

# 大数据赋能基层党建精准化建设

辽宁丹东市元宝区智慧党建助推基层治理现代化实践

□ 王佳治

基层党建精准化建设,是新时代党的建设总要求在基层落地的核心抓手,以精准识别、精准施策、精准服务为核心,推动基层党建从粗放式管理向精细化治理转型。当前,一些地区基层治理存在力量碎片化、响应不及时、服务不精准等问题,传统党建模式的信息壁垒、供需错位、治理效能不足等短板,已难以适配基层治理现代化需求,亟待探索党建工作创新路径。大数据技术具备海量数据整合、智能研判分析、全流程闭环管理的核心优势,为破解基层党建堵点难点、推进精准化建设提供了全新技术支撑,二者深度融合成为基层党建创新发展的核心方向。本文以辽宁省丹东市元宝区“全科网格+智慧党建”实践为样本,探究大数据赋能基层党建精准化建设的实现路径,为基层党建提质增效、推进基层治理体系和治理能力现代化提供可复制的实践参考与理论支撑。

## 夯实数据基础,打通党建信息共享壁垒

夯实全域覆盖、动态更新、互通共享的治理数据底座,是大数据赋能基层党建精准化建设的前提和基础,核心是打破部门间的信息孤岛,构建权责清晰、协同高效的党建数据全生命周期管理体系。

一是建立标准化全域数据归集体系,紧扣“支部建在网格上”要求,依托“镇街党(工)委一村(社区)党委—网格党支部—楼栋党小组—党员中心户”五级组织链条,科学划分基础网格单元,制定统一数据采集标准与网格员职责清单,将党建、

综治、民政、公安等部门核心数据纳入归集范围,推动党建信息台账电子化、数据化全覆盖。如元宝区划分了331个基础网格,实现辖区信息采集覆盖率100%。

二是完善数据动态更新制度,实行“日常采集+定期检查+适时更新”的工作机制,明确网格员及相关部门的数据更新职责,频度与时效要求,着重保证人口、房屋、党员、重点人员等重要信息的及时性和准确性,解决数据迟滞缺失、与实际情况不符的问题。

三是构建上下贯通、左右协同的数据共享平台,集合多个单位的数据,连接区级智慧平台到省级政务服务平台、官方媒体之间的桥梁,做到数据的安全互享及互相传递。在全方位的数据基础上,使基层党建工作的家底明明白白,也为以后开展精细化工作和服务智能化分析奠定基础,让基层党建由原来的“凭感觉做事”转变为现在的“靠数据说话”。

## 聚焦需求导向,精准对接党员群众诉求

以人民为中心,运用大数据手段精准摸排、及时回应、高效解决党员群众诉求,是大数据助力基层党建工作的精准化的根本出发点,推动党建工作由“被动等问题”向“主动送服务”转变。

一方面,建立全方位诉求闭环工作机制,在“线上线下”双融合基础上,线上依托智慧党群服务系统开设诉求反映途径,让群众能够随时随地提出诉求;线下设置网格议事厅、民声直通车等场所,直接听取群众所急所需所盼问题,建立一套完整的“接收分析—分流转办—协同

处置—反馈评估”的全过程线上闭环,规定每个阶段的处理时间,并将群众满意度作为对责任部门考核内容。元宝区采取该方法处理各种网格事项13.2万起以上,平均处理用时由原来的3天缩短至2.5小时之内,办结率达99.8%,群众满意率为99.4%。

另一方面,强化“未诉先办”主动管理模式,通过分析群众诉求,找出常见诉求、普遍问题以及隐患苗头,将工作重点放在预防而不是事后补救上。对于独居老人、残疾人等特殊人群,利用智能化设备接入智慧平台进行早期预警,根据诉求类型提供相应的帮助,实现真正意义上的“小问题不出网格、大问题不上网络”。通过大数据连接起服务群众“最后一公里”,解决了长期以来存在的服务供给与需求之间不匹配的问题,也大幅提升了人民群众的幸福感、满意度,夯实了党在城乡基层执政基础。

## 强化数据应用,提升党建工作实施效能

加强大数据智能化、场景化融合应用是释放数据资源价值,推进基层党建精准化建设的重要手段,即运用数据服务党建全过程,形成反应灵敏、评价合理、素质优良的党建工作机制。

一是用数据促进跨部门协同合作,在智慧平台上完善“吹哨报到”,实行“网格预警—镇街吹哨—部门报到—联合解决”的流程化处理方式,赋予基层对职能部门进行评价的权利,解决基层“看得见管不了”和部门“管得了看不见”的问题。基于此方法,元宝区矛盾纠纷调解成功率达到

98.5%,群众诉求回复率提高了45%,投诉量减少了32%。

二是运用数据进行智能化分析并作出科学判断,在智慧平台上开发智能派单、AI预警、热点分析等功能,对网格中发生的事件、民众的需求、潜在的安全隐患等信息做到及时分析,找出存在的隐患及不足之处,为党和政府提供科学依据,推动工作由原来的“依靠经验”转变为现在“依靠数据”。

三是以数据赋能队伍建设与精准考评,依托大数据对网格员履职情况进行全流程追踪,建立以办件效率、群众评价、工作实效为核心的量化考核体系。同时,结合履职数据构建分层分类培训体系,破解培训模式单一、实操性不足的问题,元宝区累计开展网格员培训2000余人次,系统性提升网格队伍的全科服务能力。通过全场景的大数据深度应用,既重塑基层党建的业务流程与工作模式,也系统提升基层党建的治理效能,为基层治理现代化筑牢坚实的组织保障。

大数据赋能基层党建精准化建设,是新时代基层党建创新发展的必然趋势,也是推进基层治理体系和治理能力现代化的核心路径。元宝区的实践充分证明,唯有坚持党建引领,以数据基础建设为前提,以群众需求为核心导向,以数据深度融合应用为抓手,方能系统性破解基层党建与基层治理的痛点堵点。这一实践路径,既实现了基层党建工作的提质增效,也切实提升了群众的获得感与幸福感,为全国基层党建精准化建设打造了可复制、可推广的实践范式。

(作者单位:中共丹东市元宝区委党校)

# 新质生产力赋能西部发展的多维价值与实践路径

□ 李晓敏 刘 洪

西部地区作为我国生态安全屏障、民族团结纽带与文化传承载体,其发展质量直接关乎中国式现代化全局。新质生产力以科技创新为核心驱动力,以绿色低碳为鲜明底色,以高质量发展为根本目标,在西部践行中实现了对传统发展路径的根本性突破,构建起生态、社会、精神、文化协同发展力的多维价值体系,为新时代西部大开发注入持久动能。

新质生产力是驱动生态建设的绿色引擎,本身就是绿色生产力。新质生产力的生态价值核心是将生态要素纳入生产要素,通过技术创新与制度创新,推动生态资源从被动保护向主动增值的范式转化,实现生态保护与高质量发展的辩证统一。坚持系统思维,西部地区构建起“保护—赋能—转化”的协同闭环,为生态可持续发展提供了实践路径。在保护环节,依托数字化技术,打造生态环境综合管理信息平台,构建生态安全防控体系,形成事前、事中、事后全链条监管机制,实现对核心生态区动态守护;在赋能环节,依靠绿色技术创新激活生态资源潜力,积极探索复合利用新模式,推动生态保护与产业发展有机衔接;在转化环节,借助市场化机制打通生态产品价值实现渠道,将生态优势转化为可交易、可增值的资产,形成生态保护—价值实现、再投入保护的良性循环。这一闭环实践充分印证了绿

色生产力的核心要义——绿色、低碳、可循环,有力推动生态产品价值实现,使生态势能不断转化为发展动能,为西部生态脆弱地区实现可持续发展提供了可借鉴的实践经验。

新质生产力是推进共同富裕的重要支撑。新质生产力的社会价值旨在提升公共服务质量、促进社会公平,筑牢社会稳定根基。以科技创新为核心驱动力的新质生产力,是促进我国社会事业高质量发展的重要抓手,通过要素重构和技术赋能,新质生产力推动西部地区经济社会从发展不均衡到资源整合、再到成果普惠进行深刻转变,最终实现经济增长与社会公平的辩证统一。在破解发展不平衡方面,新质生产力直击要素配置不均这一关键症结,以数据、技术等新型生产要素突破区域壁垒与资本束缚,逐步打破优质资源向城市中心集聚的格局,为西部地区发展注入了新动能。在资源整合协同方面,西部地区依托数字化平台推动资源要素跨区域跨领域自由流动,特别是引导人才、资金、技术向欠发达地区倾斜,进一步凝聚区域协同发展势能。在成果普惠落地方面,西部地区通过区域协同不断强化技术赋能,推动公共服务向“需求驱动”转型,借助数据分析准确把握人民群众的普遍关切和个体需求,实现精准化供给,有效提高基本公共服务质效,使发展成果全方位惠及西部广大民众。

新质生产力是赋能精神生活的发展动能。新质生产力的精神价值体现为凝聚区域发展共识、筑牢精神内核、增强价值认同。通过发展赋能、技术赋能和文化赋能,西部地区不断激活精神生产新动能,推动国家战略科技力量与区域文化发展产业的深度融合。在发展赋能层面,数字化转型和产业升级为西部地区开辟了就业新空间,基本公共服务均等化让广大民众切实享有教育、医疗等发展红利,从发展成果中获得强烈的幸福感与尊严感,逐步建立起对西部区域发展的坚定信心,提升主动参与经济社会发展的积极性。在技术赋能层面,数字平台搭建起精神共鸣的桥梁,短视频、社交媒体等载体让西部地区的奋斗故事、民俗风情、生态之美得以广泛传播,民众通过线上互动形成情感联结,凝聚起“共护家园、共促发展”的价值共识。在文化赋能层面,数字化手段让传统技艺焕发新生,有效盘活西部地区文化资源存量,不断塑造出兼具地域特色与时代特征的区域精神标识,强化了民众的身份认同与文化自信。

新质生产力是激活文化传承的核心要素。新质生产力的文化价值在于通过技术赋能与理念革新,推动文化传承从静态保护向动态创新转型,为西部高质量发展凝聚强大精神力量。西部地区拥有丰富的历史文化资源,数字技术的介入,本质上是为传统文化赋予现代表达形式,通

过符号转化、场景重构等方式,让原本疏离于大众的文化遗产与现代生活建立情感联结,不断提升传统文化感染力。同时,数字化存档技术,实现了文化遗产的永久留存,为文化传承筑牢技术屏障。传播平台革新则进一步重塑了文化传播的底层逻辑,拓宽了传统文化的影响力边界,新媒体通过交互式叙事打破了地域与圈层限制,使西部文化遗产在使用、体验、参与中被重新理解和激活,在互动反馈中形成了持续发酵的长尾效应,凝聚起多元主体参与的传承合力。此外,文化与科技、旅游、文创等产业的深度融合,对西部地区的传统图案和民间工艺进行创新设计,赋能传统艺术元素焕发新的生命力,将其转化为具备市场竞争力的文化产品和IP符号,推动西部文化传承从被动投入转向主动造血的转变。

新质生产力在西部地区的实践,不仅丰富了新质生产力的区域应用内涵,更验证了其在推动生态脆弱、多民族聚居地区高质量发展方面的重要作用。以新质生产力推动实现高质量发展,不仅能有效破解西部发展难题,更能筑牢国家生态安全屏障、增进民族团结、传承中华优秀传统文化、为中国式现代化建设书写浓墨重彩的西部篇章。

【作者系重庆师范大学马克思主义学院教师,本文系重庆市教委“新质生产力发展的内在逻辑及其创新路径研究”(25SKJD056)的阶段性成果】

# 将社会主义核心价值观有效融入高校思政课教学

□ 曾艳艳

高校思政课是培养青年学生正确价值观念、塑造健全人格的主要阵地。社会主义核心价值观是当代中国精神的集中体现,凝聚着全体人民共同的价值追求,是高校思政课教学的灵魂和核心内容。将社会主义核心价值观有效融入高校思政课教学中,既是应对价值观念多元化冲击、筑牢青年学生思想根基的客观需要,也是提高思政课教学实效性、落实立德树人根本任务的必然要求,对培养担当时代责任的青年人才有重大意义。

目前,高校思政课教学中融入社会主义核心价值观价值观念还存在着一些现实困境,影响着育人效果的充分释放。部分教学模式存在单向灌输式的教学方式,未能体现学生的主体地位,导致对社会主义核心价

值观的内涵解读浅尝辄止,难以引起学生情感上的共鸣、思想上的认同。同时,教学内容脱离时代发展和学生的生活实际,大多采用理论阐述的方式进行教学,缺少鲜活案例和实践载体,造成价值观抽象空洞,学生很难将其内化为自己的行为准则。

立足高校思政课教学实际,推进社会主义核心价值观核心价值观深度融入,要从教学内容、教学方法、实践载体三个方面齐抓共管,创建全方位、立体化的教学体系。在教学内容优化上,要冲破传统理论框架的束缚,把社会主义核心价值观的三个层面同思政课教学内容有机融合起来,发掘其内在联系。联系时代热点和社会现实,增添鲜活的教学素材,将抽象的价值理念转变为具体可感的案例,让学生在领悟理论时,体会到核心价值观在现

实生活中生动的表现,加强教学的针对性和感染力。

改革教学方法,提升融入效果。应摒弃单向灌输的教学方式,采用师生互动、任务驱动、沉浸式的教学模式,充分发挥学生的主动性、积极性。通过线上线下翻转课堂、小组讨论、主题辩论等方式,引导学生自己去思考、交流、探讨,加深对核心价值观的认识。依托新媒体技术,创建短视频、微课、动漫等数字化教学资源,借助校园公众号、学习平台等载体拓展教学渠道,打破课堂时空局限,实现随时随地的学习,契合新时代青年学生认知规律与学习特点。

实践是检验教学效果、促进价值内化的重要方式。高校要创建多元化的实践育人平台,将社会主义核心价值观融入 to 实践教学,实现理论学习与实践践

行的有机融合。组织学生参加红色基地研学、志愿服务、社会调查、校园文化建设等实践活动,在参与的过程中体会核心价值观的内涵,养成良好的道德品质,增强责任意识。

社会主义核心价值观融入高校思政课教学,是一项长久性、系统性工程,要不断探索、不断改进。高校要以立德树人为根本任务,不断改进教学体系、创新教学方法、丰富实践载体,使社会主义核心价值观真正融入到思政课教学的全过程。

【作者单位:西安交通工程学院马克思主义学院;本文系2023年度西安交通工程学院中青年基金项目“社会主义核心价值观贯穿高校思政课教学的逻辑思路与实践探索”(编号:2023KY-60)研究成果】

□ 苗 莉

2026年,生成式人工智能正以前所未有的速度重塑职场生态。对企业而言,人才管理已不再是单纯适配业务发展,而是通过激活人才潜能、构建敏捷人才生态,反向驱动业务创新与价值增长。未来三年,企业核心竞争力的关键,在于能否通过“人机协作”实现效率与创新双轮驱动,形成“1+1>2”的协同效应。面对这一变革,人力资源管理站在改革的关键节点:是畏惧技术带来的“替代”挑战,还是主动拥抱与AI的“协同”机遇?通过深化制度改革,构建人与技术共生共荣的新型劳动关系,成为亟待解答的时代命题。

## 明晰角色边界:锚定人机协同的核心逻辑

探索“人机协同”发展,关键在于让劳动者与技术同频共成长。应引导企业在技术迭代进程中,坚持“以人为本”,确立人的“核心价值”,企业可以选择利用人工智能、机器人等技术在一定程度上替代繁重、重复、枯燥和危险性大的人工劳动,将部分劳动者从上述岗位解放出来,向创造性、高附加值岗位转移,让人力资源的价值得到更充分释放与发挥。

在人力资源领域,人机的角色边界需清晰界定。一些标准化、流程化工作,与AI的技术优势高度契合,可以引入AI处理;组织架构设计、人才梯队建设、企业文化建设等需要战略判断与经验积淀的工作,AI仅能提供数据支撑与决策参考;员工心理关怀、职场冲突调解、团队凝聚力建设等情感密集型工作,AI无法替代人类真实的情感连接与价值共情。明确这一边界,是推动人力资源管理实现人机协同的逻辑起点。

## 推动价值重构:实现从“事务执行”到“组织赋能”的转型

人工智能时代,人类需着力培育AI无法替代的三大核心能力——灵感、直觉与想象力。这一趋势要求人力资源管理工作从传统的“人事管理者”向新时代的“组织能力架构师”转型,推动人力资源管理实现从“事务执行”到“组织赋能”的价值重构。

这种转型主要体现在三个核心层面。在工作模式上,AI可覆盖员工全生命周期管理,打破“信息孤岛”,大幅提升HR全流程生产力;在价值定位上,AI将HR从重复事务中解放,使其聚焦员工需求洞察与组织战略规划;在组织角色上,HR凭借数据洞察为业务发展提供战略支撑,从后勤支持部门转变为企业核心伙伴。

## 直面改革难点:破解人机协同的深层发展障碍

在看到人机协同为人力资源管理带来改革成效的同时,也必须清醒正视当前推进过程中面临的深层障碍。

一是员工抵触情绪普遍存在,部分员工对AI技术持怀疑态度,既担心技术替代导致岗位消失,也对AI决策的合理性、公正性缺乏信任,成为人机协同推进的主观阻力。

二是技能断层问题凸显,全球领先综合性人力资源服务机构任仕达(Randstad)研报数据显示,55%的职场人认为当前的AI技能培训与岗位实际需求“不匹配”。

三是组织文化冲突显现,AI的引入往往伴随效率至上、数据驱动的管理逻辑,与传统企业注重人情、经验、默契的管理文化产生碰撞,若处理不当,极易引发组织内部的矛盾与动荡。

四是制度保障体系滞后,当前多数企业在引入AI技术时,缺乏对员工培训、岗位调整、权益保障的系统性制度设计,导致技术变革陷入“野蛮生长”的困境,难以形成可持续的人机协同发展模式。

## 强化制度保障:构建多方联动的人机协同推进格局

推动人力资源管理实现深度人机协同,需要系统的制度设计作为支撑,更需要政府、企业、社会三方同向发力、协同施策,构建“政府引导、企业主体、社会参与”的共建共治共享格局。

对政府而言,要发挥“有形之手”的引导与保障作用。建立健全就业监测预警与公共服务体系,对AI技术带来的就业结构冲击进行早期识别与精准干预,及时提供职业咨询、岗位匹配和技能培训补贴等全方位支持。设立“数字时代就业转型专项基金”,由政府牵头整合社会资本,持续投入用于大规模、普惠性职业技能提升。将“人机协同”能力纳入企业人力资源管理评级核心标准,引导企业从“技术替代”走向“人机共生”。

对企业而言,HR要成为组织AI转型的推动者与落地者。企业可探索建立“技术引入+员工培训+制度配套”三位一体的人机协同推进机制。在引入AI工具前,充分调研员工需求;在技术部署过程中,通过全员培训、管理者赋能、内部宣传等方式消除员工恐惧;在工具上线后,建立反馈迭代机制,让使用者参与优化过程。

对社会而言,工会和行业组织要成为人机协同的“润滑剂”和“赋能者”。工会应构建技能提升服务体系,依托工匠学院、职业院校开展数字化技能培训,推广“学分银行”制度,将岗位实践、技能竞赛纳入职业资格认证,以赛促学培养AI复合型人才。行业协会要发挥标准引领与资源整合作用,牵头制定人机协同岗位能力标准,推动建立行业共享的职工教育平台,形成“技术升级—能力重塑—就业扩容”的良性循环。

人工智能对人力资源管理的冲击,本质是对工作流程的重新梳理、对岗位价值的重新定义,而非岗位层面的简单“替代”。人工智能时代,人力资源管理的核心命题,并非如何应对技术带来的“替代”挑战,而是如何通过制度创新与模式变革,让技术进步真正服务于人的全面发展。从“替代”走向“协同”,从“事务执行”走向“组织赋能”,从“被动应对”走向“主动定义”,这既是人工智能时代赋予人力资源管理的改革命题,更是其实现高质量发展的历史机遇。推动人力资源管理的人机协同改革,不仅是技术进步的必然趋势,更是深化劳动领域改革、推动企业高质量发展的内在要求。唯有让人与技术相互成就、共同成长,构建起人机共生共荣的新型劳动关系,才能为经济社会高质量发展注入源源不断的人力资源活力。

(作者单位:新疆科技学院)

深化人机协同改革 重塑人力资源管理新范式