

亚太社会科学

Asia Pacific Journal of Social Sciences

主编

沈胜林 博士 / 副教授

黄冈师范学院



Asia Pacific Science Publications Co., Ltd.

亞太科學出版社

《亚太社会科学》

Asia Pacific Journal of Social Sciences

2025 年第 2 期，双月刊

主办单位：亚太科学出版社（ASIA PACIFIC SCIENCE PUBLICATIONS COMPANY LIMITED）

编辑出版：亚太科学出版社（中国香港）、《亚太社会科学》编辑部

国际发行：亚太科学出版社数字发行中心

国际统一刊号：ISSN（网络版）：3080-2121；ISSN（印刷版）：3080-2113

主 编：沈胜林（黄冈师范学院）

副 主 编：李威（黄冈师范学院） 贺天成（浙江工业大学）

出版总监：张述之 严谋奇

学术编辑：杨 斌 卢成伟 陈思岑 张 菊

责任编辑：刘欣洋 汪朝阳 卢志强 付 燎 聂志成

校对编辑：严丽萍

排版编辑：闫 瑾

美术编辑：闫丽荣

网 址：<http://www.apspublisher.com/>

邮 箱：editor.apss@apspublisher.com

地 址：中国香港屯门工业大厦 B3.07/F 20 号

《亚太社会科学》是一本国际化、同行评审的开放获取学术期刊，致力于推动社会科学领域的理论创新与方法拓展，聚焦亚太地区社会发展的关键议题与实践挑战。期刊倡导以社会批判理论、人文关怀与跨学科视角切入，深入探讨社会结构、制度变迁、文化认同与公共事务等重要问题，尤其关注社会不平等、群体边界与知识建构等跨领域议题的研究。期刊重视研究设计的规范性与方法应用的科学性，欢迎聚焦理论构建、机制分析与现实问题的高质量研究成果。

常设栏目：本刊特稿；区域治理创新；社会转型研究；文化认同与传播；社会保障前沿；法律与政策分析；哲学研究；教育发展研究；人口迁移研究；社会组织研究等。

版权声明：本刊已许可中国学术期刊（光盘版）电子杂志社在中国知网及其系列数据库产品中以数字化方式复制、汇编、发行、信息网络传播本刊全文。本刊发表的所有文字、图片、商标和其他相关资料均符合知识共享署名-非商业性使用 4.0 国际许可协议，允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。所有条款、版权、商标和其他相关材料，也同时受中国香港法律和其他相关法律法规的管辖及保护。作者向本刊提交文章发表的行为即视为同意我刊上述声明。

《亚太社会科学》

Asia Pacific Journal of Social Sciences

2025 年第 2 期，双月刊 2025 年 6 月 15 日出版

目 录

加快我国中部城市软件产业升级，推动智能产业高质量发展路径研究	/ 李小磊 · 1 ·
《太上感应篇》中的道德哲学与社会主义核心价值观的呼应	/ 谢春辉 罗军 谢春双 · 5 ·
新时代大学生爱国主义教育实践路径研究	/ 张权丽 · 12 ·
在陆台籍教师工作动机、适应、认同的现状与影响因素研究	/ 李威 童菊 王梦飞 · 17 ·
厅局级干部跨省交流政策的实施现状、问题挑战与优化策略	/ 莫兰 李威 · 27 ·
以新质生产力推动省级预算评审工作高质量发展	/ 贾泽心 · 35 ·

加快我国中部城市软件产业升级， 推动智能产业高质量发展路径研究 ——以 S 市为例

李小磊

(南京特殊教育师范学院, 江苏南京, 210046)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要: 本文以我国中部城市 S 市为例，研究加快软件产业升级、推动智能产业高质量发展的路径。文章首先分析了全球软件产业的发展趋势，包括新经济增长点的涌现、云端转型与软硬协同、人工智能等技术的创新应用，旨在通过分析 S 市当前面临的挑战，如产业生态不完善、企业规模小、跨界融合不足、人才短缺等，并与苏州、无锡等先进城市的发展经验进行对比，进而提出 S 市软件产业、智能产业高质量发展的建议，以打造中部地区数字经济发展新标杆。

关键词: 软件产业升级；智能产业；高质量发展；产业生态

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.341>

一、引言

当前，从全球乃至全国发展现状看，信息技术对生产生活带来的模式变革、效率变革将使软件市场持续保持中高速增长，软件产业、智能产业对社会管理、生产劳动、教育医疗等社会发展模式的改造和渗透将越发深刻。

一是软件产业正推动涌现出一系列新经济增长点。软件和信息技术服务已经脱离原有的细分行业领域，围绕大数据、云计算、区块链、物联网、虚拟现实等数字技术，加速向各行业、各领域渗透融合，促成新产业、新业态、新商业模式，正引领多领域、多维度、深层次变革，广泛拓展市场需求边界。二是软件产业呈现出云端转型、软硬协同、服务化定价的趋势。云操作系统、云 + 人工智能应用、远程办公等新应用层出不穷，软件和硬件的融合越发紧密，智慧城市、工业互联网、物联网、基于浏览器的上网本、可穿戴设备、VR、车联网等新产品、新应用，让软件对硬件产品的赋能、赋智作用越发凸显，软件产业同硬件产业协同发展的需求趋势越发凸显。另外，在云化、移动化的趋势下，软件产业逐步迈向

作者简介：李小磊（2004.11），男，汉族，山西太原人，本科，主要研究方向为公共政策研究，邮箱：2441638839@qq.com

服务化转型，定价、交付、更新、维护等手段变革创新，围绕软件服务化转型过程中，数据标注等新的业态和产品正在孕育诞生。三是人工智能、5G 催生大量创新应用，更快速度、更低延迟、更加智能的数字新应用和服务不断发展，正彻底改变人们的工作和生活方式。目前，人工智能已经渗透到各行各业，随着高级人工智能和分析、边缘人工智能、AI PaaS 等一系列技术逐步成熟并走向商业化，人工智能将在更大范围内推动融合发展。

本文旨在通过分析我国中部城市 S 市现在软件产业、智能产业发展现状，厘清 S 市与先进城市智能产业发展过程中存在的不足之处，寻找推动软件产业升级、发展智能产业的路径，从而提出有借鉴意义、可操作建议，以便努力推动打造中部地区软件与智能产业发展新高地。

二、S 市当前产业发展面临的挑战与瓶颈

尽管 S 市在软件产业和智能产业发展上取得了一些成绩，但对比产业的发展趋势，还存在差距或不足。

一是产业发展系统谋划力度有待加大、生态体系还不完善。尽管 S 市已出台有关方案政策措施，但相对于南京、杭州、深圳等发达城市，S 市推动软件产业和智能产业发展的系统设计不够、前瞻基础不足、配套政策有待健全。一定程度上，省级层面的专项资金和配套措施支持仍显不够，部分政策落实、落地存在差距，企业获得感不强。

二是产业布局有待优化、企业规模小。S 市软件技术企业布局不合理，普遍较小，缺乏核心技术和自主知识产权，基础研究和核心技术能力较弱，基础软件、支撑软件、工业软件产品数量偏少，大部分企业依靠系统集成业务以及提供信息及软件运维服务生存。这与合肥等先进城市对比形成明显反差，合肥 2023 年规上软件企业达 642 户、收入 1000 亿元，远远高于 S 市的 98 户、收入 37.1 亿元。

三是跨界融合有待加深、发展重点不突出。虽然软件和信息技术服务业在政务、商用、民用发展上形成一定基础，但总体应用程度不高、融合不深。软件业与制造业、农业、服务业融合不足。在产业链协同方面，研发设计、生产管理和关键设备等环节的衔接仍然薄弱，且缺乏共享平台支持。与此同时，数据资源的潜在价值尚未充分释放，大数据创新应用的发展相对滞后。

四是服务人才支撑能力有待提升、专业人才少。虽有本地高校培养计算机及软件相关专业人才，但人才结构性矛盾突出，面临本地培养人才留不住，外来人才引进少，软件专业人才匮乏的局面。

三、国内先进城市经验借鉴

（一）苏州发挥平台优势，建设纳米城（智能）产业园。目前，纳米城已成为国家级产业高地，形成产业链上下游之间的协同发展，一是注重平台运作。从 2006 年然后开始，苏州成立纳米科技发展公司，搭建 20 个公共服务平台，覆盖生物医药、分析检测、第三代半导体等重点领域，包括项目申报、政策咨询、企业培训、资源对接、中试平台、知识产权运营与服务等一系列特色服务。二是注重产业生态培育。纳米城把优质的营商服务贯穿企业发展全过程，从企业处于幼苗期、成长期、高速发展期，纳米城支持企业更多的技术、人才、项目等资源，让企业“行得稳”，充分利用中芬、中荷、中捷等国际中心，积极引进国际创新资源助力企业做强。三是聚焦产业链整合与集聚。以原材料供应、产品制造和市场拓展为核心，吸引优质企业和资源聚集，培育产业生态，增强产业链协同。目前，已初步形成微纳制造、纳米新材料、第三代半导体、纳米大健康四大产业集群。四是注重破解产学研难题。推动纳米城与中国科学院、重点高校等共建大院大所近 10 家，开展产业化项目近 300 个，孵化培育创新企业 100 多家，释放了产学研协同创新的强劲效能。

（二）作为制造业数字化转型的重要引擎，无锡雪浪小镇以“小镇 + 平台 + 生态 + 集群”为发展模式，重点集聚工业互联网服务商和智能制造标杆企业，并成功跻身国家级“双跨”工业互联网平台行列。园

区通过“产业需求牵引生态建设—生态优化带动人才集聚—人才赋能城市升级”的闭环机制，推动制造业与物联网深度协同。围绕新一代信息技术（如物联网、云计算、AI等），雪浪小镇大力引进具备核心技术的科创企业，培育数字化解决方案提供商，并加速孵化雏鹰、瞪羚、独角兽等高成长型企业。目前，园区已汇聚一批领军人才团队，在工业互联网、智慧城市等领域形成多个创新产业集群。

（三）南京以提升软件创新策源能力为核心，全力建设具有国际影响力的中国软件名城。依托产业先发优势和品牌集聚效应，重点围绕“规模领先、创新活跃、名企汇聚、生态完善、场景丰富、治理智能”的发展目标，打造全国软件产业高质量发展标杆。在制度保障方面，南京创新产业发展机制，高标准建设中国（南京）软件谷，先后出台《推进软件名城提质升级打造万亿级产业行动计划》等政策文件，构建了以“一谷两园”国家级软件园为核心，徐庄高新区、建邺高新区等多点支撑的产业空间布局。在要素集聚方面，南京通过平台搭建、人才培养等多元举措优化创新生态。连续19年举办中国（南京）国际软件产品博览会，搭建产业招商、技术合作、人才交流的重要平台。实施“紫金山英才计划”，提供资金扶持、住房保障等政策支持，构建人才集聚高地。在应用创新方面，南京深化软件技术在城市治理、智能制造、现代服务等领域的“赋能、赋值、赋智”作用。加快推进工业互联网创新发展，强化网络与数据安全保障，建设江北新区金融科技研究创新中心，开展数字金融创新试点，培育具有核心竞争力的软件产品集群。

四、对S市产业高质量发展的路径建议

（一）突出顶层设计，完善发展智能产业的体制机制

一是理顺推动智能产业发展体制机制，形成协调推进数据基础制度建设、统筹数据资源整合共享和开发利用的顶层架构和管理机制；建立运行监测机制，依托部门和行业协会，建立智能企业信息库和人才库，针对存在问题短板不断完善数字经济发展政策。二是明确发展智能产业的战略定位。把智能化作为实现产业转型和新质生产力发展的战略选择，紧紧围绕疏解北京非首都功能带来的科技溢出效应，出台有效措施，组织工作专班，以智能化场景应用和商业模式创新为重点，推动京津原始创新、知识创新在S市实现应用创新、实践创新，有效构建智能产业生态系统。

（二）突出发展重点，支持打造竞争力强的智能产业集群

1. 持续优化结构，推动软件产业聚链升级。一要聚力攻坚基础软件。打造产业创新发展体系，完善信创产业生态，建设应用示范基地，以及可满足操作系统、数据库、中间件等软件的迁移服务平台。攻坚指令集、新型计算架构、内核架构等关键技术，提升基础软件的产品力。二要培育高端工业软件。面向煤炭、电力、钢铁、有色、焦化、装备制造等传统优势产业，大力实施智能化转型及智能化改造，推动重点工业软件产品研发和技术攻关，加快推广集散控制系统（DCS）、产品全生命周期管理（PLM）等工业软件，探索资源型经济转型中数实融合的“S市经验”。三要大力发展平台软件。加快在云计算、大数据等领域平台软件的研发与应用，依托国家中小企业数字化转型试点，推进企业智能化进程。支持S市在教育、医疗、文旅、金融、能源等领域，建设人工智能场景，打造应用实验室，培育、招引示范性场景落地项目。

2. 建设智慧城市，有效扩大智能化应用场景。一要优化智慧政务服务。依托全省电子政务平台，继续扩大政务“一网通办”覆盖面，推动更多涉企事项“跨市通办”；统筹各部门间的数据交流和协作，推动数据标准化，加快迭代升级，实现数据存储、共享、查询和分析等功能；打造大数据智慧管理平台，开发运营产业链地图招商系统、项目建设管理系统、经济运行综合分析系统等，实现地理信息化、管理数字化、产业协同化。二要加快智能化应用场景建设。支持S市扩大智能创新场景应用，坚持优政、惠民、

利企、兴业原则，围绕煤矿、购物、教育、安防、文化娱乐、医疗等应用领域“虚拟现实”的高成长性企业，建立产品体系和应用场景建设。支持S市探索数字经济与特大城市治理体系和治理能力现代化双向赋能路径，打造“数字政府”智慧治理场景、营造“数字社会”便民生活场景。

（三）突出要素保障，健全产业创新生态

1. 强化政策保障，切实兑现惠企政策。一要确保政策直达企业。出台支持集成电路发展的政策措施，集成国家和省针对大数据、云计算、电子信息等行业的优惠政策，安排专项政府资金和产业发展基金，向在落地的软件企业倾斜。二要建立健全政策评估反馈机制，及时收集企业反馈的意见，及时进行调整完善。三要积极探索智能企业的弹性监管和柔性治理模式，从法律规制、自我规制、社会规制三个层面，给市场主体更多的空间和时间进行摸索试错和自我调节。

2. 强化人才带动，引进数字精英人才。制定打造智能产业集聚区的专项政策，扩大人才科研自主权，细化智能领域人才认定标准，集聚国内外优秀人才和团队来并发展。支持S市高标准建设国际人才城，构建“政企社才”四位一体的全球人才服务枢纽，通过数字化平台整合政府政策、企业需求、社会组织服务及专业人才资源，打造面向全球高端人才的“一站式”服务生态。创新实施“校企协同育人计划”，推动产学研深度融合。

结语

S市应立足中部地区区位优势与产业基础，以软件产业升级为突破口，以智能产业培育为增长极，通过“生态构建—场景驱动—要素赋能”三位一体战略，打造中部地区数字经济发展标杆，为中部地区崛起提供可复制、可推广的“S市模式”。

基金项目

无。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 李立维. 江苏省人工智能大模型产业高质量发展研究[J]. 江苏科技信息, 2025, 42(02): 1-5.
- [2] 前瞻布局精准发力南山全力推动科技创新支撑引领高质量发展[J]. 特区经济, 2024, (11): 2-3.
- [3] 胡安琪, 吉顺权. 政策工具视角下中国人工智能技术产业高质量发展驱动路径研究[J]. 农业图书情报学报, 2024, 36(07): 50-62. DOI: 10.13998/j.cnki.issn1002-1248.24-0572.
- [4] 张黎明. 人工智能产业高质量发展体系与测度[J]. 宏观经济理, 2024, (11): 76-85. DOI: 10.19709/j.cnki.11-3199/f.2024.11.015.
- [5] 郝胡平. 人工智能赋能经济高质量发展[J]. 宏观经济管理, 2024, (09): 19-27+38. DOI: 10.19709/j.cnki.11-3199/f.2024.09.009.
- [6] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). The Business of Artificial Intelligence: What It Can—and Cannot—Do for Your Organization. Harvard Business Review Press.
- [7] Gurbaxani, V., & Dunkle, D. (2019). Digital transformation and the new logic of business strategy. MIS Quarterly, 43(2), 617-632.
- [8] Li, X., & Liu, Y. (2021). How digital platforms shape industrial ecosystems: Evidence from China's software industry. Technological Forecasting and Social Change, 166, 120-135.

《太上感应篇》中的道德哲学与社会主义核心价值观的呼应

谢春辉¹ 罗军² 谢春双³

(1,2. 广西师范大学; 3. 桂林学院, 广西桂林, 中国, 541004)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 在探索中国传统文化与现代社会价值观念的融合过程中, 道教经典《太上感应篇》与社会主义核心价值观之间的对话显得尤为重要。本文旨在探讨这两大价值体系在道德建设上的呼应关系, 探究两者在促进道德发展和文化传承方面存在的共鸣、特色和矛盾。研究发现:《太上感应篇》中的道德哲学, 凭借封建帝王的支持、儒家学者的注解以及海外学者的翻译, 得到了广泛的信仰和传播; 其中各种道德戒律, 夯实了社会稳定存在的基础, 切实地呈现出整合行为模式、团结社会整体的价值和功能, 将宗教理想和世俗社会融洽地连结了起来; 其与社会主义核心价值观在核心理念和目标上相互呼应, 虽然二者在组织框架和实施策略上各具特色, 但相别相维, 相互促进, 展现出中华民族道德哲学从古到今的传承、扬弃与创新。

关键词: 太上感应篇; 社会主义核心价值观; 道德哲学; 呼应

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.416>

引言

道教的《太上感应篇》以其深邃的道德哲学和实践智慧而著称, 与社会主义核心价值观在诸多方面不谋而合, 展现出跨越时代的共鸣。两者在道德哲学上的呼应, 有助于促进道德价值的传承和实践, 进而形成更加和谐的社会道德环境。本研究拟以《太上感应篇》为抓手, 探究二者在促进道德发展和文化传承方面存在的共鸣、特色和矛盾, 并尝试回答以下问题: (1)《太上感应篇》中的道德哲学从诞生到广

作者简介: 1. 谢春辉, 1982 年生, 女, 籍贯: 黑龙江省哈尔滨市, 汉族, 硕士研究生, 助理研究员, 研究方向: 对外汉语教学/道家、道教思想; 2. 罗军, 1969 年生, 男, 汉族, 广西师范大学 职业技术师范学院, 硕士研究生, 讲师, 研究方向: 社会职业教育; 3. 谢春双, 1984 年生, 女, 籍贯: 黑龙江省哈尔滨市, 汉族, 硕士研究生, 研究方向: 图书情报, 工作: 图书馆学科馆员, 单位名称: 桂林学院。

基金项目: 本研究为广西师范大学 2024 年新文科研究与实践项目“大学英语融合教育创新机制研究”(2024JGXW04) 和 2024 年教育教学改革重点项目“基于地方红色资源的大学英语文化教学模式研究与实践”(2024JGZ06) 的阶段性成果, 由广西师范大学教育教学改革项目资助。

泛传播的过程中,其核心思想是如何被理解和接受的?(2)从现代视角来看,《太上感应篇》中的道德哲学在人与自然、社会的互动中发挥了怎样的作用?(3)《太上感应篇》中的道德哲学与社会主义核心价值观在内容、形式和实施策略上存在哪些异同和联系?

《太上感应篇》中道德哲学的发展与传播历程

《太上感应篇》是道教中成书最早、篇幅极短的劝善书,其影响力与《道德经》相比毫不逊色。它的核心思想是“劝善成仙”,因推崇在世俗生活中行善去恶而被誉为“善书之首”^[1]。

《太上感应篇》的诞生

关于该书的作者、成书时间等问题,学界历来众说纷纭。《道藏提要》指出:“《太上感应篇》文本盖造于北宋末年。作者不详^[2]。”《中华道教大辞典》亦载:“《太上感应篇》撰人不详。约出于北宋末南宋初^[3]。”现代学者卿希泰教授与李刚教授则主张,《太上感应篇》是由北宋初期的某位道士,汲取《抱朴子》中引用的众多道经精华编纂而成,后由李昌龄为之注解。随后,经众人不断整理与补充,内容逐渐丰富,最终形成了三十卷的规模,并在南宋理宗时期正式出版发行^[4]。也有以朱越利先生为代表的一干学者,根据宋理宗绍定六年(1233年),太一宫道士胡莹微所上《进太上感应篇表》的记载,认为该书成于靖国元年(1101)至政和七年(1117),作者不详^[5]。此外,《中国学术名著提要》认为《太上感应篇》大约撰写于宋徽宗政和年间(1111—1117年),与《万寿道藏》的编纂时间相吻合^[6]。据后来的学者进一步考据,《太上感应篇》成于政和六年(1116)十月至政和八年(1118)十月之间,文本的编纂者应是收集、整理《万寿道藏》的道士或官员,该书以《赤松子中诫经》、《抱朴子内篇》等魏晋道书为底本,沿用了宋徽宗注释《老子西升经》的语句,引用了《上清金匱玉镜修真指玄妙经》的相关文段,摘录了《太上金柜玉镜延生洞玄烛幽忏》的部分内容^[7]。至此,这部充满了神秘感的道教劝善书的成书脉络更加清晰了。

《太上感应篇》的认同

历史上,宋代以后的儒生大多视道家、道教之说为异端,如北宋时期的二程对道家 and 道教的观点就持有批评态度。二程是北宋儒家学派的代表性人物,他们的观点基本代表甚至左右着大多数儒生对道教经书的态度。由于儒家提倡的“敬鬼神而远之”的理念与《太上感应篇》中的“鬼神”之说存在冲突,当时社会主流的儒家学者常常对这部道家经书弃之不顾。

蜀地学者李昌龄被认为是首位为《太上感应篇》撰写注解的人^[7],因其注解的全面性和可靠性得到了宋理宗的老师郑清之的推介,也正是由于其宣扬天人感应与劝善惩恶的思想,获得了时处“龙潜”之境的宋理宗的认可、重视以及继任大统之后的大力推广。到了南宋时期,大儒真德秀甚至明确指出,《太上感应篇》中所阐述的“感应”理念,实际上是儒家思想中自古以来便有的教义,他说:“世谓感应之云,独出于老、佛氏,非也。《书》有作善降祥之训,《易》有积善余庆之言,大抵皆此理也”^[2]。可见,当时士人阶层对待《太上感应篇》的态度有所转圜。

及至清顺治帝也认识到该书有觉世牖民的功效,大力支持该书的刊印、注解、翻译和推广,由此促使了该书在包括儒生在内的更广阔的社会群体中的流布和儒道思想的汇通,例如,清代学者刘沅、惠栋、俞樾等都留有对《太上感应篇》的注本。在他们之中,惠栋特别提出,《太上感应篇》是“君子修身立命之学”“汉世道戒之书”,其中蕴含着丰富的儒家思想^[8],他说:“尚德者用兹无悔,乃君子之光(《易》)。背义者以此思忧(《礼》),实小人之福(《易》)。”强调崇尚道德的人以《太上感应篇》为基准,可以远离小人,保持君子之行。它的另一位注释者陈奂子将《太上感应篇》看作引导人们行善积德,避恶远祸的一部警世之书,对该书的社会价值予以高度肯定^[9]。在这些当世大儒的引导下,儒门学士纷纷化身推

销《太上感应篇》的主力军，呼吁世人切勿因其道家身份而错失其中蕴含的宝贵教诲。正如黄正元所言：“经文虽出《道藏》所言，皆格致诚正之功，齐治均平之理，并无鼎炉修炼之习，与四书六经相为表里。人能全而体之，则可希圣希天；得其余绪，亦可谨身寡过，观者慎勿视为道书而忽之也^[10]。”

可见，这部道教经文在士人阶层的影响力已是不容忽视，尤其在满族统治下的清朝，士人对于这部经书的认同也侧面反映出少数民族和汉文化、道教伦理与世俗伦理的深度融合。

《太上感应篇》的衍生物

历代学者常常用笺注、引经和征事三种方法对《太上感应篇》进行注解。笺注指的是注者对《太上感应篇》中语句的个人理解和阐释；引经则是指注者引用古代的经典文献来对照或阐释《太上感应篇》的文句，这些经典通常涵盖儒、释、道三教。例如，在宋代李昌龄的注本中，引用的多是佛教和道教的经典；而到了清初，学者如许缙在注解《太上感应篇》时，更多地引用了儒家的经典^[11]。惠栋注本又称《太上感应篇引经笺注》，则广泛引用经史子集的思想内容注解《太上感应篇》的语句，尤以汉代经学为主^[8]；征事是指注者通过收集和引用各种劝善惩恶的实例来证实《太上感应篇》中语句的真实性和有效性。此外，一些注本还采用了绘图的方式来辅助说明，使得不识字或阅读有困难的人群，如老人、儿童和妇女，也能理解《太上感应篇》的教义。例如，许缙曾的《太上感应篇图说》、华氏的《太上感应篇图证》、黄正元的《太上宝筏图说》等，都是采用图文并茂的方式，以图像辅助文字，增强了教化的效果^[11]。

《太上感应篇》各版本与注本绵远流传，不仅在华夏大地本土开花结果，还流传至日本、朝鲜、东南亚及欧美诸国。1835年，《太上感应篇》首次被译者斯坦尼斯拉斯·儒莲 (Stanislas Julien, 1797–1873) 完整地翻译成法文，这部约560页的译本包含了注释、评论以及灵验故事，成为后来众多文字译本和摘编版的重要参考。到了1906年，美国出版了由译者铃木大拙 (1870–1966) 和保罗·卡鲁斯博士 (Dr. Paul Carus, 1852–1919) 合作完成的英译本。德国著名学者阿尔伯特·施韦泽 (Albert Schweitzer, 1875–1965) 对《太上感应篇》中的伦理道德思想展开了深刻的分析，并给予了高度评价，认为它展现了“令人惊讶的内在性”和“真正纯粹的人性”^[12]。

《太上感应篇》在古今的评判褒贬不一，秉持无神论观点的学者认为这部道教典籍虚妄欺人，如章太炎 (1869–1936)、鲁迅 (1881–1936)、矛盾 (1896–1981)、李鸿渊^[13]等。但值得注意的是，中外学者也确有一个普遍的共识，即在中国古代，它在宣扬传统道德和促进社会和谐方面确实发挥了积极作用。

《太上感应篇》中道德哲学的现代诠释

《太上感应篇》的核心概念是“感应”，认为人的行为能够影响自然和宇宙的力量，从而影响个人的命运，因此通篇关注的是人的思想、行为与发展，并通过若干道德戒律，阐述了个人行为与自然宇宙之间的相互感应关系。

个人行为与超自然力量的联系

在《太上感应篇》的描述中，负责监察人的行为的是天地之间的神明，他们拥有超自然的力量，可以根据人的善恶行为来决定其命运。“是以天地有司过之神，依人所犯轻重，以夺人算。”“又有三台北斗神君，在人头上，录人罪恶，夺其纪算。又有三尸神，在人身中，每到庚申日，辄上诣天曹，言人罪过。月晦之日，灶神亦然。”在道教的世界观里，神明众多，且各司其职，而他们权职的实施始终针对着凡人的行为，一旦发现其道德失范，则“司命随其轻重，夺其纪算，算尽则死。死有余责，乃殃及子孙。”后果甚至会波及家人，令人心生畏惧和顾忌。“或心起于恶，恶虽未为，而凶神已随之。”“凶人语恶、视恶、行恶，一日有三恶，三年天必降之祸。”正因为个人不当行为甚至一丝不良的念头都会导致神明严惩，人们在行动前就不得不考虑可能带来的影响，从而自我限制不当行为。这就造就了个人严守道德规范的消

极原因。

另一方面，在道教信仰中，同样认为众多神祇和仙人可以根据信徒的善行赐福。“所谓善人，人皆敬之，天道佑之，……，所作必成，神仙可冀。”道教信徒往往追求超脱世俗的纷扰，通过修炼达到精神上的自由和解脱，甚至期待“长生不老”“得道成仙”。因为《太上感应篇》中说“欲求天仙者，当立一千三百善。欲求地仙者，当立三百善。”道教信徒坚信，这是他们通往至高境界过程中最便捷的修持方法。“夫心起于善，善虽未为，而吉神已随之。”“故吉人语善、视善、行善，一日有三善，三年天必降之福。”正因该书强调，即便只是一念良善，也能获得神明庇佑，广积福泽，这对于普罗大众来说，是很容易达成的，于是就促成了个人追求崇高的道德修养的积极原因。

在《太上感应篇》中，神明就是善恶的裁夺者。神明的在场确保了这个世界的神圣性与超越性，而人自身的为善或作恶又是神明裁决的事实依据^[14]。在“赐福”和“惩恶”双重因素的刺激下，人们自觉限制不规范的行为，主动追求道德高尚的生活方式。不论在主观还是客观上，都有助于建立一个和谐的社会生活环境。

个人行为与自然秩序的联系

道教所追求的理想自然秩序，涵盖了自然循环过程中个人与社会所有现象的和谐，以及两者之间潜在的基本一致性^[15]。《太上感应篇》鼓励人们在日常生活中，通过自我修炼和道德实践，与自然秩序保持一致，从而达到身心的平衡和健康，以及社会的稳定与繁荣。善行如“昆虫草木，犹不可伤。”能够促进个体与自然秩序的和谐；而恶行如“填穴覆巢，伤胎破卵”，则违背自然规律。值得关注的是，“无故剪裁，非礼烹宰。”“无故杀龟打蛇”“散弃五谷”等恶行被呼吁禁止，也蕴含了人与自然互动时一种更加温和和负责任的生态伦理观，即合理利用资源，为子孙后代保留充足的生态资源和良好的生态空间，凸显出深刻的生态智慧。这种自我修炼和道德实践的核心要求在于“慈心于物”，意味着对所有事物，包括人、动物和自然界的其他部分，都持有一种慈爱和尊重的态度，在生活的各个方面展现出对所有生命的爱和关怀。不同于儒家倡导的人与人之间的仁慈，道教把这种慈扩大到物之上，强调物具有与人的平等性，这也为珍惜自然资源的理念奠定了基础。

在尊重自然秩序的前提下，道教也注重探索和利用自然规律开展发明创造。这种利用和探索应当顺应自然，遵循事物的内在本质和发展规律，并依据客观条件采取恰当的行动。历史上，道教在化学、冶金学、医药学等领域有着显著的贡献，如东晋时期的葛洪、南朝时期的陶弘景都是促进道教改革发展的重要人物，同时也是中国古代科学技术进步的代言人。《太上感应篇》将“壅塞方术”视为恶行，展现了对于道术修习和实践的鼓励态度，这里的“方术”从狭义上说包含修炼、养生、占卜、符咒等多种道术，从广义上来说，则涉及到各种利用自然、改造自然的科学技术。

虽然道教的道术经常被不法之徒披着宗教的外衣利用，以此诈骗钱财、甚至危及生命，但是依然要承认，它宣讲的教义中，遵守自然秩序与追求科学真理不相冲突。这种积极探求和尊重的态度，为宗教与科学的兼容性提供了启示。

个人行为与社会秩序的联系

《太上感应篇》反映的不仅是一种宗教信仰，也是一种生活态度。它将“义”“理”作为判断善恶的标准，为个体明确了与理想的社会秩序相适应的行为规范和预期。

1、经济秩序：诚信为本

《太上感应篇》在思想上倡导恪守信用规范的经济伦理精神，力图维护经济活动中信用的权威性，但是文本中直接宣说的信用典范却寥寥无几，仅见“不履邪径，不欺暗室”这种用否定性形式表达的正面

观点，此外却详细地列举了一系列扰乱社会正常经济秩序的行动，如“短尺狭度，轻秤小升；以伪杂真，采取奸利”“好侵好夺；掳掠致富”。这在一定程度上也反映出在该书诞生的北宋时期，社会经济秩序急需整顿的处境，再附以因果报应之说，有助于抑制商人以不法手段牟取暴利。而随着《太上感应篇》各个注本在明清时代的盛行，以大商人阮弼为代表的相当多的商人深受这部劝善书的影响，在经济活动中自觉恪守诚信原则，表现出重诺守义的商业伦理精神^[16]，可见其基本理念已深入社会和人心。

2、政治秩序：忠君为上

“忠孝友悌”是《太上感应篇》要求的个人行为标准，其中忠君思想居于首位，这也是中国封建社会的政治伦理的核心要求。“尽忠事君”具有普适性的臣民政治伦理规范，对于世俗社会而言，这是极权体制伦理纲常的必然要求；而对于道教理想世界而言，则是实现飞升成仙的捷径。《太上感应篇》以简短的条目形式列举了臣民背叛以“忠君”为核心的政治伦理的一系列行为，如“暗侮君亲”“男不忠良”“谄上希旨”“欺罔其上”“弃顺效逆”“违逆上命”等等，并论及臣民恪守与背离政治伦理的不同结果：积善成仙或积恶致祸，其中的恫吓意图不言而喻，反映出道教对王权至上的政治意识的认可和对君尊臣卑的政治等级秩序的维护^[17]。而作为忠君思想的逻辑延续，臣僚的公恕之道、为政之要和民生之思也都被详加规范，诸多恶行如“赏及非义，刑及无辜。”“轻蔑天民，扰乱国政。”“凌孤逼寡，弃法受赂。”等等被一一指明，为政治伦理的维护和政治秩序的稳固划下了红线。

3、伦理秩序：修心养性

儒家思想中的“父子、夫妻、兄弟、长幼、友朋”的伦理原则是主流价值规范^[18]。《太上感应篇》秉持儒、释、道三教精神，对儒家的伦理原则进行了更加细致地刻画和补充，引导人们在日常生活中实践道德规范，维护伦理秩序。正面教导如：“矜孤恤寡，敬老怀幼”，反面案例如“慢其先生”“谤诸同学”等等，都是对儒家“五伦”原则的延展。但是与儒家“修身、齐家、治国、平天下”的治世目的不同，道教追求的是修心养性，以达到精神上的清净和宁静。因此，《太上感应篇》格外强调个人心理的修养，倡导对他人的慈悲心态，如“悯人之凶，乐人之善……受辱不怨，受宠若惊……”督促人们遏制各种私心恶念，如“见他荣贵，愿他流贬……干求不遂，便生咒恨。”等等。可见，道教对于社会伦理秩序的调节不仅着眼于人们的行动，更注重心性的锤炼。

综上所述，《太上感应篇》中的各种道德戒律，夯实了社会稳定存在的基础。时至今日，即便是无神论者也不能否认，宗教道德规范和社会公德规范是相通的^[15]，而这部道教典籍切实地呈现出整合行为模式、团结社会全体的价值和功能，将宗教理想和世俗社会融洽地连结了起来。

《太上感应篇》中的道德哲学和社会主义核心价值观的呼应关系

《太上感应篇》蕴含的道德哲学与现代社会倡导的社会主义核心价值观，在精神追求与价值导向上展现出深刻的内在联系。

核心理念和主要目标的呼应

《太上感应篇》虽然是道教典籍，却蕴含了丰富的道德哲学思想，在历史上被用作社会教化的工具，影响人们的行为和思想，培养人们的道德观念和行为习惯，促进社会的团结与和谐。而社会主义核心价值观作为推动社会主义文化大发展大繁荣的重要指导方针^[19]，用以引导公民的思想和行为，促进社会主义精神文明建设，增强国家文化软实力和民族凝聚力。二者在促进个人道德发展以及社会和谐发展的目标上协同一致，展现出道教的宗教功能与社会主义社会相适应的一面。

作为中国传统文化的一部分，《太上感应篇》提倡的人与自然和谐共生理念与当前社会稳定和发展的目标相一致；它倡导的伦理秩序，如诚实守信、仁爱宽容、忠君爱国与社会主义核心价值观中的诚信、友

善、爱国、敬业相呼应；它持有的天人合一、道法自然、爱物寡欲和贵生戒杀的自然观与社会主义生态文明建设的理念相契合；它追求的理想的经济秩序和政治秩序与社会主义核心价值观中的自由、平等、公正、法治相匹配。二者在文化传承方面的内在联系不容忽视，展现出中华优秀传统文化与现代社会价值理念的和谐共鸣，并跨越了文化和时代的界限，源源不断地对人群产生影响。

组织框架的特色碰撞

《太上感应篇》可以说是一部伦理性文献^[10]。由于植根于道教文化，其组织框架深受道教教义的影响，所以以序言开篇，明确阐述善恶报应的宇宙原则，即“祸福无门，惟人自召”，为后续内容奠定基调。随后，文本通过列举具体的善行和恶行，构建了一套详尽的道德行为准则，不仅涵盖了个人品德的修养，也包括了对社会的责任和义务。此外，文本还特别强调了天人感应的观念，通过描述神明监察人的行为并给予相应的福报或惩罚，来强化道德规范的神圣性和不可违背性。结尾部分，以一种深刻的道德训诫作为总结，“故吉人语善、视善、行善，一日有三善，三年天必降之福。凶人语恶、视恶、行恶，一日有三恶，三年天必降之祸。胡不勉而行之？”强调了善恶报应的不可避免性和宇宙秩序的公正性。它的文本组织讲究起承转合，首尾呼应，语言平实质朴，多使用排比句式和对偶句式来增强语言的韵律美和节奏感，整体来看饱含宗教意味和中国古典文学特色。

社会主义核心价值观则是在中国特色社会主义文化背景下形成的，从国家、社会和个人层面，打造社会主义国家特有的价值目标、价值取向和价值准则，反映了现代社会的价值追求。其中，“富强、民主、文明、和谐”强调国家整体的繁荣、政治制度的民主性、社会文明的进步和国家内外的和谐；“自由、平等、公正、法治”倡导社会成员之间的自由权利、平等机会、公平正义和法治精神；“爱国、敬业、诚信、友善”鼓励公民具有爱国情怀、敬业精神、诚实守信和友好待人的品质。从宏观的国家目标到微观的个人行为，形成了一个全面的价值观体系，体现了不同层面的价值要求，为公民行为和社会治理提供了规范 and 标准。它的文本组织逐级递进，语言简洁高效，展现出清晰的逻辑感和层次感，显示了鲜明的当代语言特色。

二者在组织框架上的设计相互补充弥合，共同构成了一个既尊重传统又面向未来的价值体系，充分体现了传统思维和时代特色的碰撞，展现了道德理念的传承与创新。

实施策略的矛盾与调和

在传统社会中，道德的维系往往在很大程度上依赖于公众信教的热忱^[21]。宗教能够满足人对神圣执法者和神圣的价值尺度的精神需要^[15]。《太上感应篇》具有一定的宗教权威性，它就是利用人们对神灵庇佑的信仰和对超自然力量的敬畏，激励他们遵循善行。而随着理性分析思维的崛起和社会的发展，传统道德的内涵在不断地演化，道德不能像过去那样完全寄托在公众信教的热忱上。要净化道德，就要净化社会；要重建道德，就要重建社会^[21]。社会主义核心价值观唤醒了公民的主体性和命运主人感的自我意识，将人们的精神从对神灵依赖的宗教意识中解放出来，表现出更多的伦理意识和社会责任感。

从对神的信仰到对自我的意识、从具体的行动到抽象的理念、从正反论证到积极强化，二者并非是简单的矛盾与冲突，而是相别相维，相互促进的。通过对话和融合，两者可以共同为构建和谐社会和促进人的全面发展做出贡献。

结语

《太上感应篇》作为道教经典，其深刻的道德观念与社会主义核心价值观相得益彰，在促进社会稳定与发展中发挥了积极的建设作用。二者在道德建设上跨越时空的呼应关系，展现出中华民族道德哲学从古到今的传承、扬弃与创新。随着自然科学和唯物主义哲学的发展，社会要求的道德规范也有所增补，

要发扬和巩固新时代的道德信条,就必须找到符合时代和社会要求的新的道德标准、新的审判支点和新的行动指南,进而在教育引导、法治建设、组织领导和基层落实等方面加强合作,全面推进社会主义核心价值观的实践。

利益冲突

作者声明,在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 杜刚.《太上感应篇》德育思想浅析[J].中国道教,2005(1).
- [2]《道藏》[M].第27册:3,6.
- [3] 胡孚深.中华道教大辞典[M].北京:中国社会科学出版社,1996-05.
- [4] 卿希泰,李刚.试论道教劝善书[J].世界宗教研究,1985(4):52.
- [5] 朱越利.《太上感应篇》与北宋末南宋初的道教改革[J].世界宗教研究,1983(4):85.
- [6] 中国学术名著提要编委会.中国学术名著提要(合订本)第三卷 宋辽金元编[M].上海:复旦大学出版社,2019-02.
- [7] 李冀.《太上感应篇》文本来源及其成书时间考析[J].宗教学研究,2017(1):111-119.
- [8] 石立善.清代儒学家与《太上感应篇》——惠栋《太上感应篇笺注》与俞樾《太上感应篇缙义》的比较考察[J].国际儒学论坛,2012:618-626.
- [9] 李冀.宋理宗刊印《太上感应篇》的缘由及其影响[J].中州学刊,2018(1):108-113.
- [10] 黄正元(清).太上宝筏图说序[M].上海:鸿文书局,1892.
- [11] 李冀.《太上感应篇笺注》的成书缘由及其注释特点探析[J].道教研究,2022(1):87-92.
- [12] 李山梅.《太上感应篇》:西方视野下的大众伦理瑰宝[J].中国道教,2014(2):40-41.
- [13] 李鸿渊.《红楼梦》中迎春、探春、惜春形象比较[J].河南教育学院学报,2011(5).
- [14] 向仲敏.李昌龄注《太上感应篇》之臣民政治伦理思想管窥[J].宗教学研究,2007(3):171-174.
- [15] 王晓朝,李磊.宗教学道论[M].北京:首都经济贸易大学出版社,2006-01:36,37,91.
- [16] 姜生.道教善书思想对明清商业伦理的影响[J].理论学刊,2004(11):108-110.
- [17] 向仲敏.儒道会通以劝善:刘咸炘《〈感应篇〉要义》初探[J].宗教学研究,2021(2):259-262.
- [18] 尹汉宁.论社会主义伦理秩序[N].光明日报,2014-08-07(01).
- [19] 郭根,刘田.社会主义核心价值观的文化维度及其价值意蕴[J].学术论坛,2012(9):44-47.
- [20] 潘琳.理雅各英译《太上感应篇》研究[J].宗教学研究,2024(2):67-72.
- [21] 吕大吉.宗教学通论新编[M].北京:中国社会科学出版社,1998-12:33.

新时代大学生爱国主义教育实践路径研究

张权丽

(云南师范大学马克思主义学院, 云南普洱, 666502)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 习近平总书记指出: “爱国主义是中华民族的民族心、民族魂, 是中华民族最重要的精神财富, 是中国人民和中华民族维护民族独立和民族尊严的强大精神动力。” 在“两个大局” 交织的新时代, 大学生作为社会主义建设者和接班人, 其爱国主义精神的培育与实践具有重大战略意义。本文立足新时代爱国主义教育的内涵演进, 分析当前大学生爱国主义教育面临的现实挑战, 从课堂教学、社会实践、网络空间、校园文化、制度保障五个维度构建立体化实践路径, 旨在为提升大学生爱国主义教育实效性提供理论参考与实践借鉴。

关键词: 新时代; 大学生; 爱国主义教育; 实践路径

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.403>

一、新时代大学生爱国主义教育的内涵阐释与时代价值

(一) 新时代爱国主义的核心内涵

1. 爱党爱国爱社会主义的高度统一

新时代爱国主义的本质是坚持爱国和爱党、爱社会主义高度统一。从历史逻辑看, 中国共产党的领导是中国特色社会主义最本质的特征, 是中国发展进步的根本保证。近代以来, 中国共产党带领人民实现了从站起来、富起来到强起来的历史飞跃, 证明了“只有社会主义才能救中国, 只有中国特色社会主义才能发展中国” 的真理。大学生爱国主义教育必须引导青年深刻认识中国共产党的领导和中国特色社会主义制度的历史必然性、显著优越性, 将爱国之情转化为对党的领导和中国特色社会主义的坚定信念。

2. 民族精神与时代精神的有机融合

爱国主义是民族精神的核心, 同时又随着时代发展不断注入新的内涵。新时代爱国主义既传承了以“天下兴亡、匹夫有责” 为核心的中华优秀传统文化基因, 又融合了改革创新、开放包容、科技自立

作者简介: 张权丽 (出生年月: 2001 年 6 月), 女, 哈尼族, 云南普洱, 硕士, 中国近现代史基本问题研究

基金项目: 无

自强等时代精神。在实现第二个百年奋斗目标的新征程上，大学生需要以爱国主义为精神纽带，将个人理想与民族复兴伟业相结合，在科技创新、乡村振兴、社会服务等领域勇挑重担，展现新时代青年的责任担当。

3. 立足中国与胸怀世界的辩证统一

新时代爱国主义是立足中国实际与放眼全球视野的统一。一方面，要引导大学生扎根中国大地，深刻理解中国国情，传承红色基因，弘扬中华优秀传统文化；另一方面，要培养大学生的人类命运共同体意识，在全球化背景下正确认识中国与世界的关系，既反对狭隘民族主义，也抵制历史虚无主义，以开放包容的心态借鉴人类文明优秀成果，同时坚定维护国家主权、安全、发展利益。

（二）新时代大学生爱国主义教育的时代价值

1. 应对意识形态挑战的战略需要

当前，世界范围内各种思想文化交流交融交锋更加频繁，西方敌对势力通过网络渗透、文化输出等方式传播历史虚无主义、新自由主义等错误思潮，试图消解大学生的国家认同和民族自信。加强爱国主义教育，有助于筑牢大学生意识形态防线，增强对错误思潮的辨别力和免疫力，确保党和国家事业后继有人。

2. 培养担当民族复兴大任时代新人的必然要求

党的二十大报告强调，“培养造就大批德才兼备的高素质人才，是国家和民族长远发展大计。”爱国主义是大学生成长成才的精神底色，通过教育引导大学生将个人理想融入国家发展，能够激发其奋斗动力，使其在面对困难时坚守初心，在服务社会中实现人生价值，成为堪当民族复兴大任的时代新人。

3. 实现中华民族伟大复兴的精神动力

历史经验表明，爱国主义是凝聚民族力量的精神纽带。新时代推进中国式现代化、实现民族复兴，需要全体人民团结奋斗。大学生作为青年群体的先锋力量，其爱国主义精神的强弱直接关系到国家发展的未来。加强爱国主义教育实践，能够激励大学生以实际行动投身强国建设，为民族复兴贡献青春力量。

二、新时代大学生爱国主义教育的现实挑战

（一）教育内容的时代性与针对性不足

1. 理论阐释与实践需求存在脱节

部分高校爱国主义教育仍以传统理论讲授为主，对新时代爱国主义的新内涵、新要求解读不够深入，未能结合大学生关注的热点问题（如科技自立自强、全球治理、生态文明等）进行针对性引导，导致教育内容缺乏吸引力和感染力。例如，在讲解“人类命运共同体”时，若仅停留在概念层面，而不联系“一带一路”建设、全球抗疫合作等实践案例，难以让学生形成深刻认知。

2. 中华优秀传统文化与红色文化的挖掘不够充分

一些高校在教育中存在“重知识传授、轻情感体验”的倾向，对中华优秀传统文化中的爱国主义元素（如家国情怀、天下观）和红色文化资源（如革命先烈事迹、改革开放精神）的挖掘不够深入，未能充分发挥文化浸润作用。例如，部分高校的思政课实践教学仅局限于参观纪念馆，缺乏对红色精神内涵的深度解读和情感共鸣的激发。

（二）教育方式的创新性与实效性不足

1. 课堂教学形式单一化

传统课堂以教师为中心，单向灌输式教学难以满足“Z世代”大学生的学习特点。他们成长于数字时代，习惯通过短视频、互动游戏等多元方式获取信息，对沉浸式、体验式教学需求更高。但目前许多高

校仍依赖 PPT 讲授，缺乏案例教学、情景模拟、小组研讨等互动环节，导致学生参与度不高。

2. 社会实践的系统性不足

社会实践是爱国主义教育的重要载体，但部分高校的实践活动存在碎片化问题：一是活动设计缺乏顶层规划，与课堂教学衔接不足，未能形成递进式培养体系；二是实践基地建设薄弱，红色教育基地、企业实践基地等资源整合不够，实践内容同质化严重；三是效果评价机制不完善，对学生在实践中的情感体验和行为转化关注不足。

（三）网络空间的复杂性对教育场域形成冲击

1. 网络信息碎片化与价值多元化的影响

互联网时代，海量信息通过短视频、社交媒体等平台快速传播，碎片化阅读导致大学生对爱国主义理论的理解停留在表面，难以形成系统认知。同时，网络上存在的历史虚无主义言论（如抹黑英雄烈士、歪曲历史事件）和极端个人主义思潮，对大学生的价值判断产生干扰，容易引发国家认同危机。

2. 高校网络育人阵地建设滞后

尽管许多高校开设了思政类公众号、短视频账号，但存在内容更新不及时、形式单一、互动性差等问题，难以吸引大学生主动参与。例如，部分平台仅转载政策文件或新闻报道，缺乏结合学生生活实际的原创内容，导致“指尖上的教育”流于形式。

三、新时代大学生爱国主义教育的实践路径构建

（一）深化课堂教学改革：构建“理论浸润 + 实践转化”的立体课堂

1. 推进课程思政与思政课程同向同行

在思政课程中，聚焦新时代爱国主义的核心内涵，运用“大思政课”理念，将党的二十大精神、习近平总书记重要讲话精神融入教学，结合重大历史事件（如抗美援朝胜利 70 周年、改革开放 45 周年）和现实案例（如华为芯片研发、中国航天成就），增强理论的现实穿透力。例如，在“中国近现代史纲要”课中，通过对比近代中国与当代中国的国际地位变化，引导学生理解中国共产党领导的历史必然性。

在专业课程中挖掘爱国主义元素，实现知识传授与价值引领的有机统一。例如，计算机专业可结合“中国芯”研发历程，讲解科技自立自强的重要性；外语专业可通过对比中外文化，引导学生树立文化自信，在跨文化交流中讲好中国故事。

2. 创新教学方法与手段

采用案例教学法，选取“脱贫攻坚楷模”黄文秀、“中国天眼”团队等新时代爱国奋斗典型，通过情景模拟、小组辩论等形式，让学生在分析案例中感悟爱国主义精神的现实体现。利用虚拟现实（VR）技术还原历史场景（如遵义会议、五四运动），让学生沉浸式体验革命先辈的奋斗历程，增强情感共鸣。

（二）拓展社会实践平台：打造“红色基因 + 社会服务”的实践矩阵

1. 整合红色资源，开展沉浸式实践教学

依托全国爱国主义教育示范基地、革命纪念馆等红色资源，建立“线上 + 线下”实践教学基地。线下组织“重走长征路”“红色文化调研”等活动，让学生实地感受革命精神；线上开发红色文化虚拟展馆，通过 VR 漫游、互动问答等功能，打破时空限制。例如，清华大学“重走西南联大路”实践团，通过徒步考察、访谈历史亲历者，让学生在行走中领悟“爱国、奉献、创新”的精神内涵。

2. 结合时代主题，开展社会服务实践

将爱国主义教育 with 乡村振兴、科技创新、社区治理等国家战略相结合，组织大学生参与“三下乡”社会实践、志愿服务、创新创业大赛等活动。例如，浙江大学“乡村振兴青年博士服务团”深入贫困地

区,利用专业知识助力产业发展,让学生在服务中体会“把论文写在祖国大地上”的深刻内涵。鼓励学生参与疫情防控、抗震救灾等应急志愿服务,在实践中培育责任担当和家国情怀。

(三) 占领网络育人阵地: 构建“内容创新 + 技术赋能”的数字空间

1. 打造“网言网语”的优质内容生态

针对大学生的媒介使用习惯,开发短视频、动漫、互动游戏等新媒体产品。例如,制作“百年党史青年说”系列短视频,邀请学生担任主讲人,用年轻化语言解读党史故事;设计“红色基因传承”互动游戏,通过角色扮演、任务闯关等形式,让学生在游戏中的学习爱国主义知识。利用大数据分析学生的兴趣点,推送个性化内容,如为科技爱好者推送“中国科技成就”专题,为文化爱好者推送“非遗里的中国”系列,增强教育的精准性。

2. 加强网络舆情引导与阵地管理

建立高校网络评论员队伍,针对历史虚无主义、“精日”“精美”等错误思潮及时发声,通过摆事实、讲道理进行批驳。例如,当网络出现抹黑雷锋、焦裕禄等英雄人物的言论时,组织学生理论社团撰写深度文章,结合史料和现实案例进行驳斥,引导舆论走向。同时,加强校园网、公众号等平台的内容审核,营造风清气正的网络空间。

(四) 涵养校园文化氛围: 营造“显性教育 + 隐性浸润”的文化场域

1. 打造品牌化校园文化活动

围绕重要时间节点(如国庆、建党节、国家公祭日)开展主题教育活动,如举办“我和我的祖国”合唱比赛、“红色经典”诵读会、爱国主义主题展览等,增强仪式感和参与感。建设校园文化地标,如红色文化长廊、校史纪念馆,将校史中的爱国校友事迹(如西南联大师生投笔从戎、当代高校科研团队报国故事)融入校园环境,让学生在耳濡目染中接受熏陶。

2. 发挥榜样示范作用

邀请英雄模范、大国工匠、优秀校友等担任“校外导师”,通过座谈会、报告会分享成长经历,让学生近距离感受榜样的力量。例如,哈尔滨工业大学邀请“航天总师”进校园,讲述“嫦娥”“天问”背后的奋斗故事,激发学生科技报国热情。鼓励学生身边的先进典型(如志愿标兵、学术达人)发挥朋辈引领作用,通过“学霸分享会”“志愿故事汇”等形式,形成“身边人讲身边事,身边事教育身边人”的良好氛围。

(五) 完善制度保障体系: 建立“协同育人 + 长效评估”的工作机制

1. 构建家校社协同育人格局

学校与家庭、社会密切配合,形成爱国主义教育合力。在家庭层面,通过家长会、家书活动等引导家长注重家庭美德教育,传承红色家风;在社会层面,与博物馆、企业、社区共建实践基地,邀请社会各界参与爱国主义教育,如组织学生旁听地方人大会议、参与基层治理,感受中国特色社会主义制度优势。

2. 建立立体化教育效果评估体系

制定涵盖认知、情感、行为三个维度的评估指标:认知层面考察学生对爱国主义理论的掌握程度;情感层面通过问卷调查、访谈等方式了解学生的国家认同感、民族自豪感;行为层面观察学生在日常学习生活中的爱国实践(如参与志愿服务、维护国家形象等)。建立动态反馈机制,根据评估结果及时调整教育内容和方法,形成“实践—评估—改进—再实践”的良性循环。

四、结语

新时代大学生爱国主义教育是一项系统工程，需要把握“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题，立足时代特征与青年特点，构建理论与实践结合、线上与线下融合、学校与社会协同的立体化教育体系。通过深化课堂教学、拓展实践平台、创新网络育人、涵养文化氛围、完善制度保障，引导大学生在认知认同中厚植爱国情怀，在实践磨砺中锤炼报国本领，让爱国主义精神在新时代绽放更加耀眼的光芒。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 习近平. 在纪念五四运动 100 周年大会上的讲话 [M]. 北京 : 人民出版社 ,2019.
- [2] 中共中央 , 国务院 . 新时代爱国主义教育实施纲要 [N]. 人民日报 ,2019-11-13(001).
- [3] 教育部思想政治工作司 . 高校思想政治工作质量提升工程实施纲要 [Z].2017.
- [4] 冯刚 . 新时代爱国主义教育的理论逻辑与实践路径 [J]. 思想理论教育 ,2020(01):4-9.
- [5] 王树荫 . 新时代爱国主义教育的守正与创新 [J]. 中国高等教育 ,2021(09):10-13.
- [6] 教育部 .2023 年全国高校思想政治工作质量报告 [R]. 北京 : 教育部 ,2024.

在陆台籍教师工作动机、适应、认同的现状与影响因素研究 ——基于湖北省 H 高校 20 位教师的质性访谈

李威 童菊 王梦飞
(黄冈师范学院,湖北黄冈,438000)

版权说明：本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要：在台湾地区高等教育面临“少子化”挑战的当下，台籍教师“西进”大陆执教日益成为重要职业选择。然而当前学界对台籍教师在大陆职场生态的实证研究较为稀缺。本研究基于扎根理论范式，对湖北省 H 高校 20 位全职台籍教师实施深度访谈，构建了涵盖工作动机、文化适应与身份认同的三维度理论模型。通过将该模型与组织支持理论进行交叉验证发现：职业发展内驱力、跨文化社交适应力及管理归属感构成影响台籍教师融入的核心因素；福利保障制度健全性、专业价值实现度与职业晋升通达性则作为间接因素，对融入进程产生重要影响。研究进一步揭示，要破解台籍教师“引进来”到“融进来”的转化难题，需构建个人 - 组织 - 政策的三维支持系统，形成“引育留用”全链条保障体系。本研究为深化两岸教育融合提供了兼具理论价值与实践意义的决策参考，有助于构建两岸教育共同体框架下的人才流动新范式。

关键词：台籍教师；工作动机；适应；认同；组织支持理论

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.369>

一、问题的提出

2018 年 8 月，国务院办公厅印发公布《港澳台居民居住证申领发放办法》通知，以开放申请台湾地区居民居住证形式保障台湾地区同胞在大陆享受同等待遇，促进两岸融合发展。2019 年 9 月，习近平进

作者简介：李威（1985-），男，湖北蕲春人，黄冈师范学院教育学院教授、硕士生导师，黄冈市社科联副主席，研究方向为公共管理；童菊（1977-），女，湖北蕲春人，黄冈师范学院教育学院硕士研究生，黄冈基础教育发展研究院助理研究员，研究方向为教师教育；王梦飞（1994-）女，湖北武汉人，黄冈师范学院教育学院硕士研究生，研究方向为教育管理。

基金项目：1. 国家社科基金重大专项课题“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重点难点问题研究”（编号：24ZDA028）。2. 黄冈师范学院 2025 年统战理论与实践研究专项课题“在陆台籍教师工作动机、适应、认同的现状与影响因素研究”。

一步提出两岸同胞血脉相连,继续推进两岸经济合作和文化交流,坚持一个中国原则。^[1]国台办在推出31条惠台措施之后,2019年11月继而推出26条惠台措施,重点提出:大陆高校、科研机构等符合条件的可以参加职业级别评审,在大陆任教的台湾教师子女拥有同等申请公派留学资格等。

近年来,湖北省实施了“八项行动计划”助力台湾地区青年更好地在鄂发展,通过列支专项基金,出台扶持政策。台湾地区面临“少子化”现象严重,高校不是合并便是倒闭,大部分学者在台属于“漂流博士”,为了能够从事教师职业,他们在台不得不联系多所高校,穿梭在台湾地区海峡,从事按小时计算的兼职教学,即便是如此奔走,大部分台籍博士收入依然入不敷出、捉襟见肘,因此大部分学者不得不选择“西进”。随着大陆惠台措施的相继出台,未来“西进”是台湾地区学者延续教学及科研发展等方面的总体趋势。2023年6月,《湖北日报》头条报道:130多名台湾地区教师逐梦荆楚。湖北省H高校还挂牌“海峡两岸青年就业、创业示范点”。^[2]为践行两岸“一家亲”政策号召,湖北省部分高校纷纷向台籍教师抛出橄榄枝,旨在竞争激烈的人才市场中,响应政策的同时,通过引进台籍教师,形成自己的独特办校风格,打造高质量教学教研品牌高校。

然而,台籍教师脱嵌于大陆,在动机、适应、认同上出现危机时,他们往往成为高校价值实现的失落者,融入大陆群体的边缘者以及科研、学术的“漂泊者”。如何让他们在引进来的同时,也能更好地融进来是亟待解决的问题。动机、适应、认同共同决定台籍教师在大陆工作稳定性,有研究表明:动机发挥着减少流动意愿的作用;^[3]适应是加深教师从事教师职业的关键因素;^[4]认同的构建有助于教师的“入站”。^[5]目前国内关于台籍教师的研究较少,已有研究大多采用纯思辨或量化分析阐述台籍教师在大陆工作的生活点滴,系统使用质性访谈开展相关研究的成果较为稀缺。

鉴于此,研究者基于所在的H高校,尝试从质性访谈入手,通过扎根理论探讨师台工作动机、适应、认同影响因素以及这些因素的作用机制,以期提升台籍教师在高校的工作动机、工作适应、工作认同,为稳定台籍教师队伍,促进两岸友好交流、促进祖国和平统一提供有价值的参考。

二、研究设计

(一) 理论基础

Eisenberger等人于1986年提出了组织支持理论(Organizational Support Theory)。^[6]组织支持理论认为:当高校支持满足了教师的社会情感需求,教师感受到高校愿意而且能够对他们的教学、科研等成就进行回报,教师就会为高校的未来付出更多的努力。教师如果得到重要的价值资源(如薪水待遇提升、个人科研上得到发展等)他们就会产生义务感,按照互惠互利的原则,通过增加教学特色以及科研绩效,减少工作的倦怠,来帮助高校达成其目标。换言之,一旦台籍教师的福利得到了保障,他们会产生工作动机,尽量适应高校的各种规章制度,努力完成个人的教学科研任务,从而更加配合高校运作机制,提高高校教学质量与科研成效等,从而增加团队的核心竞争力。

(二) 研究方法与样本选择

从组织理论可知:台籍教师是否能安心地在大陆工作,是由个体的认知、周围环境以及就业的动机、适应、认同等多种因素共同决定的。因此本研究采用扎根理论作为探索影响台籍教师工作的动机、适应、认同因素的主要方法。为构建模型需要,采用编码技术对访谈资料进行处理。

本研究主要采用半结构化访谈,从而收集研究数据。H高校目前现有台籍教师28位。研究者从2024年9月初到2024年12月中旬,通过熟人介绍,课堂参与等方式,先后访谈到H高校全职台籍教师共20位,主要从台籍教师入高校初期、工作开展期、期望与愿景这几个维度提出问题,并围绕着以下几个问题进行延伸:①大陆高校文化融入、生活习惯的适应情况;②来H高校预期与现实之间的差距;③H高校

教学、科研与台异同，适应情况如何；④与 H 高校领导同事之间关系如何，适应情况；⑤ H 高校对台湾地区学者聘用制度是否满意，如何改善；⑥高校如何更好地留住台籍教师。由于台籍教师比较注重个人隐私，因此，访谈之后，立即对当天谈话内容进行回顾，整理成文。受访基本信息如下：其中 H10、H11、H15、H18、H20 为随机抽取访谈文本，作为饱和度检验。

表 1 研究对象基本信息

编码	学历	任教学院	职称	在陆工作时间
H1	博士后	机电与智能学院	特聘教授	8 年
H2	博士	传媒与影视学院	副教授	5 年
H3	博士	文学院	副教授	6 年
H4	博士	马克思主义学院	教授	10 年
H5	博士	文学院	教授	8 年
H6	博士	传媒与影视学院	副教授	4 年
H7	博士	文学院	副教授	3 年
H8	博士	马克思主义学院	教授	9 年
H9	博士	教育学院	副教授	5 年
H10	博士	文学院	副教授	5 年
H11	博士	物理与电信学院	副教授	4 年
H12	博士	文学院	副教授	3 年
H13	博士	音乐学院	副教授	3 年
H14	博士	文学院	讲师	1 年
H15	博士	文学院	副教授	2 年
H16	博士	体育学院	教授	2 年
H17	博士	文学院	讲师	5 年
H18	博士	继续教育学院	副教授	5 年
H19	博士	物理与电信学院	副教授	7 年
H20	博士	教育学院	副教授	6 年

资料来源：作者根据研究对象资料自行整理所得

(三) 编码与模型构建

1. 开放式编码

开放式编码是提取初始概念进行命名，并进行类属，对其中的 15 名访谈对象的谈话内容进行逐句、逐行编码，且将原始的资料进行类属化。按照 H1-H20 对受访对象进行编码，将访谈内容汇总，同时参考 Nvivo12 软件类归的编码，对开放式编码的反复核对，总结归类，最终提炼出 50 个初始概念，并在此基础上再次进行归类，整合为 13 个初始范畴。它们分别是：价值展现、经济待遇、职业发展、社会地位、家庭生活、社交适应、心理适应、自我认同、社会认同、文化认同、制度认同、政策认同以及一般性认同。

2. 主轴编码

从开放式编码基础上作进一步的提炼，在副范畴与主范畴之间进行抽象关联，提取主范畴编码。在 50 个初始概念与 13 个初始范畴之间，通过进一步的比较、对比、归类，从而形成最终的 3 个主范畴，分别为：工作动机、工作适应、工作认同。（见表 2）

表 2 主轴编码结果

初始范畴	副轴编码	主轴编码
大陆高校对台籍教师提供资本积累；发展机遇及价值体现平台	价值展现	工作动机
大陆高校对台籍教师提供的薪金待遇；科研启动经费；安家费；住房、医疗保障	经济待遇	
大陆高校对台籍教师提供的学术发展；科研条件；带团队机会；自我提升平台	职业发展	
大陆高校台籍教师尊重情况；提升台籍教师的学术声望情况	社会地位	
大陆对台籍教师子女提供的受教育权利，提供生活便利情况	家庭生活	
拓展社交关系；融入大陆圈子；领导、同事、师生之间相处；科研及教学完成情况	社交适应	工作适应
在 H 市生活、工作状况；心情状态方面	心理适应	
留在大陆高校工作年限；大陆高校对台籍教师形成的归属感	自我认同	工作认同
大陆治安条件；社会服务及参与度	社会认同	
两岸文化差异；在大陆文化的认同方面	文化认同	
大陆高校的教师政策；管理制度；团队组织	管理认同	
大陆人才政策；社会融入度；台籍学者的合法权益	政策认同	
大陆高校的居住环境；工作体验；气候方面	一般性认同	

资料来源：作者根据编码自行整理所得

3. 选择性编码及模型构建

选择性编码是在主轴范畴之间建立联系，并在主轴编码的基础上作进一步组合，从而归纳出具有核心地位的范畴。本研究在开放式编码、副轴编码以及主轴编码的基础上，重点分析台籍教师的工作动机、工作适应以及工作认同之间的关系，从而构建台籍教师工作的动机、适应、认同影响因素模型，见图 1。基本思路是围绕核心编码，梳理出台籍教师在大陆高校工作的方方面面。台籍教师在西进时，主要基于价值展现、经济待遇等原因背井离乡，奔赴 1000 多公里大陆高校从事教书育人职业，以实现职业发展与学术追求；就业之后，他们职业发展、社交适应等直接影响他们的工作热情。此外，台籍教师还受福利保障、价值实现、职业晋升平台等间接影响，从而产生与之相匹配的工作动机、工作适应与工作认同。

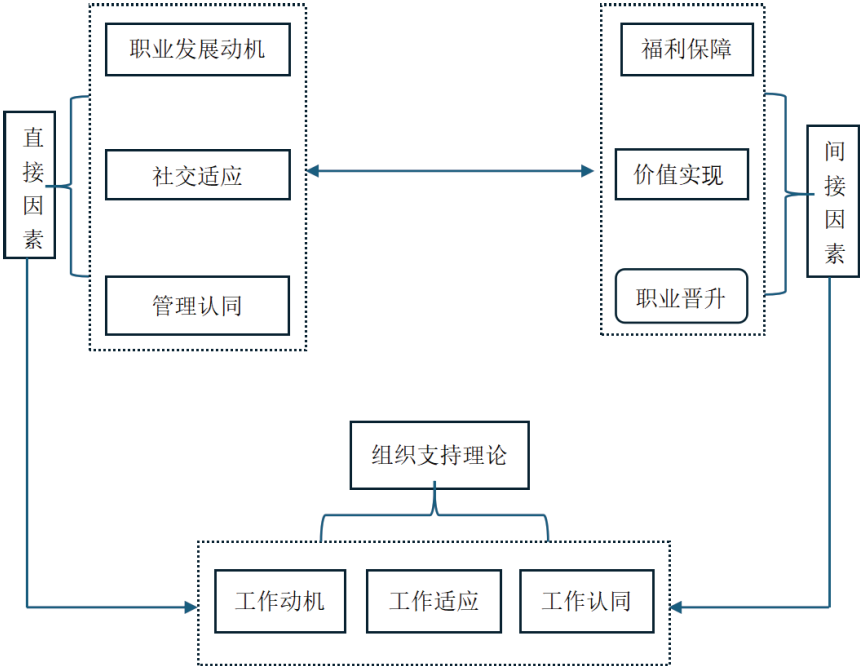


图 1 台籍教师工作动机、适应、认同模型图

资料来源：作者根据扎根理论模型自行整理所得

4. 理论饱和度检验

本研究对出于质性访谈的特征以及构建理论需要,对理论饱和度进行检验。即加入新的样本,不会另外产生新的概念,也不会产生其它的理论,换言之,当前的理论归类已达到饱和。按照随机抽样原则,保留的 H10、H11、H15、H18、H20 等五位教师的访谈内容用于检验理论是否达到饱和。通过仔细检查对比发现,五份访谈内容均没有出现新的概念和新的主轴范畴,因此,此前的 50 个初始概念从理论上覆盖了影响台籍教师动机、适应、认同的理论要素,可以认为上述模型在理论上已在达到充分饱和程度。

三、台籍教师工作动机、适应、认同的影响因素分析

(一) 直接影响因素

1. 台籍教师的职业发展动机直接影响他们的职业坚守

自“非升即走”“预聘-长聘”等新的高校人事制度实施以来,高校教师的校际流动已成为常态,但台籍教师流动的背后可能涉及一定政治因素。如民进党的“仇中”宣传,再加上部分台湾地区媒体的扭曲事实,导致台湾地区人特别是从未涉足过大陆的台湾地区同胞对大陆存在一些负面的刻板印象。因此,“让台籍教师融进来”不能当成一句空洞的口号,应站在和平统一的高度去对待台籍教师的流动问题。正如 H19 老师所说的“你能让台籍教师,感受这里对我们是友好的,印象分有 80 分,就相当好了。”

高校的职业发展主要是指高校教师在科研、教学能力与表现上的提升。据 H 高校的 H17 介绍“我是讲师,续聘要求是 3 篇 C 刊,副教授是 4 篇,其实这个要求蛮高了。三年一篇 C 刊都是极其困难的事情,省部级以上的基金项目也是高不可攀。”原因主要是“两岸的论述方式不同,其实最简单的如:标点符号本来就不一样,我们要在大陆工作当然是要学习这边的格式,还有就是行文,但行文方式也是有点区别的,存在的差异就是要不断地磨合。”总而言之磨合也是需要时间的,三年一聘的合同期其实还是比较短暂的,短期内想要有所作为,必须天时、地利、人和。有数据表明:各高校在流动后五年的中英文论文发表数量明显增多。^[1]合同到期,因为完成不了规定的教学、科研任务,台籍教师往往会担心自己被迫离职。当职业发展受到威胁时,他们往往会对职业坚守产生动摇。长此以往,不但教学的稳定性受到不利因素的影响,教学的创新与教学质量得不到突破,且在一定的程度上加速了台籍教师的流动。从组织支持理论来看,不愉快的大陆教学经历,有可能让他们成为台湾地区媒体仇中宣传对象,走向支持高校发展的对立面。

2. 台籍教师的社交适应直接影响他们的工作热情

社交适应指的是台籍教师根据他们自己所处的环境主动顺应或调适自己,以适应社会环境和谐统一。它包括人际关系、合作等一系列的身心适应过程。组织支持理论认为:当教师感受到组织支持时,他们会将回报视为一种义务。^[2]台籍教师的职业发展离不开所处的环境,以及这种环境带给他们的压力或协助。良好的人际关系,能增加台籍教师的个体效能感。他们背井离乡,孤独地面对地理环境带给他们的陌生感,从而游离在大陆高校无所依附。当他们更好地适应社交活动,并由此产生良好的人际关系,他们更能积极产生自我效能感,从而更好地进行社交交往,对人或事物产生留恋,从而激发他们的工作热情。谈到与学生之间的相处,H9 老师就有点按捺不住内心的喜欢,“我经常鼓励我的学生在羽毛球上超越我,要是超越我就会如何如何,所以,他们很喜欢跟我一起打羽毛球。这样会培养与学生之间的感情,同时呢,它也可以增强学生的思考,最重要的是锻炼了他们的身体,增加业余上的爱好,你想你的兴趣广泛了,还有哪些事会让你想不通呢对吧?打一打球,什么事都忘记了。”H16 老师说“我住的小区人与人比较靠近,包括台籍教师,像 L 老师也是住在那个社区,部分大陆老师也住在那里,谁住在哪几栋都知道,

所以彼此也有个照应，当初我会觉得常驻在大陆会很孤独，没有什么人照顾，结果我发现不是这样。”

3. 台籍教师的管理认同直接影响他们的职业认同

出于研究需要，将大陆高校的职业认同、岗位认同、团队组织认同、制度认同、情感认同等纳入管理认同范畴。组织支持理论认为：高校多大程度上重视教师的贡献，关心他们的福祉，教师就能对高校产生积极的看法。^[1]通常情况下，台籍教师对高校提供的职业发展、岗位安排、团队组织结构、情感联系等认同，能有效提升他们对职业认同。H17老师说“我是2019年5月底来我院面试的，那时候我是在天河机场晚上8点下飞机，是Z院长亲自来接机的。”事隔五年之久，H17老师依然清楚记得Z院长亲自接机的具体时间，可见管理的认同就在Z院长决定亲自接机的那一刻，就影响了台籍教师H17的职业认同，心已经定位于该高校，通过自己不断努力，带领着学生在获省奖的主席台上频频显身。与之形成明显对比的是H16，他谈到“我的课也有好好上。但他过来还是一直骂我，说这个也不好，那个也不好。那你最起码教我怎么做才算好。我也去听其他老师的课呀，想要知道其他老师的课教得有多好。”临近三年的合同期，台籍教师规定的科研任务没能及时完成，再加上在某些事物的看法上与直接管理上司意见相左，一旦付出得不到上司的认可，自然感觉没有被尊重，不能产生职业认同，因此他们想通过再次流动，换取未来高校应有的认同。

（二）间接影响因素

1. 福利保障是台籍教师稳定动机的重要因素

本研究的教师福利是高校提供的薪水待遇、安家费、住房、医疗保险等经济待遇。高校教师的福利保障关乎着台籍教师的自身利益，决定着台籍教师队伍的稳定结构，同时教师的综合素质，也关系着教育高质量发展和创新的策略实施，福利保障是台籍教师通过劳动付出后的主观感受。有研究表明薪水与教师满意度呈显著正相关。^[1]组织支持理论认为：学校对教师物质和感情支持对教师的工作满意度、工作绩效有着重要影响。^[2]福利保障不合理，直接挫伤台籍教师的积极性。台籍教师完成不了学校规定的科研任务，到三年聘期结束，薪水会按照合同进行扣减，但不会依据其完成任务的百分比进行相应的返回。其次台籍教师子女在大陆接受教育虽有政策扶持，但地方政府在执行政策的同时，往往会有这样或那样的障碍。每年的学校发的安家费支付租房和交通费用后往往所剩无几。“我在这里工作五年了，但薪水还是一直是维持当初进来院校的水平，现在物价都涨了。也不敢期望太高，能维持这样已经很好了。”H2老师在感慨自己薪水的同时，也对自己不清晰的未来表示担忧。“我小孩子当时在这里上学时候刚好是疫情时期，大陆中小学学校找各种籍口阻止，万般无奈，我只有回台湾地区了，好在H高校的N领导，他亲自去帮我处理，不然，我的子女也很难进来。”H8老师在后来讲述了这段事实，也正证实了大陆地方政府在处理台籍教师子女入学方面，不能很好地执行惠台31条及26条相关措施。

2. 价值实现是台籍教师适应环境的内生动力

价值是教师改变行为的出发点，也是适应环境的内生动力。当台籍教师个人价值得到实现，继而主动适应高校的需求。即台籍教师通过努力能很好地实现个人的价值，当为高校的未来发展贡献自己的力量时，他们往往会产生积极的情感体验，乐意接受并努力适应工作环境，反之，就会产生疏离感，采用消极抵制或躲避的行为。组织支持理论认为：高校向台籍教师提供积极的资源，助力他们实现自己目标时，台师便会高校的支持中进行自我提升，从而对工作产生积极导向。^[1]H17老师坦言“尤其是学术方面，不管是学术的互动或者是产学研结合，我们是希望可以让台湾地区的教师有机会尽份力。”“我们不是单方面的向教育厅索取资源，而是希望我们能够得到项目，比如做成产学研结合之类的项目，尽可能地促成更多的成果，拿到更多的奖金去回馈给学校，回馈给湖北省。”个人价值的实现，不仅是个人实力的提升，更

是一种积极的心理暗示,它可以促进台籍教师在完成高校的科研、教学任务的同时,有足够的底气得到下一个聘期。在个人价值实现的问题上,H3老师在苦苦寻求科研的突破口,采用各种的途径,尽自己的力量去为校院做共献,从而实现个人价值。但由于合同上并没有例举明确多元的评价方式,导致他们目前在实现个人价值的途中依然存在盲点。“我们所有的台籍教师都是一直在努力,想方设法让自己看起来好像对院校有一些贡献。”

3. 职业晋升平台是台籍教师职业认同的首要条件

台籍教师三年一聘的合同与大陆高校“非升即走”有相似之处。台师被引入高校之后,在安排专业上可能会出现一定的错位,导致台籍教师职业焦虑加剧,工作动机、适应、认同感降低,在某种程度上损害了台籍教师的合法权益,它是高校在考虑经济基础上设置的一种管理逻辑。为了赢得有利的竞争优势,台籍教师不得不牺牲个人的精力与时间投入到工作。三年一聘的合同对台籍教师职业发展产生一定的影响,他们科研能力、职业晋升决定了台籍教师职业发展的高度,继而决定了他们工作的稳定性。一方面高校对教学质量非常注重,教学方面工作量也比较繁重,另一方面,台籍教师接触到的学术资源与学术平台有限。职业晋升方面政策不明朗性以及学术发表的不可掌控性,使得台籍教师在工作动机、适应、认同方面出现不同程度上的障碍。据了解,H高校并没有给台籍教师提供合理的职业晋升平台,除了讲师在完成科研任务晋升为副教授、教授、特聘教授之外,大陆高校的编制问题是台籍教师面临的最大难题,即使在高校工作了五六年的台籍教师,由于没有编制,他们薪水并没有随着在高校工作时间加长而作出相应的调整。

由于大陆养老保险与医疗保险缴纳周期分别为15年和25年,台籍教师并没有购买大陆五险一金,这意味着他们退休之后,留守大陆完全没有经济来源。组织支持理论认为:高校对台籍教师提供的编制,是一种工具性支持,有助于台籍教师规划职业生涯,提高工作认同与增强台籍教师队伍的稳定性。^[1]H4老师谈到“我们刚有一位台籍教师离开,倒不是另一所高校福利待遇好,而是这三年,他都没有办法完成任务,担心被高校干掉,这就是你问的归属感。”在谈到三年一聘制问题上,绝大部分台籍教师还是比较担心自己的未来应何处何从。H12老师谈到她未来的学术发展,语言中还是充满了不确定性“哪天大陆学校都不聘台籍教师了。我们就会被强迫离开,不然的话我们现在都是想努力留下来,看能不能帮我们多争取一些机会,让我们留下来。”

四、台籍教师工作动机、适应、认同的提升策略

台籍教师工作动机、适应、认同影响模型显示,职业发展动机、社交适应、管理认同等均是影响他们工作动机、适应、认同的重要因素。若出现职业发展的瓶颈、对高校管理的不认同、福利保障的不合理等情况,不仅影响了台籍教师的工作动机、适应与认同,而且加速了台籍教师的流动,更是违背了引入台籍教师政策的初衷。如何扭转乾坤,提高台籍教师的工作动机、适应、认同,是大陆高校亟待解决的问题,本研究构建台籍教师工作动机、适应、认同影响因素模型对此问题的解决有积极启发意义。结合组织支持理论,提升台籍教师的工作动机、适应、认同的基本策略是:自下而上,台籍教师在高校互动中实现自我定位,同时自上而下,高校积极营造良好外部环境与台师进行互动。有研究表明,从人力资本主义立场,强调教育的经济社会功能^[1],对台籍教师来说,从“漂流博士”转战到“入站”,经济因素抢占了不可忽视的地位。此外高校推拉理论是分析跨境流动的影响因素重要理论^[1],它证实了台师工作、适应、认同模型的可靠性。换句话说,可以从台籍教师自身、高校的支持度以及政策制度与环境助力三个层次出发,多主体间互动,提升台籍教师在大陆工作的动机、适应、认同度,稳定台籍教师队伍,实现在大陆高校更强的职业获得感,更好地“引进来”“融进来”。

（一）台籍教师自身层面

基于组织支持理论的分析,我们认为:台籍教师的工作动机源于其自发创造性的张力。这种张力形成于对未来愿景与现实情境持续协调的过程,是达成高校目标的内在和外在因素^①;工作适应是台籍教师感知高校的支持可以作为一种资源帮助他们更好地适应工作环境^②;工作认同是台籍教师感知高校的支持,增强对高校的认同感,从而实现个人价值,积极履行责任。^③

首先,建议台籍教师形塑身份认同的意识。台籍教师在大陆高校是否稳定,既需要外在政策、环境的有力支持,更离不开台籍教师形塑身份认同的统一意识。它是在台籍教师在实践过程中经过不断地反思进取从而得到高校领导、同事及学生的认可,并能以高涨的工作热情成为团队的建设者,这需要台籍教师发挥高度的主观能动性,充分融入大陆文化和充分利用个体优势,在教学和学术上形成坚定的立场和强烈的职业责任感。其次,台籍教师需要积极规划个人的近期和远期目标,多观摩大陆优秀教授课堂;根据自身兴趣和擅长的领域,扬长避短,积极投入科研室;积极参与大陆同事的研究课题等,并尝试通过与大陆同事商讨、合作等形式促进自己的科研产出。建议积极参加大陆、国际的高端学术交流活动,坚持多读多写。最后,吾生有涯,而知无涯,只有不断地进行学习反思个人能力方能得到提升,多参考大陆高质量文献,可以在放眼国际资源,尝试着运用大陆行文方式,并虚心将自己的研究成果给不同的优秀大陆同事审阅。积极利用各种资源渠道,促进自己科研产出。

（二）高校支持度

组织支持理论认为:当台籍教师感受到学校对其提供支持时,他们的职业认同会得到积极提升,主要表现为积极参与到教学与科研工作中,从而提高工动机与适应性。^④在科研考核方面,鉴于台籍教师的语言体系上的差异,建议高校定期组织科学社科基金的申报项目,邀请国内深资项目专家详细介绍,分享成功经验,并指导台籍教师填写,将原创性作为衡量科研产出的标准;同时将社科基金的申报方法纳入台籍教师的重点培训内容,定期组织大型国际、国内学术会议,重视学术组织、专业协会等相互之间的合作关系。充分发挥用人的自主权,推行灵活性人才配置,探索具有差异化的考核标准,采用多元化的评价方式,建议让台籍教师参与自评,自评过程中,有利于他们对评价体系的深入,同时不断修正自己的错误,从而达到长效发展的目的;另一方面教学的考核也应该纳入其中,多元化的考核制度不但可以缓解台籍教师语言体系上的不足,同时有助于台籍教师实现均衡发展,从而更加突显他们的强项,更有利于高校进行弹性化管理,提高高校的综合竞争能力。

建议细化考核标准,如台籍教师指导学生获省奖、国家奖等纳入考核标准,扩大学校学术声誉的同时,也拓宽了台籍教师的竞争路径与实力;或实施常任规制度,即延长考核期。高校也可以组建评审团队,或借助外审专家,对台籍教师的研究成果提供评审修改意见或者与大陆高校资深教师以合作产出的方式为台籍教师的研究成果打磨作坚实的后盾,促进他们的不断适应大陆学科文化,系统掌握大陆语言逻辑,融入大陆学科发展机理,促进他们科研创新发展。其次三年一聘制,无法保障台籍教师队伍的稳定,在某种程度上反而加速了他们的流动。建议高校实施成果原创奖、实际贡献奖、教学影响力奖等作为台籍教师的考核机制,实施校聘制,稳定台籍教师队伍的同时,提供广阔的平台,给予他们充分的时间与空间,促进他们科研产出。高校领导应尊重台籍教师的学术创业产生的成果,建议设置学术创业优质奖,计入绩效考核。同时增加内在激励,如:有效促进他们实现自我价值、获得成就感等。建立台籍教师创新“撤回”机制,如种子基金、技术可行性评价等,通过学术创新打通他们晋升通道,增加台籍教师的参与感与使命感。此外,台师的价值实现和工作适应度可能会随着时间的推移发生一定变化,高校应持续跟踪台师后期工作状态,并建立台帐,专人专项进行积极跟进与回应。最后,建议高校警惕功利化管理模

式,重视人文关怀,以持续发展为准则,科研发表对高校知名度提升固然必不可少,但科研压力过重不利于激发台籍教师管理认同感。

(三) 政策导向与环境助力

首先通过实施“台籍教师成长计划”,聘请有经验的教授对台籍教师进行学术指导,让更多的台籍教师有机会参与到国家自然科学基金、省课题等置地有声项目,增加他们价值实现的同时,也增大他们的完成科研项目的概率。其次,台商协会不能最大限度地满足台籍教师诉求,地方政府与高校可以拓宽台籍教师的申诉渠道,通过微信公众号、手机ID等现代化的信息技术,深度挖掘信息,积极处理台籍教师在工作、生活中的困难,并建立信息跟踪渠道,防止信息回复不及时,并纳入政策议程。政府扮演好“协调者”与“解决者”等多元角色,并厘清与高校之间的责任界限,支持地方高校自主管理,少一些行政干涉。再次坚持政策牵引,加大引进台籍教师的宣传力度,积极落实相关政策惠及台湾地区教师,为他们提供人才资助,并赋权于台籍教师在台宣传大陆大力引进台湾地区高级人才信息,鼓励他们一对一引进,对于成功引流于高校全日制任教的,给予一定比例的物质奖励。提供台籍高级人才的服务模式,提供政策宣传、项目申报、排忧解难等全方面“一站式”的服务。

高等教育利益相关者主要包括:高校、教师(包括台籍教师)等,高等教育要为利益相关者创造价值,同时也要让这些利益相关者深切地感受到这些价值。地方政府除提供入编名额外,建议配套职称评审绿色通道、科研项目申报专项支持,如设立“两岸联合研究课题”增强大陆高校对台籍教师的拉力。最后,保障台籍教师的居住环境,地方政府可联合高校完善台籍教师住房机制,共同营造安定的科研环境,探索公租房、保障房等有效的供给路径。或投入专项基金,专款设置建设用地,为台籍教师提供廉价的公寓,切实减轻他们的生活压力。

利益冲突

作者声明,在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 郝幸艳. 深化两岸经济文化交流合作 [EB/OL]. https://news.cnr.cn/dj/sz/20231114/t20231114_526485189.shtml, 2024-12-18.
- [2] 高学琴, 罗聘. 新时代高校台籍教师职业发展及社会融入问题探究 [J]. 西部学刊, 2023, (20): 111-114.
- [3] 苗学杰, 李盼盼. “入乡”与“离乡”: 认同视角下乡村青年教师缘何流动 [J]. 河北师范大学学报 (教育科学版), 2024, 26(05): 125-132.
- [4] 程水红. 县域高中新教师职业适应能力发展研究 [J]. 教育学术月刊, 2024, (03): 50-56.
- [5] 马洁, 王厚红. “入站”与“出站”: 教育实习情境中师范生身份认同建构研究 [J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(09): 16-21.
- [6] 刘新荣. 基于组织支持理论的高校教师职业倦怠应对研究 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2007, (04): 68-71.
- [7] 李奕赢, 徐佳伟. “新台阶”或“岔路口”: 高校教师流动对学术职业发展的多重效应 [J]. 教育发展研究, 2024, 44(Z1): 32-41+59.
- [8] 郭华玲, 王思遥, 唐玉光. 组织支持何以影响高校海归教师的学术创新行为——基于自我决定理论的分析 [J]. 现代大学教育, 2024, 40(05): 92-100+112.
- [9] Eisenberger R, Rhoades Shanock L, Wen X. Perceived organizational support: Why caring about employees counts [J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2020, 7(1): 101-124.

- [10] 李佳哲, 胡咏梅. 薪酬满意度提升视角下我国高校教师薪酬改革路径探析[J]. 中国高教研究, 2023, (01): 77-84.
- [11] 赵平, 胡咏梅. 中国高校教师基本工资制度的现状、问题与对策——基于保障性功能与激励性功能的视角[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2024, 42(01): 41-57.
- [12] Caesens G, Stinglhamber F. Toward a more nuanced view on organizational support theory[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11: 476.
- [13] 任增元, 韩思雯, 翟睿轩. 院校支持对博士生科研能力影响的实证研究——基于 2022 年 Nature 全球研究生调查数据的分析[J]. 研究生教育研究, 2024, (06): 1-12.
- [14] 刘小强. 教师质量评价要素研究新进展——人力资本理论的视角[J]. 教育与经济, 2025, 41(01): 78-84.
- [15] 安亚伦, 刘喆, 赵昌恒. 推拉理论视域下美国社区学院接收国际学生的特征与影响因素及其启示[J]. 中国职业技术教育, 2024, (27): 67-76+86.
- [16] Cerasoli C P, Nicklin J M, Ford M T. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis[J]. *Psychological bulletin*, 2014, 140(4): 980.
- [17] Deci E L, Olafsen A H, Ryan R M. Self-determination theory in work organizations: The state of a science[J]. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2017, 4(1): 19-43.
- [18] 熊斌, 李策. 组织支持感对员工周边绩效的影响机制[J]. 领导科学, 2020, (08): 108-111.
- [19] 张颖. 基于组织支持理论的高校教师专业发展服务支持体系构建[J]. 苏州科技大学学报(社会科学版), 2022, 39(06): 101-106.

厅局级干部跨省交流政策的实施现状、问题挑战 与优化策略

莫兰 李威

(1. 清华大学公共管理学院, 北京, 100084; 2. 黄冈师范学院教育学院, 湖北黄冈, 438000)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 厅局级干部作为地方治理的核心力量, 其跨省交流任职已成为推动我国区域协同发展的重要举措。该政策旨在打破地域壁垒, 优化人才资源配置, 提升国家整体治理效能。跨省交流不仅有助于厅局级干部拓宽视野、增长才干, 提高综合素质和领导能力, 实现干部队伍的优化结构, 还能有效避免信息孤岛现象, 促进先进经验和做法的快速传播与复制。本文通过分析厅局级干部跨省交流政策的历史发展、现状与特征, 指出其面临的文化差异与适应性、家庭与职业发展矛盾、资源配置与利用效率、政策执行与监督机制、长期稳定性与可持续性等重大问题与挑战。同时, 针对实施过程中存在的问题, 提出了加强跨省文化交流与融合、完善生活保障措施、优化干部资源配置管理、强化政策监督与约束、加强长期规划与评估等建议, 以期为该政策的持续深化和完善提供参考。

关键词: 厅局级干部; 跨省交流政策; 国家治理现代化

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.374>

在当今快速变迁的社会与经济发展背景下, 人才的流动与优化配置已成为推动国家与地方治理现代化的重要驱动力。随着区域经济一体化的深入发展, 我国各地政府间的交流与合作日益频繁, 如何打破地域壁垒, 实现人才资源的优化配置, 成为了一个亟待解决的问题。干部交流是党的干部管理工作的一项长期战略规划, 也是干部任用的一项常态工作。2024 年 9 月以来, 厅局级领导干部交流任职的消息密集传出。据不完全统计, 截至 10 月底, 全国约有近 30 名厅局级官员交流任职。其中, 大部分属于跨省担任新的地方领导, 也有中央和地方之间的干部交流, 以及国有企业和地方政府部门之间的交流任职。最近这波厅局

作者简介: 莫兰, 女, 1986 年生, 清华大学公共管理学院博士后研究人员, 主要从事公共政策与可持续发展研究; 李威, 男, 1985 年生, 黄冈师范学院教育学院教授, 清华大学智库访问学者, 主要从事公共管理研究。

基金项目: 研究阐释党的二十届三中全会精神国家社会科学基金重大专项课题“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重点难点问题研究”(编号: 24ZDA028)。

级干部密集交流,或许表明新一轮大规模干部交流已经启动,而党政领导干部交流任职有望进一步常态化。

所谓厅局级干部跨省交流政策,是旨在通过干部的异地交流,实现治理经验的互学互鉴,推动地方治理创新,进而提升国家整体治理效能。厅局级干部作为地方政府治理的核心力量,其跨省交流政策的实施,不仅是对传统人事制度的一次革新,更是对国家治理能力现代化的一种积极探索。然而,厅局级干部跨省交流政策的实施并非一帆风顺。在实践中,如何确保交流的实效性,避免形式主义;如何平衡干部个人成长与地方治理需求的关系;如何建立健全的交流机制,保障干部的交流权益等问题,都成为了亟需深入研究的课题。

纵观学者们对该领域的研究,已有涉及且逐步深入。如刘欣(2014)对我国领导职务公务员横向流动问题开展研究^[1],刘元贺、周振超(2022)基于A省的量化研究探索党政领导干部流动与县域营商环境的优化问题^[2];于龙(2018)^[3]、韩卫兵(2019)^[4]、谭可(2020)^[5]、胡余城(2022)^[6]等分别研究了县级、乡镇干部的流动问题。但总体而言,研究范围局限在省域之内和基层干部领域,对于中高层领导干部的交流研究较为罕见。本研究旨在深入剖析厅局级干部跨省交流政策的历史发展、实施现状、存在问题,揭示该政策在推动地方治理创新、优化人才资源配置、促进区域协同发展等方面的积极作用及有待改进之处。同时,本研究还将关注干部个人在跨省交流过程中的成长与变化,探讨交流政策对干部领导能力、综合素质等方面的影响。在此基础上,提出一系列针对性的政策建议,旨在进一步完善厅局级干部跨省交流政策,提升其实效性,为政府部门提供有益的决策参考,以促进国家与地方治理的协同发展。

一、厅局级干部跨省交流政策发展回顾

干部交流作为党的干部管理工作的重要组成部分,不仅是一项长期战略规划,也是干部任用中的一项常态工作,旨在通过跨地域、跨领域、跨行业的交流,提升干部的综合能力和素质,促进干部队伍的全面发展和优化。以下是对厅局级干部跨省交流政策发展的详细回顾。

1. 初步探索与制度建立

1990年7月,中共中央出台了《关于实行党和国家机关领导干部交流制度的决定》,这一决定标志着我国干部交流制度的正式确立。该决定明确了干部交流的目的、原则、范围、方式和程序,为后续的干部交流工作提供了基本遵循。随后,各省份和中央国家机关积极响应,相继建立起干部交流制度,为干部交流工作的顺利开展奠定了坚实基础。1991年,中央组织部、人事部率先行动,从中央国家机关60个部委中抽调了102名司局级干部,交流到地方或京外下属单位挂职锻炼或任职。这一举措不仅为地方和基层单位输送了新鲜血液,也促进了中央国家机关与地方之间的沟通与协作。截至1992年2月,中央国家机关各部委共选调了2000多名处级及以下干部交流到地方或基层单位工作,进一步推动了干部交流制度的深入实施。

2. 制度完善与深化发展

1995年2月,中共中央印发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》,其中明确提出“实行领导干部交流制度”。这一条例的出台,进一步明确了干部交流在干部选拔任用工作中的重要地位和作用,为干部交流工作的规范化、制度化提供了有力保障。进入新世纪后,随着干部人事制度改革的不断深化,干部交流制度也得到了进一步完善和发展。2002年7月9日,中共中央颁布实施了新的《党政领导干部选拔任用工作条例》,再次规定“实行党政领导干部交流制度”。这一条例的修订和颁布,不仅体现了党中央对干部交流工作的高度重视,也反映了干部交流制度在实践中不断成熟和完善的过程。此后,《党政领导干部选拔任用工作条例》进行了多次修订,但“党政领导干部交流制度”这一条始终保留,并得到了进一步强调和完善。例如,条例中明确规定了干部交流的对象、范围、方式和程序,以及干部交流后的管理、考核

和任用等方面的内容，为干部交流工作的顺利开展提供了更加全面、具体的指导和保障。

3. 加大力度与推动创新

近年来，随着全面从严治党的深入推进和干部人事制度改革不断深化，干部交流工作也迎来了新的发展机遇和挑战。为了进一步提高干部交流的质量和效果，中央和各级党组织不断加大干部交流力度，推动干部交流工作向更深层次、更广领域拓展。2019年3月，新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》新增了“加大干部交流力度”的表述，进一步强调了干部交流工作的重要性和紧迫性。条例还明确规定了经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部应当有计划地派到基层、艰苦边远地区和复杂环境工作，以防止“镀金”思想和短期行为的发生。这一规定不仅有助于提升年轻干部的实践能力和综合素质，也有助于促进干部队伍的全面发展和优化。同时，中央和各级党组织还积极推动干部交流工作的创新和发展。一方面，通过加强顶层设计和政策引导，不断完善干部交流制度体系和工作机制；另一方面，通过加强实践探索和经验总结，不断推动干部交流工作的实践创新和模式创新。例如，一些地方和部门积极探索跨区域、跨领域、跨行业的干部交流模式，通过挂职锻炼、任职交流、跟班学习等方式，促进干部在不同领域、不同岗位上的锻炼和成长。

二、厅局级干部跨省交流政策的功能意蕴

厅局级干部跨省交流政策，作为新时代干部人事制度改革的重要组成部分，承载着优化人才资源配置、促进区域协同发展、推动治理创新等多重使命。这一政策的出台，不仅是对传统干部管理体制的一次深刻变革，更是对国家治理体系和治理能力现代化的一次积极探索。本章旨在深入剖析厅局级干部跨省交流政策的政策意蕴，揭示其背后的深层次逻辑和深远影响。通过系统梳理政策背景、实施现状、功能指向等方面，本章将全面展现厅局级干部跨省交流政策在推动国家治理体系和治理能力现代化进程中的重要作用。

1. 优化人才资源配置，提升治理效能

厅局级干部跨省交流政策的核心在于优化人才资源配置。通过打破地域限制，实现干部在不同省份之间的流动，这一政策不仅促进了人才资源的合理配置和有效利用，还提升了地方治理效能。一方面，跨省交流为干部提供了更广阔的舞台和更丰富的经验，有助于他们在实践中增长才干、提升素质。另一方面，通过引进先进地区的治理经验和优秀干部，落后地区得以加快发展步伐，实现区域协调发展。这种人才资源的优化配置，不仅提升了地方治理效能，还促进了国家治理体系的整体优化。

2. 促进区域协同发展，打破地域壁垒

厅局级干部跨省交流政策在促进区域协同发展方面发挥着重要作用。通过干部交流，不同地区之间的经济、文化、社会等领域的交流与合作得以加强，打破了地域壁垒，推动了区域经济的共同发展。一方面，跨省交流的干部可以将先进地区的治理经验和创新理念带到落后地区，促进当地经济社会发展。另一方面，通过干部交流，不同地区之间的成功经验得以迅速传播和复制，避免了因信息孤岛而造成的发展滞后。这种区域协同发展的模式，不仅有助于实现资源的优化配置和高效利用，还促进了国家治理体系的整体提升。

3. 推动治理创新，提升治理能力

厅局级干部跨省交流政策是推动治理创新的重要手段。通过干部交流，不同地区的治理理念和方法得以相互借鉴和融合，促进了治理体系的创新和优化。一方面，跨省交流的干部可以将先进地区的治理理念和创新方法带到新地区，推动当地治理体系的改革和创新。另一方面，通过干部交流，不同地区之间的治理经验得以交流和分享，促进了治理能力的提升。这种治理创新的模式，不仅有助于提升地方治理效能，还推动了国家治理体系的整体进步。同时，跨省交流还促进了干部个人素质的提升和治理能力的提升，为地方治理注入了新的活力和动力。

4. 增强干部适应性与韧性，促进个人成长

厅局级干部跨省交流政策在增强干部适应性和韧性方面具有重要意义。通过干部交流，干部需要面对新的工作环境和挑战，这要求他们具备更强的适应能力和韧性。一方面，跨省交流的干部需要适应新的工作环境和文化氛围，这有助于提升他们的适应能力和跨文化交流能力。另一方面，通过面对新的挑战和机遇，干部需要在实践中不断学习和成长，这有助于提升他们的领导能力和综合素质。这种增强干部适应性和韧性的过程，不仅有助于提升干部个人素质和能力水平，还促进了地方治理体系的整体优化和提升。同时，跨省交流还为干部提供了更广阔的视野和更丰富的经验，有助于他们在未来的工作中更好地应对各种复杂问题和挑战。

综上所述，厅局级干部跨省交流政策在政策意蕴方面具有丰富的内涵和深远的影响。通过优化人才资源配置、促进区域协同发展、推动治理创新以及增强干部适应性与韧性等方面的努力，这一政策不仅提升了地方治理效能和国家治理体系的整体优化水平，还为干部个人成长和未来发展提供了广阔的空间和机遇。

三、厅局级干部跨省交流政策实施的现状与特征

厅局级干部跨省交流政策作为推动我国干部人事制度改革的重要举措，近年来在各级党组织的积极推动下，取得了显著成效，并呈现出一些鲜明特征和趋势。

1. 跨省交流规模不断扩大，覆盖范围持续拓展

近年来，厅局级干部跨省交流政策的实施规模不断扩大，覆盖范围持续拓展。从最初的几个试点省份到现在的全国范围内推广，越来越多的厅局级干部被选派到不同的省份担任重要职务。这些干部涵盖了多个领域，包括党政机关、事业单位、国有企业等，涉及到的省份也越来越多。这种跨地域、跨领域的交流不仅促进了干部队伍的全面发展和优化，也推动了不同地区之间的合作与交流。在跨省交流的过程中，各级党组织注重选拔优秀干部进行交流，确保交流干部能够胜任新的工作岗位要求。同时，也注重将交流干部派往经济发展、社会治理、文化建设等方面面临不同挑战与机遇的地区，以更好地发挥他们的专业优势和领导能力。这种交流不仅有助于提升干部的综合能力和素质，也有助于推动地方经济社会的发展。

2. 注重实绩与表现，选拔优秀干部进行交流

在厅局级干部跨省交流政策的实施过程中，各级党组织高度重视干部的实绩和表现，坚持“选优配强”的原则，通过严格的考察和选拔程序，确保选派的干部具有较高的政治素质、较强的业务能力和丰富的实践经验。这些干部在新的工作岗位上能够迅速适应环境，发挥积极作用，为当地的经济社会发展注入新的活力。选拔优秀干部进行交流，不仅有助于提升干部队伍的整体素质和领导能力，也有助于推动地方之间的合作与交流。通过交流，干部可以学习借鉴其他地区的成功经验和发展模式，为自身的改革与发展提供有益的参考。同时，也可以将自己在原工作岗位上的经验和做法带到新的地区，推动当地的经济社会发展。

3. 促进区域协调发展，推动形成良性互动机制

厅局级干部跨省交流政策的实施，有助于促进区域协调发展，推动形成良性互动机制。通过干部交流，可以将先进地区的经验和做法引入到相对落后的地区，帮助这些地区加快发展步伐，实现区域协调发展。同时，也可以促进不同地区之间的交流与合作，形成优势互补、资源共享、协同发展的良好局面。在跨省交流的过程中，各级党组织注重将交流干部派往经济发展相对滞后、社会治理面临挑战的地区，以帮助他们解决实际问题，推动当地的经济社会发展。这种交流不仅有助于提升干部的领导能力和解决问题的能力，也有助于推动地方之间的合作与交流，形成良性互动机制。

4. 加强管理与监督，确保交流干部发挥应有作用

厅局级干部跨省交流政策的实施, 需要加强管理与监督, 确保交流干部能够在新岗位上发挥应有的作用。各级党组织注重建立健全的管理制度和机制, 对交流干部的工作表现进行定期评估和反馈, 并根据实际情况进行调整和优化。同时, 也注重为交流干部提供必要的支持和保障, 帮助他们更好地适应新的工作环境和工作要求。在管理与监督的过程中, 各级党组织注重发挥组织、人事、纪检等部门的作用, 形成合力, 共同推动干部交流工作的顺利开展。同时, 也注重加强与交流干部所在地区的沟通和协作, 确保交流干部能够在新岗位上得到充分的支持和保障。这种管理与监督不仅有助于提升干部的工作效率和领导能力, 也有助于推动地方之间的合作与交流。

5. 呈现多样化趋势, 注重培养复合型人才

厅局级干部跨省交流政策的实施, 呈现出多样化趋势, 注重培养复合型人才。在交流的过程中, 各级党组织不仅注重选拔优秀干部进行交流, 还注重将干部派往不同领域、不同岗位进行锻炼和成长。这种多样化的交流方式不仅有助于提升干部的综合能力和素质, 也有助于培养复合型人才, 为党和国家的事业发展提供有力的人才保障。在多样化的交流过程中, 各级党组织注重将干部派往经济发展、社会治理、文化建设等方面面临不同挑战与机遇的地区和岗位进行锻炼和成长。通过这种多样化的交流方式, 干部可以更加全面地了解国情、民情和社情, 增强全局意识和战略思维; 同时, 也可以学习借鉴不同地区、不同领域、不同岗位上的先进经验和做法, 提升自己的专业素养和工作能力。这种多样化的交流方式不仅有助于培养复合型人才, 也有助于推动地方之间的合作与交流。此外, 在厅局级干部跨省交流政策的实施过程中, 还注重加强干部的教育和培训。通过举办培训班、研讨会等方式, 提升干部的政治素质、业务能力和领导能力; 同时, 也注重加强干部的实践锻炼和基层工作经验积累, 为他们的成长和发展提供有力支持。

四、厅局级干部跨省交流政策实施的问题与挑战

1. 文化差异与适应性问题

厅局级干部跨省交流政策实施过程中, 文化差异与适应性问题首当其冲。我国地域辽阔, 不同省份间的文化背景、风土人情、工作方式存在显著差异。干部在跨省交流过程中, 往往需要在短时间内适应新的工作环境和文化氛围, 这无疑对其适应能力和文化素养提出了较高要求。首先, 文化差异带来的语言障碍、风俗习惯不同等问题, 可能导致干部在初期工作中遭遇沟通不畅、难以融入团队等困境。这种不适应不仅会影响干部个人的工作积极性和心理状态, 还可能影响工作质量和效率。其次, 不同省份间的工作风格和管理方式也存在差异。一些干部在原有省份积累的工作经验和管理工作方法, 可能在新环境中难以完全适用, 甚至可能产生冲突。这要求干部具备高度的灵活性和应变能力, 能够根据新环境的特点进行适时调整。

2. 家庭与职业发展矛盾

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中, 还面临着家庭与职业发展之间的矛盾。许多干部在跨省交流时, 需要携家带口, 这无疑增加了其生活成本和心理压力。同时, 干部在新的省份中重新建立社交网络和人脉资源, 也需要花费大量时间和精力。首先, 家庭问题可能对干部的工作状态产生负面影响。如子女教育、配偶就业、老人赡养等家庭责任, 可能使干部在跨省交流过程中分心, 无法全身心投入工作。其次, 职业发展问题也是干部跨省交流时需要考虑的重要因素。不同省份的政治生态、官场文化可能存在差异, 干部在新的环境中可能需要重新规划自己的职业发展路径。这种不确定性可能导致干部在跨省交流时产生顾虑和担忧。

3. 资源配置与利用效率问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中, 还面临着资源配置与利用效率问题。由于不同省份的经济发展水平、资源禀赋、产业结构存在差异, 干部在跨省交流时可能需要面对资源重新配置的问题。首先, 干

部跨省交流可能导致原有省份的资源流失。一些在原有省份积累的资源，如人脉关系、项目资源等，可能因干部交流而转移到新省份，对原有省份的发展产生不利影响。其次，新省份可能需要为跨省交流的干部提供额外的资源支持，如办公设施、团队建设等。这可能导致新省份的资源配置压力增大，甚至可能影响其他干部的工作效率和积极性。

4. 政策执行与监督机制问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着政策执行与监督机制问题。政策执行的好坏直接关系到政策目标的实现程度，而监督机制则是对政策执行过程进行监督和约束的重要保障。首先，政策执行过程中可能存在信息不对称、执行力度不足等问题。一些地区在执行跨省交流政策时可能存在消极应付、走过场的现象，导致政策效果大打折扣。其次，监督机制不健全可能导致政策执行过程中的违规行为得不到及时纠正。一些干部在跨省交流过程中可能存在违规行为或不当行为，但由于监督机制不完善，这些行为可能得不到及时查处和纠正。

5. 长期稳定性与可持续性问题

厅局级干部跨省交流政策在实施过程中，还面临着长期稳定性与可持续性问题。这一政策需要长期稳定的实施和持续推进，才能发挥其应有的效果。然而，由于一些客观因素和主观因素的影响，政策的长期稳定性和可持续性可能受到挑战。首先，一些地区可能因财政压力、人力资源短缺等原因，难以长期支持跨省交流政策的实施。这可能导致政策在执行过程中出现波动或中断，影响政策的连续性和稳定性。其次，一些干部在跨省交流过程中可能因不适应新环境、家庭因素等原因，产生离职或调动的想法。这可能导致政策在人才资源方面的可持续性受到挑战。

五、厅局级干部跨省交流政策的优化策略

综上所述，厅局级干部跨省交流政策在实施过程中面临着文化差异与适应性问题、家庭与职业发展矛盾、资源配置与利用效率问题、政策执行与监督机制问题以及长期稳定性与可持续性问题等多重挑战。为应对这些挑战，政策制定者需要加强对政策的研究和评估，从多方面入手，不断完善政策体系和保障机制。

1. 加强跨省文化交流与融合，提升干部适应能力

为有效应对文化差异带来的障碍，建议政策制定者加强对跨省交流干部的文化培训。首先，应建立系统的文化培训体系，涵盖目标省份的历史、文化、风俗习惯等内容，通过线上与线下相结合的方式，使干部在交流前就能对目标省份有较为全面的了解。其次，可以组织文化交流活动，如文化讲座、实地考察等，让干部亲身体验并融入当地文化，增强文化认同感。同时，建立跨区域的文化交流平台，如文化交流论坛、文化沙龙等，促进不同地区干部之间的文化交流与融合，形成相互理解、相互尊重的良好氛围。此外，还可以鼓励干部在交流中主动学习和借鉴其他地区的先进经验和管理模式，将文化交流与业务工作相结合，提升工作效能。通过文化培训与交流，增强干部的跨文化适应能力，为顺利推进跨省交流工作奠定坚实基础。

2. 完善生活保障措施，减轻干部家庭负担

为解决跨省交流干部面临的家庭与职业发展矛盾，政策制定者应进一步完善保障措施。首先，应提供住房补贴，根据干部交流地的房价和生活成本，给予相应的住房补贴，减轻干部的经济压力。其次，应关注干部子女的教育问题，建立跨区域的教育支持机制，如协调当地优质教育资源、提供教育补贴等，确保干部子女能够在交流地接受良好的教育。同时，可以设立专门的家庭服务部门，为干部家庭提供咨询、心理辅导等服务，帮助干部及其家庭更好地适应新环境。此外，建议建立跨区域的人才库和职业发展平台，为

干部提供更广阔的职业发展空间和机会。通过人才库,实现干部信息的共享与交流,便于干部在不同地区之间的流动与选拔。职业发展平台则可以为干部提供职业规划、培训提升等支持,帮助干部在交流中不断成长,实现个人价值与职业发展的双赢。

3. 优化干部资源配置管理,提高利用效率

为解决资源配置与利用效率问题,政策制定者应加强对跨省交流干部的资源配置和管理。首先,应建立科学的资源配置机制,根据干部交流地的经济社会发展状况和干部的工作需求,合理配置人力、物力、财力等资源。其次,应加强对资源使用的监督与评估,确保资源的有效利用和合理配置。通过建立资源使用台账、定期审计等方式,对资源的使用情况进行跟踪和评估,及时发现并纠正资源浪费或低效使用的问题。同时,可以建立跨区域的资源共享机制,促进不同地区之间的资源交流和合作。通过搭建资源共享平台,实现人才、技术、信息等资源的共享与交流,提高资源的利用效率。此外,还可以鼓励干部在交流中探索创新资源利用方式,如利用数字化手段提升工作效率、推动区域协同发展等,为经济社会发展注入新的活力。

4. 强化政策监督与约束,提升政策执行力

为解决政策执行与监督机制问题,建议政策制定者加强对政策执行过程的监督和约束。首先,应建立健全的监督机制,明确监督主体、监督内容、监督方式等,确保政策执行过程中的每一个环节都能得到有效监督。其次,应加强对干部的教育和培训,提高其政策执行能力和廉洁自律意识。通过组织政策解读、案例分析等活动,帮助干部深入理解政策精神,增强政策执行力。同时,应加强对干部的廉洁教育,引导干部树立正确的权力观、地位观、利益观,自觉抵制各种腐败行为。此外,还可以建立跨区域的信息共享和沟通机制,促进不同地区之间的政策执行和监督合作。通过信息共享平台,实现政策执行情况的实时更新与交流,便于各地区之间相互借鉴、共同提高。同时,可以建立跨区域的监督合作机制,加强监督力量的整合与协作,形成监督合力,提升政策执行的效率和效果。

5. 加强长期规划与评估,确保政策稳定性与可持续性

为解决长期稳定性与可持续性问题,政策制定者应加强对跨省交流政策的长期规划和评估。首先,应制定科学的长期规划,明确政策的目标、任务、时间表等,确保政策的连续性和稳定性。在制定规划时,应充分考虑经济社会发展趋势和干部队伍建设需求,确保政策与时代发展相契合。其次,应建立定期评估机制,对政策的实施效果进行定期评估和总结,及时发现并纠正政策执行中的问题。通过评估结果的反馈与调整,不断优化政策内容和执行方式,提升政策的针对性和实效性。同时,可以加强对干部的培养和激励,提高其跨省交流的积极性和满意度。通过设立优秀干部表彰制度、提供职业发展机会等方式,激发干部参与跨省交流的热情和动力。此外,还可以建立跨区域的人才交流和合作机制,促进不同地区之间的人才流动和共享。通过人才交流与合作,实现人才的优化配置和协同发展,为经济社会发展提供强有力的人才支撑。

结语

厅局级干部跨省交流政策是我国干部人事制度改革的重要组成部分,也是推动干部队伍全面发展和优化的重要途径。目前,厅局级干部跨省交流政策在推动干部人事制度改革、促进区域协调发展、培养复合型人才等方面已取得了显著成效。未来,随着全面从严治党的深入推进和干部人事制度改革的不断深化,我们相信厅局级干部跨省交流政策将会得到更加全面、深入的实施和发展。同时,也需要各级党组织和广大干部共同努力,不断完善和优化干部交流制度和工作机制,为党和国家的事业发展提供更加有力的人才保障。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 刘欣 . 我国领导职务公务员横向流动问题研究 [D]. 华南理工大学 ,2014.
- [2] 刘元贺 , 周振超 . 党政领导干部流动与县域营商环境的优化——基于 A 省的量化研究 [J]. 晋阳学刊 ,2022,(05):42-48.
- [3] 于龙 . 县乡机关中层干部轮岗交流的问题及对策研究 [D]. 江苏师范大学 ,2018.
- [4] 韩卫兵 . 乡镇干部流动问题研究 [D]. 石家庄铁道大学 ,2019.
- [5] 谭可 . 乡镇年轻干部流动去向、原因与对策分析 [D]. 湖南师范大学 ,2020.
- [6] 胡余城 . 乡村振兴背景下乡镇年轻干部流失的对策研究 [D]. 南昌大学 , 2022.

以新质生产力推动省级预算评审工作高质量发展

贾泽心

(华东师范大学经济管理学院, 上海, 200062)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 本文探讨了以新质生产力推动省级预算评审工作高质量发展的路径。文章阐述了新质生产力的概念及其对经济发展的重要性, 并分析了新质生产力发展所需的政策支持等。同时, 详细阐述了新质生产力对预算评审工作的促进作用。最后, 文章提出了推动新质生产力在省级预算评审工作中应用的建议, 包括加强数据治理、持续推动技术创新和模型优化、加快信息系统整合共享、建立隐私保护和安全机制、加大人才培养和文化建设以及把控投入产出比等。通过这些综合举措, 新质生产力有望在省级预算评审工作中发挥更大作用, 提升预算评审工作的质量效率和公信力。

关键词: 新质生产力; 省级预算评审; 技术创新; 数据治理

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.385>

习近平总书记提出的“新质生产力”, 为我们在新发展阶段打造经济发展新引擎、增强发展新动能和构筑国家新优势提供了重要指引。新质生产力的概念强调了经济发展的内在驱动力, 不再仅仅依赖于传统的资源和劳动力投入, 而是更加注重技术进步、创新能力和知识密集型产业的发展。新质生产力包括了新兴产业、高技术产业、创新型企业以及数字经济等领域, 它们具有较高的附加值、创造力和竞争力, 能够带动经济的增长和提升国家的竞争力。2023 年 12 月, 中央经济工作会议明确提出大力发展新质生产力。研究新质生产力涉及三个方面: 一是新质生产力的内涵及当前的突出表现; 二是如何根据新质生产力的内涵发展新质生产力; 三是生产关系如何适应新质生产力发展。

一、新质生产力发展所需的政策支持

(一) 财税政策

财税政策在培育新质生产力方面起着重要的支持作用。比如通过为企业提供研发费用的税前扣除政策, 降低企业的税负, 鼓励企业增加研发投入, 促进企业的创新活动, 加大科技创新和技术进步的力度。

作者简介: 贾泽心 (2005.03), 男, 汉族, 山西洪洞人, 本科, 主要研究方向为公共政策研究, 邮箱: 1965073605@qq.com

基金项目: 无

针对创新型企业，可以实施所得税优惠政策，降低创新型企业的税负；设立风险投资基金和创业投资基金，并给予投资者相应的税收优惠，以吸引更多的风险投资资金流入创新型企业；提供融资支持，帮助创新型企业获得资金，并降低投资者的风险；加速折旧和摊销：对于研发设备和技术创新设备，可以采取加速折旧和摊销的政策，以减轻企业的财务负担，鼓励企业更新设备、引进先进技术，提高生产力和创新能力；为吸引高层次人才和创新人才，实施个人所得税优惠政策。通过降低个人所得税税率或延迟税收缴纳，吸引人才加入创新型企业或从事创新研究等。这些财税政策措施可以为新质生产力的培育提供财务支持和税收激励，鼓励企业增加研发投入、加大创新力度，吸引投资和人才，推动新技术、新产业和新业态的发展。

（二）优化创业环境

改善创业环境，减少创业者面临的壁垒和风险。可以通过简化注册程序、提供创业培训和咨询服务、建立风险投资基金和创业担保机制等手段，激发创业创新活力。

（三）加强教育培训

加大对科学技术、创新和创业教育的投入，培养更多具有创新意识和创业精神的人才。包括改革教育体制、建立高水平的科研机构和创新人才培养基地，鼓励学生参与创新实践和创业活动等。

（四）优化产业政策

制定有利于新兴产业和高技术产业发展的政策，提供资金支持、税收优惠和市场准入便利等方面的扶持。同时，加强产业结构调整，引导资源向具有创新能力和竞争优势的产业领域转移。

（五）加强国际合作

积极参与国际科技创新合作，吸引国际先进技术和创新资源，促进技术交流和经验分享。与其他国家和地区建立合作机制，共同推进新质生产力的培育和发展。

（六）加强金融支持

建立风险投资市场和创业投资基金，为创新型企业提供融资支持。同时，改善金融服务体系，降低创新企业融资成本，提高融资的可得性和灵活性。

这些措施可以综合运用，以促进新质生产力的培育和发展。需要政府、企业、学术界和社会各方共同努力，形成良好的创新生态系统，为新质生产力的涌现和壮大提供支持和条件。

二、新质生产力对预算评审工作的促进作用

新质生产力对预算评审工作有着重要的影响。它可以引起预算需求的变化，需要进行绩效评估和效益分析，并需要支持数据和信息共享。同时基于移动互联网、物联网等新技术，探索远程评审、群众评审等模式，不断探索新型评审模式创新，扩大公众参与面，提升评审的公信力。

一是新质生产力的出现和发展可能会引起预算需求的变化。新技术、新业态和新模式的出现可能需要新的资金支持和投入。预算评审工作需要及时了解和评估新质生产力的发展趋势和需求，以调整预算分配和支出方向，确保资金的合理配置，以支持新质生产力的培育和发展。

二是新质生产力的培育通常需要一定的时间和资源投入，而其产生的效益可能在中长期内显现。预算评审工作需要绩效评估和效益分析，以了解投入资金的回报和效果。这有助于判断新质生产力项目的可行性和潜力，并为未来预算分配提供依据。

三是新质生产力的培育往往伴随着一定的创新风险。预算评审工作需要识别和评估这些创新风险，并制定相应的风险管理策略。这可能包括风险投资、风险共担机制、技术评估和监测等方面的预算支持，以确保创新项目的可持续发展和风险控制。

四是新质生产力的培育通常需要大量的数据支持和信息共享。预算评审工作可以为收集、整理和分析相关数据提供资金支持,以支持新质生产力的研究和发展。此外,评审工作还可以促进政府部门、学术机构和企业之间的信息共享,提高预算决策的科学性和准确性。

五是预算评审工作可以为制定和实施创新政策和支持措施提供参考和依据。通过评估新质生产力的需求和潜力,预算评审可以为政府决策者提供关于创新政策和支持措施的建议,以促进新质生产力的发展和创新生态系统的建设。

最重要的是,新质生产力对于财政支出标准的建设具有重要的促进作用,主要体现在:提高支出标准制定的科学性。利用新质生产力下的大数据分析、机器学习等技术,可以更全面、精准地分析各领域支出实际需求,查找影响因素,科学测算合理的支出标准水平;实现支出标准动态调整。借助物联网、移动互联网等技术,可以实时采集相关支出环境、价格因素等数据,支持对支出标准实现动态监测和及时调整,与实际情况更加贴合。加强支出标准的可计量性。新质生产力可将各种定性和定量数据进行关联分析,建立支出标准评估模型,使得支出标准制定更具可计量性,有利于客观衡量和准确管理;促进支出标准的制度化规范化。通过信息化手段,可以实现支出标准编制、执行、评估等全流程规范化、制度化管理,避免标准制定随意性;推动支出标准区域统一和差异化。借助云计算、移动互联等,可以汇总各地支出实际情况,实现跨区域横向比对,在统一大框架下合理体现各地差异。总之,新质生产力从数据采集、模型建立、动态调整、全程监管等方面为支出标准的科学制定和精细化管理提供了技术支撑,有利于提高财政资金的使用效益。

三、新质生产力在预算评审工作应用中的国际和国内经验

(一) 国际经验

美国:美国在新质生产力的预算评审方面有着丰富经验。例如,美国国家科学基金会(NSF)通过评估科学研究项目的创新性、科学价值和潜在影响来确定资金分配。同时,美国政府还设立了风险投资基金和创新基金,支持具有高风险和高回报潜力的创新项目。

德国:德国重视科技创新和新质生产力的培育,其预算评审工作注重绩效评估和效益分析。德国联邦教育与研究部门采用定期的评估机制,评估研究项目的成果和效益,并根据评估结果调整预算分配。此外,德国还鼓励政府、企业和学术界之间的合作与信息共享,以提高预算决策的科学性和准确性。

韩国:韩国政府注重科技创新和新质生产力的发展,其预算评审工作强调创新风险管理。韩国科学技术振兴院(KISTEP)设立了创新风险投资基金,为具有创新性和高风险的项目提供资金支持。此外,韩国政府还通过建立科技创新数据库和信息平台,提供数据支持和信息共享,以支持预算评审和科技创新决策。

(二) 国内经验

中国政府在新质生产力的预算评审方面也有丰富经验。例如,中国国家自然科学基金委员会(NSFC)通过专家评审和项目绩效评估来确定科研项目的资金分配。此外,中国政府还出台了一系列创新政策和支持措施,如科技创新基金、科技成果转化基金等,以促进新质生产力的培育和发展。

1. 云南省教育预算绩效评估应用

云南省财政厅与相关单位合作,构建了基于大数据和人工智能的教育预算绩效评估系统。该系统能自动采集教育财务、人员、设施等多源异构数据,通过机器学习算法模型进行绩效评分和分析,为精准评估各地教育预算绩效提供决策依据。

2. 浙江省医疗卫生领域预算绩效评估

浙江省财政厅运用物联网、移动互联等技术,实现对医疗卫生机构的财务数据、医疗设备使用数据、患者就诊数据等全方位在线采集,并结合机器学习模型对各项绩效指标进行智能分析和动态追踪评估。

3. 重庆市社会保障支出绩效评估

重庆通过大数据平台整合各单位社保支出数据,利用分布式计算等技术对资金使用效益进行多角度评估,自动识别资金分配和使用中的问题,提升资金绩效管理水平。

4. 广东省交通重点项目评估

广东省运用无人机、卫星遥感等技术采集并通过 AI 处理交通工程项目的施工现场、质量安全数据,结合财务资金数据等可视化评估项目质量与预算执行情况。

5. 福建省、四川省财政农业资金绩效评估

省财政部门与农业主管部门合作,利用物联网、移动互联网等技术,实现对农业投资项目的全过程在线监控和绩效评估。包括通过无人机耕地实况监测、农产品物联网追溯、智能传感设备采集农业大数据等,并结合财务资金数据,利用大数据分析评估农业资金使用绩效,优化资金投入。

6. 江苏省财政科研项目绩效评估

江苏省财政部门携手高校单位,基于论文数据库,利用自然语言处理等技术对科研项目产出成果进行自动识别、分析和打分,并结合财务资金数据对科研经费使用绩效进行评估,为科研资金分配提供依据。

这些国外和国内的经验表明,新质生产力对预算评审工作的影响是全球范围内的共同关注点。展示了新质生产力在数据广度、深度和智能处理方面的优势。可以看出,新质生产力通过大数据、人工智能、物联网等新技术手段,打破数据孤岛,实现了对各领域预算资金使用绩效的全面、精准、智能评估,为政府实现精准理财、优化资源配置提供了有力技术支撑。

四、推动新质生产力在省级预算评审工作中的建议

(一) 加强数据治理,提高数据质量

制定统一的数据标准和采集规范,规范省级各部门数据报送。建设数据质量检测和信息校验机制,识别异常数据并及时纠正。通过人工和技术手段对历史遗留数据进行清洗和标准化处理。加大数据开放和共享力度,充分利用社会公众和企业数据资源。

(二) 持续推动技术创新和模型优化

加强人工智能、大数据等技术在省级预算评审中的深入应用研究。针对非结构化数据和复杂场景,持续提升算法模型的分析处理能力。构建基于领域知识的绩效评估模型和框架,提高分析质量和可解释性。与省内外高校、科研机构等多方合作,持续推进技术创新。

(三) 加快信息系统整合共享

推动省级各部门预算管理系统、业务系统的数据接口开放和对接。建设省级统一的大数据平台和绩效评估系统,实现信息资源整合共享。规范数据交换和流通标准,打造高效可控的数据管理流程。

(四) 建立隐私保护和安全机制

从法律层面,制定符合实际的数据使用合规管理办法,严格限定数据使用范围。采用匿名化、脱敏等技术手段,有效保护个人和企业隐私。建立数据访问权限和审计机制,防范数据泄露和违规使用。加强信息基础设施和系统本身的安全防护能力。

(五) 加大人才培养和文化建设

积极开展与各高校的合作,加大力度培养复合型的数据科学家、业务分析师和应用人才。在相关机构内部持续开展新质生产力理念和技能的培训。营造鼓励创新、重视数据的良好组织文化氛围。

（六）把控投入产出比，降低运营成本

统一规划顶层设计，防止重复建设和投资浪费。充分利用省级现有的数据资源和技术基础设施。合理使用技术外包、云服务等模式，降低建设和运维成本。加强全流程预算评审和评估，确保投入资源产出最大化。

结语

通过不断完善数据治理和技术创新、加快系统集成共享、强化隐私安全保障、加大人才培养和成本把控等综合举措，积极开展省级地方标准研制，并结合项目预算评审和绩效评价工作，合理选择支出标准研制项目，及时将标准研制成果汇编整理，建立评审标准动态调整机制。新质生产力一定能够在省级预算评审工作中发挥更大作用，全面增强省级预算评审工作的质量效率和公信力。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

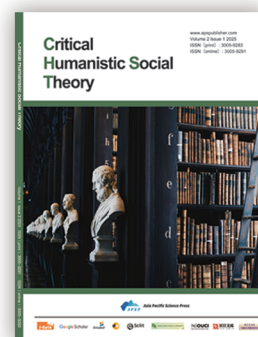
- [1] 杜金柱，胡志豪，刘佳. 新质生产力、乡村振兴与经济高质量发展 [J]. 统计学报，2024, 5 (06), 18-30.
- [2] 刘莉，任广乾. 中国式现代化进程中新质生产力的形成逻辑、路径选择与根本遵循 [J]. 中共福建省委党校（福建行政学院）学报，2024 (04)，126-133.
- [3] 潘青锋. 财政预算评审中的风险应对策略分析 [J]. 经济师，2024 (11)，58-59.
- [4] 任晓冬，王越. 预算评审与预算绩效管理体系建设相互作用研究——以预算评审项目为例 [J]. 预算管理，2024 (10)，21-26.
- [5] 朱智平. 构建地方财政预算评审新格局的思考 [J]. 西部财会，2024 (08)，10-12.

期刊简介

Asia Pacific Economic and Management Review（亚太经济与管理评论）是一本国际化的、同行评审的开放获取期刊，双月刊（英文）。专注于企业行为和金融行为的理论与应用研究。该期刊旨在推动商业经济学和管理领域的研究，主要涵盖但不限于以下领域：会计与财务管理、经济学、人力资源管理与组织行为、信息管理、国际商务、战略与创新、管理科学与运营管理、市场营销与零售、绿色金融。



Critical Humanistic Social Theory（人文社会理论批判）是一本发表使用定量或定性研究方法进行社会科学研究的论文的期刊，季刊（英文）。期刊鼓励学者从批判性视角探索社会科学理论，并专注于跨学科研究，解决传统学科之间的交叉问题。主要涵盖但不限于以下领域：哲学与伦理学、社会科学、文化与艺术、政治经济学、传播学。



Journal of Educational Theory and Practice（教育理论与实践杂志）是一本国际性、同行评审、开放获取的期刊，季刊（英文），旨在促进对当代教育的评价性、综合性、理论性和方法论研究。主要涵盖但不限于以下领域：教育基本理论、学前教育、中等教育、高等教育、道德教育、教育管理、课程与教学论、教育技术与创新、特殊教育等。



Journal of Advances in Engineering and Technology（工程技术进展）是一本国际化的、同行评审的、开放获取的期刊，季刊（英文），发表电子研究与应用领域的原创文章、综述、简讯、案例研究和来信。主要涵盖但不限于以下领域：土木工程、机械工程、电气工程、化学工程、航空航天工程、计算机科学和工程、材料科学与工程、生物医学工程、机器人和自动化。



Advances in Management and Intelligent Technologies（管理与智能技术进展）是一本国际性、同行评审、开放获取的学术期刊，双月刊（英文），由福建中电海峡智能装备研究院主办，亚太科学出版社出版与发行。专注于管理和智能技术领域的最新研究，旨在推进管理、技术创新和智能发展的理论和应用研究。主要涵盖但不限于以下领域：商业管理和创新、管理决策与智能技术、计算机科学和技术、数据科学与信息工程、智能环境技术、可持续发展与生态工程、智能系统和自动化、智能感知与控制。



Asia Pacific Journal of Clinical Medical Research（亚太临床医学研究杂志）是一本国际化的、同行评审的开放获取期刊，双月刊（英文），致力于推动多学科领域的临床医学研究。主要涵盖但不限于以下领域：临床实践与患者护理、医学研究与证据、医学伦理与决策、临床试验与干预、医疗保健管理、公共卫生与预防、医学教育与技术、特殊领域与罕见病等。



《**亚太教育研究**》是一本面向教育理论与实践领域的国际化、同行评审、开放获取学术期刊，双月刊（中文），致力于刊载教育改革、教学方法、教育公平与教育政策等方面的高水平研究成果。期刊关注亚太地区教育发展的现实需求与制度变革，倡导理论探索与实践经验并重，鼓励多元文化、比较教育与跨学科视角下的原创研究，旨在为推动区域教育创新与政策优化提供学术支撑。主要涵盖但不限于以下领域：教育理论与教育哲学、教学设计与教学方法研究、教师教育与专业发展、教育评估与课程改革、教育技术与数字学习、教育政策与制度研究、比较教育与国际教育合作、终身教育与成人教育、亚太地区教育改革实践。



《**亚太经济与社会发展研究**》是一本面向国内外学术界公开发行的国际化、同行评审、开放获取期刊，双月刊（中文），致力于刊载经济与社会发展领域具有理论深度与实践价值的原创研究成果。期刊聚焦亚太地区的经济行为、社会结构变迁、政策创新与区域协调发展等议题，鼓励采用交叉学科视角，推动经济学、社会学、管理学及相关学科的融合研究旨在为区域协调发展与社会进步提供理论支撑与实践参考。主要涵盖但不限于以下领域：宏观经济政策、企业行为、社会治理、公共服务、城乡发展与社会公平等领域等。

