

打造新时代党建高地，是省委立足习近平总书记赋予的重大使命、基于浙江党建工作坐标方位作出的重要部署。2025年以来，全省上下聚焦争当“四个排头兵”，坚持融入大局抓党建、抓好党建促全局，聚力实现对标看齐一贯彻到底的政治效果、勇挑大梁多作贡献的发展效果、实践探索走在前列的示范效果。时至岁末年初，正是盘点总结全年进展的重要节点。党建工作抓得准不准、实不实、好不好，根本就看“三个效果”怎么样。

新时代党建高地之高，首先是政治忠诚上的要求高、标准高。省委鲜明提出在凝心铸魂上立标杆，充分彰显了守根护脉、绝对忠诚、站岗放哨的政治担当。一年来，从开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，到抓好党的二十届四中全会精神学习宣传贯彻；从健全贯彻习近平总书记重要指示批示精神和党中央重大决策部署闭环落实机制，到扎实做好中央巡视反馈意见整改；从建设提升教研中心，到创新实施干部教育培训好教材建设计划，各项重大政治任务有力推进，政治建设不断走深走实。浙江作为重要萌发地，挖掘用好习近平总书记留下的宝贵精神财富，不仅是各级党组织的职责使命，更牵系着广大干部群众对总书记的崇敬感恩之情。同时，浙江无小事、事事连政治，更应胸怀“国之大者”，时时处处从政治上观察和处理问题，做到守土尽责。总而言之，“总书记有号令、党中央有部署，浙江见行动见实效”，既是政治忠诚的检验标尺，也是抓好党建的价值指向。

党的建设历来是为党的中心工作服务的，党建工作成色如何，关键看高质量发展的成效。一年来，围绕贯彻习近平总书记“4+1”重要要求、落实省委“132”总体工作部署，党建资源力量在科技创新、对外开放、城乡融合等一线集聚，推出了“135”人才强省体系建设工程、服务保障外经贸高质量发展、山区海岛县干部人才资源倾斜集成改革、深化党建联建推动乡村振兴片区组团发展等重点工作、重要改革，有力助推“经济大省挑大梁”。干事创业离不开正确导向的引领，省委坚持“三看”“三破”“三到”选任干部，健全以实干实绩论英雄的赛马比拼机制，实行高质量发展绩效和党的建设“两张答卷”，一大批优秀干部在经济发展主战场脱颖而出，正是干部“一马当先”、高质量发展“万马奔腾”的生动写照。

浙江是习近平总书记工作过的地方，有责任有条件推动各项工作走前列、作示范。省委反复强调，切实增强“没有走在前列就是风险、就是失职”的争先意识，实现党建工作的示范效果，必须坚持守正创新、系统集成、问题导向，打通一批堵点卡点、破除一批顽瘴痼疾、探索一批试点经验，推广一批基层创新，努力形成党建经验出浙江、党建创新看浙江、党建高地在浙江的生动局面。一年来，党的创新理论教学改革、领导班子主要负责人变动交接等做法在全国推广，新兴领域“两个覆盖”、公权力大数据监督、年轻一代民营经济人士高素质成长试点等纵深推进，打造新时代党建高地涌现出不少标志性成果。这些探索实践既是落实中央和省委部署的内在要求，也是为全国探路先行的责任所在。

2026年是“十五五”开局之年，也是我省加快打造新时代党建高地突破提升之年。新征程上，唯有聚焦争当“四个排头兵”、聚力实现“三个效果”，坚持既定的思路、理念、打法不动摇，同时结合实际不断丰富完善，方能步步为营积小胜为大胜，更好发挥党建“树导向、强保障”功能作用。

（本文转载自省委组织部《时代先锋》杂志2025年第12期卷首语）

# 以『三个效果』印证检验党建成效

**提要：**“十五五”规划建议提出，促进科技自主创新和人才自主培养良性互动，建设具有全球影响力的教育中心、科学中心、人才中心。科技自主创新和人才自主培养，其价值理性在于“自主”，这是建设具有世界影响力的教育中心、科技中心、人才中心的本质属性。“自主”是坚持什么道路的价值取向，是国家战略需求的制度选择，是赢得国际竞争主动权的大国担当。科技创新与人才培养两者是共生共存的关系，相互依存、不可分割，要以制度创新实现两者的良性互动。一是加强党对协同育人的统筹领导，二是坚持制度改革破立并举、先立后破、不立不破的科学方法，三是持续构建人才链与创新链的融合机制。

技术必须具有全球视野。正如习近平总书记深刻指出：“自主创新是开放环境下的创新，绝不能关起门来搞，而是要聚四海之气、借八方之力。”高水平科技自立自强是开放环境下的自立自强，通过全方位的国际科技创新合作，与相关国家构建合作共赢的伙伴关系，同舟共济，将在实现自身发展的同时惠及其他国家和人民，推动全球范围平衡发展。正确把握开放创新与自主创新的辩证关系，是赢得国际竞争主动的大国应有担当。

## 准确把握科技创新与人才培养的矛盾运动规律

习近平总书记深刻揭示了人才与创新的辩证统一关系，指出“人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动”“在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才”。科技创新与人才培养两者是共生共存的关系，相互依存、不可分割。共生性是两者良性互动的存在论基础，科技创新为人才培养提供物质技术条件与实践场景，人才培养为科技创新提供核心动力与主体支撑。这种共生关系并非简单的线性关联，而是相互渗透、相互塑造的有机统一体。

运用唯物辩证法分析，两者互动是对立统一的过程：存在着人才培养速度质量与科技创新需求多样性的矛盾；人才知识结构与产业创新升级的矛盾；评价体系滞后性与创新生态成长性的矛盾；国际化人才培养与科技自主可控的张力矛盾；创新资源市场化配置与体系化集中攻关需求的矛盾等等。科技创新与人才培养之间的矛盾具有系统性、体制性和多维度特征，需从制度、文化、技术三个层面进行深度解构。

在制度层面，部门协同不足与政策碎片化仍在不同程度上存在；在文化层面，短期功利导向与容错机制缺失依然在不同程度上存在；在技术层面，技术迭代加速与人才培养周期步调不一、契合度不够，是矛盾的另一重要根源。这些矛盾从不同方面制约着“教育链—人才链—创新链—产业链”的深度融合。辩证关系中的“对立”体现为二者发展的不平衡会形成相互制约。若科技自主创新的步伐远超人才培养的速度，就会出现“创新平台有了，但缺人可用”的局面，导致创新资源闲置、创新效率低下；若人才培养的规模结构与科技自主创新的需求不匹配，就会出现“人才过剩”与“人才短缺”并存的结构性矛盾——传统学科人才供过于求，前沿交叉领域人才供不

应求。这种制约关系倒逼二者必须动态适配：科技自主创新的布局调整需要同步带动人才培养体系的改革，人才培养的质量提升需要同步支撑科技创新的能级跃升。只有通过把握矛盾的同一性与斗争性，实现两者的动态平衡与协同发展，才能通过推进教育科技人才一体发展的体制机制改革，转化为推动两者协同发展的动力。

## 以制度创新实现两者良性互动的耦合机制

制度创新的本质特征是适应新质生产力发展的新型生产关系持续构建过程。从理论层面分析，一是制度创新破解“主体碎片化”。协同治理理论强调多元主体通过规则共识实现公共目标”，其核心矛盾是“主体利益差异导致的协同失灵”。在教育科技人才领域，政府、高校、企业、科研院所的利益诉求存在天然差异，制度创新的作用在于通过“规则共识”平衡多元利益。

二是制度创新实现“人才价值增值”。人力资本理论认为“人力资本是经济增长的核心要素，其价值取决于教育投入与实践积累”，其核心逻辑是“教育是人力资本形成的基础，科技是人力资本增值的载体”。然而，传统制度存在教育与实践脱节、科技与人才分离两大瓶颈问题，制度创新通过“规则重构”实现人力资本“供给一需求一增值”的闭环。

三是制度创新构建“系统协同性”。创新生态系统理论将创新视为“要素相互作用的生态过程”，其核心是“构建要素自由流动、主体协同共生的生态环境”。科技创新和人才培养作为创新生态系统的核心要素，其协同性取决于制度是否能为“要素流动”提供保障，制度创新通过“规则保障”构建生态协同性。新质生产力作为由技术革命性突破催生而成的先进生产力形态，正从根本上重塑自主培养与自主创新的耦合逻辑。其核心变革体现为技术革命、要素配置与产业升级的三重驱动机制，推动两者从线性联动向生态化协同跃迁。

“十五五”规划建议作出了教育科技人才一体发展，促进科技自主创新和人才自主培养良性互动的总体部署，关键是需要以制度创新为引领形成两者“良性互动”的耦合机制。一是加强党对协同育人的统筹领导。教育科技人才工作具有全局性、长远性、战略性特征，涉及多部门、多层次、多主体，没有强有力的统筹，就难以打破部门利益藩篱，实现资源要素的优化配置。2023年以来，浙江省委、省

政府举全省之力，着眼补短板、强弱项、打基础、利长远，大力推进高等教育强省建设，制定实施推进高水平大学建设、加快普通高等学校高质量发展和普通高校基础设施提档工程的意见，以“一校一策”推动高校发展方向更聚焦、特色更鲜明、优势更突出，促进全省高等教育水平整体跃升。接下来，要继续深入实施“双一流196工程”，以超常规力度打造一批国内一流、世界一流的高水平大学和学科，加快建设高等教育强省。

二是坚持制度改革破立并举、先立后破、不立不破的科学方法。“破”能为改革开辟道路、清除障碍、创造条件，立则对改革起着基础性、先导性作用。促进科技自主创新和人才自主培养良性互动，必须把握好二者的辩证关系和承接顺序，特别是在深化项目评审、机构评估、人才评价、收入分配改革，畅通高校、科研院所、企业人才交流通道，激发创新创造活力等难点、卡点问题上，要从实际出发，因地制宜，遵循规律。深化科教协同与产教融合机制。例如，浙江大学加快打造卓越工程师人才培养“实验区”，以工程师学院为“改革实验田”，探索“项目制”育人模式，聚焦关键工程技术难题，汇集来自不同学院专业、不同类别领域的研究生，由院士等科学家和高层次人才领衔，组建联合指导和课题攻关团队，密切与行业龙头企业合作，推动人才培养、科学研究、技术研发、成果转化有机联动；推行“校内导师+企业导师”双导师制，与龙头企业共建联合培养基地，订单式培养行业急需人才；首创工程专业学位研究生培养与行业职业资格评审贯通机制，让毕业生在获得学位的同时可申请工程师职称，缩短人才成长周期。浙江大学的探索核心，在于以制度设计打通“育人”与“创新”的关键节点，实现二者从“被动衔接”到“主动耦合”的质变。

三是持续构建人才链与创新链的融合机制。人才作为科技创新的核心载体，其驱动作用通过“认知突破—能力转化—结构适配”的递进链条实现。这一内生机制既体现于微观个体的创新行为，又作用于宏观创新系统的效能释放，形成从基础研究到产业应用的价值传导闭环。人才结构与创新链的动态匹配，往往是从系统层面影响科技创新的整体效能。创新链的基础研究、应用开发、成果转化等环节，分别对应着不同类型、不同方式的人才培养需求，人才驱动科技创新的内生机制，本质上是个体认知突破、群体能力协同、系统结构优化共同作用的结果。因此，构建以人才为核心的创新生态，需要既重视顶尖人才的“单点突破”，又强化人才队伍的“结构韧性”，最终实现从人才优势到创新优势的转化。同时，又要营造更加多元的创新环境，为人才成长提供物质基础与制度保障，通过科技创新的演进不断重塑人才培养的范式与路径，这种空间重构进一步强化了科技创新对人才成长的塑造作用，最终形成“创新引领培养、培养支撑创新”的良性循环。

（作者为中国人事科学研究院原院长、浙江省人才发展研究院首席专家）

## 健全社会保障制度；同时深化体制机制改革，构建三次分配协调配套的分配制度，建立以创新价值为核心的人才评价体系，拓宽群众参与基层治理的制度化渠道，破除束缚人的积极性与创造性的各类障碍。

马克思主义人学始终强调人与环境的辩证统一关系，人的发展离不开物质条件的支撑，而物质条件的改善与升级也离不开人的实践创造。“投资于人”并非与“投资于物”相对立，而是二者的有机融合、双向赋能。一方面，推动“物”的投资向高端化、智能化、绿色化方向转型，加大对科技创新平台、数字基础设施等领域的投入力度，为“人”的创新实践提供坚实的载体与工具支撑；另一方面，以“人”的发展需求为导向牵引“物”的投资方向，针对人口结构变化、产业升级需求等趋势优化公共服务设施布局，围绕人才成长与发展完善创新创业支持体系。这种双向互动模式，生动践行了马克思主义人学“人与环境辩证统一”的基本原理。

马克思主义人学强调科学技术是推动人的解放与发展的重要力量，人工智能作为新一轮科技革命和产业变革的核心驱动力，为“投资于人”提供了全新技术路径。要借助人工智能优化教育资源配置，通过智慧教育平台打破资源壁垒，实现因材施教；依托人工智能提升公共服务效能，利用大数据精准识别民生需求，降低服务成本，提升服务精准度；赋能劳动者技能升级，开发数字化技能培训模块，助力劳动者向“数字化”“创新型”转型。同时，注重防范人工智能应用带来的就业替代、数据安全等风险，通过制度规范引导技术向善，确保人工智能始终服务于人的自由全面发展这一根本目标。

（作者单位：湖北省恩施州委党校）

# “投资于人”的马克思主义人学逻辑与实践路径

培训、从健康保障到精神文化滋养的全维度支撑，助力每个社会成员实现全面发展，是马克思主义人学价值旨归的当代诠释与实践转化。

西方人力资本理论将人视为一种具有经济价值的“资本形态”，其研究的核心落脚点在于通过教育、培训等投入手段，实现人力资本的增值，进而推动经济效率提升，本质上仍未跳出“经济人”假设的理论窠臼。而马克思主义人学视角下的“投资于人”，是“硬技能提升”与“软福祉增进”的双轮驱动，既重视人的生产劳动能力培育，更强调人的尊严维护、权利保障与价值实现，这与西方人力资本理论单一的经济价值导向形成本质分野，是马克思主义人学理论的丰富与发展。

## 赋能中国式现代化的现实意义

马克思主义人学始终强调，人是生产力诸要素中最具能动性、最具革命性的核心要素，人的实践活动是推动生产力发展的根本动力源泉。“投资于人”通过系统化的教育赋能与技能培训，能够推动劳动者群体从传统的“体力型”“经验型”向现代的“技能型”“创新型”转变，为人工智能、高端装备制造等新兴产业提供坚实的人才支撑。

共同富裕是中国式现代化的鲜明特征与本质要求，其深层内涵在于人的发展权的公平享有，这与马克思主义人学“人的发展具有平等性”的核心观点高度契合。“投资于人”的核心要义，正是通过保障全体人民平等享有发展资源与机会，为共同富裕奠定坚实的人才基础。

人的全面发展，是马克思主义人学一以贯之的终极价值追求。“投资于人”的本源要义，正是通过系统化、全方位的资源投入，为个体成长提供从基础教育到职业技能

共同富裕的深层逻辑在于“人的共同发展”，唯有让每个社会成员都能平等获得发展机会、提升自身发展能力，才能真正实现高质量的共同富裕。“投资于人”通过推进基本公共服务均等化建设，持续缩小城乡、区域、群体之间的发展差距。这种实践路径，是夯实共同富裕根基的关键举措，也是对马克思主义人学平等观的坚定坚守。

马克思主义人学认为，人是“一切社会关系的总和”，个体的生存与发展离不开其共同体的滋养与支撑，而共同体的建设与发展也离不开个体的积极参与。“投资于人”通过提升个体的教育素养、法治观念与协作意识，培育公民的责任担当与参与能力，推动个体从被动的“治理对象”向主动的“治理主体”转变。当社会成员具备良好的综合素质，便会更自觉地参与到基层治理、社区建设、公共服务等实践中，推动社会治理模式从“政府单向主导”转向“多元共同共治”。这一转变过程，正是马克思主义人学“共同体与人的自由全面发展辩证统一”理论的生动实践，既充分彰显了人的主体价值，又有效提升了社会治理的效能与温度。

## 以马克思主义人学为引领的实践路径

马克思主义人学认为，人的发展是连续演进的全周期过程，而良好制度是释放人的发展活力的关键支撑。要坚持“尽力而为、量力而行”原则，将制度创新与全周期保障深度融合。围绕“幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶”目标，完善覆盖人一生的发展保障体系，推进教育优质均衡、优化医疗资源配置、

（作者单位：湖北省恩施州委党校）

## “三考一答”推进县域社会治理现代化

■ 王波

2005年8月，习近平同志在德清下访时，首次提出“下访接待群众是考验领导干部能力和水平的大考场，来访群众是考官，信访案件是考题，群众满意是答案”。20年来，德清始终以“三考一答”理念为指引，突显“考”的检验功能、“答”的标准属性、“民”的立场内核，推动“三考一答”从“信访接访方法论”向“社会治理价值观”转变，平安德清实现“二十连冠”，连续5年上榜中国社会治理百强县区，连续2年获评全国信访工作示范县。

推动领导干部全员进考场，专人领办强效率。推动领导干部包案机制从信访领域向基层社会治理延伸，健全领导领办重点问题、“两转”矛盾纠纷领导包案等机制，严格落实“一个问题、一名领导、一个方案、一包到底”要求。定期会商强协同。进一步健全完善党政统一领导、平安办组织协调、部门乡镇共同参与的“大协调”机制，季度形势分析会加强研判，每月县、镇两级平安例会掌握风险，每周社会治理联席会议研究具体问题。量化考评强落实。将基层社会治理纳入全县综合考核党建模块、领导干部实绩纪实，建立村社干部绩效评价、阵地实效口碑、党员五维评价等开放互动式评价指标，设置涵盖环境污染、生产安全、舆情和网络安全等负面清单。

提高基层社会治理效率。健全“闻风而动”的响应机制。探索接诉即办、未诉先办、不诉自办“三办工作法”，以县综合信息指挥中心为“中枢”、镇（街道）综合信息指挥室为“大脑”，整合各类执法资源，13个镇（街道）建立专业快反队，按照“1分钟内快速响应、3分钟内派单联系、8分钟内出勤、30分钟内初次反馈”的要求，闭环处置群众诉求。健全“一站闭环”的办理机制。以建强县、镇、村级社会治理中心为“一站式”综治中心为“一站式”综治中心为特色，持续提升县域社会治理“一站式”解纷能力，累计创成省级“枫桥式”司法所、派出所等站（所）24个，不断推动矛盾纠纷按10%、30%、60%比例在县、镇、村三级调处。健全“全民参与”的群防机制。畅通12345热线、民呼我为平台等线上线下通道，完善除险保安群众性荣誉激励机制，基层治理隐患主动发现率增长45%。

坚持数智应用与全域网格双轨驱动。注重数智化赋能。以“县乡一体、条抓块统”改革为抓手，推动基层社会治理精细化、智能化、协同化，梳理开发10余项基层治理“一件事”应用模块解决多跨联动事项，纵深推进“大综合一体化”行政执法改革，一体解决多头交叉事项，创设“随手拍”治理参与平台、实时解决群众反馈事项。注重网格化覆盖。利用“七张问题清单”健全综合分析研判机制，依托全县636个网格建立风险隐患实时收集清单，运用提醒提示、警示教育、挂牌督办等举措，推动全县经济社会领域省市反馈问题、网格上报风险动态清零。

持续提升群众获得感、幸福感、安全感。构建“群众体验”指数群。创新构建民情指数、村民幸福指数、强村指数等监测指数，将诉求办结率、矛盾衍生系数、风险传导速率等指标纳入研判内容，精准捕捉群众感受，及时制定针对性改进措施。构建“民意速递”连心桥。创设“安薪驿站”“民情驿站”“司机之家”等遍布城乡的特色服务站点近百个，创新“编外局长”等形式，履行“民情联络员”“营商观察员”“执法监督员”等职责，构建感知灵敏、响应迅捷的民意收集网。构建“供需街接”服务网。建立网格工作群和服务对象群“一格两群”，定期分析网格内群众需求数据，动态调整服务项目和资源投放，确保服务供给与群众需求精准匹配。

（作者为德清县委书记）

## · 专家观点

# 促进科技自主创新和人才自主培养良性互动

■ 吴江

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》对一体推进教育科技人才发展作出了全面部署，提出促进科技自主创新和人才自主培养良性互动，建设具有全球影响力的教育中心、科学中心、人才中心。从思想理论上深刻认识和把握其内涵意蕴以及“两个自主”和“三个中心”之间的辩证关系，对于“十五五”时期形成教育科技人才一体发展的新格局具有重要意义。

## “自主”是科技创新与人才培养的核心价值理念

科技自主创新和人才自主培养，其价值理性在于“自主”，这是建设具有世界影响力的教育中心、科技中心、人才中心的本质属性。“自主”是坚持什么道路的价值取向，是国家战略需求的制度选择，是赢得国际竞争主动权的大国担当。科技创新与人才培养两者是共生共存的关系，相互依存、不可分割，要以制度创新实现两者的良性互动。一是加强党对协同育人的统筹领导，二是坚持制度改革破立并举、先立后破、不立不破的科学方法，三是持续构建人才链与创新链的融合机制。

## 准确把握科技创新与人才培养的矛盾运动规律

制度创新的本质特征是适应新质生产力发展的新型生产关系持续构建过程。从理论层面分析，一是制度创新破解“主体碎片化”。协同治理理论强调多元主体通过规则共识实现公共目标”，其核心矛盾是“主体利益差异导致的协同失灵”。在教育科技人才领域，政府、高校、企业、科研院所的利益诉求存在天然差异，制度创新的作用在于通过“规则共识”平衡多元利益。

二是制度创新实现“人才价值增值”。人力资本理论认为“人力资本是经济增长的核心要素，其价值取决于教育投入与实践积累”，其核心逻辑是“教育是人力资本形成的基础，科技是人力资本增值的载体”。然而，传统制度存在教育与实践脱节、科技与人才分离两大瓶颈问题，制度创新通过“规则保障”构建生态协同性。新质生产力作为由技术革命性突破催生而成的先进生产力形态，正从根本上重塑自主培养与自主创新的耦合逻辑。浙江大学的探索核心，在于以制度设计打通“育人”与“创新”的关键节点，实现二者从“被动衔接”到“主动耦合”的质变。

三是持续构建人才链与创新链的融合机制。人才作为科技创新的核心载体，其驱动作用通过“认知突破—能力转化—结构适配”的递进链条实现。这一内生机制既体现于微观个体的创新行为，又作用于宏观创新系统的效能释放，形成从基础研究到产业应用的价值传导闭环。人才结构与创新链的动态匹配，往往是从系统层面影响科技创新的整体效能。创新链的基础研究、应用开发、成果转化等环节，分别对应着不同类型、不同方式的人才培养需求，人才驱动科技创新的内生机制，本质上是个体认知突破、群体能力协同、系统结构优化共同作用的结果。因此，构建以人才为核心的创新生态，需要既重视顶尖人才的“单点突破”，又强化人才队伍的“结构韧性”，最终实现从人才优势到创新优势的转化。同时，又要营造更加多元的创新环境，为人才成长提供物质基础与制度保障，通过科技创新的演进不断重塑人才培养的范式与路径，这种空间重构进一步强化了科技创新对人才成长的塑造作用，最终形成“创新引领培养、培养支撑创新”的良性循环。

（作者为中国人事科学研究院原院长、浙江省人才发展研究院首席专家）

## “投资于人”的马克思主义人学逻辑与实践路径

■ 谭恩

党的二十届四中全会作出“坚持投资于物和投资于人紧密结合”的重大部署。这一部署是对马克思主义人学理论的守正创新与当代实践，是马克思主义人学中国化时代化的重要成果。在推进中国式现代化的进程中，唯有始终坚持以马克思主义人学理论为引领，把“投资于人”贯穿经济社会发展全过程，才能实现人的全面发展与社会全面进步的有机统一，为强国建设、民族复兴伟业注入不竭的“人”的力量。

## 马克思主义人学