

学习贯彻党的二十届四中全会精神

“投资于人才”视角下深入实施新时代人才强市战略的实践路径思考

□朱慕榕

党的二十届四中全会提出,坚持惠民生和促消费、投资于物和投资于人紧密结合。其中,“投资于人才”既是对马克思主义“人的自由全面发展”理论的继承和发展,也彰显了新时代充分发挥我国人力资源优势的鲜明导向。在此宏观背景下,深入实施新时代人才强市战略,本质上是“投资于人才”理念在城市层面的具体化与实践化。莆田市素有“文献名邦、海滨邹鲁”之美誉,历史上便是崇文重教、人才辈出之地。当前,随着“一五二三四”工作部署的深入推进,莆田市正处在产业转型升级、城市能级提升的关键时期,对各类人才的渴求更加迫切。在“投资于人才”视角下,系统审视和优化莆田人才强市战略,对于破解人才发展瓶颈、构筑区域人才集聚高地具有至关重要的意义。

一、坚持一个重要理念:“投资于人才”

将“投资于人才”作为推动莆田绿色高质量发展的重要理念,贯穿于人才工作的全过程、各领域。一是战略引领,顶层设计先行。将人才工作提升到更高站位上,制定《莆田市人才发展中长期规划》,确保人才政策与莆田市的“十五五”规划、产业布局同频共振。推行“产业链人才需求清单”制度,实现“以产引才、以才促产”。树立“投资人才就是投资未来”的政绩观,将人才工作成效作为衡量各级领导班子和领导干部工作实绩的重要内容。二是资源倾斜,提升投资效能。建立稳定增长的人才发展专项资金,并确保财政投入与人才发展需求相匹配。资金不仅要用于直接的人才补贴和奖励,更要战略性投向人才平台建设、科研项目扶持和创新创业孵化,优化投资结构,提高投资效益。三是环境营造,打造人才品牌。可以系统策划并推广“莆田爱才”城市品牌,持续举办高规格的“壶兰英才”节,在全社会大力弘扬“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的风尚。设立“人才贡献特别奖”,对为莆田产业发展和技术创新作出卓越贡献的个人和团队给予重奖和公开表彰,营造崇尚人才、舍得投资的社会氛围。

二、运用两种工作方式:理性投资与情感投资相结合

深入实施新时代人才强市战略,既要依靠精准科学的理性投资,也要注重人文关怀的情感投资,刚柔并济,方能实现投资效益最大化。

一方面,提升理性投资,实现科学决策与精准施策。一是数据驱动决策。升级人才大数据平台,动态掌握全市人才存量、结构、分布和需求,开发“人才预测与预警”智能模块,对人才流动趋势、紧缺程度、流失风险进行动态监测和智能研判,为精准投资提供前瞻性、量化支撑。二是政策精准供给。改变普惠政策,针对顶尖人才、产业急需人才、青年博士、技能工匠等不同群体,制定差异化、定制化的支持政策,实现“一行业一策”“一人一方策”,确保“好钢用在刀刃上”。三是绩效科学评估。建立人才项目与政策的效果评估机制,以对产业贡献、技术创新、经济拉动等量化指标为重点,对人才投入进行成本效益分析,及时废止、修订或优化不适应发展需求的条款,确保公共资源高效利用。

高职院校学生“慢就业、缓就业”心态成因探析及辅导员引导策略研究

□刘燕秋

习近平总书记指出,就业是最基本的民生。当前,“慢就业、缓就业”现象成为高职院校学生工作领域的重点关注议题。高职院校承担着促进学生高质量就业的重要职责。高职院校学生作为技术技能人才的后备力量,其顺利就业不仅关乎个人成长与家庭幸福,更关系到区域经济发展与社会和谐稳定。在近三年对高职院校学生的跟踪调研中发现,部分学生在毕业季表现出明显的求职延迟、选择徘徊、主动性不足等“慢就业、缓就业”特征,需引起高度重视并探明成因,以实施有效引导。辅导员作为学生思想政治教育和就业指导工作的骨干力量,在此过程中肩负重要使命。

本文基于对高职院校学生就业意向的调研,尝试分析“慢就业、缓就业”心态的主要成因,并立足于辅导员工作视角,探索系统性、可操作的引导策略,旨在提升学生就业工作的针对性与实效性,助力学生实现从校园到职场的顺利过渡。

一、当前高职院校学生“慢就业、缓就业”心态的成因分析

根据调研结果,高职院校学生“慢就业、缓就业”心态的形成受到多方面因素影响,主要体现在以下几个方面:

- 个人层面:职业定位模糊与竞争焦虑并存。部分学生缺乏清晰的自我认知与职业规划,对自身技能、兴趣与职业市场的匹配度认识不清。面对多元化的就业选择,容易产生选择困难。部分学生因专业技能不够扎实、实践经验不足或对自身竞争力缺乏信心,对现实的就业竞争产生畏惧心理,倾向于通过“缓一缓”来暂时回避压力。
- 家庭与社会层面:观念影响与支持系统弱化。家庭观念对学生就业选择影响显著。部分家长对传统“铁饭碗”或“体面工作”的偏好,间接导致学生排斥基层一线技术岗位。社会层面上,对于职业教育的认知偏见仍未完全消除,一定程度上影响了学生的就业认同感与积极性。
- 同辈群体与比较压力。同辈群体的就业选择

另一方面,深化情感投资,营造温暖贴心的发展生态。一是强化情感链接。定期开展“人才座谈会”“企业家沙龙”,倾听人才心声。推广“首席人才服务官”制度,由各级领导干部定点联系重点企业和关键人才,通过“早餐会”“夜话会”等非正式沟通,建立亲清政商关系。二是促进文化融入。挖掘莆田特有的妈祖文化、莆仙戏、南少林等文化资源,组织人才参与文化体验活动,增强其对莆田的归属感和文化认同。打造“莆田人才之家”,为人才提供社交、休闲、学习的共享空间。三是做实生活关怀。对于住房、医疗、子女教育、交通出行、文旅休闲等各类服务资源,强化保障,确保人才“引得进”,更能“心安下”。针对非莆籍人才提供“融入计划”,包括本地语言文化入门、社交圈层搭建、生活向导等个性化服务,增强人才的幸福感和归属感。

三、协调三大主体:构建政府引导、企业主体、社会参与的多元投资格局

人才强市战略是一项系统工程,必须打破政府“单打独斗”的局面,构建起多元主体共同参与的“三位一体”协同格局。

政府:做好“引导员”与“服务员”。其核心角色是启动和引导社会投资,并提供基础性、公共性的人力资本投资。主要负责制定规则、搭建平台、营造环境、提供公共服务,深化“放管服”改革,最大限度向市场、用人主体放权。定期组织“政企学研”对接会,扮演好“红娘”和“催化剂”的角色。压实各部门责任,强化数字赋能、考核运用,氛围营造,不断增强推进人才强市建设的凝聚力执行力战斗力。同时,要优化政策兑现机制,大力推广“直补快办”经办模式,精准有效落实就业扶持政策,提高政策知晓度和落实率。

企业:发挥“主战场”与“主力军”作用。确立企业特别是龙头企业在人才引进、使用、评价、激励中的主体地位。实施“企业人才自主评价激励计划”,扩大龙头企业自主认定高层次人才、技能人才的权限范围。对积极建设博士后工作站、技术中心的企业,给予“研发投入后补助”。鼓励企业探索“揭榜挂帅”“项目分红”“股权激励”等市场化激励手段,激发企业投资人才的内在动力。

社会:营造“软环境”与“生态圈”。支持成立“莆田市人才发展联盟”,广泛吸纳行业协会、顶尖猎头、知名校友会、民间资本等参与。引导社会资本设立“莆田人才创业投资基金”,重点投向早期人才创业项目,形成风险共担、收益共享的市场化投资机制。鼓励联盟组织开展行业性技能大赛、人才论坛、项目路演,营造活跃的创新生态。

四、优化四个关键环节:实现“引、育、用、留”全周期投资管理

将人才工作视为一个动态的、全生命周期的管理过程,在“引、育、用、留”四个关键环节持续优化投资策略,提升整体效能。

精准引才,提高人才引进投资回报率。一是放眼全球靶向引才。围绕莆田重点产业,绘制“全球产业

与状态是影响学生决策的重要参照系。部分学生看到身边同学选择“慢就业”,如备考专升本、国企或等待更好机会时,容易产生从众心理,担心自己“急于就业”会错失潜在机会或显得不够“成功”。这也让部分有就业意愿的学生推迟行动、观望同伴去向,进而在群体中强化“缓就业”风气。

二、辅导员引导学生应对“慢就业、缓就业”心态的实践路径

辅导员作为与学生联系最为紧密的教育管理力量,在识别、干预和引导学生就业心态方面具有独特优势。应构建系统化的引导策略体系,多措并举,精准施策。

- 分层指导,夯实职业生涯规划教育基础。针对学生职业规划意识与能力发展的不同阶段,实施分层分类的指导,确保干预的及时性和有效性。

基础层面(大一):聚焦认知启蒙与自我探索,通过新生入学教育、主题班会、团体活动等引导角色转变,帮助学生建立职业长期规划的概念,借助“专业初体验”活动强化专业认同。进阶层面(大二):聚焦方向定位与能力蓄能,深化自我评估与职业探索,开展求职实务工作坊,推动专业相关实践与竞赛,建立重点学生预警谈话机制。提升层面(毕业年级):精准施策与决策支持,建立“一人一策”就业台账,靶向推荐岗位,组建多维度帮扶小组助力就业困难学生,开设求职心理调适专项帮扶,帮助学生管理求职焦虑,正确看待成败。
- 活动融合,激发就业内驱力与职业认同。通过设计“浸润式”的第二课堂活动,将就业引导从说教变为体验,有效激发学生的内生动力。

打造“职业叙事”品牌活动:举办“我的职业路”校友分享会,传递多元成长路径经验;开展“行业前瞻”论坛,对接市场人才需求。深化专业特色实践:联动专业教研室,设计“项目式”体验活动,如无人机行业应用实战营、学前教育真实场景实训营、电子商务直播带货实战营,以真实问题强化专业自信与就业热情。构建朋辈激励生态:组建涵盖优秀毕业生、专升

人才地图”,开展“按图索骥”式引才。利用数字中国建设峰会等平台,举办“壶兰英才”计划专场招聘和项目对接会。二是灵活多元柔性引才。将“周末工程师”“候鸟专家”等模式制度化、常态化。设立“莆田市特聘专家”席位,不计入编制,但赋予其在项目评审、技术决策中的高度权威,实现“不求所有,但求所用”的轻资产投资。三是乡情纽带亲情聚才。深化实施“归雁兴业”工程、“莆智回归”工程,在北京、上海、广州等莆籍人才集聚地建立“驻外人才工作站”,聘请有影响力的莆籍人才担任“引才大使”,发挥情感纽带的投资杠杆效应。

系统育才,厚植本土人力资本根基。一是深化产教融合。进一步推动莆田学院、湄洲湾职业技术学院与重点企业共建“现代产业学院”或“产业人才学院”,实行共同招生、共定方案、共授课程、共建基地,实现“入学即入企、毕业即上岗”,提高教育投资的产业适配性。二是推行终身赋能。实施“人才知识更新工程”,依托“壶兰工匠”等平台,为在职人才提供“技能储能包”培训,重点围绕数字经济、绿色经济等新赛道,提供免费或补贴式技能提升课程,这是对现有人力资本的保值增值投资。三是加强青年托举。设立“莆田青年科技之星”计划,对35岁以下、具有突出潜力的青年科技人才,给予5—8年的长周期、稳定性资助,支持其潜心从事前沿基础研究和颠覆性技术创新,布局未来人才竞争优势。

科学用才,激发人力资本存量活力。一是为人才松绑授权。在市级科研项目中,试点推行“包干制”和“项目经理人负责制”,赋予领军人才技术路线决定权、经费支配权、团队组建权和考核评价权,确保投资转化为创新活力。二是以价值贡献论英雄。破除“四唯”,创新建立人才评价制度。基础研究人才侧重同行评议,应用研究和技术人才侧重市场检验和成果转化效益,使人才评价回归投资效益本质。三是容错纠错促创新。明确“创新免责”条款,对在科研探索中勤勉尽责、未达预期目标的项目负责人和团队予以免责,营造鼓励创新、宽容失败的投资环境。

诚意留才,保障人才投资的长期性与稳定性。一是事业留人是根本。进一步促进创新链、产业链、资金链、人才链的深度融合,提供足够的产业平台和发展空间,让人才在莆田能有作为、有成就、有价值实现感,这是重要的投资吸引力。二是待遇留人是基础。提供具有区域竞争力的薪酬待遇和股权激励,让人才的付出获得合理回报,体现对其人力资本价值的市场认可。三是环境留人是关键。持续优化城市的营商环境、法治环境、人文环境和生态环境,将莆田建设成为一座“近者悦、远者来”的宜居宜业之城,系统性提升城市的宜居指数和幸福指数,这是留住人才的综合性、长远性投资。

综上,“1234”方法论体系,是对“投资于人才”战略理念的系统化、操作化回应。它表明,人才强市战略是一项复杂的系统工程,唯有以战略定力坚持理念引领,以系统思维推动方式创新、主体协同和流程再造,方能将人力资源优势转化为高质量发展的核心优势。这一地方性实践,为更多城市在新时代背景下破解人才瓶颈、激活发展新动能,提供了可借鉴的“解题思路”。

本及参军代表的“就业朋辈导师团”,通过工作坊、一对一结对等实现经验传递与情绪支持,转化同辈压力为正向动力。

3.资源整合与平台运用,提升就业服务效能。善于链接和利用各类资源,构建线上线下相结合的立体支持网络。

线上智慧服务:搭建就业信息传播矩阵,通过数据分析实现招聘信息等,建设“云端简历库”“线下面试间”,为学生提供便捷的求职工具支持。线下校企联动:拓展优质实习就业基地,举办专业专场招聘会、企业开放日,建立“院系—专业—班级”三级就业信息员网络,确保信息传递未梢畅通。构建家校社协同体:通过家长指引、线上家长会争取家长配合;对接人社部门,引入就业政策资源,凝聚育人合力。

4.深度辅导与价值引领,化解思想困惑与心理压力。辅导员工作的核心是“育心育德”,需深入学生内心,提供有温度的支持和引领。

深化问题导向辅导:针对就业具体困惑开展定期“一对一”谈心谈话,纠正非理性观念,制定积极应对方案。强化就业与劳动观教育:融入社会主义核心价值观与时代风尚,通过多元形式弘扬工匠精神与劳模精神,引导树立“先就业再择业”的理性观念,鼓励多到基层开拓创新、建功立业。健全心理支持机制:将就业心理疏导全面纳入学生心理健康体系,常态化开展就业压力普查与分级预警,为有需求的学生提供精准关怀、个性化疏导及专业咨询转介服务,暖心护航就业之路。

总之,高职院校学生“慢就业、缓就业”心态是多重因素交织作用的结果。辅导员需立足育人本职,坚持问题导向与学生本位,通过分层指导精准化、教育活动多元化、资源整合高效化、深度辅导人性化等策略,系统构建引导工作体系,有效激发学生的就业主动性,帮助其明晰方向、提升能力、调整心态,从而积极稳妥地迈入职业生涯,实现个人价值与社会发展的统一。

(作者单位:湄洲湾职业技术学院)

党的二十届四中全会提出:“激发全民族文化创新创造活力,繁荣发展社会主义文化。”要实现这一目标,必须以习近平文化思想为根本遵循,确保新时代文化建设始终沿着正确政治方向前进。干部队伍是推进“十五五”时期文化强国建设任务的关键力量,从价值维度、耦合维度和实践维度来把握习近平文化思想融入干部教育培训工作,进一步推进思想内容进教材、进课堂、进头脑,对于丰富干部教育培训体系、促进干部教育事业发展,引导广大党员干部主动担负起新的文化使命具有十分重要的理论和现实意义。

●价值维度:深悟思想内涵与时代价值

习近平总书记指出:“文化自信是更基本、更深沉、更持久的力量。”将习近平文化思想融入干部教育,是用中华优秀传统文化培根铸魂、启智润心、增强自信的关键之举,具有重要的时代价值。

一是有助于筑牢广大党员干部团结奋斗的思想根基。习近平文化思想深刻回答了新时代坚持和发展什么样的中国特色社会主义文化、怎样坚持和发展中国特色社会主义文化等一系列重大课题,构成了习近平新时代中国特色社会主义思想的文化篇。推动习近平文化思想融入各级党校、干部学院和社会主义学院课程体系,能够引导广大党员干部从历史与现实、理论与实践相结合的角度,深刻理解其核心要义、精神实质与丰富内涵,从而不断增强对党的创新理论的政治认同、思想认同、理论认同和情感认同,进一步凝聚起奋进新征程的强大精神力量。

二是有利于拓展和深化干部教育培训的内容体系。干部教育通常侧重于政治理论、履职能力、党性修养和政治共识的提升,将习近平文化思想融入教学内容,为干部教育注入了崭新的时代内容和深邃的文化底蕴。要求党员干部不仅要有过硬的政治能力,还需具备高度的文化自觉、深厚的文化素养和强大的文化担当。通过专题学习,党员干部能够深刻理解繁荣发展社会主义文化的必要性、紧迫性,系统掌握推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展的方法论,从而进一步丰富知识结构,提升综合素养,使干部教育培训体系的内容更加全面、系统和深化。

三是为党员干部更好担负起新的文化使命提供方向指引。在中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局相互交织的时代背景下,文化建设的地位和作用日益凸显。习近平文化思想明确提出了新时代新的文化使命,将习近平文化思想融入干部教育全过程,能够有效引导广大党员干部深刻认识自身肩负的职责使命,自觉提升运用党的创新理论指导文化建设、破解发展难题、应对风险挑战的能力,从而更加坚定地投身发展新时代中国特色社会主义文化、扎实推进文化强国建设的伟大实践。

●耦合维度:紧扣理论特质与实践要求

习近平文化思想作为指导新时代文化建设的根本遵循,其核心要义、内在要求、实践导向与干部教育培训之间有着十分密切的耦合关系。

一是习近平文化思想突出“坚持党的文化领导权”是干部教育的重要目标。习近平文化思想深刻阐明了党管宣传、党管意识形态、党管媒体的极端重要性。干部教育是落实党的全面领导的集中体现,旨在强化党员干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。因此,干部教育要引导党员干部从政治高度看待文化问题,深刻认识到牢牢把握意识形态工作领导权事关前途命运、民心向背。要通过教育培训,促使广大党员干部成为坚定维护党的文化领导权、有效落实党的文化政策的忠诚实践者和有力捍卫者。

二是习近平文化思想强调“坚持以人民为中心”是干部教育的价值导向。习近平文化思想深刻回答了“我是谁、为了谁、依靠谁”等一系列关乎新时代文化建设的重大基础性、原则性、根本性问题,坚持以人民为中心贯穿于习近平文化思想体系的各个方面。干部教育旨在通过学习培训,强化党员干部的能力素质,提高为人民服务的意识和水平。因此,干部教育要不断增强党员干部服务人民的思想自觉,提升服务群众文化需求、保障人民文化权益的本领,学会如何激发全民族文化创新创造活力,善于从人民的伟大实践中汲取文化创新创造的养分,坚持文化发展为了人民、依靠人民、服务人民。

三是必须适应新形势下宣传思想文化工作的复杂挑战。当前,信息技术深刻改变着文化传播和意识形态斗争的形态,习近平文化思想旗帜鲜明地提出建设具有强大凝聚力和引领力的社会主义意识形态。干部教育是站在时代前沿,具有前瞻性、先进性、发展性的工作。因此,要着力提升党员干部的现代媒介素养、网络舆论引导能力和国际传播能力,培养党员干部善于运用新理念、新技术、新话语融入日常工作的能力,有效应对各种风险挑战,切实担当起在多元文化中巩固主流、在复杂舆论中定分止争、在国际舞台上讲好中国故事的时代重任,确保干部教育与时代发展同频共振、与国家文化战略需求紧密相连。

●实践维度:创新方法路径与实践载体

将习近平文化思想融入干部教育培训工作,是提升党员干部思想文化素质,建设新时代高素质党员干部队伍的重要政治任务。要从推进机制、体系构建与方法创新三个关键路径协同发力,确保习近平文化思想真正内化于心、外化于行。

一是坚持与党的创新理论教育一体推进。习近平文化思想是习近平新时代中国特色社会主义思想的文化篇,应将其融入整个党的创新理论教育体系进行系统学习。要在各类主体班次、必修课程中,有机融入其核心要义与精神实质,引导党员干部从整体上把握习近平新时代中国特色社会主义思想的立场、观点、方法以及贯穿其中的文化立场、文化基因,深刻理解中国式现代化蕴含的独特文化底蕴与文明追求,实现理论武装与文化理解的协同联动、深度融合。

二是构建系统化的教学方式与课程体系。习近平文化思想融入干部教育的关键在于体系化设计,避免碎片化、浅表化。应组织力量深度开发系列标准化课程与特色教材,构建起层次分明、内容精准的课程模块。例如,可设置“深刻学习领会习近平文化思想的核心要义”“深刻把握‘两个结合’的重大意义”“加快建设文化强国”“坚持党的文化领导权与确保意识形态安全”等专题单元,形成从理论到实践、从历史到现实、从国内到国际的完整课程体系。同时,要进一步加强干部教育师资队伍建设,培养一批精通文化思想理论、熟悉文化建设的专兼职教师,不断提升教师用学术讲政治、用文化促共识的能力,切实提升教育培训的实效。

三是创新干部教育的教学方式与载体。要针对习近平文化思想教育的特点,大力推行启发式、体验式、研讨式教学,充分利用中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化的丰厚资源,广泛开展现场教学、案例教学、实践研学,让党员干部在沉浸式体验中增进文化认同、坚定文化自信。积极运用现代信息技术手段,打造线上线下融合的学习平台,开发优质网络课程资源,善于运用新媒体话语和可视化手段增强教学的吸引力与感染力,使深邃的思想理论通过灵活多样的教学形式真正入脑入心。

新征程上,持续深化习近平文化思想融入干部教育工作,是加强党的领导、建设高素质专业化干部队伍的内生要求。必须坚持系统观念,加强顶层设计与实践探索相结合,不断优化内容供给、创新方式方法,推动习近平文化思想更加系统、深入地为广大党员干部所理解和掌握。以培养善于运用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作,勇于承担新的文化使命的关键力量,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供坚强有力的政治保证和人才支撑。

习近平文化思想融入干部教育的三个维度

□唐明彦 康杰