

为国有工业企业干部队伍建设装上“AI引擎”

■ 王 峥

在数字化浪潮席卷全球的今天，人工智能技术逐步成为推动国有工业企业高质量发展的重要力量。如何将这一前沿科技有效运用于国有工业企业干部队伍建设，赋能干部更好地担当作为成为当前国有工业企业改革发展中的重要课题。

打造智能学习平台，提升教育实效性。传统教育模式存在内容统一、方式单一等局限，难以满足不同岗位国有工业企业干部的学习需求。AI通过算法分析，能够为每位干部构建个性化学习画像，依据岗位职责、知识结构、能力短板与兴趣，智能推送最适合的内容，实现“一人一策”精准教学。例如，某国有工业企业的“有色先锋”党建平台就通过AI为不同领域和层级干部提供定制课程，显著提高了学习效率；创新利用VR/AR等技术打造模拟生产线改造、智能工厂运营等场景，

使理论与实践充分结合；智能问答机器人可24小时在线答疑，充当“随身辅导老师”。这些精准、互动、智能的教育模式，为国有工业企业培养“懂生产、懂技术、懂管理”的高素质专业化干部队伍提供了有力支撑。

应用AI工具，提高工作效率。国有工业企业干部常面临报表统计、公文处理等事务性工作负担重的问题，影响其聚焦技术创新、战略决策和市场拓展等核心担当任务。人工智能工具有效破解这一难题，让干部从文山会海的重复劳动中解脱，专注创造性工作与战略性思考。例如，自然语言处理技术能自动校稿、提修改建议，甚至起草基础性文件，大幅减少干部案头工作，如某国有机械企业的“公文AI助手”使公文处理时间缩短50%；智能语音识别系统能实时记录生产调度会、战略研讨会的内容并自动生成纪要；AI算法可优化会议流程，部分国有

工业企业的“办会助手”更能完成从通知、材料准备到纪要形成的全流程辅助，如某国有钢铁企业的“办会AI”使会议时间缩短30%；AI客服机器人可7×24小时响应职工和客户咨询，仅复杂情况转接人工，如某国有家电企业的“工小智”客服机器人承担了超70%的常规咨询量，显著减轻干部接待压力。

提供大数据支持，赋能科学决策。国有工业企业干部的担当需要科学决策，但传统决策多通过经验判断，存在主观性和局限性。而人工智能与大数据结合，能够大幅提升干部科学决策的精准性与前瞻性。借助AI分析海量数据，能精准把握市场动态，如某国有钢铁企业通过AI分析钢材市场价格走势、客户需求变化，预判高端钢材需求增长；自然语言处理技术可对客户留言、职工反馈做情感分析和主题挖掘，为产品改进、服务优化提供数据支撑；招商引资中，AI可精准匹配企

业资源，如国有工业企业的“产业链AI平台”匹配上下游供应商、客户需求，提高招商引资成功率；等等。数据驱动的决策模式减少了主观臆断和经验依赖，让国有工业企业干部的决策更贴合生产实际和市场需求，提升了企业治理效能。

建立数字监督机制，促进廉洁自律。国有工业企业干部的担当，既要“敢作为”，又要“守底线”。权力运行监督是干部廉洁担当的关键，人工智能可构建“全方位、全过程、全时段”的数字监督网络，推动权力“阳光运行”。智能审计系统能实时监控国有工业企业资金使用和项目建设情况，自动识别异常与可疑行为，如某省国有资产AI监管平台实现全省国有工业企业资金全程跟踪分析，提升了资金使用效益与安全性；通过AI将审批、招标、采购等流程标准化、自动化，减少自由裁量空间，从源头防范廉政风险，如公共资源交易全流程电子化系统

阻断了“利益输送”的渠道，成为国有工业企业防范腐败的成功实践；等等。这类数字化监督机制，既提高了监督效率，又形成了持续震慑，助力干部养成“受监督、守规矩”的工作生活习惯，筑牢廉洁自律防线，让干部“敢担当、能担当、善担当”的底气更足。

运用智能服务平台，增强群众获得感。国有工业企业干部的担当，最终要体现在服务企业职工、服务上下游客户、服务社会。人工智能可以创新服务方式、拓宽服务渠道、提升服务质量，增强职工获得感、客户满意度、社会责任感。通过智能服务平台，国有工业企业能够更精准地捕捉职工需求，如利用AI分析职工反馈数据，个性化推送培训资源与职业发展建议，提升职工技能与幸福感；针对上下游客户，智能客服系统可24小时响应咨询，结合历史交易数据预测需求，主动提供定制化解决方案，增强客户黏性；

在社会层面，通过AI舆情监测实时掌握公众关切，动态调整企业社会责任项目，如环保投入、公益活动等，展现国有企业的担当形象。这些举措不仅优化了服务体验，更让干部在践行责任中收获群众信任，形成“服务—认可—担当”的良性循环。

运用人工智能赋能国有工业企业干部担当作为，是国有工业企业数字化转型的重要内容，也是新时代干部队伍建设的重要举措。在运用AI时，要坚持技术为干部赋能、为企业增效、为职工服务的定位，避免形式主义和过度依赖；要加强规范引导和风险防范，让AI真正成为“干部的好帮手”“企业的好工具”“职工的好伙伴”。未来，随着人工智能技术的不断发展，国有工业企业干部的担当将更具“智慧性”“实效性”“廉洁性”，为国有工业企业高质量发展注入更加强大的动力。（作者单位：河南省社会科学院）

产品责任2.0背景下实现侵权追责向质量治理转化的优化路径

■ 张 威

建设产品质量强国，需要完善、稳定且体系化的法律规则提供保障。此前，我国理论与实务领域更关注“产品责任”的承担方式与责任赔偿问题。当前，在产品产业链更长、技术更复杂、国际经贸规则更严格的背景下，仅依靠追责这一事后救济方式推动产品责任提升，已难以支撑企业长效发展与产品竞争力提升。产品责任2.0主张将治理重心前移，覆盖设计、采购、生产、销售等全产业链环节，从源头降低侵权风险与成本。

产品责任2.0背景下实现侵权追责向质量治理转化的路径实现“全过程治理”模式。在市场竞争加剧的背景下，企业一旦发生大规模产品召回或群体性纠纷，往往面临品牌信任度下降与渠道成本增加的双重打击。因此，企业需从“被动守法”转向“主动合规”，构建“风险在源头被识别、在过程中被控制、在证据上可证明”的治理模式，才能摆脱上述困境。具体而言，企业必须在材料选择、结构设计、使用场景预判、警示说明撰写等环节，更严密、更细致、更扎实地落实安全生产义务，对生产过程中可能出现的风险提前预测，并制定针对性解决方案，进而提升供给体系的韧性 与市场信誉。

完善法律保障，“侵权—标准—合

同”三维协同发力。民法典以“缺陷—损害—因果关系”为核心要件，明确生产者、销售者的安全保障义务，并在特定领域引入严格责任规则。企业应在此基础上，将“可预见的误用场景”纳入风险评估与设计审查范围，提升信息告知与风险警示的充分性。同时，将生产步骤规范化、流程化、清单化，减少因流程不透明导致的“举证不利”问题。

行政监管与标准体系构成外部硬约束。企业可将强制性标准、产品召回制度等行政要求嵌入生产全流程，只有将“标准制定—质量检测—资质认证—过程监督”的要求融入企业运营，才能在中市场中“站稳脚跟”。

细化合同条款是精准界定责任、有效固定证据的关键。在多主体协作的供应链中，应细化采购、研发、委外生产、销售等环节的合同条款，统一“产品缺陷”的定义，明确“检验—拒收—替换—追偿”的操作路径，约定取证协助、召回联动、责任限额、争议解决方式等内容，确保风险在供应链内部“可识别、可预防、可避免”。

“四前置、一闭环”，落实可操作性。首先，设计前置。项目立项时需明确产品安全目标、极限工况参数与用途边界，对关键材料、软件或硬件的技术标准作出明确规定。这能确保样机与量产产品的一致性，避免因设计缺陷引发系统性质量问题。其次，

供应链前置。对关键零部件的采购与验收环节实施分级审查，对来料进行分级检验。对高风险外包环节，建立联合质量责任机制与源头召回协作机制，避免责任分配模糊。再者，过程前置。在线采集关键工序的工艺参数，一旦出现参数偏离即触发预警与异常判断机制，有效遏制“暗改原料”“暗改工艺”等违规行为。同时，通过版本冻结与变更审批流程，保障生产过程的质量稳定性。最后，信息前置。在产品标签、说明书、人机交互界面中，明确标注产品用途、使用限制、禁忌场景，说明维护周期与操作方式。此外，需打通客服、保修、维修渠道，确保响应顺畅高效，形成“投诉—预警—公告”的闭环管理。

推动数据赋能和强化证据链，实现“可用—可验—可采”。一方面，强化数字赋能。数字化是产品责任2.0的核心支撑，企业应通过“一物一码”与批次追溯系统，实现“何人、何时、操作何工序、使用何参数、投入何物料”的一键溯源。同时，完整记录质检、售后、维保等数据，完善数据留存性与审计制度，提升证据链的可调用性与可验证性，避免在争议处置中“说不清、拿不出有效证据、证据可信度低”。另一方面，为核心软件建立“数字指纹”，保留版本验证记录与回滚机制，弥补因软件“黑箱化”导致的举证断裂问题。在涉外业务中，企

业应在合同中明确电子证据的可采性、数据共享范围与合规义务，约定争议解决地与适用法律，降低域外执法的不确定性，增强自身权益保护能力。

“政策—行业—企业”的同向发力。首先，相关政策端应持续完善强制性标准与召回配套措施，推动跨部门、跨地区的数据互认与协同监管，为企业提供稳定预期，鼓励企业将更多资源放在前端治理与能力建设方面。其次，行业可通过团体标准、共享检测与供应链质量共同体，提供“标准—检测—认证—追溯”的一体化流程，帮助中小企业以可承受成本提升高水平质量治理。最后，企业应建立“法务—首席质量官—总工程师”的“三位一体”治理结构，把企业合规嵌入研发、采购、售后环节，形成质量与法务的联合指挥部，用制度明确责任承担机制和方式。

产品责任2.0要求治理逻辑整体前移、责任链条全面织密、证据体系数字化升级。因此，企业需以法律为底线、以行业标准为框架、以合同为纽带、以召回管理为闭环，推动各治理前端协同发力，将“事故后赔偿”的被动处置模式，转化为“全流程可控”的主动治理模式。在高质量发展与高水平开放的新时代，法治应发挥稳定、透明、可预期的制度供给作用，为市场主体、消费者、全球合作伙伴提供保障。

（作者单位：北京大学法学院）

新质生产力视域下劳动与闲暇的教育融合

■ 林志鹏 李丽

新质生产力的形成与发展，为化解劳动与闲暇的传统对立、实现其更高层次的辩证融合创造了现实条件。教育作为新质生产力的关键渗透性要素，其核心使命在于引导这种融合朝向良性发展，既回应社会变革的客观要求，又坚守其促进人的自由而全面的发展的根本宗旨。

新质生产力重塑劳动与闲暇的边界

从农业文明到工业文明，劳动与闲暇长期处于一种二元对立、彼此割裂的状态。在传统社会中，闲暇往往仅为少数“有闲阶层”的特权，而大多数人则不得不从事繁重艰辛的劳动。近代工业革命虽大幅提升了社会劳动生产率，客观上创造了更多的“剩余时间”，本应为更广泛的闲暇提供可能。然而，在资本主义生产关系下，这种可能并未得到实现。一方面，机器在生产中的广泛运用却使人沦为机器的一部分，人们从事的劳动技术含量低、可替代性强，对智力、审美等精神能力的发展裨益不大。另一方面，资本逻辑将剩余时间重新吸纳进增殖体系，劳动者的“闲暇”或被压缩为恢复体力这类劳动力再生产的必要环节，或被主流劳动伦理污名化为懒惰与无意义的行为。生产力的发展并未自动带来闲暇的解放，反而在不合理的制度安排下强化了“劳动—闲暇”的对立。

新质生产力的发展，为超越劳动与闲暇的长期对立提供了现实可能性。首先，新质生产力建立在以往生产力发展的积累之上，借助数字技术的全面赋能实现全要素生产率大幅提升。这直接导致社会必要劳动时间被系统性压缩，从而为全体社会成员普遍享有充裕的自由时间奠定了坚实的物质基础。其次，新质生产力催生了崭新的劳动形态与组织方式，并推动了职业构成的深刻变革。技术革命性突破对重复性、程序化脑力劳动的替代，标志着人类的解放进程从“体力”跃升至“智力”层面，使劳动者能够专注于诸如战略性决策、深度情感互动与自由原创性创造等更具价值的人类专属领域。劳动过程已融合了闲暇活动所特有的沉思体悟、伦理关怀与审美创造等精神性特征，因而不再是纯粹的谋生手段，转而成为个体实现自由个性的途径。最后，尤为关键的是，新质生产力要求推动构建与之相适应的新型生产关系。在社会主义制度框架下，通过构建更具人文关怀的劳动制度保障劳动者的主体地位与自由时间，并通过公平的分配机制确保劳动成果由人民共享，能够从根本上克服资本主义对劳动与闲暇的异化，使生产力的进步成果真正惠及全体劳动者。因此可以说，新质生产力通过创造自由时间、改变劳动性质以及提供制度保障，从根本上推动人类活动形态从“谋生”到“乐生”的转变，

推动劳动与闲暇从二元对立走向辩证统一。

“劳动与闲暇融合”的教育意蕴与创新路径

对教育而言，“劳动与闲暇融合”这一宏观变革所蕴含的核心意蕴，在于培育能够驾驭这一新形态的新型主体，使个体能够在新质生产力所开创的时空中，既胜任富有创造性的新型劳动，又能享有高品质的闲暇生活，实现二者在促进人的自由而全面的发展意义上的统一。因此教育须打破将劳动视为谋生手段、将闲暇视为消遣补偿的传统断裂思维，转而培养学生完整的劳动—闲暇观。这一转变要求教育将劳动教育与闲暇教育的深度融合置于核心地位。

目前，闲暇教育在我国还较为薄弱，引领融合的创新路径迫切要求以闲暇精神革新劳动教育，为其注入自由自主与超越功利的价值内核。这一变革导向要求劳动教育在内容上进行深刻革新，其范畴至少应涵盖以下两个维度。其一，前瞻性地融入新质生产力驱动的新型文化产业和休闲经济元素。例如，教育者可以引导学生参与地方文化创意产品的设计与推广，或运用数字技术对文化遗产进行高保真数字化采集与沉浸式再现，创作符合当代审美的数字文旅产品。正如马克思所言，“真正自由的劳动，例如作曲，同时也是非常严肃，极其紧张的事情。”新质生产力所催生的这类新型创造性劳动，正是这种自由劳动的雏形。其二，重新发掘并高度重视家务劳动、公益劳动等无酬劳动的教育价值。这类劳动往往因其日常性与平凡性而被忽视。从新质生产力发展的未来性来看，其自动化、智能化的长远发展逻辑，正在催生“后工作社会”的图景。在这一视野下，这类因发自内心的自愿性与深切的关怀性（如关爱社区、保护动植物与环境）而超越市场价值的劳动，将从“背景”走向“幕前”，日益凸显其不可替代的价值，成为维系个体生活世界意义的重要基石。这些劳动形式以其对生命本真与自然生态的深切关怀、对家庭社区伦理之构筑、对超功利生活秩序之维系的润物无声的日常实践，不仅在当下具有不可替代的教育价值，更在未来可能的工作形态变革中，为人的健全人格与丰沛精神生活的培育提供持久的精神支撑和意义来源。劳动教育在内容上向这两个维度的革新，既是教育对新质生产力时代要求的积极回应，又是培育兼具创造能力与人文精神的新型主体的一条坚实路径。

（作者单位：广东第二师范学院马克思主义学院）

【基金项目】本文系广东省哲学社会科学规划项目“中国式现代化的生态向度研究”（编号：GD23XXY12）；广东第二师范学院2025年度校级教学质量与教学改革工程项目“‘五育融合’背景下大学生劳动教育的针对性与吸引力提升路径”（编号：2025szjg09）。

新质生产力视域下事业单位人才生态系统的进化策略

■ 焦元奇

科技创新作为驱动高质量发展的核心动力，不仅能够培育新兴产业、创新商业模式、激发发展动能，更是构建新发展格局的战略支点。要加速形成以科技创新为核心的新质生产力，其根本路径在于强化科技创新能力建设，而这一目标的实现亟待培养造就一支规模宏大、素质优良的拔尖创新人才队伍。2025年《政府工作报告》对此作出明确部署，提出要着力完善创新人才培养体系，深化人才发展体制机制改革，营造有利于人才成长的良好生态，从而为新质生产力发展构筑坚实人才支撑体系，促进创新成果高效转化，为经济社会高质量发展注入持续动力。

锚定新质生产力需求：拔高拔尖创新人才培养标准

作为推动新质生产力发展的关键要素，拔尖创新人才凭借其卓越的创新思维能力、跨领域整合优势以及高效的技术转化效能，从根本上影响着新质生产力演进的速度与质量水平。新质生产力以技术突破为核心，以产业升级为导向，要求拔尖创新人才不仅具备深厚的专业知识储备，还需拥有跨学科融合能力，打破传统领域边界，在技术交叉领域形成创新突破。

事业单位作为承担公共服务、科技创新与社会治理职能的重要主体，其拔尖创新人才培养需紧密对接新质

生产力发展需求，在人才识别环节更要从广度、宽度、深度等维度去发现人才，特别要突破标准化评价体系的局限，避免以单一指标衡量人才创新潜力。从广度上，需关注人才在多领域的知识涉猎与实践经历，挖掘具备跨领域创新可能的潜在人才。从宽度上，需考察人才的资源整合能力与协作能力，确保其能在复杂创新项目中发挥纽带作用。从深度上，需聚焦人才在核心领域的钻研程度与成果质量，筛选出具备技术突破能力的骨干人才。同时，事业单位需建立动态化的人才新需求调整人才培养重点，确保拔尖创新人才始终保持与产业技术变革的适配性，为新质生产力发展提供稳定、高效的人才供给。

培育一流科技领军人才：激活新质生产力核心引擎

一流科技领军人才能够敏锐捕捉科技前沿方向，整合跨领域创新资源，突破关键核心技术瓶颈，引领科研团队攻克产业发展中的技术难题，为新质生产力发展提供方向性指引与技术支持。

科技创新作为驱动新质生产力发展的核心要素，必须通过系统化的人才培养机制予以保障。为此，需要重点培育具备国际视野和创新能力的科技领军人才，同时建立涵盖原始创新、集成创新及引进消化吸收再创新的多层次创新体

系。这种培育体系的构建应当严格遵循科技人才成长内在规律，确保创新链条各环节的协同推进。具体而言，需优化人才培养机制，聚焦基础学科、新兴学科与交叉学科领域，设立专项培养计划，为人才提供长期稳定的科研支持与学术交流平台；完善人才评价体系，突出创新贡献与成果转化导向，打破唯论文、唯职称的单一评价标准，激发人才创新活力，从科研经费、成果收益分配、职业发展空间等方面给予保障，营造“尊重人才、服务人才、成就人才”的良好环境，让一流科技领军人才能够心无旁骛投身创新实践，切实发挥引领带动作用，为新质生产力持续发展注入强劲动力。

适配新质生产力发展：构建创新人才评价体系

创新性人才的成长需要依托科学合理的评价体系引导，传统侧重学历、资历的单一评价模式无法全面衡量人才的创新能力、实践贡献与发展潜力，难以满足新质生产力对事业单位创新人才的选拔与培育需求。科学的评价体系需覆盖人才成长各阶段，兼顾过程性表现与成果性产出，突出创新导向与实际贡献，为事业单位创新人才的识别、培养与激励提供精准依据。

因此，要明确评价维度与权重，将创新项目参与度、技术突破贡献、成果转化效益等纳入核心评价指标，弱化单一论文、职称指标的权重，避