

深耕资源融合改革 赋能多语种高等教育高质量发展

□ 卢 颍

进入高等教育普及化阶段,我国高等教育工作的核心转向以高质量发展为引领,告别规模扩张老路,聚焦结构优化、资源统筹、育人提质的内涵式发展。而作为高等教育迎合对外开放布局、服务国家涉外战略的重要支撑,多语种教育迫切需要在提升语言教学质量的同时,关注教育资源有效供给、系统整合及优化配置,破解结构性矛盾。辽宁具有独特区位优势,集聚大量对日、对俄、对韩等涉外经贸企业,是培育复合型多语种涉外人才的核心承载地。立足东北亚对外开放发展格局及跨境产业对多语种涉外人才需求,高等教育要实现多语种教育资源的跨语种、跨学科、跨领域系统性整合,形成统筹整合、协同共享、精准适配的多语种教育资源配置体系,推动多语种教育向结构优化、提质增效的转型。

组建多语种协同师资共同体,实现人力资源集约配置。师资队伍是提升多语种育人质量的核心支撑。高校应依托日语、俄语和朝鲜语等现有专业师资力量,搭建跨学科、跨专业协同师资共同体,统筹集约多语种教学人力资源,助力多语种教育质效的同步提升。首先,以东北亚对外产业发展对多语种涉外人才的需求为导向,整合多语种专业教师、外贸行业实务导师、外教等师资资源,组建多语种联合教研工

作组。针对跨境电商、翻译及单证操作等共性课程,按照育人方向的差异开展常态化、针对性的课题研讨、集体备课或教学方案设计等活动,共同打磨教学内容、行业案例,共享教学经验。其次,依托结对共建教学团队,在多语种教学中推行师资轮岗、交叉授课制度,引导不同语种教师发挥自身专业教学优势,共同承担特色专题讲座、实训指导、跨语种通识教学。依托高度集中的师资资源,弥补单一语种教学的不足,全面提高师资利用率,夯实多语种复合型人才培育基础。最后,为实现一体化集约调配师资资源,可推出多语种师资共同体联合考核制度。设置协同授课、交叉教学、跨语种教研等评价指标,并将评价结果纳入教学考核体系中,鼓励教师深度参与到多语种教育资源融合配置改革中,在“协同共享”的师资共同体格局中实现育人效能的最大化。

构建多语种融合课程体系,推动课程资源供给改革。立足区域发展,服务地方产业是地方高校办学的基本定位。围绕“语言+区域+经贸”复合型人才培养目标,重构多语种融合课程体系,搭建通用课程共建、特色课程分流的模块化教学架构,实现课程资源互通共享、精准供给。在通用共享基础课程模块搭建方面,院校要面向所有涉外专业设置多语种通识课程,将日语、俄语、朝鲜语等语法、商务礼仪、经贸政策等共性教学资源融合起来,提高课程资源适用度、共享度。可编创跨语种通用

商务教材,在相同商务场景内配置多语种对照教学素材,让课程资源从分散化走向集中化、整合化,实现对多语种教育资源的一次建设、反复利用。

在特色课程建设上,紧密结合辽宁对日、对俄、对韩经贸区位优势,因地制宜打造贴合产业实际的特色课程集群,重点开设俄语边境贸易、跨境物流、对韩商务管理、文旅贸易、对日跨境电商合作等特色课程。畅通跨语种辅修、选修通道,支持学生根据职业规划跨语种选课学习,丰富知识结构、提升复合能力,切实增强毕业生岗位适配度和市场竞争力。在多语种课程资源库内,通过融合不同语种特色课程资源,搭建“通用基础+语种特色”的课程架构,彰显多语种复合应用型人才培养特色,提高课程供给的针对性、精准性,全面提升多语种人才培育同区域涉外产业的适配度,回应“外语+”复合型人才培养的现实需求。

搭建数字化实训共享平台,推进实训资源融合升级。在高质量发展视域下,在持续推进多语种教育资源融合配置改革的过程中,依托区域区位、办学优势,整合多语种线下实训室、智能教学软件,搭建一体化数字化多语种实训共享平台。在线上与线下相结合的形式下深度整合实训资源,实现实训资源的智慧化融合升级,为学生提供更多参与多语种实训学习的机会,提升复合型人才培养效率。一方面,要摆脱传统多语种实训室相互独立的

分割布局。将现有外贸单证操作机房、跨境直播实训室、智能翻译系统、实训题库等教学资源整合起来,建造多语种综合实训中心,激活实训设施的共享潜能;统一调度使用实训场地、设备,支持各语种实训教学的错峰使用,让不同语种、教学场景均能在同一平台上实现共享。

另一方面,要搭建多语种数字实训云平台。对适配多语种的跨境实训系统、外贸模拟软件进行统一配置,整合对日、对俄和对韩等商务合同、跨境营销及外贸单据等数字化实训素材,推出可检索的实训资源数据库;搭建虚拟仿真实训场景,让不同语种专业学生都能沉浸式参与到实训活动中,获得语言、专业技能等综合素养的全面提升。在实训资源平台建造过程中,通过组织开展跨语种联合实训项目及多语种外贸技能竞赛,让学生在实训练习中实现知识的内化、能力的迁移。同时还要持续深化校企深度合作,依托辽宁本地企业的优质实训资源,积极引入本地涉外企业真实贸易案例、订单数据、涉外谈判场景等一线资源,动态更新平台实训内容,推动人才培养与产业需求同频同步,为辽宁深度融入东北亚经贸合作源源不断输送高素质复合型语种人才。

【作者单位:辽宁对外经贸学院;本文系辽宁对外经贸学院2022年度博士科研启动基金项目“跨文化交际视域下韩国文化教育内容体系构建研究”成果(编号2022XJLXBSJJ06)成果】

完善协同共治机制 激活新就业群体城市治理内生动力

一是出台规范化制度指引,确立社区合伙人治理身份。推动各地将新就业群体纳入基层治理体系,要从制度层面明确其参与治理的准入标准、权责边界与合作模式,赋予其规范化的基层治理参与身份与常态化参与渠道。例如,湖南株洲市委社会工作部出台全省首部《城乡社区发展治理合伙人机制工作操作指南(试行)》,以规范性文件形式清晰界定其在社区治理中的角色定位和运行规则,为从业者有序参与社会治理提供了制度化支撑。

二是丰富基层治理参与场景,延伸城市治理感知触角。立足新就业群体的职业特性,拓展其参与基层治理的场景和载体,推动其日常工作与城市管理需求有效对接,实现治理隐患早发现、早反馈、早处置。同步搭建“新就业群体议事厅”协商平台,推动群体参与延伸至城市管理、公共服务评估、政策落地监督等领域。例如,长沙市天心区推行“基层治理合伙人”机制,组建骑手治理先锋队,依托日常配送巡查及时上报占道经营、消防通道堵塞等治理隐患。

三是建立积分化正向激励体系,保障参与可持续性。构建“奉献可量化、付出有回馈”的激励制度,将新就业群体参与基层治理、志愿服务贡献转化为可兑换积分,以看得见的实惠和有限公共服务作为正向引导,持续激发内生动力。

【作者单位:中共株洲市委党校;本文系2026年度株洲市统一战线理论政策研究课题“新的社会阶层人士身份认定的现实困境与对策研究”(课题编号:201615)的阶段性成果】

身安心安:新就业群体融入城市的三重治理构建

□ 刘 婧

数字经济与实体经济深度融合催生各类新型就业形态,快递骑手、网约车司机、同城货运从业人员等新就业群体已成为保障城市高效有序运行的重要力量。中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强新就业群体服务管理的意见》,明确要求不断提升新就业群体的获得感、幸福感、安全感。湖南省统筹推进“暖新驿站”“红色之家”等线下服务阵地建设,持续完善面向新就业群体的基础公共服务。与此同时,该群体在城市社会融入过程中仍存在职业社会认可度不高、制度化参与渠道不足、心理归属感不强等现实短板。其中,“身安”侧重生存发展层面的合法权益保障,是新就业群体稳定扎根城市的前提基础;“心安”聚焦精神文化层面的身份价值认同,是其深度融入城市社会的核心关键。本文立足湖南基层治理实践,从权益保障、社会支持、协同共治三个维度探析制度机制创新路径,着力构建新就业群体与城市共生共荣、双向促进的现代化治理范式。

健全权益保障机制 筑牢新就业群体“身安”制度支撑

一是完善法治供给,补齐制度短板。聚焦出行、即时配送、同城货运等平台灵活就业工伤认定流程繁琐、保障体系缺位等突出问题,在省级层面统筹深化推行职业伤害保障试点工作,创新推行“平台按单缴费、劳动者零成本”参保机制,从制度

上补齐灵活就业人员工伤保险保障盲区,真正实现新就业形态劳动者“应保尽保、伤有所赔”。

二是强化地方立法,构建全链条保障机制。推动出台地方性法规,将用工监管、薪酬发放、社保参保、算法约束等纳入法治化轨道,补齐新就业形态劳动者权益保障制度体系短板,实现权益保障有法可依、有章可循。例如,湖南株洲在省内率先出台《关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》,从明确用工主体责任、保障工资支付保障、覆盖社会保障、规范平台算法等方面作出系统性规定,形成了“一揽子”制度解决方案,形成了可供借鉴的地方实践样本。

三是筑牢安全防线,降低职业风险。要聚焦新就业群体作业痛点,完善配套设施,如设置配套专属停车区域、推行楼栋智能导航、建立便捷扫码通行机制,有效化解配送入户与车辆停放难题。依托工会驿站,常态化开展工伤预防宣教,采用情景模拟、案例实操等培训方式,向快递、外卖从业者普及安全作业规范,系统降低职业伤害风险。

四是畅通调处渠道,化解劳动纠纷。要重视新就业形态劳动者的诉求,构建“收集、分级处置、回访反馈”全流程闭环管理机制。整合调解、仲裁、司法、法律援助资源,提升调解仲裁服务的可及性。例如,株洲依托“幸福株洲·纠纷调解云平台”,打造“访、调、裁、诉、援”一体化服务链条,开辟劳动维权绿色通道,推动矛盾纠纷在基层前端化解。

搭建多元社会支持机制 厚植新就业群体“心安”情感认同

一是整合实体服务阵地,拓展普惠化综合服务。统筹党群服务中心、快递驿站、新就业劳动者之家等空间载体,在饮水、充电、临时休憩等基础服务之上,拓展职业技能提升、公益法律咨询、子女临时托管、专业心理关爱疏导等延伸服务,精准回应从业者生活与发展诉求,以实体空间搭建群体与城市的情感连接节点,增强新就业群体的城市归属感。

二是推进党建工会双覆盖,强化组织引领效能。坚持党建带工建工作思路,推动党组织、工会组织向平台、站点、社区全域延伸,确保新就业群体“离乡不离党、流动不流失”。例如,湘潭依托行业主管部门组建网约配送行业党委与工会联合会;株洲在货车司机之家、快递网点设立功能性党支部,社区同步建立专属新就业群体党组织,动态摸排管理流动党员,实现“口袋党员”归队安家。

三是创新双线参与载体,畅通制度化政治表达。适应群体分散流动特征,推行线上“微党课”“云学习”与线下集中研讨相结合的组织生活模式,如永州率先在货车、网约车行业搭建“云上党支部”,以数字化手段激活红色治理动能。同时,畅通群体参政议政渠道,将优秀新就业群体代表纳入人民建议特邀征集队伍,推动实现职业身份向城市治理主体身份转变。注重从优秀骑手、货运司机中发展党员,为新就业群体政治参与提供现实路径。

以“四引协同”激活党建 引领基层治理新路径

□ 李 蕾

基层治理是国家治理的“神经末梢”,也是打通群众需求与政策落地的“最后一公里”。当前,城乡基层治理仍存在资源统筹力度不足、多方协同联动不畅、民生服务响应滞后等短板弱项,一定程度制约了基层治理体系和治理能力现代化推进步伐。立足基层工作实际,牢牢把握党建统领根本抓手,创新构建政治引领、组织引聚、能力引智、文化引润“四引协同”工作机制,能够有效把党的领导制度优势转化为基层治理实实在在的治理效能,推动基层治理水平整体跃升。

政治引航固本,校准基层治理民生导向。基层治理成效好不好,政治方向是首要关键。要始终坚持以人民为中心,充分依托基层党组织的思想引领、组织统领核心作用,统筹协调居民、企业、社会组织等各类群体多元利益诉求,凝聚符合公共利益、顺应群众现实期盼的治理共识。在老旧小区改造、公共服务升级、便民设施提质等重点民生工作中,要严格落实党组织前置研判、全程把关工作制度,让各项决策部署精准对接基层实际、贴合群众的现实需求。同时,把价值引领深度融入社区议事、网格常态化走访、邻里互助等日

常工作中,搭建群众参与治理的多元渠道,引导群众主动发声、共建共管公共事务,在实践中增强思想认同、理念认同,有效规避重技术建设、轻民生体验的治理误区,牢牢守住基层治理为民惠民的民生本心。

组织引聚聚力,构建全域联动治理格局。针对传统治理中长期存在的主体分散、权责划分模糊、管理松散等突出问题,可依托“街道—社区—网格—党员中心户”四级纵向贯通、层层传导的组织链条,实现“横向到边、纵向到底”的全域覆盖型网络综合治理体系。常态化落实党建联席会议,权责清单公示制度,由社区党组织牵头,统筹辖区机关单位、物业企业、社会组织等各类治理力量,通过清单化管理明确各方履职边界,解决推诿扯皮、责任悬空等治理问题。针对商圈、产业园等新业态集中区域,因地制宜灵活设置流动党小组、云端线上党支部,精准覆盖新就业群体,补齐新兴领域治理的不足,真正推动党组织建设与基层治理工作无死角、全覆盖。

能力引智赋能,提升基层治理服务质效。充分发挥党的统筹协调、整合资源的独特

优势,打破跨部门数据壁垒与资源孤岛,以基层党员先锋队队伍为核心载体,将智能数字治理技术、专业化服务资源等现代治理要素精准导入基层治理末梢。打造“党员数字先锋”特色志愿服务队,带头推广智慧治理平台、线上办事端口落地应用,同时针对老年群体等数字弱势群体,专门设置线下“帮办代办”专属服务岗,优化适老化服务功能,切实化解数字鸿沟带来的服务难题。建立群众诉求闭环处置机制,依托网格常态化巡查、入户精细化摸排走访,实现群众诉求统一归集受理、多职能部门协同联动处置,全过程跟踪反馈,推动邻里矛盾、民生琐事等大量民生小事、基层难题化解在网格、解决在基层,大幅提升治理响应速度和处置效率,实实在在增强群众获得感、幸福感与满意度。

文化引润铸魂,厚植共治共享治理根基。以特色文化涵养社区治理精神内核,用主流价值凝聚多元共治治理心力,为构建多方参与治理格局筑牢思想根基。用好新时代文明实践各类阵地,深入挖掘本地红色文化资源,把红色宣教、文明新风培育融入居民日

常生活,常态化开展邻里互助、公益义诊、便民志愿服务等接地气活动,重塑邻里守望、和睦友善的社区人文氛围。深度挖掘身边党员先锋事迹,选树基层治理一线先进典型,用通俗易懂、群众喜闻乐见的宣传方式讲述身边治理暖心故事,引导辖区居民摒弃“旁观者”心态,主动投身社区建设、公共事务管理和邻里帮扶志愿服务。持续培育居民公共责任意识,推动基层治理由党组织单一主导管理,向党组织引领、全社会广泛参与的多元共治模式转型,加快建设人人有责、人人尽责、人人享有的基层治理共同体。

奋进新征程,“四引协同”工作机制有效破解了以往党建工作与基层治理融合不深、衔接不畅的突出问题。通过政治、组织、能力、文化四个维度同向发力、互补赋能,打通党建引领基层治理深度融合的实践通道,把党的全面领导贯穿基层治理全过程、各环节,让基层治理始终紧扣群众需求、回应民生期盼,不断夯实社会和谐安定的基层基石,为新时代以党建引领基层治理现代化提供可复制、可推广的实践参考。

（作者单位:中共安丘市委党校）

□ 许 斌 唐瑜婷 黄雪亭

作为承担网络强国、数字中国建设重要使命的中央企业,如何将人工智能技术这一“关键变量”,转化为组织效能提升、运营成本优化的“最大增量”? 中国电信坚决贯彻落实国家战略部署,深入推进云改数转智慧战略,全面拥抱人工智能变革,加速向综合智能信息服务运营商转型升级。在企业战略转型进程中,高素质专业化人才队伍的系统性重塑,是保障企业高质量发展的核心关键。

中国电信党校(人才发展中心)主动担当、前瞻布局,立足教育培训主阵地、转型变革助推器、党建研究智力库、知识管理大平台的职能定位,以学科建设为重要抓手,推动人工智能技术深度融入人才培养体系。依托基层一线服务场景开展试点探索,创新构建“AI 陪练打基础、实战检验见真效、智能评分找差距、靶向赋能再提升”的人才能力建设新路径。该实践通过数字化工具驱动组织效能升级,以精准赋能实现人力资本增值,推动企业人才培养从阶段性集中集训,迈入可持续、常态化、智能化的全员进化新阶段。

破局革新:从“人盯人”督导迈向“人机协同”赋能

传统央企基层管理中,业务转型对一线人员服务标准化提出刚性需求,但集中培训频次有限、知识技能的转化率低。认证过关无跟进、技能练习不持续、能力提升难量化,这三大瓶颈直接推高了人力培养成本与岗位适配风险,制约组织效能释放。

为破解基层人才培养痛点难点,中国电信创新引入AI陪练技术和星辰超级智能体TeleAgent,重构全员能力培育体系,推动人才培养模式从单一讲师带教,转向“员工自助提升+智能精准赋能”的人机协同新范式。在某地市公司试点工作中,AI陪练平台实现1500多名一线人员全覆盖。中国电信党校充分发挥知识管理枢纽作用,系统梳理上架入户服务、方案讲解、复盘分析等多类场景化训练剧本,将企业沉淀的组织经验转化为标准化数字知识资产。一线员工可随时开展一对一沉浸式模拟对练,把规范服务流程转化为岗位本能,同时依托多维度智能评分报告精准查摆能力短板。新模式有效将基层管理者从“人盯人”督导事务中解放出来,依托数据开展精准管理决策,大幅降低管理成本、优化资源配置效率,充分释放人机协同育人倍增效应。

闭环深耕:构建“练—战—评—赋”全链条培育体系

该模式精髓在于构建“练中战、战中评、评中赋、赋中练”的良性培育闭环,通过全流程数字化管控,实现人才能力建设可量化、可追踪、可优化。党校既是智能工具供给方,更是培育方法论、长效运营机制设计方。

聚焦练与战,持续夯实场景实战能力。党校教研团队深入一线调研,持续迭代本地场景库,将复杂服务流程拆解为分段演练模块,确保训练精准触达痛点。试点单位建立服务录音采集机制,将每次实战转化为可分析、可改进的学习素材,有效降低场景模拟难、反馈滞后带来的效能损耗。

聚焦评与赋,实现数据画像与靶向提质。依托TeleAgent智能评分引擎,围绕服务话术七大维度与会议评价体系,自动输出得分、强弱点分析及改进条目的质检报告,直接用于次日晨会入户指导与晚会复盘,实现从“凭感觉管理”到“用数据决策”跨越。基于评分数据,靶向赋能精准发力:共性问题开展专题培训,个性问题推送专项剧本强化训练,通过“赋能—检验—再赋能”迭代验证,将有限资源精准投向最需提升环节,显著降低单位效能提升成本。

数智蝶变:数据驱动组织效能系统性跃升

全链条培育闭环落地后,试点区域队伍建设与业务发展成效显著。某地市公司9个支局试点中,单月核心业务户量提升14%,关键业务产出效率增长12%,重点业务转化效能跃升10%以上,培训投入产出效益持续提升。最为关键的是,基层管理逻辑实现系统性重构。不少基层干部员工深有体会的说:“支局长逐渐知道管什么了,基层员工逐渐知道做什么了。”一线反馈揭示了AI陪练核心价值:通过量化评估和能力画像,将模糊管理直觉转化为科学决策依据,管理精度显著提升。该模式大幅压缩人才培养周期,降低岗位试错成本,促进人力资源优化配置。

实践充分证明,央企培育和发展新质生产力,必须同步推动组织管理从经验驱动向数据驱动深度转型。中国电信党校以人工智能深度赋能人才建设,搭建起可量化、可追溯、可优化的效能管理闭环,切实筑牢教育培训主阵地、用好知识管理大平台,以党建引领、数智赋能推动企业战略落地,充分彰显党校服务转型发展、助力高质量发展的职能价值。

当前,试点实践充分验证了“AI陪练+闭环管理”人才培养模式的科学性与实效性。下一步,中国电信党校将立足集团人才队伍建设全局,系统总结试点经验,持续迭代智能工具与运营机制,推动创新模式在更广区域、更多岗位、更多业务场景复制推广,让AI陪练成为基层员工能力进阶的“标配引擎”,让数据驱动成为组织效能提升的“基础底座”,持续深化“练—战—评—赋”培育闭环在各业务条线适配落地,实现人才队伍建设与企业战略转型同频共振、同向发力。

该创新实践形成的电信经验,为中央企业运用人工智能破解人才培育、效能转化难题,提供了可复制、可推广的实践样本。让每一次实战成为成长起点,让每一名员工拥有专属智能陪练,企业即可依托数智化手段,以更低成本、更高效率实现组织能力持续提升。这既是智能化时代对“人才是第一资源”理念的生动践行,更是央企坚持科技创新、深化管理创新,以数智化转型赋能企业高质量发展的责任担当。

【作者单位:中国电信党校(人才发展中心)】

数智赋能强大队伍 科技聚力促转型

中国电信以AI陪练+智能体构建人才培养闭环新模式