

党建引领新就业群体融入基层治理的现实困境和实践路径

魏雪霏

党的二十大报告提出了推进以党建引领基层治理的重大命题。近年来，随着平台经济、网络经济的快速发展，涌现出快递小哥、外卖骑手、网络主播等大批新就业群体。截至2023年3月，我国新就业形态劳动者为8400万人。新就业群体的迅速扩充，在激发经济社会新的增长活力的同时，也给基层治理带来了不小的挑战。中组部等印发的《关于深化城市基层党建引领基层治理的若干措施（试行）》明确指出，要“推动快递员、外卖送餐员、网约车司机等新就业群体融入基层治理”。当前，许多地方已经广泛开展对党建引领新就业群体融入基层治理的先行探索，但仍存在政策支撑不健全、专业能力不足、治理实效有限、激励机制滞后等方面的问题，需要以政策支持、权益保障、专业培训、闭环反馈、长效激励等着力点，切实发挥新就业群体党建工作的引领作用，使新就业群体深度融入基层治理，变“社会变量”为“治理增量”。

一、背景：党建引领新就业群体融入基层治理的现实需要

当前，新就业群体日益扩大，已逐步成为推动经济社会发展不可忽视的重要力量。发挥党建工作的引领作用，将新就业群体有效融入基层治理，既是经济社会发展的必然要求，也是推进国家治理体系和治理能力现代化的关键举措。

首先，这是扩大党在新兴领域的影响力、凝聚力、号召力的必然要求。新业态的兴起、新就业群体的迅速增多，使得劳动组织形式和就业形态发生了深刻的变革，且新就业群体呈现出分布散、流动性强、年轻化的特征，使传统党建面临新领域、新挑战、新课题。充分发挥新就业群体党建工作的引领作用，能够有效打通党组织在新兴领域的“最后一公里”，将分散的个体有效凝聚，把流动性强的劳动者组织起来，实现组织覆盖从“有形”向“有效”的全面提升，使党的执政根基在新兴领域、新群体中不断巩固。

其次，这是引导新就业群体健康发展的关键所在。新业态形态的出现，在创造大量就业岗位的同时，相关配套的滞后性也使得新就业群体面临着权益保障不足、职业发展受限、社会认同感不强等现实困境。发挥新就业群体党建工作的引领作用，通过构建权益保障机制、完善职业培训体系、搭建诉求表达渠道等形式，一方面能够一定程度破解现实困境；另一方面能够加强思想引导和价值塑造，

培育赋予新就业群体强烈的职业荣誉感和社会责任感，推动新就业群体从养家糊口转变为职业追求，促进其事业全面发展和个人价值实现。

最后，这是构建共建共治共享的社会治理共同体的重要举措。新就业群体的工作性质决定了该群体具备熟悉基层环境的优势。充分发挥党建引领作用，可以将其由社会变量转化为治理增量，实现治理资源的下沉，弥补基层治理的盲点。通过制度化的参与平台和机制化的融入渠道，引导新就业群体在政策宣传、社情传递、文明劝导等方面发挥作用，不仅有效提升治理效能，更能增强新就业群体的归属感和主人翁意识，推动形成共建共治共享的社会治理共同体。

二、问题：党建引领新就业群体融入基层治理的现实困境

新就业群体虽然具有分散广、流动性强的特点，具备参与基层治理的独特优势，但也面临着一些现实困境，制约了其治理效能的有效实现。

（一）政策支撑体系尚不健全。一是缺少权益保障制度。大多数新就业群体与用工平台签订劳动合同，平台通常不承担其工伤等社会保险责任。当新就业群体因为救助他人、制止不法行为等而影响正常工作，受到财产损失或人身伤害时，自身权益却缺乏保障。这会直接削弱新就业群体参与基层治理的安全感，影响其持续参与的积极性和主动性。二是平台算法限制。平台通过算法对新就业群体进行动态调度，使其无法自主安排时间参与基层治理。尤其是平台企业未建立鼓励社会责任履行的考核导向，没有将公益相关的指标纳入日常管理或考核评价体系，造成新就业群体参与治理，需要承担算法惩罚的风险。

（二）新就业群体自身治理能力不足。一是组织化程度较低。由于新就业群体工作场所分散且不固定，人员流动性强，整体状态松散，难以形成稳定、有序的组织力量。这样的特点也使得新就业群体与街道、社区等难以建立稳定的常态化沟通机制。二是新就业群体大多未接受过系统的社会治理培训，缺乏应急处置、矛盾化解、风险识别等专业能力，可能会出现处置不当的情况，削弱治理效能。

（三）治理活动实效有待增强。一是活动流于形式造成负担。当前新就业群体参与基层治理活动大多是通过零散分配的方式，尚未建立起相应的常态化机制。这就导致新就业群体参

与治理的行为多为临时性、辅助性活动，容易流于形式，大大减弱治理活动的实效性，且造成新就业群体的负担。二是缺乏实效反馈渠道。当前尚未建立起有效反馈渠道，大多数治理活动一经结束再无反馈，缺少针对治理活动的实效评价和总结优化的可靠参考，一定程度上也削弱了治理活动的有效性。

（四）激励机制较为滞后。一是激励形式单一。当前的激励多依赖于评先树优、表彰典型等传统形式，未能回应新就业群体的现实需求。目前已有部分地市进行了参照治理成效给予政策优惠，或通过平台给予积分兑换、优先派单等探索。但根据各地区现实条件的不同，其应用的广度有待进一步扩大。二是缺乏长效激励制度设计。传统激励形式不预备长效性，难以持续激发新就业群体的参与热情，也加大了新就业群体获得参与感的难度，这些都可能使新就业群体参与社会治理的可持续性遭到挑战。

三、举措：党建引领新就业群体融入基层治理的实践路径

新就业群体的出现使新时代城市基层治理出现新的“变量”，但通过强化政策支持和权益保障、提升组织化专业化水平、建立闭环机制、完善激励体系，新就业群体也可以成为有效参与城市基层治理的“增量”。

（一）强化政策支持和权益保障。一是健全权益保障制度。由地方政府与行业党委牵头制定专项政策，将新就业群体纳入职业伤害保障范围，探索设立以区域或行业为基础的专项关爱基金或互助保障计划，为新就业群体在参与治理过程中，可能遭遇的风险提供兜底保障。二是推动形成“算法友好型”治理环境。地方政府通过发布新就业群体党建工作有关措施，指导重点互联网平台企业动态调整算法规则，优化订单分配和计价规则。同时，鼓励平台企业将社会责任履行维度纳入考核评价体系，比如在内部评优或派单机制上，对积极参与社区治理、获得正面评价的“骑手”给予适当的积分奖励或优先派单，实现公益行为与算法规则的激励相容。

（二）提升新就业群体组织化和专业化水平。一是创新组织覆盖模式。当前新就业群体党建大都已建立起“行业主管部门+行业党委”的工作体系，能够依托行业将分散的流动党员纳入组织管理。在新就业群体参与基层治理的过程中，可以进一步推广

“双报到”机制，要求新就业群体党员同时向行业党组织和社区党组织报到，接受双重管理，灵活参与活动，确保党员“流动不流失”。二是精准开展赋能培训。针对专业能力欠缺的问题，行业党委应当整合资源，开展“订单式”培训，由新就业群体点单，紧密结合其参与基层治理的实际需要，依托暖新阵地开展风险识别、应急处置、沟通技巧等培训内容，并将培训与相关资格认证、职业晋升发展挂钩，引导新就业群体全面提升专业素养。

（三）建立闭环机制确保活动实效。一是扩大参与渠道，建立反馈闭环。治理活动要避免“流于形式”，必须建立起从问题发现到处置反馈的完整闭环。通过创新开发线上治理平台，不仅可以扩大新就业群体参与治理的渠道，同时提升了参与治理的便捷度。新就业群体可以通过“随手拍”等功能实时上报问题，由线上治理平台分派至相应部门处理，并将处理结果进行实时反馈，极大提升参与者的成就感。二是建立“平急转换”机制。在日常情况下，将零散的治理任务项目化、清单化，建立“微治理项目库”，由新就业群体依据自身工作情况主动认领完成；在重大活动或应急状态下，则发挥新就业群体的优势，参与重大活动保障或应急响应，确保治理力量“召之即来，来之能战”。

（四）完善多元激励体系。构建物质与精神并重的多元激励体系是激发新就业群体持续参与治理的内生动力的关键。一是创新物质奖励方式。推行“积分模式”，将新就业群体上报问题、参与志愿服务等活动分级分类量化为积分，用于兑换实质性的物质奖励。比如，生活用品、服务券、消费折扣等。还可以动员社区商户成为“社区治理合伙人”，为积分奖励提供资源支持。二是强化荣誉激励和成长激励。对于评先树优的先进个人，增强社会宣传和表彰力度，给予其高度的荣誉感和社会认同。更重要的是帮助其拓宽职业发展通道，比如，将表现出色的人员纳入专职网格员队伍，或者为其提供学历提升补贴、晋升优先政策等，让其真切感受到参与治理不仅收获即时回报，更能促进个人职业发展。

【作者系中共东营市委党校党史党建教研室讲师，本文系2023年全省党校（行政学院）系统课题《党建引领新就业群体融入基层治理的路径研究》】

（课题编号：2023XTN080）

职业教育评价：从“规范达标”向“服务贡献”跨越

赵冬燕

置身于新一轮科技革命与产业变革的交汇点，培育新质生产力已成为高质量发展的核心引擎。职业教育作为与产业联结最为紧密的教育类型，其历史方位与核心使命正发生深刻变化。回顾过往，我国职业教育评价体系在“规模扩张”阶段发挥了不可替代的“压舱石”作用。彼时的评价侧重于通过办学标准的设立，推动了院校建设的规范化、制度化，有效兜住了质量底线。然而，当产业升级逻辑从要素驱动转向创新驱动，当区域经济渴求的不再仅仅是标准化劳动力，而是能解决复杂工程问题的高素质人才时，我们必须认识到：侧重于“基本办学能力”与“规范化水平”的传统标尺，虽完成了阶段性使命，却难

以丈量职业教育在催生新质生产力方面的真实效能。因此，推动评价从“达标规范”向“服务贡献”跃升，不仅是技术迭代，更是职业教育适应新质生产力的战略重构。

一、评价的价值锚点需从“自身完善”转向“产业适应”，解决“供需错位”矛盾。

长期以来，评价视角多是“内视”的，过度关注学校内部治理结构、档案规范及实训条件达标。这种引导致使学校重“对内建设”而轻“外部咬合”。新质生产力技术迭代周期极短，若评价体系不能敏锐捕捉产业信号，人才培养便面临滞后风险。新范式必须将“产业适应性”前置为核心指标，重点考察专业结构与区域

重点产业链的匹配度、人才培养规格与岗位需求的吻合度。评价指挥棒要引导学校“打开校门”，将资源配置逻辑从“基于现有条件”转变为“基于产业需求”，让供给侧与需求侧实现同频共振。

二、评价的核心维度需从“要素投入”转向“服务贡献”，确立“实绩导向”。

承认过去评价的合理性，不意味着固守现状。以往考量较多依赖于高学历师资占比、经费投入等“输入端”数据。这些反映了“家底”，却未必代表“作为”。面向新质生产力的评价，重心必须移向“输出端”，即强调“贡献度”。这就要求构建一套体现“增值效能”的指标体系：不

只看引进了多少博士，更要看解决了多少中小企业的技术难题；不只看校企签约数量，更要看成果转化率和经济效益；不只看一次就业率，更要看在关键技术岗位上的留任率。确立“服务贡献”地位，倒逼院校走出象牙塔，将论文写在产品改良的生产线上。

三、评价的实施策略需从“一把尺子”转向“分类分层”，构建多元生态。

新质生产力涵盖领域广，不同产业人才需求迥异。若沿用统一指标，势必导致“同质化”——都追求“大而全”，特色反被稀释。科学的评价应当是分级分类的。对于服务高端制造和国家战略的院校，重点评价关键

技术攻关及现场工程师培养实绩；对于服务区域民生和现代服务业的院校，则重点评价社会培训广度及便民服务能力。评价目的不是简单分等，而是引导每所学校找到最擅长的赛道，在各自领域做到极致，形成百花齐放的格局。

四、评价的治理主体需从“行政主导”转向“多方共治”，引入市场声音。

职业教育的产品是人才，用户是企业，评价话语权不能仅掌握在行政部门手中。为真实反映对新质生产力的支撑，必须实质性引入“用户评价”。这意味着建立行业权威主导、第三方参与的评估机制，大幅提升用人单位权重。让企业的满意度、毕业

生薪酬增幅、证书的行业认可度成为检验质量的“试金石”。唯有打破内部自我循环，构建政府监管、学校自律、行业指引、企业参与的共治格局，评价才能真正成为连接教育与产业的信任纽带。

综上所述，构建适配新质生产力的评价新范式，是一场深刻的价值革命。它要求我们跳出惯性思维，站在经济社会全局审视职教定位。当评价指挥棒真正指向“适应”与“贡献”时，职业教育才能从简单的规模扩张中解放出来，真正转化为助推产业升级的强大动能，在服务强国建设的征途中书写不可替代的时代荣光。

（作者单位：上海市教育评估院）

时代新人发挥历史主动精神、历史创造精神的逻辑理路

张希中

的基本遵循。

要教育和引导时代新人深刻认识历史性成就和历史性变革。教育和引导时代新人深刻认识伟大成就的历史意义，增强维护和巩固既有成果的思想自觉和行动自觉，不断创造新的伟业。

要教育和引导时代新人全面准确把握党的历史经验。党的历史经验是党和人民实践经验和集体智慧的结晶，是掌握历史主动和进行历史创造的行动指南。要教育和引导时代新人从整体上理解和把握党的历史经验，将其作为正确判断形势、科学预见未来、把握历史主动的重要思想武器，善于从中增强赢得主动、赢得优势、赢得未来的定力、魄力、能力。

要教育和引导时代新人坚定历史

自信。自信自强是新时代中国共产党人和中国人民身上彰显出的具有鲜明标识的精神特质。要教育和引导时代新人增强对党的奋斗成就和奋斗精神的信心，有效抵制历史虚无主义思潮传播带来的负面影响。保持战略定力和历史耐心，锚定实现中华民族伟大复兴中国梦的战略目标，以“功成不必在我”的境界和“功成必定有我”的担当，发扬钉钉子精神，奋力跑好属于自己的一棒。

二、要用唯物史观指导时代新人形成正确历史观

唯物史观是马克思主义基本原理，为共产党人提供了认识和把握历史的根本方法，为时代新人发挥历史主动精神和历史创造精神提供了理论依据。

要运用唯物史观教育和引导时代新人树立正确历史观。要教育和引导时代新人运用正确历史观认识和把握中国共产党的历史使命，从中国共产党的百年奋斗中看清楚过去我们为什么能够成功、弄明白未来我们怎样才能继续成功，从而深刻把握历史发展规律、洞悉历史发展大势，认清历史前进方向，始终站在历史正确的一边；深刻认识和把握国家所处的历史方位和新时代带来的历史际遇，增强在党的领导下矢志为实现中华民族伟大复兴不懈奋斗的自觉性。

要运用唯物史观教育和引导时代新人树立历史思维。教育和引导时代新人运用历史思维去认识和把握历史规律，深刻认识历史发展的必然性，用大历史观映照现实和远观未来。教

育和引导时代新人修好“四史”必修课，尤其是要对党史、新中国史有一个系统全面的了解和掌握，克服历史学习上的碎片化和历史认识上的片面化。要深刻领悟和用好党的历史经验，不断从党的历史经验中汲取前进的智慧和力量。

三、要用中华民族伟大复兴历史使命激励时代新人投入创造历史伟业的生动实践

（一）要用历史使命激励时代新人强化担当意识。担使命是时代新人身上应具备的时代特质。要持续开展中国梦教育，讲清楚中华民族伟大复兴进程的不可逆转性，增强时代新人担当使命的思想自觉和行动自觉。

（二）要用历史使命激励时代新人发扬斗争精神，要讲清楚实现中华

民族伟大复兴的艰巨性，阐释好新时代伟大斗争的历史特点，教育和引导时代新人践行“三个务必”，坚持底线思维，发扬奋斗精神，用伟大梦想激励果敢行动。

（三）要用历史使命激励时代新人练就过硬本领，教育和引导时代新人以此为遵循，努力掌握马克思主义看家本领，为履职尽责夯实基础。

总之，要以党的百年奋斗历史经验启迪时代新人的智慧，以党的创新理论武装其头脑，以中华民族伟大复兴历史使命激励其担当，激发其更为强大的历史主动精神和历史创造精神，为在新时代新征程建功立业提供强大精神动力。

（作者系河南科技学院马克思主义学院副教授、新乡干部学院副院长）

产教融合赋能人工智能课程思政创新实践

许竹宁

当“人工智能+”浪潮席卷各产业，高职教育作为衔接教育与产业的关键枢纽正在经历深刻变革。职业教育培养的不应只是精通技术的“技工”，更应是坚守伦理底线的“智慧型工匠”。“产教融合”搭建起实践育人场景，“课程思政”锚定价值引领航向，这一变革让高职公共基础课教师找到了跨界育人的新坐标，在技术传授与价值塑造间架起桥梁。

传统高职英语教学常局限于“工具性”定位，聚焦设备说明书阅读、简单职场交流等技能。但人工智能时代，机器翻译已能高效处理程式化语言任务，固守“工具论”会弱化课程价值。危机倒逼转型：英语教师的核心优势在于人文素养与跨文化视角。当学生通过专业课程掌握算法逻辑、在企业实习感受自动化效率时，更需审视技术价值的视角。英语教师可依托语言载体，引导学生探究技术背后的价值抉择，从“交流桥梁”转型为“价值舵手”，与专业课教师、企业导师协同育人。

在《人工智能应用基础》通识课中，我们探索出“技术认知筑基、场景应用锤炼、价值反思升华”三维育人路径，让思政教育自然融入技术教学。技术认知阶段，重点培育“科技自强”与“法治自觉”。讲解人工智能发展简史时，介绍西方里程碑成果的同时，着重梳理中国技术突围历程。通过对比研读《自然》杂志关于AlphaFold的论文摘要，与我国“悟道”“文心一言”等大模型进展的英文报道，学生既积累专业词汇，更直观感受中国从跟跑到并跑的艰辛与成就，爱国情怀自然生发。阐释“数据是新时代石油”时，引入欧盟《通用数据保护条例》与我国《个人信息保护法》核心条款的英文对照文本，结合数据泄露案例研讨，将抽象法律条文转化为“为何保护隐私”等具象问题，法治意识落地生根。

产教融合的真实场景，让思政教育从认知走向实践。我们与本地智能仓储企业共建项目，让学生为自动化分拣系统设计面向海外员工的英文故障诊断辅助系统。这看似是语言转化，实则是综合素养考验。我带领学生推敲技术术语精准表达：“Press”与“Push”的按钮提示差异、警报信息语气选择，背后是“差之毫厘，谬以千里”的工匠精神培育——表述疏漏可能引发误操作和生产损失。更深入的引导在于技术创新：鼓励学生分析本土仓库常见故障数据，优化德国工程师设计的诊断算法，使其适配中国仓储环境与操作习惯。当学生用英文向外方技术代表阐述“本土化优化方案”时，输出的不仅是技术成果，更是立足实践、勇于创新的自信，正是“科技为民”理念的生动表达。

技术学习的终极归宿是价值引领。我们设立“AI伦理双周谈”，选取“算法歧视”“深度伪造”“岗位替代”等热点议题，提供《经济学人》等外媒评论与中国学界观点的英文材料，采用中英双语讨论。以自动驾驶“电车难题”研讨为例，引导学生跳出西方抽象伦理框架，结合中国“以人为本”“生命至上”理念与城市道路实际，探讨适配国情的算法优先级逻辑。这种讨论不追求标准答案，却让学生学会不盲从技术神话、不局限单一文化视角，建立“立足本土、放眼全球”的负责任科技观，深刻理解产教融合中习得的每项技能都承载社会责任。

产教融合背景下的课程思政创新，绝非思政元素生硬叠加，而是教学理念与实践模式的深度重构。它要求公共基础课教师打破学科壁垒，主动对接产业需求，更启示我们，立德树人需所有课程同向同行。当英语课为技术注入人文温度，当思政教育在企业实践中落地生根，高职教育就能培养出既懂技术、又明事理的合格建设者，这正是智能时代职业教育的使命所在。

（作者简介：许竹宁，1977年6月出生，女，汉族，陕西省渭南市人，硕士学历，陕西省商洛职业技术学院讲师。主要研究方向：高职英语教学与课程研究。）