

地方工业遗产文化融入“大思政课”的路径探索

□中国矿业大学(北京) 杜成敏

地方工业遗产是区域工业化进程中的物质遗存与精神瑰宝,是本土化思政教育的优质资源。习近平总书记指出,要“挖掘文物和文化遗产的多重价值,传播更多承载中华文化、中国精神的价值符号和文化产品”。新时代“大思政课”建设要求善用社会大课堂,盘活本土资源、推进沉浸式实践育人,为地方工业遗产文化的活态传承与教育转化提供了契机。针对传统思政课教学场景单一等短板,将其融入“大思政课”体系,可依托本土真实历史、实景资源与鲜活故事,提升思政教育的亲和力、感染力与实效性。基于此,本文立足“大思政课”视域,阐释地方工业遗产的育人价值,剖析融合困境,探索科学化、常态化、实践化的融合路径,以期为高校思政课改革创新和立德树人体提供参考。

地方工业遗产文化融入“大思政课”的育人价值

地方工业遗产涵盖老旧厂区、工业器械、劳模事迹等物质与非物质遗产,记录了地方工业从奠基、崛起、转型到创新升级的完整历程,其精神内涵与“大思政课”立德树人的培根铸魂目标高度契合。其育人价值主要体现在:其一,活化本土历史场景,厚植家国情怀。地方工业变迁是我国工业化建设

的微观缩影,见证了在中国共产党领导下民族工业从落后追赶到自主自强的跨越。融入“大思政课”,可让学生在本土实景中直观感受国家发展成就与制度优势,增强乡土认同、文化自信与民族自豪感。其二,凝练工匠精神,端正劳动观。地方工业发展孕育了产业工人的优秀品格,留存的生产工艺、行业标准及劳模事迹,生动诠释了劳模精神、劳动精神、工匠精神。本土实景与真人真事能引导青年摒弃浮躁功利心态,树立正确劳动观与成才观,涵养脚踏实地、追求卓越的职业素养。其三,传承创新实干基因,培育时代担当。地方工业的迭代升级史,彰显了开拓创新、攻坚克难的时代精神,也诠释了本土企业扎根乡土、服务社会的实业担当。融入思政课,可引导青年树立求真务实、开拓进取的科学精神,培养立足本职、勇于创新的品质,助力其成长为堪当民族复兴大任的时代新人。

地方工业遗产文化融入“大思政课”的现实挑战

当前,“大思政课”改革持续推进,本土文化育人逐步成为思政教育创新的重要方向。但总体来看,地方工业遗产与“大思政课”的融合仍处于起步阶段,育人价值尚未充分释放。具体而言,一是遗产资源挖掘浅表,思政价值转化不足。地方工业遗产开

发多集中于文物保护、城市更新与文旅观光,侧重硬件修缮与景观展示,对精神内涵与思政价值的深度挖掘相对不足。大量工业建设故事、技术攻坚历程、老工人奋斗事迹等隐性育人资源尚未转化为体系化的思政教学素材。二是融合开展模式固化单一,整体育人成效相对薄弱。多数工业遗产思政融合教育仅停留在浅层融合层面,课堂所用的工业素材不成体系,碎片化堆砌的问题较为突出,线下实践研学活动也普遍流于形式,很难让学生形成深度认知。除此之外,当前适配当代大学生学习习惯的数字化育人载体相对缺失,受众覆盖面有限。三是多方协同育人机制不完善,全域旅游育人格局尚未成形。工业遗产思政育人本身涉及多个社会主体,需要政府、高校、本土企业、文博机构的联动配合,但目前各主体之间并未建立常态化的统筹协调模式与长效合作机制。四是师资队伍素养存在短板,专业育人支撑力度不足。一方面,绝大多数高校专任教师的知识体系偏向理论教学,对地方工业遗产的精神内核、时代价值把握不够精准。另一方面,高校针对本土工业资源开发、实践思政教学设计的专项师资培训体系并不完善,较难系统性提升教师的资源挖掘、课程开发、实景授课能力。同时,行业劳模、资深老建设者、工业

史研究专家等优质校外师资资源,长期被隔离在高校育人体系之外,相对单一的校内师资结构,已经无法适应高质量工业思政融合育人的发展需求。

地方工业遗产文化融入“大思政课”的实践路径

推动工业遗产文化转化为规范化、体系化、实效化的思政育人资源,要从多个维度协同发力。具体而言,一是系统摸排整合本土资源。全面梳理汇总区域内工业遗址、老旧厂区、劳模典型事迹、产业发展历程等各类资源,搭建本土化工业思政资源信息库。围绕家国情怀、劳动精神、创新品质等思政育人核心主题,对原始工业资源进行筛选、提炼和加工,把工业史料转化为鲜活的教学内容。二是深度嵌入课程体系。在中国近现代史纲要等课程的教学环节中,嵌入本土工业发展脉络、建设者奋斗事迹、地方企业创新典型案例,让课堂教学更接地气。具备资源和学科条件的高校,还可以开设工业文化解读、地方工业史研究等专题讲座和选修课。同时推进专业课程思政建设,把工业领域的实干精神、创新理念、坚守品质融入各类专业课程。三是创新多元育人场景。依托本地工业博物馆、工业遗址园区、现代化产业基地等,挂牌建设常态化思政

实践教学基地,定期组织学生开展活动,让学生在实践中感悟工业文化精神。主动适配青年学生网络化、碎片化的学习特点,搭建云端数字展厅、线上研学平台,通过制作工业遗产科普短视频等新媒体内容,丰富线上育人载体。四是健全全域协同机制。完善政府统筹引领、高校主导实施、企业资源支撑、社会广泛参与的长效协同育人机制。地方政府需要做好顶层设计,出台专项扶持政策,搭建校地、校企合作育人平台。高校内部建立教学、学工、团委多部门联动工作机制,统一统筹课程建设、实践教学、师资培育等各项工作。持续深化校地、校企长期共建合作,落实课程共研、师资共享、活动共办、基地共建的合作模式。五是建强专兼结合师资队伍。定期组织教师开展本土工业文化专题学习,切实提升教师挖掘工业资源、开展实景授课的专业能力。积极拓宽师资引入渠道,广泛选聘资深老工业建设者、行业劳模工匠、一线技术工匠、优秀企业管理人员担任校外兼职思政导师,邀请其走进校园开展事迹宣讲、实践指导、案例分享。

总之,地方工业遗产文化是“大思政课”不可多得鲜活资源,唯有协同推进,持续深化,方能助力青年学生在触摸工业文明脉络中感受信仰力量,在传承红色基因中筑牢理想信念,真正实现思政教育的铸魂育人使命。

基金项目: 本文系中国矿业大学(北京)本科思政理论课教学改革专项“区域爱国主义文化资源融入思政教育的实践路径研究”(编号:J25XZ02)的阶段性成果。

广东江门强化“三农”领域资金保障出实招见真章

□仲恺农业工程学院马克思主义学院 施 欣

广东江门健全财政优先保障、金融重点扶持、政府政策倾斜、社会积极参与的多元化金融服务体系,持续提升服务水平与资金保障水平,加快现代化农业体系建设,推进乡村振兴战略全面实施。

一、落实财政资金保障政策

坚决贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于调整完善土地出让收入使用范围优先支持乡村振兴的意见》中关于“提高土地出让收入用于农业农村比例”的要求,按照当年土地出让收益用于农业农村的资金占比逐步达到50%以上计提,或按照当年土地出让收入用于农业农村的资金占比逐步达到100%以上计提,总体上要实现土地出让收益用于农业农村比例达到50%以上。按照“区域集中、项目集中、投入集中、效益集中”的原则,深化涉农资金领域

综合改革,提高统筹全局、驾驭风险的能力;多渠道整合财政支农资金,持续加大江门市本级财政支农的投入力度,优先保障农村违法乱占耕地建房整治攻坚、高标准农田建设攻坚、种业翻身仗攻坚、农村生活污水治理攻坚、农村集中供水全覆盖攻坚、村内道路建设攻坚、美丽圩镇建设攻坚、渔港建设攻坚、金融支持乡村振兴攻坚等“九大攻坚”行动的实施。

二、灵活运用金融杠杆手段撬动社会资本

“百千万工程”实施以来,江门农业农村招商引资,创新创业,“千企帮千镇”“万企兴万村”的发展需求,制定和发布支持政策和服務措施,颁布科学可行的地方扶持措施和倾斜政策,积极引导社会资本和各类主体参与农业农村现代化建设。灵活运用国家、省和市级农村金融工具如农业信贷担

保体系、乡村振兴基金、产业振兴基金、乡村建设基金、农业融资风险补偿资金等,充分发挥金融杠杆的赋能作用;健全具有江门市农业特色、覆盖全市的农业信贷担保体系、乡村振兴一揽子基金体系。发挥江门市金融支农联盟作用,利用“政银担保”合作机制、基金杠杆机制、融资风险补偿机制等,完善普惠金融模式,撬动工商界资本和社会性资本投资农业。推动优质农业龙头企业上市和股权交易。加强衔接推进乡村振兴工作资金管理,支持各县(区)巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接,推动乡村产业发展与乡村振兴。

三、创新农村融资保险机制

创新江门市农村金融服务方式,推出农村金融服务“大礼包”和专属金融产品,严格防范农村投资融

系统思维下县域干部内生动力激发的实践研究

——以惠民县“提升干部内生动力”行动为例

□中共惠民县委党校 马凯璇

激发干部干事创业内生动力,是新时代推动县域经济高质量发展的重要课题。本文以山东省惠民县2025年“提升干部内生动力”行动为样本,从系统思维视角探究县域干部内生动力激发的理论逻辑与实践路径,为县域干部队伍建设提供参考借鉴。

一、县域干部内生动力不足的现实困境剖析

被动执行的执行效能困境。部分干部习惯于“等指示等安排”,主动谋划意识不足,存在有利则为、无利则“躺”的“倒卧式”倾向。被动应付的心态造成政策落地“最后一公里”打折扣,既降低行政效能,也弱化群众信任。

条块分割的协同治理困境。县域治理任务综合性强,急需部门联动。但少数干部局限于“守好一亩三分地”,缺少全县“一盘棋”意识,面对跨领域工作易出现推诿、边界不清等问题,既降低治理效能,也挫伤主动担当干事的积极性。

能力滞后的创新发展困境。新形势下县域发展、风险防控、产业转型任务更加复杂。一些干部知识更新不及时,专业本领不足,存在“少知而迷、不知而盲、无知而乱”的问题,面对创新任务畏难避事,陷入“能力不足—动力衰减”的恶性循环。

导向偏差的资源配置困境。考核的核心是给

干部点明做事的方向,不过一些地方设定的指标存在模糊状况;问责界限以及权责的分配不够清晰,正向激励的功效相对较小;分类不精准,差异化实施不足,留痕材料所占比重较大,实绩权重的占比总体偏低。这导致部分基层干部不想去做、不敢去做,进一步影响其工作积极性。

脱离现实的基层治理困境。基层工作人员和群众的距离是最远的,理应最了解民情,但是一些干部把时间大多用在看材料、听汇报等事务上,没有开展大量的调研工作;在作决策的过程中,缺少现场资料和民众意见作支撑,导致政策难以落实。

二、惠民县激活干部内生动力的实践路径

2025年,按照滨州市委提高干部内生动力行动的基本要求,惠民县把政治引领、实战锻炼、制度保障、生态建设进行有机结合,同时推进:

(一)政治引领:筑牢干事创业思想共识

发挥县委党校“两站一心”基地主要功能,促进传统展陈向数字化方向转变,开展各类党性教育活动;围绕中央八项规定精神,举办学习教育培训班,加强案例警示教育;深入开展革命传统及理想信念教育,引导干部把个人追求与政治全局紧密结合,树立为民尽责、为党分忧的事业心。

(二)实战锻炼:提高履职尽责整体水平
培训活动并非单纯的课堂讲授,而是围绕七种能力建立教学单元,适度增加情景式、沉浸式的内容,打造“专业训练+思维拓展+实践锤炼”的全新培训体系,开展亮展亮比挑战赛,设定多个别样赛道,赛思维、赛实战;挑选年轻干部到镇街基层与产业一线进行挂职锻炼,有效提高其履职尽责的能力。

(三)制度保障:健全担当作为制度支撑
建立、施行“1+N+4”常态化考核机制,运用实地走访、交流沟通、参加会议等方式,全面掌握干部做哪些、成效怎样,秉持三个区分基本准则,将识错、容错、纠错进行有机融合,不随意因一错否定积极探索、敢于担当的干部;完善动态调整、岗位轮换交流制度,保证人员与岗位高度符合,才能得以充分施展。

(四)生态建设:营造勤廉务实政治氛围
持续加强正风肃纪工作,推动“阳光村居”建设进程,进一步规范“三务”公开,提高“三资”监管强度,近三年涉农资金方面的信访举报数量明显降低;不断完善阳光惠企平台各项功能,相关措施被收录进省纪委监委《黄河监督工作纪实》,从作风建设方面而言,全力推进“四下基层”,开展破难题调研行动,把民众口碑作为衡量标尺。

三、惠民县激发干部内生动力经验启示

从惠民县的现有实践来看,单一的措施难以激发干部的内生动力,需要思想、制度、能力、管理协同推进。

政治引领是根本。必须把牢思想“总开关”。干部愿不愿意干事,首先取决于理想信念和政治方向是否坚定。理论武装、党性教育要持续做、结合实际做,引导干部提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,把为党分忧、为国尽责、为民奉献变成内在要求。方向清楚丁,动力才有根。

能力提升是关键。必须打造成长“加油站”。干部的能力素质是推动工作落实的基础,也是提升内生动力的重要支撑。只有加强教育培训,搭建实践平台,帮助干部不断提升能力素质,让干部在工作中胜任岗位要求,感受到成长进步,才能持续激发干部的工作动力。

制度保障是核心。必须构建激励“硬约束”。制度具有根本性、全局性、稳定性和长期性。只有建立健全科学合理的考核评价、激励保障、容错纠错等制度机制,形成“能者上、庸者下、劣者汰”的良好局面,才能让干部奋有目标、发展有空间、实干有底气。

严管厚爱足保障。必须把握管理“平衡点”。严管与厚爱相辅相成,缺一不可。既要以严的标准要求干部,以严的措施约束干部,防止成长“偏航”;也要以真的关怀温暖干部,以实的举措支持干部,增强归属感和使命感。只有实现严而有度、爱而有节,才能最大限度激发干部的积极性、主动性、创造性。

办实施方案》,明确了三个阶段推进目标:2026年推进实施通办、开展跨市协办、30%工作站实现站直办;2027年深化市域通办和跨市协办机制,60%工作站实现站直办;2028年全省法律援助机构均可受理省域范围内申请,90%以上工作站实现站直办,法律援助申请实现全省通办。这一分阶段推进的制度安排,体现了从局部试点到全面覆盖、从程序便利到资源均衡的渐进式改革逻辑。

法律援助区域通办改革已经迈出坚实一步,但人口流动带来维权场景日趋复杂,改革仍需要持续打磨优化。首先,要持续织密基层站点网络,提升站点工作人员业务能力,统一收件登记、材料初步核验、流转移交业务规范,明确站点只承担收件流转职责,不越权行使案件受理职权,保障站点直办质量。其次,要深化数字赋能,依托全省法律援助一体化平台,打通数据壁垒,推动与省政法部门纸质困难状况协商机制、材料线上流转,进一步减少低质材料传递,真正实现“数据多跑路,群众少跑腿”。再次,健全跨区域协同机制,完善跨市协办流程,明确材料移交、信息反馈各环节办理时限,建立沟通会商、问题反馈机制,妥善处理跨地区维权案件,厘清收管机构与法定受理机构权责边界。最后,加大政策宣传力度,面向农民工、新业态从业者等重点群体讲清区域通办办理流程,重点讲明白制度要求,减少群众认知误区,让群众知道“家门口”就可以递交法律援助申请,把制度红利转化为群众实实在在的获得感。

组不同岗位特点,因地制宜开展特色党建活动,坚持以实绩论成效,把工程建设进度、水运运维质量、群众供水满意度作为检验支部建设的核心标准,以点带面打造党建融合示范标杆,让基层党组织真正成为赋能雄安水务高质量发展的坚强战斗堡垒。

四、严明纪律作风,涵养风清气正发展生态

优良的纪律作风是国企高质量发展的保证,全面从严治党的要求是国企建工作的永恒主题。国有企业基层党组织必须始终坚持严的基调不放松,持之以恒地进行正风肃纪工作,筑牢廉洁自律的防线。始终把纪律和规矩挺在前面,常态化开展纪律教育、警示教育、廉洁宣讲,将廉洁建设融入支部日常工作、项目管理全过程,引导党员干部和一线从业人员知敬畏、存戒惧、守底线。以工程招投标、物资采购、项目施工、资金拨付、工作运维等重要领域和环节为重点,创建起“大监督”工作机制并落实多方面联动监督机制,将党建监督、内外部审计、项目督查、共建监督力量整合起来,形成项目建设与运维管理全过程闭环监督体系,有效遏制廉洁风险发生。坚决反对形式主义、官僚主义,抛弃重痕迹、轻实效的工作作风,杜绝线上党建、台账党建,促使全体干部职工到项目一线,到运维岗位上履职尽责,真抓实干解决水务治理、民生服务等工作中的难题。依靠常态化纪律建设与作风建设,不断改善企业政治生态、经营生态,营造务实高效、清正廉洁、干事创业的良好氛围,为企业发展筑牢纪律防线。

平台经济下基层劳动保障维权队伍建设的着力点

□宝应县劳动保障维权中心 李雪楠

随着平台经济蓬勃发展,外卖骑手、网约车司机、直播从业者等新型就业群体规模扩大,灵活用工、共享用工等新型用工模式广泛普及,在推动就业结构优化的同时,也使劳动纠纷呈现出“主体多元、诉求复杂、化解难度大”的新特征。

基层劳动保障维权队伍是与新业态劳动者接触的第一道门,也是最直接、最迅速地回应劳动者诉求的窗口,它的专业性、服务性直接影响到新型就业群体的获得感和社会的和谐稳定。目前基层劳动保障维权队伍存在资源配置结构不合理、协同机制运转不灵、服务模式滞后等不足,需要从“三个关键”入手,打通从“被动受理”到“主动治理”的堵点,推动平台经济高质量发展。

一、本领提升:从“经验判断”到“专业支撑”

平台经济催生的新型就业形态改变了传统的劳动关系,使得新业态用工模式复杂多变,劳动关系认定标准不清,对基层劳动保障维权队伍专业素质提出更高的要求。因此,专业素一是基层维权队伍履职尽责的根本保障,要创建起以“精准适配、实战导向”为准则的全周期分层培训体系,促使工作人员“懂政策、会服务、善调解”。

面对平台经济所引发的新型劳动关系变化,基层维权队伍要加大力度提升专业能力,创建起分层分类的培训体系。通过岗前培训、业务轮训等形式提高工作人员对劳动保障政策、争议处理流程等基本业务的了解程度,就平台用工方式认定、职业伤害保障、薪酬权益维护等主要方面开展专题学习和案例研讨,改善复杂纠纷处理能力,依照欠薪风险、重点群体维权诉求等情形实施有目的的业务引领,促使维权工作由靠经验推动变成靠专业支撑。

二、力量整合:从“单兵作战”到“多元协同”

新就业形态劳动纠纷牵涉劳动关系认定、平台规则解释、社会参保等诸多专业范畴,其根本之处在于用工形式灵活隐蔽,致使法律关系难以确定,平台算法规则频繁变动,权利义务界限不清,劳动者跨区域、多平台就业,社保衔接同传统治理模式相脱隔。复合型矛盾存在行业与部门的跨行业性,单个部门因为自身职能所限,不能对信息进行全方位的了解和正确地适用法律。因此,基层劳动保障维权队伍要冲破“单打独斗”式的传统束缚,在力量整合上取得新的进展。

一方面要加快内部职能的融合。整合劳动保障监察、劳动争议仲裁、法律援助等内部力量,创建起“监察+仲裁+法援”一体化的工作模式,达到信息互通、案件共商、处置联动的目的。对有行政违法、民事纠纷的复杂案件实行“一窗受理、分类处理、联动办理”。

另一方面是吸引社会力量参与。积极吸纳工会干部、人民调解员、律师志愿者、行业专家等组成多元调解专家库,形成一个以1名调解员为牵头人、N名调解员为辅助员的联合调解队伍。在物流园区、直播基地、外卖站点设立劳动关系服务站,选聘企业人事、骑手队长、网格员为前哨信息员,对苗头性纠纷及时上报,形成网格吹哨、部门报到的快速反应机制。

三、模式创新:从“坐等上门”到“主动融入”

由于新就业群体的工作时间是碎片化的,工作地点是流动的,劳动关系也是隐蔽的,所以传统的坐堂问案的服务方式已经不能满足需求了。必须推进服务模式的转变,使维权队伍真正“动起来”。

一是推动力量向基层一线下沉。推行“流动调解室”进园区、进站点、进社区,在骑手聚集的商圈、司机集中的停车场、主播聚集的直播基地设立巡回调解点,变定点服务为上门服务。同时每周固定时间组织“维权服务日”活动,现场接待来访群众,回答来访群众咨询、调解来访群众的矛盾纠纷。

二是创建15分钟维权圈。依托党群服务中心、职工服务中心、工会驿站等现有阵地,嵌入维权服务功能,配备专职或兼职调解员,提供法律咨询、纠纷调解、政策宣讲等一站式服务。积极打造特色“苏小仲”品牌,统一服务标识、工作流程、办理标准,让劳动者就近找到“维权娘家”。

三是大力发展线上服务。组建“云端维权服务队”,通过微信群、小程序,在线调解平台等渠道,实现政策咨询“指尖办”,纠纷调解“线上跑”。推广电子劳动合同、线上证据存证、远程视频调解,实现“数据多跑路,群众少跑腿”。

基层劳动保障维权队伍建设,关乎新就业形态健康发展。唯有在能力提升上下苦功、在力量整合上求突破、在模式创新上出实招,才能锻造出一支“力量多元、业务精活、服务暖心”的维权铁军,确保新时代背景下平台经济可持续发展。