

西柏坡精神赋能河北家纺企业转型升级的路径与机制

□樊永霞 高宏涛 李娟 孟妍

河北省是我国家纺产业的重要集聚区,企业主要集中于石家庄、保定(高阳)、衡水等地,形成了以高阳毛巾、石家庄纺织为代表的产业集群,其中中小企业占比超90%(河北省纺织工业协会,2022)。然而,产业发展长期面临“低小散”困境:一是产品附加值低,70%以上企业依赖代工或低端市场,利润空间受国内外品牌挤压持续收窄;二是创新能力薄弱,智能化、数字化设备投入不足,人均生产效率仅为行业领先水平的60%;三是研发投入不足,企业互相模仿,产品设计同质化严重,陷入无序价格竞争;四是企业文化构建缺乏,管理能力不足,90%以上的企业未形成独特企业文化、管理特点及经营策略,单纯依赖企业主或创始人个人能力经营;五是文化赋能缺失,尚未有效挖掘红色文化资源价值,品牌缺乏差异化竞争力。

从政策导向看,国家“十四五”规划明确提出“推动制造业高端化、智能化、绿色化发展”“弘扬红色文化,推动红色资源创造性转化”,河北省同步将“打造万亿级纺织服装产业集群”纳入省级发展战略。在此背景下,如何以西柏坡精神(“谦虚谨慎、艰苦奋斗、实事求是、一心为民”)为内核,为河北省家纺企业突破发展瓶颈、实现转型升级提供可操作的路径与机制,成为亟待解决的实践课题。

基于对石家庄、保定(高阳)、衡水等地家纺企业的实地调研及行业数据梳理,当前河北省家纺企业转型升级面临四大核心问题:一是产业结构“低小散”特征显著且集群协同不足,企业以中小型为主,高阳毛巾产业集群中年产值超亿元企业仅占5%,多数为家庭作坊式生产,缺乏龙头带动,产业链上下游协同度低、“各自为战”,且石家庄纺织企业与西柏坡红色文旅资源未形成联动,难以实现“产业+文化”协同;二是创新能力薄弱,数字化智能化滞后,仅30%企业引入智能设备、少数头部企业进行数字化改造,多数企业用传统工艺和原始管理方式,且中小企业缺专业研发设计人才、产品多模仿缺乏原创,仅15%企业有产学研合作,先进技术难落地,企业陷入价格战,利润空间仅3%-5%;三是品牌建设滞后,同质化竞争严重且缺乏文化附加值,全省无全国性知名品牌,80%企业靠代工,90%企业为家族式管理,无独特企业文化元素的企业也仅停留在“红色图案印刷”,未深度结合西柏坡精神与品牌价值;四是组织管理存在短板,内生动力不足且转型阻力大,企业管理依赖“制度约束”、缺少文化和精神引领导致员工凝聚力弱,仅40%规模以上企业有党组织且党建与生产经营“两张皮”,未形成“党建促发展”机制。

西柏坡精神所蕴含的“谦虚谨慎”“艰苦奋斗”“实事求是”“一心为民”四大核心内涵,与家纺企业转型升级的需求高度匹配,形成了“精神内核一问题解决一能力提升”的赋能路径体系。

在西柏坡精神助力河北省家纺企业转型升级的实践中,通过持续探索与优化,逐步确立了技术创新、品牌升级、产业协同、组织赋能四大关键应用对策路径,同时配套构建了科学高效的机制保障体系,二者协同发力,为产业顺利完成转型、迈向新发展阶段提供了全面保障。

在技术创新路径上,以“谦虚谨慎、艰苦奋斗”为引领推动智能化与绿色化转型。分层推进智能化改造时,优先选取石家庄纺织集团、高阳重点毛巾企业等3-5家基础较好的龙头企业开展试点,引入智能生产线与AI质量检测系统建设“数字工厂”,总结经验后全省推广,目标2026年底前实现生产效率提升40%、不良率下降20%;针对中小企业,结合相关政策推广“轻量化”智能设备,依托“中小企业智能化改造补贴”降低成本,计划2027年前60%中小企业完成基础智能化改造。搭建产学研协同平台方面,高校加强与企业的常态化调研交流,动态调整研发与人才培养方向,双方共建“红色精神+纺织创新”实验室,每年联合研发不少于5项实用技术并简化转化流程,同时建立需求对接机制,定期举办“西柏坡精神+产业创新”研讨会促进技术落地。

品牌升级路径以“实事求是、一心为民”为核心,打造“国潮+红色”特色品牌。产品设计环节,立足企业实际能力,深度挖掘西柏坡红色元素并与产品功能、使用场景结合,避免“表面化印刷”,针对婚庆、旅游、政企采购、中高考等不同市场细分市场,推出“红色传承”“西柏坡记忆”“初心”“赶考”等系列产品。品牌传播中,围绕西柏坡经典故事制作短视频、图文内容在新媒体平台传播,同时在西柏坡景区设立“红色家纺体验店”,展示文化关联、开展互动活动,兼具销售与员工红色教育功能。区域品牌共建则以高阳毛巾、石家庄纺织等产业集群为核心,借助行业协会打造“河北红色家纺”区域公共品牌,制定统一标准,联合企业以“区域品牌+企业子品牌”模式参与全国性展会,还尝试依托高阳相关展会建立与西柏坡的联动机制,提升区域产业影响力。

产业协同路径依靠“实事求是、一心为民”推动“红色文旅+家纺”融合发展。在“文旅+家纺”融合产品开发上,政府搭建企业与西柏坡景区的合作平台,开发“红色旅游+家纺体验”套餐,游客可参与DIY活动与定制化购买,同时利用西柏坡文化旅游扶持基金对符合标准的项目给予补贴,降低企业风险。县域产业协同方面,推动高阳、深泽、石家庄等县域家纺产业发挥优势、分工互补,建立“红色家纺产业联盟”整合全产业链资源,降低中小企业成本,提升集群竞争力。乡村振兴联动上,开发“乡村振兴定制款”产品,引导企业与西柏坡周边村庄合作设立“非遗纺织工坊”,雇佣村民参与生产,部分利润用于村庄基建,形成“企业+农户”模式,践行“一心为民”的社会责任。

组织赋能路径通过“谦虚谨慎、艰苦奋斗”强化“党建+管理”内生动力。党建引领企业管理时,政府通过政策解读会、座谈会普及党建作用,推动规模以上企业实现党组织全覆盖,中小企业组建“党建联合体”,开展“党员先锋岗”“红色工匠”评选,设立党员责任区,鼓励党员带头攻克技术难题、优化生产流程。员工红色教育与激励工作中,定期组织员工赴西柏坡接受红色教育,建立“红色绩效激励机制”,将员工转型参与度、创新贡献与绩效挂钩,通过物质奖励与编制企业红色创新年鉴给予精神奖励,营造创新氛围。

为保障上述路径落地,构建了三大机制保障体系。党建引领融合机制由石家庄市委宣传部牵头,制定相关指导意见明确党建职责,建立“党建指导员”制度,选派干部入驻重点企业指导党建与转型工作结合,避免“两张皮”现象。政策协同支持机制包含财政补贴、税收优惠与金融支持,河北省工信厅设立专项补贴覆盖企业转型相关投入,开发红色文旅融合产品的企业可享受文化产业税收减免,银行推出“红色家纺转型贷”提供优惠利率与无抵押贷款,缓解企业资金压力。产学研用联动机制通过成立“河北省红色家纺创新研究院”,整合高校、协会与企业资源统筹研发、人才培养与成果转化,高校开设“红色家纺设计”特色课程定向培养人才,企业提供实践岗位实现供需对接。

综上,西柏坡精神是驱动河北省家纺企业转型升级的重要“精神引擎”。将西柏坡精神与家纺产业深度融合,不仅能破解河北省家纺企业“低小散”“同质化”的发展困境,还能推动红色文化创造性转化与创新性发展,为传统产业高质量发展和红色文化弘扬提供可借鉴的“河北样本”。

[本文为2025年度石家庄市西柏坡精神研究课题“西柏坡精神赋能河北省家纺企业转型升级的路径与机制”(SJJZXPZDKT-202520)]

(作者单位:河北正定师范高等专科学校)

教师党支部书记“双带头人”培育与思政课教师队伍建设耦合研究

——以重庆市高校为例

□冯伶俐

高校教师党支部书记“双带头人”培育工程,是加强党对教育事业全面领导、夯实高校基层党建基础的重要举措,对思政课教师队伍意义特殊。本文以重庆高校为样本,探究思政课教师党支部书记“双带头人”培育机制与路径,重点论述党建工作与贯彻习近平总书记关于思政课教师“六要”标准结合的内在逻辑与实践进路。研究表明,强化“双带头人”的政治引领、组织凝聚、榜样示范与桥梁纽带作用,能将党建优势转化为思政课教师队伍建设效能,实现党建与业务同频共振、深度融合,为打造高素质专业化思政课教师队伍、提升思政课育人实效提供保障。

关键词:双带头人;思政课教师;六要标准;党业务务融合;培育机制

高校思政课是落实立德树人根本任务的关键课程,办好思政课关键在教师。习近平总书记提出思政课教师“六要”标准,为思政课教师队伍建设提供根本遵循。同时,教育部党组实施高校教师党支部书记“双带头人”培育工程,选拔政治过硬、学术精湛的教师党员任党支部书记。将两项部署结合,探讨“双带头人”如何引领思政课教师对标“六要”标准,极具理论和实践意义。重庆作为西部教育大市,其高校探索具有代表性,本研究以此为例,剖析“双带头人”培育机制如何赋能思政课教师队伍建设,探寻党建与业务融合路径。

逻辑必然:“双带头人”培育与思政课教师“六要”标准的内在统一性

二者虽分属党建与业务范畴,但在目标、素质要求和实践路径上高度统一。

一、目标指向一致

共同服务于立德树人根本任务。“双带头人”培育核心是加强党对高校领导,巩固马克思主义指导地位,培养全面发展的社会主义建设者和接班人,与思政课“立德树人、培根铸魂”功能契合。落实“六要”标准,最终是为增强思政课思想性、理论性,更好完成立德树人使命。“双带头人”通过党建引领推动“六要”落地,是实现共同目标的桥梁。

二、素质要求重叠

“双带头人”标准是“六要”标准的集中体现和更高要求。“双带头人”需“政治强、业务精”,与“政治要强”直接对应,“业务精”也涵盖“思维要新、视野要

广”。同时,其需在党性修养、纪律作风上作表率,与“自律要严、人格要正”一致,“情怀要深”体现为对教育事业的忠诚。优秀“双带头人”是践行“六要”的标杆,培育过程是对“六要”的深化。

三、实践路径互补

党建为业务提升提供动力和保障。思政课教师能力提升需组织培养,“双带头人”可利用“三会一课”等党建载体,融入政治学习、师德师风建设等内容,为教师提供思想淬炼。这种组织化方式更具约束力,能将“六要”要求内化于心、外化于行,实现党建与业务“一盘棋”。

现实观照:重庆高校思政课教师“双带头人”培育的实践与挑战

一、实践探索

重庆多所高校严格选任,选拔优秀教师任党支部书记,实现“应配尽配”,如某高校支部书记既是精品课负责人,又是优秀党务工作者。部分支部探索“党建+集体备课”等模式,将支部活动与教师能力提升结合,还组织社会考察深化“情怀深”体验。部分高校将“双带头人”经历作为评优参考,激发教师积极性。

二、面临挑战

“双带头”发展不平衡,部分存在“一头沉”;党建与业务“两张皮”,支部活动与教学科研结合不紧密;激励机制不完善,工作量核算等政策需细化;示范辐射效应不足,个体优势难转化为整体优势。

路径探究:以“双带头人”培育深化思政课教师“六要”标准的落实机制

一、强化政治引领,筑牢“政治要强”根基

“双带头人”需抓好支部政治建设,组织教师学习马克思主义原理、党的创新理论,领会“两个确立”意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,确保思政课政治方向正确。

二、深化组织浸润,滋养“情怀要深”沃土

开展“党史校史教育”等主题活动,引导教师深入实践,感受国家发展。组织教师与学生结对、参与社区服务,深化人民情怀和教育情怀,营造温暖支部氛围。

三、推动研学互促,激发“思维要新”活力

教师党支部书记“双带头人”培育工程,是加强党对教育事业全面领导、夯实高校基层党建基础的重要举措,对思政课教师队伍意义特殊。本文以重庆高校为样本,探究思政课教师党支部书记“双带头人”培育机制与路径,重点论述党建工作与贯彻习近平总书记关于思政课教师“六要”标准结合的内在逻辑与实践进路。研究表明,强化“双带头人”的政治引领、组织凝聚、榜样示范与桥梁纽带作用,能将党建优势转化为思政课教师队伍建设效能,实现党建与业务同频共振、深度融合,为打造高素质专业化思政课教师队伍、提升思政课育人实效提供保障。

河北省高职学生就业困境及应对策略

□冯玉颖 吴敬怡 张潇鑫 李丹阳

研究目的

《国家职业教育改革实施方案》明确指出职业教育与普通教育是两种不同类型的教育,二者具有同等重要的地位。2024年,全国职业院校高职专科招生人数555.07万人,在校人数1700余万人,分别占高等学校总招生数、在校总数的53%和44%。由此可见,高职院校成为了国家培养高素质技术技能人才的重要阵地。然而,随着产业结构的加速调整以及市场竞争的日益激烈,高职学生的就业形势面临着诸多挑战。同时,京津冀协同发展这一重大国家战略的深入推进,虽然为河北省带来了新的发展机遇,但也加剧了区域间人才竞争的激烈程度。河北省高职院校的毕业生不仅要面对本地就业市场的竞争,还要与来自京津地区以及其他省份的高校毕业生争夺有限的就业资源。

从高职教育自身发展的角度而言,部分高职院校的专业设置未能及时跟上产业结构调整的步伐,导致某些专业的毕业生供过于求,而一些新兴产业所需的专业人才却供不应求。此外,高职院校在实践教学环节的投入相对不足,学生的实际操作能力和职业素养与企业的用人要求之间还存在一定差距,这在很大程度上影响了高职学生的就业竞争力。

河北省高职学生就业现状

目前,河北省拥有众多职业院校,涵盖了多个专业领域,从毕业生数量来看,呈逐年递增的趋势。虽然河北省政府和各高职院校积极采取各种措施促进就业,如举办各类招聘会、加强就业指导服务等,但高职学生的总体就业率仍面临一定的挑战。以2024年河北省部分高职院校为例,河北科技工程职业技术学院整体就业率为87.6%,石家庄经济职业学院铁道工程技术专业为72.00%,与本科院校毕业生的就业率相比仍存在一定差距。因此,深入了解河北省职业院校学生的就业困境,并提出切实可行的应对策略,具有重要的现实意义。

原因分析

下面我们分别从学生个体和高职院校这两方面进行阐述分析。

一、高职学生个体方面:

学习主动性欠缺:只有少数学生利用课余时间学习,提升专业技能,为就业做准备,部分学生课余时间是在睡觉、玩游戏、刷短视频等。学生在课余时间对时间的规划与利用存在空白空间。

职业认知模糊:高职生盲目追求“稳定岗位”,忽视自身技能适配性,就业信息获取渠道单一化。

就业竞争力薄弱:学生缺乏实践经验,专业技能不足,只有少数学生参与过“挑战杯”、省技能大赛等实践项目,获得“1+X”等技能证书的高职生更不在多数。

职业规划意识薄弱:学生学习能力不足、专业能力较差、知识结构较薄弱以及心理承受能力较弱,他们对自己就业方向没有明确的定位,对个人的兴趣爱好和技术专业缺乏全面的认知,没有开展适合自己的职业规划,对未来职业规划迷茫,没有明确的学

习目标。

二、高职院校教育层面

课程体系僵化:60%院校仍采用传统理论教学模式,仍以理论考试为评价标准,而企业反馈学校课程与企业需求的匹配度一般,毕业生到岗后还需3-6个月适应期;部分院校未建立系统化实训体系;实践教学课时占总课时的比例不足。

专业实习机会较少:学生在校期间参与企业实习的频率较低。实习流于形式,部分学生实习就是在流水线拧螺丝,学不到技术。

技能与市场需求结构性错位:部分院校传统专业课程更新滞后,与产业技术迭代脱节;实训设备陈旧,实训设备更新频率低,难与行业前沿接轨。

就业指导缺失:部分院校未提供个性化职业规划服务;就业指导课程覆盖面不足,未覆盖简历制作、面试技巧、职业规划等各方面;就业指导教师多为行政兼任,缺乏企业经验,只能讲理论。

产教融合薄弱:深度校企合作薄弱;合作企业参与人才培养的积极性低,部分合作企业每年只来开一次宣讲会,学生实习没有带教师傅。

应对策略

一、学生赋能:多维提升竞争力

高职院校学生学习能力不足、专业能力较差、知识结构较薄弱以及心理承受能力较弱,他们对自己就业方向没有明确的定位,对个人的兴趣爱好和技术专长缺乏全面的认知,没有开展适合自己的职业规划,这些都会导致毕业生进行职业岗位选择时出现问题。因此,必须提高高职学生的自身素质,努力把自己培养为复合多能型技术人才,以增强自己的择业竞争能力。针对高职院校学生现状,我们提出应对策略如下:

现状一:上学期间学生沉迷电子游戏,睡懒觉。

解决方案:提供电子阅览室、丰富的社团和课外活动,引导学生接触自然,这样学生对生活的感悟越大,越积极向上。

现状二:学生眼高手低,较懒惰,“00”后“10”后学生生活条件优异,吃不了苦。

解决方案:需发扬学生吃苦耐劳精神;基层就业引导,将乡村振兴、社区服务等岗位纳入必修实践课程,参与基层服务满1年者享受专升本考试加分政策。

现状三:学生专业知识较薄弱,不求上进得过且过,没有就业压力,找工作时达不到企业的要求;学生未接触过社会,不知道社会的残酷和竞争。

解决方案:学校层面帮助学生

现状四:学生对职业规划迷茫,求职时期心理易焦虑。

解决方案:开发“AI职业导师”系统,基于大数据提供个性化就业建议;心理韧性培养,开设“就业抗压训练营”,通过模拟失业、转岗等场景演练降低求职焦虑。

现状五:择业观念偏差,缺乏对新兴行业的认知,只顾追求“铁饭碗”。

解决方案:就业保障,将直播电商、无人机等新兴职业纳入社保覆盖范围,提供职业伤害保险补贴。

二、院校改革:深化育人模式创新

打造“学习-研究-教学”平台,组织学术活动,鼓励教师创新教学方法,将科研小组建在支部,推动研究成果反哺教学,提升思政课思想性。

四、搭建开放平台,拓展“视野要广”渠道

邀请专家作报告,支持教师参加学术会议、调研,建立资源共享机制,助力教师构建广博知识体系,引导学生客观认识世界。

五、严守纪律规矩,强化“自律要严”约束

“双带头人”以身作则,严肃组织生活,开展批评与自我批评,组织学习师德准则,明确底线,开展警示教育,引导教师弘扬正能量。

六、彰显人格魅力,塑造“人格要正”形象

“双带头人”要践行高尚人格,宣传范范教师事迹,倡导优良风气,引导教师做为人表率,用人格感染学生。

结论

“双带头人”培育与思政课教师队伍建设是相互赋能的统一过程。“双带头人”机制提供组织保障,“六要”标准提供目标方向。重庆高校实践表明,围绕立德树人,找准党建与业务结合点,优化“双带头人”机制,就能以高质量党建引领思政课教师队伍发展,为培养时代新人提供保障。

参考文献:

- [1] 习近平. 用新时代中国特色社会主义思想铸魂育人[N]. 人民日报, 2019-03-19(01).
- [2] 中共教育部党组. 关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见[Z]. 教党〔2018〕42号.
- [3] 中共中央办公厅、国务院办公厅. 关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见[Z]. 2019-08-14.
- [4] 陈宝生. 切实推动高校党的建设与高等教育事业发展深度融合[J]. 中国高等教育, 2020(18): 4-7.
- [5] 本书编写组. 党的十九大报告辅导读本[M]. 北京: 人民出版社, 2017: 25-30.
- [6] 习近平. 做党和人民满意的好老师[N]. 人民日报, 2014-09-10(02).
- [7] 本文系基金项目:重庆市教委人文社科研究重点项目《教师党支部书记“双带头人”培育机制与路径探究——以重庆高校为例》项目编号:24SKDJ050](作者单位:重庆商务职业学院,重庆401331)

河北省高职学生就业困境及应对策略

□冯玉颖 吴敬怡 张潇鑫 李丹阳

对于高职院校来说,必须及时地为学生提供就业方面的帮助,分析社会中的就业情形以及学生在就业方面的各种问题,为学生提供就业方面的意见与指导,并准确地把握市场在就业方面的需求以及岗位要求,进而提出一些针对就业困难方面的有效举措,去帮助学生获得合适的就业岗位。针对高职院校,我们提出应对策略如下:

- 1.帮助学生树立正确的职业思想观念,对学生做出个性化的就业指导,邀请专业人员进行讲座培训,让学生们吸收正确的就业观念。
- 2.鼓励学生假期实习,拓岗,对假期积极参加实践的学生进行表扬。
- 3.鼓励学生参加职业技能大赛。学校可以优化奖学金评定时的要素占比,把传统的只根据期末成绩评定改为学科学习成绩+技能大赛奖励情况+平时活动表现。
- 4.毕业生分流:为专接本学生提供方便,如在学校开设专接本课程选修课。
- 5.人才培养方案修订:动态调整专业设置(对接产业需求)。以企业需求为导向,制定人才培养方案;制定学生实习周,有助于培养学生的实践能力,加深并掌握专业知识;建立专业预警机制,对连续两年就业率低于60%的专业实行缩减或停招,淘汰落后专业。
- 6.加强校企合作,鼓励企业人员到校培训学生。
- 7.提升青年教师教学能力,使学生专注课堂,强化“双师型”教师队伍。
- 8.定期举办校园招聘会,引进对口专业就业岗位的企业。
- 9.实践能力培养:推广“1+X证书制度”,将行业认证标准融入课程体系;将“挑战杯”、河北省职业技能大赛等赛事纳入学分体系。建立系统化实训体系。

总结与展望

就业是最大的民生。党的二十大报告提出,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。提升高职院校学生就业率需要多方面的努力和合作,学校、企业和政府应该加强合作,共同推进职业规划教育、提高学生的综合素质、加强校企合作、鼓励大学生创业和加强就业服务等措施的实施。只有这样才能够有效地解决高职院校学生就业难的问题,提高他们的就业竞争力,实现更好的职业发展。

本文通过深层剖析高职学生就业影响因素,从学生个体和教师两方面出发,制定出有效的解决对策,为高职院校引导学生树立正确的就业观念、促进学生就业、为学生未来更好地实现就业目标提供参考。

[本文系邯郸市哲学社会科学规划研究课题,课题名称:高职院校引导学生树立正确就业观念、促进学生就业、为学生未来更好地实现就业目标提供参考,课题编号:Q2024522]

(作者单位:邯郸科技职业学院计算机系,河北邯郸056046)

邮箱:abcd518@126.com