“千万工程”蕴含农村生态治理的科学思维探析

□中共开化县委党校 陈 琳 中共衢州市委党校 缪关永

2024年中央一号文件首次提出，“要学习运用‘千万工程’蕴含的发展理念、工作方法和推进机制……以学习运用‘千万工程’经验为引领……打好乡村全面振兴漂亮仗，绘就宜居宜业和美乡村新画卷，以加快农业农村现代化更好推进中国式现代化建设”。随后2025年和2026年的中央一号文件都持续强调，要深入“学习运用‘千万工程’经验”。“千万工程”作为浙江省改变农村生态环境的重要抓手，其二十年的实践成果是对农村生态治理的生动表达并蕴含着丰富的科学思维。

一、整体规划的系统思维

系统思维本质上是通过把握相互联系的各个部分的功能和结构，推动整体发展更加有序，方向更加明确，提高各个部分的协同性和整体的活力，不断推动系统良性发展的思维方式。农村生态治理是一项复杂的系统性工程，运用系统思维的科学方法则是治理主体必须具备的基本素质，要清楚地掌握每个部分的性质和特点、部分之间的联系、部分与整体之间的联系等，同时要考虑这些组成部分如何协同才能提升整体的动力。浙江“千万工程”在农村生态治理中展现出了鲜明的系统思维，最为突出的就是“整体规划”，这是从顶层上对农村生态治理进行布局，主要体现在“纵横”两个方面。一方面，打通纵向规划。先从省级层面编制城乡一体化村庄布局规划，构建起“中心城市—县域—中心镇—中心村”的城乡空间布局体系；再由县、镇、村分级制定关于村庄的规划和设计，包括村庄布点规划、村庄规划、村庄设计、农房设计；另一方面，打通横向规划，在美丽乡村建设规划上，首先从村庄布局谋划到村容环境整治，再考虑村民创收、精神建设。

二、以点突破的重点思维

辩证思维要求我们在实际工作中要高度重视解决主要矛盾和矛盾的主要方面，也要注意解决那些次要矛盾与矛盾的次要方面。既讲“两点论”，又讲“重点论”。可见，所谓重点就是诸多矛盾中的主要矛盾和矛盾的主要方面。重点影响全局，抓重点是推动全局工作的重要任务，也是破解问题的切口。因此，首先要识别重点，这是抓重点最为重要的一步，要遵循的原则是坚持问题导向，其中最突出最关键的问题就是重点。对于农村生态治理而言，抓住重点问题是推进生态有效治理的重中之重。农村生态治理的重点是什么？基于实践的价值和目标，其重点就是和老百姓切身利益相关、反映最为强烈的问题。因此，从老百姓最为关切的问题来逐步突破其他问题是农村生态治理的基本思路。浙江“千万工程”对农村复杂严峻的生态问题进行治理时，选择的破解思路就是寻找重点作为突破口，而“脏乱差”的人居环境则是当时浙江农村老百姓最为急难愁盼的问题。因此，浙江“千万工程”农村生态治理将其作为重点，从清垃圾、清污水、清厕所、道路硬化、村庄绿化等方面逐步解决人居环境问题，从而破解农民创收、精神建设等生态转化、延伸问题。

三、因地制宜的应变思维

应变思维是基于客观实际，通过正确判断、科学分析，及时巧妙地处置各种复杂情况的思维方法。“变”意味着动态变化，而“应”则意味着调整认知和行为。客观实际的“变”与“未变”是 “应”的前提。我国乡村宏观和微观的地域差异性是客观存在的特征，这就意味着农村生态的治理要根据每个村庄的实际情况制定相应的治理策略，需要遵循两点原则。一是要体现特色，特色是避免同质化、凸显差异性的根本所在。浙江“千万工程”坚持“一村一品、一村一特”打造农村生态产品、提升农村生态环境，在构建的“1+4+1”乡村规划体系中专门设置了“农村特色风貌规划”。二是要接地气，无论是村庄规划、农房设计、风景布局都要与当地的人文环境、农民接受度、财力承受度等相契合。浙江“千万工程”农村生态治理在村庄布局建设规划上就始终注意在整治的力度、速度上与村庄的财力、村民的接受度相匹配。

四、渐进式思维

这种思维方式是对创新发展过程的一种理解，即强调目标与目标实现之间的步骤性、层次性、多向性与连续性。在这种思维指引下所实现的目标则是一种从量变到质变的积累成果体现。因此，在运用渐进式思维方式时需要把握几个要点。一是设置一个大概的终极目标。所谓“大概”就意味着这个终极目标有个基本轮廓，可能内部脉络还处于模糊状态，但在逐渐探寻的过程中随着认知的加深会越发清晰。二是设置阶段性目标。阶段性目标是对终极目标的分解，阶段性目标之间具有逐渐递进的层次性和连续性，从而最终实现终极目标。三是设置阶段性目标下的推进步骤。这些步骤是为了达到阶段性目标的具体行为。这种渐进式思维是浙江“千万工程”农村生态治理中的一大亮点。“千万工程”的最初目的是改善浙江农村人居环境，所以设定的一个大概目标是“千村示范、万村整治”，也就是通过对1万个行政村的整治而将其中1000个建成小康示范村。但这个大概的终极目标在推动过程中逐渐调整，从生态领域拓展到文化、经济、社会、组织等，从单一性到全面性。同时，“千万工程”聚焦于终极目标时还设定了阶段目标：从示范引领到深化提升，再到迭代升级。每个阶段还布局了具体的推进项目，如示范阶段的“三清两化”、深化阶段的美丽乡村建设、迭代阶段的未来共富。

以扎实调研赋能地方高质量发展

□陕西师范大学 裴 芳

地方产业发展、公共服务完善都需要建立在对本地情况的细致了解之上。调研把企业和居民的具体感受转化为可分析的材料，再据此提出有针对性的建议。围绕江苏地方发展的实际需要，可以把调研贯穿于工作安排的制定、实施和回访，通过明确重点、深入交流、细致整理和持续应用，使调研成果体现在企业经营便利和居民生活改善之中。

一、明确调研重点是服务地方发展的起点

调研选题应与本地产业基础、资源条件和服务需求相衔接，从正在推进的工作中确定具体内容。选题确定后，要说明希望了解哪些情况、形成什么成果、供谁使用。围绕这些内容安排走访和资料收集，有助于使调查范围保持适度，也便于后续深入分析。对于涉及多个方面的主题，可以按照实际联系分项研究，再将各部分发现汇总起来，形成相互衔接的认识。

调研准备应从梳理已有材料开始。统计资料可以呈现总体情况，业务记录能够反映工作过程，前期访谈有助于了解参与者的感受。将材料按主题归类，标明来源和时间，可以初步勾勒调查对象的基本面貌。在此基础上列出现场需要了解的内容，把走访时间更多用于获取具体信息。资料收集与实地交流各有侧重，两者配合，能够提高调研效率。

二、走进生产生活是丰富调研内容的重要途径

调研对象的选择，应覆盖与主题直接相关的参与者。围绕同一项工作，组织者、执行者和使用者掌握的信息各有侧重，将这些经验联系起来，可以形成对实际运行过程的完整认识。选择受访者时，宜兼顾所在区域、工作经历和参与程度，适当扩大交流范围，使不同群体的需求与建议得到充分表达。

有效交流建立在具体、平等的提问之上。面对群众提出的意见，可以请其讲清事情经过、办理环节和实际影响，对存在分歧的细节进一步核实。对暂时说不清的问题应留下继续了解的渠道。调查者亲自倾听、及时记录，有助于保留原有语境，减少信息层层转述造成的偏差。同时，调研安排应尊重基层正常工作，尽量利用已有资料，统筹走访事项，把基层干部和群众的时间更多用于讨论实质问题。

三、细致整理材料是形成可靠建议的基础

调研获得的材料需要经过核对、分类和比较，逐步转化为对地方实际的认识。对数据，应注明统计时间、覆盖范围和计算方式；对访谈记录，应交代受访者与调研主题的关系；对现场观察，应记录时间、地点及具体情形。材料形成过程越清楚，分析时就越容易判断其适用范围，建议与事实之间的联系也越明确。

分析材料时，可以先按调研主题进行归类，再比较不同对象、不同阶段的情况。涉及数量变化的，应采用一致的统计范围和计量方式；涉及体验感受的，可以结合参与频率、使用方式和所处环境加以理解。在比较中归纳共同需求，同时保留具有特定适用条件的意见，有助于提出层次清楚的建议。对重要判断，宜结合多种材料进行印证，并在报告中说明所依据的事实。

分析地方发展，还应重视各项活动之间的联系。产业发展与就业安排、人员流动和生活服务相互关联，调研可以沿着这些联系梳理实际需求。研究一项具体安排时，既考察其直接作用，也关注与相关服务的衔接方式，明确各环节需要怎样配合。将不同参与者的信息放在同一工作过程中分析，能够使建议兼顾使用便利与实施条件，为资源配置提供更细致的依据。

数字技术为调查研究提供了便利，可以帮助整理材料、比较变化、发现异常，但数据形成的过程仍需核查。线上记录可能遗漏不熟悉数字工具的群体，汇总指标也可能掩盖对象之间的差异。应将数据分析与实地访谈相互印证，对重要判断保留可追溯的材料依据。统计结果与现场感受不一致时，需要进一步追问这种差异为何产生。

四、推动成果应用是服务地方发展的落脚点

调研报告应围绕使用者的实际需要展开，将掌握的情况、分析所得和行动建议连贯呈现。每项建议都应说明提出依据、适用范围和预期作用，让阅读者理解其与地方实际的关系。对需要落实的事项，还应交代实施条件和推进顺序，使调研成果能够直接用于后续工作安排。

提高建议的可操作性，需要把原则性表述细化为具体步骤。根据调研内容，可以明确实施主体、协作人员、时间安排以及所需资源，并说明各项工作之间的衔接方式。对于有多种实施办法的事项，宜综合比较投入规模、服务范围和日常运行要求，选择与本地条件相适应的方案。把准备工作、实施过程和后续维护一并考虑，能够使建议形成较为完整的行动安排。

成果应用可以根据事项特点分步展开。实施条件较为成熟的，可先在适宜范围内推进，及时记录实际运行情况；需要逐步完善配套的，可按工作顺序设置阶段目标，随着条件具备而有序开展。每个阶段都应明确可观察的进展，并为参与者提供反馈渠道。实施团队据此了解服务对象的感受，进一步细化操作安排，使调研建议在应用过程中持续充实。

以扎实调研服务地方发展，重在把具体工作做细。选题时明确需求，交流时尊重经验，分析时讲清依据，应用时持续跟进，这些方法需要落实到每一次走访、每一份记录和每一项建议之中。把这些要求落实到江苏各地的产业发展和民生工作中，让每一项建议都有可靠依据，让每一次回访都能推动实际改进，扎实调研才能成为服务地方高质量发展的持久力量。

新时代境遇下新就业群体的价值引领研究

□中共滨州市委党校（滨州行政学院） 韩风杰

加强新就业群体价值引领，核心意义在于把众多新就业形态劳动者紧紧团结凝聚在党的周围，不断巩固党执政的阶级基础、群众基础、社会基础。这一群体规模庞大，以青壮年为主体，是社会主义劳动者的重要组成部分，其思想动态直接关系社会和谐稳定与国家长治久安。

新兴领域发展到哪里，党的建设就要跟进到哪里。首先，新就业群体数量庞大、增长迅速，对党的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，直接影响党执政的阶级基础、群众基础、社会基础。党组织如果不能有效覆盖、有效引领，新兴领域的阵地就有丢失的危险。加强价值引领，正是把党的政治优势、组织优势转化为对新兴领域领导力、凝聚力、影响力的关键途径。其次，新就业群体劳动强度大、职业风险高，在劳动报酬、休息休假、社会保障等方面还不能得到有效保障。加强价值引领，既解决思想问题，更解决实际困难，让他们在共建共治共享中感受到党的温暖、制度的温度，不断增强获得感、幸福感、安全感。再次，新就业群体常年走街串巷、进楼入户，熟悉社情民意，是基层治理可以依靠的“流动哨兵”和“移动探头”。做好价值引领，推动他们从“治理对象”转变为“治理力量”，既能及时化解新兴领域的矛盾风险，又能为基层治理注入新动能。一些地方组织快递员、网约配送员担任兼职网格员、食品安全监督员，参与隐患排查、文明劝导，已经见到实效。最后，新就业群体是平台经济、数字经济的重要支撑力量，是发展新质生产力的积极参与者和推动者，在畅通经济循环、稳定就业大盘、激发市场活力等方面发挥着不可替代的作用。同时，破解这一群体在劳动报酬、社会保险等方面的现实困难，既是回应其迫切诉求的必然选择，也是夯实共同富裕群众根基的有效途径。

不可否认，新就业群体在价值引领方面面临着一些新的情况和新的挑战。一是组织覆盖存在薄弱环节。新就业群体劳动关系灵活、就业岗位变动频繁、人员高度分散，传统以单位为依托的组织设置模式难以有效覆盖，流动党员、“口袋党员”现象较为普遍，部分党员游离于组织管理之外，参加组织生活不经常、不规范，党组织和工会组织建设存在空白点和薄弱点。二是思想凝聚难度较大。新就业群体工作时间碎片化、劳动强度大，依托平台和算法组织生产，集体归属感、职业认同感相对不足，集中开展思想政治教育缺乏稳定载体，传统教育方式难以适应其工作生活节奏。同时，其价值观念更多受到平台规则、算法评价和网络舆论的影响，凝聚共识的现实难度明显增大。三是权益保障短板影响认同。部分从业者面临劳动报酬、休息休假、职业伤害保障、社会保险等方面的短板弱项，职业伤害风险相对较高，部分平台企业劳动报酬计算规则不够透明、申诉机制不够健全，进一步放大了从业者的不确定感。获得感、安全感不足容易稀释对主流价值的认同，直接影响价值引领的实效。四是网络舆论环境复杂。新就业群体长期活跃于互联网空间，信息接收渠道多元，算法推送、网络圈层化使其容易陷入“信息茧房”，各种社会思潮交织渗透，对主流价值传播形成现实挑战。

针对以上情况，必须采取有效措施加强对新就业群体的价值引领。一是强化组织引领，让新就业群体心有归处。坚持“党员在哪里，党组织就建到哪里”，推动行业党建、属地党建、平台党建协同发力，探索“行业+属地”“平台+站点”组织体系，采取单独组建、联合组建等方式，依托外卖配送站点、快递基层网点、网约车司机之家等建强功能型党组织，在快递物流、外卖配送、网约出行、网络直播等行业实现党的组织和工作有效覆盖，让流动党员无论走到哪里都能找到组织、找到归属。二是强化服务凝聚，以暖心服务赢得认同。坚持寓引领于服务，把解决急难愁盼问题作为价值引领的切入点。依托党群服务中心、暖“新”驿站等阵地，提供饮水充电、热饭休憩、政策咨询、技能培训、权益保障等暖心服务，健全劳动争议协商调解、职业伤害保障等制度机制，让他们在可感可及的服务中增进对党组织的亲近感和认同感。三是强化教育引导，创新思想政治引领方式。适应新就业群体“时间碎片化、人员流动大”的特点，构建线上线下相结合的学习教育体系，用好“班前一刻钟”、指尖微课堂、掌上学习平台等载体，以通俗易懂、贴近生活的方式传播党的创新理论；注重榜样示范、典型引领，用身边人讲身边事，挖掘宣传新就业群体中的先进人物和感人事迹，营造崇尚劳动、尊重奋斗的良好氛围。把解决思想困惑同提升职业技能、畅通职业发展通道结合起来，增强思想政治教育的说服力和感召力。

新时代加强新就业群体价值引领，本质上是凝聚人心、汇聚力量的工作。要坚持政治引领、服务凝聚、教育引导一体推进，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，把教育引导同关心关爱结合起来，把价值引领融入基层治理体系、融入群团组织建设、融入行业规范发展，绵绵用力、久久为功，把新就业群体紧紧团结凝聚在党的周围，为推进中国式现代化汇聚起新兴领域的磅礴力量。

人工智能发展视域下马克思劳动价值论的当代阐释

□辽宁大学马克思主义学院 李 静

当前我国全面推进新质生产力发展，人工智能加速与实体经济深度融合。面对智能经济快速发展的时代大势，重新梳理马克思劳动价值论的核心要义，结合当代生产现实开展理论阐释，能够科学回应技术变革带来的理论争议，为新时代数字经济规范发展提供坚实的理论支撑。

一、马克思劳动价值论的时代议题

马克思劳动价值论是马克思主义政治经济学的基础内容。马克思主义认为，商品价值由人类无差别的抽象劳动凝结形成。生产资料只转移自身价值，不能创造新的价值，劳动是价值生成的唯一主体。这套理论深刻揭示商品生产的内在规律，为人们认识社会经济运行提供根本遵循。进入智能时代，人工智能全面融入社会生产的各个环节。机械自动化作业的普及改变传统劳动形态，社会出现新的理论讨论。但立足马克思主义基本原理可以作出判断，技术变革并不会颠覆基础理论。理论必须结合现实完成当代阐释，用经典原理回应智能技术带来的全新问题。

二、人工智能没有改变价值创造的根本规律

马克思劳动价值论区分具体劳动与抽象劳动的不同作用，具体劳动改变物质形态，形成商品使用价值。抽象劳动完成价值凝结，生成商品价值内容。人工智能可以替代人类完成大量具体劳动，实现生产流程自动化，在生产过程中能够实现无人作业的模式，但智能设备无法替代抽象劳动的价值。人工智能从研发、建模、编程到调试运作，全程依托人类脑力劳动完成构建。机器作业可以提升生产效率，简化生产流程，把前期凝结的人类劳动价值逐步转移到新产品中，但不具备独立创造价值的属性。技术本质仍然属于新型生产资料的范畴，完全契合马克思对生产工具价值属性的基本判断。人工智能替代简单劳动任务，推动人类劳动向复杂劳动转型，寻求创新研究和技术突破。复杂劳动具备更高价值密度，能够在同等时间创造更多价值。技术升级丰富劳动形态，拓展理论适用场景，进一步印证马克思劳动价值论的科学属性。

三、智能时代劳动新特征与理论的当代价值

人工智能在重塑劳动关系的同时，也带来新的劳动异化问题。算法主导生产流程之后，劳动者工作内容趋于固化，缩短了自主创造的空间；资本依托数据和技术优势占据更多生产收益，劳动报酬增长速度难以与产业收益增速同步；部分传统岗位被智能设备替代，社会就业结构出现短期波动。但这些新问题不是理论失效的表现，而是当代社会生产关系调整的现实体现，依旧符合生产力与生产关系的辩证关系，能够用来解释当代价值形成和劳动分配的内在逻辑。

总之，应理性看待智能技术带来的机遇与挑战，坚持运用马克思劳动价值论分析数字经济现象，推动技术进步朝着服务人的全面发展的方向稳步前行。

建湖打造医共体“数字画像” 自动沉淀统计数据

——依托“十张网”推动统计实时画像

□建湖县卫生健康信息中心 吴晶晶

建湖县哪个镇的慢病管理最扎实？基层拍片后多久能拿到县级诊断报告？如今在建湖，这些数据都汇集到一张“网”上。建湖县依托全民健康信息平台，以县人民医院为龙头，联合2个国家二级公立医院、17个镇（中心）卫生院、234个村卫生室，建成区域临床检验、心电诊断、影像诊断、智慧急救、远程会诊、区域审方、随访服务、送医巡护、药物配供、消毒供应“十张网”，实现县域内管理服务“一盘棋”、质控“一把尺”、调度“一张图”。“院长驾驶舱”实时监测57项核心指标，2025年县域内就诊率稳定在92.43%。

“1+10”指标体系覆盖全流程。建湖医共体监测体系构建了“1+10”的指标框架。“1”是县域医疗服务运行总体状况，主要依托“院长驾驶舱”对医共体各单位运行状况、医务人员诊疗行为进行实时监控和抓取；“10”则对应“十张网”各自的业务领域，包括临床检验质量指标、心电诊断时效指标、影像诊断准确率指标、急救响应时间指标、远程会诊覆盖率指标、处方审核干预率指标、随访服务完成率指标、药物配供及时率指标、送医巡护响应及时率指标、消毒供应灭菌合格率指标，覆盖从基层首诊、双向转诊到慢病管理的全流程。可动态反映县域医疗服务的静态状况和运行趋势，推动医共体管理从“经验判断”向“数据驱动”转变。

业务运行中自动“沉淀”统计数据。传统卫生统计依赖基层医疗机构逐月逐级手工填报，时效滞后、口径不一。“十张网”建成后，每一次检验、每一份心电图、每一次远程会诊都在业务发生时同步生成结构化数据。以影像诊断为例，乡镇卫生院完成拍片采集后，影像数据可实现秒级上传至县域智慧影像平台，AI系统先标注微小结节等易漏病灶，县级医生复核确认后，诊断报告快速回传至基层。这些数据不需要任何人“填报”，而是在系统运行中自然产生。在此基础上，平台融合公共卫生与诊疗服务数据，动态更新居民电子健康档案37.44万份，规范率达97.88%，为医共体决策提供了可信的数据底座。

从“年终报表”到“实时画像”。“院长驾驶舱”对57项核心指标的实时抓取与可视化呈现，覆盖医疗负担、患者分布、医疗效率、质量安全等多维度。管理者可以动态观察各网络的运行效率、服务量和异常预警——比如心电诊断中心每月500余份乡镇心电图通过云端实时传输，20余例危急心电异常在中心得到及时筛查预警，10余例急性心梗与胸痛中心联动实现“院前、院内”无缝转诊。据建湖县卫生健康信息中心统计，建湖建成会诊转诊、肿瘤筛查、肿瘤诊治、随访服务四大中心后，累计服务群众13.6万人次，引导患者回流1300余人次。统计由此从“事后出报表”转变为嵌入日常管理流程的实时监测工具，为医共体绩效考核提供信息支撑。

从结果互认走向“县域健康画像”。影像诊断中心统一了全县影像质控标准和诊断报告模板，乡镇卫生院已全部接入智慧影像平台，实现县域内影像资料互通共享、检查结果互认，从源头减少重复拍片检查。2025年基层诊疗量占比提升至70.47%，县镇诊疗同质化持续推进。截至2024年11月，全县检查检验数据累计调阅、共享、互认已达80余万项次，减少患者重复检查检验费用约600万元。

建湖县卫生健康信息中心相关负责人表示，下一步将扩展监测指标维度，将慢病管理效果、居民健康行为等纳入“1+10”框架；引入大数据分析模型和人工智能技术，在“十张网”沉淀的海量数据基础上生成具有预测能力的“县域健康画像”，为医共体资源配置和公共卫生决策提供前瞻性依据。

国企扩围职业经理人的市场化选聘难点与出路

□湖南郴电国际发展股份有限公司 龙湘如

国企改革日益深化，职业经理人制度逐步由试点走向扩围推广，市场化选聘成为激发国企经营活力、完善现代企业治理的重要抓手。扩围背景下，选聘岗位向下属子企业延伸，覆盖更多经营管理岗位，但实践中仍然面临选聘机制、激励约束、授权治理等多重现实堵点，研究优化路径具有重要的现实意义。

一、国企扩围职业经理人的市场化选聘难点

（一）选聘市场化程度不足，人才筛选质量难以保障

扩围背景下部分子企业选聘仍受行政化思维影响，选聘标准单一、报名人员少，选不到合适的人。兼具市场化经营能力且适配国企党建、社会责任要求的复合型人才稀缺，外部引进人才易出现文化“水土不服”，甚至短期离职，难以保证人才筛选质量。

（二）薪酬激励受约束，激励与风险不匹配

市属国企薪酬管控体系尚处于探索完善阶段，对高端市场化人才薪酬吸引力不足。薪酬侧重短期绩效，中长期激励落地难度大，难以绑定长期价值。部分企业重签约轻兑现、激励约束不对等，挫伤经理人工作积极性。

（三）授权边界模糊，考核与退出机制刚性不足

部分国企对职业经理人授权不足、行政干预经营、权责不对等。考核指标设置不够科学，多重目标难以平衡。契约约束弱化，市场化退出执行乏力，追责免责边界模糊，造成“干多错多”的顾虑，抑制创新动力。

二、国企扩围职业经理人的市场化选聘出路

（一）规范选聘全流程，拓宽内外双向人才来源

坚持党管人才，把党的领导贯穿职业经理人选聘工作全过程各环节，落实党组织在人选标准制定、资格审查、考察甄别、人选确定等全链条的把关作用。扩围过程中坚持因岗设人，竞争性商业类子企业优先推行职业经理人制度，合理区分不同企业功能定位。拓宽选聘渠道，综合运用公开招聘、猎头寻访、内部竞聘多种方式。优化筛选评价标准，兼顾经营业绩能力、国企合规意识与综合素养，完善背景调查，降低人才“水土不服”风险，保证选聘公开透明。

（二）完善差异化薪酬，健全长短结合激励体系

结合企业所处行业市场水平合理设定薪酬区间，拉开绩效薪酬差距，做到业绩与薪酬强挂钩。国企实施职业经理人薪酬改革，立足市属国企薪酬管控探索阶段实际情况进行机制优化，建立与外部市场化对标、内部差异化区分的薪酬核定机制。选聘前期充分开展市场薪酬调研，结合子企业所处行业竞争程度、业务属性、经营难度，分类设置基准薪酬档位，避免不同经营体量子企业采用同一套薪酬标准。丰富中长期激励工具，对竞争类子企业积极运用超额利润分享、岗位分红等手段，将个人收益与企业长期价值绑定。对于非竞争类、功能性子企业，可适度降低股权激励类工具占比，侧重设置任期综合奖励，引导经理人兼顾经济效益与公共服务、国资保障等目标。强化薪酬刚性兑现，严格按照契约落实薪酬发放，业绩不达标坚决扣减薪酬，杜绝随意削减约定薪酬的行为，做到激励有据、约束有力。同时建立薪酬追溯回拨机制，针对任期内出现虚增利润、重大经营损失等情形，按协议追回已发放绩效薪酬，实现正向激励与反向约束双向发力，真正破解“重短期、轻长期，重签约、轻兑现”的难题，充分调动职业经理人深耕企业长期发展的主动性。

在做好外部市场对标、实现业绩差异化付酬的同时，统筹兼顾企业内部薪酬公平性，推动同层级岗位考核规则统一，合理管控、缩小内部不合理薪酬差距，推进同岗同规则管理。

（三）厘清权责边界，强化契约化考核与市场化退出

以聘任协议、业绩合同明确职业经理人权责清单，落实经营自主权。细化完善职业经理人绩效考核体系，坚持党组织主导绩效考核工作，实行年度考核与任期考核相结合。考核维度上统筹设置经营效益指标、国有资产保值增值指标、合规风控指标、党建工作指标、社会责任指标，区分竞争类与功能类子企业实行指标差异化配置，商业竞争类企业加大营收利润、市场拓展等经营性指标权重；功能性子企业提高重大任务落实、公共服务保障、风险防控指标占比。指标目标值充分对标行业先进水平，设置挑战性考核目标，做到“一企一策、一人一契约”。丰富考核方式，综合运用财务数据核验、实地核查、民主测评、多维度访谈，既要看账面经营成果，也要看发展质量、风险隐患、队伍建设等隐性成效，杜绝“唯利润论”。将考核结果直接与薪酬兑付、岗位续聘、退出处置进行挂钩，形成“考核定结果、结果定奖惩”的刚性传导；硬化退出机制，严格执行契约约定，对于业绩不达标、违反合规条款的职业经理人依法依规解除聘任，真正实现市场化退出。建立改革容错免责清单，落实“三个区分开来”，厘清正常经营失误与失职渎职边界，打消职业经理人经营顾虑，同时完善追责机制，防范国有资产流失风险。

（四）夯实公司治理基础，完善制度配套与文化建设

构建选聘、契约、考核、激励、退出的完整闭环管理机制，不能仅停留在招聘环节。加强文化建设，破除排外思想，做好职业经理人入职引导培训，帮助外部人才熟悉国企党建、内控、社会责任等制度要求，加快文化融入。加强制度宣贯，统一管理层思想认知，推动职业经理人制度扩围从“形式落地”走向“实质见效”，充分释放市场化人才活力，服务国有企业高质量发展。

文化产业与生态旅游融合发展的现实困境

□中共咸阳市委党校 崔 昆

文化产业与生态旅游之间存在资源互补与价值共生关系。生态旅游依托自然景观形成吸引力，文化产业则通过地域文化、民俗传统与历史内涵增强旅游体验深度。二者融合不仅能够提升旅游产业层次，还能够推动地方文化传播与生态资源合理利用。在文旅消费持续升级背景下，文化元素逐渐成为生态旅游的重要支撑，生态环境也成为文化产业发展的现实载体。融合过程中，地域特色塑造、文化体验创新以及生态保护协调逐渐成为推动产业发展的关键动力，有助于形成兼具文化魅力与生态价值的发展格局。然而，在文化产业与生态旅游融合发展的现实运行中还存在着一些制约因素有待积极探讨与破解。

文化产业与生态旅游在融合过程中虽然具备较强的资源互补性，但实际推进阶段仍面临产业结构衔接不足的问题。部分地区在生态旅游开发中更加重视景观建设与游客流量增长，对文化资源的深度挖掘相对薄弱，导致旅游内容停留在自然观光层面，文化体验缺乏层次感与参与感。部分传统文化项目在旅游化转化过程中出现符号化、商业化倾向，地域文化特色被同质化经营模式削弱，文化价值难以真正融入生态旅游体系。旅游空间布局与文化产业链之间缺少有效协同，也容易造成资源配置分散，难以形成完整的文旅融合结构。

生态环境保护与旅游开发之间的矛盾同样较为突出。部分生态旅游项目在开发过程中存在过度建设现象，大规模商业设施进入自然景区后，生态承载能力受到持续挤压，生态系统稳定性逐渐下降。游客数量快速增长带来的垃圾处理、水资源消耗以及植被破坏问题，也对生态环境形成长期影响。部分地区为了提升旅游经济收益，忽视生态修复与环境监测机制建设，使生态旅游逐渐偏离绿色发展方向。文化产业项目在进入生态旅游区域时，如果缺乏科学规划，也容易出现文化空间与生态空间冲突的问题，影响区域整体协调性。

市场运行机制与产业管理体系的不完善，也制约着文化产业与生态旅游的深度融合。当前文旅项目运营主体较为分散，文化、旅游、生态等领域之间缺少统一管理机制，资源整合效率相对有限。部分地区在产业发展过程中缺乏专业化运营团队，数字化传播、沉浸式体验、文化创意开发等新型业态发展缓慢，难以满足消费结构升级需求。地方品牌建设缺乏持续性，旅游产品创新能力不足，使文化产业与生态旅游之间难以形成稳定联动效应。区域之间资源竞争不断增强，也使部分生态旅游项目出现低水平重复开发现象，对产业融合质量产生一定影响。

综上所述，文化产业与生态旅游融合发展是一个系统性工程。推进二者的融合发展，有利于形成地域文化资源与自然生态资源协同联动，实现区域产业可持续发展。