框架

数字员工指利用AI、机器学习等手段实现的功能化机器人,其能够模拟出人类员工的行为,根据预设规则则凭借学习能力,在一定范围内实现对工作流、数据信息处理的智能执行。员工创新自主性指相关个体在工作中,依据主观判断开展工作的程度,应用新思路、开辟新方法和务实的想法,并从中获得自由心理感受的情况。本文提出数字员工影响员工创新自主性的整合性机理框架,即数字员工经由四种核心赋能路径改变员工工作情境及自身拥有的资源要素水平,从而作用于员工创新自主性各个方面的水平变化,并且受到个体、技术、组织等各层面调节变量的制约与影响,同时存在抑制风险。

三、数字员工增强员工创新自主性的核心作用机理

(一)结构赋能:任务重塑解放创新资源。数字员工作为自动化执行者,接管常规任务,改变员工任务清单,剥离“脏活累活”。数字员工的应用通过释放时间资源,让员工获得“认知盈余”时间,为深度思考等提供物理基础;保存冗余资源,减少心理耗竭与职业倦怠,为创造性思维提供心理基础。这直接增强了员工的资源支配感,为其工作方法自主和探索空间提供空间,让员工从“忙于执行”转向“有时间思考”。

(二)认知赋能:智能洞察拓展创新边界。数字员工作为智能分析伙伴,处理海量数据,提供分析、预测等建议,改变员工信息获取与处理方式。此举能够降低信息不对称,让员工更便捷地获取多方面的信息,扩展信息边界;增强决策支持,为判断和决策提供丰富的客观依据,降低决策的不确定性。这让员工得以提升内在创新动机和工作方法自信心,从“凭经验摸索”转向“凭洞察探索”。

(三)协同赋能:人机互动激发创造性涌现。数字员工作为创意协同者,参与创意生成过程,改变创新过程。AI提供反直觉、跨领域的联想,帮助员工打破思维定式,充当“创意催化剂”;降低创新启动门槛,以生成的初步方案等为“起点”,激发员工优化深化。人机互动使创新过程更具趣味性和支持感,强化内在创新动机,创新从“孤独的负担”变为“有趣的对话”。

(四)情境赋能:组织授权重塑创新期望。数字员工规模化部署驱动组织岗位与流程再设计,改变管理理念与文化氛围。管理层转变角色期望,将员工定位为“创新探索者”等,发出授权信号;管理者赋予员工更具挑战性的任务,信任文化与员工创新成功形成正向循环。在制度与文化层面确认和支持员工创新的自主性,使其从“个人自发”转变为“组织鼓励”。

四、数字员工对企业管理的启示与意义

个体上,个人能力是数字化转型的基础,数字素养等决定赋能起点,核心自我评价等则影响主动性;技术方面,数字员工的“可解释性”“可控性”及系统集成与用户体验,分别影响员工的掌控感、信任度和人机协同效果;组织与管理中,领导风格决定信任授权或过程监控,培训体系与职业发展通道则影响技能提升,容错文化与激励机制关乎创新积极性。

为最大限度发挥数字员工对创新自主性的正向作用,企业管理需从“技术中心”转向“以人为本”,包括:战略定位上将数字员工作为“员工赋能与增强平台”,KPI纳入员工满意度等“软性”指标;系统性再设计岗位,规划新角色与任务;投资“人”的维度,实施“技能重塑”计划,培养高阶能力并建立匹配激励机制;培育人机协同文化,倡导合理协作模式,营造心理安全氛围;注重伦理治理,建立透明公平的AI使用准则,保障员工知情权与关键决策控制权。

研究表明,数字员工的赋能效应并不是直接给予而是需要借助于结构赋能、认知赋能、协同赋能及情境赋能四条赋能路径,经过资源解放、洞察深化、互动激发以及授权强化等多个中介机制来完成。数字员工能为员工营造一个拥有更多时间、信息、支持及鼓励的创新环境,从而增强其创新自主性。

□江苏大学管理学院 徐小茜

绿色转型下电价波动里的经济密码

□华北电力大学 王恒

的70%以上,其生产线启动后难以随电价调整产能,居民用电习惯也相对固定,需求侧的“刚性”让市场调节压力集中于价格机制。国家电力调度控制中心数据显示,2024年全国电力储备调节能力使用率同比提升38%,这种波动既增加了企业成本核算难度,也对电力市场稳定运行提出挑战。

面对波动,构建“韧性电力市场”成为破解难题的重点,这其中蕴含着显著的经济机遇。在技术升级方面,抽水蓄能作为成熟的“波动消音器”发挥重要作用,截至2024年全国已投运抽水蓄能容量达5500万千瓦,另有3500万千瓦在建,其储能放大的功能有效平抑了价格波动。同时,锂电池储能、虚拟电厂等新技术加速发展,催生了储能装备制造、智慧能源服务等新业态,为经济增长注入新动力。

机制优化则为市场稳定提供“软保障”,释放经济调节效能。多地试行电价上下限动态调整机制,规避极端波动对企业经营的冲击;扩大辅助服务市场覆盖面,让提供调节服务的企业获得合理收益,激励更多资源参与市场调节。需求响应机制的推广更让用户从“被动用电”转为“主动参与”,2024年部分地区有响应能力的负荷参与现货调节的比例从2.3%升至5.8%,市场波动明显收敛,既帮助用户节省用电成本,也提升了整个电力市场的运行效率。

电价波动并非市场混乱的信号,而是电力市场走向成熟的重要标志,更是绿色经济转型的必经之路。市场化波动如同“晴雨表”,精准传递供需信号;高电价激励企业投资储能等调节设施,低电

价鼓励用户增加低谷用电,推动能源资源优化配置。对企业而言,波动虽带来短期经营风险,但长期来看,通过优化生产调度、参与需求响应可降低用电成本,提升市场竞争力;对居民来说,阶梯电价机制保障了短期用电稳定,长期则能享受更清洁廉价的电力。

随着可再生能源占比持续提升,电价波动将成为常态。但通过技术升级与机制联动,我们完全能够实现波动的有效管理,让电力市场从“追求稳定”转向“驾驭不稳定”。这场能源转型不仅是技术层面的革新,更是经济发展模式的升级,它既为“双碳”目标实现提供支撑,也为经济高质量发展开辟新路径,而企业、居民等每一个经营主体,都是这场变革的受益者与推动者。

构建就业友好型社会:“十五五”时期高校人才培养与新职业岗位创造的协同路径

□北京化工大学 戚昊辰 李泽健

就业是民生之本、发展之基。在全面建设社会主义现代化国家的关键阶段,构建与高质量发展深度适配的“就业友好型社会”,已成为“十五五”时期的重要战略目标。要实现这一目标,关键在于破解人才供给端与产业需求端之间的结构性矛盾,推动高校人才培养体系与新职业、新岗位的创造过程形成深度协同、双向赋能的良性循环。这不仅是拓宽高校毕业生高质量就业空间的必然要求,也为新质生产力的持续发展筑牢人才根基。

一、时代之需:战略内涵与现实挑战

构建就业友好型社会,核心在于坚持以人为本的全面发展和高质量充分就业为导向。当前,我们正面临双重变革的叠加冲击:一方面,科技革命催生新质生产力,在消解部分传统岗位的同时,创造了大量新职业。以人工智能、新能源、生物制造为代表的技术浪潮,对人才的数字素养、跨界能力与创新思维提出了更高的要求;另一方面,我国高等教育已进入普及化阶段,但人才供需“错配”问题依然突出,关键领域如芯片制造、具身智能等存在人才短缺,部分传统专业毕业生就业压力持续,高校专利转化率仍有待提升,创新链与产业链之间的衔接不畅依然存在。

因此,构建就业友好型社会,本质上是一项需要政策、产业、教育协同推进的系统工程。高校作为科

技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力的关键交汇点,其评价的深度与成效,直接影响这一系统工程的质量。

二、供给侧改革:高校人才培养的“四维”转型

应对新职业、新岗位的快速迭代,高校必须突破传统路径依赖,深入推进供给侧结构性改革,实现人才培养体系在四个维度上的系统转型。

学科专业转型:紧密对接国家战略与产业需求,优化学科专业布局。在积极发展“人工智能+”“低碳科技”等前沿交叉学科的同时,全面提升现有工科专业的数字化转型。各层次高校应立足自身定位,构建特色鲜明、优势互补的学科专业体系。

培养模式转型:推动教学从知识传授向以学生为中心的创新能力培养转变,广泛开展项目式学习、案例教学与“学用一体”模式。实施“本研贯通”培养、弹性学制及“3+1”校企联合培养等机制,强化理论与实践融合,打通人才输送的“最后一公里”。

师资队伍转型:加强面向未来的教师队伍建设,提高来自行业企业的兼职教师比例,建立教师教学素养常态化培训体系。深化教师评价改革,将教学成果、技术研发与社会服务贡献纳入核心评价指标。

质量评价转型:建立以就业质量和社会贡献为导向的评价反馈机制,将毕业生的就业状况、创业成

效、中长期发展及用人单位满意度作为学科专业调整和资源配置的重要依据,实现人才培养质量由社会和市场检验。

三、需求侧牵引:新职业创造的“三维”驱动

新职业、新岗位的产生离不开有效的需求牵引与良好的政策环境,主要体现在以下三个维度。

产业创新驱动:战略性新兴产业与未来产业是发展新质生产力的主要阵地,也是前沿技术与颠覆性创新的重要源泉。高校应推动学科群与产业集群精准对接,围绕关键领域布局专业与科研方向,以产业升级带动职业结构更新。

社会需求驱动:人口结构变化与生活方式的数字化转型,催生了大量民生服务与技能型新岗位。应及时开展职业标准开发与人才培养体系设计,系统响应社会对高质量生活的需求。

创业创新驱动:鼓励高校毕业生投身数字经济、绿色经济等新业态,通过创业带动就业。高校应加强创业教育,构建覆盖项目孵化、融资对接的全链条服务体系,支持新业态、新模式健康发展。

四、协同路径:构建供需对接的“三大”融合机制

实现人才供给与岗位需求的高效匹配,需依靠以下深度融合机制。

深化产教融合机制,共建育人生态;推动高校与

党建引领下基层交通执法队伍思想政治工作的路径研究

——以沭阳县交通执法队伍为例

□沭阳县交通运输综合行政执法大队 王士芹

引言

基层交通执法队伍作为交通运输领域的重要执法力量,承担着维护交通秩序、保障公共安全等重要职责。在全面推进依法治国与交通强国建设的背景下,加强基层交通执法队伍思想政治工作至关重要。坚持党建引领,发挥党组织核心作用,是提升思想政治工作实效的重点。本文以沭阳县交通执法队伍为例,探讨党建引领对基层交通执法队伍思想政治工作的重要作用,剖析当前面临的主要挑战,提出构建思想政治工作的路径,以提升队伍的政治素养与执法效能,助推交通执法事业高质量发展。

一、党建引领对基层交通执法队伍思想政治工作的重要性

党建引领是基层交通执法队伍思想政治建设的核心保证。在政治方向上,能确保执法队伍坚定政治立场,将政治要求融入执法全过程。沭阳县交通运输综合行政执法大队以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,将党建工作融入日常,使执法工作始终保持正确方向。在队伍凝聚力上,通过党建工作始终保持执法人员归属感与责任感,形成团结协作的工作氛围。江苏省交通运输综合行政执法监督局联合宿迁市交通运输综合行政执法支队及沭阳县交通运输综合行政执法大队,共同开展了省、市、县三级党建结对共建活动,精心打造“党旗红·交通蓝”党建品牌,提升了队伍的凝聚力。在执法能力上,党建引领能提高执法人员的政治素养与业务能力,促

进严格、规范、公正、文明执法。沭阳县交通运输综合行政执法大队打造的“花乡·交通利剑”党建品牌,弘扬执法为民的利剑精神,为交通执法工作高质量发展注入了强劲动力。

二、当前基层交通执法队伍思想政治工作面临的挑战

当前,基层交通执法队伍在思想政治工作中面临诸多挑战。这些问题不仅影响了队伍的凝聚力 and 战斗力,而且制约了执法工作的顺利开展。

(一)思想认识不足,理想信念弱化

部分执法人员对思想政治工作的重要认识不足。在日常工作中,更关注执法任务完成和业务指标达成,忽视了思想政治理论学习和理想信念的培育,导致对党的路线方针政策理解不够透彻,理想信念逐渐弱化。在复杂多变的执法环境中,部分执法人员容易受到外界不良思想的干扰,出现思想波动和行为失范,影响了执法工作的公正性和权威性。

(二)工作形式陈旧,吸引力不足

当前,交通执法队伍的思想政治工作依然主要依赖集中学习、文件传达等传统手段,形式单调、内容乏味,难以满足执法人员多样化的需求。尤其是年轻执法人员,他们思维活跃,追求创新,对传统的思想政治教育方式缺乏兴趣。这种工作形式的滞后性,使得思想政治工作效果大打折扣,难以激发执法人员的学习热情与参与积极性。

(三)党建与业务脱节,融合度低

在基层交通执法工作中,普遍存在党建与业务

脱节的现象。一方面,在开展党建活动时,未能紧密贴合执法工作的实际需求,造成党建工作与执法工作相互脱节;另一方面,执法工作也缺乏对党建工作的有效引导和支撑,使得党建工作在执法工作中的效能难以充分展现。这种脱节状况,削弱了党建工作的实效性,制约了执法工作的创新与发展。

三、党建引领下基层交通执法队伍思想政治工作的路径构建

构建科学有效的思想政治工作路径,必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面提升执法队伍的政治素养、业务能力和服务水平,为交通运输事业高质量发展提供坚实保障。

(一)强化政治理论学习

坚持政治建队首位原则,建立常态化学习机制,严格落实“第一议题”制度,将习近平新时代中国特色社会主义思想和党中央最新决策部署等内容作为“第一议题”,使全体执法人员在思想、政治和行动上始终同党中央保持高度一致。深入学习内容与形式,围绕重要会议精神和国家重大战略部署组织专题学习研讨,引导执法人员深入理解核心要义,增强政治定力和理论素养。组织开展“交通先锋讲堂”,邀请行业模范分享实践经验,激发执法人员的学习热情,提高执法人员的学习效率。

(二)创新党建活动形式

围绕交通执法中心工作,推动党建活动形式创新。开展主题实践活动,结合交通执法工作实际,开展“我为群众办实事”“执法服务进企业”等主题实践

活动,引导执法人员在履职尽责中践行初心使命。通过“服务机驾人员”和“面向基层一线”等方式,深入一线开展交通执法政策法规的宣传工作,获得群众的理解与支持,强化执法人员的服务理念。结合地方实际打造特色党建品牌,以品牌建设为抓手,增强党建活动的吸引力和影响力,推动思想政治工作的创新发展。

(三)推动党建与业务深度融合

坚持将党的全面领导贯穿于交通执法全过程,在法规制定、政策执行等关键环节中全面落实党建要求,确保执法工作始终沿着正确的方向前进。开展“党建+规范执法”系列主题活动,强化党建工作与执法业务有机联系,使党建引领成为推动执法进步的核心。建立党建与业务协同机制,将党建工作与业务工作同部署、同推进、同考核,实现党建与业务的深度融合,确保党建活动与执法业务目标一致、步调统一,全面提升执法专业化水平与工作效能,增强执法队伍的凝聚力与战斗力。

结语

党建引领是基层交通执法队伍思想政治工作的核心与关键。面对当前思想政治工作面临的挑战,通过强化政治理论学习,创新党建活动形式以及推动党建与业务深度融合等措施,能够有效提升基层交通执法队伍的思想政治水平与执法能力。在未来的工作中,应持续强化党建引领作用,不断探索创新思想政治工作的方式方法,为交通执法事业的高质量发展提供坚强的思想保障与组织保障。