

体制内人才队伍建设现状及长效发展机制研究

□岳阳市发展改革事务中心 王彦青

当前,人工智能、大数据等前沿技术正深刻重塑经济社会运行模式。科技变革浪潮不仅重塑产业发展逻辑,也对国家治理骨干力量建设提出全新要求,庞大的体制内人才队伍急需适配新技术变革,破解现存发展难题。

体制内人才队伍——涵盖党政机关、事业单位及国有企业——是国家治理现代化的强大支撑。截至2025年末,全国人才资源总量超2.2亿人,专业技术人才超8000万人。在新质生产力发展背景下,体制内人才队伍在结构、机制等方面仍存在短板。人工智能的发展,既为人才管理数字化提供支撑,也冲击着传统人事模式。因此梳理现存问题、探索发展路径,具有重要的理论与实践价值。

一、当前体制内人才队伍建设存在的主要问题

(一)人才结构性矛盾突出,供需错配严重

当前体制内人才总量充足但结构失衡,行政岗位人员趋于饱和,还存任在论资排辈、人浮于事等现象。科创、人工智能等领域专业人才缺口巨大,高技能人才尤为紧缺。人才培养与岗位需求脱节,出现“招人难”与“就业难”并存的情况。此外,人才区域分布不

均,中西部基层依旧存在引才难、留才难的问题。

(二)评价激励机制改革尚不到位,“四唯”问题依然突出

尽管多地倡导破除“四唯”(唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项),但以能力、贡献为导向的评价体系仍未落地,资历排队、平均主义等问题依旧突出。AI逐步替代事务性工作,岗位与考评标准却未能及时更新。加之科研管理行政化、成果转化受阻,不少人才将精力投入项目申报,难以专注于价值创造。

(三)数字化管理能力滞后,引才育才机制僵化相较于市场化企业,体制内人才管理仍较为粗放,多依靠纸质档案与传统考核,缺少大数据、智能分析等数字化工具,决策依赖经验。编制、薪酬与人员流动机制不够灵活,削弱了对高端人才的吸引力。同时,“能上不能下”的问题依旧存在,论资排辈现象制约青年人才发展,造成人才资源浪费。

(四)培养培训体系与技术进步脱节,终身学习机制缺失

人工智能加速知识迭代,传统培训模式已然过时,但体制内继续教育内容更新滞后,形式单一、考核松散,AI、数字治理等相关培训供给不足,干部数

字素养差距不断扩大。加之培训资源分散,重复培训与培训缺位问题并存,且缺少完善的效果评估与反馈机制。

二、提质改造与长效发展的路径对策

针对上述问题,本文从结构优化、评价革新、数字赋能、培训升级四个维度提出系统性对策。

(一)优化人才结构配置,建立供需动态匹配机制

针对人才结构失衡问题,需构建需求导向、动态可调的人才配置体系。结合发展规划制定紧缺人才目录,针对人工智能、绿色低碳等领域实施专项引才。打破编制壁垒,推行员额制、合同制,试点协议薪酬与项目聘用模式。搭建区域人才共享机制,依托“揭榜挂帅”“飞地引才”等方式,引导人才流向中西部及基层;同时依托人才大数据平台,借助AI实时研判供需形势、动态预警,实现人才精准引进与科学配置。

(二)深化评价激励机制改革,构建能力贡献导向体系

评价是人才发展的“指挥棒”。应彻底摒弃“四唯”倾向,加快构建以创新能力、实际贡献、市场价值为核心的多元评价体系。可引入“同行评议+市场验

证+服务对象评价”的三维评估模型,对科研人员重点关注成果转化效益,对管理人员重点关注公共服务效能,对技术人员重点关注解决实际问题的能力。在激励方面,探索推行“基本薪酬+绩效奖励+中长期激励”的复合薪酬结构,探索成果收益分享、知识产权入股等激励方式。健全“容错纠错”机制,对改革创新中的非主观失误给予包容。

(三)推进人力资源管理数字化转型,实现智慧用才

数字化与智能化是提质改造的核心抓手。应加快建设覆盖“选、育、用、留”全链条的智慧人才管理平台,利用自然语言处理(NLP)和知识图谱技术构建人才数字档案,实现干部能力的智能画像、岗位胜任力的自动匹配和人才梯队的可视化预测。在招录环节,引入AI辅助的心理测评、情景模拟和结构化面试工具,提高人才筛选的科学性和公平性。在考核环节,建立基于KPI与OKR相结合的智慧绩效管理系統,通过大数据分析客观评价人才贡献,减少主观因素的干扰。在流动环节,搭建内部人才市场平台,鼓励跨地区跨部门跨层级的柔性流动,让人才资源在体制内实现最优配置。

(四)构建终身学习与AI赋能的人才培养新生态知识更新不断加快,需打造“入学即入职、在职即入学”的终身学习体系。依托国家智慧教育平台、干部网络学院搭建AI课程体系,分层分类开展人工智能、数字治理等培训,推行“实训+实战”培养模式,联合高校、科技企业共建培养基地,通过揭榜攻关、项目历练,让人才在一线实践锤炼能力。借助AI搭建个性化学习系统,结合个人短板与发展规划推送课程,实现精准赋能;同时完善培训考评机制,把学习效果与晋升、薪酬、岗位调整相关联,形成完整管理闭环,推动培训成果有效转化为履职能力,切实做到学有所用、用有所成。

结 语

新时代体制内人才队伍建设是一项长期的系统工程,无法一蹴而就。在人工智能与新质生产力发展背景下,体制内人力资源管理需转向“赋能型”与“数据驱动”模式。依托数字化改革、制度创新与终身学习机制,拓宽引才渠道、灵活任用人才、坚持长效培育,打造高素质人才队伍,为中国式现代化筑牢智力与人才根基。

高校劳动实践教育的现实困境与优化路径研究

□北京化工大学 王鹿昕

劳动教育是高校落实立德树人根本任务、促进学生全面发展的重要内容。劳动实践教育不仅能够锤炼学生意志、提升动手能力,更有助于引导青年树立正确的劳动观念。正视现存问题并探索优化路径,是推进高校劳动实践教育高质量发展的必然要求。

一、高校劳动实践教育的现实困境

(一)劳动观念存在偏差

受社会风气影响,部分大学生存在轻视体力劳动、崇尚安逸享乐的心态,将劳动实践当作任务应付,缺乏主动参与的意识。同时少数师生片面看待劳动教育,重理论学习、轻实践锻炼,未能认识到劳动的综合育人价值。

(二)实践形式单一固化

多数高校劳动实践以校园保洁、教室整理等基础劳作为主,内容重复、形式单调。结合专业特色、社会服务、创新创业的实践项目较少,实践层次浅显,难以调动学生兴趣,也无法实现学以致用。

(三)教育体系不够完善

部分高校未将劳动实践纳入常态化教学规划,活动开展较为随意,缺少系统设计与长效安排。劳动过程缺乏专业指导,事后评价考核机制简单,只看重参与时长,忽视学生思想变化与能力提升,评价导向作用不足。

(四)协同育人力度不足

劳动教育多由辅导员、后勤部门负责,专业课教师参与度低,劳动教育与专业教育相互脱节。学校、家庭、社会三方联动不足,家庭劳动

引导缺失,社会实践平台供给有限,未能形成协同育人合力。

二、高校劳动实践教育的优化路径

(一)强化思想引领,纠正劳动认知偏差依托主题班会、理论宣讲、榜样分享等形式,宣传劳模精神、工匠精神,引导学生理解劳动的价值与意义。破除好逸恶劳的错误思想,在校内营造尊重劳动、热爱劳动的良好风气。

(二)丰富实践载体,创新劳动开展形式结合专业特点设计差异化实践项目,推动劳动实践与专业学习、志愿服务、社会实践相结合。拓展校外实践基地,组织学生走进企业、社区、乡村开展实践,丰富劳动场景,提升实践含金量。

(三)健全制度体系,规范劳动教育管理

新时代环保事业的“桥头堡”如何铸就

——论党支部班子的选配与赋能

□郴州市生态环境局桂阳分局 宁卫娥

基层生态环境部门是生态文明建设的前沿阵地和主力军,肩负着污染防治、环境监管、生态修复的重大政治责任,其工作具有极强的政治性、专业性、法规性和突发性特点,对承担着决策、执行与引领作用的党支部班子提出了极高要求。某基层分局原37人的庞大机关支部虽已具规模,但难免存在管理幅度过宽、活动针对性不强、先锋作用发挥不充分等问题。将其科学拆分为3个支部,是优化组织设置、激发组织活力的关键一步。然而,“拆分”仅是起点,“建强”才是核心。新设支部能否有效运转、发挥预期效能,关键在于能否选配出一支“政治强、业务精、结构优、作风硬”的支部班子,并持续提升其履职能力。此举不仅是提升党的建设质量的必然要求,更是推动环保中心工作、守护好绿水青山的内在需求和坚实保障。

一、明标准:厘清选优配强党支部班子的核心维度

优化组织设置后,选拔什么样的人进入支部班子,是首要问题。必须立足环保工作特色,确立清晰的选拔标准。

(一)突出“政治强”与“业务精”的复合标准

1.政治过硬的“把关人”环保工作是“国之大者”,支部班子成员必须首先是政治上的明白人。要旗帜鲜明讲政治,深刻领悟习近平生态文明思想的核心要义,胸怀“国之大者”,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。能牢牢把握正确的政治方向,确保党的路线方针政策在环保一线不折不扣地得到贯彻执行,在急难险重任务面前能挺身而出、敢于亮剑。

2.精通业务的“领头雁”

环保业务专业性强,班子成员不能是“门外汉”。理想人选应是基层股室站队的业务骨干或行家里手,熟悉环境污染防治、环境执法执法、生态保护修复等专业知识,了解当前环保工作的重点、难点与突破口。他们应能将党建工作和业务

工作深度融合,善于围绕中心任务谋划和开展党建活动,避免“两张皮”,使党支部工作真正成为推动环保事业发展的“红色引擎”。

(二)注重“结构优”与“作风硬”的整体效能

1.搭配合理的“优化组合”班子结构决定整体效能。要注重年龄、知识、专业、性格的合理搭配。推动副科级以上干部担任支部书记,有利于强化“一岗双责”,提升支部工作的权威性和资源协调能力。同时,要吸纳不同年龄段的优秀党员,既要有经验丰富的老同志“传帮带”,也要有锐意进取的年轻同志“增活力”,形成老中青相结合的梯队。在专业上,可结合新设支部所覆盖的股室业务范围,选拔相关领域的骨干,使班子具备复合型的知识结构。

2.清正廉洁的“环保铁军”

环保部门手握审批、执法、监测等权力,廉政风险高。班子成员必须作风过硬、清正廉洁、人格服众。要带头弘扬“勤快严实精细廉”作风,恪守职业道德,在党费收缴、项目管理、执法监督等工作中严守纪律红线,自觉接受群众监督,以自身的清风正气带动形成风清气正的政治生态,锻造一支忠诚干净担当的环保铁军。

二、强能力:系统构建党支部班子履职能力的提升路径

选配到位只是第一步,持续的能力提升是确保班子有效履职的长久之策。

(一)强化理论武装与政治锻造,提升领航能力

1.深化思想根基通过支委会“第一议题”、专题读书班、研讨会等形式,引导班子成员深刻理解“绿水青山就是金山银山”等理念的内涵与实践要求,将其转化为谋划工作的思路、促进工作的举措。

2.锤炼政治担当

组织班子成员在应对突发环境事件、整改环保督察问题、推动绿色转型发展等复杂严峻斗争

中经风雨、见世面、壮筋骨。例如,在处置类似“断面浓度反复异常”事件时,要求监测站及执法大队支部书记一线指挥应急监测,在实战中提升政治敏锐性和临场决断力。

(二)深化实践淬炼与专业训练,提升履职本领

1.实施“精准化”培训围绕发展党员、收缴党费、组织生活、党员教育管理 etc 党务工作,开展系统性的任职培训,解决“不懂不会”的问题。同时,开设“环保业务讲堂”,邀请业务专家授课,让班子成员精通业务,成为党建与业务融合的“内行人”。

2.搭建“实战化”平台推行“书记项目”,要求每位支部书记牵头破解1—2个党建或业务难题,如“如何提高企业自行监测数据质量”“如何优化执法监测联动效率”等,通过项目攻坚提升解决复杂问题的能力。建立“导师帮带制”,由经验丰富的党务工作者或老领导与新任支委结对子,进行全程指导。

(三)健全考核激励与约束机制,激发内生动力1.建立“双述双评”机制支部书记既要向上级党员大会述职,接受党员评议;也要向上级党委述职,接受组织考评。考核指标应量化具体,既看党建工作成效(如“智慧党建”平台使用率、党员参与度、发展党员质量),也更看重围绕中心、服务大局的实效(如所在科室/领域重点任务完成情况、破解环保难题的贡献度)。

2.强化结果运用与激励保障将考评结果与干部评优评优、选拔任用、绩效奖金直接挂钩,对履职不力、作风不实的人进行约谈调整,树立“干好干坏不一样”的鲜明导向。同时,在工作保障、时间安排上给予支持,为其履职创造良好条件。

三、固长效:依托智慧党建赋能班子建设行稳致远

提升班子能力非一日之功,需借助现代化手

段,建立常态化、长效化机制。

(一)数字化赋能,提升管理效能

深度运用“智慧党建”平台,不仅将其作为发布学习任务的工具,更要成为班子管理党员、开展组织生活、进行工作学习的全流程管理平台。通过大数据分析党员学习偏好、活动参与情况,为班子精准决策、优化活动设计提供数据支撑,实现党务管理智能化、精准化、高效化。

(二)制度化保障,规范运行机制

建立健全支部委员会议事规则、学习制度、联系党员群众制度等,确保班子运行有章可循、规范有序。特别是严格规范党费收缴、使用和管理,以整改“党费管理不规范”问题为契机,形成长效管理制度,杜绝类似问题发生。

(三)梯队化培养,蓄足源头活水

将“青苗培育工程”与班子后备队伍建设相结合,关注那些政治素质好、业务能力强、有奉献精神入党积极分子和年轻党员,有意识地给他们交任务、压担子,安排他们在急难险重任务中接受锻炼,纳入后备人才库进行动态培养,为党支部班子的新陈代谢提供源源不断的优秀人才储备。

结 语

优化组织设置,选优配强支部班子,提升其履职能力,是一项基础性、战略性工程。对于基层环保部门而言,必须站在推进生态文明建设的高度,以高度的政治责任感,坚持高标准、严要求,真正把那些政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、党员群众信得过的优秀党员选拔到支部班子岗位上来。并通过持续的教育培训、实践锻炼和制度保障,全方位提升其把方向、促业务、带队伍、守底线的能力。唯有如此,才能将每一个新设立的党支部都打造成坚强的战斗堡垒,让每一名支部委员都成为一面鲜红的旗帜,凝聚起磅礴的“红色力量”,为深入打好污染防治攻坚战、建设美丽中国提供最坚实的组织保证,奋力谱写新时代环保事业的壮丽篇章。

人工智能赋能高校思政课教学的困境审视与路径重构

□南京晓庄学院 邹丽琼 郭温玉

人工智能赋能高校思政课教学中存在技术理性对价值理性的僭越,数据驱动对内容创新的抑制以及技术手段对师生情感的弱化等三重困境。若对此困境不加以审视及破除,人工智能将难以真正服务于思政课立德树人的根本任务。为此,有必要在现有困境的基础之上,探索出一条价值优先、教师主导、情感重建的重构路径。

一、人工智能赋能高校思政课教学的三重困境

(一)技术理性对价值理性的僭越

人工智能擅长解决是否、有无之类的技术问题,而思政课要回答的是情感认同、价值内化的育人问题。当AI被引入课堂后,如果只是用技术逻辑硬套育人逻辑,就会让思政课失去灵魂,无法起到育人效果。例如,使用思政智能体对学生思辨性的观点打分,靠面部表情数据来判断学生是否产生情感共鸣;这种方式会让学生不再思考价值选择本身的对错问题,最终将导致思政教育的价值内化目标被技术逻辑取代。

(二)数据驱动对内容创新的抑制

当AI赋能思政课教学时,对于学生课堂行为的各种记录,包括随堂学习、主题讨论、问卷调查等,其所依赖的数据和答案库是滞后的,学生当时的行为反应往往围绕过去的知识,倾向使用安全的话术,而非面向未来的探索,反映的也只是过往

的认知水平和行为方式。而思政课往往需紧跟时代脉搏,反映社会最新的思想动态和重大的现实问题,这就要求思政课的教学内容鲜活,具备前瞻性。但是人工智能只能基于现有数据库进行归纳,无法预判尚未进入数据库的新内容、新观点。思政课教师若高度依赖人工智能生成的教案、课件,将导致思政课逐渐丧失解释现实复杂性事件的能力,难以起到价值引领的作用,从而让教师和学生均困在信息茧房中,难以产生贴近生活和时代的创新思考。

(三)技术手段对师生情感的弱化

思政课不仅仅是知识的传授,更需要教师展示自身的人格魅力,以情动人,言传身教地感染学生。然而,AI助教、智能问答、个性化推荐等人工智能技术的介入,在师生之间增加了一个中间环节。部分教师使用AI自动生成师生互动话题、自动批改作业,逐渐在课堂中不再观察学生,只观察数据记录,失去了洞察灵魂的窗口;而学生同样如此,他们会逐渐变得习惯和人工智能对话,而不是面对面地和教师沟通、辩论,也失去了被真实关怀的感觉。

二、人工智能赋能高校思政课教学的路径重构

(一)确立“价值优先”的人机协同原则

要破除技术理性对价值理性的僭越,关键在

于确立“价值引领技术、技术服从育人”的人机协同原则。首先,在搭建AI系统之前,应启动思政教育伦理审查机制,规定AI哪些事不能做,避免将思政课的价值引导简化为打分环节,AI处理的结果仅应用于为教师提供学生观点的分布情况,而非直接给出正确与否的评判。其次,在AI赋能过程中,情感识别只作为教师教学时的提示,而非评判,AI只是作为一种辅助工具帮助教师收集学生行为信息、推荐课堂素材、发现学生的思想困惑,而理解学生、回应学生、价值判断、引导思想应由教师负责。最后,应由教师在课堂上有意识地揭示AI的局限性,引导学生自己去消化理解道德、勇气、家国情怀这些算法无法衡量的内容,让学生明白AI是工具并不是权威,人的判断才是。

(二)构建“教师主导、数据为辅”的内容创新机制

在高校思政课内容创新中,应确立教师的主导性与AI的辅助性的地位。第一,应建立“数据预警+教师研判”的快速响应机制。教师利用AI实时抓取当下最新的热点事件、争议话题、社会思潮,最终在课堂上要如何引入这些时事热点,如何引导学生思考,应完全由教师来决定和判断。第二,开发“开放性案例库+争议性素材”专区。常规的案例库往往是由AI推荐风险低的素材,新增设计则可让教师手动输入尚未被数据归纳的鲜活案例;通过设置争议性素材专区,教师可以在符合社会主义核心价值观

国有港口企业基层党建转化为管理效能的实现路径研究

□江苏扬子江港务有限公司 周斌

国有港口企业处于能源保供、绿色转型和市场竞争交织的治理场景中,基层党建能否转化为管理效能,直接关系到企业政治责任与经营质量的统一。文章立足港口生产现场,围绕党建品牌、岗位竞赛、党员攻关和绩效评价展开分析,揭示党组织嵌入安全环保、装卸生产、技术改造和客户服务运行机理,为基层党建赋能港口高质量发展提供理论阐释。

一、国有港口企业基层党建转化为管理效能的内在逻辑

国有港口企业基层党建向管理效能转化,关键在于党组织把政治要求、组织责任和经营目标压实到码头现场。企业党组织围绕安全环保、装卸效率、技术保障和综合管理设置党员目标,使党员身份进入交接班、清舱作业、粉尘治理、智能改造等具体环节。下属党支部的党组织由此形成稳定的责任传导,党员先锋模范作用在流程优化、风险管控和服务提升中转化为可感知的治理秩序。港口管理效能的提升,最终取决于党建优势能否沉入岗位、嵌入流程、落到指标,并在持续攻坚中形成组织韧性。

二、国有港口企业基层党建转化为管理效能的实践支撑

(一)党建品牌凝聚生产经营合力“红聚扬子江”品牌将企业党组织的政治统摄力转化为中心任务的组织牵引力,企业愿景由此进入生产、安全、技术和机关管理的具体场域。生产条线党员围绕交接班、流程衔接、清舱效率和小型船作业压实责任,使装卸组织具备更强的协同性和连续性。安环条线党员围绕粉尘治理、污水治理、清洁能源机械和现场绿化开展整治,使绿色港口建设形成稳定的现场约束。技术条线党员围绕智能化改造和工艺优化开展攻关,使设备升级与减员增效形成现实支撑。机关条线围绕制度建设、资质完善和改革任务补齐管理短板,使党建品牌成为统合多条线资源、重塑生产经营秩序的重要载体。

(二)比赛争优激发党员岗位担当“三比三赛”(比学习赛技能、比作为赛贡献、比创新赛服务)活动把党员先进性置于港口生产秩序的日常生活中,党员责任因竞赛机制获得持续强化。党组织培育复合能力,使理论学习转入风险识别、规范操作和现场纠偏。生产班组在“蝶变杯”“建党杯”劳动竞赛中形成任务牵引,员工争先意识沿着装卸保供、环境整治和应急保障持续延展。党员突击队围绕货堆防尘网苫盖、节假日坚守、现场卫生集中治理承担硬任务,使组织动员转化为现场执行强度。党员项目攻关聚焦流程供料点、配煤需求和抓料机出库工艺,推动岗位贡献进入客户服务和效率提升链条,基层党组织由此获得持续塑造管理秩序的实践支点。

三、国有港口企业基层党建转化为管理效能的实现路径

(一)推动党建任务嵌入港口管理链条企业党组织把中心工作拆解为下属党支部可承接、党员可履责、班组可执行的任务单,使党建要求沿着港口管理链条进入现场。党支部年度计划与吞吐量组织、安全环保治理、设备技改、客户服务和制度建设同步编制,并将党员责任区设置在大轮卸船、港内道路交通、清舱作业、油库、变电所等关键场景。党员岗位清单明确交接班衔接、流程供料、粉尘控制、污水治理、机械清洁能源替代等具体事项,班组台账记录责任人、完成节点、问题整改和验收指标。小组参与生产调度会、隐患分析会和项目复盘会,使组织生活承接管理问题、党员承诺对应现场难题。企业党组织以月度督办、季度评议和年度考核固化闭环,促使党建任务从活动安排转入流程控制和绩效改进。

(二)健全党建成效与经营绩效联动评价企业党组织建立党建成效与经营绩效同表考量机制,使基层党建评价摆脱活动留痕依赖,转向组织作用和管理结果的共同检验。评价体系设置组织建设、现场管理、经营贡献三类指标,组织建设重点考察支部议事质量、党员责任区履责、攻关项目完成和问题整改闭环;现场管理重点考察安全隐患排查、粉尘污水控制、装卸衔接效率、设备技改成效和客户响应质量;经营贡献重点考察吞吐量增长、生产纪录刷新、绿色港口创建、安全标准化达标和市场服务评价。经营部门向党组织定期提供生产、安全、环保和客户数据,党支部对党员承诺、突击任务和项目攻关形成可核验台账。考核结果进入评先评优、岗位晋升和绩效分配环节,促使党建责任真正转化为企业治理改进的制度压力。

结 语

国有港口企业基层党建的价值,最终体现在政治引领、组织动员与经营管理的同向发力。扬子江港务的实践表明,党建品牌、岗位竞赛、党员攻关和联动考核能够把组织优势嵌入安全环保、装卸生产、技术改造和客户服务。后续工作需继续完善任务嵌入、数据评价和责任闭环,使基层党组织在港口高质量发展中形成更稳定的治理支撑。