

习近平总书记强调,“要弘扬生态文明理念,培育生态文化”。生态文化是中国特色社会主义文化的重要组成部分,体现了人与自然和谐共生的根本追求,为推进美丽中国建设、实现人与自然和谐共生的现代化提供了内生动力和精神支撑。

——

生态文化源于指导思想先进性与文化传统延续性之间的深度融合,是“两个结合”的充分彰显。马克思主义生态观为生态文化的形成提供了科学理论渊源。恩格斯在《自然辩证法》中发出警示:“我们不要过分陶醉于我们人类对自然界的胜利。对于每一次这样的胜利,自然界都对我们进行报复。”马克思主义生态观揭示了人与自然之间相互依存、不可分割的客观规律,为生态文化奠定了科学理论基础。中华优秀传统文化则积淀着深厚的生态智慧,为生态文化提供了丰富的精神资源。“天人合一”“道法自然”的哲学思想,体现出对自然规律的深刻把握;“取之有度,用之有节”的古训,蕴含着对可持续发展的朴素追求;“劝君莫打三春鸟,儿在巢中望母归”的经典诗句,饱含着对生命的尊重与关怀。这些思想观念、人文精神与道德规范,塑造了中华民族独特的生态文化基因,与马克思主义生态观在价值内核上高度契合。

生态文化的生命力不仅在于其深厚的思想与传统根基,更在于能够回应实践发展的现实要求。作为美丽中国建设的根本遵循,习近平生态文明思想继承发展了马克思主义生态观的基本观点,科学统筹生态保护与经济社会发展的辩证

关系,系统回答了新时代生态文明建设的一系列重大理论和实践问题,实现了自然规律、发展逻辑与人民立场的有机统一,构成了生态文化的核心理论支撑。在习近平生态文明思想的指引下,生态文化被纳入社会主义先进文化的整体建构中,既延续优秀传统文化的精神血脉,又融入新时代生态文明的制度实践,成为彰显中国式现代化绿色底色的重要文化标识。由此,生态文化既反映人与自然关系的文化样态和价值理念,也体现国家文化软实力、支撑美丽中国建设。

二

党的十八大以来,习近平总书记高度重视生态文化建设,围绕这一主题从核心意涵、基本方法、价值追求、治理方式等多维度作出重要论述。他指出“中华民族向来尊重自然、热爱自然,绵延5000多年的中华文明孕育着丰富的生态文化”,要求“抓生态文明建设,既要靠物质,也要靠精神”,提出“加快建立健全以生态价值观念为准则的生态文化体系”。这些重要论述,展现出深邃的理论内涵、鲜明的价值取向和强烈的实践品格,丰富了新时代生态文化的内涵。

人与自然和谐共生的基本内核。习近平总书记创造性提出“人与自然和谐共生”,强调“人与自然是生命共同体”,将人与自然的关系界定为一种相互依存、休戚与共的共生关系。在中国古代,就有

“天地与我并生,而万物与我为一”的生态智慧。“山水林田湖草是生命共同体”的系统性认知,要求摒弃“种树的只管种树、治水的只管治水、护田的单纯护田”的碎片化思维,从维护生命共同体和谐的高度,统筹山水林田湖草沙一体化保护和系统治理。这不仅体现了对自然规律的尊重,也凸显了生态文化的哲学基础和人文关怀。

系统论与整体论的实践自觉。习近平总书记要求“坚持系统观念,从生态系统整体性出发”,提出“用系统论的思想方法看问题”。生态系统各要素之间相互关联、协同发展,是一个具有自然规律和生态逻辑的有机生命体。这种系统论的方法,不仅体现在对自然生态各要素的统筹协调上,更内在地要求维系人与人、人与社会关系的和谐,突出了生态文化的目的要求。只有当人与人、人与社会的关系处于一种公平、正义、和谐的“共生”状态时,人与自然的和谐共生才能真正实现。

从自发到自觉的境界升华。习近平总书记指出,“要激发起全社会共同呵护生态环境的内生动力”。生态文明建设的关键在于实现人们生态意识从自发到自觉的转变,而这—转变既需要法律制度的“硬约束”,也需要内在于生态文化之中的生态道德价值观的“软引导”,即让“绿水青山就是金山银山”理念内化于心、外化于行。这

以“六养融合”开创康养产业发展新范式——以巴岳西湖康养小镇为例

□ 蒋恩芳

养老生活品质,更生动诠释了“绿水青山就是金山银山”的深刻内涵。

二、文化为魂,塑造“人文康养”精神内核。项目所在地大足,作为世界文化遗产大足石刻的诞生地,积淀了深厚的孝道文化底蕴。其中“佛祖行孝”的经典故事,为康养产业注入了独特的人文基因。巴岳西湖康养小镇深耕地域文化,推动石刻文化与养老理念深度融合,将“孝道”从抽象的文化符号,转化为具体的服务标准与行为准则,让老人的每一刻都被温柔呵护、细心照顾,构建起具有鲜明地域特色和强烈文化认同的康养品牌,显著增强了项目的软实力与情感凝聚力。

三、医养协同,搭建“专业康养”保障体系。项目涵盖居家养老服务示范区、椿萱养护中心、康养中心、失能失智照护中心、妙济中西医结合医院、社区食堂等业态,以“高端生态住宅+顶级物业服务+全维康养配套”为核心支撑,针对老年

人多样化健康需求,构建“医食住养全覆盖”一体化服务体系。医疗端,依托自建妙济中西医结合医院,联动大足区人民医院、永川区人民医院等7家优质医疗机构,形成辐射30公里的医疗保障网络;服务端,引入智慧照护系统,实现一键报警、智能定位、流程管控等功能,打造“防、护、医、养”四位一体专业照护机制,提升服务精准度与响应效率。

四、品质为核,树立“标准康养”行业标杆。项目以“硬环境+软服务”双高标准构建品质康养体系。硬件方面,设置192间适老化居室、344张床位,按自理、介助、介护、失能失智分级规划,全覆盖无障碍设计、智能照明等安全舒适配置;服务层面,创新“四专业(失能、认知症、康复、安宁疗护)+五配套(居家长门、长护险等)”模式,依托智慧服务系统与智能手环、移动终端等设备,打造定位、一键呼叫等“人机协同”服务网络,确保紧

种对道德自觉和精神境界的追求,本质在于发展观念的根本转变,能够为美丽中国建设培育坚实社会基础,是生态文化建设的题中应有之义。

环境正义与人类命运共同体的全球担当。习近平总书记强调,“人类只有一个地球,保护生态环境、推动可持续发展是各国的共同责任”。我们积极构建中国生态文明话语体系,加大生态文化对外宣介力度,主张“坚持人与自然共生共存的理念”,共同推进构建人类命运共同体,不断提升生态文明国际传播力和影响力。这一全球视野和世界眼光,是生态文化所蕴含的治理逻辑的生动体现,彰显了中国作为负责任大国的文明自觉与天下情怀。

三

新征程上,加强生态文化建设,厚植美丽中国建设的生态文化底蕴,能够为传承发展中华文明、迈向人与自然和谐共生的现代化提供深厚根基和持久动力。

一方面,以价值认同凝聚全民行动,不断构筑生态文化的坚实根基。生态文明建设的伟力,深藏于亿万人民之中。绿色发展是发展观的一场深刻革命。生态文化的核心功能就在于能够将宏大的国家战略和深邃的科学理论,转化为人民群众可感、可知、可行的价值准则和行为习惯。当“绿水青山就是金山银山”

理念变为人民群众的共识,当“尊重自然、顺应自然、保护自然”的倡导融入日常生活的点滴,美丽中国建设便具有了最广泛、最深厚的群众基础和社会基础。由文化浸润而生的深层认同,能够超越制度约束,激发人民群众守护美丽家园的主人翁意识,凝聚起推进人与自然和谐共生的现代化的强大精神力量,创造有利文化条件。

另一方面,以文化引领赋能制度创新,充分发挥生态文化的驱动力。生态文化不仅是价值传承的根脉,更是观念创新的引擎。厚植美丽中国建设的生态文化底蕴,要坚持以马克思主义为指导,对中华优秀传统文化进行创造性转化和创新性发展,加强生态文化研究传承。我们不应满足于“天人合一”“取之有度”的古老智慧中汲取养分,更要传承党领导人民建设生态文明的精神财富,将其与现代科技、社会主义市场经济要求和现代生态环境治理体系相结合,探索绿色低碳发展的创新机制和制度设计,从而推动绿色发展由理念走向制度、由理论转化为实践。无论是生态产品价值实现机制的建立,还是生态保护补偿制度的深化,其背后都离不开生态文化所提供的价值导向。文化为制度创新提供灵魂和方向,制度则为文化理念的落地提供保障和载体。这种生态文化与生态文明制度的良性互动,正是美丽中国建设不断迈向高质量发展的活力源泉。

【作者:王萌,系中央党校(国家行政学院)习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心研究员、社会和生态文明教研部讲师】

六、温情赋能,打造“社区康养”示范样本。“老不离家”是中国长者最朴素的养老期盼。该项目通过“住宅+物业+养老+医疗+社区食堂”的多业态整合,成功实现从“机构养老”向“社区融合养老”的转型。这种模式既保障了家庭的温暖与社区的熟络氛围,又提供了专业化、标准化的服务支撑,是对“原居安老”理念的有益探索与生动实践,为社区康养发展树立了可复制、可推广的示范样本。

康养不仅是“养老”,更是“享老”;不仅是关乎经济的“产业”,更是关乎民生的“事业”。当前,巴岳西湖康养小镇凭借不可复制的孝道文化根基、稀缺的生态资源、成渝经济圈核心区位、一流硬件规模、强大的医养结合体系以及文旅融合康养模式,已成为重庆康养产业的重要旗帜,正朝着“六养融合”(养身、养心、养神、养居、养游、养慧)的全国山水康养旅游目的地目标稳步迈进。未来,龙水湖旅游度假区将持续以生态为基、文化为魂、科技为翼、融合为径,深化康养产业创新实践,推动国家养老战略落地生根,为实现“老有所养、老有所安、老有所乐”贡献更多智慧与力量,走出一条兼具重庆特色与时代特征的康养休闲产业高质量发展之路。(大足区龙水湖度假区发展中心)

以科学用人机制激活基层治理效能——对镇属事业单位人员统筹与交叉任职的思考

□ 大足区季家镇党委理论学习中心组

党的二十大报告指出,“坚持大抓基层的鲜明导向,把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒”。镇属事业单位,包括便民服务中心(退役军人服务站)、综合行政执法大队、新时代文明实践服务中心、产业发展服务中心、村居事务服务中心,是连接党委政府与基层群众的“神经末梢”,其队伍建设关系到党的执政根基是否牢固、乡村振兴战略能否落地见效。当前,随着乡镇治理现代化进程加快,镇属事业单位面临着职能拓展与人员固化的矛盾,如何科学统筹人员配置、打破交叉任职壁垒,成为新时代加强基层党建、提升治理效能的重要课题。季家镇党委理论学习中心组围绕这一课题深入研讨,结合实践形成如下思考。

一、理论逻辑:人员统筹与交叉任职是新时代基层党建的必然要求

镇属事业单位人员统筹与交叉任职,是新时代加强基层党建的重要举措,其逻辑植根于党管干部原则的内在要求。基层治理现代化的内在规律,以及乡村振兴战略的人才需求。

(一)党管干部原则的基层实践延伸

党管干部是治国理政的根本原则。镇属事业单位作为政策执行的“最后一公里”,其人员配置直接体现党的执政能力。推进人员统筹与交叉任职,本质是将党管干部原则贯穿于治理实践,通过党组织统筹调配人才资源,打破部门壁垒和编制限制,使干部流动始终围绕中心任务和群众需求展开。这既落实了“德才兼备、以德为先”的选人标准,也彰显了“五湖四海、任人唯贤”的用人导向,是新时代党的干部工作方法在基层的具体体现。

(二)基层治理现代化的内在需求

基层治理现代化要求资源高效整合、多元主体协同发力。镇属事业单位职能虽有分工,但服务对象一致、目标统一。现实中,“编制固化、岗位壁垒”易导致“有人无事干、有事无人干”的结构性矛盾。实施人员统筹与交叉任职,能够推动“人岗相适”,培育“一专多能”的复合型干部,既破解资源分散、职能割裂的问题,又为构建“党委领导、政府负责、社会协同、公众参与”的现代治理格局夯实人才基础。

(三)乡村振兴战略的人才保障基石

乡村振兴,关键靠人、核心在干。镇属事业单位人员作为服务乡村振兴的前沿力量,其能力素质直接影响产业发展、生态保护、乡风文明等工作的实际成效。当前乡村振兴任务多元、亟需农业技术、文化服务、经营管理等多类人才。推进人员统筹与交叉任职,能够突破“一岗定终身”的限制,使干部在多岗位实践中锻炼成长,形成“人尽其才、才尽其用”的良好局面,为乡村振兴提供坚实、可持续的人才支撑。

二、现实困境:镇属事业单位人员管理的结构性矛盾

镇属事业单位人员管理的深层矛盾,在于体制机制的刚性约束与基层治理实践的动态需求之间的系统性错位。这种错位在干部成长通道上形成多重梗阻,主要表现在三个方面:

(一)编制身份的刚性束缚与岗位实践的动态需求脱节

编制管理存在“身份固化”与“实践流动”之间的矛盾。当下,编制既是人员归属的“身份标签”,更是职务晋升的“唯一凭证”。导致三大问题凸显:一是“编岗分离”,例如编制在便民服务中心的干部长期承担产业发展服务中心任务,形成“在编不在岗、在岗无编属”现象;二是能力与晋升脱钩,干部因编制限制难以在实际贡献突出的单位获得提拔,面临“干得好却升不了”的困境;三是资源错配,部分职能萎缩的单位人员闲置,而任务繁重的单位因编制壁垒难以跨单位选用人才。编制的刚性束缚,已从“规范管理”工具异化为“限制活力”的枷锁。

(二)人员结构的固化封闭与复合能力的成长需求矛盾

人员队伍结构矛盾体现为单一编制序列与多元实践需求之间的冲突。干部一旦进入某一中心编制,其晋升便受限于该中心的岗位空缺,与实际能力和跨岗贡献无关。由此带来两方面问题:一方面,复合型人才“成长无门”。经过多单位交叉锻炼的干部因编制限制难以获得应有认可与晋升;另一方面,队伍活力“持续衰减”。年轻干部因目睹“能力再强不如编制‘对口’”,丧失跨界历练动力。这种固化机制正在形成“逆向淘汰”,越勇于担当的干部,越易触及职业“天花板”。

(三)考核激励的形式化导向与实干贡献的价值认同错位

当前考核激励存在“以编制定标准”而非“以实绩论英雄”。考核内容仍以编制所在单位的职能为主,难以真实反映干部在其他岗位的实际贡献。具体表现为三重错位:一是考核标准与实践脱节,编制在便民服务中心(退役军人服务站)却负责乡村振兴的干部,其产业实绩难以纳入考核;二是激励与贡献失衡,跨中心承担任务的干部工作量远超编制内职责,却因“编制不在岗”无法享受对应激励;三是晋升与实干背离,职称评定、职务晋升中,“编制归属”“在岗年限”等形式指标权重远超实际贡献。考核激励的形式化,否定“实干实绩”价值,使干部陷入“多干无益、少干稳妥”的消极心态。

三、破局路径:构建科学高效的人员统筹与交叉任职机制

破解镇属事业单位人员管理的结构性矛盾难题,需以系统思维推进改革,从编制管理、选人用人、考核激励三个维度协同发力,才能打破壁垒、激活活力。

(一)推进编制“弹性化”改革,破解身份固化与实践错位难题

编制管理的核心是打破“身份绑定”,建立与基层

实践相适配的动态调整机制。具体可从三方面着手:一是建立编制动态评估制度,由镇党委会同编制部门每2—3年根据乡镇职能变化、工作量增减,对编制进行重新核定,将职能弱化单位的富余编制纳入“周转池”,统筹调配至任务繁重的中心;二是推行“固定编制+流动编制”分类管理,固定编制保障日常运转,流动编制用于跨中心任务;三是简化跨中心任职流程,明确业务相近的岗位由镇党委直接审批。通过编制“弹性化”改革,破解“有编无人用、有人无编干”的困境。

(二)实施选人用人“精准化”提升,化解结构封闭与能力适配矛盾

破解人员结构固化问题,需构建“选、育、用”一体化机制,培育复合型队伍。一是建立“三维”选人标准,突破“唯学历、唯专业”局限,将政治素质、实践能力、群众口碑作为核心指标;二是推行“多岗历练”计划,要求35岁以下干部5年内至少在2个中心轮岗,通过“主岗+辅岗”模式丰富经历,建立轮岗档案作为晋升依据;三是拓宽宽才供给渠道,建立乡镇人才储备库,对农村“土专家”实行柔性引才。通过精准化选人用人与系统培养,既能打破“一次招聘定终身”的封闭格局,又能培育适应乡村振兴需求的“多面手”,为人员统筹提供人才支撑。

(三)强化考核激励“实效化”导向,纠正形式主义与价值错位偏差

激发干部干事活力,需建立以实绩为核心的考核激励体系,让“多干多少、干好干坏”不一样。一是构建差异化考核指标,根据职能制定“一岗一表”,考核采用“上级评+同事评+群众评+数据评”方式,群众评价权重不低于30%;二是强化考核结果运用,将考核与薪酬、晋升、岗位调整直接挂钩,跨中心任职干部实行“双岗双考”,优秀者优先晋升;三是完善激励保障机制,设立激励荣誉,建立容错纠错清单,明确探索性失误的免责情形。通过实效化考核激励,既能破解“干得好不如编得好”的怪象,又能让实干者有回报、有为者有其位,为人员统筹与交叉任职提供持久动力。

四、结语:以高质量队伍建设助力基层治理现代化

镇属事业单位人员统筹与交叉任职,不仅是人事管理的调整,更是加强基层党建、优化队伍结构的重要举措。镇委更要深入贯彻落实党的二十大精神,坚持党管干部原则,以系统思维破解体制机制障碍,以创新举措激发队伍活力。要始终站稳人民立场,把群众满意作为根本标准,让干部干事有舞台、成长有空间、发展有奔头,使镇属事业单位切实成为服务群众的“主阵地”,培养人才的“大熔炉”、推动发展的“发动机”,为全面推进乡村振兴、建设宜居宜业和美乡村提供坚强组织保障。(大足区季家镇)

十四五期间,大足区成功引进江西环锂、沃肯新材料、金箭电动车等投资5000万元以上项目938个(其中投资5亿元以上项目177个、20亿元以上项目25个),正式合同额3491.8亿元;到位资金637.5亿元,实际使用外资约4000万美元;推进重庆生技师学院、绿源新能源摩托车等一批重大项目开工投产,市外项目综合落地开工率62%,加速构建“246”产业集群,招商成果斐然,构成了我们独特的产业底色。但行政区仍然存在产业集聚度不够,具有带动力的龙头企业项目偏少,转型升级偏缓,制造业整体呈现“小散弱”、竞争力不强等问题。近期,利用闲时读了《浙商创业法则》一书,浙商“走遍千山万水、说尽千言万语、想尽千方百计、吃尽千辛万苦”的“四千”精神,以及“小题大做”“抱团取暖”“敢为人先”的商业智慧,令我深受触动,更为当前招商引资工作提供了些许思路。而学习浙商法则,绝非简单模仿,而是要从精神内核到方法论进行一场深刻的“基因重组”。

一、招商精神之变:从“坐等客来”到“浙商式”主动出击

浙商的成功,始于“走遍千山万水”的勤奋与“敢为人先”的胆识。若仅满足于“守株待兔”或对优质项目出击慢了晚了,无疑将错过优质项目,则必然在激烈的区域竞争中落后。

变“管理者”为“创业者”:我们要将招商视为一次“创业”,将园区视为我们要精心经营的产品。当前运行组建的24个产业培育专班,高位推动产业链招商和培育工作,就是我们最具潜力的“创业项目”。每一位招商人员都应成为“CEO”,带着项目,主动叩响目标企业的大门,用创业者的激情去感染客商。

变“任务观”为“事业观”:招商不是完成冰冷的指标,而是共同完成一番事业。我们要学习浙商“吃尽千辛万苦”的韧性,对于看准的优质项目,发挥专班的优势,“钉钉子”式地长期跟进,与企业共同研判市场、解决难题,让他们看到我们不仅是政策的提供者,更是事业上的“合伙人”。

二、招商方式之变:从“贪大求全”到“浙商式”链式深耕

浙商最擅长“小题大做”,一枚纽扣、一个打火机能做成全球市场。当前我们形成摩托车、电梯产业,正是实践这一法则的最佳案例。

聚焦“链”与“群”,实施“链主招商”:赋能现有“链主”,我们不应只盯着外面的“大象”,更要服务好家里的“龙头”。全力支持现有的摩托车、电梯整机企业,成为“链主”。学习浙商“抱团取暖”的精神,鼓励它们释放供应链需求,我们则配套出台“供应链本地化奖励政策”,共同举办供应商大会,帮助它们吸引上下游配套企业落户,实现“以商引商”。当一家整机的本地配套率从30%提升到70%,本身就

是一个巨大的招商成果。

在细分领域培育“隐形冠军”:针对大足高新区龙水园区的五金、汽车零部件企业小而多,我们要有“掘金”的眼光。它们规模虽小,但可能拥有独门技术。我们要做的就是帮助它们“小题大做”。通过建设公共平台,降低它们的创新与生产成本;引导它们专注于一个细分零件,做到全国乃至全球第一,成为产业链上不可或缺“隐形冠军”。

激活“试点”优势,实施“场景招商”:大足龙水五金市场的国家市场采购贸易方式试点是一块金字招牌,其核心是“通关便捷、增值税免征”。我们要极具创意地利用好这个“场景”。针对智能家居、现代五金产业,我们可以面向跨境电商卖家进行招商,在园区及周边布局生产制造基地,完美解决中小企业“出海难”问题。

三、招商策略之变:从“政策比拼”到“生态赋能”

浙商务实,最看重的是综合成本和长期盈利。面对“综合成本优势减弱”的客观现实,我们必须从比拼“政策洼地”转向打造“环境高地”。

打造“成本替代”优势:虽然现税收优惠、土地款退还等政策取消,同时土地、人力成本上涨不可逆,但我们可以打造更高的运营效率、更强的创新能力和更优的产业生态来替代。与大足区内职业院校合作开设“电梯调试”“摩托车电控”等定向班,解决“产业工人”和“复合型人才”问题。与金融机构合作推出“供应链金融”产品,解决小微企业融资难。《浙商创业法则》告诉我们,伟大的事业往往始于微末,成于专注,盛于协同。大足区的招商引资工作,寻找适合自己的发展道路并予以坚持。不必为一时未能引入“巨无霸”而焦虑,而应沉下心来,将浙商的智慧内化于心、外化于行,以“四千精神”磨砺团队,以“链式思维”深耕产业,以“生态理念”滋养企业。当我们能帮助一家小微企业成长为“小巨人”,当我们的产业链因精准补链而变得坚韧强大,那些具有重大影响力的项目,自然会循着这片肥沃的产业生态而来。(大足区招商投资促进局)

以浙商之道,破招商之局——读《浙商创业法则》有感与当前招商新思

□ 张耀明