

数字技术赋能中华优秀传统文化传承路径研究

□中共中央党校(国家行政学院) 周 欢

二、运用数字技术以沉浸式体验激发中华优秀传统文化活力

数字技术飞速迭代,深入渗透大众生产生活,也系统重塑了中华优秀传统文化的传承传播形态。数字科技赋能文物活化重生,让《千里江山图》等传世画卷可感可触,同时进一步催生《哪吒之魔童闹海》《黑神话:悟空》等优质文创影视作品,推动中华优秀传统文化在海内外广泛传播、引发深度共鸣。但数字技术具有双面性,唯有科学合理运用,才能持续助力中华优秀传统文化创新发展,厚植国民文化自信。故此,立足数字时代破解时空传播壁垒、激活中华优秀传统文化内核基因与时代价值,已是中华优秀传统文化传承发展亟待破解的重要课题。

一、运用数字技术保存中华优秀传统文化

传承中华优秀传统文化的起点是保存中华优秀传统文化。唯有做好中华优秀传统文化的保存工作,筑牢资源底座,打造数字信息资源系统,方能奠定坚实的传播和发展基础。首先,积极运用高精度三维扫描等数字技术,对传统建筑、古籍等展开数字化建模、信息采集等工作,做到精细化保存,搭建标准化、开放共享的数字资源库,且依托数字载体实现沉浸式观赏,以数字技术赋能优秀传统文化展示,系统优化大众文化体验。其次,充分运用数字成像、字符识别等数字技术,对传统文物或重要书画中难以辨别的内容进行研究分析,并将图层等整合为清晰可视的电子图像。最后,可以充分运用新技术对微雕等非物质文化遗产中的各项动作、韵律等进行录制,打造出优质视频资源。积极推出数字新项目,集成文物数字成果、网络建设等重要功能,注意融汇不同的优质视频资源等,构建好优质资源库。这不仅能够进一步提升大众体验,收获人民群众认同,更能够推动中华优秀传统文化以可持续方式进行数字化形态长期留存,有力推动中华优秀传统文化的传承与发展。

党务工作者在央企意识形态工作中的职能定位

□湖南省花垣县供电有限责任公司 瞿梦欢

在央企意识形态工作中,党务工作者发挥守护、传播、引领、建设等作用,强化党建引领效果,使央企同党和国家保持一致。为推动央企意识形态工作高效开展,党务工作者要坚守职能定位,结合央企内部情况开展工作,最大限度地发挥党务工作者的职能优势,助力央企高质量发展。

一、央企意识形态工作中党务工作者的职能定位

(一)意识形态安全的守护者

党务工作者是维护央企意识形态安全的重要力量。一方面,党务工作者可借助日常的意识形态风险排查,及时发现负面思想,结合实际情况采取措施,从而维护央企意识形态安全;另一方面,党务工作者在履行意识形态工作职责时,应重点审查职工言论、企业对外部分信息,避免出现损害企业利益和国家利益的行为,确保央企意识形态安全。

(二)主流思想的传播者

党务工作者是传播党的理论和路线方针政策的重要力量。在日常工作中,党务工作者会根据实际情况,结合实际业务,弘扬和践行社会主义核心价值观,将党的最新政策和理论借助主题党日活动、思想政治教育等方式,传播给基层员工,加深员工对国家政策的理解,进而达到统一思想的目的。

(三)职工思想动态的引领者

央企的职工群体具有结构丰富、思想多元等特点,岗

位工作不同,职工的诉求也存在差异。党务工作者作为连接党组织与群众的桥梁,可以利用问卷调查、线下走访等方式,掌握职工的思想动态,组织思想政治教育,党建活动等,回应职工关注的热点问题,引领其正确认识岗位工作。在思想引领下,端正职工的工作态度,凝聚职工队伍的力量,促使其将个人发展与企业发展、国家战略融合。

二、央企党务工作者队伍建设的对策

(一)开展常态化培训

为提高党务工作者的业务水平、政治素养,以央企党务工作和意识形态工作的需求为导向,定期开展培训工作,围绕国家政策、党务工作方法、沟通技巧等,邀请行业专家进行理论讲解、案例分析,优化党务工作者的知识体系,使其掌握意识形态工作方法与技能,学会利用专业知识解决职工思想诉求。例如,央企党组织可以围绕基层党建支部党务、党业融合途径、新闻宣传与审核、宣传拍摄技巧、经费使用等多个方面进行专项培训,使党务工作者掌握党建业务融合方法,学会更多的技能技巧。同时,围绕党建工作开展座谈会,结合工作实际分享经验、交流见解,共同探讨创新党建工作的新思路与新方法。

(二)健全考核激励机制

为提高党务工作者的工作热情,推动意识形态工作高效进行,健全考核评价机制与激励方案,将意识形态工作成效、员工思想引领成效、主流思想宣传效果等纳入考核

化地推送戏剧、传统节日、古籍、非物质文化遗产等多元化的内容,实现内容和受众之间的精准对接。同时,可以推出弘扬中华优秀传统文化的数字项目,借助数字平台以数字化的形式对中华优秀传统文化进行弘扬,推动中华优秀传统文化在海内外广泛传播,引发情感共鸣,提高文化传播实效。其次,可以将文化传承发展与学校课堂教育相结合。积极运用数字技术打造新颖的数字课程对中华优秀传统文化进行高效传播。打造数字课程不仅可以将课堂教育与文化传承相结合,增加课堂乐趣,还能够引导学生乐于传承中华优秀传统文化,做中华优秀传统文化的传承者。具体而言,一是设置差异化、精准化的优质课程,借助不同的数字技术来分析不同学生的特征与需要,并根据他们的实际情况量身定制相应的文化主题教育课程,有针对性地推送相关的学习资料,形成差异化、精准化的高效传播模式。二是营造数字化、沉浸式的教育氛围,运用不同的数字技术系统打造新的样态,全真模拟中华优秀传统文化所涉不同场域,从而在生动的场域、情境之中深入体悟中华优秀传统文化的独特魅力。

结 语

数字时代,积极运用数字技术赋能中华优秀传统文化传承具有重大的意义与价值。需要运用数字技术积极保存中华优秀传统文化、运用数字技术以沉浸式体验激发中华优秀传统文化活力,利用数字平台实现对中华优秀传统文化的高效传播,突破时空传播壁垒、激活中华优秀传统文化的内核基因和时代价值。如此,方能更好地传承与展示中华优秀传统文化的内在底蕴,让中华优秀传统文化在数字时代焕发新的生命力,持续提升中华优秀传统文化的感染力与独特魅力。

评价中,设置对应的考核评价指标,掌握党务人员的工作表现。同时,结合考核评价结果分别设置激励方案,如获得优秀成绩的党务工作者给予其物质和精神双重激励,对于取得合格成绩的党务工作者给予精神方面的鼓励,对于取得不合格成绩的党务工作者则给予一定的惩罚,如扣除当月绩效。央企党组织通过完善的考核评价机制,提高党务人员工作积极性,促进意识形态建设工作有序开展。

(三)加强实践

实践是丰富党务工作者经验、提高解决问题能力的有效途径。央企党组织应定期组织实践活动,要求党务工作者深入基层,创造其与基层员工互动的机会,使其在基层工作中掌握职工思想动态,明确意识形态建设工作的重点,为开展针对性工作提供方向。例如,要求党务工作者参与业务项目,了解项目情况与员工面临的思想困境,基于此开展党建工作,为党建与业务融合奠定基础。

结 语

综上所述,在央企意识形态工作中,党务工作者是意识形态安全的守护者、主流思想的传播者、职工思想动态的引领者。为提高党务工作者队伍建设水平,应从常态化培训、绩效考核、实践历练三个方面入手,巩固其理论基础,强化业务能力,提高从业人员的综合素质,推动央企高质量发展。

“十五五”时期是推进新时代辽宁全面振兴的关键窗口期。辽宁省是科教大省,拥有114所高校、一批重量级科研平台和雄厚的产业基础,但同时也存在着一些问题。因此,“十五五”开局的破题之要,在于以制度创新为突破口,打通教育、科技、人才良性循环的堵点。

一、辽宁教育科技人才一体化发展的深层逻辑

(一)顶层统筹机制缺位,多部门协同合力不足

当前,辽宁省教育、科技、人社等职能部门存在明显的条块分割现象,各部门规划编制、政策制定、项目推进相对独立,缺乏统一的顶层统筹与联动机制。各类支持政策存在碎片化、分散化问题,政策衔接性、互补性不足,部分政策存在交叉重叠或空白缺位的情况。跨部门、跨区域、跨领域的资源整合力度不足,科教资源、人才资源、产业资源难以统筹配置,导致协同培养工作碎片化推进,无法形成一体化、常态化的工作合力,制约了整体育人创新效能的提升。

(二)学科专业适配滞后,人才产业适配度不足

高校学科专业结构调整速度滞后于全省产业转型升级与新质生产力培育节奏,结构性供需矛盾较为突出。传统适配重工业、传统制造业的学科专业布局饱和,人才供给过剩;而适配数字经济、高端制造、新材料等新兴产业的交叉学科、紧缺专业布局不足,学科交叉融合力度不够。同时,部分高校人才培养模式固化,重理论、轻实践,应用型、复合型、创新型人才培养能力不足,导致人才输出结构与重点产业高端化、智能化、绿色发展需求错位,难以满足辽宁产业转型升级的高端人才需求。

(三)人才引育留用滞后,创新活力激发不足

从人才结构来看,辽宁省高层次战略领军人才、青年骨干科技人才总量偏少,人才队伍整体结构不优,高端人才储备难以支撑产业高端升级。在人才评价层面,传统“四唯”评价惯性依然存在,以创新质量、实际贡献、产业实效为核心的差异化评价体系尚未完全落地,人才创新积极性受到制约。此外,人才双向流动机制不畅,高校、科研院所与企业之间的人才互通渠道狭窄,柔性引才、弹性用才机制不够完善;住房、教育、医疗等配套服务保障仍有短板,区域性留人环境有待进一步优化,人才流失问题尚未得到根本解决。

二、“十五五”开局辽宁一体推进教育科技人才建设的决策建议

(一)强化顶层系统统筹,构建一体化协同治理机制

立足全省发展大局,组建省级教育科技人才一体化发展专项领导小组,统筹协调各职能部门工作,统一部署全省科教人才协同培养的重大规划、重点政策、核心项目与资源配置,建立全覆盖的

以制度创新驱动辽宁教育科技人才一体化发展的决策咨询建议

督查考核体系。将科教人才协同培养工作全面纳入辽宁省“十五五”各类专项发展规划,编制专项实施方案与年度任务清单,实行“一张蓝图统筹、一本台账管理、一体化推进落实”的工作模式。建立常态化跨部门政策会商、资源对接、问题研判机制,系统梳理、清理制约协同发展的制度壁垒,整合各类分散政策,推出一体化、系统化政策支持包,打破条块分割格局,形成多部门同向发力、协同推进的治理格局。

(二)动态优化学科布局,提升人才供给精准适配度

构建“产业迭代—行业需求—企业岗位—专业设置”四位一体的动态联动调整机制,围绕辽宁重点产业链、创新链发展需求,系统性优化高校学科专业布局。做强先进制造、航空航天等优势特色学科,重点布局数字经济、新能源、新材料等新兴交叉学科,淘汰适配度低、就业率差、产业需求萎缩的低效专业。支持省内高校与行业龙头企业深度合作,共建未来技术学院、现代产业学院、卓越工程师学院,定向培养产业急需的创新型、工程型人才。深化职业教育提质培优改革,全面落实“岗课赛证”综合育人模式,强化实践教学环节,精准对接一线技术岗位需求,全面提升技能人才培养质量,实现人才供给与产业需求的精准匹配。

(三)完善全链条育人体系,充分释放人才创新活力

聚焦全省产业发展人才缺口,分层分类实施高精尖缺人才引进、青年科技人才托举、高层次人才振兴三大专项计划,构建“领军人才引进、骨干人才支撑、青年人才储备、技能人才兜底”的多层次人才梯队。深化人才评价制度改革,彻底破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的固化模式,建立以创新能力、成果质量、产业贡献、社会效益为核心的分类评价体系。畅通高校、科研院所、科创企业之间的人才双向流动渠道,推行双向兼职、联合聘用、项目合作等柔性引才用才模式,盘活现有人才资源,提高人才配置效率。完善人才激励机制,加大对一线创新人才、青年人才的政策倾斜,充分激发各类人才的创新创造力。

结 语

教育、科技、人才的深度协同融合,是辽宁省培育新质生产力、破解产业转型升级难题、实现老工业基地全面振兴新突破的核心路径。未来,辽宁省需聚焦协同堵点精准施策,推动教育育才、科技赋能、人才兴辽深度融合,以高质量科教人才供给赋能产业高质量发展,为新时代辽宁全面振兴提供源源不断的核心动力。

项目资助:本决策咨询建议为2026年度辽宁省科协科技创新智库项目成果——重点研究课题“‘十五五’开局辽宁一体推进教育科技人才建设的战略路径与制度创新研究”(项目编号:LNXK2026ZD39)。

数字化背景下企业“智慧政工”平台与人力资源信息系统的协同应用

□湖南省花垣县供电有限责任公司 杨兴丽

在数字化背景下,企业思想政治工作与人力资源管理工作逐渐呈现信息化、数字化的发展趋势,加快了企业数字化转型速度。“智慧政工”平台与人力资源信息系统的协同应用,能够有效打破数据孤岛,为增强员工凝聚力、提高人才队伍建设水平提供了基础保障。如何实现协同应用,推动企业进一步发展? 本文就此进行探究。

一、数据协同

为实现“智慧政工”平台与人力资源信息系统协同应用,应从数据标准协同入手,建立统一的数据规则,实现信息共享。第一,确定主数据标准。企业应统一员工标识ID、确定员工姓名、岗位、工号、劳动合同状态等基础信息的格式,要求“智慧政工”平台信息与人力资源信息系统的信息一一对应,为数据共享与应用做好铺垫。第二,制定共享机制。为提高两个系统中数据的应用价值,助力企业政工工作与人力资源管理工作的便利化,为相关工作开展提供便利。一方面,根据人力资源管理部门与政工部门的需求,确定数据共享范围,要求双方按照制度共享信息。另一方面,同步更新数据。各部门应针对员工岗位变化、劳动合同变化等,同步更新系统内数据,保证信息的一致性。此外,设置权限访问制度,根据信息类别设置不同的访问权限,保证敏感信息的安全,预防出现数据被破坏的问题。

二、业务协同

当前,数字技术被应用在多个领域,通过业务流程协同,实现“智慧政工”平台与人力资源信息系统的对接,进而提高企业核心竞争力。第一,协同员工入职信息。当员工办理入职手续时,人力资源管理系统需自动采集新员工的信息,完善线上数据。同时,对接“智慧政工”平台,利用该平台的人员引导流程,实现对员工的针对性管理。如入职员工为党员,则自动推送党组织关系转接指引、档案接收要求等信息,将党员信息保存在线上平台,以支持后续工作。若入职员工为普通员工,则定期推送与企业意识形态教育有关的内容,将员

工思想政治教育信息发送至人力资源信息系统,通过信息共享为员工管理提供依据。第二,干部选拔与人才培养。干部选拔时,可利用“智慧政工”平台获取更多的信息,了解考察对象的思想状态、政治表现等,使选拔工作更加科学规范。人才培养时,将员工思想状态、价值观等信息反馈到人力资源信息系统,辅助人力资源管理部门制定个性化培训方案,打通员工职业发展通道。第三,考核评价。在绩效考核评价中,收集“智慧政工”平台与人力资源信息系统中的员工信息,从员工日常表现、参与组织生活等方面进行综合评价,为企业制定标准化考核评价指标和选拔优秀人才打下坚实基础。

三、技术协同

企业在信息系统建设中使用不同的技术架构、数据标准,使用部门不同,系统的功能模块和服务对象也可能存在差异。为保证不同系统协同应用,可采取以下措施:第一,建立数据中台。立足企业实际需求,利用云平台建立数据中台,应用API接口对接两个系统,使数据共享成为可能。第二,利用企业统一身份认证体系,实现“一次登录、双向访问”。这样一来,用户只需要登录一个平台即可获取其他平台的数据,提高系统运行效率。第三,嵌入安全管理技术。通过加密技术、识别技术等应用,在系统中,保证“智慧政工”平台和人力资源信息系统的的核心数据的安全,杜绝信息安全风险。第四,立足企业数字化建设需求,建立统一的技术底座,打破技术壁垒,加速数据流转。该举措不仅满足两个系统独立运行的需求,而且实现技术互动,为相关工作开展提供基础保障。

结 语

综上所述,数字化时代,数字技术被广泛应用于企业管理、生产经营等环节,可以提高企业经营效益,加快数字化转型速度。为实现“智慧政工”平台与人力资源信息系统协同应用,应从数据协同、业务协同和技术协同三个层面入手,整合系统数据,优化业务流程,提高系统应用价值,助力企业高质量发展。

算法推荐下网络价值观引导的时代机遇与策略

□平潭综合实验区党工委党校 张 晶

的理论内容,搭配阅读、互动数据动态调整宣传形式,摆脱传统单一宣讲的刻板模式,让理论内容更易入脑入心。算法可助力营造清朗有序的网络价值生态。将社会主义核心价值观嵌入算法权重体系,为正能量事迹、理论宣讲内容提供流量倾斜。依托大数据梳理网民留言、讨论热点,精准定位民生堵点,为干部线上调研、优化政策、化解群众诉求提供数据支撑,助力走好网上群众路线。

二、坚持系统施策推动算法向善

各类政务、党建平台优化推送权重设置,抬高党的创新理论、权威媒体内容推荐优先级,对冲流量至上的平台逻辑。重大政策发布、突发事件处置阶段置顶官方解读内容,党员干部主动转发权威信息,自觉抵制未经核实的信息,持续产出适配短视频传播的主旋律内容。借助智慧分发打破圈层茧茧房,依托聚类分析走进各类网络社群,用通俗易懂的话语解读政策。传播过程中适度推送多元视角内容,引导干部拓宽信息获取渠道,跳出封闭认知圈层。同步整合全媒体传播资源,打造覆盖面更广的正能量传播矩阵。

推进政务算法透明化改造,研发可解释运行模型,定期开展算法安全排查,及时修正数据自带的价值偏向。面向公众用通俗语言说明基础推送规则,兼顾知情权与平台知识产权,完善算法备案、责任追究制度,压实网络安全监管主体责任。

搭建人机协同的网络防控体系,依靠算法全天候扫描网络风险,结合宣传、网信工作人员人工深度研判,提前排查境外价值渗透隐患。智能工具批量拦截违规信息,人工负责发现复杂舆情,广大党员干部则主动承担网络监督责任,发现错误言论及时举报、正面发声,共同守护网络意识形态阵地。

2024年中共福建省委党校(福建行政学院)系统科研与决策咨询项目(课题号:2024XT085):算法推荐视域下党员干部意识形态风险及治理路径研究。

新时代事业单位思想政治工作的创新实践研究

□湖南省紫鹊界梯田—梅山龙宫风景名胜景区管理处 周 倩

元化线上思政阵地,利用微信公众号、视频号、抖音、内部智慧平台等载体,构建云端思政矩阵,方便职工能够随时随地接受思政教育。例如,单位可以打造内部智慧平台,整合理论学习、互动问答、活动登记等功能,使职工在平台中可以在线学习政策理论、参与主题讨论、观看红色影片,有效提升思政教育的覆盖面和便捷性。其次,可以通过数字技术创新教育形式,把抽象的理论转化为生动的视频、动画、微课等可视化内容,提升思政教育的吸引力和感染力。例如,单位可以通过虚拟人、技术体验等方式,促使抽象概念变得可感可知,提升青年职工对数字政务的理解和认同。最后,注重线上线下融合,把线上的便捷性和线下的深度体验有机结合,通过组织志愿服务、红色教育基地参观、主题党日等活动等线下实践,促使职工在亲身参与中升华思想认识。

三、创新工作内容

在新时代背景下,事业单位思想政治工作需要创新工作内容,紧密结合时代发展要求与单位实际情况,传承党的优良传统和红色基因,同时不断注入新元素、岗位特色。在此过程中,一方面,需要强化政治理论教育的地位,不断深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的创新理论,党纪党规等内容,通过专题讲座、读书分享会、知识竞赛等方式,指引职工深入理解其精神实质与丰富内涵,坚定理想信念;另一方面,需要对工作内容边界进行适当拓展,把职业道德教育、廉政教育、法治教育、心理健康教育等纳入思政工作体系,满足职工全面发展的需求。此外,需要结合单位职能特点、岗位需求,打造