

# 以新质生产力赋能商科创新创业人才培养

□常州大学 单媛媛 徐知非 季荔

当前,新质生产力加速崛起,数字经济、人工智能等新兴领域快速发展,催生了数字金融、智能管理、跨境电商等新型商科业态,对兼具商科素养、创新思维与实践能力的商科创新创业人才需求迫切。培养适配新质生产力发展的商科创新创业人才,既是推动商科领域业态升级、实现高质量发展的核心支撑,也是衔接先进生产力质态与商科产业发展的关键纽带,对激活产业发展动能具有重要意义。

## 一、新质生产力赋能商科创新创业人才培养的内涵

新质生产力的核心内涵集中体现为四大维度,这为商科创新创业人才培养指明了方向。

劳动者新的蜕变,明确培养目标导向。在新质生产力背景下,劳动者实现从体力型执行者到创新型主体的转变。这就要求商科双创人才培养打破浅层定位,重心转向培育具备创新思维、跨界整合能力、数字商科素养与终身发展意识的人才,实现人才供给与产业需求精准对接。劳动对象的新疆域,拓展培养内容边界。新质生产力赋能发展的新时期,

数据、信息与算法模型成为核心生产资料,推动劳动对象从有形向无形拓展。这促使商科双创人才培养突破传统实体产业局限,将数据挖掘、算法应用、数字金融等纳入核心范畴,着重培育数字素养、数据决策能力与商科创新能力。劳动资料的新形态,升级实践教学载体。在新质生产力背景下,软件、算法、AI模型等智能数字化形态成为主导,对商科双创人才实践能力提出更高要求。需依托新型智能载体,提供数字金融模拟、智能企业运营等高仿真实战场景,推动人才培养从理论灌输向实践赋能转型。

劳动要素组合的新范式,重构协同培养模式。新质生产力推动产学研用一体化发展,要求打破封闭的培养格局,推动育人载体、企业、政府、科研机构要素联动,建立人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的协同机制。

## 二、新质生产力赋能商科创新创业人才培养面临的瓶颈

尽管新质生产力为商科双创人才培养提供了重要契机,但实践中受多重因素制约,其赋能效果未充分达成。

理念认知滞后,培养导向偏差。部分商科育人载体将人才培养等同于创业技能培训与竞赛辅导,未准确把握新质生产力创新驱动、数字赋能的要义,也未能有效对接国家战略与商科产业升级,导致与专业培养脱节,忽视核心素养与创新能力的培育。同时,参与者存在功利化倾向,将创新创业活动作为履历加分项,背离了人才培养的目标。

理论体系固化,内容适配不足。传统商科专业划分过细,缺乏跨学科协同机制,导致知识结构单一,难以应对复杂的创新实践问题。课程体系重理论轻实践、重传统轻新兴,缺少数字素养、AI商业应用等适配新质生产力发展的核心内容,培养模式仍以传统理论讲授为主,实战性严重不足,难以满足新时代商科人才培养的现实需求。

实践载体薄弱,协同效能不佳。商科双创实践基地多以参观、模拟实训为主,缺乏能够承接企业真实项目的实体平台与专业数字化工具,难以提供真实有效的实战场景。产学研合作多流于表面形式,企业参与人才培养的积极性偏低,优质产业资源难以有效融入培养全过程,导致人才培养的实战性、针对性明显不足。保障体系不完善,支撑力度不足。

双创师资以校内专职人员为主,多数缺乏一线产业实战经验,企业导师难以深度参与培养指导,双师型队伍建设滞后。评价体系沿用传统单一标准,存在重分数轻创新、重论文轻实践的问题,未将商业创新成果纳入评价核心,难以有效激发创新创业的内生动力。

## 三、新质生产力赋能商科创新创业人才培养的路径

针对上述困境,结合新质生产力特征与商科人才培养规律,需从“理念、内容、实践、保障”四个维度发力,推动商科创新创业人才培养提质增效。

理念重塑,构建全域育人格局。育人载体需破除传统认知,将双创培养纳入人才培养的全过程,明确服务新质生产力、适配产业升级的定位,将新质生产力理念融入培训与思想引领,推动其与商科专业培养深度融合。强化价值引领,引导参与者聚焦国家战略与商科新兴产业,摒弃功利化导向,坚守育人本质。

内容升级,打造跨界融合培养体系。紧扣新质生产力与商科业态变革需求,构建“通识+专业+实战”培养体系。通识层开设数字素养、新质生产力与商

科变革等模块;专业层嵌入“商科+创新”“商科+数字化”模块;实战层引入企业真实案例与项目,采用项目式培养等模式提升实战能力。打破学科壁垒,开发跨学科模块,培育跨界整合与创新能力。

实践创新,搭建产学研用协同生态。构建创意激发、项目训练、孵化转化阶梯式实践体系,深化产教融合,与行业龙头企业共建产业学院,推行双导师制与订单式培养,让参与者深度参与企业真实环节。升级实践平台数字化水平,依托商科双创赛事,完善赛事、孵化、转化闭环,推动创新成果转化。

保障强化,构建多元协同体系。成立商科创新创业人才培养领导小组,统筹资源推进。加强双师型队伍建设,建立挂职激励机制与校外导师积分制。建立能力导向评价体系,将商业创新成果等纳入评价,激发内生动力。整合多方资源,设立专项基金,加大培养开发、平台建设投入,完善制度支撑与条件保障,形成长效运行机制。

基金项目:2026年度常州市第十二届社会科学课题“新质生产力视域下创新创业人才培养提质增效路径探析”研究成果(项目编号:202607261)

## 银发经济背景下常州市老年教育高质量发展的机制探究

《2024年度国家老龄事业发展规划》显示,截至2024年底,全国60周岁及以上人口超3.1亿,占总人口的22.0%,预计到2035年,这一数量将突破4亿。人口快速老龄化带来潜力巨大的银发经济市场。由此可见,推动中低龄老年群体积极就业是银发经济的题中之义。然而,当今科技日新月异,老有所学已经成为老有所为的必要前提。因此,在银发经济浪潮下,如何提升中老年群体再就业的技能水平,是当前老年教育实现高质量发展的新课题。

2022—2025年,常州市出台了一系列文件,坚定落实“政府主导、社会参与、市场运作、协同共进”的老年教育发展理念。常州教育局官网显示,截至2025年底,常州市已建有市、区、镇、街道、村、社区老年大学2所,辖市(区)老年大学7所,62个乡镇街道100%全覆盖,各社区、村委会依托党群服务中心、秋白书苑等阵地建立社区教学点,在常高校、博物馆、文化馆、社会公益联盟积极构建教育载体,持续推进“互联网+”模式,打造开放式老年教育平台。积极探索老有所学新路径,组建“银龄志愿服务队”,鼓励“文化养老”与“基层治理”双向赋能,为地方发展注入新动能。

一系列创新举措赢得老百姓口碑。常州教育局官网2025年发布的网络调查显示,66.67%的受访者满意或较为满意当前常州老年教育的现状,超七成受访者认可老年大学对其生活的有益影响。然而,本次调查也发现,老年教育资源,尤其优质资源供给不足的问题依旧突出,老年教育在提升生活和就业技能上作用有限。因此,以促就业为关键抓手,持续完善老年教育基本内涵,将有助于老年群体提高生活质量。

具体来说,立足银发经济,以就业为核心纽带,推动老年教育高质量发展,需要构建“政企社”协同、产教训创融合的发展体系。一是持续强化政策保障。建立各部门联动机制,出台老年就业教育、劳务培训的支持政策,将技能培训、结业率、就业率等纳入考核,对就业成效突出的机构、企业给予奖励表彰。二要构建就业导向课程体系。坚持兴趣与技能并重,分层开设数字素养、家政养老、文旅非遗、银发电商等职业技能课。三要加大师资队伍培训。组建专业教师、行业骨干相结合的师资队伍,整合数字化适老学习资源。最后要深化产教融合与实训就业。依托实训基地,推行订单式培训、顶岗实训,搭建灵活就业平台,同步提供创业孵化、资金与场地支持,积极营造老龄社会氛围,以就业实效驱动老年教育提质增效。

## 一、法庭开展执源治理工作的主要经验

随着执源治理工作的不断深化,各地法院结合辖区实际探索形成了一系列可复制、可推广的实践经验,核心围绕诉前、诉中、判后全流程发力,推动矛盾纠纷化解与义务履行有机衔接,相关实践成效持续向好。

第一,诉前强化纠纷引导,推动源头分流。法院受理的民事案件多为事实清楚、标的较小、争议不大的民间纠纷,但当事人往往因认知偏差,对裁判结果抱有不合理期待,或对履行义务存在抵触情绪。甘肃临潭法院新城法庭、河北滦南法院长凝法庭等基层法庭,坚持诉调对接常态化,主动引导当事人优先选择成本低、对抗性弱、利于关系修复的诉前调解程序,联合特邀调解员、乡镇综治中心、行业协会等主体参与调解,形成多元化解合力。诉前调解有效减少了需进入执行程序的案件数量,法院工作人员在调解过程中依法释明诉讼风险,引导原告调整不合理诉讼请求,将诉源治理与执源治理要求贯穿始终,有效降低后续执行压力。

第二,诉中强化意识培育,推动主动履行。诉讼过程中,法庭加强与调解员的协作配合,通过释法明理、风险提示,强化当事人的主动履行意识。部分法庭充分发挥诉讼费杠杆作用,加大诉前调解不收费机制的推广力度,有效提升了当事人的调解意愿。甘肃天水市秦州区法院小天水法庭在诉讼过程中,明确告知当事人

## 坚持师德为先,构建师德建设长效机制

□石家庄铁道大学 王明革

师德师风建设是凝心铸魂、立德树人的基础性、系统性工程。石家庄铁道大学党委教师工作部成立以来,不断致力于构建师德师风建设长效机制,以社会主义核心价值观为引领,不断强化教师的理想信念、爱国情怀和职业道德。通过一系列举措,培养一支忠诚于教育事业、自觉践行社会主义核心价值观、严格遵守师德规范、具备深厚学术素养和精湛科研技能的高素质教师队伍。

### 一、加强师德学习宣传活动

以学习贯彻《高等学校教师职业道德规范》为重点,充分发挥校、院两级的作用,广泛深入开展学习教育,完善师德建设的规范性文件体系,制定师德建设学习宣传计划,学习师德建设的法律、法规、文件和教学管理规定。开设“师德讲堂”,传播弘扬扬大精神,加强爱校爱国教育,举办师德论坛、建立师德建设学习交流制度,发动广大教师积极投身师德建设活动,提高师德教育的学习质量和效果。每年以庆祝教师节和表彰优秀教师为契机,集中开展“树师表形象,创文明校风”主题宣传教育活动。加大师德建设宣传力度,充分利用校园网、广播、校报、微信、微博等各种媒体,开展形式多样的宣传报道,营造出全校师生共同关心、支持、监督的师德建设工作氛围。

### 二、完善新教师入职宣誓和老教师荣休仪式制度

学校与教师签订聘用合同时,教师必

须签订师德承诺书。结合新教师入职培训计划的实施,组织新教师进行入职宣誓仪式,引导他们自觉践行教师职业道德规范。老教师光荣退休时,举办荣休仪式,表彰退休教师的牺牲奉献精神,肯定其数十年教书育人历史贡献。完善教职工荣誉退休制度,对进一步增强教职工的荣誉感、使命感、幸福感,激励广大在职教师做好教书育人职责,争做“四有”好老师,具有十分重要的意义。

### 三、建立健全师德教育多层次分类培训机制

通过开设师德教育课程,以集中培训的形式,将学习师德规范纳入教师岗位培训和职业培训计划,逐步建立起岗前培训、任职培训、研究生导师研修、青年教师职业生涯发展培训等多层次的师德教育培训。对新入职教师开展岗前培训时,除学习教育教学理论外,还要对其进行教学规范、职业理想、职业道德的培训;对于青年教师,大力开展以教师职业生涯发展为重点的培训,培养职业的神圣感和使命感,提高其教书育人的能力和水平;对于研究生导师,在任职前开展岗前培训,每年定期组织开展研究生导师论坛以及师德规范、学术道德等培训;对于高级职务等德育工作者的教师,每年安排专题研修,就师德建设、青年教师指导、学术道德等进行专题研讨。同时,对辅导员等德育工作者进行师德教育专题培训,对教辅、教务等岗位人员加强提升管理服务水平教育培

训,建立健全涵盖全校各个岗位的师德培训机制。

### 四、建立健全师德建设考核评价制度

以强化师德管理考核为手段,进一步明确教书育人职责,规范教师工作,把师德建设落实到学校各项工作中,逐步建立和完善师德考核评价机制。在教师招聘、资格认定、绩效考核、职称评审、岗位聘用、质量评价、评优奖励等工作中,把师德评定作为重要内容和依据,建立教师个人师德建设档案。结合学院教学工作状态评价方案的修订,将师德建设列为二级单位考核指标;将教师爱岗敬业、教书育人、为人师表、严谨治学等履行教师职业道德规范的情况列入教师绩效考评、教学质量评优等内容,制定教师师德考核办法;完善学生评价指标体系,每学期与学生网上评教同时进行。

### 五、建立健全师德建设表彰激励机制

以评选表彰活动为载体,使教师在自我教育中不断提高师德素质,设立师德奖励基金,制定师德表彰办法,学校定期组织评选师德标兵和师德建设先进单位。持续开展“学生心目中的好老师”评选活动,大力宣传 and 表彰师德先进典型,弘扬高尚师德,引导教师潜心教书育人,树立良好的职业形象。

## 法庭参与执源治理的主要问题与完善路径

□西南大学法学院 戴真 罗紫珊

执行作为司法公正的“最后一公里”,源头防控至关重要。目前,全国法庭执源治理成效逐步显现,核心指标持续向好,执行收案量稳步下降,切实筑牢执源治理基层根基。

### 一、法庭开展执源治理工作的主要经验

随着执源治理工作的不断深化,各地法院结合辖区实际探索形成了一系列可复制、可推广的实践经验,核心围绕诉前、诉中、判后全流程发力,推动矛盾纠纷化解与义务履行有机衔接,相关实践成效持续向好。

第一,诉前强化纠纷引导,推动源头分流。法院受理的民事案件多为事实清楚、标的较小、争议不大的民间纠纷,但当事人往往因认知偏差,对裁判结果抱有不合理期待,或对履行义务存在抵触情绪。甘肃临潭法院新城法庭、河北滦南法院长凝法庭等基层法庭,坚持诉调对接常态化,主动引导当事人优先选择成本低、对抗性弱、利于关系修复的诉前调解程序,联合特邀调解员、乡镇综治中心、行业协会等主体参与调解,形成多元化解合力。诉前调解有效减少了需进入执行程序的案件数量,法院工作人员在调解过程中依法释明诉讼风险,引导原告调整不合理诉讼请求,将诉源治理与执源治理要求贯穿始终,有效降低后续执行压力。

第二,诉中强化意识培育,推动主动履行。诉讼过程中,法庭加强与调解员的协作配合,通过释法明理、风险提示,强化当事人的主动履行意识。部分法庭充分发挥诉讼费杠杆作用,加大诉前调解不收费机制的推广力度,有效提升了当事人的调解意愿。甘肃天水市秦州区法院小天水法庭在诉讼过程中,明确告知当事人

履行义务的时限与不履行义务的法律风险,在有履行内容的法律文书中增设按期履行提示条款,大幅提升调解案件当场履行率。河北曹妃甸海港经济开发区法庭办理涉企纠纷时,坚持善意文明执行理念,通过促成执行和解等方式,既保障债权人权益,又助力企业正常生产,实现法律效果与社会效果的统一。广西南平法院构建“立审执一体化”协作机制,大幅提升执行效率与质量,执源治理成效显著。

第三,判后强化履行告知,推动案结事了。针对法律文书生效后当事人未及履行的问题,各地法院建立判后履行提醒机制。河北遵化法院马兰峪法庭落实“自动履行告知卡”制度,清晰告知当事人拒不履行的信用成本与法律代价;宿松法院、淄博高新区法院将《不履行生效裁判文书法律后果告知书》作为裁判文书附页送达,有效提升自动履行率。浙江宁波市镇海区法院建立自动履行正向激励机制,镇平县人民法院将督促履行义务人审判流程,通过判后督促推动当事人主动履行,切实做到案结事了。

### 二、法庭参与执源治理的主要问题

尽管当前法庭执源治理工作取得一定成效,但结合最新实践调研来看,仍存在诸多突出问题,制约执源治理提质增效,与中央及国家相关文件要求、群众司法期待相比仍有差距。

一是诉源治理与执源治理衔接不足,未能实现“双源共治”。部分诉前调解案件未及履行,最终仍需进入执行程序;部分生效法律文书存在不可执行、脱离实际等问题,难以落地执行;诉前保全制度的威慑与保障功能未充分发挥,保全率偏低,导致部分案件后续执行难度加大,执

行到位效果不佳,诉前调解与执前履行脱节问题较为突出。

二是执源治理的多方联动机制不足。“重审判,轻执行”的司法理念尚未根本转变,基层法庭执行力量薄弱,执行人员占比偏低,难以应对日益增长的办案压力,且执行人员专业能力参差不齐,难以满足执源治理工作需求。同时,缺乏公安、税务、金融等部门的协同配合,财产查控滞后,被执行人隐匿财产的行为难以得到有效遏制,进一步增加了执行难度。

三是调解较多与履行较差的矛盾普遍存在。部分调解员存在“重数量、轻实效”的倾向,忽视调解案件的履行效果,导致“调而不履”现象较为突出,甚至有部分当事人借调解拖延时间、转移财产,进一步加剧了这一问题。此外,当事人履行能力不足、履行意识薄弱,也是导致调解案件履行率偏低的重要原因,直接影响执源治理整体成效。

### 三、法庭参与执源治理的发展方向

一是科学制定调解方案,助力当场履行工作。民事案件调解过程中,法庭工作人员合理评估双方诉求与履行能力,制定最优调解方案,力促调解案件当场履行,减少“调而不履”现象。汶上县次邱法庭深度运行“审执一体化”模式,在促成纠纷调解的同时,着力推动当场履行,执源治理成效显著。同时,建立调解履行评估机制,将履行率纳入调解员绩效考核,倒逼调解员重视履行效果。

二是强化财产保全保障,健全执行威慑机制。主动向当事人释明财产保全制度的威慑与保障功能未充分发挥,保全率偏低,导致部分案件后续执行难度加大,执

中,统一增加按期履行义务及不履行责任条款,明确拒不履行的法律后果;依托最高人民法院相关实施方案,加强强制执行,提升执行威慑力,推动当事人主动履行。

三是加大案件跟踪力度,及时开展执行督促。法院在送达裁判文书时一并送达自动履行引导卡,明确不履行的不利法律后果,引导当事人主动履行;对分期给付案件建立还款跟踪机制,及时提醒、督促义务方履行义务。此外,浙江等地依托共享法庭推进执前督促工作,大幅提升民事裁判自动履行率,减少执行收案量,相关实践经验可在全国范围内推广。

四是创新执行工作方法,做好执行释法说理。承办法官在履行期届满前开展判后答疑、执前督促,从法理情理层面释法明理,避免当事人诉求“程序空转”,提升服判息诉率,推动当事人主动履行。苏州工业园区法院推行“执前答疑+督促”模式,有效减少案件进入执行程序的比例。同时,依托智慧司法建设,推行线上督促、线上履行便利化,简化履行流程,提升当事人履行便利性,进一步提升执源治理效率。

### 结语

执源治理是破解执行难题、守护司法公正的重要举措,法庭作为基层司法前沿阵地,在推动诉执融合中发挥着重要作用。当前,各地法庭已探索形成多元实践经验,执源治理成效初显,但仍存在诉执衔接不畅、联动不足等问题。唯有聚焦问题导向,优化调解方案,强化保全保障,创新工作方法,持续深化诉源治理与执源治理融合,才能破解“调而不履”等难题,筑牢基层司法根基,切实守护当事人合法权益,实现法律效果与社会效果的有机统一。

在数字化转型发展的时代浪潮中,融媒体蓬勃兴起并迅速发展。在这一背景下,作为出版业核心生产力的编辑人员,正面临着前所未有的职业挑战。从单纯的“文字加工者”向全媒体体的“产品经理”转型,不仅是编辑个人职业发展的破局之道,更是出版单位实现高质量发展的必然要求。

### 一、时代之问:传统编辑面临的“本领恐慌”

传统编辑打磨文字,把关导向,这一角色具有鲜明的“文字匠”特征:重内容轻形式、重加工轻策划、重单向输出轻互动反馈。而融媒体时代,编辑的工作不再局限于稿件编辑与版面安排,还要协调运作多种媒体平台。传统编辑在面对新媒体运营、数字版权开发、用户数据分析等新业务时,普遍存在“本领恐慌”。

这种“恐慌”本质上源于能力结构与市场需求的错位。在融媒体时代,一本好书不仅要内容过硬,更需要精准的策划、精美的包装、精准的渠道推送。如果编辑缺乏全局视野,只做“文字匠”,再优质的内容也会淹没在海量的信息洪流中。

### 二、角色重塑:确立“产品经理”的核心思维

互联网行业中的“产品经理”概念,为出版编辑的角色转型提供了有益借鉴。对于出版业而言,产品经理不再是单一环节的执行者,而是项目的统筹者、资源的整合者和价值的创造者。编辑向“产品经理”转型,关键在于思维模式的三大转变。

首先,是从“文本思维”向“用户思维”转变。传统编辑关注“我要写出什么书”,而产品经理式的编辑则更关注“用户需要什么内容”。这意味着编辑必须利用大数据分析用户画像,精准定位读者的痛点和爽点,预设读者的阅读场景,通过调研与试错,确保产品有质的放心。

其次,是从“加工思维”向“产品思维”转变。编辑需要像打磨产品一样打磨图书,不仅关注文本质量,还要介入装帧设计、定价策略、营销推广乃至衍生品开发。通过多媒介形态的叠加,将单一的文字内容转化为可听、可看、可互动的知识产品,实现增值增效。

最后,是从“流程思维”向“运营思维”转变。传统出版流程在图书印制完成后即告一段落,而对于“产品经理”而言,这仅仅是开始。编辑需要介入售前预热、新书发布、社群团购、读者评价反馈等全生命周期管理,通过持续的运营延长图书的生命周期,构建私域流量,实现从“一次性售卖”向“长尾服务”的跨越。

### 三、实践路径:构建全流程介入的新型生产关系

观念的转型最终要落实到具体的实践路径中。编辑要真正成为“产品经理”,必须在选题策划、内容生产、市场营销的全流程中发挥主导作用。

在策划前端,编辑应成为“资源整合者”。一个优秀的选题往往需要整合作者资源、渠道资源、技术资源。例如,在策划一本健康类图书时,编辑不仅需要组稿,还应同步策划配套的短视频课程、健康打卡小程序,甚至联动医疗机构进行线下活动。这种“纸数媒同步”的策划模式,要求编辑具备跨界整合能力,打破单一介质的束缚。

在生产中端,编辑应成为“流程重构者”。融合出版要求内容生产与技术应用深度融合。编辑需要掌握音频剪辑、视频拍摄、AI使用等基本技能,以便与技术部门高效协作。同时,要建立模块化的内容生产机制,实现“一次采集、多种生成、多元传播”。

在营销后端,编辑应成为“首席销售官”。最了解内容的人莫过于编辑;在融媒体时代,编辑应成为图书的代言人。通过撰写具有网感的推文、策划直播连麦、在垂直社群进行口碑营销,编辑可以直接触达读者,获取第一手的市场反馈信息,并据此优化后续的产品迭代。

### 结语

唯有主动拥抱变化,重塑角色定位,将工匠精神与现代产品思维有机结合,编辑才能在复杂的传播格局中站稳脚跟,让优质的出版物穿越喧嚣,抵达读者的内心。这不仅是在编辑个人职业生涯的突围,更是在出版业数字化转型浪潮中致远的基础。

## 融媒体时代编辑角色的重塑:从「文字匠」到「产品经理」

□法律出版社有限公司 陈昱希