

新质生产力驱动下的绿色发展路径研究

□ 丁映舒

新质生产力本质上是一种绿色生产力,绿色发展构成了新质生产力的内在要求。党的二十大报告明确提出了“推动绿色发展,促进人与自然和谐共生”的战略目标。《1844年经济学哲学手稿》作为马克思早期的一部重要著作,蕴含着极其丰富的生态思想,对新质生产力驱动下的绿色发展具有重要的理论价值和实践指导意义。

一、新质生产力驱动下绿色发展的理论基石

(一)新质生产力的生态内涵与本质特征

新质生产力作为绿色生产力,蕴含着独特的生态内涵。一方面,“新”作为新质生产力的起点,主要体现在技术方面的创新。习近平总书记指出:“绿色发展是生态文明建设的必然要求,代表了当今科技和产业变革方向,是最有前途的发展领域。”伴随着人们对自然规律的深入认识,面向绿色发展和生态文明建设已经成为今天科技创新的攻关领域和应用方向。另一方面,“质”作为新质生产力的关键,本身也通过创新驱动阐述着独特的生态意蕴。在数字化的生产条件下,技术创新推动政策、标准、技术等发生了“质”的变革,从根本上改变了以往粗放型的发展模式。但创新不仅仅是科技创新,还包括理念创新。“新”和“质”相互促进、相辅相成,人与自然和谐共生是新质生产力的核心价值追求,它要求人们在生产过程中尊重自然、保护自然,为实现高质量发展和建设美丽中国提供有力支撑。

(二)《1844年经济学哲学手稿》中的生态思想挖掘

《1844年经济学哲学手稿》是马克思早期思想发展的重要文本,其中蕴含了丰富的生态思想。首先,从人与自然关系的角度分析,自然界是“人的无机身体”,劳动是人与自然的中介。马克思指出,“自然界,就它自身不是人的身体而言,是人的无机的身体。人靠自然界生活。这就是说,自然界是人为的不致死亡而必须与之处于持续不断的交互作用过程的、人的身体。”马克思认为,人依赖自然生存,自然不仅是劳动对象,更是人类存在的物质基础。其次,从资本主义对人与自然关系异化角度分析。马克思认为,“私有财产使我们变得如此愚蠢而片面,以致任何一个对象,只有当我们拥有它时,也就是说,当它对我们来说作为资本而存在时……它才是我们的。”在资本主义社会中,劳动成为异化的手段,工人与劳动产品、劳动过程以及自身的类本质相异化。资本家为了追求剩余价值,无限制地掠夺自然资源,将自然界视为可以随意支配和践踏的对象,从而导致人与自然关系的恶化。这种异化劳动不仅剥夺了工人的自由,也破坏了自然的平衡,引发了生态危机。最后,《1844年经济学哲学手稿》也为解决生态危机问题提供了基本方向。马克思认为实现共产主义是解决生态危机的根本途径。在共产主义社会中,私有制被消灭,人与自然的关系由“分离对立”

走向“和解”,自然主义与人道主义相统一,人与自然共同发展。这种社会形态下,人类将不再以单纯的经济利益为导向,而是尊重自然规律,实现人与自然和谐共生。

(三)新质生产力与生态发展的内在逻辑关联
在新时代背景下,生态文明建设是关系中华民族永续发展的千年大计。党的二十大报告指出,必须牢固树立和践行绿水青山就是金山银山的理念,站在人与自然和谐共生的高度谋发展。而新质生产力是符合新发展理念的先导生产力,其核心特征是绿色、创新、可持续,这与生态发展的理念高度契合。一方面,新质生产力能够推动生态发展,为生态发展凝聚强大动力。新质生产力催生的新技术,如大数据、人工智能等能够应用于环境监测、污染治理、生态保护等领域。通过高科技手段对生态进行系统评估并随时修复治理,为生态保护工作提供了源源不断的技术支撑和智慧动能。另一方面,生态发展指明了新质生产力发展的方向。生态文明建设强调尊重自然、顺应自然、保护自然。这要求人们在发展经济的同时,要尊重大自然发展规律,推动传统产业实现绿色化转型,努力实现经济发展和环境保护的相统一。

二、新质生产力驱动下绿色发展的现实桎梏

(一)生态意识淡薄与专业化人才短缺

在新质生产力的驱动下,生态意识淡薄是阻碍生态发展的重要因素,具体体现在生产领域、消费领域以及社会宣传领域三个方面。在生产领域,一些企业仍固守传统发展模式,过度追求短期经济效益,忽视生态环境保护的长远价值。在消费领域,生态意识不足体现为公众绿色消费理念尚未普遍树立。绿色消费涵盖产品购买、使用和废弃全流程,要求消费者在决策时综合考虑产品的环境属性。然而现实中,部分消费者更注重品牌、价格和外观等显性因素,对产品的能耗标准、碳足迹、可回收性等生态指标关注不够。这种消费偏好反过来又影响企业行为。在社会宣传层面,生态文明的传播与教育仍存在短板。一方面,公众对生态环境保护的基础知识掌握不足,对生态危机的严峻性认识不够深入;另一方面,宣传方式较为单一,多停留在口号式倡导、理论讲解层面,缺乏贴近生活、具象化的实践指导。与此同时,专业化人才短缺也成为生态发展的关键制约因素。随着新质生产力对环保技术的要求不断提高,环保行业对高素质、专业化人才的需求日益迫切。目前,我国在污染治理、资源循环利用、生态修复等领域的专业人才储备明显不足。一方面,环保产业涉及多学科交叉,要求从业者既掌握工程技术,又熟悉政策法规,并具备一定的管理能力;另一方面,高校在环境相关专业的课程设置上仍偏重理论传授,与实践结合不够紧密,导致毕业生难以迅速适应行业需求。

(二)绿色技术的创新与产业化的挑战

“科技的创新与进步,若能实现生态化与绿色化,将为生态可持续发展奠定坚实的技术基础,成为当今人类生态文明进步的坚实后盾。”科学技术是生产力结构中的关键因素,新质生产力的构建、输出与成长都离不开科技的进一步突破。然而,并非所有新兴科技都能等同于新质生产力。科技创新需深植于绿色理念,绿色技术才是先进生产力的萌发点和关键所在。绿色技术的创新与产业化推广在实际操作中遭遇重重困难,这限制了其广泛的应用和实际效益。在技术开发阶段,绿色技术的研发往往需要巨额资金投入,同时,绿色技术研发具有较高技术门槛,跨学科协同创新能力不足,创新体系尚未健全,进一步制约了技术突破的速度与质量。在产业化推广阶段,绿色技术面临的障碍更为复杂多元。从市场层面看,初期成本高是制约推广的重要因素,同时,消费者对绿色技术的认知度和接受度有待提高,绿色消费意识尚未普遍形成,市场需求拉动作用有限。从政策环境看,虽然国家层面出台了一系列支持政策,但在落实过程中存在协调性不足、连续性不够等问题。这些因素共同导致绿色技术在市场中的渗透缓慢,削弱了其作为新质生产力推动生态发展的实际效果。

(三)资源开发与生态保护的制度性矛盾

资源开发与生态保护之间的矛盾,是生态治理中长期存在的结构性难题,也是阻碍新质生产力向绿色转型的关键制度瓶颈。在当前治理体系下,资源开发与生态保护之间的制度性矛盾主要体现在理念、制度和执行三个层面。在理念层面,经济增长与生态保护之间尚未形成有效协同。部分地区为追求短期经济指标,倾向于放宽生态准入标准,此类做法虽能带来即时收益,却常导致生态系统功能退化,损害长期可持续发展能力。在制度层面,资源管理与生态保护职能分割、标准不一。资源开发监管侧重经济指标,对生态影响的动态评估与修复监督较为薄弱;而生态保护制度则强调生态系统的完整性,通过保护地、生态红线等工具限制开发强度。两类制度目标差异显著,在执行中常出现监管脱节、依据冲突、协同不足等问题。唯有从制度上统筹开发与保护,构建绿色导向的治理体系,才能为新质生产力发展提供坚实保障,实现经济增长与生态改善的良性互动。

三、新质生产力驱动下绿色发展的实践路径

(一)强化生态伦理与专业素养培育

生态伦理是研究人类与自然之间道德关系的科学,强调人类应尊重自然、保护生态环境,实现人与自然和谐共生。其核心原则包括尊重自然、维护生态平衡和追求可持续发展。生态伦理不仅要求人类将道德关怀从人与人的关系扩展到人与自然的联系,还强调人类应承担起保护自然的职责,避免对生态系统造成不可逆转的破坏。专业素养是推动生态发展和新质生产力提升的关键,需要通过系统化的教育和实践锻炼来实现。

强化生态伦理与专业素养培育的关键在于教育。教育不仅是知识的传递,更是价值观的塑造。通过教育,可以引导公众树立正确的生态价值观,增强对生态环境的敬畏之心。此外,应构建覆盖职业生全周期的终身学习体系,针对不同行业从业人员开展绿色技能提升培训。政府和企业可通过设立专项培训基金、开展技能竞赛、建立“绿色工匠”评选机制等方式,激励劳动者主动提升自身生态素养与专业技能。

(二)加快绿色科技创新与产业协同升级

新质生产力是创新起主导作用,具有高科技、高效能、高质量特征的先进生产力质态。绿色科技创新能够催生新产业、新模式、新动能,是发展新质生产力的核心要素。首先,要推动数字化与绿色化的深度融合。利用大数据、人工智能、区块链等新一代数字技术,推动数字化与绿色化的深度融合,能够提升生态环境智慧治理水平。这种融合不仅有助于降低全链条能源消耗,还能提升生产效率和能源效能。其次,要推动绿色技术的国际交流与合作,积极参与全球绿色技术创新合作,引进国际先进绿色技术,同时推动我国绿色技术“走出去”,提升我国在全球绿色技术创新中的影响力。加快绿色技术的突破与应用,不仅能够催生新兴产业的崛起,还能推动传统产业的绿色转型与结构优化升级。

(三)构建资源开发与生态保护的动态平衡机制

习近平总书记指出:“生态环境问题,归根到底是资源过度开发、粗放利用、奢侈消费造成的。”在新质生产力背景下,促进资源的合理开发与循环利用是实现生态文明建设的重要途径。马克思认为,资源的合理开发与循环利用不仅是经济发展的需要,也是实现社会可持续发展的必然选择。随着社会的快速发展,人民的生活水平也逐步提高,人民对美好生活的向往也不只是追求物质财富,而是越来越注重生活的质量和居住环境。因此,我们要努力构建资源开发与生态保护的动态平衡机制,推动资源的循环利用和可持续发展。首先,应加强资源开发的规划与管理,避免盲目开发和过度利用,确保资源开发与生态环境保护相协调。政府应制定科学合理的资源开发规划,明确资源开发的规模、强度和方式,加强对资源开发活动的监管,确保开发活动符合生态环境保护的要求。其次,应加大对资源循环利用技术的研发投入,鼓励企业采用先进的回收技术和工艺,提高资源的回收利用率,并加大对资源回收利用企业的税收优惠和财政补贴,引导社会资源向循环经济领域倾斜。此外,要建立有效的生态评估体系,通过生态评估,可以及时发现资源开发过程中存在的环境问题,并制定相应的改进方案。同时,要对评估结果进行实时跟踪,积极推动评估结果的实践转化,确保生态评估的科学性和有效性。

(作者系山西师范大学马克思主义学院学生)

国有企业信访矛盾源头治理方法分析

□ 翟琰

近年来,随着改革持续推进,涉及岗位调整、薪酬分配、历史遗留等问题的诉求明显增多,矛盾往往在正式信访前已有征兆。然而,当前一些企业的应对仍以个案处置为主,缺乏对问题源头的系统关注。要改变这一局面,关键在于将治理关口前移,通过完善制度执行、保障民主参与、及时识别风险、规范诉求处理流程,并加强部门协同,使职工关切能在日常管理中得到实质性回应,信访才能从矛盾出口转变为信任纽带。

一、健全民主管理制度,夯实治理基础

1、要深入贯彻职工代表大会制度。职工代表大会是职工行使民主权利的核心平台。企业要定期召开职代会,审议涉及职工切身利益的重大事项,如薪酬调整方案、福利保障计划、岗位竞聘规则等。议案提交前,组织职工代表开展调研,广泛收集意见;审议过程中,管理层现场回应疑问;决议形成后,及时公示执行进度。这一闭环机制使职工诉求在决策前端得到充分表达与吸纳。

2、要推行厂务公开,通过信息发布常态化,消除信息壁垒。企业应设立公告栏、内网专栏、微信公众号等,定期公开经营状况、人事任免、评优评先、经费使用等内容。对敏感事项如改制分流、绩效考核,实行“事前预告—事中说明—事后反馈”三阶段公开,确保职工知情权、参与权、监督权落到实处。

3、集体协商机制聚焦劳动关系协调。企业工会代表职工与行政方就工资增长、工时安排、职业安全等议题开展定期对话,形成书面协议并监督履行,推动利益协调制度化、规范化。

二、畅通诉求表达渠道,实现早发现早介入
畅通、便捷的诉求表达渠道是源头治理的前提。国有企业应构建“线上+线下”“正式+非正式”相结合的沟通网络,确保职工声音能够及时上传。

线上渠道包括企业内网“领导信箱”、移动端APP、微信小程序等,支持匿名或实名提交意见建议。系统自动分类流转至责任部门,设定办理时限,并向提交人推送进度提醒。线下渠道涵盖定期接待日、基层走访、座谈会等形式。企业领导干部每月固定半天接待职工来访,面对面听取意见;职能部门负责人下沉车间、班组,开展“一线听音”活动。发挥基层组织纽带作用。党支部、工会小组、团支部等利用班前会、主题党日等,收

集职工思想动态。班组长作为“第一知情人”,对苗头性倾向及时上报,形成“班组—车间—公司”三级信息传递链。

三、强化日常风险排查,前移治理关口

风险排查是源头治理的关键环节。国有企业应将信访风险纳入日常管理,建立常态化排查机制,做到早识别、早研判、早处置。

1、排查内容聚焦重点领域。改革调整类,如组织架构优化、岗位竞聘、薪酬改革;民生保障类,如社保缴纳、住房补贴、子女入学;管理执行类,如考勤制度、绩效评定、奖惩措施。对上述事项,在方案出台前开展社会稳定风险评估,分析可能引发的职工反应,制定配套解释与缓冲措施。

2、排查方式采取“定期+专项”结合。每季度开展全覆盖排查,通过问卷调查、个别访谈、数据分析等方式,梳理潜在风险点;在重大政策实施前后,组织专项排查,重点监测相关群体情绪变化。运用大数据技术,对内部论坛、社交群组中的高频词进行分析,辅助判断舆情走向。

3、排查结果实行分级管理。一般性意见或个体诉求,由对应业务部门在规定时间内直接回应;涉及跨部门职责的事项,由信访办公室牵头召开协调会,明确责任单位与配合要求;对可能引发群体性矛盾的重大风险点,纳入公司党委会或总经理办公会督办清单,指定责任领导、承办部门和化解时限,并建立动态跟踪台账,确保问题不积压、责任不悬空。

四、规范诉求办理流程,提升响应质量

规范、透明的办理流程是源头治理的保障。国有企业应建立标准化信访事项处理程序,确保每项诉求得到认真对待与妥善回应。受理环节实行“首接负责制”。办理环节强调“事实清楚、依据充分、程序合规”。反馈环节注重“双向沟通”。所有办理过程留痕存档,形成完整闭环。

五、结语

化解国有企业信访矛盾,关键不在事后处置,而在日常预防。只有把职工的利益关切真正融入企业管理的各个环节,民主议事落到实处,让意见表达畅通无阻,让风险苗头早发现、早回应,让每一条诉求都有人管、有回音、有结果,并推动相关部门形成合力,企业才能从“等问题上门”转向“把问题解决在前面”。

(作者单位:霍州煤电集团丰峪煤业公司)



杜小燕 摄

理论

国企党建与生产经营深度融合的机制创新探析

□ 吴新玮

近年来,随着全面深化改革的不断推进,国有企业面临的外部环境发生了深刻变化。面对新形势新任务新要求,国有企业要根据自身的发展情况及长期发展目标,提高生产经营管理水平,提高企业的综合竞争力。将党建工作和生产经营进行有机融合,既可以保证国有企业始终在党的正确领导下,又能够有效助力企业中心任务完成,为推动社会经济高质量发展。

一、组织设置与治理结构有机衔接

党组织有效发挥作用,前提是深度融合企业治理架构。在领导体制上,普遍实行党委书记与董事长或总经理由同一人担任,党委班子成员通过法定程序进入董事会、经理层,董事会、经理层中的党员成员依照有关规定进入党委会,实现决策层与党组织的高度重合。在组织覆盖上,坚持业务开展到哪里,党的组织就同步建立到哪里。新建项目部、海外分支机构、科研攻关团队、生产流水线等一线单元,在组建初期即设立党支部或党小组,明确组织负责人,配齐基本工作条件。

二、目标责任与业务指标一体部署

推动党建与生产经营深度融合,前提是实现目标上的一致。企业年度工作部署中,将党建工作要点与生产经营计划统一规划、同步安排。在确定全年产量、营收、成本控制等核心业务目标的同时,明确党建工作的具体任务和量化标准,如党员责任区覆盖全部关键岗位、重大技术攻关项目由党

员牵头、基层党支部每月开展职工思想状况摸排并形成简要记录等。工作推进过程中,业务进度与党建落实情况同节奏跟踪,在月度调度、季度分析等常规经营会议上,既汇报经济指标完成情况,也说明党组织在组织动员、思想引导、作风保障等方面的具体安排与进展。年度总结时,对经营成果和党建成效进行一体化评估,分析两者之间的支撑关系与协同效果。

三、活动载体与生产场景紧密结合

党建活动必须紧扣一线实际,嵌入具体生产环节。企业将“三会一课”从会议室搬到车间班组、施工现场、研发平台,会议议题围绕当前阶段的生产任务展开,使组织生活成为解决问题的平台。主题党日结合岗位特点安排实操性内容,包括组织党员参与设备点检、开展作业环境安全巡查、协助整理技术档案等。在急难险重任务中,通过设立党员责任区、党员先锋岗等方式,明确党员在关键节点的具体职责,如负责某段管线焊接质量复检、值守夜间混凝土浇筑、牵头调试新上线的自动化系统等。日常工作中,鼓励支部结合专业特点开展岗位练兵、技能比武、工法改进研讨等活动。部分单位还依托企业内网或移动应用,开设线上交流板块,由党员定期发布操作技巧、故障处理案例、节能降耗小窍门等内容,形成可复制、可推广的实践经验。

四、考核评价与经营成效联动挂钩

履职,是岗位职责的刚性契约,是公职人员安身立命的精神根基;履职的终极航向,永远指向为民谋福、为业笃行,绝非“在岗混日子”的敷衍搪塞。从社区网格员踏破门槛的民情摸排,到工程建设者寸土不让的质量坚守;从窗口服务人员力争分秒的效率比拼,到执法人员铁面无私的正亮剑——每一份履职的背后,都牵动着群众的柴米油盐,承载着社会的公共信赖。为何履职?答案深植于“为民初心”的滚烫赤诚,彰显于“发展使命”的坚实担当。履职的价值,从不在“做完”的形式主义表象,而在“做好”的责任担当内核,最终唯有以“尽责”托底,方能站稳脚跟;以“尽心”铸魂,方能彰显温度。

□ 任昱

责任从来不是外界强加的枷锁,而是内化于心的职业素养、融于血脉的价值态度、指引前行的精神灯塔。对真正高素质的从业者而言,尽责是刻入骨髓的职业自觉,是“事不办奸寝食难安”的底线坚守,更是“功成不必在我,功成必定有我”的境界追求。这种尽责,与个人名利彻底解绑,纯粹源于对岗位的敬畏、对群众的赤诚——就像那些扎根基层的驻村干部,把群众的“急难愁盼”当成自己的“心头火”,把乡村的“发展堵点”视作自己的“攻坚靶点”。如虞县许多驻村干部员扎根田间,牵头打造杂粮种植基地,破解群众增收难。如吕梁高新研究院的技术骨干攻坚克难,孝义市文旅局的干部在景区为游客提供最暖心的引导和最周到的服务。这份尽责,是大公无私的担当,是超越私利的坚守,是履职者最鲜明的精神底色。归根结底,尽责是天职,是每一位履职者不可逾越的红线,更是检验职业成色最坚实的标尺。

遗憾的是,现实中不少“履职”早已沦为“不尽责”的空心表演:在岗不作为、遇事“踢皮球”,把“这得去”当作工作的终极标准,让群众诉求当成“烫手的山芋”避之不及;更有甚者“尽责不尽心”,看似流程走完、材料齐备,实则机械执行、冰冷麻木,沦为官僚主义的“传声筒”“复读机”,让政策落地沦为温度,让群众期待沦为失望。要知道,群众要的从来不是“工作做了”的表面文章,而是“问题解决”的扎实成效;不是“流程走完了”的形式合规,而是“办事暖心了”的贴心感受。如部分基层窗口存在“流程走完即完事”的机械服务,对群众后续疑问推诿扯皮,让政策落地打了折扣。

唯有尽责,方能让履职掷地有声、直抵民心;唯有尽心,方能让服务春风化雨、温暖人心。尽责,是把群众的“急难愁盼”刻进脑海、扛在肩头,主动换位思考、靠前攻坚,把“群众盼的”变成“我要干的”;尽心,是把工作的每一个细节抓细抓实、精益求精,不留任何隐患、不打任何折扣,把“要我干的”变成“于出彩的”;是把“时时放心不下”的责任感,转化为“事事落实到位”的行动力,用脚步丈量民情,用真心化解民忧。乡村振兴里,农技人员扎根田间地头、精准帮扶;政务服务中,工作人员主动优化流程、减证便民——这些滚烫的实践,都是尽心履职的生动注脚。这份尽心,让履职超越了“完成任务”的浅层要求,抵达了“群众满意”的深层目标,让工作既有攻坚克难的雷霆之力,更有温暖人心的春风化雨。

履职尽责的赛道上,“尽心”是决定成败的关键变量,更是彰显初心的精神密码。必须坚决摒弃应付心态,破除官僚主义沉疴,始终把“人民至上”刻在心中、融于血脉、落在实处。唯有如此,方能让履职更有价值、服务更合民心。在平凡的岗位上书写无愧于人民、无愧于时代的担当华章,让初心在尽心履职中绽放光彩,为吕梁乃至山西高质量发展注入强劲动力。

党建与生产经营融合的持续推进,离不开刚性约束和制度保障。企业将党建工作纳入整体绩效考核框架,设定明确分值比例,确保其在综合评价中占有实质性权重。考核指标设计突出结果导向,不再以台账厚度、会议频次、学习篇目数量为主要依据,而是聚焦党组织在推动中心工作中的实际表现,如是否牵头组织技术攻关并取得阶段性成果,是否有有效疏導职工情绪、稳定队伍状态,是否在项目抢工、应急抢险、重大保供等任务中迅速动员党员力量并保障执行到位。考核过程注重多维度印证,结合日常督导、专项检查、群众访谈等方式,核实党建举措与业务进展之间的关联性。部分企业推行基层党组织负责人向党委和职工代表大会双向述职,既汇报思想政治建设、组织建设情况,也说明在成本控制、安全生产、客户服务等方面的具体参与和成效;职工代表在评议其履职情况时,同步考量业务实绩与党建责任落实。考核结果直接运用于干部年度评价、岗位调整、薪酬兑现等环节。

五、结语

综上所述,企业基层党组织必须参与、融入生产经营和创新发展中,把党的政治优势、组织优势、人才优势延伸到企业生产经营管理的各个层面、各个领域,实现企业党建工作与生产经营的深度融合,这样才能助推企业高质量发展。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业洗煤厂)