

高质量发展背景下红色文化融入企业文化建设的路径探析——以西安市测绘类企业为例

■ 刘艳霞 武妮娜

党的二十大报告指出,“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务……用好红色资源,深入开展社会主义核心价值观宣传教育,深化爱国主义、集体主义、社会主义教育,着力培养担当民族复兴大任的时代新人。”陕西省红色资源丰富,仅西安市就拥有八路军西安办事处、西安事变纪念馆、中共蓝田特别支部纪念馆、葛牌镇区苏维埃政府纪念馆、国测一大队精神展示室等多处红色教育场馆,为本地企业提供了得天独厚的红色研学条件。测绘地理信息产业作为数字经济、新型基础设施建设的基础性支撑产业,承担国土测绘、轨道交通精密监测、生态遥感监测、乡村规划等公共服务职能,是国家高质量发展的重要实体支撑,红色文化能够为企业文化建设提供独特的红色精神,激励企业员工奋发向上、团结奉献,为企业高质量发展和国家创新驱动发展战略贡献智慧和力量。

西安市测绘类企业通过不定期红色研学实践、内部红色学习活动、红色业务融合尝试和企业文化基础设施建设等方式,较为便捷地开展红色文化融入企业文化活动,取得了较好的成效。其中建立党支部的企业红色文化活动相对较多、效果明显,但总体来看,目前存在认知不深入、机制不健全、载体单一化等问题,不利于提升企业高质量发展的核心竞争力。因此,有必要搭建系统化融合实施路径,以增强企业团队的凝聚力,助力企业规范经营,加快技术创新及更好地履行社会责任。依据西安市测绘类企业的实际情况,立足西安红色资源、测绘行业属性,需构建思想铸魂、制度筑基、载体创新、业务赋能、数

字支撑“五位一体”的融合路径。

一、思想铸魂路径:分层分类开展红色价值教育,夯实融合认知基础

第一,实行管理层红色战略培训。定期组织企业负责人、部门主管参加园区非公企业红色专题研修,重点学习国测一大队回信精神、红色文化赋能民营经济相关政策,明确红色文化降低管理成本、塑造企业品牌、稳定人才队伍的经济价值,扭转重业务、轻文化的片面认知,将红色文化建设纳入企业五年高质量发展战略规划。第二,构建覆盖全体职工的分层红色学习体系。各级党员应常态化赴红色场馆深度研学,开展红色精神专题研讨,撰写岗位践行心得;青年外勤员工则以“测绘先辈奋斗故事”为切入点,开展红色读书会,对比老一辈野外测绘艰苦条件,树立职业荣誉感;全体员工每年开展红色专题廉洁教育,将红色自律精神与测绘数据保密、成果诚信交付要求相结合,增强国家安全意识,筑牢质量底线。第三,培育富有行业特色的红色企业文化标识。融合红色文化与企业原有文化理念,提炼专属红色企业文化内核,如“红脉铸测、精绘实干”“始测毫厘,终报家国”等,张贴于项目部、越野车辆、办公大厅,实现红色价值随处可见,起到潜移默化、文化浸润作用。

二、制度筑基路径:搭建一体化协同机制,提供融合长效保障

第一,建立融合统筹工作机制。由企业党支部牵头,联合业务部、人事部、工会成立红色文化建设工作小组;年初制定年度红色活动清单,统筹研学、党课、技能竞赛、公益测绘等活动,协调外勤工期与学习时间,避免业务与文化活

冲突;年终做好总结,不断完善工作机制。第二,嵌入考核激励配套制度。将红色实践表现纳入员工绩效考核、岗位晋升评分标准,设置“红色先锋加分项”。主动参与红色研学、攻坚项目表现突出、公益测绘志愿服务员工予以绩效奖励、评优优先;设立年度“红色测绘标兵”奖项,颁发荣誉与物质激励,形成正向引导。第三,完善红色文化资源保障制度。单列年度红色文化建设专项经费,用于研学交通、红色书籍采购、文化阵地打造、红色主题活动开展;建立红色活动复盘机制,每次活动后收集员工反馈,持续优化活动形式,杜绝形式化走过场。

三、载体创新路径:构筑测绘特色红色活动体系,提升文化吸引力

第一,行业专属实地研学载体。固定国测一大队精神展示室为企业常态化红色教学基地,每半年组织一次深度研学,增加“测绘新旧仪器对比、珠峰测量事迹座谈”专项环节;每年联合本地其他民营测绘企业开展联学共建,交流红色文化落地经验;结合蓝田县、照金等红色老区开展“红色老区测绘实践研学”活动,根据需

集,鼓励员工自编自演外勤测绘奋斗故事;开展“重走测绘转战陕北路”户外红色拓展,结合野外徒步、测量实操任务,融合转战陕北精神与测绘外勤工作;针对青年员工兴趣爱好,组织红色观影、红色故事演讲会。

四、业务赋能路径:将红色文化嵌入测绘全产业链,化为高质量发展动能

第一,以红色严谨精神管控测绘成果质量。将红色革命先辈严谨细致作风转化为测绘作业标准,完善三级成果复核制度,树立“测绘数据无小事、分毫误差皆责任”的红色质量观,降低项目返工率,以高质量测绘产品提升市场竞争力;第二,以红色攻坚精神驱动技术创新。针对轨道交通高精度监测、文物三维数字化等技术难点,依托党员攻坚小组开展技术攻关,传承红色基因,加大新型测绘设备、相关软件的开发投入,培育企业核心技术优势。第三,以红色为民精神履行测绘社会责任。建立常态化公益测绘机制,每年赴革命老区、乡村振兴村镇免费提供国土测绘、村庄规划服务;联合本地高校测绘专业开展红色校企共建,组织师生参与红色主题测绘实习,扩大企业社会品牌影响力,拓宽业务合作渠道。第四,以红色集体精神稳定外勤人才队伍。依托红色团建、先锋表彰、谈心谈话机制关怀外勤员工,化解野外作业孤独感与倦怠情绪,增强团队凝聚力,降低人员频繁流失带来的招聘、培训成本,夯实企业人才基础。

五、数字支撑路径:搭建线上红色学习平台,适配外勤分散作业场景

针对测绘外勤人员长期驻点野外项目工地、人员分散、集中线下学习难度大的现实问

题,企业量身打造数字化红色传播专属载体:第一,搭建企业内部线上红色云课堂。分类上传红色场馆VR全景资源、定制化红色专题党课视频、测绘行业模范先进事迹短片等内容;第二,充分利用现代媒体浸润红色精神。依托企业微信、外勤专属工作群,每日精准推送短小精悍的红色小故事、测绘行业政策资讯;第三,配套设置线上趣味学习互动环节。通过线上学习打卡、红色知识答题等互动活动,开展碎片化、常态化红色学习,彻底打破外勤作业的时空限制,让常年奔波在野外一线的测绘员工能便捷地接受红色文化熏陶,全面打通红色文化向一线传播的“最后一公里”壁垒。

六、结语

将红色文化融入西安市测绘类企业文化建设,并赋能企业高质量发展,需要立足西安红色资源与测绘行业独特红色基因,构建思想铸魂、制度筑基、载体创新、业务赋能、数字支撑“五位一体”的实施路径,从而实现红色精神内化于心、固化于制、外化于行。在国家高质量发展和文化强国战略背景下,伴随测绘地理信息产业数字化转型、企业党建规范化推进,红色文化与企业文化融合将成为行业发展常态。西安市测绘类企业需结合区域红色资源不断创新融合形式,以红色文化持续驱动技术创新、人才培养、品牌升级,走出兼具行业特色、地域特色和公益精神的高质量发展道路。

基金项目:西安交通工程学院2023-2026年度横向课题“高质量发展背景下红色文化融入企业文化建设的路径研究”阶段性成果。
(作者单位:西安交通工程学院马克思主义学院)

党建领航社科类社会组织高质量发展 激活哲学社会科学繁荣新质动能

■ 张颖

习近平总书记对党的建设和组织工作作出系列重要指示,要求持续增强基层党组织政治功能和组织功能,提升党在新兴领域号召力、凝聚力、影响力。社科类社会组织是党联系社科知识分子的桥梁纽带,是服务科学决策、保障意识形态安全、构建中国特色哲学社会科学的关键力量。坚持和加强党的全面领导,以习近平党建思想引领哲学社会科学事业繁荣发展,是固本强基的根本政治保证。

一、党建引领社科类社会组织治理的实践做法

(一)搭建完备组织体系,实现党建全域覆盖。统筹构建正式党支部、党建工作小组、党建指导员“三位一体”的党建工作体系。暂不具备单独设立党支部条件的社会组织,选派党建指导员,实现组织、工作全覆盖的全域落地。党支部严格落实“三会一课”,把准政治方向;党建工作小组紧扣主业,积极推动党建业务一体融合、相互促进;暂未建立党组织的做好党员储备培育,夯实组织建设基础。

(二)落实党建入章,完善内部治理机制。对照新时代党的建设总要求规范修订社会组织章程。推行负责人双向进入、交叉任职,保障党组织深度参与重大事项决策。落实党建工作与社会组织年检年报、换届调整、主要负责人变更“三同步”。统筹党建经费,支持有条件的社科类社会组织设立专项党建资金。动态摸排从业人员、党员队伍、组织建设、机构运营等底数,精准掌握党建实情。

(三)从严压实意识形态责任,守牢学术阵地。压紧社科类社会组织主体责任,规范外聘专家、特约研究员聘任管理,从严管控论坛讲

座、出版物、线上平台。引导广大会员聚焦主责主业、紧紧围绕党的创新理论热点、社会思潮动态与学术前沿问题,始终坚持正确政治方向、学术导向、价值取向。

二、当前党建工作存在短板

(一)党建建基质效偏弱。部分社科类社会组织党员储备不足,功能型党建工作小组履职意识薄弱,个别党员存在“在原单位参与学习,无需参加社会组织党组织学习”的错误观念;交叉任职制度落实流于形式,党组织功能发挥不充分,政治把关作用未能充分彰显。

(二)理论学习转化运用成效不足。有的社科社会组织针对“中国式现代化”等重大理论创新成果缺乏系统性、持续性学习机制,部分社科工作者领悟不够透彻,运用党的创新理论指导科研实践、破解研究难题的能力有待提升。

(三)阵地管控存在漏洞。学术活动报审制度执行不严,外聘专家、特约研究员等全周期管理机制不健全,意识形态风险防范闭环机制尚不完善。

三、高质量党建赋能社科类社会组织发展实施对策

(一)抓实政治建设,提升“两个覆盖”成效。把学习党的创新理论放在首位,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,深刻领会习近平党建思想丰富内涵。分层级专题培训社会组织负责人、党组织书记。业务主管单位牵头,登记管理机关配合,明确、细化社科类社会组织党组织履职清单。各类学术活动实行申报、举办、事后评估的全流程管理,完善外聘专家长效管理机制,团结带领广大社科工作

者与党同心同行。

(二)深化党建带社建,规范社会组织内部治理。充分发挥党组织战斗堡垒作用与党员先锋模范作用,推动党建工作与业务工作深度融合。厘清党组织与理事会、监事会权责边界,搭建资政建言、社科普及、学术交流一体化平台。严格执行党组织重大事项前置把关制度,在决策立项、人才引进等环节政治把关。

(三)聚焦学术提质,激发社科发展新动能。1.优化科研项目配套保障机制。针对社会组织科研力量薄弱、经费管理能力不足的现实难题,探索先立项后资助、成果验收后补助的管理模式;依托前沿学术论坛、学科发展报告等平台载体,持续提升社团整体科研产出能力。2.建强中青年社科人才队伍。强化思想政治引领,依托青年学术人才培养项目,建立优秀中青年学者进入理事会的推荐机制。3.拓宽理论普及与成果宣传渠道。组织专家党员、青年学者参与新时代文明实践社科普及公益讲座,推动党的创新理论走进基层群众;依托官网、内部刊物集中宣传标志性科研成果,组织联合调研、学术交流,促进各社科类社会组织资源互通、协同攻关。

以习近平党建思想为根本遵循,牢牢把握党建引领核心主线,坚持党对社会组织全面领导,巩固马克思主义在哲学社会科学领域的指导地位。以高质量党建引领社科类社会组织升级,激活繁荣发展中国特色哲学社会科学的新质动能,为建设具有强大凝聚力和引领力的社会主义意识形态贡献社科力量。

(作者单位:北京市哲学社会科学界联合会北京市哲学社会科学规划办公室)

加强基层人才队伍建设 有效促进乡村振兴对策研究

——以山西省乡村医疗人才为例

■ 马鹏 王健

一、引言

乡村振兴,关键在人。2024年中央一号文件明确提出医疗人才“组团式”帮扶部署,2025年《乡村全面振兴规划(2024—2027年)》进一步要求“健全乡村人才保障机制”。山西省作为全国唯一的健康乡村建设试点省,通过“县管乡用”“乡聘村用”等机制创新,累计培养农村订单定向医学生4100余人,2024年首次将328名大学生乡村医生全部纳入编制管理,91%的基层医疗卫生机构达到服务能力标准,县域内就诊率稳定在88%以上。

然而,基层医疗人才“数量不足、结构失衡、能力薄弱、留存困难”的深层次问题依然突出。山西省政协调研显示,78.77%的医学类高校毕业生不愿到基层就业;陈鼎等学者的研究指出,仅41.9%的普通医学生愿意从事基层医疗工作,农村订单定向医学生这一比例更低,仅为39.7%。“引不进、招不来、留不住”已成为制约健康乡村建设的关键瓶颈。

二、山西省基层医疗人才队伍建设现状

在人才总量与结构方面,山西省有涉农县(市、区)115个,村卫生室约2.87万个,乡村医生3.7万余人。早期调研数据显示,大专及以上学历村医占比仅为14.8%,取得执业(助理)医师资格的仅占11.1%,60岁以上乡村医占比达15.7%。截至2024年底,全国乡镇卫生院执业(助理)医师中本科及以上学历占比为40%、与社区卫生服务中心64%差距显著。2024年山西省农村免费医学定向招生招生计划仅为400人,培养规模远不能满足基层需求。张黎明等对江苏省的研究同样发现,仅4所高职院校开展专项医学人才培养,规模从80人到420人不等。

在薪酬待遇方面,山西省已建立按执业资格分级的乡村医生岗位补助制度,普通村医每月不低于1000元、执业助理医师不低于1500元、执业医师不低于2000元,但综合月收入普遍在2000至4000元之间,退养村医每月仅能领取800元退养金。何娇的研究指出,影响基层就业的首要因素是工资福利待遇,占比达62.27%;李荣华对延安市的调查显示,70%的受访基层医务人员对职业发展状况表示“不满意”。薪酬待遇与职业风险的严重不匹配,使基层岗位吸引力持续走低。

在资源下沉方面,2024年山西省启动“千名医师下基层”行动,46家三级医院派出5700余人驻点帮扶171所县级医院。但乡镇和村级数字化应用依然薄弱,本课题组对416名基层医疗机构人员的调查显示,AI辅助诊断使用率仅为45.67%,大数据技术应用率仅为36.06%,远程医疗开展率为80.77%、电子健康档案使用率达99.04%、信息基础设施覆盖面与深度应用之间存在明显落差。

三、基层医疗人才队伍建设存在的问题分析一是培养模式“全科泛化”,专科适配性不足。当前基层医疗人才培养多聚焦全科方向,对乡村高发的甲状腺疾病、肥胖症等专科慢性病的诊疗人才培养关注不足。数据显示,仅30%的乡镇卫生院能开展规范化诊疗,本课题组调查显示基层设备短缺率高达64.18%,科室建设达标率仅为59.62%。培养模式与基层疾病谱的“错配”,导致基层人才“所学非所用、所培非所需”。

二是人才流失严重,职业认同感普遍偏低。李荣华对延安市的调查揭示了严峻的人才流失现状:人员流失率高达18.3%,其中35岁以下人员占流失总数的70%以上,本科学历者流失率超过90%,62.61%的受访者对工作岗位表示不同,66.09%表示有离开当前岗位的想法。常佩瑶等对上海的追踪调查也发现,青浦区定向培养乡村医生流失率达7.4%。何娇的调查表明,到基层就业的毕业生中,因工资待遇等实际利益而选择基层的占90%以上,深刻揭

示了“身在曹营心在汉”的职业心态。

三是制度保障协同不足,人才留存缺乏系统支撑。现有激励政策多停留在“待遇提升”单一维度,对“职业发展+价值实现+政策保障”的立体留存机制关注不够。延安市的调查显示,基层卫生人员中本科学历占比不足60%、硕士学历占比不足2%,高级职称占比不足15%,远低于县级以上医疗机构水平。影响人才留存的不仅是收入,职业发展空间受限、继续教育机会匮乏等同样是关键因素。

四、加强基层医疗人才队伍建设的对策建议

第一,构建“专科精准赋能”培养体系,突破全科泛化困局。应突破“一刀切”的全科培养模式,根据区域疾病谱特征和群众健康需求,建立“疾病谱适配—专科下沉—能力升级”的精准培养链条。省级三甲医院应将甲状腺外科、减重代谢外科等特色领域作为切入点,通过“义诊筛查—病例带教—远程指导”的临床场景化培养,实现从理论到实战的转变。同时借鉴陈鼎等学者提出的增认同、立医德、精医术三个维度,提升医学生职业认同感。

第二,深化“数字技术赋能”路径,发挥人才倍增效应。充分利用大数据、人工智能等技术,构建全省医疗人才信息数据库,对基层人才流动轨迹、职业瓶颈、服务盲区进行深入分析,打破信息区域信息“孤岛”。加快推进AI辅助诊断、远程医疗、智能辅诊平台在基层的部署,将数字素养纳入基层人才培养必修内容。张黎明等学者提出,应打造新型继续教育模式,为基层提供个性化学习方案,实现优质医疗资源的数字化下沉和人才能力的“倍增效应”。

第三,完善“政策制度保障”体系,筑牢人才留存根基。构建“职业发展+价值实现+政策保障”三维留存机制。薪酬方面,提高基层岗位补助标准,缩小与县级医院绩效工资差距。职业发展方面,参照李荣华提出的“引—育—留—用”机制,畅通基层职称晋升通道,对连续服务满一定年限者给予评审倾斜。保障方面,提高退养村医养老待遇,建立基层医疗责任保险制度,完善“县管乡用”“乡聘村用”编制统筹机制。秦云在全县县的实践表明,“县招镇用”与财政兜底保障相结合,是破解基层人才引进难题的有效路径。

第四,健全“引育留用”协同机制,构建良性人才生态。以“引才”为基础,扩大定向医学生培养规模,借鉴常佩瑶等提出的将乡村医生纳入家庭医生服务团队、建立以标化工作量为依据的薪酬机制的建议,提高基层岗位吸引力。以“育才”为核心,依托医共体和纵向医联体,通过“省级下派带教、县级枢纽传导、基层实践成长”三级联动,实现人才培养常态化。以“留才”为关键,综合运用薪酬倾斜、编制保障等政策组合拳。以“用才”为目标,推动人才“错位适配”。通过“引、育、留、用”四措并举,形成“引得来、育得强、留得住、用得好”的良性人才生态。

五、结语

加强基层人才队伍建设是乡村全面振兴的重要保障和基础工程。山西省作为全国健康乡村建设试点省,既面临难得机遇,也面临“引不进、招不来、留不住”的现实困境。本文从专科精准赋能、数字技术支持、政策制度保障三个维度提出对策建议,旨在推动构建“引才—育才—留才—用才”协同发展机制。基层人才流失率达18.3%、超六成人员有离职意愿的现实警示我们,基层人才建设刻不容缓,未来需进一步聚焦差异化人才策略及人工智能与基层人才培养的深度融合。

基金项目:2025年度山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题“加强基层人才队伍建设有效促进乡村振兴对策研究”(课题编号: SXRLZYB2521)。
(作者单位:山西省白求恩医院)

增强网络安全意识 筑牢网络安全防线

——以高水平网络安全护航武威高质量发展

■ 李海婷

网络安全是国家安全的重要组成部分,是经济社会稳定运行的前提和保障。习近平总书记指出:“没有网络安全就没有国家安全,就没有经济社会稳定运行,广大人民群众利益也难以得到保障。”

甘肃武威自古便是“通一线于广漠,控五郡之咽喉”的战略要地,当前更是丝绸之路经济带甘肃段的重要节点城市,正处于经济社会高质量发展的关键时期。近年来,随着“数字武威”建设深入推进,新型基础设施加速布局,关键信息基础设施日益增多,数据资源跨部门、跨领域汇聚融合不断加速,网络安全风险也随之增加。面对新形势,武威市必须立足市情实际,把网络安全摆在更加突出的位置,以高水平网络安全护航高质量发展。

一、提高政治站位,深刻认识网络安全的极端重要性

当前,无论是数字政府建设、产业链数字化转型,还是智慧农业推广、智慧文旅创新,都离不开网络安全的保驾护航。网络安全已不再是单纯的技术问题,而是事关国家、政权和经济安全的重大政治问题。一旦防线失守,不仅可能造成数据泄露、关键信息基础设施瘫痪,更会危及群众切身利益和社会大局稳定。武威市委五届十二次全会明确提出“深入推进主动创安主动创稳,坚决保障国家安全,提升本质安全水平”,这一部署为全市网络安全工作提供了根本遵循。贯彻好这一要求,关键在于把网络安全作为统筹发展和安全的“底板工程”,切实将网络安全发展理念贯穿到全市经济社会发展的全过程、各环节。

二、聚焦风险防范,全面筑牢关键领域安全屏障

人工智能、大数据等新技术加速落地,既

提升了效率,也增加了隐患。我们必须坚持问题导向,把防风险、保安全作为核心任务,在关键信息基础设施防护和数据安全管理上持续发力。一方面,关键信息基础设施是经济社会运行的神经中枢,要常态化开展安全风险排查与实战演练,查漏补缺,提升监测预警和应急处置能力。另一方面,随着政务数据跨部门共享日益频繁,大量数据、企业和公民个人数据在系统中流转汇聚,必须严格落实数据分级分类保护机制,完善从采集、存储到应用的全链条安全管理,确保数据在高效共享的同时始终在安全轨道上运行。

三、深化综合治理,营造清朗有序的网络安全空间

网络空间是亿万民众共同的精神家园。要以“清朗”“净网”等专项行动为抓手,打出一套网络生态治理的“组合拳”。一是统筹网信、公安、市监等部门组建专班,建立区(县)、镇(街)、村(社区)三级联动治理架构,重拳整治自媒体乱象。针对部分网络主播为博取流量而进行的言语低俗、煽动互撕等行为,依法进行约谈,组织法律法规学习并签订文明上网承诺书。二是坚持疏堵结合,通过出台自媒体量化激励办法、开展主题采风创作等活动,引导本土网络达人由“被动合规”向“主动发声”转变,用心用情讲好武威故事,让正能量充盈网络空间。

四、强化技术赋能,以数智化提升安全防护水平

新技术既是挑战,也是提升治理能力的利器。当前,网络攻击手段日益智能化、隐蔽化。传统的人海战术和静态防御模式已难以应对复杂多变的网络安全威胁。全市上下要高度重视技术赋能,积极推动人工智能、大数据等前

沿技术与网络安全防护深度融合,加快构建一体化安全防护体系,实现从静态被动防御向动态主动感知转变。要支持“人工智能+安全”的融合创新,借助大数据分析进行数据的关联分析和风险预判,利用智能化手段强化对网络钓鱼、电信诈骗等网络违法行为的发现与处置,以技术对技术,以技术管技术,牢牢掌握网络安全主动权。

五、坚持全民参与,构筑群防群治的坚固防线

网络安全为人民,网络安全靠人民。习近平总书记指出,“网络安全是共同的而不是孤立的”“维护网络安全是全社会共同责任”。构建网络安全屏障,必须坚持群众路线。只有每一位网民都成为网络安全的守护者,才能在广袤的数字空间筑起牢不可破的铜墙铁壁。要积极引导全社会掌握基本网络安全技能、养成良好安全习惯,构建人人参与、人人有责、人人共享的浓厚氛围。要针对不同群体特点,分层分类开展网络安全宣传教育,深入开展网络安全“六进”活动,有效提升全民防骗意识和防护技能。要将保密工作与业务工作同部署、同落实,坚决克服“重业务轻保密”错误倾向,通过专题培训等方式从源头上堵塞泄密漏洞。

网络安全无小事,筑牢防线重千钧。面对数字化浪潮的深刻变革,武威市将深入学习贯彻习近平总书记关于网络强国的重要思想,认真落实省委、市委决策部署,统筹发展和安全,持续完善网络安全保障体系,提升网络综合治理效能,以更高水平的安全底色,为加快建设社会主义现代化幸福美好新武威提供坚实支撑。

(作者单位:中共武威市委党校(行政学院))