

教育强国建设背景下 大庆精神涵养时代新人的 三重向度

■ 刘思彤

在历史演进与时代变革中,加快建设教育强国是我们党在教育事业征程上不断挺进的目标,更是时代发展对我们提出的新考验。以大庆精神涵养时代新人,要牢牢把握价值铸魂、实践磨砺与精神引领的三重向度,将其所蕴含的爱国忠诚的赤子之心、艰苦奋斗的创业之志、科学求实的实践之道与无私奉献的品德之美,厚植于时代新人的精神血脉和行动自觉之中。唯有如此,才能培养出大批至诚报国、格物穷理、乐于奉献的时代新人,确保党和人民的事业薪火相传、后继有人,为全面建成教育强国提供坚实的人才支撑,在民族复兴的壮阔征程上续写新的辉煌篇章。

价值铸魂:涵养深厚家国情怀,筑牢教育强国的信仰根基

新中国成立初期,经历战火硝烟后的新中国,百业待兴,却又面临着国内石油工业基础薄弱、国外技术封锁和军事威胁的双重困境。在此危难之际,大庆石油横空出世。党中央决定用打开封锁的办法,在大庆地区进行勘探开发大会战,自此打响了大庆石油会战的第一枪。老一辈石油人艰苦奋斗,都想争一口气“一定要摘掉‘贫油’的帽子,为国家争光争气”,发出“宁肯少活二十年,拼命也要拿下大油田”的豪迈誓言。这背后无不体现着对党和国家的无限忠诚,对党和国家的坚定信仰。

老一辈石油人虽随时光渐渐老去,但其精神凝聚成“大庆精神”的强大力量长久留存。进入新时代,我国工业、国防建设飞速发展,积贫积弱中国一去不复返。但一代人有一代人的担当与使命,时代新人应延续老一辈石油人的指引,坚定不移听党话、跟党走,筑牢信仰根基,将爱国情、强国志转化为报国行,自觉做中国特色社会主义教育事业的坚定信仰者和忠实实践者。例如,时代新人可以积极参加爱国主题辩论赛、红色剧本杀等学习活动,从内心深处厚植爱党爱国情怀。

实践磨砺:锤炼求创业能力,夯实教育强国的人才支撑

当年,老一辈石油人们在艰苦异常的条件下,用生命捍卫岗位,不懈奋斗,创造了前所未有的成就,书写了我国石油工业发展的快速和卓越篇章。“有条件要上,没有条件创造条件也要上”的豪迈誓言,生动诠释了独立自主、自力更生的艰苦创业精神;“千工作要经得起子孙万代检查”的庄严承诺,彰显了实事求是、精益求精的科学态度。艰苦创业、攻坚克难、求真务实,都是老前辈们留给我们的精神财富。

秉承这些精神财富,大庆的石油产业创造了中国甚至是世界石油发展史上一个又一个的奇迹。回到物质丰裕的今天,设施条件已然完善。时代新人尤其需要赓续这一精神血脉——克服“躺平”“佛系”心态,以迎难而上、攻坚克难的勇气,积极回应时代的召唤:到国家需要的领域去,发挥所能,在“苦干实干”中体验创业艰辛,磨练意志品质;到国家需要的地方去,在实践中提升应对挑战、开拓创新的能力。同时,作为时代新人,要始终保持勇于拼搏、敢于突破的韧劲,求真务实、严谨细致的作风,以期成为可堪大用、能担重任的栋梁之材,为教育强国建设抛头颅、洒热血,贡献属于年轻一代的青春力量。例如,时代新人应积极投身乡村振兴、基层治理一线,在社区服务实践中锤炼实干本领。

精神引领:砥砺奋斗奉献精神,担当教育强国的时代重任

在艰苦卓绝的大庆石油会战中,面对极端恶劣的自然环境和极其匮乏的物质条件,老一辈石油人迸发出惊天动地的集体伟力。他们在平凡岗位上默默耕耘、任劳任怨、不计得失、不求名利,“甘愿为党和人民当一辈子老黄牛”的铮铮誓言深刻诠释了大庆精神中埋头苦干、无私奉献的崇高品质,更为后世树立了永不褪色的价值坐标和精神丰碑。如今,在复杂的市场经济环境下,也出现急功近利的恶劣风气。

时代新人要继承大庆精神的这种“老黄牛”精神,擦亮双眼,辨明是非,时刻警惕个人主义、功利主义的侵害,同老一辈石油人一样,甘于埋头苦干、无私奉献,培育心系国家、服务人民的情怀,具备克己奉公、甘于奉献的品德,追求更有高度、更有境界、更有品位的人生,自觉将个人价值的实现融入服务社会、造福人民的实践中,完成个人发展与集体进步的统一,助力教育强国建设。例如,时代新人应在志愿服务等领域默默奉献的青年榜样,深入偏远山区支教,在服务他人、奉献社会中实现人生价值。

(作者单位:黑龙江大学马克思主义学院)

低空经济法律规制的风险防范

■ 文双坡

作为国家空域资源战略开发的关键领域,低空经济不仅承载着推动产业升级、优化物流体系、提升应急救援效率的重要使命,更被多国视为重塑未来交通格局、培育经济增长新动能的核心方向。然而,低空飞行活动涉及空域安全、数据隐私、基础设施兼容、第三方责任等复杂风险维度,一旦缺乏系统、前瞻的法律规制框架,不仅威胁公共安全,更可能阻碍产业的可持续发展。因此,构建科学、高效、风险防范导向的低空经济法律规制体系迫在眉睫。

低空经济的主要风险类型

低空经济是指以 3000 米以下空域为活动空间,以无人机、电动垂直起降飞行器等为载体

的综合性经济形态。低空经济在爆发式增长的同时,“黑飞”扰航、数据泄露、空域冲突等安全隐患日益凸显。国家发展改革委为此提出“先载货后载人、先隔离后融合、先远郊后城区”的 18 字方针,强调安全是产业发展的首要前提。

在空域安全风险方面,存在“黑飞”(无证、无适航证、未报批飞行)是低空经济的最大威胁。2025 年 5 月,国家发展改革委专项部署打击“黑飞”,但执法中仍面临三大难点:一是取证困难,轻型无人机飞行高度低、速度快,传统雷达难以追踪;二是反制设备滥用,部分单位擅自使用无线电干扰装置,危及周边通信安全;三

是空域划设僵化,现行规定将 120 米以上空域划为管制区,但深圳实践表明,动态网格化管理可使空域利用率提升 300%。

在跨越协同中,低空经济的跨区域、跨业态特性催生新型法律风险。珠海条例虽规定无人机可经“一线”(横琴与澳门之间)进出合作区,但澳门尚未配套立法,实际通关仍受阻。此外,低空物流涉及空域、道路交通、邮政管理等多领域,现行法缺乏协同规则。

低空经济风险防范的法律制度构建

构建分类分级监管体系。针对不同场景实施差异化规制是平衡安全与效率的关键。空域维度,推广深圳“三层空域模型”,即 0-120 米开放

如何在区域协同下高质量发展国有企业

■ 刘长兴 丁欢 王智萍

一、区域协同发展与国有企业高质量发展的关系

(一)区域协同发展对国有企业高质量发展的促进作用

区域协同发展为国有企业高质量发展提供了广阔的空间和机遇。首先,区域协同打破了地域限制,优化了资源配置,使得国有企业能够更高效地获取资金、技术、人才等要素,提升自身竞争力。其次,区域协同为国有企业创造了更大的市场空间,使其能够更好地拓展业务,提升市场份额。

(二)国有企业在区域协同发展中的角色与作用

国有企业在区域协同发展中扮演着重要角色,是推动区域协同发展的主力军。首先,国有企业凭借其雄厚的经济实力和资源优势,能够承担起重大基础设施建设、公共服务供给等任务,为区域协同发展提供基础保障。其次,国有企业在区域产业链整合中发挥着关键作用,通过与上下游企业的合作,推动产业集群的形成和发展,提升区域产业的整体竞争力。

二、九江市属国有企业发展现状分析

(一)企业概况与发展现状

九江作为江西省重要的工业城市和长江经济带的重要节点城市,市属国有企业在地方经济发展中占据重要地位。近年来,九江市积极推进市属国有企业改革,优化国有经济布局,提升企业竞争力,取得了显著成效。截至 2025 年 3 月 31 日,九江市属国有企业总资产规模为 2957.37 亿元,净资产为 1222.93 亿元,实现营业收入 45.62 亿元,显示出市属国企在资产扩张和运营效率方面保持稳健增长态势。

(二)企业在区域协同发展中的表现

九江市属国有企业在区域协同发展中发挥了重要作用,通过积极参与区域产业协同发展,推动了产业集群的形成和发展,特别是在在

基础设施建设 and 公共服务领域。例如,九江城发集团通过承担大量基础设施建设项目,推动了区域互联互通。

三、区域协同视角下九江市属国有企业高质量发展的机遇与挑战

(一)区域协同发展带来的机遇

1.政策支持与战略机遇

九江作为长江经济带重要节点城市,受益于国家和省级多项政策支持。例如,江西省推动九江建设长江经济带重要节点城市,支持市属国有企业在绿色发展、创新发展、开放发展等方面加强合作。这为九江市属国有企业在基础设施建设、临港工业、航运物流等领域提供了广阔空间。

2.产业升级与创新机遇

九江市积极培育新型能源、量子通信、生命健康等未来产业,推动产业转型升级。市属国有企业可参与新兴产业项目,提升技术水平和创新能力。同时,九江市大力推进“互联网+”相关产业发展,促进产业融合和新型业态形成,为市属国有企业数字化转型提供契机。

3.区域合作与市场拓展机遇

九江地处长江经济带和长江中游城市群核心区域,具有独特区位优势。市属国有企业可通过加强与周边城市产业合作,拓展市场空间,提升区域经济竞争力。此外,九江市积极推动与长三角、长江经济带等区域的对接合作,加快融入“一带一路”,为市属国有企业提升国际化水平提供机遇。

(二)区域协同发展带来的挑战

1.产业同质化竞争

九江市在区域协同发展过程中,仍面临产业同质化竞争问题。市域内多个工业园区产业布局雷同,电子电器、纺织服装、化工等产业在多个园区均有分布。产业领域的同质化竞争,可能导致资源浪费和重复建设,不利于区域协

同发展。

2.债务与资金压力

九江市属国有企业在基础设施建设和产业发展过程中,面临较大债务和资金压力。部分企业总有息债务规模逐年上升,短期偿债压力较大,未来资本支出压力大。这种资金压力可能限制市属国有企业在区域协同发展中的投资能力和项目推进速度。

3.协同机制与政策协调

区域协同发展需要完善的协同机制和政策协调,目前在一些领域仍存在协同机制不完善、政策协调成本高的问题。例如,安全生产监管、生态环境保护等领域存在数据共享难、政策执行缺乏统一规划等问题。新兴领域的监管职责划分不明确,存在空白或重叠现象,影响市属国有企业在新兴产业领域的布局和发展。

四、区域协同视角下九江市属国有企业高质量发展的策略

(一)优化产业布局与协同发展策略

九江市属国有企业应紧密区域协调发展战略,优化产业布局。一方面,聚焦长江经济带和鄱阳湖生态经济区建设,重点发展临港工业、航运物流、绿色能源等特色产业,形成产业集群效应。例如,九江市可依托长江黄金水道,打造长江中游航运枢纽,推动航运物流业与制造业深度融合。另一方面,加强与周边城市的产业对接,避免同质化竞争,形成差异化竞争优势。通过跨区域合作,九江市属国有企业可以拓展市场空间,提升区域经济的整体竞争力。

(二)创新驱动与技术升级策略

创新驱动是九江市属国有企业高质量发展的核心动力。企业应加大研发投入,推动数字化转型和技术创新。例如,九江市属国有企业可借鉴其他地区经验,分类推进数字化转型,商业一类企业注重市场活力提升,商业二类企业聚焦战略性新兴产业转型升级。同时,企业

报备,120-300 米管制审批,300 米以上雷达引导,建立动态调整机制;航空器维度,按风险等级细化监管,微型无人机豁免适航认证,但载人 eVTOL 需通过冗余设计、紧急迫降等专项测试。

完善跨部门协同监管机制。为打破监管孤岛,需推进三方面创新:在执法协同上,建立“军地民联合指挥平台”,公安机关负责落地处置,空管部门主导空中干预;在标准协同上,由民航局牵头制定全国统一技术标准,避免地方“各自为政”;在区域协同上,在粤港澳大湾区试点“低空通行证”制度,实现飞行计划一次申请、全域通行。

(作者单位:贵州民族大学法学院)

应加强与高校、科研机构的合作,建立产学研用协同创新机制,加速科技成果转化。

(三)管理创新与治理结构优化策略

优化治理结构是提升企业竞争力的关键。九江市属国有企业应进一步完善现代企业制度,建立健全法人治理结构,提升决策效率和管理水平。例如,企业可引入外部董事制度,增强董事会的独立性和专业性。同时,企业应加强内部管理创新,优化业务流程,提升运营效率。

(四)政策支持与保障策略

政府应为九江市属国有企业高质量发展提供有力的政策支持。例如,政府可通过财政补贴、税收优惠等手段,鼓励企业加大研发投入和技术创新。同时,政府应优化营商环境,简化行政审批流程,为企业提供高效便捷的服务。

(五)风险防范与可持续发展策略

九江市属国有企业在追求高质量发展的同时,必须注重风险防范和可持续发展。企业应建立健全风险预警机制,加强对市场风险、财务风险和政策风险的监测和分析。同时,企业应积极履行社会责任,推动绿色发展,加强节能减排和资源循环利用。

五、九江市属国有企业高质量发展的前景展望

展望未来,九江市属国有企业在区域协同发展的背景下,必将持续优化产业布局,加大创新投入,提升治理水平,积极应对风险挑战。随着政策支持的不加强和市场环境的持续优化,期待九江市属国有企业在高质量发展道路上实现更大突破,为推动区域经济协同发展、助力九江建设长江经济带重要节点城市贡献更大力量。

【本文系 2025 年九江市社会科学基金项目《九江市属国有企业高质量发展研究》(项目编号 25YB194)研究成果】

(作者单位:共青科技职业学院)

薪酬管理在人力资源管理中的应用

■ 王艳芳

提要:薪酬管理是指针对员工对企业所提供的服务多少及贡献大小,确定员工应该得到的薪酬总额、薪酬结构以及薪酬形式的过程。作为整个人力资源管理系统及组织运营与变革的重要组成部分,薪酬管理与其他人力资源管理职能共同构成了支撑企业使命、愿景和战略目标的重要基石。本文旨在从战略性薪酬管理、薪酬体系设计、奖励计划以及员工福利四个核心维度,浅析薪酬管理在现代人力资源管理实践中的应用与实施要点。

薪酬管理在现代企业管理中占据核心地位,其效能直接关系到组织吸引、保留、激励人才的能力,进而影响企业战略目标的实现。理解并有效应用薪酬管理的各个方面,是人力资源管理者提升组织效能的关键。

一、战略性薪酬管理策略

战略性薪酬管理是企业薪酬实践的顶层设计与方向指引。它要求以企业发展战略为根本依据,结合特定阶段的内外部环境,审慎选择薪酬策略,系统设计薪酬体系并实施动态管理。企业的组织战略形态各异,不同战略导向下的薪酬管理策略也需相应调整。例如,在成长战略时期,企业通常强调与员工共担风险、共享收益,其薪酬策略往往表现为提供相对较低的基本薪酬,同时大力推行奖金、股份选择权等激励计划;处于稳定战略阶段的企业,薪酬决策则趋于集中化,更多聚焦于职位本身的价值,薪酬构成中基本薪酬和福利占据较大比重,整体薪酬水平可能采取略高于市场或跟随市场的策略。近年来,全面薪酬战略在众多企业中得到广泛应用,全面薪酬战略显著体现出战略性、激励性、沟通性、创新性和灵活性等特点,更加强调的是员工的技能提升以及对外部市场的敏感性。通过实施战略性薪酬管理,企业能够有效提升整体绩效和竞争力,维持员工满意度和忠诚度,并在合理范围内控制薪酬成本。

二、薪酬体系设计的重要性

薪酬体系设计是人力资源管理中的一项基础且关键的任务,其核心在于构建一套公

平、有效且合法的薪酬框架以激励员工,设计过程必须紧密契合企业的整体战略。在诸多薪酬体系模式中,职位薪酬体系是一种基础且广泛应用的制度。该体系的核心逻辑是根据职位本身的内在价值进行客观评价,并据此向承担该职位的员工支付与其价值相当的薪酬。

设计一套科学合理的职位薪酬体系通常包含几个关键步骤。第一,需要明确组织的基本现状和战略目标,清晰理解组织结构以及各岗位在其中的定位。第二,进行职位分析和职位评价。职位分析是评价的前提,需要形成详尽的职位说明书;职位评价旨在解决薪酬内部公平性问题。第三,开展薪酬调查,通过收集和分析外部劳动力市场,特别是竞争对手的薪酬水平与结构信息。基于此,企业能够明确自身在外部市场的薪酬定位,从而解决薪酬的外部竞争性问题。第四,确定薪酬水平。企业应结合所处的内外部环境确定薪酬水平,可以选择的薪酬水平策略包括市场领先策略、市场跟随策略、市场滞后策略以及混合策略等。第五,设计薪酬结构。薪酬结构关注组织内部不同职位间基本薪酬水平的等级安排,涉及职位等级的数量、相邻等级间的基本薪酬差距及其确定标准。一个完整的薪酬结构需要明确基本薪酬的等级数量、每一薪酬等级内部的薪酬变动范围以及相邻薪酬等级间的交叉与重叠程度。第六,薪酬的预算与控制。通过制定合理的预算计划和控制措施,确保薪酬支出的合理性和有效性,为企业稳健发展提供支持。一套设计精良、兼具内部公平性和外部竞争性的薪酬体系,能够有效吸引和保留核心人才,充分激励员工,提升员工满意度,从而驱动企业战略目标的达成,并最终增强企业的市场竞争力。

三、奖励计划在人力资源管理中的重要作用

奖励计划作为薪酬体系的重要组成部分,在引导员工行为、驱动组织绩效方面扮演着不可替代的角色。奖励计划,常被称为奖金、绩效

薪酬或可变薪酬,其本质是企业根据员工的工作绩效和既定工作目标的完成情况所支付的报酬。它是薪酬体系中与绩效结果直接挂钩的部分,设立的核心目的在于在绩效与薪酬之间建立紧密的联系,从而有效引导员工行为聚焦于实现企业的战略发展目标。

实施奖励计划具有多重优势:第一,能够将员工的努力方向有效聚焦于组织认为至关重要的目标上,促使员工调整工作行为以达成关键组织目标;第二,奖励计划的报酬支付性质使其成为一种可变成本,减轻了企业在固定成本开支方面的压力,有利于企业根据实际的经营状况灵活调整薪酬支付水平;第三,奖励计划直接与可衡量的绩效改善成果相关联,奖金的支付对象明确指向那些为达成高绩效作出实质性贡献的员工,这有力推动了组织整体绩效水平的提升。根据激励对象的不同,奖励计划可分为个人奖励计划和团体奖励计划,个人奖励计划和团体奖励计划在薪酬管理中都发挥着各自的重要作用;根据激励周期的长短,又可分为短期奖励计划和长期奖励计划。近年来,在人才流动不确定的大环境下,为了吸引和留住企业的各类人才,上市公司的股权激励、非上市公司的股权激励以及员工持股计划等形式的长期奖励计划成为企业的重要薪酬管理手段。奖励计划在人力资源管理中是连接员工激励与组织目标的核心工具,奖励计划能直接驱动员工的绩效提升、激发员工的潜力与能力发展、优化人才的吸引和竞争优势。当奖励计划与其他人力资源管理制度,如绩效管理、培训发展等良好配合时,能够协同实现最佳的人力资源管理效能。

四、员工福利在人力资源管理中的积极意义

员工福利作为非货币形式的间接薪酬,在人力资源管理中发挥着独特的作用。福利与员工的具体工作时间没有直接关联,它是由组织提供给员工的各类补充性报酬与服务。组织提供福利的动力主要来源于遵守相关法律法规的要求、应对市场竞争压力以吸引保留人才,

以及满足员工多元化的生活需求。员工福利的种类繁多,法定福利是国家法律法规强制要求企业提供的福利,包括法定社会保险、法定节假日以及住房公积金等。补充保险计划则是企业在法定福利之外自主设立的保障计划,常见的有企业年金、团体人寿保险计划、健康医疗保险计划等。员工服务类福利旨在提升员工的工作生活品质,包含范围广泛,如员工援助计划、各类咨询服务、教育援助计划等。在薪酬管理中,精心设计的福利政策扮演着多重关键角色:它能够显著提高员工的满意度和对组织的归属感,让员工感受到企业的关怀与支持;良好的福利待遇也是一种重要的激励因素,能够提升员工的工作士气和效率;同时,提供全面且有竞争力的福利计划,有助于塑造积极的企业形象,提升企业在人才市场和社会中的价值与声誉。

综上所述,本文从战略性薪酬管理、薪酬体系设计、奖励计划以及员工福利四个维度,简要探讨了薪酬管理在人力资源管理中的核心应用。薪酬管理是企业人力资源管理不可或缺的基石。通过有效的薪酬管理,企业能够客观衡量和评估员工的工作绩效,显著提升员工的工作积极性与投入度,最终转化为企业生产率的提升。薪酬调节机制有助于实现企业内部劳动力的优化配置,将合适的人放在合适的岗位上。更重要的是,通过战略性薪酬策略的调整与传达,能够让员工清晰地理解企业的既定目标和任务,促使员工的个人行为与组织整体行为高度融合,从而有力推动组织战略目标的最终实现。总而言之,薪酬管理在人力资源管理中的应用是全方位且深远的。企业必须紧密结合自身的实际经营状况、发展阶段以及外部市场环境,精心制定并持续优化科学、合理、具有竞争力的薪酬管理制度。唯有如此,才能有效激发员工的内在潜能和工作热情,不断提升企业的生产效率 and 核心竞争力,在激烈的市场竞争中赢得持续发展的优势,实现企业与员工的协同共生和长远共赢。

(作者单位:浙江省文成县融媒体中心)