

以高质量机关党建引领产业高质量发展

王煜亚

2026年是“十五五”开局之年。“十五五”规划纲要强调“把党的领导贯穿经济社会发展各方面全过程”。机关党建作为践行“两个维护”的第一方阵,其建设质量直接决定高质量发展的底色。

理论逻辑与政策依据

机关党建是高质量发展的“方向舵”。产业高质量发展不仅是经济命题,更是政治命题——发展新质生产力、构建现代化产业体系,都需要从政治高度把握。机关党组织通过强化政治机关意识教育,确保产业政策不偏离党中央战略意图,体现政治引领功能。

机关党建是资源整合的“连接器”。产业政策涉及多部门、多层次,科层制下的壁垒易导致政策碎片化。机关党建通过党组(党委)统筹、支部共建等机制,打通横向阻隔与纵向梗阻,将党的组织优势转化为产业治理效能。这种“组织融入”逻辑,是中国特色产业治理的重要制度资源。

机关党建是担当作为的“动力源”。机关党建通过正确政绩观教育、党员先锋岗创建等载体,构建“政治激励+精神激励+考核激励”体系,激发党员干部在产业规划、项目推进中的内生动力。党的二十届四中全会强调“激励干部担当作为”,正是这一逻辑的政策表述。

机关党建是长效运行的“压舱石”。《全面从严治党和国家机关党的建设质量行动方案(2024—2026年)》和2026年中央和国家机关党的工作会议,为机关党建赋能产业发展提供了完整政策依据和行动指南。

问题检视与瓶颈分析

一是责任传导存在“温差”。部分党组(党委)主体责任意识不强,“上热中温下凉”现象普遍,责任清单虽已建立,但实际运行中仍“说起来重要、干起来次要”。

二是党建业务存在“两张皮”。有的单位简化为“党建材料+业务数据”的物理叠加,党建工作与业务节奏不同步,未能有效

阅读提示

本文系统阐释机关党建赋能产业高质量发展的理论逻辑与政策依据,从政治建设、组织融入、能力重塑、作风保障四个维度提炼各地先进经验,剖析当前存在的突出问题,并从思想、目标、工作、载体、主体、机制、效果多个维度提出系统性优化路径,为新时代机关党建高质量发展提供理论参照与实践镜鉴。

融入攻坚克难关键点。

三是能力供给存在“落差”。党务干部“不懂业务”、业务干部“不谙党建”的结构性矛盾突出,党务岗位吸引力不足,融合意识与能力有所欠缺。

四是考评机制存在“偏差”。党建与业务考核“双轨运行”,重留痕轻效果,缺乏有效关联。

优化路径与对策建议

以高质量机关党建赋能产业高质量发展,本质上是党的政治势能、组织动能转化为产业治理效能的实践过程。针对前述问题,应立足职能定位,构建系统化赋能高质量发展产业发展路径。

一是以政治建设统领方向,提升战略引领力。产业发展中的政策摇摆与执行偏差,根源在于政治站位不高、战略定力不强。必须将政治建设作为赋能产业的“定盘星”,建立健全“政治学习—政策研判—产业布局”联动机制,推动“第一议题”制度与产业发展规划深度契合。强化政治机关意识在产业政策制定中的刚性约束,确保新质生产力布局、现代化产业体系建设始终与党中央战略意图同向发力,实现政治方向与发展方向的有机统一。

二是以组织优势贯通链条,提升资源整合力。产业治理中部门分割、要素分散的症结,在于组织体系与产业链条的结构性脱节。应打破行政壁垒与层级阻隔,推动党组织设置向产业关键环节延伸,以功能型党支部、产业链党委等形式构建“纵向贯通、横向联动”的组织网络。发挥党组织的资源链接功能,以组织为纽带推动政策链、创新链、资金链、人才链深度融合,将党的组织力转化为产业协同发展的聚合效应。

三是以能力重塑支撑创新,提升专业服务力。新质生产力发展对干部能力提出更高要求,能力供给不足必然制约赋能实效。应聚焦产业前沿领域,构建“政治训练+专业实训”双轨并行的能力培养体系,推动机关干部在产业一线淬炼战略思维与专业本领。健全跨部门、跨领域干部交流机制,培育懂产业、通政策、善服务的复合型人才,为产业高质量发展提供坚强智力支撑。

四是以作风转变优化生态,提升治理保障力。营商环境背后的深层逻辑是治理生态,机关作风直接关系到市场主体的发展预期。应建立以产业发展实效为导向的考评体系,将政策落地率、企业获得感、产业竞争力等纳入党建评价维度,推动工作重心从“过程留痕”转向“效能释放”。深化“服务型机关”建设,以严实作风降低制度性交易成本,为产业高质量发展营造稳定、公平、透明、可预期的治理环境。

实践探索与典型经验

一是政治引领,在服务大局中找准坐标。上海市规划和自然资源局总规处党支部创建“虹桥之链”党建品牌,将虹桥国际中央商务区建设纳入“三会一课”,每月实地走访核心区,与基层支部联手,实现政治学习与业务规划有机统一。中共深圳市委机构编制委员会办公室打造“新质发展 偏向未来”品牌,开设“新质课堂”,组织党员深入人工智能、低空经济等企业一线,做到“产业发展需要什么体制保障,党建就服务到哪里”。

二是组织融入,在深度融合中激活效能。江苏镇江高新区实施“红帆领航”“链通高新”行动,成立产业链联合党委,新建

链上党组织18个。党员技术攻坚队攻克8项“卡脖子”难题,自主研发的双燃料发动机打破国外垄断,带动全区船舶海工装备工业产值增长34.4%。江苏南京医疗器械产业园构建“1+N”党建联盟,覆盖11个基层党组织、155家链上企业,形成“链上组织全覆盖、企业诉求有人应”的工作网络。江苏常熟经开区以“蓝海红帆”品牌引领海洋经济产业链党建,建立“三张清单”闭环管理机制,推动技术标准共建、市场资源共享。

三是能力重塑,在实践淬炼中建强队伍。江苏盐城市委市级机关工委将2026年定位为“向海图强、向绿而兴、向新转型”关键年,组织党务干部现场观摩产业链党建示范点,在一线学经验、提能力。广东深圳市直机关工委举办全国党建创新成果展示交流活动,浙江省召开产业链党建经验交流会,实现跨区域经验共享。

四是作风保障,在严实导向中优化生态。上海市崇明区农业农村委以“基层党建提升年”推进长三角农业硅谷建设,打造“联企兴农”青年突击队,落实企业服务专员制度,将作风保障落细为全方位服务。北京市委市直机关工委推行“六个引领”工作法,北京市科委中关村管委会亮明“讲政治、能扛活、敢担当”选人用人风向标,以制度建设将严实作风内化为行动自觉。

综上,机关党建与产业高质量发展的关系,本质上是政治与经济、党建与业务的辩证统一。实现从“形式融合”到“效能转化”的跃迁,关键在于将党的政治优势、组织优势切实转化为产业发展的治理优势和竞争优势。这一转化的内在机理在于以政治建设校准方向,以组织贯通整合要素,以能力重塑激活动能,以作风转变优化生态,四者相互支撑、协同发力,构成机关党建引领产业治理的完整逻辑链条。从更深层次看,这不仅是党建与业务关系的重新审视,更是对“办好中国的事情,关键在党”这一重大论断的实践回应。在“十五五”开局之际,机关党建工作应以更高站位审视使命,以更实举措推动党建与产业高质量发展深度融合,为中国式现代化提供坚强保障。

新生代价值观变迁下的企业留人机制重构策略

郑益香

在高质量发展新阶段下,高技术技能人才竞争白热化,倒逼企业重新审视留人机制的战略价值。随着人口红利逐步消退,人才红利已成为支撑产业升级和企业持续增长的核心动能。当前,95后、00后新生代员工已逐步成为职场主力军。他们成长于数字经济时代,物质条件相对充裕,不再将工作仅仅视为谋生手段,而是更看重工作带来的成就感、归属感与自我成长空间,这种转变凸显了新生代员工职业价值观的重大变化。

价值观变迁与机制创新的内在逻辑

员工-企业价值匹配度作为组织行为学中的核心变量,是决定人才留存周期与贡献质量的关键杠杆。基于心理契约理论与组织承诺模型,当个人职业追求与企业战略理念形成“价值观耦合”时,员工将自发产生组织归属感与主人翁意识,通过“情感承诺-持续承诺”双路径驱动其为企业长期价值创造持续投入,形成“价值观契合—组织承诺—持续贡献”的正向循环。反之,若价值观存在结构性错位,即便物质激励体系完备,仍会触发心理契约破裂机制。根据社会交换理论,当组织提供的“工具性价值”(如薪酬)与员工追求的“情感性价值”(如尊重)、“发展性价值”(如成长)形成显著落差时,将导致“契约关系断裂”效应。这正是新生代员工“因文化不合裸辞”的深层动因,他们更强调工作意义感、组织公平感与成长加速度,而非单纯的经济回报。

新生代员工职业价值观特征与趋势

新生代员工职业价值观呈现三大核心特征:成长导向突出,注重个人能力提升与职业晋升通道;平衡意识强烈,追求工作和生活、自我和组织的动态平衡;价值共创需求迫切,倾向参与式管理而非简单被动执行。

阅读提示

本文基于心理契约理论、组织承诺模型与社会交换理论,分析新生代员工职业价值观变迁的内在逻辑、核心特征,以及企业留人机制面临的现实困境,并提出以价值观匹配为核心,从人力资源战略、双元评价制度、沉浸式文化体验和双向沟通机制等维度推进留人机制创新。

新生代员工职业价值观变迁呈现“从工具理性向价值理性跃迁”的显著趋势。新生代员工的成长已从物质激励转向“能力提升—职业成长—自我实现”的复合型诉求;工作和生活平衡的需求已经从“隐性期待”转化为“显性契约”,倒逼企业重构弹性考勤与远程办公制度;价值共创需求正从个体层面扩展至组织生态层面,要求企业构建协同发展机制,实现从“雇佣关系”到“共生关系”的转变。

传统企业留人机制的困境与挑战

不少企业人才留存体系仍高度依赖薪酬激励等传统手段,管理制度设计、资源配置导向、绩效考核体系普遍锚定短期经营目标,对青年员工价值认同、精神诉求、成长发展与我实现等长期性、内生性需求关注不足。单一化的留存模式,极易造成人力投入持续增加、留人实效不及预期的现实困境。结合浙江某高职院校2023级毕业生就业质量调研数据来看,工作一年内毕业生离职比例达27.15%,因发展前景有限离职的占22.55%,工资福利较差的占20.10%,公司氛围不好的占12.75%,其他原因占26.24%。

部分企业所采用的层级管理模式呈现出僵化态势,日常管控机制缺乏灵活性,职业晋升通道清晰度不足,这与当代青年员工追求自主平等、重视价值体验、期望获得成长赋能的职业取向形成了鲜明反差。供需认知以及发展预期之间的失衡,容易导致员工心理契约弱化甚至断裂,组织归属感与职业认同感也会随之逐步消解。由此,短期就业、频繁流动、主动离职等现象愈发凸显,企业最终陷入“招聘—流失—再招聘”的恶性循环,对人才队伍稳定与长远发展形成制约。

价值观匹配下的留人机制创新路径

新生代员工职业价值观的代际转变,为现代企业管理带来诸多现实难题。企业亟需摆脱老旧用工管理定式,搭建以价值契合、能力适配双向协同为基础的现代人才能留存体系。依托组织行为学心理契约与组织承诺的核心理论逻辑,企业可围绕战略布局、制度设计、文化塑造、沟通互动四大维度协同施策,全面推进人力资源管理模式的系统革新与效能升级。

在战略维度上,重构价值观驱动型人力资源战略。可借助战略地图管理工具,系统构建企业人才价值适配发展蓝图,将组织核心价值理念层层分解、细化落地,转化为人才引进、培育发展、绩效考核全链条的实操标准与行为规范。在人才招聘阶段,建立青年员工价值素养评价体系,依托结构化行为访谈、数字化测评手段,科学研判求职个体与企业文化的契合程度。在人才培育阶段,搭建一体化融合培育体系,整合在岗实践历练、线上数字学习等多元载体,推动组织文化与价值理念深度渗透,引导青年员工实现思想认同与行为内化。

在制度维度上,创新双元动态评价体系。立足平衡计分卡理论框架,搭建业绩表现与价值素养协同联动的双元综合评价体系。合理优化考核权重配比,将KPI完成度等刚性经营指标设定为四成考核占比,把团队协作、创新赋能、责任担当等价值践行类柔性指标纳入六成评价权重,实现量化业绩与人文素养的统筹考评。同步健全全方位评价机制,推行多维度价值反馈模式,结合上下级、平级同事的立体互评,精准勾勒员工价值理念践行全貌。

在文化维度上,营造沉浸式价值观体

验场景。依托服务设计思维,系统打造多维度价值浸润体验体系。从物理空间层面,依托企业文化长廊、价值主题办公空间等实体载体,营造沉浸式文化育人环境,实现环境熏陶与价值引领有机融合。从数字空间层面,借力数字化技术创新传播形态,搭建虚拟文化体验场景,依托VR沉浸式交互模式,推动价值理念从被动认知转向主动感知,深化思想认同。从制度仪式层面,塑造特色文化符号与常态化仪式活动,设立荣誉表彰、文化传承等主题活动,以制度化、场景化的仪式建设,强化价值践行的行为导向与长效约束。

在沟通维度上,构建双向价值校准机制。构建组织与员工双向协同的价值校准闭环管理体系。依托价值座谈、高层直通沟通等柔性交流载体,常态化收集青年员工职业诉求与价值期待,结合大数据研判形成员工需求动态图谱。常态化开展季度价值适配度调研,运用自然语言情感分析等数字化手段,精准研判员工思想诉求与价值取向变化,动态优化人力资源管理举措,持续推动组织管理供给与员工发展需求精准适配、双向平衡。

综上,新生代员工职业价值观的代际变迁,本质上是新时代劳动者主体意识全面觉醒的具象化表征。从组织行为学视角审视,企业留人机制的创新绝非简单的制度修补,而是管理理念从“工具理性”向“价值理性”的根本性范式变革。这种变革要求企业彻底摒弃“把人当工具”的成本思维范式,真正将人才视为企业最核心的战略资产。具体而言,需以价值匹配为核心的,构建人性化、柔性化的管理体系——通过“价值画像”技术实现精准招聘匹配,通过“文化熔炉计划”深化价值观内化,通过“双元评价体系”实现业绩与价值观的双向激励。唯有如此,才能赢得新生代员工的长期认同与组织承诺,形成“组织认同—员工忠诚”的良性循环,最终通过持续优化人才管理模式,实现企业发展与员工个人价值实现的双向赋能与共赢,形成“组织成长—个体发展”的共生型生态。(作者系浙江同济科技职业学院经济师)

地方中医流派建设的实践路径与时代价值

以琼州经方与黎医药融合探索为例

阅读提示

中医药高质量发展,必须有扎根区域、立足实践、彰显特色的学术支撑与发展路径。以琼州经方与黎医药融合探索为例,地方中医流派并非对经典的简单移植,而是在经典经方指导下,结合区域气候、人群体质、民族医药资源与临床实践形成的特色学术表达。

林天东

中医药高质量发展,既要守住经典根脉,也需立足区域实际打造特色优势。地方中医流派建设,正是串联经典传承、民族医药资源转化与区域中医药发展能力提升的重要纽带。推动地方中医流派建设,不仅能丰富中医药学术体系的多样性,也有助于促进民族医药资源的整理转化、学科建设、人才培养与区域品牌塑造。

破解中医药资源转化瓶颈

长期以来,中医药发展常陷入两种误区:一是重共性轻个性,重宏观部署轻区域特色;二是重资源保护轻体系转化,重经验积累轻学术提炼。这导致不少蕴含地方与民族特质的中医药资源长期处于零散状态,未能真正转化为学术优势、服务优势与发展优势。地方中医流派建设的关键意义,正是在于打通经典传承与地方实践的连接通道,将原本碎片化的经验、资源与方法,整合升华为相对完整的学术体系与实践体系。

琼州经方与黎医药的融合探索之所以极具代表性,正是因为它展现了从地方经验到体系化建设的发展路径。相关实践并未脱离中医经典另起炉灶,而是以仲景经方为根基,结合海南地域气候、人群体质与黎医药特色,逐步形成“立足经典、融汇黎药、因地制宜、守正创新”的流派特色。这充分说明,地方中医流派建设的本质,绝非脱离中医核心理论的随意发挥,而是在坚守中医理论主干的前提下,对区域资源与临床实践进行系统整合与学术提升。

琼州经方与黎医药融合的三重价值

琼州经方与黎医药融合探索体现了地方流派建设的三重价值:

一是体现了经典中医的地域化生长能力。经典经方之所以能够穿越时空,不在于必须原封不动地沿袭,而在于具备在不同地域、不同人群中不断被理解、被运用、被丰富的能力。笔者结合海南热带气候和人群体质特点,提出“南方多阳虚、寒病,宜用伤寒方”的学术观点,并在此基础上推动琼州经方流派形成。这说明,经典不是僵化的,而是可以通过地域观察和临床实践不断获得新的生命力。

二是体现了民族医药资源的整理提升价值。地方中医流派建设如果只有经典而没有地方资源支撑,往往难以形成真正意义上的特色。笔者长期深入黎族村寨,开展调研、采集标本、梳理经验、编撰专著,推动黎医药由口耳相传的民间经验走向理论梳理、著作传播和临床融合。这一过程的意义,不只是保存了若干民间知识,更重要的是为民族医药资源进入现代学术体系和现代服务体系打开了通道。

三是体现了区域中医药发展由“名医支撑”向“体系支撑”转变的可能。地方中医流派建设不能停留在个体经验层面,否则难以形成持续影响。笔者长期承担学术继承指导,建立学术传承工作室、培养中医药骨干、推进著述整理等工作,形成了较为完整的传承和扩展路径。这进一步印证了地方流派只有在传承机制、学科建设和人才培养上形成体系,才能真正转化为高质量发展的持续能力。

地方中医流派建设的四维实践路径

当前,地方中医流派建设仍面临几个突出问题:一是经典与地方资源之间的整合不够充分。二是地方流派建设存在“重经验、轻机制”的倾向。三是地方中医资源的区域价值尚未得到充分释放。

推动地方中医流派建设走深走实,关键要把握好四个核心维度:

一是以经典为根。地方流派建设必须坚持经典立基,将经方精神、辨证思维和中医理论主干作为根本支撑。唯有如此,地方创新才不会陷入经验碎片化或概念化误区,才能始终保持理论上的正统性与实践中的稳定性。

二是以资源为要。要将地方气候特点、人群体质差异、民族医药资源和长期临床经验纳入统一视野审视系统。琼州经方与黎医药融合探索之所以能形成鲜明辨识度,就在于它既非孤立运用经方,也非单独开发黎药,而是真正实现了经典中医与地方资源的深度融合。

三是以平台为支撑。地方流派建设最终要靠学科平台、传承平台、人才平台和研究平台来托举。相关实践表明,传承工作室建设、后学培养、著述整理和学术传播,是地方流派从个体实践转化为公共学术资源的关键步骤。

四是以转化为目标。高质量发展的核心,是将学术资源转化为实际发展能力。地方中医流派建设既要服务临床诊疗,也要助力学科建设、人才培养和区域中医药影响力提升。唯有如此,地方流派建设才能从“有特色”真正走向“有价值、有支撑、有后劲”。

综上,中医药高质量发展,必须有扎根区域、立足实践、彰显特色的学术支撑与发展路径。以琼州经方与黎医药融合探索为例,地方流派建设既不是对传统资源的简单罗列,也不是对经典理论的机械照搬,而是在经典指导下,对地域实践、民族资源和临床经验进行系统整合、学术提升与机制转化的过程。未来,应进一步推动地方中医流派建设与民族医药整理、学科平台搭建、后学培养和区域发展需求协同联动,让地方中医流派真正成为中医药高质量发展中的特色支点、创新支点和传承支点。