



基层立项课题优秀成果选编 (2021)

北京出版集团
北京出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

基层立项课题优秀成果选编. 2021 / 北京市思想政治工作研究会, 北京市思想政治工作研究会基层思想政治工作研究所编. — 北京: 北京出版社, 2022. 10
ISBN 978-7-200-17315-4

I. ①基… II. ①北… ②北… III. ①基层组织—政
治工作—北京—2021—文集 IV. ①D64-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2022)第 140383 号

基层立项课题优秀成果选编 2021
JICENG LIXIANG KETI YOUXIU CHENGGUO XUANBIAN 2021
北京市思想政治工作研究会
北京市思想政治工作研究会基层思想政治工作研究所 编

*
北 京 出 版 集 团 出 版
北 京 出 版 社
(北京北三环中路6号)
邮政编码: 100120

网 址 : www . bph . com . cn
北 京 出 版 集 团 总 发 行
新 华 书 店 经 销
北 京 建 宏 印 刷 有 限 公 司 印 刷

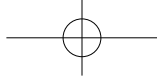
*
787 毫米×1092 毫米 16 开本 26.25 印张 368 千字
2022 年 10 月第 1 版 2022 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-200-17315-4

定价: 70.00 元

如有印装质量问题, 由本社负责调换

质量监督电话: 010-58572393



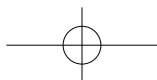
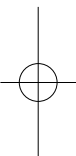
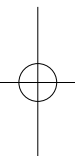
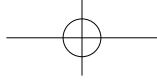
《基层立项课题优秀成果选编 2021》 编委会

主 编：陈 清

副主编：朱华东

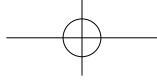
编 辑：王艳杰 郭新平 张潇文 吕 力

评 委：崔耀中 陈之昌 刘 阳



目录 / CONTENTS

新征程中首都高校研究生“导学思政”工作创新研究 清华大学党委研究生工作部 (1)	
新时代首都国有企业员工敬业精神现状研究 北京高校思想政治工作研究中心 北京交通大学 (17)	
社交媒体的舆论引导与价值引领——首都网络空间的实证研究 中国传媒大学 (34)	
新型互联网时代首都基层思想政治工作模式创新研究 北京邮电大学 (63)	
弘扬中关村精神加快国际科技创新中心核心区建设研究 中共北京市海淀区委党校 (83)	
新时代加强“两新”组织思想政治工作的研究 中共北京市西城区委党校 (102)	
伟大抗疫精神融入医院文化建设的研究 首都医科大学宣武医院 (117)	
医务人员疲劳与睡眠质量问题及对策研究 首都医科大学附属北京友谊医院 (130)	
新时代提升首都国有企业科技知识分子理念和技术创新路径分析 北京信息职业技术学院 (北京市电子工业党校) (147)	



2021

基层立项课题优秀成果选编

北京市接诉即办工作研究

..... 北京体育大学管理学院 (164)

革命文物资源在党史学习教育中的价值和应用研究

..... 北京大学党委宣传部 (176)

新中国成立以来北京高校共青团开展劳动教育的历史经验与现实启示

..... 北京师范大学 (196)

“00后”大学生恋爱观现状及思想政治教育引导研究

..... 北京联合大学 (207)

首都高职大学生思想政治教育的研究和对策研究

..... 北京经济管理职业学院 (217)

自媒体环境下首都网络舆论生态特征及引导策略研究

..... 中共北京市昌平区委党校 (227)

新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的
难题与对策研究

..... 中国人民大学 (239)

疫情防控常态化背景下社区工作者思想状况及对策研究

..... 中共北京市朝阳区委党校 (254)

北京市东城区社区工作者队伍建设研究

..... 中共北京市东城区委党校 (268)

新时代党建引领基层社会治理共同体建设研究

——以北京市石景山区“红色社区”为例

..... 中共北京市石景山区委党校 (284)

中小学思政课课堂教学中社会主义核心价值观教育的融入路径研究

..... 中共北京市门头沟区委宣传部 (298)

新时代提升国有企业软实力研究

——基于金隅集团思想政治工作与企业文化建设共融互促的视角

..... 北京金隅集团股份有限公司党校 (311)

新冠肺炎疫情常态化防控工作中北京积水潭医院基层党组织优化设置研究
..... 北京积水潭医院 (325)

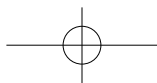
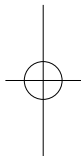
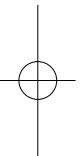
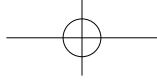
科研单位青年职工思想状况及对策研究
..... 北京市农林科学院 (336)

乡村振兴战略实施中村镇文化建设的经验、问题及对策研究
——以北京市怀柔区喇叭沟门满族乡中榆树店村为例
..... 中共北京市怀柔区委党校 (346)

新时代航天科研院所基层党务干部“C-PMP”胜任力模型研究
..... 航天科技集团五院514所 (358)

红色基因传承规律初探
..... 中共北京市丰台区委党校 (385)

疫情防控常态化中的定点医院党支部工作机制创新研究
..... 首都医科大学附属北京地坛医院 (394)





新征程中首都高校研究生“导学思政” 工作创新研究^①

清华大学党委研究生工作部

本研究以导学关系为载体，旨在寻求首都高校思政工作新的发力点，结合理想信念教育、政治追求引领、全面发展培养等多维度、多层次的导学互动模式，探究“导学思政”工作体系对于学生和教师的思想塑造、行为引导和价值引领的双向思想政治育人效果，构建符合研究生特点的高校“导学思政”工作体系，为思政工作开拓崭新空间。

一、本研究所回应的基本问题

本研究主要回应了下述基本问题。

(1) 系统性地构建高校“导学思政”工作体系，形成适应于新形势、适用于新特点、满足学生新需求的高校思政工作体系，积极融入首都高校区域育人体系。

(2) 从理论上阐述“导学思政”工作体系如何培育基层党建工作新的增长点、如何将思想政治教育融入研究生教育教学全过程、如何与课程思政相互支撑发挥协同效果，进一步揭示“导学思政”工作体系实现“三全育人”的多元载体和作用路径。

(3) 从实践上梳理党建与“导学思政”工作相结合的实践经验；在此基础上，形成“导学思政”工作案例库，针对未来首都高校如何

^① 本文是北京市思想政治工作研究会2021年基层立项课题《新征程中首都高校研究生“导学思政”工作创新研究》的研究报告。



2021

基层立项课题优秀成果选编

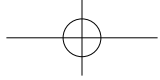
依托导学关系载体、进一步优化导学互动、强化思想政治引领提出政策建议。

二、调研成果

（一）系统梳理了学界关于导学关系的研究现状与不足

关于导师的职责认知，国内外高校均认可研究生导师除学业指导外，应承担一定的思政工作职责。从国外高校来看，“导师制”作为研究生教育培养和管理制度，起源于14世纪英国牛津大学与剑桥大学，规定导师除负责指导研究生课程选择、考试准备、论文撰写等以外，也对研究生的一般福利和生活行为负有指导责任。从国内高校来看，大部分导师均反对疏离松散的“放羊式”研究生培养模式，认同导师应当对学生尽到教育引导的责任，但在具体工作机制和方式方法上并未形成统一意见。同时，当前教师与学生的思想政治工作体系相互独立、彼此平行，导师参与研究生思想政治工作主要围绕科研学术过程中的学术学风教育与表率，部分涉及世界观、人生观、价值观引导，但均未形成切实可行的涵盖导学非正式互动、校园生活、职业发展等全方位的“导学思政”统一做法，也缺乏普遍推广借鉴意义。

目前，其他高校并无完备的“导学思政”概念，也缺乏成体系的“导学思政”研究。现有的研究主要围绕研究生导学关系和导学互动展开。蔡军等研究了博士生导学关系，发现导学关系主要因师生之间的信任而起作用，师生之间的信任会给博士生带来成功的体验，让博士生在参与科研活动过程中的自我效能感有所增强。张青和余祖林等研究了硕士生导学关系，发现导学关系存在导师指导缺乏针对性，硕士研究生专业基础有待加强，保障导学互动关系的制度不完善、条件不充足等问题。蔡翔等分析了研究生导师类型及“导师—研究生”互动模式，提出应通过优化导师队伍、转变师生地位、明确师生目标来改善和优化导学关系。万劭等提出应从培养团队民主、促进师生协作互助等方面，将导学互动中蕴含的思政教育理论迁移到师生科研团队



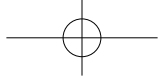
中去。符玉洁等发现研究生自我学术追求度、导师指导投入度都会对导学互动产生巨大影响。娄淑华等发现导师在提高研究生思想政治素养、指导研究生德法实践与观念确立、提升研究生心理素质等方面作用显著。赵岑等发现教师适度参与能够进一步增强各类载体对培育研究生“敬业”价值观的作用。以上研究还表明，研究生与导师的非正式沟通交流对于促进导学关系良性发展具有重要作用。目前，部分国内外高校已经设立了“师生下午茶”“师生沙龙”“师生共同实践或志愿服务”等多种非正式导学交流平台。

（二）基于清华大学研究生导学关系开展深度调研

开展面向清华师生群体的系列调研，分析当前导学关系、导学互动现状，明确导师与研究生的实际需求，为提炼“导学思政”育人理念提供充分的理论依据。主要调研方法包括：文献调研、问卷调查、深入访谈和案例分析等。对研究生群体的调研包括：2016—2020级清华大学研究生基础信息调研，面向各院系研工组组长问卷调查及访谈，“导学热线”典型咨询案例，心理中心导学矛盾案宗，2018—2020年清华大学研究生学术志趣追踪调研，深入分析当前导学问题现状。对导师群体的调研主要包括：问卷调查、专题座谈调研、院系走访专项调研等，拟从以下方面整理“导学思政”工作发展现状。

第一，调研导学关系类型，尤其关注“从属型”“放羊型”“雇佣型”等异化形式。林伟连、吴克象（2003）提出两种异化的导学关系形式，一种是从属型关系，在这种关系下导师发工资，学生做课题，学生严重依赖导师，双方地位极不平等；另一种是放羊型关系，导师对学生的学习生活、论文指导不闻不问，学生对导师也缺乏认同和尊重。张端鸿等（2018）研究发现部分导学关系呈现出“雇佣化”特征，导师与学生间由科研上的指导关系异化为“雇佣”关系。

第二，关注导师与学生交流互动频次与质量。朱莉（2011）研究发现我国导学关系中存在导学沟通不足、内容单一等问题。通过问卷调查收集数据，分析不同学科、不同学生类别中导学互动的类型，梳



2021

基层立项课题优秀成果选编

理导学互动不足背后的原因以及具体表现，与学生科研表现、理想信念进行相关性分析。对不同阶段导师指导效果进行收集，发现导师对学生在入学适应阶段等关键节点指导不足。

第三，深入挖掘导学矛盾背后成因。导学关系问题是涉及学院、导师、学生等多方主体的复杂博弈过程，不同主体在这一过程中有着不同的利益诉求，因而持有差异化的观点和结论。例如，很大一部分学生将顺利毕业视作第一要务，也有部分学生本身就有着非常强烈的科研理想。一部分年轻教师往往面临聘期考核的短期竞争压力，另一部分早已功成名就的教授则或是缺乏足够的激励，或是事务缠身，学术注意力往往有所分散。

第四，调研导师对于“导学思政”理念的认可程度。通过问卷调研、专题座谈调研、院系走访专项调研等多种形式调研导师群体对“导学思政”工作的意见和建议。调研导师对于“导师作为研究生培养的第一责任人，对学生的言传身教、学术指导、成长引领贯穿于研究生生涯发展的全过程”等育人理念的认可度、对于研究生培养和思政工作的重视程度。编写特色的工作案例，例如，导师会主动在课题选题、研究生指导等过程中深入讲解国家发展的大战略、大需求，将思政工作融入其中，为研究生开展学业发展规划、职业发展指导等，鼓励、引导研究生到祖国需要的地方、投身祖国需要的行业，系统性地输出先进的育人理念。

第五，调研“导学思政”工作体系对于现行课程思政、思政课程的补充作用。研究生思想政治教育工作体系主要聚焦于思政课程与课程思政，均以课堂为主要载体，这与研究生群体以课题组为单位开展科研学习的客观情况不匹配。林泉伶（2019）研究发现思政课程因学生群体庞大、教师精力有限而难以因材施教，教学形式趋于传统导致思政育人的亲和力较差，课程内容与新时代社会需求存在一定滞后性。赵志伟（2020）、王光彦（2018）研究发现我国课程思政存在脱嵌性问题，例如研究生活跃思维与课程思政的价值供给的说教性存在矛盾、课程单一的考核方式削弱了学生对于思政知识的重视程度、课



程思政偏重理论而缺乏社会实践联动等。

（三）针对调研中发现的具体问题多措并举形成“导学思政”工作体系

本研究利用丰富的工作案例，细致刻画导师参与研究生思想政治教育工作的形式、载体和场景，揭示“导学思政”发挥育人成效的作用路径和实践规律，阐述“导学思政”育人理念，为落实高校立德树人根本任务、推动研究生教育高质量发展、贯彻“三全育人”教育理念提供理论基础和切实手段。

在学术科研层面，“导学思政”立足加强导学间学术交流、价值引领、师门传承，为“导学思政”育人奠定互动基础，助力师生坚定学术理想，塑造勇于攻坚克难的学术魄力，从而实现“导学思政”的育人使命。

在个人生活层面，“导学思政”重视激发导学间情感共鸣、提升人文关怀、培育师生信任，为“导学思政”育人提供情感纽带。借助非正式场域的良好互动，帮助学生形成积极阳光的心理状态，以润物细无声的方式贯彻“导学思政”的育人理念。

在职业发展层面，“导学思政”着力于凝聚导学间价值认同、选择共识，为“导学思政”育人给予方向指引。以隐性课堂补充显性课堂，启发研究生洞察世界发展大事，将个人的发展进步与国家的发展紧密结合，从而实现“导学思政”的育人目标。

在此基础上，提出“导学思政”育人成效评价体系，面向导师、研究生两个群体定量制定合格导学关系的基础标准。

三、导学关系问题的基本情况分析

（一）导学关系出现多种异化形式

存在问题的导学关系从问题根源上主要分为两类：导师主导类和学生主导类。



2021

基层立项课题优秀成果选编

导师主导类的问题导学关系主要有三种形式：①放任型导学关系，是指导师因能力有限（如没有课题）、责任心不足、即将退休等个人原因，对所带研究生不做要求也不管不问，使其处于放任自流的状态。②剥削型导学关系，是指导师从自己的私利出发，利用做导师的权力，把所带研究生变成自己的私人雇工和廉价劳动力，利用研究生的时间、精力，或利用研究生的研究构思、研究成果，来完成导师的项目、课题，论文或成果署名权归导师所有或由导师安排。还有的导师自己开公司，利用研究生为其打工，仅支付极其微薄的酬劳。③专制型导学关系，是指导师忽略了研究生的主体性、独立性，不关注所带研究生的研究兴趣、研究水平，不和研究生充分沟通，专制地决定研究生的课题方向和研究进度。或对研究生的个人生活干涉过多、管得过细，严重影响了研究生自主自立（见图1）。

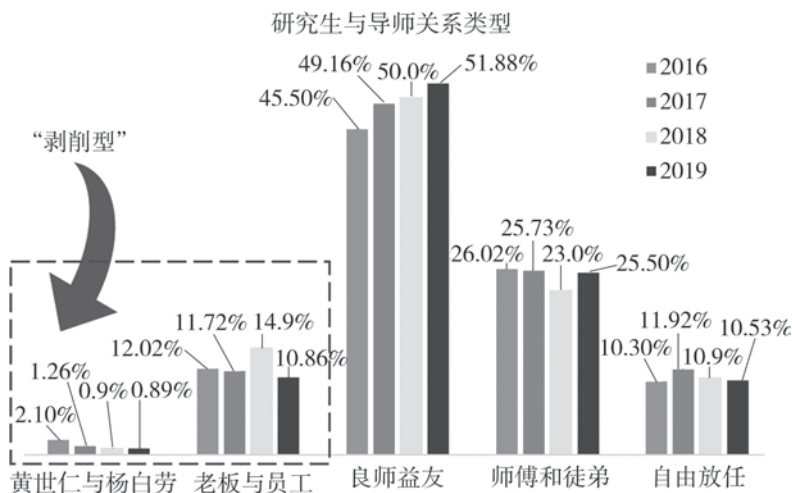


图1 研究生对于自身与导师互动模式的评价

学生主导类的问题导学关系主要有两种形式：①逃避型导学关系，是指研究生由于专业基础弱、科研水平低、自控能力差以及沟通能力不足等原因，不能完成正常的学习、科研、论文任务，并产生强烈的焦虑感、自卑感和无力感，以及对家人、对导师强烈的自责感、



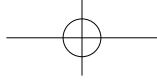
负疚感，因而逃避和导师见面、沟通，导致导学关系僵化。②对抗型导学关系，是指研究生由于研究兴趣与导师所安排的研究任务不匹配，或个性特征与导师不合，或对导师有意见或不满，从而采取“对抗”的方式对待导师。有的公然不顾导师安排的科研任务，完全按自己的构思另行研究，有的公开要求更换导师或退学，导学关系严重恶化。

（二）导学矛盾主要集中于毕业年限、成果发表、生涯规划三方面

在校学习期间，多数研究生希望能够按期毕业或提前毕业，但一些导师会以科研项目未结束、培养尚不成熟、毕业论文和研究成果不过关为由要求学生延期毕业、不允许提前毕业。尽管有些导师完全是出于对学术研究和研究生培养的严谨负责，但也经常因毕业年限问题与学生产生心理差距。同时，在导学关系中，导师在学术科研上往往处于主导地位，这本无可厚非。但是，个别导师出于某些原因，利用相对于学生的优势地位，损害了学生在科研方面应有的署名权、获得相应酬劳等权利。在这种情况下，学生即便主观反对，但也往往迫于导师压力无法申诉，长期积累可能会导致导学关系恶化。职业规划是多数研究生在就读期间关切的核心问题之一。不同导师对待学生职业发展规划的态度是不同的。一些导师会对学生的未来发展方向提出指导意见，也有一些导师认为学生未来发展方向是学生个人事务，不须过多参与。这种导学之间的认识偏差与学生现实诉求也是导致导学疏离的重要因素。

（三）导学沟通频率不平衡，互动质量有待提升

师生双方缺乏及时的互动、沟通和交流是造成彼此之间无法建立牢固的情感联系导致导学关系异化的重要原因。全球著名科学杂志《自然》在2019年开展的一项对中国博士研究生的调查显示，52%的



基层立项课题优秀成果选编

受访者表示每周与导师一对一交流的时间不到一小时。^①究其原因，除了导师与研究生的主观因素外，研究生规模迅速扩大，导师培养精力分散，也是导学沟通相对不足的重要原因之一。相关数据显示，在校研究生313.96万人，其中，博士生46.65万人、硕士生267.30万人。^②有学者统计，当前我国高校每个导师平均指导6.5名硕士，最多的甚至同时指导30名（见图2）。^③

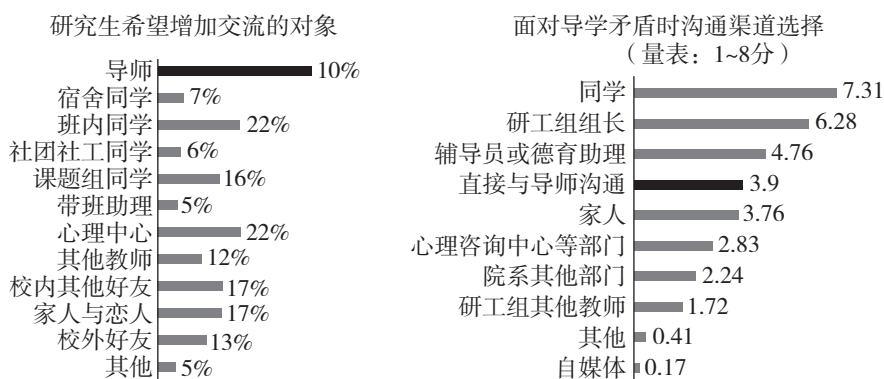


图2 研究生面对导学矛盾时沟通渠道选择与希望增加交流的对象

（四）导师职责边界不清晰，导学在指导侧重点方面存在一定夹角

导师对研究生的指导主要包括学术科研、价值塑造、日常生活、为人处世、学术道德、职业发展等方面。在现实导学关系中，不同导师对自身职责的范围和边界的认识存在差异，因此在研究生培养指导方面的侧重点也不一致。同时，导师与研究生在指导重点方面的认知也存在一定夹角。调查结果显示，对导师在学术科研、价值塑造方

① WOOLSTONC, O'MEARA S. PhD students in China report misery and hope. (2019-11-26) [2021-05-01]. <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03631-z>.

② 教育部：《2020年全国教育事业发展统计公报》，http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/20210827_555004.html.

③ 周文辉、吴晓兵、李明儒：《关于导师与研究生学术交流的调查研究》，载《国家行政学院学报》2012年第6期。



面的指导作用，导师群体和研究生群体都表现出高认同度。但是在日常生活指导和职业生涯规划指导方面，导师群体中认为“很重要”的只占16.28%和33.18%，还有近24.00%的导师认为“日常生活指导”“不重要”或“很不重要”，与研究生群体调查中呈现的对这两方面的指导需求度很不匹配。

同时，导师和研究生对相互关系也存在认知偏差。调查结果显示，在对导学关系的认知方面，超过10.00%的研究生认为导学关系类似“老板—员工”关系，而仅有0.31%的导师认为存在这种关系。相似地，8.80%的研究生认为导师对自己的指导属于“自由放任”，而只有0.46%的导师认同这一现象（见表1、图3）。

表1 导师对于研究生多元价值品格的引领作用

价值	非常不同意	不同意	没有意见	同意	非常同意
导师注重培养我的历史使命感和社会责任心	1.12%	4.80%	21.45%	39.55%	32.74%
导师教导我求真务实	1.34%	1.45%	12.07%	44.92%	39.89%
课程学习培养了我求真务实的精神	0.56%	4.80%	22.01%	53.07%	19.22%
我所参与的科研项目强度服务于国家或地方重大需求	1.45%	8.38%	31.96%	42.91%	14.97%
我所参与的科研项目有助于解决人类面临的共同问题	2.79%	9.83%	35.31%	38.31%	13.41%
学校鼓励我到国家最需要的地方就业	1.34%	4.80%	31.17%	47.04%	15.31%

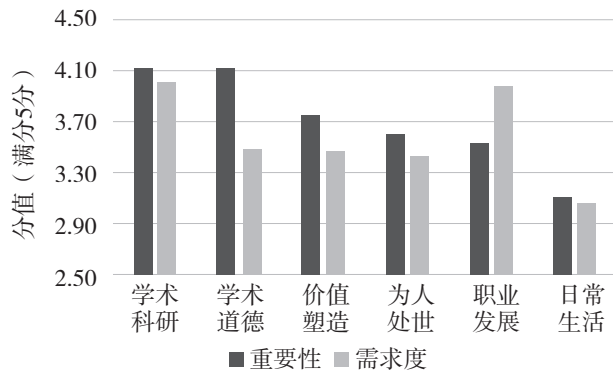


图3 研究生对于导师的主要诉求



2021

基层立项课题优秀成果选编

四、工作举措与成效

(一) 思路与举措

1. 瞄准育人难题，探索建立“导学思政”工作体系

探索“导学思政”理论内涵。从研究生教育实际出发，深入开展理论研究，持续探索并归纳总结“导学思政”的内涵和意义。面向学生和教师群体开展专项追踪调研工作，深刻分析研究生教育特点和培养规律，形成《2019年清华大学研究生导学关系调研报告》《2020清华大学研究生学术志趣和导学关系分析》《2020年教师思想和生活状况调研报告》，调研发现导师的指导供给尚未充分满足研究生在学业成长、价值塑造、人生规划等多方面的指导需求。同时，青年教师在学术科研、学生指导、生活压力等方面也有较大的支持资源需求。因此，上述调研和理论研究为“导学思政”内涵的研究提供了充足依据。

建立“导学思政”工作机制。基于“导学思政”科学内涵，成果完成人系统梳理学校各部处、院系工作职责，统筹协调全校育人力量，成立“导学思政”工作组，由副校长、教务长杨斌和校党委副书记过勇担任双组长，党委组织部、党委宣传部、党委教工部、党委研工部、党委离退休工作部、研究生院、科研院、文科处等部处与各院系协同联动，研究制订行动计划，积极推动“导学思政”落地落实落细（见图4）。

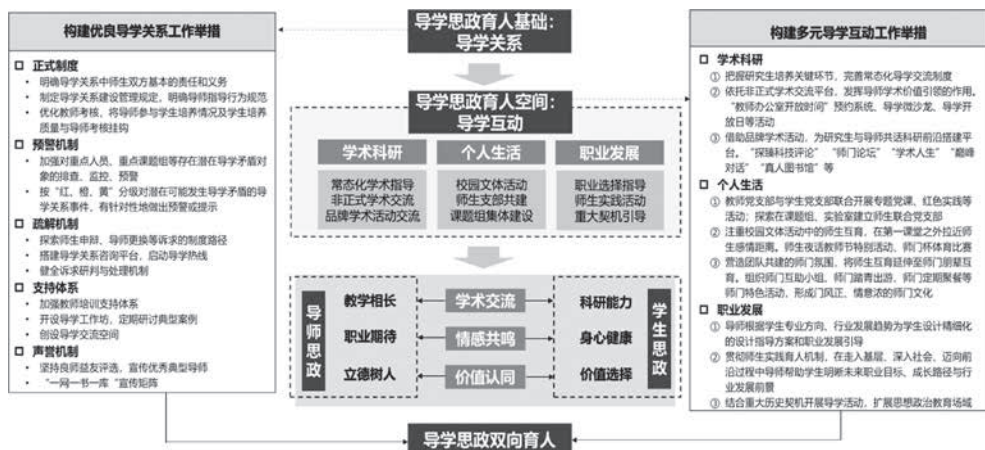


图4 “导学思政”育人理论框架



2. 坚持知行结合，多措并举开展“导学思政”生动实践

突出党建引领，充分发挥基层组织在推动“导学思政”中的示范作用。创新党支部设置方式，持续探索在多个院系的课题组、实验室建立师生联合党支部、功能型党支部，逐步形成长效机制。鼓励教职工党支部与学生党支部联合开展专题党课、主题党团日、红色实践等。

推动“科教融合”，全程全方位发挥“科研育人”作用。充分发挥导师的言传身教作用，鼓励导师在学术指导中深入讲解国家战略与行业前沿等，将思想政治教育融入研究生专业研究和学术能力培养过程中。鼓励师生参与校内外各类合作研究计划，开展国际科研合作与交流等活动。创办《探臻科技评论》期刊和微信公众号，构建研究生探究科技前沿的学术交流平台。

拓展多元导学互动场景，促进导学互动提质增量。搭建线上线下、室内室外、个体群体相结合的常态化导学交流平台，设立多处导学交流空间。组织师生共同参与主题党团日、体育运动、“微沙龙”、学术论坛、社会实践等交流活动。建立“导学热线”，咨询话题覆盖导学关系、职业发展规划、学术科研指导等多个方面。

深挖典型案例，持续营造尊师重教、教学相长的校园氛围。开展专题宣传、评选等活动，持续做好“良师益友”评选工作，在评选中突出“立德树人”的导向，形成广泛的工作共识。选树先进典型，挖掘清华优良导学关系经验、做法，形成《清华大学“导学思政”案例库》，出版《师途：清华大学导学故事集》等图书，并将“导学关系篇”纳入《清华大学研究生新生必读手册》。

开展“导学思政”建设专题宣传，充分发挥辐射带动作用。开设“导学思政”网络宣传专栏，融合校内外新闻主页、微信、微博等各类新媒体平台，策划“导学思政”系列宣传。深入总结“导学思政”实践经验，在《光明日报》《中国教育报》等刊发相关理论文章，举办交流会、研讨会，推广介绍研究生教育的清华创新经验。



基层立项课题优秀成果选编

（二）工作成效

1. 理论研究先行，建立“导学思政”工作体系

注重开展理论研究，承担或申报“北京高校党建研究会2020年度党建研究课题”“2020——清华大学党的建设和思想政治项目”“北京市思想政治工作研究会2021年基层研究课题”等研究课题3项，深刻分析研究生教育基本规律，明确“导师指导”与“研究生发展”的供需关系。成立“导学思政”工作组，由副校长、教务长杨斌和校党委副书记过勇担任双组长，组织部、宣传部、教师工作部、研工部、研究生院、离退休工作处等12个部处、院系共同参与，研究制订2020年、2021年《“导学思政”行动方案》，协同推动有关工作实施见效。完善体制机制，修订《清华大学建立健全师德建设长效机制实施意见》《清华大学教师师德失范行为处理办法》等文件（见图5）。



图5 “导学思政”理论成果

2. 全方位推进，开展“导学思政”生动实践

突出党建引领，以师生联合党支部、联合组织生活等形式凝聚思



想共识，学习全国研究生教育会议精神，共话研究生培养教育。工作开展以来累计进行各类共建活动500余次，覆盖339个研究生党支部、师生9800多人。持续推进师生联合党支部试点建立，已完成自动化系、人文学院等试点建立。在研究生教育改革研讨月期间累计开展“研传身教”系列微沙龙40场，覆盖师生800多人。

搭建导学交流平台，引导导师在研究生入学、开题、毕业等重要节点开展深度谈话，培养研究生学术志趣和人生理想。持续完善跨学科师生交流平台“微沙龙”，联合注册中心开辟微沙龙教师开放交流板块，引入1525位教师，平台用户超31000人，累计3.5万余场，参与师生人次超16万，跨学科比例达65.4%。完善品牌学术讲座体系，举办4场“师门论坛”、13场“学术人生”、2场“巅峰对话”、4场“真人图书馆”、49场“学术之路·科研能力提升计划”，覆盖师生1.1万余人。举办“气候变化与后疫情时代的绿色复苏”国际研究生学术论坛，来自6大洲、13个国家、47所高校的220余名师生参与。累计举办39场博论，在博论中融入学风宣讲，参与师生近12000人次，学术报告超过2000场。

联合教师工作部开展面向导师群体的深入调研，在经管学院、自动化系试点探索信息化导学交流及协同成长记录机制。丰富资源支持，联合研究生院在第四期新上岗博士生指导教师研修班开展“导学思政”专题培训，打造教师“同行锦囊”。与党委教师工作部、离退休工作部、研究生院、教师发展中心、关心下一代工作委员会联合设立“导学热线”，邀请育人经验丰富的离退休教师担任导学关系咨询专家，搭建资深教授与青年教师以及研究生群体的交流平台。

面向世界科技前沿和“十四五”规划新发展阶段的国家科技需求，全力打造“探臻2035”创新人才培养体系，包括科技创新交流平台的建设、科技创新社群体系的打造和探臻科技创新训练营等方面。目前，《探臻科技评论》发布前沿领域科技评论100余篇；出版2期纸刊；邀请超过200位来自各院系的特奖、国奖、学术新秀、博士生论坛优秀论文获得者（含候选人）参与分享科技观点；邀请超过50位院士、



2021

基层立项课题优秀成果选编

大咖解答科技发展趋势；组建“新一代人工技术”“碳中和”“智慧交通”“数字孪生”“柔性电子”“金融科技”“智能制造”“集成电路”等科技创新社群，与华为、小米、熵简科技、京东方、阿丘科技、星测未来、Geek+、真机智能、清航紫荆装备科技等产业巨头深度合作，邀请尤政、薛其坤、戴琼海、雒建斌、钱易、庄惟敏、卢强、江亿、张钹、南策文、郝吉明共11位院士，以及苏世民书院院长薛澜和国家金融研究院院长朱民作为专家顾问委员会委员指导社群；以校内论坛为核心，以专题论坛、跨校联合论坛、国际论坛为重要抓手的学术论坛体系，让科学思想在学术交流中萌生、碰撞，打造多学科交叉、跨平台协同、产学研融合的科技創新社区、创新人才高地和前沿科学思想“萌发地”，贯彻导学思政工作体系科教育人的教育理念。

3. 多方位交流，推广“导学思政”有效举措

在《光明日报》《中国教育报》等重要媒体刊发理论文章2篇，系统阐释“导学思政”理念和工作经验，获得多家社会媒体的转载和报道。总结形成《清华大学简报》1份，报送教育部获得充分肯定。选树导师先进典型，43位导师获评第十七届“良师益友”；编辑出版《师途：清华大学导学故事集》等图书，以62位导师榜样典型引领导师队伍建设；密切对接宣传部，在清华新闻网“导学思政”专栏发表优秀导师专题报道60余篇；“清华研读间”“小研在线”等微信公众号发表推送106篇，阅读量超过21.1万人次。

积极对外推广工作经验，在“全国研究生导师立德树人与研究生思想政治教育专题研修班”等培训中，开设“导学思政”专题课程；举办“清华大学研究生教育论坛暨部分高校研究生思政工作交流会”，教育部相关领导及北京大学、复旦大学、上海交通大学、浙江大学等21所高校的研究生思政工作负责人参加。与会高校倡议：牢记“为党育人、为国育才”的初心使命，加快构建“导学思政”工作体系，努力培养德才兼备的高层次人才。



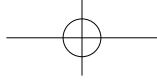
五、政策建议

第一，以“立德树人”为根本，打造“导学思政”育人新理念。“导学思政”明确导师对于研究生学术培养和思政教育的“一导双责”定位，充分发挥研究生在导学互动中的主观能动性，构建协作式、双向制、终身性的学术共同体，从而实现学生成长、导师发展、学术突破与学校立德树人根本任务的有效结合。科学、系统、完整地提出“导学思政”教育理念，明确“导学思政”基本内涵，拓展研究生思想政治工作的主体、载体和场景。

第二，以创新人才培养为关键，建设“导学思政”育人新体系。打造多学科交叉、跨平台协同、产学研融合的育人体系，将思想政治教育融入研究生专业教育培养中。依托导学沟通的多元渠道，创新沟通形式，丰富互动内涵，构建综合覆盖理想信念教育、学术能力培养、全面发展引导三个维度的“导学思政”工作矩阵。强化“探臻科技评论”新媒体平台建设，刊发《探臻科技评论》纸质期刊。营造浓厚科技创新氛围，搭建与有国际影响力的学术大师的对话场景，启迪研究生创新思维，着力培养具有批判精神和创新能力的拔尖人才。

第三，以“三全育人”教育理念为目标，构建高校“导学思政”育人新格局。以“导学思政”育人理念进一步打破原本依托课堂教学载体进行思政教育的单一机制，拓宽课程思政的实践场域，将思政教育融入专业教育的全过程，促进思政教育协同体制创新，为实现立德树人的目标开拓道路，用系统、科学、规范的体制保障推进高校思政的科学化发展。制定发布《清华大学导学思政建设纲要》，完善校级层面导学思政工作格局，不断提升思想政治教育亲和力和针对性，满足学生日益变化的成长发展需求和期待，将学生培养成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，形成思政育人大格局。

第四，建设部门联动、院系联动机制，一体推进“导学思政”理念落地。由党委研究生工作部、党委宣传部、党委教师工作部、研究生院党委离退休工作部组成“导学思政”工作组，由副校长、教务长



2021

基层立项课题优秀成果选编

与分管学生工作的党委副书记担任双组长，各部门协同联动，实现对导学互动过程的全方位、无死角覆盖。

第五，依托纪律、组织、巡视、审计监督机制，发挥全面从严治党在“导学思政”中的引领保障作用。深入探讨研究生培养与发展规律，认识导学关系异化根源，特别是针对导学关系异化为雇佣劳动关系、人身依附关系的根源进行深入调查研究，并制定相应对策。对作为特别权力关系的导学关系进行规制，运用纪检、监察、巡视、审计等多种监督机制，使全面从严治党保障“导学思政”不动摇、不变色。

课题负责人：赵 岑

课题组成员：兰 旻 张子健 杜函芮

金雨浩 王琦煜



新时代首都国有企业员工敬业精神现状研究

北京高校思想政治工作研究中心
北京交通大学

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。2016年7月召开的全国国有企业改革座谈会上，习近平总书记明确指出：“国有企业是壮大国家综合实力、保障人民共同利益的重要力量，必须理直气壮做强、做优、做大，不断增强活力、影响力、抗风险能力，实现国有资产保值增值。要坚定不移深化国有企业改革，着力创新体制机制，加快建立现代企业制度，发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性，激发各类要素活力。”十九届六中全会通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》，再次强调要支持国有资本和国有企业做强、做优、做大，建立中国特色现代企业制度，增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力和抗风险能力。本研究围绕新时代首都国有企业员工敬业精神现状及培育路径开展研究，以期为首都国有企业员工敬业精神的培育工作提供理论参考和决策借鉴，促进首都国有企业持续高质量发展。

一、企业员工敬业精神概念内涵

敬业精神作为中华民族的传统美德，不仅是优秀的传统文化，也被赋予了新的时代内涵。敬业作为社会主义核心价值观的重要内容之一，要求公民忠于职守，克己奉公，服务人民，服务社会，是对公民



2021

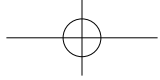
基层立项课题优秀成果选编

职业行为准则的价值引领，也是评价公民道德行为选择的基本价值标准，充分体现了社会主义职业精神。党的十九大报告指出，要弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。从狭义上来说，敬业精神是人们对待职业的总态度，包含在职业道德之内，是人们对职业的价值、意义与使命有高度认知基础上形成的一种对职业的崇敬、虔诚、敬畏、热爱、专心、积极主动、开拓创新、忠于职守、勤奋认真、锲而不舍、精益求精的心理和精神状态；从广义上来说，敬业精神也是国家的文化精神和民族精神的集中体现，它体现了包括中国传统文化在内的一种时代内涵，其内容是以集体主义原则为出发点，以竞争意识为主要特点，以责任意识为核心内容，以守法精神为基本要求的精神。总体来说，敬业精神是人们从事职业活动时的一种积极心理状态，是职业精神、时代精神的集中体现。

第一，敬业精神是从事工作时的一种积极心理状态。它是主观意识层面的积极精神状态，体现了员工在工作中对工作、团队及组织本身的认同、承诺和投入程度。敬业一般被认为是倦怠的对立面，描述的是员工精力充沛且投入的工作状态。员工敬业体现在员工个体和工作角色两者能够完美契合，员工可以从认知层面、情感层面以及生理层面来满足自我表达与雇用的要求，从而在工作过程中展现出活力、奉献和专注的积极状态。

第二，敬业精神是一种建立在职业道德之上的职业精神。我国古代文学家朱熹曾说过“敬业者，专心致志以事其业也”，敬业精神是职业精神的首要内容。敬业精神是依托于职业实践活动形成的，具备敬业精神的人往往把履行职业使命作为自我价值实现过程中的一种坚强意志和坚定信念。敬业精神要求员工要正确认识自己的职业，敬畏、热爱、精通自己的职业，勤劳认真、积极主动、锲而不舍、开拓创新。

第三，敬业精神是一种建立在新时代背景下的时代精神。敬业精神作为中华民族的传统美德，自古就作为一种优秀品质被人们推崇。



随着时代的变迁，社会主义敬业文化呈现出为人民服务、爱岗奉献、改革创新和精益求精的新内涵，展现出了新的时代特色。在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上，习近平总书记特别强调：“劳模精神、劳动精神、工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现，是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力。”无论是劳模精神，还是工匠精神，都是我国劳动人民千百年来形成的敬业精神的生动体现。

二、首都国有企业员工敬业度现状

为深入分析首都国有企业员工敬业精神现状，课题组面向首都国有企业员工开展线上问卷调查，共回收有效问卷931份。受访者中，专业技术岗位员工占54.03%，业务管理岗位员工占14.82%，行政管理岗位员工占12.89%，工勤岗位员工占9.67%，部门负责人占6.66%，企业负责人及高管占1.93%。

（一）首都国有企业员工敬业度自我评价现状

本研究特别设置了题项“社会主义核心价值观包括‘敬业’吗”，以了解员工对于社会主义核心价值观中“敬业”一词的认识。调查结果显示，有96.9%的首都国有企业员工知晓社会主义核心价值观包括“敬业”，仅有3.1%的员工认为不包括（见图1），这表明首都国有企业绝大多数员工对社会主义核心价值观内容之一的“敬业”基本认同，也说明了自2013年中共中央办公厅印发《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》以来，社会主义核心价值观的教育已经深入人心。

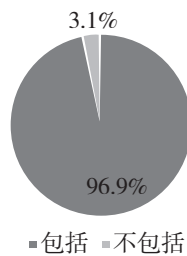


图1 员工对于社会主义核心价值观“敬业”的了解状况



基层立项课题优秀成果选编

员工敬业度指的是一种积极的工作态度和努力程度，强调的是对于工作的专注、活力和奉献，反映了从心理到行为的一系列投入程度。调查结果表明：首都国有企业员工敬业度自我评价较高，敬业度总体均分为4.08。其中，员工主动维度均分为4.28，忠诚维度均分为4.12，认同维度均分为4.09，投入维度均分为4.05，各维度均分皆大于4。如图2所示，有9项敬业度单项评价指标均分高于或等于总体平均水平（4.08），其中，“我渴望把工作做得更好”（4.48）、“我非常关注自己未来在公司的发展空间”（4.31）和“我在工作时注意力非常集中”（4.24）三项评价指标在受访员工中得分显著高于敬业度总体平均水平。也有7项敬业度单项评价指标均分低于总体平均水平，其中4项敬业度单项评价指标平均得分低于4分。

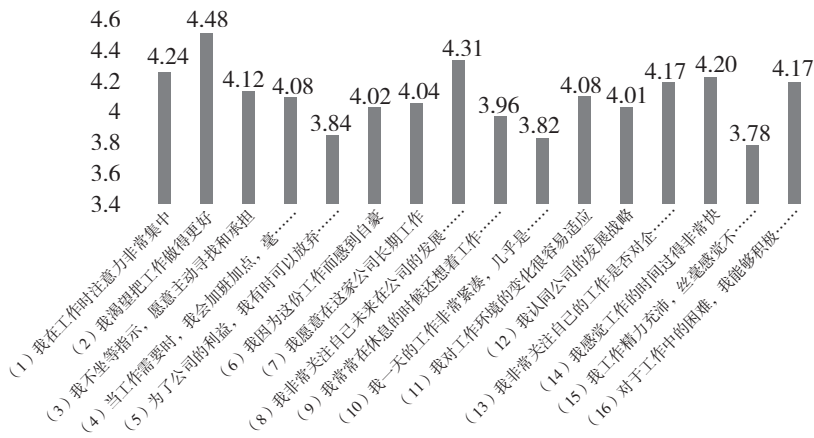


图2 受访员工敬业度水平

调查结果同时表明，高敬业水平员工不一定产出高工作绩效。尽管调查结果显示首都国有企业员工敬业度总体水平较高，但工作产出与实际工作态度并不成正比。从整体维度指标水平来看，大部分受访的首都国有企业员工对于自己在主动（4.28）、忠诚（4.12）、认同（4.09）和投入（4.05）这四个维度的评价都高于4.0分，达到较高水平，但对于自身在效能（3.95）维度的评价较低，且低于受访员工敬



敬业度总体平均得分（4.08）。这表明虽然大多数员工认为自己在主观态度上是敬业的，但对自己的工作效能还不够满意。因此，企业应该在以目标成果为导向的同时对员工敬业精神进行培育，以产出更高的工作绩效。

（二）首都国有企业员工敬业度影响因素分析

1. 社会环境

近年来，社会上兴起的“躺平”“摸鱼”等消极风气，严重影响了国有企业员工的敬业精神。在新生代员工中，部分人表现为以自我为中心，奉行所谓“拜金主义”“享乐主义”的观念，以致在工作中出现消极怠工、不思进取的现象。

调查结果显示，社会环境对员工敬业度具有较强的影响。虽然“躺平”等不良社会风气给国企员工带来显著的消极影响，但近年来社会大力倡导的“工匠精神”“劳模精神”等积极社会风气有利于提高国企员工敬业度（见表1）。由此可见，积极社会风气引导对于培育首都国有企业员工敬业精神有着重要的作用和意义。

表1 社会环境各指标描述性统计及相关系数表

指标名称	均值	标准差	相关系数 (员工敬业度)
1.不良社会风气	2.70	1.197	-.317**
2.积极社会风气	4.08	0.880	0.794**
社会环境	3.69	0.740	0.266**

注：“不良社会风气”为反向计分题，已转换为正向计分；*表示在0.05级别（双尾）相关性显著，**表示在0.01级别（双尾）相关性显著。

2. 组织环境

研究表明，组织环境也是影响员工敬业度的重要因素。企业的制度、文化等都影响着员工的工作态度和行为。完善的工作条件和流程为员工顺利完成工作提供保障；公平的薪酬、绩效考核体系有利于激发员工的工作积极性；企业关心员工工作生活有利于提高员工工作满意度；荣誉表彰有利于满足员工的精神需要；重视员工个人



2021

基层立项课题优秀成果选编

发展有利于加强员工对企业的归属感；高度人岗匹配有利于员工在工作中充分发挥自己的才能；鼓舞人心的企业文化有利于激发员工斗志。

本研究将制度流程、工作条件、绩效考核、企业文化等作为测量组织环境情况的指标，结果发现首都国有企业员工对组织环境的评价较高（见表2）。其中，党建引领（4.15）和荣誉表彰（4.02）的得分均值最高，说明组织环境对于员工敬业度有着显著的积极影响，良好的组织环境有利于员工敬业精神的培育和弘扬。

表2 组织环境各指标描述性统计及相关系数表

指标名称	均值	标准差	相关系数 (员工敬业度)
1. 组织消极氛围	3.28	1.191	0.074*
2. 党建引领	4.15	0.880	0.760**
3. 员工关怀	3.90	0.959	0.662**
4. 制度流程	3.90	0.926	0.715**
5. 绩效考核	3.87	0.925	0.707**
6. 工作条件	3.93	0.915	0.696**
7. 绩效指标	3.95	0.945	0.682**
8. 荣誉表彰	4.02	0.939	0.688**
9. 员工发展	3.78	1.039	0.610**
10. 人岗匹配	3.84	0.974	0.692**
11. 企业文化	3.91	0.996	0.714**
组织环境	3.86	0.739	0.819**

注：“组织消极氛围”为反向计分题，已转换为正向计分；*表示在0.05级别（双尾）相关性显著，**表示在0.01级别（双尾）相关性显著。

值得注意的是，组织消极氛围和员工敬业度相关系数为0.074 ($p < 0.05$)，说明员工较容易受到同事“摸鱼”的影响。一旦在企业中有员工在工作中时常“摸鱼”，就会影响到其他员工的工作积极性，这也成为了员工敬业精神培育工作的阻碍。此外，员工对于员工发展、绩效考核、人岗匹配三个指标的评分也相对较低。因此，要营造良好的组织环境，企业应建立健全公平合理的绩效管理体系，及时对员工工作成果进行反馈。同时，企业还要重视员工与岗位的适配程



度，以充分发挥员工主观能动性。

3. 个体因素

员工个体因素也影响其自身的敬业度水平。部分员工的综合素质不高，缺乏相关职业教育培训，对敬业精神的理解和认识不到位，容易导致敬业度不高。调查结果表明，年龄、学历、工作年限、毕业院校等员工个体因素都会影响员工的敬业度水平。从整体来看，男性敬业度水平与女性基本保持一致；年龄较大、工作年限较长、职位较高的员工敬业度水平要高于年龄较小、工作时间较短、职位较低的员工（见图3）；学历层次高、毕业院校水平高的国有企业员工表现得更加敬业（见图4）；工作年限和司龄为10年及以上的受访员工是高敬业度水平占比最大的群体，表明员工越有主人翁精神，就会表现得越敬业（见图5）。

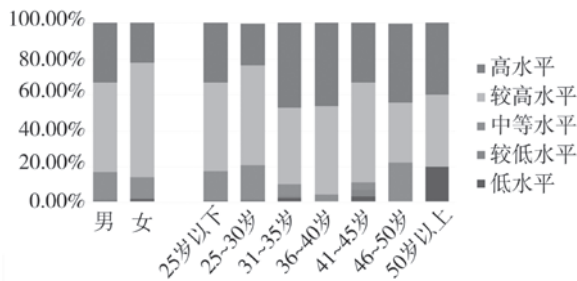


图3 不同性别/年龄员工的敬业度水平分布

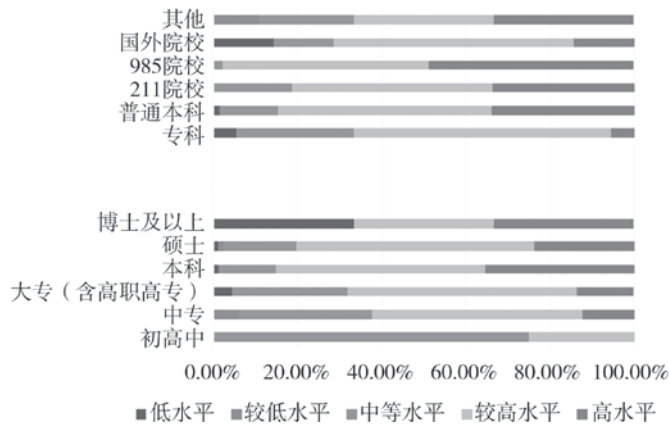


图4 不同学历/毕业院校员工的敬业度水平分布



基层立项课题优秀成果选编

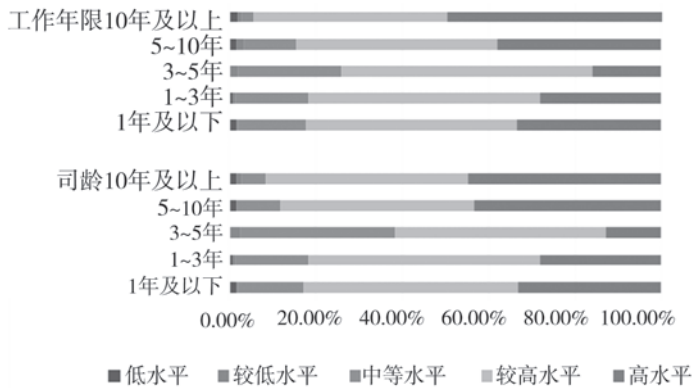


图5 不同工作年限/司龄员工的敬业度水平分布

调查结果也表明，企业负责人和高管以及子公司、分部门负责人是高敬业度水平的人群；专业技术岗位中高敬业度水平的员工占比不高；而工勤岗位和行政管理岗位更容易出现较低敬业度水平的员工（见图6）。

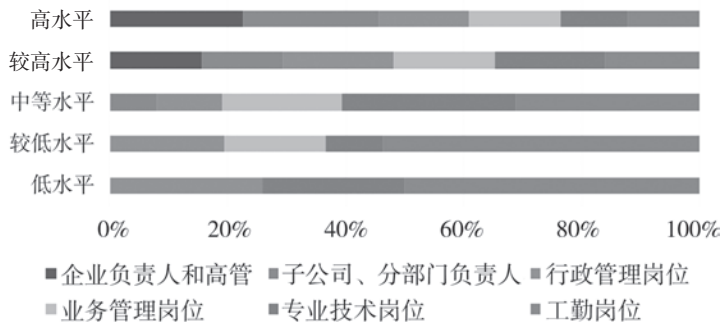


图6 不同岗位员工的敬业度水平分布

由此可见，首都国有企业要提高员工敬业度水平，应当对不同人群实施有针对性的差异化策略，辨证施治。企业要重点关注新员工和基层员工的敬业状态，对他们开展与敬业相关培训、讲座等活动，加强员工对敬业的认识和理解；对于学历层次较低的员工，应鼓励他们积极进取，加强知识和技能学习，努力提高自身综合素质。



三、首都国有企业员工敬业精神培育现状

(一) 首都国有企业员工敬业精神培育现有举措

近年来，首都国有企业通过企业精神的总结提炼、核心价值的宣贯以及一系列举措，积极开展员工敬业精神培育工作。本研究通过网络文本分析，对首都43家国有企业在员工敬业精神培育方面的主要做法进行了分析，总结归纳为四个方面。

一是做好党建工作，加强思想政治教育，鼓励员工争先创优劲头。通过举办党性教育培训班、参观展览等多种形式，号召全体员工认真落实守初心、担使命，找差距、抓落实的总要求，持续加强员工思想政治工作。例如，北京市供销合作总社为新入职大学生举办“爱党、逐梦、奋斗”主题教育系列活动；永定河流域投资有限公司开展了“我为群众办实事”党史学习教育活动；北京城市排水集团出台了《提升基层党组织建设质量三年行动方案》，树立了“强党性、勇担当、争先进、比贡献”鲜明导向，强化员工敬业精神的培育。

二是加强企业文化建设，开展技能竞赛活动，激发员工工作热情。首都国有企业不断丰富企业精神内涵，建设特色企业文化。北京市地铁运营有限公司创新性地提出了“六型地铁”文化理念，制定了员工职业道德准则，鼓励员工诚信负责、爱岗敬业和团结协作。面对转型发展任务，首钢党委总结提炼传承“敢闯、敢坚持、敢于苦干实干”、发扬“敢担当、敢创新、敢为天下先”的新时期首钢精神。北京城乡商业集团结合企业实际，总结了“创新、诚信、敬业、进取”的企业精神，提出了“爱岗敬业、无私奉献，文明经商、诚实守信”的敬业要求。众多国有企业都围绕着敬业、进取、奉献等内容建设企业文化，员工敬业精神培育越发受到企业重视。

许多企业通过积极开展文化活动，丰富了员工业余文化生活，深化了敬业精神理念，增强了员工工作热情。例如，北京公共交通集团多次举办“公交大工匠”挑战赛，鼓励职工增强职业技能，弘扬工匠



2021

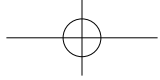
基层立项课题优秀成果选编

精神；北京市基础设施投资有限公司组织开展“履职尽责、追梦筑梦、奋斗圆梦”宣讲活动等；首钢集团也通过举办“首钢杯”钢铁行业职业技能竞赛，激发职工学技术、比技能、做贡献的敬业热情。

三是坚持以人为本，关心员工切身利益，为员工敬业奉献提供保障。首都国有企业在职工社会保障、职工劳动权益保障等方面严格执行国家相关规定和标准，关心生活，关爱员工，增强员工的幸福感和归属感。一些企业持续推进职工之家建设，例如华夏银行股份有限公司2020年共计建设职工之家892所，并为员工配置健身器材、电视机、图书阅览室、休息室等。还有许多企业注重关爱女性职工，例如北京市自来水集团有限责任公司在女职工人数较多、条件成熟的基层单位建成了16处“母婴关爱室”。

此外，首都国有企业通过保持员工发展通道畅通，打造人才梯队，提升职工岗位技能与能力素质，为员工的职业成长与价值实现提供支持。例如，北京电子控股有限责任公司开展核心人才工程“砺剑工程”，为员工提供了多样化成长通道；北京金隅集团制定了《职工职业技能竞赛奖励办法》，以促进职工发展，调动职工工作积极性、主动性。在新冠肺炎疫情期间，首都国有企业广泛开展线上职业技能培训，例如北辰实业集团2020年线上培训累计超过20万课时，参训人数约3600人，为推动公司持续高质量发展提供了强有力的人才支撑。

四是注重榜样力量，树立敬业先锋模范，发挥带头示范作用。自2014年以来，北京市国资委持续开展“国企楷模·北京榜样”主题活动，众多国企积极响应号召，表彰企业榜样，弘扬社会主义核心价值观。北京首都旅游集团有限责任公司举办了“首旅风范”表彰大会和“五一”先进集体表彰大会；北京金控集团开展了“金控榜样”“金控最美巾帼奋斗者”等先进人物和先进典型的评选活动。首都国有企业还通过线上线下多种渠道宣传劳动模范事迹，号召广大干部职工向劳动模范个人和模范集体学习，弘扬爱岗敬业、甘于奉献的精神。例如，北京市基础设施投资有限公司于2020年发布了向劳模学习的倡



议书，并在公司网站平台单独开设劳模风采栏目，建立先进人才库，宣传劳动模范事迹，鼓励员工学习爱岗敬业精神。

（二）首都国有企业员工敬业精神培育中存在的不足

国有企业的高质量发展离不开担当敬业、创新实干的员工队伍。但本研究通过对43家首都国有企业的网站文本分析和问卷调查结果发现，首都国有企业在员工敬业精神培育方面还存在着一些不足。

一是企业对良好风气的养成引导有待加强。问卷调查结果显示，首都国有企业员工对不良社会风气评价均值为2.70，不良社会风气和员工敬业度之间呈显著负相关，相关系数为 -0.317 ($p<0.01$)。这表明不良社会风气在企业仍有一定程度呈现，员工职业“低欲望”，工作认同感低，精神离职现象多等，都需要企业采取有效措施提振士气。

二是企业对员工敬业精神激励方式有待创新。目前，很多国有企业为培育员工敬业精神，都采取了相应的举措并取得了一定效果，例如通过评选劳动模范等方式来激励员工敬业，但是激励方式仍比较单一，如何创新激励方式，加强敬业精神培育效果的问题还有待解决。

三是企业对员工敬业精神培育的针对性有待提高。问卷调查结果显示，不同年龄、学历、工作年限等特征的员工群体敬业度水平也有所差异，例如年龄较大、工作年限较长、职位较高的员工的敬业度水平要高于年龄较小、工作时间较短、职位较低的员工，因此对于不同类型的员工，企业实施的敬业精神培育措施也应该有所区别。

四是企业对员工敬业精神的宣传工作有待加强。通过对43家首都国有的企业网站文本分析发现，部分企业的网站很少涉及甚至缺乏员工敬业精神培育相关内容，社会和员工缺少了解企业员工敬业精神现状及相关培育措施的途径，企业对于利用新媒体平台宣传敬业精神的工作不够重视。

五是企业员工的工作效能有待提高。问卷调查结果显示，敬业精神与工作效率、工作成果存在一定的落差，员工效能有待提高。本研



2021

基层立项课题优秀成果选编

究还发现，社会环境、组织环境及各指标都和员工效能存在较强的相关关系，例如制度流程和绩效考核均显著影响员工工作效能，相关系数分别为0.715 ($p<0.01$)和0.707 ($p<0.01$)，因此如何提高员工效能成为重点问题。

(三) 首都国有企业员工敬业精神不足的成因

一是社会不良风气影响。随着互联网时代的到来，社交网络的飞速发展，网络信息良莠不齐，出现了一些消极思想，不良社会风气蔓延。国有企业员工虽然能够认识到敬业的重要性，但由于受到社会大环境的影响，多数员工习惯性地趋同这些负面思想，影响了国企员工生活和工作态度。

二是企业对于敬业精神培育工作重视不够。本研究发现，部分企业缺乏对于敬业精神培育和宣传的重视，不仅在企业文化建设中未提及敬业相关内容，而且对于榜样的宣传力度也较小，存在着重运营轻宣传的现象；部分企业对于员工的思想政治工作方式单一，对于精神培育工作缺乏足够的认识，甚至出现“雷声大、雨点小”的问题，员工敬业效能较低。

三是部分员工缺乏敬业意识和集体意识。问卷调查结果显示，仍有部分员工缺少对敬业精神的基本认知，并且对于所在企业不够了解。具体表现在：一是关于常识题“社会主义核心价值观包括‘敬业’吗”的回答中，仍有3.1%的员工认为社会主义核心价值观不包括“敬业”；二是有12.89%的受访员工不了解其所在企业规模，说明部分员工集体意识较为淡薄，不关心组织的基本情况，也侧面反映了企业需要主动告知员工企业的相关信息，提升员工对企业的关心，激发其敬业热情。

四、新时代首都国有企业员工敬业精神的提升路径

习近平总书记指出，坚持党对国有企业的领导是重大政治原则，必须一以贯之；建立现代企业制度是国有企业改革的方向，也必须一



以贯之。两个“一以贯之”的重要论述，为国有企业完善公司治理机制提供了根本遵循。为推动国有企业员工敬业精神培育，完善公司治理，首都国有企业应注重从以下方面加强与改进工作。

（一）发挥党建政治引领作用，加强思想政治工作

“党建引领、从严治理”是实现高质量发展的重要保障。《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》指出，要坚持党的建设与国有企业改革同步谋划，把加强党的领导和完善公司治理统一起来。因此，国有企业应当把党的政治引领和思想引领能力建设摆在重要位置，以高质量党建推动员工思想建设。

第一，发挥党的领导作用，保障国有企业高质量发展。坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。调研结果显示，党建引领有利于激发国有企业员工敬业精神，与敬业度相关系数为0.760 ($p < 0.01$)。因此，应筑牢国有企业的“根”和“魂”，将党的领导优势转化为国有企业的竞争优势和发展优势，坚持以高质量党建引领和保障国有企业高质量发展。要进一步明确企业中党组的职责范围和工作方式，发挥“把方向、管大局、保落实”的领导作用，既不能“上热中温下冷”，也不能党建经营两张皮。

第二，营造良好政治生态，培育党员干部新风正气。政治生态是党风、政风、社会风气的综合反映，影响着党员干部的价值取向和为政行为。《关于新形势下党内政治生活的若干准则》强调，全党必须自觉防止和反对个人主义、分散主义、自由主义、本位主义等，发展积极健康的党内政治文化，推动营造风清气正的良好政治生态。国有企业员工敬业精神培育工作离不开党员干部的表率作用，因此营造良好政治生态关键首先是要坚持正确用人导向，认真落实好干部标准，严把政治关、品行关、作风关、廉洁关。其次，营造良好政治生态必须严明党的纪律和规矩。用好开展批评和自我批评这个锐利武器，从根本上解决政治生态的“绿水青山”问题。



2021

基层立项课题优秀成果选编

第三，赓续中国共产党人的精神谱系，加强员工思想政治工作。党的百年历史，彰显了一代又一代中国共产党人“为有牺牲多壮志，敢教日月换新天”的奋斗精神，具有十分丰富的价值意蕴，为实现中华民族伟大复兴提供了强大精神动力。中共中央国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》指出，思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线，是治党治国的重要方式。并特别强调，要加强企业思想政治工作，把思想政治工作同生产经营管理、人力资源开发、企业精神培育、企业文化建设等工作结合起来。因此，企业要把思想政治工作作为一项经常性、基础性工作来抓，赓续好中国共产党人的精神谱系，讲好党领导下的国有企业艰苦奋斗的光荣历史和优良传统，传承好首都国有企业的红色基因，有效地发挥思想政治工作在统一思想、凝聚共识、鼓舞斗志、团结奋斗方面的重要作用。

（二）加强企业文化建设，弘扬社会主义核心价值观

文化是民族的血脉，是人民的精神家园。企业文化建设是文化建设的重要组成部分，是企业员工的思想风向标，国有企业应当注重企业文化的建设工作，向员工传递积极、正确的价值观。

第一，把敬业精神与企业文化相融合，厚植社会主义核心价值观。党的十八大报告指出，要深入开展社会主义核心价值体系学习教育，用社会主义核心价值体系引领社会思潮、凝聚社会共识。党的十九大报告也提出，要建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。本研究发现，企业文化对于国有企业员工敬业度的影响十分显著，鼓舞人心的企业文化，能够最大限度地提高员工敬业度。因此，国有企业一定要加强党对文化建设的全面领导，以社会主义核心价值观引领企业文化建设，培育员工的家国情怀，增强其应对挑战的斗志，提升其产业兴国、实业报国的精气神。一定要将敬业精神培育融入企业文化建设中，不断完善企业文化体系，增强员工对于企业优秀



文化的认同感和自豪感。

第二，加强敬业精神宣传力度，注重网络平台内容建设。研究发现，尽管很多企业都开展了劳动模范、先进人物宣传，但是大部分企业仅仅发布在公司网站，缺少广泛宣传和重点引领，导致员工对榜样力量的感知不明显。在数字经济时代，企业应该积极探索数字媒体新方式，借助新媒体平台，大力开展敬业精神理论宣讲，积极开展楷模的事迹宣讲，持续传播爱岗敬业正能量。

（三）强化制度流程优化，赋能员工敬业动力

《国企改革三年行动方案（2020—2022年）》明确了国企改革的时间表和路线图，其中加快完善中国特色现代企业制度是激发国有企业活力的重要基础。国有企业需要持续完善现代企业制度，不断优化工作流程，提高员工工作效能，激发国有企业内生动力。

第一，完善绩效考核制度体系，实施差异化管理评价。研究表明，能够及时反馈工作成果的员工敬业度往往更高。因此，企业应不断完善绩效考核制度体系，明确敬业价值导向，明确评价员工的工作成果并及时反馈。例如，在急难重的任务面前，员工是否冲锋在前，勇于担当；在日常工作中，员工能否立足本职、真抓实干等。除奖励敬业员工外，对于敬业度较低的员工，企业也要采取相应的约束措施，以增强员工的进取心和竞争意识。针对员工不同需求，应进行差异化考核评价，精准施策提升员工敬业水平。

第二，健全员工激励机制，营造公平公正的组织氛围。员工是企业发展进步的动力源泉，企业必须建立公平合理的激励机制，保障员工的付出能够得到相应的回报，通过精神激励、文化激励和物质激励，鼓励全体员工共同奋斗，营造积极进取、公平公正的工作氛围。不能只重业务营销，而对员工思想、内部管理、风险控制等方面的不良苗头坐视不管。企业还应强化任职能力水平考核评价，加强员工敬业度与调动、晋升指标的联动，注重建立任用德才兼备人员的选拔任用机制，引导员工识变、应变，转岗、适岗，畅通员工发展通道，支



2021

基层立项课题优秀成果选编

持员工职业成长与价值实现。

第三，优化规范工作流程，加强员工教育培训。针对员工敬业度与工作产出效果不匹配的问题，企业应充分利用互联网技术和信息化手段，重管也重治，不断优化工作流程，提高工作效能。同时，加强对员工的教育培训，建立员工学习成长计划，一是为员工提供技能培训，通过通用技能培训和专业技能培训帮助员工提升专业技术水平和工作效率，建立企业技能人才队伍；二是展开以敬业精神为主要内容的教育培训工作，强化员工对于敬业的认知，尤其是对于年轻的基层员工，要着重加强培育，鼓励其爱岗敬业，积极奉献。

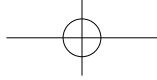
（四）建立评优评先荣誉制度，充分发挥先锋模范作用

员工敬业精神的培育，离不开榜样的力量。确立什么样的典型，就明确什么样的标准；树立什么样的榜样，就体现什么样的导向。“榜样是看得见的哲理”，哪里有榜样，哪里就有新气象。

第一，树立先锋模范，发挥示范带头作用。要充分发挥各级领导干部的带头示范作用，展示出主动适应新形势、新任务，掌握新知识、新技能的先进性，积极引导员工形成正确的职业价值观。由于共产党员是国有企业职工群众中思想觉悟高、政治立场稳、勇于奉献、为民服务的先锋代表，其先锋模范作用是党的先进性的具体体现。企业应通过设立“党员示范岗”“党员先锋责任区”等活动，展现爱岗敬业、无私奉献的高尚品德，带领员工迎接挑战、积极工作。

第二，积极表彰普通员工的敬业行为，营造良好敬业氛围。研究发现，荣誉表彰是影响员工敬业度的重要因素。越重视表彰敬业员工的企业，员工的敬业度往往也越高。因此，培育国有企业员工敬业精神，不仅要通过优秀榜样形成示范作用，也要重视对普通职工敬业态度的认可，多增设鼓励一线职工敬业的荣誉称号，积极表彰默默奉献，工作成果突出的普通员工，从而形成良好敬业氛围。

员工思想政治工作是慢工细活，也是首都国有企业各级领导干部的必修课。在新的时代背景下，企业要善用党建破解发展中的难题，



靠党建凝聚员工士气，用实招硬招推动党建与经营的深度融合。企业各级领导干部要与员工“零距离”沟通，近距离了解民意，建立起全方位全过程的员工敬业精神培育机制，通过“大水漫灌”和“精准滴灌”相结合的方式，找准员工敬业的突破口，激发员工工作主动性和积极性，凝聚起首都国有企业员工干事创业的磅礴力量。

课题负责人：屈晓婷

课题组成员：杨亭丽 方小叶 李佳翔 梁英
秦莹 董萍萍 孟珍珍



基层立项课题优秀成果选编

社交媒体的舆论引导与价值引领 ——首都网络空间的实证研究

中国传媒大学

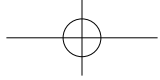
一、引言

做好网上舆论工作是治国安邦的一项长期而艰巨的任务，“没有网络安全就没有国家安全，过不了互联网这一关，就过不了长期执政这一关”^①。北京市作为我国首都及全国政治、文化、科技和国际交往中心，其网络环境建设和舆论引导能力不仅关系到北京市的城市形象、网络内容治理，更是国家政治稳定和公共秩序有序发展的重要支撑。2021年1月，《北京“十四五”规划纲要》^②发布，将“网络文明建设”和“思想舆论阵地建设”设立为北京市未来五年的发展目标：前者从首都文化层面，强调要营造积极健康的网络舆论生态，将首都建设成社会主义核心价值观的首善之区；后者则从首都安全层面，指出要健全重大舆情和突发事件舆论引导机制，确保首都大局持续安全稳定。

互联网的迅猛发展，深刻改变着舆论生成方式和传播方式，改变

① 习近平：《加快推动媒体融合发展 构建全媒体传播格局》. 求是网. (2019-03-15) [2021-10-25]. http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2019-03/15/c_1124239254.htm.

② 《北京市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》. (2021-04-01) [2021-08-10]. http://fgw.beijing.gov.cn/fgwzgwkg/ghjh/wngh/ssiwsq/202104/t20210401_2341992.htm.



着媒体格局和舆论生态^①。尤其是在移动社交平台上，自媒体成为公众信息来源的重要渠道、影响公众意见和态度的重要风向标。厘清自媒体环境下首都舆论的呈现结构并提出针对性的引导策略，具有重要的理论价值和现实意义。本研究基于2019年4月到2021年7月间，新浪微博平台上与北京相关的热搜数据，试图以高频词勾画出自媒体环境下首都舆论的“热力图”；针对相关研究问题，借助共词分析法、聚类分析法、多维尺度分析法等多元统计方法，归纳出首都自媒体舆论的话语空间生产模式，并在不同模式下选取案例进行深入分析，以期对首都舆论引导提出一些思考和建议（见图1）。

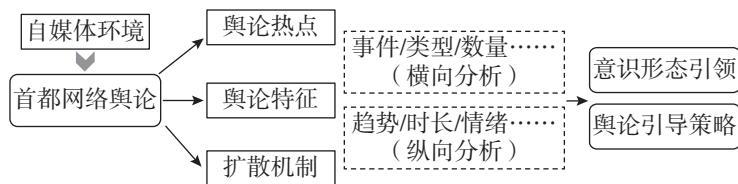


图1 研究的总体框架

二、文献综述

在自媒体环境下，网络舆论生成具有其特殊性和一些共性特征。既有的文献从不同的研究角度、采用不同的研究方法，对网络舆论的话语空间、热搜演变为舆情的发生逻辑、首都舆论引导等分别做了单向研究。而以热搜为切入点、用多元方法探讨首都舆论的话语空间生产，能够为首都舆论引导研究提供新的视角。

（一）网络舆论与话语空间生产

网络舆论，简言之，是指公众在互联网上公开发表的言论。关于网络舆论的生成方式和原因，国内学者基于本土语境从不同维度进行了探索。例如，韩立新等认为网络舆论生成存在“蝴蝶效应”的特殊

^① 中共中央宣传部编：《习近平新时代中国特色社会主义思想学习纲要》，学习出版社2019年版，第150页。



2021

基层立项课题优秀成果选编

机制，其特征是情绪性、非线性和不确定性^①。黄永林等认为利益相关、价值共振、情感共鸣是网络舆论生成的根本原因，并提出舆论的生成公式： $p=(b+v+e) \cdot t$ ，即网络舆论是利益、价值观、情感三者之和与传播方式的乘积^②。陈龙认为“借题发挥”是一种中国特色的网络舆论话语生成的主要方式和规律，需要经历新闻基模转型、话语勾连、事件定性三个阶段，其眼前目标是寻找情绪发泄出口，终极目标是寻求权力转化^③。焦德武基于政务新媒体的传播实践，认为政务新媒体导致舆论产生是综合因素共同作用的结果，其中重要的影响因素包括内容议题、对公众的情绪触动和当下的社会背景^④。可以看出，“情绪”是影响网络舆论生成的一个重要因素。

网络舆论话语的背后是多主体间的社会关系。话语分析的重要开创者梵·迪克认为，话语在多种维度上具有不同属性，话语可以被视为社会互动、权力、交流、情境等。其中，作为社会互动的话语，即话语是人类参与的一种社会互动（包括人机互动）的形式，被视为话语的更为根本的定义^⑤。从文本上来看，网络舆论话语能反映出舆论客体间的关系，同时，网络舆论话语的动态建构也是社会关系重组的过程。用列斐伏尔的空间生产理论，即空间是“社会关系的生产和某些关系的再生产的场所”^⑥，话语空间的建构即是一种“空间再现”^⑦。如果将网络舆论场视为能够体现各种社会关系的一种空间形态，则网络舆论话语建构也是各种社会关系重组的实践，即网络舆论话语空间生产自身的过程。目前，有学者基于电视新闻、虚假新闻等内容探索

① 韩立新、霍江河：《“蝴蝶效应”与网络舆论生成机制》，载《当代传播》2008年第6期。

② 黄永林、喻发胜、王晓红：《中国社会转型期网络舆论的生成原因》，载《华中师范大学学报》（人文社会科学版）2010年第3期。

③ 陈龙：《“借题发挥”：一种中国特色的网络舆论话语生成模式》，载《新闻与传播研究》2019年第12期。

④ 焦德武：《政务新媒体、公共信息传播与舆论生成研究》，载《新闻界》2018年第2期。

⑤ Van Dijk Teun A. ed. Discourse studies: A multidisciplinary introduction. Sage, 2011.

⑥ 列斐伏尔：《空间与政治》，李春译，上海人民出版社2008年版，第33页。

⑦ 夏铸九：《重读〈空间的生产〉——话语空间重构与南京学派的空间想象》，载《国际城市规划》2021年第3期。



话语空间生产。例如，张培成将电视新闻话语视为社会空间关系共同作用的结果，提出意识形态、制度、权力、利益关系等构成电视新闻话语的支配编码空间^①。李彪等基于81个虚假新闻文本，归纳出8种不同的虚假新闻话语生产结构，认为自媒体时代虚假新闻的话语空间生产已具备一定的自主性和主体性^②。

从以上简要的分析也可以看出，舆论研究正在不断向政治学、社会学、传播学、心理学等多学科领域延伸，而从研究方法层面来看，网络舆论研究的方法工具也在不断地拓展和丰富。基于质化、量化的多元方法引进，为舆论研究提供了更加丰富的视角，在充分论证的基础上，研究结论也更具现实指导价值。例如，曾祥敏等通过对典型新闻反转事件进行定性比较分析（QCA），发现新闻事件的信息反转、舆论逆转与新闻来源、来源形式密切相关，而舆论爆发与网友质疑和公众的情感诉求高度关联，因此，及时回应是平息舆论的重要条件^③。姚乐野等对新冠肺炎疫情相关微博进行了社会网络分析，通过分析微博舆情的传播特征，呈现出官方媒体、商业媒体、自媒体在突发事件舆情中的结构特征，进而发现央级媒体在微博舆情传播网络中占据核心节点，具有信息来源丰富、反应迅速、影响范围广的特点^④。李明德等挖掘了2014—2017年新浪微博平台上与“雾霾”相关的微博内容，通过分层抽样和人工筛选得到388份样本，进而发现了雾霾舆情的叙事主体和情感偏向，并预测了雾霾舆情的发展趋势^⑤。

① 张培成：《电视新闻话语的空间生产模式》，载《传媒观察》2010年第11期。

② 李彪、潘佳宝：《自媒体时代虚假新闻的话语空间生产与修辞研究——基于2010—2018年的81个虚假新闻文本的分析》，载《新闻大学》2020年第4期。

③ 曾祥敏、戴锦谔：《新媒体语境下新闻反转、舆论生成机制和治理路径探究——基于2014—2020年典型反转新闻事件的定性比较分析（QCA）研究》，载《社会科学》2020年第7期。

④ 姚乐野、吴茜、李明：《新冠肺炎疫情微博舆情传播的网络结构分析》，载《图书情报工作》2020年第15期。

⑤ 李明德、张玥、张琢悦等：《2014—2017年雾霾网络舆情现状特征及发展态势研究——以新浪微博的内容与数据为例》，载《情报杂志》2018年第12期。



(二) 热搜研究

随着自媒体发展，新浪微博成为网络舆论话语的重要载体之一。许多学者以微博为研究对象，以网民发帖内容、评论、点赞情况，观照自媒体舆论及舆情研究。

从社会学的角度来看，网络舆情并非纯粹的信息流动，而是始于网民的参与围观^①。热搜作为某种程度上自媒体舆情的反映，其演变为舆情的运行逻辑，便是引起网络围观（见图2）。“热搜”的字面含义为“热门搜索”，是网络平台依据用户的搜索行为，形成的热门内容，往往具有时效性、话题性、互动性等特点。在国内，微博、百度、抖音、快手、B站、知乎等用户活跃度较高的网络平台，都具备了较为成熟的“热搜”功能，而微博热搜最具代表性。以微博为例，根据微博管理条例^②，带有话题的内容发布后，平台通过对3小时内“阅读次数”“讨论次数”“原创人数”三个指标进行加权计算，形成实时的话题热度排行。热度排名前50的话题进入公众视野，即所谓的“上热搜”，并能吸引更多网民围观、参与，继续为热度增值，从而不断扩大话题影响力。

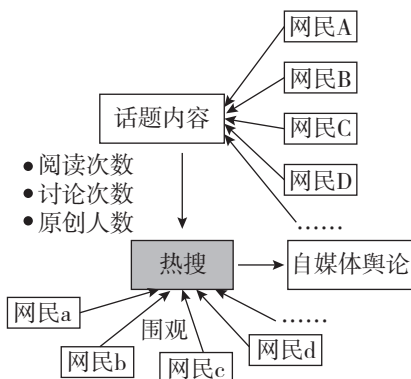


图2 微博热搜的生成机制

① 张春华：《网络舆情：社会学的阐释》，社会科学文献出版社2012年版，第32页。

② 话题指数说明中规定，话题实时热度由近3小时内的阅读次数，讨论次数以及原创人数3项组成，3项占比依次为30%，30%，40%。



从现实影响来看，用户跟随平台的热度榜单进行特定话题的搜索，并获得相关信息，这使得热搜在一定程度上具有议程设置的作用；用户在话题的引导下，进行新一轮的参与，甚至“××新闻冲上热搜”的引流，使得一些热点新闻发酵为舆情事件。媒介使用行为促进网络舆论的生成，网络舆论的扩散又进一步触发了媒介使用，这反映出舆论的生成与用户媒介使用之间存在互动机制，呈现出相互促动、渐为一体的特征^①。同时，网络舆论作为网民公开发表的言论，其与作为网民态度、情绪、意愿集合的网络舆情之间，存在着密切的转化、作用机制^②（见图2）。

随着网络平台的热搜功能广泛嵌入人们的日常生活，热搜词、热搜话题也常常被视为网络舆论和舆情研究的样本数据。例如，喻国明基于2009—2012年百度热搜词的Top1000，构建反映“社会暖度”“社会幸福感”“社会压力”的舆情指数，进而测定特定时段内中国社会舆情的总体态势和结构性特征^③。王茜对微博上榜词进行跟踪观察，提炼出微博热搜算法价值的四个要素：时新性、流行性、参与性和导向正确^④。王四新认为网络热搜问政正在成为政府工作效率的加速器，网络舆情热点对政治议程的影响越发显著^⑤。与此同时，热搜甚至成为主流媒体内容和舆论影响力的参考指标之一。

（三）首都网络舆论研究

新形势下的首都网络舆论研究无疑具有极其重要的价值。从现实层面来看，北京市的网络环境建设和舆论引导能力关系到首都文化乃

① 焦德武：《网络搜索与网络舆论生成的互动研究》，载《现代传播》（中国传媒大学学报）2018年第4期。

② 董向慧：《“后真相时代”网络舆情与舆论转化机制探析——互动仪式链理论视角下的研究》，载《理论与改革》2019年第5期。

③ 喻国明：《大数据分析下的中国社会舆情：总体态势与结构性特征——基于百度热搜词（2009—2012）的舆情模型构建》，载《中国人民大学学报》2013年第5期。

④ 王茜：《批判算法研究视角下微博“热搜”的把关标准考察》，载《国际新闻界》2020年第7期。

⑤ 王四新：《热搜问政：政府工作效率的加速器》，载《人民论坛》2020年第1期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

至首都安全，进而关系到全国的舆论氛围乃至社会政治秩序。如今的网络舆论场已成为“信息传播的集散地”“话语碰撞的大擂台”“思想交锋的主阵地”，发挥信息传播、观点交流、价值传导等多重功能。习近平总书记根据形势发展需要，强调“要把网上舆论工作作为宣传思想工作的重中之重来抓”^①。网络舆论的引导和管理是党的新闻舆论工作的重要组成部分，关系到国家的意识形态安全和政权安全^②。一方面，北京的首都属性使其被赋予了中央的角色，成为代表中华人民共和国的政治符号^③，在中国共产党建党100周年之际，以及向第二个百年奋斗目标迈进的现实背景下，构建良好的首都网络舆论氛围，具有重要的战略意义。另一方面，2020年年初新冠肺炎疫情突如其来，这场百年来全球发生的最严重的传染病大流行对中国乃至世界格局产生了深刻的影响。如今，国内疫情防控趋于常态化，在此阶段性背景下分析首都网络舆论，有利于在充分考察现实的基础上，提出舆论引导策略，针对性地进行舆论引导。

从理论层面来看，总体而言，人文社科领域聚焦首都网络舆论的研究还不太充分、更新速度相对较缓慢。在CNKI上检索发现，近五年人文社科领域对北京的研究多见于教育学、历史学、新闻传播学和政治学，而具体到新闻传播学领域，首都研究总体有三种研究取向：第一种，将北京视为研究对象的地域属性，如研究北京地区的高校学生的媒介使用，北京地区新闻从业者的职业选择等。第二种，以国际传播、文化传播的视角，研究北京的媒介形象，如王宁等基于《泰晤士报》的报道，研究英国媒体呈现的北京形象^④。第三种，基于北京的首都角色定位，将研究结论观照全国，如陈阳以北京的媒体议程

① 中共中央文献研究室编：《习近平关于全面深化改革论述摘编》，中央文献出版社2014年版，第83页。

② 新华社国家高端智库：《习近平新闻舆论思想要论》，新华出版社2017年版，第201页。

③ 郑毅：《作为城市的北京与作为首都的北京基于宪法规范的研究》，载《中外法学》2020年第3期。

④ 王宁、张璐、曹斐：《英国媒体中的北京形象：基于〈泰晤士报〉2000—2015年的框架分析》，载《西安外国语大学学报》2017年第4期。



与受众议程之间的关系，反思国内媒体融合转型过程中可能存在的问题^①。在舆论引导方面，北京市互联网宣传管理办公室（后改为北京市互联网信息办公室）联合北京市社会科学院，自2010年起开始共同编纂并出版年度《首都网络文化发展报告》；自2011年起，开始共同编纂并出版年度《首都互联网发展报告》。《首都网络文化发展报告（2014—2015）》指出，当下首都网络舆论发展的主要问题包括网络舆情总体热度上升、网络舆论斗争低龄化、政务微博建设有待加强等；《首都互联网发展报告·2016》指出，首都互联网治理中需要通过加强法治化建设、及时回应、加强监管，以提升互联网治理水平和政府公信力。

三、研究设计

基于首都网络舆论研究的重要战略意义和现实需求，以及网络舆论研究亟须丰富方法论工具的理论研究需求，本研究以微博热搜为切入点，将共词分析、聚类分析、多维尺度分析等多元分析方法引入网络舆论研究，并试图探讨以下问题：自媒体环境中，关涉首都的舆论呈现出怎样的总体态势和结构性特征？当首都成为舆论客体时，有哪些关联性的内容要素，首都舆论话语反映出了怎样的社会关系？以话语空间生产理论为视角，首都舆论话语空间生产具有何种特征？在话语空间的生成和生产过程中，该如何有效引导？

（一）研究对象

本研究选取2019年4月1日到2021年7月31日期间，含有“北京”的微博热搜（下文简称“北京热搜”）。基于微博热搜榜的实时更新和不可追溯性，本研究从商业数据库“知微舆论场”^②调取了2021年4月1日至2021年7月31日期间的微博热搜数据，共计2077

^① 陈阳：《议程设置理论在北京的一次检验——基于CGSS（2013）数据的研究》，载《国际新闻界》2017年第10期。

^② 知微舆论场：<https://trends.zhiweidata.com/>。



2021

基层立项课题优秀成果选编

条，数据内容包括热搜名称、最高排名、最高热度、上榜时间、持续量、讨论量和阅读量等，经人工阅读有效样本数据为2077条。

选择这个时间段作为样本采集的范围主要考虑到两个原因。一方面，首都热点往往与国家发展的关键节点同频共振。而近三年恰都是中国发展的重大主题节点年份：2019年是中华人民共和国成立70周年、2020年是我国全面建成小康社会、2021年是中国共产党成立100周年和“十四五”开局之年，这些为首都舆论研究提供了重要的时代背景。另一方面，共词分析法的原理是将词汇视为语义单元，并依据词汇的共现情况确定内容的主题关系。其中，高频词选择的准确性、科学性是共词分析、聚类分析的关键步骤^①。为了综合微博热搜中的高频词，本研究将2019年4月到2021年7月的28个月作为研究的时间范围，这是笔者可得的最广泛且连续的数据范围。

（二）研究方法

在方法选择上，本研究以问题和实际效果为导向，将量化和质化相结合。量化有利于基于数据发现规律，减少主观臆断的可能性；质化有利于深入实践，加强对现实的逻辑结构阐释。为了回答上述问题，本文的研究步骤可分为以下方面（见图3）：第一步，对北京热搜数量进行纵向的历时统计，并与其他城市的相应数据进行横向比较，得到首都自媒体舆论的总体态势和数量特征。第二步，通过分词、词频与词性统计，得到北京热搜的高频词并构建共词矩阵，构建边列表导入Gephi-0.9.2中，制作可视化的社会网络分析图，呈现首都自媒体舆论内容主题特征，反映舆论话语背后的社会关系。第三步，通过SPSS-25.0构建相似矩阵进行聚类分析，探索首都自媒体舆论的话语空间生产模式，并针对相应案例，深入分析舆情引导策略。第四步，构建相异矩阵进行多维尺度分析，探索首都自媒体舆论的趋势特征。第五步，基于研究发现和方法使用进行总结和反思。

^① 李纲、巴志超：《共词分析过程中的若干问题研究》，载《中国图书馆学报》2017年第4期。

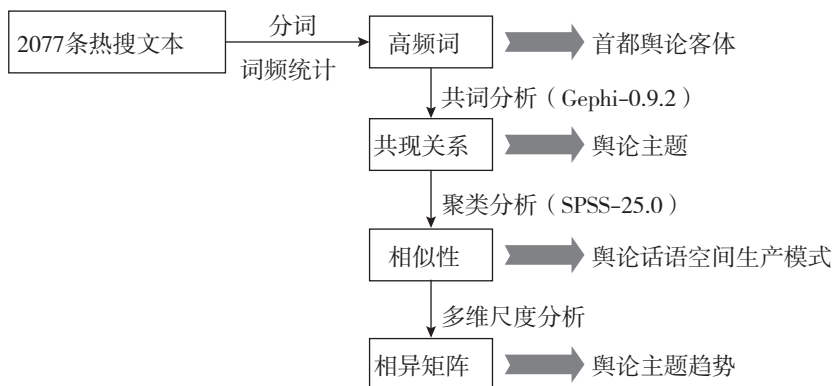


图3 研究步骤、方法和思路图解

四、研究结果：首都舆论的热点、特征与扩散

基于多元分析方法，研究结果在总体数量、热词呈现的整体面貌基础上，得出自媒体舆论话语生产的4种模式，并进一步进行了验证和趋势分析。

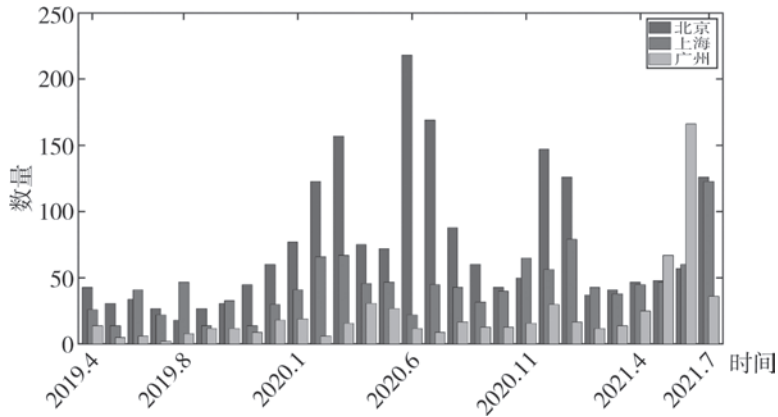
（一）“数量”比较：高关注、强波动的首都舆论

正如前文所述，在众声喧哗的自媒体环境中，“上热搜”越来越成为造就现象级事件的助推器，其背后则是广泛的网络舆论关注的力量。

在2019年4月至2021年7月的28个月内，北京平均每月上热搜74次，最高值为218次，出现在2020年6月；最低值为18次，出现在2019年8月。通过与上海、广州热搜相比较，可以发现北京平均每月“上热搜”的次数约为上海的1.6倍、广州的3.2倍；同时段，北京“上热搜”的次数比上海、广州更多，数量波动也更大。北京频频被推上舆论中心，其隐藏的风险概率也相应更大（见图4）。在内容方面，由词云图可见，“新增”“确诊”“病例”等疫情相关词汇是北京上广三个城市的重要共同话题。此外，上海热搜的高频词中，“迪士尼”“电影节”等文娱词汇偏多；广州热搜的高频词较为单一，且与疫情密切相关；北京热搜涉及的话题更为广泛，内容也更为庞杂（见图5）。



基层立项课题优秀成果选编



	北京	上海	广州
热搜数量	2077	1246	632
平均每月/条	74	45	23

图4 北京、上海、广州进入热搜话题的数量情况（2019.4—2021.7）



图5 北京、上海、广州热搜的高频词词云图（词频≥10）

由图4可见，北京热搜出现了4次较为显著的波动，每次波动的持续时长在2个月左右。结合热搜内容来看，这4次舆论波动与新冠肺炎疫情有关且时间较吻合：第一次波动出现在2020年2—3月，春节期间暴发的新冠肺炎疫情引起舆论广泛讨论；第二次波动出现在2020年6—7月，北京在本地确诊清零的情况下出现了疫情反弹，教育系统对高考和学生返校进行了规划部署；第三次波动出现在2020年12月—2021年1月，临近“两节”，北京顺义新增少量本土病例，同时，北京首批新冠疫苗开始推广接种；第四次波动出现在2021年7



月，东京奥运会举办触发了网民对北京冬季奥运会的讨论，同时，北京暴雨、北京再现本地确诊也成为北京“上热搜”的引爆点。这4次波动充分反映出重大突发卫生公共事件对首都舆论的影响速度之快、程度之显著。

（二）“主题”分布：层级阶梯结构式的首都话题

将2077条热搜按时间顺序排列并编号，每10条抽取一条，得到208条热搜样本，统计内容主题和发布主体，统计情况如图6所示。

（1）疫情自2020年1月底至2021年7月底一直是重要议题，包括公布确诊人数、寻找密接。

（2）北京作为首都城市，各项政策更容易受到关注，从医保卡使用、城市供暖、落户政策、垃圾分类等，还有部分针对疫情出台的各项政策措施。

（3）文体方面，奥运主题（冬奥会、北京奥运、北京欢迎你）非常火爆，此外，足球和篮球相比其他运动更受关注。

（4）气象方面，主要是两种类型：风、雨、雪的天气预警；彩虹、晚霞、祥云的美丽景色。极端天气和美好祥和共同构成北京气象的媒体图景。

（5）社会新闻方面，“北京动物园通报去世大熊猫情况”热度较高，“北京通报凯迪拉克五环飙车事件”“北京女司机连撞八车案开庭”等热度不高，“北京青年人每天工作10小时”透露出首都城市的压力。

（6）交通出行方面，北京地铁是上热搜的“大户”，以通知信息为主，如“北京地铁今日起可刷数字人民币”。

（7）娱乐方面，从抽样的情况看数量占比4%，相较于微博平台严重的娱乐八卦倾向，北京的娱乐话题较少，除了明星现身北京之类的娱乐新闻之外，还有“成龙20年前得知北京赢了瞬间飙泪”“丁真说来北京看升国旗”等带有主流价值的话题。

（8）科技和经济的话题较少，热度排名处于下等，内容包括“北京取代纽约成全球亿万富翁最多城市”“北京首批警用克隆犬入警”



基层立项课题优秀成果选编

等，反映出北京的经济和科技新闻的舆论引导可以加强。

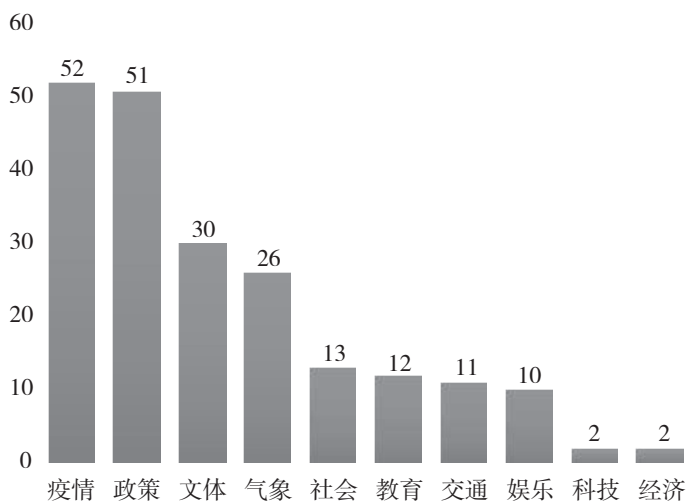


图6 北京热搜的主题分布情况

(三)“主体”作用：主流媒体的舆论引导作用

本研究对顶级热搜和207条样本话题进行统计，检索出平台的话题主持人，并且参照发布者发布相关话题的热度（点赞评论等），希望从热度和全貌两个层面，了解主流媒体进入主战场的情况。微博话题主持人一定程度上反映出了账号主体在微博平台的议程设置能力。根据新浪微博规定，热搜话题的主持人实行申请审核制，会综合考虑首发性、匹配度和贡献率^①，并且“对于社会热点事件类话题，权威媒体优先，首发报道者优先”。

首先，选取了热度较高且排名第一的热搜，共计29条，其中17条是由《人民日报》、央视新闻、《北京日报》等主流媒体作为“主持人”，内容主题涉及疫情、教育、卫生、奥运、就业、气象、交通等方面（见表1）。

^① 首发性，即申请者参与话题讨论的先后顺序；匹配度，即申请者属性（账号名称及发博领域）和话题领域的匹配度；贡献率，即申请者对话题内容和传播做出贡献价值的高低，贡献度最低不得少于25。



表1 热度较高的“北京”热搜的主流媒体首发情况

媒体	首发情况
《人民日报》	2008年北京奥运会开幕式（2021-7-24） 吴尊友称大连疫情与北京无确切关系（2020-7-30） 北京事业单位优先招聘高校毕业生（2020-4-16） 北京地铁将全线测体温（2020-1-27）
央视网、 央视新闻	成龙20年前得知北京赢了瞬间飙泪（2021-7-14） 北京有医院拒诊中高风险地区患者被约谈（2021-1-24） 北京一确诊隐瞒行程拒不配合流调（2021-1-11） 北京街头行人止步车辆鸣笛（2020-4-4） 一病例曾从北京西站坐地铁到北京南站（2020-1-29）
《北京日报》	袁隆平上北京中考作文题（2021-6-24） 北京小汤山医院所有医疗设备就位（2020-3-15） 北京高三统考推迟1周改为在家考（2020-2-24）
《北京晚报》	北京气象部门提醒明天非必要别出门（2020-3-27） 北京电影学院艺考调整为线上完成（2020-6-28）
时间视频	北京一考生高考语文提前半小时交卷（2020-6-8）
中国新闻网	北京发生野生天鹅禽流感疫情（2021-2-1）
《中国青年报》	北京大中小学3月初开学不实（2020-2-19）

对主流媒体成功设置顶级热搜的报道进行追溯，发现话题的走红并非阶梯式传播的缓慢爬升，而往往是某主流媒体发布一条报道，引起网友的点赞、评论、转发，而后网友带话题发表原创微博，使得该话题迅速成为爆点，这与自媒体平台的属性特征有关。例如，《北京日报》在2021年6月24日发表的微博“袁隆平上北京中考作文题”^①，在中心人物袁隆平、社会热点中考中找到主流价值契合点，达到了很好的传播效果。

在207条样本中，《人民日报》和央视新闻在“北京”的自媒体话题设置中，具有更大的影响力；《北京日报》和《北京晚报》作为首

^① <https://weibo.com/1893892941/KIDpMDEnh>.



基层立项课题优秀成果选编

都城市的地方性媒体，在相关议题设置中，也占据着主动地位（见表2）。

表2 热搜的主流媒体发布情况与微博账号关注度

	《人民日报》	央视新闻	《北京日报》	中国新闻网	《北京晚报》	《新京报》
热搜条数	44	34	15	12	10	9
关注度	13861万	12090万	964万	7240万	1714万	4531万

（四）“热词”全景：核心子群与多元“引爆点”

热搜文本往往信息简明扼要且内容具有话题性。经统计，2077条热搜共有25843个字，平均每条长度为12.4个字，最长的热搜为22个字，最短的热搜为4个字，如“北京暴雨”“北京彩虹”，长度为14个字的微博热搜最多，有257条，比如“北京动物园网红大熊猫有点秃”。

利用基于Python的jieba分词工具^①，对2077条热搜进行分词，并统计词频和词性。为了使信息提取得更加充分，本研究在分词时选用全模式，例如，“北京协和医院”的处理结果为“北京/协和/医院/北京协和医院”，该4个词在统计时将分别被计入词频一次，这使得词频统计结果保证了一定的概括力和指向性。经过人工筛选^②，得到词频大于等于20的47个高频词（见表3）。其中，“北京”作为被精确检索的主题词，在热搜中出现了2086次^③，为了使数量对比更加清晰，在后续的可视化呈现中剔除主题词“北京”。

① <https://github.com/foxsjy/jieba>.

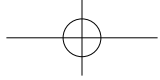
② 剔除歧义词汇，如“中风”（实为“中风险”）、“诊病”（实为“确诊病例”），以及合并同义词汇，如“冬奥”和“冬奥会”等。

③ 在部分热搜中，“北京”出现两次，如“北京海关辟谣11万人从欧洲到北京”。

表3 “北京”热搜的高频词统计

序号	关键词	词频	序号	关键词	词频	序号	关键词	词频
1	北京	2086	17	发布	32	33	要求	22
2	确诊	184	18	通报	30	34	公园	21
3	病例	166	19	小学	29	35	密接	21
4	新增	156	20	医院	29	36	取消	21
5	地铁	69	21	机场	29	37	出现	21
6	输入	67	22	航班	28	38	防控	21
7	疫情	64	23	地区	28	39	指标	21
8	人员	55	24	环球	27	40	新型	21
9	境外	50	25	大兴	27	41	奥运	20
10	冬奥	48	26	顺义	27	42	启动	20
11	核酸	46	27	小区	25	43	高校	20
12	检测	42	28	国际	25	44	学生	20
13	风险	41	29	垃圾	25	45	动物	20
14	肺炎	40	30	中小学	24	46	入境	20
15	回应	36	31	大学	24	47	电影	20
16	高考	35	32	时间	22			

在本研究中，高频词代表首都舆论的关键客体，高频词的共现关系代表舆论客体间的关系。通过Excel对高频词的共现情况进行统计，构建出共词矩阵和边列表数据，接着将表示共现关系的边列表数据导入Gephi 0.9.2，制作出可视化的社会网络分析图（见图7），以呈现首都舆论的高频词之间的关系。



公共卫生事件，已经成为近年来首都自媒体舆论关注的突出重点，而“地铁”与“新型”“肺炎”的强共现性，反映出地铁相较于其他公共场所更具有现实风险性和舆论话题性。此外，“高考”与“时间”的共现性较强，“高校”与“中小学”节点处于较中心的位置，这反映出教育话题也是首都自媒体舆情重要的“引爆点”。“要求”“通报”“发布”等动词反映出首都舆论主题的政策取向，即政策发布是容易引起自媒体关注的舆论焦点；“冬奥”“奥运”则是首都舆论的重要文化关注点。综上所述可以发现，除疫情以外，教育、政策、文化等话题也是北京自媒体舆情的多元“引爆点”。值得注意的是，“回应”是出现在核心子群中为数不多的非疫情关键词，结合热搜内容，其在热搜中对应的主语往往是“民航局”“北京海关”等官方机构，这反映出官方机构在公众舆论中的一种较常出现的姿态，即对公众核心关注问题的解释和回应。

五、典型案例分析：四种话语模式及针对引导策略

首都舆论背后承载着复杂多元的社会关系。在本研究中，聚类分析能利用数理模型将这些社会关系表达成高频词相似矩阵，并以可视化的树状图展现聚合的类别情况。由于聚合的类别内部具有基于共现情况的相似性，因此从话语空间生产的理论视角来阐释，这些类别则能反映出首都舆论的话语空间生产模式，有利于归纳和提炼舆论热点形成的规律。

聚类分析（Cluster Analysis）是共词分析常用的一种统计方法，采用无监督的学习方式，即在没有先验知识的情况下，依据变量之间的相似性进行分类，这在一定程度上降低了人工分类的主观性。基于特定主体所生成的批量文本，聚类分析能根据文本中高频关键词的共现情况，利用数理模型对关键词进行类别归纳。

具体的操作为，将北京热搜的高频关键词形成的共词矩阵导入SPSS 25.0，在系统聚类中选择组内连接方法，通过系数生成相似矩阵，并导出聚类分析的树状图，如图8所示。



2021

基层立项课题优秀成果选编

由图8，可以发现，基于热搜的首都舆论呈现出四类话语生成模式，且不同模式涉及的主体、面向和体量不尽相同。结合热搜条目的具体内容，本研究将四类话语模式概括为信息告知模式、积极行动模式、重点工作推进模式和风险应对模式。

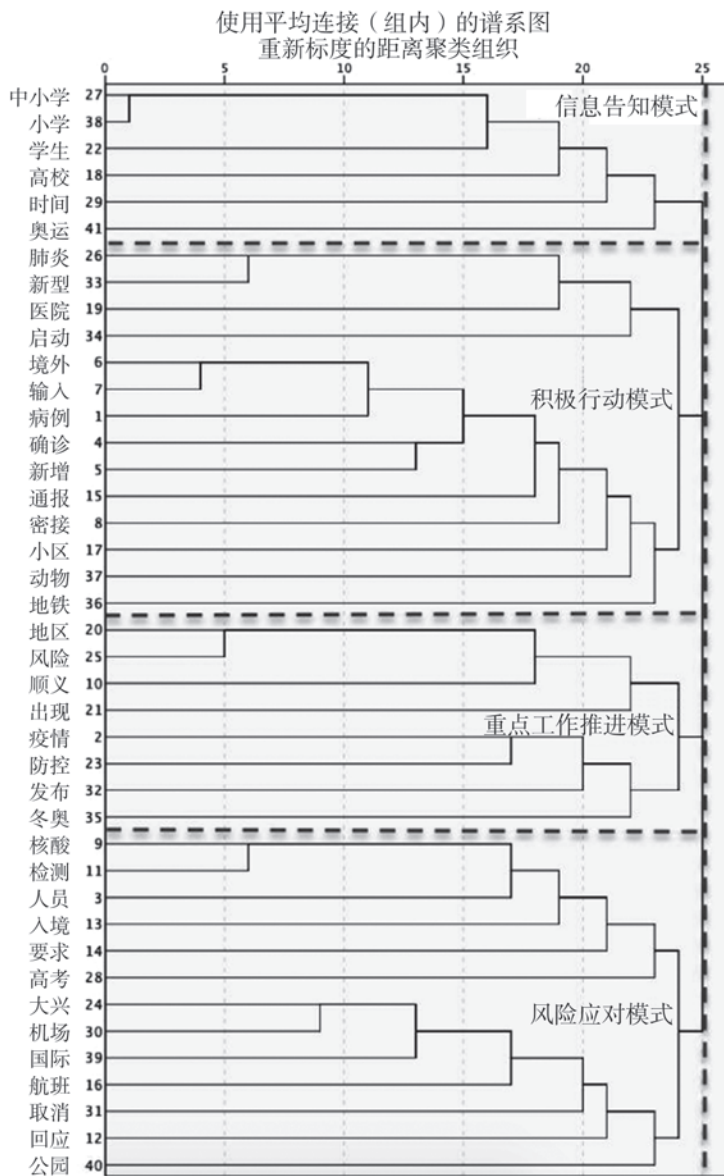


图8 首都舆论的高频关键词的树状图



（一）信息告知模式

在此类话语模式下，自媒体舆论内容围绕一般通报类信息展开。“中小学”“高校”“时间”等词反映出在疫情大背景下，教育系统对学生返校、离校的时间安排和规划管理，保障首都教育系统的稳定运行。例如，“2020年北京高考时间变为4天”“北京高校9月前返校可能性很小”“北京大中小学3月初开学不实”这些教育规划相关的自媒体话题热度高，且热搜榜排名前三。这一方面反映出首都决策对全国的指导意义和参照作用，由此产生了全国范围的影响力；另一方面，由于北京教育系统的利益关涉群体庞大，且相较而言，北京因教育相关话题上热搜的比例要明显高于上海和广州，这从侧面反映出教育在北京的关注度更高。

通过微博平台的话题搜索功能，可以发现信息告知类话题往往由主流媒体担任主持人。在信息告知模式下，此类信息虽然告知的紧急程度低，但内容事关首都民众的切身利益，往往能成为舆论热点。例如，2020年7月14日，北京疫情防控新闻发布会提出学生在暑假期间需要每天向学校报送健康监测数据。随后，“北京学生暑假需每日上报健康状况”话题被推上热搜，其中较为热门的微博由《北京日报》、《人民日报》、环球网等主流媒体发布。从时间顺序来看，该话题的“走红”经历了两个阶段：首先，主流媒体在互联网主战场广泛传播，推动政策指令飞入寻常百姓家；其次，自媒体用户加入，意见领袖和个人账号带话题发布微博，表达态度、观点和情绪，参与话题讨论。

经观察分析，该话题引发自媒体舆论的原因主要有三个方面：①京外高校学生的参照性差距；②日常经验与情绪的唤醒；③对政策通知的价值评判差异。微博某教育类微博账号（粉丝：42万）发起投票“北京学生暑假需每日上报健康状况 你觉得这个要求有必要吗”？参与投票的922个用户中，53%的用户认为“疫情没结束很有必要”，35%的用户认为“没必要”，12%的用户选择中立。这项并不严谨的



2021

基层立项课题优秀成果选编

调查反映出公众对政策内容的价值评判存在一定差异。此外，政策在具体实施环节的部分不当执行，可能会唤起相关群体的日常经验和负面情绪，助推负面舆论生成。例如，“我都毕业半个月了还在打卡”“寒假的时候一天报三次，还是不同的软件”等个体言论反映出部分政策在实施过程中，出现了一定程度的偏离，因而引发了一些负面舆论。在疫情常态化的背景下，增强政府和教育系统的数字治理能力，是一项重要的现实命题。

综上所述，在信息告知类话语模式下，负面舆情更容易在第二阶段生成。对此，政府部门和主流媒体应当积极采取措施，进一步解释原因、回应热点关切。在首都热点偏向教育相关话题的情况下，尤其要重视高校的舆论引导。“对不了解情况的要及时宣介，对模糊认识的要及时廓清，对怨气怨言要及时化解，对错误看法要及时引导和纠正”^①，这是让自媒体热点成为价值热点而非舆情热点的方法。

（二）积极行动模式

在此类话语模式下，自媒体舆论内容以紧急通报类信息为主，“启动”“通报”等高频词展现出首都作为积极行动者的形象。疫情背景下，此种积极行动主要包括两个方面：①医疗系统在疫情暴发时的快速反应与积极响应，在树状图中则表现为“肺炎”“医院”“启动”等高频词聚集；②行政管理系统对境外输入和公共场所疫情的及时通报，在树状图中表现为“境外”“新增”“通报”“小区”“地铁”等高频词的聚集。

综上，与信息告知模式不同，在积极行动话语模式下，首都政府部门的权威通报往往是公众讨论的起点，而主流媒体的评论解读是舆论引导的关键力量，同时，也是引发次生舆情的重点环节。因此，在此类话语模式下，主流媒体应当担负起明辨是非，激浊扬清的职责与使命，在基本的价值判断上坚定立场，以快反意识和专业能力对政府

^① 本书编写组：《习近平新闻思想讲义（2018年版）》，人民出版社2018年版，第138页。



决策进行有效解读，同时也要从同理心角度，对公众情绪进行有效引导。

（三）重点工作推进模式

在此类话语模式下，自媒体舆论更加聚焦北京的重点工作，如“顺义”“疫情”“防控”“发布”“冬奥”等高频词是首都严防疫情反弹和保障冬奥会的反映。总体而言，在样本统计的所有北京热搜中，冬奥会相关话题持续时间较长，但热度和排名维持在较低的状态。结合与冬奥会相关热搜话题的具体内容，发现北京在筹备冬奥会的过程中，志愿者踊跃报名、场馆建设有序推进、疫情防控严格部署、受到了国际社会的赞扬，这些事件在自媒体舆论话语空间充分展现，描绘出积极正面的首都形象。

通过对冬奥相关话题的热度排序和分析，发现展现首都形象的公共话题内容与自媒体话语空间的声量之间具有一定联系：①与用户文化喜好贴切的话题具有更持续的影响力。例如，“北京冬奥会吉祥物冰墩墩”话题排名最高，累积在榜的时间最长，因为冰墩墩以熊猫为原型，形象憨态可掬；同时，冰墩墩系列文创产品和城市地标景观，激发了用户进行社交传播与分享的欲望，从而也赋予了话题新的活力。②节点时刻的仪式性话语，具有较好的传播效果。“北京申冬奥成功六周年”的话题热度最高，此外，“北京冬奥会倒计时500天”“北京冬奥会倒计时一周年”“北京冬奥倒计时1000天”的热度排名分别为第4位、第6位和第7位，但存在内容同质化的现象。③需要用户参与的话题讨论量更大，正如前文所述，话题一旦成为热搜，也将带动进一步的社会讨论和参与。如志愿者招募的启动时间、志愿者报名的人数、残奥会志愿者的招募通知，能引起网友的积极热情和原创内容生产。④开放式的话题有利于构建更加多元的讨论空间，延伸话题的触及度，增强讨论的深刻性和穿透力。例如，“北京冬奥会将用二氧化碳制冰”话题促进了多元内容生产，包括聚焦式新闻短片和科学纪录片，在构建首都低碳环保形象的同时，传达了科技向善的



2021

基层立项课题优秀成果选编

理念，促进了基于碳排放的知识传播。这也表明在首都城市形象的公共话语建构上，应该秉持更加开放和共享的姿态，为公众提供积极参与的路径。

在重点工作推进模式下，首都推进重点工作的举措以文字、图片、视频等多模态的方式呈现在自媒体舆论话语空间，客观上也在塑造着首都在自媒体上的形象。在双向互动的传播机制下，关于热搜相关话题的传播数据情况也可以作为用户反馈，成为提升首都形象的参考依据。对北京冬奥话题的分析发现，首都形象的塑造需要建立立体化的传播机制，即不仅用文字宣推的方式进行呈现式报道，还要通过文化产品创新、用户参与创新、阐释角度创新等方式，持续激活优质话题的生命力，构建现代化、国际化的首都形象。

（四）风险应对模式

由图8可见，此类别下的高频词较为庞杂，主要指向核酸检测结果、入境人员要求、国际航班取消等话题。结合热搜的具体条目，发现“入境”“取消”“回应”等高频词共现时，许多话题带有一定的风险性。风险即危险事件发生与其产生的可能性后果，具体表现在热搜话题中，包括具有风险预防性质的话题，如“北京不再受理入境人员居家隔离申请”“北京大兴机场取消航班38架次”，以及具有风险回应性质的话题，如“北京卫健委回应暴力伤医事件”“北京地震局回应门头沟地震”等话题。

在风险应对话语模式下，无论是风险预防还是风险回应，话题本身就聚集了较高的社会关注，本次新冠肺炎疫情就是很好的例证。疫情期间，新增确诊、风险地区、核酸检测等方方面面都牵动着舆论起伏。疫情之外的风险事件中，首都作为事发地或应对主体，应当基于事件和语境的特殊性，审慎采用传播方式和话语修辞。例如，2020年1月20日，北京朝阳医院发生一起暴力伤医事件，致眼科医生陶某受伤。北京市卫健委虽当日及时发布通告，但在此前浙江、江西等地接连发生几起暴力伤医事件的情境下，舆论的反应依然较为激烈。结



合通告文本可以发现，通告用较短的篇幅介绍事件情况，对公众最关注的核心问题回应不够；用较多篇幅和固定修辞回应情绪较强烈的社会舆论，也显得人情味不足。实际上，在政府的危机情况通报文本中，管理举措展示话语模式是最典型性的话语生产结构^①。

公众的情感诉求是舆情爆发的关键条件^②。虽然古话说“言多必失”，然而在风险传播中，特定时空、特殊场景都会影响传播效果，信息发布主体应当充分重视公众的情感诉求，回应公众关切、增强人文关怀，严肃审慎地回应群众关注的核心问题，避免引发次生舆情。

六、趋势预测：首都舆论的基础主题与风险警示

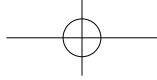
基于以上研究发现，为了进一步科学地验证聚类分析得出的结果，更直观、更形象地对首都舆论话语模式进行类别划分，尤其着重发现首都自媒体舆论的主题发展趋势，本研究进一步采用了多维尺度分析方法。

多维尺度分析是一种通过将研究对象具象化为点，放置在低维空间中进行定位、分析和归类的方法。相较于聚类分析而言，由多维尺度分析生成的战略坐标图呈现更加直观，承载的信息更加丰富。一方面，多维尺度分析能够呈现出对象间的相对位置，保留了对象间的原始关系，两个点的距离越近表示差异越小；并且研究者能够根据点的聚集情况，科学地划分主题类团，研究者的能动性更强。因而，可以对之前的聚类分析的结果起到矫正的参考作用^③。另一方面，由多维尺度分析生成的战略坐标图具有特定的含义，基于各个主题在战略坐

^① 李彪：《霸权与调适：危机语境下政府通报文本的传播修辞与话语生产——基于44个引发次生舆情的“情况通报”的多元分析》，载《新闻与传播研究》2019年第4期。

^② 曾祥敏、戴锦谿：《新媒体语境下新闻反转、舆论生成机制和治理路径探究——基于2014—2020年典型反转新闻事件的定性比较分析（QCA）研究》，载《社会科学》2020年第7期。

^③ 储节旺、闫士涛：《知识管理学科体系研究（下）——聚类分析和多维尺度分析》，载《情报理论与实践》2012年第3期。



基层立项课题优秀成果选编

标图中的位置，能够分析主题发展、演化的趋势，因而对不同类别主题的发展情况具有一定的预测性^①。

具体而言，在战略坐标图中，X轴表示向心度，即主题间的联系强度，可以理解为核心程度；Y轴表示密度，即一个主题内部的联系强度，可以理解为主题的成熟度。第一象限至第四象限依次反映了主题的不同发展情况：核心且成熟、周边且成熟、周边且不成熟、核心且不成熟。因此，第一象限代表了成熟度高的核心主题，第二象限代表了成熟度高的周边主题，第三象限则代表了新主题或将要消失的主题，第四象限代表了成熟度低的基础主题，由于该象限内的主题与其他主题联系紧密，只不过该主题内部发展不成熟，因而第四象限往往代表了可能成为核心的主题^②（见图9）。

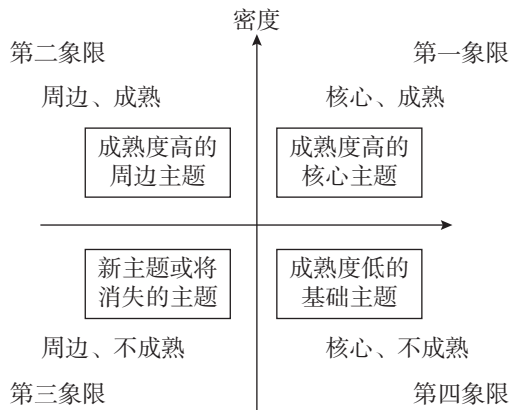


图9 战略坐标图的四个象限及含义

在操作层面，将高频关键词的相异矩阵导入SPSS 25.0，选择多维标度（ALSCAL）功能，将标度模型设为欧氏距离，测量级别为有序，结果显示 $Stress=0.27, RSQ=0.69 (> 0.6)$ ，说明其拟合效果较好，

① 李永忠、陈静、谢隆腾：《共词分析法中战略坐标图的改进研究》，载《情报理论与实践》2019年第1期。

② Cobo M J , Lopez-Herrera A G , Herrera-Viedma E , et al. An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the Fuzzy Sets Theory field. *Journal of Informetrics*, 2011, 5 (1) .



由此得到高频关键词的战略坐标图（见图10）。

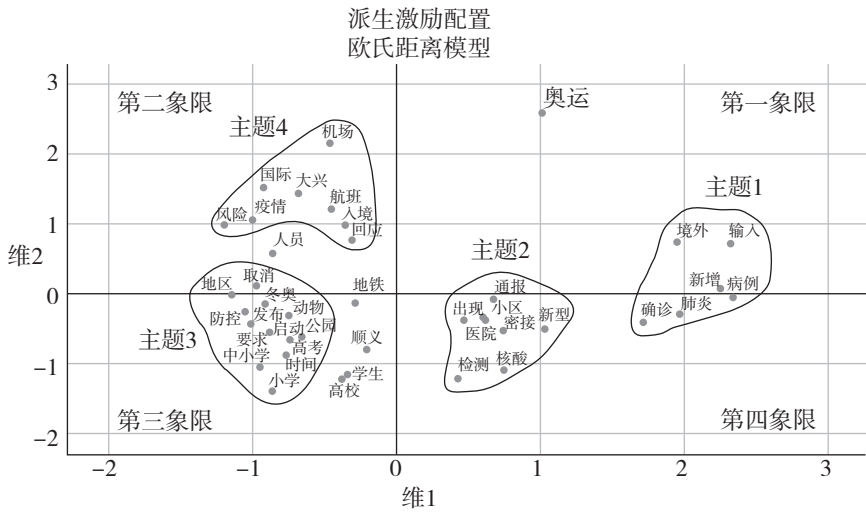


图10 高频关键词的战略坐标图

从图10可见，类团之间的区隔较为明显，可以较明确地将高频关键词划归为四类，类团内点的分布相对分散，且多分布在第二、三、四象限。结合战略坐标图10的属性分别对四个类团主题进行分析，可以发现：①主题1和主题2的高频词几乎都是与疫情相关的词汇，两个主题与积极行动模式下的高频词较为对应，分布在第四象限，反映出疫情防控是北京舆论的基础主题。有所不同的是，主题1的大部分高频词分布在第一象限，主题2的大部分高频词分布在第四象限，两相对比可以反映出以“新增”“确诊”“病例”为主题的风险话语，比以“核酸”“检测”“医院”“密接”为主题的事实描述话语更为成熟，这反映出主题1中的“新增”“境外”“输入”等易引发情绪的风险话语，具有发展为首都舆论的核心话语的趋势，在自媒体舆论场上应当重点关照。②主题3主要分布在第三象限，与聚类分析的信息告知模式和重点工作推进模式较为匹配，反映出基于疫情防控的信息告知和重点工作推进具有较强的独立性，即自媒体舆论中该类型的话语指向性明确。③主题4内部的“大兴”“国际”“机场”“航班”等词联系紧密，共现关系强，因为“大兴国际机场航班”作为专有名词在北京热



基层立项课题优秀成果选编

搜中经常同时出现，这与逻辑常识相符合。总体来看，战略坐标图10中第一象限的类团主题较为空缺，反映出在以微博为代表的自媒体舆论场上，首都舆论缺乏较为核心的话语主题。

七、自媒体环境下首都舆论引导的方法与路径

自媒体环境下的首都舆论引导工作，应当遵循网络舆论发展的规律和普遍性，同时兼顾到首都的特殊性，以优势视角看待自媒体舆论，构建系统化的舆论引导机制，同时对重点主题和风险词进行监测。

（一）以“优势视角”看待自媒体舆论

在观念上，舆论引导工作需要将“问题视角”（Problem Perspective）转变为“优势视角”（Strengths Perspective）。“优势视角”关注主体的环境资源和内在优势。政府、主流媒体等舆论引导主体应将自媒体舆论为我所用，因势而谋、应势而动、顺势而为。对于正面的网络舆论，要积极宣传，促进传播与扩散；对于负面的网络舆论，则要具体问题具体分析。例如，对于在根本上政治不正确的言论，要及时制止、截断传播渠道；如果该舆论已经引发网络舆情，则需借力主流媒体、意见领袖的力量，澄清谬误、明辨是非。

对于公众内心的疑惑与焦虑，要积极解释，让网络舆论成为民意的“晴雨表”和社会的“黏合剂”，将首都舆论转化为提升首都形象、增强民族团结的强势力量。对于错误思潮和言论，要借此契机，通过理性分析，达到教育公众的目的。

（二）构建系统化的舆论引导机制

首都网络舆论引导应当重视关键主体和关键领域，构建多主体参与的系统化机制。本研究认为应当从以下6个方面入手（见图11）。



图 11 舆论引导机制的关键

(1) 政府部门提升社会治理能力，设立常态化舆情回应机制与系统化的信息发布机制。例如，定期举行新闻发布会，多渠道、高密度地发布权威信息，以真实、权威的信息挤压不良舆论的生存空间。

(2) 高校加强思想政治教育，引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。紧抓高校学生的意识形态引领工作，在专业课程中融入思政教育元素，将网络舆论建设融入课程思政，提升学生的思想政治素养，从根本上引导舆论参与者的价值观念和行为习惯。

(3) 重视社交网络中的关键节点，积极吸纳网络意见领袖。借助网络公众人物、微博大V的影响力，做大做强主流舆论，发挥主流舆论价值的引领作用。

(4) 重视媒介教育，培养提高网民的媒介素养。通过政务媒体、主流媒体发布媒介教育内容，提醒公众在网络平台上理性发言，避免过激言论和造谣传谣。

(5) 主流媒体加强议程设置能力。前文分析发现，《人民日报》、央视新闻、《北京日报》等微博账号是首都舆论引导的重要主体，应当以优质的全媒体内容提升主流意识形态引领工作质量；同时，加强与网民的良性互动，塑造亲和活力的首都形象。

(6) 借助先进的技术加强首都舆情监测，打造及时完备的舆情预警机制。设立舆论监测的关键对象和目标群体，重点监测风险节点和风险内容，提高应急反应的速度和能力。

(三) 重点监测的主题和风险词

通过对近三年北京热搜的分析，发现首都应重点观照疫情、教



2021

基层立项课题优秀成果选编

育、政策等主题的舆情监测和引导。一方面，新冠肺炎疫情的“新增”数据，往往能够在短时间内引爆热搜。相关部门应该及时公开疫情发展、摸排的情况，化解公众的焦虑和恐慌。尤其在疫情防控常态化的当下，通过“一图看懂”“数字海报”“疫情查询小程序”等新媒体手段，促进疫情防控政策的有效传播。另一方面，首都的政策措施，尤其是教育系统的举措往往能引起北京市乃至全国网民的关注。相关部门在发布文件前，应当审慎决策、试点执行，同时注意监测自媒体上的舆论反响，对于负面舆论要主动解释、积极化解。

研究也发现，在以北京热搜为代表的自媒体舆论中，彰显首都友善活力的良性互动话语，以及展现首都深厚文化底蕴的人文话语，相对较缺乏。未来，主流媒体还需要深入探索提升议程设置能力，充分利用首都的政治、文化、科技和国际交往的资源优势，通过读者喜闻乐见的方式发挥信息传递、价值传导、舆论引领的功能，打造一些爆款产品，丰富首都形象，打造城市品牌，构建能够彰显首都深厚文化底蕴的首善之区。

课题负责人：曾祥敏

课题组成员：杨丽萍



新型互联网时代首都基层思想政治 工作模式创新研究

北京邮电大学

思想是行动的先导。2021年7月12日，在中国共产党成立100周年之际，中共中央、国务院印发了《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》，为新时代做好思想政治工作指明了方向，提供了重要遵循。思想政治工作是党的优良传统，在推进中国特色社会主义伟大事业历史进程中发挥着重要作用。首都基层思想政治工作建设在全国基层思想政治工作格局中具有重要引领作用。

一、首都基层思想政治工作概况

党的十九大以来，中共北京市委坚定领导全市各级思想政治工作部门和广大思想政治工作者深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，认真学习贯彻习近平总书记对北京重要讲话精神，紧紧围绕首都中心工作，服务经济社会发展大局，立足首都城市战略定位，扎实开展思想政治工作，为推动首都创新发展提供了坚强的组织保证，为我国新形势下思想政治工作创新方式的有效推进做出了重要贡献。

（一）首都基层思想政治工作的主要内容

中国共产党的思想政治工作是以社会主义、共产主义思想体系教育人民，启发人们的觉悟，提高人们认识世界和改造世界的能力，动



2021

基层立项课题优秀成果选编

员人们为实现当前和长远的革命目标而奋斗的实践活动。它不仅要解决人们的政治立场、政治观点、政治行为等问题，还要解决人们的世界观、人生观、道德观问题。首都基层思想政治工作的内容十分丰富，大体而言可以划分为两个部分。

一是系统教育。系统教育主要是进行马克思主义基本理论、党的基本路线教育，爱国主义、集体主义、共产主义教育，党的性质、宗旨、作风、纪律教育等。要把党性教育和精神文明教育的内容贯穿在系统教育之中，并有机地结合起来。进行系统教育有利于帮助人们完整地理解和掌握马克思主义的基本立场、观点和方法，并使之运用于建设有中国特色社会主义事业中去，有利于帮助人们增强党性信念，提高政治思想素质，坚持四项基本原则，坚定社会主义信念，树立共产主义理想，树立正确的世界观、人生观和价值观。

二是日常教育。日常教育就是进行形势政策教育、利益关系教育、遵纪守法教育、业务技术教育等。进行日常教育，对于正确理解党在现阶段的路线、方针、政策，正确处理个人、集体和国家的利益关系，遵守党的纪律、国家法律对培养社会主义现代化必需的思想水平和业务能力有着重要的意义。

（二）首都基层思想政治工作的功能作用

思想政治工作是精神文明建设的重要内容，是社会上层建筑的有机组成部分，是社会经济发展的内在推动力。首都基层思想政治工作在建设在全国基层思想政治工作格局中具有重要引领作用。一方面，基层思想政治工作通过各种舆论渠道，向社会成员宣传、讲解政府的各种决策、政策和法规；另一方面，基层思想政治工作又通过对社会舆论、社会心理的整理、研究，把社会成员的不同认识、看法及意见反馈给政府，以便于对已有的决策、政策和法规进行补充、修正或制定新的适合社会发展要求的制度、法规。这样，基层思想政治工作不仅是“上情下达”，而且“下情也能上传”，减轻社会问题造成的社会压力，起到减压阀的作用，把社会矛盾、社会冲突保持在一定的秩序



之内，把人们参与社会实践的主动性、自觉性和热情从一个层次的稳定状态激发到更高的层次，从而为社会注入更多的活力。

（三）首都基层思想政治工作的推进形式

党的十八大以来，习近平总书记对北京进行多次视察，并作出重要指示。北京市政府深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，协调推动首都基层思想政治工作改革创新，开启了北京现代化建设的新实践。新型互联网时代，随着社会结构产生巨大变化、利益格局大幅度变更、群众对政府工作的诉求日趋多样化，北京市根据不同群体的鲜明特性，加强对思想政治工作的分层分类指导，坚持因人因事制宜，切实增强基层思政工作的现实针对性和实效性。北京市在推进超一线城市的基层思想政治工作时，主要通过线下和线上两种方式进行。

1. 线下工作

（1）说理教育。基层思政工作能够顺利开展，必须从调动群众信任和积极性入手。推进基层思想政治工作时，首先必须注意说理教育的实效性和针对性。社会现实生活中，大部分思想观念问题是与物质利益交织的。所以，解决现实问题，固然要讲透方法论，更重要的是把它与解决实际问题结合起来。因此在推进基层思政工作过程中，选择最贴近人民群众生活与迫切关系人民生活的现实问题入手，做实思想工作的同时夯实基层治理。

（2）率先垂范。垂范典型对人民的影响是无穷无尽且源远流长的。北京市在做好基层群众思想政治工作的进程中，极重视对道德典型的挖掘和宣传。首先，重视日常教育，把道德教育融入学校、社区、职业、法治、单位教育，融入社会精神文明建设的全过程，增强全社会成员的道德认同与共识，推动形成社会责任共同体。其次，广大基层干部身体力行引导群众自觉遵守道德规范和社会规则，一言一行守规矩，待人接物讲道德，形成广泛的群众基础。最后，推行垂范引领。从基层干部、社会名人、影视明星等具有社会影响力的人群出



2021

基层立项课题优秀成果选编

发，身体力行、以身作则，坚守并宣传社会规则与道德规范，自觉践行社会主义核心价值观，发挥好典型垂范作用，助力良好社会风气的形成。

(3) 主题活动。充分利用贴近人民生活、丰富文化的形式，比如北京市以社区为基本单元，在党的重要节日开展以人民忠于党、为党做贡献为主题的红色活动，以歌颂党和国家为主题的音乐活动，以为党写诗作词为内容的艺术活动，通过红色歌曲和诗词的唱诵、党史国史科普、图文观赏、诗歌诗词谱写、绘画书法竞赛、红色故事、摄影展览等多样基层文艺活动，吸引了社区广大群众的踊跃参与，满足居民更高文化生活需求的同时，弘扬时代主旋律，从基层引领坚定人民群众的理想信念、凝聚共识，推动社区思政工作建设，展示良好社区风貌，立足本位为社会主义事业做贡献。

(4) 自我教育。人民群众作为基层思想政治工作的基本主体，能够发挥潜力巨大的主动性作用。广大人民群众在我党的领导旗帜下充分发挥能动性积极投入思政具体工作中，自我教育、自我管理，是思想政治工作的主要参与者和实践者。如今，北京市很多社区都建立了社区群众听政会、议事会、社区志愿服务团队等参与平台，为推动广大群众积极参与基层工作搭建了更多平台载体。首都基层思政工作坚持面向群众，发挥群众自治作用，如中央农业广播电视学校通过与北京市合力开展“文化驻乡”项目，保证基层乡村、农民更加便捷地接触并接受文化教育的熏陶，从根本上激发农民群众实现自我教育、自我管理、积极参与的主体热情。

2. 线上工作

(1) 媒体与社交平台。在世情、国情、党情日益复杂多变的当代社会，新媒体成为衔接传统思政与社会发展新要求的重要载体。北京市充分利用本市优质红色资源，在国家重大纪念日或节日，通过短视频、公众号、直播平台等大众传媒平台，积极宣传符合社会主义核心价值观的思想文化，让人民群众在进行互联网活动的同时充分接触熟悉我国优秀文化和思政方向。比如在公务员和企事业单位推行学习



强国App的学习，在青年中鼓励“青年大学习”，组织中小学观看优质红色影片或参加红色活动，在人的发展各个阶段灌输培养社会主义接班人的爱党爱国意识，将文化自信、制度自信、理论自信和道路自信融入人民生活，推动多元主体和共同构建的共同体思想意识。党的十八大以来，北京市委市政府积极利用公益广告宣传，高速高质组织了人民耳熟能详的广播电视公益广告。各家媒体争先参与推出“一盏灯”“一双筷子”等优质公益宣传片，在广大人民群众思想政治工作教育中发挥着润物细无声的作用。同时，利用抖音、快手等短视频平台，根据社会现代化需求给群众普及相关法律知识和道德规范，生动有效地为广大网民传播社会正能量。

(2) 官方平台。北京市各基层单位协商共治，共建了理想信念教育平台、教育培训平台、宣传舆论平台以及会员服务平台，宗旨是在做好城市建设的同时搞好思想政治工作，增强首都基层思想政治工作的群众感染力和民心凝聚力。北京市充分发挥首都基层思想政治理论工作四大平台的重要性，打造高质量学习习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心，促进理论研究做出新解释的深入开展与渗透。北京市利用官方平台加强了“北京榜样”“百姓宣讲”“中国梦三百六十五个故事”等宣传，让思想政治学习渗透人民群众的生活。针对北京市居民重点关切话题，开发“向前一步”公民课堂广播电视节目。以北京市政治思想研究会网站为依托，开展互联网环境下的基层思想政治工作推进，占领我国互联网思想文化价值观新高地，提升北京市文化软实力。在新冠肺炎疫情防控战中，打造政务官微矩阵，中央部委各大官方账号聚焦权威信息，各地宣传官微24小时在线，实时关注民意，连续数日及时发布各地最新相关数据，通报前线战况，即时公布重点信息，凝聚人民必胜信念。

二、新型互联网时代首都思想政治工作模式创新的必要性分析

纵观互联网从诞生到如今实现互联网与移动终端、互联网与大数



2021

基层立项课题优秀成果选编

据紧密结合的过程，大致可以将其发展分为Web 1.0门户时代、Web 2.0社交时代、Web 3.0大互联时代三个阶段，每一阶段呈现出不同阶段性特征，对首都基层思想政治工作的特点和开展方式也产生了不同影响。

（一）新形势下思想政治工作要不断适应时代变革和基层群众思想变化

随着社会利益主体的多元化，不同的利益群体有不同的利益诉求，反映到价值观、思想政治层面上，造成基层群众思想政治的复杂化。复杂化实际上意味着基层群众思想政治的差异性，意味着人们之间存在着一定的矛盾。如果这些差异不加以协调，矛盾不及时化解，势必会增加社会的不和谐因素，进而影响社会大局的稳定。新形势下思想政治工作要适应社会变革的需要和经济的发展，就必须解放思想，更新观念，跟上时代步伐，增强创新意识，有效统筹学习与创新、强化与改善的辩证关系，使思想政治工作在不断优化中持续改进，在继承基础上创新，在改革和创新过程中提高。思想政治工作极富生命力，实践证明没有与时俱进的思想政治工作是缺乏有效性的。只有不断革新、开拓进取，思想政治工作才能真正在服务经济社会、改善民生和稳定社会方面发挥更加实际的作用。在建设创新型国家的大背景下，思想政治工作同样需要改革创新的精神。改革创新是加强和改进基层思想政治工作的时代性和实效性，是适应社会发展新常态的实践需要。

（二）互联网技术的发展为首都基层思想政治工作模式的创新提供了新视角

首先，新型互联网信息时代下，信息技术和通信技术的快速发展为首都基层思想政治工作模式创新提供了新视角、新思路。利用新一代互联网信息技术对群众进行思想政治道德教育，使其能够在非可控的公共网络空间实现自我约束和管制。将互联网信息技术与首都基层



思想政治工作紧密联系在一起，有助于解决供给内容与个性化需求之间存在供需错配等问题，更好地把握国家层面思想政治工作的新形势、新变化和新规律，从而推动经济的快速发展，实现社会的长治久安。新型互联网时代下探讨首都基层思想政治工作模式创新，有助于帮助基层思想政治工作者在面对复杂化、动态化的社会关系、思想文化的冲击下，更好地应对信息通信技术给首都基层思想政治工作带来的机遇与挑战，并且更好地回答如何在复杂多变的环境中应对挑战并建立健全以信息技术为基底的新机制、新路径。

其次，基于感知、通信一体化的新型信息理论和5G、大数据、人工智能、区块链等的机器学习、深度学习模型，将新兴信息技术模型与思想政治工作模式研究有机结合，实现新型互联网技术与首都基层思想政治工作的深度融合，能够弥补传统思想政治工作研究过程中精准度不高、周期长、时效性低等缺陷。利用网络化感知与信息智能融合方法，结合面向社会稳定的多源异构数据的智能分析与协同决策技术，对新型互联网时代群众思想动态的时间演变进行分析与推理，可以有效解决新型互联网时代思想政治工作中信息感知、信息传输、信息计算的协调问题，创新新型互联网时代基于大数据和人工智能的模型与算法，实现人机高度互联，创新多源融合感知增强技术的首都基层思想政治工作治理模式。

最后，聚焦多源异构大数据融合架构构建，实现多维数据支撑的思想政治工作智慧化创新治理研究，能够实现新型互联网时代首都基层思想政治工作的智慧化治理。基于面向新一代人工智能的机器学习、深度学习等技术，设计基层思想政治工作生态系统全景式描绘，实现首都基层思想政治工作生态系统全景图生成过程中多维数据支持，能够减少甚至杜绝职能交叉重复现象，完善部门联动机制，提高信息共享性。通过对社会环境与舆论环境的感知，建立基于感知通信深度融合的思想政治工作网络化立体架构，支持与思想政治工作相关的时敏信息的精准按需传输，实现“群众思想动态—现实社会舆论环境—线上舆论动态”协同感知的智慧化治理体系建立。对促进北京市



2021

基层立项课题优秀成果选编

经济社会发展，持续推动“国际一流和谐宜居之都”首善之区建设迈上新台阶、实现新跨越具有指导性意义。

三、新型互联网时代首都基层思想政治工作面临的挑战

新型互联网区别于传统的互联网概念，基于云计算、大数据、物联网、人工智能等互联网相关新技术，在商业互联网、政务互联网、城市互联网及产业互联网等领域，深入开展“互联网+”融合创新，推动相关领域技术进步、效率提升和组织革新，实现转型升级与智慧变革的经济社会发展新模式、新业态、新形态。新型互联网时代的到来不仅对人们的生活方式产生了深刻的影响，也对人们的思维方式和价值观念带来了极大的冲击。在这种形势下，基层思想政治工作在构建和谐社会的过程中发挥着越来越重要的作用。在新型互联网时代，面对环境的不确定性，首都基层思想政治工作面临以下挑战。

（一）网络演进变革中道德建设失衡

当前，由于互联网的虚拟性和网络传播主体的多元性，人们在网络空间中的言行往往比在现实生活中更加无所顾忌，网络空间目前仍呈现出弱示范性的特点，网络实名制并未落到实处，网络行为主体角色虚拟多元化，人们自然会弱化现实生活中所忌惮的道德约束和法律规范。互联网的普及、自媒体的广泛应用，不仅逐渐改变着基层群众的社会生活和思维方式，而且影响着他们的价值取向、政治态度。受利益的驱使，网络又呈现出虚假信息泛滥、谣言漫天传播的一面。网上各种信息良莠不齐，正确的思想与错误的思想相互碰撞，受到舆论的影响，群体中的个人会表现出明显的从众心理，这造成了一些严重的后果，如教条主义、偏执、人多势众不可战胜的感觉，以及责任意识的放弃等。除此之外，网络空间拜金主义、利己主义、血腥暴力等消极因素模糊了道德底线，极大地冲击了主流价值观。这些因素对人们思想观念尤其是青少年成长成才都起着严重的不良影响作用，这对



基层思想政治工作的顺利进行提出了新的要求和挑战。

（二）基层思想政治工作存在形式主义

首先，基层思想政治工作人员匮乏。由于基层工作和生活条件较为艰苦，思想政治工作的专业人员流失较为严重，造成基层思想政治工作后继乏人。特别是在广大农村，思想政治工作基本上是由村委会成员兼做，由于人员数量有限，各种工作又相当繁重，导致投入思想政治工作的时间和精力受到很大程度的限制，难免使思想政治工作流于形式。其次，有些基层党群组织成员对思想政治工作重视不够。部分基层思想政治工作者误认为思想政治工作的成效没有硬性的约束指标，可有可无，可为可不为。最后，部分基层思想政治工作者本领不强。基层思想政治工作直接面对普通群众，做好思想政治工作，必须深入了解其思想动态产生的根源，这样才能追根溯源，对症下药，提高工作的实效性。但有些基层思想政治工作者常常背离党的群众路线，脱离基层群众，不去深入了解群众急需解决的实际问题，而采用“想当然”的方式进行思想政治工作，这样的思想政治工作不免流于形式，收效甚微。

（三）信息获取传播时话语权被冲击

互联网在发展过程中，其最初的“开放、互动、共享”的特点又随着移动智能终端的发展赋予了“即时性”和“智能性”，从而更加深刻地影响了当代人的行为方式和思考模式。与时俱进的思想政治工作方式方法、载体的运用是提高思想政治工作有效性的途径。新型互联网时代，首都基层思想政治工作也应该借助各种传播平台，适应基层群众的接受习惯，用他们喜闻乐见的方式开展，以增强思想政治工作的吸引力和感染力。但在当前首都基层思想政治工作者所采用的载体中，开会、报纸、杂志、报告、标语、宣传版画等仍占主导地位。不难发现，目前在首都基层思想政治工作中，传统的方式方法和载体依然占据主导地位，而现代方式方法和载体还没有被普遍采用。在首



2021

基层立项课题优秀成果选编

都基层思想政治工作推进过程中，工作人员与其工作对象在信息获取方面处于同一起跑线，话语权大打折扣，这样的思想政治工作难免缺乏时代性和时效性。网络新媒体阵地的传播力、引导力、影响力、公信力皆有待提升，一些政工网站、微信公众号、微博等网络平台，缺人气、缺维护、缺活力，对广大人民群众尤其是青少年来说缺乏吸引力。

（四）职能交叉时体制机制待理顺

首都治理是国家治理的重要组成部分，也是展示国家治理水平的窗口。思想政治工作教育理应以开放的态度、动态的视角，更加科学的体制机制改善治理主体顺应其环境条件变化的能力。当前，首都基层思想政治工作存在传统宣传、文化管理体制机制与互联网的发展规律不适应的现象，网信办、文化厅、新闻出版等不同部门在网络管理上存在职能交叉重复现象，难以形成合力。不同部门之间联动机制不够完善，信息共享性和协作性不强，网信部门对网络信息违规情况缺乏有力处置措施，一些地区还没能真正落实责任机制。

四、新型互联网时代首都基层思想政治工作模式创新路径

党的十九大报告指出，信息化时代的到来要求我们冲破传统思维的限制，推进社会治理的现代化，提高社会治理的智能化水平，运用信息技术使我们的社会治理更加精准有效，特别是专门提出了加强社区治理体系的建设。社区是党和国家联系广大人民群众的桥梁和纽带，基层思想政治工作也成为当前意识形态领域斗争中不可忽视的重要阵地。随着社会发展的日新月异，互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作的模式不断创新，在网格化治理、智慧化服务和生态化建设等方面得到实现。

（一）互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作网格化治理

（1）网格化治理的内涵。北京思想政治工作网格化管理模式是以



“街乡吹哨、部门报到”改革为抓手，以“格”为基础，以“网”为依托，以信息基础为支撑的新型网络信息交互模式，构建起以“家庭和单元楼为网格横线，社区党支部和社会组织为网格纵线，楼栋长和居委会成员为网格管理员”的社区基层治理工作网格化管理模式，能够响应新时代社区基层治理工作阵地建设的时代要求，实现对基层社区治理的现实观照。网格化管理的关键核心是开发网格化管理信息平台，发挥信息系统“信息——网采集录入、共用资源——网整合共享、关联数据——网查询比对、社会事务——网分流督办、社区服务——网延伸跟进、日常工作——网考核评估”等功能。社区基层治理工作网格化管理模式效能在于借助纵横交错的立体网格体系和网格信息的有效交互密切联系基层群众，积极调动社区居民参与基层治理工作的主体性和主动性，提升社区居民自我教育、自我管理和自我服务的自主性和参与感，从而提高社区治理工作的科学性和实效性。

(2) 网格化治理的流程。首都基层治理工作网格化流程具体如图1所示。北京市有机融合基层党建和社会治理，成立了网格化管理工作领导小组，以街道网格化管理微信群为主要载体设立网格化管理总平台，各社区均根据实际情况划分了网格，设置了由总网格长、联络员、网格长、网格员、楼栋长和志愿者六类人员组成的管理团队，同时，以社区网格微信群为主要载体设置了网格化管理分平台。街道不断强化网格服务功能。对网格内反映的诉求，社区在职权范围内能解决的立即予以处理，对于解决难度大或者需要协调解决的问题，则反映到街道网格化管理总平台，通过“派单”的形式交由街道相关站办所中心、大队处理解决；对于街道层级无法解决的问题，由网格化领导小组协商协调，以“吹哨报到”的形式提请市、区有关部门和单位解决；有关部门派遣平台受理部门听令报到，解决网格化管理分平台上报的问题，同时接受群众的评价和监督，最后网格化管理分平台向北京市有关部门对受理部门工作进行反馈。



基层立项课题优秀成果选编

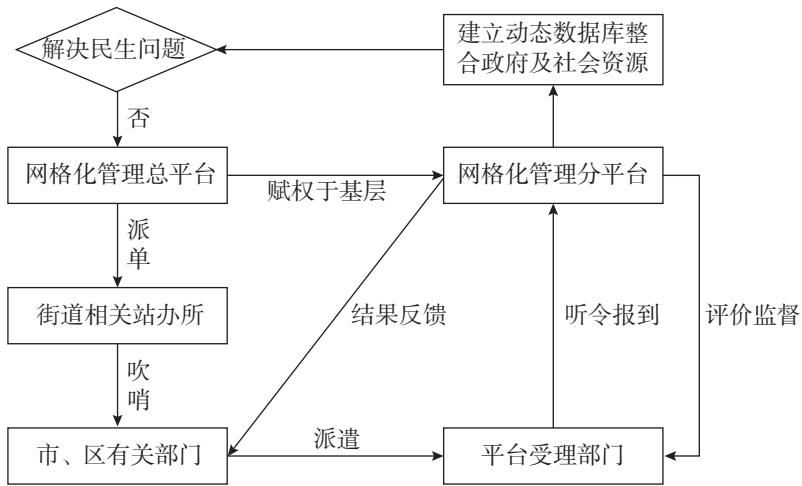


图1 首都基层治理工作网格化流程

(3) 网格化治理的特征。网格化治理的本质和突出特点就是手段的数字化和其汇集信息、整合公共资源的强大功能，建立社区基础信息数据库，通过网格信息平台进行动态监测，最大效度地完成对拥入人们社区信息的甄别，进一步监测信息源，加大对网格内重点对象思想动态的关注力度，以观后效。呈现出以下特点：一是主动作为，通过网格化信息平台实现实时更新和动态监管，主动发现基层社区的问题并及时解决；二是精细化，细化社区治理各环节，布局合理的“全能型”网格员，综合政府各条线线的职责，以“上面千条线，网格多根针”的样式，形成细致、简单、方便、快捷的社区治理格局；三是人性化，以网格内群众需求为导向，以群众满意为目标，创新公共服务。概言之，网格化治理适应新时代社会发展和人民群众对美好生活的需求，在凝聚群众智慧、动员社会力量、化解社会矛盾基础上，在保障人民群众安居乐业，提高政府的社会治理能力的同时，提高基层思想政治工作开展的有效性。

(4) 首都基层思想政治工作网格化治理创新。在新型互联网时代信息技术迅速发展的背景下，基层思想政治工作存在渗透不足、引导力度不够等问题。将基层工作网格化治理模式运用到首都基层思想政



治工作建设过程中，能有效保证对首都基层群众思想政治工作的人性化关怀和精细化治理。首先，根据共建、共治、共享原则，整合资源，建立科学规范、运转高效、资源整合、配置优化的区综治中心运行系统。通过指导首都街道、社区、村级综治中心规范化建设，形成以加强管理为核心、信息技术为支撑、网格化服务管理信息系统平台为载体的基层思想政治工作创新范式。建立社区中心运行系统、打造街道市、区、镇、村四级联动平台，实现四级基层治理多网融合、数据共享，精准掌握基层思想动态。其次，以网格化平台为依托，利用大数据技术充分挖掘群众个性化需求。在思想政治教育工作中，充分运用大数据技术，大范围收集掌握人民群众的思政动态，了解群体差异和不同社会群体在思想政治工作中的诉求，在此基础上开展分层分类教育引导，有效避免“一刀切”“大杂烩”等粗放式工作弊端，实现思政工作在基层精准引导，有效推进。如应用大数据技术在微信公众号后台进行目标受众技术分类甄别，推送特定个性化思政信息。最后，构建基层思想政治工作网格服务队伍，正确引导基层群众思想道德建设。搭建各方主体互联互通的大数据技术平台，政府与基层组织可借此大量收集人民群众的切实诉求，针对性地开展思政教育治理服务活动，满足人民群众的内在需求。依托大数据服务平台打破数字鸿沟和信息壁垒，共享各类公共资源与信息，从而实现对人民群众的思想政治工作进行有针对性的引导。

（二）互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作智慧化服务

1. 智慧化服务的内涵

通过人工智能提升信息资源与用户需求的匹配性，实现语音、图像甚至情感元素等多元化形态要素的搜索匹配。对于城市智慧化服务，北京市建立了智慧化城市管理平台，探索无人巡查、自动感知、信息交互等设备在城市管理中的应用。北京市在教育、医疗、养老、政务等领域，引入了5G、物联网、人工智能、大数据等新一代信息技术产品。一是支持在线课堂、直播互动、虚拟课堂等教学应用软件开发与平台建设，丰富授课形式；二是发展线上诊疗及“互联网+”



2021

基层立项课题优秀成果选编

家庭医生签约服务，拓新医疗服务；三是试点可穿戴设备、智能语音识别等新技术，优化助残养老；四是推广政务服务领域5G终端、区块链技术应用，融合政务数据，着力实现不见面审批、远程视频会议功能全覆盖；五是积极引导文化资源数字化、文旅场所智能化，支持企业建设社区智慧物流终端、24小时无人便利店、智能微仓储、智能充电桩等设施。

2. 智慧化服务的流程

习近平总书记曾在网络安全和信息化工作座谈会上明确指出，让互联网成为我们同群众交流沟通的新平台，成为了解群众、贴近群众、为群众排忧解难的新途径，成为发扬人民民主、接受人民监督的新渠道。以智慧云服务平台为核心，运用现代信息技术聚合多个社交平台，将社区党组织、居委会与居民、物业、驻区单位、社会组织在线联系起来，实现服务“24小时不打烊”。通过互联网、人工智能、大数据、云计算等现代科技，可提供便民服务、投诉受理、舆情收集，并同步嫁接不见面审批、党建引领、协商议事、数据分析等系统，优化工作机制和实施路径，实现多元主体的互联互通，汇聚更多的资源力量。互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作智慧化服务具体流程如图2所示。

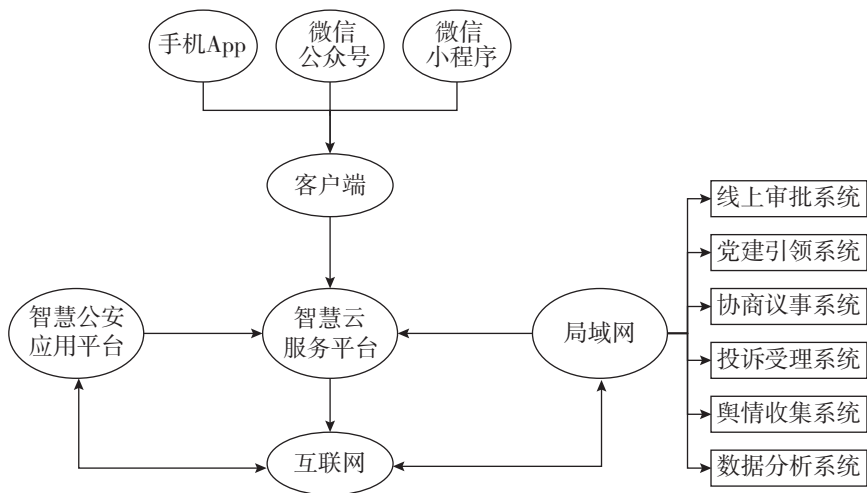


图2 首都基层思想政治工作智慧化服务流程



3. 智慧化服务的特征

社区是基层治理的最基本单元，基层治理的智慧化建设，主要体现在社区治理的智慧化服务。社区智慧化服务具有以下特征：第一，智慧化服务的重心是社区内各项设施和服务的整合。智慧社区平台依赖于能源、交通、水电交通管网、治安、医疗、零售、教育、娱乐等各类基础设施和服务商提供的数据和信息。信息化平台的优势正是在于能够更有效地利用跨部门、跨领域的数据信息，从而避免传统社区服务碎片化的问题，更容易及时和有效地发现问题和解决问题。第二，智慧化服务的基础是社区居民的广泛参与。居民本身是数据重要的来源之一，同时也是数据解读和应用的主体。通过数据驱动来助推包括居民在内的不同利益相关方，借助信息平台实现更有效的沟通和协商，来增进共识和达成决策，满足不同人群的多样化，寻求公共事务更优的解决方案等。第三，智慧化服务的目标是更具包容性和韧性的社区。平台运行和管理上避免“唯技术论”，防止陷入形式主义的怪圈；要避免过于依赖数据、被动地接受相应的推送或服务，防止个人深陷“算法”之中，失去创造性或积极性。

4. 首都基层思想政治工作智慧化服务创新

新型互联网时代，将首都基层思想政治工作渗透到城市智慧化服务建设，对群众思想价值观念进行全方位正确引导，为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展提供多样性的智慧支持。利用人工智能的技术实现首都基层思想政治工作智慧化服务是首都基层思想政治工作现代化建设的重要途径。新一代人工智能继互联网和大数据之后给人们学习生活带来的深层次变革，势必助力思政工作进入“智能思政”新发展阶段。“智能思政”是指将人工智能技术与思政教育相融合实现升级转型，推动智能化技术作为思想政治工作的背书，实现教育主体多元化、过程个性化、人机交互的拟人化。以互联网信息技术为载体，集成BIM、GSD、IoT、AI等技术，基于CIM应用的平台，建立可视化、虚拟化的社区信息模型，打造数字孪生社区，构建基于空间属性的数据模型以及基于精



2021

基层立项课题优秀成果选编

细化模型的数据可视化模型，保证基层思想政治工作的有效开展。与此同时，更要优化“智能思政”的保障体系，保证智能思政工作有序推进而非流于形式，落实主体责任，形成党建引领的多元主体协作，部门积极配合，为“智能思政”保驾护航。社区服务板块既要强调满足业主各项权益和内容的服务需求，还要满足用户智能化、个性化的服务需求。通过社区综合服务平台，社区居民享受到绿色、便捷及均等化的服务，在满足人民美好生活各项需求的同时也加深了人们对正确思想价值观念的理解。通过打造智慧社区服务平台，加快互联网与政府公共服务体系的深度融合，推动公共数据资源开放，与互联网企业合作建立信用信息共享平台，打通政府部门、企事业单位之间的数据壁垒，利用大数据分析手段，推进基层思想政治工作的转型升级。

（三）互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作生态化建设

1. 生态化建设的内容

新形势下首都基层思想政治工作已经不仅仅是基层政府部门对群众的管理，还应包括在一定的外部环境下，正确处理政府、群众、市场之间的相互作用关系。基层思想政治工作的生态化建设是以一个动态网络结构替代传统僵化的层级结构，秉承多元主体理念，发挥基层政府与市场在社会资源配置方面不同的优势与功能，各级地方党政部门作为地方治理的主导性主体，要提升协调多样化治理主体之间关系，动员多方面治理资源，促成治理共识形成合力。实现不同参与主体之间相互支持与补充，使首都基层政府、社会组织和群众在实现和保障首都自治制度顺畅运行方面各司其职，彼此配合，形成政府监管与服务到位、社会组织力量广泛参与和群众自觉自愿依法自主治理的有机治理体系，以有效克服基层政府在思想政治工作开展的过程中过度控制或不作为的弊端，最大限度地实现群众自治的价值和制度效能，尽可能地达至实现社会自治善治的状态与格局。

新型互联网时代首都基层思想政治工作生态化建设的内容主要包括以下部分。



(1) 人文生态化建设。新时代优化首都基层思想政治工作人文生态，首先就要以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心铸就人文生态之魂，立足社会主义核心价值观追溯人文生态之根。增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，着力加强习近平新时代中国特色社会主义思想宣传教育。发挥理论工作“四大平台”作用，高标准建好用好习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心，深入开展理论研究阐释；依托四级宣讲体系，做好“七进”理论宣讲，形成“1+7+N”的宣讲格局；打造“北京榜样”“百姓宣讲”“中国梦365个故事”等宣传品牌，让新思想“飞入寻常百姓家”；围绕全市热点难点问题，打造《向前一步》电视公民课堂。通过加强议题设置，强化正向强势舆论，以点带面、连线成片，影响网上思想舆论“1+4+17+N”媒体融合格局彰显聚合效能和传播威力。

(2) 道德生态化建设。在增强新兴媒体说理力中加强道德生态化建设。发挥首都互联网优势，利用首都红色资源雄厚优势，大力开展爱国主义教育和革命传统教育，精心策划重大主题宣传，着力打造红色文化品牌育人作用。如注重香山革命历史内涵的挖掘和宣传，统筹推进“十个一”立体传播工程，集中呈现党领导人民解放全中国、建立新中国的辉煌历史画卷。充分发挥先进典型示范引领作用，在各行各业、各类群体中选树新时代的先锋模范，深化时代楷模、道德模范、最美人物等先进典型学习宣传，持续讲好不同时期英雄模范的感人故事，探索完善先进模范发挥作用的长效机制，把榜样力量转化为亿万群众的生动实践。充分利用重大纪念日、节日，通过短视频、微信公众号、直播平台等传播载体推进协商问题和构建共识，在引导网络舆论和议题讨论中积极培育人们的说理话语、逻辑思维和道德意识。

(3) 制度生态化建设。不断建设和完善制度体系，使规章制度与治理实践相匹配。完善领导体制和工作机制，完善党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门组织协调、有关部门和人民团体分工负责、全党全社会共同参与的思想政治工作大格局。要强化党委（党组）主体



2021

基层立项课题优秀成果选编

责任，各级党委（党组）切实负起政治责任和领导责任，建立健全思想政治工作责任制，制定思想政治工作责任清单，明确落实措施和推进步骤。健全党员领导干部联系基层、党员联系群众的工作制度，健全社会心理服务体系和疏导机制等，建立社会思想动态调查与分析研判机制等，针对群众思想状况及时有效予以引导。要把解决思想问题与解决实际问题相结合，用心用情用力解决好群众的急难愁盼问题，把工作做到群众的心坎上，打通制度运行的“最后一公里”。

（4）治理生态化建设。基层治理现代化是国家治理现代化的重要组成部分。对于基层而言，基层治理生态化建设就是要使基层治理体系和基层政府治理能力与时俱进，通过自我革新、自我提升适应不断变化发展的基层社会需求，有效解决好基层社会事务，推进基层社会的全面和谐发展。全市党政部门注重把握思政工作主导权，在把方向、定内容、抓统筹上用力；注重发挥广大群众的主体作用，通过组织动员，推动群众进行自我管理、自我教育，实现自我提升。比如在基层社会治理中，继续打造“小巷管家团”“西城大妈”“朝阳群众”等享誉全国的群众自治品牌；接诉即办，从解决好群众家门口的操心事烦心事揪心事入手，赢得群众对党和政府的拥护和信任；围绕疏解整治促提升等中心工作，形成东城区“周末大扫除”和“花友会”，石景山区“老街坊”等群众自觉参与、自觉推动中心工作的机制。利用新媒体资源加强对经验事迹的宣传推广，扩大品牌社会影响，有效发挥“双优”等先进典型引领示范作用。

2. 生态化建设的流程

当今世界正经历百年未有之大变局，我国发展正处于实现中华民族伟大复兴关键时期，要做好思想政治工作，应始终坚持思想引领，以问题为导向，着力提质增效，实现创新发展。基层是社会的细胞，是实现中华民族伟大复兴最广泛最深厚的基础。通过搭建互联网信息平台，凝聚人民群众、政府机构和社会组织等行为主体，各个主体相互作用、相互制衡，共同构成基层思想政治工作生态。具体而言，在一定环境背景下，政府在回应民众诉求中不断完善公共服务，社会



组织和市场力量在政策支持下为基层思想政治工作提供技术支持，同时，推动人民群众内部调节和社会组织的协同共治，形成人文生态化建设、道德生态化建设、制度生态化建设、治理生态化建设“四位一体”的生态格局。互联网信息技术驱动首都基层思想政治工作生态化建设具体流程如图3所示。

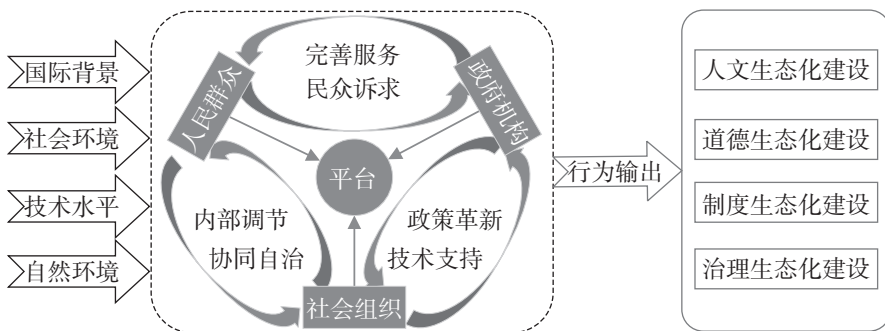


图3 首都基层思想政治工作生态化建设流程

3. 生态化建设的特征

基层思想政治工作生态思维的核心要义体现于系统性、多样性和动态平衡性。第一，系统性就是在考察基层思想政治工作时，要着眼于系统与要素之间的相互联系、相互作用以及相互制衡，力求综合研究基层思想政治工作系统与各个要素的关系，用系统性的思维解决基层思想政治工作中所遇到的一系列问题。以信息平台为中心，综合人民群众、政府机构和社会组织形成各个行为整体。第二，多样性就是要充分考量基层思想政治工作的内容、主体、介体以及环境的多变性，根据教育主体以及教育环境的不同，借助新型信息技术，多样性地选择教育内容和教育方法，确保基层思想政治工作更具有针对性。第三，基层思想政治工作的动态平衡性就是要根据内部和外部环境的变化、教育主体和客体以及教育介体的变化，不断调整基层思想政治工作教育的内容和方法，使其相互之间形成动态适应的平衡状态。比如面对突发性公共危机时，基层要有快速反应的能力，及时应对群众



基层立项课题优秀成果选编

的思想政治工作。

4. 首都基层思想政治工作生态化建设创新

首先，实现党组织政治功能和服务功能的有机融合。形成以党组织为核心，全社会共同参与的生态化服务格局。充分发挥基层党组织在基层思想政治工作中的领导核心作用，建立党组织网上的“连锁店”，实现党员在线“全覆盖”，信息互联、资源共享，有效服务效率提升。各级党组织做好“接诉即办”，积极回应群众诉求，做到让群众的利益关切说了有人听、听了有人办、办了有反馈、反馈后有评议，促进基层思想政治工作逐步具象化、实在化。其次，实现政府资源和社会资源的有机融合。以政府资源撬动整合碎片化的社会资源，不断拓展服务体量，从而实现资源配置最优化、组织效能发挥最大化。将社会组织、城管、物业等社会各界力量不断融入平台建设，不断叠加更多社会资源，传递更多向善力量，释放更多正向激励。最后，实现科技赋能和精准服务的有机融合。基层组织可以利用“智慧党建”“思政网站”等互联网思政平台，建立不同类型的思政信息学习资源库，不断推动VR、云服务等技术思政工作中的充分应用，打造互联网图书馆，开设有声读物、VR思政等技术专区，开展5G技术渗透红色公益科普系列活动，结合时代前沿，基于人体视觉、听觉、触觉的融合体验，真正实现思政工作告别形式主义，结合新技术融入人民生活。

课题负责人：王 欢

课题组成员：胡启宾 何 伟 赵瑞瑞

康天姝 张家铭



弘扬中关村精神加快国际科技创新 中心核心区建设研究

中共北京市海淀区委党校

中关村是中国改革开放40多年的生动缩影之一，是中国科技体制改革的一个符号，是中国创新发展的一面旗帜。中关村40多年的创新发展逐步形成了中关村精神，这种精神也成为无数中关村奋斗者的精神支撑和力量源泉。40年前，第一批中关村人怀揣科技报国、产业报国的情怀，敢于冲破体制禁锢扔掉铁饭碗成为科技人员下海的先行者，开启了我国科技体制改革。40多年后的今天，我们虽然取得了举世瞩目的成就，但一些关键技术领域还有很多卡脖子的技术急需突破。站在“两个百年目标”交会和世界处于百年未有之大变局的特殊时期，为贯彻落实党的十九届五中、六中全会和习近平总书记对北京重要讲话精神及中央系列决策部署及市委有关工作要求，需要大力弘扬中关村精神，进一步凝聚“奋进新时代、开启新征程”的磅礴力量，加快建设北京国际科技创新中心核心区，服务北京四个中心建设。

一、中关村精神的形成发展及内涵意义

（一）中关村精神的形成发展

1. 中关村精神培育萌发期（1978—1988）

中关村的发展始于电子一条街。1980年10月，三次访美归来的陈春先受到启示，在提出建议的同时引领一批科技人员在中关村创立



2021

基层立项课题优秀成果选编

了全国第一家民办科技机构——北京等离子体学会先进技术服务部，以此逐渐形成了电子产品服务一条街。强烈的科技报国使命感，给了这群科技人员敢于去闯去试的勇气，陈春先等人在新旧碰撞中迈出的小小步，被誉为中国科技改革的一大步。

2. 中关村精神的初步形成期（1988—1998）

为进一步推广中关村电子一条街的创新经验和创新成果，在中央和北京市的支持下，中关村成立北京新技术产业开发试验区，这标志着实施改革开放后，中国在已经建立的经济特区经济技术开发区和沿海经济开放区之后，又增加了具有创新特色和重大战略意义的新的一类区域——高新技术产业开发区。自此，中关村“电子一条街”从自发的科技创新活动、多元的管理干预体系、分散的发展目标取向和随机的企业布局，转入有规划、有政策、有统一管理组织的新技术产业开发阶段，并纳入国家改革开放和国民经济发展战略的总格局之中。这一时期最为突出地表现在理性思考、大胆创新、面向国际等方面，它使敢试敢闯与理性思考融合在一起，成为中关村地区持续发展强有力的精神力量，中关村精神油然而生。

3. 中关村精神的全面完善期（1998—2008）

中关村坚持以市场为导向、企业为主体、政府构建优化发展环境的原则，按照“法无明文禁止皆可为”“鼓励创新、宽容失败”的市场经济法则，制定并实施了《中关村科技园区条例》。全国第一家不核定经营范围的企业、第一家有限合伙制创业投资机构、第一家自然人与外商合资的企业、第一家科技成果占注册资本100%的企业相继出现在中关村。在中关村的创新引领下，积极倡导和树立“鼓励创新、宽忍失败”“尊重人才、尊重知识”“依靠科技和知识财富”营造园区发展的思想文化氛围，鲜明提出“勇于创新、不惧风险、志在领先”等精神，提出了“科学民主、与时俱进”的中关村理念、“勇于创新、不惧失败”的中关村精神、“学习明礼、诚信守法、团结友善、敬业奉献、鼓励创业、容忍失败”的中关村风气，并将中关村精神总结为“勇于创新、不惧风险、志在领先”，核心精神就是解放



思想、实事求是、勇于变革、勇于创新、永不僵化、永不停滞，始终贯穿于中关村的发展过程中。

4. 中关村精神的丰富拓展期（2008— ）

这一时期中关村更名为中关村国家自主创新示范区。中关村不仅要推动园区发展，而且要为全国科技创新做好示范。需要在思想层面进一步提升认识，构建鲜明的人文环境，形成一种勇于变革、敢为人先的创新创业文化，培育和弘扬自主创新，发展民族品牌、产业的新精神。中关村精神在原有的基础上，随着中关村的影响扩大和创新层次的提升，不断得到丰富，增加了开放包容、海纳百川、自强不息、创业创新等内容。中关村精神始终带有丰富的民族思想内涵，它是自强不息，奋发图强的精神；它是勇于探索，努力创新的精神；它是追求卓越，追求一流的精神，其实这正是我们中华民族现在崛起中的精神的缩影。

（二）中关村精神的主要内涵

1. 服务大局、产业报国是中关村精神的统领

中关村的使命始终是坚持在党和国家大局中扮演好自身角色，忠诚扛起服务国家和首都发展大局的海淀担当，与国家和首都发展的命运紧密相连、患难与共、同频共振，代表国家和首都参与全球科技创新合作竞争，为国家和首都发展高科技产业率先探路，为服务中华民族伟大复兴矢志不渝、坚定前行。

2. 敢闯敢试、改革创新是中关村精神的核心

坚持解放思想、求真务实，尊重知识、尊重人才，瞄准“首创”、先行先试，坚持科技创新、制度创新、文化创新、服务创新全面发力，坚持自我革命、勇于突破，敢闯、敢试、敢为天下先，矢志创新、追求卓越，是中关村鲜明的基因和禀赋，是新时代中关村生生不息、奋斗不止的根本动力。

3. 自强不息、艰苦创业是中关村精神的主线

知识为王、勇往直前、锲而不舍的创业精神，鼓励创新、支持逐



2021

基层立项课题优秀成果选编

梦、抱团取暖的文化氛围，成就了一批又一批创业群体，催生了一大批具有较强国际竞争力的领军企业。适应时代需求、尊重发展规律，营造适宜创业的良好环境、激发大多数人特别是年青一代的创业激情、培育适应时代发展的创业大军，是中关村成功的重要因素。

4. 海纳百川、开放包容是中关村精神的标识

中关村培育了俯瞰世界的全球视野，涵养了包容万物的恢宏气度，形成了博采众长的开放思维，营造了多元交织的文化环境。中关村的科学家、企业家、创业者和党员干部以超前的世界眼光和战略意识，秉持开放胸怀，遵循“试错”思维，共同构筑了各类主体高水平融合互动的创新创业生态，树起了中关村鲜明的时代标识。

（三）中关村精神的时代意义

弘扬中关村精神是贯彻中央科技创新战略部署的现实需要。站在“两个百年目标”交汇和“两个五年规划”交接重大历史节点，我们传承弘扬中关村精神，是贯彻中央重大决策部署的需要，是服务党和国家工作大局的需要，是落实市委要求海淀“三个走在最前头”的具体行动。作为中关村的发源地和“三城一区”的领头羊，必须进一步优化创新生态体系，打好关键核心技术攻坚战，率先实现高水平自立自强，彰显服务科技强国建设的海淀担当。始终走在北京国际科技创新中心建设最前头、中关村先行先试最前头、全市高质量发展最前头，是市委市政府的明确要求，是海淀承担的重要责任和需要全力完成的重大任务。只有在中关村精神指引下，才能促进产学研等多元创新主体高水平融合互动，加速释放创新潜能，全面提升创新层次和能级，率先实现科技创新从“跟跑”到“并跑”再到“领跑”的重大转变，推动“两区”建设出实效树标杆，实现更高起点、更深层次、更宽领域的改革开放，为首都率先探索新发展格局、争创发展新优势做出海淀贡献。

弘扬中关村精神是海淀当好国际科技创新中心排头兵的必然要求。创新、创新、再创新，是中关村的主旋律。高举科技创新的旗



弘扬中关村精神加快国际科技创新中心核心区建设研究

帜，立足“四个面向”，鼓励创新，宽容失败，不断优化创新生态体系，坚定不移打好关键核心技术攻坚战，抢占科技创新制高点，率先实现高水平自立自强，助力国家应对科技和产业领域重大风险，有效维护创新链、产业链、价值链、供应链安全稳定，是立足新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局、推动高质量发展、服务支撑世界科技强国和北京国际科技创新中心建设的海淀担当。

弘扬中关村精神是海淀党员干部开展党史学习教育砥砺初心使命的生动教材。中关村的发展史是我国改革开放史的重要组成部分。中关村精神富含红色基因，其中所蕴含的改革、创新、开放、奋斗等元素以及背后的一系列感人故事，彰显了社会主义核心价值观，体现了海淀党员干部强烈的家国情怀、改革情怀、人民情怀，与扩大改革开放的时代主题高度契合，是开展党史学习教育的重要素材。

弘扬中关村精神是贯彻落实“十四五”规划新时代再创辉煌的思想动力。中关村凭着一股闯劲和拼劲先行先试、改革创新，积累了丰富的经验启示，成为继续当好改革开放的“试验田”，引领干部群众坚定不移跟党走、开拓奋进新征程的“加油站”。中关村的改革创新实践和中关村精神蕴含的应对各种困难和风险挑战的历史智慧、胆略和魄力，是新时代党员干部大胆解放思想、提升能力本领、实现“二次创业”、坚定改革开放再出发的“强心剂”，是海淀抢抓“两区”机遇、发挥“三区”叠加优势、率先探索构建新发展格局有效路径的经典“教科书”。

二、弘扬中关村精神加快国际科技中心核心区建设的实践探索

（一）坚持顶层设计，把弘扬中关村精神纳入区域发展战略并抓好落实

一是认真学习贯彻中央和习近平总书记关于弘扬中关村精神的指示精神。十八届中共中央政治局第九次集体学习，把“课堂”搬到了



2021

基层立项课题优秀成果选编

中关村，习近平在现场主持中央政治局集体学习时指出，新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，机会稍纵即逝，抓住了就是机遇，抓不住就是挑战。我们必须增强忧患意识，紧紧抓住和用好新一轮科技革命和产业变革的机遇，不能等待、不能观望、不能懈怠。习近平总书记对中关村寄予殷切期望：“面向未来，中关村要加大实施创新驱动发展战略力度，加快向具有全球影响力的科技创新中心进军，为在全国实施创新驱动发展战略更好发挥示范引领作用。”为贯彻落实习近平总书记重要指示精神，北京市和海淀区结合中央和北京市对中关村的发展要求，系统学习中关村创新发展的目标机遇，盯着弱项深入查找短板，围绕中关村精神的学习转化，把中央要求和习近平总书记指示精神落实到创新发展的具体实践中。近几年来，海淀坚持在全球创新坐标系中找准定位，以“两新两高”战略为牵引，聚焦中关村科学城，发挥“三城一区”领头羊作用，当好政策突破先行军、科技创新出发地、原始创新策源地、自主创新主阵地、产业变革助推器、经济发展新引擎、区域发展辐射源，在先行先试改革、创新生态环境优化、高端要素聚集、“高精尖”产业培育、区域协同创新、政务服务和城市治理能力提升等方面取得了显著成就，突破了一批关键核心技术，聚集了一批自主创新领军企业，率先形成了具有独特内涵和价值体系的“高精尖”经济结构，引领了国家科技创新的潮流，走出了一条追梦创新驱动的“中关村之路”。中关村精神在实践中不断丰富、厚植和发扬，绽放出时代光芒。

二是推进中关村精神转化为创新发展的动力。“十三五”时期，海淀区把“创新”基因根植于经济社会发展各领域，交出了人民满意的答卷。中关村科学城建设跑出“加速度”，形成海淀特色的“高精尖”经济结构。海淀区经济总量年均增速在7%左右，高于全国、领跑北京，经济总量和对全市经济增长贡献连续五年保持“双第一”；第三产业增加值占地区生产总值的90%左右，远超中等发达国家水平；高新技术企业总收入年均增长10%以上。“十四五”开局之际，海淀区大力发扬中关村精神，全面提升创新发展能级，加快建设现代



化国际化创新型宜居宜业城区和北京国际科技创新中心核心区。2020年，海淀区地区生产总值有望历史性突破8500亿元大关，增长5.5%以上。中关村科学城高新技术企业总收入预计突破3万亿元，增速达13%。全社会研发投入强度达10%，全区发明专利授权量年均增长10%。这些重要指标均位居全市之首，为海淀区开启现代化国际化创新型宜居宜业城区和北京国际科技创新中心核心区建设新征程、率先基本实现社会主义现代化奠定了坚实基础。

三是成立中关村科技创新干部学院，加大中关村精神的教育培训力度。海淀区把弘扬中关村精神与人才建设、海淀发展结合起来，以创新思维开展前沿性、系统性、国际化的人才培养工作，于2021年5月成立中关村创新干部学院，与海淀区委党校协同办公。着眼持续推进中关村精神的学习培训，调整规划布局，拿出专项资金，筹建中关村科技创新干部学院新校，组建专门师资队伍，深化落实“两新两高”战略中形成的可复制、可推广的经验做法并转化为教学资源，提升干部解决实际问题的能力，紧盯热点问题，搭建政企交流平台，共同促进问题解决。

（二）坚持健全制度机制，推动弘扬中关村精神常态化长效化

一是定期开展中关村精神的学习研讨，统一思想认识。2021年3月15日，海淀区委书记于军主持召开海淀区弘扬新时代中关村精神研讨会，邀请了区老领导、专家学者、企业家、党员干部进行集中研讨，碰撞思想火花，发表真知灼见。结合深入贯彻党的十九届五中全会和市委十二届十五次、十六次全会精神，弘扬新时代中关村精神，在新的历史起点上以更大力度提振全区党员干部干事创业精气神，汇聚区域创新和跨越式高质量发展的磅礴力量，全面开启北京国际科技创新中心核心区建设新征程，在首都率先探索构建新发展格局的有效路径中做出海淀贡献、形成海淀表达，确保“十四五”开好局、起好步。

二是借助中关村论坛在更大范围宣扬中关村精神。中关村论坛以



2021

基层立项课题优秀成果选编

创新与发展为永久主题，定位于服务国家创新驱动发展战略，聚焦科技革命、科技创新、科技合作，面向创新创业主体的全球性、综合性、开放性的科技创新高端国际论坛，为国内外科技界、产业界人士沟通交流，促进国际创新合作提供平台。这一论坛以海淀为主会场，目前已经举办十届。海淀区借助中关村论坛平台，邀请推动中关村创新发展的直接参与者、推动者、贡献者参与论坛活动，以创业精神为中关村的发展壮大加油鼓劲，用他们的拼搏奋斗品质光大中关村精神。

三是把中关村精神融入经常性学习教育。各级党组织提高政治站位，把弘扬中关村精神作为砥砺初心使命的“磨刀石”、激发干事创业精神的动力源、推进北京国际科技创新中心核心区建设的重要抓手，有机融入学习教育，研究制订具体实施方案和工作机制，明确工作目标和具体措施，确保责任到人。各党委（党工委）定期向区委报告工作开展情况。区委组织部、区委宣传部、区纪委区监委机关、区委党校充分发挥职能作用，制订目标规划，督促抓好落实，切实把弘扬中关村精神融入业务工作中。2021年5月，海淀区委区政府出台《中共北京市海淀区委关于弘扬新时代中关村精神深化落实“两新两高”战略加快建设北京国际科技创新中心核心区的意见》，进一步明确了责任措施。充分发挥区委党校、区社会主义学院等阵地作用，把中关村精神纳入党内外干部培训必修课，深入开展宣讲阐释。各级党组织用好理论学习中心组和“三会一课”平台，紧密结合党史学习教育，把中关村史融入其中，深入开展学中关村史、讲中关村史、懂中关村史学习活动。采取领导带头、专题研讨、座谈交流、主题党日活动等形式，组织开展以“践行中关村精神、干好本职工作”和“思想大解放、发展大作为”为主题的讨论交流活动，把学习和实践引向深入。推动中关村精神进企业、进机关、进校园、进社区、进网络，充分激发干部群众干事创业热情。中关村精神富含红色基因，是海淀开展党史学习教育的重要举措。引导党员干部不忘初心、牢记使命，立足岗位、善作善成，坚定理想信念，积极投身到改革发展各项事业的火热实践中。广泛开展中关村故事、海淀故事活动，让大家在重温中



中关村发展道路和辉煌历程的故事中，受到启发，继续弘扬敢为人先、善于破壁、报国情怀、勇于攀登的精神，推进做强创新驱动新引擎，构建中关村科学新城市新形态。

四是筹建中关村村史馆，用史实讲述中关村故事。村史馆由中关村街道党工委、中关村街道办事处创办，是海淀区首家街镇级展示中关村历史人文科技变迁的展览馆。村史馆分为“中关·记忆”“科学·进军”“创业·试验”“中国·世界”4个展区，通过实物档案、动态屏幕、微缩沙盘、交互投影等展陈形式，讲述中关村的聚落演变发展史、科技文化发展史、创新思想发展史。开展中关村人讲中关村故事活动，海淀区各级各部门注重利用参与中关村创业的科学家、企业家和行业领军人物的资源优势，邀请他们为年轻人讲述中关村人的创业精神和优良传统。组织编写中关村精神相关书籍、漫画，推出了一批反映中关村精神的文艺作品，利用春节、青年节、劳动节等节庆日，组织专题会演。海淀融媒体中心推出中关村精神学习专栏，通过线上线下，传播中关村精神，厚植中关村精神的时代内涵，讲好新时代中关村科学报国、产业报国的故事，共同谱写新时代中关村科学家、企业家、创业者和广大干部群众砥砺奋进、再创辉煌的崭新篇章。

（三）着眼高质量发展，深化中关村精神的再学习再教育

通过召开全区干部思想动员会和形势分析会，引导大家自觉坚定政治方向和政治立场，加强政治历练，形成与岗位相匹配的政治能力，坚决做到“两个维护”。自觉忠诚于党的事业，始终胸怀“两个大局”、心怀“国之大者”，把海淀发展置于党和国家及首都发展全局中谋划和考量，确保党的路线方针政策、重大决策和市委重大部署在海淀落地生根。自觉坚持以首都发展为统领，紧紧围绕“都”的功能来谋划“城”的发展，以“城”的更高水平发展服务保障好“都”的功能，着力形成首都“四个中心”功能的“海淀表达”，全面提高“四个服务”水平。树立改革强区鲜明导向，保持敢闯的勇气、敢试的决心，以不惧风险的觉悟和担当，敢于在思想上“破冰”，敢为体



2021

基层立项课题优秀成果选编

制机制“松绑”，勇于挺进“无人区”，以探路者的姿态为全国提供海淀素材。以“两区”建设为契机，以供给侧结构性改革为主线，围绕思想解放的堵点、科技创新的关键点、高质量发展的痛点、破解瓶颈的难点、群众关注的焦点，聚焦重点领域和关键环节先行先试，以若干“点”的突破纵深推进各领域改革。围绕国家所需、问题所在、机制所束、海淀所能，拓展改革空间，鼓励干部群众大胆闯、自主改，探索新路子、贡献新方案。围绕教育、养老、医药卫生、城市治理等领域大胆探索“微改革”，形成一批自主改革的“海淀示范”。尊重首创精神，建立健全容错纠错机制，营造敢于改革、勇于探索的良好环境，当好改革的促进派和实干家，在更高起点上实施更大范围、更深层次、更具活力的改革开放。围绕重点产业和前沿领域，培育新型研发机构，提升“从0到1”的基础研究能力和过程性成果产出能力。前瞻布局战略性新兴产业、培育发展未来产业，推动产业基础高级化和产业链现代化，形成以大信息产业为支柱、大健康产业为突破、科技服务业为基础、先进制造业为支撑的现代“高精尖”产业体系，续写经济高质量发展新篇章。

（四）坚持服务人民，把弘扬中关村精神体现到执政为民的实践中

坚定以人民为中心的价值追求，把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，与人民心连心、共呼吸、共命运。勇于攻坚克难，在抗击新冠肺炎疫情中弘扬中关村精神。新冠肺炎疫情是新中国成立以来最为严重的重大疫情，传播速度快，涉及层面多、范围广，防控难度大，需要多学科知识联合攻关，只有依靠先进的现代科技手段才能有效推进防控进程，最大限度减少损失。海淀区在抗击疫情中，深刻把握习近平总书记关于科技防控疫情的指示精神，坚持发挥创新优势，勇于争一流、当先锋，把科技创新、科技应用、科技研发与政策创新作为主线贯穿到抗击疫情的每个阶段，在打好人民战争、阻击战、总体战中担当作为，加大力度推动复工复产，经济、金融、公共服务行业保



持稳步增长，民生领域总体平稳，高科技产业局部逆势增长的趋势充分显现。加强与副中心以及其他“两城一区”等区域的产业合作，开展基于产业链的合作。在新冠肺炎疫情防控斗争中，中关村人敢于斗争，科学防控，加强合作，成为众志成城、共克时艰的力量之本、信心之源，凝聚起抗击疫情的强大精神力量。

自觉树立正确的历史观、政绩观、发展观、现代化观，坚决扛稳扛实为人民群众谋利益的重大责任。坚持共同富裕方向，聚焦底线民生、基本民生、品质民生，围绕“七有”要求和“五性”需求，推动基本公共服务均等化。坚持人民城市为人民，牢固树立全周期管理意识，打造数字政府、数字经济、数字社会三位一体的数字城市，推动城市治理体系和治理能力现代化。

坚持民有所呼、我有所应，深入开展“我为群众办实事”实践活动，深化“接诉即办”，以“我将无我、不负人民”的襟怀境界，解决好群众的操心事、烦心事、揪心事，让人民群众的获得感分量更足、幸福感更可持续、安全感更有保障，汇聚共建共治共享的磅礴力量。坚持协同发展，中关村从创立之初到现在，以其健康、持续、高速发展的态势，辐射和带动北京、全国，以及全球部分国家的创新发展，打造国家科技服务示范区、国际科技服务业聚集区。中关村科学城正加强与天津、河北、内蒙古等地区的合作，拓展与全国高新区之间的交流，搭建政府间畅通的沟通桥梁，不断探索产业转移和利益共享模式，促进跨区域协同创新发展，更好地当好服务人民群众的引领者示范者。

三、弘扬中关村精神加快国际科技中心核心区建设中存在的问题

（一）个别单位对弘扬中关村精神重视不够

弘扬中关村精神作为一个软指标，在基层各项工作中，往往是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”，虽然在年初的计划安排



2021

基层立项课题优秀成果选编

中，宣传思想文化工作同其他工作一样被列入计划，但在实际落实中，却往往在经费、人员以及制度的落实上都得不到保障。

（二）中关村精神宣传形式单一，宣传资料与基层群众需求差距大

当前，对中关村精神的宣传形式自上而下几乎都是开报告会、座谈会、专家讲课、宣讲等。这种强制灌输、简单给予忽略了受教育者的主体性，压抑了其自我学习、自我选择、自我创造的积极性，虽灌入耳，却难入心。同时，各项政策、精神的学习读本虽然众多，但真正符合基层群众需求的却少之又少，其理论之高深，用词之晦涩，让基层群众不知所云。

（三）中关村精神宣传阵地使用率不高

近年来，海淀区各级安排专项资金用于中关村宣传阵地建设，使中关村文化阵地的硬件设施得到了极大的改善，但其使用率却不容乐观。有些文化室长期无人值班，只有遇到上级检查时才会临时开门，检查团一走，又恢复“铁将军”把门，文化室宣传中关村精神的“阵地”作用得不到有效发挥。

（四）基层中关村精神文化活动匮乏，不能满足日益增长的文化需求

随着农村农民收入的不断增长，基层群众对文化活动的需求越来越高，但是，中关村文化活动却始终呈现“文艺队伍年年岁岁人相似，中关村文艺作品岁岁年年产不出”的现象，用老百姓的话说“嘴一张就知道唱什么歌，脚一抬就知道跳什么舞”。虽然每年有下基层活动，但一年只有一次，而且受众非常有限。

（五）基层宣传文化干部队伍不稳定

一方面，街镇、社区（村）宣传干事大多为兼职，他们身兼数职，



任务繁重，这使他们根本没有精力全身心投入宣传文化工作中；另一方面，宣传文化工作人员不稳定，做宣传工作的人，如果工作出色，知名度一般较高，很容易被上级部门选拔而调动工作岗位，使得基层宣传干事更换频繁，不利于工作的连续性。

四、弘扬中关村精神推动国际科技创新中心核心区建设的路径

面对世界百年未有之大变局和国际科技创新的竞争态势，我们要推进中关村精神在实践中不断丰富、厚植和发扬，使其绽放出时代光芒。要在中关村精神的引领下，围绕中关村国际科技创新中心核心区建设这个主线，凝聚力量，攻坚克难，为北京建设国际一流城市贡献“海淀力量”。

（一）用中关村精神淬炼忠诚报国、使命担当的思想灵魂，进一步坚定政治信念和政治立场

一是坚持用党的创新理论武装头脑、教育人民。全区各级党组织要进一步深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，精心组织安排、创新方式方法，推动学习贯彻往深里走、往实里走、往心里走。要广泛开展面向群众的理论宣传活动，加大新闻媒体理论宣传阐释力度，推动党的创新理论在海淀区落地生根、开花结果。坚持把党的政治建设摆在首位，促进党员干部提高政治站位，增强政治定力，树立“四个意识”，增强“四个自信”，做到“两个维护”，切实把首善标准、政治纪律和政治规矩挺在前面。严格执行新形势下党内政治生活的若干准则，认真落实民主生活会、组织生活会等制度，加强领导干部政治素质考察，增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，激励党员干部发扬斗争精神、增强斗争本领，锻造忠诚干净担当的政治品格。

二是大力培树体现中关村精神的各类先进典型。改革开放以来，在海淀区这片红色的土地上，诞生了无数可歌可泣的英雄儿女。这些



2021

基层立项课题优秀成果选编

英模人物，是校准心灵的坐标，是引领前行的灯塔。要积极开展当代海淀区英雄、道德模范、最美海淀区人等先进典型评选活动，在全区干部群众中开展“寻找最美海淀区人”系列活动，在各行各业开展“中关村精神我学习、我践行”活动，推动各类先进典型选树工作常态化。注重从脱贫攻坚、转型发展等一线培树富有时代特色的先进典型，通过媒体宣传、巡回报告等方式，营造学习先进、争做典型的浓厚氛围。

三是坚决扛起时代使命。中国共产党人的初心和使命就是为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴。把弘扬践行中关村精神与“不忘初心、牢记使命”主题教育有机结合起来，让“不忘初心、牢记使命”主题教育在海淀具有与众不同的精神特质，凸显海淀在共性要求之外的个性差异和本土特点，推动弘扬践行活动在主题教育中不断走深走实，教育和激励党员干部守初心、担使命，找差距、抓落实，教育广大党员干部坚守初心使命，坚定信仰宗旨，始终把人民群众对美好生活的向往作为奋斗目标，以永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态，奋进新时代，实现海淀区新发展。

四是开展中关村传统教育。将中关村历史作为最好的教科书和思想营养剂，用足用好这一弥足珍贵的独特红色教育资源，组织实施“红色基因代代传”工程，加强中关村史料、遗址、文物等的系统挖掘、有机保护和活化利用，实施中关村遗址保护工程，建设一批红色主题展陈馆，打造一批中小学生研学实践教育基地和营地，编写中关村精神丛书和学习读本，教育引导广大党员干部群众特别是青少年饮水思源、继往开来，树立远大志向，赓续中关村红色基因。把中关村精神作为培育和弘扬社会主义核心价值观的重要内容，纳入新时代文明实践中心、文化礼堂建设全过程，融入社会主义精神文明建设各方面。创作一批中关村题材的影视作品，推动形成爱国爱家、崇学向善、奋斗实干的社会新风尚，提升中关村文化内涵和社会文明程度，汇聚强大的社会正能量。



（二）围绕四个中心定位，丰富中关村精神的时代内涵

一是聚焦高能级科技创新，担负起服务世界科技强国建设的重大责任使命。要树立全球视野，创新发展策略，抓住战略重点，实现关键突破。用好宝贵的中关村精神资源，攻坚克难、创新驱动，走出一条具有海淀区特色的高质量发展新路。要加快提升原始创新策源能力。面向人工智能、量子信息、集成电路、颠覆性材料等实施重点攻关，深化能源供给侧结构性改革，坚定不移推进减量化生产，提高前沿科技产能占比。要培育壮大战略性新兴产业。加快发展文化旅游、大数据、特色农业等新兴产业，推进质量变革、效率变革、动力变革，构建多元发展多极支撑的现代产业新体系，推动建设高质量典范城区。

二是以攻坚克难的意志突破重点任务重点难题。坚持以重点突破带动全局，加快发展现代产业体系，全力推进生态保护、产业创新、智慧交通、重大改革、开放合作、民生改善等重点工作。按照“一产融合、二产做强、三产更优”的思路，做强做大“高精尖”产业结构。加强与未来科学城、怀柔科学城、北京新技术开发区以及雄安新区的合作联动，实现差异化协同发展。完善创新雨林生态体系，建立稳定高效的创新合伙人机制，探索融资新办法，设立多层次引导基金，发挥企业在创新中的主体作用，促进政产学研对接和科技成果转化落地。发挥创新引领作用，加快布局新型产业体系。积极培育大信息产业爆发点，全面梳理产业发展图谱和重点项目，落实5G产业创新发展行动计划，认真落实人工智能、智能网联汽车和区块链引领发展等政策措施。紧紧抓住大健康产业突破点，编制医药健康产业发展规划，研究出台中关村科学城医药健康产业创新政策，利用百放新药孵化中心、联影（北京）公司等催生一批前沿技术和成果。

三是以拼搏创优的精神推进高品质城区建设。坚持一切工作都立足高标准，一切决策都从实际出发，一切任务目标的达成，都是为着更好地取得实效并作为最终落脚点。将美丽海淀的奋斗方向锁定于高



2021

基层立项课题优秀成果选编

质量绿色发展实践，紧紧抓住加快建设现代化生态经济体系这个“牛鼻子”，紧扣高质量、竞争力、信息化的要求，不断向深度掘进，向广度拓展，全力以赴做活“生态经济化、经济生态化”这篇大文章，为绿色健康发展打造强大引擎，推动高质量发展行稳致远。坚持一张蓝图干到底，一年一年抓成效，不断提高抓工作落实的能力水平。健全责任分解、效率管理、精准督查、写实考核、阳光监督、条块协同等6项工作机制，构建层层传导压力、层层压实责任的工作链条，形成人人抓落实、事事抓落实、时时抓落实的生动局面。

（三）培养一支弘扬践行中关村精神的高素质专业化干部队伍

一是激励干部担当作为。弘扬中关村精神的关键在于有一批过硬的干部队伍，必须进一步完善激励干部新时代新担当新作为的政策机制，落实干部容错纠错机制和信访问题澄清保护机制，激励党员干部在科技创新高质量发展中展现担当作为。制定出台以中关村精神引领组织工作高质量发展的实施意见，依托干部工作“五个体系”建设，突出实干实绩导向、一线火线用人，建设一支政治靠得住、作风过得硬、工作有本领、群众信得过的干部队伍。注重在科技创新、脱贫攻坚第一线 and 全面建成小康社会实践中选干部，通过“识人讲实绩、选人靠制度、用人重长远”，真正把新时代的好干部选出来、用起来。注重年轻干部储备，优化干部结构，为全面建成小康社会提供坚强的组织保证和人才支持。认真落实激励担当、容错纠错“两个办法”，充分发挥考核的“指挥棒”和“风向标”作用，引导党员干部树立正确的政绩观。建立刚性退出机制，不胜任现岗位的干部进行调岗或者分流。

二是强化教育培训和实践锻炼。着力提升改革创新意识和能力，加大教育培训和实践锻炼力度，推动党员干部转变观念、拓宽视野、提升能力。充分发挥各级党校教育培训主阵地的作用，把中关村精神作为干部培训必修课，挖掘整理中关村精神教学资源，打造具有海淀区特色的党员干部培训精品课。结合党员干部思想观念、能力状况和发展需求，有针对性地开展教育培训，提升干部政治素质、理论



素养、政策水平、群众工作能力，有计划地组织党员干部到先进地区考察学习、挂职锻炼，学习先进理念和发展经验，大力提升党员干部专业素养和改革创新能力。

三是党员领导干部要做弘扬中关村精神的表率。弘扬中关村精神，关键在党员干部，尤其是党员领导干部要发挥好表率作用。每一位党员干部都要清醒认识到自己在海淀区这片红色土地上传承弘扬中关村精神所肩负的历史使命和责任，以更高的标准严格要求自己，以艰苦奋斗、改革创新、永不懈怠的精神状态开辟新境界、创造新业绩，赢得广大人民群众的支持。要牢固树立艰苦奋斗的事业观、价值观、生活观，把艰苦奋斗作为一种工作生活习惯，转化为不畏艰难、百折不挠的坚强意志，引导党员干部牢固树立改革创新的认识，增强改革创新本领，争当改革创新排头兵、奋进者，带动社会各界和人民群众广泛参与，推动弘扬践行中关村精神不断取得新成效。

（四）在服务群众，推动中关村精神落地生根中迈出新步伐

一是强化党员干部宗旨意识，健全服务群众制度。坚持立党为公、执政为民，践行全心全意为人民服务的宗旨，认真贯彻习近平总书记以人民为中心的发展思想。建立党员干部作风教育常态化制度，深入开展党的优良传统作风、党风党纪教育，引导党员干部增强群众观念、增进群众感情。深入开展群众工作方法教育，引导党员干部掌握从群众中来到群众中去的工作方法，增强做好群众工作的本领。大兴调查研究之风，深化“大学习大调研大抓落实”和服务群众工作，完善蹲点调研、专题调研等常态化调查研究机制，最广泛地汇聚民智民力，让发展充分体现人民意愿，让成果更多惠及全体人民。

二是建立健全党员干部直通群众服务群众的长效机制。全面落实走基层沉下去工作机制，完善基层联系点、基层走亲连心、结对帮扶、下访接访、志愿服务等群众工作制度。各级领导干部要坚持问计于民、问需于民、问政于民，提高谋划发展和服务群众的本领。推进网上办、“最多跑一次”改革向基层和社会公共服务延伸覆盖，打造



2021

基层立项课题优秀成果选编

政务服务环境和营商环境最优中关村核心区。完善为民办实事长效机制，抓住群众最关心、最直接、最现实的利益问题，统筹推进各类民生大事和“关键小事”，不断提高民生保障水平。集中优势力量实施教育提质行动，全面推进教育信息化。深入推进健康海淀行动。加快构建新型社会保障体系，实现由制度覆盖向人群覆盖转变。扎实推进基层社会治理现代化，纵深开展扫黑除恶专项斗争，打造更高水平的平安海淀、法治海淀。

三是充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和广大党员先锋模范作用。牢固树立一切工作到支部的鲜明导向，大力整顿软弱涣散的支部，切实把党建工作标准规范到支部，把各项工作成效体现在支部。健全并落实基层党建工作定期汇报和定期分析研究制度，实施基层党建清单制，推进党的基层党组织设置和活动方式创新。加强基层党组织带头人队伍建设，综合施策，切实把基层党组织建设成坚强战斗堡垒。广泛开展岗位奉献、亮牌示范、志愿者服务、争先创优等活动，在全体党员中形成发挥作用、争当先进、争做贡献的良好氛围。建立健全党内激励、关怀、帮扶机制，通过政治上关怀、思想上关心、精神上激励、物质上帮扶，进一步激发广大党员热爱党、忠于党、为党的事业不懈奋斗的热情和动力。

（五）完善机制，推动践行中关村精神不断走深走实

一是进一步拓宽视野。强大的凝聚力是中关村文化的具体体现，对不同文化背景的人的吸纳与包容是中关村文化的一大特色。国家间经济、科技、军事等竞争的背后是人才的竞争，人才竞争的背后是文化的竞争，经过不懈的努力，中关村文化将真正能够承担起引导中国文化发展潮流的重任，对于综合国力的提高将发挥持久性的、越来越重要的作用。要不以成败论英雄，彰显创新创业的永恒主题，营造鼓励创新、宽容失败的氛围，鼓舞中关村的创新创业者奋勇前进。中关村以世界一流为目标，不断吸纳全球智慧，延揽国际人才，通过吸引国际人才、跨国企业、国际科技服务机构等入驻中关村，从而集聚国



际资源要素，学习先进，推动自身发展。新的历史时期要围绕建设国际化园区、国际化学校、国际化医院、国际化交流中心，着力改善国际化的设施，出台促进开放的一系列政策措施，提升海淀区国际化水平。

二是筹建中关村精神研究中心，统筹协调常态化弘扬践行工作。人大、政协要充分发挥职能作用，全力支持和参与弘扬践行工作。充分发挥各民主党派、工商联和无党派人士的优势和作用。加强中关村精神的理论研究和阐释工作，丰富中国共产党革命和建设精神谱系。成立中关村文化研究会，定期举办中关村精神论坛，开展不同层次的学术研讨和交流活动，持续推出新的理论研究成果。

三是强化政策制度保障。要认真总结中关村精神的实践经验，及时转化可借鉴学习的制度措施，制定出台大力弘扬践行中关村精神的系列政策，推动实施中关村精神弘扬和红色资源价值转化规划，以及中关村文物保护利用和红色旅游发展、红色乡村振兴等行动计划，有序推动中关村遗存保护、红色教育基地、红色产业发展、红色园区提升、基础设施优化等方面重点项目建设。

四是强化宣传推广。开展形式多样的宣传文化活动，全方位宣传推广中关村精神。组织中关村精神“百千万”宣讲活动，培养中关村精神宣讲人才队伍，推动中关村文化进机关、进学校、进企业、进社区、进农村、进军营、进网络。发挥《海淀报》、区融媒体中心等媒体和中关村村史馆作用，加强对中关村科学家、企业家先进事迹和突出贡献的宣传报道，全方位展示中关村创新创业的伟大进程、成就及宝贵经验，展示新时代中关村的精神风貌，展示各部门、各单位工作动态、示范榜样、工作成果，强化党员干部群众对中关村精神思想认同、心理认同、情感认同，打造以中关村创新创业文化为底色、文化繁荣发展、社会风气和道德风尚最好的城区。

课题负责人：刘尚高

课题组成员：甘伯愚 吴佳佳 孟平



2021

基层立项课题优秀成果选编

新时代加强“两新”组织思想政治工作的研究

中共北京市西城区委党校

新时代是建设中国特色社会主义现代化强国的时代，是实现中华民族伟大复兴的时代。新时代为“两新”组织的发展和壮大提供了更加广阔的舞台。随着经济总量和从业人员的不断增加，“两新”组织已经成为激发市场活力、推动经济社会发展的重要力量。“两新”组织思想政治工作是党的工作的重要组成部分，是实现党的全面领导的重要途径，是培育社会主义核心价值观的主要路径，是保障“两新”组织健康发展的坚强基石。加强和改进“两新”组织思想政治工作，对于引导“两新”组织统一思想、凝聚共识、鼓舞斗志、团结奋斗具有重要意义。

西城区是首都核心城区，经济社会发展快。“两新”组织发展完善，业态相对高端，分布领域广泛，区域影响和社会作用较大。但是相对于街道社区、机关、企事业单位等领域，“两新”组织类型多样，经营主体多元，运行管理机制各不相同，人员流动变化快，基础情况复杂，党建引领状态不一，思想政治工作相对薄弱；与此同时，相关研究成果也较少。本课题以北京市西城区50家规模以上具有代表性的“两新”组织为样本，召开座谈会5次，向“两新”组织负责人和员工发放问卷300份，梳理“两新”组织思想政治工作现状，提炼主要做法和成功经验，剖析存在的问题、难点及原因，提出对策建议，旨在以更加有效的思想政治工作推动“两新”组织健康发展。



一、充分认识加强和改进新时代“两新”组织思想政治工作的重要意义

在中国共产党成立100周年之际，中共中央、国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》指出，思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。意见强调，进一步明确加强和改进思想政治工作，关系到党的前途命运，关系到国家长治久安，关系到民族凝聚力和向心力，关系到新时代民族复兴和强国目标的实现，具有重大意义。

“两新”组织即新经济组织和新社会组织的简称。“两新”组织的产生，改变了传统的城市社会结构，催生了商务楼宇、各类园区、商圈市场等新业态，形成了新的社会阶层，主要包括在民营科技企业的创业人员和技术人员、受聘于外资企业的管理技术人员、个体工商户、私营企业主、中介组织的从业人员和自由职业者等六类人群，分布在经济和社会生活的各个领域、各个行业，是当代经济社会生活的重要组成部分。这个领域聚集了一大批管理人才、高技能人才和现代产业工人，他们普遍年纪轻、学历高、收入高，职业和身份变化大，思想多元。在新时代，加强和改进“两新”组织思想政治工作，是凝聚最广泛社会力量、推动经济发展、维护团结稳定、促进社会和谐的重要课题。

（一）思想引领为“两新”组织健康发展保驾护航

“两新”组织的持续健康发展，离不开自身软实力的不断提升。这包括先进的发展理念、科学的领导方法、正确的决策判断，同时也要以建设一支理想信念坚定、价值观端正、创新能力强大的员工队伍作为组织保证。在保证发展方向、凝聚各方力量、打造坚强员工队伍方面，正确的思想引领发挥着不可替代的作用。坚持党建引领，加强和改进“两新”组织思想政治工作，有助于有目的、有组织、有计划地及时传达党和国家的路线、方针、政策，并准确无误地贯彻落实



2021

基层立项课题优秀成果选编

到实际工作中。加强思想引领，一方面助力“两新”组织准确把握党中央的方针政策，及时调整生产经营活动，跟上新的发展理念，符合新的发展要求；另一方面助力员工思想政治觉悟的提升，培养一支理想信念坚定、道德素养高尚、遵纪守法自觉、业务能力过硬的员工队伍，促进“两新”组织健康发展，发挥领航和保驾作用，努力做到发展理念不迷失、经营活动不跑偏、员工思想不掉队。

（二）凝心聚力为“两新”组织创新发展激发活力

创新是“两新”组织发展的内在动力，是组织生死存亡的关键所在。激发组织的创新动力，核心在人，保障在机制，途径在聚力。实现新时代“两新”组织的健康发展，要紧扣时代脉搏，贯彻新的发展理念。这既要求“两新”组织不断完善科技创新机制，更要求“两新”组织在凝聚人力、形成合力上下足功夫，全力调动最广大员工的积极性，切实发挥创新主体的作用。做好思想政治工作，一方面能够较为完整、深刻地诠释新的发展理念、阐述新的发展格局，在方向上指引创新发展；另一方面能够引导“两新”组织负责人尊重员工、关心员工、鼓舞员工、激发员工主动性和创造力，营造积极进取、奋发向上、突破自我的氛围，最大限度地实现自身价值，以思想解放引领创新发展；此外，通过不断完善和创新思想政治工作机制，推动思想政治工作与严格规章制度、自觉实施道德规范有机结合，可以为“两新”组织创新发展提供制度保障。

（三）增进认同助力“两新”组织价值体系建构

思想政治工作是做人的工作，以关心人、帮助人、教育人和提高人为宗旨。“两新”组织要在激烈的市场竞争大潮中立命站稳，赢得长远发展，就必须牢牢抓住“人”这一关键因素。员工是生产经营的主体，是技术创新的中坚，更是社会责任的实现者。做好人的思想工作，是组织发展的推动力，是应对挑战的关键所在。思想政治工作有助于“两新”组织价值体系即企业文化的构建。它通过潜移默化、润



物无声的细致工作，在“内化于心、外化于行”的过程中，逐步使员工将自己的思维方式、行为习惯、心理认同纳入组织的发展要求。企业文化建设不是企业愿景、员工行为和企业形象的简单构建，而是坚持以党和国家的大政方针为指导，以社会主义核心价值观为核心，以道德规范和法律法规为基本遵循，有机地将企业的发展理念、价值取向、发展目标以及组织认同融于一体。思想政治工作在加强员工政治理论指导、思想情感疏导、组织认同增进、行为习惯养成等方面，具有无可替代的政治优势、组织优势和方法优势，是组织价值体系建构的重要途径。

二、当前“两新”组织思想政治工作的主要做法

新时代为“两新”组织的健康发展提供了前所未有的广阔舞台。思想政治工作具有凝心聚力、增进认同、激发活力、共创未来的巨大优势，越来越多的“两新”组织出资人、负责人认识到思想政治工作的重大意义，重视思想政治工作的积极开展。调研显示，当前“两新”组织在开展思想政治工作方面，主要有以下做法和经验。

（一）坚持党建引领，推动思想政治工作

坚持党建引领，保障“两新”组织发展的正确政治方向。党建的融入提升了“两新”组织思想政治工作的生命活力。近年来，西城区各街道党工委在区委的领导下，加大基层党组织“两个覆盖”（党组织覆盖、工作覆盖）工作的实效性建设。在加强“两新”组织党员思想教育的同时，以党建推动员工思想政治工作，注重将党建引领和思想政治教育相结合、将思想政治教育与企业生产经营相融合，主动把握党建引领的优势，运用“多元融合”的思维，推动思想政治工作开展。在思想教育的内容上，选择适合“两新”组织发展的相关文件政策解读，如及时组织学习党的十九届五中全会提出的相关经济政策、“十四五”规划等有关内容，促进员工思想政治觉悟的提高。在思想教育的形式上，通过党的组织生活即主题党日、“三会一课”等，积



2021

基层立项课题优秀成果选编

极吸纳广大员工参与，注重教育与业务相结合，发挥自身主营业务优势，开展进社区便民服务，一方面加强党员的教育管理；另一方面推动全员的思想教育，带领员工感党恩、听党话、跟党走。

（二）结合企业文化建设，带动思想政治工作

企业文化是企业生存和发展的灵魂。企业文化与思想政治工作有着天然的联系，两者都是做人的工作，都是用价值观来统一人们的思想，通过凝心聚力，最大限度地调动职工的积极性、创造性，不断提高企业经济效益，促进生产力发展。“两新”组织抓住思想政治工作与企业特色文化、员工教育管理的共通之处，注重从温度、力度、深度三个方面下功夫，以企业文化带动思想政治工作的推进。

一是重视员工关怀，传递思想政治工作的“温度”。有的“两新”组织将社会主义核心价值观与中国传统美德相结合，从做人做事的道德规范上推进思想政治工作。北京大林志华爱心服务中心党支部书记带领党员、员工学习“孝道”文化，将党员发扬先锋模范精神与助老“孝道”之星评选有机结合，实现了思想政治工作与企业特色文化的双收获。

二是聚焦组织管理，强化思想政治工作的“力度”。“两新”组织注重将党组织建设、党员教育与现代企业管理制度相结合，把集体主义教育贯穿到增强企业凝聚力之中。北京志华信远劳务服务有限责任公司针对员工分散、青年人多的特点，在加强制度建设上狠下功夫。他们以企业文化为载体，对标党员工作的标准，制定企业的责任标准、服务标准、绩效标准，努力培养健康向上的企业文化；运用党员与群众谈心谈话制度，传递业务争先、民主决策等企业价值，引导员工自觉为业务工作排忧解难。

三是联系社会责任，挖掘思想政治工作的“深度”。中证焦桐在实行市场化运作中积极履行企业的社会责任，通过党员教育与人力资源工作相结合，组织全体党员和员工到兰考学习焦裕禄扶贫精神，深度挖掘思想政治工作内涵，收到良好成效。西城区律师行业坚持党建



引领，将“绝对忠诚、责任担当、首善标准”的“红墙意识”注入西城律师的点滴行动之中，把讲政治、重担当、高标准的要求贯穿律师工作的全过程，增强了律师服务社会的自觉性。

（三）丰富团队活动，嵌入思想政治工作

团队建设是企业文化和思想政治工作的主要抓手。开展丰富多彩的团队活动，既可以吸引广大员工特别是青年员工积极参加，增强企业的凝聚力，又能够寓教于乐、润物无声地收到感化人、教育人的效果。互联网金融企业91金融针对青年员工多、互动交流少，思想活跃、认识共识少，价值观差异大、不易形成合力等特点，积极创新党建工作方式，开展丰富的团队互动，形成党建、团建、工会建设三位一体的员工思想工作格局，有效化解员工思想认同难题。国企控股公司天虹集团围绕企业经营中心工作，创建“党建微项目”，发挥零售企业优势，积极开展便民服务进社区、增强顾客体验等活动，参与社区治理，开放企业资源，营造企业积极向上、人人参与的生动氛围，增强企业凝聚力，促进企业健康发展，有效提升经济效益。

三、当前“两新”组织思想政治工作的难点问题

调研显示，在坚持党建引领、不断推进“两新”组织思想政治工作方面，当前主要存在以下问题难点。

（一）“两新”组织对思想政治工作重视程度参差不齐

调查显示，“两新”组织对思想政治工作的重视程度参差不齐。从组织层面来看：83%的“两新”组织出资人或负责人对员工思想政治工作促进“两新”组织发展的认识相对到位，重视程度比较高，开展活动较多，教育力度较大。但是，仍有部分“两新”组织出资人或负责人的重视程度相对薄弱，思想政治工作仅仅停留在一般的团队建设和企业文化建设层面（见图1）。从员工层面来看：员工对思想政治工作的关注度相对较低，仅占受访者的3%；关注工资待遇最高，



2021

基层立项课题优秀成果选编

占57%；关注企业发展的占37%（见图2）。由此可见，“两新”组织员工更关注的还是组织发展与自身利益的关系。

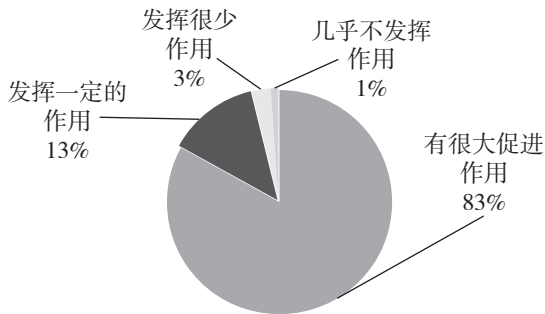


图1 “两新”组织出资人或负责人对思想政治工作的认识

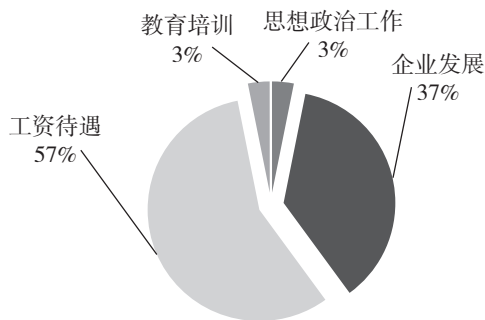


图2 “两新”组织员工对思想政治工作的关注

（二）“两新”组织成员对思想政治工作内涵认识不清晰

调查问卷显示：“两新”组织成员对思想政治工作教育内涵的认识呈现多元化趋势，对一些重要问题的看法不够清晰。其中，关于“思想政治工作的重点”，认为是“职业道德教育”的占70%，认为是“爱国主义教育”的占67%，认为是“价值观教育”的占60%，认为是“法制教育”的占47%，认为是“企业精神教育”的占47%（见图3）。这表明，“两新”组织的成员在对思想政治工作的本质是什么、教育重点是什么、工作的目标是什么等问题的认识、理解、把握上都存有



在或多或少的偏差，直接影响着“两新”组织思想政治工作的有效推进。

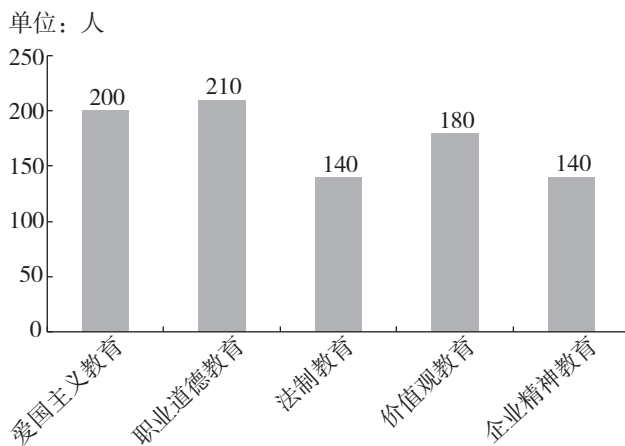


图3 “两新”组织员工对思想政治工作内涵的认识

(三)“两新”组织思想政治工作机制尚未形成

从访谈的结果来看，由于相关方面没有针对“两新”组织思想政治工作的总体要求和具体指导，“两新”组织思想政治工作的推进不平衡不充分。一方面，“两新”组织思想政治工作的推进程度和形式选择，基本上取决于“两新”出资人或负责人对思想政治工作重视程度和对活动形式的偏好，存在无计划、表面化、形式化、娱乐化等现象，以团队活动代替思想政治教育的情况比较普遍。员工经常参与的组织活动，文娱活动占65%（见图4）。这与思想政治教育的要求相比，差距较大。另一方面，“两新”组织面临生存、经营、发展等多重压力，管理严、工作量大、节奏快，“工学矛盾”较为突出。在“两新”组织员工参与党组织活动的意愿调查中，41%的受访者选择“按要求参加”，表明他们的参与意愿并不强烈（见图5）。在回答“为什么不愿意参加学习活动”时，78.99%的受访者选择的是“工作压力大，没时间”。这表明，“两新”组织思想政治工作缺乏可行的工作机制和



基层立项课题优秀成果选编

工作规范，难以充分调动员工接受思想政治教育的积极性。

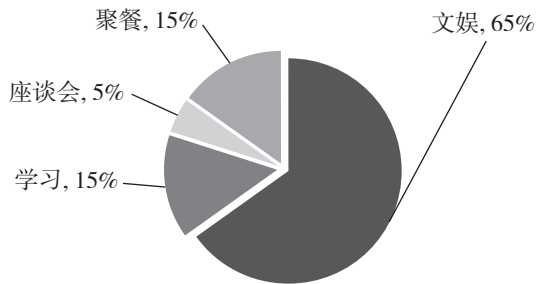


图4 “两新”组织员工经常参与的组织活动

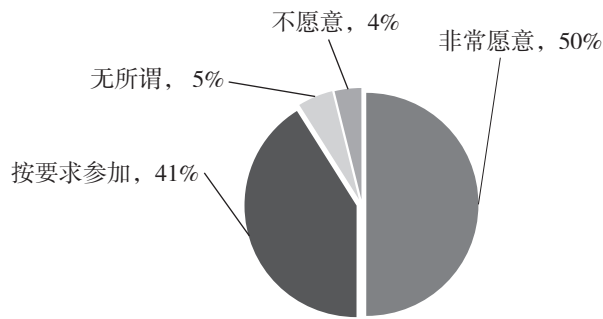


图5 “两新”组织员工参与党组织活动的意愿

(四)“两新”组织思想政治工作载体开发不充分

思想政治工作需要依赖有效的工作载体和工作方法。对于“两新”组织而言，追求经济效益和企业利润始终是第一位的考量。由于“两新”组织出资人或负责人对思想政治工作的深刻性、重要性的认识程度不一，思想政治工作者水平参差不齐，投射到思想政治工作实际中，表现出来的就是工作载体开发不充分，工作方法创新动力不足，工作效果显现不突出。

调查问卷显示，主要存在下述三个方面的问题。一是员工期望的思想政治教育形式与“两新”组织采取的思想政治教育形式存在一定的差距。传统的讲授式课堂重于说教、陈旧呆板、流于表面，对当下普遍年轻化



的“两新”组织成员来说，感染力、吸引力明显不足（见图6、图7）。

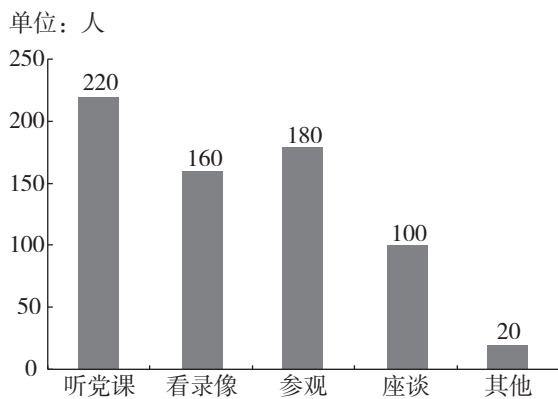


图6 当前“两新”组织采取的思想政治工作主要形式

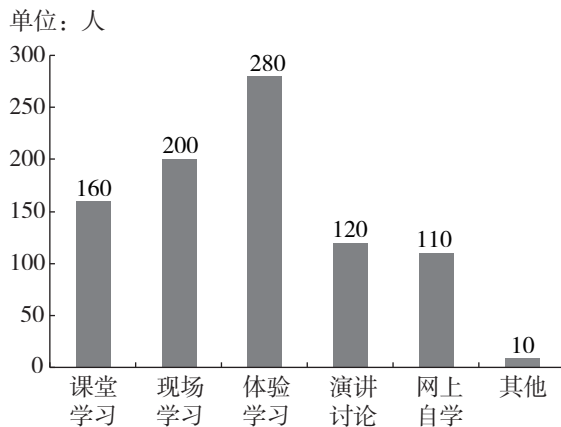


图7 “两新”组织员工喜爱的思想政治工作主要形式

二是员工遇到思想问题时，希望得到帮助的途径与“两新”组织能够提供的关怀存在较大差距。由于“两新”组织思想政治工作的人文关怀渗透不够，工作方法生硬，难以让员工有效摆脱打工者心态，感受到组织的关怀和温暖。因此，在出现思想问题时，寻求诉说的对象主要是各种朋友（42%）和家人（20%），从党组织寻求帮助的只有35%（见图8），表明从整体而言，我们的工作效果还不够理想。



基层立项课题优秀成果选编

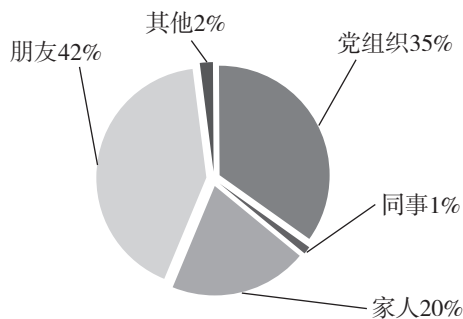


图8 “两新”组织员工遇到思想问题时寻求帮助的对象

三是员工接受思想引导的渠道与“两新”组织提供的思想教育渠道存在明显差距。调研中受访者反映，目前一些单位对于新媒体新技术运用较少，应对纷繁复杂的网络冲击能力明显不足。现有的一些思想政治工作载体，在及时把握员工思想动态、积极引导员工树立正确价值取向、有效传递社会正能量等方面的创新意识和创新能力都明显欠缺。

（五）“两新”组织思想政治工作队伍不专业

思想政治工作的开展不仅需要正确理论的指导、务实机制的规范，更需要一大批专业性强、基本素质好的人才队伍在实践中创新。从调查结果来看，当前思想政治工作队伍主要由“两新”组织相关部门领导兼职、党务干部专职和其他人员三部分构成。其中部门领导兼职占比最大，约占54%，党政干部专职约占33%，其他人员约占13%（见图9）。这种队伍结构在一定程度上制约着“两新”组织思想政治工作水平的提高。由部门领导兼职思想政治工作，他们精力更多地要投放到主管工作中，拿不出专门的时间研究思想政治工作，“捎带抓思想建设”“隔行如隔山”“有心干不会干”等专业性不强的情况比较普遍。而党政干部专职大多是把主要的精力放在党务工作上，对于如何抓好员工的思想政治建设思考较少，基本上是“上有布置，尽量完成”。另外，即便他们有热情，但由于缺乏专业的指导，或是“有心无力”，或是对思想政治工作的内涵理解不深入透彻，仅凭热情、靠经验，思想政治工作效果并不突出。“其他人员”开展思想政治工作



的情况与此类似。

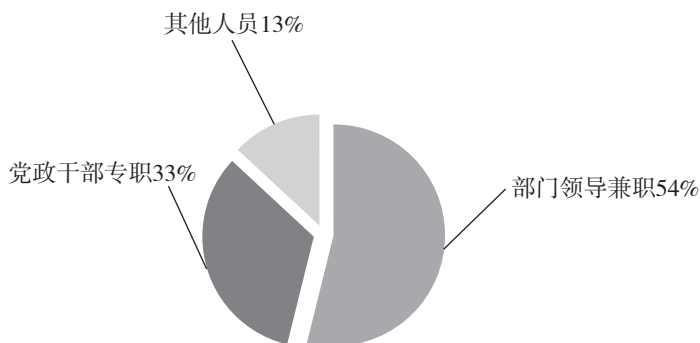


图9 “两新”组织思想政治工作者的队伍构成

四、加强和改进“两新”组织思想政治工作的建议

加强“两新”组织思想政治工作是一项持久而艰巨的任务，需要从理念、机制、方法等多个角度不断积累、总结、提升和完善。要在“两新”组织党建工作的指导下，结合“两新”组织的特点，扎实有序、可行有效地推进思想政治工作。

（一）坚持党建引领，把握思想政治工作的主动权

中央、北京市委相继出台了一系列关于加强“两新”组织党建工作的指导性意见，党建引领对加强思想政治工作具有极大的推动作用。作为具体承担“两新”组织指导工作的地方党组织，要切实担负起党建引领的指导责任，明确思想政治工作的工作要求，加强组织指导，将“两新”组织的思想政治工作和党员教育工作有机结合，提升整体教育水平，把握思想政治工作的主动权。

一是党的市区两级地方组织要以年度为单位，定期出台关于加强和改进“两新”组织党员思想教育的指导性意见，明确总体要求，提出学习规划，统筹教育活动等，增强“两新”组织党员思想教育的全面性和系统性，从而为推动员工思想政治工作指明方向，解决重视不



2021

基层立项课题优秀成果选编

够、认识不到位的问题。

二是要充分发挥街道党工委、社会工委组织工作部门、党群服务中心和“两新”组织党建指导员的作用，指导、协助、配合“两新”党组织通过落实好党支部的“三会一课”、主题党日等党员教育活动，吸收更多的员工参与其中，通过创新活动方式，拓宽活动领域，解决活动经费，为“两新”组织开展思想政治工作提供有力支持，解决“不会干”的问题。

三是借鉴社区党组织与区域机关、企事业单位党组织结对共建的经验，逐步推进驻区单位与“两新”党组织的结对共建，通过组织结对共建、活动共联、资源共享，实现不同领域党建与员工思想政治工作的互动互促、共同提升。

（二）抓好企业文化，增强思想政治工作的认同感

文化是价值观的体现，是思想认同的最大公约数。企业文化是企业发展和员工成长的精神力量和不竭源泉。思想政治工作与企业文化建设的有机结合能够增加思想政治工作的最大认同。一方面要借助企业文化建设这个载体，通过企业特有的价值追求、理想信念和组织目标，引导、熏陶和激励员工，提升企业的向心力和凝聚力，增强员工的归属感和成就感，延伸和拓展思想政治工作，努力将思想政治工作的内容具体化、行动化。通过“文化搭台，思政唱戏”，促进企业文化与思想政治工作的良性互动。另一方面，发挥思想政治工作“以人为本”的工作理念，坚持尊重人、关心人、爱护人，通过深入细致、根植于员工的工作方法，营造和谐的工作氛围，激发员工的创造活力，培育员工的敬业精神，为企业的健康发展保驾护航。

（三）创新工作路径，找准思想政治工作的切入点

针对当前“两新”组织思想政治工作教育内容和工作载体不匹配的问题，迫切需要从创新工作路径上寻找思想政治工作的切入点，解决“不好干”的问题。



一是针对“两新”组织思想政治工作教育内容的需求，把党组织的政治引领与“两新”组织的发展战略统一起来。以帮助企业优化外部发展环境、获取更多社会资源、完善制度建设、构建企业文化、培养骨干人才等方面作为切入点，弥补“两新”组织的不足，有针对性地举办有助于“两新”组织发展的专题讲座，例如经济发展、社会建设、社会治理等方面的政策解读、指引等，在确保党和国家大政方针的贯彻落地落实的同时增加思想政治理论学习的吸引力。

二是针对“两新”组织员工的思想实际，在确保现有学习内容的基础上，丰富完善“两新”组织的个性化党课学习，力争做到通识教育与特色教育相结合、必修课程与自选课程相结合、集中学习与分散学习相结合，通过“菜单式”的自主学习，增强“两新”组织员工参与学习教育的吸引力，提高他们接受教育的自觉性。

三是针对“两新”组织员工的学习特点，充分利用新媒体，发挥线上教育优势，开发适合“两新”员工学习教育的App、微信公众号等专属平台，通过短、精、小、快的内容和互动、反馈的形式，提升学习教育的吸引力和实效性。

（四）树立典型示范，构建思想政治工作的软环境

针对“两新”组织年轻人多、工作压力大、交流互动少等特点，注重采取精心培育、及时推出、广泛宣传先进典型的工作方法，在“两新”组织中培养和发展党员，加大宣传力度，形成同频共振，带动整体成长，构建良好软环境。

一是加大“两新”组织入党积极分子、党员发展对象的培养力度，特别是要选准目标培养对象，做好“两新”组织出资人、股东、高管等骨干的党员发展工作，例如在发展党员指标的分配上给予一定的政策倾斜，扩大党员队伍，争取更多的支持。

二是树立先进典型，发挥党员先锋模范的带动作用，让员工实实在在地看到思想教育的成效，不断提升员工的思想政治觉悟。推行91科技集团的“双培”机制，把党员培养成优秀员工、把优秀员



2021

基层立项课题优秀成果选编

工培养成合格党员，通过先进模范人物上墙挂像等形式，营造人人上进、人人争先的良好氛围，促进先进青年向党组织靠拢，变被动接受教育为主动学习，形成共振效应。

三是发挥“两新”组织负责人、思想政治工作者领头雁和火车头的表率作用，营造积极进取、风清气正的组织氛围，构建“两新”组织思想政治工作的软环境。

（五）建强思政队伍，提升思想政治工作的应对力

一是建立“两新”组织思想政治工作者和组织负责人培养体系，分门别类开展精准专业培训。培训可以采取以干代训、以会代训、日常培训和集中培训相结合等方式，内容要注重提升“两新”组织思想政治工作者的思想政治素质和履行职务的能力。

二是社会工委、街道工委、社区党委要加强对“两新”党组织思想政治工作的日常指导，以党员干部的教育培养促进“两新”组织思想政治工作者的能力提升。完善基层“两新”党组织书记工作例会、专题研讨活动和“名书记”座谈等制度，通过交流经验、头脑风暴等方式，有针对性地解决“两新”组织思想政治工作中的难点、痛点问题。

三是尝试建立结对共建、对口支持的机制，由街道党工委牵头，协调统筹区域各个单位，以机关、企事业单位对接相关相近的“两新”组织，以先进带动薄弱，通过组织结对共建、活动共联、资源融合、利益共享的互联互通，实现思想政治工作的整体提升。

课题负责人：任宝玲



伟大抗疫精神融入医院文化建设的研究

首都医科大学宣武医院

新冠肺炎疫情是新中国成立以来我国发生的传播速度最快、传播范围最广、防控难度最大的一次重大突发公共卫生事件。在这场惊心动魄的抗疫大战和艰苦卓绝的历史大考中，孕育并诞生了伟大的“抗疫精神”。在全国抗击新冠肺炎疫情表彰大会上，习近平总书记生动诠释、深情礼赞“生命至上、举国同心、舍生忘死、尊重科学、命运与共”的伟大抗疫精神。它为打赢这场总体战、阻击战注入了强大动力，也必将以它的深刻内涵而载入中华民族发展史册。

一、伟大抗疫精神融入医院文化建设的重要意义

2020年3月10日，习近平总书记在赴湖北省武汉市考察疫情防控工作时强调：“抗击疫情有两个阵地，一个是医院救死扶伤阵地，一个是社区防控阵地。”作为抗击疫情的主阵地，公立医院姓“公”，在抗击疫情斗争中得到有力彰显。在我国历年来发生的突发公共卫生事件中，预防、控制、救治等工作基本上都是由公共医疗机构承担的。因此，将伟大抗疫精神融入医院文化建设中，具有重要意义。

（一）有利于丰富深化医院建设的思想内涵

文化是一个医院发展的深层动源，特别是精神文化所体现的核心价值观与核心精神，直接决定着一个医院的发展速度和发展方式。它的形成是一个长期的系统过程，是普遍性与共同性、稳定性与动态



2021

基层立项课题优秀成果选编

性、继承性与创新性的有机融合，既包括一个医院在长期历史发展中所凝结而成的医院精神，如医院的院训、愿景、核心价值观等，也包括一个医院基于不同时代背景和发展状况所形成的时代精神。前者是相对稳定的，后者则是一个医院发展创新的时代反映，是不断发展变化的，二者相互联系、相互作用，共同构成了医院精神文化的核心内容。因此，随着时代的发展，必须与时俱进，不断融入新的元素和理念，涵养和丰富医院文化的思想内涵。

伟大抗疫精神产生于全民抗疫的伟大实践中，是新时代民族精神的精彩写照和时代缩影。公立医院作为抗击疫情的主战场，承担了最紧急、最危险、最艰苦的医疗救治工作。医务人员以生命赴使命，用大爱护众生，用实际行动铸就了伟大抗疫精神，既是伟大抗疫精神的谱写者，也是亲身践行者和传播者。伟大抗疫精神作为中国共产党革命精神谱系的最新成果，深入人心，与时俱进，与医院精神文化形成内在的高度统一，必将成为激励医院广大职工奋勇向前的精神动力。将伟大抗疫精神融入医院文化建设，用高尚的品质塑造人、文明的行为引导人、必胜的信念激励人，也能够进一步提升医院文化的感召力、凝聚力和影响力，不断深化文化建设的成果和实效。

（二）有利于引领公立医院更好地承担起应对突发公共卫生事件的使命担当

公立医院是医疗服务体系的主体，担负着维护人民群众健康的重任。新冠肺炎疫情凸显了保障人民生命健康、加强公共卫生体系建设的重要性，也对公立医院和医疗卫生事业提出了更高的要求、更重的任务。习近平总书记指出：“我们必须始终保持高度警惕，既要高度警惕‘黑天鹅’事件，也要防范‘灰犀牛’事件；既要防范风险的先手，也要有应对和化解风险挑战的高招；既要打好防范和抵御风险的有准备之战，也要打好化险为夷、转危为机的战略主动战。”2020年5月，北京市委、市政府发布的《关于加强首都公共卫生应急管理体系建设的若干意见》也强调：“要加强突发公共卫生事件事后总结



和善后学习，完善政策措施，提升应对能力和水平。”

把伟大抗疫精神融入医院文化建设，尤其是把“生命至上”“尊重科学”等理念运用在医院的各项实际工作中，从制度、物质、精神等方面总结经验教训，逐步完善落实，不断补短板、堵漏洞、强弱项，能够切实提升公立医院防范化解重大疫情和突发公共卫生风险的能力水平，更好地为百姓健康保驾护航，推动国家医疗卫生事业发展和“健康中国”建设。

（三）有利于全面提升医务人员的人文和职业素养

新冠肺炎疫情期间，广大医务工作者积极响应党中央的号召，舍小家为大家，义无反顾地投入疫情防控阻击战中，不仅体现了“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的新时代医疗卫生职业精神，更将这种职业精神升华为“生命至上、举国同心、舍生忘死、尊重科学、命运与共”的抗疫精神，诠释了医者的家国情怀和责任担当。其蕴含的价值内涵和根本要求是高度一致的。

将伟大抗疫精神融入医院文化建设，与新时代医疗卫生职业精神有机结合，通过讲好中国共产党的战疫故事，讲活“最美逆行者”的感人故事，讲实中国特色社会主义制度优势等，能够以疫情防控的鲜活实践吸引人、感染人、激励人，不仅能够激发广大医务人员用身体力行诠释初心使命，用实际行动彰显责任担当，用无私奉献展现家国情怀，也能够进一步凝聚思想共识、自觉提升人文和职业素养、改善医疗服务，把伟大抗疫精神转化为爱岗敬业、忠于职守、践行医务人员职业使命的强大动力。

二、伟大抗疫精神融入医院文化建设存在的不利因素

（一）对文化建设的重视程度不够，缺乏统筹规划

医院文化建设是一项持之以恒的事业，需要综合考虑、理性分析、统筹谋划，既要追根溯源传承好过去的文化，又要与时俱进建设



2021

基层立项课题优秀成果选编

好现在的文化，更需要以战略眼光进行顶层设计，为医院高质量发展留下优秀的文化遗产。没有顶层设计，医院文化只能随波逐流。然而，由于文化建设具有投入多、产出慢、产程长且效果不明显等实际特点，很多医院并没有真正地重视。目前，我国医院文化建设普遍缺少顶层设计，没有统一规划。且至今为止，尚无一种系统的、科学的、权威的医院文化评价机制，尽管各级卫生部门每年会对医院进行许多综合性考评，有的会涉及相关内容，但所占分值较少，未能引起足够重视。同时，医院文化建设缺少专业的机构和人才。这些都在一定程度上制约了医院文化建设，更毋论将伟大抗疫精神与医院文化建设有机融合到一起。

（二）价值观念多元化，文化建构缺乏共识共享的有效途径

在价值主体的自我认同和个性发展日益凸显的今天，人们在价值选择、价值评价、价值追求等多方面日益呈现出多样化和差异性的特点。医院作为社会运行的重要机体，不可避免地受到影响，另外，作为开放性的社会公共场所，多种群体的价值观念相互碰撞、激烈交锋，使这一特点更为明显。然而，价值观多样化往往会带来一定的盲目性、逆反性和无序性，如何整合价值观念、凝聚普遍共识、强化职工认同，无疑是医院文化构建的难点和重点所在。因此，将伟大抗疫精神真正融入医院文化建设中，成为广大医务人员共同具有的思想基础，必须寻找到各种思想观念平等对话、共识共享与普遍承认的有效途径，既有助于走出意识形态说教的困境，又能使个体的自我认同发展为群体认同，增加广大医务人员的归属感和向心力。

（三）“同质化”现象普遍存在，创新不足、参与度不高

当前，医院文化建设中普遍存在“同质化”现象，内容相似，缺乏特色，存在一定程度的形式色彩。在开展文化活动时创新性不足，形式比较单一，活动前没有认真调研，没有制订详细方案；活动时照本宣科，或者只是简单地贴贴标语、喊喊口号，或者沿袭传统做法，



没有创新吸引人之处；活动后缺乏总结、宣传、提升，没有起到真正的文化育人作用。导致部分医务人员在文化建设过程中，不感兴趣、缺乏热情、参与度不高，影响了伟大抗疫精神融入医院文化建设的覆盖面和实际效果。

三、宣武医院将伟大抗疫精神融入医院文化建设的实践经验

（一）做好顶层设计，加强伟大抗疫精神融入医院文化建设的统筹谋划

在宣武医院，伟大抗疫精神作为医院文化建设的重要组成部分，受到医院党委高度重视，医院积极做好顶层设计，加强统筹谋划，从优化组织体系入手，不断夯实以医院文化管理委员、文化管理专业委员会及科室文化管理组构成的院科两级三层组织管理架构。党委书记和院长担任医院文化管理委员会主任委员，委员为医院各职能部门负责人。形成了医院统一领导，党、政、工、团齐抓共管，各部门相互配合的文化管理大格局。医院文化管理专业委员会下设精神文化管理委员会、制度文化管理委员会、行为文化管理委员会、物质文化管理委员会等四个专业委员会，每个专业委员会由一个主责部门牵头，其他职能部门配合开展工作。分别负责制订各自领域文化的年度重点工作计划。统筹指导各科室文化管理组开展工作。各科室根据医院总体要求，结合实际，落实文化管理任务，开展科室文化特色活动。由此形成院科两级齐心协力，党委领导、行政负责、群团协作、全员参与的医院文化建设工作机制。

医院一方面将文化的整体目标、任务、措施、保障等纳入医院中、长期发展规划，与医教研工作同规划、同部署、同落实。另一方面，将弘扬伟大抗疫精神作为党委、行政年度工作要点，明确责任领导、责任部门，重点推进。全院党、政、工、团各级组织和各职能部门、各科室根据医院年度主题和工作实际，拟定各自的具体计划举



2021

基层立项课题优秀成果选编

措，协同推进，有力地促进了各项文化建设措施的落实落细。

医院在党、政、工、团齐抓共建的基础上，将文化理念、内涵融入业务工作的各个环节。例如，以精神文明创建为抓手，在全院开展“不忘初心弘扬抗疫精神，守正创新谋划‘十四五’开局”精神文明主题系列工作，各部门围绕“不忘初心谋发展”“抗疫一线显担当”“守正创新开新局”“百年风华薪火传”等四个方面，开展73项主题活动和作品，切实把弘扬伟大抗疫精神转化为做好各项工作的强大动力，有力地促进了改革、服务了民生、推动了发展。又如，医院将弘扬伟大抗疫精神作为厚植医院文化底蕴的重点内容，纳入医院未来五年规划的工作重点。另外，医院还以党史学习教育为契机，大力弘扬医务工作者职业精神、白求恩精神和伟大抗疫精神等，引领广大党员、职工立足我国和首都卫生健康事业新发展阶段，更加深入地理解伟大抗疫精神的深刻内涵，总结传承中国共产党推进卫生健康事业的宝贵经验，努力开创公立医院高质量发展新格局。

（二）广泛教育培训，提升全员对伟大抗疫精神的思想认知和行动自觉

公立医院是伟大抗疫精神产生的重要源头，更是模范践行者。选取抗击疫情过程中涌现出的典型范例、故事人物等进行塑造，更易于引导医务人员的价值取向，增强凝聚力和感召力，延伸医院文化的厚度和底蕴。

宣武医院一方面注重激活教育资源，做好挖掘阐释。对于抗击疫情、复工复产中涌现出来的故事、亮点和感人事迹等，进行精心选题、认真打磨，制作成宣传海报、宣讲素材、党课视频、编辑出版图书等，积极引导广大职工见贤思齐。同时，将爱院与爱党、爱国相结合，深入挖掘医院“红色基因”特色元素，挖掘在历次急、难、险、重事件中宣医人挺身而出、奋勇拼搏所体现的伟大精神，提升医院文化内涵，充分发挥医院文化的引导、凝聚、鼓舞作用。通过课题研究、专家访谈、口述历史等多种方式记录传承医院红色基因，形成文



集视频，不断丰富医院的文化理念体系。使广大职工更容易从熟悉的人物、事件中受到教育和启发，更容易从内心认同、接受伟大抗疫精神的指引，并自觉付诸行动。另一方面，将弘扬抗疫精神与加强职工思想教育相结合，通过举办在线主题教育、主题报告会、党团活动等各种形式进行全员广泛宣讲，引导广大职工树立家国情怀。立足工作岗位，积极邀请院外师资围绕人文医学素养、医患沟通、患者期望值管理等内容，对医务人员、新职工、工勤人员等不同群体进行针对性培训，提升服务意识和本领。

与此同时，作为首都医科大学的直属医院，医院肩负起教书育人，培养高质量医学人才的责任，在医学生中开展了一系列思政教育活动，深挖抗疫“思政元素”，培植育人“精神疫苗”，促进学生成长、历练学生成才。在理论教学层面，在思政课程、医德修养课程中大力宣讲抗疫过程中涌现的鲜活故事。并大力推进课程思政，探索思政元素融入专业课程的方式方法，将伟大抗疫精神融入医学专业理论课教学中，充分发挥伟大抗疫精神的道德示范价值、理想教育价值和思想统领价值。在实践活动层面，通过组织学生与抗疫前线老师线上交流、举办主题班会和主题作品征集等活动厚植爱国情怀、提升社会责任、增强职业自豪感。经过教育引导，广大医学生的思想认知和行动自觉得到广泛提升，积极投身到核酸检测、临床工作、志愿服务等抗击疫情的实践活动过程中，在与新冠肺炎病毒“面对面”的较量中，增长才干、提升能力，彰显了年青一代不畏艰险、冲锋在前的精神风貌，做到在实践中践行、传承伟大抗疫精神。

（三）健全制度规范，为伟大抗疫精神融入医院文化建设提供制度支撑

制度建设一方面是医院文化建设的重要组成部分，另一方面也为促进医院文化建设提供了制度支撑和政策保障。医院积极弘扬倡导伟大抗疫精神，并使之全面地融入各项业务工作中，使其在广大职工中产生潜移默化的影响，从而自觉运用于实践，形成推动发展的无形动力。



2021

基层立项课题优秀成果选编

党的领导是中国特色社会主义制度的最大优势，是做好疫情防控工作的重要保障。宣武医院严格落实党委领导下的院长负责制，坚决落实疫情防控政治责任，始终将人民群众生命安全和身体健康放在第一位，把疫情防控作为最重要、最紧迫的政治任务和医院工作的重中之重，为伟大抗疫精神融入医院文化建设提供了坚强的政治保障。医院党委发挥把方向、管大局、做决策、促改革、保落实的领导作用，科学决策、精准施策，及时安排各项工作，调动起全体宣医众志成城抗击疫情的强大力量。例如，第一时间成立医院疫情防控工作领导小组，制订了《新冠肺炎防控工作预案》，多次组织召开党委会、疫情防控专题会、中层干部会、扩大院周会等研究、决策、部署疫情防控工作，发布倡议书号召全院各党总支、党支部，全体党员和广大干部职工全面进入“战备”状态，为打赢疫情防控阻击战贡献宣医力量。在医院党委的坚强领导下，各党总支、党支部沉着冷静、理智应对，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，密切联系党员群众，将党的制度优势迅速及时地转化成为抗疫效能，收获抗疫成果。

在疫情防控常态化背景下，在严格落实三级预检分诊工作制度、院感防控制度、首诊负责制的基础上，制定并完善了多项具体制度规范，将伟大抗疫精神元素融入其中，通过制度的实施，践行医院文化的价值追求。例如，修订了评选先进集体的实施办法，加大对疫情防控等重大、突发事件中表现突出的集体激励力度。修订了岗位评聘实施细则，向抗疫一线人员记功倾斜政策。修订了人文医学教育中心工作制度，将伟大抗疫精神融入人文医学教育内涵。与此同时，结合医院管理实际，制定完善了许多包括管理、运维、临床医疗、服务保障等全方面在内的应急响应制度、流程、预案、措施等，确保为伟大抗疫精神融入医院文化建设提供制度支撑。

（四）深化主题创建，丰富伟大抗疫精神融入医院文化建设的途径载体

文化建设是一个漫长的过程，不是简单用几句口号概括就能实



现，更不能盲目流于形式。文化的弘扬与传承，需要多样化的形式与载体，通过创新性的活动和形式表现出来。宣武医院做精做细各类文化创建活动，根据广大职工及患者的文化需求创新文化内容和形式，通过开展丰富多彩、形式多样的活动吸引更多人参与其中，推动伟大抗疫精神入脑入心入行。一方面创新载体途径。以劳动节、护士节、医师节、教师节、建党节等重要节日和党团支部主题活动等为载体，通过情景剧、实景体验、实地参观等形式演绎抗击“非典”、抗击疫情等各类重大医疗救治中的感人故事、塑造医者高尚形象。通过疫情防控相关的微视频展评、科普大赛、技能竞赛等活动，促进全员参与到医院疫情防控文化建设中，营造尊重科学、求真务实的抗疫氛围，弘扬抗击疫情的正能量。另一方面，深化主题创建。通过开展全院性的职业精神主题宣讲、主题报告、专题党课等，邀请援藏、援疆、援外，参加各类突发疫情、紧急救治或重大医疗保障等活动的人员进行亲身讲述，分享亲身经历、心路历程，形成深入人心的感同力量。通过编辑出版医院抗击疫情工作简报、叙事护理等相关书籍，分享医护人员战疫中的温馨故事，使每个人都置身其中、引发思考、形成共鸣。

在做好文化创建工作的同时，宣武医院重视对伟大抗疫精神的研究总结。面向广大职工组织开展抗击新冠肺炎疫情专项院级课题申报，并围绕“伟大抗疫精神”“抗击新冠肺炎疫情”等积极申报上级课题。在医院举办的第八届、第九届党建学术论坛征文中，专门把“弘扬伟大抗疫精神”列为重点研究方向，鼓励广大党员、党务工作者开展相关研究并撰写论文，推动广大党员、党务工作者深刻思考、领会、弘扬、传承伟大抗疫精神。

（五）推进典型示范，发挥伟大抗疫精神融入医院文化建设的辐射带动作用

“榜样的力量是无穷的。”先进典型是一面旗帜，引领着时代前进的方向，给人以鼓舞和力量，是一种有形的正能量。那些在急难险重



2021

基层立项课题优秀成果选编

任务中冲锋在前、默默坚守，出色完成工作任务的集体和个人，应该大力宣扬和培树，从他们身上提炼出具有时代特征、值得学习的精神品质，从而激励广大干部职工以更加饱满的工作热情投身疫情防控和日常工作中。

宣武医院积极做好先进典型的选树工作。以全媒体宣传阵容为平台，深入挖掘、大力讴歌、及时推送各类疫情防控典型人物、典型事迹等，拍摄抗击疫情专题片30余部，将医院抗击疫情的先进个人、典型事迹向全社会推广。医院多名抗疫一线典型人物、多个抗疫先进事迹在《人民日报》、新华社、中央电视台、《新闻联播》、学习强国、北京卫视等众多媒体平台多视角、多形式广泛传播。为树立抗疫青年典型，医院编辑了“宣医90后抗疫群英谱”专栏，以电子海报的形式展示青年医务人员的抗疫身影、抗疫宣言，推动广大青年医务人员践行抗疫精神。同时，以区域化党建为抓手，对街道所辖各级党组织书记等进行专题授课，讲好抗疫故事；积极参加电视台节目宣传录制、参加市委讲师团全市巡讲、向首都博物馆等地捐赠抗疫纪念物品、人文作品等，发挥辐射带动作用，将更多医患间的暖心故事传播到社会中，持续推动构建和谐医患关系，营造良好社会氛围。

（六）加强表彰激励，为伟大抗疫精神融入医院文化建设提供动力保障

表彰激励是对疫情防控中战斗在各个阵地的医务人员工作的肯定，能为广大医务工作者树立鲜明的价值导向，增加见贤思齐、比学赶超的动力，激励他们干事创业，发挥表率作用。

宣武医院党委积极通过各种形式，表彰激励疫情防控中涌现出的先进集体和个人。一方面，以荣誉激励增强自豪感。通过在疫情防控一线发展医疗队员火线入党，召开表彰大会对不同群体医务人员进行表彰，积极配合相关单位做好抗疫相关荣誉的申报、推荐等，多种方式增加医务人员的荣誉感和自豪感。经过评选表彰，医院多名抗疫先进个人荣获“优秀共产党员”“最美逆行者”“抗疫先锋”“最美逆行天



使”等荣誉称号，多个集体获得“先进基层党组织”“最美战疫集体”荣誉称号。医院也先后获评“北京市抗击新冠肺炎疫情先进集体”“北京市抗击新冠肺炎疫情先进基层党组织”“北京高校先进党组织”“全国文明单位”。另一方面，注重对抗疫一线医务人员的关心和关爱。以保障激励增加安全感。院领导班子多次与抗疫医疗队员视频连线，关心其工作和生活情况，多次走访慰问医务人员家属、协调解决疫情防控一线医务人员家庭遇到的困难等为其做好服务保障工作，以“用心”换取一线医务人员的“放心”，以“爱心”坚定一线医务人员的“信心”，传承伟大抗疫精神，深植爱与责任担当。

三、伟大抗疫精神融入医院文化建设的规律性启示

（一）凸显价值引领，是伟大抗疫精神融入医院文化的核心要义

伟大抗疫精神孕育形成于疫情危机中，历经抗疫实践的砥砺淬炼，是中华民族精神和时代精神的交融，为凝聚广大职工的共同价值、丰富医院精神文化提供了丰厚资源。将伟大抗疫精神融入医院文化之中，使之熔铸于灵魂深处，成为广大医务人员共同的价值遵循，能够更好地激励他们做伟大抗疫精神的忠实学习者、传播者、践行者，自觉肩负好自身的职责使命，实现个人价值与社会价值的统一，在加快推进医疗卫生事业高质量发展和健康中国建设进程中展现新作为，彰显新担当，谱写新篇章，为实现中华民族伟大复兴的中国梦做出更大的贡献。

（二）注重制度建设，这是伟大抗疫精神融入医院文化的制度支撑

通过价值引领将伟大抗疫精神融入医院文化建设侧重于内化生成、通过主体自觉认同来实现，而健全伟大抗疫精神相关的制度规范则是强化外在、通过制度的执行力和约束力来发挥作用的有效措施。



2021

基层立项课题优秀成果选编

把培育、践行、弘扬伟大抗疫精神渗透到医院制度文化建设的各方面、各环节，能够更有效地将其融入工作实践，能够更好地传承伟大抗疫精神并使其得到长时间的延续，进一步促进伟大抗疫精神内化于心、外化于行。

（三）加强日常宣贯，是伟大抗疫精神融入医院文化建设的必要途径

伟大抗疫精神融入医院文化建设是一项系统的、长期的工程，必须常抓不懈、久久为功。要立足抗击疫情的具体实践，发挥医务人员的主体作用，使之广泛参与其中。积极创新教育载体，开拓教育空间，通过多种方式积极宣传展示伟大抗疫精神，让主旋律融入广大医务人员的日常生活中，蕴含在生动活泼的表现形式中。把大道理与小事例结合起来，把解决思想问题与解决实际问题结合起来，把普遍性教育和针对性教育结合起来，切实提升教育实效，真正推动伟大抗疫精神入脑入心入行。

（四）注重人文关怀，是伟大抗疫精神融入医院文化建设的强大动力

中华文化倡导“以人为本”，人的生命重于一切。公立医院始终把保证人民群众的生命安全和身体健康放在最高位置，彰显了最根本的人文关怀。一线医务工作者是守护人民健康的中坚力量，在疫情防控过程中，医院要越发注重对医务人员的人文关怀，让“用生命守护生命的人”感受到爱与温情的力量，这种无形的力量本身，也是伟大抗疫精神融入医院文化建设的重要体现。要切实做好医务人员的服务保障工作，建立健全医务人员安全防护和保护相关制度，为医务人员构建良好的工作和生活环境；要关心帮扶困难职工家庭，解决他们的实际困难和后顾之忧；要以多种方式铭记医务人员在特殊时期的巨大贡献，使守护生命的人能感受到更多的人文关怀和温暖。



（五）推动知行合一，是伟大抗疫精神融入医院文化建设的直接体现

弘扬伟大抗疫精神是为了从中汲取智慧和力量，使其转化为攻坚克难、奋发进取的强大力量，转化为推动事业发展的强大动力。当前，疫情防控依然是头等大事。慎终如始抓好常态化防控各项措施，构建完善的公共卫生应急管理体系依然任重道远。大力弘扬伟大抗疫精神，要着力增强广大医务人员的思想自觉和行动自觉，以“知”促“行”，以“行”促“知”，知行合一，激励他们积极投身本职工作，创先争优、冲锋在前、攻坚克难，以更加饱满的热情、更加昂扬的斗志、更加务实的作风，干在实处、走在前列，切实筑牢人民群众的生命防线，奋力夺取疫情防控斗争的全面胜利。

课题负责人：王建敏

课题组成员：岳小林 花蕾 杨秋燕 邵夏龙
张维 王赛 高晓飞 钱慧欣



基层立项课题优秀成果选编

医务人员疲劳与睡眠质量问题及对策研究

首都医科大学附属北京友谊医院

近年来，医务人员心理问题恶性事件偶有发生，在疫情防控常态化阶段，医务工作者面临着持续的生理和心理压力。2020年，我院工会“职工心灵驿站”申报成功，工会计划全方位多维度开展职工心灵关爱项目，但缺乏前期基础数据，我院医务工作者心理健康整体水平尚未清晰。随着医务工作者心理健康愈加受到重视，了解我院医务工作者心理健康水平是十分迫切的。本课题以北京友谊医院医务人员为研究对象，通过问卷量表的方法分析我院医务人员疲劳程度和睡眠质量现状及其影响因素等相关问题，旨在为改善我院医务人员身心健康提供客观依据。研究结果有助于医院采取对应措施帮助职工树立正确健康观念，引导职工重视预防和治疗心理健康问题。

一、我院疲劳与睡眠质量调查概况

1. 调查对象

采取随机群抽样的方法，于2021年8月在北京市某三级甲等医院西城、通州两院区抽取急诊、重症重点科室及内科、外科、医技等科室中工作的医务人员1001人作为调查对象进行问卷调查，研究对象均知情同意。入选标准：①与医院签署聘用合同且在岗者；②自愿参加本研究。排除标准：①对研究存有异议者；②见习、规培、外院进修者。

2. 研究方法

(1) 一般资料收集。包括性别、年龄、学历、职称、工作地点、

岗位、从业时间、周平均工作时间、周运动次数、自感健康情况、经常感觉有压力情况。

(2) 采用匹兹堡睡眠质量指数量表(PSQI)和疲劳指数-14量表(Fatigue Scale-14, FS-14)。PSQI用于评定被试者最近1个月的主观睡眠质量,得分越高,表示睡眠质量越差,总分21分,以全国常模为标准,PSQI \leq 4为睡眠质量好,4<PSQI<8为中等,PSQI \geq 8为差,PSQI \geq 8作为睡眠障碍的判断标准,量表具有较好的信度和效度。FS-14由2个维度14个条目构成,第1~8题的总分为躯体疲劳分值;第9~14题的总分为脑力疲劳分值。疲劳总分为躯体疲劳分值加脑力疲劳分值之和,即第1~14题的总分值。躯体疲劳分值最高8分,脑力疲劳分值最高6分,疲劳总分值最高14分,分值越高,说明疲劳越严重。根据国内学者现有的研究结果,疲劳总得分 \geq 8分可作为判定疲劳发生的标准。FS-14是世界公认的评价疲劳程度的量表,该量表在医务人员中的内部一致性信度较好。

(3) 统计学方法。用SPSS 23.0统计软件进行数据统计学处理计数资料,应用 χ^2 检验进行分析。将单因素分析中有意义的结果纳入二分类Logistic回归,分析睡眠指数及疲劳的影响因素,变量赋值见表1。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

表1 多因素Logistic回归分析变量赋值

变量	赋值
科室系统	1=内科系统, 2=外科系统, 3=医技系统, 4=急诊, 5=重症
院区	1=西城, 2=通州
性别	0=女性, 1=男性
年龄段	1= \leq 25, 2=26~35, 3=36~45, 4= $>$ 45
学历	1=大专及以下, 2=本科, 3=研究生及以上
职称	1=初级以下, 2=初级, 3=中级, 4=副高, 5=高级
工作地点	1=门诊, 2=病房, 3=门诊病房皆有, 4=急诊, 5=其他地点



2021

基层立项课题优秀成果选编

(续表)

变量	赋值
岗位	1=医生, 2=护士, 3=医技, 4=药师, 5=行政管理, 6=基础运行
从业时间	1=<5, 2=5~10, 3=11~20, 4=21~24, 5= \geq 25
周平均工作时间	1=40, 2=41~50, 3=51~60, 4=>60
周运动次数	1=<2次, 2= \geq 2次
自感健康情况	1=差, 2=一般, 3=良好
京城感觉有压力情况	0=否, 1=是
匹兹堡判定	0=无睡眠障碍, 1=睡眠障碍
疲劳判定	0=不疲劳, 1=疲劳

3. 调查结果

(1) 基本情况。1001例被调查者中男性210名(20.98%), 女性791名(79.02%); 年龄20~61岁, 平均年龄 34.0 ± 8.66 岁。医生241人, 护士509人, 医技248人, 基础运行2人, 行政管理1人。学历分布情况为本科469人, 研究生304人。职称以初级为主; 科室范围涵盖内科、外科、医技等临床科室。

(2) 工作质量实际情况。本次调查对象中从业时间小于5年的有313人(31.27%), 5~10年273人(27.27%), 11~20年249人(24.88%), 21~24年47人(4.70%), 大于等于25年119人(11.89%); 周平均工作时间40小时271人(27.07%), 41~50小时560人(55.94%), 51~60小时101人(10.09%), 大于60小时69人(6.89%); 周运动次数在2次及以上的仅273人(27.27%)。

(3) 自感健康状况。346人自感健康状况良好(34.57%), 539人自感健康状况一般(53.85%), 116人自感健康状况差(11.59%)。所有被调查者中721人经常感觉有压力(72.03%)。

(4) 睡眠问题发生现状。调查对象中匹兹堡睡眠质量总平均分为 7.43 ± 3.69 分。1001例被调查者中睡眠质量好为224人, 中等为328人, 差为449人, 分别占22.38%、32.77%、44.86%。平均睡眠时间

为 6.25 ± 1.09 小时, ≥ 1 次/周使用催眠药物的医护人员占 10.49%。

(5) 疲劳问题发生现状。FS-14 总平均分为 7.69 ± 3.98 分, 1001 例被调查者中 520 例判定为疲劳状态, 慢性疲劳发生率为 51.95%。躯体疲劳得分为 5.04 ± 2.51 分, 脑力疲劳得分为 2.27 ± 1.75 分。

二、我院医务工作者疲劳与睡眠质量重点问题

1. 重点科室工作、自感压力大、自感健康情况差的医务人员更易产生睡眠问题

分析睡眠问题与各自变量之间的关系。结果显示, 科室、学历、工作地点、岗位、从业时间、周平均工作时间、周运动次数、自感健康情况、经常感觉有压力情况等因素均有统计学意义, 见表 2。

表 2 不同特征人群睡眠障碍情况比较

特征		调查人数	睡眠障碍发生率 (%)	χ^2	P 值
科室 ^{***}	内科系统	204	41.2%	22.53	< 0.001
	外科系统	169	39.6%		
	医技系统	262	37.8%		
	急诊	214	52.3%		
	重症	152	57.2%		
学历 ^{**}	大专及以下	228	49.1%	10.54	0.005
	本科	469	47.8%		
	研究生及以上	304	44.9%		
工作地点 ^{**}	病房	328	50.0%	19.88	0.001
	门诊	229	35.8%		
	门诊病房皆有	142	43.0%		
	急诊	210	52.4%		
	其他地点	92	34.8%		
岗位 [*]	护士	509	50.1%	13.08	0.023
	医生	241	41.5%		



2021

基层立项课题优秀成果选编

(续表)

特征		调查人数	睡眠障碍发生率 (%)	χ^2	P值
岗位*	医技	187	38.0%		
	药师	61	36.1%		
从业时间(年)***	< 5	313	35.5%	19.42	0.001
	5~10	273	48.0%		
	11~20	249	51.8%		
	21~24	47	38.3%		
	≥ 25	119	50.4%		
周平均工作时间(小时)**	40	271	33.6%	24.02	< 0.001
	41~50	560	48.6%		
	51~60	101	57.4%		
	> 60	69	40.6%		
周运动次数***	< 2	778	49.2%	27.01	< 0.001
	≥ 2	449	44.9%		
自感健康状况***	差	116	81.9%	138.21	< 0.001
	一般	539	50.8%		
	良好	346	23.1%		
经常感觉有压力情况***	否	280	16.8%	123.83	< 0.001
	是	721	44.9%		

注：*： $p < 0.05$ ，**： $p < 0.01$ ，***： $p < 0.001$ 。

在调整了与睡眠障碍发生有意义的自变量后，工作科室是急诊 (OR=1.78, 95%CI: 1.15~2.76)、重症 (OR=2.21, 95%CI: 1.37~3.57)、经常感到有压力的医护人员发生睡眠问题的可能性更大，是睡眠问题发生的危险性因素；高学历、自感健康状况好的医务工作者发生睡眠问题的可能性更小，是睡眠问题发生的保护性因素。控制以上变量后从业时间、周平均工作时间、周运动次数与睡眠障碍发生情况比较，差异无统计学意义 ($P > 0.05$)，见表2、表3。

表3 睡眠障碍发生危险因素的Logistic回归分析

	OR值(95%CI)	P值
科室**		
内科系统	1	
外科系统	1.12(0.704~1.77)	
医技系统	0.95(0.62~1.45)	
急诊	1.78(1.15~2.76)	
重症	2.21(1.37~3.57)	0.001
学历**		
大专及以下	1	
本科	0.95(0.66~1.36)	
研究生及以上	0.57(0.38~0.84)	0.004
自感健康情况***		
差	1	
一般	0.24(1.44~0.41)	
良好	0.10(0.06~0.18)	<0.001
经常感觉有压力情况***		
否	1	
是	4.30(2.94~6.27)	<0.001

注：*： $p < 0.05$ ，**： $p < 0.01$ ，***： $p < 0.001$ 。

2. 西城院区工作、周平均工作时长、自感压力大、自感健康情况差的医务人员更易产生疲劳情况

分析疲劳问题与各自变量之间的关系。结果显示，年龄组、院区分布、职称、从业时间、周平均工作时长、周运动次数、自感健康情况、经常感到有压力情况等均有统计学意义，见表4。



2021

基层立项课题优秀成果选编

表4 不同特征人群疲劳情况比较

特征		调查人数	疲劳发生率 (%)	χ^2	P值
年龄**	≤ 25	173	35.8%	37.02	< 0.001
	26~35	478	49.6%		
	36~45	222	64.4%		
	> 45	128	60.9%		
院区*	西城	645	54.7%	5.62	0.018
	通州	356	46.9%		
职称**	初级以下	83	38.6%	19.64	0.001
	初级	610	49.8%		
	中级	204	63.7%		
	副高	74	55.4%		
	高级	30	43.3%		
从业时间 (年)***	< 5	313	39.9%	40.50	< 0.001
	5~10	273	48.7%		
	11~20	249	64.3%		
	21~24	47	63.8%		
	≥ 25	119	60.5%		
周平均工作 时间(小时)**	40	271	44.6%	12.37	0.006
	41~50	560	53.2%		
	51~60	101	64.4%		
	> 60	69	52.2%		
周运动次数 ***	< 2	778	56.4%	28.06	< 0.001
	≥ 2	273	36.3%		

(续表)

特征		调查人数	疲劳发生率 (%)	χ^2	P值
自感健康情况***	差	116	94.0%	219.64	< 0.001
	一般	539	61.6%		
	良好	346	22.8%		
经常感到有压力情况***	否	280	16.4%	196.48	< 0.001
	是	721	64.7%		

注: *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$ 。

Logistic回归模型在调整了与疲劳发生有意义的自变量后,西城院区工作、周平均工作时长、自感健康情况差、经常感觉有压力的医务工作者更易发生疲劳,是疲劳发生的危险性因素;运动次数 ≥ 2 次/周、从业时间长是疲劳发生的保护性因素。控制以上变量后职称、年龄与疲劳发生情况比较,差异无统计学意义($P > 0.05$),见表5。

表5 疲劳发生危险因素的Logistic回归分析

	OR值(95%CI)	P值
院区		
西城	1	
通州	0.62(0.45~0.86)	0.004
从业时间(年)		
< 5	1	
5~10	0.97(0.65~1.43)	
11~20	2.10(1.39~3.17)	
21~24	1.99(0.94~4.24)	
≥ 25	1.56(0.93~2.62)	0.001



2021

基层立项课题优秀成果选编

(续表)

	OR值 (95%CI)	P值
周平均工作时间 (小时)		
40	1	
41~50	1.34 (0.99~1.83)	
51~60	2.217 (1.35~3.65)	
> 60	1.593 (0.91~2.79)	0.017
自感健康情况		
差	1	
一般	0.12 (0.06~0.27)	
良好	0.04 (0.02~0.08)	< 0.001
经常感觉有压力情况		
否	1	
是	5.65 (3.85~8.29)	< 0.001
周运动次数		
< 2	1	
≥ 2	0.68 (0.47~0.99)	< 0.047

3. 睡眠问题越严重的医务人员越容易发生疲劳情况

PSQI各组分与FS-14各成分进行相关性分析, PSQI各组分与躯体疲劳和脑力疲劳以及疲劳总分均呈正相关关系, PSQI各组分分值越大, 疲劳感越严重, 见表6。

表6 FS-14各成分与PSQI各组分的相关分析 [r值 (p值)]

因子	躯体疲劳	脑力疲劳	总疲劳
睡眠质量	0.43 (< 0.01)	0.31 (< 0.01)	0.419 (< 0.01)
入睡时间	0.21 (< 0.01)	0.15 (< 0.01)	0.202 (< 0.01)
睡眠时间	0.22 (< 0.01)	0.17 (< 0.01)	0.221 (< 0.01)
睡眠效率	0.12 (< 0.01)	0.11 (< 0.01)	0.125 (< 0.01)

(续表)

因子	躯体疲劳	脑力疲劳	总疲劳
睡眠障碍	0.39 (<0.01)	0.26 (<0.01)	0.371 (<0.01)
睡眠药物	0.14 (<0.01)	0.13 (<0.01)	0.152 (<0.01)
日间功能障碍	0.53 (<0.01)	0.38 (<0.01)	0.527 (<0.01)
PSQI总分	0.43 (<0.01)	0.30 (<0.01)	0.421 (<0.01)

4. 睡眠问题中日间功能障碍、睡眠质量和睡眠障碍对疲劳发生影响因素最大

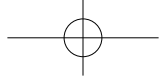
采用多重线性回归进行分析,推断睡眠质量指数量表各组分对慢性疲劳的影响因素。结果显示,PSQI各组分中对慢性疲劳产生影响的因素有睡眠质量、睡眠障碍、日间功能障碍,且与疲劳呈正相关关系。标准化系数结果显示,日间功能障碍对回归方程的贡献最大,其次为睡眠质量和睡眠障碍,见表7。

表7 PSQI各组分对疲劳的影响因素

变量	参数估计	标准误差	标准化系数	t值	P值
截距	2.59	0.24	—	11.02	<0.001
睡眠质量	1.02	0.16	0.20	6.41	<0.001
睡眠障碍	0.70	0.17	0.12	4.13	<0.001
日间功能障碍	1.86	0.11	0.49	17.21	<0.001

三、疲劳与睡眠问题发生原因分析

在被调查的1001名医务工作者中,睡眠障碍比例为44.86%、平均睡眠时间为6.25小时,520例判定为疲劳状态,疲劳发生比例为51.95%。结合研究结果分析,睡眠和疲劳发生的原因首先和工作环境有关,研究结果显示,重症、急诊科的医务人员是睡眠问题发生的危险因素,西城院区的医务人员更容易产生疲劳问题,而日间功能障



2021

基层立项课题优秀成果选编

碍因素是影响疲劳的重要影响因素。推断原因为急诊、重症医学科工作环境比较特殊，工作量繁重、工作状态紧急、工作环境嘈杂，同时，重点科室人员生活日夜颠倒缺乏规律性，压力较大，严重影响睡眠质量；西城院区由于门诊量较通州院区大，医务人员工作量大，疲劳问题更易发生；倒班制的工作排班，导致医务人员生物钟紊乱，夜间患者的病情变化极大，医务人员在面对夜间高强度紧张的医疗工作必然导致日间乏力、困倦、打盹、精力差、反应迟钝、判断力下降、意识模糊、精神紊乱等日间功能障碍情况发生，最终导致疲劳发生的必然性。

其次，工作时间也是不可忽略的重要因素，研究结果显示，当周平均工作时间大于40小时以及较长的从业时间是疲劳发生的危险因素，这与医务工作者长期处于某种工作模式下工作有很大关系。在医疗行业，加班已经成为一种普遍现象，在体现医务工作者恪尽职守的工作态度，诠释医务人员无私奉献的高尚医德的同时，也反映了超时工作对医务人员身心状态的消极影响。在不断强化医学人文素养和职业要求的同时，医务工作者的职业环境和职业健康同样应该得到重视。

本研究调查结果显示，自我感觉压力大的医务工作者发生睡眠问题和疲劳问题的危险分别是未经常感觉到有压力职工的4.3倍和5.65倍。显示压力感也是疲劳睡眠问题发生的原因之一。近年来，随着医疗水平的不断提高，患者对医疗质量的要求和自我保护意识也在不断增强，医务人员在为患者进行治疗的操作过程中必须精神集中，避免发生任何差错，同时医务人员本身职业的使命感和责任感也时刻提醒着医务工作者要高质量完成工作。除此之外，医务人员在为患者提供医疗服务的同时，还肩负着医学教育与学科研究的任务，长期高强度、长时间工作及各方压力使其承受着较大的心理及精神压力。因此，医务工作者长期处于高水平心理压力下，最终导致失眠、疲劳等症状发生，这将严重影响工作质量水平，影响医患之间的关系，甚至有可能出现离职、缺勤等现象。



四、采取措施强化心理健康帮扶工作

本研究结果初步得出我院医务工作者睡眠和疲劳的现状并分析出主要的原因和影响因素，通过专家座谈、广泛听取职工建议等方式，并结合部门自身工作职能，多维度采取心理关爱措施，强化医务工作者心理健康水平，帮助医务工作者减压抗压，树立新的健康观念。课题组计划将在2022年开展纵向队列研究，采取措施，对比数据，评估实施效果。

1. 建立完善心理健康关爱机制

为加强心理健康关爱工作的监督指导，确保工作取得实效，医院建立以职工为中心的“心灵关爱”帮助机制，制订《首都医科大学附属北京友谊医院心灵关爱工作方案》，成立工作专班，明确工会负责人是专项工作负责人，在工会设立心灵关爱办公室。办公室分设两个工作组：一是心灵关爱专家指导组，由我院专业心理治疗工作人员以及院外专家团队组成，负责职工的心理健康干预工作，针对职工个人心理问题进行一对一指导，针对重点团体进行团体心理辅导。目前，心灵关爱专家指导组对职工个人及团体进行了多例心理帮扶，取得初步成效。二是“哨岗”预警组，由全院31个分会工会干部组成，对科室及人员情况进行风险排查，早发现心理危险因素及时报告心灵关爱办公室（见图1）。办公室建立良好的沟通联络机制，及时将分会反馈信息和随时发现的问题与心灵关爱专家联系，及时尽早给予干预。

在我院心理健康关爱机制不断优化和完善下，新冠肺炎疫情期间，心理辅导团队对重点科室急诊科、心内科、肿瘤内科心理焦虑人员进行个别心理疏导，累积共计400余人次。

2. 建立特色培训课程，精准施治

工会通过各种渠道，了解到职工真实诉求。众多职工反映除普遍的压力调节理论授课外，更需要针对某一个压力点或困惑进行针对性的疏导。有些职工反映，医患关系是目前医务工作者压力的重要来源



基层立项课题优秀成果选编

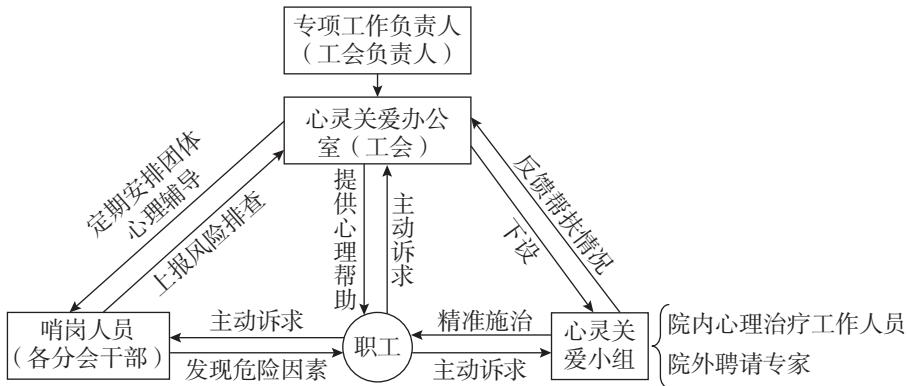


图1 心理健康关爱工作流程

之一，他们希望得到矛盾和纠纷化解技巧的培训，掌握用智慧方法改善医患关系的技能；有些职工反映，医务工作者除了肩负日常繁重的工作压力之外，还要承担来自生活和家庭方面的压力（特别是女性职工），她们希望开展专题培训，如子女教育、夫妻相处、婆媳关系等内容；本次心理睡眠问卷调查结果，发现工作年限10年以上的职工易产生疲劳感的危险明显高于年轻职工，他们普遍年龄超过40岁，面对医疗改革政策持续推动和医院管理制度的不断更新，有可能面临适应能力不足的问题，从而表现在疲劳等方面。对此，办公室建立了特色培训课程体系，包括心理减压、理论授课，团体辅导特色课程，社会实践释放课程，兴趣爱好、艺术鉴赏放松课程等，让职工在舒适的氛围中展示才华、学习才艺，在轻松愉悦的活动中减压释负，见表8。

2019年工会进行了《做情绪的主人》《情绪管理团体辅导》，2021年进行了《压力调节》线上团体辅导、《舞动疗法团体辅导》、《音乐绘画疗法团体辅导》，经过初步实践获得职工满意评价，后续我们将继续开展各类培训课程，致力于打造一系列精品课程为需要减压的科室提供个性化选择。除此之外，工会在健康心理服务模式的依托下，将持续开展其他心理解压活动，努力缓解医务工作者的睡眠问题及疲劳状态。

表8 建立特色培训课程，精准施治

课程类别	课程内容
心理减压理论类	如何改善睡眠问题
	预防职业耗竭
	压力的自我调节
	健康家庭促进身心健康调节
	亲子关系与心理健康
	心理健康与社会适应能力
团体辅导类	舞动疗法
	音乐疗法
	绘画疗法
	芳香疗法
兴趣爱好类	舞蹈兴趣班
	瑜伽兴趣班
	乒乓球兴趣班
艺术鉴赏类	咖啡品鉴
	茗茶品鉴
	名画鉴赏

3. 帮助职工增强职业成就感，提高抗压能力

职工自身岗位的认同感对职工内心的心理健康幸福感起着重要作用，从岗位中得到的获得感与认同感是职工内心健康快乐的保证。工会把职工个人发展与医院学科建设、人才培养工作相结合，为职工搭建成长成才平台。工会出台《医院立足岗位建功立业工作方案》。一是与职能业务部门，如医务处、护理部、感控处等科室联合开展青年医师技能比赛、护理科普大赛、疾控知识竞赛等，在职工岗位成才的基础上夯实医疗技能，促进职业发展。二是加大对科室、分会的支持力度，给予经费支持，加强职工科室的技能比拼活动和职工自身建设



2021

基层立项课题优秀成果选编

和发展，营造干事创业氛围、评选医院岗位能手、提高职工岗位竞争力，让职工从自身工作中获得满足感，从而达到对医院的忠诚度和归属感，成为敬业、乐业、勤业、精业的人才，最终把本领更好地输出到社会中，更好地服务患者。

自活动开展以来，各分会紧密围绕医院中心工作，坚持主题鲜明，突出科室特色，职工广泛参与，注重实效的原则，开展了丰富多彩的技能练兵比武活动，全院31个分会共计开展了29场精彩的技能大比拼活动，部分活动见表9。

表9 全院各科室开展技能比拼活动

序号	分会/科室	活动内容	活动时间
1	心血管分中心	心肺复苏技能培训	7月
2	急诊医学科	“立足岗位 建功立业”技能大比拼	7月
3	国际医疗	1. 医护配合实地抢救练兵演练 2. 新护士 PPT 授课	7—9月
4	泌尿科	1. “立足岗位 建功立业”基础操作+急救技能大比拼 2. “立足岗位 建功立业”泌尿外科专科护士研讨沙龙会	9月
5	妇产科	“挤奶手法”技能大比拼	9月
6	口腔科	1. “以临床病例为基础”的临床教学教案评比 2. 口腔科护士急救单人 CPR 大练兵评比	8月
7	麻醉科	友谊麻醉青年医师授课大赛	5月
8	输血科	临床输血技能竞赛	6月
9	病理科	苏木精-伊红（HE）染色技术技能比拼	9月
10	医务联合分会	防护服穿脱操作流程培训与比拼	9月

下一阶段，工会将启动“精品活动”评比工作，对主题鲜明、参与度高、内容丰富、形式创新、效果明显的建功立业活动给予“精品活动”称号，并广泛宣传、树立典型，不断提升我院建功立业大比拼



活动整体水平和效果，不断增强幸福感、成就感，锻炼过硬的职业精神，抵御各种压力。

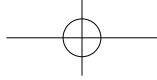
4. 加强工会文化建设，营造温馨职工之家

医院职工的心理健康情况受多种因素影响，包括工作环境、个人社会因素等。医院工会致力于打造健康、积极的医院文化，从营造温暖和谐职工小家环境、进行及时的困难职工帮扶等工作着手组织丰富文化体育活动，努力提升职工的身心健康水平。

(1) 创建温馨工作环境，推动职工小家建设。为激发工会活力，医院工会制订“职工小家”建设工作方案，对每一个职工小家进行健身器材配备、环境美化、展板设计等小家元素装备，同时为每一个小家送去针线包、雨伞等生活必需品，让职工在家庭中愉快地工作、生活、学习，促进科室健康快速发展。目前，已经完成13个职工小家建设，其他小家正在按计划逐步建设中。

(2) 建立职工建言献策渠道，畅通职工诉求渠道。工会制订《医院职工建言献策工作方案》，配套出台《奖励办法》，在医院内网开通建言献策渠道，随时、广泛征求职工诉求。办公室落实工作机制，职工建言献策按照职能分工及时转交责任部门办理，办公室加强7日内闭环管理，实现职工有诉求，医院有反应的良好局面。自2021年7月建言献策路径开通以来，医院共收到职工建言献策143条，包含医院发展、医院管理、医疗安全、科技创新、疫情防控、福利待遇、办公流程、文化建设、后勤安保等内容，相关责任部门均已按时限回复，职工满意。职工建言献策渠道的开通，及时解答了职工在院内工作生活所遇到的一些困惑和诉求，有效减缓了职工的疲劳感。

(3) 及时帮扶慰问，感受组织温暖。工会建立完善《首都医科大学附属北京友谊医院工会关于慰问相关工作的规定》，涉及全员全责保险投保、“暖心康复”住院慰问、职工家庭成员遭遇突发事件慰问、解决通州院区工作人员子女就学问题、特殊岗位慰问、到龄退休人员慰问等。同时，工会干部作为各科哨岗人员，及时向工会反映职工遇到的困难情况，工会及时给予帮扶，努力为职工营造温暖和谐的氛围。



2021

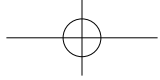
基层立项课题优秀成果选编

围，尽量减少职工的压力源，缓解睡眠、疲劳问题。

(4) 组织丰富的文化体育活动。通过本研究调查结果发现，经常体育锻炼是疲劳发生的保护性因素。体育锻炼作为一种宣泄自身负面情绪的渠道之一，医院工会每年积极组织各项体育运动：开设乒乓球、篮球、瑜伽体育活动兴趣班，每年组织职工健步走活动、举办各种体育比赛、趣味运动会、消防节能运动会等，目的是让医务工作者利用闲暇时间进行体育锻炼，鼓励职工养成经常锻炼的习惯，改善疲劳及睡眠问题。

课题负责人：邓明卓

课题组成员：龚迎光 陈 思 包芮冰



新时代提升首都国有企业科技知识分子理念和技术创新路径分析

北京信息职业技术学院（北京市电子工业党校）

北京作为全国政治中心、文化中心、国际交往中心和科技创新中心，当前正处于首都城市功能达到有效提升与充分释放的关键阶段。在“坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，把科技自立自强作为国家发展战略支撑”的“十四五”时期发展路径下，国有企业是首都实施科技创新战略的主要前沿阵地，要切实“提升企业技术创新能力”。^①广大科技人才队伍中的科技知识分子，是从事技术创新发展的重要生力军。国有企业科技人才群体的成长及其作用发挥，对于首都实施科技创新战略，加快形成以创新为主要引领和支撑的“四个中心”的治理体系和发展模式，提升国有企业产业升级和超大城市高质量发展的科技进步水平，具有重要的现实意义。

一、首都国有企业科技知识分子创新工作的光荣历史

中国共产党是一个高度重视科技工作与人才工作的马克思主义政党，在百年的革命建设和改革的实践中非常重视国有企业的发展建设工作，非常注重在马克思主义理论指导下的干部队伍和科技人才队伍的理念及技术创新工作。首都国有企业科技知识分子队伍的建设工

^① 《中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议公报》，人民网，2020年10月30日，<http://djsjk.people.cn/content/index/31912127>。



2021

基层立项课题优秀成果选编

作，历来受到北京市委、市政府、市国资委党委的高度重视。首都国有企业科技知识分子的性质、地位和作用，在推进国有企业党的自身建设和党领导的革命与建设事业中得到充分的展示和体现，成为国有企业改革与建设中不可替代的中坚力量。

1949年，伴随着新中国的成立，科技知识分子的历史也掀开了新的一页。新政府对于从旧社会过渡而来的知识分子（包括科技人员），采取“部分接收”的政策，即“凡有一技之长而无严重的反动行为或严重的劣迹者，人民政府当予以分别录用”。^①由于中国共产党的本质属性与理想信念与国民党有着根本的区别，所以，被接收的知识分子群体的服务对象发生了翻天覆地的变化，从为旧政府、旧制度服务，转变成了为新政府、为人民服务。新中国成立初期，根据党中央的指示精神，北京市大力动员和组织首都国有企业科技知识分子与技术骨干能手的力量响应党的号召，积极参加各种技术革新活动和支援各项社会改革运动。其中，1950年10月，京西煤矿首开技术创新活动之先河，在对老旧矿区进行改造、扩大生产规模的同时，积极组织科技知识分子和技术骨干能手进行技术革新与科研活动。在新旧中国的对比之下，旧中国仿制多于研制，极少数苦心研制的科技知识分子也是孤军奋战，没有科研机构和有组织的科研活动。为了改变这一现状，充分调动科技知识分子的积极性、主动性，1951年6月11日，京西成立生产改革研究会，所属煤矿相继成立生产改革研究组，“具体负责采煤、掘进、开拓、通风、运输等方面的技术改革，并负责推广适用于生产的小型机械化、自动化机具”^②。自此，有组织的科技研究及技术改革工作在首都国有企业正式进行。这一时期，首都国有企业除了大力激发旧有科技知识分子的技术革新能力之外，还非常注重对科技新苗的培养和教育工作。以印刷行业为例，从20世纪50年代初就开始在职工中广泛开展的文化技术培训，极大地调动了职工

^① 中共中央文献研究室：《建国以来毛泽东文稿》（第二册），中央文献出版社1988年版，第258页。

^② 李志强主编：《北京工业志·煤炭志》，中国科学技术出版社2000年版，第392页。



学文化、学技术、钻研技术的热情，培养了一大批新中国自己的科技知识分子与业务骨干队伍，从而掀起了技术革新和技术革命的热潮。

随着城市建设的发展，特别是在党的十一届三中全会以后，改革开放给北京市国有企业的发展注入了新的活力。1978年，邓小平提出了“科学技术是第一生产力”。北京市认真贯彻执行中央的“经济建设必须依靠科学技术，科学技术工作必须面向经济建设”的方针，^①首都国有企业开始组织科技知识分子开展新产品的开发与投产，引进技术消化吸收国产化工作，推广电子计算机的应用和普及，请国外专家来京培训科技知识分子，向国外选派科技知识分子进修或学习，开展专利技术的申报、保密、管理等工作。以北京市建材总公司为例，在1978—1990年，其科技创新成果共荣获包括国家科技大会奖、国家发明奖在内的146个奖项。^②20世纪90年代，全市国有企业围绕经济建设这一中心，根据《北京市科技新星计划管理办法》，大力培养和发展高新技术产业，推进“四大工程”，即“高新技术产业化工程、人才培养工程、科技知识分子致富工程和社会主义精神文明建设工程”。^③这些举措，以实现高技术产业化为中心，激发了国有企业科技知识分子的创新激情，繁荣了首都经济事业，促进了科技应用，充分发挥了首都国有企业的科技优势，推动了全社会的科技进步。

二、新时代首都国有企业科技知识分子理念和技术创新要素分析

（一）首都市属国有企业创新现状分析

近年来，北京依托科技创新资源优势，加强科技发展规划，扎实推进北京高质量发展，致力于将北京市建设成为具有全球影响力的科

① 白春礼：《为建设科技强国打下坚实基础》，载《人民日报》2019年7月10日。

② 朱紫薇主编：《北京工业志·建材志》，中国科学技术出版社1999年版，第305页。

③ 国家科学技术委员会编：《中国科学技术政策指南》，科学技术文献出版社1995年版，第219页。



2021

基层立项课题优秀成果选编

技创新中心。其中，北京市国资委下属的142家国有企业，始终坚持创新驱动发展，依托各类创新载体，持续提升工业发展的质量和水平；坚持加强优势产业，聚焦重点领域，壮大“高精尖”产业，优化经济结构；坚持营造质量品牌发展环境，通过科技创新为高质量发展提供第一驱动力，积极探索京津冀一体化协调发展模式，创造北京国企高质量发展的机遇，推动首都经济向更高效率、更高质量、更可持续发展迈进。

在2019年、2020两年间，北京市全面加快建设全国科技创新中心，着力优化创新创业生态系统，加快推进“三城一区”主平台建设，多举措推动“高精尖”产业发展，致力于将北京市建设成为具有全球影响力的科技创新中心。在这两年间，《中国城市科技创新发展报告》显示，在全国289个地级及以上城市中，北京市科技创新发展水平连续排名第一，其中创新绩效、创新服务和创新资源3个一级指标均位列全国第一。^①然而，从创新角度分析，如表1所示，2020年与2019年相比，北京科技创新发展指数有所下降，深圳、上海、广州与北京的差距分别缩小0.024、0.003、0.002，深圳科技创新能力进步显著，广州、上海等地正在加速赶超。

表1 首都国有企业科技知识分子创新能力思维倾向与创新意愿调查样表

一级指标	二级指标	三级指标	综合指标得分
创新意愿	创新人格	以开放的思维方式解决问题，产生许多替代性方案，坚持原创想法的行为倾向	0.388
	创新自我效能	个体对自己具备创造创新成果能力的信心或信念强度	0.539
	创新自我认同	对于创造性角色的自我概念的认可与身份认同的程度	0.503

^① 人民网：《2019中国城市科技创新发展报告》发布：北京创新领跑全国，2020年1月6日，<http://finance.people.com.cn/n1/2020/0106/c70846-31536168.html>；光明网：《2020中国城市科技创新发展指数发布》，2021年1月25日，<https://m.gmw.cn/baijia/2021-01/25/1302068000.html>。

(续表)

一级指标	二级指标	三级指标	综合指标得分
创新能力思维倾向	发散能力思维倾向	在已有信息基础上，产生新的信息，从同一信息中，产生沿着不同方向、不同范围的信息输出	0.545
	聚合思维倾向	个体以某个思考对象为中心，从不同角度和方面，将思维指向这个中心点，并从众多意见中引出一个最佳答案，以达到解决问题的目的	0.553

我们在走访、函询多家北京市属国有企业后发现，北京科技创新指数有所下降的因素有很多，其中包括疫情的原因导致生产原料自给能力有限，对一些大宗产品进口依赖度增加；缺乏共性技术研发能力，个别企业无力引导产业创新发展方向；部分科技成果难以直接应用于生产环节，部分技术能力不具备系统配套条件等客观原因，也包括在首都国有企业科技知识分子中存在创新意愿与创新能力不足的问题，尤其是在通过自身努力，创造性地提出新发现、新发明及新改进、新方案方面，不足表现明显。

(二) 首都国有企业科技知识分子构成及创新能力分析

国有企业科技知识分子特指在接受正式的教育培训阶段基础上，获得从事企业管理、科技创造、文化积累、知识传播等专业化活动所需的知识和技能，并在国有企业从事具体事务性工作的科技人士。近年来，首都国有企业科技人士的数量逐渐增多，他们在企业内不同的岗位和部门中发挥着重要作用，逐步成为首都国有企业人才工作和企业发展建设的中坚力量。根据在国有企业中承担的实际工作职能及权限进行划分，目前首都国有企业科技知识分子主要有以下五种类型：一是在国有企业管理层面担任主要领导职务的科技干部；二是在国有企业所管辖的高校及科研院所中担任职务的科技人士；三是在国有企业内部任职，在各民主党派或无党派人士中表现优异，经选举担任民



2021

基层立项课题优秀成果选编

主党派或无党派组织负责人的科技知识分子；四是在国有企业之间或者社会上进行挂职锻炼的国有企业科技干部；五是在研发、生产、经营等本职工作岗位做出突出贡献的科技知识分子。

根据首都国有企业科技知识分子构成分析，我们制定了1500份调查样表，发放对象为首都国有企业一线科技知识分子，回收有效问卷1443份，回收率为96.2%。

由表1可知，一方面，北京市国有企业科技知识分子平均得分较高，但是大部分人集中在平均水平稍高的中位数位置，创新能力略显不足，还有很大发展潜力；另一方面，大多数国有企业科技知识分子具备创新能力自我认同和创新能力思维倾向，但是创造性人格特质对于创新能力的积极影响还有待增强。在创新人格方面，北京市国有企业科技知识分子创新能力平均得分中，高分段群体为42.2%，分别比中间分数段和低分数段高出8.3%，这表明在创新人格特质方面，绝大多数中等水平的科技知识分子创新主观意愿不强。在创新能力自我认同方面，北京市国有企业科技知识分子整体得分较好，但也呈现出两极分化的情况，即高分段群体多集中于电子、医药、人工智能、无人技术制造、创意园区建设等高新技术产业，中低分段多集中于传统制造业与服务业，这表明多数国有企业科技知识分子对自我创新能力的认同感偏低，认为自己缺乏科技创新的能力，对自己作为创造性角色的信心不足。在创新思维能力方面，发散性创新思维与聚合性创新思维的倾向比较均衡，都呈现出较高的水平，这也符合前辈学者的研究结论，即聚合性思维与发散性思维互为基础，相辅相成。上述数据表明，北京市国有企业科技知识分子普遍具备一定的创新意愿及创新思维，但是以开放式思维方式解决问题的能力 and 坚持原创的行为倾向有所欠缺；个体对自己具备创新能力的信心差异较大，对自己创造性角色身份的认同比较保守。

（三）首都国有企业科技知识分子理念创新要素分析

在新时代，首都国有企业科技知识分子在理念意识、观念心态、



价值取向及行为方式等方面，均发生了很多新变化。在理念意识上，首都国有企业的科技知识分子普遍更加关心政治事务和公共事务，关注社会现象及国家政策法规的最新变化，他们政治视野开阔，对中国共产党的路线方针政策理解深刻，对国家发展和前进的方向把握精准到位；在思想上，能够深刻理解和把握做好首都经济建设工作的特殊重要性；在行动上，着力促进国有企业创新发展，推动首都经济高质量发展，确保首都和谐稳定。在观念心态及行为方式方面，不同年龄阶段的科技知识分子，呈现出迥然不同的诉求和意愿，年长的知识分子对国有企业怀有深刻的情感留恋，在某些国有企业发展遇到瓶颈、创新进展缓慢的情况下，仍然勤恳地坚守岗位，与企业同甘共苦；少数中年科技知识分子处于国有企业从“高速度”发展到“高质量”发展的转型变革时期，新旧理念并存，对企业能否成功转型持怀疑态度，心态上左右摇摆，导致在创新工作上投入精力不够；年轻知识分子则主要依据市场经济规律“优胜劣汰”的方式，按照国有企业效益的好坏及个人收入水平的高低决定自己的去留及创新能力水平的发挥。在价值取向方面，首都国有企业科技知识分子的主流价值观主要表现为，在诉求上追求民主权利的愿望较为强烈，提倡公平公正竞争环境的营造，希望通过参政议政、建言献策等方式参与到国有企业的规划编制及具体建设中，直接参与企业事务的管理，实现自我的人生追求。在具体的行为方式上，国有企业科技知识分子通过“政治性参与”与“企业建设性参与”相结合的方式，传达呼声，充分发挥国有企业的组织优势和资源优势，为首都国有企业的产业和业务领域发展出谋划策，在制定企业决策及执行决策的过程中起到监督的作用。因此，一方面，我们应更多地发挥创新能力最强的青年科技知识分子的创新作用，注重加强他们的综合能力和创新绩效；另一方面，我们应关注步入职业生涯稳定时期的国有企业年长科技知识分子群体，由于其在事业家庭等各个方面趋于稳定，也对自我创新的信心更强，对该群体应探索持续和稳定的支持机制，鼓励其开展高风险的变革性研究，以产出更多的原创性科研成果，支持国有企业高质量发展。



2021

基层立项课题优秀成果选编

（四）首都国有企业科技知识分子技术创新要素分析

北京市作为全国“科技创新中心”，是科技产业要素、技术人才要素与创新成果要素的重要集聚地。长期以来，北京市国资委充分利用改革开放政策，围绕强化“科技创新中心”的功能定位，抓住建设城市“副中心”、建设大兴新机场、“国庆七十周年”大典及举办“冬奥会”等有利机遇，持续推动国有企业产业升级和“高质量”发展，着力推进创新人才管理制度改革，发挥国有企业国资在引进高端人才和先进技术方面的优势作用，推动“引才”“引智”“引技”的有机结合，鼓励“高精尖”创新人才参与到首都的经济建设中来。首都国有企业科技知识分子的人才基本结构呈现出“高学历”“高素质”“高层次”“高技能”的“四高”优势及特点。然而，由于历史和现实的原因，某些国有企业存在产业定位与分工多有重合、缺乏高技术产业快速发展的机制、对高技术成果产业化的推动力不强、对战略性重大高技术项目扶持力度薄弱等问题，导致科技知识分子工作压力较大，技术创新活动受到来自企业内外部及个人意愿等综合因素的叠加影响。其中，来自企业内部的影响因素主要表现在以下三个方面。

一是，个别国有企业的现代企业制度没有完全建立，企业管理体制存在“行政化”倾向，管理制度不甚完善。“排资论辈”与“厚此薄彼”等情况的发生导致科技知识分子对于企业决策的参与程度并不高，往往产生“责权不相适应”的状况，工作时间长、创新难度大，与较大的“责任权重”相伴而生的却是较小的“职务晋升空间”及较低的“薪资待遇水平”。

二是，某些国有企业安于现状，整体的创新能力有待提高。这些企业的研发、生产及经营目标往往囿于既定的或与过去无异的业绩要求上，企业内部缺乏完整且具有前瞻性的创新战略或创新规划，科技领军人才及技术创新带头人明显不足，科技创新成果转化动力不强。尤其是对于科技知识分子的职业生涯规划不够清晰、职业素质继续教育程度不够重视，在经费支持、激励机制、专业培训等方面与科技知



识分子个人的期望值产生较大差异。

三是，少数国有企业对于创新产品、创新工艺的“显性技术知识”的传承能力高于“隐性技术知识”的传承能力。“显性技术知识”是指“设计思路、工具的选与用、制作工艺、原材料加工、生产步骤、生产过程控制、质量检验”等形式的知识，^①而“隐性技术知识”则指“表现为技术的标准、技术的内容、技术的产生机理、技术改进、技术管理、技术学习”等形式的知识。^②前者是结构化的、“外发式”的技术创新知识，后者则属于无法结构化的、“内生式”的技术创新知识。少数国有企业往往重视“显性技术知识”的认同与传承，重视技术原理、技术标准、技术规则的固定与参照；对于“隐性技术知识”在具体场景下的支持与培育力度则明显不足，这在很大程度上限制了创新思维及创新理念的发展。

伴随着化解粗钢产能、煤炭产能、压缩水泥产能，一批低端低效产能实现有序淘汰退出；高端汽车板、电工钢、液晶面板、智能汽车，一批创新技术产品不断扩大市场份额。过去5年间，加速培育“高精尖”产业成为北京国有企业高质量发展的重要特征。产业转型升级，科技创新是引擎。为此，市国资委出台15条创新举措，力推市属国有企业全面提升科技创新能力。数据显示，市属国有企业新产品销售收入、专利申请量、专利授权量年均增速分别达到18.3%、10.7%、13.6%，均高于全市水平。“十三五”期间，市属国有企业共设立近500个研发机构，拥有各类研发人员7.6万人，获得科技奖项600余项，成为首都科技创新的重要力量。但是仍存在很多问题。以下按照产业行业的不同性质，分析造成首都国有企业科技知识分子创新障碍的原因。

1. 原材料产业行业去产能是原材料行业的重点工作

虽然传统产品普遍存在产能过剩的问题，但高端产品供应仍然不

① 刘文华：《应用技术本科教育课程模式研究》，上海教育出版社2018年版，第121页。

② 刘文华：《应用技术本科教育课程模式研究》，上海教育出版社2018年版，第122页。



2021

基层立项课题优秀成果选编

足。比如钢材领域，缺乏工程装备及高新技术行业用的大线能量焊接钢，高猛耐蚀钢等，先进轨道交通装备用钢等。主要存在部分核心关键技术受制于人的现象。而且，原材料行业安全生产和环保压力也较大，协同创新体系有待提高。

2. 电子信息产业行业

关键核心技术缺失，高端环节受制于人。以集成电路、基础软件、高性能传感器为代表的领域关键核心技术长期受制于人，缺芯少屏，目前，我们虽然解决了少屏的问题，但是缺芯情况仍未得到完全解决。在关键技术节点上仍落后于世界先进水平两个点以上，关键装测设备及材料大量依赖进口。协同创新能力不足，产业生态尚未完全建立。特别是5G、人工智能、区块链等新一代信息技术产业赋能效应不断增强，给北京市电子信息产业颠覆式的创新发展带来了新的挑战。目前，北京市电子国有企业“单枪匹马”或“一军突起”的现象比较明显，但是，集成式、协同式的创新环境还不完善。电子信息产业是典型的人才和知识密集型产业，技术创新更迭速度极快，对从业人员素质要求较高。电子信息产业化、智能化、数字化、网络化程度不断提高，对于高素质、懂技术、懂管理的复合型人才的需求也在持续扩大。

3. 装备制造行业

这些企业在核心技术水平上亟待提升。高端装备和关键部位零件受制于人，重点领域发展急需的专用生产设备、专用生产线及专用检测系统等存在明显短板；一些高端装备长期面临发达国家封锁，短时间内难以完成技术突破的问题。部分装备产品和零部件质量与国外相比差距较大，质量标准体系建设落后，部分产品的技术标准不完善、实用性差，不能完全适用重大技术装备高质量发展的需求。尤其对于大型装备产品而言，其研发团队与辅助人员可达千人，人才缺口严重。而北京市针对这种技术密集型和资金密集型的高端行业尚未建立人才培养机制，对国有企业技术创新与自主研发能力的提升支撑能力不足。



（五）对传统企业的科技骨干创新意愿和积极性不强的问题分析

如前文所述，首都不同行业领域的国有企业科技知识分子创新发展方向及创新产业平台各有优势、各具特色，同时，“高精尖”企业与传统企业遇到的瓶颈问题也不尽相同。创新实力较强的“高精尖”国有企业在推进前瞻性技术创新的前提下，科技知识分子创新项目的转换落地率有待提升，创新理念的“竞争性”观念突出，存在少数不切实际的功利主义思想。传统国有企业则受限于科技知识分子的群体人才优势不够明显，缺乏对最新行业前沿知识的科学研究及理论提升，缺少高水平的科技知识分子队伍，无法吸引优质的社会资源与企业创新项目实现有效对接。其一，传统企业的内部管理机制与体制往往习惯性地陷入“管理模式”而不是“服务模式”，国有企业的管理者对国家新出台的产业投资、科技创新等政策缺乏系统的学习与研究，遇到新政策、新技术的研发等情况，倾向于沿用要求科技知识分子用传统的研发方法作为前置条件，从而无法在企业内或行业内形成创新思维和良性互动，无法形成高质量的发展合力。其二，传统企业本身“科层式”的管理模式，也使企业管理组织与科技知识分子的研发之间缺乏必要且顺畅的沟通关系链条。持续稳固的管理理念，使传统企业更倾向于接受在现有基础技术之上衍生出来的较低风险的新技术，而不是选择突破传统的生产工艺或对传统的生产技术进行重大变革，因此，通常进行一些小型化的、微调整的“研发性”创新，而不愿开展大规模的“探索性”创新。其三，传统企业由于企业营利能力及薪酬待遇水平的限制，往往缺乏引进高水平科技知识分子的人才倾斜能力。对于引进高水平科技知识分子，有时只能是“望洋兴叹”。对于企业内部现有的技术骨干，由于其晋升、薪酬、福利、职称等配套制度不完备、不健全、不科学，使得科技骨干感到缺乏足够的职业发展空间。而企业自身现有的科技知识分子存在或是跳槽转岗，或是议价能力较低，从而导致创新意愿不强及压低创新成本的现象。



2021

基层立项课题优秀成果选编

三、首都国有企业提升科技知识分子理念和技术创新的实践路径

“党的知识分子工作是以知识分子为对象，以汇聚知识分子的智慧力量、服务党的事业为目的而进行的思想政治、组织管理和生活服务的事务和活动的总称。党管知识分子是坚持党的全面领导的重要体现，是党领导知识分子工作的根本原则和政治优势。”^①统一思想、提高认识，准确把握宏观环境与产业发展新形势和新要求，高度重视国有企业科技知识分子理念及技术创新水平的提高及创新能力的充分发挥。很多国有企业的领导班子意识到，认真贯彻落实党的十九大及历次全会精神要求，进一步清晰“十四五”发展思路，明确国有企业的发展定位和发展路径，站在国家战略的高度和北京市发展的大局谋划企业的发展未来，着眼于北京国有企业的长远发展观大势、谋全局，系统思考、主动作为，坚持把高质量发展作为根本要求，打造具有国际竞争力的高新技术产业集群。其中，提升国有企业科技知识分子的理念及技术创新能力、提升国有企业创新水平，为首都经济建设和社会发展服务，是时代赋予国有企业的一项重要任务，也是新时代国有企业自身发展壮大的客观要求。

（一）夯实创新基础：加强新时代国有企业科技知识分子的教育引导工作

习近平总书记指出：“要为广大知识分子工作学习创造更好条件，加快形成有利于知识分子干事创业的体制机制，遵循知识分子工作特点和规律，让知识分子把更多精力集中于本职工作，把自己的才华和能量充分释放出来。”^②为了全面深入贯彻习近平总书记重要指示精

^① 耿化敏：《新时代中国共产党知识分子思想的创新发展——习近平关于党的知识分子工作重要论述研究》，载《理论学刊》2021年第2期。

^② 习近平：《我国广大知识分子要主动担当积极作为 为国家富强民族振兴人民幸福多作贡献》，载《人民日报》2017年3月5日。



神，认真落实蔡奇书记调研重点国有企业讲话精神，立足于服务国家科技自立自强和北京市国际科技创新中心，以科技创新提升产业核心竞争力、完善产业创新生态、构建新发展格局，以人才领航打造高素质专业化的干事创业团队，进一步发挥科技知识分子智力密集、人才荟萃的优势作用，首都国有企业党委要不断加强对科技知识分子工作的领导和指导，积极建章立制，人才工作逐步规范有序。一是坚持领导带头增进共识。首都国有企业领导班子成员率先示范，做到“三带头”，即带头学习宣讲政策理论、带头落实科技知识分子政策、带头参加“领航战略”等主题活动，着力研究解决重大问题为科技知识分子工作创造良好条件。二是首都国有企业党委要坚持总揽全局、协调各方的原则，建立党委统一领导、人才部门牵头协调、各部门和民主党派等组织各负其责的机制，关心和支持科技知识分子工作。当前，首都多数国有企业党委立足新形势，确立科技知识分子建言献策机制，结合国有企业在推动首都经济发展中所担负的重要职责，充分认识新阶段科技知识分子群体在推进企业发展中的重要地位和作用，把人才工作作为加强党的建设的一项重要任务。

国有企业科技知识分子工作的首要任务就是在企业内开展对他们的政治引导，要抓住这一对科技知识分子政治引导的良好契机，“要继承和弘扬我国知识分子历来就有的家国情怀，不忘初心”^①。首都国有企业领导班子要充分认识到人才工作服务经济建设、服务首都“四个中心”的工作重心及自身的产业发展优势的重要性，要及时向企业内部的科技知识分子通报党和国家的大政方针，帮助和引导他们认真学习领会党的各项方针政策，使科技知识分子自觉坚持和发展中国特色社会主义学习和实践，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。要抓好习近平新时代中国特色社会主义思想的学习和实践活动，采取科学的政治引导方法和途径，使企业中的科技知识分子坚持“同心”思想，为首都经济和社会全面发展，为全面建设社

^① 陈本铿、徐涛：《习近平关于知识分子重要论述的形成背景、内涵及意义》，载《中共福建省委党校（福建行政学院）学报》2020年第5期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

会主义现代化国家，为企业改革和发展做到“双岗建功”。

（二）发挥创新优势：调整协同“产业技术型”和“科技创新型”人才队伍

北京市委、市政府近期出台了《新时代推动首都高质量发展人才支撑行动计划》《北京市大力营造企业家创新创业环境充分激发和弘扬优秀企业家精神若干措施》等系列政策文件，明确要打造战略科技人才、科技领军人才、科技成果转移转化骨干人才等人才队伍。产业是实体经济的基础，创新发展是唯一出路，加速聚集高端创新要素，大力发展“高精尖”产业，伴随一系列技术创新中心建设和高新技术企业的培育，北京已经成为积极建设“高精尖”产业的主阵地。

首都国有企业要大力发扬首都国有企业的示范引领作用，进一步确立“人才强企”的战略地位，努力建设一支爱国奉献、勇于创新的优秀人才队伍；进一步完善人才培养机制，改进人才评价机制，健全人才激励机制；进一步构建和谐劳动关系，为产业高质量发展提供强有力的支撑。在产业创新方面，首都国有企业应始终高度重视创新，致力于打造产业发展平台，坚持“科技引领、创新驱动”理念，推动科技产业实现高质量发展、科技创新不断取得新突破、新成果。围绕国家发展及首都建设持续紧缺的重点产业领域，培养一批面向生产一线的专业技术人才，其中包括科技知识分子构成的产业技术人才和科技创新人才。首都国有企业要大力弘扬新时代“工匠精神”，加大“卓越工程师”培养力度，在企业内部建设技能名师工作室、高技能人才培训基地，培养高层次、急需紧缺的“产业技术型”骨干人才。在下属企业建设发展过程中，首都国有企业要重点扶持一大批拥有核心技术或自主技术知识产权的优秀科技人才，培养造就一大批具有全球战略眼光、管理创新能力和社会责任感的“科技创新型”人才队伍；加大对于新兴产业及重点领域、企业急需紧缺人才的支持力度，加强知识产权和技术转移人才队伍的建设，提升科技知识分子人才职业化和专业化水平。



（三）完善创新机制：领航2025人才发展纲要

鉴于北京市装备制造业发达，制造业科技人员数量较多但是相关的生产线服务业科技人员数量较少，为此，应以装备制造业、高新技术、半导体显示、电子信息以及园区建设等新兴产业为依托，建立生产线服务业人力资源开发和培训体系，在市内重点培养生产线服务业人才，并在国内外广泛吸收和引进生产线服务业人才，形成科技人员可持续发展的良性循环。首都国有企业要始终坚持党的领导，始终坚持人才优先，始终坚持战略引领，始终坚持改革创新，始终坚持整合资源，面向未来产业发展，树立价值创造人力资源发展理念，全面实施“创新驱动”发展战略和人才引领产业发展的“人才强企”行动，打造北京高新技术产业“航母战斗群”。要大格局、宽视野、高标准、高水平地推进包括科技知识分子在内的人才工作建设，提升人力资源效益，打造生态型人力资源开发环境，形成满足产业发展需求的国际化、市场化人才结构和体制机制。一是牢牢把握服务产业发展这个根本，进一步转变为引才聚才的工作理念。突出战略导向、精准导向、价值导向，吸引和聚集包括科技知识分子在内的优秀人才。二是牢牢把握构建人才新格局这个重点，进一步优化人才队伍结构。坚持外部引进与自我培育相结合，推进人才资源的合理有效配置，努力打造一支国内领先、具有国际竞争力的高素质专业化人才队伍。三是牢牢把握激发人才活力这个关键，进一步创新包括科技知识分子在内的人才管理制度，建立健全市场化的激励约束机制，加快推进市场化的人才选用机制，建立容错纠错机制，着力破除人才发展体制机制上的“瓶颈”。四是牢牢把握党管干部、党管人才这个原则，进一步营造良好环境氛围。坚持党的领导，将人才工作作为根本性、长远性的大事抓紧抓好，加强整体谋划和统筹协调，加强企业文化建设，培植有利于包括科技知识分子在内的人才队伍成长发展的沃土，努力开创新人才工作新局面。



2021

基层立项课题优秀成果选编

（四）调动科技人员创新创造的积极性特别是传统企业科技人员的积极性

首都国有企业创新能力发展与提高的深广度，是要靠技术创新来完成的。创新，尤其是技术创新决定了首都国有企业能否在国内外市场中长期占据优势地位。技术包含了设备技术与科技技术的双重含义，其中国有企业可以通过购买、研发等方式实现设备技术的优化，但是，科技技术的优化则更多地需要“内生”出创新因子、传承创新基因。否则，只有设备技术的优化，而没有创新技术范式的产生，将会导致设备技术无法实现生产经营的预期目标，甚至会引发失败的风险。因此，在人才建设方面，科技知识分子作为首都国有企业进行创新活动的主要力量，是企业创新发展建设的“主力军”。尤其是在传统国有企业中的科技知识分子，很多人熟悉企业特色、行业特点，在企业中摸爬滚打几十年，具备开展创新活动的专业知识、精通业务且富有创新意愿。“火车跑得快，全靠车头带”，传统企业可以将他们安排为技术创新的领头人，不设置年龄限制，不拘一格用人才，不用行政权限及管理权限压制创新活动的开展，防止出现行政干预或管理干预导致创新懈怠的状况发生。在创新评价方面，我们在调研中发现，传统企业往往用任务是否完成作为评价创新绩效的唯一标准，缺乏对于创新成果科学性、有效性及产业适应性的评估指标。多维度、多元素评估指标的确立，广泛引入同行同类企业的评价和上下游企业的评价，确保每一个传统企业的科技创新成果都有机会得到科学的鉴定评价，认同、转化与推广，有利于激发广大国有企业科技知识分子的创新积极性。在激励制度方面，传统企业可以考虑将科技骨干的部分生产经营工作量转化为科技创新工作量，以此来鼓励科技知识分子从事科技创新活动，建立有效的奖惩制度，将激励因素体现在创新奖励专项和年度KPI考核制度中，对保质保量和超额完成创新工作的科技知识分子予以一定的奖励，增强和影响科技知识分子在企业中的价值转化能力。其中，针对年长的科技知识分子，熟悉企业研发规律，具有



丰富的经验，可以加强指导，多方带领年轻科技知识分子在继承传统技术、工艺的基础上，开展创新工作；而青年科技知识分子精力充沛、创新思维开阔，但缺乏系统的实践锻炼。因此，在传统企业中，新老科技知识分子实现优势互补，有利于提升其参与技术创新的积极性。

（五）建言创新发展：积极为“十四五”发展献计献策

围绕首都国有企业“十四五”谋篇布局，首都国有企业党委要充分发挥国有企业的组织优势和资源优势，召开科技人士座谈会，广泛听取科技人士、科技知识分子的意见和建议，促进首都国有企业高质量完成“十四五”规划。科技人士、科技知识分子立足于国企产业发展大局和企业发展实际，从理念层面、思想层面和操作层面对于相关问题进行了深入思考，这些内容对于首都国有企业高质量完成“十四五”工作任务具有十分重要的意义。要广泛安排各产业平台和教育战线的科技人士、科技知识分子积极为首都国有企业“十四五”发展建言献策；使他们结合各自产业和业务领域的实际发表见解、尤其是涉及产业平台建设、产品结构升级、产业链布局、人才引进与激励、管理体制优化、核心竞争力提升、内部协同发展、合规管理，产教融合等方面，要分析面临的机遇和挑战，并提出建设性意见。通过座谈会、网络会、茶话沙龙等形式，首都国有企业应引导科技知识分子正确分析国内国际形势，坚定国家和企业发展信心，深化理想信念教育活动，采取献计献策、民主参与等方式方法，引导科技知识分子特别是年青一代树立“产业报国”的责任感和使命感，为新时代提升首都国有企业科技知识分子理念与技术创新注入新的活力。

课题负责人：吴留戈

课题组成员：程忠秋 赵景丽 周宁宁



基层立项课题优秀成果选编

北京市接诉即办工作研究

北京体育大学管理学院

近两年来，随着北京市“接诉即办”政策的深入开展，其相应的诉求方式已经实现“飞入寻常百姓家”，这既是北京市解决具体民生问题的重要方式，又是成为社会力量参与社会基层治理的主要路径。有学者认为，北京市“接诉即办”已经成为超大城市治理经验的北京样板，但政策运转过程中隐藏着多重直接矛盾：**一是诉与办的矛盾**，诉成为办的指挥棒，形成接诉即办与“不诉不办”或“不诉缓办”，这意味着“诉”的重要性，而诉方往往是政策对象，从内容上他们对政策生产过程并不掌握，从空间上诉方也无法实现问题覆盖；**二是诉与即的矛盾**，即意味着快速，“诉”能够迅速提高事项的优先级别。这两组矛盾在提高接诉即办时效性的同时，对传统政策传导与事项优先级别产生了影响，本文拟通过梳理北京市“接诉即办”政策的实践与理论，理解首都治理的新模式。

一、接诉即办的制度演变

（一）市民服务热线

北京市接诉即办政策的前身是北京市市民服务热线，北京市市民服务热线的职能停留在政策解答，如景区开放时间、地铁出发时间等。市民热线产生的背景是各主体发布的信息不集中且发布较多，市民服务热线作为统一信息发布平台，能够有效降低市民获取信息的



成本。作为“信息集散地”，市民服务热线能够有效解答政策类的具体问题，工作机制等同于信息汇总再发布，从职能意义上看，市民服务热线的本质是市民解答热线。政务服务热线具有互动便捷、覆盖广泛、时效性强等特点，因而成为城市治理的重要工具。^①

随着市民服务热线职能的调整，市民服务热线逐渐转变为“北京市政府12345非紧急救助服务中心”，职能从“解答”问题向“解决问题”转移，但作为热线部门，需要调动其他部门公权力并不容易，对于12345的“非紧急救助服务”功能而言，在政策运转的理论过程中出现了明显的职权错位与权限缺失，即北京市12345从“信息发布”转变为信息发布与事项处理双项职能，然而在实际运转过程中，因为事项处理权限由业务负责部门掌握，12345难以介入进行调整，解决的实际效果取决于业务负责部门，12345无法进行监管。如果要确保北京市“12345非紧急救助服务”功能的有效运转，必须对12345赋予相应政策职权或通过其他方式调整事项解决流程，职能运转存在的制度设计缺陷需要新的制度设计进行补充，接诉即办政策呼之欲出。

（二）接诉即办的起步

2018年5月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深入推进审批服务便民化的指导意见》，提出建立“12345”统一政务咨询投诉举报平台，将各部门非紧急类政务热线以及网上信箱等网络渠道整合，纳入12345统一政务咨询投诉举报平台统一管理，建立“统一接收、及时分流、按责转办、限时办结、统一督办、评价反馈、行政问责”的运行机制。这一意见为北京市接诉即办的出台以及职能运转困境的解决提供了政策支撑，特别是“评价反馈、行政问责”两项具体的运转机制，为12345提供了事项解决的公权力。

2019年初，北京市落实中央意见精神，北京市以12345热线为主要载体实施“接诉即办”工作机制，通过整合热线、接入政府部门和

^① 孟天广、黄种滨、张小劲：《政务热线驱动的超大城市社会治理创新——以北京市“接诉即办”改革为例》，载《公共管理学报》2021年第2期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

公共服务企业、缩短响应流程等方式，优化12345处理流程，政审启动“接诉即办”工作机制，在这一系列改革中，更重要的是事项完结新增了回访、督查和考核环节，为12345接诉即办的工作机制提供了必要的公权力。

接诉即办工作机制的启动既是完善12345非紧急救助工作的需要，更重要的是成了北京基层治理创新的突破口。民众对政府的满意度是衡量政府工作成效的重要指标，民众是政策对象的主体，但在政策生产与实施过程中，民众的需要并没有得到及时有效的反馈与处理，其原因可能有二：一方面，民众缺乏与政府部门直接沟通的渠道，政府部门与公共管理部门信息具有分散性的特点，导致民众无法获取关联渠道表明对某一具体政策的看法；对具体的政策实施部门而言，政策的动态调整往往需要联动其他同级别部门或请示上级部门，需要巨大的时间成本。在政策实施过程与政策影响群体中出现了渠道缺失以及反馈失灵现象。

另一方面，民众对政府部门的满意度的阈值在提升，正如党的十九大报告指出，中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。民众对生活品质要求的提高转变为民众对政府部门执政与施政水平的要求，从传统的“不给组织添麻烦”观念转变为“有事找政府”。渠道缺失、反馈失灵、观念转变，这客观上对政府基层治理提出了挑战，即需要社会基层的主体参与治理本身，这既是构建民众—政府沟通渠道的重要方式，也是提升治理水平从而进一步提高民众满意度的重要方式。

2019年，北京市自启动接诉即办工作机制以来，北京市民好评不断，接诉即办成为北京市民参与社会治理、解决实际问题的重要方式，这也说明了接诉即办机制改革所取得的成效。以人为核心的“接诉即办”机制改革，让首都治理体系和治理能力现代化水平显著提升。仅在2020年，12345市民服务热线就受理群众来电1103万件，和2019年相比增加了55.24%。其中，响应率100%，解决率85.9%，



满意率89.7%。各级政府收到群众表扬电话、表扬信、锦旗3.1万件(通),与2019年相比上升了76.89%。

(三) 接诉即办的完善

2021年9月,为了完善“接诉即办”工作机制,北京市出台《北京市接诉即办工作条例》,对接诉即办的内容、流程、保障进行了制度性规定。这既是对近两年来工作机制的总结,也是为了巩固工作机制工作成果、保障接诉即办机制运转效率。

工作条例对诉讼范围、诉讼内容、办理时限、办理内容进行了明确规定,同步制定了机制的“正面清单”与“负面清单”,如条例第二章第九条“诉求人不得恶意反复拨打或者无正当理由长时间占用市民服务热线及其网络平台资源妨碍他人反映诉求”;条例第二章第十一项第四条“涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的,向诉求人做好解释工作”,这些具体性规定对接诉即办的工作运转提供了制度支撑,也侧面说明了在接诉即办的政策实践过程中,12345热线曾经遇到的无法办理的诉求困境有了制度保护。

更重要的是,接诉即办工作条例的出台为北京市12345推进事项解决提供了必要的公权力,条例第十二条明确规定了接诉即办的运转流程,即对于权责清晰、管辖明晰的,直接派单到相关单位,直接派单到街道办和乡镇政府,同时送区人民政府督促协调解决;对于无法直接派单到具体承接单位的,派单至区政府,并协调相关单位推动解决。

二、接诉即办的运行机制

目前,学界对接诉即办开展了很多研究,例如以接诉即办为案例研究官员晋升激励对于政府回应性的影响^①、绩效差距对政府绩效

^① 赵金旭、孟天广:《官员晋升激励会影响政府回应性么?——基于北京市“接诉即办”改革的大数据分析》,载《公共行政评论》2021年第2期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

的提升作用^①、数据化和数字化对于政府绩效的影响^②等。已有研究为我们深入探究接诉即办的运行逻辑提供了基础。

（一）接诉即办的整体运转逻辑

接诉即办的工作机制至少包含三个主体，其中“即”对办理速度提出了要求，要求办理的时效性。三个主体分别是“诉”方、“接”方与“办”方，诉方将诉求告知接方，接方再将具体的问题转化为工作派给办方，接方的任务是“转诉”与“简诉”，前者是“接”方的工作流程，后者是“接”方的任务——即把诉求转化为“办”方能够具体执行的工作任务。这里的诉、接、办三方分别对应的是北京市民、12345热线中心与具体办事部门，隐藏在三方后的还有一个关键主体，也是维持接诉即办工作机制顺利运转的制度设计保障，12345热线与具体办事部门的共同上级部门——北京市委市政府高度重视这项工作，这在一定程度上为接方12345热线赋予了相应的公权力，12345热线协调公共资源的能力迅速提升，诉讼事项接入12345热线后能够得到有效办理。

自2019年接诉即办工作机制实施以来，北京市委每月都召开区委书记或市直部门党组（党委）书记月度点评会，每月通报接诉即办情况，每月对综合排名靠前与靠后的街道乡镇以及排名靠前的市直部门、国有企业进行通报，相对应的是各区委、各市直部门也对下属部门排名进行定期通报，这种来自上级单位的压力转化为办事单位办理12345热线转接诉求的动力甚至是态度，从而保障了接诉即办的办理效能。就传统诉与办的方式而言，诉方与办方是矛盾的两个方面，诉方与办方的正面接触，有时不仅使事项难以解决，甚至还会导致诉方与办方的冲突，这就是办事部门中存在的官僚主义倾向——“门难进、

^① 王程伟、马亮：《压力型体制下绩效差距何以促进政府绩效提升——北京市“接诉即办”的实证研究》，载《公共管理评论》2020年第4期。

^② 马亮：《数据驱动与以民为本的政府绩效管理——基于北京市“接诉即办”的案例研究》，载《新视野》2021年第2期；孟天广、黄种滨、张小劲：《政务热线驱动的超大城市社会治理创新——以北京市“接诉即办”改革为例》，载《公共管理学报》2021年第2期。



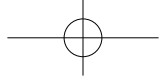
脸难看、话难听、事难办”，诉求主体往往是“哑巴吃黄连——有苦说不出”，损害的往往是民众对政府的信任，但接诉即办正是通过引入第三方——“接”方，让上级部门具备了衡量办事单位工作成效的量化指标，也让具体诉求得到有效解决，虽然工作流程上多了一个环节，但办事效率却有效提高。

（二）责任导向：向传统看去，接诉即办与诉而不办

接诉即办的有效运转包含了多重基层治理中的传统矛盾，就治理逻辑而言，一项新工作机制的推行意味着传统工作机制已经不适应新的需求了，就接诉即办工作机制这个具体政策来说，传统诉办方式失灵或偶尔失灵，是北京市开展接诉即办并取得良好效果的前提。但为什么传统的基层治理模式会失灵？即不诉不办或不诉缓办，或是不诉难办，在接诉即办工作机制有效运转前，即使是转诉也难办。传统治理困境的产生应至少存在三个重要原因。

其一是办事部门的政绩导向并不以办理诉求作为核心指标，即具体办事部门主观上缺乏办诉意愿。对于处理大量事务、直接面对群众的街道乡镇以及具有窗口部门的机关单位，单位的工作职责首先是落实上级部门的具体工作任务，再是推行具体的常规性工作任务，上级单位交办以及单位职能性质构成的重点任务与日常任务构成了具体单位的整体性工作。对于具体的工作人员而言，领导交办工作与所处岗位的工作任务构成了个体的全部工作，完成群众反映的“额外性”工作，即为群众办实事并不能直接量化为工作成效的衡量指标。因此，无论办事单位还是具体工作人员，都缺乏足够的动力去推动群众诉求的解决。

其二是办事部门的协调资源能力较为有限，即具体办事部门在客观上缺乏办事能力。办事部门往往是基层单位，如街道办事处、乡镇政府，这些部门并非政策制定者，却需要把具体政策落实到作为个体的工作对象。在政策产生一生效过程中，基层单位扮演的角色是政策执行角色或政策阐释角色，但受到影响的群众遇到问题时并不会将诉



2021

基层立项课题优秀成果选编

求告知政策制定单位，而是与政策发布单位——基层部门直接进行沟通。而政策制定部门即使不是办事单位的上级，在行政级别上也要高于办事单位，从这个层面来说，基层单位从职能运转上较难调动上级部门的公权力及获得支持；另外，公共部门是以具体职能划分的形式构成的，而民众遇到的具体问题并不完全依据职能进行划分，相反，恰恰是需要多个部门甚至是超越多个部门才能解决的具体问题才成为民众想要解决却难以解决的诉求，这就需要办事单位不仅能够协调到上级单位的公权力，还需要协调多个部门，甚至需要协调上级部门的上级部门去推动问题解决，这些都在客观上限制了具体办事部门——基层单位处理诉求的能力，即基层单位缺乏能力解决诉求。

其三是诉求主体诉求风险中人情成本较高，即诉求主体想提却又不愿提出诉求，产生的诉求办事单位难以解决。基层社会治理伴随的是较强的人际关系网络，办事主体与诉求主体不仅存在服务对象与工作人员的正式关系，也伴随着邻居、朋友等的非正式关系，在后者的关系中，服务对象即民众不仅能获得政策支持，也能获得关系支持，当具体政策不符合自身期待时，诉求方考虑到提出诉求可能是对办事方工作的否定，因此出于人情考虑，当诉求并没有超越自身承受范围时，诉求方能够主动取消诉求，理解并支持相关政策；另外一种情况是，诉求方与办事方接触较多，一旦表达诉求，诉求方担心自己会被“打击报复”，更不利于将来双方的关系。也正是因为这样特殊的人情因素，许多“小事化了”诉求主动“撤诉”，而当诉求能够突破人情网络时，就意味着诉求已经超过诉求方的承受范围，而这样的诉求办事单位又难以解决。

接诉即办工作机制有效克服了上述三重困难。一是解决诉求成为基层部门的政绩导向，各级党组织通过每月通报情况的方式点评接诉即办的工作，接诉即办的质与量成为考察工作成效的重要指标，打破了基层单位面对群众诉求时“干多干少一个样、干好干坏一个样”的困境。当诉求数量能够被统计并且成为政绩指挥棒时，无论是单位还是个人都有了处理诉求的动力，使得基层单位在处理诉求的主观意愿



上得到了增强。二是接诉即办工作机制引入了上级部门进行督导与考核。尤其是北京市委对各地区、单位进行具体的考核与监督，这不仅赋予了12345接诉即办的转诉能力，改善了办事单位对待诉求的态度，更重要的是北京市市级党组织、政府部门的参与，能够直接或间接为基层单位协调各层次、各部门行政资源而共同推进事项解决。这在客观上增强了基层单位办诉的能力，使得基层单位能够处理诉求。三是接诉即办在诉与办之间引入“接”的角色，在某种意义上能够为诉求方提供一定程度的匿名性保护，诉求方在提出诉求时，心理负担更低。

（三）权力集中：从现在看来，接诉即办与接诉才办或不诉不办

尽管接诉即办打破了传统诉办的多重困境，但新的工作机制又不可避免地产生新的问题。在“诉”成为办事部门——基层单位的关键性任务指标后，未诉但存在的具体问题或非12345热线渠道的诉求是否会列入办事单位的议事日程？另外，当遇到的诉求超越自身合理性时，满足诉求又意味着超越程序或超越其他计划事项（诉求导向、不诉不办）。

其一是当12345接诉成为诉求表达唯一或主要途径时，民众通过其他途径表达的诉求是否会被基层单位容纳？或者说，当北京市民不了解12345热线渠道时，不诉不办或不诉缓办的情况值得警惕。这里包含了办诉的数量与质量成为基层单位工作导向的内部逻辑，但这里的“诉”特指12345热线的派诉，因为只有当诉求被12345热线接单以及派单时，诉求才能被量化统计作为基层单位的办事成效，这类量化KPI成为基层单位导向后，基层单位会将注意力集中到12345热线的派单诉求，传统诉—办工作机制（即传统的人与办事部门直接的接触），尽管因为多重原因出现失灵，但仍然作为居民与办事部门沟通的最主要的方式存在，例如“有事找居委会”“有事找村委会”这样的观念仍然普遍存在，这些“具体的小事”是很难被量化统计的，但



2021

基层立项课题优秀成果选编

当12345接诉即办的办理成效成为衡量一个具体单位或工作人员诉求办理效果时，那些关注12345派单诉求的工作单位或工作人员得到的工作评价，要远远高于那些接收非12345派单诉求、解决一些具体身边诉求的工作单位或个人的，久而久之就会形成唯12345诉求导向，不仅导致真正办事但却无法被统计接诉即办量的工作人员的成就感下降，还会导致对12345热线缺乏了解的人在基层单位直接办理诉求的成本和困难提高。

其二是当诉求成为推动解决某项工作的关键动力时，不诉不办或不诉缓办的现象也需要警惕。在某种程度上，居民的诉求可以理解为对基层单位推进工作过程的一种修正，居民既是某项工作的直接受益人，也是工作推进的监管第三方，但并不是每项政策都能在短期内影响到会影响的人，有一些政策可能存在长周期的漏洞，在未来的时间节点才会影响一批固定群体，而该群体在政策刚出台时对具体制度的敏感性并不强，就是说政策在未来的某个时间节点才覆盖到了某一空间人群，在最开始的时候直接诉求人和第三方监管都出现了空白，但当政策出现未来漏洞时，因为“无诉”情况，基层单位主动办理的意愿也会相应降低，这样就会出现明显的非直接性“懒政”，就是为了推动某项情况，只考虑了当前的情况，没有考虑未来的情况。

其三是当诉求超越政策合法性时，办与不办都会成为基层单位的难题。诉求是民众自身需求的一种反映，这种诉求理论上应该具有合法性才能被办事单位受理，但在实践过程中，因为不同部门的政策之间可能存在冲突，某一个具体政策的历史版本之间也可能存在冲突，这就不可避免地给一小部分特殊群体造成了影响，民众反映的诉求可能存在不合法但合情合理的情况。因此，把处理诉求作为重要工作任务的基层单位在遇到不合法但合情合理的诉求时，仍然会陷入无法走出的困境。

其四是接诉即办成为新的工作导向后，基层部门有时存在执行上级指示与解决群众问题之间的矛盾。在非接诉即办的工作背景下，基层单位的工作任务指向比较单一，即执行上级单位交办的任务，如果



遇到群众反映问题，总体思路是希望获得群众的支持和理解，顺利完成上级交办的具体任务。但当接诉即办工作机制启动后，群众诉求也被转化为上级指示之一，此时基层单位会面临两项同时存在却又彼此矛盾的工作，即上级单位既要基层单位完成上级安排的任务（考核重要指标），又希望基层单位能够完成群众的具体诉求，这两种工作如果存在冲突，上级单位还希望基层单位灵活解决——即管理艺术，能够同时化解两者矛盾。但在实际操作过程中，往往存在着左右为难的局面。

三、接诉即办的思考：基层赋能与基层赋压

实行接诉即办推动基层治理创新，是北京市从战略高度出发所采取的重要举措，可以从以下方面展开解读。

首先，接诉即办是践行以人民为中心的发展理念的生动案例。以人民为中心的发展理念是党中央提出的治国方针理论，也是全党践行全心全意为人民服务宗旨的深刻体现。党和政府始终把最广大群众根本利益作为根本目标，把群众满不满意作为工作的重要衡量指标。建设服务型政府和回应型政府是我国政府转变职能、提高公众满意度的重要目标。而接诉即办作为一种快速回应民众诉求和推动问题解决的体制机制，能够整合政府各部门、各层级资源，理顺各主体间关系，利用技术平台的优势和督查考核的压力，在最短时间内解决群众反映的急难愁盼问题。整个接诉即办围绕解决问题、回应诉求来进行程序设计和流程再造，突出问题导向和效率导向，追求群众的满意度。这体现了北京市把增进人民福祉、促进人的全面发展作为发展的出发点和落脚点，是以人民为中心的发展思想的生动实践。

其次，接诉即办是北京市落实首都战略定位的重要举措。近年来，北京持续深入落实全国政治中心、文化中心、国际交往中心、科技创新中心的首都城市战略定位，打造和谐宜居之都。作为国家首善之区的北京，更加重视打造和谐的社会氛围，防范化解风险挑战。基层是矛盾和问题的集聚地，打造和谐宜居之都，要在基层下功夫。接诉即办就是通过打通公共服务“最后一公里”，直接聆听群众来自基



2021

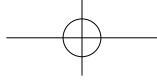
基层立项课题优秀成果选编

层的诉求，通过整合资源、理顺关系，快速回应群众诉求，将矛盾和风险化解在基层，将公共服务直接送抵基层，有利于建设和谐的基层环境，进而为实现城市首都战略定位奠定坚实基础。

最后，接诉即办是北京市推进超大城市治理的重要创新。城市治理体系是国家治理体系的重要组成部分，超大城市治理是城市治理体系现代化的重要内容。然而，超大城市往往面临着场景复杂、服务低效和沟通不畅等治理难题，超大城市治理给城市治理体系和治理能力提出了严峻的挑战。北京市把城市治理体系和治理能力现代化建设放在非常重要的位置，在高质量建设市政基础设施、精细化管理城市的同时，更加注重发挥法治在城市治理和社会治理中的重要作用，加快形成与城市战略定位相匹配的城市管理体系，提升城市公共安全和公共服务管理水平。针对超大城市治理面临的困境和难题，北京市的“接诉即办”改革实践与互动治理的新范式十分契合，它通过不同治理主体之间有效互动来促进问题解决，实现了治理主体之间从冲突、分歧、纠纷走向谈判、信任和合作，从而创造了公共治理的合力。^①接诉即办不仅是服务流程的再造，也是体制和机制的创新，推动政府部门各主体之间构建更加高效的体制机制，释放多元主体的潜力与活力，转变为治理优势，进而更好地服务市民生活。

启动接诉即办工作机制前，基层单位在主观与客观上解决诉求的意愿和能力都不高，当职责权中“权”缺位时，职能并不能较好地履行，责任也并不能明晰，在出现问题时也不能直接进行追责。接诉即办工作机制引入后，实际上直接赋予了基层单位多重权力，这虽然是出于更好地履行职责的考虑，但另一方面也成为问责与追责的依据，就是当“权”得到有效补充后，职与责都会随之匹配，这无形之中加大了基层单位的工作压力，过去即使存在名义上的职与责，但是因为权力不匹配，这类型的职与责是相对柔性的，但权力匹配后，这类职责成为硬性指标，也成为具体单位和个人的肯定依据或问责依据。其一

^① 李文钊：《超大城市的互动治理及其机制建构——以北京市“接诉即办”改革为例》，载《电子政务》2021年第11期。



是此类“额外性”工作成为了“必要性”工作，传统的常规性工作或领导单位交办的工作任务并没有减少，基层单位的工作量则直接增加。

其二，更关键的是，接诉即办的诉求任务并没有具体的操作指南，有一些具体诉求涉及协调部门多、时间周期长、复杂程度高，甚至有一些是比较“经典”的历史遗留问题，这类问题的解决往往要耗费某个基层单位大量的精力，但在接诉即办的考核过程中只是对“量”与“结果”进行考核，上级对具体的诉求既缺乏指导又难以指导，仅依靠问责机制的指挥棒给基层单位提供办事动力。简言之，接诉即办工作机制的引进，既给基层治理带来了新动力，也给基层治理提出了新问题和新的挑战。

课题负责人：聂上钦

课题组成员：吴昌杰 覃志威 贾经铭 夏语
曾胜 刘远 苑书豪 王利
姜国强 刘嘉敏



2021

基层立项课题优秀成果选编

革命文物资源在党史学习教育中的 价值和应用研究

北京大学党委宣传部

革命文物主要是指见证近代以来中国人民抵御外来侵略、维护国家主权、捍卫民族独立和争取人民自由的英勇斗争，见证中国共产党领导中国人民进行新民主主义革命和社会主义革命的光荣历史，以及社会主义建设和改革时期彰显革命精神、继承革命文化并经认定登记的实物遗存。^①习近平总书记对革命文物工作作出重要指示，强调革命文物承载党和人民英勇奋斗的光荣历史，记载中国革命的伟大历程和感人事迹，是党和国家的宝贵财富，是弘扬革命传统和革命文化、加强社会主义精神文明建设、激发爱国热情、振奋民族精神的生动教材。^②

2021年7月，国家文物局联合教育部发布《关于充分运用革命文物资源加强新时代高校思想政治工作的意见》，进一步明确用好红色资源，赓续红色血脉，全面推动革命文物资源融入高校思想政治工作体系，不断开创新时代高校思想政治工作新格局的总体要求、主要任务和实施保障。

革命文物是党史文化遗产的重要组成部分，是最富感染力和说服力的爱国主义教材。北京大学深刻认识到革命文物资源的价值和功

^① 国家文物局：《关于报送革命文物名录的通知》，http://www.gov.cn/xinwen/2018-10/19/content_5332523.htm，2018-10。

^② 新华社：《习近平对革命文物工作作出重要指示》，http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/30/content_5596770.htm，2021-03-30。



能，将革命文物资源禀赋创造性转化为学校思想政治教育的优质资源，转化为立德树人、铸魂育人的精神力量，全力推动革命文物和党史学习教育、新时代高校思政工作融合发展，取得了积极成效。本研究从理论和实践两个层面展开，系统梳理北京大学革命文物资源，对其所承载的丰富内涵进行剖析，探求利用革命文物资源多角度、全方位推动新时代思想政治工作的有效实践路径。

一、革命文物资源的价值属性和功能

“革命文物资源”是中国特有的概念，但是放眼世界，全球许多国家都深刻认识到与国家历史相关的遗址遗迹遗物等独有资源的稀缺性、珍贵性和重要价值，并以此为依托开展价值教育，引导民众理解、认知和汲取蕴含其中的强大精神力量。比如，美国修建了林肯纪念堂、杰斐逊纪念堂、罗斯福图书馆、费城独立宫等众多与国家历史、杰出人物相关的博物馆、纪念馆等，强化纪念和教育意义。据媒体报道，美国著名的纽约公共图书馆，在每年7月4日美国独立日前后，都会专门展出美国国父之一杰斐逊的四页《独立宣言》手稿真迹，利用革命遗存将图书馆打造成著名的爱国主义教育基地。世界各国之所以都高度重视与国家历史相关的革命文物资源的活化利用，与革命文物本身重要的政治价值、文化价值、历史价值和教育价值属性是分不开的。

（一）革命文物资源的政治价值属性

政治价值是革命文物资源的主导价值。政治价值是指人们对政治现象做出的价值判断，主要包括政治判断、立场明示、目标聚拢等。^①革命文物记录了中国共产党百年奋斗历程中形成的政治理念、规章制度、道德准则、价值观念、革命传统等，蕴含和体现了中国共产党对社会主义和共产主义理想信念的执着追求，其政治价值具体表

^① 费聿辉、刘涛：《红色基因传承研究》，山东城市出版传媒集团2019年版，第21页。



2021

基层立项课题优秀成果选编

现为“传播政治理念和政治信仰、规范政治行为、培养造就政治人才、和谐稳定政治关系、推动政治发展”^①。不少学者在研究红色文化价值时都特别强调其政治价值及应用。钟秀利等认为，“红色文化蕴含着中国特色的思想内涵和精神指向，具有深刻而丰富的时代特征，集中反映了中国共产党的政治心理、政治思想和政治作风，是中国共产党的政治文化形态”^②。谭佳等提出“整合红色文化资源、弘扬红色精神能增强人民的民族自豪感，有利于社会的稳定和发展”^③。同时，革命文化在革命、建设和改革等不同的历史阶段，对党和国家的进步，对人民的精神文化产生了积极影响，也为中国共产党作为执政主体提供经验借鉴，是促进政治发展的重要思想支撑。

（二）革命文物资源的文化价值属性

革命文物是全党全国各族人民凝聚共识的重要物质载体，是中国共产党领导全国各族人民在革命和建设形成的、能够体现中国共产党和人民群众崇高革命精神的先进文化资源，其承载形成的革命文化是红船精神、井冈山精神、长征精神、延安精神、抗美援朝精神、铁人精神、航天精神、脱贫攻坚精神、抗疫精神等红色文化的重要组成部分。红色文化的根本属性是文化，因此革命文物资源天然具有文化导向和传承的价值。

既有研究分析了革命文化、红色文化的来源、组成、重要特征以及与其他文化之间的关系。陈永明认为，“革命文化植根于中华优秀传统文化，形成于马克思主义中国化进程之中，奠定了社会主义先进文化的发展底色”^④。研究普遍认为革命文物体现的革命文化和革命

① 叶丹：《红色文化与新时代高校理想信念教育研究》，江西人民出版社 2020 年版，第 97 页。

② 钟秀利、杨迎春、罗春洪：《试析红色文化的政治价值——执政文化的视角》，载《求实》2007 年第 11 期。

③ 谭佳、黄平森：《建设文化强国视域下的红色文化资源整合》，载《红色文化资源研究》2016 年第 2 期。

④ 渠长根主编：《红色文化研究与实践》，红旗出版社 2020 年版，第 76—77 页。



精神具有标注中国特色的文化价值，其区别于一般文化资源的特征主要在于“继承和发展了马克思主义理论并将其与中国的具体实际相结合”^①，“是以中国化的马克思主义为核心的充满民族智慧的文化”^②。

对于革命文化和红色文化的价值，仲环昭等认为主要体现在文化精神资源、文化人格资源、文化题材资源^③等方面，为当前中国特色社会主义文化建设提供了重要的理论支撑、创新动力和实践佐证。研究认为红色文化资源的文化价值不仅仅在于传承红色精神，更在于形成积极向上的价值判断，增强文化自觉和文化自信。刘涛等认为正确把握红色文化的本质特征和发展规律，能够使人民群众清楚地看到民族文化的光明前景，做出正确的价值判断，从而树立文化自觉和文化自信。^④

（三）革命文物资源的历史价值属性

革命文物资源是在一定历史实践中形成的，是最好的历史记录，历史见证作用是革命文物价值的核心组成部分。现今留存的革命文物见证了中国共产党领导人民进行革命、建设、改革，从胜利走向胜利，为国家和民族建立伟大历史功绩的历程，见证了中国共产党坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合，不断推进马克思主义中国化的历史。

习近平总书记强调：“统筹研究力量，强化研究规划，积极开展革命史料的抢救、征集和研究工作，加强革命历史研究，深入挖掘红色资源背后的思想内涵。”^⑤党史研究脉络繁复，路径多维，仅从文献中爬梳史料的传统近些年来已被突破，文献史料与实物资料相互补证

① 胡杨：《高校洪文文化资源育人研究》，贵州师范大学博士论文，2021年。

② 费聿辉、刘涛：《红色基因传承研究》，山东城市出版传媒集团2019年版，第23页。

③ 仲环昭、王艳秋：《论革命文物的文化资源价值》，载《戏剧文学》2004年第5期。

④ 费聿辉、刘涛：《红色基因传承研究》，山东城市出版传媒集团2019年版，第23页。

⑤ 习近平：《用好红色资源、赓续红色血脉，努力创造无愧于历史和人民的新业绩》，载《求是》2021年第19期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

在党史研究方面已成为一种趋向。^①革命文物本体及其历史环境所包含的历史信息，对于我们认识、解释和还原历史，准确把握党的历史发展的主题主线、主流本质，旗帜鲜明反对和抵制历史虚无主义具有重要历史佐证意义。

（四）革命文物资源的教育价值

教育价值是革命文物资源的主体价值。习近平总书记反复强调：“党的历史是最生动、最有说服力的教科书。”革命文物资源凝聚着丰富的精神内涵，并在时代的演进过程中被赋予更多新的内涵，是得天独厚的思想政治教育资源。

德育，包括思想政治教育和理想信念教育等，被认为是革命文化和红色文化教育价值中的首要价值，有学者认为，“红色文化资源是德育的有效载体和理想范式”^②。有学者从“坚定理想信念、陶冶道德情操、增强爱国情怀、增进政治认同”^③四个层面分析红色文化的德育价值。更多学者从红色文化资源作为中国共产党在长期革命战争和社会主义建设实践中积累的优质资源，承载了中国共产党始终坚定不移的理想信念角度，探讨革命文化和红色文化对于加强大学生理想信念教育的重要意义。

二、北京大学革命文物资源分布概况及其思想政治教育价值

北京大学是新文化运动的中心、五四运动的策源地、中国传播马克思主义和创建中国共产党北方组织的最初基地，在中国共产党创建的每一个重要阶段都发挥了重要作用，与党的诞生紧密相连。北京大学在与党同心同向同行的百年奋斗历程中，留下了大量弥足珍贵的涉校革命文物。

① 陈颖丽、王昆：《革命文物的多重现实意义》，载《中国社会科学报》2021年6月10日。

② 程东旺、黄伟良：《红色文化的价值形态和德育功能探析》，载《现代教育科学》2006年第3期。

③ 渠长根：《红色文化概论》，红旗出版社2017年版，第247页。



（一）北大涉校革命文物资源梳理

2020年，北京大学与北京市文物局合作，对北京市与北京大学有关的革命文物进行甄别认定、统计建档，摸清家底。目前，共梳理不可移动革命文物39处，包括被誉为“中国共产党初心重要孕育地”的北大红楼、京师大学堂建筑遗存、北京国会旧址等。其中，位于燕园校内的革命文物共9处，包括埃德加·斯诺墓（列入北京市第一批不可移动革命文物名录、海淀区文物普查登记项）、北京大学抗日战争联络点（海淀区文物普查登记项）、北京大学三一八烈士墓碑（海淀区文物普查登记项）、魏士毅烈士墓碑（海淀区文物普查登记项）、葛利普教授墓（海淀区文物普查登记项）、赖朴吾和夏仁德墓、西南联大纪念碑、李大钊像、北京大学革命烈士纪念碑等。学校组织工作团队对革命文物进行勘实，建立数字档案，推进革命文物资源信息共享，夯实基础工作。

档案馆、校史馆、图书馆等校内单位系统梳理了北京大学与中国共产党百年奋斗历程相关的照片、书籍、手稿、信件等可移动革命文物，并将部分历史资料数据化。图书馆特藏资源服务中心在现有革命文献基础上，专门组织专家力量对未编革命文献进行整理，新增收录了1922年人民出版社出版的“康明尼斯特丛书”、“列宁丛书”、日文版《马恩全集》、1920年日译本《资本论》、1945年英译本毛泽东《论联合政府》、共产国际1921年前后在德国的出版物等珍贵革命文献，极大地丰富了馆藏革命文献资源。

（二）北大革命文物资源的思想政治教育价值

北京大学涉校革命文物资源种类丰富、数量巨大，具有鲜明的时代特征、丰富的思想内涵和精神指向，并随着时代发展不断被赋予新的意义。其精神内涵和实质主要体现在以下方面。

1. 坚定的理想信念

理想信念是中国共产党人的精神支柱和政治灵魂，也是保持党的



2021

基层立项课题优秀成果选编

团结统一的思想基础。习近平总书记强调：“中国共产党成立一百年来，始终是有崇高理想和坚定信念的党。这个理想信念，就是马克思主义信仰、共产主义远大理想、中国特色社会主义共同理想。”^①位于北京市东城区五四大街29号的北大红楼，曾是北大文科、校部及图书馆所在地，是马克思主义早期传播的主要阵地，是中华民族觉醒的见证，也是中国共产党初心的活水源头。

2014年5月4日，习近平总书记视察北大，在北大校史展的“北大红楼”展板前面，参观北大收藏、修复和整理的古籍时，看到当年发表在《北京大学日刊》上的“发起马克思学说研究会启事”，说：“追根溯源，看来源头在这里啊！”^②2018年5月，习近平总书记再次视察北大，明确指出：“中国共产党的主要创始人和一些早期著名活动家，正是在北大工作或学习期间开始阅读马克思主义著作、传播马克思主义的，并推动了中国共产党的建立。这是北大的骄傲，也是北大的光荣。”^③2021年6月25日下午，习近平总书记带领中央政治局同志来到北大红楼，参观“光辉伟业红色序章——北大红楼与中国共产党早期北京革命活动主题展”。在北大红楼，习近平总书记带领中央政治局同志重温李大钊、陈独秀等开展革命活动、推动马克思主义在中国早期传播、酝酿和筹建中国共产党等革命历史并强调指出，要加强红色资源保护和利用，尊重历史事实，准确评价历史，正确学史用史。

作为新文化运动的主阵地、五四运动的策源地、传播马克思主义的重要阵地、中国共产党创建的酝酿地、北京共产党早期组织的成立地，北大红楼在中国共产党的创建过程中发挥了不可替代的独特作用。在北大红楼，先贤们发动文化启蒙，形成新文化阵营，推动新文化运动迅猛发展，进而为新民主主义革命扫除思想文化障碍；爱国

① 习近平：《坚定理想信念 补足精神之钙》，载《求是》2021年第21期。

② 袁昕等：《全面考察北京与中共创建的历史渊源》，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1704535445178447075&wfr=spider&for=pc>，2021-07-06。

③ 新华社：《习近平：在北京大学师生座谈会上的讲话》，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1599374074905316534&wfr=spider&for=pc>，2018-05-03。



青年唤起民族觉醒，诞生五四运动当天唯一印刷品《北京全体学界通告》，对学生争取市民支持起到了极其重要的作用；进步知识分子首传马列真理，培育革命英才，进而为中国共产党的创建和发展做了思想上、组织上和干部上的准备。^①以北大师生为主的先进知识分子成立了中国北方的第一个共产主义小组，并向全国输送核心骨干。党的一大召开前，国内外有8个地方建立了党组织，其中7个地方党组织有北大师生和校友（除旅日共产主义小组外，上海、北京、广州、长沙、武汉、济南、旅法党组织均有北大师生和校友），6个地方党组织负责人是北大师生和校友（上海共产党小组，陈独秀；北京共产党小组，李大钊；广州共产党小组，谭平山；长沙共产党小组，毛泽东；武汉共产党支部，包惠僧；旅法共产党小组，张申府），全部58名党员中有24位北大人，占党员总数的41%。党的一大召开时，出席或列席的13位代表中，北大的师生和校友有5人（张国焘、刘仁静、毛泽东、陈公博、包惠僧）。正是这一批先进知识分子，在反复实践中比较鉴别，最终选择了马克思主义，确立了马克思主义信仰，找到了解决中国问题的出路，在北大红楼点燃了革命的火种。北大红楼的革命实践，彰显了共产党人坚持真理、坚守理想的信仰追求，见证了共产党人践行初心、担当使命的崇高情怀。北大红楼所承载的历史深刻启示我们，必须始终不渝坚定理想信念。坚定的理想信念，正是我们党在革命战争年代克服困难挑战，凝聚民心群力，不断取得胜利的政治优势，也是全面建设社会主义现代化国家、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦的根本动力。

2. 高尚的爱国情操

从诞生之日起，北大始终与国家民族的命运紧密相连，北大师生始终听从祖国召唤，始终回应人民期盼，始终顺应历史发展，始终紧扣时代脉搏，用行动在不同的时代书写下永恒的爱国主义篇章。从京师大学堂建立到新中国成立的50年，北大爱国师生前仆后继地投身

^① 邵维正：《回顾北大红楼对建党的独特贡献》，载《前线》2021年第6期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

民族救亡运动，爱国的最突出表现是保家卫国，勇赴国难；新中国成立后，特别是院系调整后的北大，成为一所社会主义性质的大学，爱国的最突出表现是参与社会主义建设，全力推动国家进步。北大师生在“两弹一星”研制、百万次电子计算机问世、人工合成结晶牛胰岛素等国家重大战略工程中建立了不朽功勋；改革开放以来，北大迅速拨乱反正，自觉融入中华民族伟大复兴的进程之中。北大师生率先喊出“团结起来，振兴中华”的口号，这是百年中国的主旋律，也是改革时代的最强音。汉字激光照排技术、稀土分离理论及其应用、股份制与产权制度改革等重大科技和思想理论成果，继续发挥着引领时代进步的作用。

3. 伟大的牺牲精神

在北京大学静园草坪北侧，立有一块北京大学革命烈士纪念碑，纪念碑用红色大理石制作，碑体呈不规则的多边形，共五块，构成写意的“心”字，主碑高四米，合起来象征着五四精神。主碑正面的镏金大字为老一辈革命家陈云题词“北京大学革命烈士纪念碑”。主碑背面刻有碑铭，并与后面的两块石碑一道，刻有从五四运动到新民主主义革命胜利期间北京大学（包括西南联大和燕京大学）师生和校友中牺牲的83位革命烈士的姓名、生卒年和籍贯。在革命战争年代和民族危亡关头，北大师生以刚毅卓绝的气节，投身于民族解放运动，书写了可歌可泣的篇章，充分展示了共产党人不怕牺牲、英勇斗争的高尚品格。

北京大学马寅初校长在《北大之精神》中说：“然既有精神，必有主义，所谓北大主义者，即牺牲主义也。服务于国家社会，不顾一己之私利，勇敢直前，以达其至高之鹄的。”^①一百年来，北大革命前辈的精神品格深深融入北大的历史血脉和文化基因之中。几代北大人发扬学习、研究和传播马克思主义，听党话跟党走，顺应时代潮流、融入社会主流、与国家和人民共命运，脚踏实地、艰苦奋斗等诸多优

^① 赵为民编、马寅初著：《北大之精神》，中国出版集团2008年版，第18页。



良传统，不断丰富、发展，形成以红楼精神、五四精神为重要组成内容的北大精神，激励着北大师生始终坚持“为党育人、为国育才”的初心使命，同人民一起开拓、同祖国一起奋进。

三、革命文物资源融入思想政治工作的实践路径

革命文物资源融入高校思想政治工作是一项系统工程，北京大学坚持政治引领、传史育人、守正创新，以立德树人为根本，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，以全面提高人才培养能力为关键，找准革命文物工作与学校思想政治工作的契合点，实现革命文物资源和学校思想政治工作深度融合。

（一）发挥优势，深入开展革命文物研究阐释工作

革命文物是历史最真实的见证，具有独特的史料价值和证史作用，革命文物研究是用好革命文物资源的重要基础和关键环节。北京大学充分发挥学科门类齐全、哲学社会科学资源雄厚的独特优势，依托马克思主义学院、习近平新时代中国特色社会主义思想研究院、历史学系、校史馆、档案馆等机构和平台，针对革命文物开展跨学科理论研究，阐释其时代内涵和丰富价值，特别是结合高校立德树人和培养中国特色社会主义事业建设者和接班人的历史使命，加强对革命文化、红色文化的基础理论研究和资政育人研究，为激活和传承红色基因提供学理支撑和理论支持。

1. 深化革命文物资源内容价值挖掘利用

对涉校革命文物进行勘实研究。学校文物保护办公室组织相关专家对涉校革命文物进行统一勘实，加强对革命文物所承载革命历史的系统研究，以历史发展脉络为主线，梳理考证历史细节，深度挖掘革命文物资源蕴含的思想内涵和时代价值。出版《燕园文物》《燕园文物古迹与历史》等书籍，从历史角度考据燕园内的文物古建，介绍其历史、形制和功能。开展红色革命口述史及文献史料抢救整理工程，组织力量访谈革命历史的亲历、亲见、亲闻者，制作《信仰的力量》



2021

基层立项课题优秀成果选编

等系列视频，讲述奋斗的一生，诠释信仰的力量，抢救性保存红色记忆。

加强对革命人物的研究。人是历史的主角，也是革命文化的主体。革命文物资源集中塑造和体现革命人物的精神品格，对革命人物的研究是让革命文物“活”起来的重要手段。在长期革命实践中，北京大学涌现出了李大钊、邓中夏、高君宇等一大批彪炳千古的重要革命人物。以李大钊为例，1989年，北大就与中央党史研究室等单位联合成立中国李大钊研究会，32年来一直坚持开展李大钊研究特别是李大钊精神研究。2021年3月，北大与中国李大钊研究会历时20年编撰的135万字的《李大钊年谱》出版，通过对李大钊这一革命人物解读，帮助读者深化对马克思主义在中国早期传播史的理解和认识，深化对党的初心使命的理解和认识，深化对中国选择社会主义道路的历史必然性的理解和认识。

进一步凝练、丰富和发展革命精神。在党的百年历史中，革命精神谱系绵延厚重，其精神内涵也随着时代的进步不断丰富和发展。不同历史时期，北京大学肩负的历史使命各有侧重，同样，“五四精神”“红楼精神”等北大传统和精神也不断被赋予新的时代内涵。学校加强对北大革命文化、北大精神的研究，出版《战斗在北大的共产党人》《精神的魅力》《五四精神》等著作，不断赋予革命精神时代新特征。

2. 提升革命文献教育内涵

北京大学图书馆现存大量珍贵革命文献，包括李大钊珍稀文献、《共产党宣言》珍贵译本和抄本、“亢慕义斋”藏书及翻译、《每周评论》《新青年》等进步报刊及孑民图书、线装早期革命文献、外文早期革命文献、民国时期出版的马克思主义哲学著作等，这些革命文献真实记录了中国共产党早期活动的真实情况，具有重要的史料价值和文物价值，是研究学习中国共产党党史不可或缺的佐证。北大图书馆通过内容归类、主题揭示、关联分析更全面、细致地展现和揭示馆藏革命文献蕴含的革命精神和时代价值，注重“书”说党史，精准服务



相关党史研究的需要，做好与相关思政课程教学的对接，开展书目推荐、文献导读、现场教学等活动，以有形的文献载体深化育人内涵。

（二）创新方式，讲好融媒体时代革命文物故事

传播是文化的重要生命力。传播学家拉斯韦尔很早就《社会传播的结构与功能》中提出文化传承功能是大众传播的三种功能之一。有学者指出，“红色文化资源是静态的，不能言说的，这就需要外部媒介的介入与运用才能将其内涵丰富的精神力量传递给受众”^①。但在传统媒体环境下，革命文化、红色文化的传播力度相对较弱，传播范围也有很大局限性。进入融媒体时代，互联网数字技术的发展和手机移动终端等新型传播媒介平台的大量普及应用，为革命文物的创新性传播带来了契机。融媒体传播打破了信息传播在时空上的限制，文字、图片等信息被有效转化为数字化符号，实现了实时、同步甚至可修改、可创作的传播，在传者和受者的高频互动中大大提升了传播效率和传播效果。北京大学坚持科技赋能，探寻融媒体传播规律，利用现代信息技术，进行了很多全景式、立体式、交互式的红色文化融媒体传播探索。

1. 建构全媒体立体化传播格局

革命文物资源的载体一般为实物遗存，在传统传播中，往往受限于空间。如各地的革命纪念馆，多为静态实物展示，以图文宣传为主，传播方式单一，同质化严重，受众在参观过程中很难真正走进革命文物的故事世界和精神世界。同时因为受制于空间，也很难扩大受众范围和影响范围。为破解革命文物传播困境，北京大学探索开展革命文物数字化传播，尝试建构红色文化立体化传播格局。

一是利用技术手段做好革命文物基础性工作。开展涉校革命文物信息采集工作，持续大量搜集、整理、摄制与革命文物相关的图片、音视频等资料，依托数字技术将革命文物“可视化”，建立革命文物

^① 杨帆：《红色文化资源话语功能探析》，载《理论月刊》2018年第2期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

数据库，并结合党史学习教育、思想政治工作等需求做好数据库的更新、扩充工作。

二是依托北大融媒体矩阵开展立体化传播。近年来，北京大学创新推进媒体融合发展，打通中文新媒体和海外社交媒体平台，构建北京大学全球传播新格局，形成了报网广电、两微音视频、政务号集群三级融媒体矩阵。学校在新媒体上开辟专栏、专版、专题，设首页、首屏，着力打造红色文化系列主题报道，持续不断打造《大钊先生，请回答》《他是觉醒年代的播火者》《争渡！争渡的李大钊》等精品、爆款推送文章；推出革命文物相关主题的云直播、微视频、微党课，实现高效率“微传播”；策划“初心薪火相传使命永担在肩——北京大学庆祝中国共产党成立100周年主题展览”，使用8K电视播放电视剧《觉醒年代》中北大相关的视频片段、习近平总书记来校考察新闻、《信仰的力量》等视频素材，丰富传统展览的表现形式和表达效果；推出“燕园革命文物打卡路线”，通过图文、短视频、在线直播、线上打卡等形式，融通多媒体资源，更好地“让文物说话，让遗址发声”，在高频互动中强化传播效果。

三是创作一批富有正能量、感染力、传播力的微视频、微电影、动漫、摄影等网络创新作品，实现“微传播”。推出《燕园风物“红色印迹”》系列短视频，内容包括李大钊像、革命烈士纪念碑、斯诺墓、西南联大纪念碑等。其中，“李大钊像”参与教育部思政司“网上重走长征路”党史故事百所高校接力讲述活动，在“北大发布”微信公众号上一经推送就获得了大量的关注。推出《数说北大》系列动漫短视频，以动漫的形式讲述京师大学堂、蔡元培等革命旧址和革命人物的故事，用年轻化的语言对历史进行重新解读，用年轻人喜欢的方式让革命文物“活”起来。

2. 通过跨媒介叙事讲好红色革命故事

美国传播学者亨利·詹金斯于2003年在《融合文化：新媒体与旧媒体的冲突地带》中率先提出了跨媒介叙事（Transmedia Storytelling）的概念，“一个跨媒介叙事的故事穿越不同的媒介平台展



开，每一个平台都有新的平台展开，每一个平台都有新的内容为整个故事做出有差异的、有价值的贡献”^①。跨媒介叙事关注到了媒介的多元性和受众的多元需求，强调在同一故事世界下创作出多种具有互文性的 IP 文本，并且对受众提出要求，依赖于受众的广泛参与，是一种基于多媒介平台的传播策略。近年来，跨媒介叙事在融媒体传播中被广泛应用并有效提升互动性和传播效力。

北京大学依托融媒体中心，围绕革命文物、革命人物、革命故事，积极创作党史题材的文艺作品，联合北广传媒打造红色广播剧《李大钊》《北大红楼》《播火者》，推出原创音乐剧《大钊先生》等文艺精品，集中展现中国共产党的主要创始人和一些早期著名活动家，在北大工作或学习期间阅读马克思主义著作、传播马克思主义并推动了中国共产党的建立的场景，建构了众多具有互文性的 IP 文本，并通过不同的媒介进行推介传播。

跨媒介叙事讲求互动性。全媒体时代受众已经不再是被动的信息接受者，还扮演着信息传播者和生产者的多重角色。在跨媒介讲好革命故事探索实践中，更注重多文本和互动性。如在广播剧《北大红楼》制作过程中，由北大在校师生扮演百年前北大师生，让师生成为创作者，穿越时空讲好革命故事。邀请《觉醒年代》《长津湖》《1921》《理想照耀中国》《方志敏》《柳青》等重大历史题材艺术作品主创人员进校园与师生面对面交流，重温历史特别是红色党史经典片段，感受思想伟力，与师生在观影交流中把历史讲鲜活讲生动。各新媒体账号积极跟进评论，与网民进行双向互动，例如在《〈觉醒年代〉再回北大》的官方微信公众号推送中，读者在评论区积极分享对历史大剧《觉醒年代》的记忆，并赠送相关文创产品，再度强化共识，增强了红色文化成风化人的实效性。

3. 在沉浸式融合传播中发挥红色文化的情感激励作用

情感是人的主观态度体验，是激发人心理活动和行为活动的动

^① [美]亨利·詹金斯：《融合文化：新媒体和旧媒体的冲突地带》，杜永明译，商务印书馆 2012 年版，第 155 页。



2021

基层立项课题优秀成果选编

机，也是人们追求理性认识的持久、坚固的内在动力。列宁说：“没有人的情感，就从来没有，也不可能有人对真理的追求。”高校思想政治教育的对象是有情感的、现实的、完整的人，情感教育既是高校思想政治教育的重要内容，又是重要方法。

北京大学注重红色文化蕴含着的丰富的情感价值，通过沉浸式融合传播积极发挥红色文化的情感激励作用。学校组织开展未名湖畔党史学习教育大型主题活动，几代北大人实景共唱红色歌曲，以沉浸式体验丰富党史学习教育；在《北大红楼》发布会现场，邀请李大钊先生之孙李亚中与北大学生代表共同朗诵李大钊先生的《青春》选段，引发共鸣，让革命文物背后的历史和故事鲜活起来，激发学生爱党、爱国、爱社会主义热情。

（三）融合赋能，将革命文物资源有机融入思政课程和课程思政建设

革命文物是珍贵的红色资源，具有可感知性强、易引起共鸣等特征，是思想政治教育的生动教材。北京大学加强顶层设计，构建“大思政”格局，将革命文物资源禀赋创造性转化为学校思想政治教育教学的优质资源，有机融入思政课程和课程思政建设，打造“红色基地上的北大思政课”，通过鲜活的革命文物场景沉浸式教学，让思政课堂更有温度、更有感染力。

1. 与思政课程实现深度融合和双向互动

将革命文物资源充实到学校思政课程中。注重革命文物与党史的深度关联，完善教学设计，编写校本读物，在《思想道德修养与法律基础》《中国近代史纲要》《马克思主义基本原理概论》《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》等思政课程中，通过鲜活的革命文物场景沉浸式教学，让思政老师更有魅力，在革命前辈的光辉下当好新时代的引路人、传播者、燃灯者，让思政课堂更有温度，避免单调乏味的理论单向灌输，让思政教学更有感染力，不断提升思政教育的实效性。



在“四史”课程中融入革命文物资源。进一步完善校史、“四史”课程体系，研发特色课程，开设《百年党史》《中共党史》《中华人民共和国史》专题等19门“四史”类课程，约请校内外党史领域政治坚定、学术精湛的名师大家、革命文物专家到课堂一线授课，结合学校革命史、红色校史学习“四史”。

利用革命文物资源开展专业与课程建设。根据不同学科特点，结合课程教学目标和大纲，匹配相应的革命文物资源，将革命文物所承载的价值和精神贯穿课程，做好价值引领和思想引领。如将革命人物李大钊生平事迹、革命思想融入专业课程建设和课堂教学设计中。在《政治经济学》《中国经济思想史》等课程中，用比较大的篇幅介绍李大钊在研究和传播马克思主义方面的贡献。北大经济学院、哲学系、马克思主义学院、教育学院等结合学科特点，开设“李大钊与马克思主义经济学说的传播”“李大钊与北大百年马克思主义研究传统”“李大钊与北京大学教育工作”等讲座，举办青年读书沙龙，发挥专业课程育人功能。

2. 延伸课堂链条，融入思想政治理论课实践教学环节

社会实践是高校思想政治教育的重要形式，对促进大学生了解国情、融入社会、完善品格、强化责任具有重要作用。北京大学在全国高校范围内首开学生社会实践先河，长期以来将学生社会实践作为第二课堂教育的品牌项目和立德树人工作的有力抓手，认真把握青年成长规律、创新活动开展模式，不断深化育人成效。

自2019年起，学校将暑期社会思想政治实践活动作为全校本科生必修课。近年来，充分用好校内外红色资源，搭建思政理论创新与思政社会实践双向贯通平台。2021年，在习近平总书记“七一”重要讲话精神的指引下，着眼于党史学习教育和时代命题，学校以“赓续红色血脉 永远跟党走”为主题，设置“学习党史 践行初心——读党史”“走向复兴 中国自信——读新中国史”“改革开放 中国道路——读改革开放史”“乡村振兴 中国力量——读社会主义发展史”4条主线，由355位思政课教师、专业教师等担纲暑期社会思政



2021

基层立项课题优秀成果选编

实践活动主讲人，28个开课院系共37位书记、院长带队，共210支课程团队、3377名大一本科生在祖国大地上追寻中国共产党百年征程的历史足迹，充分利用好革命遗迹遗址遗物，帮助学生形成更加真实和直观的红色文化印象，进一步激发学生爱党、爱国、爱人民的情怀。

（四）内外联动，提升红色文化新时代铸魂育人功能

学校紧紧围绕立德树人根本任务，将革命文物资源深度融入全员育人、全程育人、全方位育人各个方面，融入思想政治工作体系各个环节，充分发挥革命文物在学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行中涵育时代新人的作用。

1. 完善校外内馆校协同育人机制

推动与中国共产党早期北京革命活动纪念馆（北大红楼）的深度合作，建立实践育人基地，打造形成一批“红色基地上的北大思政课”和现场教学实践示范品牌。支持学校师生、社团结合重大事件、重大活动、重要节日和主题党团日走进革命场馆，开展现场教学、主题活动、志愿服务、实习实践、研学旅行，上好“纪念馆里的思政课”，推进课堂教学和实践教学深度融合。

充分利用校内校史馆、档案馆、图书馆及赛克勒考古与艺术博物馆，为学校思想政治教育提供教育基地、资源平台和服务支撑。北大图书馆专辟1000平方米的空间设立“大钊阅览室”，配备76个展柜，专题展围绕“李大钊与中国共产党”和“李大钊与中国图书馆事业”两个主题布展，撷取《北京大学日刊》《新青年》《每周评论》等报纸、期刊及“亢慕义斋”等书籍的原件，再现李大钊与北京大学的革命渊源，开展党史学习教育。同时，图书馆将与党史校史相关的1000余册馆藏文献调拨到大钊阅览室，组建“书说党史”专题书架，集中专门展陈，供读者开架阅览。

培训革命文物志愿讲解员。校史馆、图书馆在全校范围内招募学生志愿者参与校史馆、图书馆大钊阅览室专题展览的讲解服务，通过



专题讲座、现场观摩学习、校史实地讲解等形式，培训志愿讲解员，以讲促学，以学提质，既弘扬志愿精神，又接受德育教育，充分发挥红色场馆育人作用。

2. 拓展“第二课堂”，将革命文物资源融入校园文化活动

校园文化活动是高校思想政治工作的“第二课堂”，将革命文化、红色文化作为重要文化资源融入校园文化建设中，能够有效提升思想政治教育效果。

一是增强校园环境中红色元素的融入。马克思曾说：“人创造环境，同样的环境也创造人。”北京大学加强资源建设，将革命文化和红色文化有意识地融入校园建筑、景观等校园环境中，精心保护和利用好校园中既有的西南联大纪念碑、李大钊像、北京大学革命烈士纪念碑等革命文物纪念设施，构筑革命文物资源群落，同时通过设计教室红色故事走廊壁画、张贴红色宣传标语横幅等，将红色元素全面融入校园环境中，生动营造红色文化教育生态。

二是积极打造弘扬革命文化、传承红色基因的校园主题活动。组织举办北京大学革命故事演讲、革命文物文创设计活动，革命文物摄影绘画大赛、“一二·九”革命经典歌曲传唱、革命题材原创话剧展演等活动，打造校园红色文化品牌项目，让广大师生感动感悟、共情共鸣。

三是发挥艺术院系专业优势，着力打造红色校园文化。由艺术学院牵头举办“艺术经典中的党史”系列讲座，从文艺作品入手，以专业背景为依托，将革命人物、革命故事展示与现代艺术相融合，让书本中的经典“活起来”。深挖影视作品中的红色资源，组织专家学者从四万余部典藏影片中甄选《党的女儿》《霓虹灯下的哨兵》《烈火中永生》等“四史”经典影片，配上专家导师讲授的导赏短片，推出“四史”教育系列电影党课，让师生在影视作品赏析中感受中国共产党人的初心和使命。



2021

基层立项课题优秀成果选编

四、革命文物资源应用的难点和后续研究思考

（一）关于推动最新学术研究成果转化为课堂资源的问题

我们在研究中发现，革命文物相关研究成果在一般普及性和科普性读物转化方面有很多有益尝试。但是，如何将最新的研究成果转化为有效的学校教育资源，推动理论成果“进教材”“进课堂”，并根据不同学科特点，结合课程目标和大纲，寻找与教学内容相匹配的革命文物资源作为教学背景，完善相关教学设计，这些仍然值得进一步探索。

（二）关于推动相关革命文物修缮保护和开放利用的问题

调研中，我们发现部分革命文物存在年久失修的问题，没能得到很好的保护和开放利用。我们编写了《北京大学有关文物调查报告》，统计了现存北京大学不可移动文物保护现状，报送校内外相关部门，希望以此为契机，加强协调协同，进一步推动相关革命文物资源的修缮保护和转化利用。

（三）关于推动革命文物跨学科研究的问题

革命文物是文物的重要组成部分，其研究涉及文物、历史、人文、党史、环境等众多学科，应继续探索如何调动各学科积极性，提炼不同学科的研究方法、成果呈现形式等，进一步形成研究合力。这不仅需要提升各学科将革命文物研究作为重要研究方向的理论自觉，更需要学校强化顶层设计，提升统筹协调和组织保障，不断加强相关研究机构、人才队伍的建设。

（四）关于涉校革命文物资源和校外资源的联动利用问题

本课题的研究主要限于北京大学涉校革命文物资源，范围相对比较窄。北京是中国共产主义运动的发祥地之一，是最早建立共产党早



革命文物资源在党史学习教育中的价值和应用研究

期组织的城市之一，是许多重大党史事件发生的地方，留存了大量珍贵的革命文物。如何深度挖掘、统筹利用好北京大学、北京市和全国的革命文物资源，特别是实现与北京市等校外革命文物资源的联动，推进革命文物资源高质量、全方位融入新时代高校思想政治教育工作，是后续需要重点探索研究的主要问题。

课题负责人：唐金楠

课题组成员：潘聪平 汤继强 郭俊玲 罗玲
李彤 靳戈 周航



基层立项课题优秀成果选编

新中国成立以来北京高校共青团开展 劳动教育的历史经验与现实启示

北京师范大学

高校共青团是党领导下的在高校中体系较为健全、覆盖面最广的组织，是面向广大学生开展各类实践活动的组织主体，也是新时代开展劳动教育的重要载体。北京高校共青团系统有着悠久的劳动育人的优良传统和实践经验，在不同的时期和阶段，听从党和国家的号召，青年大学生积极参加新中国建设、社会主义改造运动、开展扶贫支教等一系列卓有成效的实践活动，是中国高校共青团组织开展劳动教育实践的一个重要缩影。

一、高校共青团系统劳动育人的双重逻辑

劳动育人源于马克思主义的劳动观、中国传统文化中蕴含的劳动观念和中国共产党人坚持教育同生产劳动相结合的重要理念的传承和发展。但是，一个时期以来，劳动教育在一定程度上被置于相对边缘的位置，处于被弱化、被淡化的地位。因此，需要更加强调劳动在培养人才中发挥的重要作用。

（一）高校共青团系统劳动育人的理论遵循

我国有着深厚悠久的农耕文明，中华民族在辛勤的农业劳动中孕育了灿烂的中华文明，农事劳动在我国历史中占据着极为重要的地位。无论历史上的统治者如何剥削或者轻视劳动者，他们也不敢忽视



新中国成立以来北京高校共青团开展劳动教育的历史经验与现实启示

农业生产劳动的重要性，始终将农业生产放到最重要的位置。马克思主义对于劳动的定位和认识：马克思高度重视劳动教育对推动生产力发展的重要性，他认为教育与劳动是相互结合渗透的，只有这样才能提升劳动者的劳动效率和推动生产力的发展。

“教育与生产劳动相结合”一直是我国教育的重要理念。“劳”的提出是一个循序渐进、不断深化的过程，在不同的时期具有不同的侧重点。1950年，教育部最初提出“实行教育与生产结合”，标志着对劳动教育的内涵以及基本体系的初探……1995年，“教育必须与生产劳动相结合”作为教育方针被正式写入《中华人民共和国教育法》，并一度成为劳动教育研究的时代热点……2018年，习近平总书记在在全国教育大会上提出“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，正式将“劳”纳入人才培养目标，将以往的“教育与生产劳动相结合”“教育与实践相结合”转变为“劳动教育”。2018年9月，习近平总书记在全国教育大会上强调要在学生中弘扬劳动精神，教育引导崇尚劳动、尊重劳动，懂得劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的道理，长大后能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。习近平总书记的讲话丰富了教育方针的内涵，将劳动教育从促进人全面发展的有效途径提升到与德智体美并举的高度。2020年3月，中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》，为进一步加强劳动育人提出了明确要求。劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要组成部分，直接决定社会主义建设者和接班人的劳动精神面貌、劳动价值取向和劳动技能水平。劳动教育是国民教育体系的重要内容，是学生成长的必要途径，具有树德、增智、强体、育美的综合育人价值。

（二）高校共青团系统劳动育人的现实依据

劳动和育人是一个统一体，劳动是育人的手段，育人是劳动的目的，二者是辩证统一的关系。但是，在现实中，有学者指出尽管近年来出台了相关的文件强调劳动教育的重要性，加强劳动教育的实施。



2021

基层立项课题优秀成果选编

但多数人还没有清醒地认识到劳动及劳动教育的重要意义，轻视、弱化劳动教育，造成了劳动教育在学校中受到冷遇。另外，劳动和育人相分离，劳动地位边缘化，劳动内容同质化，劳动理念陈旧化……阻碍了德智体美劳育人目标的实现，因此，党的十八大以来党和国家高度重视劳动在育人过程中的重要地位。也有学者认为高校对劳动教育重视度不够，在全员、全过程、全方位上体现得不够明显，大学生劳动观念受互联网商业模式影响较大，“衣来伸手、饭来张口”的线上商业模式正在销蚀年轻人的劳动观念和劳动意识，高校对劳动教育认知不够，劳动价值观形成尚需时日。

习近平总书记明确提出“要努力构建德智体美劳全面培养的教育体系，形成更高水平的人才培养体系”的科学教育理念。五育并举体现了我们党对教育规律认识和把握的不断深化，德智体美劳五大要素构成了相互依存、相辅相成的有机统一体，统合于培养合格建设者和可靠接班人的育人进程中。但在一些高校的“五育”工作中，依然存在“长于智、疏于德、弱于体美、缺于劳”的问题，部分大学生的劳动观念淡薄，劳动态度消极，劳动教育在资源配置、政策推动等方面还存在短板，需要不断深化和落实。对此，高校教育要结合学生生活学习环境的变化，更新劳动教育观念，拓宽劳动实践渠道，推动“劳以树德”“劳以增智”“劳以强体”“劳以育美”“劳以创新”，充分发挥劳动教育的综合育人功能。在强化马克思主义劳动观教育的基础上，注重围绕创新创业、结合学科专业开展生产劳动和服务性劳动，积累职业经验，培育创造性劳动能力和诚实守信的合法劳动意识，提高在生产实践中发现问题和创造性解决问题的能力。

二、北京高校共青团系统劳动育人的历史演进

新中国成立以来，党和国家在不同时期，有着不同的中心任务。因此，受不同发展阶段时代背景的影响，北京高校共青团系统在劳动育人中呈现出不同的特点。



（一）新中国成立以来，北京高校共青团系统劳动育人奠定了坚实的基础

新中国成立后，如何有效地“团结教育整个年青一代，以及更大地发挥青年群众在人民解放战争中与新民主主义国家建设中的积极性与创造性”成为了亟待解决的问题。

1950年10月，抗美援朝运动展开。北大、北师大等高校共青团响应祖国，号召师生走上街头，走向农村，以各种文艺形式向市民进行抗美援朝、保家卫国的宣传，激起了北京市民抗美援朝运动浪潮的第一朵浪花。1958年7月，北京大学共青团系统配合学校组织了大规模的十三陵义务劳动，1959年10月，北师大师生共1300人奔赴密云参加建设水库的劳动。1951年10月到1952年5月，北师大教育系、外语系、中文系、历史系、音乐戏剧系等近200名同学到江西省参加了土地改革运动。部分教师到湖南、四川两省参加或参观了那里的土地改革，经受了革命斗争的实际锻炼，阶级觉悟有了显著的提高。1951年5月到9月，陈垣校长和辅大教师、职员及京津各界人士500余人一起到祖国西南地区参加了土地改革运动。1954年4月22日，团市委下发《关于在青年群众中组织义务劳动的通知》，开始在青年学生、机关青年工作人员和青年技术人员、职工中，组织义务劳动。7月，为使义务劳动有组织、有领导地进行，北京市成立了义务劳动委员会。9月，团中央批转团市委关于组织大中学生参加义务劳动的报告。暑假期间，团市委组织大中学生参加苏联展览馆挖湖工程的义务劳动，有18580人次参加劳动，共挖土5542立方米，占全部土方工程的50%。1957年6月，共青团北京市委员会办公室印发了关于北京市大中学生1957年暑假活动的通知，提出暑假期间应着重组织同学参加体力劳动，加强学生与工农群众的接触，在劳动实践活动中培养学生热爱劳动、热爱劳动人民的思想感情。各校要尽可能地创造条件，使学生有大量机会参加体力劳动，与工农群众有更多的接触。在可能的条件下，用一周左右时间与工人、农民同劳动、同吃住、同娱



2021

基层立项课题优秀成果选编

乐。北师大团委积极响应了团市委的要求，于1957年8月组织了300名暑假留校同学到西山农业生产合作社参加义务劳动。10月，毛泽东为北师大附属实验中学高三学生王桂芹的暑期回乡日记作了批语并提倡大中学生向其学习。从1958年到1959年12月，团市委组织首都2万多名大学生，参加十三陵水库和密云水库的建设工程劳动，参加人民公社的农业劳动，参加植树造林活动等。北大、北师大在思想改造运动的高潮中，响应毛泽东同志的“教育必须为无产阶级政治服务，教育必须与生产劳动相结合”的号召，由校团委配合学校组织了大规模的十三陵义务劳动。1960年3月，北师大团委组织学生学习了党的教育方针，进一步明确了“劳动要成为生活第一需要，人人都当一个劳动者”的要求。广大团员用自己的行动积极响应了党中央关于全党动手、大办农业、大办粮食的指示和开展以粮、钢为中心的增产节约运动的号召。校内“见缝插针”大种粮食和秋菜以增加生产，同时下乡支援“三秋”，战斗在农业生产的第一线。在增产节约运动和支援“三秋”的斗争中，广大团员和青年认识到了支援农业的重大意义，在劳动中热情饱满，干劲十足。

（二）改革开放以来，北京高校共青团系统劳动育人持续深入发展

改革开放以来，中国坚持以经济建设为中心，坚持物质文明和精神文明两手抓。改革开放40多年来，中国的经济、社会发展、人民的生活面貌发生了翻天覆地的变化。高校人才培养的数量和规模不断扩大，精英教育向大众化教育普及，劳动教育也发生了显著的变化。

1978年以来，北师大校团委每年都会组织广大学生利用寒暑假进行返乡社会调查，或者利用周末到北京的街道社区、工厂农村进行调查，对大家进行国情教育。有的系针对部分学生从小较少劳动，缺乏主人翁的工作态度和劳动态度的情况，组织学生参加农业、园艺、建筑等方面的义务劳动和勤工俭学。这种将思政教育、专业学习与实践劳动相结合的教育方式，既寓教育于劳动中，增长了学生知识，又



新中国成立以来北京高校共青团开展劳动教育的历史经验与现实启示

培养了学生自力更生的思想和艰苦朴素的作风，促进了大学生良好道德风尚的形成。北大团委先后组织校学生会、研究生会干部及部分学生骨干赴密云水库、怀柔县和顺义县参观学习。1990年6月10日，北大国政系、政治学系、东语系团委组织百余名团员前往东长安街，参加擦洗桥墩等交通设施的义务劳动。1983年9—12月，在北师大团委组织下，全校近4000名团员青年采集了300多斤树种，超额完成任务。这项活动一直持续到1984年，广大团员青年以自己的实际行动为推动甘肃人民实现“种草种树、发展畜牧、改造山川、治穷致富”的宏伟目标和绿化祖国、支援四化建设贡献了力量。1987年，北京大学团委与校研究生会、学生会一起，以“北京大学社会实践建设营”为主体形式，在全校范围内开展了规模空前的社会实践活动。统计表明，该年的暑期社会实践活动有18个服务团奔赴河北、山西、宁夏、贵州、广西等14个省、自治区的乡村和城市，有近600名学生深入京郊山区、太行山、吕梁山、沂蒙山、秦巴山、贺兰山等贫困地区和基层单位。1989年10月29日，由北京团市委大学部组织的“首都大学生迎亚运义务劳动”在亚运村北郊工地拉开序幕。此次活动以“为祖国争光，为亚运奉献”为主题，共持续3个星期，40所高校的8000多名学生参加了劳动。1989年11月5日，北师大等几十所高校的5000多名大学生高举着校旗和“为亚运会做贡献”的标语，浩浩荡荡奔向亚运村北郊建筑工地，率先打出了“星期六义务劳动”的旗帜。北师大师生在塑造精神面貌、提高服务质量、治理环境卫生、维护治安等方面开展了大量工作，受到社会各界的一致好评。

为恢复古园青春，1990年12月至1991年3月，首都青少年和各界人士对位于北京西北郊的古代皇家园林颐和园中的昆明湖进行清淤，整个清淤工程分为清冰和清淤两个阶段。1990年12月，团市委、市高教局和市园林局颐和园管理处共同组织首都22所高校的2万名大学生参加“爱祖国、爱北京、爱文物、爱颐和园、挖昆明湖”清冰义务劳动，共清理冰层66万平方米，占整个清冰量的70%。1990年2月8日，团市委启动全市青少年“学雷锋，树新风，迎亚运，做贡献”



2021

基层立项课题优秀成果选编

义务劳动活动。同年6月，团市委组织全市80余所大学、中专学校的近万名学生在东、西长安街和二环路开展擦洗交通隔离墩活动。1991年10月29日，凉水河整治工程正式动工。11月16日，团市委、市高教局、市学联凉水河工程指挥部群工部共同组织北京大学、清华大学等18所院校近千名学生到凉水河朝阳工地参加义务劳动。1992年12月8日，北京科技大学、北京理工大学、北方交通大学、北京邮电学院、北京农业大学、北京外国语学院、北京商学院、北京轻工业学院等8所院校的近千名大学生在团市委、市学联统一组织下到永定河综合治理工地参加义务劳动。1997年7—8月，首都70余所高校的10多万大学生，奔赴全国各地开展暑期“三下乡”社会实践活动。共组织200支支教扫盲志愿服务队、80支文艺演出小分队；建立乡村图书站90个；组织100支农村科技服务队、150多场农村发展讲座，为230多家乡镇企业提供智力支持；深入110个村庄开展卫生普及，对6万多人进行了健康检查。

2003年，“非典”暴发。2003年4月28日，北师大校团委带领校学生会及白鸽青年志愿者协会部分同学前往医院，慰问战斗在防治“非典”第一线的我校医护人员，并向全体医护者赠送了锦旗。5月4日，针对隔离区中、小学生一律停课的现状，校学生会积极响应教育部、北京市政府关于开展中、小学生“空中课堂”的号召，联合北京大学、清华大学、中国人民大学三校学生会发出共同倡议，号召首都各大高校配合各电视台、电台以及相关网站，根据中、小学停课期间的教学计划，开展免费“空中家教”服务，以网上答疑、电话咨询辅导等方式，辅导解答中、小学生学习上、心理上出现的各种问题，在全社会产生了广泛影响。北大团委在社会实践形式上进行了创新，启动了以“实践‘三个代表’，弘扬民族精神”为主题的2003年暑期个人社会实践活动，推出个人返乡实践和个人在京实践两种全新的实践方式。同时，重点组织了团校、研干校等学生骨干奔赴上海浦东、陕西延安、江西井冈山，在革命圣地和社会主义建设的热土上深入学习领会“三个代表”重要思想，按照中宣部、教育部、团中央、

202



新中国成立以来北京高校共青团开展劳动教育的历史经验与现实启示

全国学联和团市委的有关要求，成功地组织了2003年暑期社会实践活动。2008年8月8日，北京奥运会隆重开幕。在校团委组织下，北师大共有1864名学生作为赛会志愿者在15座奥运会比赛场馆、4座配套设施或训练场馆和2个运行团队中进行志愿服务。2008年5月30日，心理学院首批10多名师生志愿者赴四川开展灾后中、小学生心理援助工作，并在灾区成立师大心理学院灾后教师心理辅导绵竹培训班，为来自绵竹的100多名小学、幼儿园教师进行培训。心理学院、社会发展与公共政策研究所还开通了“汶川地震心理援助与信息服务热线”，主要向灾区人民、志愿者提供心理援助与灾后重建信息服务。同时，我校启动“回家——川陕甘籍学生暑期回乡心理支援行动”，川陕甘籍学生在接受培训后组建大学生服务队，返回家乡开展心理抚慰和援助工作。

（三）新时代以来，北京高校共青团系统劳动育人走深走实

新时代以来，我国发展进入新的历史发展阶段。高校共青团劳动育人的形式更加多样，特别是在新中国成立70周年、建党100周年中，北京高校学生积极参与到重要的时刻，经过刻苦训练，接受身体和精神的洗礼，得到了进一步的锻炼。

党的十八大以来，中国发展进入新时代，全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标进入关键阶段。以习近平同志为核心的党中央将脱贫攻坚摆在治国理政的突出位置，持续高位推进。8年多来，北京高校与贫困地区当地政府合作建立大学生实践与帮扶基地，定期组织大学生来对口援助区域开展各种实习活动，鼓励学生投身乡村的脱贫实践活动，通过活动让大学生了解中国当今社会发展面临的实际问题，提高学生对国家发展的责任心和自信心。通过学生和当地村民的交流激发村民脱贫致富的兴趣和信心，大学生手把手教给当地农民基本信息技术，提高贫困地区居民的综合素质。

在新冠肺炎疫情下，疫情防控志愿服务坚持让青年志愿者下沉基层一线，在街道社区、商超门店、方舱医院、物资仓储等地方开展服



2021

基层立项课题优秀成果选编

务，真正熟悉党和政府的政策措施，了解疫情防控下的社情民意，掌握来自服务岗位的各类知识，在急难险重任务中磨炼意志、积淀阅历，不畏艰险、冲锋在前，彰显了蓬勃的青春力量，展示了炽热的青春担当，展现出社会主义合格建设者和可靠接班人的良好精神风貌。在疫情防控下，注重发挥广大青年志愿者特别是大学生志愿者的生力军作用，科学有序地组织开展志愿服务活动，为大学生提供厚植理想、锤炼本领、砥砺担当的重要平台，是开展重大事件志愿服务工作的优秀案例，是深化大学生思想政治建设的鲜活教材，具有十分重要的政治意义、现实意义和实践意义，对于深化大学生志愿服务工作有着深远启示。

2021年寒假，清华大学校团委设立“‘清’年爱劳动”社会实践主题，鼓励学生开展服务建设类实践，抓住加强和创新社会治理的重大机遇，在实践中调研志愿服务群体，深入社区参与公共事务，提供社会服务，进行劳动体验，引导学生牢固树立热爱劳动思想，培养学生脚踏实地的优良作风，增强学生社会责任感与使命感。共有30余支支队、300多名学生采用线上或线下的形式，开展“‘清’年爱劳动”主题社会实践。此外，北京化工大学将“劳动育人”作为落实立德树人根本任务的重要内容，与专业教育相结合，纳入人才培养全过程，着力引领学生树立正确劳动观；以劳动教育为创新点和突破口，全力推进“三全育人”和“五育并举”育人体系的建设工作。

三、北京高校共青团系统劳动育人的现实启示

《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》提到“高等学校要组织学生走向社会、以校外劳动锻炼为主”“共青团等团组织以及社会组织要动员力量、搭建平台、共同支持学生深入社区、福利院和公共场所参加志愿服务”。对劳动育人实践活动开展过程中出现的劳动育人内容与劳动育人活动实际分离——“有劳无教”的片面化现象，应提倡“劳教结合”以增强劳动育人实效。劳动育人不仅应该



新中国成立以来北京高校共青团开展劳动教育的历史经验与现实启示

强调劳动实践的过程和劳动的操作层面，还应该注重劳动过程中丰富的教育内容。

（一）知：开设课程深化认知

共青团虽然有做劳动育人的经验和优势，但是单一的力量是不够的，只有坚持党委统一领导，与教务、学工部门、院系形成双向互动形成合力才能发挥更大的作用。2020年3月，中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》（以下简称《意见》），对加强新时代劳动教育进行了系统设计和全面部署；7月，教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》（以下简称《指导纲要》），对各级各类学校开展劳动教育提出了细化要求。《意见》和《指导纲要》提出，普通高等学校要将劳动教育纳入专业人才培养方案，明确主要依托课程，本科阶段不少于32学时。因此，高校就要开设相关的课程，增加学生的认知。普通高等学校学生，除了要掌握通用劳动科学知识，巩固良好日常生活劳动习惯外，还要强化服务性劳动，自觉参与教室、食堂、校园场所的卫生保洁、绿化美化和管理服务等。结合“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划、“青年红色筑梦之旅”、“三下乡”等社会实践活动开展服务性劳动，强化公共服务意识和面对重大疫情、灾害等危机主动作为的奉献精神等。

（二）情：树立榜样激发热情

我们要在全社会大力弘扬劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的时代新风，促使全体社会成员弘扬劳动精神，推动全社会热爱劳动、投身劳动、爱岗敬业，为改革开放和社会主义现代化建设贡献智慧和力量。劳动模范和先进工作者、先进人物不仅自己要做好工作，而且要身体力行向全社会传播劳动精神和劳动观念，让勤奋做事、勤勉为人、勤劳致富在全社会蔚然成风。特别是要通过各种措施和方式，教育引导广大青少年牢固树立热爱劳动的思想、养成热爱劳动的习惯，为祖国发展培养一代又一代勤于劳动、善于劳动的高素



2021

基层立项课题优秀成果选编

质劳动者。^①我们一定要在全社会大力弘扬劳模精神、劳动精神，大力宣传劳动模范和其他典型的先进事迹，引导广大人民群众树立辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的理念，让劳动光荣、创造伟大成为铿锵的时代强音，让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽蔚然成风。要教育孩子们从小热爱劳动、热爱创造，通过劳动和创造播种希望、收获果实，也通过劳动和创造磨炼意志、提高自己。^②激发学生的榜样，既要有劳动模范，同时还要树立身边的榜样，使得学生真正看得见，增加可信度，提高劳动育人的实效。

（三）行：开拓渠道增加实践

政府主管部门在发挥好“主导因子”作用的同时，学校、社会机构、家庭等各主体要主动加强多元协同，充分发挥各方在劳动教育中的独特育人价值和功能。在学校外部，学校可以和政府、企业等建立劳动基地，安排学生去进行劳动技能的训练和培养，在实践中增长才干。在学校内部，以团委管理下的社团为例。学校社团在开展劳动育人实践活动时应注重团体内部、志愿者间的多向交流，增强社团凝聚力。社团在推动劳动育人实践活动稳定开展的同时，可以在活动分工时考虑灵活组合，帮助志愿者能有更多机会结识社团内部人员，畅通交流渠道。同时，应该为志愿者之间的交流沟通构建平台，例如定期开展总结会议、进行有趣的社团建设活动、微信群讨论等，进行群体建构，加强社团内部的联系，在劳动育人方面发挥共同体效应。

课题负责人：李习文

课题组成员：董成龙 皮兴灿 金绍农

梁超锋 汪露琳

^{①②} 2014年4月30日，习近平在乌鲁木齐接见劳动模范和先进工作者、先进人物代表，并同他们座谈时强调。



“00后”大学生恋爱观现状及思想政治教育引导研究

北京联合大学

2017年4月，中共中央、国务院印发《中长期青年发展规划（2016—2025年）》中提出：加强青年婚恋观、家庭观教育和引导，切实服务青年婚恋交友，开展青年性健康教育和优生优育宣传教育。恋爱观是个体的特定价值观的内化或选择过程，是自我建构的重要组成部分，对个体健康人格的形成具有重要意义。当下，“00后”已经成为大学校园的主力军。“00后”大学生刚成年不久，这个阶段是个体生理、心理还处在急剧发展的阶段，正是将社会价值观念内化为自己的理想信念、人生观的关键阶段，他们的恋爱观将会对他们的恋爱行为选择产生长远的影响。因此，需要认识与理解“00后”大学生的恋爱观，让教育方式紧跟时代的发展，对于“00后”大学生的恋爱观要因势利导，促进“00后”健康成长。本研究以北京联合大学、对外经济贸易大学、中央财经大学、北京化工大学、北京电子科技学院等多所北京市高校的“00后”在校大学生为调查对象，对他们的爱情观现状进行调查并提出相应的教育策略。

一、调查问卷设计和调查对象基本情况

大学生恋爱观调查问卷共分为两部分，第一部分为基本信息部分，主要收集一些基本的人口统计学信息，共计9道题目，包括性别、年龄、专业、是否为独子、所在城市规模、父母婚姻状况、父母



2021

基层立项课题优秀成果选编

感情状况、家庭类型、家庭收入。9道题目的基本信息，组合成三类信息，第一是个人特征（性别、年龄、专业、是否为独子），第二是家庭特征（父母婚姻状况、父母感情状况、家庭类型、家庭收入），第三类是地域特征（所在城市规模）。第二部分为爱情观调查，内容涉及恋爱状态、恋爱动机、择偶标准、恋爱表达、恋爱相处、恋爱与学业、性行为、学校爱情教育等方面。

问卷共发放3547份，回收有效问卷3381份，有效率95.3%。基本情况统计如表1。

表1 样本基本信息

项目	内容	人数	比例
性别	男	1150	34.01%
	女	2231	65.99%
年龄	18	774	22.89%
	19	1142	33.77%
	20	707	20.90%
	21	759	22.44%
专业	理学	275	8.13%
	工学	660	19.52%
	医学	523	15.47%
	农学	30	0.89%
	文学	418	12.36%
	历史学	23	0.68%
	哲学	8	0.24%
	经济学	95	2.81%
	管理学	328	9.7%
	法学	123	3.64%
	教育学	409	12.1%
艺术学	489	14.46%	

(续表)

项目	内容	人数	比例
是否为独子	是	2013	59.54%
	否	1368	40.46%
所在城市规模	大城市	1403	41.5%
	中小城市	818	24.19%
	小城镇	577	17.07%
	乡村	583	17.24%
父母婚姻状况	初婚家庭(指父母双方只结过一次婚)	2837	83.91%
	父母离异	257	7.6%
	父母一方离世	81	2.4%
	重组家庭	193	5.71%
	寄养家庭	13	0.38%
父母感情状况	和谐稳定	2326	68.8%
	经常争吵或动手	110	3.25%
	介于二者之间	649	19.2%
	离异或分开	296	8.75%
家庭类型	干部/企业家家庭	335	9.91%
	知识分子家庭	475	14.05%
	普通工人家庭	1266	37.44%
	个体经营者家庭	550	16.27%
	农林牧副渔劳动者家庭	192	5.68%
	打工者家庭	509	15.05%
	其他	54	1.6%
家庭收入	8万以下	1193	35.29%
	8万~15万	1133	33.51%
	15万~22万	517	15.29%
	22万~30万	245	7.25%
	30万以上	293	8.67%



2021

基层立项课题优秀成果选编

二、“00后”大学生的爱情观特点与问题

(一)“00后”大学生的爱情观特点

通过调查发现,67.19%的大学生有过恋爱经历,低年级大学生有恋爱经历的偏少,31.38%大学生正在恋爱中。当代大学生的恋爱观普遍存在以下特点。

(1)在恋爱的态度上,69.19%大学生持“无所谓,顺其自然”的态度,24.14%的大学生非常渴望在大学恋爱,认为“没有恋爱的大学生活是不完整的”。

(2)在恋爱的动机上,排在前三位的依次是情感需要、寻找生活伴侣、积累经验与体验人生,地域和家庭没有明显影响。

(3)在择偶选择上,大学生最优先关注的是外貌形象,其次是性格和三观;恋爱对象的选择大多是被人追求或自己主动追求;选择对象时,约50%大学生希望对方与自己在同一座城市、有同等水平的学历、有同等水平的家庭经济状况、对方与自己的性格互补。

(4)在恋爱表达上,随着年级的增长,大学生会变得越来越主动,并且来自大城市的同学更愿意主动追求自己喜欢的人。

(5)在恋爱相处上,86.53%大学生认为男女在恋爱中彼此是具有同等地位的;40.29%大学生认为恋爱最大的障碍不是表白,而是“相处难”。

(6)在恋爱冲突上,大学生优先选择靠双方磨合来解决,其次是与同学交流,较少求助老师和家长,甚至愿意在网络中寻找网友倾诉。

(7)在恋爱与学习、婚姻、金钱的关系上,71.16%的大学生认为“恋爱与学习没有必然联系”,49.91%的大学生认为可以处理好恋爱与学习的关系;只有16.42%的大学生认为不应该将恋爱和婚姻分开对待,39.27%的人认为应该分开对待,还有44.31%的人要视情况而定;59.95%的大学生认为肯花钱与爱情关系紧密之间没有必然联系,不会把花钱看得太重;在外出吃饭、约会时,54.94%的大学生



会选择轮流支付账单，22.46%的大学生选择“AA制”。

(8) 在恋爱与性上，当代大学生性观念比较开放，48.09%的大学生能接受婚前性行为，有24.2%的大学生发生过性行为，其中47.29%的人是在大学期间发生的性行为，48.03%的人是在上大学之前；62.9%大学生认为“性与爱是紧密相连，相辅相成的”；性取向上，81.5%大学生是异性恋，能接受和尊重同性恋，能完全接受的比例为45.35%，完全不能接受的比例只有6.91%；处理性冲动上，大学生采用的主要方式是“转移注意力，做其他事”(42.55%)和“自慰”(16.81%)；57.93%的同学能接受“自慰”行为，但约50%大学生不清楚自慰对生理心理产生的影响；在“能接受TA的第一次不是和你吗？”这个问题上，女生比男生的态度更为宽容，男生认为不能的比例为23.22%，女生为20.35%；在有过性行为的大学生当中，采取避孕措施的方式主要有避孕套(87.68%)、体外射精(42.49%)、紧急避孕药(22.78%)、计算安全期(18.47%)、外用避孕药(6.65%)，还有7.76%的大学生不采取任何安全措施。

(9) 爱情观的形成上，大学生认为最重要的影响因素依次为个人性格、家庭教育、同龄人的影响、传统观念、父母长辈的教导和学校教育等。

(二) 存在的主要问题

通过数据分析发现，当下大学生在恋爱观上存在一些偏颇，主要问题如下。

(1) 在恋爱动机上，8.68%大学生是出于“生理和性的需要”(4.77%)、“证明自己的魅力和价值”(2.18%)、“受同学的影响”(1.73%)而谈恋爱，21.45%大学生出于“其他”谈恋爱。从以上可以看出，目前大学生的恋爱动机比较复杂，对爱情的理解不够全面深入，没有把握爱情的本质，需要加以引导教育。

(2) 在择偶选择上，最优先、最看重的还是“外貌形象”，这个因素排在“性格和三观”之前。如果大学生恋爱中过于看重外在美，



2021

基层立项课题优秀成果选编

则会影响合适对象的选择以及恋爱的质量等，需要引导大学生建立正确的择偶观。

(3) 在恋爱最大的障碍上，48.51%大学生认为是“相遇难”，40.29%大学生认为是“相处难”，这说明大学生在寻找恋爱对象和经营爱情上尤其缺乏经验和方法技巧，需要给予针对性的培训、个性化的发展辅导。

(4) 在解决感情冲突的策略上，8.13%大学生“不知道如何解决”，8.44%大学生会“与网友述说”(1.85%)、“与家长沟通”(5.04%)和“咨询老师”(1.55%)，83.43%的大学生靠“双方磨合解决”(57.15%)和“与同学交流”(26.28%)。这说明大学生在遇到恋爱问题时不爱向外求助且比较被动，一般自己解决，当对外求助时更少找更有经验的家长、老师帮忙，进行心理咨询的求助也会更少。

(5) 在恋爱与学习关系上，持有“恋爱与学习没有必然联系”观点的同学在各年级、区域、家庭类型中占比都最高，说明大部分学生是把恋爱与学习作为相对独立的两个事情来看待，对两者之间可能存在的促进或阻碍关系意识不足。关于能否处理好恋爱与学习的关系上，46.66%大学生认为“因人而异，无法下定论”，3.43%大学生认为“难以处理好”。因此，高校需要引导学生处理好恋爱与学习的关系，让美好的爱情在追求学业进步中更加现实可期，让学业进步在爱情的相互扶持中更上一层楼。

(6) 在恋爱与婚姻关系上，16.42%大学生认为“恋爱与婚姻不应该分开对待”，10.26%大学生“只谈恋爱，不结婚”，26.88%大学生“不知道是否与现在的恋人结婚”。这说明大部分大学生对恋爱与婚姻关系还没有清晰的认识和把握，没有从长远的婚姻家庭来思考现在的恋爱关系。

(7) 在恋爱与金钱的关系上，11%大学生认为“肯花钱就是爱我的表现”，22.6%的大学生“在恋爱期间，外出吃饭、约会时自己付或对方付”，50.33%的大学生“无法接受裸婚”。这说明部分大学生会将金钱与感情好坏深浅挂钩，比较在意对方的物质付出。



(8) 在爱情与性的关系上, 37.1%的大学生认为“性与爱是可以独立存在或没有任何直接关系的”, 62.01%的大学生能接受恋爱期间发生性行为; 24.2%的大学生发生过性行为且其中有48.03%学生第一次发生性行为是在大学之前; 在大学生发生性行为的动机上, 52.06%的大学生是出于“对性的好奇”(21.1%)或“满足生理需求”(30.96%)。关于“一夜情”这种纯粹满足生理需求的性行为, 61.74%大学生表示不能接受, 但是在表示接受的人群中, 男生(33.57%)几乎是女生(11.65%)的3倍, 实际发生过的男生(8.43%)比例是女生(2.02%)的4倍。发生“一夜情”主要对象排在前六位的依次是网友、曾经恋人、好朋友、认识但不算朋友、同学、普通朋友。从以上可以看出, 相当一部分大学生性观念比较开放, 他们可能会为了性满足而恋爱, 恋爱中也可能随心所欲地发生性行为, 随意的性行为可能会带来身心伤害和不良的社会影响。

(9) 在性安全方面, 24.46%的大学生经历过性骚扰, 13.02%的大学生不确定, 经历的性骚扰主要是口头方式和设置环境方式; 对不安全的性行为, 63.02%的大学生知道一些, 17.25%的大学生不清楚。从以上可以看出, 大学生比较缺乏性健康、性安全方面的知识。

三、“00后”大学生爱情观教育引导对策

恋爱是每个人都要经历的一项重要人生课题, 它直接关系到将来的婚姻和家庭。大学阶段是大学生建立“世界观、人生观、价值观”的关键时期, 也是大学生尝试探索、体验积累异性亲密关系的重要时期, 在这一时期积极引导大学生树立正确的恋爱观则具有重要意义。

(一) 恋爱教育内容的全面化

目前, 高校恋爱教育的内容主要集中在对爱情的理解、恋爱的误区、恋爱能力的培养等方面, 对恋爱中的择偶观、道德观、消费观、婚姻观、性爱观及性行为等方面的教育则相对薄弱, 尤其是性教育这块尤其薄弱。由于大学生的性生理和心理已经成熟, 加上社会的日



2021

基层立项课题优秀成果选编

益开放包容，一方面他们的性观念变得比较开放，性行为的尝试逐渐增多；另一方面他们在性安全、性道德、性法律等方面的知识和意识又相对薄弱，结果造成了很多身心伤害，甚至带来了不良影响。因此，高校需要完善恋爱教育内容，形成系统全面的内容体系，开拓多种渠道完善教育体系，例如开发针对不同学历层次、不同专业特点的课程，完备教材，系统地传授恋爱知识、性知识，教授恋爱技能，引导学生建立科学的恋爱观、婚姻观，从整个人生历程、人生内容的大视角来理解爱情，正确地对待爱情与学业事业、与婚姻家庭、与道德法律等的关系。

2020年，中青校媒面向全国1028名大学生发起问卷调查，调查结果显示，88.23%的大学生支持大学开设恋爱课。目前已有部分大学专门开设了恋爱与婚姻方面的课程，例如武汉大学、华东师范大学等，受到大学生的喜爱。在本研究所涉及的几所高校中，51%的同学表示自己的学校已经开设了爱情的相关课程。但大部分高校并没有开设专门课程，恋爱婚姻教育一般融入思想品德修养课、大学生心理健康课等课程中，作为其中的一个章节进行教授，因此恋爱教育的内容、深度等都受到了一定限制。在针对学生希望学校开设有关爱情哪方面的内容教育调查中，出现频次比较多的主题为：恋爱观教育、性教育（安全性行为、避孕）、艾滋病的预防、爱情的情绪处理、爱情保鲜、恋爱的相处等。因此，恋爱教育全面普及，在融入多学科课程为主要渠道的基础之上，需要更加细化主题，一是分主题进行专门课程教育，二是以分主题进行专题讲座、沙龙、团体辅导等多种教育活动为补充，形成完善的教育体系。

（二）恋爱教育形式的多样化

调查发现，约49%的大学生反映学校没有开设爱情方面的课程；约49%的同学接受过学校正规性教育，学生对性知识的了解渠道主要是同学朋友的影响、杂志书本、学校教育和电影视频等；学生认为恋爱教育最有效的方式是开设专门课程（66.67%）、观看教育片（48.39%）、专家开讲座（43.36%）、宣传栏上科普（40.99%）、同学



相互讨论分享（35.4%），等等。

从以上可以看出，全面系统地开展恋爱教育需要开拓多种渠道，形成多渠道、多平台、多形式的立体教育体系。首先，课程教育是主渠道，建立必修课和选修课相结合、线上课程和线下课程相补充的立体课程体系，开发与课程匹配的立体教材体系。其次，宣传教育是主阵地，学校要抓好恋爱的宣传教育工作，占据学生思想引导的主阵地，正确地引导学生建立科学合理的恋爱观、婚姻观等，从而形成正确的三观。学校要采用多种形式开展恋爱教育，利用橱窗、报纸、微信公众号、抖音等各种媒体进行广泛宣传，不断开拓新媒体、融媒体平台的宣传。再次，丰富多彩的教育活动是主载体，学生通过参与设计比赛、演讲比赛、视频制作、主题宣讲、团体辅导等活动能更好地理解爱情并提高恋爱能力。最后，针对性发展辅导是主途径。恋爱千姿百态、千变万化，因此在进行普遍教育的同时也需要开展个性化的发展辅导，通过心理教师、辅导员、班主任等人的心理咨询、深度辅导、谈心谈话等更有效地给予学生恋爱的指导。

（三）恋爱教育开展的全程化

通过调查发现，虽然大学生期待爱情的发生，但是觉得爱情相遇难（48.6%）、相处难（40.28%）都是最大的问题。另外，不同年级大学生对恋爱教育的需求重点不一样，有必要开展全程化的恋爱教育。大一时可以通过课程系统地向学生传授恋爱知识和技能，例如《大学生心理素质教育》《大学生恋爱》等课程，引导建立科学的恋爱观，培养恋爱能力。大二到大四可以通过选修课、教育活动、宣传教育、发展辅导等深化学生对爱情的理解，学会经营爱情，正确处理恋爱与性、金钱、婚姻、道德、法律等的关系。另外，可以通过心理教师、辅导员等人追踪学生整个恋爱过程，及时给予个性化的咨询辅导。

（四）恋爱教育参与的全员化

培养合格的社会主义建设者和接班人，需要“全员育人”，恋爱



2021

基层立项课题优秀成果选编

教育作为育人的一项重要内容，也需要全员参与。全员化，不仅包括学校系统的全员，还涵盖家庭和社会，是一个全方位的大的育人系统。在学校层面，包括专兼职心理教师、辅导员、班主任、任课老师、行政人员、后勤服务人员等，也包括学生朋辈群体和学生个人，强调高校全体师生的共同参与；在家庭层面，包括父母、兄弟姐妹等直系亲属、旁系亲属等；在社会层面，包括政府人员、医务人员、警务人员、媒体人员、社区人员、校友等相关的社会力量。在高校，我们应以广义上的全员育人理念看待人才培养工作，以学校、家庭、社会、学生自己共同参与所形成的合力，实现多方面、多角度、多层次育人。

（五）恋爱教育载体的网络化

网络是我们做育人工作的重要平台和载体，新时期开展网络恋爱教育，只要我们准确把握学生成长发展需求，采用学生喜爱的方式，遵循教育规律，切合网络特点，春风化雨、潜移默化地去实施，就能受到学生欢迎，有效地实现育人效果。

首先，加强恋爱网络媒体教育平台建设，加快自媒体教育与发展平台开发，创建恋爱心理网络服务体系。其次，提升网络恋爱教育队伍的专业素养和媒介素养，进行恋爱知识技能培训、沟通交流培训、网络媒体运用技能培训等。再次，促进线上、线下网络恋爱教育的融合发展，网络教育既有其优势也有其弊端，需要与线下教育配合补充。最后，利用网络信息技术的优势更容易实现各方力量的联动协同，通过网络平台开发和建设可以实现资源共享、信息分享、经验交流等功能，便捷有效地凝聚各方工作，形成良好的育人效果。

课题负责人：黄大庆

课题组成员：赵辉 于丹怡 魏丽 宋广荣

赵磊 闵昭楠 乌力汗



首都高职大学生思想政治教育的 研究和对策研究

北京经济管理职业学院

在改革开放不断深化、新媒体技术广泛应用、经济全球化和互联网全球化深入发展、中国社会结构、利益模式和文化观念等复杂背景下，社会价值取向发生深刻变化，各种新的思维和观念趋势不断涌现，深刻地影响了现代学生的理想信念、价值判断、道德意识和行为规范。与此同时，大学生思想活动的自主性、选择性、多变性和多样性日益增强。这些情况给学生思想政治教育带来了前所未有的后果和严重的问题。高校已成为西方敌对势力与我国争夺学生思想优势的主阵地，高校思想政治工作人员肩负着神圣而艰巨的历史使命。

现代学生的普遍心态是积极进取的创业精神，但也存在着不能忽视的思想问题，如政治信仰丧失、理想信念淡漠、诚信意识低下、社会责任感缺失等问题。这些问题是不能忽视或回避的。大学生是社会主义事业建设的重要力量，对大学生的教育尤为重要。思想政治教育作为大学生综合素质的主要内容，应该优先提升，这是关乎学生未来生活的大问题，也是关乎人才培养是否符合社会需要的大问题。因此，在新形势下更新大学生思想政治教育问题，提高大学生思想政治教育的科学化水平，思想教育的针对性和有效性迫在眉睫。



2021

基层立项课题优秀成果选编

一、大学生思想政治教育现状调查研究

（一）研究对象

在北京经济管理职业学院2019级和2020级学生中随机抽取300名学生作为本次研究的对象。

（二）研究方法

文献分析法：文献研究法是指对现有的文献资料及数字符号中表达出的社会现象及其运动规律进行总结和归纳的一种研究方法。笔者在展开研究的前期，进行了大量的资料查阅，其中大多数资料来源于中国学术期刊在线发表数据库、中国期刊网、硕士论文全文数据库等，对相关文献进行收集、整理、阅读和查阅相关书籍，以此明确研究的方向。

问卷调查法：问卷调查法是当今开展社会学研究最常用的收集数据的方法之一。问卷中所有的问题都是基于研究的内容和目的撰写的，然后研究人员将这些问卷发放给被调查者。笔者制作关于大学生思想政治教育的学生问卷，以此展开调查，进而为后续的研究提供研究基础。

访谈法：调查人员会根据预定的计划，使用合适的工具与受访者面对面进行访谈，专注于一个特定的话题，加深对受访者的了解，从而获得研究方法。在本次访谈中，采访了北京经济管理职业学院的部分学生，以了解学校思想政治教育的情况，分析其现状，并听取他们的具体意见和建议。针对当前的思想政治现状，总结存在的问题。

（三）研究结果统计分析

1. 该校学生普遍认为开展思想政治理论课实践教学很有必要

调查显示，46.2%的大学生认为思想政治理论课的理论教学和实践教学同样重要，33.1%的大学生认为实践教学更重要，14.9%的大学生认为理论教学更重要，5.8%的大学生表示不清楚，如图1所示。

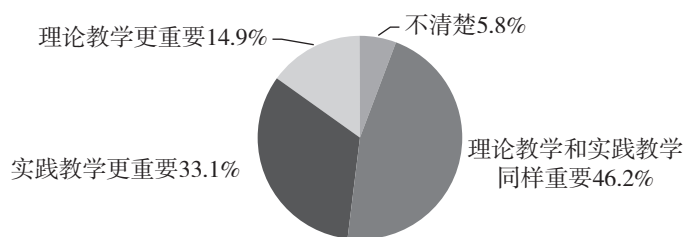
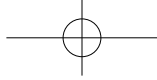


图1 学生对思想政治理论课开展实践教学必要性的认识

2. 多数学生对当前思想政治理论课教学方式基本满意

调查显示, 20.1%的大学生对现在的思想政治理论课教学方式很满意, 57.7%的大学生基本满意, 16.1%的大学生表示不满意, 6.1%的大学生不清楚, 如图2所示。

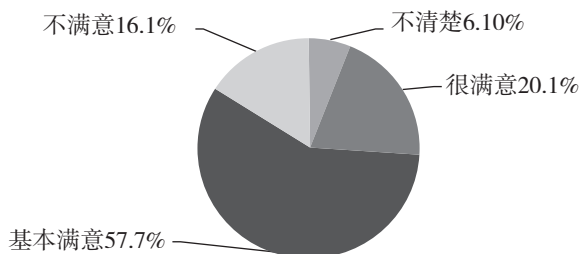


图2 学生对思想政治教育理论课教学方式的满意程度

3. 大学生在思想政治理论课课堂上的表现情况

调查显示, 45.3%的大学生能够做到认真听讲, 做好笔记; 34.3%的大学生只听课, 不做笔记; 14.0%的大学生有时不太听课, 做其他事情; 6.4%的大学生表示感觉讲得好就听, 否则就不听, 如图3所示。

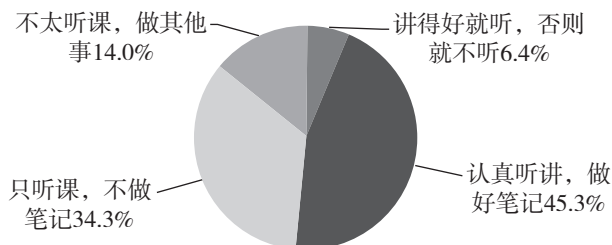


图3 学生在思想政治理论课上的表现



4. 多数大学生认为思想政治理论课的考核方式应该有实践内容

调查显示，62.1%的大学生认为思想政治理论课的考核方式应该开卷考试，加入一定的实践内容；10.0%的大学生赞成闭卷考试；9.3%的大学生赞成课程论文形式；10.1%的大学生赞成小组作业形式；8.5%的大学生赞成课堂专题展示，如图4所示。

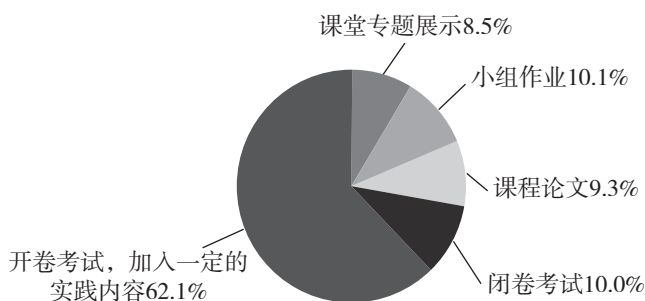


图4 学生对思想政治理论课考核方式的赞同期望

5. 大学生认为造成思想政治理论课效果不够理想的原因是多方面的

调查显示，35.2%的大学生认为是教学方法和手段，29.9%的大学生认为是教师教学能力和学生态度，26.7%的大学生认为是教材内容，8.2%的大学生认为是其他原因，如图5所示。

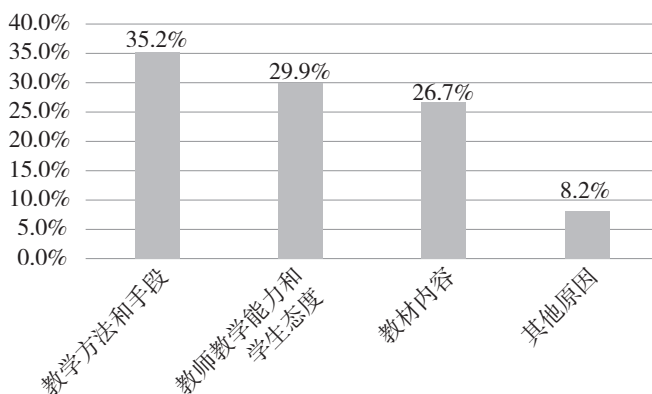


图5 学生对思想政治理论课效果不够理想的认识



6. 大学生对当前学校实践教学情况基本满意的占主体

调查显示, 39.4% 的大学生对学校当前的实践教学基本满意, 15.6% 的大学生满意, 11.0% 的大学生非常满意, 34.0% 的大学生不满意, 如图6所示。

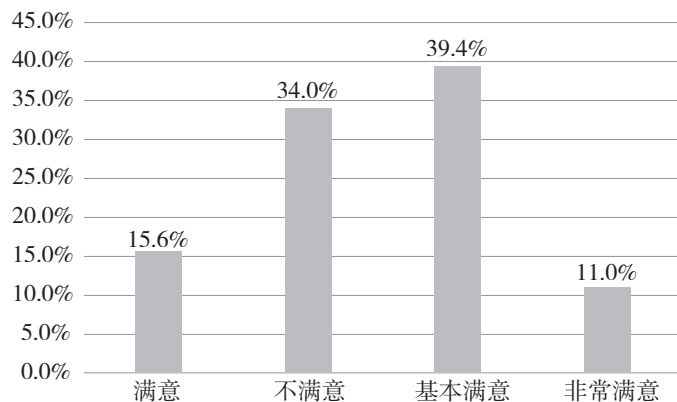


图6 学生对学校实践教学情况的满意程度

7. 部分大学生认为参加的实践教学内容更新不够及时

调查显示, 36.6% 的大学生认为参加的实践教学内容更新及时, 28.3% 的大学生认为更新不及时, 24.4% 的大学生认为沿用以往的内容, 10.7% 的大学生认为内容陈旧, 脱离实际, 如图7所示。

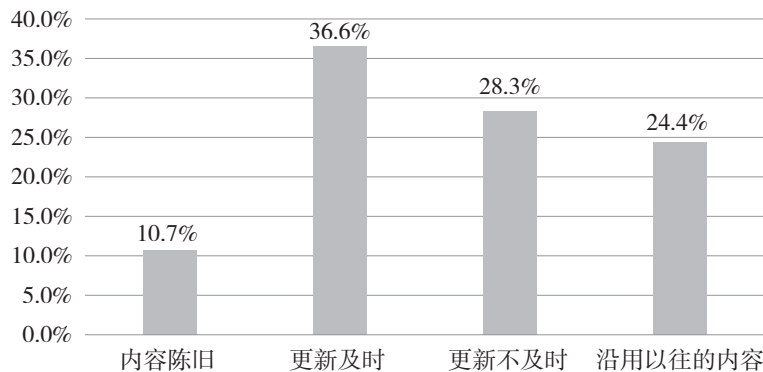


图7 学生对实践教学内容更新情况的反馈



2021

基层立项课题优秀成果选编

二、大学生思想政治教育存在的问题

(一) 注重形式

各种实践育人活动要立足内涵，特别是吸收中华民族的文化养分，弘扬优良文化传统，树立民族自信心。在校内外各种人文教育活动、各类文化艺术活动、科技创新、校外参观、专业实践等方面，精心设计布局，增加宣传并注意外部影响。但其精神内涵的形成却没有引起足够的重视。精神文化内涵是思想政治教育实践训练的核心和中心，是实践训练的主要组成部分，是实践训练高品位和高水平的标志，是对实践活动的内在价值的认识。由于外在形式的构建相对有形且易于实施，而精神文化内涵相对抽象、难以理解，因此没有得到应有的重视，不能在实践活动的内涵中得到充分体现。同时，在相关工作制度的制定和实施中，存在着强调过程管理而忽视文化影响的问题。往往只强调活动过程的重要性，只限于运用各种固定的规章制度机械地约束广大师生，而不再关注其丰富的精神内涵和创造活动过程的重要性。由于缺乏精神文化的引导，实践环节往往停留在表面，无法触及参与者的内心和灵魂，导致参与者对相关活动感到厌倦甚至抗拒。

(二) 缺失主体

在大学生思想政治教育过程中，各院系和高校教师、学生、职工要成为实践活动的组织者，形成实践课的统一体。事实上，许多开展教育活动的高校主要是党组织、学生社团和学生骨干，而其他行政机构和校园内的大部分师生都在活动范围之外运作。实践活动的参与者，除部分学生干部外，其他普通学生往往不是自愿参与，或是在各自学科领域的约束下被动参与。这类被动参与心理，让这些被动参与者感到反感，大大降低了实践学习的效果。需要注意的是，当前大学教授多以课堂教学为主，对其他课外学习活动的重视程度过低。课堂教学与课外实践分离，无法传达理论指导实践和实践验证理论的本质



目的。同时，教师、学生、管理人员、后勤人员等群体在校内外实践活动过程中缺乏沟通理解。一些高校集中组织的学生实践活动大多采用传统方法，单调、陈旧、枯燥，缺乏创新性，与教育目标没有直接关系，没有实现学校管理和教学的总体目标。

（三）缺乏家庭教育

通过对北京经济管理职业学院部分学生家庭教育的现状分析，发现家庭教育比较重视学生的文化课的教育，忽略了学生思想品德方面的教育。家庭对学生有一定的思想政治教育，但是也只是做了一些表面工作，对学生思想上的教育没有完整的策略。由于学生进入大学之前的学习生活近乎一种与世隔绝的状态，所以在步入大学之后，学生很容易受外界影响而不能很好地去学习实用性知识。另外，由于距离的问题，家长无法再像以前一样做到全方面地管理和照顾，一些学生在生活方面也做不到很好地自律。与此同时，这也就使得家庭教育对学生的影响越来越淡化，缺少了父母的监督，很多学生就容易开始放飞自我，思想开始开枝散叶，朝着不同的方向发展，极有可能误入歧途。

很多大学生在校期间出现问题都是因为远离了家庭，少了父母的言传身教，思想方面开始不再像过去那样守正，在一些诱惑下没有人及时劝阻，使得孩子走上了歪路。由此可见，如何有效提高家庭教育在学生上学期间很好地约束孩子是很重要的，要想保证大学生在校期间思想教育能够顺利进行，父母的引导和家庭教育是必不可少的。

（四）存在娱乐化倾向

在实践育人过程中，会出现实践主题不明确或不重要等问题。特别是在专业实践中，过分注重专业知识的传授，忽视提升学生的人文素质和精神，导致文化的引领作用没有得到充分发挥。与此同时，一些低俗、灰色的文化也在破坏大学校园，将低俗文化转化为实践市场，削弱其在通识教育中的合法地位。校园里虽然一年四季都有持续不断的文艺活动，但缺乏思想性、高质量、高雅的文化活动，不能充



2021

基层立项课题优秀成果选编

分满足学生深层次的精神需求。学校刊物、电台、文艺演出、比赛、散文等主要反映学生的个人感受，而不是积极活泼的内容；小团体的例子很多，但社会的主体内容和改革开放的大场景却很少；实践活动也存在文不对题等问题，不能唤起学生的庄严感，没有吸引力和冲击性；小话题，大运动，追逐大舞台，让学生们觉得自己在做文章，在一定程度上限制了实践练习的教育效果。

三、大学生思想政治教育优化对策

（一）高校教育和家庭教育相结合

传统单一的大学思想教育课对学生不能起到有效影响，学生的思想走向仍然容易受到大学在校期间其他各种因素的影响。能真正对学生起到一定约束作用的还是家校教育的配合，因为父母是孩子的最先启蒙者，所以父母的话对孩子的影响是很大的。高校可以根据每一个学生展开调研，根据孩子的心理状态及时做出针对性辅导以及联系家长进行配合开展工作。除了及时发现思想成长出现偏差的学生之外，也能让家长对自己的孩子有一个全面的了解，这样就可以帮助家长根据孩子的学习状态、成长状况进行合理的家庭教育，搭建高校教育与家庭教育相结合的模式，共同陪伴孩子健康成长。

除了学校要改善一些措施以外，家长对于在校期间孩子的教育态度也需要有所转变。父母在对孩子进行家庭教育的过程中，由于在校期间学生生活相对中学比较自由，所接触到的事物会更多，所以已经不能像过去孩子在身边时那样跟孩子进行有效沟通，很容易让学生对家长产生排斥心理。这种现象的产生不仅是因为学生处于叛逆期，同时也是因为家长在进行家庭教育时，思想态度还像过去对待年幼的孩子一样。当学生步入高校以后，即使学校和家长再怎么叮嘱，学生的思想最终都会趋向于独立，所以这个时候家庭教育一定不能像之前那样带有命令的味道，不然只会让学生产生抵触的心理。所以高校时期的家庭教育，与其说是家长教育孩子，不如说是引导孩子，将孩子这



种刚步入高校的猎奇思想和心理引入正轨。在与孩子交谈时需改变传统语气，给孩子更多的关怀。

（二）努力营造良好的家庭教育和社会教育环境

大学生思想政治教育的成功实施，不能单靠学校的努力；家庭和社会也有很多责任。当前，建立大学生思想政治教育机制主要是面向学校和学生。要创造整个家庭、社会氛围和环境，还有很多工作要做。

一方面，要注意营造家风。中华民族五千多年文明，历经无数劫难，其优良的家风在其中发挥了重要作用。纵观历史，每个家庭都形成了与当时国家社会的基本价值观和道德体系相对应的家训和家规，继承了祖先的美德，成为提倡健康生活方式的沃土。孟母三迁、岳母刺字等历史故事，再现了中华民族重视家风的生动场景。但是，当前个人主义至上、西方利益至上等极端消极思想颓废思想已严重渗透到我们的家庭当中。当前，党中央高度重视家风建设。习近平总书记强调：“无论时代和生活方式发生多大的变化，都要重视家庭教育。”因此，有关部门要制定相应的家庭建设制度，出台新时代家庭建设标准，继续做好家庭建设工作，广泛传播正确的家庭风格模式，共同营造温馨和谐的家庭环境。

另一方面，高校作为引领社会潮流的重要阵地，在塑造整个社会风气方面发挥着示范引领作用。高校必须以其在精神文明建设方面的突出成就，为改善和引领社会风气做出积极贡献。同时，高校要带头建立有效的沟通协调机制，以及与家庭和社会及时沟通和反馈的机制，让家庭和社会真正成为大学生思想建设的里程碑，并通过学校、社区和家庭的密切互动使三者连成一体，共同为学生思想政治教育实践创造良好的环境和资源保障。

（三）激发学生课堂学习热情

现如今高校对学生的思政教育不能收到很好的效果，正是长期以来的教育模式所导致的，想要转变这种情况，需要教师在授课过程中加入实践课程。



2021

基层立项课题优秀成果选编

1. 完善对大学生的衡量标准

课程学习的用处高低决定了学生对课程的重视程度，所以就业岗位的衡量指标在一定程度上影响到了学生对思政课程的学习态度。高校应加强与各大企业之间的联系，将学生的思政课成绩纳入人才考核标准，除了文化课成绩之外，学生的思想、三观也是重要影响因素。这样在校学习期间学生自然能够意识到思政课程的重要性，学习时自然会打消无所谓的念头。

2. 加强师资队伍建设

由于传统教育下思政课程并不是高校主攻课程，很多思政教师其实是其他课程的授课教师，这就导致了课程开展质量和开展课程的态度不同。首先老师不够专业，就很难针对性地激发学生的上课兴趣。大多数思政课的开展都是清一色口语化教学，不能很好地吸引学生，再加上整天枯燥的专业课学习，学生会本能地出现排斥心理。所以应该提高相关课程教师的专业素养，针对课堂设置情境对话之类的教学，从而激发学生上课的兴趣，提高学生的课堂积极性。再就是专业的事，交给专业的人来做，非相关专业的教师对此开展课程时不能很好地运用专业知识，因此不能提高学生的学习积极性，从而导致学生不能及时地给老师反馈。学校应当加强对思政教育的重视，加强引进相关师资力量，制定相关课程的教学策略。

3. 增加教学实践环节

思政课程的开展应当与社会实践相结合。很多书本上的教学内容都会给学生一种纸上谈兵的感觉，缺乏实际教导，所以在思政课程开展过程中，应当结合适当的实际情境教学，带学生走出教室、走出校门，结合真实的社会场景进行实地教学。这种教学不仅能激发学生的学习兴趣，也能大幅度增强学生对教学内容的印象。

课题负责人：刘孝勇

课题组成员：王 轲 郭 芹 袁 阳 徐晓琳



自媒体环境下首都网络舆论生态特征 及引导策略研究

中共北京市昌平区委党校

自媒体是一种新的媒体形态，是利用先进信息技术，通过互联网、无线通信网以电脑、手机、数字通信设备等终端，向用户提供信息和娱乐服务的传播形态。自媒体具有交互性、即时性、海量性、共享性、多媒体、个性化、社群化等特点。当前，首都自媒体数量、规模、影响力都空前庞大，日益成为市民获取新闻信息、办理事务、进行社交的重要渠道。近年来，自媒体快速发展，正在深刻影响传统舆论场格局和公民的行为习惯。这场由信息技术变革引发的舆论生态环境变化，给首都网络舆论治理工作带来前所未有的风险和挑战。如果对自媒体不加以运用和有效引导，舆论引导就难以取得成功，在意识形态和舆论话语权的斗争中就会陷于被动。

一、新时期加强首都网络舆论引导工作的重大意义

（一）加强网络舆论引导是凝聚共识、汇集合力，推动首都“十四五”新征程开好局、起好步的重要保证

纵观党的百年奋斗历程，我们党之所以能取得革命、建设、改革的一个又一个胜利，是同高度重视新闻舆论工作密不可分的。党的十八大以来，首都舆论工作在党的领导下牢牢把握正确导向，传播了正能量，唱响了主旋律，守住了主阵地，为首都各项事业发展提供



2021

基层立项课题优秀成果选编

了坚实有力的舆论支持。同时也应该看到，突如其来的新冠肺炎疫情，推动世界百年未有之大变局加速演进，国际社会环境进入动荡变革期，各种不确定不稳定因素逐渐显现。当前我国正处于“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，这段历史交汇期对于我国社会主义现代化进程有着特殊的意义。在这样的形势任务下，必须充分发挥新闻舆论工作宣传、教育、动员群众的重要作用，通过建立健全舆论引导工作机制，更好地团结人民、凝心聚力、鼓舞士气，把首都广大干部群众的思想 and 行动凝聚到“十四五”各项任务目标上来，凝聚到大踏步迈向社会主义现代化新征程上来。

（二）加强网络舆论引导是取得舆论主动权、维护首都意识形态安全的迫切需要

面对新时代中国的快速复兴，一些反华势力把中国的发展壮大视作威胁，加紧对我国进行围堵、遏制、诬蔑和利用互联网极力进行价值观渗透，同我们争夺舆论阵地、争夺人心。网络空间思潮纷繁复杂，长期存在民粹主义、泛娱乐化倾向，这些因素成为制造社会分裂的推手，首都网络舆论工作处在全国意识形态斗争最前沿，能否打赢舆论争夺战，直接关系到国家制度稳定和首都政治安全。因此，必须用科学严谨的体制机制和制度屏障，确保舆论导向始终沿着正确方向，当好党和人民的喉舌，不断巩固首都全体人民众志成城、团结奋斗的共同思想基础。

（三）加强网络舆论引导是舆论宣传守正创新，提高舆论引导力传播力公信力的关键任务

近年来，首都网络舆论工作认真贯彻习近平总书记关于新闻舆论工作重要讲话精神，高举旗帜、引领导向，在服务党和国家工作大局中发挥了重要作用，积累了宝贵经验，提高了工作能力和水平。同时也应该看到，在实际舆论引导工作中还有跟不上、不适应的地方，比如引导网络舆论有的创新意识不强、表达方式单一、回应能力不足、



没有及时回应人民群众关切等。特别是随着自媒体快速发展和舆论生态深刻变化，对原有媒体格局和管理体制形成冲击，也对加强传播手段建设和创新提出迫切要求。这就需要我们坚持守正创新，既毫不动摇坚持正确导向，又持续改进创新新闻宣传体制机制，不断提升舆论引导工作水平。

二、自媒体环境下首都网络舆论生态特征分析

从总体上看，北京市舆论信息总量大，网络舆论生态环境正在发生显著变化。尤其是在2021年建党100周年和“十四五”开局的形势背景下，网络舆论主体更为多元，热点事件类型涵盖政治、经济、社会治理、教育、公共卫生安全、文体娱乐等多个领域。从时间周期看，上半年1月至7月是本年度舆论信息的高产期，一是政治类的全国“两会”“十四五”规划纲要颁布实施，全党开展党史学习教育，建党100周年系列庆祝活动等；二是首都社会治理方面，形式主要是电子报、“两微一端”、论坛、贴吧、地方领导留言板等。地域范围覆盖全市16个区的333个街乡镇，涉及46个政府组成机构，网络舆情主要集中在接诉即办、疫情防控、垃圾分类、物业管理、社区老龄化服务、大数据治理等方面；三是教育类，包括“三孩”生育政策颁布实施、双减政策落地、北京重新调整学区划分规则等引发网络舆论热议；四是公共卫生安全，疫苗接种，美国将病毒溯源政治化问题，将疫情和北京冬奥会举办捆绑等方面舆论较多；五是上半年由娱乐明星引发的人们对于代孕、高片酬、资本运作、文化名人艺德等关注度不减。

具体来看，首都网络舆论生态特征呈现为五个方面。

（一）内容生产主体多，舆论源头分散

首都互联网基础资源发展多年处于领先地位，网民规模、互联网普及率、网络平台数量位居全国前列，北京作为全国“网都”，在网络舆论方面具有特殊地位，一方面北京“四个中心”的功能定位舆论压舱石的地位被突出强调；另一方面北京成为舆情高发敏感地区，长



2021

基层立项课题优秀成果选编

年承受较大的网络舆情压力。尤其是近些年来，随着微博、微信、短视频等自媒体平台的发展壮大，高校、互联网企业中大批年轻用户的“生产消费”身份结构发生明显变化，越来越多的用户不只是网络内容的消费者，而是参与到信息传播中来，成为信息内容的生产者，在传播链条的重要环节、关键节点发挥连接和中转功能。截至2020年12月，我国即时通信用户规模达9.81亿，并且保持较高的增长势头。互联网接入环境的变化，促使自媒体正日益成为热点事件曝光的主要平台，同时也成为网络舆论的独立策源地。特别是短视频的特殊性正在凸显，多媒体信息传播极易造成舆论反复震荡，这对提高网络舆论引导能力提出了较高的要求。

（二）自媒体舆论传播敏感议题多、热点事件持续性强和影响力偏大

近年来，随着改革任务进入攻坚期、深水区，各种深层次社会矛盾交织叠加，社会思潮纷纭激荡，首都网民情绪心态呈现分化走势。一部分网民热衷于关注政治、经济、军事、外交、社会领域重大事件，往往能以客观公正的视角对事件进行分析；另一部分网民在自媒体平台借反腐治吏、重大活动、民生保障等问题宣泄个人不满情绪，发表非理性言论。两种趋势集中表现为，首都舆论场传播严肃敏感话题多，自媒体平台便利性很容易把这些话题炒作成轰动事件，基于用户“兴趣”的个性化信息推送机制，使用户发现和提炼优质信息的能力弱化，相同爱好和生活圈的网民获取同类信息，并且反复跟踪同一热点事件，持续推动舆论扩散传播。这就要求各级部门对自媒体舆论传播、舆论引导要有足够高的政治敏锐性，要有从全局高度研判问题、处置事件、引导舆论的能力。

（三）政府主流舆论媒体成为首都舆论场中坚力量，“两个舆论场”共识度逐渐加强

自媒体快速发展使民众获取和传播信息的方式发生改变，也使传



统舆论中心发生转移和自媒体网络舆论阵地兴起。首都作为政治中心、文化中心，主流权威媒体云集，网络传播实力处于全国中心地位。以党报党刊、电台、电视台、政府官方“两微一端”为代表的主流媒体舆论场，和以互联网“自媒体”为代表的民间舆论场，两个舆论场既有交集又有隔阂。首都舆论场呈现出“三个地带”的基本格局，各级党报党刊、央媒、北京市地方融媒体中心等传统媒体平台，作为“红色地带”始终坚持正面宣传，积极主动发声引导网络舆论走势；微信、微博、网络论坛、短视频平台既有主流媒体发出正面声音，也有普通网民、意见领袖的负面批评，这是“灰色地带”；还有少数网络社区平台、微信、微博中存在敏感信息和激烈言论，这是“黑色地带”。这三个地带相对独立，但从总体上看是有重叠、有转化、有交流，共识度正逐步加强。

（四）自媒体信息转发便捷，扩散迅速，纠正纠偏难度加大，自媒体信息的碎片化、浅阅读等特征，容易造成对信息的断章取义、形成片面认识

简短的文字、视频、声音等只能对某个事件真实情况进行有限的展示，很难呈现事件的全貌，在快节奏、浅阅读时代，人们往往根据片面信息便迅速形成自己的印象和判断，对事件的性质过早地下结论，难免出现以讹传讹，以偏概全的情况。自媒体具备即时交互特性，这就给舆论引导的时效性提出较高要求，逐渐从“黄金24小时”演变为“黄金4小时”，进而又演变为“钻石1小时”，甚至提出“决定性10分钟”的反应要求。尤其是对那些受事件发展驱动的网络舆论，当预见到某一事件会发生时，无论是正面事件还是负面事件，都应同时注意相关媒体的反应。通过预先分析，对可能产生的公众问题做好解答准备，对需要发布的信息做好安排布置，一旦突发事件发生，能够抢占“首说”效应，做到第一时间先入为主，发出引领者声音，以正确的舆论导向，引领社会公众和舆论走势。



基层立项课题优秀成果选编

（五）首都舆论引导对其他地区具有较强的示范效应

首都公共管理政策具有示范效应。近年来，北京市出台的小客车限号政策、限行政策、住房限购政策、积分落户政策，一经出台实施，很快被其他省市效仿。与此相对应的是，首都的网络舆论引导也具有示范效应，这种示范效应是通过网民对北京公共政策的围观、评价、反应来体现的。具体可以分为两个层级：一是在首都发生的热点事件引发网络舆论，往往能够扩散到全国范围，并形成一定影响；二是首都网络舆论引导和舆论阵地建设的工作思路、引导机制、处理办法等方面对其他地区开展舆论引导和舆情治理具有示范借鉴意义。

三、自媒体环境下网络舆论引导工作存在的不足

近年来，首都网络舆论引导工作依托属地各类媒体资源，不断进行传播平台、传播内容、传播技术等方面的创新探索，积极引导舆论热点事件，取得了明显的工作成效，但是还存在一些短板和问题。

（一）舆论引导理念滞后

出于维护社会稳定的需要，一些责任部门和相关人员在社会热点事件发生后往往采用传统“删、堵、封”的方式管理网络舆论，这种方式不仅难以发挥效果，而且容易加大舆论引导的难度。自媒体是一个开放式舆论场，受众成为信息传播过程中的主要参与者、意见的表达者，如果政府官方媒体还按照传统的思维模式进行舆论引导，可能会引发负面传播效果。因此，自媒体背景下进行舆论引导必须变“堵”为“疏”，畅通意见表达渠道。舆论发生以后，应该本着还原事实真相、解答受众疑惑、主动传播正能量的原则对网络舆论进行引导。

（二）舆论引导方式单一

相关部门机构网络舆论引导方式不够灵活，有的缺乏实质性内



容，表现形式单一，这不仅损害了政府形象和公信力，也降低了官方媒体舆论引导的权威性。目前，部分官方媒体的信息表现形式只限于文字，不排版、无插图、少原创、不解读，受众普遍缺乏阅读兴趣，舆论引导效果较差。因此，创新官方媒体舆论引导的方式，充分借助移动互联自媒体进行舆论引导，日益成为政府部门和官方媒体做好舆论引导工作的重要方法。

（三）舆论引导内容不规范

舆论引导的前提在于主流媒体应该恪守社会主义新闻工作的基本原则，坚持正确的社会舆论导向，真实、客观、公正地传播社会信息。受市场化的影响，部分媒体在进行舆论引导时存在内容不规范的现象，产生了不好的社会影响。若主流媒体不能通过规范性的信息传播提升自身舆论引导的能力，会削弱社会公信力，对社会发展产生不良效应。

（四）舆论引导机制不健全

网络舆论引导工作需要多部门协同联动。当前，党和国家机构改革已经基本完成，网信部门在党委直接领导下，功能定位得到有效强化，但是基层党委在进行舆论引导时，还存在权责不明、渠道单一，缺乏统一、协调不力等缺陷。部分单位没有设置舆论应急处理机制，一旦遭遇突发事件网络舆论引爆，只能组成临时小组或借助上级网信部门进行处理，缺乏有效引导应对舆论问题的经验，不利于发挥主流媒体的舆论引导力，影响社会突发事件的解决。

四、做好首都网络舆论引导工作应当具备的意识

（一）始终把政治意识挺在前面

北京是国家的政治中心，既要承担保障党中央日常办公的重要使命，做好“四个服务”，又要在带头不折不扣执行党中央各项决策部



2021

基层立项课题优秀成果选编

署、保证中央政令畅通上发挥好表率 and 首善作用。首都网络舆论引导的政治意识，包含两方面含义：一是要坚持党性原则，提高政治站位，坚持正确舆论导向，引领社会风气，积极传播正能量，去除网络空间负能量，凝聚社会思想共识；二是要坚持底线原则，实事求是，客观理性，及时回应社会关切，主动承担社会责任。党的十八大以来，习近平总书记高度关注新闻舆论工作，多次研究有关问题，发表一系列重要讲话并作出重要部署。2016年2月19日，习近平总书记在党的新闻舆论工作座谈会上强调“党的新闻舆论工作坚持党性原则，最根本的是坚持党对新闻舆论工作的领导。党和政府主办的媒体是党和政府的宣传阵地，必须姓党。党的新闻舆论媒体的所有工作，都要体现党的意志、反映党的主张，维护党中央权威、维护党的团结，做到爱党、护党、为党”，这就从政治上为做好新闻舆论工作，坚持正确舆论导向指明了前进方向，提供了工作根本方法。

（二）牢固树立大局意识

党的十八大以来，习近平总书记明确指出，在新的时代条件下，新闻舆论工作担负着围绕中心、服务大局的重要责任和使命。牢固树立大局意识，自觉从大局出发看待问题，解决问题，善于统筹协调，练就“十指弹琴”，处理好整体和局部、当前和长远的关系是做好新时代首都网络舆论引导工作的根本方法。首都网络舆论引导的大局意识体现在：一是政府部门之间要建立协调联动机制，明确责任主体，厘清职责边界，畅通信息沟通，形成工作合力；二是除了要在同级之间形成工作联动之外，还要进一步打破条块分割、多头分散、“五指分散不成拳”的问题，理顺上下级关系，协调不同区域，共同应对网络舆论特点；三是突出线上线下的联动工作机制，运用传统媒体、政务微博、官方公众号在线上发布信息，线下相关责任单位，调查事件、追踪进展、解决问题形成闭环式管理，逐步实现线上线下协同联动、网信部门和属地单位齐抓共管的良好局面。



（三）坚持首都意识首善标准

2015年12月25日，习近平总书记视察解放军报社时指出：“现在媒体格局、舆论生态、受众对象、传播技术都在发生深刻变化，特别是互联网正在媒体领域催发一场前所未有的变革。读者在哪里，受众在哪里，宣传报道的触角就要伸向哪里，宣传思想工作的着力点和落脚点就要放在哪里。”首都网络舆论引导工作要坚持首善意识、心系人民，坚持守正创新，强化法治思维，主动适应新媒体发展变化。坚持首善意识，一是要快，主动作为，不等不靠；二是要新，面对新问题多用新思路、新办法，要结合首都舆论场自身特点，从引导理念、内容、体裁、形式、方法、手段、业态、体制机制等方面加强创新；三是要实，要适应分众化、差异化传播趋势，加快构建舆论引导新格局。要推动融合发展，主动借助新媒体传播优势。要抓住时机、把握节奏、讲究策略，从“时度效”着力，体现“时度效”要求。

五、自媒体环境下加强网络舆论引导的现实路径

（一）加强网络舆论引导要打破思维定式，坚持守正创新

自媒体时代在网络舆论场匿名开放的环境中，人人都是麦克风皆可发声，如果简单采用传统“删、堵、封”方法处置舆情，往往不能缓解舆论压力，拨正舆论导向。相反，如果处置过猛，反应过度，导致网民诉求表达渠道阻塞，不满情绪积累、发酵、转换、最终爆发，极有可能引发舆论危机和突发群体性事件。因此，在进行网络舆论引导时，要建立多元化交流平台，保证网民提出诉求、合理发声。网络舆论治理主体要完成从“把关人”到“引路人”的角色转变，在复杂纷繁的海量信息中，既要准确甄别、解读信息性质，又要加以分析为公众指点迷津、标定方向。这要求政府部门既要把好的工作方法及时梳理、总结、提炼形成可复制、可推广的经验，又要敢于破旧立新，摒弃传统思维定式，在解决新问题中反复思考和实践，探索新方法，



基层立项课题优秀成果选编

积累新经验。在加强舆论阵地建设中，官方主流媒体要创新信息传播风格、转变媒介定位，丰富信息传播方式，提升媒介品牌化效应，强化主流媒体舆论引导的核心地位。

（二）加强网络舆论引导要提升设置议题内容的吸引力

自媒体时代，“两微一端”快速发展拓宽了信息交换渠道，网民利用碎片化时间进行快餐式的阅读，只对特定信息内容产生阅读偏好。搜索引擎和其他平台会根据阅读痕迹，利用大数据技术进行运算统计，主动推送偏好内容吸引用户流量。这对官方主流媒体设置议题、吸引流量、引导舆论走势带来不小影响。因此，官方主流媒体要不断创新信息表达方式，尊重自媒体传播规律，把握受众心理，增强舆论引导的主动性。一是对关系民生和公共政策服务的热点事件主动进行议程设置，提升内容策划的创新能力，通过制造新闻亮点、舆论热点的方式进行舆论引导；二是不断提升媒体工作者和网评员的业务能力，整合媒体融合资源优势，突出传播特色，通过优质内容强化传播效果；三是官方主流媒体在打造核心议题内容时，应该坚持理性生产新闻的基本原则，主动引导受众理性表达意见和情绪，在具体事件的报道中，也应该坚守社会主义新闻工作的原则，坚持新闻报道的全面性，不断提升官方主流媒体的舆论引导力；四是针对突发事件要健全应急信息发布制度，设置专门的新闻发布机构，提前制订舆论管理工作应急预案，对突发事件做出快速回应，及时为社会公众答疑解惑，稳定社会情绪。

（三）加强网络舆论引导要鼓励多元主体参与，打造共建共治共享网络舆论新格局

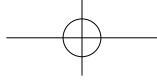
在网络舆论引导过程中，特别是在传递主流声音，输出正能量的过程中，我们应强化社会多元主体共同参与，充分调动网络大V、网红博主、流量明星、意见领袖传播社会主义核心价值观的主观能动性，形成良好的传递、联动和示范效应，实现协同管理与治理，使各



主体在传递正能量的过程中既能产出信息，也能获取信息，从而切实增强网民的获得感和幸福感。各地党政部门应根据各地的具体情况策划一些群众喜闻乐见、适合当下新媒体传播、群众广泛参与的活动。同时，要做好网络舆情联动处置，加强全国的舆情共振应对，针对重大舆情事件及时给予权威应答，联动发布，批驳不良现象，传递正确的价值观，避免重大舆情舆论“碰瓷”主流意识形态。针对党的最新理论成果、党和国家发展成就等，也应强化联动，形成共振，从而有效增强相关内容的影响力和感召力，更好地引导社会舆论。

（四）加强网络舆论引导要立足科学完备的工作机制，形成全周期闭环式管理

网络舆论一般都以热点事件的发生为开端，大致经历从生成、变化到衰退的发展周期，整体上会呈现波浪形的演化趋势。建构网络舆论闭环式管理，要在科学把握网络舆论传播规律的基础上，从前期舆论监测、中期科学引导、后期总结调整三个环节完善工作机制。一是加强预警和监测。依托专业技术团队和平台，开展全天候、多方位、常态化的舆情监测、预警和报告工作。针对重点领域、重点对象和舆情高危区域实施不间断重点巡察制度。制定舆情预警标准，设定“红橙黄”不同等级的预警办法，同时对舆情信息的真伪进行甄别，对信息来源、影响区域、主管部门进行定向和分类，提高舆情预警的可靠性和准确性。二是完善事中回应处置机制。网络舆情出现后特别是危机事件爆发后，要及时上报、请示，抓住舆情事件的核心问题，在把握好“时度效”的基础上，对网民关注的问题进行正面权威回应。按照预警标准，设计科学的应急处置工作预案，明确预案启动的条件，规范方案实施程序，建立组织有效、分工明确、运行灵活的应急处置工作机制。在及时回应的基础上通过传统媒体、新兴媒体，从正面引导发声，还原澄清事实，继续对舆情发展态势进行跟踪。三是健全后期督查保障机制。相关责任部门要从舆论引导工作中吸取教训和总结经验，加强对网络舆论工作重视程度，借助网络进行民意反馈调查，



2021

基层立项课题优秀成果选编

了解掌握网络舆论发展态势。在保障机制方面建立网络舆论引导资源配套制度，在人财物和技术资源等方面加大投入，确保网信工作高效有序开展。

课题负责人：李月亮

课题组成员：陈天宝 李 真



新时代首都新社会组织和非公经济组织 加强党的建设和思想政治工作的 难题与对策研究

中国人民大学

两新组织是改革开放深入发展以及经济结构转型的重要产物，在全国范围内新社会组织和新业态经济组织蓬勃发展。两新组织量大面广，已经成为中国特色社会主义现代化建设的重要力量，是党的领导和群众思想政治工作的重要阵地。北京作为首善之地，两新组织从业人员素质较高，思想政治状态也比较稳定，对两新组织从业人员的思想政治工作走在前列，但仍有改善进步的空间。

一、北京市两新组织思政工作现状

北京作为首都，不仅是许多央企、国企的大本营，因为其优越的基础设施、营商环境等，也成为许多国内外资本投资、个人创业的首选。目前，北京市各类外资、港澳台资本、私营、个体等非公有制经济企业从业人员多达553万人，占比超过所有注册类型从业人员的43%。^①社会组织是党和政府与社会各界群众广泛联系的桥梁和纽带，是我国社会主义现代化建设的重要力量。近年来，北京市社会组织不断发展壮大，市级社会组织达4471个，区级社会组织近万个，全市各类社会组织从业人员近22万人。

^① 北京市2020统计年鉴，<http://nj.tjj.beijing.gov.cn/nj/main/2020-tjnj/zk/indexch.htm>。



基层立项课题优秀成果选编

（一）北京市两新组织从业人员现状

本课题研究，对两新组织从业人员的思想政治状态进行了问卷调查、访谈和实地调研，对北京市两新组织典型单位进行深入研究。用定量分析和定性分析方法对两新组织从业人员思政状态有了总体的把握：从业人员生活较为稳定，文化素质和政治素质都体现了较高的水平。

1. 基本情况

根据问卷调查结果，北京市两新组织从业人员男女比例均衡，男性比例达55%左右，与我国人口男女比例现状相符。从年龄结构看，24岁及以下有18.52%，25岁至30岁达20.68%，31岁至35岁为23.03%，36岁至40岁和41岁至45岁分别为14.29%和11.94%，45岁以下比例达到88.73%（见图1）。两新组织从业人员大部分为45岁以下，显示出这个年轻群体蓬勃发展的朝气。两新组织从业人员已婚率达54.32%，说明大多数人具有较为稳定的家庭生活。

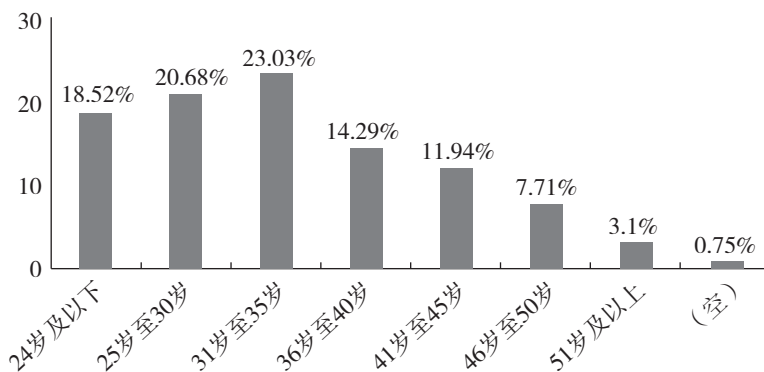
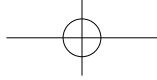


图1 北京市两新组织从业人员年龄分布

2. 北京市两新组织从业人员整体素质高

一是文化素质高。北京市两新组织从业人员大学本科以上学历人员接近80%，这与北京优秀的教育资源不可分割，很多北京高校毕业生选择留在北京奋斗，也有许多外地高校毕业生赴京求职，认为在首都都有更好的发展空间。二是政治素质高。所在单位党支部拥有率达到



新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的难题与对策研究

79.61%，党组织覆盖率较高，符合近年来提高党支部覆盖率和党支部“应建尽建”的原则。中共党员（含预备党员）比例达43.8%，共青团员和民主党派成员占比各为21.71%和6.86%。

（二）北京市两新组织从业人员思想政治现状

北京市两新组织从业者因其较高的文化素质和政治素养，都能比较积极地参加所在单位的各项党团工会活动，政治立场坚定，对所在单位思政工作评价较好，但也存在不少思想压力和个人发展困境。

1. 党团活动参与情况

党团活动是两新组织思政工作的重要载体，大部分两新组织思想政治建设工作围绕党团活动展开。由于两新组织从业人员党员、团员人数众多，其单位内党支部覆盖率也较高。图2显示了两新组织从业人员参与党团活动次数的情况：参加党团活动每周一次比例为12.12%，每两周一次为21.24%，每月一次为36.75%，三项合并超过70%，整体符合党员参与政治生活的基本要求。但仍有7.8%的人从不参加所在单位党团活动，以及超过20%的人两个月以上才参加一次活动，在参与人员管理约束上仍有较大的进步空间。

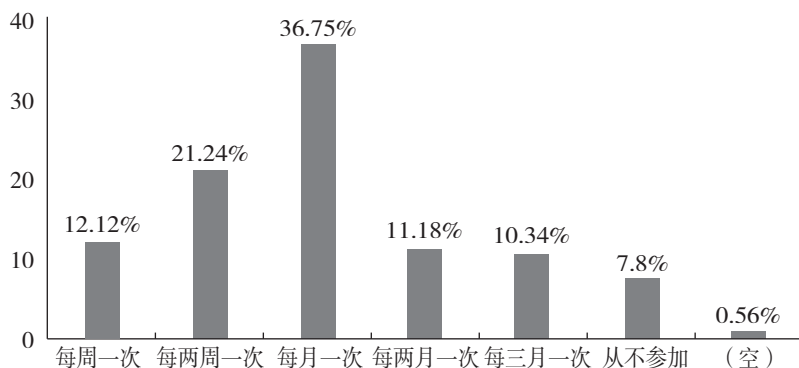


图2 两新组织从业人员参与党团活动次数

2. 政治态度

两新组织作为助力新时代中国特色社会主义建设的重要力量，必



2021

基层立项课题优秀成果选编

须对其从业人员加强思政工作教育，有效发挥思政工作“统一思想、凝聚共识、鼓舞斗志、团结奋斗”的重要作用。

对于举办如“不忘初心，牢记使命”这类主题教育实践活动是否有必要这个问题，认为非常有必要的比例达54.04%，认为有必要的达37.78%，两者相加超过90%，说明两新组织从业人员对党政类形式的思政教育方式很欢迎，积极响应。在访谈中也有人谈到参加主题教育实践活动收获较大，重温初心唤起了内心的民族情怀，包括之后的“四史”教育等也让其更加了解中国共产党的历史和中华人民共和国的发展史，感到今日的稳定和繁荣来之不易，感到吾辈当加倍努力奋进。

3. 个人发展需求

两新组织的出现和发展是社会发展的必然趋势，也符合新时代中国特色社会主义的发展要求。两新组织从业人员在选择职业时也呈现出追求社会价值与个人价值相统一的趋势。两新组织对就业人员有较强的吸引力，53.38%的从业者表示选择这份职业是因为收入可观，44.92%的人员认为在所在单位个人发展前景好，44.55%的人认为单位氛围好，另外专业对口、个人情怀和社会需求都是人才选择进入两新组织的重要原因（见图3）。

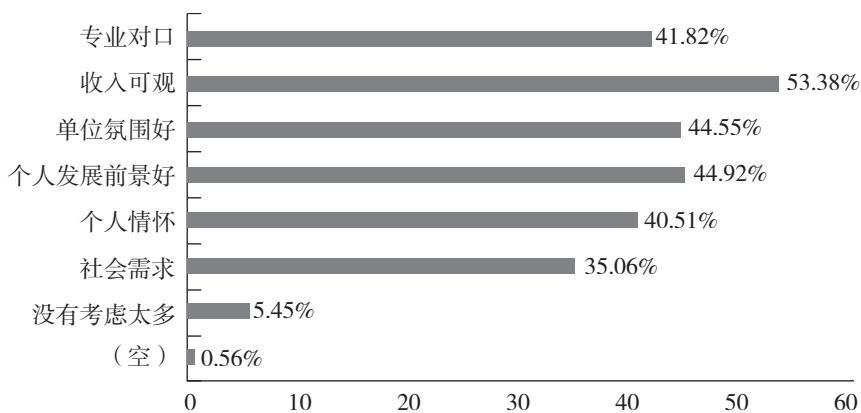


图3 两新组织从业者从事目前工作岗位的原因



在从业后，20.02%的人认为当前的工作充分发挥了自己的才能和抱负，如鱼得水；41.45%的人认为自己的才能没有充分展示，仍有进步的空间；23.97%的人认为一般，认为就是一份普通工作；14.1%的认为自己在工作中还有不足。从整体来看，两新组织从业者的从业态度较为积极，想要更好地发挥所长，或者认为能力不足需要提升去匹配岗位需求，也有一部分人态度不够积极，认为个人才能与工作不必挂钩，在爱岗敬业方面有所不足（见图4）。

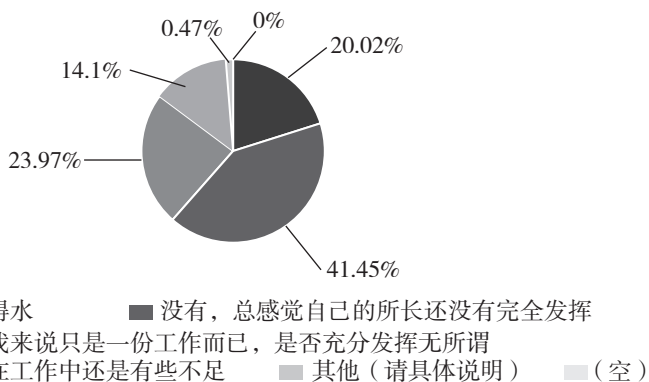


图4 两新组织从业者对目前的工作是否充分发挥了自己的能力和潜质的认知

针对认为岗位没有充分发挥才能的人员进行了进一步提问，55.73%的人认为单位提供的资源有限，限制了自身发挥，44.45%的人认为受管理机制或单位氛围制约。可以看出，员工对单位提供资源要求较高，员工进步也需要更多的激励机制。两新组织从业人员也希望有更加和谐、人际关系简单的工作环境。两新组织要给从业人员提供充足的安全感与归属感，为其实现自身价值和社会价值提供保障（见图5）。



基层立项课题优秀成果选编

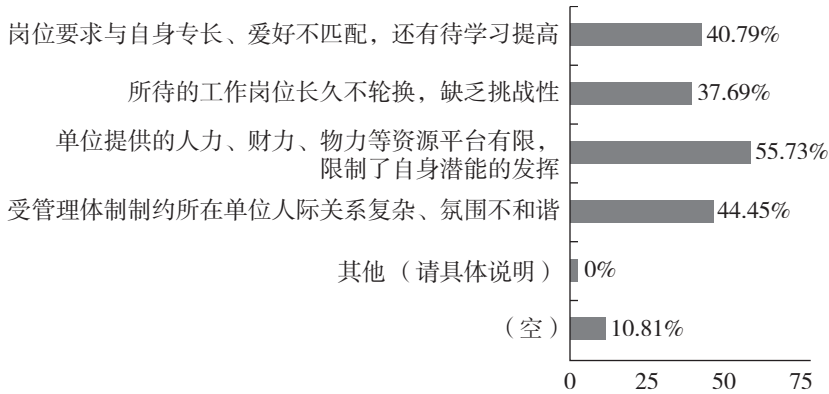


图5 两新组织从业者认为自身能力不能充分发挥的最主要原因（多选）

二、北京市两新组织思政工作的难点

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视思想政治工作，采取一系列重大举措切实加以推进，社会风貌有了很大的转变。北京市也高度重视思想政治工作，在两新组织领域也出台了许多政策性文件，整体上有了很大的进步，两新组织从业人员思想素质较高。当前北京市“两新组织”思想政治工作建设的主要问题可以概括为理论上认识不足、队伍上专职人才短缺、方法上缺乏创新、制度上缺少规范和保障。

（一）理论认识的不足

两新组织是21世纪以来新兴出现的社会业态，近年来发展非常迅猛，从业人员越来越多。但两新组织并不是传统思政工作的关注领域，虽然近年来开始认识到思政工作在两新组织中的重要性，但对于许多从业者来说，理论认识仍旧不够深刻，或者只是从形式上展开思政工作，没有入脑入心。

1. 思政工作的重要性认识不足

概括起来，存在三种倾向。一是非主体论。一些两新组织负责人或者员工认为，思政工作的主体应该是学校，对象应该是学生，而两新组织的关键任务是抓生产抓业务，并不应该是思政工作的主体，也



新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的难题与对策研究

不用展开所谓的思想政治工作。二是非必要性论。传统西方经济学家观点认为经济组织的目标是盈利，所有工作都要围绕“利润”展开。许多人深受此种观点影响，尤其是在非公经济企业内，一些企业负责人对在单位内开展思政工作的必要性认识不足，认为这些工作费钱费时，却不能产生任何经济效益，因此从观念上抗拒去展开有关工作，或者仅从形式上去推进工作，更没有相关的人力、财力配套完成思政工作的开展。三是形式主义论。由于上级部门各项政策规范的出台，两新组织都按相关政策规定去推进所在单位的思政工作。业务工作和思政工作难以融合，往往是各搞各的，形成“两张皮”的现象，两者之间几乎没有任何相关性。一些单位甚至以工作忙、时间少等为借口，伪造一些思政工作痕迹，来应付相关部门的检查。

2. 对思政工作功能认识不足

对思想政治工作的功能、作用的理解不够，没有意识到思想政治工作对单位发展、对国家和社会的发展都具有“统一思想、凝聚共识、鼓舞斗志、团结奋斗”的重要作用。在两新组织中，有一些负责人认为，开展思想政治工作，就要接受党委、政府约束，要成立党组织，要接受各种监督审查，企业发展会因此受到约束。另外，一些非公经济的从业人员认为，他们跟民营企业的关系是劳资关系，老板花钱雇用他，他的工作是使老板赚更多的钱，而对于他的工作是否有社会价值、对国家是否有贡献，他自己的内心也很困惑，或者也没有考虑过这个问题。这些误解、困惑的产生，都是由于对思政工作的认识不足。

（二）操作层面的难点

1. 人、财、物配备不足

任何活动的开展都需要相应生产要素的配置。根据对相关组织负责人的访谈了解，许多专职从事党务或企业文化管理的工作人员都是半路出家，缺乏专业知识和技能，影响到思想政治工作的效果。北京市两新组织思想政治工作亟须建立健全一支专业队伍，并不断提高这支队伍的思政专业素养，使之掌握现代思政专业技能，了解单位



2021

基层立项课题优秀成果选编

内员工的认知和需求，按照所在单位的特色和需求去广泛开展形式多样、内容丰富的思想政治工作。配套资金的缺乏，企业或单位内部部门之间沟通的空缺或者工作的不配合，使一个即使专业技能满分的思政工作者也“难为无米之炊”，难有发挥的空间。通过调研走访了解到当前两新组织思政工作基本上没有专项资金配套，党建资金也相对较少，能够开展的活动非常有限。

2. 党组织规范化程度不够

两新组织的思想政治工作大部分围绕党建活动开展。因此，基层党组织的组织建设和作用发挥至关重要。从目前来看，两新组织的党组织规范化建设还不够完善，作用发挥还不够充分。两新组织党员分散、流动性强，党支部普遍规模较小，党员流动造成的党组织不稳定，流动党支部和正式党支部并存的现象将长期并存。党组织规范化建设还需要进一步寻求更加有效的方式。基层党组织活力还不够充沛。部分两新组织主要精力在基本生存发展上，社会组织党组织影响力、动员力、约束力相对较弱，非公经济组织党组织的随意性大、约束力较弱。

社会组织联合党委都存在不同程度的党建工作人手不足的问题，这一方面是由于社会组织分布分散、兼职党务工作者难以集中精力进行联合党委相关工作；另一方面也与北京市社会组织党务工作者缺乏常态化的培训交流机制有关，业务能力和政治素养需要在不断学习中提升。

非公经济组织的党委受企业负责人的党建意识影响大，如果企业负责人支持企业党建，则各项保障充足，企业党建活动、思政工作就活跃有效；如果领导不重视，则相关工作就流于形式，滥竽充数。非公企业党组织的随意性大，约束力较小，缺乏有效监管和制度约束。

3. 方法单一，内容空泛

在调查问卷中，认为党团活动形式单一的比例达43.52%；认为内容空泛的比例达33.84%。以党团活动为主要载体的思政工作，无论在形式上，还是在内容上，都需要有所创新和进步（见图6）。

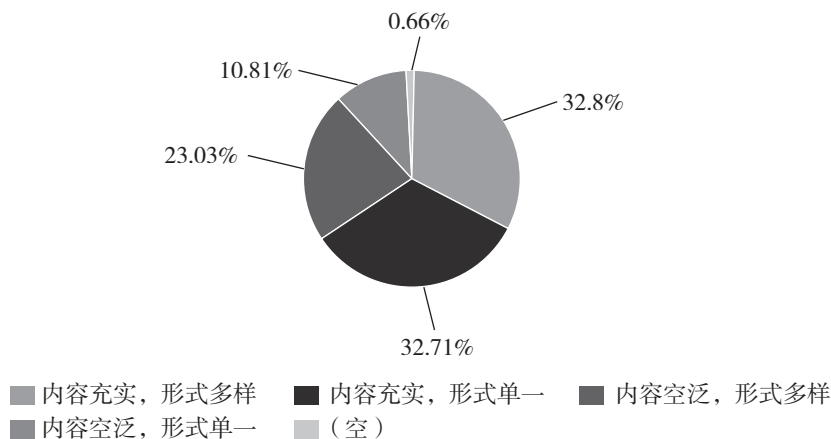


图6 两新组织从业者参加单位党团活动的最大感受

三、北京市两新组织思政工作的对策建议

2021年7月，中共中央和国务院出台的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》指出，要把思想政治工作作为治国理政的重要方式。思想政治教育必须融入现实生活的时代大背景、社会环境，在互动的社会关系中追问“培养什么样的人”“如何培养人”。在两新组织成为社会蓬勃发展的重要力量之时，必须与时俱进，回答好如何更好地开展两新组织思想政治工作这一难题。

《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》提出，“要提升基层思想政治工作的质量和水平，加强企业思想政治工作，把思想政治工作同生产经营管理、人力资源开发、企业精神培育、企业文化建设等工作结合起来，在思想上解惑、精神上解忧、心理上解压”，为更好地推进北京市两新组织思想政治工作指明了方向。

（一）思想上解惑：明确认识

正确的思想认识是做好一切工作的前提。因此，首先要抓住思想认识这个前提，消除一些认识误区，充分认识在两新组织开展思想政治工作的必要性、重要性和可行性。



2021

基层立项课题优秀成果选编

1. 两新组织是思政工作的重要领域

两新组织代表了新的生产力、生产组织，已经成为首都经济社会发展的重要力量。一些企业唯利是图、不择手段，国家法律法规已经对其进行了惩罚；当前对互联网企业整顿、行业整顿、教育培训等的具体实践已经表明，两新组织的健康有序发展，既需要法人单位的自身努力，也需要思想政治工作来保障推进，确保两新组织长久发展的正确方向。两新组织从业人员中青年人数众多，青年是国家的希望和未来，必须加强青年思想政治教育，牢固树立青年正确的社会主义核心价值观。

2. 工作单位是思政工作的重要场所

习近平同志指出：“一种价值观要真正发挥作用，必须融入社会生活，让人们在实践中感知它、领悟它。要注意把我们所提倡的与人们日常生活紧密联系起来，在落细、落小、落实上下功夫。”^①工作是我们日常生活的重要环节，工作单位也是思想政治教育工作开展的重要场所。

传统思想政治教育往往侧重思想政治教育的政治性和意识形态教育的功能，忽视了思想政治教育的文化生活内涵。日常生活是人类赖以生存的基本空间，是人类生存活动、社会活动的土壤，培育“现实的个人”、实现人的全面发展就需要以日常生活为始源。思想政治教育的内容是生活过程在意识形态上的反射和反响，思想政治教育源于生活，且最终通过生活实践才能实现其教育的力量。日常生活是总体性革命的策源地、社会变革的核心，体现了社会的本质和社会关系。思想政治教育工作必须要回归日常生活世界才能真正实现人的自由全面发展。

（二）精神上解忧：优化形式

坚持遵循思想政治工作规律，把显性教育与隐形教育、解决思想

^① 习近平：《习近平谈治国理政》，外文出版社2014年版，第164页。



新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的难题与对策研究

问题与解决实际问题、广泛覆盖与分类指导结合起来，因地、因人、因事、因时制宜地开展工作。坚持守正创新，推进理念创新、手段创新、基层工作创新，使新时代思想政治工作始终保持生机活力。

1. 利用好自媒体形式

根据图7的调查结果，除党团活动外，电视、广播仍然是人们了解新闻资讯的重要途径，此外，公众号、微博、微信、抖音、今日头条等新媒体自媒体，越来越成为人们日常生活不可分割的部分。思想政治教育有“显”与“隐”两个层面，在做好党团活动这个显性层面的工作之外，要关注到新媒体平台这个隐性的思政工作平台。

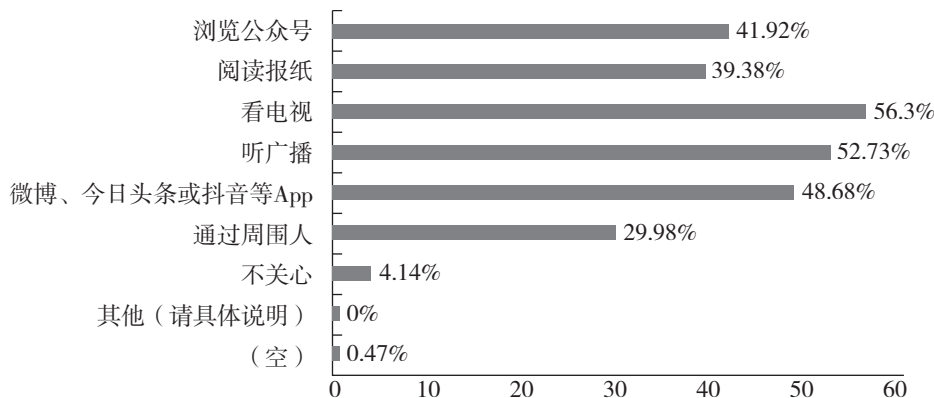


图7 党团活动外了解国家大政方针的途径

2. 根据需求调整形式

根据问卷结果，68.33%的人欢迎交流、谈心（党课团课、报告会、座谈会、研讨会、面对面交流等）这种较为传统的思想政治工作方式；有65.6%认为要加强新媒体传播引导；选择人群影响（典型示范、同伴影响等）的人员比例达到63.06%；文化熏陶也是受欢迎的思政工作方式。总体来看，职场中的思想政治教育不再是书本上生硬的理论知识或者高高在上的国家意识形态。两新组织思想政治工作必须将内容融入空间符号和文化载体中，以艺术形式营造潜移默化的育人环境，形成寓于文化审美和情境中的教化力量。同时，要特别关注



基层立项课题优秀成果选编

榜样、模范的力量，加强单位内典型的树立，包括劳动模范、技能先锋等。党员要更好地发挥先锋模范作用，带动本单位积极向上的氛围。

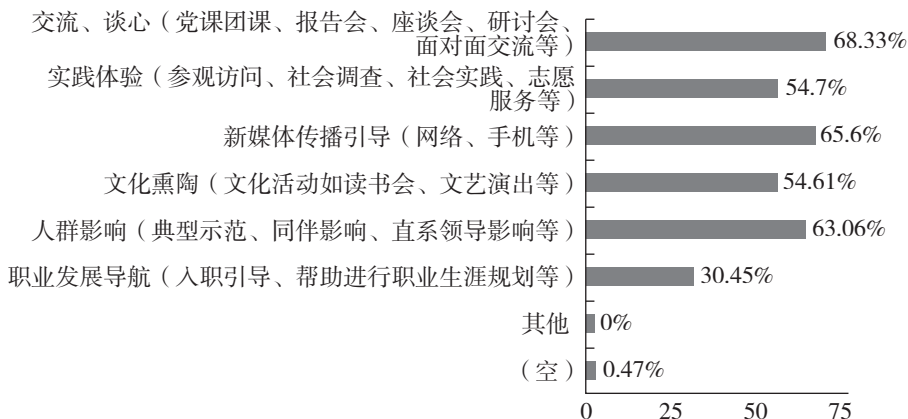


图8 两新组织从业者认为的比较适合的思想政治工作方式

（三）心理上解压：加强保障

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。加强思想政治工作，两新组织并不是独自前行，更不会负重前行。作为社会主义事业的重要组成部分，两新组织有责任、有义务去做好思政工作。政府相关部门会积极引导、回应两新组织思政工作的难题和需求，两新组织负责人和相关部门工作人员应具有使命感、责任感。

1. 人才队伍建设

加强两新组织思政工作人才队伍选拔，打造专兼结合的工作队伍，配齐配强思想政治工作骨干队伍，充实优化兼职工作队伍，不断壮大志愿服务工作队伍，有计划有步骤地开展全员培训，深化思想政治工作工作人员专业技术职务评聘制度改革，培养思想政治工作的行家里手。

2021年6月，北京市非公经济组织党校和北京市社会组织党校相继挂牌成立，立足面向两新组织从业人员的办学实际，不设实体机构、创新管理体制，突出灵活开放的办学特点，构建起全市“两新”



新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的难题与对策研究

组织党建课程开发、日常培训、人才培养、智库研究的坚强阵地，为首都两新组织培养高素质党建人才。而这批党建人才回到工作岗位上，也将成为所在单位思想政治工作的主要操盘手和负责人。

2. 加强物质保障

明确两新组织思想政治工作的资金来源，以单位自配和政府配套等形式建立规范化体系，两新组织建立年度思想政治工作经费预决算，纳入考核系统，保障思政工作的资金支持。对两新组织思政工作考核进行奖惩机制，奖惩既有物质层面的也有精神层面的，双效保障思政工作的有效开展。

用好各级各类文化设施和阵地，加强各级各类党员教育培训基地、爱国主义教育基地等规划建设和管理使用，继续推动公共文化设施向社会免费开放，建设基层思想工作示范点。

3. 思政工作助推两新组织发展

在两新组织内部开展思想政治工作，有利于凝聚组织内共识、营造良好的单位氛围，促进大家“心往一处想，劲往一处使”，更好地达成目标，推动两新组织的发展。另外，良好的单位氛围，有利于解决单位内部不必要的内耗，也有利于增强员工的归属感，更好地留住人才，助推两新组织发展。

组织纽带转换为利益纽带，实现两新组织与党组织的良性互动，促进两新组织党建与业务工作融合发展。积极探索搭建服务平台，促进资源信息共享，开辟绿色通道，促进两新组织之间相互合作和良性互动。政府相关部门要将各项优惠政策落实到两新组织，并帮助其解决人才引进、项目落实乃至登记、年检、人员编制及待遇等具体问题，以增强两新组织成员对党的认同感和归属感。这对两新组织的健康有序发展意义非凡。

（四）制度上规范：构建格局

制度问题是一个长期性、根本性、全局性的问题。要持续有效地加强北京市两新组织思想政治工作必然要在制度层面上加以规范，构



2021

基层立项课题优秀成果选编

建长效机制，全方位规范。两新组织的健康有序发展需要更多政策规范，在人才、资金、管理各方面都做到有章可循。

1. 加强党建引领

党政军民学、东西南北中，党是领导一切的。北京两新组织高度聚集，是推动首都经济社会发展的重要力量。当前，北京两新组织思想政治工作的开展也主要以党建活动为主要载体，专职党务工作人员是推进思政工作的主要负责人，加强党建引领，对推进思政工作具有重要意义。

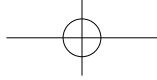
应当从强化影响、促进认同的角度出发推动两新组织党建工作。一是吸收两新组织优秀党员领导干部和骨干力量进入党组织，发挥其引领带动作用，要善于在两新组织的管理层和业务骨干中发掘培养追求进步的优秀人才，及时把他们吸收入党。这些领导骨干党员的作用发挥，有助于更好地在两新组织中贯彻党的路线方针政策，并影响和带动其他成员的行动。二是拓宽组织选拔的视野，把两新组织中的优秀党务人才，推荐为党代表、人大代表、政协委员等，形成良性的激励机制。要与时俱进，坚持党建引领，创新工作方法，不断适应两新组织新业态新模式。抓好“两个覆盖”，提升党建工作质量。

2. 加强思政内容监管

明确两新组织中的党组织、思想政治工作建设标准。对已经开展思想政治教育的两新组织要加强内容监管。首先思想政治工作原则上要确认其思政工作的开展要坚持服务企业生产经营的原则、围绕企业发展目标凝聚人心鼓舞斗志的原则、提升员工思想素质树立远大理想和社会主义核心价值观原则、加强沟通化解矛盾和谐人际关系的原则，以及培养员工牢固树立爱岗敬业以企为家的原则等；其次在工作内容上，有必要抓好育人做人教育、民主法制教育、优良传统教育、爱国主义集体主义社会主义教育、理想信念教育等。

3. 建立健全制度规范

完善领导体制和工作机制，完善党委统一领导、党政齐抓共管、



新时代首都新社会组织和非公经济组织加强党的建设和思想政治工作的难题与对策研究

宣传部门组织协调、有关部门和人民团体分工负责、全党全社会共同参与的思想政治工作大格局。一是要建立权责清单。强化党委（党组）主体责任，各级党委（党组）要切实负起政治责任和领导责任，建立健全思想政治工作责任制，制定思想政治工作责任清单，明确落实措施和推进步骤。二是要建立科学有效的评价考核体系。建立内容全面、指标合理、方法科学的思想政治工作测评体系，将测评结果纳入落实全面从严治党主体责任情况监督检查和巡视巡察内容，纳入党政领导班子、领导干部综合考核评价内容，把“软指标”变为“硬约束”。在当前新冠肺炎疫情防控常态化，北京冬奥会成功举办之后，要更加强调做好北京市两新组织思想政治工作，在社会组织内广泛树立共识，坚定政治立场，有效助力两新组织更好地服务于北京市首都功能，助推中国特色社会主义事业的发展。

课题负责人：韩海涛

课题组成员：钟万如



2021

基层立项课题优秀成果选编

疫情防控常态化背景下社区工作者 思想状况及对策研究

中共北京市朝阳区委党校

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》指出：要“推动资源、管理、服务向街道社区下沉，加快建设现代社区”，并且要“构建专职化、专业化的城乡社区工作者队伍”。社区是社会服务的基础环节，也是社会治理的重要环节，社区工作者担负着服务居民、维护社会稳定和促进社会发展等方面的重要任务。在新冠肺炎疫情期间，社区工作者承担了多项工作责任，也展现了自身的重要性。在疫情防控常态化的情况下，社区工作者依然有多重职责。社区工作者队伍的思想状况对群体心理和行为有直接的作用力，是影响群体职能履行情况的重要因素。做好社区工作者的思想政治工作，是发挥社区工作者先锋作用、规范群体行为、调动群体积极性、形成社区工作者良好工作氛围的有效途径。本课题在深入学习领会中央精神、充分认识做好社区工作者思想政治工作的重要意义基础上，结合北京市和朝阳区的具体实践，通过整体研究与重点分析的方式，依托朝阳区相关部门和街乡对朝阳区社区工作者进行数据调查和调研，发放问卷630份，有效回收594份，并对社区居民进行补充抽样调查；通过朝阳区委党校对相关街乡分校调研，与社区书记、社区工作者进行座谈，利用培训等机会进一步与社区工作人员进行深入访谈。在疫情防控常态化背景下，对以朝阳为代表的社区工作者思想状况进行深入了解，分析当前社区工作者尤其是朝阳区社区



工作者思想方面存在的普遍性问题，提出有效做好社区工作者思想政治工作的具体思路。

一、疫情防控常态化背景下社区工作者思想状况整体判断

（一）政治素养较好，信任政府

通过调研和访谈，可以发现，北京市社区工作者具有较好的政治素质、政治立场坚定、拥护中国共产党领导，使命感较强。社区工作者的政治信任也较强，对于党和政府有着充分的信任，认为政府处理事情是公道恰当的，政府能够处理好各种突发事件。同时，社区工作者对政府的疫情应对能力表示肯定，对政府在疫情防控常态化情况下的各种要求、措施和社区任务表示理解和支持。在针对朝阳区社区工作者的问卷调查中，社区工作者对中央政府、市级政府和区级政府的信任率均超过了90%，对公安局或派出所、法院、信访部门的信任率也超过了85%，在“政府愿意听取群众意见”方面，选择“完全赞同”和“赞同”的社区工作者超过75%，认为政策充分考虑到群众情况的社区工作者超过70%。社区工作者对政府工作的满意比例也较高，如图1所示，在问卷调研中，有超过30%的社区工作者对政府的公开透明程度和依法行政工作表示“非常满意”，有超过40%的社区工作者对政府的公开透明程度和依法行政工作表示“满意”，总体满意率超过70%。而且社区工作者的组织观念较强，很明确要按照党的纪律约束和规范自己的行为，能严格按照规定要求进行党组织的学习和活动。

如图2所示，社区工作者对社会风气和公平公正状况整体满意，两个方面分别有73%和63%的满意度，但也应注意到，有3%的人对这两方面不够满意，分别有24%和33%的人员认为社会风气和公平公正状况一般。



2021

基层立项课题优秀成果选编

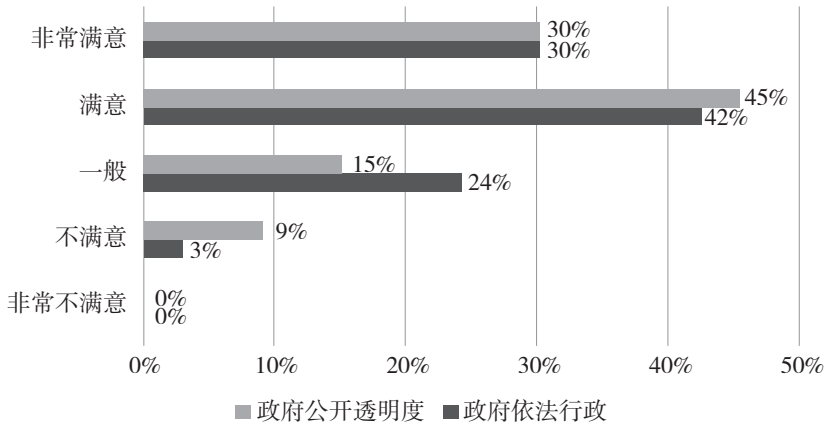


图1 社区工作者对政府工作的满意情况

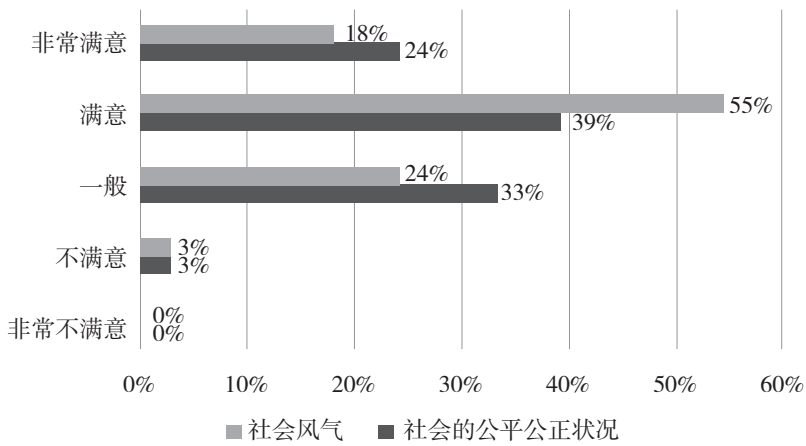


图2 社区工作者对社会风气和公平公正状况的满意情况

(二) 具备主动性和奉献精神，信念坚定

大部分社区工作者清晰所在岗位的职能、任务，而且理解市级政府和区级政府的各种要求，能够兼顾日常工作与疫情防控工作，面对“如果疫情任务较重，与个人、家庭生活冲突”的问题时，大部分社区工作者都能将工作放在首位，表示会认真完成上级任务，“需要上的时候就上”。如图3所示，在针对朝阳区社区工作者的问卷调查中，超过90%的社区工作者都认为自己能够认真完成岗位职责要求的工



作任务，其中 32% 的社区工作者认为这“完全符合”自己的情况；有 84% 的社区工作者认为，自己可以大公无私地为社区工作奉献自己的力量，75% 的社区工作者认为，岗位职责高于个人需求。

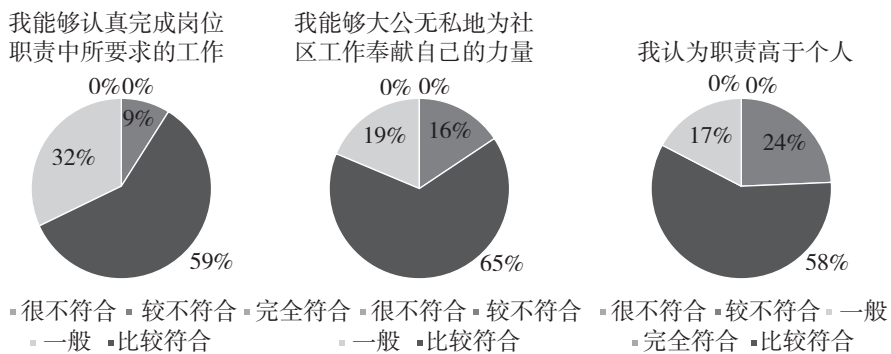


图3 社区工作者的工作态度情况

(三) 注重知识学习，有自我提升意识

与企业工作人员和其他社会组织人员相比，社区工作者群体重视思想学习，这一方面是由于北京市和各区的具体要求，很多街乡镇都会有对社区工作者的定期培训，组织社区工作者通过集中或网络等方式进行党建、专职业技术学习；另一方面，由于组织建设、讲党课、撰写材料、总结报告等方面的现实需要，很多社区工作者也会在做好实务工作的基础上主动提升自身素质、根据需求进行学习。同时，在调研中，一些社区工作者提到，由于北京市一些社区的居住者学历较高、社会阅历较多，担任的工作职位也较高，要有更多的相关知识储备来与这些居住者交流，所以社区工作者也会不断主动学习新知识、新技能和相关工作方法，来更好地满足工作需求。

(四) 具有职业认同感，认可工作岗位贡献

总体来看，社区工作者对工作岗位满意，有一定的职业认同，在调研中，有 64% 的社区工作者，“从来没有”换工作的想法。如图 4 所示，在针对朝阳区社区工作者的问卷调查中，有 39% 的人对自己



基层立项课题优秀成果选编

的工作“很满意”，有42%的人对自己的工作“较满意”。

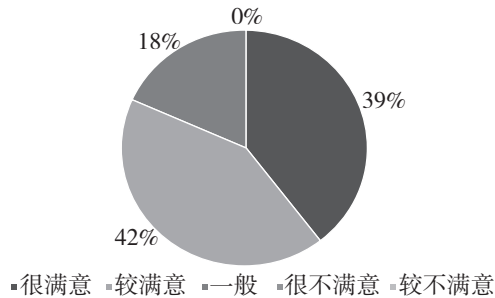


图4 社区工作者的工作满意情况

社区工作者对于职业有认同的一个原因是工作的价值，社区工作能够满足社区需要、解决社区问题，提升居民生活质量，推动社会进步。社区也是疫情防控的第一线，社区工作者的工作能够对疫情防控起到直接的正面作用，所以，很多社区工作者对自己的工作是有“成就感”的。如图5所示，所有的社区工作者都认为自己的工作对社会有贡献，其中有30%的人认为自己对社会有较大贡献；认为自己对他人帮助很大的社区工作者达到了36%。

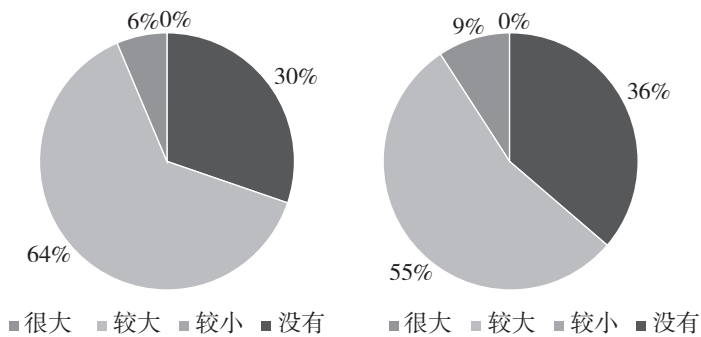


图5 社区工作者自评社会贡献和对他人帮助情况

而在工作环境方面，全部的社区工作者都认为自己和同事关系融洽，在问卷调查中，有70%的社区工作者认为自己和同事的关系很融洽，有30%的社区工作者认为自己和同事的关系较融洽。社区的



工作氛围较好，同事之间的关系良好，能够及时得到同事的支持和帮助，这也是社区工作者对职业认同的原因之一。

二、疫情防控常态化背景下社区工作者思想状况问题及原因

（一）主要问题

1. 作风素质和方法理念需要改进提升

党的思想作风是各级党组织和党员干部在贯彻党的思想路线的过程中形成并体现出的态度与风格。在和平建设环境下，作为起长远作用的根本性建设，思想作风建设地位和作用日渐突出。社区工作者的主要职责是立足服务群众，上为政府分忧，下为居民群众解难，这就需要社区工作者有强烈的责任感和使命感，不断加强主动性，敢于攻坚克难，严格履职尽责，具备奉献精神和大局意识。

在调研中，居民评价和社区工作者自评都认为社区工作者群体能够严格履职尽责，纪律作风意识较强。但居民和社区工作者也提到了可以改进的方面。如图6所示，有46%的居民和36%的社区工作者认为缺乏服务意识是社区工作者最容易出现的问题，在居民评价中，办

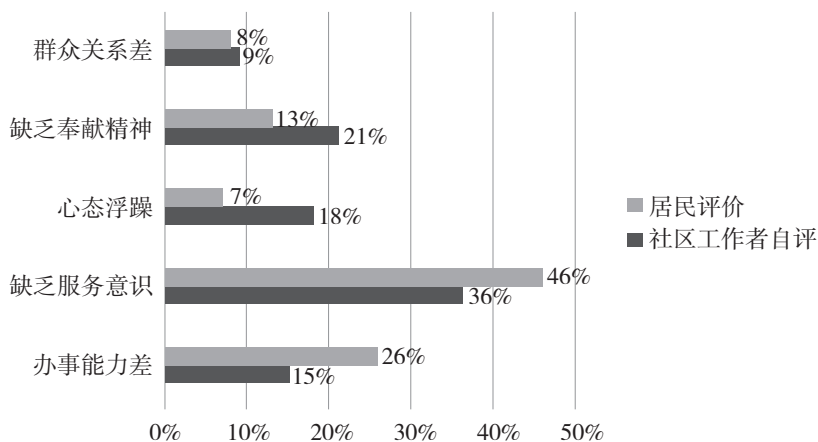


图6 社区工作者出现问题最多方面的自评和居民评价结果



2021

基层立项课题优秀成果选编

事能力不足也是社区工作者容易出现的问题，居民希望社区工作者提高站位、提升职业素养、主动作为。在社区工作者对自身群体的评价中，缺乏奉献精神以及心态浮躁也是经常出现问题的方面。这也反映出了居民和社区工作者在认知方面的差别，居民更需要能够实现自身诉求，所以作风方面评价会以解决具体事务的情况作为标准，而社区工作者对自身的评价会更强调精神、态度方面。

2. 存在焦虑倦怠情况，需要调节

在调研中，很多社区工作者出现了倦怠状况，会有工作十分劳累、打不起精神的状况，也有部分社区工作者对工作越来越提不起兴趣。另外，有学者结合疫情背景，发现新冠肺炎疫情社区防控工作抑郁焦虑情绪显著高于社区居民，由于疫情多轮出现，上级对防疫工作要求高，疫情有时多点散发呈现快速发展态势，部分社区工作者觉得自己会有压力过大的感受和紧张不安的情绪，会出现注意力无法集中等焦虑情况。而且，北京的社区防控任务较重，在出现疫情的时候，社区管控压力较大，宣传防疫、封闭管理、安抚居民、流调协查核查、消杀、下户排查、上门核检、例行检查、接送病例等任务需要迅速完成，对于社区工作者来说，他们不能有丝毫疏漏，所以社区工作者加班时间会比较多。另外，社区管辖内容不断增加，管辖项目不断细化，管辖程度不断延伸，对社区工作者来说，增高的工作水准要求与工作能力的担忧并存、上级单位各种任务部署与实践中的责权不对位情况并存，也让群体容易出现倦怠情况。

3. 群体思想压力感明显，需要缓解

在调研中，一些社区工作者提到，由于北京有首都功能，具有政治中心的功能定位，所以在工作行为方面，社区工作者自评会“尽可能把工作做得又快又好”，很少出现类似“拒不接受上级分配的工作”“上班时间干私活”“应付上级分配的任务”等状况。但是，在调研中，很多社区工作者也反映，社区会有重复、单调的劳动，需要细心和耐心，在上班之外还要接听工作电话、收发电子邮件、回复消息。为了更好地做好各方面治理，近年来基层开展了“党员、团员双



报到”“民生工程”“垃圾分类——桶前值守”等一系列工作，这些工作都有社区的参与，或者通过社区完成，社区工作者需要组织、协调、填报。同时，城市治理向社区街巷延伸，北京市的工作效率较高，很多群众诉求都要在社区解决完成，但有的职能社区并不能实现，所以问题很容易汇聚在社区，给社区工作者带来压力。

另外，由于即将召开冬奥会，北京要求把城市疫情防控与冬奥会疫情防控融为一体，社区也要不断优化防控策略，确保防疫措施落实到位。虽然社区工作者能够在情感上理解、完成上级和整体任务要求，对于疫情防控工作带来的工作压力，也能够表示以工作为先，个人会通过各种方式进行缓释，争取不影响到基本工作和全局工作，但也有社区工作者表示，心理、身体的双重压力会影响到自身状态。从图7中也可以看到，社区工作者自评压力来源最大的方面就是社区工作多。

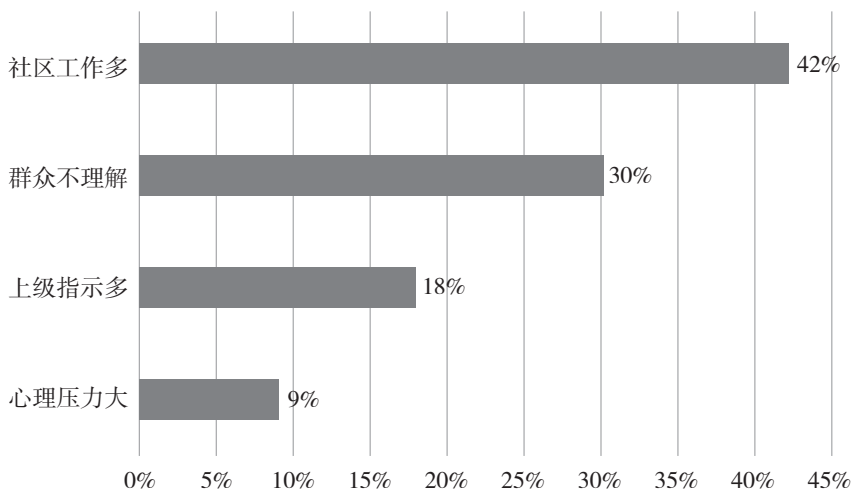


图7 社区工作者自评工作压力来源

（二）主要原因

1. 职业发展前景不明朗、路径不清晰

对于大多数社区工作者来说，年龄较大、经验较多的人员，能够成为社区书记，已经是职业发展的顶点和终点，上升空间和薪酬涨幅



2021

基层立项课题优秀成果选编

有限，所以会有一些社区工作者存在得过且过的心理，导致工作态度不积极。而且，北京的行业类别较多，也存在如金融等薪酬较高的行业，很容易形成社区工作者的心理落差，很多社区工作者认为自己的工作属于比较稳定，但薪酬一般的类型。在调研中，有54%的社区工作者将工作内容和薪酬回报相比较，认为从自身能力和工作付出而言，自己的薪酬不合理，有30%的社区工作者将自己的薪酬与认识的朋友相比，认为自己现在的收入偏低。当相对剥夺感较强时，社区工作者也容易对自己的工作失去兴趣，处于负面状态。

2. 工作性质影响，带来心理负面作用

对助人工作者（如社区工作者）而言，替代性创伤是一种矛盾的、难以避免的状况。一方面，由于专业助人强调“同理心”，要求助人者同理服务对象的情境脉络，方能提供更适切、更专业的服务；另一方面，正是这种深度的同理与共情，助人者不断重复经验服务对象的悲惨处境，反过来便深度影响助人者本身。社区工作者尤其是老旧小区的社区工作者经常会接触到身患疾病的老年人、残障人士，在疫情防控期间，社区工作者也可能会接触到“疑似”“确诊”患者，一旦这些患者症状加重或家人出现负面情绪时，也会给社区工作者心理带来负面影响。

另外，每当疫情出现时，社区工作者需要第一时间参与工作，甚至会出现连续性加班，工作和生活会出现平衡矛盾。在调研中，一些社区工作者也提到，30岁至45岁的女性社区工作者，由于有照顾老人、子女的家庭责任，疫情多次反复，造成社区工作者上班时间不规律、连续加班、加重家人负担等情况，虽然社区工作者会以工作和防疫任务为重，但也会出现对家人的愧疚感。

3. 群体人员素质参差不齐，骨干作用有待凸显

北京市在招聘社区工作者时，对学历的要求相对较宽，如2021年通州、西城等区的招聘公告中，对应聘者的学历要求是“具有国家承认的大专及以上学历”，朝阳、海淀等区的招聘公告中还提到，“应届毕业生应为大学本科及以上学历”。课题组通过实际调研发现，社区工作



者有专科学历人员，也有大学学历人员；有较为年轻，不超过40岁的工作人员，也有已超50岁的工作人员。问卷调查的对象中，只有12%的人员具有社会工作专业或有相关证书；另外，还有很多社区工作者的专业与社区工作相关性较小，有18%的社区工作者是其他文科专业，还有27%的社区工作者是理工科专业。工作时长有差异，能力素质也有所不同，这造成了一些社区工作者自我要求多，工作敷衍散漫、自律性和工作主动性较弱的情况，需要政府和上级机构多给予针对性的培训和指导。

4. 社会支持有限，群众理解不够

从群体心理和情感的角度看，情绪劳动是社区工作者必不可少的劳动形式^[5]。社区工作者经常要和社区居民沟通互动，有时社区工作者自身已经疲惫，但还是要保证自己的言语、表情在合理范畴内，当居民情绪激动时，社区工作者需要严守岗位要求。在调研中发现，虽然北京市的社区工作者在工作中很少遇见打架之类的肢体冲突，但也会遇到如吵嘴之类的言语冲突和类似发脾气、拍桌子之类的情况。

在调研中，有社区工作者提到，随着宣传的深入和知识的普及，居民对社区防疫工作较为理解，在社区进行网格化、地毯式管理时，能主动配合社区，一些居民也会有志愿联动机制，辅助社区工作。但是，对于其他日常工作，居民会因为个人的情况、需求不配合社区工作者，包括与其他居民、社区工作者持续产生冲突。社区冲突产生的根源在于社区主体在追求个体利益最大化过程中对社区其他主体利益以及社区公共利益的损害，有一些居民对解决自身问题寄予厚望，但社区的职责范围与解决能力会与群众的想法有一定的差距，有一些居民习惯在工作之余的时间继续寻求社区帮助，还有一些居民的需求较为长期持久，需要社区工作者用很多时间并以极大的耐心去疏导、劝解，所以，群众对于社区工作者的工作支持不够、认可不够也是社区工作者思想压力来源的一个重要原因，从图7中可以看到，有30%的社区工作者认为群众不理解导致了自身的压力。而从图8可以看到，有45%的社区工作者认为社区居民支持是自己做好工作最需要的支持。



基层立项课题优秀成果选编

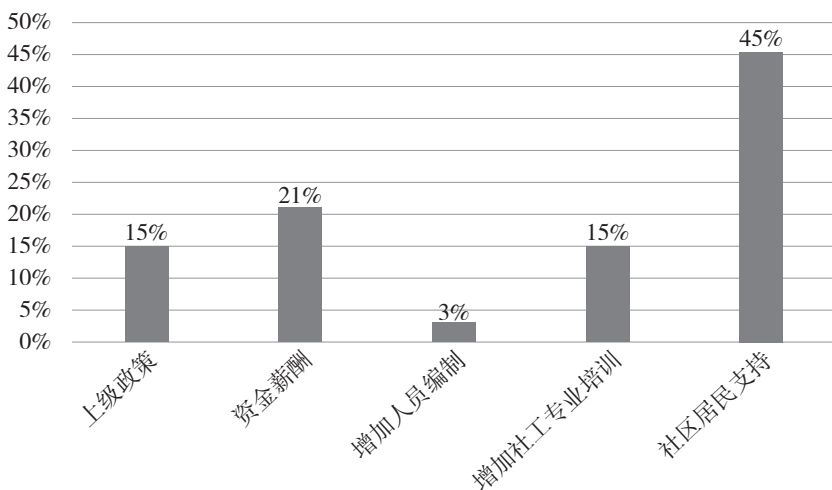


图8 社区工作者认为做好工作最需要的支持

三、疫情防控常态化背景下加强社区工作者思想工作的建议

思想政治工作是中国共产党政治优势和协调社会发展的重要保障，是保持队伍稳定、促进经济社会稳定发展的根本保障。思想政治教育是做人的工作，思想政治工作主体与客体都是人，故人是思想政治教育过程的一个重要影响因素，加强社区工作者思想政治教育有利于提高社区工作者整体素质，提升工作水平，维护社会和谐稳定，有学者从队伍结构优化的角度，提出社区工作者存在对自身职能角色和工作重心认识不到位等问题，需要扩充培训内容、大力弘扬爱岗敬业、任劳任怨、乐于奉献的精神。结合本研究中课题组的调研、座谈和问卷情况，以及社区工作者的整体特点以及社会背景、社会环境，课题组对在疫情防控常态化背景下创新提高社区工作者思想工作提出以下建议与思路：

（一）适应特点，重视社区工作者思想教育的“实”与“活”

社区工作者经常会流动式工作，碎片时间较多，成块时间少，所以，在做社区工作者思想教育的时候，不能一味地采用传统培训模



式，应该尊重社区工作者的工作特点。要培养他们优良的政治素养，尤其要加强教育，使得工作者要有政治坚定性和超强的敏锐性，使他们既要具备战略视野，对思想政治工作事业满怀热情坚持前行，又要不断吸收新思想、新知识，对出现或者即将产生的问题能够科学防范，同时还应该具有敏锐的直觉和应对突发问题的能力，促进社区和社会的和谐稳定^[13]。一是可以采取短小精悍的培训模式，用短视频、微课堂等方式进行培训，给社区工作者更多自由学习时间；二是注重思想教育培训与实际工作的联系，有效进行价值引领，在培训时，将“为人民服务”“以人民为中心”等与社区工作者的服务意识、流程改进相联系；三是注重价值观与能力的结合，在调研中，社区工作者提到群体最需要加强的是团队合作能力和沟通能力，分别有36%和33%的社区工作者希望提升这两种能力，有48%的社区工作者希望能有组织协调方面的培训。既要注重对社区工作者的思想政治教育，也要注重对社区工作者团队合作、沟通等方面素质能力的提升，并在培训中融入工作技巧、政策法律知识等内容。

（二）调动积极性，持续优化思想政治教育、动员内容

加强社区工作者中党组织的建设和党员的思想建设，党组织要多发挥核心力量。应该注重典型效应，用优秀社区工作者的精神感染其他社区工作者，激发他们对岗位工作的热爱。一线社区工作者有很多优秀代表，如工作在朝阳区呼家楼街道呼北社区的全国优秀党务工作者殷金凤同志，工作在顺义区空港街道吉祥花园社区，被评为“最美城乡社区工作者”的绳桂玲同志等。这些社区工作者能够全心全意为居民服务，并能总结经验和方法，凝聚各方力量，可以邀请这些优秀的工作人员定期为其他社区工作者授课、交流工作方法，帮助社区工作者挖掘自身潜质、提升工作质量。并且，要注重对社区工作者的针对性培训，在综合素质提升的基础上，增加个性化课程和模块化课程，帮助社区工作者根据自身需求和具体状况，解决自身问题、提高自身能力。此外，要对社区工作者多增加正面积奖励，对



2021

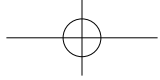
基层立项课题优秀成果选编

于获得荣誉的社区工作者和在一线工作时间较长的社区工作者，给予物质支持，对于工作年限较长的社区工作者给予荣誉称号等精神鼓励。

（三）有效统筹，提升社区工作者对岗位的认同程度

政府、社会要充分肯定社区工作者的工作重要性并让社区工作者有岗位自豪感。北京市政府可以采取类似公务员职级划分的办法，将社区工作者的待遇、级别与工作年限、奖励获得等情况挂钩，也可以参照相关城市的管理办法，对社区工作者提供定向鼓励，如《肇庆市社区工作者管理办法（试行）》中提到，“在社区工作者激励机制方面，每年公开招聘事业编制人员，原则上应设置不低于社区工作者总数1%的事业编制名额，面向思想政治过硬、业务能力强、连续三年考评合格以上的优秀社区工作者进行招聘；提供一定名额，按照有关规定面向具备良好政治素质、热爱党的工作，具有一定的政策理论水平、组织协调能力和群众工作本领，敢于担当、乐于奉献，带头发挥先锋模范作用，在党员、群众中有较高威信和社区党组织书记开展定向招聘”。在2020年疫情较为严峻的阶段，多个省市出台了社区工作者鼓励和保障机制，涉及补贴、保险、防护、容错免责保护及优先录用等多个方面，在疫情防控常态化的情况下，北京市仍然可以根据本年度的疫情防护工作，适当给予社区工作者鼓励和保障，使社区工作者感受到市委、区委和社会的关心关爱。

另外，一旦社区发生疫情突发事件，需要管控或封禁，社区工作者一般会在第一时间到达现场或长期在一线工作。随着疫情的发展，可能需要进一步的人员力量投入，因此街乡镇或上级机关的工作人员一定要尽早建立对口支援或应急响应机制，以免因为人力不足导致社区工作者负担过重。在社区工作者与群众发生工作上的纠纷时，社区主管领导也不能全面否定社区工作者的工作态度和方法，要首先保护社区工作者的思想、工作积极性，在坚持细致调查后再进行处理。



（四）尊重群体，营造社区工作者良好工作氛围

各级政府一是应根据实际情况不断优化社区职能、制定社区工作体系清单、明确社区工作流程，灵活调整明确社区工作者的职责、权利、义务，帮助社区工作者有效减负。二是多注重对社区工作者的心理疏导，建立社区工作者心理状况监测系统，拓展社区工作者心理减压释放的有效渠道，通过线上线下相融合的方式帮助社区工作者尤其是一线社区工作者对可能在疫情防控中出现的心理问题进行调节。三是充分使用智能化方式帮助社区工作者改进工作流程，在调研中，仍有27%的社区工作者所在社区没有智能管理系统，有15%的社区工作者所在社区没有互联网宣传渠道，在疫情防控管理中，人脸识别、自动测温等设备和技术有效提升了社区工作者的工作效率，可以将更多的新技术引入社区的日常工作中。四是要优化工作环境，良好的工作环境可以起到积极的心理促进作用，政府可以尽量通过资金支持等方式，减少社区工作者的地下工作空间，并配备工作器材、及时提供防护工具。五是要及时组织社区工作者的团队建设活动，以活动筑情感强沟通，帮助社区工作者团队更好地凝聚力量。

课题负责人：张金慧

课题组成员：白如冰 王志锋 冯雪梅



基层立项课题优秀成果选编

北京市东城区社区工作者队伍建设研究

中共北京市委党校

基层治理是国家治理的基石，统筹推进乡镇（街道）和城乡社区治理，是实现国家治理体系和治理能力现代化的基础工程。^①习近平总书记指出，社区是党委和政府联系群众、服务群众的神经末梢。^②社区队伍建设是提升基层社会治理能力的重要因素之一。近年来，东城区坚持立足首都功能核心区定位，积极推进基层社会治理体系和能力现代化建设，在加强社区工作者队伍（以下简称“社工队伍”）建设方面进行了一系列的探索和创新，同时也存在亟待解决的问题，本课题在对东城区3237名社工中的1000名社工进行抽样调查基础上，分析了目前东城区社工队伍基本情况，社工队伍建设面临的问题，并提出了相应的对策建议。

一、东城区社工队伍建设现状

（一）东城区社工队伍基本情况

截至2021年底，东城区共有168个社区，社区工作者3237人，其中专职社区工作者3166人，占总人数的97.8%；现有党员1268人，

^① 《中共中央 国务院关于加强基层治理体系和治理能力现代化建设的意见》（2021年4月28日）

^② 2018年11月26日，习近平总书记在考察上海市虹口区市民驿站嘉兴路第一分站的讲话。

占总人数的39.1%；拥有大专及以上学历的达到3175人，占到总数的98.1%，其中具有硕士研究生及以上学历的87人；持证上岗的有1165人，占总人数的36%；社区工作者年龄在40岁以下的占58.8%，41~50岁的占32.0%，50岁以上的仅占9.2%^①。与2017年东城区社区工作者队伍基本情况相比，在年龄结构、学历水平、专业化程度等方面都有一定的提升，总体呈现出“五高一低”特点，职业化程度高、党员数量高、学历水平高、专业素质高、社会认可度高和年龄结构偏低（见表1）。

表1 2017年与2021年东城区社工基本情况对比

年份	人数	男女比例		年龄比例		学历比例 (大专及以上)	持证 上岗	专职 社工
		女	男	55岁以上	12%			
2017	3014	66%	34%	40岁以下	45%	83%	28.43%	86%
		55岁以上	12%					
2021	3237	72%	28%	40岁以下	58.8%	98.1%	36%	97.8%
		50岁以上	9.2%					

1. 年龄构成趋于年轻化，性别比例差距悬殊

党的十九大以来，为了进一步优化社区工作者队伍，提升队伍的工作积极性和职业认同感，北京市持续完善社工队伍建设，加大了对社工队伍的人才培养、工资待遇和职业规划等方面的建设。2018年社工队伍工资待遇显著提升后，社工队伍整体情况发生了明显变化。以东城区为例，从年龄结构上看，全区3237名社工，40岁以下的占58.8%，41~50岁的占32.0%，50岁以上的仅占9.2%。年龄结构不断优化，年轻化趋势日益明显，老中青梯队结构基本形成。从性别比例上看，男女性别比例失衡现象依然存在，目前社工队伍男女比例分别为28%和72%，相较于2017年男性比例下降了6%，女性比例仍明显高于男性比例（见图1和图2）。

^① 数据来源：东城区社工委民政局2020年底统计数据。



2021

基层立项课题优秀成果选编

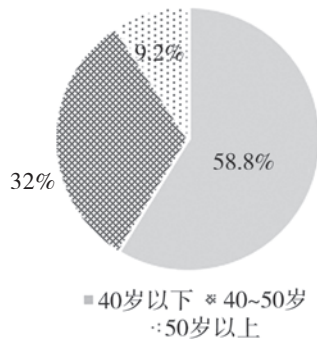


图 1

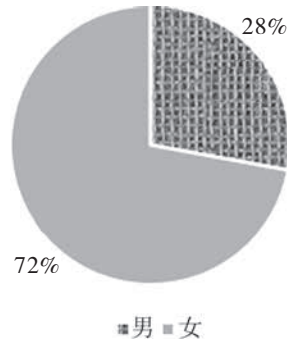


图 2

2. 队伍整体素质提升，专业化水平有所增强

目前，东城社工队伍3237人中党员数量为1268人，占到了总人数的39.1%，大专以上学历的占到总人数的98.1%，具有硕士及以上学历的有87人，占到总人数的2.6%（见图3）。不论从党员数量还是受教育程度来看，队伍的整体素质都有所提升。从专业化水平上看，拥有社工相关职业资格证书的人数达到了总人数36%，在抽样调查的1000名社工中，无证人员255人，执证上岗的有745人，比例达到了74.5%，其中2000—2015年考取证书的有329人占比32.9%，2016—2021年考取证书的有416人。2016年以来，社工队伍考取职业资格证书的人数明显提高，占到了41.6%（见图4）。近年来，共有7名“东城社工”获得“首都最美社工”称号，18人获得“首都优秀社工”称号，1个社区获得“优秀社工团队”称号，2020年以来，15人分获国家或

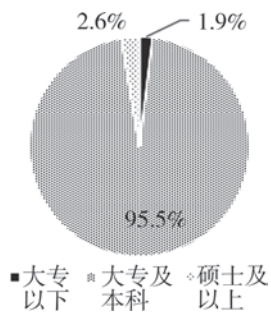


图 3

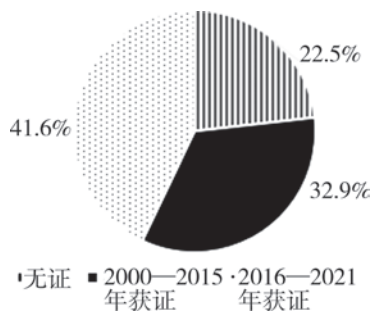


图 4



市级奖励。总体来看，东城社工队伍的专业化水平显著增强，社工这一职业也得到了更多关注和认可。

3. 社区工作经验丰富，后备力量补充及时

从抽样调查情况来看，东城社工队伍社区工作经验比较丰富，882份有效问卷结果显示，从事社区工作20年以上的社工占比为6.4%，10~20年的占比为41.6%，5~10年的占比为38.5%，5年以下的占比为13.5%。从业年份在5~20年的社工比例达到了80.1%，多年的社区工作经历使得这支队伍具备了比较成熟的社区工作和群众工作经验。另外，从5年以下社工数量也可以看到，自2017年以来，不断有通过北京市社工考试的新社工补充进来，这些新入职的社工普遍学历层次较高，并且拥有相关的执业证书，为社工队伍输入了积极的新鲜血液。

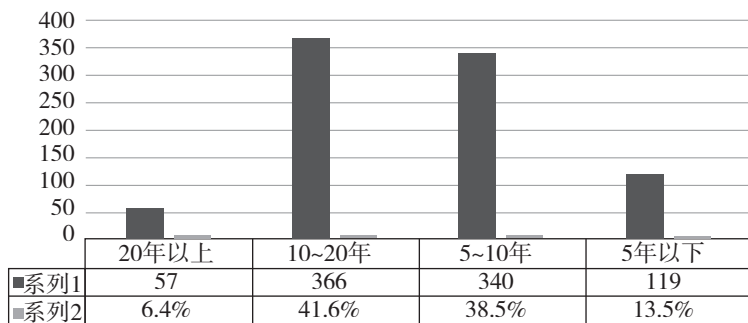


图 5

（二）东城社工队伍建设“三个一”基本经验

党的十八大以来，东城区坚持立足首都功能核心区定位，紧紧围绕“一条主线、四个重点”战略任务，在全面加强基层党建的基础上，充分发挥东城区基层社工队伍作用，推动党的领导和社区治理融合，不断探索完善党建引领下符合首都功能核心区定位的社区治理发展模式，探索了东城社工队伍建设“三个一”基本经验，并创新发展了“东城社工”品牌。



2021

基层立项课题优秀成果选编

1. 强化一个核心，完善社区党委领导下的组织体系

习近平总书记指出，加强城乡社区治理要以基层党组织建设为关键。^①东城区不断加强党对基层治理的领导，充分发挥社区党委在“东城社工”组织体系建设中的领导核心作用，构建了以“社区党委为核心、社区居委会为主体、社区服务站为依托、社区社会组织和驻区单位共同参与”的治理体系，健全了以区、街、社区三级党建工作协调委员会为平台的区域化党建工作格局，延伸了基层社区党组织触角，形成了“社区党委—网格党支部—楼门院党小组”一纵到底的基层党组织体系，把“东城社工”凝聚在党组织周围，把党组织建在群众身边，充分发挥基层党组织的“战斗堡垒”作用，让党旗在城市基层治理一线高高飘扬。

2. 打牢一个基础，构建多元主体共同参与的治理格局

习近平总书记指出，基层是一切工作的落脚点，社会治理的重心必须落到城乡社区。^②东城区在党建引领下，充分发挥区域化党建优势，形成了以3000余名社区工作者、2000余名社会工作专业人才为主体、驻区机关企事业单位和“两新”组织党员志愿者为补充，广大居民积极参与的多元化“东城社工”队伍。“东城社工”多年来持续为居民提供全方位、精准化服务，用耐心与诚心为居民解难，深入细致地开展群众工作，动员社区居民和社会力量参与社区治理，依托社区议事厅、小院议事厅等协商平台，运用“五民”工作法，广泛开展议事协商，提升了居民自治能力和水平，夯实了新时代城市基层治理基础。

3. 站稳一个立场，坚持以人民为中心创新服务模式

习近平总书记指出，共产党是为人民服务的政党，为民的事没有小事，要把群众大大小小的事办好，要改革创新，完善基层治理，加强社区服务能力建设，更好地为群众提供精细化、精准化服务。^③“东

① 2016年12月30日，中共中央国务院《关于加强和完善城乡社区治理意见》。

② 2014年3月5日，习近平在参加十二届人大二次会议上海审议时的讲话。

③ 2018年4月26日，习近平总书记考察湖北省武汉市青山区青和居社区时的讲话。



城社工”在新冠肺炎疫情防控过程中脱颖而出，在应对新冠肺炎疫情侵袭的特殊时期，他们坚持以人民为中心的根本立场，以社区的第一代言者、社会治理举措的第一落实者、基层群众利益的第一维护者、党群干群关系的第一责任者的标准建设队伍，创新出以“大爱情怀”“专业方法”“多面技能”“资源链接”四大工作法宝为代表的一系列治理方法，实现了疫情防控时期的“全周期管理”。

二、东城区社工队伍建设存在的问题

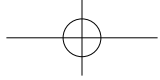
随着国家对基层社会治理重视程度的不断加深，从中央到地方越来越重视社工队伍建设，在社工的考录选聘、职业规划、培训培养、准入退出等方面出台了一些制度和措施，社工队伍建设取得一定发展。但随着基层社会治理体系和能力现代化建设程度不断加深，社工队伍建设存在一些亟待解决的问题。

（一）社工队伍的职业化程度不高

党的十八大以来，从中央到地方相继出台了一系列与社工队伍建设相关的政策规定。2011年11月9日，中央组织部、中央政法委、民政部等18个部门联合发布了《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》，2012年东城区出台了《社会工作人才发展战略规划（2011年—2030年）》，2013年北京市总工会印发《北京市专职工会社会工作者管理办法（试行）》等文件，对社工队伍的考录制度、工作内容、任用制度、管理制度、档案制度和教育培训制度进行了相关的制度化建设，但仍缺乏对社工队伍职业化发展的明确规划。

1. 社工队伍职业发展制度化建设缺位

从东城区社工队伍建设的现状来看，区街两级政府尚未出台社工职业规划的明确文件，目前相关的机制只有2018年《中国共产党支部工作条例（试行）》中的第二十六条：“注重从优秀村、社区党支部书记中选拔乡镇和街道领导干部，考录公务员和招聘事业单位人员。”北京市于2019年10月统一对优秀社区书记进行了公务员招录，



基层立项课题优秀成果选编

东城区也组织了优秀社区书记参加考试。当年北京市共选录了40名社区书记，平均年龄45岁，最年轻的33岁。但2019年以后市区两级都未再进行过此类选拔考试。虽然在社工队伍整体建设上已经取得了一定突破，但针对社工队伍职业规划还没有形成体系化方案和常态化制度，对于社工队伍的职级设定、奖励评估、晋升提职等方面的制度建设未成体系。被抽样的1000名社工对于“单位会给我提供一些晋升的机会”问题中，认为非常同意的仅有6%，可见社工队伍对于社工晋升制度建设的满意度较低（见图6）。

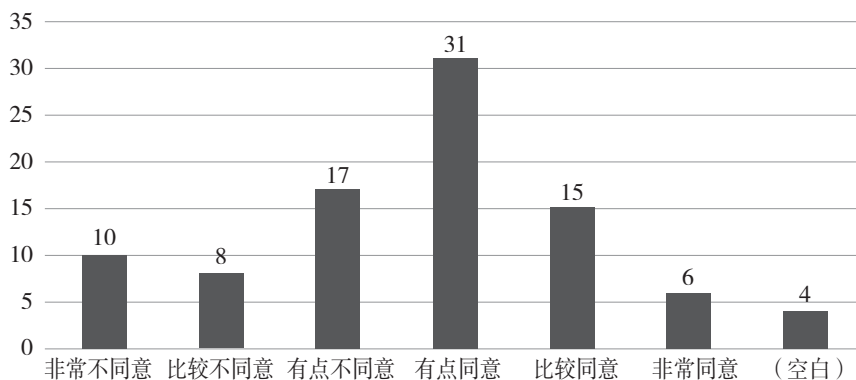
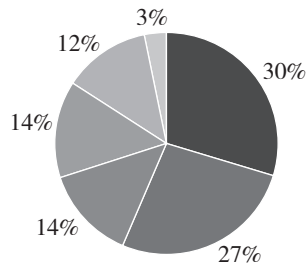


图6 社工队伍对于社工晋升制度建设的满意度

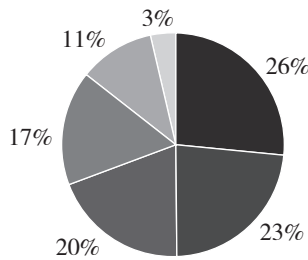
2. 社工队伍职业认知度不高

从社工队伍本身来看，社工队伍对社工职业的整体认知度不高，绝大多数人还停留在具体工作和事务上，对于个人职业发展没有清晰的规划，在调研的1000名社工中，感觉这个职业没有发展前景的占到41%，态度不确定的占到了30%（见图7），有34%的社工明确有过离职的念头，而对这种念头感觉不确定的有26%（见图8）；翻阅过求职信息的比例为25%（见图9）。这些数据从一定程度上说明，社工职业本身对于社工群体的吸引力不足，队伍存在一定的不稳定性。



■ 不确定 ■ 比较同意 ■ 非常不同意 ■ 非常同意 ■ 比较不同意 ■ (空白)

图7 感觉这个职业没有发展



■ 不确定 ■ 比较同意 ■ 非常不同意 ■ 比较不同意 ■ 非常同意 ■ (空白)

图8 有过离职念头

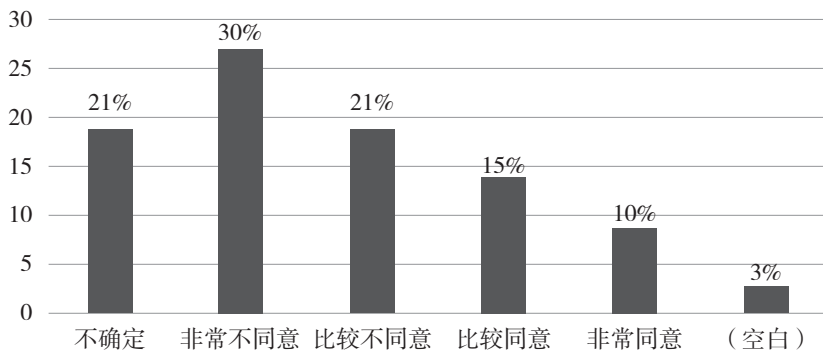


图9 翻阅过求职信息

(二) 社区减负工作实际效果不佳

北京市2016年印发了《关于进一步开展社区减负工作的意见》，对原有的322项社区工作事项进行归类、合并、梳理，列出了依法履



职、依法协助履职和各类取消项目等5份工作清单。2019年初，北京市为了继续推进社区减负工作，在全北京市下发了《关于开展社区表格清理规范工作的通知》。2019年4月，东城区在大量调研的基础上，根据社区党委、居委会和服务站不同职责部门进行划分，梳理出全区18家委办局及各街道负责的社区填报表格90项，随后，通过取消、精简、合并等方式精简为7项。但从调研数据和访谈的情况看，社区减负工作的实际效果并不明显。社区工作者的工作职责划分和工作内容仍然存在行政事务性和临时性工作较多的问题。

1. 上级部门下达的事务性工作较多

在工作内容上，各类信息、报表的统计申报工作仍然存在多头统计和重复申报的情况，这种事务性工作占据了社工较大的工作精力；在工作方式上，沿袭了上传下达的惯性工作方法，上级部门给街道或相关职能部门安排多少项工作，街道和各相关部门就会给社区安排相应的工作，调研数据显示，认为街区相关部门可以随意给社工安排工作的比例高达66%（见图10）。社工，尤其是社区书记参加的会议越来越多。

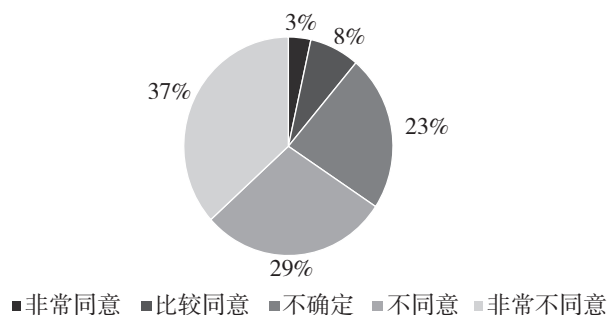


图10 区、街相关部门可以无计划随意安排工作

2. 日常工作超出岗位职责范围的情况普遍存在

在抽样调查的1000名社工中，有近95%的访谈对象表示，自新冠肺炎疫情暴发以来，一直保持高强度工作的状态没有得到休息，受访对象中认为“只要上班就有加班”的比例高达50%以上（见图



11)，平均每天工作时长在8小时以内的仅有20%的社工（见图12），下班之后仍要用部分时间回复或者帮助居民解决各种问题，其中在1~2个小时之内的是普遍情况，占到了50%（见图13）。对于“日常工作超出岗位职责”的抽样显示，仅有30%的社工认为“日常工作在岗位职责之内”，有27%的社工认为超出自己工作范畴的工作达到了50%。

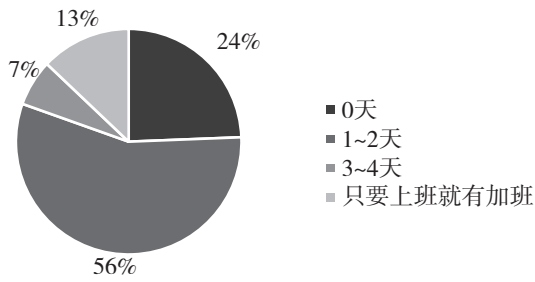


图11 每周加班天数

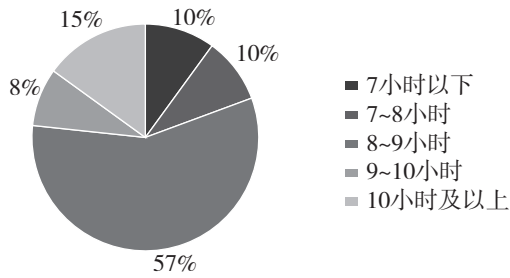


图12 每日工作时间

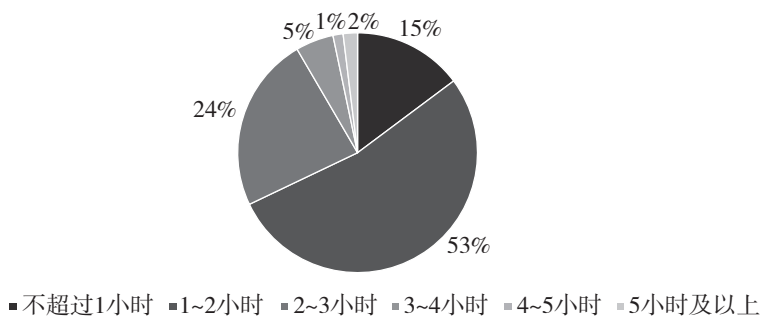


图13 下班后回复居民工作信息时间



2021

基层立项课题优秀成果选编

3. “12345”接诉即办工作部分职责错位

北京市“12345”接诉即办热线打通了基层治理“一通到底”的路径。在实际工作中，由于属地负责制，社区承担了大量接诉即办案件，这些案件中属于社区职能范围内的，相对比较容易解决和办理；超出社区职责范围之外的，则需要街道或者职能部门综合协调解决。按照规定，此类案件可以转交给街道或职能部门处理，但当职能部门认定无法解决的时候，案件还是会被派回社区，致使社工要花费大量的时间和精力处理此类案件。在接诉即办相对较多的社区，社工的工作状态就像是“救火队员”，大量的时间奔波在“救火”的路上。社区由问题的传导主体，变为了问题的解决主体。许多基层社工在谈到这一问题时都十分困惑。社区治理主体权责不对等、边界不清晰，社区减负落实到位、通报机制震慑不足等问题，导致社工队伍在开展工作时出现精力有限、深度不够、治理效率低下和群众满意度不高等问题。

（三）社工队伍的考核激励机制不健全

2018年以来，东城区对社工队伍的奖惩制度进行了系统的研究和完善，取得了一定的成绩和效果，但仍存在一些现实问题。

1. 薪酬待遇与职位匹配度问题

2018年以来，北京市对社工队伍的薪酬进行了大幅度调整，由原来的仅能占北京市平均工资的70%，提高到现在的基本持平。但从调研的数据和访谈的结果来看，目前的薪酬待遇仍然没有达到绝大多数社工的预期。一是社工队伍对薪酬的满意度不高。我们从四个维度对社工的薪酬满意度进行了问卷调查，对薪酬“总体满意度”一般及以下的占到84.7%，其中有38.6%是比较不满意和非常不满意；“与本地其他人相比薪酬高低”一般及以下的占到89.1%，其中有46.9%是比较不满意和非常不满意；“与同职业人相比薪酬高低”一般及以下的占到84.1%，其中有32.6%是比较不满意和非常不满意；“与能力和付出薪酬合理性”一般及以下的占到87.4%，其中有49.9%是比较不

满意和非常不满意（见表2）。其中，在同其他人相比的情况下，社工对工资待遇的满意度是最低的。二是差异化薪酬结构未建立。不同岗位不同职位的社工之间的薪酬待遇并无明显差异，对基本薪金、绩效和激励收入等级划分的具体措施少，这在社工队伍中产生了干与不干一个样、干多干少一个样的倾向，未能有效激发出社工队伍的积极性和能动性。

表2 薪酬满意度量表

项目	总体满意度	与本地其他人相比薪酬高低	与同职业人相比薪酬高低	与能力和付出薪酬合理性
非常满意	1.4%	1.0%	1.1%	1.3%
比较满意	13.6%	9.6%	14.4%	11.0%
一般	46.1%	42.2%	51.5%	37.5%
比较不满意	24.1%	29.2%	21.3%	29.4%
非常不满意	14.5%	17.7%	11.3%	20.5%

2. 考核退出机制不健全

虽然目前市区两级对社工队伍的考核退出机制进行了一系列的制度安排，但在实践操作过程中仍然缺乏一些具体的措施和办法。例如，许多社区对于社工仍然停留在简单的填表考核层面，对于业绩突出的社工没有明显的奖励机制，而对于工作业绩、工作态度不积极的社工也没有严格的惩罚制度，尤其对于本应清退出社工队伍的对象，没有一套行之有效的退出机制，考核退出机制方面的欠缺造成了社工队伍中的消极情绪。

3. 社工队伍的人文关怀不足

随着社会治理重心不断下沉，基层街道社区的工作压力持续增加，尤其是社会治理“最后一公里”的关口，需要社区社工投入大量的时间和精力到各项工作中去，长期持续繁重的工作使得社工队伍处于工作和精神的双重压力之下。在调研访谈中，一位社区书记在谈话



2021

基层立项课题优秀成果选编

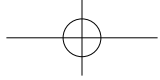
当场落泪，这说明长期的情绪积压需要适当的释放空间。在对东城区1000名社工所做的心情量表中，在“我感到快乐心情舒畅”问题上，有占35.16%的社工少于一半时间；在“我感到宁静和放松”问题上，有占46.33%的社工少于一半时间；在“我感觉充满活力精力充沛”问题上，有占42.29%的社工少于一半时间；在“我感到得到足够的休息”问题上，有占47.31%的社工少于一半时间；在“我每天生活充满了有趣的事”问题上，有占45.37%的社工少于一半时间（见表3）。通过这些数据可以看到，有相当一部分的社工的心理倾向趋于负面，这支队伍需要比目前更多的人文关怀和情感关注。

表3 心情量表

频率	我感到快乐心情舒畅	我感到宁静和放松	我感觉充满活力精力充沛	我感到得到足够的休息	我每天生活充满了有趣的事
所有时间	6.55%	5.78%	5.78%	5.49%	5.97%
大部分时间	38.63%	26.49%	29.96%	25.72%	26.59%
超过一半时间	19.65%	20.13%	21.97%	20.69%	22.06%
少于一半时间	16.09%	20.23%	19.27%	20.23%	17.82%
有时候	17.34%	21.48%	19.17%	20.91%	24.08%
从未有过	1.73%	4.62%	3.85%	6.17%	3.47%

（四）社工队伍的培养培训机制单一

党的十八大以来，党中央对基层社会治理做出了一系列新的部署和要求，同时，随着基层社会治理的问题和难度不断提升，对于社工队伍的素质要求越来越高。但现有的社工队伍培养培训机制尚未满足这一趋势的需要。当前，对于社工队伍的培养培训方式仍然呈现出路径方法单一、形式内容简单的问题。一是培养路径少。当前对社工队伍的专业素质要求更高，但从调研情况看，真正持有专业社工职业证



书的社工比例不高，社工队伍急需通过各种途径提升专业素质，当前对于社工队伍的培养路径相对缺乏，尤其是在专业培养和深造方面，还未打通培养通道形成常态。二是培训方式方法内容趋于简单，且有流于形式的倾向。目前，虽然各级党委政府已经形成一套相对固定的培训制度，社工队伍接受培训的比例也较高，但从培训实效性上看，培训的方式内容相对单一，针对性不强，未能满足社工队伍多元化、个性化的需求，培训效果欠佳。

三、加强社工队伍建设的对策建议

习近平总书记指出，基层是一切工作的落脚点，基层治理的重心必须落到城乡社区，社区服务管理强了，社会治理的基础也就实了^①。社工队伍是基层社区治理的核心力量，只有把社工队伍建设好，才能真正提升基层社区治理的整体水平。

（一）更新治理理念，创新社工队伍职业化建设

要使社工队伍真正成为基层社会治理的主力军，就必须不断更新治理理念，创新发展社工队伍的职业化建设，这是增大社工职业吸引力、保持社工队伍稳定的前提。一是加强社工队伍职业化法制建设，通过社会工作立法明确社工的职业地位、准入退出机制和基本保障制度。二是出台社工队伍职业化建设的制度细则，制定科学规范的职级体系、薪酬制度、晋职通道。例如，上海、苏州、南京等地已经实现了社工职级规范化建设，把社工岗位等级分为3岗18级，各岗位按照社工的从业年限、教育程度、专业水平等设置相应的岗位和职级，在岗位不变的情况下，随着工作年限、工作业绩、工作能力等方面的变化，在社工岗位职级上逐年晋升。三是健全社区工作者职业体系，探索将专职网格员纳入社区工作者管理；^②完善基层志愿服务制度，大

^① 2014年3月5日，习近平参加十二届全国人大二次会议上海代表团的审议时的讲话。

^② 《中共中央 国务院关于加强基层治理体系和治理能力现代化建设的意见》（2021年4月28日）



2021

基层立项课题优秀成果选编

力开展邻里互助服务和互动交流活 动，激发居民群众自治动力。四是延伸人才招纳范围。通过社区人才资源开发计划、优秀社区书记工作室、草根社会服务团体和志愿者招募等机制制度，把更多的专业人才、志愿者、居民群众吸纳到社工队伍中来，提升社会和群众动员能力，激活城市基层社会治理神经末梢。

（二）完善工作机制，实现社工减负工作落地

完善工作机制，持续推进社区减负工作落地。目前虽然已经出台了一系列关于社工减负的制度，但实际作用并不明显。要切实使社工减负的相关政策落到实处，一是进一步厘清社区治理权责关系，明确街道、委办局在社区治理中的职能分工，避免重复下派、安排工作，把社工从烦琐沉重的行政事务中解放出来，让他们真正回归到社区和居民中，走到群众身边，感知群众的操心事烦心事揪心事，引领居民自治，真正回归自治功能。二是完善社区工作准入制度，加强对职能部门向社区下派工作的监督力度，避免社区行政化倾向，将社区减负落到实处，提高社区自治水平和为民服务能力；三是增强对社区工作的担责和指导。统筹协调区分职能部门与社区的职责关系，将基层社区该归职能部门的职责，该由职能部门承担解决的问题，都由职能部门解决和承担，转变属地考核属地问责的惯性，把社区管不了、不该管的事务从社区中切割出去，让社工回归到基层治理的本职中去。

（三）强化顶层设计，完善社工奖惩激励制度

完善制度设计，制定科学有效的社工奖惩激励制度，对社工队伍实施分层分类管理。一是进一步提高社工队伍薪酬待遇，出台多元化的薪酬奖励机制，在优秀的社区和社区书记群体探索年薪制，为优秀社工提供更多的奖励，激励社工队伍干事创业的积极性。二是拓宽社工队伍晋升渠道，加大从优秀村、社区书记、优秀社工中选拔考录公务员、事业编的力度，让更多的优秀社工人才看到职业前景和上升空间，吸引更多专业的优秀人才加入基层社会治理的行列。三是强化社



工退出机制的执行力度，真正通过制度约束把不符合社工岗位和工作要求的人剔除出社工队伍，消除因考核力度不足、制度执行不力带来的负面影响，把真正愿干事、能干事的人留在社工队伍中。四是试点推行社工队伍退休薪酬制度，从社区社工先行试点，全方位提升社工待遇保障。这些制度在很大程度上能够增强社工队伍的稳定性，同时提升社工自身对于职业的认同感。

（四）创新培养培训机制，增强实效性针对性

党的十九届四中全会明确指出要构建“党委领导、政府负责、协会协同、公众参与、民主协商、法治保障、科技支撑的社会治理格局”。新时代的基层社会治理格局对社工队伍提出了新要求。不断创新社工队伍的培养培训机制是提升社工能力素质的重要途径。一是拓宽培养渠道。通过职业教育、实践锻炼、交叉任职、中长短期培训等渠道对社工队伍进行分层分类培养，丰富社工社会工作专业知识和实际工作能力。二是丰富教育培训内容和方式。将理论教育、思想政治教育、专业知识教育、工作方式方法教育等多元化内容纳入社工培训体系，建立科学的培训制度，多措并举开展社工培训。通过理论讲授、案例教学、沉浸式教学等方式不断增加培训的针对性和实效性。继续推广“社区书记工作室”的传帮带作用，通过工作室孵化出更多的优秀社区人才。

课题负责人：徐珊珊

课题组成员：许 杨 张 杨 国 岩 丁 玥



2021

基层立项课题优秀成果选编

新时代党建引领基层社会治理共同体建设研究

——以北京市石景山区“红色社区”为例

中共北京市石景山区委党校

党建引领社会治理共同体为新时代社会治理工作提供了明确的发展路径和科学的行动指南，是一项推进国家治理体系和治理能力现代化的基础工程，为破解当前我国社会治理领域的问题挑战提供了新的思路和方案。本课题在深入调研的基础上，总结了党建引领社区治理共同体的经验做法，剖析了党建引领社区治理共同体建设中存在的主要问题，提出了夯实基层党建基础、创新融合嵌入机制、引导多元主体参与、强化靶向精准治理、完善社会治理载体、培养专业治理队伍、规范考核评估体系等对策建议。

一、课题研究背景与意义

（一）课题研究背景

2017年10月，党的十九大报告指出中国特色社会主义进入了新时代，我国社会主要矛盾发生了显著变化。新时代，群众需求日益个性化、多样化、复杂化，社会治理面临着新的形势、新的任务和新的困难。2019年10月，党的十九届四中全会明确提出，建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体。而党建引领社会治理共同体则是适应新形势发展需要，破解社会治理困境的重大创新，将党组织



的政治、组织优势转换为社会治理效能，努力实现党建与社会治理的有机、高效融合，不断提升群众的获得感、幸福感、安全感，加快推进社会治理现代化的进程。

德国社会学家滕尼斯指出，共同体是人的意志完善的统一体，并把它作为一种原始的或者天然的状态，包括血缘共同体、地缘共同体和精神共同体等三种类型。而社会治理共同体，是指“政府、社会组织、公众等基于互动协商、权责对等的原则，基于解决社会问题、回应治理需求的共同目标，自觉形成的相互关联、相互促进且关系稳定的群体”。法国社会学家涂尔干认为，人类社会构成包括两种方式，一种是机械团结，另一种是有机团结；而基于利益、价值观和情感认同的一致性而自然形成的社会有机团结更具持久性和稳固性。因此，要通过党建引领，构建社会治理共同体，实现社会的有机团结。党建和社会治理共同体拥有相同的性质属性、价值目标和沟通渠道。党的建设是为了更好地服务群众而对党的价值理念、组织结构、运行机制进行优化调整、改革创新，从而提高党执政的效率和绩效，增强党的组织力、凝聚力、号召力。党组织具有纵向到底、横向到边的组织架构，能有效覆盖社会各个领域，成为引领社会治理共同体的有效载体，而社会治理共同体则为党建提供了广阔的发展空间，将有效提升党建的社会价值，进一步巩固党的执政基础。党建引领社会治理共同体的逻辑重心在治理逻辑，而非党建逻辑，治理逻辑应侧重权责分配、任务分工、高效协同、提供优质服务、满足群众需求等方面。

中央和北京市高度重视党建引领社会治理工作，召开了一系列重要会议，出台了一系列规章制度。2015年12月，习近平总书记在中央城市工作会议上强调，做好城市工作，必须加强和改善党的领导，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管的城市工作格局。2017年10月，党的十九大提出完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制，打造共建共治共享的社会治理格局。2019年2月，北京市发布《关于加强新时代街道工作的意见》，提出



2021

基层立项课题优秀成果选编

以基层党建引领基层治理创新，强化街道社区党组织领导地位，充分发挥总揽全局、协调各方、服务群众的战斗堡垒作用。探索党建引领新路径，推动党建和基层治理深度融合，深化“街乡吹哨、部门报到”工作并向社区延伸，努力把党的政治优势、组织优势转化为基层治理优势。2019年5月，中央印发《关于加强和改进城市基层党的建设工作的意见》，提出提升党组织领导基层治理工作水平，强调突出基层党组织的政治功能和组织力，构建区域统筹、条块协同、上下联动、共建共享的城市基层党建工作新格局。2019年10月，党的十九届四中全会提出必须加强和创新社会治理，完善党委领导、政府负责、民主协商、社会协同、公众参与、法治保障、科技支撑的社会治理体系，提出了“七位一体”的体系布局，增加了民主协商、科技支撑两项内容。2021年9月，北京市人大常委会发布《北京市接诉即办工作条例》(以下简称《条例》)，提出“建立接诉即办制度，围绕‘七有’‘五性’，坚持党建引领‘街乡吹哨、部门报到’接诉即办，及时回应人民群众急难愁盼问题，为公众参与社会治理和公共政策制定提供信息渠道和有效途径”。以上论述，集中概括了党建引领社会治理的丰富内涵，深刻阐释了党建引领社会治理的目标、要求、路径，为党建引领社会治理共同体提供了根本遵循。

(二) 课题研究意义

理论意义方面，党建能为社会治理共同体提供组织保障，具有独特的优势，可以带来活力和动力源泉，研究党建引领社会治理共同体，能够突破传统社会治理模式和理念，创新构建社会治理共同体的新载体、新路径，提出适应新时代的社会治理共同体的治理理念、治理模式、治理体系、治理方式，丰富完善社会治理理论。另外，对党建和社会治理共同体的关系进行辩证分析，能厘清党建和社会治理共同体的作用机制，对于推进党建理论创新具有重要意义。

实践意义方面，首先，提出党建引领社会治理共同体的创新路径，可为社会治理共同体创新及社会全面发展提供实践指引，有利于



构建信息通畅、高效运转的运行机制，解决社会发展的实际问题，提高居民参与度，增强社会发展活力，有效化解社会矛盾，满足居民多元需求，提升居民归属感、幸福感，提高社会治理效能，推进社会治理体系和治理能力现代化。其次，有利于健全基层党组织，加强党对社会工作的全面领导，巩固党的执政基础，推动国家治理体系和治理能力现代化。再次，研究形成的咨政报告可为党委政府决策提供参考。最后，研究可为地区党建创新和社会治理工作提供指导，提升党建引领社会治理整体水平，为地区经济社会高质量发展打下坚实基础。

二、新时代党建引领社会治理共同体的经验做法

遵循“没有调查，就没有发言权”的原则，通过文献查阅、问卷、访谈、集体座谈等研究方法，发放调查问卷，组织座谈会，收集大量一手资料。此次被调研对象范围广泛，具有较强代表性，基本反映了群众及基层干部的真实看法。在此基础上，总结了党建引领社会治理的成功经验，梳理出党建引领社会治理存在的不足，提出了更加契合新时代要求的意见建议。

调查中，认为党建引领社会治理共同体整体情况比较好的占84.9%，超九成的党员受访者认为社区党组织工作非常好，93.4%的受访者对所在社区居委会的工作总体满意，84.1%的受访者均认为社区网格员的工作效果优良。在座谈中，也得到类似结果。这说明，党建引领社会治理共同体整体情况比较好，得到广大民众的认同，具体表现如下。

（一）改进党建引领模式

坚持党建引领这一基本方向，引导街乡干部深入一线，构建“吹哨报到”快速响应机制；推动“吹哨报到”向社区延伸，激活基层治理“神经末梢”。按照“组织发动、党员带动、积分促动、反馈互动”的总体设计，打造党建引领“双报到、双积分”工作新模式，推动构建党组织统一领导、各类组织积极协同、广大群众广泛参与的基层治



2021

基层立项课题优秀成果选编

理体系。

完善社会组织参与社会治理这一核心，实现居民自治和促进协商共治这两大基本目标，开展“红色社区”营造工程，以社区党委为核心，发动居民参与社会治理，建立老街坊志愿服务队，成立老街坊议事厅，聚合社会力量与资源，通过社区人的动员和行动，实现自组织、自治理和自发展，营造邻里友爱、守望相助的社会治理共同体。

（二）建立四级治理体系

建立四级党建工作协调委员会，区委、街道工委、社区党组织和网格党组织参与，作为开展区域化党建工作的议事协调平台，推进区域内党建工作协调联动，夯实区—街乡—社区—网格四级社会治理体系。着力构建“一核多元”社区治理体系，搭建党建引领四级联动治理平台，以社区党组织为核心，统筹整合多方资源，负责统筹协调、整合资源，引领驻区单位党组织共抓基层党建、共商区域发展。

（三）推行基层协商机制

《条例》指出，“街道办事处应当围绕辖区内诉求反映集中的问题，组织居民、企事业单位、社会组织等，运用民主协商机制，推动主动治理；居民委员会应当积极履行基层自治职能，创新工作方法，发挥社区议事会议、业主委员会、物业管理委员会等的作用，及时了解、反映居民需求，组织居民参与社区治理”。

创造性设立老街坊议事厅机制，所有社区均建立“老街坊”服务队伍，组建巡防队、劝导队等，搭建共治共享小平台，建设成日常议事机构，引导群众参与社区治理，实现社区事务上下共商，既参与决策讨论，又反映民情民意。定期召开党委、政府、社会组织、居民、驻地企业五方协商会，研讨社区重要工作事项，开展党建、志愿者和老街坊文化活动。创新“民情联络站”“新门前三包”等做法，打造“一楼一特色”文化楼门。



（四）建立多元共治体制

统筹利用社区党组织资源，整合社区党组织、居委会、服务站的工作和职能，推进党组织和在职党员“双报到”，完善居民自治机制，引领机关干部、社区工作者、老街坊志愿者、“双报到”基层党组织和在职党员、社区党建工作协调委员会成员单位、物业企业、居民等各方共同治理社区。打造志愿服务样板，发展出“低龄助高龄”的志愿服务机制，采取“以老助老、互助养老”的模式，为北京市以及其他地区的高龄社区提供了样板。

（五）创新社会治理方式

确立社会治理方式改革的“大岗位管理、走动式工作、组团式服务”十五字方针。推行“大岗位”管理机制。对应街道工作，设置党群服务岗、自治服务岗、民生服务岗、环境服务岗、安全服务岗等五大类岗位。推进“走动式工作、组团式服务”改革。大力推广“走动式”“离案”工作法，通过“四访”即窗口接访、入户走访、工作随访、定期巡访的形式让更多社区工作者走进居民群众；只要发现问题，基层街道社区党组织一声哨响，工商、城管、食药监等部门的执法力量，就同时下沉到基层一线，明确责任，综合执法。

三、新时代党建引领社区治理共同体存在的主要问题

（一）基层党建不够完善

基层党建工作薄弱，治理理念局限于“维稳”，领导核心作用发挥不足，整合社区资源能力不够强。部分在职党员模范带头作用不明显，缺乏相应管理机制。党员报到服务实效有待提高，积极性未有效调动起来。



基层立项课题优秀成果选编

（二）融合嵌入不够充分

党建与社会治理共同体的融合度不高，互相嵌入程度不足，部分基层党组织存在党建工作与社会治理共同体工作“两张皮”问题，基层党组织很难把有限的时间、资源和人力投入社会治理共同体建设工作上来，导致一些地方的社会治理工作流于形式。一些社区缺乏共治共建、治理模式偏于“管控、包办”，群众认同度、参与度不够高。

（三）多元参与不够到位

一些地方的社会治理工作陷入了基层党组织“干”而其他人“看”的尴尬境况，社会组织、企业和群众参与度不够高，对于基层党组织开展的一些社会治理活动，公众的知晓度、参与度和满意度都不够高。

（四）治理目标不够精准

存在单一化、粗放型的社区服务模式，石景山区以老旧小区居多，普遍存在公共设施老旧、公共空间闲置、水电管网损坏严重、社区物业管理滞后等问题，但社会治理共同体的集体行动没有很好地对接居民的现实需求，针对性和实效性还不够强。

（五）治理载体不够成熟

缺乏有效载体，治理手段方法不够丰富、智能，信息化建设尚待推进，治理技术手段不够丰富、智能。82.0%的受访者表示社区的信息公示平台上的内容偶尔更新。绝大部分的受访者不熟悉社区综合管理服务平台，其中75.4%完全不知道社区综合管理服务平台。

（六）治理队伍不够专业

治理队伍专业素质有待提高，教育培训不够到位。一些社区的工作人员配备没有达到实际要求，超50%的社区工作者有社工证，能



力素质和工资待遇还有待提高。而社区优秀干部往往被上级抽调走，外面优秀干部不愿来，社区工作者也缺少岗位锻炼的机会，发展空间偏小，大部分对职务晋升前景只是一般满意。

（七）考评体系不够规范

评估指标体系整体不够科学、规范、完整，评估涉及的指标繁多复杂，而且呈现出层次关系，另外，评估主体也比较单一，基层小权力往往由于缺乏有效监管而容易引发寻租。

四、新时代党建引领社会治理共同体的创新路径

《条例》指出，“接诉即办工作坚持以人民为中心的发展思想，遵循党建引领、改革创新、重心下移、条块联动的原则，建立党委领导、政府负责、民主协商、社会协同、公众参与、法治保障、科技支撑的接诉即办工作体系，推动形成共建共治共享的社会治理格局”。

调查中，关于社区治理工作完善建议的情况，如图1所示，46.8%的受访者希望社区建立科学合理的保障机制，38.6%的受访者希望继续加强网格化管理，38.4%的受访者主张建立动态工作考评机制，38.2%的受访者强调进一步明确社区治理职责，35.4%的受访者希望在社区设立执法平台，27.8%的受访者强调为社区减负，27.4%的受访者强调继续加强党的建设，0.4%的受访者选择其他。

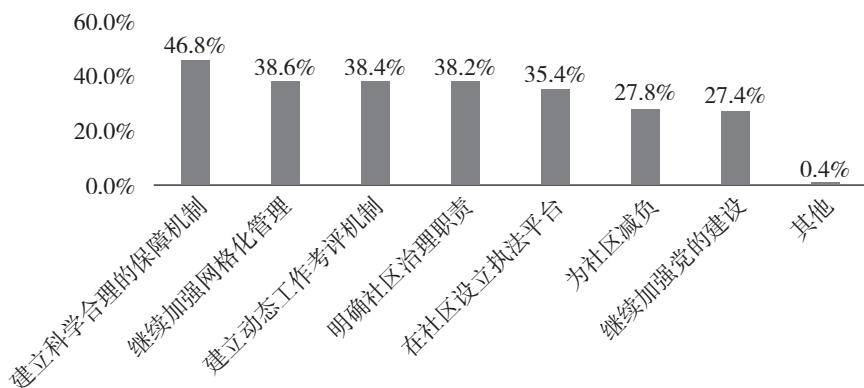


图1 关于社区治理工作完善建议



基层立项课题优秀成果选编

（一）夯实基层党建基础

推进社区党支部建设。推广党建实训基地模式，开展党支部评星定级工作。探索“决策联议、活动联办、资源联用、服务联做、困难联帮”的“党建五联工作法”基层治理新模式。完善党组织服务机制，创新“党员建组、服务划区”工作机制，有效开展“双报到”活动。

推行“组织生活路线图”项目。采取“9+X”模式，即“9”就是明确“三会一课”、组织生活会、党性分析、民主评议党员等9项“规定动作”基本制度，“X”即探索创新党内组织生活内容。

完善区域党建联建机制。打造区域党建共同体，推进区域内党建工作协调联动，增强各级党组织联动性，完善区域统筹融合，筑牢党建联盟。扩大新兴领域党的覆盖，加强社区、物业公司、非公经济组织和社会组织等方面的党建工作，引导其为民服务。

推行党组织服务机制。创新“发挥优势、分组分类、服务包片”工作机制，有效开展党组织和党员“双报到”活动，整合利用社区各方资源，完善党员为民服务体系。

（二）创新融合嵌入机制

1. 完善“一核多元”组织机制

建立“四级联动”领导体系。拓宽“吹哨报到”参与范围，强化街道党工委“轴心”作用，推进党建引领自治共治，调动驻区单位和社会力量共建共治，引领社会组织参与服务，支持居委会依法履职，激发社区居民参与社区治理，加强居民自治。

完善区域党建共建机制。建立区域党建工作联席会，吸纳驻街区单位、非公经济组织和社会组织党支部书记担任社区党支部兼职委员，通过组织嵌入和干部嵌入实现街道、社区和各类组织融合，筑牢党建联盟。

完善党建网格治理机制。建立健全网格党建运行机制，实行党员网格责任制，促进网格服务多元化，推动“支部建在网格上、党员服



务网格中”。成立社区专委会和社区治理专班。社区设立人民调解、公共卫生、社会福利、文化体育、共建共治等下属委员会，主任由社区居民委员会成员兼任，成员由物业企业、社会组织代表、楼门院长等“居民领袖”代表组成，建立社区治理专班临时党小组，开展小区问题联合整治。

2. 推行“全方位”联动治理机制

建立治理共同体。党委、政府、社区党组织、社会组织、志愿者、物业公司、居民共同参与社区治理，以“组织共建、资源共享、活动共办、小区共管、责任共担”为主要内容，设立“小区党员先锋站”“小区党建客厅”，成立“书记工作室”“律师工作室”等专业工作室，组建文明巡查队和社工服务队。

加强社区协同。建立社区月协商制度和季度社区党建联盟联席会机制，大力推行“社区吹哨、部门报到、共同解难”机制。试点建立老旧小区政企联动综合治理新模式，实施以“六治七补三规范”为主的老旧小区综合整治，通过“五步惠民法”“塔层议事”等工作方法推动社区办事规则程式化。

强化网络治理。在社区形成“居委会—小区—楼门”的治理纵向网络，试点建立“网格工作站”，建立网格事件月度清单。小区层面，建立社区党组织、物业公司、业主委“三位一体”联席会制度，建立居民代表会议制，试点建立无物业小区文明实践党小组和“我爱我家”志愿服务队。

（三）引导多元主体参与

《条例》指出，“市、区人民政府和有关部门应当采取措施、畅通渠道，支持和引导人民团体，行业协会商会、公益慈善、城乡社区服务等社会组织，企事业单位等社会力量和公众参与诉求办理和社会治理”。

打造红色社区。坚持“党委引领、居民主体、专业支持、多元参与”，制订《社区营造工作方案》《社区议事协商实施办法》《楼宇党



2021

基层立项课题优秀成果选编

代表工作制实施方案》等政策文件。

搭建共治平台。建立“区委—街道党工委—社区党委—楼宇党代表—群众”五级议事网络；推行楼宇党代表管理制度，全面推行“共产党员户”“共产党员商铺”亮身份活动。

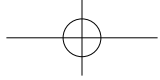
培育社区组织。着重发展功能型、公益型的社区组织，在街道层面成立社会组织联合会和社区分会，成立“智慧妈妈”互助会、“好帮手”服务队等特色社会组织，完善购买社会组织服务政策体系，制定并公开街道购买社会组织服务指导目录。建立社会组织服务（孵化）中心，加快培育生活服务类、公益慈善类、居民互助类社会组织。创新物业服务。推进“红色物业”工程，推进社区党委、业主委员会和物业公司负责人“双向进入、交叉任职”。

开展社区微治理。配置好街巷长和小巷管家，设置楼栋长；以楼门或平房院落为单位，采取楼委会、院委会、楼门自治小组等不同组织形式激发居民参与热情，推进楼院自治、楼门自治、居民自治。研究认为，意愿和能力是群众参与社会治理的基础因素。通过设计更符合群众需求的项目，激发群众参与的意愿；通过加强对群众的教育培训，提高群众参与的能力。

规范志愿服务。完善“社工+志工”协作机制，搭建志愿服务供需对接平台，建立志愿服务人身财产保障机制、工作台账和信息管理系统，开展志愿服务之星评选活动，建立“志愿服务时间转赠”等激励回馈机制。打造“老街坊”金字招牌，成立“老街坊”议事会，形成“一厅一会一站多队”的“老街坊”品牌格局。

（四）强化靶向精准治理

着眼居民需求。社区服务供给立足于老城区的痛点堵点问题，精准定位居民服务需求，通过设计更符合群众需求的项目，激发群众参与的意愿。以社区公共空间规划营造、社区基础设施完善和环境保护等居民最关心、最迫切的公共问题为发力点，打造红色社区营造项目。同时，推行积分制管理。居民参与红色社区营造可获得相应积



分，所得积分可用于换购商品和服务等，以此激发居民参与热情。

（五）完善社会治理载体

推进议事协商。推进居民议事厅示范点建设，把老街坊作为日常议事机构。召开党员座谈会及楼组长、志愿者献计献策恳谈会，召开住宅小区综合治理联席会议。建立“提出议题—把关筛选—开展协商—形成项目—推动实施—效果评估—建立公约”的议事协商操作链条。

探索服务认领。探索“互联网+”社会治理，升级“党员E先锋”平台和“一呼百应”服务群众平台，设置社工、党员、志愿者为民服务专栏，对服务进行项目化管理，将群众的难点、热点、盲点作为服务项目，由社工、党员、志愿者主动认领。建立社区微信群，随时发布通知，收集社情民意。

开展邻里节活动。各社区紧紧围绕“邻里乐”“邻里颂”“邻里情”三个方面，成立舞蹈队、合唱团、旗袍队、民乐队、健康自我管理小组等，开展居民喜闻乐见的文娱活动，评选社区中的“最美志愿者”、优秀居民的感人事迹，从而凝聚人心。进行“美丽楼道”项目建设。

建立社区软法。制定《居民区居民公约》《小区自治制度》等，动态进行调整，提高居民的规则意识。创新“智慧社区”管理模式，建成“智慧交通”“智慧医疗”“智慧养老”“智慧工程”“数字城管”等管理系统。

《条例》指出，“市民热线服务工作机构应当对记录诉求办理情况的数据进行全口径汇总，向承办单位推送工单记录、回访评价等全量数据，实现互联互通、信息共享；利用大数据、云计算、人工智能等科技手段，开展数据动态监测，提出分析建议，为科学决策、精准施策提供数据支持”。

（六）打造专业治理队伍

培育社区领导人。将社区中有公心、有声望、有能力、有担当的



2021

基层立项课题优秀成果选编

老党员、退休的干部、有技艺特长的能人组织起来，定期召开“能人会议”，带动越来越多的居民参与到红色社区营造中来。培养壮大社区组织骨干力量和粉丝数量，挖掘在协商议事中涌现出来的社区居民意见领袖。

加强队伍建设。强化专职党务工作者、专职社工、社区志愿者、物业管理等队伍建设，实行社区书记专职化管理，完善社区党员教育管理考核。建立“小巷管家”队伍、楼委会、楼栋长、楼门自治小组等队伍。借用北京干部教育网等在线资源，开通区、社区工作微信公众号或手机App，推送培训资源。有计划安排社工到机关或基层单位轮岗锻炼。

加强教育培训。通过党校、高校等平台，举办社区工作者培训项目。渗透责任担当和服务群众的理念和知识，制定社工职业道德规范，加强伦理教育培养，开展组织讲党课、道德论坛等，提高社区调研、心理疏导、矛盾调解等服务群众本领。借用北京干部教育网等在线资源，开通区社区工作微信公众号或手机App，推送培训资源。

强化岗位锻炼。加大社区工作者交流力度，形成机关与基层双向交流、重要岗位定期交流的良性循环。有计划安排社工到机关或其他基层单位轮岗锻炼，重点安排到大气污染防治、对口援建、精准救助、棚户区改造、冬奥会、招商引资等方面工作，帮助社工掌握机关工作和职能部门工作要领，并在“危难险急”的任务中锤炼能力素质。

（七）规范考核评估体系

构建评估体系。《条例》指出，“制定考评办法、标准和具体事项范围应当听取有关部门、街道办事处等单位和公众意见，根据工作实际动态调整优化，考评结果纳入政府绩效考核”。由专家考核、第三方测评、群众评判、组织考核组成多元评估体系，使考核更加公平公正。加强社区“两委”干部管理监督工作，实行社区经济责任审计制度，加大第三方审计和责任追究力度。

建立实绩档案。重点了解社会治理参与者德、能、勤、绩、廉情



况，主要包括政治理论水平、道德人品、组织协调、依法办事、工作作风、履职成效、完成急难险重任务和廉洁自律等情况。实绩档案全面记录在急难险重任务和日常工作中正、反两方面的表现，为选贤任能、奖优罚劣提供了重要参考。

建立激励机制。设立先进社工奖，明确社工责任清单，重点衡量政治素养、责任担当、为民服务、急难险重任务完成情况等，将考评结果与评优、晋升、晋级挂钩。对于考核优秀的社区书记、主任等社区工作者，优先推荐参加区级和市级优秀社区工作者评选，给予一定的精神和物质奖励。组织部门将成绩显著，表现突出的社区工作者优先纳入、定向招录为事业编制或公务员编制人员，探索从社区工作者中选拔街道领导干部，拓展其发展空间。

探索容错机制。对为了事业发展，工作创新中出现的一些无意过失和问题，按照中央“三个区分开来”的原则，要给以宽容、包容，保护社工干事创业热情。而对于通过巡察、测评、群众举报、专项检查等渠道发现的社工违纪问题，及时进行函询、约谈或问责。

加强权力监督。对社区小微权力进行全覆盖性的监督，不留死角。加强对社区干部监督，实行社区经济责任审计制度，加大第三方审计和责任追究力度。

课题负责人：侯宝华

课题组成员：方南火 牛彦营 尹晓婧



基层立项课题优秀成果选编

中小学思政课课堂教学中社会主义核心价值观教育的融入路径研究

中共北京市门头沟区委宣传部

社会主义核心价值观是马克思主义中国化的最新成果，是中国特色社会主义理论体系的重要组成部分。社会主义核心价值观的生命力在于实践。小学是初步认识和感知，中学阶段是世界观、人生观和价值观形成的关键期。进一步加强中小学生学习核心价值观教育的研究，探究中小学生学习核心价值观的培育和践行的实践路径，具有重要的理论意义与现实意义。

一、意义与现状

（一）意义

1. 理论意义

（1）进一步深化对于社会主义核心价值观的研究。如何进一步增强培育和践行社会主义核心价值观的实效性是每一名教育工作者的职责。小学是初步了解和感受社会主义核心价值观，中学生处在价值观形成和确立的时期，在中小学习群体中培育和践行社会主义核心价值观是实现中华民族伟大复兴中国梦的必然要求。本课题的研究旨在进一步揭示中小学思想政治课与核心价值观之间的关系，为社会主义核心价值观和马克思主义大众化的研究提供一个新的研究视角。

（2）进一步深化思想政治学科核心素养的研究。思想政治学科核心素养可概括为政治认同、理性精神、法治意识、公共参与四个方面。如何把培育和践行社会主义核心价值观与中学政治核心素养相结



合是本课题的研究范围。从中学生的实际出发，立足中学生思想政治课的特点，能够使中学生在活动中增强对于社会主义核心价值观的政治认同，提高其社会责任感。

2. 实践意义

(1) 有利于促进中小學生社会主义核心价值观的实践养成。以思想政治课为阵地培育和践行社会主义核心价值观具有重要的现实意义。一方面，有利于使学生的学习真正成为基于兴趣、实践、问题的学习，引导学生不断加深对社会主义核心价值观的理解，并实现由理论层面向实践层面的转化。另一方面，有利于提高教师能力，促进教师专业化发展。总体来说，要把培育和践行社会主义核心价值观与学生丰富的课外实践活动结合起来，通过广泛的教育实践活动，使社会主义核心价值观内化于心，外化于行。

(2) 有利于提高中小學生应对多元化价值观挑战的能力。当前，中国社会正处于深度的转型期，各种价值观念和社会思潮纷繁复杂，加之西方敌对势力实施的思想文化领域的渗透，交流、交融与交锋已成为价值观较量的新常态。这种不良的社会风气，必然导致中小學生的道德下滑和缺失。而社会主义核心价值观的提出、培育与践行必然有利于统一全社会的共识，扩大主流观念的影响力、提高国家软实力，从而应对各种不良的文化价值观的挑战，巩固马克思主义意识形态领域的指导地位。

(3) 有利于增强中小学德育教育的实效性。社会主义核心价值观教育属于德育的范畴，以思想政治课为主阵地开展社会主义核心价值观教育，突出增强其实践性和学科性，有助于扩大主流价值观的覆盖面和影响力。课题组认为，将社会主义核心价值观教育与中小學生德育教育工作相结合，在尊重德育规律的基础上，制订符合中小學生的身心特点和思想实际的活动方案，注重循序渐进、注重因材施教，真正把德育工作做到学生心坎上。



2021

基层立项课题优秀成果选编

（二）现状

1. 高度重视

党的十八大报告明确提出：“倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育和践行社会主义核心价值观。”社会主义核心价值观是马克思主义中国化的重要成果，它归根结底是如何科学解释、正确回答“我们要建设什么样的国家、建设什么样的社会、培育什么样的公民”的重大问题。对此，党和国家高度重视对社会主义核心价值观的培育和践行，并于2013年12月23日印发了《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》，对当前如何培育和践行社会主义核心价值观做出了重要部署，突出强调了培育和践行社会主义核心价值观的极端重要性，提出要将社会主义核心价值观融入国民教育和精神文明建设的全过程。教育部在《关于全面深化课程改革落实立德树人根本任务的意见》中，提出将贯彻和落实社会主义核心价值观作为全面深化课程改革的总体要求之一。上述文件的颁布为我们在新形势下推进马克思主义中国化、时代化、大众化提出了新的任务和要求。自此，社会主义核心价值观融入国民教育的践行路径成为当前新形势下迫切需要回答的理论问题，引起学校和中小学思政课教学的高度重视。

2. 现实差距

（1）知行不一。加强中小學生社会主义核心价值观教育具有重要的战略意义，对中小學生进行社会主义核心价值观教育既关系到国家意识形态安全与稳定，也关系到两个一百年奋斗目标的实现，更关系到社会主义事业后继有人。从现状来看，中小學生社会主义核心价值观教育已经在学校普遍展开，但也存在一定的价值观念不坚定，知行不一、知行脱节等方面的问题，进一步提高中小學生进行社会主义核心价值观教育的实效性已成为亟须解决的现实问题。

（2）研究不深。当前人们对中小學生社会主义核心价值观教育的



研究，还需要进一步深化。例如，尽管人们已经认识到社会主义核心价值观融入中小学教育的必要性，但是人们对这种重要性的认识还有待进一步提升，还需要从战略高度认识中小學生社会主义核心价值观教育的战略意义；另外，目前对中小學生社会主义核心价值观教育的研究，还缺乏比较科学的教育内容的设计，同时对社会主义核心价值观融入中小学教育的有效路径也有待进一步提升和总体提炼。

二、结论与对策

（一）结论

1. 教师充分认识到社会主义核心价值观进课堂的意义

中小學生社会主义核心价值观教育是一项长期的、动态的、系统的工程，其最终目的是实现社会主义核心价值观的理论自觉与实践养成的统一。因此，笔者认为，探究核心价值观教育多维路径的前提是掌握中小学思政教师社会主义核心价值观的教育现状。为此，笔者对门头沟区的60名中小学思政教师进行了访谈，通过访谈，思政教师认为对社会主义核心价值观教育进课堂非常有必要，意义重大。教师认为加强中小學生社会主义核心价值观教育具有重要的战略意义，对中小學生进行社会主义核心价值观教育既关系到国家意识形态安全与稳定，也关系到两个一百年奋斗目标的实现，更关系到社会主义事业后继有人。还具有价值意义，“国无德不兴，人无德不立”确立反映全国各族人民共同认同的价值观“最大公约数”，关乎国家前途命运，关乎人民幸福安康。中小學生的价值取向决定了未来整个社会的价值取向，而中小學生处在价值观形成和确立的时期，抓好这一时期的价值观养成十分重要。思政教师把培育和践行社会主义核心价值观作为教育事业改革发展的基础工程，教育引导學生扣好人生的第一粒扣子，努力成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，思政教师要勇担重任。



2021

基层立项课题优秀成果选编

2. 思政教师进行社会主义核心价值观教育中存在学教不一致、工作任务过重问题

问卷调查发现, 尽管思政教师在主观上高度认同社会主义核心价值观进课堂, 但在实践层面存在学教不一致、工作任务过重的问题。笔者对门头沟区中小学的95名思政教师进行了问卷调查, 通过对调查数据的分析, 有38名思政教师所学专业与教学不一致, 占比40%; 思政教师周课时11~15节有39名教师占比40%, 其中有25人周课时达到16节以上, 占比达到26%; 思政教师除教学外有16.64%担任班主任, 有75%的教师除教学外还承担其他任务。思政教师学教不一致、工作任务过重影响教师对社会主义核心价值观教育的充分备课和教学效果。

3. 思政教师在进行社会主义核心价值观教育中存在理论与实践结合环节薄弱问题

通过听课、调研、问卷, 发现思政教师在进行社会主义核心价值观教育中的薄弱之处就是不能将社会主义核心价值观教育与实际行动相统一。思想政治课是德育教育的主渠道, 更是进行社会主义核心价值观教育的主阵地, 要在思政课中加强社会主义核心价值观的理论教育, 最终要落实在学生的行为转化上, 要将理论与实践相结合, 做到知行合一, 进而真正要落实立德树人的根本任务。

思政教师在课堂教学中关注社会主义核心价值观的理论和内容的讲解, 在教学中容易出现重讲解轻体验、重理论轻实践的问题。将社会主义核心价值观教育进入学生的脑、心做成表面文章, 有过程无效果。这样不仅会使社会主义核心价值观教育变得空洞, 不能引发学生对社会主义核心价值观的深度认同, 还缺乏在社会实践和生活实际中将价值理论教育转化为行为习惯。

4. 社会主义核心价值观进课堂存在教学资源、教学能力和认知的障碍

问卷调查发现, 尽管教师在主观上高度认同社会主义核心价值观进课堂, 但在实践层面存在着不同程度的认识偏差、教学能力障碍、



资源障碍等问题，导致社会主义核心价值观进课堂的教育实效难以落实。探索通过课堂教学与社会实践两种途径，改进教学方法，通过案例教学法、情境教学法、体验教学法等方法，在传授知识和培养能力的同时，将积极的情感、端正的态度、正确的价值观自然融入课程教学全过程，实现社会主义核心价值观教育与中学政治课教学紧密结合，提高青少年社会主义核心价值观教育的针对性和实效性是本课题研究的主要问题。

（二）对策

基于社会主义核心价值观教育融入中小学政治课的现状，本课题组提出社会主义核心价值观进课堂的具体策略。

1. 加强学习，提高专业素养

新时代要求思政教师具有较高的素质，对于学教一致、工作任务繁重，不仅要抓紧时间加强自身专业知识的学习，还要拓宽学习领域。新时代对思政教师提出了更高的要求，不仅专业领域能够游刃有余，还需要有渊博的知识；不仅要有培养人、教育人的本领，还要有育人的艺术。因此，教师要不断加强知识修养、人格修养，还要具有较强的教学能力。

2. 把握思政课堂教学主阵地

（1）明确思想政治课程定位，把握社会主义核心价值观教育主阵地。统编中小学道德与法治教材和高中思想政治以《义务教育品德与生活课程标准（2011版）》《义务教育品德与社会课程标准（2011版）》《思想品德课程标准（2011年版）》《普通高中思想政治课程标准（2017年版）》《青少年法治教育大纲》《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》《完善中华优秀传统文化教育指导纲要》《关于全面深化课程改革落实立德树人根本任务的意见》，以及党的十八大以来中央有关德育的其他文件为编写依据，随着《新时代爱国主义教育实施纲要》《革命传统进中小学课程教材指南》《中华优秀传统文化进中小学课程教材指南》的出台，在教材中也有相应的体现和落实。全面认



2021

基层立项课题优秀成果选编

识统编中小学思政课程教材，社会主义核心价值观教育贯穿始终，体现国家层面、社会层面、公民个人层面的具体要求，培养爱党、爱国、爱人民、爱社会主义的时代新人。可见，中小学思政课是社会主义核心价值观的主阵地。

(2) 思政课为统领，发挥其他课堂教育的作用。“各级教育部门和中小学校要充分发挥课程的德育功能，将社会主义核心价值观的内容和要求细化落实到各学科课程的德育目标之中”，对于如何利用课堂对中学生开展社会主义核心价值观的培育，笔者从本区实际出发，提出将社会主义核心价值观教育与课堂教学相融合。一方面，在中小学政治课中全面生动地讲解社会主义核心价值观，使学生形成整体认知，进一步培养学生的政治认同、科学精神。此外，在教学中，注意把握好社会主义核心价值观的知识体系向信仰体系的转化。另一方面，在其他课程教学中渗透社会主义核心价值观。如在历史课堂中渗透爱国主义教育。在语文课堂中渗透敬业、诚信等，使学生在潜移默化的熏陶中认同社会主义核心价值观，进而引导学生在实践中自觉践行社会主义核心价值观。

3. 以实践活动为主渠道

2014年3月30日，教育部印发的《关于全面深化课程改革落实立德树人根本任务的意见》(教基二〔2014〕4号)中指出：“‘实施实践育人共同体建设计划’，建立一批青少年社会主义核心价值观实践基地，充分发挥社会实践的养成作用，引导学生在服务他人、奉献社会中升华对社会主义核心价值观的认知理解。”从文件要求可以看出，中学生社会主义核心价值观教育必须走与实践相结合的道路。学校要以实践活动为契机，在活动中渗透社会主义核心价值观教育。

社会实践活动凸显价值引领，着眼于中小學生思想活动的独立性、选择性、多变性、差异性和学生阶段成长的新特点，结合学校实际情况，可以采用不同的活动形式。活动前教师应结合资源特点与价值观教育要求，布置活动任务单，用问题引领活动走向深入，在探究



活动中拓宽视野，引领学生认同、坚信社会主义核心价值观，进而解决在进行社会主义核心价值观理论与实践结合的薄弱环节。

以高一思政课《中国特色社会主义》中的《探寻救亡图存之路》课程为例，教师们选用门头沟红色文化教育基地京西山区第一党支部资源，进行社会实践活动。京西红色文化资源非常丰富，哪些素材能够真正服务于“新民主主义革命道路是近代中国救亡图存的唯一正确道路”这一结论呢？教师对实践资源进行了筛选，通过回顾京西第一党支部创始人崔显芳自发寻找救国救民之路的经历，理解近代中国的社会性质和历史任务，理解只有中国共产党领导的新民主主义革命才是救亡图存的唯一正确道路。门头沟田庄村第一个中共党支部创始人崔显芳及其家人的英雄事迹和革命经历很好地与教学内容进行整合，在教师精心选用本土教育资源的基础上，也要发挥学生的主体作用，这也正是遵循新课标的活动型学科课程的理念。

教师们制定学习任务单，并带领学生走进田庄村第一个中共党支部，指导学生社会实践活动的开展。社会实践活动开展渗透了学为先导的理念，课前引导学生开展自主学习，对教学内容要有基本的把握和了解，为开展社会实践活动提供必要的理论指导，保证社会实践活动不走偏、不空谈。另外，通过任务单的形式，对学生在社会实践活动中关注的素材有了明确的指导性，避免了“为了活动而活动”的形式主义，为社会实践活动后的课堂思维活动奠定了坚实的基础。在完成京西山区第一党支部社会实践活动后，进行了课堂思维活动的设计。课堂教学紧紧围绕“探寻救亡图存之路”这一议题，把主题情境设计为三大板块，即“立初心——寻找救国真理”“践初心——投身工农运动”“守初心——秉承先辈遗志”，对应教材中的“悲怆的历程——近代中国探索复兴之路”“从封建社会到资本主义社会”“胜利的征程——新民主主义革命”等学科内容。从学生进行体验的实践活动和课堂教学活动设计中，按照学科核心素养培育的要求，教师将爱国主义情怀融入真实生活的情境进行结构化的处理，从而使整个教学活动实现“生活线”和“知识线”的融合。



2021

基层立项课题优秀成果选编

4. 提出社会主义核心价值观融入政治课的教学方法和策略

社会主义核心价值观融入政治课，最终目的是内化于心，更要外化于行，以此为落脚点，优化教学，首先要处理好教学内容与教学方法的关系。高中思想政治以立德树人为根本任务，以培育社会主义核心价值观为根本目的，帮助学生确立正确的政治方向、提高思想政治学科核心素养、增强社会理解和参与能力的综合性、活动型学科课程。基于课程理念与要求的变化，传统的接受式学习方式不能满足当下的学生需求。政治课建设成为学生真心喜爱、真心认同、真心信服、真诚实践的课程，必须善用生活中鲜活的事例，综合运用案例教学、活动体验、讨论辨析等多种教学方式和学习方法，实现课程的知识引领价值追求和时间进行三者的有机统一。

（1）案例教学。案例教学法是指教师根据教学目的和教学任务的要求，运用典型案例，将学生带入特定案例情境中，通过组织学生讨论、积极主动地探究以提高学生认识问题、分析和解决实际问题能力的一种教学方法。

教师在开展社会主义核心价值观教育时，重点要把握以下几点。其一，要充分认识到教育主题、课题教学内容涉及的社会主义核心价值观的要点，如五年级道德与法治教材中有关公共生活、家庭领域的教育内容，其中遵守公共生活秩序不仅是自我管理的能力和意识，更是文明有礼，体现中华美德的教育资源。教师要以课例引领学生学习，通过师生互动、生生互动等方式，引导教师以课例为依托，践行社会主义核心价值观。

（2）活动型教学。新课标提出培育学科核心素养，打造活动型学科课程，“凸显观点、关注过程”，高中教学中注重提升科学精神，有助于学生把外在体验的价值观内化为基本的价值取向，实现实践认同，增强社会主义核心价值观的行动力。

小学思政课以三年级《我的家乡人》进行了课堂教学展示。以了解家乡的革命历史及英雄人物的事迹，感悟家乡人身上蕴含的“讲奉献 争第一”的门头沟精神，激发对家乡的热爱之情，愿意传承红色



精神，为家乡发展贡献自己的力量，进而提升到社会主义核心价值观爱国层面的教育。为了让学生获得更好的学习体验，扎实开展教学活动，教师在课前设计了寻访活动学习单，鼓励学生采访身边的长辈或者走进门头沟区的红色教育基地，认真学习门头沟的红色历史，了解英雄事迹，领悟门头沟的革命精神。通过真实的实践活动，更有助于学生对于学习内容的理解，同时为课堂教学奠定基础。在活动中落实爱家乡、爱祖国的社会主义核心价值观教育，使得理论教学与实际相结合，将社会主义核心价值观教育从书面教材落实到行为转化中，解决了理论和实际脱离的情况。

高中思政课《没有共产党就没有新中国》结合党在门头沟矿区开展工人运动的史实，展示京西第一党支部和崔显芳烈士的革命事迹，阐释中国共产党的诞生，明确中国人民在斗争中就有了主心骨。以学生进行挺进军司令部旧址、妙峰山镇的涧沟村设立平西情报联络站、宛平县抗日烈士纪念碑前的实践考察活动展示从思想和理论上认同没有共产党就没有新中国，是中国人民共同确认的历史真理！新中国来之不易，我们要真心爱我们的国家，奉献自己的力量，实现民族伟大复兴！

活动型学科课程在较大程度上弥补了课堂教学纯知识讲解的不足，提高了社会主义核心价值观教育的应用性、实践性。中小学思政课围绕社会主义核心价值观主题进行的活动教学与课外实践活动，使得社会主义核心价值观教育呈现立体状的结构，不仅注重社会主义核心价值观的理论内容，更加关注学生在活动中内化社会主义核心价值观的教育，进而在活动中体现出来。有效地解决了理论与实践相脱离的薄弱环节。

(3) 单元（或主题）教学。思想政治课在核心价值观教育方面存在内容单一、不系统、少实践等问题。单元或主题教学，突破以单篇设计的局限，改变依据课时设计一节课的教学活动，关注单元或主题结构和具体课时的知识结构，通过对知识结构及其相互关系从整体上对课时内容进行把握，可以打破原有单元、课、框题教材结构，从知



2021

基层立项课题优秀成果选编

识的完整性去构建知识体系，为后续学习奠定基础。

如统编版新教材必修1《中国特色社会主义》第四课《只有坚持中国特色社会主义才能实现中华民族的伟大复兴》，从历史逻辑看，本课是对第二课《只有社会主义才能救中国》和第三课《只有中国特色社会主义才能发展中国》的深化，意味着中华民族分别处在站起来、富起来到强起来的历史方位，三课系统回答了“中国特色社会主义为什么行”的课题。在进行教学内容的同时我们也可以将社会主义核心价值观作为一个整体与教学内容进行整合。将“教材知识线”与“核心价值观德育线”作为一个整体进行设计。从不同教学内容中寻找核心价值观三个层面中最为贴合的角度进行整体设计，使得核心价值观突出整体性、综合性和应用性。

(4) 本土资源的融入。本土资源是教育的本土资源，指学校所在地区，具有地域特色的自然景观、文物名迹、民间艺术、民俗风情、红色资源、名人逸事、语言文化、经济特色、政治特色、文化特色、生产和生活经验等。

门头沟作为革命老区，拥有丰厚的红色历史文化资源。在革命战争时期，门头沟人民用鲜血谱写了可歌可泣的壮丽史诗。以门头沟红色文化教育基地为依托，田庄村是京西山区第一个中共党支部，诞生了京郊第一个县级党组织；斋堂镇马栏村冀热察挺进军司令部，这也是北京市第一家由农民集资建立的村级陈列馆，被列为北京市文物保护单位和首批市级爱国主义教育基地；妙峰山镇涧沟村成为北京第一个公开展出以情报为主题的平西情报交通联络站纪念馆；为纪念王家山惨案死难的同胞，在位于斋堂北十余里的王家山村中竖立纪念碑。门头沟具有丰富的优质教育资源，使其成为思政课进行社会主义核心价值观教育具有天然的优越性。

本土优质资源与社会主义核心价值观内容结合，根据中小学思政课教学中相关的内容有选择地走进思政课堂进行教学，使本土优质资源成为社会主义核心价值观与中小学思政课教育的真实情境。以特色性、情境性、时代性、传承性和思想性吸引学生关注，提高学习兴



趣，激发对家乡的热爱。

(5) 共享驱动。中小学思政教师优秀培训资源共享。可以进行专家培训共享，优秀经验总结经验分享，求索共研、共享格局，充分发挥本区思政研究会的功能，提升思政队伍素养水平。

中小学思政教师社会实践活动共享。利用本土红色资源开展思政课中小学的主题活动进行共享，增强个人层面的“爱国”、国家层面的“富强”核心价值观教育的培育。

中小学思政教师教学资源共享。在进行“没有共产党就没有新中国”主题教育，突出个人层面社会主义核心价值观教育中，将本土资源京西山区第一个中共支部的教学资源进行共享，在三个不同阶段中结合统一资源开展社会主义核心价值观教育。

三、改进与完善

(一) 改进

1. 增加调查的样本量

社会主义核心价值观教育融入中小学教育，首先需要深入把握社会主义核心价值观教育的现状，在此基础上进行社会主义核心价值观教育融入中学教育的路径研究，才更具有针对性和实效性。理想状态是我们应调研北京市或全国范围内思政教师社会主义核心价值观教育的现状，但从可能性及相关个案研究的价值看，我们选取了北京市门头沟区部分中小学思政教师进行了问卷调研，管窥当前中学生社会主义核心价值观教育的普遍现状。因此，从全国范围来看，本课题问卷调查的样本量还是比较小的。

2. 教学课例的开发与推广有待提高

本课题探究社会主义核心价值观融入中小学思想政治课堂的有效路径，课题组成员通过开发不同类型的课例，在具体课例中总结社会主义融入路径。但是，在具体操作中，课题课例开发存在以下问题：其一，课例开发只局限于本区的学生，课例的推广性并未在其他地



2021

基层立项课题优秀成果选编

区得到推广。其二，目前开发的课例还是零散的教学课例，并未将开发的课例整理成册。其三，目前开发的课例仅限于具体的以课为单位的课例，对于单元教学课例和主题教学课例的开发不够。围绕社会主义核心价值观培育，如何通过打造活动型学科课程，引导在价值冲突中深化理解，在比较、鉴别中提高认识，在探究活动中拓宽视野，进而引领学生认同、坚信社会主义核心价值观，这些问题还有待于深化研究。

（二）完善

社会主义核心价值观融入教学，怎样测评融入的效果，融入对师生有何影响，从融入的效果进行评价，评价指标如何构建，等等，要完善教学评价及其指标体系的建立问题，对上述问题还有待于深化研究。

课题负责人：陈江峰

课题组成员：韩娟 宋淑英 丁宏伟 熊杰

李光武 房莉 艾艳敏



新时代提升国有企业软实力研究

——基于金隅集团思想政治工作与企业
文化建设共融互促的视角

北京金隅集团股份有限公司党校

党的十九届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》(以下简称《建议》),提出了“提高国家文化软实力”的要求。随着经济全球化进程的日益加快,国与国之间的竞争越来越表现为大型企业集团之间核心竞争力的比较,且竞争形式的多样化逐渐成为当前社会关注的热点问题之一。作为国民经济的重要支柱和党执政的重要经济基础,国有重要骨干企业若想在激烈的国际竞争中占据主动地位,在完善自主创新、制度建设等硬实力的同时,也应注意打造卓越的企业软实力,才能持续推动企业的高质量发展。

国有企业的发展,离不开全体员工的共同努力,需要广大员工有强大的凝聚力。而企业文化和思想政治工作所反映的积极向上的精神,则是激励员工保持团结、促进公司良好发展的动力之源,也是体现企业软实力水平的两个主要因素。本课题旨在做好这两项工作的同时,努力促成二者相互促进正向循环的形成。



2021

基层立项课题优秀成果选编

一、国有企业思想政治工作与企业文化建设的概念及功能

（一）国有企业思想政治工作的概念及功能

《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》指出，思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。习近平总书记指出，思想政治工作是国有企业的传家宝，要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓。

国有企业思想政治工作是按照党的宣传思想工作的原则，用马克思主义唯物主义的观点和方法进行宣传、教育与思想引导，对广大职工进行马列主义、毛泽东思想、新时代中国特色社会主义思想的理论教育，解决人们思想问题和立场问题，使人们摆脱各种谬误与偏见的束缚，提升人们在认识世界和改造世界方面的能力，不断提高国企职工的积极性、主动性和创造性，从而确保党在国企中的各项政治任务得以顺利实现，各项生产指标得以顺利完成。

在现代企业的发展过程中，国有企业思想政治工作具有重要的功能，主要表现在三个方面：一是引导功能。国有企业通过思想政治工作，引导国企员工树立奉献精神、增强责任意识，坚定国有企业发展的社会主义方向，保持国有企业的国有性质，对维护好党和人民的利益具有积极的指引作用。二是稳定功能。确保国有企业稳定性的基础是企业的高层以及员工们的协调配合。而在国有企业日常运行过程中，不可避免地会出现员工个人素质、工作水平、性格见识、发展规划及其他方面的因素导致企业内部产生各类矛盾。国有企业内部要想建立和谐的关系，思想政治工作必将起到不可或缺的作用，它既可以调节员工与企业的关系，协调员工以企业整体利益为重，又可以调节员工与他人的关系。在正确的思想引导之下，员工将充分认同企业的文化，并逐渐使其统一成一个为企业发展而努力的目标，从而帮助解决企业内部的关系、经营的困难。三是激励功能。国有企业思想政治



工作有利于国有企业内部形成公平合理的竞争环境和奖罚分明的评价机制，有利于激发国企员工的责任感、使命感，使个人目标与企业整体目标联系起来，实现社会价值、企业价值和个人价值统一。

（二）国有企业文化的建设的概念及功能

企业文化是企业在其生存和发展过程中逐渐形成的，以实现企业的终极发展目标为核心的，得到本企业全部员工认同，为本企业全部员工共同享有和共同遵循的基本信念、总体价值观念与行为规范的总和。企业文化是一个企业经营发展的最根本主张的集中反映，并在这些根本主张的基础上产生了推动企业不断发展的行之有效的组织行为。国有企业文化建设，就是紧密结合国有企业经营管理的核心理念，针对企业运营管理、发展愿景、价值观念等企业自身在长期实践中不断地进行积累与总结，并加以设计和构建，形成一套价值标准与行为准则，有效激励国有企业发展好自身的生产经营和生产服务活动，促进国企不断地提高自身效益，推动国企持续健康发展。

国有企业文化的建设的功能主要表现在三个方面：一是导向功能。国有企业文化建设会正面引导企业的行为方向，通过价值观念的明确，引导员工行为和企业行为。国有企业文化建设实际上就是企业内部动力机制的建立，是企业发展的力量源泉。二是约束功能。作为企业的行为规范，其对员工不仅在制度上有硬的强制性的约束力，也在思想、情感上有软的约束力。两种不同性质约束相互作用相互补充，使得企业能够更好、更和谐地发展。三是激励功能。在企业文化实践中，共同的价值观和意志信念的目标能促成员工在待人处世上保持基本相同的看法和理解，因而能凝聚全体员工的意志和力量，形成一个在工作中协调和谐、配合默契的高效率的生产经营集体，能最大限度地激励员工，实现自我价值，使由诸多员工行为构成的企业整体协作系统产生最大功效。



2021

基层立项课题优秀成果选编

二、推进国有企业思想政治工作与企业文化建设 共融互促的必要性

企业文化和思想政治工作都是为了激发和调动工作人员的工作积极性，同时，企业文化与思想政治工作也具有相同的立足点，在实际工作中主要以人为中心综合考虑员工对企业发展的作用与需求。此外，企业文化与思想政治工作之间有着非常紧密的联系，两者之间具有相辅相成、相互促进的作用，深入开展思想政治工作可以为建设企业文化提供物质基础，构建企业文化也为顺利开展思想政治工作提供了保障。

（一）国企思政工作能确保企业文化建设的正确方向

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，其企业文化建设的根本任务就是要确保党的路线方针政策在国有企业得以顺利贯彻落实。要正确贯彻落实党的各项方针政策，应充分发挥国企思政工作的政治引领作用，确保企业文化建设的核心内容——国有企业的核心价值观，符合党和国家的意志，一方面，引导企业职工更加坚定“四个自信”，牢固树立“四个意识”，坚决做到“两个维护”，能正确处理个人、集体和国家之间的关系；另一方面，确保国有企业切实履行好应有的经济责任、社会责任和政治责任，确保国有企业的生产经营服从于党和国家的整体利益、符合国家的整体产业政策，有效保障国有企业的企业文化建设朝着正确方向发展。

（二）国企思政工作能提升企业文化建设的内容

国有企业思想政治工作是以马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导思想，吸取了中国传统文化精华的重要工作。因此，在一定程度上，国有企业思想政治工作具有相对独特性，它把社会主义核心价值观作为工作理念，把社会主义荣辱观作为主要内容，



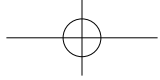
培养国企职工的爱国主义、集体主义精神，因此国有企业思想政治工作也会有力地指导企业文化建设的主导方向、丰富其内容，推动其与传统中国文化相融合。尤其是企业文化建设可以充分利用思想政治工作在提高精神层次方面的优势，提升国企职工的精神素养。

（三）企业文化建设能为国企思政工作的开展提供良好的氛围

良好的企业环境有利于不断激励员工，调动其积极性，使之保持高昂的斗志。时代在变，社会在发展，新的需要、新的问题不断出现，一些国有企业思政工作墨守成规，无法满足新时代各方面的需要，死板教条的企业氛围不利于企业思想政治工作的创新。而企业文化建设的主要目的之一便是建立开拓进取的企业氛围。在这样的氛围中，国有企业思想政治工作更易于突破目前发展瓶颈，在企业文化建设形成的良好的向心力、凝聚力的促进下，取得更高的实效性。

（四）企业文化建设多样的活动方式能丰富国企思政工作的内容与方式

国有企业思想政治工作可以借鉴企业文化建设中多种的工作方式与思路。将本来枯燥的说教内容融入生动有趣的文化活动之中，在寓教于乐的活动中开展思想政治工作。在文化活动中渗入思想政治工作的内容与目标。借助于丰富多彩的文化活动，在员工享受文化活动带来的快乐的同时，陶冶情操，丰富精神文化生活，树立高尚的社会主义理想。通过这种将思想政治工作融入文化建设活动的方式，不仅充分发挥了思想政治工作对员工进行思想政治教育的功能，丰富了思想政治工作的内容，还创新了思想政治工作的方式，使其摆脱了索然无味的内容与说教灌输的方式。



2021

基层立项课题优秀成果选编

三、金隅集团所属企业在思想政治工作与企业文化建设共融互促中存在的问题

（一）部分企业在实践过程中存在将二者混淆的问题

一些企业把企业文化建设等同为思想政治工作，认为二者的目的都是做好员工的思想政治工作，做好国企员工队伍的思想建设，保证员工队伍的稳定和业余文化生活的质量，从而团结员工，提升企业的凝聚力。

（二）部分企业在实践过程中存在二者相互分离的问题

一些企业在进行企业文化建设和思想政治工作的过程中，将二者相互割裂，互不干涉，各自为政，各搞一套，分工过于明确，毫无联系。这使得企业思想政治工作难以借助企业文化建设，增强思想政治教育的吸引力，难以涉及国有企业整体人员；同时也导致企业文化建设与思想政治工作的内容缺乏完整性。这样，既阻碍了企业文化的发展进程，又限制了思想政治工作的开展，不利于国有企业的高质量发展。

（三）部分企业在实践过程中存在二者相互干扰的问题

一些企业的文化建设部门与思想政治工作部门各自认为自己的部门很重要，并希望自己部门能够主导对方，导致思想政治教育工作与企业文化建设工作互相干扰，最终二者发展都受到影响。有些企业存在思想政治工作可以替代文化建设的片面观点，认为思想政治教育的部门可以代替文化建设部门。一些企业中缺少文化建设部门，多数由企业党组织负责企业文化建设，思想政治工作与企业文化建设的领导为同一体系。有些国有企业认为国有企业思想政治工作已经落伍，企业应按照西方文化管理理论进行发展，认为文化建设主导思想政治教育，企业文化建设部门统领思想政治工作部门。这种想法都片面夸大



了国有企业思想政治工作或企业文化建设的作用，而忽略了二者是相互补充、相辅相成的关系。

（四）部分企业在实践过程中存在一定的形式主义

少数企业存在着一定的形式主义问题，造成一些人力、物力、财力资源的浪费，不利于落实党的方针政策，无法有效地促进思政工作与企业文化工作协同作用的发挥。一是在做思想政治工作时，存在生搬硬套、教条主义、照本宣科的问题。二是在企业文化建设中存在着“实功虚做”的问题，过于重视企业文化的形式，而忽视了企业文化内涵。他们把目光集中在企业外在形象的建设方面，主要是在喊一些枯燥空泛的口号，穿什么样的衣服上班，进入公司之后佩戴什么样的胸卡，组织一些什么样的文艺活动等方面下功夫。不仅对调动职工生产积极性起不到任何作用，也很难使广大员工真正形成企业归属感，无法从根本上形成凝聚力。

（五）部分企业在队伍建设上不到位

部分国有企业中存在人员“兼任”过多现象。第一，政工人员队伍不稳，一些企业内国企管理者和国企员工兼任党组织干部和政工人员，缺少创新精神、责任意识，企业思想政治工作的指导作用趋于弱化。第二，企业文化建设人才严重匮乏，多由政工人员承担企业文化建设的大部分工作，专业素质不高，理论水平不强，缺乏推动企业文化建设的能力。

（六）部分企业在制度建设上还不够完善

国有企业思想政治工作与企业文化建设共融互促的制度保障是两者能否实现功能协同的关键。“制度主要内容是有关两者在结合过程中确定目标、制订计划的方法，其目的是解决怎样运转、怎样评估以及怎样控制的问题。”目前，大部分企业在思想政治工作与企业文化建设的结合过程中相应的制度存在严重缺失，没能通过制度有效地将



2021

基层立项课题优秀成果选编

两者结合的机制落实成一系列、一整套规范的、稳定的、可操作的、可控制的、有吸引力的规章制度、组织系统以及活动方式。

四、金隅集团思想政治工作和企业文化建设共融互促的路径探索

（一）进一步强化国有企业党组织的职能

1. 充分发挥国企党组织的政治核心作用

国有企业党组织建设是国有企业自身的政治优势，是坚持党的群众路线，密切党群干群关系的现实要求。增强国有企业党组织的政治核心作用有利于保证党和国家的方针政策得以全面地贯彻落实执行，有利于党参与国有企业各项重大问题的决策。

2. 加强国有企业基层党组织建设

积极探索契合国有企业思想政治工作和企业文化建设需要的基层党组织设置模式，尤其要推进学习型党组织建设，一方面，注意强化党建思想理论教育与强化现代管理理念的培训并重；另一方面，锻炼提升实践能力和解决问题的水平，针对国企改革的重点难点，动态调整企业培训与主题实践活动，通过机构上对应设置，工作上统一协调，保障国有企业思想政治工作与企业文化建设在共融互促上层层落实，有效推进。

（二）切实发挥国企党员的先锋模范作用

国有企业内党员干部群体数量较大，组织完整，可以充分调动党员干部的积极性、主动性和创造性，可以发挥其带动作用，以点带面，不断加强企业全体员工对国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促的认同感。

1. 坚持人本思想，尊重国企党员的主体地位

一是强化国企党员的主体角色意识。国企基层党组织应确保党员自觉地履行党员义务、充分行使党员权利，使他们深刻认识到自己是



企业思想政治工作与企业文化建设共融互促的主体，进一步强化其主体意识和责任意识。二是激发国企党员的创造力。国企基层党组织应鼓励党员积极主动地完成党建工作，激发其创造力，确保党建工作持续焕发生机活力。三是实现国企党员的自身价值。国企基层党组织应充分尊重党员意见，鼓励支持党员建言献策，认真采纳党员的合理意见，让党员的自身价值得以充分体现。

2. 提高政治站位和思想高度

中共党员作为国企职工中的先进分子，应更具备责任意识和创新意识，应当带头努力培养综合学习和研究能力，切实提高思想认识，为普通职工做表率，充分发挥带动引领作用。一是坚持学习国家大政方针政策、党的最新理论与企业核心价值观、发展战略并重，始终保持思想上的先进性，学以致用地将理论知识应用到企业的生产实践中，助力企业的改革发展。二是鼓励国企党员积极参与企业组织的各类宣传实践活动，充分利用国企的软硬件，秉持求真务实的原则，通过实践不断总结经验、促提实践水平，促进企业职工共同进步，为国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促营造和谐氛围。

3. 加强党员与群众的沟通交流

充分发挥职工代表大会的作用，切实了解广大职工的现实需求，做好领导与职工、管理与服务、经济与文化等多方面的沟通。将党员群体打造成连接普通职工与国有企业领导层的桥梁，通过党员对企业发展及员工思想等真实情况的了解，有效促进国有企业思想政治工作和企业文化建设更贴近群众、贴近企业，从而促进国有企业高质量发展。

（三）加强专业队伍建设

术业有专攻。目前，制约国企思想政治工作与企业文化建设共融互促的瓶颈之一就是专业人才短缺的问题。因此，为有效推进国有企业思想政治工作与企业文化建设的共融互促，应当在加强专业人才培养、培训、管理的基础上，打造一支符合国企思想政治工作和企业文



2021

基层立项课题优秀成果选编

化建设共融互促需求的两用人才队伍。

1. 严格专业人才的招聘和选拔

当前，国企中从事思想政治工作与企业文化建设的工作人员多是“半路出家”，且相关岗位的工作人员年龄偏大。相关人员的能力不足和结构失衡导致了目前国企思政工作与企业文化建设共融互促的行动迟缓。解决这一问题须从强化专业人才的招聘和选拔工作入手。近年来，在金隅集团不断完善的企业基层党组织的年度党建工作考评工作中，已经将企业思想政治工作与企业建设工作通过科学手段进行标准化、量化考核。接下来可以尝试以相关评估结果作为依据，面向企业内部人员，进行对标选拔任用。也可以尝试通过市场化途径选聘思想政治工作以及企业文化建设工作的人员，在招聘过程中，通过运用人才测评系统以及企业专家评分等科学化手段，提升人才选聘的精准性和科学性。

2. 加强专业人才的培训

著名管理学家彼得德鲁克曾经说过，培训是解决企业管理问题的有效手段，培训能够将企业的问题以案例的形式重复展现。因此，企业培训是缩短组织对职工工作期望与职工实际工作绩效之间差距的行之有效的解决途径。金隅集团所属的各级企业一直都高度重视职工培训，但在思想政治工作和企业文化建设共融互促上的专业人才培养上还存在一定的短板。因此，为加强专业人才的培训，一方面，应当在企业中广泛开展“一把手”培训工程，首先对各级企业的领导干部进行相关的专业知识体系的培训，通过样板效应与示范效应，增强专业人才培养工作在企业中的影响力。另一方面，应提升国企思政工作与企业文化建设共融互促的针对性与实效性。企业可以根据相关国家政策要求，在职工的知识体系、业务能力等方面进行全面培训。尤其注意培训方式方法的灵活运用，针对领导干部应侧重于交流研讨的形式，促进其共享经验；针对相关工作人员应侧重于专题讲座和现场教学的形式，通过理论学习与标杆学习不断提升相关工作人员的知识水平与工作能力。



3. 建立专业人才后备库

本次调研结果显示，制约国有企业思政工作与企业文化建设共融互促的专业人才短缺的重要因素，就是没有形成梯队发展的两用人才格局。当前，从事思政工作和企业文化建设的专职人员较少，而新人也面临着知识与能力水平的双重制约，从而导致国企思政工作与企业文化建设共融互促的专业人才出现“空心化”与“断层化”现象。为有效解决这一问题，应当在国企中构建两用人才的“梯队化”管理格局，通过高标准建立国企思政工作与企业文化建设的专业人才储备库，优化思政工作与企业文化建设相关岗位的人员结构，形成“老、中、青”三结合的人才架构，通过“老带新、传帮带、师带徒”等形式不断地提升相关岗位人员的工作素质能力，坚持定期的两用人才的调研，对人才后备库进行动态化管理。同时，与两用人才的招聘、选拔形成相互支撑、三位一体的局面，为国有思政工作与企业文化建设共融互促的专业人才引入源源不断的“活水”。

（四）建立健全共融互促机制

1. 建立共融互促的领导机制，明确国有企业思想政治工作与企业文化的管理层

国有企业思想政治工作既是党领导企业的表现形式，又是国有企业实现党的领导的重要途径。国有企业思想政治工作一般是由党委领导，党委会专职负责，以党组织为政治核心，其他各部门齐抓共管的实践活动。国有企业文化建设是由企业宣传部门和行政部门负责。国有企业要想实现思想政治工作和企业文化建设共融互促，必须坚持党委领导与宣传部门和行政部门相结合，确定共融互促工作的管理者。根据《党章》、《企业法》和《公司法》的规定，在现代企业制度下党和国家在国有企业中一般设立企业党组织与行政组织（一般为董事会）两个组织。可以尝试建立和健全以企业党组织为核心的设置合理、科学的领导体制，即以企业党组织为共融互促工作的管理层，成立以企业党组织和董事会共同领导的思政工作与企业文化建设共融互



2021

基层立项课题优秀成果选编

促战略委员会。以企业党组织作为国有企业思想政治工作和企业文化建设领导核心力量，负责引导共融互促的正确方向等宏观工作，带领全体员工积极投身企业思想政治工作和企业文化建设的共融互促中；以董事会作为负责国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促的决策、优化和控制等微观工作的共管力量。

2. 建立共融互促的载体，确定国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促工作的部门

一般国企中负责思想政治工作的部门有直属党委的党委组织部、思想政治工作部、党群工作部和宣传部。企业文化建设部门有宣传部、企业文化建设部和人力资源部。也有一些企业中没有独立的思想政治工作部和企业文化建设部。目前，金隅集团所属企业都没有建立思想政治工作和企业文化建设共融互促工作的独立部门。根据此次调研，大部分企业的宣传部中有分别负责思政工作和企业文化建设的相关人员，因此可以在宣传部下设立一个独立的项目组，具体负责思想政治工作和企业文化建设共融互促工作，有效实现国企政工与企业文化管理人员及组织机构的有机融合，将国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促工作理念转换成实践结果，从组织机构上保障国有企业思想政治工作和企业文化建设共融互促工作的顺利进行。

3. 完善物质保障机制，确保经费足额投入

有效开展国企思想政治工作和企业文化建设共融互促工作，需要加强资金投入，为工作的顺利推进提供强有力的物质保障。首先，应建立专款专用的专项经费使用制度，列入企业年度财务预算，通过多渠道筹集经费，建立健全经费增长的保证机制，确保共融互促的各项工作顺利开展。其次，加强共融互促工作中合理的软硬件投入，如确保社会实践、表彰奖励和业务培训等经费，购置合理的多媒体办公设备等。最后，保证相关人员合理的薪酬水平，不断激发相关人员工作的主观能动性和积极性，尤其针对共融互促工作的具体岗位人员，在保证基本工资合理性的前提下，可采取以企业业绩为基础，结合个人技能等级、个人政治素质考核结果等，因地制宜，设置合理的



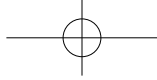
工资保障机制，充分发挥薪酬的激励作用，激励岗位人员的创造性活动，不断提升业务工作效率。

4. 建立健全考核评估机制，对共融互促的工作效果进行必要监督，以确保共融互促的工作实效性

考评内容上，须秉承公开、公正、公平、客观的原则，将共融互促工作的实际效果纳入考评，如共融互促工作的组织、制度、环境、党建与文化建设等各方面发展状况，企业职工对企业的满意度等。考评标准上，应坚持综合性评估标准，注意定量与定性分析相统一、可视化成果与精神性成果相统一、静态效益与动态效益相统一、近期收益与长期收益相统一的考评标准，对共融互促工作进行多层次、多方面的综合性考核。考评方法上，可采用多种形式相结合的考评方法。如总结经验与调查研究相结合的考评方法，通过实地考察、随机抽样、问卷调查、个别座谈等考评方法，对不同类型的企业进行纵向与横向的多重比较，客观全面地评比各企业具体工作的优缺点。

（五）利用新媒体营造共融互促的良好氛围

新媒体是利用数字技术，通过计算机网络、无线通信网、卫星等渠道，以及计算机、手机、数字电视机等终端，向用户提供信息和服务的传播形态。习近平总书记指出：“要运用新媒体新技术使工作活起来，推动思想政治工作传统优势同信息技术高度融合，增强时代感和吸引力。”传统思政工作与企业文化建设的手段较为单一，主要通过座谈、调查问卷、报纸、杂志、宣传手册与标语等形式开展，形式感较强，但职工参与度不高。因此，通过对新媒体工具的灵活使用，一方面可以打破地域和时间限制，实现职工自主参与的全覆盖；另一方面，利用动态影像与静态文字图片相结合的方式，可以有效增强传统工作的吸引力和感染力。例如，制作主题明确、内容丰富、形式多样的微视频；建立微信公众号，鼓励职工发稿给予奖励、定期表彰先进职工等；打造上下沟通平台，鼓励职工对企业改革发展建言献策，



2021

基层立项课题优秀成果选编

并给予及时的反馈。充分利用互联网技术，宣传国企思政工作与企业文化建设共融互促的观点，营造良好氛围，实现国企思政工作与企业文化建设的共享。

课题负责人：王 岑

课题组成员：王怀斌 应 超 张 阳



新冠肺炎疫情常态化防控工作中北京积水潭医院基层党组织优化设置研究

北京积水潭医院

党的十九大明确提出了新时代党的建设总要求和健康中国战略。自2017年以来，中央、国务院陆续印发了多个关于加强医院党的建设文件，公立医院作为我国医疗服务体系的主体，党建工作迎来了新的命题和挑战。特别是在新冠肺炎疫情防控常态化下，如何充分发挥党组织领导的核心作用，如何优化党支部设置实现党组织和党的工作全覆盖，如何实现党建与业务管理的深度融合，达到以党建引领医院高质量发展的总体目标，成为公立医院必须面临的重要课题。本课题以北京积水潭医院为例，积极探索通过优化基层党组织设置，助推医院高质量发展。

北京积水潭医院是一所三级甲等综合医院，是北京市首家实现“一院三区”的医院，面临着新街口院区、回龙观院区和新龙泽院区（2021年6月26日试运行）三个院区同时运营的发展新格局。2013—2020年，医院开启“一院两区”模式，但两院区功能定位、科室相对固定，故党支部设置延续建在学科群上主体思路。自2021年起，医院进入“一院三区”模式，根据功能定位重新布局，很多科室三院区均有设置，人员比较分散且流动性大，给医院党建工作带来了巨大的挑战，联合支部设置模式以及传统的党建教育和管理模式已经不能适应多院区党建的管理需求。

面对上述诸多问题，在疫情防控常态化形势下，本研究采用查阅



2021

基层立项课题优秀成果选编

文献和访谈的方式，了解党支部书记对不同党支部设置模式的评价，进而深入分析不同设置模式的优势与不足，提出以“支部建在科室上”设置独立科室党支部为原则，以“支部建在学科上”设置联合党支部为载体，以“互联网+党建”为抓手的符合我院实际的党支部设置新模式，以期探索多院区建设布局下党组织设置和党建引领的有效路径。

一、优化公立医院基层党组织设置的必要性

（一）加强公立医院党的建设对党组织设置提出了新的要求

加强公立医院党建是全面加强党的建设、塑造党组织良好形象、增强宗旨意识、坚持公立医院公益性的必然要求，是进一步深化医改的迫切需要，是推动公立医院综合改革的坚强政治保障，是全面提升医院科学化管理水平的必由之路。医院党委要准确把握当前医院的主要矛盾，主动适应新的形势，不断创新党建工作的方式方法，充分发挥基层党组织和党员的积极作用。

基层党组织是党的全部工作和战斗的基础。1927年9月，毛泽东率领秋收起义部队来到江西省永新县三湾村，明确提出“支部建在连上”的原则，实行班、排有党小组，连队建立党支部，营、团设立党委的制度，建立起完备的党组织体系^①。2017年，国务院办公厅印发《关于建立现代医院管理制度的指导意见》中指出，要“进一步落实管党治党主体责任，推进党组织和党的工作全覆盖，建立健全医院内设机构党支部，选优配强党支部书记，充分发挥党支部的政治核心作用，把党支部建设成为坚强战斗堡垒”。2018年，中共中央办公厅印发《关于加强公立医院党的建设工作的意见》，在党组织设置方面提出要“坚持应建尽建，确保党组织全面覆盖医院各内设机构及所属各单位。凡有3名以上正式党员的，应当及时成立党支部；正式党员不

^① 戴安林：《论毛泽东“支部建在连上”的思想、经验及意义》，载《中共四川省委党校学报》2017年第9期。



新冠肺炎疫情常态化防控工作中北京积水潭医院基层党组织优化设置研究

足3名的，可联合成立党支部”。2018年，中共中央印发的《中国共产党支部工作条例（试行）》中也明确“党支部设置一般以单位、区域为主，以单独组建为主要方式”。

加强公立医院党建工作是一个庞大的常态化体系工程，“支部建在学科上”的党建模式，是夯实党的基层组织力量的重要保障，是实现党组织全覆盖的政治基础。在优化基层组织设置的基础上，加强党委、支部、党小组、党员的四层级联动，环环相扣，才能始终坚持好党领导的正确方向，才能更好地增强公立医院的生命力，发挥出公立医院的社会效益，促进医院高质量发展，为人民群众提供更好的医疗服务。

（二）党组织规模及活动成效对党组织设置提出了新的要求

随着市场经济的发展和医疗卫生体制改革的不断深入，公立医院规模不断壮大，临床学科分化越来越精细，标准化、规范化、精细化管理逐步深化，相应医教研防任务呈几何式增长^①，加之医务人员出诊、手术、三班倒等时间各不相同，导致医院的基层党建工作工学矛盾突出，开展活动难集中；党务人员力量不足，专业水平不高；基层党组织重业务轻党建、党建与业务工作脱节的问题也比较普遍^②。要提高基层党组织的组织力，就必须对党组织设置进行优化，将党支部建在科室上，便于支部组织活动。

（三）公共卫生事件应急处置对基层党组织设置提出了新的要求

履行公益性职责是公立医院义不容辞的使命和责任，在历次重大突发事件应急救治、新冠肺炎疫情防控等急难险重任务中，医院需要

^① 李敏智、罗之瑜、王粤湘：《高校附属医院基层党组织设置与考评体系的优化探讨》，载《广西中医药大学学报》2014年第3期。

^② 王强、黄超、薛其刚等：《44所大型公立医院党建工作现状调查与思考》，载《中国医院》2018年第22期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

短时间内组建外派医疗队，时间紧任务重，这就需要充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。支部建在科室上，进一步增强了科室凝聚力^①，科室负责人作为支部书记能够更好地组织发动科室党员和群众，做好示范引领工作。

二、北京积水潭医院党组织设置工作调研

本研究主要通过查阅文献和访谈的方法，研究新冠肺炎疫情防控常态化下，多院区管理的医院党支部设置和运行模式，以及支部如何发挥战斗堡垒作用。主要是在2013年“一院两区”建设的党建工作基础上，结合近期“一院三区”建设、新冠肺炎疫情防控工作的实际，展开多层次的调研和访谈。

（一）研究对象与方法

本研究共访谈了34名党（总）支部书记、10名支委和10名党小组长，了解他们对现有党支部设置和运行模式的评价，对支部建在科室上的认可度，对一院多区条件下的党员如何管理，与他们交流探讨在实际党建工作中党委和党支部发挥作用的难点、热点及实效性党建措施，听取他们对党建工作的建议和想法。

（二）党组织设置现状分析

截至2021年9月，北京积水潭医院共有党员1506人，其中在职党员1057人、离退休党员448人、学生党员1人。本届基层党（总）支部系2018年11月完成换届，共有1个离退休党总支，33个在职党支部和9个离退休党支部。

医院33个在职党支部中，联合支部23个，独立科室支部10个。以上党支部的设置，主要分为三种：一是支部建在科室上，就是以科室、学科为单位成立党支部，如小儿骨科党支部，药剂科党支部，

^① 蔡雪梅：《小支部、大舞台：乐山市中医医院实行“小支部”工作法的探索与思考》，载《中共乐山市委党校学报（新论）》2021年第4期。



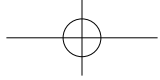
手麻科党支部等，占到我院在职党支部的30.3%，这是我们党提出的“支部建在连上”的具体体现和最终目标要求；二是支部建在联合学科上，就是根据学科相关性、相近性跨学科组建联合党支部，如急诊重症党支部，由急诊科和重症医学科组成（一个院前急救一个院内急救）；中医党支部，由中医正骨、中医科和针灸科组成，我院有69.7%的党支部建在联合学科上；三是支部建在结对共建上，主要指职能处室间、职能处室和医技科室间、医技科室和临床科室间因某个项目/共同目标而结对组建的党支部，如财务资产绩效党支部，由财务处、资产管理处和绩效办组成；总务联合党支部，由总务处、审计处和纪检监察办组成；护理联合党支部，由护理部和团委组成等，21.2%的在职党支部建在结对共建上。共有33名在职党支部书记、1名离退休党总支书记，中层正职担任书记的16人，中层副职担任书记的18人。

（三）访谈结果分析

1. 对支部建在科室上、联合学科上和结对共建上的评价

访谈对象普遍认为，支部建在科室上、学科上，有利于党建与业务两手抓。“火车跑得快，全靠车头带”，一方面，支部建在学科上，加强了支部班子的责任意识，做到党建、业务两手抓，避免了“抓党建”和“抓业务”两张皮^①。另一方面，支部建在学科上，作为科室“火车头”的支部领导班子，将党建工作与为人民健康服务的业务工作有机结合，党建与业务工作相互渗透、相互助力、相护促进。对于其他支部设立模式，访谈对象认为支部建在联合科室上，打破了科室限制，有利于学科间融合共建，推动学科发展，但跨科组织集体活动比较难，党员之间熟悉度不够高。而对于结对共建模式，则认为这种设置模式主要针对非临床科室，有利于联合科室形成合力，推进职能规范化落实。

^① 杨琴凤、陈健、陶娟等：《支部建在学科上的公立医院党建模式的现况调查与分析》，载《江苏卫生事业管理》2020年第31期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

2. 对支部书记人选情况的评价

支持由学科带头人、科室中层干部或学科骨干担任支部书记的占到访谈对象的绝大多数，认为兼职党支部书记的“双重身份”有利于党建、医教研工作的有机融合，能够在业务工作中有效贯彻立德树人、党管人才、发展青年党员等方针政策；抓党务工作时，能够找到党建工作与事业发展的契合点，把党组织的领导力和组织力转化为推进中心工作的强大动力，实现基层党建工作与医教研工作双促进、双提高。但部分访谈对象也提出，因为支部书记为兼职，临床工作和党务工作均较为繁忙，因此投入党支部工作时间有限，且支部书记大部分为临床专家，业务能力强但党务知识基础相对薄弱。

3. 对强化和提升支部战斗力给予认同和肯定

访谈对象普遍认为支部建在学科上对提升支部的战斗力有极大的促进作用，有利于党支部的理论学习、优化医疗服务、强化学科建设。有的访谈对象还提出，以科室为依托设立党支部有利于提升党组织的服务力，增强党建工作号召力、影响力、凝聚力，需要持续，深入推动创新。支部建在学科上，坚持“一个支部就是一个战斗堡垒，一个学科一个品牌，一名党员一面旗帜”的目标，使支部工作开展有活力。以申报党建服务品牌为例，联合支部会出现不同科室之间相互推诿的情况，不利于科室服务品牌创建工作的开展，但是在实施支部建在学科上后，各学科支部能够结合自身特色找到适合自己的专科服务，创新创建学科支部的服务品牌。

三、党支部设置模式SWOT分析

通过实践，本研究认为党（总）支部的设置受限于学科、支书人选、院区、人员流动等多种因素，故党支部建在科室上是相对最佳选择，但并不是唯一的，必须结合实际和工作需要因地制宜地调整支部设置，并在实践中不断改进。通过对我院党支部设置模式SWOT分析，即对多种模式相结合具有的优势（Strengths）和劣势（Weakness），以及所面临的机遇（Opportunities）和挑战（Threats），



深入剖析党支部设置的具体方式。

（一）优势

符合不同类型科室以及不同学科发展特点。我院作为一家三甲综合医院，科室类别多样，其中骨科、烧伤科等重点学科，自身综合实力较强，党员人数也相对较多，科室负责人一般为党员，符合担任支部书记的条件，因此以“支部建在学科上”为主要方式，有利于党建与业务工作的深度融合，以党建带动科室建设^①。而内外妇儿等综合科室以及超声科、放射科等平台科室，依托骨科相互协同共同发展，党员人数相对较少，部分科室负责人为非党员，这种类型的科室以“支部建在联合科室上”为主，既解决科室无法独立成立党支部的问题，同时通过支部各项活动，还能加强科室间的交流协作。职能和后勤科室为服务科室，结对共建模式有利于不同科室职能共同发挥作用。

（二）劣势

一是未从根本上解决固有问题。医院在支部调整过程中，对于符合条件的科室均独立成立党支部，但仍存在部分联合支部，而联合支部仍会存在三院区人员分散、管理不便、党员开展集体活动困难、党支部书记人选难确定等固有问题。二是管理过程复杂多变。多种模式相结合的支部设置模式给党委对支部的管理也带来难题，如评优表彰时支部名额的分配不能简单考虑党员人数，还需要考虑联合支部所辖科室数量等。职能部门在部署工作时也需要充分考虑不同设立模式的特点。

（三）机遇

在疫情常态化下“一院三区”建设给医院党支部设立模式的探索

^① 任怀艺、白本锋：《基于SWOT分析视角的研究生党建工作体系构建与实施研究》，载《学位与研究生教育》2018年第5期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

和改进带来新的机遇。在疫情影响下，目前医院人员流动性减小，三个院区科室和人员均相对固定，给支部建设和管理带来一定的便利，以院区为单位建立党小组的方式能够很好地落实并推进。同时，疫情开始后，党支部的党员教育从线下转为线上，经过近两年的摸索，线上学习的方式已初具成效，一定程度上解决了跨院区的问题。此外，正因为每个院区都有不同的科室，也给支部建在联合科室和结对共建模式的运行提供了新的机遇，如以院区为单位在联合支部内跨科室成立党小组，通过探索与实践也能发现不同模式的优点与不足，从而不断改进。

（四）挑战

对党务干部提出了更高的要求。无论何种党支部设置模式，党支部书记一般都是科室主任，虽然大多数党支部书记都是医疗业务能手，但是在党建业务工作中却是新手，不管是在党建业务能力上，还是在对党的最新理论知识的储备上，都还有所欠缺，对支部日常工作的开展及党建业务的了解和认识还不够系统深入；在具体党建业务工作上还比较生疏，对一些具体问题和特殊情况还需要系统指导；对于如何平衡党建工作和医疗业务，将党建工作与医疗业务相融合的具体实现形式上，还不太能把握^①。因此，医院党委对于党务干部的培训仍存在巨大的挑战。此外，党支部书记还需要综合考虑三院区科室发展情况以及党员数量、特点等开展符合支部特色的活动，充分调动党员积极性，同时也要考虑如何增强支部凝聚力，发挥支部战斗堡垒作用。

四、优化党的基层组织设置实践路径的讨论与实践

（一）加强党委顶层设计

意见的颁布，使新时期公立医院党建工作拥有良好的发展机遇，

^① 高晓琳：《基层党组织在党建工作与医疗业务深度融合中的实践及探索》，载《现代商贸工业》2021年第42期。



但也带来了巨大的挑战，做好顶层设计和规划，是医院党委抓党建工作的核心手段。院党委要抓牢支部建设这个抓手，聚焦提升“引领力”、在破解党建业务“两张皮”上下功夫，充分发挥好支部在医院和科室发展中的战斗堡垒作用，加强党委层面的顶层设计，健全机制，明确支部发挥作用的有效途径和保障措施^①。一是在科室重大决策过程中，要充分听取党支部的意见，以增加支部书记的工作责任感。2018年医院印发《北京积水潭医院重大事项、重要决策征求党支部意见规定》，对于党委做出的，涉及广大人民群众切身利益的，非保密的相关重大事项、重要决策，逐级征求意见，力保决策科学、民主。例如，此次医院支部在进行大范围调整前，党办牵头组织调研，充分考虑各科室实际，形成调整方案。二是健全党委委员联系点制度，党委委员分别结对联络指导若干个党支部，进一步落实党建工作责任制，切实履行“一岗双责”，加强同职工群众的直接联系，提升公立医院对基层党组织的领导力量，强化党领导一切的核心作用。

（二）细化党支部设置

党支部是党的肌体的“神经末梢”，是贯彻落实中央决策部署的“最后一公里”，也是院党委决策的具体实施者，具有推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐、完善自身建设的作用。党支部的设置和建设情况如何，影响党组织的战斗力和工作成效，关系医院的高质量发展。为此，在支部设置上，院党委按照有利于“一院三区”建设、有利于学科发展、有利于党支部自身建设的加强、有利于党的领导和加强的原则，坚持将“支部建在科室/学科上”来设置独立科室党支部、以“支部建在学科群上”来设置联合党支部，调整后支部由原来的43个增加到71个，增加率为39.4%；其中，在职独立党支部由10个增加为44个，增加率为77.3%，如足踝外科、干部科、眼科、耳鼻喉科、口腔科等党支部；在职联合党支部由23个减少为16个，减

^① 金熙，王蓝玉，刘玮：《基于AGIL模型公立医院党建工作探究》，载《现代医院》2021年第2期。



2021

基层立项课题优秀成果选编

少率为43.8%；离退休党支部也增加到11个。

（三）优化支部班子构成

1. 选优配强支部班子

党支部班子是医院党建工作的具体实施者，其综合素养影响着医院党建工作的质量。为此，医院需要建设一支党性修养好、综合素质高、能力强、有活力的支部班子队伍，为党建工作的顺利实施提供人才队伍保障。在选配支部班子时，通过规范的选举程序，优先选配党建工作能力与业务能力兼长的复合型人才，选出一批党性修养好、示范引领性好、有责任担当的党员业务骨干充实到党支部领导班子中，为创造性地开展党建工作奠定基础。

2. 选优配强党支部书记

多年来，在支部书记选配方面，为强化对支部工作的领导和作用发挥，院党委坚持选配中层干部担任支部书记，引领带动了党建和业务工作水平提升。在此次支部换届改选中，院党委更加重视党支部书记的选配工作，将支部书记岗位作为锻炼人才培养人才的实践平台，坚持党支部书记“双培养”机制，努力将科室中层干部培养成党建带头人，把党员业务骨干培养成又专又红的支部书记人选。支部建在科室/学科上后，要求新增党支部书记的选拔条件之一，必须是学科领域业务佳、口碑好的科室中层干部、学科带头人或者业务骨干。经调整，在61名在职党（总）支部书记人选中，14名党员业务骨干、27名中层干部是新走上支部书记岗位，届时，中层干部比例达77.0%，拥有硕士及以上学位和高级职称达91.8%。

（四）压实支部班子责任

抓好医院基层党组织建设，对于推动医院高质量发展至关重要，必须建立党建引领、全体党员干部职工参与的党建工作大格局。一是应明确党支部的目标管理职责，将政治思想及文化建设、干部人才队伍建设、全面从严治党、意识形态等工作要求同步纳入科室和支部的



目标管理中，促进全体干部职工对医院党建工作的重视提升，从而逐渐形成人人参与的一体联动党建格局。二是健全考核机制，坚持季度定量考核和年度定性考核相结合，党组织集中测评和党群民主测评相结合、政治考核与业务考核相结合，采用多样化的考核形式，贯彻落实以考核评价为手段的党建促进办法。

（五）强化支部文化阵地

文化建设有利于基层党组织自身地位的巩固和优势的发挥，起到凝聚、导向、激励作用。院党委高度重视文化建设，注重发挥文化阵地作用，牵头优化院、科党建活动室，坚持制度文化上墙，促进联合党支部中非支部书记所在的科室参加到医院文化建设中，支持党建工作；设立一科一栏，在每个病区开辟党建宣传栏（支部班子、人物、活动等板块）；建立医院文化宣传墙，凝练展览医院60余年发展成就，增强了职工的归属感和荣誉感。

课题负责人：李玉梅

课题组成员：王 英 郝 祎 王 楠 刘 慧

张 希 陈 狄 杨庆国 朱仕文

张 萍 芦 铭 梁学亚



基层立项课题优秀成果选编

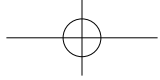
科研单位青年职工思想状况及对策研究

北京市农林科学院

党的十九大报告提出“坚持农业农村优先发展，实施乡村振兴战略”，这是党中央着眼“两个一百年”奋斗目标和农业农村发展现状做出的战略安排。乡村振兴，关键在人，拥有一流的创新人才，就拥有了科技创新的优势和主导权。习近平总书记在中央人才工作会议上强调要坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地。新时代加强专业技术人才培养，尤其是优秀青年人才的培养至关重要，了解青年思想现状是有效实施青年人才培养工程的前提。本文以北京市农林科学院青年科研人员为研究对象，分析青年思想现状及问题，剖析产生问题的原因，提出农业科研单位青年人才培养的建议和对策。

一、调研对象基本情况

2021年，北京市农林科学院共有35周岁（含）以下青年职工370人，占职工总数的30%。参与问卷调查的青年职工共计329人，中共党员占48.33%，共青团员占27.36%，民主党派占1%，群众占24.01%。大学以上学历占87.54%，其中硕士研究生及以上占56.84%。专业技术人员占84.91%，其中副高级14名，中级116名，初级73名。工作年限分布均衡，5年以下占比47.65%，6年至10年占比44.34%，10年以上占比8.02%。



二、青年职工思想现状

从本次调研结果来看，总体上青年思想健康稳定、积极向上，较好地展现出了年青一代农业科技青年的精神风貌，但是也反映出了一些问题。

（一）政治信仰坚定，政治素养较高

绝大多数青年信仰坚定，他们关心国家大事，拥护党和政府的路线方针政策，75.98%的青年表示会经常关注党的最新理论成果和中央重大战略举措；98.44%的青年表示愿意参加单位开展的思想教育活动，能够自觉学习；92.71%的青年认为思想政治教育是我们一切工作的基石和灵魂，有助于提高思想政治水平，促进业务工作的开展。92.1%的青年职工认为加强青年意识形态工作很重要；74.44%的青年了解本单位的意识形态工作；78.72%的青年在网络上看到有人发表同中央精神相违背的言论、妄议党的理论和路线方针政策、散布传播政治谣言时，会选择做好正面引导，并且没有青年选择回帖起哄，随意转发。

（二）受教育程度较高，拥有服务“三农”情怀

青年科研人员具有高学历、注重自我价值实现等特点，能够将个人职业发展与“三农”工作成效紧密结合，分别有92.71%、84.8%的职工认为科学研究要服务于国家和农民。90%以上的职工认为在从事科学研究过程中集体利益大于个人利益，但是仍有38.6%的青年在从事科研工作中更看重是否有利于个人发展。76.9%的人能够及时了解“三农”领域的新科技及国家政策，对农业科研事业的发展充满信心。

（三）专业技术能力较强，注重理论与实践相结合

科研人才队伍的年轻化、高学历化发展趋势明显，青年人员已逐步成为推动科学研究事业发展的新型力量。有60%左右的青年已经或正在主持科研项目，且41.34%的青年能够沿着一个科研方向不



2021

基层立项课题优秀成果选编

断深入开展研究。88.45%的青年经常关注本领域的最新研究成果。80%以上青年表示会经常下乡和农民进行交流，主动出击，解决农业实际问题。92.4%的青年认为本人最应该重视创新精神，提升创新能力；52.28%的青年最希望在单位获得高层次培训机会，注重提高自身能力，通过各种渠道不断吸取养分。

（四）对自身成长期望值较高，不满意发展现状

调研结果表明，35.26%的青年职工最希望在单位获得的机会是职称晋升，64.13%的青年职工认为目前制约本单位青年科技人才发展的瓶颈是职称职务晋升困难，54.41%的青年职工认为当前本单位干部工作最迫切需要加强的地方是晋升发展通道问题。对院所的考核激励机制和干部选拔任用工作有13.07%的青年表示“非常满意”、46.2%的青年表示“满意”，“不满意”“不清楚”的比例分别占7.6%、33.13%。52.89%的青年职工认为自己的收入在社会中处于中等偏下水平，82.98%的青年职工认为薪资是主要压力来源。

（五）压力面前攻坚克难精神不足

25.23%的青年职工认为造成本单位青年人才流失的首要原因是工作压力太大。近50%的青年职工表示在本单位内部存在论资排辈现象，自身曾出现职业倦怠感。职业倦怠会使职工对职业现状、职业能力、职业前景感到迷茫，从而降低工作热情和信心，直接影响专业能力的发挥，导致自我价值和自我效能无法实现，由此进一步降低了青年职工的工作主动性。21.58%的青年职工认为农业科研行业发展前途黯淡，难以被社会认可。

三、原因分析

（一）社会变革带来价值导向多元

随着社会主义市场经济的不断发展，全方位的社会变革打破了原



有的观念体系，形成一种价值观念、价值取向多样化的局面，人们的思想也变得更加多元、易变。随着社会的不断发展变化和人们思想观念的转变，思想工作所面临的环境、对象和任务都在发生变化，遇到了前所未有的挑战，原有的工作方法已不能适应当前工作的需要。思想观念转变不足、能力素质适应不足、工作方法创新不足的问题随之而来，职工思想越来越现实，更加关注职业发展和自我价值的实现，更加在意身体状况、工作状态与心理感受，更加注重付出与所得的性价比，更加在乎薪酬和福利。青年职工作为社会中思想最活跃、接受新知识最快、最具有新思维的一个工作群体，面对目前社会激烈竞争，其功利主义思想在很多方面都尤为突出，已经充斥到了科研技术领域，特别是在青年科研群体中出现不少精致利己主义者。随着这种风气的继续蔓延，一些科研人员更看重自己的利益和成就，急功近利就很可能直接导致失去从事科研事业的初心。

（二）农业科研工作周期长的特点对青年人才培养体制机制建设提出了更高要求

人才竞争的背后实际上是体制和制度的竞争。近年来，为了适应和缓解农业科学技术研究单位存在的人才队伍建设方面面临的问题，我院在不断完善人才引进、选拔等方面的政策上，特别加大了对于高层次重点技术人才的引进力度，同时明确各层次人才引进的条件、待遇，不断建立健全适合农业创新型人才发展和培养的管理机制，但对于现有人才“因材施教”不够，缺少针对不同类型的创新人才建立符合其成长规律的管理模式，绩效考核制度重论文、数项目、看奖励，职称指标数量少等，此种考核方式容易导致“唯论文”、“唯项目”和急功近利。有60%的青年职工认为应加强人才激励机制，出台相关激励政策更好地促进青年人才成长。目前的科研成果奖励办法对论文数量和质量的提升发挥了积极作用，激励制度对于短期成果产出的引导作用明显，但是对于产出周期长的成果激励效果不明显。农业科研工作需要长期积累和不断创新，激励制度所起的作用和营造的鼓励创



2021

基层立项课题优秀成果选编

新氛围至关重要。农业科研成果的产出需要大量的田间实验做支撑，需要坚实的基础研究做底蕴，所以更需要政府部门持续加大对长期性科研工作的支持力度，鼓励青年科技人才把论文写在祖国大地上。

（三）职工自身因素与农业科研工作需求存在矛盾点

调研结果表明，有20%的青年职工更喜欢在办公室里写论文，更喜欢在实验室做实验，不习惯到田间地头去开展农业实践。约30%的受访者认为，有些青年科技人才虽然基础理论和专业知识扎实，但在农业实践上存在明显短板，且不愿意为此付出时间和精力。有些青年表现得自负、冷漠，做事急于求成、利己主义；有的青年有想法、有创造力，但抗挫折能力差，遇到研究成果不被“权威”认同时，立即否定自己，缺乏敢于面对挫折与挑战的精神；有的青年知识面较窄，思维层次不高，对科研领域引发的一些矛盾和问题，分不清是非，拿不定主意，提不出对策；有的青年个性鲜明，成为“佛系青年”“差不多先生”“秒辞青年”等。科学研究有其自身规律，只有耐得住寂寞、坚持不懈，才有可能迎来柳暗花明，而农业科技创新往来自实践。科学研究尤其是基础研究，有着灵感瞬间性、方式随意性、路径不确定性的特点，正如数学家华罗庚所说，如果科学上的发现有什么偶然机遇，那么，这种“偶然的机遇”只能给那些善于独立思考的人，给那些具有锲而不舍精神的人，换句话说，这种“偶然的机遇”通常只会垂青那些追求真理、踏实苦干又守得住初心的科研工作者。

作为农业科研单位的青年，应时刻牢记农业、农村、农民问题是关系国计民生的根本问题，始终把解决好“三农”问题，作为自身工作的重中之重，这是农业科研工作者加快推进农业现代化，助力实现乡村振兴义不容辞的责任。作为青年科技工作者在呼吁拓宽晋升通道的同时更应不忘初心，牢记科学使命，把冷板凳坐热，用青春创造科技的新成果。



四、对策建议

（一）做好青年职工的思想引领，在“立德”上下功夫

世界观、价值观、人生观，是一切思想的根源，在一定程度上决定了青年职工的道德行为和道德品质，因此要在具体工作中紧密结合青年思想实际，充分发挥党工团的思想引领职能，坚持党建带团建，围绕中国特色社会主义和中国梦，广泛深入开展学习宣传教育，做好青年职工的思想引领。

一是加强理想信念教育。按照习近平总书记关于青年工作的重要思想要求，针对青年的人生观、价值观呈现多元化的趋势和少数青年理想信念不够坚定的现状，加强理想信念教育、团员青年忠诚教育，防止思想上的空洞和意识上的涣散，引导教育青年树立远大目标，自觉投身服务“三农”工作实践。针对青年职工思想容易受到各种不良思潮影响的特点，从根本上重视并及时为青年职工开展心灵沟通，促使青年职工掌握正确理解和分析复杂社会现象的思考方法，坚定理想信念。

二是针对青年特点开展宣教活动。青年职工具有积极进取，顾全大局，敢于担当的特点，他们关心国家，关心社会，对事业充满信心，要善于把握上述特点，积极将这些优秀的思想品质发扬光大。注重挖掘选树身边典型，深入宣传先进典型，组织开展学习先进典型的的活动，发挥以身边人引领身边人的教育引导作用。针对少数青年职工集体意识薄弱、创新能力有待提升等情况，要利用青年职工积极要求进步，思想阳光开放的优势，开展团结协作、大胆创新、甘于奉献、乐于助人等优秀品质的培养和教育。

三是多种渠道宣传主流价值观。针对青年职工的思维特点和生活方式，主动通过微信、微博、学习强国 App 等新媒体手段，宣扬主旋律，抢占意识形态的主动权；围绕不同岗位、不同特点的青年，组织形式多样的针对性学习教育活动，主动对各种社会现象、思想进行正



2021

基层立项课题优秀成果选编

面引导，消除社会不良影响，增强青年职工对社会主义核心价值观的认同感。当前，特别要强调思想政治工作者要切实发挥多种学科知识的综合优势，加强预判，及时解惑，做好引导，吃透政策精神，增强前瞻性和预见性，做到把问题解决在萌芽状态，筑牢思想防线，平日多下“防火”功，少做临时“救火员”。

四是加强科学家精神教育。农业科研工作创新性、挑战性强，工作内容比较单一，农业科研项目争取难，获得成果难，成果转化率低，推广应用更难，这些特点要求从事科学研究的人员要耐得住寂寞，不怕坐“冷板凳”，既要“仰望星空”，也要“脚踏实地”。充分认识到“创新”是形成自身核心竞争力的重要法宝，在日常工作中要深度挖掘自身工作的创新性，增强工作热情和信心，发挥工作主动性和专业能力特长。大力弘扬我国科研队伍在风风雨雨中积累起来的爱国、创新、求实、奉献、协同、育人的科学家精神，引导青年把实现自我价值和自我效能融入振兴“三农”大局。

（二）拓宽青年职工成长渠道，在“树人”上下功夫

紧密围绕国家需要和院所提出的工作目标，找准工作的切入点、结合点和着力点，单位组织人事和科研管理部门应带领青年争当科技创新的执行者和乡村振兴的践行者，为青年人才全面发展创造条件。

一是进一步创造条件满足青年职工全面发展。青年职工事业心强，求知欲旺盛，成才愿望强烈。从外部环境出发，单位应不断增强内部活力及外部竞争力，增强青年职工对职业和未来发展的信心，吸引他们融入、参与到单位各项建设中来。要加快建立单位青年人才培养机制，让青年职工在不同的岗位上学有所用，才有所施。进一步精细化青年职工的管理和教育，加大培养和选拔力度，通过双向挂职、外派挂职、多岗位历练等方式，培养和锻炼一批视野开阔、德才兼备、符合创新型科研院所建设需要的高水平人才队伍。

二是多措并举服务青年成长需求。单位党团组织和人事部门要多关心青年职工的思想、工作和生活。青年职工处于事业的起步阶段，



一方面要帮助青年职工多了解工作的特点和远景，加强对单位发展战略和目标的宣传，促使青年以积极的心态对待成长道路上的困难。另一方面要帮助他们了解自身特点，特别是针对参加工作时间不长的职工，要帮助他们尽快转变角色，适应工作。针对极少数青年职工对自身没有清晰定位的情况，加强成才观教育，有条件地助推青年做好职业规划，鼓励青年职工沉下心做好本职工作，实现“有用”和“有为”的有机统一。

三是不断探索创新青年工作运行机制。为适应科研院所改革和发展的需要，切实加强党对青年工作的领导，进一步加强和改进青年工作，拓宽青年工作覆盖面，充分发挥青年职工在院所科技创新中的作用，探索建立青年工作委员会，完善青年工作领导小组会议制度。进一步完善科学决策、分工协作、沟通交流、督促落实运行机制，畅通青年工作运行渠道。青年工作委员会负责35岁以下青年工作，定期研究、部署、检查青年工作，与共青团组织合署办公，推进青年工作发展。

（三）加强青年职工的情感认同，在文化建设“软实力”上下功夫

科研院所文化同企业文化一样，是科研院所的灵魂，是推动科研院所发展的不竭动力。将群团组织文化建设职能与党建工作的思想政治引领职能相结合，让文化建设融入院所各项事业发展中，使青年职工产生共鸣，以主人翁精神为院所发展做贡献。

一是丰富文化活动载体，营造正向价值导向。要深入开展创新文化建设，让创新文化成为院所软实力、优秀基因和品牌，开展“农科大讲堂”“青年学术论坛”“春暖夕阳”等多种形式的交流活动，营造更加浓厚的创新氛围，引导激励广大青年职工一心向学，潜心科研。根据青年对自身成长发展的愿望迫切，建设学习型组织。通过开展丰富的党团日活动、党团组织生活，打卡红色教育基地、青年实践基地等，不断提高青年职工的道德修养和组织观念。



2021

基层立项课题优秀成果选编

二是把文化建设与思想政治工作有机结合。通过“晓之以理，动之以情，示之以范，抚之以利，约之以纪”工作方法，开展心灵沟通、温情教育、感恩教育，引导青年建立对集体、对国家的感恩之情，促进青年形成良好的单位归属感和情感认同。院所应以满足青年“尊重需求”和“自我实现需求”为出发点，通过各级组织，搭建起院所与青年职工有效的沟通平台，及时解决青年职工的精神和物质方面的合理诉求，使青年职工形成忠诚、敬业、自强、创新的品质，在职业生涯规划中实现自我价值。

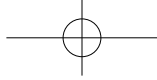
三是不断创新工作方式，打造服务青年成长的平台。青年职工思想活跃，接受新事物比较快，要转变以往工作方式，通过影视作品、典型人物说法，借助新媒体等方式有效传达组织对青年职工的关怀。积极发挥青年文明号的带动作用，开展贴近青年实际的“业务竞赛”“技术创新”“师带徒”等活动，在青年职工中形成“赶、学、追”的良性竞争氛围，提高青年职工的职业自豪感和荣誉感。

（四）加强青年职工的生活关照，在“困难帮扶”上下功夫

青年职工正处于人生的特殊阶段，工作年限较短，面对繁重的科研任务，工作压力较大，但同时收入较低，面临着工作和生活的双重困难。因此各级工会组织要深化青年员工关爱服务，做好困难帮扶。

一是丰富业余文体活动。依托工会组织开展各类文化体育活动，加强员工身体素质，拓展生活趣味，缓解工作压力，提升获得感和幸福感，调查显示，85.11%的青年职工愿意参加工会团委组织的文体活动。二是关爱职工心理健康。建立职工心理健康评估及干预工作机制，定期对青年职工的心理健康做评估、培训和咨询，并针对其问题进行及时疏导。三是建立深化困难职工帮扶机制，建立健全职工体检、互助保障等服务，关爱职工身体健康。

习近平总书记在庆祝中国共产党成立一百周年大会上深情表达了“未来属于青年，希望寄予青年”。青年职工思想教育工作是事业发展的重要组成部分，通过调研，既看到了青年职工积极敬业的精神



状态，同时也发现了青年意识形态工作的提升空间。要针对青年的特点，充分发挥党团组织“领头羊”和“护航员”的作用，积极打造与青年职工对话的交流平台，调动青年职工积极向上的一面，教育和引导青年职工发扬长处，改进不足，严以修身，严于律己，踏实干事，营造有利于青年职工发展的良好环境，促进青年成长、成才，走大路、行致远。

课题负责人：王丽娜

课题组成员：郭 婧 贾非凡 杨 春 李永华



2021

基层立项课题优秀成果选编

乡村振兴战略实施中村镇文化建设的经验、 问题及对策研究

——以北京市怀柔区喇叭沟门满族乡中榆树店村
为例

中共北京市怀柔区委党校

习近平总书记强调，文化是一个国家、一个民族的灵魂，是民族生存和发展的重要力量。没有中华文化繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。一个民族的复兴需要强大的物质力量，也需要强大的精神力量。在2021年第20期《求是》发表的署名文章《扎实推动共同富裕》中，进一步指出，我们说的共同富裕是人民群众物质生活和精神生活都富裕。优秀乡村文化能够提振农村精气神，增强农民凝聚力，孕育社会好风尚。乡村振兴，既要塑形，也要铸魂，要形成文明乡风、良好家风、淳朴民风，焕发文明新气象。

经分析研究，课题组认为，公共文化服务设施建设属于“塑形”范畴，是铸魂的载体，基于对北京乡村文化服务站（馆）、新时代文明实践中心建设在“塑形”方面都有统一的标准，也都有基础设施建设达标验收，为此，本课题“文化建设”的研究范畴就是通过进村入户摸清北京市怀柔区喇叭沟门满族乡中榆树店村精神文化层面建设做法、成效以及存在的问题和对策建议三方面着手，力争进一步提升课题研究成果的实用性，对其他地区或村庄提供经验借鉴。

一、中榆树店村的基本情况

北京市怀柔区喇叭沟门满族乡总面积185平方千米，有首都北



大门之称，被誉为“京北第一乡”，最高海拔1935米，夏季平均气温22℃，也素有首都“北极乡”的美誉，全乡森林覆盖率达到78%，林木绿化率高达93%，空气质量年均优良天数320多天，是名副其实的“森林氧吧”，全市最大的喇叭沟门自然保护区也坐落在这里。

中榆树店村位于乡政府西北3公里处，村域总面积11.13平方公里。该村地处北京市喇叭沟门自然保护区白桦谷沟域经济带上，距怀柔区政府约90千米，距北京城区约153千米。在全国劳动模范“草帽书记”彭兴利的带领下，这里经过36年的精耕细作，先后获得“首都文明村”“首都绿色村庄”“生态文明村”“北京最美乡村”“全国文明村镇”“全国生态文化村”“五星级民俗旅游村”“中国少数民族特色村寨”等数十项殊荣。目前，全村共有民俗户62户，其中星级民俗户41户，精品民宿户8户。2020年全村经济总收入300余万元，民俗户最高的收入达20余万元。

二、中榆树店村文化建设的主要做法及成效

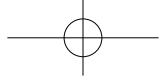
近年来，中榆树店村在建筑、饮食、节庆等满族传统文化传承和新时代中国特色社会主义文化建设方面采取了系列举措，取得了明显的成效。

（一）满族优秀传统文化传承方面

1. 传统建筑文化方面

一条通往白桦林的乡级公路将村域分成南北两部分，由此，整个村域街道建设是典型的满族“南园北巷”村落形态，民居共东西走向6排、南北15列。

20世纪80年代以前，中榆树店村普遍住石头屋（见图1—图3）。2010年，中榆树店村启动新农村建设，全村所有住房均拆除重建，共建标准化农村新居800余间，彻底改变了村民居住环境和条件，村容村貌焕然一新（见图4—图10）。



2021

基层立项课题优秀成果选编



图1 新农村建设前全景



图2 新农村建设前民居



图3 新农村建设前民居



图4 村体育广场



图5 村内街巷



图6 村内主街



图7 精品民宿内部



图8 沿河木栈道



图9 精品民宿外观图



图10 新农村建设后全景

2. 宗族姓氏与传统礼仪方面

中榆树店村有彭姓、王姓、郑姓等38个姓氏，村民间流传着户与户之间“不是亲戚、就是亲家”的家常话。整个村内的族群关系不超过三家就能相互联系起亲族关系。

3. 传统节庆和饮食文化方面

节庆习俗如端午节、中秋节、春节等都传习了满族文化，特别是端午节时，除了包粽子外还要采集蒿子以红色布条扎起放置门上或门口（见图11），春节要做豆腐、摊煎饼、准备满族二八席。二八席是由八个盘菜和八个碗菜组成，又称“八盘八碗”。

4. 婚丧嫁娶方面

婚嫁风俗方面，满族婚礼既带有本民族浓厚的特点，又融合了不



2021

基层立项课题优秀成果选编



图11 门口放蒿子

少数民族的风俗礼节，一般要经过以下程序：订婚、放定、婚礼、入洞房、“揭盖头”，夫妻喝交杯酒，吃合喜面、长寿面或子孙饽饽等。丧葬风俗方面也很复杂。当然，这些都是传统习俗，经过移风易俗，如今的中榆树店村人已经告别了许多老习俗，但有些禁忌风俗是不变的。

（二）新时代先进文化建设方面

中榆树店村党支部书记兼主任彭兴利，因其常年一顶草帽不离身，被大家亲切地称为“草帽书记”。其有“首都精神文明建设奖”、“2014北京榜样提名奖”、“中国好人榜身边好人”、“全国劳动模范”（见图12）、“第八届全国道德模范提名奖”等近百项荣誉加身。2017年12月28日，作为全国农业劳动模范代表受到了习近平总书记的接见，至今已先后四次受到习近平总书记接见。



图12 全国劳动模范奖章



1. 建成喇叭沟门满族乡党性教育基地“爱国为民展室”展示红色革命文化

习近平总书记多次强调，要把爱国主义教育贯穿国民教育和精神文明建设全过程。要深化爱国主义教育研究和爱国主义精神阐释，不断丰富教育内容、创新教育载体、增强教育效果。要讲好党的故事、革命的故事、英雄和烈士的故事，加强革命传统教育、爱国主义教育，把红色基因传承好，确保红色江山永不变色。为此，2018年10月，喇叭沟门满族乡筹划在中榆树店村建立党性教育基地，将“爱党为民”作为核心内容。据不完全统计，喇叭沟门满族乡共有21位新中国成立前老党员，他们在革命战争年代都曾为民族解放事业做出过贡献。新中国成立后，他们“不忘初心、牢记使命”在各自的工作岗位上默默地发挥着一名共产党员的先锋模范作用，处处体现着使命担当。比如带领全村人民向石碓要土地的北京市劳模郑银堂，解放前参加村里姐妹团救治伤员、帮部队挑水做饭的彭明淑、于太凤等，解放后依然在村里带头为群众服务。他们“一颗红心永向党”，用实际行动为“以人民为中心的工作理念”做了最好的注解。到2018年底，健在的老党员还有18位，但分散居住在河北丰宁、怀柔城区和周边乡镇，工作人员驱车数百公里为他们拍摄了现实生活照，对能够交流的老党员进行了现场采访，整理相关事迹材料，历时半年完成了爱党为民展室的设计制作。同时，从区委有关部门复制了相关视频资料，在展室内循环放映。

2. 开发全国劳模“草帽书记”与中榆树店村振兴四部曲访谈式教学诠释劳模精神

2020年11月24日，习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调，“要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。‘不惰者，众善之师也。’在长期实践中，我们培育形成了爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的劳模精神，崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神。劳模精神、劳动精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的



2021

基层立项课题优秀成果选编

生动体现，是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力”。

近40年来，彭兴利每天凌晨四五点钟起床在村里巡视一遍，每天晚上10点多睡觉前还要再看一遭，他带领村民进行玉米制种、发展养牛、兴办民俗再到升级高端民宿的乡村振兴四部曲。从儿时家庭困难靠“吃乡亲们的百家饭”长大，到被推选为村支书解决了“乡亲们的吃饭难”，再到从解决群众疑惑带头先养牛带动全村养殖，实现第一次产业转型；再从以身垂范拆自家新房到“送客赠邻”搞民俗乡村产业再次换挡，到从战略高度精准施策，再到整体包装细节打造，实现“芝麻开花节节高”，这正是千千万万个中国特色社会主义农村脱贫振兴的缩影，是劳模精神、劳动精神的真实体现。为此，在怀柔区委党校教师的指导下，以全国劳模“草帽书记”彭兴利为访谈对象，以中榆树店乡村振兴四部曲为主要内容的访谈式教学成功开发并走进了中国地质大学讲堂，得到了培训对象青海省化隆县领导干部和主办方的一致好评，并被录制成了36分钟的视频教学片，成为新时代的红色精神典范（见图13）。



图13 卢氏县党员干部来怀培训，访谈式教学片录制现场



3. 打造乡村振兴现场教学示范点弘扬脱贫攻坚精神，通过北京市委组织部教学基地评选

《2018—2022年全国干部教育培训规划》明确提出要“开发一批学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的现场教学点”。坐落在中榆树店村的喇叭沟门满族乡党性教育基地于2019年6月落成，打造了十个一的课程体系：一堂习近平新时代中国特色社会主义思想理论课、一场全国劳模“草帽书记”的访谈式教学、一次非物质文化遗产“二魁摔跤或蹴球”体验式教学、一封装入全国劳模定制信封内由美丽乡村京北第一局寄出的红色家书（见图14）、一次美丽乡村实地走访和“三同”体验（见图15）、一部红色影片观摩等，可以根据培训对象的不同和需求进行自由组合，让广大参观者和学员可以在身临其境中接受新时代的红色教育，从中榆树店村的发展历程中深刻体验“绿水青山就是金山银山”，实地感悟脱贫攻坚精神，面对面感受劳模精神。截至目前，基地已经接待来自新疆昆玉、青海化隆、湖北武当、河南卢氏、北京延庆等20多个京内外地区2000余人次参观学习，为当地群众创造了20余万元的综合收入。2021年8月，顺利通过北京市委组织部现场教学基地评选验收（见图16）。



图14 印有“草帽书记”的信封



图15 圆明园管理处党员“三同”体验活动



2021

基层立项课题优秀成果选编



图 16 北京市委组织部专家考核验收现场

4. 推出节庆赛事，不断提升村域知名度和影响力促进文旅融合

怀柔区汤河川满族风情节于2005年创办，至今年已举办了十六届，分别由喇叭沟门满族乡、长哨营乡和汤河口镇三家轮流坐庄。2012年，中榆树店村借助新农村改造完成发展民俗的当口，主动向上级争取将第七届怀柔区满族风情节落地到村里举办，二魁摔跤、相声、满族舞蹈等数十项活动，将中榆树店村的民俗旅游文化一炮打响（见图17）。同时，中榆树店村在北京棋院大力扶持和帮助下，积极培育“围棋”文化，打造围棋村。北京市“白桦林杯”青少年围棋段位赛到2021年10月16日已连续举办了四届，来自全市的小棋手通过4天时间，在这里参加晋级业余一段、二段、三段、四段的比赛。在做好文体搭台、旅游唱戏的同时，进一步提高了当地民俗旅游经济收入。



图17 满族民俗风情节

三、存在问题及对策建议

目前，中榆树店村的文化建设虽然已经具备了自己的特色，取得了一定的成效，但从长远和总体来看，还有很多值得提升的内容。

（一）存在问题

1. 人才存在短板弱项

一是目前村里只有一个文化协管员，对于文化电器基础设施可以完成基本操作，如果文化协管员外出，村内文化活动就很难举办；二是由于经营民宿或年龄偏大等原因，村内广场舞、二魁摔跤等文娱活动辅导的人和参加的人也相对较少。就拿2021年喇叭沟门满族乡举办的红歌合唱比赛来讲，该村排名处在末位。

2. 形式还需不断创新

一是文件学习传达大多还只是通过广播、会议等形式；二是文化氛围营造，特别是文化与旅游相融合的方式还不多；三是乡村文化活力、内生力、吸引力还不足，需要进一步开阔思路、创新手段。



2021

基层立项课题优秀成果选编

3. 资源有待统筹规划

一是现阶段的文化、旅游、红色资源等存在单打独斗现象，没有长远规划；二是还未能很好地融合到一起，亟须对村域内的各类资源进行摸底。

（二）对策建议

1. 针对人才存在的短板弱项，要充分挖掘内部资源并积极吸引外援

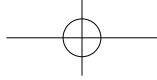
习近平总书记强调，乡村振兴，人才是关键。要加强基层党组织建设，发挥好基层党组织战斗堡垒作用，要培养本地人才，引导广大村民学文化、学技能，提高本领，还要移风易俗，通过辛勤劳动脱贫致富。中榆树店村应以党建促团建，要充分发挥现有中青年党员作用，积极开展培训，从党员志愿服务角度，鼓励广大党员带头参与公共文化服务设施的管理使用，参加广场舞、唱红歌、二魁摔跤等文化活动的学习演练和具有本地特色的文化节目编排。一方面，可以提升村民精神文化风貌；另一方面，能够为文化和旅游产业相结合储备文艺人才资源。在培育挖掘本村乡土文化人才的同时，探索通过开展文化结对帮扶，研究制定相关办法引导企业家、文化工作者、科普工作者、退休人员、文化志愿者等投身到中榆树店村的文化建设之中，积极探索形成一股新的农村文化建设力量。

2. 针对形式较少且灵活度不够，要多维度创新方式方法

习近平总书记指出，要弘扬和践行社会主义核心价值观，坚持教育引导、实践养成、制度保障三管齐下，以农民群众喜闻乐见的方式，深化新时代中国特色社会主义和中国梦宣传教育，弘扬民族精神和时代精神，加强爱国主义、集体主义、社会主义教育。中榆树店村要整合乡村文化资源，广泛开展农民乐于参与的“老物件、老照片展示”“讲讲我家的孝道故事（良好家风口述史活动）”“共度邻里节、重阳节”等群众性文化活动，进一步丰富农民精神文化生活。

3. 针对资源统筹规划不足，要提升文旅融合质量效果

习近平总书记强调，依托丰富的红色文化资源和绿色生态资源发



乡村振兴战略实施中村镇文化建设的经验、问题及对策研究

展乡村旅游，搞活了农村经济，是振兴乡村的好做法。实施乡村振兴战略是一篇大文章，要统筹谋划，科学推进。中榆树店村应立足怀柔地区实际、放眼全市乃至全国进行深入研究，制订切实可行的旅游、文化、生态发展规划，实现党建引领下的文化和旅游产业融合发展，打响全国劳模“草帽书记”的新时代红色党性教育品牌，最终实现乡村的全面振兴。

课题负责人：杨富文

课题组成员：朱启臻 邢贵平 武艳慧 彭明廓

吴浩彤 刘胤峰 宋爽



基层立项课题优秀成果选编

新时代航天科研院所基层党务干部 “C-PMP”胜任力模型研究

航天科技集团五院514所

一、引言

航天科研院所的党建工作在发展历程中始终紧密围绕中心任务，不断探索新形势下党建工作的新思路和新举措，充分发挥党委的领导作用、基层党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用。其党建工作实践具有以下特征：第一，以党建引领航天事业高质量发展，推动党建工作与生产经营深度融合，为推动航天强国建设提供坚强政治保证。第二，借鉴航天系统工程理念，注重党建工作系统化开展。第三，在完善公司治理中加强党的领导。第四，将党建工作融入航天精神与企业文化建设。目前，航天科研院所在党建工作方面形成了初步的党务队伍权利、职责、考核机制，为党务工作提供了基本框架和行为准则。院所基层党建工作队伍包括基层党委书记、党支部书记、专职党务干部三类主体。但党务队伍建设中也存在岗位任职资格制度规范尚不规范，相关岗位工作人员的胜任力模型不完善，考核激励手段不足等问题，限制了党建工作队伍水平的提升。

党的十九大提出了建设航天强国、培育具有全球竞争力的世界一流企业的新目标。党的十九届六中全会提出推进科技自立自强、加快国防和军队现代化的新号召。面对新时代的新要求，为进一步提升中央企业党建工作质量，航天科研院所有必要持续提升党务干部队伍建设，探索建设符合新要求的航天党务干部胜任力模型，为推进航天强



国和世界一流军队建设提供坚强的组织和人才保证。

二、新时代航天科研院所基层党务干部胜任力模型研究背景及目的

（一）构建胜任力模型是新时代航天科研院所建设航天强国征程中加强党的建设的要求

党的十九大提出了建设航天强国、培育具有全球竞争力的世界一流企业的新目标和新要求。实现“瞄准世界科技前沿，强化基础研究，实现前瞻性基础研究、引领性原创成果重大突破。”党的十九届四中全会提出了国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题，要求提升企业治理效能。党的十九届六中全会提出推进科技自立自强、加快国防和军队现代化的新号召。作为建设航天强国的核心力量和重要的推动者，中国空间技术研究院制定了未来支撑航天强国建设的战略安排，明确到2025年，圆满完成以国家重大工程为代表的宇航任务，实现航天技术应用产业的跨越发展，努力进入世界一流宇航企业行列，有力支撑世界一流航天企业集团和世界一流军队建设。到2030年，进入世界一流宇航公司行列，有效支撑航天强国建设。到2040年，全面建成世界领先的一流宇航公司，全面支撑航天强国建设。

“千秋基业，人才为本”，党务干部是人才这一“第一资源”的引领者。新时代对航天工作者提出新要求，中国空间技术研究院作为我国航天事业的核心力量，党务干部素质的开发管理重要性突显。航天科研院所深化国有企业改革中坚持党的领导、加强党的建设过程中，需要根据新时代发展需求和中央文件精神要求进一步提高党务干部的素质和能力。

（二）构建胜任力模型是航天科研院所党务干部队伍建设的现实需求

2016年，习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指



2021

基层立项课题优秀成果选编

出：全面从严治党要在国有企业落实落地，必须从基本组织、基本队伍、基本制度严起。2019年，习近平总书记在中央和国家机关党的建设工作会议上强调：“要建设高素质专业化的党务干部队伍，把党务干部培养成为政治上的明白人、党建工作的内行人、干部职工的贴心人。”

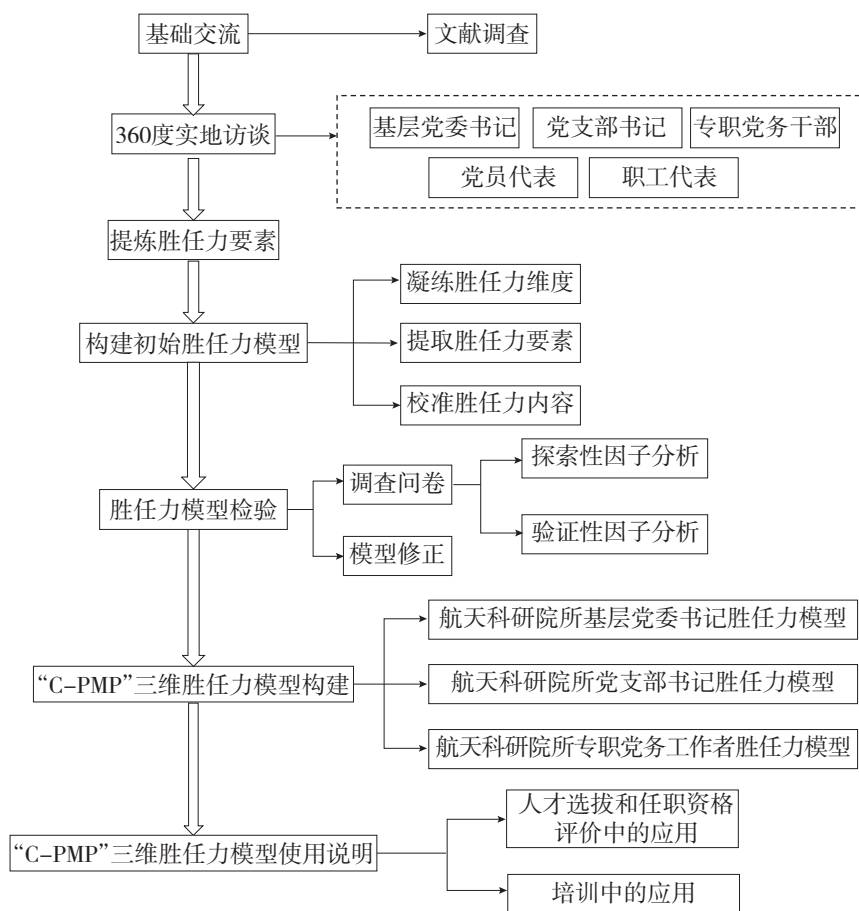
习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话强调，“新的征程上，我们要牢记打铁必须自身硬的道理，增强全面从严治党永远在路上的政治自觉，以党的政治建设为统领，继续推进新时代党的建设新的伟大工程，不断严密党的组织体系，着力建设德才兼备的高素质干部队伍”，这是新时代加强党务工作者队伍建设的根本遵循。

新时代国有企业党委（党组）定位已经由“发挥政治核心作用，围绕企业生产经营开展工作”转变为“发挥领导作用，把方向、管大局、促落实”。与此相适应，必须要培养一支政治素质过硬、业务能力过硬的党务干部队伍，这就需要反思当前党务工作者队伍建设中的问题以作为改进的基础。

当前，岗位任职资格方面的制度不规范，相关岗位工作人员的胜任力模型不完善，考核激励手段不足，进而无法有针对性地对党务队伍进行选拔、培训、激励和考核，限制了包括中国空间技术研究院在内航天科研院所党务工作者队伍水平的提升。建立一个系统的、详尽的和科学的不同党建工作岗位的胜任力模型，有利于完善航天科研院所乃至国企党务干部的考核机制，进一步发挥党建工作引领作用，对党务干部的工作开展形成指引，切实发挥党务干部的积极作用；有利于选拔出能够胜任工作岗位内容和职责的党务干部，增强人才选拔任用的针对性和效率；有利于增强党务干部培养过程中的针对性与其工作间的契合度。

（三）研究技术路线图

为完成研究，采用以下研究技术路线开展研究。



三、新时代航天科研院所基层党务干部胜任力模型的构建

(一) 胜任力模型的内涵与作用

本研究认为，胜任力模型是担任某一特定职位或某一特定任务角色表现优异所应具备的关键能力和个人特质的总和，具有评定、诊断反馈、预测的功用，是帮助企业实现组织目标、提高组织业绩、提高人员选拔、培养、聘用、绩效等方面工作效率的先进工具。

胜任力模型作用方面，最为显著的功能和作用为评定，将把被测评者的特征行为与客观标准进行直接或间接比较，确定其素质构成与



2021

基层立项课题优秀成果选编

水平，了解其素质结构的优劣与水平高低。其次，胜任力模型具有诊断反馈的功用。可以了解被测者是否适应相应的岗位，并传递给测评主体，实现了反馈的功用。最后，胜任力模型具有预测的功用，可以根据测评结果对被测评者的素质发展进行预测。

（二）胜任力模型在企业的应用和发展

心理学和组织行为学中对胜任力模型的研究始于20世纪60年代末期，80年代以后，胜任力模型受到广泛关注，被积极应用于国内外企业的管理实践中，成为选拔和培养创造卓越绩效的员工所必需的现代人力资源管理技术手段。

但目前的胜任力模型研究主要依赖于观察或经验判断，系统的实证研究仍有待补充，理论与现实脱节的问题仍然存在。胜任力模型在国企党建工作方面的应用仍然有限，关于国企党政工作者胜任力模型研究较少，研究主要集中于党支部书记及团委书记等兼职党务工作者，对于专职党务工作者及党委书记的研究相对稀缺。对党务干部的政治素质的考察较为宽泛，同时缺少对于构建胜任力模型后应用的相关说明。

本研究分别针对专职党务干部、党支部书记及党委书记构建胜任力模型，有利于形成对国企党务工作者素质构成体系的系统研究，深化对其素质属性和素质特征的认识，为探索党务工作者的成长规律提供理论视角；有利于进一步丰富胜任力模型的理论体系，为深入探讨国企事业单位中党务工作者的人才选拔、培养、绩效管理和职业规划思路提供参考借鉴。

（三）“C-PMP”三维胜任力模型的构建过程

本研究综合运用德尔菲法、文献研究法、访谈与问卷调查以及数据分析法，进行研究。基于文献研究、专家座谈、访谈与问卷调查收集提炼模型所需的基础数据，再采用包括中心度分析、K-core分析等数据分析方法提炼胜任力模型。最后通过探索性因子分析和验证性



因子分析方法对模型进行验证和修正。统计使用的软件为SPSS 20.0和AMOS 20.0。

构建党务干部胜任力模型，主要实施以下三个步骤。第一步是初始胜任力模型构建，第二步是胜任力模型检验，第三步是最终胜任力模型确定。整体逻辑结构如图1所示。

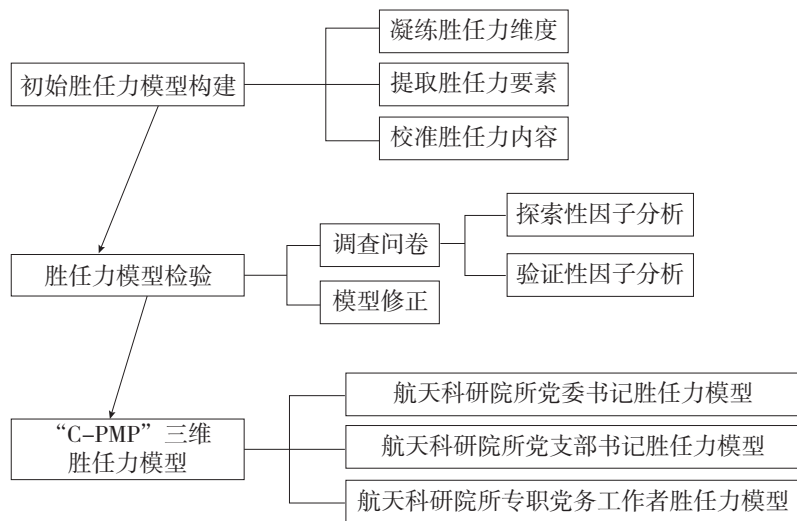


图1 航天科研院所党务干部胜任力模型建构逻辑图

在胜任力维度提取上，梳理1979年以来党和国家领导人讲话、中央相关政策文本对党务干部胜任力的要求和标准，进行语义网络分析，并进行中心度分析和K-core分析（图中仅显示K核值大于2的词）来呈现网络特征，如图2所示。

综上所述，在党和国家领导人讲话和中央相关政策文件中，党务干部的胜任力维度可聚焦到政治、品德和能力方面。

在胜任力要素提取上，借鉴扎根理论的研究思路和方法，结合内容分析法，以党务干部相关文献资料为研究数据进行深入挖掘和分析，采集和提取党务干部胜任力要素。通过对中国空间技术研究院党委书记、党支部书记、专职党务干部、普通党员、群众进行调研访谈，完善胜任力要素。最终确立航天科研院所党委书记、党支部书记



2021

基层立项课题优秀成果选编

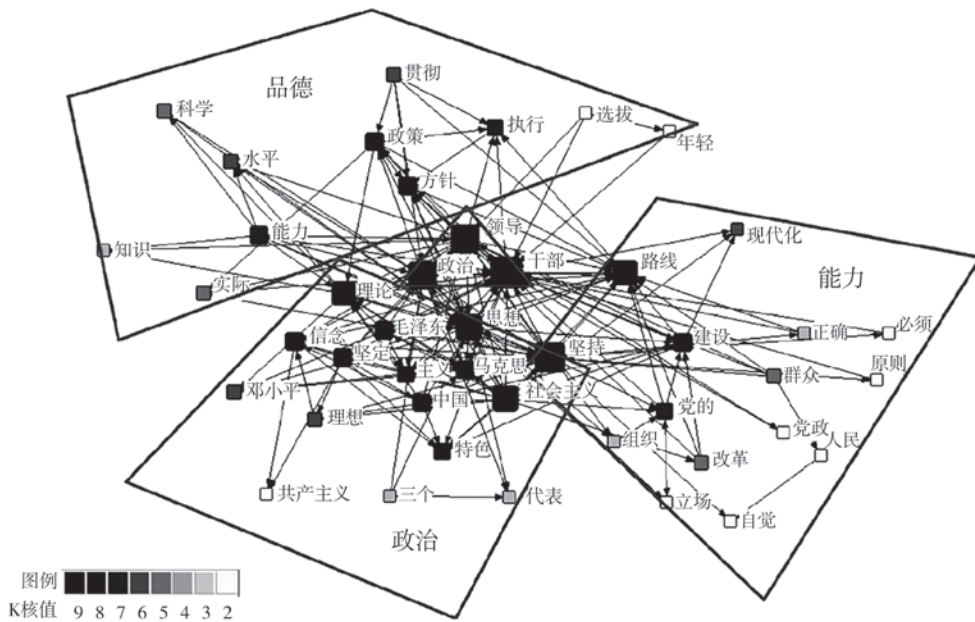
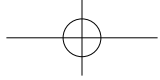


图2 党务干部胜任力维度的语义网络

和专职党务工作者的初始胜任力模型（见附表1-1~附表1-3）。

基于党务干部胜任力模型的初步探索，本研究进一步对模型进行实证检验，通过调查问卷的发放，获取相关数据并进行因子分析。问卷编制后，通过问卷星向航天科研院所发放问卷419份，回收有效问卷419份，有效率100%。运用SPSS 20.0和AMOS 20.0两个统计软件进行数据分析，SPSS主要用于进行描述性统计、因素分析和信效度检验；AMOS主要用于模型验证。研究将样本随机分为两份，其中一份样本量为205，用于探索性因子分析（EFA）初步探索党务干部胜任力模型要素；另一份样本量为214，采用验证性因子分析（CFA）方法来进行模型的验证。探索因素性分析、验证性因素分析结果都表明航天科研院所基层党委书记、党支部书记、专职党务干部三维度胜任力模型的基本有效性。

除探索性因子分析和验证性因子分析的实证研究以外，为了增强模型的实践应用性，根据访谈和调查情况，重点分析典型事件和行为、党委书记专项问卷、最新政策文件等，对模型进一步修正完善。



四、“C-PMP”三维胜任力模型结论分析及应用实施

(一)“C-PMP”三维胜任力模型结论及分析

基于上述研究，最终确定航天科研院所党务干部“C-PMP”三维胜任力模型如图3所示。

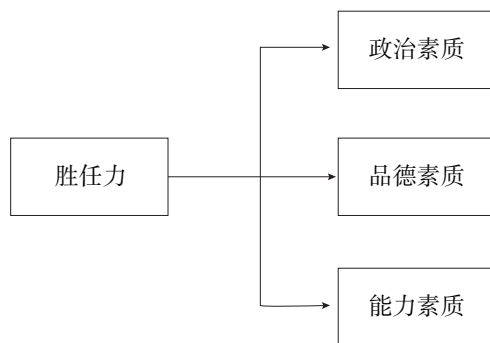


图3 胜任力模型

航天科研院所基层党委书记、党支部书记和专职党务干部的胜任力模型的维度结构相同，都是由政治素质、品德素质和能力素质构成（见附表2-1~表2-3）。

政治素质：党的十九大报告中强调，“党的政治建设是党的根本性建设，决定党的建设方向和效果”，新时代党的建设要“以党的政治建设为统领”“把党的政治建设摆在首位”。《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》强调，“必须以加强党的长期执政能力建设、先进性和纯洁性建设为主线，以党的政治建设为统领，以坚定理想信念宗旨为根基，以调动全党积极性、主动性、创造性为着力点，不断提高党的建设质量，把党建设成为始终走在时代前列、人民衷心拥护、勇于自我革命、经得起各种风浪考验、朝气蓬勃的马克思主义执政党”。因此在党务干部的胜任力模型中也将政治素质放在首要位置，提高政治站位。政治要求具有一贯性，因此政治素质维



2021

基层立项课题优秀成果选编

度上，三者皆强调政治理论、政治立场、政治本色、政治能力和政治使命的重要性。政治素质的高低关系着国有企业党组织能否将政治优势转化为企业创新优势、竞争优势、发展优势。

三者在政治素质的构成要素上完全相同，在内涵表述上略有不同，基层党委书记更强调“把握方向、把握大势、把握全局的能力”，把稳空间事业发展的政治方向；党支部书记强调“具备高度的服从意识，服从上级党组织安排”，做好支部的政治建设；专职党务干部强调“高效执行和落实上级和本级党组织决策”，贯彻执行上级关于政治建设的各项决定。

品德素质：品德素质维度上，三者皆强调乐观进取、亲和自信、敬业担当和开拓创新的重要性。品德素质既是对共产党人精神作风的传承，也是对航天精神的传承。其中，基层党委书记作为单位的领导者，对单位资源分配、干部选拔任用、员工利益分配有着特殊影响力，这就要求基层党委书记在工作中做到公道正派，既讲原则，又讲感情，树立可亲可敬的好形象。要有敬业精神，既要敢于负责，对发现的问题敢于说“不”，对不足敢于指出，对错误敢于批评，又要敢于解放思想，转变观念，积极谋划发展。要有较高的个人修养，谦虚谨慎，密切联系职工群众，尊重职工意见，为干部职工做出表率。而作为执行层的党支部书记和专职党务干部，发扬“严谨细实”的工作作风，办事实事求是，细致稳妥，按程序、守规矩、严纪律，严谨务实是对其特殊的品德要求。

能力素质：差异化的能力胜任力模型将有助于各类型的党务干部，相互配合，层层推进党建工作，服务中心保障大局。具体而言：基层党委书记作为党委班子的班长，是单位的主要负责人之一，主持党委日常工作，与行政领导目标一致，共同对企业负责，其能力素质侧重突出以下几个要点。第一，突出政治引领与战略能力，基层党委书记作为带头人，需要具备战略思维能力适应时代要求、统筹规划能力提供工作保障、风险防控能力应对环境变化、引领指挥能力以党建促中心、自主学习能力紧跟时代步伐、协调合作能力协同整体效应，



基层党委书记的能力素质更侧重全局性、未来性和整体性，既要求集体层面的引领统筹，也强调个体层面的学习和协作。既要保证党和国家的方针政策在企业贯彻落实，也要支持航天事业促进和经营管理工作开展，真正做到将党建工作融入中心工作中去，带领各级党组织谋发展、创效益。第二，侧重团结协作。班子团结与否，党政一把手的关系是关键。因此需要基层党委书记能够搞好班子团结，既能够配合行政领导谋划单位发展，也能够对发展重大问题提出意见、引导单位坚持民主集中制原则，发挥领导核心作用。第三，具备良好的政治阅历，思路清晰，发扬党内民主，处理复杂问题，做出科学决策，引导各方化解分歧达成共识。第四，具备较强的个人特质和领导艺术，善于识人、用人、管人，熟悉人才测评等方法和知识，能够推进干部选拔和培养以及航天科研院所的人力资源开发与管理工作。

党支部书记作为基层党组织工作的组织者、领导者和践行者，其能力素质的要求侧重于组织凝聚和思想保障。需要具备专业的党建工作知识，搞好支部建设。同时具备情绪体察能力以熟知支部成员心理动态、科研生产能力以发挥科研生产单位榜样的表率作用、统筹规划能力使科研生产与党务工作相辅相成、贯彻执行能力贯彻落实党的路线方针政策和决策部署、组织动员能力保证党务工作通畅运转、沟通协调能力构建支部的人力资本、信息整合能力有利于党委掌握全体党员的思想心理动态，并具备监督引导能力，能够统筹基层党组织思想建设，将政治思想学习引导到航天强国建设、空间事业建设和世界一流航天企业建设之中，以思想政治工作为切入点，真正做到以航天精神鼓舞人，以事业发展激励人，把思想政治工作延伸到试验场、延伸到家庭后方，发挥思想保障作用。

专职党务干部是连接上级党委和基层党支部的纽带桥梁，其能力素质侧重于策划推动、沟通协调和落实保障。尤其注重在党务工作开展的过程中，把严谨细实的作风要求融入党建工作。具备自主学习的意识和能力，对于党的路线方针政策能够先学一步、学深一层；能够第一时间解读和理解党的路线方针政策和上级精神。需具备贯彻执行



能力以更好地完成上级交办的任务，应拥有归纳提炼能力以更明确地指导党支部书记工作的开展，还不可缺少沟通协调能力，汇集各方资源开展支部工作。其中突出对于专职党务干部在沟通协调和活动策划上的能力要求，要求党务干部能够围绕科研生产中心任务，创新推动党政工团联动，通过开展支部架桥、党员攻关、调研交流、劳动竞赛、教育培训等专项党务活动，系统落实各项党政工团工作，固本强基，增强全体党员及员工干事创业凝聚力。同时，专职党务干部还需具备贯彻执行能力、归纳提炼能力、自主学习能力、党务知识能力、建言献策能力、严谨细致能力等。

(二)“C-PMP”三维胜任力模型应用

1. 以胜任力模型为导向选拔党务工作者

从特定岗位对任职者的素质要求出发对应聘者进行甄选，将能尽可能地确保选拔和招聘更适合工作和角色要求的从业者。

2. 以胜任力模型为基础培养党务工作者

胜任力模型另一重要作用在于员工培训。培训基本程序一般分为培训需求分析、培训计划的制订和实施、培训效果评估，具体如图4所示。

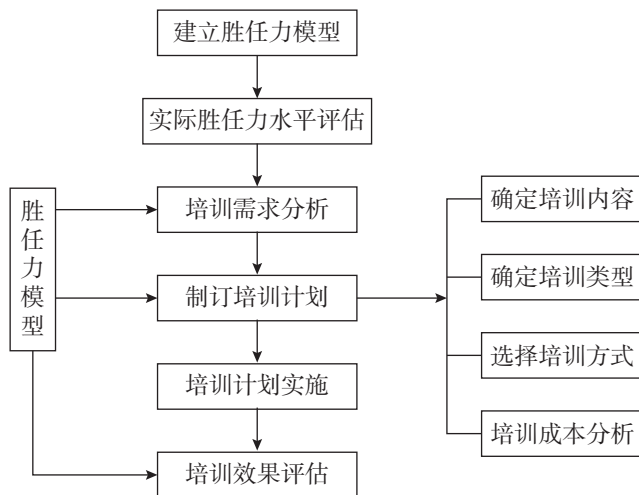


图4 胜任力模型在员工培训中的应用



党务干部胜任力模型为党务干部的培训需求分析提供了可参照的标准，需求分析阶段是确定是否有必要进行员工培训的一个过程。从系统的观点看，培训类型和内容的确定以及培训效果评估等阶段均需要依靠需求分析作为前提条件，具体模型如图5所示。

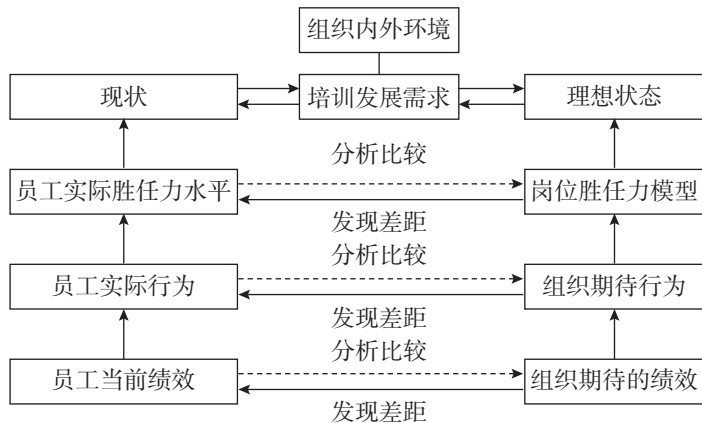


图5 基于胜任力的培训需求分析模型

基层党委书记、党支部书记以及专职党务干部因所在岗位的特点不同，其培训需求也有所差异，需要在分析的时候加以区分，精准评估培训需求。基层党委书记作为党委领导班子的主要负责人，培训应明确培训目标，即打造一支守信念、讲奉献、有本领、重品行、善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质的基层党委书记队伍；创新培训理念和方法，塑造终身学习、团队学习、学习分享的理念；设计科学的培训内容，重点加强习近平新时代中国特色社会主义思想等理论知识学习与能力素质锻炼、世界眼光与战略思维的培养、领导艺术与文学修养、警示教育与革命传统教育等。

党支部书记是基层党支部工作的领头羊，培训应以党的理论知识、党建实务操作技能为主，通过载体丰富、形式灵活、有针对性的培训，提升党支部书记的思想政治素养、业务能力和水平。专职党务干部作为党组织工作任务上传下达的具体执行者，其培训应侧重于党的基础理论知识，基层党务工作流程、方法和技巧，个人党性修养和政治素养，



2021

基层立项课题优秀成果选编

以打造一支讲党性、重品行、业务扎实的专业化高素质党务干部队伍。具体而言，以胜任力模型为基础培训党务干部的主要特色和效果在于：

第一，分级分类设计了培训体系。根据不同岗位、不同层级干部的特点，分级、分类设计党务干部培训体系。一方面，针对不同层级干部的需求，做好主体班次设计，实现培训的全面覆盖；另一方面，针对专职和兼职党务干部群体的工作特点，灵活设计培训时间和培训内容，加强兼职党务干部的知识结构及现代管理能力的培训。

第二，完善了培训保障。在制度上，针对不同群体，分别设计培训管理办法，对每年培训的时间和方式进行规定；在资金上，保证党务干部教育培训工作经费的充足性；在师资上，保证优化内部资源的同时整合外部优质资源。

第三，丰富了培训内容。坚持把党性教育贯穿于干部教育培训全过程，以政治理论、政策法规、业务知识、文化素养、技能训练、廉政建设为基本内容开展培训。拓宽邀请专家渠道，使培训内容涵盖国际形势、时政要闻、经济、军事、文化、人文素养、心理辅导、人际沟通等各个领域，以满足党务干部多样化的培训需求，切实提高党务干部的政治素质、业务素质、文化素质和健康素质。

第四，创新了培训形式。灵活运用多种培训形式，如案例宣讲、团队拓展、实地参观等；充分利用互联网、新媒体等平台，推广应用网络培训、远程教育、电化教育等手段，提高培训教学和管理信息化水平；做好选学调训，不断加大组织调训、干部选学力度，积极选派干部参加外部干部培训机构举办的各类培训。

3. 以胜任力模型为依据评价党务工作者

在开展培训的同时，以胜任力模型为依据进行跟踪考评有助于提高培训转化率。在培训评价环节，一方面要通过培训中的课堂测评和培训后常规试卷测验，提交学习成果来检验课程学习效果；另一方面，还要建立对基层党支部书记培训绩效的跟踪考评机制，对其在工作中的知识使用和技能提升情况进行考核，逐渐形成完善的培训后长期考评模式。具体而言，对于党务干部培训效果的评价可以分为四个



层面：反应层、学习层、行为层、结果层（见附表3）。

反应层是指培训结束时，评估学员对培训的满意程度。比如评估学员对讲师培训技巧的反应，对课程内容设计的反应，对教材挑选及内容、质量的反应。一般科研采用调查问卷、面谈等形式，适宜在课程结束一周左右进行评估。

学习层关注党务干部胜任力模型中理论知识相关的素质提升情况，比如评估受训人员对培训课堂理论知识的掌握程度。可以采用提问、笔试、心得感悟分析等方法，可以在课程进行时或结束后一个月左右进行评估。

行为层是指培训结束后，员工对培训知识、技能等在党务工作中的运用程度，比如评估党员是否在工作中运用到所学知识。可以采用调查问卷、360度评估以及党员承诺完成情况等进行评估，一般在课程结束3个月或半年后进行。

结果层是指培训结束后，从部门和组织的层面，评估因培训而带来的组织上的改变效果。比如评估学员党务工作业绩是否有了改善，胜任力测评结果是否相较于上一周期有所提升。可以采用本党支部党务干部及党建活动的成效评价、与生产经营的融合度、成本效益分析等方式，可以在课程结束后半年到一年左右进行评估。

从政治、品德、能力维度培养、选拔、评估、激励党务干部，是新时代航天科研院所配备一支综合素质过硬、胜任能力强的党务干部队伍的重要理论与实践探索。目前，“C-PMP”三维胜任力模型已经在中国空间技术研究院党务干部培训中得到应用，未来还需要在实践中进一步验证模型的科学性，使其切实发挥在提高党务干部综合素质能力方面的价值。

课题负责人：刘志宏

课题组成员：高泉铭 石萌 姜美杰

王莹 崔绍颖



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表

附表 1-1 航天科研院所党委书记初始胜任力模型表

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
政治素质	政治态度	坚定党的路线、方针、政策（A1）
		鲜明的党性原则与政治原则（A3）
		理想信念坚定（A7）
	政治理论	掌握习近平新时代中国特色社会主义思想（A2）
		熟悉干部行为准则与法律法规（A5）
		掌握领导讲话精神（A8）
	政治作风	遵守政治纪律和政治规矩（A4）
		清正廉洁（A6）
		强烈的政治责任感和使命感（A10）
品德素质	职业道德	开拓进取（A17）
		敬业爱岗（A11）
		亲和自信（A15）
		历史传承（A14）
		务实奉献（A12）
	个人品德	诚实担当（A16）
		乐观积极（A13）
	社会公德	公共责任意识（A19）
家庭美德	尊老爱幼（A20）	
能力素质	基本能力	创新思维能力（A21）
		自主学习能力（A43）
		人际关系能力（A22）
		协调能力（A48）
		沟通交流能力（A23）
		情绪体察能力（A24）
		口头表达能力（A25）



(续表)

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
能力素质	通用能力	政治鉴别能力 (A26)
		战略思维能力 (A37)
		统筹规划能力 (A27)
		引领指挥能力 (A43)
		组织动员能力 (A29)
		危机处理能力 (A40)
		团队合作能力 (A31)
	业务能力	政策解读能力 (A32)
		资源募集能力 (A38)
		业务完成能力 (A35)
		科研生产能力 (A36)
		专业知识水平 (A41)
	心理特质	亲和力 (A42)
		抗压力 (A43)
		自信心 (A44)
	个人经验	良好的政治经历与经验 (A18)



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表 1-2 航天科研院所党支部书记初始胜任力模型表

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
政治素质	政治态度	坚持党的路线、方针、政策 (B1)
		鲜明的党性原则与政治原则 (B10)
		理想信念坚定 (B11)
	政治理论	掌握习近平新时代中国特色社会主义思想 (B2)
		熟悉干部行为准则与法律法规 (B8)
		掌握领导讲话精神 (B9)
	政治作风	遵守政治纪律和政治规矩 (B3)
		清正廉洁 (B6)
		强烈的政治责任感和使命感 (B7)
品德素质	职业道德	开拓进取 (B12)
		敬业爱岗 (B13)
		亲和自信 (B15)
		历史传承 (B5)
	个人品德	务实奉献 (B16)
		诚实担当 (B19)
		乐观积极 (B4)
	社会公德	公共责任意识 (B20)
家庭美德	尊老爱幼 (B22)	
能力素质	基本能力	创新思维能力 (B30)
		自主学习能力 (B32)
		人际关系能力 (B39)
		协调能力 (B40)
		沟通交流能力 (B51)
		情绪体察能力 (B45)
		文字表达能力 (B41)
		口头表达能力 (B42)



(续表)

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
能力素质	通用能力	政治鉴别能力 (B43)
		统筹规划能力 (B48)
		引领指挥能力 (B44)
		活动策划能力 (B31)
		组织动员能力 (B47)
		危机处理能力 (B33)
		团队合作能力 (B34)
		贯彻执行能力 (B50)
		政策解读能力 (B35)
	业务能力	舆情信息整合能力 (B55)
		任务分析解构能力 (B36)
		工作引导推动能力 (B37)
		科研生产能力 (B46)
		业务完成能力 (B52)
		专业知识水平 (B53)
	心理特质	亲和力 (B54)
		抗压力 (B26)
		自信心 (B28)
	个人经验	良好的政治经历与经验 (B27)
		相关业务工作经验丰富 (B24)



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表 1-3 中国空间技术研究院专职党务工作者初始胜任力模型表

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
政治素质	政治态度	坚持党的路线、方针、政策（C11）
		鲜明的党性原则与政治原则（C12）
		理想信念坚定（C15）
	政治理论	掌握习近平新时代中国特色社会主义思想（C13）
		熟悉干部行为准则与法律法规（C17）
		掌握领导讲话精神（C18）
	政治作风	遵守政治纪律和政治规矩（C16）
		清正廉洁（C14）
		强烈的政治责任感和使命感（C20）
品德素质	职业道德	开拓进取（C22）
		敬业爱岗（C23）
		亲和自信（C25）
		历史传承（C24）
	个人品德	务实奉献（C26）
		诚实担当（C34）
		乐观积极（C19）
	社会公德	公共责任意识（C30）
家庭美德	尊老爱幼（C31）	
能力素质	基本能力	创新思维能力（C32）
		自主学习能力和意识（C33）
		人际关系能力（C34）
		协调能力（C35）
		沟通交流能力（C41）
	通用能力	政治鉴别能力（C36）
		统筹规划能力（C37）
		活动策划能力（21）
	组织动员能力（C27）	



(续表)

胜任力一级维度	胜任力二级维度	胜任力要素
能力素质	通用能力	团队合作能力 (C28)
		贯彻执行能力 (C38)
	业务能力	政策解读能力 (C29)
		文件归纳提炼能力 (C40)
		人财物资源募集能力 (C1)
		舆情信息整合能力 (C2)
		任务分析解构能力 (C3)
		工作引导推动能力 (C4)
		业务完成能力 (C5)
	专业知识水平 (C6)	
	心理特质	亲和力 (C7)
		抗压力 (C8)
		自信心 (C9)
	个人经验	良好的政治经历与经验 (C10)
相关业务工作经验丰富 (C42)		



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表 2-1 航天科研院所基层党委书记胜任力模型

胜任力维度	胜任力要素	内容
政治素质	扎实的理论素养	坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，强化理论武装，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题
	坚定的政治立场	增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致；贯彻落实党中央重大决策部署，认真贯彻“五位一体”总体布局、“四个全面”战略部署和新发展理念；坚决贯彻执行党的路线方针政策，坚决站稳党性立场和人民立场
	清廉的政治本色	政治作风清正廉洁，加强党性修养，知敬畏、存戒惧、守底线，积极推进党风廉政建设；带头遵守《中国共产党廉洁自律准则》，廉洁自律、廉洁用权；监督党员干部和其他工作人员严格遵守国家法律法规，严格遵守五院各项规章制度。遵守政治纪律和政治规矩，严格执行《中国共产党纪律处分条例》；坚持重大事项请示报告制度；坚持党内民主，过好“双重组织生活”
	过硬的政治能力	具备把握方向、把握大势、把握全局的能力和辨别政治是非、保持政治定力、驾驭政治局面、防范政治风险的能力；具有较强的政治敏锐性和政治鉴别力，对敏感因素、苗头性倾向性问题，做到眼睛亮、见事早、行动快，把稳空间事业发展的正确政治方向。善于从政治上研判形势、分析问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作，讲政治，顾大局，对意识形态领域错误思想保持高度警惕，积极开展意识形态领域斗争
	强烈的政治使命	贯彻落实习近平总书记“8·26”重要批示和关于航天强国建设指示要求，有强烈的革命事业心、政治责任感和航天事业使命感，争当“航天强国建设引领者、空间事业发展领导者”；认真履行抓党建第一责任人职责；具有航天事业荣誉感和自信心，带头弘扬“航天三大精神”，丰富新时期航天精神内涵；在理论学习、业务能力等方面率先垂范，为建成世界一流宇航企业不懈奋斗
品德素质	乐观进取	为人处世乐观，抗压能力强，具有带领员工攻坚克难的感染力，勇于登攀、敢于超越，在航天事业发展中锐意进取
	亲和自信	待人和善，举止大方，具有中国空间事业发展“四个自信”，有同理心，关心党员群众困难，注意听取和推动解决党员群众反映的实际问题，为中国空间事业发展凝聚人心



(续表)

胜任力维度	胜任力要素	内容
品德素质	敬业担当	工作中特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻关、特别能奉献；在科研难题面前敢闯敢试，在管理矛盾面前敢抓敢管，主动协调、勇于担当
	开拓创新	解放思想，转变观念，自觉运用系统思维和创新思维，直面新问题、新难点，结合任务实际谋新路、创新意，鼓励员工自主创新，掌握核心技术，为航天强国建设筑牢基础
	公道正派	坚持立党为公，执政为民，处事公正公平，选人用人不徇私情，倡导清清爽爽的同志关系、规规矩矩的上下级关系，忠诚老实，光明坦荡，实事求是，在推动空间事业发展中贯彻公平正义
能力素质	统筹谋划能力	善于开展战略性思考，思索业务工作发展战略、重大部署和重大事项，带领班子在中国空间事业发展中发挥“把方向、管大局、促落实”作用；善于运用航天系统工程理念，对政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，把制度建设贯穿其中，深入推进反腐败斗争，进行通盘考虑；善于从党的建设角度考虑中心工作，运用党建工作方法解决工作难题，将党建工作的“根”和“魂”融入中国空间事业发展始终，确保党的工作贯穿国家重大任务和型号研制生产试验的全过程
	科学决策能力	具有良好的政治阅历和工作经验，思路清晰，善于运用经验和科学的分析方法，发扬党内民主，坚持集体决策，处理复杂问题，推动科学发展。作为党委班子的“班长”，能够总揽全局、协调各方，化解分歧，达成共识
	学习创新能力	具备党建专业知识，熟悉本单位业务，具备自主学习创新的意识和能力；具备较强的专业研究能力、理解具备党建专业知识，具备自主学习创新的意识和能力；具备较强的专业研究能力、理解转化能力和快速适应能力；善于将政策文件、上级要求、工作经验迁移转化为领导能力和工作能力，积极思考科研生产工作实际，创新开展党建工作
	知人善任能力	善于识人用人，掌握本单位干部队伍、后备干部队伍和人才队伍情况，善于发现和培养业务精、能力强、敢担当的干部和人才队伍；善于动员广大党员在完成国家航天重大工程任务中发挥先锋模范作用
	和谐构建能力	开放包容，具有领导艺术，善于进行政治引领，促进班子团结。协调能力突出，善于进行组织动员，带领和谐单位建设，化解各方矛盾，构建改革发展同心圆
	风险防控能力	具有风险研判能力，及时发现苗头性、倾向性问题，具备较强的风险防控和处置能力，突发事件应对及时得当，事件善后处置稳妥；提高国家安全意识，筑牢政治防线，警惕境外敌特策反，严守国家科研任务秘密



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表2-2 航天科研院所党支部书记胜任力模型

胜任力维度	胜任力要素	内容
政治素质	扎实的理论素养	坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，强化理论武装，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题
	坚定的政治立场	增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致；贯彻落实党中央重大决策部署，认真贯彻“五位一体”总体布局、“四个全面”战略部署和新发展理念；坚决贯彻执行党的路线方针政策，坚决站稳党性立场和人民立场
	清廉的政治本色	政治作风清正廉洁，加强党性修养，知敬畏、存戒惧、守底线，积极推进党风廉政建设；严格遵守《中国共产党廉洁自律准则》、国家法律法规、五院各项规章制度，廉洁自律、廉洁用权。遵守政治纪律和政治规矩，严格执行《中国共产党纪律处分条例》；坚持重大事项请示报告制度；坚持党内民主，尊重和维护党员权利
	过硬的政治能力	具备高度的服从意识，服从上级党组织安排，具备辨别政治是非、保持政治定力、在支部层面驾驭政治局势、防范政治风险的能力；具备较强的政治敏锐性和政治鉴别力，对支部存在的敏感因素、苗头性倾向性问题，做到眼睛亮、见事早、行动快，把稳支部工作的正确政治方向。善于从政治上研判形势、分析问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作，讲政治、顾大局，对意识形态领域错误思想保持高度警惕，积极在支部开展意识形态领域斗争
	强烈的政治使命	有强烈的革命事业心、政治责任感和航天事业使命感，争当“航天强国建设引领者、空间事业发展领导者”；具有航天事业荣誉感和自信心，带头在本支部弘扬“航天三大精神”；在理论学习、业务能力等方面率先垂范，为建成世界一流宇航企业不懈奋斗
品德素质	乐观进取	为人处世乐观，抗压能力强，面对科研难题和工作问题，具有带领支部攻坚克难的感染力，勇于登攀、敢于超越，在航天事业发展中锐意进取
	亲和自信	待人和善，举止大方，坚定中国空间事业发展“四个自信”，有同理心，关心本支部党员群众困难，为本支部党员群众解决实际问题，为本部门业务工作凝聚人心



新时代航天科研院所基层党务干部“C-PMP”胜任力模型研究

(续表)

胜任力维度	胜任力要素	内容
品德素质	敬业担当	工作中特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻关、特别能奉献；在科研难题面前敢闯敢试，在管理矛盾面前敢抓敢管，主动协调、勇于担当；在本支部做好敬业担当的表率
	开拓创新	解放思想，转变观念，自觉运用系统思维和创新思维，直面新问题、新难点，结合任务实际谋新路、创新意，鼓励本支部党员群众自主创新，掌握核心技术，为本部门业务工作筑牢基础
	严谨务实	发扬“严谨细实”的航天工作作风，实事求是，求真务实，健全党支部制度、严格党支部工作程序、严肃工作纪律，确保支部工作严肃性
能力素质	党建专业能力	熟悉党建工作的基本理论、政策、制度和规定要求，能熟练运用党务专业知识开展支部工作；切实把握组织体系建设的基本内容、管党治党的基本任务、检验党建工作成效的基本标准；善于运用信息化手段开展党建业务工作，擅长运用融媒体开展思想政治工作
	融入中心能力	了解本支部科研生产业务，善于运用组织工作方法，将党的理论路线方针政策落实到科研生产实际，为型号任务提供坚实组织保障；全面把握支部成员思想动态，统筹支部思想建设，引领员工思想，为空间事业发展凝聚共同思想基础；具备合理开展支部工作的能力，将“三会一课”、党支部实践创新等工作做出实效，创新开展支部工作，围绕中心，服务改革发展、凝聚职工群众、建设企业文化，创造一流业绩
	统筹管理能力	善于组织策划，能够选择合适的时机、以恰当的方式开展政治动员和组织动员，确保党的路线方针政策和决策部署贯彻落实；具有较强的资源协调能力，能够根据科研生产实际合理分配资源，统筹规划和安排人、才、物等资源，注意时间节点控制，促进党务和业务协调发展
	沟通协调能力	善于组织协调和与人沟通交流，具备较强的沟通技巧，在开展活动策划时能够争取多方面支持，解决困难和问题；善于发现支部成员情绪变化，了解支部成员心理动态和诉求，具备同理心，协调各方力量解决党员群众思想问题；善于营造干事创业氛围，做好新形势下的党支部思想政治工作，凝心聚力，助推中国空间事业发展
	监督引导能力	定期自查本支部党员学习教育管理情况，监督和指导下级支部党员思想学习状况，对上级要求的党建相关工作抓好落实；把握支部成员心理动态，严防对挑战政治底线等错误言论和不良风气听之任之、逃避责任、失职失察，及时向上级党组织报告重要情况



2021

基层立项课题优秀成果选编

附表 2-3 航天科研院所专职党务干部胜任力模型

胜任力维度	胜任力要素	内容
政治素质	扎实的理论素养	坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，强化理论武装，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题
	坚定的政治立场	增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致；贯彻落实党中央重大决策部署，认真贯彻“五位一体”总体布局、“四个全面”战略部署和新发展理念；坚决贯彻执行党的路线方针政策，坚决站稳党性立场和人民立场
	清廉的政治本色	政治作风清正廉洁，加强党性修养，知敬畏、存戒惧、守底线，积极推进党风廉政建设；严格遵守《中国共产党廉洁自律准则》、国家法律法规、五院各项规章制度，廉洁自律、廉洁用权。遵守政治纪律和政治规矩，严格执行《中国共产党纪律处分条例》；坚持重大事项请示报告制度；坚持党内民主，尊重和维护党员权利
	过硬的政治能力	高效执行和落实上级和本级党组织决策，具备辨别政治是非、保持政治定力、驾驭政治局面、防范政治风险的能力；具备较强的政治敏锐性和政治鉴别力，对本单位存在的敏感因素、苗头性倾向性问题，做到眼睛亮、见事早、行动快，把稳正确政治方向。善于从政治上研判形势、分析问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作，讲政治，顾大局，对意识形态领域错误思想保持高度警惕，积极在本单位开展意识形态领域斗争
	强烈的政治使命	有强烈的革命事业心、政治责任感和航天事业使命感，争当“航天强国建设引领者、空间事业发展领导者”；具有航天事业荣誉感和自信心，带头弘扬“航天三大精神”，丰富新时期航天精神内涵；在理论学习、业务能力等方面率先垂范，为建成世界一流宇航企业不懈奋斗
品德素质	乐观进取	为人处世乐观，抗压能力强，具有较强的感染力和号召力，勇于登攀、敢于超越，在航天事业发展和党建工作中锐意进取
	亲和自信	待人和善，举止大方，具有中国空间事业发展“四个自信”，有同理心，关心党员群众困难，推动解决党员群众反映的实际问题，为中国空间事业发展凝聚人心
	敬业担当	工作中特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻关、特别能奉献；对于党建工作中出现的矛盾和问题敢抓敢管，对于党员群众中的不良现象主动碰触、调研和解决，主动协调、勇于担当

(续表)

胜任力维度	胜任力要素	内容
品德素质	开拓创新	解放思想, 转变观念, 自觉运用系统思维和创新思维, 直面新问题、新难点, 结合任务实际谋新路、创新意, 为本单位党务工作不断进步、取得实效提供新思路
	严谨务实	发扬“严谨细实”的航天工作作风, 实事求是, 求真务实, 健全组织制度、严格工作程序、严肃工作纪律, 确保党建工作严肃性
能力素质	党建专业能力	熟悉党史、熟悉党建工作的基本理论、政策、制度和规定要求; 熟悉全面从严治党基本要求、党建体系基本内容、检验党建工作成效的基本标准; 熟悉党员发展、党员教育管理以及基层党组织建设等相关业务工作; 善于运用信息化手段开展党建业务工作, 擅长运用融媒体开展思想政治工作
	策划推动能力	贯彻落实党的路线方针政策和决策部署, 善于将上级精神和党建工作要求转化到本单位党建工作之中, 贯彻落实到本单位各项规章制度、工作流程之中; 坚决贯彻执行党委战略部署, 策划组织能力强, 工作计划性强, 执行力强, 推动党建工作要求落实落地; 能够协助党委监督和指导基层党组织建设, 纠正支部建设、党员发展、党员教育管理、基层党组织建设中的问题
	学习总结能力	具备自主学习的意识和能力, 关于党的路线方针政策能够先学一步、学深一层; 能够第一时间解读和理解党的路线方针政策和上级精神, 具有良好的口头表达和文字表述能力, 能够根据上级安排和基层党组织实际工作情况, 解构工作任务、明晰时间节点; 主动吸收党建工作新方法、新工具, 结合科研生产工作实际丰富充实党建工作载体和内容, 总结推广基层党组织建设的经验
	沟通协调能力	善于上传下达, 向下准确传达上级党组织要求, 发现新形势下基层党组织建设面临的新情况、新问题, 并提出可行的意见方案供本单位党委参考; 善于体察党员、党务干部群众和基层党务干部的心理动态和诉求, 具备同理心, 及时向党委反映问题; 具有较强的亲和力和语言艺术, 能够高质量完成考察对象的考察和谈话, 能够发现问题, 提出改进建议
	融入中心能力	了解本单位科研生产业务, 掌握型号思想政治工作保证工作的方法, 善于创新型号思想政治工作形式、丰富工作载体、完善工作机制, 不断增强工作的实效性; 围绕中心任务、服务改革发展, 全面把握本单位员工思想动态, 善于开展形势任务教育, 为推动空间事业发展夯实思想基础



基层立项课题优秀成果选编

附表3 党务干部培训效果评估内容

培训层次	定义	评估内容举例	评估方法	评估时间
第一层次 反应层	在培训结束时，评估学员对培训的满意程度	<ul style="list-style-type: none"> · 对讲师培训技巧的反应 · 对课程内容设计的反应 · 对教材挑选及内容、质量的反应 	<ul style="list-style-type: none"> · 培训效果满意度问卷调查 · 面谈法 	课程结束后一周内
第二层次 学习层	关注党务干部胜任力模型中理论知识相关的素质提升情况	<ul style="list-style-type: none"> · 受训人员对培训课堂理论知识的掌握程度 	<ul style="list-style-type: none"> · 提问法 · 笔试法 · 心得感悟分析 	课程进行时或课程结束后一个月内
第三层次 行为层	培训结束后，员工对培训知识、技能等在党务工作中的运用程度	<ul style="list-style-type: none"> · 受训人员在党务工作中使用了他们所学到的知识、技能了吗 	<ul style="list-style-type: none"> · 问卷调查法 · 360度评估 · 党员承诺完成情况 	三个月或半年后
第四层次 结果层	培训结束后，从部门和组织的层面，评估因培训而带来的组织上的改变效果	<ul style="list-style-type: none"> · 受训人的党务工作业绩是否有了改善 · 受训人的胜任力测评结果是否相较于上一周期有所提升 	<ul style="list-style-type: none"> · 本支部党务干部及党建活动的成效评价，以及与生产经营的融合度 · 成本效益分析 	半年后或一年后



红色基因传承规律初探

中共北京市丰台区委党校

习近平总书记多次强调指出，要把红色资源利用好、把红色传统发扬好、把红色基因传承好。在庆祝中国共产党百年华诞的重大历史时刻，在“两个一百年”奋斗目标历史交汇的关键时间节点，研究红色基因传承的规律，对教育引导全党在开启新征程的关键时刻，继续发扬彻底的革命精神，坚持全面从严治党永远在路上，保持“赶考”的清醒，以新时代党的自我革命引领新的伟大社会革命，具有重大的理论意义与现实意义。

“红色基因”，作为红色文化的精神内核，是中国共产党在领导中国革命、社会主义建设和改革开放等不同时期沉淀形成的理想、信念和核心价值，对党的红色文化中的历史事件、制度和物质层面起着支配作用。它是保持中国共产党先进性本质的内在规定性，是中国共产党人带领中国人民不断取得胜利的内在驱动力。传承红色文化基因，就是要继承和发扬光大中国共产党在不同时期沉淀形成的理想、信念和核心价值，为党和人民的事业提供不竭精神动力。新时代，红色基因以其超越时空的特有生命力，继续发挥不可替代的功能作用，成为实现中华民族伟大复兴的精神纽带。随着时代条件的深刻变化，“世界正处于大发展大变革大调整时期”，我们党需要应对的是百年未有之大变局。这对传承党的红色基因也提出了新的时代要求，必须透过红色基因传承的现象，抓住与传承具有内在的必然的本质联系的相关因素。经过调查研究和分析探讨，我们发现，红色基因传承具有



2021

基层立项课题优秀成果选编

若干规律。在传承红色基因中要把握好四个方面的统一关系，充分体现红色基因传承的理论逻辑、历史逻辑、实践逻辑。

一、在思考的视野上，坚持把握具体历史场景与把握历史发展大势相统一

在我们党的百年历史进程中，具体的红色基因要素总是发生在特定的历史场景中，使得带有深刻的必然性的革命活动和红色基因的产生与发展看起来带有很大的偶然性，看起来它只是由当时的具体的历史场景、具体的历史环境决定的。如果只是看到这些，就容易夸大偶然性的历史因素，而认识不到历史的必然性，甚至对红色基因的历史合理性产生怀疑。而实际上，这些历史的偶然性因素，是为历史必然性开辟着道路，是历史发展的大趋势在具体历史场景中的生动体现。因此，在理解、认识和传承红色基因过程中，要在把握历史发展大趋势的视野中把握具体的历史场景，从而深刻把握红色基因产生的偶然性与必然性的深层辩证关系，使我们在更广阔的历史视野中，来推进红色基因传承和红色文化建设。

坚持把握具体历史场景与把握历史发展大势相统一，必须在全面性上下功夫。全面性的研究，就是要杜绝“只见树木、不见森林”，避免研究的片面化、碎片化。具体而言，要把不同时期、不同区域的红色基因置于整个中国革命历程中以及中国共产党的精神谱系中，来认识它产生的必然性、具体内涵和它在当时的地位和作用。比如，研究井冈山精神、苏区精神、长征精神、延安精神等红色文化，要注重把这些具体的红色基因要素，放到整个中国共产党的历史发展大势中，放到中国共产党的精神谱系中去找定位、做研究，突破当前一定程度存在的地域局限和时段局限。特别是要把它们置于与伟大建党精神的源流关系中来把握。正如习近平总书记所指出的，伟大建党精神，是中国共产党的精神之源。一百年来，中国共产党弘扬伟大建党精神，在长期奋斗中构建起中国共产党人的精神谱系，锤炼出鲜明的政治品格。我们在传承红色基因的过程中，应当结合不同时期、不同



地区的具体革命任务和历史条件，深入挖掘具体红色基因与伟大建党精神的内在的本质联系，揭示其发生发展的必然性。例如，本市近期开展的北大红楼和长辛店等中国共产党北京早期革命活动研究，以及开展的响应展示活动，就是按照这一思路以严密的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑深度挖掘和广泛传播其内在的红色基因，收到良好的学术效果和社会效果。

坚持把握具体历史场景与把握历史发展大势相统一，必须在逻辑性上下功夫。逻辑性的研究，就是要坚持以抽象性为特征，撇开具体形象，揭示事物的本质属性。传承红色基因研究，必须秉持“光荣传统不能丢，丢了就丢了魂；红色基因不能变，变了就变了质”等重要理念，避免只知其然，不知其所以然，更不知其所必然的肤浅化、表面化研究。具体而言，一是要在理论逻辑上下功夫，要对红色基因的定义、范畴、表现、特征等进行科学的界定，不能似是而非、人云亦云。红色基因，从理论逻辑上看，既发轫于《共产党宣言》，又体现于马克思主义中国化的伟大探索与实践过程。二是要在历史逻辑上下功夫。历史是最好的教科书。红色基因，既汲取着中国共产党成立前的历史经验与教训，更体现于中国共产党成立以来不断探索的伟大历程之中。三是要在实践逻辑上下功夫。传承红色基因，就是要从历史与现实、理论与实践、自我革命与社会革命等维度，把红色基因传承好，既“不仅要让后代牢记，我们自己也不能迷失”，又“要让孩子们知道自己是从哪里来的，红色基因是要验证的”。

坚持把握具体历史场景与把握历史发展大势相统一，必须在系统性上下功夫。世界是一个有机的整体，世界上的一切事物都处于相互影响、相互作用、相互制约之中。加强对传承红色基因的研究，既要从系统论角度来加强对红色基因的理论研究，又要从系统工程角度来加强传承红色基因的落地运用，避免研究的悬浮化、空转化。一是要坚持系统论的基本思想与方法。要把传承红色基因当作一个系统，全面研究系统、要素、环境三者的相互关系和变动规律，不断优化和调整系统结构，协调各要素关系，使系统达到更优化的目的。具体到北



2021

基层立项课题优秀成果选编

京而言，既要注重人化、物化、可视化研究，加强对英雄人物、历史遗迹、红色旅游等研究，又要注重对精神内涵的研究。比如就长辛店革命精神的研究而言，必须重点围绕其在中国共产党精神谱系中的地位与作用，长辛店工人运动与长辛店革命精神的关系，长辛店革命精神的科学内涵与现实作用发挥等维度来进行集成研究。二是要坚持用系统工程思维抓落实。要把理想信念的火种、红色传统的基因一代代传下去，让革命事业薪火相传、血脉永续，就必须加强对传承红色基因的总体规划、分步设计、综合研究、先行试点、应用评估等环节的组织管理。具体而言，就是在理论研究与应用研究上，宣传部门要牵头，统筹党史、哲社、教育、党校、高校、文旅等专家学者的力量，在理论研究的立项、资金、组织保障与成果转化上吹响集结号，形成大合唱，打好组合拳，形成最优解，研究出一批有影响、能转化的理论成果。在传承红色基因的硬件建设上，要坚持规划、建设、使用相结合，实现历史规律、市场规律与教育规律的有机统一。在传承红色基因的软件建设上，既要提高展陈水平，更要建设一支高水平的解说队伍、研究队伍，还要开发系列的党性教育课程，办好特色的党性教育基地，真正让红色精神放射出新的时代光芒。

二、在传承功能上，坚持科学反映党史与立足服务现实相统一

一切历史都是当代史。贯彻落实“党史姓党”的政治要求，尊重宣传传播规律，聚焦和关注党和国家工作大局，是当前党史宣传教育工作服务大局的主要任务。我们进行红色基因传承，要善于总结经验、了解社会、关注现实，坚持“党有所需，史有所为”，找到历史与现实的契合点。一方面，要实事求是地反映我们党的光辉历史，彰显我们党的理想信念、优良传统和作风；另一方面，更要从新时代全面从严治党的要求出发，从建设忠诚干净担当的党员干部队伍出发，从引领人民群众一心一意跟党走、投身社会主义现代化建设的需要出发，明确红色基因的功能定位，切实服务于新时代中国特色社会主义



现代化建设的需要，做到既科学反映我们党的光辉历史，又有效服务中华民族伟大复兴的战略全局与世界百年未有之大变局。

坚持科学反映党史与立足服务现实相统一，必须要做好红色基因传承的系统规划。长辛店地区是马克思主义与中国工人运动相结合的实践地，是中国共产党早期组织在北京的重要活动地，被誉为“北方的红星”，为中国共产党的创建打下了阶级基础，做了思想准备和组织准备。如何让沉睡的党史成果发挥作用，惠及区域人民，是一个重要课题，也是服务现实的一个突破口。丰台区注重依托现有阵地，立足红色资源禀赋，围绕挖掘、整理红色历史文化，在研究、宣教、革命遗址保护、助力红色旅游等方面积极作为，加快党史成果转化的步伐。长辛店保留下来许多建党前后的革命旧址遗存，包括长辛店二七大罢工旧址、劳动补习学校旧址、长辛店工人俱乐部旧址、工人夜班通俗学校旧址、警察局驻地旧址、长辛店留法勤工俭学预备班旧址、二七烈士墓，还有为纪念京汉铁路工人大罢工而兴建的长辛店二七纪念馆等。丰台区把这些长辛店革命旧址作为整体考虑，统一规划、合理布局、设计游线，提升打造成红色革命圣地、红色精神高地、红色教育基地，实现了长辛店红色资源软硬件的整体提升。为开展形式多样、群众喜闻乐见的党史宣教活动，开辟“党史服务现实”的新途径，提供了重要保障。

坚持科学反映党史与立足服务现实相统一，必须要找到用党史服务现实的有效契合点。突出长辛店是马克思主义传播主阵地、中国工人运动发祥地的历史定位，突出长辛店一片八点位的资源特色，利用丰富的红色资源发展特色旅游已成为长辛店地区的共识。围绕长辛店革命历史，建设长辛店革命精神主题网站、微信公众号，创办长辛店二七革命精神研究刊物。紧扣长辛店二七革命精神主题，在广泛收集、整理历史文献资料以及对长辛店革命旧址进行考察调研的基础上，创作和展播历史小说、戏剧、影视剧等系列文艺作品。整合长辛店周边红色文化资源，强化与二七机车厂近代建筑遗存、卢沟桥—宛平城、“北京第一个农村党支部”大瓦窑村党支部所在地——大瓦窑村等周边红色资源的协同利用，努力形成在全国有重要影响的综合性



2021

基层立项课题优秀成果选编

红色爱国主义教育基地集群。当前，长辛店红色革命纪念地的红色游，在北京市已经有了一定的影响力；再加上一批红色历史作品，一批红色音乐，红色长辛店专题片的拍摄及热播，都提高了红色长辛店的美誉度和影响力，助推了长辛店地区的红色旅游发展。

三、在工作环节上，坚持准确挖掘红色基因内涵与有效传播弘扬相统一

习近平总书记指出：“深入研究党的历史，认真学习党的历史，全面宣传党的历史，充分发挥党的历史以史鉴今、资政育人的作用，是党和国家工作大局中一项十分重要的工作。”红色基因的传承，要以准确回答红色基因“是什么”为前提。因此，红色基因传承的首要环节，就是要结合当时的历史场景，用大历史观深刻而准确地挖红色基因的丰富内涵，科学揭示其产生的必然性、历史地位、历史意义。这是红色基因传承首先要做的工作。但是，红色基因归根结底是要“传承”，是要发扬光大。这就要求我们，要在准确挖掘红色基因内涵的前提下，创新载体、渠道和手段，有效传播弘扬红色基因，使挖掘与弘扬相统一。

坚持准确挖掘红色基因内涵与有效传播弘扬相统一，首先要打造宣传红色基因的精品力作。“不断推出讴歌党、讴歌祖国、讴歌人民、讴歌英雄的精品力作”，红色基因要浸润人心，红色文化经典等的创作是一个重要的途径，必须立足人民需要这个根本，为人民抒写、为人民抒情、为人民抒怀。红色文化经典可以直击人的心灵世界，起着涵育品格、教化人心的作用。当然，红色文化经典的创作要尊重历史，要融入时代精神，要以经得起时间检验为标准，创作出反映时代风貌的、引发社会共鸣的红色作品。

坚持准确挖掘红色基因内涵与有效传播弘扬相统一，还要创新红色基因的传播手段。传承红色基因必须根据时代特点创新传播方式。传统的红色基因传承以图书、影视、展览等为主要表现形式。进入新时代，红色基因传承工作面临许多重大时代课题，要紧紧围绕党的历史这条主线，坚持准确挖掘红色基因内涵，打开历史视野、延伸历史



触角、贯通历史纵深，拓展红色经典与文学艺术、重要事件与党史人物、先进人物与人民群众的深度融合，增强宣教内容的鲜活性和艺术性，将网络、微信、微博、动漫等新媒体积极主动地应用到党史宣教中，把握好党史宣教的时度效，增强吸引力和感染力，让群众爱听爱看、产生共鸣。要摒弃“灌输式”的手段，创新传播方式、丰富传播内容，根据人们对红色基因的兴趣点设置议题，进一步增强吸引力。不仅要利用好广播、报纸、电视、杂志等传统媒体，更要占领网络等新媒体，构建更加完善的网络宣传阵地，让网络空间充满党的声音，让网络文化向上向善，让网络空间风清气正。

坚持准确挖掘红色基因内涵与有效传播弘扬相统一，要推进红色文化资源的有序开发。党在领导人民进行革命、建设、改革的过程中积累了丰富的红色文化资源。这些红色文化资源真实地记录了党和人民奋勇拼搏的壮丽篇章和丰功伟绩，是红色基因的重要载体。新时代，必须因地制宜推进红色文化资源的有序开发，激活红色文化资源中的红色基因，提升人民群众对党的认同和拥护，共同致力于中华民族伟大复兴的历史伟业。

在传承红色基因的工作环节上，要在坚持社会效益前提下兼顾经济效益，通过推出优秀红色文艺作品，把红色基因传播出去并发扬光大，使之进一步内化为新时代中国共产党人的理想信念，外化为为实现中国梦不懈奋斗的自觉行动，引导广大人民群众坚定不移跟党走。因此，红色基因传承，要把握好内涵挖掘与传播弘扬之间的统一关系，做到以挖掘内涵为前提，以弘扬传播为目的，使两个方面相辅相成。

四、在传承方法上，要坚持破与立相统一

在传承红色基因的方法上，我们要坚持破与立的统一。所谓“立”，就是要把我党的红色基因作为新时代主流价值的重要组成部分，大力唱响红色主旋律，发挥其凝聚人心、鼓舞斗志的正面作用。但是，从当前看，理论界、社会上还屡屡出现一些肆意抹黑歪曲党的历史、攻击党的领导、否定党的光辉历史和辉煌成就的历史虚无主义现象。西



2021

基层立项课题优秀成果选编

方敌对势力试图打断我国的发展势头，“颜色革命”从未停止，妄图搞“政治转基因”。这些敌对力量在国外“打明枪”、在国内“放暗箭”，网上搞煽动、网下搞拉拢，使得传承红色基因必须克服变异变质的困难。国内有极少数人一味崇拜西方文化、教育模式、生活方式等，大肆宣扬西方的主流价值。这是我们进行红色基因传承，开展红色文化建设面临的一个大敌。传承红色基因，我们要坚持立与破相统一。

坚持破与立相统一，要建立不忘初心、牢记使命的制度。新时代，我们党要走的路更加壮阔，要担负的使命更加伟大，只有传承和弘扬好红色基因，才能确保各项目标任务的胜利完成。因此，党的十九届四中全会明确提出“建立不忘初心、牢记使命的制度”。这是我们党制度建设史上的重大创举，对于新时代传承红色基因的时代价值和路径研究，传承和弘扬党的红色基因具有重大意义。这一制度将更好地确保我们党的先进性和纯洁性，确保我们党始终保持本色。党员干部必须按照党中央的要求，始终将习近平新时代中国特色社会主义思想作为根本思想指南，把党章作为根本依据，把这项制度建设好、落实好，使红色基因生生不息，使我们党永葆精神本色。

坚持破与立相统一，要完善红色基因保护和传承的相关政策法规。完善的政策法规体系可以使红色基因保护与传承更加规范化。首先，要完善保护承载着红色基因相关红色文化资源的政策法规。红色基因往往附着在一定的人或物上，必须保护相关红色文化资源，留住永恒的红色记忆。要依据《中华人民共和国文物保护法》《中华人民共和国英雄烈士保护法》等法律加大对破坏红色文化资源的打击力度。其次，要完善红色基因研究、宣传等的政策法规。要加大传承红色基因的宣传力度，切实增强全社会敬畏与传承红色基因的意识，科研部门要深入研究红色基因的发展规律，把红色基因传承好。

坚持破与立相统一，要建立传承红色基因的领导体制和工作机制。传承红色基因是一项需要持之以恒、久久为功的系统育人工程，在传承的过程中必然要涉及不同的机制层面。制度的支持和发展是传承红色基因的规约保障。我们必须建立健全传承红色基因的相关制



度，保证传承过程中的各个环节有例可依，有章可循，继而推动其有效开展和实施。2018年6月，中央军委颁布《传承红色基因实施纲要》。作为党政军民学中的重要一方，人民军队在传承红色基因的指导思想、基本原则、着力点和主要工作方面以文件形式予以明确和规范，在制度建设层面上为我们率先垂范。传承红色基因必须有党和政府的高度重视，并建立党和政府领导体制和工作机制，在分工负责中切实增强传承与弘扬红色基因的紧迫感、责任感，并充分利用人民的力量，形成齐抓共管的工作格局，努力使传承红色基因常态化、规范化和长效化，让红色基因生生不息、历久弥新。

坚持破与立相统一，要坚决批驳历史虚无主义等错误思潮。红色基因传承，不破不立。我们必须在理论和实践中，坚决打退这种历史虚无主义，彻底消除其对红色基因传承的负面解构企图，净化红色基因传播弘扬的社会和文化环境，做到在立中破，在破中立，在把握立和破的辩证统一关系中，有效推进红色基因传承工作。在实际工作中，我们要把立与破相统一要求具体落实到展览展示等各类红色文化阵地建设中，突出政治的统领作用，在严把阵地政治关的同时，注重发挥阵地的批判作用，把各类阵地打造成激浊扬清的红色高地。

坚持把握具体历史场景与把握历史发展大势相统一、坚持科学反映党史与立足服务现实相统一、坚持准确挖掘红色基因内涵与有效传播弘扬相统一、坚持破与立相统一，分别体现了红色基因传承中在思考视野、功能定位、工作环节和方法途径四个方面的规律性要求，它们之间存在着相互支撑、相辅相成的内在联系，是一个有机的整体。这四个统一，是我们结合自身在红色文化建设中的研究和实践进行的初步探索，需要在今后的研究和实际工作中得到不断检验、修正和完善。

课题负责人：李 燕

课题组成员：徐文彩 张桂华 郭彦兰

马妍妍 万飞燕 田桢熔



基层立项课题优秀成果选编

疫情防控常态化中的定点医院党支部工作机制创新研究

首都医科大学附属北京地坛医院

党支部是党的基础组织，是党组织开展工作的基本单元，是党在社会基层组织中的战斗堡垒，是党的全部工作和战斗力的基础，担负直接教育党员、管理党员、监督党员和组织群众、宣传群众、凝聚群众、服务群众的职责。加强党的建设，基础在于强健支部。随着卫生健康事业的不断发展和医疗卫生体制改革的日益深化、“健康中国”上升为国家战略，《关于加强公立医院党的建设工作的意见》《中国共产党支部工作条例（试行）》等文件的相继出台，特别是2021年6月国务院办公厅印发的《关于推动公立医院高质量发展的意见》，明确要求医院需在5年内完成发展方式、运行模式和资源配置的“三个转向”。

传染病医院要想发挥好党委把方向、管大局、做决策、促改革、保落实的领导作用，离不开各党支部充分发挥战斗堡垒作用。新型冠状病毒肺炎疫情（以下简称新冠肺炎疫情）发生以来，党的领导在公立医院防控新冠肺炎疫情中发挥了政治引领、组织保障、凝聚合力作用，临时党支部能够发挥出强大的组织能力、动员能力和协调能力。疫情防控常态化给医院管理带来了诸多不确定性和挑战，诸如一线人力科室间随时调配、频繁调整带来了人员管理难度的加大，防护需要一线医务人员轮班工作模式带来了医务人员需求量加大，长时间高负荷的工作强度和暴露风险带来的心理问题显现等问题，直接影响着党



支部作用的发挥，与医院高质量发展要求尚存在一定差距。本文围绕党支部功能定位，构建传染病医院党支部“平战结合”工作机制，进一步厘清平战转换的核心范畴，为传染病医院各党支部在重大疫情来临时快速实现平战转换，找准工作的着力点、落脚点和出发点提供意见建议。

一、“平战结合”思路下党支部工作机制存在的问题

（一）党支部日常规范化建设中存在的问题

1. 资料来源、调查工具、分析方法

资料来源：2021年9—10月，课题组选取目前唯一一家承担新冠肺炎收治的传染病医院北京地坛医院为主要调查对象，对医院党委主要负责人、党办主任、党支部书记和党支部委员进行问卷调查。同时，选取北京市其他27家医院的党委主要负责人或党办主任进行抽样调查。本次调查共发放问卷104份，回收104份，回收率100%。其中，有效问卷104份。

调查工具：本次调查采用“疫情防控常态化中的党支部平战结合工作机制”调查问卷，将反映党支部建设内容分为“参与重要决策事项”“保证监督改革发展方向”“服务人才成长”“促进事业发展”4个维度，将反映党支部“平时”工作机制的因素分为4个维度16条目、“战时”工作机制的因素分为4个维度11个条目列入调查问卷，每个项目均具有准确意义。问卷包括背景资料、党支部总体发挥作用情况、“平战结合”思路下党支部运行现状和存在的问题三大部分。在对党支部平战结合工作机制的考证中，为更好地了解各条目的重要性，采用1~5分五级量表（分值越高越重要）进行打分评价。

研究方法：主要采用问卷调查法、访谈法。对调查所获资料通过Excel 2007建立数据库，使用SPSS 19.0进行统计学处理，采用描述性统计分析、相关性分析等统计方法。同时，也借助文献研究法进行



2021

基层立项课题优秀成果选编

辅助分析。

2. 基本情况概述

①医院性质：市属传染病医院74.04%，市属其他医院25.96%；②党内职务：党委书记2.88%，纪委书记2.88%，党委副书记2.88%，党委委员3.85%，纪委委员10.58%，党支部书记30.77%，党支部委员44.23%，无11.54%；③职称级别：正高24.04%，副高25%，中级38.46%，初级6.73%，无职称5.77%；④行政职务：院级领导5.77%，中层干部44.23%，普通职工50%；⑤党务工作年限：小于或等于5年44.23%，6~10年21.15%，11~19年23.08%，大于或等于20年11.54%。

3. 结果

平时，党支部旨在强化政治功能，不断加强自身建设，夯实党建工作基础，把加强党支部规范化建设的任务落到实处；全面提升组织力，围绕传染病医院改革发展目标，在落实各项中心任务中充分发挥战斗堡垒作用，以高质量党建促进业务高质量发展。

调查结果显示，党支部在组织设置、发挥作用方面总体满意度较高。第一，党支部设置使党的组织和党的工作全覆盖。各医院党支部类型以行政党支部（占27.88%）、临床医技党支部（占32.69%）、行政+临床医技联合党支部（占29.81%）为主，所含党员人数11~20人的占61.54%，21~30人的占19.23%，10人以下的占13.46%，30人以上的占5.77%。第二，党支部能够较好地履行好各项职责。在对党员的教育管理监督和服务、组织宣传凝聚服务群众、参与科室重大事项决策、推动党支部工作与科室工作有机融合方面的满意度分别是96.16%、95.19%、93.27%、90.39%。第三，对党支部发挥作用的影响因素调研发现，党支部书记的党务工作能力（平均分5.00分），党支部书记投入党务工作的时间保障（平均分4.94分），党支部班子是否团结、能否发挥合力（平均分4.56分）、党支部书记的群众威信（平均分4.06分）是主要影响因素。

但是，研究发现，党支部日常规范化建设中仍存在一些问題（见表1）：一是，党支部委员会是党支部日常工作的领导机构，党支部

书记、党支部委员投入党建工作精力有限，一定程度上影响了党支部的工作效果（占比66.35%）。党支部书记在推动科室发展、加强医院党建方面需要发挥“火车头”作用，由于卫生行业的特殊性，大多数党支部书记是由内设科室负责人中的党员担任，这些人往往是科室学科带头人、承担着较重的学科和科室医教研任务，本职工作与兼职党务工作间存在时间精力冲突的问题，势必会影响党建工作的投入和效果。二是，党支部党员大会是党支部的议事决策机构，还存在党组织活动与业务工作结合不紧密、缺乏有效载体（占比59.62%）、参与业务工作和重大事项、解决实际工作中存在的问题方面发挥作用有限（占比50.96%）、党支部委员会整体合力不足（占比42.31%）的问题，党支部班子党建工作能力、党建工作积极性还需进一步提升。三是，“三会一课”落实中还存在形式单一缺乏活力、创新性和特色性不够（占比50.00%）问题。一些临床党支部科室较为分散、手术科室党员参与党支部活动难度大，在具体效果上还存在党员参与度低、临床业务科室工学矛盾未能有效缓解的问题。

表1 党支部发挥作用的影响因素

选项	小计	比例	排序
党支部书记兼职，主要精力放在业务上	69	66.35%	1
党组织活动与业务工作结合不紧密，缺乏有效载体	62	59.62%	2
党支部议事决策机构在参与业务工作中发挥作用有限	53	50.96%	3
“三会一课”落实形式单一、缺乏吸引力、创新性和特色性不够	52	50.00%	4
党支部委员会整体合力不足，影响党支部工作效果	44	42.31%	5
党建方式方法陈旧、创新性不够，示范带动效应不明显	42	40.38%	6
党支部规范化建设不足，不具有示范性	29	27.88%	7
其他	7	6.73%	8
合计	104		



基层立项课题优秀成果选编

（二）疫情防控常态化给党支部工作带来的新挑战

战时，作为疫情防控主战场，传染病医院党支部旨在把疫情防控工作作为重大政治任务，督促党员干部职工落细落实各项防控措施，根据疫情发展的不同阶段，做好思想凝聚、政治动员、关心关爱，及时准确把握一线医务人员思想动态，让党旗在抗疫一线高高飘扬。

研究发现，党支部在疫情防控常态化背景下仍存在以下几方面问题（见表2）：一是，党支部党员频繁整合提升了管理难度（占比71.1%）、党员归属感减弱（占比50.9%）。党员进入疫情区、隔离区后，其原有科室、党支部被打散，面临重新调整的问题。人员科室间的频繁调整，给党支部队伍管理带来一定挑战。二是，新冠肺炎疫情发生以来，病毒数次变异，传染病医院医务人员既要在落实各类院感防控前提下完成疫情救治任务，工作任务重、感染风险高、心理压力大；同时还面临战线长、周期长等问题，一线医务人员的职业倦怠、心理问题亟待正视和解决（占比68.2%）。三是，传染病定点医院因隔离防护政策的要求，承担各类应急任务较多，导致医院不能开展集中性党员教育活动，党支部各类集中性教育活动因此受到影响，很多活动被迫从线下转线上，一定程度上影响了党支部组织生活教育效果。

表2 “战时”给党支部工作带来的挑战

选项	小计	比例	排序
疫情防控对基层党支部政治功能提出更高要求	91	87.5%	1
一线党员科室间频繁调整，给党支部人员管理带来难度	74	71.1%	2
所辖一线医务人员疫情防控工作带来的职业倦怠、心理问题亟待正视和解决	71	68.2%	3
疫情防控带来一线党员组织归属感减弱	53	50.9%	4
合计	104		

二、党支部“平战结合”工作机制的构建

疫情防控常态化下，传染病医院党委应着眼于“平战结合”的思路，围绕医院中心工作和党支部基本任务，不断优化党支部发挥作用机制，平时发挥经济效益和社会效益，战时发挥战备效益迅速实现平战转换，有效应对医院平时、战时不同状态下的重点工作任务。

（一）传染病医院党支部“平战结合”工作机制的构建

1. 党支部“平战结合”工作机制的构建

本文基于文献研究的基础，结合关于加强公立医院党的建设、党支部规范化建设相关内容，将反映党支部建设的内容分为“参与重要决策事项”“保证监督改革发展正确方向”“服务人才成长”“促进事业发展”四个维度；基于“平时”与“战时”党支部工作建设的内容有所不同，在四种维度下选取的具体指标略有差异。在对党支部在“平时”和“战时”不同状态下要求的不同工作内容进行重要性评价，按照各维度对应条目分值由高到低排序，具体见表3。

表3 传染病医院党支部“平战结合”工作机制的构建

模式	维度	具体内容	均值	
平时	参与重要决策事项	1.完善科室核心小组制度，落实党支部重大事项议事决策机制	4.40	
		2.落实党支部书记参与科室行政管理重大事项决策机制	4.33	
	保证监督改革发展正确方向	3.营造心齐、团结、和谐的工作氛围，提高抓班子带队伍本领	4.46	
		4.健全党员联系群众制度，了解掌握职工思想动态，及时化解矛盾	4.42	
		5.优化对所辖科室党员管理考核机制，确保各项决策落实和任务完成	4.42	
		6.优化党员学习教育机制，提高党员干部政治素质	4.39	
		7.协助所辖科室主任统筹协调医教研人财物方面的难点、热点问题	4.37	
		8.丰富组织内容和形式，提高党支部组织生活内涵质量	4.35	
		服务人才成长	9.加强党支部党建后备人才队伍建设，提升党建工作能力和水平	4.47
			10.做好经常性发展党员工作，坚持“双培养”发展壮大党员队伍	4.43
	11.关注、帮助优秀青年人才成长，支持和配合行政负责人营造和搭建人才脱颖而出的氛围和平台		4.41	



(续表)

模式	维度	具体内容	均值
平时	促进事业发展	12. 抓好党支部对应科室治理医药购销领域商业贿赂工作	4.50
		13. 开展警示教育, 建立行风建设工作小组, 加强督查和管理	4.49
		14. 开展党员示范岗、创先争优等活动, 发挥党员先锋模范作用	4.41
		15. 集体讨论凝练科室、支部文化, 创建有特色的科室文化品牌	4.39
		16. 组织党员参加各类志愿服务和社会公益活动, 利用专业技术优势服务大众	4.27
战时	加强党建引领	1. 发挥核心小组作用, 做好疫情防控中科室相关重大事项的集体决策	4.53
		2. 疫情一线建立临时党支部, 发挥组织、动员、协同作用	4.51
	保证监督改革 发展正确方向	3. 做好党员职工意识形态、国家安全教育, 落实意识形态责任制	4.57
		4. 围绕医院复工复产和疫情防控“双重任务”发挥党员干部积极性	4.53
		5. 及时传达上级关于疫情防控的各项决策部署、普及科学防护知识	4.49
		6. 开展“互联网+党建”线上学习教育, 凝聚干部职工思想共识	4.45
		7. 建立疫情防控工作台账, 全面、及时掌握党员工作情况、心理状态	4.45
		8. 组织党员围绕落实疫情防控开展各类志愿服务活动, 发挥党员先锋岗、党员责任区等引领示范作用	4.41
	服务人才成长	9. 加强一线医务人员的关心关爱、心理支持疏导力度	4.59
		10. 注重在抗疫一线等急难险重任务中发展党员	4.53
促进事业发展	11. 积极选树和宣传党员干部在疫情防控中的先进典型, 凝聚、营造抗疫正能量	4.56	

2. 党支部“平战结合”工作机制各内容相关性分析

将党支部工作机制中各条目进行相关性分析发现:“平时”党支部工作的各项内容中, 两两均呈现出很强的正相关性, 通过了1%水平下的统计学检验(见图1); 与“平时”结果一致, “战时”党支部工作的各项内容中, 任意两项内容均呈现出很强的正相关性, 通过了1%水平下的统计学检验(见图2)。分析结果说明, 在党支部工作中, 提高任何一项内容的重要性, 均可以对其他项目起到促进作用, 本文构建的党支部工作机制模型具有合理性与较强的实践意义。



（二）党支部工作能够快速实现“平战转换”的核心范畴

厘清党支部运行中党支部能够快速实现“平战转换”的核心范畴，把握“关键风险清单”，是确保在重大疫情来临时党支部能够快速实现平战转换，充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员干部的先锋模范作用前提和基础，更是有针对性地加强传染病医院党支部建设的重要内容。

一是，将应急教育纳入党支部长效教育培训，提升党员干部应急技能。“突发事件应急教育是应急管理的重要组成部分，对提高我国应急管理水平具有至关重要的意义”；“应急教育具有很强的实践特征，注重积累与传承应急实践知识与经验，可分为应急意识、应急知识、应急技能和应急价值观”。应急意识方面，通过不间断开展应急教育培训工作，如抗击“非典”纪念日等纪念活动、专题科普讲座等提升医务人员应急决策思维；应急知识方面，按照疫情防控和疾病发展实际，基于“三圈层”培训原则，有针对性地将疫情防控与党支部主题党日、宣传教育紧密结合，组织党员职工学习疫情防控常识性知识、组织临床医务人员学习指南手册、组织一线医务人员学习隔离防护和防范救治技巧；应急技能方面，开展“桌面推演+实战演练”相结合的综合应急演练，全面提升人员协同防控意识和应急处突的意识、洞察力和反应速度。

二是将应急文化融入支部文化建设，厚植担当奉献的精神文化。疫情防控阻击战重点在医疗救治，以广大卫生战线医务人员为主，专业性强、危险性高、持续时间长。疫情开始时，党支部肩负着组织战时动员行动职责，对组织者、参与者的政治要求更高、专业要求更多、技能要求更精，必须突出政治可靠，确保一线医务人员可以经受过得起危险困难乃至生命安全的考验。而其中的关键，就在于要持续不断地倡导优秀的应急文化和加强应急文化建设，并从文化主体、文化形态、文化功能维度构建传染病医院应急文化体系，引导医务人员自觉践行职责使命，让他们从内心产生一种情绪高昂、奋发进取的精神动力，并逐步外化为一种自觉、积极的行动，才能在各类传染病防治



2021

基层立项课题优秀成果选编

和突发公共卫生事件应对中冲得上去、敢打胜仗。

三是将协同联动帮扶纳入支部规范化建设，提升支部间的协同联动。疫情应对中需要加强韧性环境建设，强化各部门风险意识，建立跨区域的应急资源储备与应急救援队伍响应中心，确保应急响应能够实现跨区迅速联动。疫情防控的常态化，给传染病医院带来严峻挑战，只有协同联动，才能有效应对；而疫情发展和演变存在较大不确定性，加大了区域间协同联动、科学预判的难度。进一步完善医院各党支部间信息共享的渠道与技术，加强信心协同、舆情沟通能力，建立共享数据库平台，建立先进一后进支部帮扶机制，切实查补党支部规范化建设中的缺陷与薄弱环节，提高决策质量，确保医院各党支部工作的同质性，夯实党支部先锋模范发挥作用的基石，实现应急管理与日常管理的有机整合。

三、传染病医院党支部发挥作用实现路径的PEST分析

传染病医院只有在“平时”加强能力建设，方能在“战时”从容应对疫情，党支部工作亦如是。如何正确认识当前党支部面临的问题，是党支部持续提升党支部组织力，真正担负起教育、管理、监督党员和组织、宣传、凝聚、服务群众的职责的前提和基础。

随着新冠肺炎疫情防控工作进入常态化，传染病医院外部面临着政治、经济、社会、技术各维度的新要求和新挑战（见图3），如政治层面存在党建工作与业务工作深度融合不够，经济层面面临因病源减少导致的经济收入降低与运行成本增加之间的矛盾，社会文化层面面临一线医务人员职业倦怠、心理问题突显和人文关怀需求增加，技术层面面临智慧医院建设与疫情防控需要、医院高质量发展之间不平衡不充分等诸多问题。传染病医院党支部要充分发挥效能，必须将党建引领融入医院治理各个环节，以系统化思维，从政治、经济、文化、技术等维度不断完善各类落实机制，实现“党建带业务，业务促党务”的良好局面。

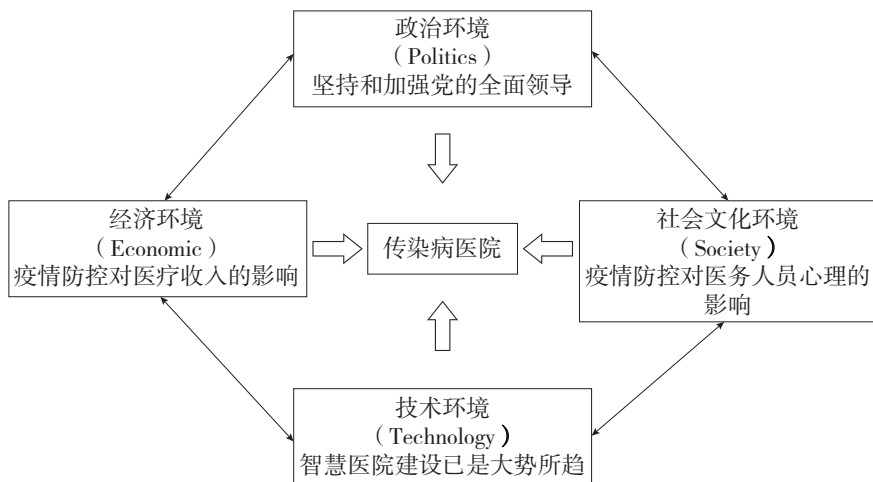


图3 疫情防控常态化背景下的传染病医院PEST分析

本课题基于PEST研究视角，从政治要素（Politics）、经济要素（Economic）、社会要素（Society）、技术要素（Technology）四个维度提出传染病医院党支部发挥作用的实现路径，为传染病医院各党支部在疫情防控常态化下更好地发挥战斗堡垒作用提供意见建议。

（一）平时：促进党建与业务工作深度融合，以高质量党建引领高质量发展

常态化下，党支部建设应以优化“运行机制”“决策机制”“保障机制”“监督制约机制”为主，不断加强党支部规范化建设、夯实党建基础，着眼于如何优化设置、落实“三重一大”事项、加强支部队伍建设、促进党支部工作与业务工作深度融合等内容，全面提升组织力、凝聚力和执行力。

政治要素（Politics）：只有坚持党建引领，才能把牢医院发展的“方向盘”。运行机制上，可结合医院实际开展“行政+联合”党支部设置，每个党支部由1个行政职能党支部与1~2个相近学科临床党支部对接，党支部所辖科室不超过3个，党支部书记可由所辖科室中副主任担任或由科室主任兼任。决策机制上，坚持“科室三重一大”重



2021

基层立项课题优秀成果选编

要事项集体决策，在人员构成、决策内容上保障党支部书记参与中心工作的积极性，并完善科室主任、党支部书记经常性沟通联系机制。人员构成上，科室核心小组由党支部书记、科室主任、业务骨干等人组成，在科室重大事项决策中，需充分征求党支部书记意见建议；决策内容上，凡属医德医风、学科发展等重大事项，严格执行民主集中制原则。监督机制上，深化群团协同机制、党员一党代表一群众联系机制、党员大会的内部监督，以及落实主体责任、党建绩效考核指标等上级监督的外部监督作用。

经济要素 (Economic)：由于党务岗位在医院不属专业技术岗位，党支部书记多为兼职，其主要收入和绩效系数均依靠其原有专业技术岗位职称或行政职务，与工资和整体绩效不挂钩；即使专职党务干部，也需要通过其他岗位职称来获取相应工资和绩效系数，很难调动其积极性。从保障机制上，一方面，坚持人岗原则，落实党支部书记、支部委员待遇，结合医院岗位设置和实际情况，给予党支部书记中层正职或副职待遇；另一方面，因支部委员承担了较多的日常工作，结合工作量设立党务工作津贴，对支部委员每月给予适量津贴补贴，调动支部委员的积极性、创造性。

社会文化要素 (Society)：传染病医院之所以能够较好地应对疫情防控任务，得益于医院长期以来将应急文化纳入文化建设内容，不断引导医务人员弘扬和践行敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆的崇高职业精神。党支部日常建设中，首先，落实意识形态责任，一以贯之加强党员理想信念教育，筑牢思想防线，打造担当廉洁自律的党员队伍；同时，大力弘扬“抗疫精神”，加强典型挖掘和宣传力度，以典型选树、品牌塑造、文化传承为目标，结合科室医疗业务发展、学科建设、教学科研等工作，打造“一个支部一项党建品牌”，同步推进思想政治工作与业务工作有机整合，把党建成效体现到推动业务高质量发展上来、体现到服务患者上来、体现到提升服务能力上来，用党建工作凝聚起党员干部的精气神。

技术要素 (Technology)：以信息化、智慧化手段加强医院管理，



是新时代医院管理的必然趋势。医院智慧管理是提升现代医院管理的有效工具，目前，以智慧服务、智慧医疗、智慧管理为核心，智慧医院建设主要包含面向临床医务人员的以电子病历评级为核心的智慧医疗，面向患者就诊全流程的智慧服务，面向医院管理者的智慧管理。作为智慧管理的重要组成部分，“智慧党建”越来越多地应用于各医院，“党建云平台”“智慧党建”移动管理平台等的应用，掀起了一股党建工作革新浪潮。作为党支部而言，可立足于以下两个方面加以完善。一方面，开展“互联网+”党员学习教育探索，缓解医务人员工学矛盾。如立足指尖课堂、拓宽党员学习途径，利用微信公众号、“学习强国”App、腾讯会议和ZOOM等线上会议形式，线上学习打卡软件等方式，保障“三会一课”落实到位，确保学习全覆盖；同时，依托学科特色，开发微视频、微党课等系列微产品，激发党员学习热情。另一方面，加强党支部规范化建设信息化管理。依托现有的党务管理系统，为党员职工提供组织关系转接、党费收缴、信息管理和维护、民主评议等基本服务；同时，将党支部量化考核任务、年度统计重点任务纳入党支部“智慧管理”范畴，对党员发展、评优选先、党建创新、责任落实等事项进行分项管理，定期督办提醒，提高管理的实效性和闭环性。当然，“智慧党建”是党建工作的一种新形式，其目的在于优化工作环节、提升工作效率，具体操作中，应依医院、支部具体实际进行整体性规划和布局，不能脱离医院具体实际。

（二）战时：厘清党支部“平战转换”的核心范畴，确保疫情防控工作落实落细

首都疫情防控关乎“国之大者”，传染病医院作为疫情防控的专业力量，承担着完成疫情防控任务和保障自身安全的双重任务。疫情防控下，党支部建设应突出政治动员的先导作用，以强化“党建引领机制”“关怀激励机制”“思想动态和舆情管理机制”“党员模范作用发挥机制”为主。

政治要素（Politics）：党支部能够快速实现“平战转换”离不开



2021

基层立项课题优秀成果选编

体制机制保障。根据重大传染病发生演变过程在时间维度上划分的预防准备、处置应对、恢复重建阶段不同任务重点，事前，贯彻党的组织和党的工作全覆盖原则，弘扬“支部建在连上”的光荣传统，保证党支部应建尽建，确保党支部工作上下贯通、执行有力。事中，结合疫情防控需要及时在应急病区成立临时支部委员会，保证“哪里任务重，哪里就有党组织坚强有力的工作”；各党支部对外围绕医疗救治、疫情防控、患者安全和心理疏导，对内围绕思想维稳、舆情监测、典型选树、新闻宣传、关心关爱等内容，发挥好组织、动员、协同作用。具体如：发挥党支部核心小组作用，做好疫情防控中相关重大事项的集体决策；将疫情防控知识纳入“三会一课”内容，及时传达党中央和上级党委关于疫情防控的各项决策部署、普及科学防护知识；落实党员联系群众制度，有针对性地做好疫情防控宣传、组织、凝聚和带动工作；在预检分诊、发热门诊等“哨点”和疫情物资转运等方面设立党团员志愿服务和先锋岗，通过“亮身份、践承诺”，切实让党旗在抗疫一线高高飘扬。同时，注重在一线发展党员，深化将业务骨干培养成党员、将党员培养成业务骨干的“双培养”机制。事后，利用多种形式加大对医务人员职业精神的宣传力度，深入挖掘宣传在抗击疫情工作中做出突出贡献的医务团队和个人，共同营造尊医重卫的良好氛围。落实党支部“主体责任”和“监督责任”，不断增强党支部纪检委员的身份意识和责任意识，发挥好党支部的前哨、探头作用。

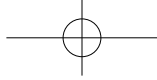
经济要素 (Economic)： 传染病医院不同于其他综合医院，其业务范围局限在传染病治疗与防控中，且对消毒隔离、医疗垃圾收集焚化、污水汇集处理等有更高的要求。多数地方传染病医院都处于长期备用状况，所以相关设备的运行维护成本较大，基本上是综合性医院的2~3倍。相关研究显示，薪酬福利是影响传染病医院医务人员的主要因素。疫情防控常态化下，传染病医院特别是定点医院，运行成本、床位闲置率提升与医疗收入下降的矛盾愈加突显，对医务人员产生了较大的影响。一方面，优化从急难险重任务中识别、发现和使



用人才机制，在党支部参与科室重大问题决策时，将医务人员在突发公共卫生事件中实际表现与晋职晋级、岗位聘用、评先评优和定期考核等直接挂钩，不断完善考核激励机制。另一方面，党支部肩负着统筹处理疫情防控和复工复产的双重任务，做好医务人员因收入造成的思想稳定问题，提升复工复产能力，也是摆在党支部当前的一项紧迫任务。

社会文化要素 (Society): “如同大灾之后的大疫如影随形，重大的瘟疫事件背后常常潜伏着巨大的群体性心理创伤”，保护关爱医务人员是打赢疫情防控阻击战的重要保障。2020年2月，国家卫生健康委等3个部门下发的《关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康若干措施》从7个方面提出了改善一线医务人员工作条件、切实关心医务人员身心健康的措施，为党支部有针对性地进行心理咨询、减压、疏导工作提供了遵循。“开展医务人员心理健康评估，强化心理援助措施，有针对性地开展干预和心理疏导，减轻医务人员心理压力”；进一步加强人文关怀力度，“定期了解他们的需求和困难，建立台账，积极协调解决；加大对参与疫情防控工作医务人员的关怀力度，为一线医务人员和家属建立沟通联络渠道，尽量不安排双职工的医务人员同时到一线工作，对家有老人和孩子需要照顾的医务人员要尽可能创造条件使其兼顾家庭。要安排志愿者或专门人员对有家庭困难的一线医务人员家属进行对口帮扶”，为疫情防控提供积极助力。

技术要素 (Technology): 当疫情暴发后，医院的卫生物质和技术保障迅速由平时状态转为战时状态，实现卫生应急指挥的信息化和一体化发展。具体而言，一方面，充分发挥医院在疫情监测分析和病毒溯源、院内诊疗人员信息汇总和信息报送、远程诊疗和会议支持、舆情监测和信息安全等方面的支撑作用，为有效应对疫情提供技术保障；另一方面，强化线下线上协同，大力开展互联网诊疗、开通线上处方、邮寄药品服务等，保障普通患者的就医需求。作为党支部而言，需进一步强化党建引领和党员模范作用发挥机制，确保传染病医



2021

基层立项课题优秀成果选编

院疫情防控和复工复产工作两不误。

疫情防控常态化给传染病医院管理工作带来诸多新的挑战，关于党支部充分发挥作用的工作机制研究尚处于总结经验、初步探索阶段，诸如战时关于临时党支部建立的前提、程序和原则等问题尚无明确的制度规定，许多细节问题尚待总结完善；诸如传染病医院党支部在重大疫情来临时如何快速实现“平战转化”、实现“平战转化”的“核心范畴”有哪些，这些问题仍需继续探索。

课题负责人：郑立冬

课题组成员：陈 航 蔡媛青 李春霞