

生成式人工智能赋能社区敏捷治理的作用机制与优化路径

□中共南通市委党校 陈倩雯

社区是国家治理体系的基础单元，也是社会治理的重要载体。社区治理本身具有较强的不确定性，居民需求变化快、公共事务繁杂、风险事件多发。如何提升社区治理的适应能力与响应效率，已成为当前基层治理现代化的重要议题。与传统治理强调程序规范、层级控制不同，敏捷治理更关注治理体系的适应性与回应性。敏捷治理的核心是通过快速感知、灵活调整、协同合作提升治理能力。当前，生成式人工智能的迅速发展，也为提升社区治理敏捷性提供了新可能。依托生成式 AI 赋能敏捷治理，社区能够精准捕捉居民动态诉求，快速处置基层各类事务，有效破解治理响应滞后的难题。

一、生成式人工智能赋能社区敏捷治理的作用机制

生成式人工智能赋能社区敏捷治理，主要是从环境感知、协同响应、动态学习三个维度强化治理体系的综合能力。

（一）增强环境感知：从被动响应走向前瞻识别

环境感知能力是敏捷治理形成的前提。传统社区治理主要通过居民反馈、工作人员走访、层级上报等方式获取信息，整体被动且存在明显滞后性。治理主体大多在问题出现后才着手回应，难以及时发现潜在风险，也很难精准捕捉居民需求的动态变化。依托大数据分析、自然语言处理与知识生成能力，人工智能可对社区治理过程中产生的大量文本信息进行快速整合识别。比如，居民通过热线平台、社区微信群、在线服务系统表达的诉求，能够被实

时汇总分析，帮助基层及时掌握社区需求变化趋势。更关键的是，生成式人工智能提升了治理体系的前瞻识别能力。人工智能可通过历史数据分析与模式识别，对潜在风险进行预测。比如在特殊群体服务、社区矛盾排查、公共安全管理等领域，技术系统能从已有数据中发现异常信号，为基层治理提供预警支持。

（二）强化协同联动：从层级治理走向网络治理

快速响应是敏捷治理的直观特征，而高效的跨主体协同是快速响应的基础。长期以来，社区治理运行于科层组织体系中，信息传递与资源配置主要依托层级管理机制。这种模式虽能维持组织秩序，但对面对复杂治理事务时，容易出现信息割裂、协同不足、响应迟缓等问题。生成式人工智能为跨主体协同提供了新的技术支撑。一方面，技术平台打通了治理网络内部的信息共享通道，社区组织、街道办事处、社会组织与居民之间的信息流动更顺畅，不同治理主体可在同一平台上完成信息交换与资源协调。另一方面，人工智能可辅助完成信息归类、任务分派、资源匹配等事务性工作，降低组织协同成本，提升治理效率。对社区治理而言，生成式人工智能的核心价值，是推动治理主体从相对封闭的层级协作模式转向开放的网络协作模式。同时，人工智能也改变了组织决策过程，算法系统正在成为组织运行中的新型协作者。在社区治理场景中，大模型系统可参与诉求分析、风险评估、方案生成等工作，为治理主体提供辅助决策支持。

（三）促进动态学习：从经验治理走向智能治理

持续学习和迭代能力，是敏捷治理区别于传统治理的核心特征。治理环境不断变化，治理体系需要通过经验积累与知识更新持续调整行动策略。传统社区治理中的学习，主要依赖工作人员个人经验积累与组织内部培训，知识更新速度相对较慢。生成式人工智能正在重塑社区治理的知识生产方式。凭借知识整合与内容生成功能，人工智能可快速汇总政策文件、治理案例、实践经验等内容，将分散信息转化为治理主体可用的知识资源。更重要的是，生成式人工智能强化了治理体系的组织学习能力。过去治理经验多停留在个体或部门层面，难以实现大范围共享；人工智能平台可系统整合治理案例、服务经验与问题解决方案，实现知识沉淀与经验扩散，让社区治理体系能够持续积累经验，在新的治理场景中快速调用相关知识资源。

二、生成式人工智能赋能社区敏捷治理的优化路径

推进生成式人工智能赋能社区敏捷治理，关键在于系统性地从技术嵌入、制度适配和主体协同这三重维度协同变革，共同构成敏捷治理从“技术可用”迈向“治理有效”的坚实基础。具体而言，需要从以下几个路径予以推进：

一是夯实技术嵌入基础。社区应加快智能服务平台建设，整合居民诉求、网络巡查、事件处置等数据资源，为生成式人工智能应用提供高质量数据支撑；同时加强基层工作人员数字素养培训，提升其运用智能工

具开展治理工作的能力。

二是优化制度适配环境。完善人工智能辅助社区决策的制度规范，明确技术介入的权责边界与流程标准，建立算法审核与纠偏机制，防止技术异化。

三是促进多元主体协同。构建社区党组织、居委会、社会组织与居民共同参与的协商机制，围绕技术应用场景定期开展公共价值协商，确保技术应用兼顾效率、公平与参与等多重目标。

四是强化动态评估反馈。建立敏捷治理绩效评估体系，对人工智能赋能后的响应速度、协同效率与居民满意度进行持续监测，根据评估结果及时调整技术嵌入方式与治理策略，形成技术应用与治理优化的良性互动。

结 语

总体而言，不能将生成式人工智能赋能社区敏捷治理看作简单的技术替代人力的过程，它是对治理能力的系统性重构。通过改变知识生产方式、组织协作机制与社会互动模式，推动社区治理能力发生深层转型。然而，生成式人工智能无法替代人类决策，它的核心作用是增强治理系统对复杂环境的适应能力，让社区治理在不确定性的情境中仍能实现快速响应与动态调整。在这一过程中，治理体系获得了更强的环境适应能力，也面临新的不确定性与价值张力。因此，未来推进社区治理现代化，不能只关注技术应用水平提升，更要在敏捷性与公共性之间建立动态平衡机制，让技术发展真正服务于社会整合与公共价值实现。

用工灵活性；建立合同履行检查制度，加大监督力度，及时纠正违约行为；规范合同签订、终止程序，建立到期提醒与评估机制，依法依规处理劳动关系。

（四）健全劳动争议处理机制，畅通维权渠道

在单位内部设立由单位、工会、员工代表组成的劳动争议调解委员会，及时化解内部纠纷；制定清晰的劳动争议处理办法，明确受理、调查、调解、仲裁等环节的程序与时限，提高处理效率；强化工会组织建设，支持工会依法维护职工权益，发挥其劳动关系协调的桥梁纽带作用；定期开展劳动法律法规培训，增强管理者与员工的法律意识，从源头预防劳动争议。

结 语

事业单位劳动关系中的和谐稳定，是单位健康发展与社会和谐的重要基础，其现存问题是历史遗留与改革不到位、制度不完善等多重因素共同作用的结果。解决这些问题，需坚持以人为本的管理理念，维护员工合法权益作为劳动关系管理的出发点和落脚点。

通过深化人事制度改革，建立灵活高效的用人机制；完善薪酬分配体系，充分调动员工工作的积极性；规范劳动合同管理，依法保障双方权益；健全劳动争议处理机制，及时化解矛盾纠纷，多措并举、系统推进，才能构建规范有序、公正合理、互利共赢的事业单位劳动关系，为事业单位改革发展提供有力支撑，为建设高素质专业化人才队伍奠定坚实基础，同时维护广大职工的切身利益，推动社会和谐稳定发展。

结 语

事业单位劳动关系中的和谐稳定，是单位健康发展与社会和谐的重要基础，其现存问题是历史遗留与改革不到位、制度不完善等多重因素共同作用的结果。解决这些问题，需坚持以人为本的管理理念，维护员工合法权益作为劳动关系管理的出发点和落脚点。

通过深化人事制度改革，建立灵活高效的用人机制；完善薪酬分配体系，充分调动员工工作的积极性；规范劳动合同管理，依法保障双方权益；健全劳动争议处理机制，及时化解矛盾纠纷，多措并举、系统推进，才能构建规范有序、公正合理、互利共赢的事业单位劳动关系，为事业单位改革发展提供有力支撑，为建设高素质专业化人才队伍奠定坚实基础，同时维护广大职工的切身利益，推动社会和谐稳定发展。

事业单位劳动关系中存在的问题及解决措施研究

□常德市西湖管理区西湖镇人民政府 邓成军

事业单位是我国公共服务的提供者，承担着教育、科研、文化、卫生等重要职能，在经济社会发展中十分重要。新时代发展背景下，事业单位改革持续推进，但劳动关系管理中的挑战逐渐凸显，既影响单位运行效率，也关乎职工切身利益，制约可持续发展。

事业单位劳动关系兼具传统人事管理与市场化劳动用工的双重属性，管理复杂度高。新时期下，构建和谐稳定的事业单位劳动关系，成为深化改革的重要课题。本文通过分析现存突出挑战，探究深层原因，提出可行对策，推动事业单位劳动关系规范化、法治化发展。

一、事业单位劳动关系中存在的主要问题挑战

（一）人事管理制度僵化，缺乏灵活性

多数事业单位仍沿用传统人事管理模式，编制管理刚性过强，“逢进必考”虽保障公平，却导致人才引进效率低，难以适配市场需求；岗位设置不科学，因人设岗、职责不清现象普遍，人力资源配置失衡；人员流动与退出渠道不畅，形成“能进不能出”的困局，严重制约单位活力与创新能力，难以吸引和留住优秀人才。

（二）薪酬分配机制不合理，激励作用不足

事业单位薪酬水平与市场差距较大，难以吸引高层次人才；薪酬结构失衡，基本工资占比过高，绩效工资占比偏低，“大锅饭”现象未根本改变，无法体现多劳多得；绩效考核体系不完善，指标设置不科学，结果运用不充分，绩效工资的激励作用未能有效发挥，成为人才流失的主要原因之一，也降低了单位的整体工作效能。

（三）劳动合同管理不规范，权益保障不到位

部分事业单位未实现劳动合同全覆盖，部分合同条款残缺、约定不明，存在显著法律风险；合同类型单一，无法适配不同层次、不同岗位人员的用工需求；合同履行监督缺失，侵害员工权益的情况时有发生，且合同到期续签、终止程序不规范，极易引发劳动争议，随着劳动者维权意识的增强，该问题愈发突出。

（四）劳动争议处理机制缺失，维权渠道不畅

事业单位普遍缺乏专门的劳动争议调解机构，内部调解机制缺位；争议处理程序不明确，员工维权成本高、周期长；工会组织在维护职工权益、协调劳动关系中的作用未充分发挥；劳动法律法规宣贯教育不足，管理者与员工法律意识淡薄，小矛盾易演变为大纠纷，破坏劳动关系的和谐稳定。

二、事业单位劳动关系挑战产生的原因

（一）改革滞后，制度转型不彻底

部分事业单位改革步伐缓慢，仍沿用传统的管理模式与思维，未能完成从传统人事管理向现代人力资源管理转型，管理理念、方式与手段滞后于市场经济发展要求，难以适配新形势下的用工需求。

（二）管理理念落后，缺乏以人为本意识

部分管理者将员工视为单纯的管理对象，而非单位发展的核心主体，重管理轻服务、重使用轻培养、重效益轻权益的现象突出，未将员工的发展需求与权益保障纳入管理核心，导致劳动关系管理的内生动力不足。

（三）监督机制不健全，执行力度不足

劳动关系管理涉及多部门，但部门间协调配合不足，存在监督盲区；对违反劳动法律法规的行为查处力度弱，违法成本低，导致部分单位肆意侵害员工权益，进一步加剧了劳动关系管理的乱象。

三、完善事业单位劳动关系的对策建议

（一）深化人事制度改革，增强管理灵活性

在编制总量控制下，探索人员总量管理、备案制等灵活用人方式，扩大单位用人自主权；科学设置岗位，明确岗位职责与任职条件，实行竞聘上岗、按岗聘用，建立能上能下的用人机制；畅通人员流动与退出渠道，及时调整或解聘不适应岗位的人员，多渠道引进高层次人才；加强人力资源管理工作信息化建设，提升管理效率与科学化水平。

（二）完善薪酬分配体系，强化激励效能

建立与市场接轨的薪酬决定机制，结合地区经济、行业特点与单位实际合理确定薪酬水平，提升薪酬竞争力；优化薪酬结构，提高绩效工资占比，拉开收入差距，体现优劳优酬；完善绩效考核体系，科学设置指标，采用多元化考核方式，将考核结果与薪酬、晋升、培训深度挂钩，充分发挥绩效考核的激励与约束作用。

（三）规范劳动合同管理，保障双方合法权益

严格执行劳动合同制度，与全体员工依法签订书面劳动合同，明确工作内容、劳动报酬、社会保险等核心条款，杜绝法律风险；根据岗位性质与人员特点实行合同分类管理，采用不同期限与类型的劳动合同，增强

群众监督参与社区治理的实践根基和优化路径

□湖南大学公共管理学院 刘 芳

群众监督是全过程人民民主在基层社区落地生根的重要实践载体，是激发基层自治活力、提高社区治理精细化水平、切实保障居民切身利益的有效抓手。目前，我国基层法治体系不断完善，数字化治理平台不断更新升级，城乡社区治理方式持续转变，为群众常态化、规范化参与社区监督打下了良好的实践基础，各种群众监督渠道不断拓展，居民自治意识和公共参与积极性明显提高，逐步形成了人人参与治理、人人参与监督的基层良好氛围。因此，亟须找出群众监督参与社区治理的优化路径，促进群众监督同社区治理深度融合，推进基层治理体系和治理能力现代化。

一、群众监督参与社区治理的时代价值与实践根基

（一）法治完善筑牢制度根基

基层自治相关法规经过修订完善，为居民参与社区事务、开展监督活动提供了完备的规则支撑。更新后的条文细化了社区自治组织开展选举、沟通商议、事务决议、日常管理、民主监督各环节的实施标准，将群众监督固化在空间方面的束缚，拓宽了监督的范畴和程度。智慧社区创建为群众监督提供了方便快捷的数字化途径，各地积极尝试“互联网+监督”，创建“小微权力监督一点通”“社区e家清”等数字化监督平台，群众可以随时通过平台了解村级事务、反映问

题，大大提升了群众满意度。

（三）治理转型催生内生需求

伴随着我国经济社会的快速发展，社区治理所面临的新情况、新问题越来越多，传统的自上而下的管理模式已经不能满足新形势的要求。社区治理正在由“管理型”向“服务型”转变，由“单一主体”向“多元主体”转变的过程，而这种转变又对群众的广泛参与以及有效监督提出了迫切要求。面对日趋繁杂的社区治理任务，单靠社区工作者的力量是远远不够的，必须调动起群众的积极性、主动性，使群众成为社区治理的主体。

（四）民生导向夯实群众基础

社区是服务群众、保障民生的最小单位，民生福祉的改善、基层矛盾的化解是社区治理的重心所在，也是群众监督参与治理最牢固的民意根基。社区民生事项、惠民资金使用、公共资源分配、基础设施改造等事务都和群众的切身利益息息相关，单纯地依靠社区内部自查自纠存在监管盲区，而群众处于基层一线，可以准确找到治理中存在的短板漏洞、不作为慢作为等问题。群众监督全面介入可以准确倒逼社区规范办事程序、改善服务措施，防止“微腐败”，化解基层微矛盾，切实解决群众急难愁盼问题。群众参与监督的过程，就是凝聚民心、汇聚民智的过程，有效拉近了基层组织同群众之间的距离，提高了社区治理的公信力和凝聚力，给群众监督常态化、深度化融入社区治理提供源源不断的民意支撑和群众动力。

二、群众监督参与社区治理的优化路径

（一）构建多元参与格局，提升监督主体代表性

构建多元参与的群众监督格局，吸引各年龄段、各行业、各群体的群众参与社区

监督，提高监督主体的代表性。首先，应充分发挥数字化手段的作用，创建方便快捷的线上监督平台，使中青年群体在碎片化的空闲时间中也能参与社区监督。同时建立灵活多样的参与机制，根据中青年群体的特点和需求，安排适合他们参加的监督项目和活动，设立“青年监督岗”“周末监督日”等来调动他们参与社区监督的积极性。其次，可创建社区专业人才库，吸收社区中的律师、会计师、工程师等专业人士加入社区监督队伍，给予社区监督以专业支持。还可以聘请专业人员担任社区监督顾问，对社区财务收支、工程建设等专业性较强的事情进行监督，提高监督的科学性、有效性。

（二）深化信息公开制度，保障监督知情权

推进信息公开制度，全方位、及时、准确地向公众公开社区事务信息，保证群众的知情权。一方面，按照“公开为原则，不公开为例外”的要求，把社区财务收支、集体资产处置、工程项目建设、惠民补贴发放、物业服务等群众普遍关心的事项全部纳入信息公开的范围。细化信息公开内容，除公开结果外，还要公开过程和依据，使群众能对社区事务的运行情况有全面了解。另一方面，在保留传统的村务公开栏、居民公开栏的基础上，利用互联网、手机 App、微信公众号等数字化手段，创建多种多样的信息公开平台。例如，可以创建社区微信公号，定时发布社区事务信息，使群众可以及时了解社区情况。

（三）健全协同联动机制，提高监督成果转化效率

健全群众监督同其他监督方式的协同联动机制，形成监督合力，提高监督结果的转化效率。首先，应构建“三监联动”工作体系，加强群众监督和纪检监察监督、人大监督、政府监督之间的衔接配合，创建信息共

享、线索移送、联合督查等工作机制。对群众反映的问题，属于纪检监察机关职责范围的，及时移交纪检监察机关处理；属于政府部门职责范围的，及时移交政府部门处理。其次，应完善监督结果的反馈和落实机制，创建群众监督问题受理、处理、反馈的闭环管理机制，明晰各个环节的责任主体及时限要求。对群众反映的问题要在规定时间内进行受理，及时将处理情况及结果告知群众；同时建立群众满意度评价机制，让群众对问题处理结果进行评价，将评价结果当作社区工作考核的依据。

（四）加强能力建设，提升监督专业化水平

加强群众监督意识和监督能力的培养，提高群众的监督能力和水平，提高社区监督队伍规范化、专业化水平。一是加强群众宣传教育工作，用多种方式向群众宣传基层群众自治制度和群众监督的意义，普及监督知识和技能，增强群众的监督意识和能力。可以制作通俗易懂的监督手册，开展监督知识讲座和培训，使群众了解自己享有的监督权利，知道怎样行使监督权。二是加强社区知识队伍建设，对村（居）务监督委员会成员进行定期培训，学习财务、法律、政策等相关知识，提高其业务能力和综合素质；同时保证村（居）务监督委员会工作经费、人员待遇，为其履行监督职责提供必要的支持和保障。

结 语

群众监督作为全过程人民民主在基层治理中的重要实践形式，是推进社区治理精细化进程、解决基层治理难题的有力手段。未来要根据各地基层治理实践，不断探索群众监督的新路径，充实制度安排，加强能力建设，使群众监督真正成为基层治理的助力军，为实现基层治理体系和治理能力现代化赋予持久动力。

伴随电商网购全面普及，大量传统实体商场客流持续萎缩、经营承压，不少观点认为线下商业终将被线上消费逐步取代。但实地调研宁波阪急高端商场可见，其并未依靠海量客流拉动业绩，走出了“客流适中、营收高效”的差异化发展路径，摒弃与线上平台低价内卷的竞争思路，创新构建“线下体验+线上维护+私域复制”的一体化经营策略，为国内城市高端商业转型升级提供可复制的参考范本。

从近几年经营数据来看，宁波阪急展现出很强的经营韧性。2022年全年销售额46亿元，2023年攀升至52亿元，2024年回落至42亿元，经历短期调整后，2025年销售额再度回升到58亿元。整体走势有波动但总体向上，即便平日场内客流并不拥挤，但依旧能稳住高额营收，与普通商场“人多才赚钱”的传统模式形成鲜明反差。

一、从扎堆引流到精准深耕：高端商场经营理念的转变

过去传统商场大多靠低价促销、大规模人流带动销量，看重客流量却忽略消费质量。随着线上购物冲击，居民消费习惯改变，这种粗放模式渐渐难以维系。宁波阪急跳出了“拼人气、拼折扣”的固有思维，不再盲目追求人流量，转而聚焦高净值客群做精细化服务。

它主打高端品牌聚集，引入大量城市首店、轻奢与奢侈品牌，不迎合大众化平价消费，而是精准锁定有品质消费需求的人群。同时跳出单一购物功能，融合休闲、餐饮、艺术打卡、会员专属服务等场景，让商场不只是买东西的场所，更成为休闲社交、生活体验的空间。这种从“抢人流”到“留精准客群”的转变，正是它人少却营收高的核心原因。

二、宁波阪急高效运营的实践

第一，线下体验筑牢消费信心。高端商品看重质感、设计和实物体验，线上只能看图片、视频，难以满足消费者试穿、试用、沉浸式感受的需求。宁波阪急用心打造线下场景氛围，完善VIP专属空间、精致门店陈设和贴心导购服务，用真实体验建立消费者信任，为后续消费和复购打下基础，这是纯线上平台无法替代的优势。

第二，线上维护延伸服务边界。依托小程序、官方社群、品牌线上店铺，商场把线下顾客沉淀为线上会员。日常推送新品资讯、专属活动、会员福利，打破营业时间和场地限制，随时和顾客保持联系。即便顾客不到店，也能及时了解新品动态，拉近与消费者的距离。

第三，私域运营稳住长期复购。宁波阪急通过会员分层管理，记录顾客消费偏好、品牌喜好和消费能力，进行精准推送和一对一服务。不再做大众化群发宣传，而是针对性地推荐适配商品，培养顾客的消费黏性。很多顾客体验满意后，会形成长期复购习惯，依靠稳定的私域客流，实现不靠人流量也能持续增长。

三、高端商场可持续发展的实践启示

一是找准定位，避免同质化竞争。普通商场一味模仿、扎堆做平价促销，很容易陷入内卷。宁波阪急的案例说明，高端商业要坚持差异化定位，聚焦特定人群需求，深耕品质与服务，不靠拼人流、拼价格取胜。

二是线上线下融合，构建完整的消费闭环。线下做体验、树信任，线上做维护、拓渠道，私域做留存、促复购，三者联动互补，既能抵御电商冲击，又能挖掘消费潜力，让经营更具稳定性和韧性。

三是坚持精细化服务，提升消费认同。高端消费更看重服务体验和情感认同，单纯售卖商品早已不够。用心做好会员服务、场景营造和需求洞察，才能留住高价值顾客，实现少客流、高收益的良性发展。

结 语

电商时代不是线下商场的终点，而是转型升级的新起点。宁波阪急以线下体验为根基，线上服务为延伸、私域运营为支撑，走出了一条人少但仍能高营收的高端商业新路径。它的运营模式告诉我们，实体商业不必跟风拼流量，只要找准定位，深耕服务，线上线下融合，就能适应消费变化，稳住经营韧性，为城市商业高质量发展提供鲜活参考。

构建党建与交通工程融合发展新模式的探索与思考

□宿迁市铁路事业发展中心 李 建 孙晶晶

推动党建与工程建设深度融合，把党的政治、组织优势转化为项目发展动能，是交通行业实现高质量发展的重要抓手。近年来，宿迁交通運輸行业在党建工程融合实践中形成了一批可复制推广的创新做法，为持续深化融合提供了重要启示。

一、党建领航：锚定交通工程融合发展的根本方向

强化理论武装筑牢思想根基。始终把政治建设摆在首位，依托“三会一课”、主题党日、专题研讨等，严格执行“第一议题”制度，持续研学习近平新时代中国特色社会主义思想以及关于交通工程融合实践中形成了一批可复制推广的创新做法，为持续深化融合提供了重要启示。

压实主体责任构建闭环体系。搭建层级清晰、逐级传导的党建责任链条，落实“一岗双责”，将党建工作与工程规划、施工推进、考核评价同步部署、同步落实，破解党建工作“两张皮”问题，实现目标同向、行动同步、力量同聚。高速公路领域创新落地“项目党总支+标段党支部+班组党建指导员”三级党建模式；铁路领域统筹安全、施工、监理、沿线属地多方党组织，搭建“1+3+N”全域党建体系，构建全域覆盖、上下联动的闭环责任体系，全方位保障重点工程高效攻坚。

二、组织嵌入：创新融合发展的载体路径

“支部建在项目上”，把组织链条嵌入业务链条。针对工程项目人员流动性强、党员管理分散等痛点，通过摸排、走访、登记等方式全面梳理参建党员信息，动态建立涵盖项目业主方、参建单位方、一线工人党员的信息化台账，为党组织设置、党员教育、攻坚队伍组建夯实基础。在重大项目按标段设立党支部，围绕技术攻关、征地协调、安全管控组建党员突击队，划定党员责任区、设立示范岗，推动党员在关键工序、难点环节、紧急任务中冲锋在前，实现党建引领贯穿施工全过程。

“品牌聚能”，打造特色融合标识。坚持“一项目一品牌、一支部一特色”，结合工程类型打造差异化党建品牌。连宿高速公路迁段打造“迁里同行、红耀高速”党建品牌，确立“匠心铸品、聚力筑梦”核心理念，创新党建“15246”运行机制与“五步工作法”。淮宿铁路宿迁段深耕“迁里同行、铁心铸道”党建品牌，实施“五大党建赋能工程”，为服务征地拆迁、安全管控、工艺创新、生态保护、民生服务赋能增效。

“联建共建”，凝聚多方攻坚合力。针对交通工程涉及单位多、协调难度大的实际，以党建联建打破行业、部门壁垒，构建共建共享格局。淮宿铁路宿迁

段依托联建机制推动各单位党员认领重点任务、常态化会商协调，建立问题自上而下处置、诉求自下而上反馈的联动机制。连宿高速宿迁迁建各标段党支部与沿线街道社区结对共建，成立路地联合调解小组，高效化解征地拆迁、生态环保等涉群众利益矛盾，形成资源共享、优势互补、责任共担、互利共赢的工作格局。

三、赋能增效：推动融合成果转化为发展实效

赋能技术攻坚，打通项目建设堵点。连宿高速公路迁段党建指导员下沉对接各施工班组，统筹产业工人技能培训、岗前安全教育、岗位技能比武、文明工地创建等工作，将党建服务延伸至施工一线。依托三级党建组织体系，发挥党员技术骨干先锋作用，成立联合攻关小组，集中攻克复杂地质、极端工况下各类施工技术难题，多项创新工艺获得行业认可，以党员创新力最大限度项目提质增效。

赋能民生服务，坚守交通为民初心。始终坚持以人民为中心开展党建融合，把解决群众急难愁盼作为工作出发点。连宿高速公路迁段在沿线常态化开展“党建+民生服务”，组织党员志愿者进村开展技能培训、健康义诊、普法宣传等便民活动。在农村公路建设上，公路部门党员干部实地走访摸排群众出行需求，把道路提档升级纳入为民办实事清单，打造一批产业路、旅游路，打通农产品出村进城通道，以农村路网完善助力乡村振兴。

四、深化融合：对未来发展的思考与展望

从多年实践来看，宿迁交通党建工程融合发展已经取得了显著成效，但面对交通强国建设的新要求，仍需要持续深化模式创新，不断提升融合实效。未来努力方向：一是实施党建品牌全周期运营，运用数字化手段创新活动场景，增强品牌时代吸引力，推动党建品牌从概念走向实体落地、从单点打造升级为系统矩阵；二是搭建线上智慧党建阵地，推动党建平台与工程管控系统数据互通共享，拓宽党建工作覆盖范围与传播影响力；三是健全长效融合机制，贯穿项目筹备、建设、竣工、运营全生命周期，推动党建与工程从简单叠加转向深度化学反应。梳理提炼成熟经验，固化形成标准化规范，为后续项目建设提供参考。

人少但销售额高：宁波阪急高端商场运营模式的观察与思考

□宁波上海世外学校 吴锦涵