

我国绿色金融发展分析

■ 张恩铨

现如今,绿色低碳发展早已成为全球共识,在此大背景下,绿色金融应运而生并愈发重要。习近平总书记在全国生态环境保护大会上强调“强化金融支持,大力发展绿色金融”。党的二十届三中全会通过的《决定》进一步要求,深化金融体制改革,积极发展科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融。我们要认真学习、积极践行绿色低碳发展理念,做好绿色金融大文章,促进经济社会发展全面绿色转型。

我国绿色金融市场参与体系

绿色金融的发展依赖政府政策主导、金融机构资金支持、绿色企业转型发展、消费者低碳消费等,这四方基本构成了绿色金融的市场参与体系。政府在绿色金融的发展中作为政策制定者和监管者统筹全局,锚定绿色金融发展方向。金融机构在绿色金融发展中作为资源供给者和服务者,需要创新推出绿色金融产品和提供优质高效的绿色金融服务。绿色企业在绿色金融发展中作为资金的需求者和使用者,需

要运用金融资源创新生产技术,提升生产效率,推动产业绿色化。消费者是绿色金融发展的受益者和投资者,通过绿色投资和消费满足对美好生活的需要。

我国绿色金融发展存在的不足

绿色金融产品供给结构有待优化。我国当前的绿色金融产品仍然以绿色信贷、绿色债券为主,绿色基金、绿色保险、绿色信托、碳金融产品发展相对不足,规模相对较小,这些在一定程度上限制了金融机构为不同类型、不同行业的绿色项目提供全方位、一揽子金融服务的能力,同时也不利于绿色金融产业链的融合与拓展。同时,大部分绿色项目周期较长,而我国金融机构绿色信贷产品平均负债期限与绿色项目周期错配,也不利于绿色项目的长期发展。

绿色金融产品创新力度有待加强。现有的绿色金融产品集中在绿色信贷等传统金融工具领域,对于金融衍生品工具创造基本处于空白阶段,往往不能满足绿色企业的多样化专业化融资需求的问题。大多数绿色金融产品是聚焦企业融资设计的,市场上,针对个人消费者

的绿色金融产品相对不足。部分绿色金融产品只是对传统的金融产品进行绿色包装,在产品设计、风险规避、定价机制上缺乏绿色专业性创新。

绿色金融行业规范标准有待完善。绿色金融的标准和规范是绿色金融发展的基石,我国绿色金融在绿色项目认定口径、产品设计、信息披露和风险管理等方面,与国际通行的标准相比,有一定差距。我国相关的绿色发展目标主要从保护环境、节约资源等角度切入,而国际上普遍将应对气候变化、减少温室气体排放作为主要目标。我国对资金应用到绿色产业的比例要求低于国际标准。根据监管要求,企业债券允许企业使用不超过50%的募集资金用于偿还银行贷款和补充营运资金,而交易所公司债券对募集资金投入绿色项目要求的比例是70%,银行间市场非金融企业债务融资工具则要求募集资金需全部投入绿色产业市场。但从国际惯例来看,至少95%的绿色债募集资金应投向绿色资产或绿色项目。

传统产业绿色改造支撑力度不足。当前,越来越多的传统产业已经认识到绿色转型迫在眉睫,但金融机构往往基于风控考量,产业

发展前景、投入产出效率等因素,认为传统产业绿色转型压力较大,市场前景不明确,使得金融机构投资信心不足。目前,我国绿色贷款主要集中在新兴绿色产业,尤其绿色交通运输项目和清洁能源项目上,对传统产业绿色转型的资金支持力度不足。

我国绿色金融发展的相关建议

优化绿色金融产品结构。丰富绿色信贷产品,保持绿色信贷投放力度稳中有进,夯实绿色金融发展的主要融资方式。扩大绿色债券发行规模,支持绿色项目的开发和运营。推动绿色基金发展,增加绿色企业和绿色项目的融资渠道。鼓励发展绿色保险,缓释绿色企业和项目在发展过程中的各类风险。探索绿色信托、碳金融产品发展,最终形成绿色信贷、绿色债券、绿色保险、绿色基金、绿色信托等同步发展的市场体系,进一步优化绿色金融产品结构体系。

加强金融产品服务创新。加大绿色金融产品的创新力度,补齐短板,开发多样性的金融产品和服务,对不同的绿色企业类型,同一绿色企业发展的不同阶段提供差异化金融服务,

提升金融产品的适配度和金融服务的精准度。围绕碳排放与碳金融领域,加强对金融消费者的金融产品创新,设计能够激活个人绿色消费需求的零售端商业模式,拓展以碳排放权为标的的资管类业务,比如推出绿色消费贷款、绿色信用卡等产品,鼓励个人参与绿色投资。

完善绿色行业规范标准。积极参与国际绿色金融合作,加强国际交流,借鉴国际上通用的绿色金融规范与标准,立足我国绿色金融发展实际情况,逐步完善我国绿色行业的规范标准,建立完善绿色投资指引、绿色低碳技术标准和评价体系,为金融机构精准有效服务绿色低碳技术创新提供支持,推动我国绿色金融领域稳健发展。

加大传统产业绿色转型的支持力度。金融机构应加大对传统产业绿色转型的融资支持力度,与金融管理部门、市场管理部门等相关管理部门建立信息共享机制,加强风险管理,同时结合传统产业的转型潜力,建立传统产业绿色转型科学评价体系,依据科学的评估结果确定资金支持额度和利率成本。

(作者单位:中国人民银行齐齐哈尔市分行)

人力资源规划与企业发展战略匹配性研究

■ 何虎

在当今竞争激烈的商业环境中,企业要想持续发展并保持竞争优势,必须确保其人力资源规划与企业发展战略之间具有高度的匹配性。人力资源规划是指企业为了实现其战略目标,对所需人力资源的数量、质量、结构和分布进行预测、计划和控制的过程。而企业发展战略则是企业为了实现长远目标而制定的总体计划和行动指南。两者之间的匹配性研究,旨在探讨如何通过有效的人力资源规划来支撑和推动企业战略的实施。

人力资源规划与企业发展战略概述

人力资源规划是企业战略管理的重要组成部分,它涉及对企业未来人力资源需求的预测和对当前人力资源的评估。通过人力资源规划,企业能够确保在正确的时间、地点拥有合适的人才,从而有效地支持企业的运营和发展。人力资源规划的重要性体现在保证企业战略目标的实现、提高人力资源的使用效率、降低招聘和培训成本、增强员工的满意度和忠诚度、促进企业文化的建设和传承等方面。

企业发展战略是指企业为了适应外部环境的变化和满足内部发展的需要,制定的关于企业未来发展方向、目标和实现路径的总体计划。一个有效的战略通常包括以下几个部分:明确的愿景和使命、具体的战略目标、可行的战略措施和行动计划、灵活的战略调整机制、有效的战略执行和监控体系。

人力资源规划与企业发展战略的匹配性是指两者之间相互支持、相互促进的关系。企业的人力资源规划应当与企业的战略目标、业务需求和文化价值观相一致。这种匹配性能够确保企业的人力资源管理活动有效地服务于企业的整体战略,从而提高企业的竞争力和市场表现力。

人力资源规划与企业发展战略匹配的重要性

在当今快速变化的商业环境中,企业要想保持竞争力并实现可持续发展,就必须确保其人力资源规划与整体企业发展战略紧密匹配。人力资源规划是指企业为了实现其目标,对所需人力资源进行预测、分析、制定计划和控制的过程。而企业发展战略则是企业为了实现长期目标而制定的全面计划和行动指南。两者之

间的匹配对于企业的成功至关重要。

人力资源规划与企业发展战略的协调一致,能够确保企业具备适当的人才与技能,以支撑其战略目标的实现。通过精确预测未来的人力需求,企业得以预先筹备并培养所需的员工队伍,从而避免关键岗位出现人才短缺。此举有助于企业在市场中迅速应对变化,把握机遇。

人力资源规划与企业发展战略的协调一致,有助于提升员工的工作满意度与忠诚度。当员工的个人职业发展目标与企业的战略目标相契合时,他们更倾向于认为自己的工作具有意义,从而提高工作积极性与投入度。这种积极的工作态度不仅能够提升工作效率,还能减少员工流失率,降低招聘与培训新员工的成本。

人力资源规划与企业发展战略的协调一致,能够促进企业文化的建设与强化。企业文化是企业核心价值观与行为准则的体现,对于吸引与留住人才、塑造企业形象以及推动企业战略的实施均具有至关重要的作用。通过确保人力资源规划与企业战略的一致性,企业能够筛选到与企业文化相契合的人才,从而加强企业文化的传播与实践。

人力资源规划与企业发展战略的协调一

致,有助于企业风险管理。人力资源规划中,企业识别评估战略实施相关风险,并制定应对策略。例如,多元化招聘策略降低对单一人才市场依赖,建立继任计划确保关键岗位平稳过渡。

人力资源规划与企业发展战略匹配的策略和方法

为确保人力资源规划与企业发展战略的高度一致性,企业必须采取一系列策略和方法。

首先,构建战略导向的人力资源规划体系是基础所在。这要求企业将人力资源规划与企业战略紧密融合,确保人力资源规划的目标、政策和措施与企业战略保持同步。在制定人力资源规划时,必须充分考虑企业战略的需求,对人力资源需求进行科学预测和规划,以确保企业能在关键时刻拥有适当的人才。

其次,加强内部沟通与协作是至关重要的。人力资源部门应与企业各部门保持紧密沟通,了解各部门的业务需求和人才状况,以便更有效地制定和执行人力资源规划。同时,鼓励员工参与人力资源规划过程,提升员工的参与度和归属感,有助于增强人力资源规划的实施

效率和执行效果。

再者,实施人才盘点和继任计划也是关键策略之一。通过对现有人才进行全面盘点,掌握人才的数量、质量、结构和潜力,为制定人力资源规划提供数据支持。建立继任计划,确保关键岗位迅速找到合适人选,保障企业正常运转和发展。

持续优化人力资源管理制度和流程,根据战略变化和人力资源规划实施情况,调整和优化制度和流程,确保人力资源规划服务于企业战略实现。这包括完善招聘、培训、绩效管理和薪酬福利等制度,提高管理效率和效果。

通过对人力资源规划与企业发展战略匹配性研究的深入探讨,我们可以清晰地看到,两者之间的紧密匹配对于企业的长远发展至关重要。这种匹配不仅能够确保企业在关键时刻拥有合适的人才,还能提高员工的工作满意度和忠诚度,促进企业文化的建设和强化,以及更好地进行风险管理。因此,企业应当高度重视人力资源规划与企业发展战略的匹配性工作,不断完善和优化相关策略和方法,以实现企业的可持续发展和竞争优势。

(作者单位:中国长江三峡集团有限公司山东分公司)

积极心理培育视域下中职思政教育的价值重构与实践转向

——基于育人本质的三维必要性探析

■ 蒲娟芳

在职业教育类型化发展的时代背景下,中职思政教育正面临从价值传递向人格塑造的功能拓展。本文基于积极心理学与马克思主义人的全面发展理论,从个体社会化需求、职业教育育人规律、社会转型期人格建构三重维度,系统论证中职思政课培养学生积极心理品质的必要性。本研究通过实践分析,揭示积极心理品质培育对破解中职生自我认同危机、增强中职生的职业适应能力、促进中职生融入社会的重要作用,为新时代中职思政教育改革提供理论支撑。

新时代职业教育肩负着培养“德技双馨”高素质劳动者的历史使命。中职学生处于心理发展的关键期,面对学业压力、职业选择等多重挑战,普遍存在自我效能感偏低、抗挫折能力薄弱等问题。传统的中职思政教育侧重理论灌输与行为规训,未能有效回应中职学生的心理发展需求。在此背景下,将积极心理品质培养融入中职学校的思政教育体系,不仅是落实《中等职业学校思想政治课程标准(2020年

版)》中“培育健全人格”要求的必然选择,更是实现职业教育立德树人根本任务的深层突破。

个体社会化进程中的心理奠基需求

中职学生正处于埃里克森人格发展理论的“同一性对角色混乱”阶段,其心理发展呈现显著的矛盾性特征。一方面,技术技能学习带来的职业角色预演催生成就动机,如某汽修专业调研显示,63%的中职学生渴望通过技能大赛证明自我价值;另一方面,社会对职业教育的认知偏差导致56.7%的中职学生存在身份认同焦虑。这种心理冲突在思政课堂中具象化为对理论学习的疏离感——当“工匠精神”仅作为知识记忆时,难以转化为应对职场挑战的心理韧性。

积极心理品质培育为此提供了破解路径。通过将社会主义核心价值观与心理资本建设相融合,如在“职业道德与法治”模块中嵌入职业抗压训练,在“哲学与人生”课程中开展成长型思维工作坊,能够帮助学生构建“技能自信—心理自强—价值自觉”的认知闭环。在我们课题组的实践研究中显示,采用心理剧形式

演绎职场伦理冲突的班级,该班学生的情绪管理能力测评成绩大幅提高。这印证了思政教育与心理培育的协同效应。

职业教育类型定位的育人规律使然

职业教育作为类型教育的定位,要求其人才培养必须遵循“知行合一、德技并修”的特殊规律。传统的中职思政教育往往陷入两大误区:或脱离专业场景空谈道德,或将心理辅导窄化为问题干预。某机械专业学生坦言:“老师讲的诚信很重要,但不知道怎样面对企业实习中的质量检测压力。”这种重言人实效的欠缺,源于未能把握职教学生“做中学”的心理建构特点。

积极心理品质培养为中职思政教育提供了新的方法论。在实训车间开展“工匠精神体验课”,将零件加工误差分析转化为责任意识培养;尝试通过电商直播实训中的团队合作,增强中职学生的沟通协调力与抗压能力。这种“心理品质—专业技能—职业素养”的三维融合,使抽象的价值引导具象化为可感知的行为养成。我们课题组在调研中发现,某职校在

《中国特色社会主义》课程中引入企业真实项目,学生在完成社区服务方案设计的过程中,社会责任意识方面的得分率较传统教学班提高了25.2%,印证了实践载体的关键作用。

社会转型期人格建构的时代应答

在数字经济与产业变革双重影响下,职业世界的不确定性显著增强。2023年人社部发布的报告指出,智能制造领域技术迭代周期缩短至2.3年,这对从业者的心理适应力提出更高要求。中职教育作为技术技能人才的蓄水池,必须通过思政教育锻造学生的“心理免疫力”。

这种时代需求在课堂教学中体现为三个转向:一是从规避风险转向培养成长型思维,如在《经济政治与社会》课程中分析企业转型案例,引导学生理解挫折的进化价值;二是从知识记忆转向情绪智力开发,如借助VR技术模拟职场人际冲突场景,培养学生的情绪调节能力;三是从个体规训转向共同体意识培育,如通过“乡村振兴实践项目”培育同理心与社会责任。某中职学校开展“人工智能伦理解

论赛”后,72%的学生表示更能理性看待技术变革带来的职业焦虑。这种心理认知的提升,正是思政教育回应时代命题的生动注脚。

中职思政教育转向积极心理品质培育的纵深发展,本质上是对教育本质的回归——从塑造“工具人”转向培养“完整人”。这种转向既需要重构“价值引领—心理赋能—行为养成”三位一体的课程体系,更呼唤教师角色的根本转变:从理论宣讲者变为心灵导师,从道德评判者转为成长伙伴。当思政课堂成为点燃希望、唤醒潜能的生命场域时,职业教育才能真正实现“使无业者有业、有业者乐业”的价值追求。未来的研究需进一步探索心理品质评价标准与专业课融合机制,让积极心理培育成为职业教育的鲜明标识。

【基金项目】四川省思想政治教育学研究课题(思想政治理论课青年教师专项)四川省高校思想政治理论课教师培训中心课题“新时代中职思政教育中培养学生积极心理品质的实践研究”(SZQ2024070)研究成果。(作者单位:四川省合江县职业高级中学)

电力企业工会管理工作的创新路径探索

■ 刘磊

摘要:在能源革命与数字化转型双重驱动下,电力企业工会面临着职工需求多元化、劳动关系复杂化、企业转型紧迫化的新挑战。本文基于组织生态学理论与数字治理框架,提出构建“三维四驱”创新体系,通过机制重构、技术赋能、生态协同等路径,推动电力企业工会向智慧生态型组织转型。

电力企业工会管理工作面临的现实困境与转型契机

传统管理模式的效能衰减。电力企业工会在传统管理模式下的管理效能已经在逐步衰减且呈现不可逆的趋势,如传统的福利供给型工会面临边际效用递减、科层制组织架构导致的响应迟滞、职工参与度持续走低等问题成了目前电力企业工会管理工作中亟待解决的问题。

新型劳动关系带来的结构性挑战。随着近年来新能源产业的迅速发展,电力行业在自身转型发展的同时,电力企业内部的劳动关系结构转变也为工会管理工作带来不小的冲击,如新能源业务扩张下催生的外包、派遣工等混合

用工矛盾,数字化转型中的技能焦虑与代际冲突,“双碳”目标下的职业安全新维度等问题显得尤为突出。

政策与技术赋能的战略机遇。中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》明确提出“完善工会源头参与机制”,为电力工会参与企业治理提供政策支持。电力企业工会正处于百年未有的战略机遇叠加期:政策端的制度性突破、技术端的颠覆性创新、行业端的系统性变革、社会端的价值性重构,四重动力共同推动工会从“福利供给者”向“生态构建者”跃迁。抓住机遇的关键在于建立政策解读—技术嫁接—场景创新—价值输出的转化机制,将宏观机遇转化为具体的管理进化路径。

创新管理体系的建构逻辑

三维价值定位重构。政治维度:进一步发挥电力企业党组织的政治引领作用,搭建党组织领导下的新型桥梁纽带,构建“党建带工建”数字驾驶舱,进一步提升电力企业工会管理水平。经济维度:逐步完善电力企业战略实施的协同创新平台,设立职工技术创新“揭榜挂帅”机制,推进工会管理工作提质增效。社会维度:

加强与产业生态治理的重要参与主体的互动与协同管理,建立供应链企业工会联盟,全面提升全行业工会管理的工作效能。

四轮驱动创新模型。机制驱动:构建需求感知—智能决策—敏捷响应机制,提升职工满意度,切实、高效解决职工问题,提升工会服务水平。数据驱动:打造职工数字画像与工会服务精准匹配算法,提供职工个性化定制服务,满足不同职工的不同需求,提升工会的服务能力。场景驱动:开发虚拟电厂运维等特定场景的工会服务包,为特殊工作岗位职工提供专属工会特殊服务,保障职工权益的同时实现企业安全生产管理水平的提升。生态驱动:形成电力产业链工会价值共生网络,通过全行业协同管理为职工提供更加优质、全面的服务。

创新实施路径与关键技术

电力企业工会管理创新以“技术驱动路径重构”为核心逻辑,通过数字技术与组织变革的深度耦合,构建“数据流动—智能决策—生态协同”的闭环体系。在技术层面,依托区块链建立跨主体信任机制,实现集体协商、权益保障等流程的智能合约化;运用多模态感知与情感计算技术,实时捕获职工需求图谱,驱动服务

供给从经验判断转向算法匹配;通过数字孪生构建工会管理虚拟仿真系统,预演政策实施效果并动态优化路径。在路径层面,形成“数据资产运营—智能中枢决策—虚实场景联动”的三阶进化模型,原始管理数据经联邦学习清洗后形成数字资产,嵌入工会大脑的群体智能算法生成决策方案,最终通过元宇宙空间实现组织动员与服务沉浸式交付。关键技术突破聚焦隐私计算保障下的数据融合、基于知识图谱的权益协商推演、AR/VR驱动的技能传承等交叉领域,使工会管理从被动响应升级为前瞻性价值共创,实现技术赋能与体系创新的螺旋式演进。

创新路径的实施保障机制与未来展望

电力企业工会管理工作创新路径的实施保障机制与未来展望,核心在于构建“制度—技术—文化”三位一体的支撑体系。在制度层面,需建立适应数字化转型的工会治理新规,包括数据确权规则、算法伦理审查机制、数字技能认证标准等,为技术应用划定边界并提供合法性保障。同时,完善工会干部数字领导力培养体系,通过场景化实训与能力认证,提升其驾

驭新技术、应对新挑战的能力。在技术层面,重点建设工会数字中台,整合多源异构数据,开发智能决策模型,并建立常态化技术迭代机制,确保创新路径的可持续性。文化层面则需培育开放包容的组织氛围,通过数字素养提升计划消除技术鸿沟,借助虚拟社区建设增强职工认同感,为创新实践营造良好生态。

展望未来,电力企业工会将向智慧生态型组织演进。一方面,随着量子计算、脑机接口等前沿技术的成熟,工会服务将实现从“千人千面”到“一人千面”的精准化跃迁,职工需求预测准确率有望突破95%。另一方面,工会治理边界将进一步扩展,通过区块链跨链技术实现能源产业链工会的互联互通,构建起覆盖全行业的数字权益保障网络。同时,工会将深度融入企业ESG战略,通过量化评估职工幸福感、技能成长度等指标,为电力企业可持续发展提供价值锚点。

最终,电力企业工会将从传统“维护者”转向“价值创造者”,通过构建技术赋能、生态融合、持续创新的新型治理体系,实现职工成长与企业发展的同频共振。

(作者单位:内蒙古电力集团包头固阳供电公司)