

# 事业单位政工工作与宣传教育的双向赋能机制研究

雷志鹏

意识形态工作是党的一项极端重要的工作,是为国家立心、为民族立魂的工作,而事业单位承担着传递主流价值的重要职能。政工工作作为事业单位党建与思想建设的核心抓手,聚焦思想政治引领;宣传教育则是通过多元载体传递政策精神、弘扬时代主旋律。在新时代意识形态工作的战略背景下,事业单位政工与宣教功能的协同直接关系到主流意识形态的引领力。只靠政工的“内部渗透”或宣教的“外部输出”已难以满足需要,亟待探索二者双向赋能的协同机制,形成“1+1>2”的聚合效应。本文从意识形态引领的视角切入,分析当前事业单位政工工作与宣传教育融合中存在的现实困境,提出构建双向赋能机制,通过二者的深度互动,实现政治引领力与思想传播力的双向提升,为事业单位高质量发展提供坚实的思想保障。

## 一、新时代意识形态引领下政工工作与宣传教育双向赋能的理论逻辑

### (一)双向赋能的内涵界定

“双向赋能”是指两个以上主体通过资源互补、功能互动,实现彼此能力提升与价值增值的动态过程。政工为宣教提供方向指引和组织保障,确保宣教的政治性、导向性和实效性;宣教为政工拓展传播渠道、创新方法手段、增强受众覆盖,推动思政教育从“单向灌输”向“互动共鸣”转型。

### (二)意识形态引领的现实需求

新时代意识形态工作面临多重挑战:一方面,社会思想观念多元化、网络信息碎片化对主流价值的冲击加剧;另一方面,事业单位职工群体结构年轻化,传统的“文件传达+会议学习”模式难以有效触达。在此背景下,政工与宣教的双向赋能,既是落实“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”使命任务的必然要求,又是破解“内部教育乏力、外部传播弱效”困境的关键路径。

### 二、当前事业单位政工工作与宣传教育在协同中的现实困境

目标定位“两张皮”:政治引领与传播实效的割裂。有的单位将政工工作狭义理解为“党内教育”或“职工管理”,侧重于完成上级部署的政治任务,而宣传教育则被定位为“对外宣传”,重点展示单位业绩而非思想引领。二者目标缺乏统筹,导致政工工作“重形式轻实效”、宣传教育“重流量轻导向”,难以形成意识形态引领的合力。

内容供给“同质化”:理论深度与传播温度的失衡。政工工作内容多围绕文件原文、会议精神展开,强调权威性与系统性,但存在“话语体系固化”问题;宣传教育内容则倾向选取“热点案例”“典型事迹”,注重故事性与感染力,却可能因脱离政策背景导致“思想深度不足”。

方法路径“单向化”:内部渗透与外部

传播的脱节。政工工作习惯采用“集中学习+谈心谈话”的传统模式,依赖线下会议和纸质材料,对新媒体平台的运用不足;宣传教育虽积极运用新媒体,但内容多以“新闻简报”为主,缺乏针对职工思想困惑的精准引导。

机制保障“碎片化”:协同联动与长效运行的缺位。目前,部分事业单位未建立政工部门与宣传部门的常态化协作机制,二者在选题策划、内容审核、效果评估上各自为战。此外,考核评价多侧重“是否完成任务”,而非“是否入脑入心”,难以形成持续优化的闭环。

### 三、双向赋能机制的构建路径:基于意识形态引领的实践探索

目标同向:以“意识形态引领”为共同使命。明确“铸魂育人”的核心目标,将政工工作的“强基固本”与宣传教育的“凝心聚力”统一到“巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位”上来。具体实践中,需制定“一体化”工作方案,确保“学”与“传”同频共振。

内容共融:以“分众化表达”实现价值传递。建立“内容共创”机制,推动政工素材与宣传教育资源的深度融合。一方面,政工工作提炼的理论精髓为宣传教育提供“思想内核”;另一方面,宣传教育收集的职工需求为政工工作提供“需求导向”。

路径互通:以“全媒体矩阵”拓展覆盖维度。构建“线下+线上”融合的传播网络,打通政工的“内部渠道”与宣教的“外部渠道”:线下层面依托党员活动室、职工书屋等阵地,设置“理论学习角”“政策解读墙”,同时利用宣传栏、电子屏展示宣传教育成果;线上层面整合“学习强国”平台等载体,开设“政工课堂”与“宣传专栏”,通过算法推荐实现“精准推送”。

机制联动:以“闭环管理”保障长效运行。建立“四共”协同机制:一是共商机制,定期召开政工与宣传部门联席会议,共同确定年度重点任务;二是共建机制,联合组建内容创作团队,共同策划选题;三是共评机制,将宣传教育效果纳入政工工作考核,将政工工作成效作为宣传教育选题依据;四是共享机制,打通数据资源,为精准赋能提供支撑。

### 四、结论与展望

在新时代意识形态引领的背景下,事业单位政工工作与宣传教育的双向赋能,是通过内部思想建设与外部传播引导的深度互动,实现“政治引领力”与“思想传播力”的同频共振。未来,随着数字化技术的深入应用,双向赋能机制还需进一步探索“技术+内容”“线上+线下”的创新模式,推动政工与宣传在意识形态引领中释放更大效能。

(作者单位:天津市滨海新区市场监督管理局 12315 投诉举报中心)

# 产业转型背景下滨州市制造业创新型人才保障研究

■ 张亮

滨州作为山东省的工业大市、重要的工业基地,工业基础雄厚、产业体系完备,连续3年入选“全国先进制造业百强市”。2023年,滨州市提出建设“制造强市”,研究制定了《制造业强市三年攻坚行动计划(2023—2025年)》,提出聚力实施主导产业转型升级、新兴产业培育壮大、招才引智提质增效等11大专项行动,加快构建现代制造业产业体系。然而,在产业转型向纵深推进的过程中,创新型人才引育留用机制不完善等问题日益凸显,成为制约滨州市制造业高质量发展的关键瓶颈。因此,系统研究创新型人才对制造业转型的支撑作用,探索适配产业发展的人才保障路径,对滨州市如期实现“制造强市”目标具有重要现实意义。

### 一、创新型人才对推动制造业高质量转型的重要作用

一是增强制造业创新能力。制造业人才通常具备较高的创新意识和创造能力,能够主动寻找和解决制造业中的难点重点问题,并根据存在问题研究、开发和推广新技术、新工艺和新材料,推动制造业不断升级和优化。二是提高制造业生产效率。制造业人才需要具备较高的技能水平,通过采用更先进的生产技术、强化团队合作、减少生产过程中的浪费、优化物料管理、提高设备利用率等,有效提升制造业整体生产效率。三是优化制造业供应链管理。人才是制造业供应链管理的核心

资源之一,他们能够精准分析市场趋势、客户需求和竞争环境,制定符合企业发展战略的供应链战略,为企业提供战略、战术和操作层面的支持,帮助制造企业优化供应链流程、提高效率、降低成本,进而提升制造业竞争力和盈利能力。四是提高制造业产品品质。制造业需要专业人才研发和生产高质量产品,需要具备丰富管理经验的人才协调生产流程。同时,人才可以为制造业高质量发展提供质量监督和检测支持,确保产品质量符合相关标准和法规要求,增强企业市场竞争力。

### 二、产业转型背景下滨州市制造业创新型人才保障建议

#### (一)引导转变就业观念

要从思想上解决“怎么看”的问题,通过电视、报纸、网站、视频平台等渠道,宣传近年来制造业逐步迈向高端化、智能化、绿色化领域的新变化,让人们充分感受滨州市制造业的发展成就,转变长期以来对制造业的认识偏差。发挥滨州市“金银铜狮奖”企业家的示范带动效应,讲好制造业领域企业家故事,大力宣传制造业领域的杰出人物和先进事迹,营造面向先进制造业就业的良好氛围。开展“企业进高校”和“高校学子进企业”活动,通过采用更先进的生产技术、强化团队合作、减少生产过程中的浪费、优化物料管理、提高设备利用率等,有效提升制造业整体生产效率。三是优化制造业供应链管理。人才是制造业供应链管理的核心

#### (二)加大政策扶持力度

“资本+技能”互补理论认为,人才引进政策增加了城市高水平、高技能劳动力供给,为企业承担了部分人才雇佣成本,促使企业优化劳动力结构、雇佣更多高技能劳动力,进而为企业采用工业机器人提供人才支撑,充分发挥互补效应,为企业智能制造赋能。要立足推动制造业转型升级,健全完善更加全面系统、更具吸引力的制造业人才扶持体系,针对领军型、骨干型、青年型等不同人才类别,制定差异化人才政策,提高政策支持精准度。例如,在领军型人才方面,充分发挥各级人才工程集聚人才的引领作用,引导制造业企业面向海内外引进高层次创新人才,对能破解“卡脖子”技术难题的顶尖人才,实行政策定制、“一事一议”,给予全方位保障支持。

#### (三)畅通人才引进渠道

聚焦制造业产业链发展需求,组织工信、科技、人社等相关部门开展产业巡诊,全面摸清人才需求方向、底数,编制产业链图谱,人才地图,开展靶向化、精准化招引。探索在高端铝、智能制造、精细化工、新材料等领域的优势高校设立引才工作站,分产业链组织企业赴高校开展小范围、精准化校园招聘和产学研对接。目前,滨州已在东华大学等高校设立引才工作站37家,在人才引进方面发挥了重要作用,技术领军人才和青年人才数量逐年递增。下一步,要持续抓好引才站点的提质建设,强化政校企

信息互通共享,构建覆盖面更广、形式更灵活多样的引才网络;研究推进“双招双引”融合措施办法,推动人才与招商主管部门协同联动,实现政策同步发布、活动同步开展,达成一场活动“双重成效”;完善“以才引才”激励机制,选聘优秀企业家、行业专家等担任“城市引才大使”,鼓励滨籍在外人才、与滨州有合作关系的专家学者等帮助引荐优质人才。

#### (四)加大职业教育培养力度

要以突出应用性为导向,设置专业交叉互补的课程群,以跨学科、跨专业课程群组织教学,打造宽口径学科结构;统筹分析各产业人才需求与供给情况,引导各职业技术院校围绕制造业发展需求,优化调整学科专业设置,增设智能制造、高技能新材料等产业转型升级急需的新专业,缩减不适应发展需求的旧专业,提高专业与产业匹配度;支持高水平高校、职业学校和龙头企业牵头,组建跨区域产教融合共同体,构建产教供需精准对接机制,联合开发教学课程、共同开展人才培养,培育一批既懂产业技术又懂智能制造的复合型人才;实施职业教育教师素质提升计划,加强对行业领域前沿知识的培训,拿出部分流动岗位,聘请企业优秀工程技术人员担任兼职教师,切实提升教师队伍的教学能力和实践能力。

[作者单位:中共滨州市委党校(滨州行政学院)]

# “产教融合”背景下应用型本科酒店管理专业校企合作路径研究——以“湖北经济学院华住店长定向培养计划”为例

■ 王晓倩 祝希宇 夏保国 高燕

### 一、产教融合的政策演进与要求

产业与教育作为人类社会延续与发展的两大基石,分别对应“生产”与“学习”这两类基本实践活动。随着社会分工日益专业化和复杂化,二者逐渐演化为相对独立又密切关联的系统。在我国,产教融合理念具有深厚的政策基础。自新中国成立初期“教劳结合”被纳入教育方针,到21世纪以来“工学结合”“现代学徒制”“校企协同育人”等举措相继落地,教育体系不断贴近经济社会发展的实际需求。2015年,教育部印发《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》,明确提出以产教融合、校企合作为突破口,推动高校转型发展。2017年,国务院办公厅发布《关于深化产教融合的若干意见》,进一步强调深化产教融合是推动教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接的关键路径。可见,产教融合已成为推动教育现代化与产业升级的战略选择,是应用型高校人才培养机制创新的核心路径。

### (一)更新应用型本科院校酒店管理专业人才培养侧重点

我国酒店管理专业的高等教育起步较晚,虽然专业教育发展迅速,但目前仍总体

处于培养目标、质量与行业实际需求存在错位的人才培养困境。尤其,多数地方普通本科院校酒店管理本科专业人才培养定位仍囿于传统星级酒店职业经理人的角色范畴,未能与酒店业的数字化运营趋势、品牌化发展战略同步前行,屡屡受到因循守旧的质疑。而在应用型本科专业建设的非线性知识创新模式下,酒店管理专业人才培养目标应与行业一线的业态发展趋势与特征紧密联系。

### (二)重置应用型本科院校酒店管理专业授课方式与内容

目前,多数地方普通本科院校在历史发展中留有“专科”办学痕迹,因此在专业授课方式与内容上,不可避免会部分遗留或延续高职高专同类型专业的授课模式与内容,课程设置与授课方式均不足以凸显本科院校的学科与资源优势,其结果导致应用型本科院校毕业生与高职高专毕业生能力水平看似相当的假象,极易引发

### (三)“湖北经济学院华住店长定向培养计划”人才培养思路

在产教融合背景下,应用型本科酒店

管理专业人才培养需推动知识生产模式的根本转型,积极探索从传统的线性知识创新模式转向“应用情境下的知识生产”“以专属化和协同演进为属性的知识生产”等非线性知识创新模式。基于高校办学特色与行业实时需求,应从两方面系统性推进改革:一是更新人才培养侧重点,强化与行业前沿的精准对接;二是重构课程体系与教学方法,突出数字化运营、品牌管理等实务能力培养,实现学科知识生长与职业流变的有机统一。

### (一)更新应用型本科院校酒店管理专业人才培养侧重点

学生对现实与理想间矛盾的心理落差。同时,从专业授课师资队伍建设来看,这类高校的一线教师多为“学院派”,受制于较强度的教学、科研、学生工作压力,往往缺乏充足时间深入酒店一线开展业务、运营和管理工作。观察与实践的观察与实践、导致授课内容单一、与行业实践脱节且缺乏创新。因此,围绕人才培养侧重点的转移,酒店管理专业的授课方式与内容也应进行系统性重置。例如,可借助行业优质平台资源,引入企业核心课程和岗位实践项目,在校内常态化教学中提前融入职业发展场景,系统开展职业发展路径设计,通过补充一线前沿实践课程,有效缩短学生职业发展周期,强化其职业素养定位与发展方向。

### (四)“湖北经济学院华住店长定向培养计划”人才培养路径

湖北经济学院与华住集团于2022年深度合作成立现代酒店管理学院,共同推进“店长定向培养计划”。该计划以“教学评”一体化为设计理念,构建了“平台—资源—课程—考核”全链条协同育人路径。

首先,共建“平台—资源”前端:校企双方联合论证并执行全新的课程体系与培养计划;严格筛选并认定本专业及跨专业相关修课程目录,作为专业教育的补充内容;积极吸纳企业中高层管理人员以“线上+线下”混合模式开设行业前沿专题讲座;与就近优质连锁酒店门店合作开展实地调研与灵活顶岗实习,显著扩大项目惠及面与行业人才储备量。

其次,共建“课程—教材”中端:专业骨干教师与企业资深人力资源团队深度

协同开发课程内容,将企业核心培训内

容前置融入专业基础课与必修课;校企双

方围绕商定的核心课程内容,共同重构并研

制教材,包括活页式、立体化课程教材。

其中,教材设计可采用“1套教材 2 个版本”

模式,1 个版本用于本科教学,1 个版本用

于企业培训,既能够增强学生日常课程的

参与度,又可拉长行业人才培养链条,大

幅提升教材实用性。

再次,共建“考核—就业”末端:考评与模式迭代,构建应用型本科院校酒店管理专业“教学评”一体化人才培养路径;始终牢记人才培养路径研究的最终目标是服务学生就业与职业发展,助力学生高效稳步成长为符合行业需求和发展趋势的连锁酒店高级管理人才,并增强其行业认同感。在“湖北经济学院华住店长定向培养计划”推进后期,应持续沿用应用情境下的知识生产模式、以专属化和协同演进为属性的知识生产模式等非线性知识创新模式,充分发挥应用型本科院校作为地方高校的重要教育主体作用,不断完善酒店管理专业人才培养协同机制和服务社会创新机制,联合中国本土酒店管理集团向全社会输送大批酒店业及相关产业所需的高素质、应用型、复合型专业人才。

### 【基金项目】湖北经济学院法商学院

教学研究项目:“产教融合”背景下应用型

本科酒店管理专业人才培养路径研究(编号:2022J16)

(作者单位:湖北经济学院法商学院)

# “艺商旅”融合激活昆明好悦天地新价值

■ 杨岚

昆明好悦天地作为重点商业项目,昆明市西山区政府鼓励其紧密契合云南文旅发展新趋势加速转型升级,同时积极引入创新业态。这种与城市发展战略的同频共振,为项目激活新价值提供了核心引擎。而昆明好悦天地的核心创新,正是构建了“艺术为流量引擎、商业为体验场景、旅游为市场杠杆”的“艺商旅”融合发展模型。

### 艺——以高频次、高质量的艺术内容

制造流量

昆明好悦天地成功从传统商业场景空间转型为文化内容发生器,核心在于通过“月月有主题、周周有活动”的精细化运营,持续释放艺术文化魅力。例如,2025年

### 旅——以高频次、高质量的艺术内容

制造流量

昆明好悦天地充分发挥在地属性与空间优势,依托前期积累的资源,与楚雄州、西双版纳州等文旅部门深度合作,通过举办傣族泼水节、“磨”幻火水狂欢节、

“云南村T”、模特专场展等活动,向游客全

方位展示地道云南风情。这一策略使其跳出千篇一律的标准化购物中心模式,形成独特的文化标识与旅游吸引力,成功将目标客群从本地居民拓展至广大游客群体。

昆明好悦天地通过对“艺商旅”融合

模式的积极探索,不仅为存量资产注入了

新活力,更在昆明这座旅游名城的商业版图中增添了极具特色的艺术文化消费新场景。

### 【基金项目】云南艺术学院校级课程

思政教改项目《明辨笃行 实现价值引

导》(编号:20232025012)

(作者单位:云南艺术学院)