

数字经济时代下的国际贸易模式创新研究

■ 徐婷

全球经济在物联网、云计算、人工智能、大数据等数字技术的推动下实现了数字化转型,数字经济时代已悄然而至。数字经济对各行业领域产生着深刻的影响。以国际贸易为例,数字经济改变了国际贸易的发展格局、经营模式与规则,使其逐渐从传统漫长的货物贸易转变为平台赋能、效率提升的新贸易模式。这一转变为新时代背景下中国经济高质量发展注入了新动能。“如何有效推进数字经济下的国际贸易创新模式”成了国际贸易行业面临的共性问题。这需要政府、企业、行业多主体协同发力,依托治理体系完善、数字产业生态构建、数字转型与能力重塑,推动企业在数字贸易时代实现高质量发展。

一、数字经济时代国际贸易模式的核心创新

(一)贸易主体平台化与普惠化

经济全球化发展推动了跨境电商平台的迅速崛起,使其规模日益扩张、市场主体更加多元。中小微企业通过入驻跨境电商平台可开展跨境商品交易,这不仅大幅降低了国际贸易的准入门槛,还让这些传统中小微企业得以触达

全球消费者、提升经济效益,数字经济推动国际贸易模式朝着普惠化方向发展。

(二)贸易标的数字化与融合化

数字经济驱动国际贸易产品拓展发展空间,不再局限于传统实体商品,而是形成包含各类数据服务等无形商品的贸易态势。借助数字赋能,传统实体货物也实现数字化转型,转变为“产品+服务”的营销形式,既扩大了受众群体,又显著提升了市场竞争力。

(三)贸易流程智能化和便捷化

数字经济驱动了国际贸易流程的智能化和便捷化发展。例如,区块链技术 在物流中的应用提高了整个运输过程的可追溯性,其信息保护功能也能够确保用户在平台上输入的信息不被篡改或泄露,这有助于提高消费群体对商品和企业的信任度。此外,人工智能在国际贸易产品生产与服务提供中发挥重要作用,能为企业提供精准营销方案、智能客服工具,帮助市场营销人员精准洞察全球消费需求,实现以需定产。数字技术支持下的电子支付、一站式数字通关,大幅降低了国际贸易市场门槛,让国际贸易流程获得前所未有的便捷与高

效。

二、数字经济时代下的国际贸易模式创新路径

(一)政府层面:构建支撑数字贸易的战略与治理体系

政府是数字经济时代国际贸易发展的规则制定者与关键指引者,在推动国际贸易模式创新中应主动承担指挥者角色,通过数字贸易监管制度创新、参与国际规则制定,加大人才培养与引进力度,构建支撑数字贸易的战略与治理体系。

第一,加强新型监管模式建设,确保数字技术赋能下的国际贸易安全可控,如推行“沙盒监管”;搭建数字海关关系统,保障国家与个人信息安全。第二,主动参与国际数字贸易规则制定,营造公平、包容、开放的国际贸易环境。第三,加大人才培养与引进力度:一方面,为职业院校国际贸易专业高质量人才培养提供政策与资金支持,保障毕业生的就业能力与职业素养;另一方面,出台优惠政策吸引外来优秀人才(尤其是人工智能、跨境电商领域的顶尖专家),凭借其国际视野与前沿技术能力,带动本地从业者专业发展。

(二)行业层面:打造协同共生的数字产业生态

一是由行业协会牵头整合资源,建设多元化公共服务平台,包括海外仓资源共享平台、行业信息服务平台及跨境电商综合服务平台等,着力降低单个企业开展国际贸易的运营风险与成本。二是联合行业龙头企业制定统一的数据接口标准、数字产品质量标准、交易信用评价标准等重要行业规范,通过有效减少交易摩擦,显著提升产业链整体协同效益。三是定期组织高水平国际交流活动,帮助国内中小企业精准对接国际先进技术标准与优质合作伙伴。例如,举办全球数字贸易博览会,依托展会资源对接优势,助力国内企业广泛拓展商业合作网络、系统培养全球化视野,切实提升中小企业的市场竞争力与可持续发展能力。

(三)企业层面:深化数字化转型与能力重塑

企业是国际贸易的重要主体,在数字经济时代,需紧跟时代步伐,从核心战略层面转型数字化发展模式,对从产品研发到售后服务的全流程进行数字化改造。具体而言,企业可搭建数据中台这一

中间支撑平台,用于实现数据赋能新业务与新应用,通过该平台开展行业大数据采集、治理、分析挖掘与指标应用,结合人工智能和大数据技术精准分析用户画像,推动企业从传统经验驱动向数字时代智能驱动转型;同时,积极构建以消费者为中心的敏捷运营体系,借助数据中台为一线业务团队赋能,使其动态掌握市场态势,依据数据实时分析及及时调整营销计划与服务方案,快速响应市场需求。

总之,政府、行业、企业是数字经济时代下推动国际贸易定制 化、生态化、网络化发展的重要参与者,三主体缺一不可。政府作为“引导者”,需制定规范的治理体系,以包容审慎的监管环境确保国际贸易全过程安全可靠;行业作为国际贸易的“服务者”,应构建协同共赢的产业生态,保障行业竞争的公平正义;企业作为国际贸易的探索者与践行者,须严格遵守行业规范,在合规范围内积极探索、突破自我,形成与数字共生的全新业态。多主体协同共建,才能让国际贸易在数字经济全球化的浪潮中行稳致远。

(作者单位:江西应用科技学院)

新时代医院纪检监察干部强化思想政治工作的思考

■ 陆晓芬

伴随行业发展,医院在多方环节的各种关系正趋向复杂化。医疗服务监管难度加大以及部分纪检监察干部存在的政治站位不高、责任意识不强、斗争精神不足等问题,强化医院纪检监察干部思想政治工作已成为新时代医院党建工作的重要课题;结合医院工作实际,深入探讨新时代医院纪检监察干部强化思想政治工作的路径方法,通过理论阐释与典型案例分 析,提出具有针对性、可操作性的实践策略,为打造政治过硬、本领高强的医院纪检监察队伍提供参考,助力推进健康中国建设与医院高质量发展。

一、以“政治铸魂”为核心,构建系统化理论学习体系

医院纪检监察部门应跳出“碎片化学习”的局限,结合医疗行业特点与纪检监察工作需求,构建“分层分类、学用结合”的理论学习体系,将医疗行业廉政建设政策纳入核心学习内容并通过“专题授课+案例研讨+实践研学”的模式引导干部深刻把握新时代纪检监察工作的政治方向,将理论学习成果转化为坚定的政治立场与履职能力。

某医院纪委在强化干部思想政治工作中创新推出“纪检监察政治学堂”系列学习活动:一是分层制定学习计划,针对新入职纪检监察干部,开设“初心讲堂”,通过“一对一导师带教”,系统讲解《医疗机构工作人员廉洁从业九项准则》等基础内容,结合医院近年来查处的医药购销领域腐败案例,让新干部在“以案学纪”中筑牢思想防线;针对资深纪检监察干部,开设“精进论坛”,围绕

“医疗服务领域隐性腐败监督”“医保基金监管中的政治考量”等前沿议题,邀请上级纪委监委专家、医疗管理领域学者共同研讨,引导干部从政治高度分析解决监督难题。

二是创新学习载体,每月组织“行走的党课”,带领干部走进本地廉政教育基地、红色纪念馆,结合医疗行业先进典型事迹开展现场教学,如在参观“白求恩纪念馆”时组织干部围绕“如何以白求恩精神践行纪检监察使命”展开讨论,将红色基因与医疗行业初心融入思想教育;三是建立学习成效转化机制,要求干部每月撰写“履职反思报告”,结合理论学习内容分析当月监督工作中存在的政治偏差,该医院纪检监察干部是否有效防范“围猎”与“被围猎”风险,医院纪委定期对报告进行点评,将学习成效与干部考核、评优评先挂钩以确保理论学习不走过场。通过这一系列系统化学习举措,该医院纪检监察干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力显著提升。

二、以“实践赋能”为导向,搭建沉浸式岗位历练平台

思想政治工作不能脱离实践空谈理论,只有将思想教育与纪检监察岗位实践深度融合,让干部在“实战”中锤炼党性、强化担当,才能真正实现“知行合一”,所以医院纪检监察部门应聚焦医疗行业监督重点难点,搭建“一线历练+专项攻坚”的岗位实践平台,引导干部在监督执纪问责的具体工作中深化对思想政治要求的理解,增强“得罪人”的

斗争精神与“能干事”的履职本领,避免出现“思想上缺钙、行动上软骨”的问题。

为强化干部责任担当意识,某省人民医院纪委实施“纪检监察干部实践赋能计划”:一是设立“一线监督岗”,将全体纪检监察干部分配至临床科室、医技部门、行政后勤等重点领域,实行“一对一”驻点监督,要求干部每周至少 3 天深入科室,参与科室晨会、病历讨论、耗材使用核查等工作,在“近距离监督”中发现问题、解决问题,如在驻点骨科期间,纪检监察干部发现科室存在“高值耗材使用登记不规范”问题,不仅及时督促整改,还结合《医疗器械监督管理条例》为科室医护人员开展廉政培训,既解决了具体问题,又强化了自身“监督与教育并重”的责任意识。

二是组建“专项攻坚组”,针对群众反映强烈的“看病难、看病贵”问题,成立“医疗服务不正之风专项整治小组”,由纪检监察干部牵头,联合医务、医保、审计等部门开展专项检查,如在某次整治“过度医疗”工作中,干部们通过调取病历、核查医保报销数据、走访患者等方式发现部分科室存在“不合理检查、不合理用药”现象,随后不仅对相关责任人进行问责,还推动医院建立“临床路径动态监管系统”,从制度层面防范过度医疗;三是建立“实践反思机制”,每季度召开“履职故事会”,让干部分享在岗位实践中遇到的思想困惑与解决办法,如“面对熟人说情如何坚守原则”“发现资深专家违规如何依规处置”等,通过交流讨论,帮助干部破解

“思想困境”,提升应对复杂局面的能力,该计划实施以来,医院纪检监察干部主动发现问题线索数量得到增长,群众对医疗服务的满意度也大幅度提升。

三、以“人文关怀”为纽带,建立常态化思想疏导机制

纪检监察工作压力大、风险高,医院纪检监察干部长期面对医疗行业的负面案例与复杂人际关系,易产生焦虑、倦怠等不良情绪,若不及时疏导,将影响思想稳定性与工作积极性,因此强化思想政治工作需兼顾“严管”与“厚爱”,通过建立常态化思想疏导机制,关注干部思想动态与身心健康,以“人文关怀”化解思想顾虑,让干部感受到组织温暖,从而激发队伍的内生动力,形成“想干事、能干事、干成事”的良好氛围。

某市中心医院纪委在思想政治工作中注重“严管厚爱结合、激励约束并重”,构建“三位一体”思想疏导机制:一是定期开展“谈心谈话”,医院纪委书记每月与纪检监察干部进行“一对一”谈心,既谈工作进展,也谈思想困惑,重点关注干部在监督执纪中遇到的“人情压力”“心理负担”等问题,如某年轻干部在查处一起医生收受红包案件时,因与该医生是大学同学,出现“不忍下手”的思想动摇,纪委书记及时与其谈心,通过“重温入党誓词”“分析患者利益受损后果”等方式,帮助干部理清“人情与原则”的关系,坚定执纪决心。

二是搭建“心理支持平台”,与专业心理咨询机构合作,为纪检监察干部提

供免费心理测评与疏导服务,每季度组织“心理健康工作坊”,邀请心理咨询师围绕“压力管理”“情绪调节”等主题开展培训,教干部运用“正念减压”“合理情绪疗法”等方法缓解工作压力;三是完善“激励关怀措施”,在政治上关心干部成长,优先推荐表现优秀的纪检监察干部参加上级纪委监委培训、挂职锻炼;在生活上关爱干部,为加班干部提供“暖心晚餐”,在干部生病、家有变故及时上门慰问,帮助解决实际困难,这种“人文关怀”式的思想疏导,有效缓解了干部的心理压力,增强了队伍的凝聚力与向心力。

综上所述,新时代赋予医院纪检监察工作新的使命与挑战,而思想政治工作作为纪检监察干部队伍建设的“生命线”,其强化与创新是提升监督执纪效能、净化医疗行业生态的关键所在,通过构建系统化理论学习体系筑牢政治忠诚、搭建沉浸式岗位历练平台提升责任担当、建立常态化思想疏导机制激发内生动力,医院纪检监察干部的政治素质与履职能力得到显著提升,为医院党风廉政建设与高质量发展提供了坚实保障。

未来,随着医疗体制改革的不断深入,医院纪检监察干部思想政治工作还需进一步创新方式方法,结合数字化监督手段与新时代干部思想特点,持续增强工作的针对性与实效性,努力打造一支让党放心、让群众满意的纪检监察铁军,为推进健康中国建设贡献更大力量。

(作者单位:淮南新华医疗集团新华医院)

信访源头治理在国企发展中的作用

■ 张颖

《信访工作条例》明确指出,要坚持源头治理化解矛盾,采取多种措施综合施策,将重点放在源头治理和前端化解上。这为国有企业的信访工作提出了明确且现实的要求。国企作为信访问题的重点领域,其特殊的组织结构与利益分布使“前端治理”不再是可选项,而是维稳逻辑的内在要求。

国有企业在我国经济体系与社会治理中具有独特的结构嵌入性,其内部信访问题往往呈现高发频率与政治敏感性并存的特征。通过聚焦信访源头治理在国企维稳体系中的嵌入逻辑与现实效能,指出传统的治理路径已难以适应当前多元诉求快速演化的态势。在梳理信访问题演化机制的基础上,主张以制度化、预警性与联动型治理策略替代临时性、封闭性管理思路,并分析了信访治理理念向“前端介入”的深层转型逻辑。唯有推动信访治理从末端处置向风险环节前移,方能构建覆盖全过程的稳定防线,实现从“被动维稳”向“主动稳定”转轨。

一、国企信访问题的特征与风险外溢机制

(一)信访在国企维稳中的现实表现

国有企业内部的信访问题长期具有制度遗留性与身份特殊性交织的复杂面貌。员工对“单位制”福利惯性的持续认知,决定了其在利益受损时更倾向于诉诸体制内解决路径,信访即成为他们表达不满的首要手段。尤其在改制、合并、裁员等组织变动期间,历史包袱与现实落差相互叠加,催化出大量集中性、情绪化上访行为。一些群体借信访手段争取补偿、阻断决策,表明其已演变为准政治化表达渠道,对企业正常运转构成实质干扰。

(二)信访问题的风险演化路径

国企信访事件往往不是孤立偶发,而是具有递进式演化轨迹。初期多表现为个体申诉或内部申辩,一旦企业响应机制迟滞或处理方式失当,情绪便易在群体间扩散,从而引发联动性聚集上访。其间,“二次信任丧失”现象尤为突出,即职工对原有组织的信任在反复落空中被彻底瓦解。在网络介入与舆论发酵加持下,原本具有调解空间的内部矛盾迅速走向外溢,并在政府压力介入前被高度政治化。

(三)风险外溢的主要后果

一旦信访矛盾由企业层面向属地扩展,其后果往往超出组织自我修复能力,呈现维稳资源消耗与责任压力传导并存的局面。上访常被上升为考核指标中的“负面事件”,迫使地方政府介入协调,增加了政企之间不对等的博弈张力。同时,企业声誉在被反复曝光后受损,人才流失、投资信心下滑等连锁效应接踵而至。信访行为一旦形成制度性依赖,将倒逼政策反复,反向激励无序维权,破坏治理规则的严肃性与可预期性。

二、信访源头治理在国企维稳中的关键作用

(一)从“被动应对”到“前端防控”的理念转型

在传统信访治理路径中,国企管理者通常习惯于“问题显性化之后再处置”,将信访视为结果变量,忽略其生成机制的复杂链条。这种事 后补救式的管理理念,非但无法根除矛盾,反而容易陷入“反应滞后—信任坍塌—情绪爆发”的恶性循环。而源头治理的提出,正是对这一贯性逻辑的主动拆解,其核心不在于压制上访数量的表面成果,而在于通过过程控制、情绪疏导与制度化参与机制,提前干预风险的形 成条件。理念的转向本质上是治理权力的再分配,即从“一处处置部门向前端组织延伸,实现从“处理”走向“消解”,从“维持稳定”过渡至“培育稳定”。部分改革较早的地方国企已在工会、纪委、人力资源条线间构建起预警联动机制,其效果不在于降低多少信件量,而在于最大程度避免“信访成灾”带来的结构性治理失衡。

(二)信访源头治理的主要抓手

若要使源头治理脱离口号化陷阱而转化为具体行动逻辑,关键在于治理抓手的多维部署与系统联动。其一,制度供给层面,应建立覆盖员工全生命周期的诉求反馈与权益协调机制,摒弃“一事一议”式碎片化应对方式,使职工合理诉求有序释放的渠道嵌入日常管理流程。其二,风险识别方面,应引入基于职工情绪数据的动态监测模型,通过行为偏颇、话语模式与频率分布等要素构建前端预警体系,从静态防范走向动态感知。其三,处置机制需突出闭环化治理理念,明确责任链条与考核指标,防止问题因层级传导而“上移变形”甚至“软处理”。此外,干部激励与问责制度亦需同步调整,将源头治理成效纳入维稳考核体系,避免基层管理者因“多干多错”而消极对待信访预防。唯有在“制度—技术—组织—文化”四位一体架构中同步发力,信访源头治理方可真正嵌入国企稳定运行的底层逻辑。

三、结语

回顾国企信访问题的生成逻辑与风险扩散机制,不难发现,治理重心长时间过度集中于末端处置,导致源头治理长期缺位,制度调节力逐步稀释。本文指出,推动治理理念由被动响应向前端控制转型,并非技术性操作的简单替换,而是组织结构、责任体系与文化认知的系统重塑。信访治理应回归其本质,即构建一个可对话、有反馈、能解压的结构性空间。在未来,仍需进一步丰富微观操作工具,强化数据预警能力与组织韧性建设,以确保国企治理体系在面对复杂矛盾时具备稳健应对能力与制度自洽性。

(作者单位:广东省广设计集团有限公司)

数字资本主义时代数字劳动异化的本质、表征及超越路径

■ 李亮亮 孙钟伟

近年来,数字技术深度融入经济社会,数字经济以前所未有的速度、广度和深度重塑全球要素资源与经济结构,催生的数字劳动新范式拓展价值创造空间。但数字资本主义引发新型异化危机,使资本主义剥削形式的数字化转型成为研究焦点。剖析数字资本主义时代数字劳动异化的本质、表征与超越路径,是创新马克思主义异化理论、构建公平劳动生态的现实需要。

一、数字劳动异化的本质

数字技术驱动资本主义进入新纪元,传统劳动向数字劳动转型中,其异化本质在制度、技术与经济维度持续演进,凸显劳动与资本的根本矛盾。

制度层面,资本主义私有制的排他性逻辑延伸至数字空间,形成以数据、平台、算法为核心的“数字私有制”。数据资源、数字平台等核心生产资料被科技巨头垄断,平台资本借助技术构建精密控制体系,压缩劳动者自主性。劳动者无法占有自身创造的数字劳动成果,劳动过程沦为资本增值的工具,私有制的数字映射成为异化的制度根源。技术层面,数字技术在资本逻辑主导下异化为控制

工具。劳动者陷入双重困境:一方面自主性被精准计算的技术规则严重削弱,另一方面在数据追踪与算法评价中逐渐沦为技术附庸,技术进步与劳动异化形成相悖并存的态势。经济层面,数字劳动本质仍从属于资本增值逻辑。作为数字资本主义的支撑,劳动者创造的数据被平台无偿占有并商品化,付出与收益严重失衡。资本借助算法监控侵犯隐私、限制自由,甚至挤占闲暇时间,将劳动控制渗透至生活领域。数字劳动并未改变资本与劳动的支配关系,反而成为资本获取利润的新方式,强化了剥削的隐蔽性与广泛性。

三重维度的异化本质上是资本主义基本矛盾的数字形态呈现。只要资本垄断生产资料,数字劳动就难逃被工具化命运,劳动者就难以摆脱剥削,劳动与资本的矛盾就会在数字时代持续激化且不可调和。

二、数字劳动异化的表征

在数字资本主义语境中,数字劳动异化表现为劳动主体与成果、过程、类本质的四重分裂,本质是资本主义生产关系借数据垄断与算法规训的

延续强化。

劳动主体与成果的异化根源于私有制。平台资本垄断数据产权,无偿占有数据、内容等劳动成果并转化为利润,使数字产品异化为控制劳动者的对立力量。劳动者受自身创造的“数字产物”奴役,因数据分配权缺失陷入经济边缘化,劳动成果成为资本剥削的新型载体。劳动主体与过程 的异化体现为资本隐性控制。互联网用户日常行为被转化为受监控的数字劳动,陷入“信息茧房”;专业技术人员被算法规训,劳动时空侵蚀私人领域;工业劳动者为规避技术替代被迫高强度工作,“自主劳动”实为资本主导的强制异化,算法将劳动过程异化为增值工具。劳动主体与类本质的异化在于数字资本消解“自由自觉”的劳动本质。劳动者平台行为成为“数字足迹”,身份被解构为数据节点,在技术压力下被迫进行资本逻辑主导的数字素养强制进化,逐渐丧失人类本质,沦为资本体系的功能性存在。劳动主体与数字社会关系的异化表现为:传统雇佣中低技能劳动者面临技术失业,零工经济掩盖剥削本质加剧不平等;虚拟交往商业化解构情感关系,形成技术中立伪装下的隐蔽控

制。四重异化通过数据垄断、算法规训延续并强化资本剥削,本质是资本主义基本矛盾的数字时代具象化,凸显劳动与资本关系的深层张力。

三、数字劳动异化的超越路径

破解数字劳动异化需从制度、技术、价值三重维度重构人本逻辑。制度层面,构建全链条权益保障体系:通过专项立法突破传统劳动关系认定,建立“任务属性+工作时长”弹性机制,将算法透明、数据所有、离线休息等新型权利纳入法定保护,参照欧盟标准设定零工报酬与工时基准;监管端依托区块链搭建劳动权益存证平台,实现电子合同备案、算法审计全流程管控,通过大数据预警欠薪风险;支持劳动者组建工会,参与平台规则制定与数据收益分配。技术层面,构建技术伦理与协同机制:明确数字技术应用边界,保障劳动者对算法的知情权与决策权,通过增强工具定制性(如自主设置参数、弹性调度)提升自主性;建立“技术-劳动者”动态协同体系,借助智能学习与调优算法,推动劳动者从技术被动接受者转为主动决策主体,确保技术服务人的自由发展。价值层面,推动数字经