

从“宣教执行者”到“价值引领者”： 事业单位职能转型中的数智化思政能力建设

张杰

新时代推进中国式现代化建设进程中,思想政治工作作为党的优良传统、鲜明特色与突出政治优势,将成为事业单位工作的重要目标。事业单位作为承担教育、科技、文化、卫生等公共服务职能的核心载体,其思政工作质效将直接影响公共服务的价值导向、队伍建设和公益职能。随着《关于新时代加强与改进思想政治工作》的深入实施,以及数字中国建设整体布局规划的落地,事业单位改革工作开始进入强化公益属性、优化服务职能、重塑治理模式的发展状态,其核心职能也将从传统管理模式升级为现代化公共服务模式,这对事业单位思政工作提出了全新要求。

一、锚定价值引领核心,重构数智化思政顶层设计设计与职能适配体系

基于事业单位的公益属性与职能转型发展的核心要求,应打破“重宣教执行、轻价值引领”的路径依赖,将数智化背景下事业单位思政能力建设纳入单位发展规划与数字化转型布局范畴中,实现将思政能力与公共服务职能优化的共同部署、共同推进、共同考核,保障党组织在数智化思政建设期间的地位与作用,构建出“党组织统筹协调、党务部门牵头落实、业务部门协同联动、全员深度参与”的工作体系,改善思政工作与业务工作彼此脱节的痛点问题。针对价值引领目标,对数智化思政建设的制度规范进行优化与完善,从思想层面、政策层面、到职业伦理塑造、公共价值引领、行业风气构建的全链条建设标准,将价值引领成效设定为部门绩效考核、干部履职评价的重要指标,放弃以往以宣教场次、参与人数作为核心目标的考核方式,为思政工作的价值跃迁提供制度保障与顶层引导。

二、深化数智化技术赋能,构建精准感知、全链条闭环的思政内容供给与传播

今后事业单位应基于数据驱动作为核心目标,打造出包括思想动态研判、内容智能分发、场景沉浸式体验、舆情实时预警于一体的数智思政平台,通过使用大数据技术、人工智能技术打造出包括干部职工思想动态与需求偏好画像,实现针对工作人员的思想动态精准感知,做出提前预判与动态追踪。改善以往同质化、单向化的宣教模式,结合职能发展转型期间的价值引领需求,实现分岗位、分层次、分场景的个性化内容发展体系,将主流价值理念纳入公共服务范畴以及各类科研创新、民生保障等重要业务场景,保障思政内容与岗位实践同频交流。对数智化传播方式进行创新,依靠新颖的虚拟现实/增强现实、短视频、互动直播等技术体系,构建出沉浸式、互动式思政教学场景,避免思政引导陷入时空限制当中,构建出“线上+线下”“集中+日常”的传播模式,最终形成全链条闭环,改善传统思政工作难以贯彻落实的困境。

城乡生活垃圾一体化处理模式实践与思考

魏长达

摘要:随着垃圾分类政策深入推进,城乡生活垃圾治理成为生态文明建设、乡村振兴和城乡融合发展的重要支撑,县域作为连接城乡的关键节点,垃圾收运处理体系完善程度直接影响政策落地成效,本文结合当前县域城乡生活垃圾处理的真实工作现状梳理县域在城乡生活垃圾一体化处理中的共性实践经验,剖析当前县域垃圾处理中普遍存在的分类收运体系滞后、末端处置设施短板、建筑垃圾资源化利用率偏低等问题,结合行业实际提出优化路径为我国县域城乡生活垃圾一体化处理模式的完善提供实践参考和理论思考。

关键词:城乡生活垃圾;一体化处理;县域治理;垃圾分类;资源化利用

随着我国生态文明建设向纵深推进垃圾分类已延伸至农村,城乡生活垃圾治理愈发重要,城乡生活垃圾一体化处理的核心是打破城乡二元治理格局,实现垃圾源头减量、分类收运、末端处置全链条协同,推动治理模式从分散被动向统筹主动升级最终达成减量化、资源化、无害化目标^①。县域作为城乡融合核心载体,垃圾处理模式直接影响生态质量与群众幸福感,当前多数县域存在处理不平衡、设施布局不合理等问题制约政策落地,本文结合实际探讨其实践与优化路径为县级区域提供借鉴。

一、县域城乡生活垃圾一体化处理实践探索

县域城乡生活垃圾一体化治理中多数先行区域较早启动垃圾分类,出台配套政策,构建“大分流+细分类+配套末端处置”体系实现城乡垃圾分类全覆盖,各地聚焦垃圾治理全链条以“大分流”实现先期减量,农业比重较大的县域结合科研院所建设有机垃圾资源化利用站,就地处理蔬果废弃物并实现资源循环,同时建设大件垃圾处理中心规范收运处置引入建筑垃圾再利用项目,通过科技手段实现闭环“人管”转“技管”,“细分类”环节构建闭环收运体系,规范其他垃圾、厨余垃圾收运,依托供销系统推进可回收物资源化,采用“定时+预约”模式处置有害垃圾完善垃圾分类配套设施保障末端处置安全高效。

二、城乡生活垃圾一体化处理面临的现实问题

尽管县域在城乡生活垃圾一体化处理方面取得显著成效,但结合当前县域垃圾治理整体现状仍存在诸多普遍性问题制约了处理模式提质增效,分类收运体系发展滞后是突出短板,多数县域城镇其他垃圾中转站布局分散、功能单一,部分站点与垃圾焚烧项目运距较远,增加转运成本,影响作业效率,高峰期易出现垃圾堆积,根源在于前期规划未充分统筹城乡发展和垃圾收运节点分布,厨余垃圾收运网络布局不均衡问题突出,多批次采样分析显示城区主次干道垃圾箱厨余垃圾含量波动较大,部分区域因收运运力不足、缺乏智能化监管手段,无法动态调整收运路线

三、聚焦角色跃迁目标,打造兼具政治素养、数智能力与价值引领力的复合型人才队伍

针对从“宣教执行者”到“价值引领者”的转型需求,打造分层分类的系统化培养方式,有效提升思想政治工作队伍的综合水平。对于专职从事党务工作的工作人员,开展数智技术应用、公共价值引领、行业发展规律等培训分析,改善技术应用期间的短板与业务认知缺口,推动工作人员从单一的宣教组织者,转变成为具备政治判断力、数智应用能力与价值引领能力的复合型业务骨干。针对业务部门、一线骨干人员,应重点进行思想政治教育,在培训期间塑造工作人员的职业伦理、群众工作能力等,打造出“业务骨干+思政引领”的双培养工作机制,将价值引领能力纳入业务骨干的核心履职范畴,构建出覆盖全岗位的兼职思政引领队伍体系。最后,应进一步构建人才激励保障措施,将数智思政工作成效、价值引领成果等纳入职称评定范畴,做好评优评先、晋级晋升的核心工作机制,帮助思政人员畅通发展渠道,提升队伍发展内生动力与质量。

四、健全协同共治机制,完善以价值实效为核心的数智化思政评价与长效保障体系

以往思政工作以党务部门为中心,形成了“单打独斗”的工作格局,今后打造跨部门、跨层次、跨领域的协同共治发展机制,有助于改善事业单位思政工作成效。对内,打通党务、业务、人事、宣传、服务窗口等部门的数据壁垒与工作边界限制,将价值引领要求与业务流程、服务标准、队伍建设全环节结合,形成工作合力。对外,构建出与上级主管部门、服务对象、行业伙伴的数智化联动交流平台,将思政工作从单位内部延伸到公共服务体系,推动事业单位在行业发挥主流价值引领作用,打造出以价值实效为主要目标的数智化评价方式,依靠大数据技术打造出多维度评价模型,改善以往传统重视台账、重视形式的评价方式,考核思政工作对于凝聚队伍共识、提升服务质效、引领公共价值、涵养行业新风等方面的实际效果,达成对过程的可量化、可追溯、可优化。

五、结语

今后,事业单位应坚守思想政治工作的生命线,把握党对事业单位工作的全面领导,将公益属性作为根本底色,通过数智化技术为思政工作转型升级、提质增效,改善传统宣教模式的路径依赖与机制壁垒限制。在数字中国建设持续纵深推进,事业单位改革不断深化期间,只有持续革新思政工作,才能够更好地筑牢事业单位的政治发展根基,凝聚推动公共服务业高质量发展的思想力量,在服务国家发展大局,增进民生福祉的过程中,为推动中国式现代化建设提供思想保障。

(作者单位:河北省应急管理宣传教育中心)

基于战略导向的国企人力资源改革与人工成本优化策略探究

沈菁菁

面对复杂多变的市场环境,国有企业亟须构建以战略为导向的人力资源管理体系,将人工成本管理从单纯的“控总额”转向“优结构、提效能”。目前,一些国企出现人力资源配置脱离战略、用工机制死板、数据支撑不到位等诸多制约改革成效的因素。因此,在战略导向下探讨人力资源改革路径并对人工成本管理进行系统化优化,对增强国企活力和提高价值创造能力有着十分重要的现实意义。

一、基于战略导向的人力资源改革的意义

把人力资源管理和组织战略进行深度绑定,是国有企业面对环境不确定性和实现可持续发展所必须做出的选择,这种选择的意义不只是提高管理效率,还包括重塑组织核心能力。以战略为导向进行人力资源改革保证组织能力和战略目标高度一致。企业战略决定着企业发展方向与竞争重点,人力资源是企业战略落地最重要的载体。通过把战略目标分解成人才在数量、素质、结构、行为等方面的特定需求,人力资源部门就可以由“被动响应”业务部门的需要,向“主动前瞻”谋划人才队伍转变,保障关键领域和关键岗位最佳人力资源配置,实现战略由蓝图向现实的转变。

二、基于战略导向的国企人力资源改革与人工成本优化策略

(一) 基于战略解码的差异化资源配置策略

实现人力资源和战略深度协同最重要的任务是要构建一套以战略解码为核心的差异化资源配置机制。这个策略的核心思想是打破传统的“按人头、按职级”的均衡分配方式,而是根据战略的优先级来进行精确的投放。具体地说,就是企业要先通过平衡计分卡或者战略地图等战略解码工具,把宏观战略目标层层分解成具体业务行动和关键绩效指

标,由此明确哪些业务单元、哪些价值环节构成支持战略实现的“关键增长极”或者“核心战略单元”。基于此,人力资源配置必须体现差异化“倾斜”原则。对科技创新、市场拓展、数字化转型等居战略核心位置的业务领域,要在人员编制、高端人才引进、薪酬激励预算、培养资源上予以优先保障与优先投入。

(二) 深化“三能机制”改革,优化用工存量与流量

以战略为导向优化人力资源配置,既要准确增量投入,又要依靠存量用工有效激活和流动机制深度启动,而这正是深化“三能机制”(管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减)改革的核心要义。第一,在“管理人员能上能下”方面,应全面推行任期制和契约化管理,并以此为基础向更广泛的职业经理人制度过渡。关键在于建立以业绩为导向的刚性退出机制,对考核结果与职务任免、职级调整直接挂钩,真正实现“凭能力任职务,以业绩定去留”,破除干部身份“终身制”。第二,在“员工能进能出”方面,需要构建畅通的“出入口”与内部流动渠道。一方面严把入口关,按照战略需求进行精准招聘和高质量人才的引进;另一方面要疏通出口,在劳动合同续签、终止等方面依法合规建立常态化机制,对不胜任职务的职工进行培训,使其转岗或者依法解除劳动关系,同时借助内部人才市场和竞聘上岗,推动职工在集团内有序流动,做到“人尽其才”。第三,“收入能增能减”是“三能机制”中最关键的激励杠杆。这一环节需要全面破除薪酬平均主义现象,建立以岗位价值、个人能力、绩效贡献为主线的综合薪酬分配体系。具体操作时,需要强行拉开关键核心岗位和一般辅助岗位之间的报酬差距,同时要确保绩效工资占总收入的合理比重,采取绩效上升则报酬增加、绩效下降则报酬减少的方式。

家庭常见化学清洁用品对水质的影响及替代方案研究

戴奕辰

(一) 实验一:验证白醋、小苏打、酒精基本清洁能力

1.实验材料:白醋、小苏打、酒精、洗衣液;两块相同大小毛巾、酱油、脸盆、清水。
2.实验步骤:将两块毛巾各滴一滴酱油,分别放入盛有等量清水的脸盆;一盆加少量洗衣液,另一盆加白醋、小苏打、酒精混合液;各揉搓5下,静置10分钟后观察污渍变化。
3.实验结论:两块毛巾上的酱油渍均明显变浅,深浅差异不大,说明白醋、小苏打、酒精的组合与洗衣液清洁效果相近。

(二) 实验二:验证白醋、小苏打、酒精的组合对水质没有影响

1.实验材料:白醋、小苏打、酒精、清水、PH试纸(用于评估水体PH值变化)。
2.实验步骤:取两杯等量清水作为对照,用PH试纸检测初始PH值;将白醋、小苏打、酒精混合稀释后倒入其中一杯,搅拌均匀,观察水体颜色、气味并再次检测PH值。
3.实验结论:加入稀释后替代品的水体无明显颜色、气味变化,PH值无肉眼可辨差异,说明该替代方案对水质影响极小,可改善化学清洁用品的水质危害。

五、替代方案的市场推广方式设计

天然清洁品如白醋、小苏打等要走进普通家庭,需从成本控制、使用便利性等方面设计推广方式。
1.成本控制与性价比突出:白醋、小苏打等天然替代品本身单价较低,且用量灵活。例如,一瓶500ml的白醋价格通常在5元以内,可稀释后多次使用,单次清洁成本远低于瓶装洗洁精(均价10-20元/瓶)。推广时可通过对比图表,直观显示“每月清洁成本降低60%”等数据,吸引注重性价比的家庭。
2.提高使用便利性:针对家庭担心“天然替代品用法复杂”的问题,可以将天然清洁剂制作成组合包,消费者可以一起购买,免去麻烦。

新形势下国企基层分公司人事档案规范化路径研究

张雨静

多数基层分公司仍以纸质档案人工管理为主,数字化建设投入不足,未建立完善的电子档案管理体系。档案检索、调阅、统计依赖人工操作,效率低下且易出错,难以适配信息化人事管理需求。同时,电子档案备份、存储、共享机制不完善,数据利用率极低。

(四) 专业队伍薄弱,责任落实不到位

基层分公司多为兼职档案管理人员,缺乏系统的档案专业培训,对档案管理规范、政策法规、数字化操作技能掌握不足。岗位职责划分模糊,存在重保管、轻整理、轻利用的误区,日常监管缺位,问题整改不及时。

(五) 安全管控有漏洞,风险防范不足

基层档案保管场所防护设施不完善,未严格落实防火、防贼、防盗、防泄密要求。档案查阅、借阅、流转缺乏严格审批流程,电子档案权限管理宽松,存在信息泄露、篡改、丢失等安全隐患,不符合国企档案合规管理要求。

二、新形势下国企基层分公司人事档案规范化路径

(一) 完善制度体系,统一管理标准

结合《档案法》《干部人事档案工作条例》及总公司管理要求,制定适配基层分公司的人事档案管理制度,明确各环节操作标准、岗位职责与考核机制。细化档案收集范围、归档时限、审核标准、借阅流程、销毁规范,建立常态化档案自查、抽查、整改机制,实现档案管理有章可循、有据可依,杜绝管理随意性。

(二) 规范归档流程,夯实档案基础

建立“全员参与、专人负责”的归档机制,明确各部门档案联络员,定期收集员工履历、考核、培训、奖惩、职称等核心材料。严格落实档案审核制度,对归档材料逐一甄别、查漏补缺,规范整理,统一排序、编目、装订,剔除冗余无效材料,确保档案内容真实、完整、规范。建立动态更新机制,实时信息变动后及时更新档案数据,保障档案时效性。

参考文献:

[1]丁攀,黄泽全,刘晓娟.一体化进程中生活垃圾处理服务对策[J].财讯,2022(10):142-144.
[2]袁服群,乔瑞娟,阮海英.城乡生活垃圾一体化处理的适用性研究[J].区域治理,2020(38):33.

(作者单位:浏阳市市容环境卫生维护中心)

(三) 数字化转型赋能人力资源精细化管理

战略导向人力资源改革背景下,数字化转型已经不是可行选项,而是成为人工成本精准管控和效能提升的必经之路。但数字化转型通过搭建一体化HR平台,数据仓库和商业智能分析系统等手段,使人力资源管理由“感性”向“理性”推进,由“粗放”向“精细”发展。第一,数字化技术奠定“人”和“成本”量化关联技术基础。通过搭建全口径人工成本数据中枢平台,实现企业在用工结构、薪酬发放、绩效考核、培训投入和离职率方面多元数据的打通和融合,搭建“人-岗-绩-薪”四要素数据模型。管理者能够实时洞悉各部门、各业务线、各职级人工成本投入产出比例,对高潜人才及低效人员进行准确定位,从而为差异化资源配置及“三能机制”落实提供客观实时数据支持。第二,数字化转型对预算管理和过程监控的赋能。传统的人工成本预算一般每年进行一次静态管控,灵活性不强。该数字化系统能够在线编制预算、逐级分解和动态监控,通过预警阈值的设定自动预警超预算和超编异常,把成本管控触角伸向每个业务单元,乃至每个项目周期等。

三、结语

战略导向下国企人力资源改革的核心是人力资源管理和战略目标深度协同。通过战略解码进行差异化的资源配置,利用“三能机制”盘活用工存量和流量,借助数字化转型推进精细化管理水平,三者共同作用促使人工成本由“被动管控”走向“价值投资”。今后国企要进一步加强对战略引领、完善市场化经营机制、不断深化人力资源数字化应用、维护职工权益,建设更有弹性、更有效率、更有竞争力的用工体系等措施,为高质量发展奠定坚实基础。

(作者单位:湖南省航务工程有限公司)

3. 社区互动与口碑传播: 联合社区开展“环保清洁体验日”,现场演示天然替代品的清洁效果,发放小包装试用装(如小苏打+白醋组合包)。鼓励家庭分享使用心得,对“连续1个月使用天然替代品”的家庭给予小奖励,利用邻里口碑扩大影响力。

六、研究的创新性

本研究创新点体现在三方面:一是视角创新,聚焦易被忽视的家庭日常清洁场景,明确80%以上家庭每日使用化学清洁用品且直排,其累积性水质影响值得重视;二是方法创新,通过动手实验验证天然替代品的效果,结论更具说服力;三是落地创新,结合成本、便利性设计推广方案,让环保替代方案可落地、易接受。

七、研究展望

本次研究仅验证了白醋、小苏打、酒精的组合效果,未来可进一步探索皂角、茶籽粉、废弃橙皮、柠檬皮等天然材料的清洁效果;同时针对墨水渍、厨房重油污等特殊污渍,设计针对性实验,完善替代方案的适用场景。

八、总结

本研究通过问卷调查和实验分析,系统探讨了家庭化学清洁用品对水质的潜在影响及替代方案。结果显示,家庭常用的洗洁精、洗衣液等化学清洁用品使用频率高,且直接排入下水道,可能对水体造成累积性影响。实验验证表明,白醋、小苏打、酒精的组合具有与传统化学清洁剂相当的清洁效果,且对水质PH值影响微小,是安全可行的替代方案。为推动家庭接受天然替代品,可通过成本对比、场景化教程和社区互动等方式降低推广门槛。

研究证实,家庭选择天然清洁替代品不仅能减少对水质的负担,还能降低日常开支,是兼顾环保与实用的选择。未来可进一步探索更多天然材料,如橙皮、茶籽粉等的清洁效果,为家庭环保清洁提供更丰富的方案。

(作者单位:上海华旭双语学校)

(三) 推进数字化转型,提升管理效能

加大数字化建设投入,搭建基层人事电子档案管理平台,推行“纸质档案+电子档案”双轨管理模式。完成存量纸质档案数字化扫描、录入、归档,实现档案电子化检索、调阅、统计。规范电子档案存储、备份、传输流程,建立数据同步更新机制,打通人事档案与人力资源管理系统数据壁垒,提升档案资源利用效率。

(四) 强化队伍建设,压实管理责任

明确专职或兼职档案管理人员岗位职责,建立常态化培训机制,定期开展档案政策法规、规范流程、数字化操作、风险防范等专项培训,提升从业人员专业素养。将档案规范化纳入岗位绩效考核,压实管理责任,杜绝敷衍履职、管理缺位等问题,打造专业化基层档案管理团队。

(五) 健全安全机制,筑牢合规防线

优化档案保管硬件条件,完善档案室安防设施,落实档案保管“五防”要求。建立分级权限管理体系,严格规范档案查阅、借阅、归档管理流程,全程留痕可追溯。强化电子档案安全保护,设置数据加密、权限管控、定期备份、风险预警机制,严防档案信息篡改、泄露、丢失,全面筑牢档案安全合规防线。

三、结语

人事档案规范化是新形势下国企基层分公司提质增效、合规运营、人才赋能的重要抓手。针对基层档案管理制度不完善、流程不规范、数字化滞后、队伍薄弱、安全不足等问题,基层国企需立足改革发展需求,通过健全制度规范、规范归档流程、推进数字化转型、强化队伍建设、筑牢安全防线,全面提升人事档案管理水平,为国企高质量发展提供坚实支撑。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电凯凯工贸有限责任公司 铁路投资运营分公司)