

以微专业衔接产业需求扭转人才供需错位的路径探析

■ 何婷

在2026年全国两会上,智能网联新能源汽车领域“百万人才缺口”的话题引发热议。有全国政协委员指出,我国汽车产业长期面临复合创新型人才严重短缺、前瞻性原始创新支撑之力的瓶颈,传统学科知识体系难以覆盖产业技术革新所需的跨学科内涵,这就导致人才培养与产业需求出现“结构性错位”。面对这一困局,一种名为“微专业”的柔性人才培养模式,正在高校中悄然兴起,试图在刚性的学科专业体系之外,开辟出一条精准对接产业需求的“快车道”。

高校微专业:学科交叉的“试验田”。在普通高等院校,微专业被赋予了打破学科壁垒、培养复合型人才使命。它不是传统意义上的专业,而是围绕特定新兴领域提炼的一组核心课程,让学生在主修专业之外,用相对短的时间构建跨学科知识能力结构。

上海电力大学联合特斯拉开设的新能源汽车微专业,展现了高校微专业的典型特征。该微专业面向临港五校招生,录取了来自计算机、自动化、机械、环化等不同专业背景的学生。课程设置上,并非简单的“机械+电子”拼盘,而是深度融合了“三电”系统、自动驾驶算法、车联网通信等模块。淮阴工学院的“智能网联新能源汽车”微专业则构建了“机-感-电-热-材料-控制”多学科深度融合的知识结构,核心课程涵盖新能源汽车结构与原理、动力电池与能量管理、智能网联汽车环境感知技术等。沈阳理工大学的新能源汽车工程微专业则明确面向机械类、电气类、信息类甚至艺术设计类学生招生,培养具备新能源汽车设计、研发、测试与管理能力的复合型人才。可以看出,高校微专业的核心价值在于“补交叉”,即为主修传统工科或理科的学生,提供一个切入新能源汽车前沿领域的入口,通过系统化的跨专业课程训

练,使他们成为兼具本专业深度与跨领域广度的复合型人才。

微专业如何破解就业难题。综合高校的探索实践来看,新能源汽车微专业的核心价值在于精准契合产业发展规律与人才成长规律的双重要求,构建起“需求精准对接—培养灵活适配—就业有效保障”的闭环机制。可以看到,新能源汽车微专业正从多个层面破解人才供需错位的难题:

第一,建立柔性化的专业响应机制。传统专业的设置和调整周期长、成本高,而微专业具有“船小好掉头”的灵活性。湖南机电职院通过设立园区就业观察员和企业新技术监测站,持续开展需求分析,建立专业动态调整与微专业响应机制,实现了专业群与产业链的实时适配。这种机制能够将产业端的最新变化,在最短时间内转化为教学内容。

第二,实现“主微结合”的复合能力培养。微专业不是要替代主修专业,

而是为主修专业“赋能”。上海电力大学的微专业学生来自五湖四海的不同专业,他们带着各自的学科背景,在微专业中吸收新能源汽车领域的专业知识,最终形成“主专业深度+微专业广度”的复合能力结构。湖南机电职院的“主专业+微专业”双轨体系,同样旨在实现“厚基础”与“宽口径”的统一。

第三,打通产教融合的“最后一公里”。微专业天然具有校企合作的基因。从特斯拉与上海电力大学的合作,到埃夫特、长安汽车与安徽水利水电职业技术学院的携手,再到中汽数据与湖南机电职院的协同,龙头企业正在深度参与微专业的课程开发、师资建设和实践教学。这种深度参与,确保了教学内容与产业需求的差异最小化。

第四,为学生提供清晰的就业信号。淮阴工学院明确承诺:获得微专业证书的同学将被优先推荐到相关企业实习与就业,并为选修微专业的学生配备班主任和企业导师,全程指导学生的

学习和职业规划。这种明确的就业方向,既是对学生学习投入的回报承诺,也是破解“结构性就业难”的有效路径。

未来展望:构建微专业可持续发展的生态体系。新能源汽车百万人才缺口的背后,是产业转型升级与教育供给体系之间的差异。微专业作为一种灵活、精准、深度的产教融合育人模式,正在高校和职业院校两个场景同时发力,以期填补这一差异。它不能替代系统性的学科专业改革,但它能够以更快的速度、更柔性的方式,将产业端的人才需求信号转化为教育端的培养行动。新能源汽车微专业要持续发挥破解就业问题的作用,还需构建“产业需求动态反馈、校地校企协同共建、质量评价闭环管理”的可持续发展生态。

在高校教育层面,应强化跨学科资源整合,推动微专业与科研项目、创新创业教育的深度融合,培养学生的创新思维和技术转化能力,同时建立产业需

求动态监测机制,及时调整课程培养和培养方向;完善微专业质量评价体系,将企业满意度、毕业生就业质量、岗位适配度等作为核心评价指标,形成“需求—培养—就业—反馈”的闭环管理,确保微专业始终围绕产业需求和就业导向健康发展。

微专业要缩短的不仅是学生毕业后的适应期,更是要缩短整个产业创新的反应弧。当大学研究不再与企业需要什么脱节,当学生走出校门时已经具备岗位所需的复合能力,人才供需的“结构性错位”才能真正被扭转。新能源汽车微专业的探索,在高校教育的发展力下,正在为这一目标的实现提供可复制、可推广的实践样本。

(作者单位:湖南理工职业技术学院)



新时代国有企业党建与各类型公司治理深度融合的研究

■ 刘平

坚持党对国有企业的领导是重大政治原则,建立现代企业制度是国有企业改革的方向,二者必须一以贯之。国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,其治理体系和治理能力现代化是中国式现代化的重要支撑。当前,国有企业股权结构日趋多元,全资、控股、参股、混合所有制、小型独立法人等不同类型企业的治理形态差异明显。“如何在法治框架下推动党建工作与各类公司治理结构深度融合、精准嵌入并有效运转”已成为新时代完善中国特色现代企业制度时无法回避的重要课题。

强化党的全面领导,是党建与公司治理深度融合的根本政治保证。党的十八大以来,党中央就党的领导融入公司治理作出系统性部署,推动党建工作要求写入公司章程、党委前置研究讨论等机制落地实施。目前,大

型骨干国有企业在党建融入治理体系方面已基本实现规范化、制度化,但部分层级较多、规模偏小、股权分散的企业仍存在不少薄弱环节。部分企业未单独设立党组织,依托联合党支部开展工作;有的企业党组织与经营管理层交叉任职比例偏低,党组织参与决策的力度不足;有的企业前置研究讨论程序简化虚化,沦为“走流程、走过场”;还有的企业采取上级党组织提级审议模式,但存在权责不对等、流程不清晰、时效不匹配等问题。这些问题直接影响党组织把方向、管大局、保落实领导作用的发挥,也制约公司治理效能的提升。必须将坚持党的领导贯穿始终,把党组织内嵌于公司治理结构之中,确保党的路线方针政策在各类企业落地见效。

坚持以法治思维和法治方式推动党建融入公司治理提供刚性保障。从法治逻辑与司法实践来看,党建工作要

求唯有转化为公司章程与法定制度,方能具备稳定的法律效力。相关司法判例明确指出,“三重一大”等内部决策制度不能直接作为否定股东会、董事会决议效力的依据,只有将党组织前置研究等要求明确载入公司章程,把未经党组织研究讨论的情形列为决议无效或可撤销的事由,才能从法律层面确保党组织把关作用刚性落地。因此,推动党建与公司治理深度融合,必须强化依法治理,严格遵循公司法、企业国有资产法及党内法规,完善权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡的治理机制。

规范前置研究讨论程序,是党建融入公司治理的关键抓手。重大经营管理事项经党组织前置研究讨论,是党的领导融入公司治理的核心制度安排。针对不同类型企业的实际情况,应坚持分类施策、精准指导,不搞“一刀切”。对法人治理结构健全、设立党委的企业,需严格执行前置研究

程序,做到“不前置不审议、不前置不决策”。对拥有人财物重大事项决策权、未设立党委的独立法人企业,由党支部(党总支)对重大事项进行集体研究把关,并由党员负责人担任书记和委员,确保党组织有效参与决策。对暂不具备条件、未成立党组织或采用联合党支部形式的企业,可由上级党委实行提级前置研究,通过同类事项统一把关、批量事项集中把关、重大事项一事一议相结合的方式,既守住政治把关底线,又提升决策运行效率。

明晰治理主体责任边界,推动党建与公司治理协同高效运行。实现深度融合的核心,在于厘清党组织、股东会、董事会、经理层等治理主体的权责界面,构建各司其职、各负其责、协调联动、有效制衡的运行机制。为此,要统一“三重一大”事项、党组织前置研究事项、董事会授权事项的划分标准,梳理形成权责清单、授权

清单、负面清单,实现“一张清单明权责、一套流程管全程”;将清单管理嵌入制度建设、管理流程、资源配置、薪酬考核、干部选聘、人才任用等环节,推动政治引领与经营管理有机统一、制度约束与文化导向相互补充,切实解决权责不清、衔接不畅、运行不顺等问题。

健全分类融合机制,提升党建引领治理的针对性和实效性。不同类型企业在股权结构、管理模式、组织形态上差异显著,党建融入治理需因地制宜、分类推进。对全资、控股国有企业,全面落实党建总体要求写入公司章程、交叉任职、前置研究等制度,推动党建与生产经营深度融合;对参股企业,通过股东代表、党员董事、监事依法履职,推动党建要求融入治理流程;对规模较小、治理结构相对简单的企业,通过联合党支部、提级把关等方式,确保党的领导不断层、不缺位。同时,加强基层党组织标准

化规范化建设,推动党务干部与经营管理人员双向交流,提升其法治素养与治理能力;将党建工作成效纳入考核评价体系,与经营业绩、干部任免、薪酬激励直接挂钩,以考核倒逼责任落实,推动党建优势转化为治理优势、发展优势与竞争优势。

新时代新征程上,推进国有企业党建与不同类型公司治理深度融合,是落实“两个一以贯之”、完善中国特色现代企业制度的必然要求。必须以党的全面领导为统领,以法治合规为底线,以分类施策为路径,以机制创新为动力,持续破解治理堵点、补齐制度短板、提升运行效能,不断把党组织的政治优势、组织优势转化为企业的创新优势、发展优势、竞争优势,为国有企业服务现代化产业体系建设、保障国家战略落地提供坚强政治保证和组织保障。

(作者单位:中核陕西铀浓缩有限公司)

AI赋能退役军人培训的路径分析

■ 夏曼曼

新质生产力以科技创新为核心驱动,推动产业向数字化、智能化、绿色化深度转型。企业生产模式加速重构,对技能人才提出全新要求:不仅需熟练掌握传统操作技术,更要具备与人工智能高效协同、解决复杂实际问题的能力。然而,当前高素质“人机协同”技能人才缺口巨大,已成为制约产业升级的突出瓶颈。

退役军人纪律性强、执行力高、学习刻苦,是理想的技能人才来源。特别是“00后”大学生退役士兵,他们作为“数字原住民”,对前沿技术有天然亲近感,渴望通过学习AI(人工智能)技能实现职业生涯的跨越式发展。如何回应这一群体的现实需求,将宝贵的人力资源有效转化为新质生产力的生力军,是退役军人职业技能培训必须回答的时代课题。江西软件职业技术学院退役军人教育学院经过两年探索,构建了“人机协同五维整合模型”,为新质生产力培育了一大批“AI协同尖兵”。

回应需求:职业技能培训面临的三重挑战。当前退役军人职业技能培训在回应产业升级和学员需求过程中,面临三大突出矛盾:

第一,学员认知与AI技术特性错位。多数退役军人对AI存在“将被替代”的恐慌或“用不上”的轻蔑,缺乏主动驾驭AI的信心。他们习惯于“命令—执行”的思维模式,对“人机协作”的开放式、探索性工作感到陌生,导致学习初期畏难情绪重,技术接纳度低。

第二,教学内容与企业岗位需求脱节。传统课程偏重单一软件操作训练,缺少AI工具的系统嵌入和真实项目牵引。学员结业后面对企业数字化工作流,往往需要数月适应期,难以实现“即学即用”。企业对“来之能战”的迫切需求与培训“慢半拍”的现实形成尖锐矛盾。

第三,学习成果与就业证明方式错配。职业技能培训缺乏“工作经验”和可展示的“能力凭证”。学员求职时,仅有证书而无作品,难以直观证明自身解决实际问题的水平,导致求职竞争力不足,优

质岗位获取困难。

上述三大矛盾相互叠加,使得传统培训模式难以适应新质生产力对技能人才“高适配、强实战、快迭代”的要求。破解之道,在于从碎片化应用转向系统化赋能。

系统破题:五维模型构建精准赋能闭环。针对上述三重挑战,学院从认知、工具、规范、项目、成果五个维度系统设计,形成闭环赋能路径。五个维度层层递进、相互支撑,共同驱动学员从技术被动使用者向“人机协同”主导者转变。

第一,认知重构:从“AI恐惧”到“协同指挥官”。这是整个赋能闭环的起点。学院通过对比案例教学与沉浸式实操体验,引导学员认识到AI的本质是“效率工具”和“创意协作者”,而非职业替代者。重点培养学员在具体业务场景中“何时用AI、如何指令AI、怎样校验AI”的决策能力。学员逐步建立起“人主机辅”的协同自信,从被动操作者转变为主动驾驭AI的“流程设计师”。调查显示,经过认知重构训练,学员对AI的焦虑感下降76%,协同自信提升至92%。

第二,工具嵌入:将AI无缝融入专业课程体系。不仅在所有专业中开设AI通识课,更是将AI工具能力要求拆解后,融入各专业核心课程的教学模块。例如,在Photoshop课程中同步讲解AI智能修图与批量处理,在Premiere中演示AI语音转字幕与智能剪辑,在电商运营课程中引入AI选品分析与数字人直播工具。通过“学一个软件,带一个AI工具”的嵌入式设计,学员不仅掌握传统操作,更能主动思考如何利用AI提效。目前,学院所有专业课程均已实现AI工具覆盖率100%,学员AI工具使用频次达每周15次以上。

第三,规范护航:守住伦理与法律底线。AI技术的滥用风险(虚假信息、数据泄露、版权争议)是企业招聘时的重要顾虑。学院将数据安全、知识产权、算法伦理等纳入必修内容,通过“AI换脸诈骗”“生成内容版权纠纷”“企业数据泄露案例”等专题研讨,强化学员的合规意识。同时,教学中明确要求:AI生成内容必须

标注、关键数据需人工核实、商业用途须获得授权。这一“规范护航”使学员在求职面试中能够清晰地阐述自身对AI伦理边界的理解,成为企业放心的技术人才。学员规范知晓率达100%,求职中因伦理素养获得加分比例达65%。

第四,项目贯穿:在真实任务中积累“工作经验”。职业技能培训最致命的短板是学员缺乏“项目经验”。学院设计并引入真实或高度仿真的企业项目,如“赣南脐橙AI直播营销方案”“退役军人变装主题短视频创作”“某制造企业数字人客服系统搭建”等。学员以团队形式,在校企双导师指导下,严格按照企业标准完成从需求分析、方案设计、执行落地到数据复盘的全流程。每个项目周期2-4周,学员在模拟职场节奏与压力下高强度整合应用所学技能,积累可量化的项目成果。项目贯穿使学员结业时平均拥有3个完整项目经验,远超传统培训的“零项目”状态。

第五,成果显化:用“作品集”替代传统成绩单。企业招聘最看重“你能做什么”,而非“你考了多少分”。学院改革评价方式,要求每位学员结业时提交一份包含项目成果、过程文档、数据报表和复盘报告的“职业作品集”,并尽量以短视频或PPT文档的方式进行展示。该作品集成为学员面试时的“立体简历”——面试官可直接查看作品质量、运营数据、客户反馈等硬指标。数据显示,拥有高质量作品集的学员,面试通过率提升40%,平均起薪较往期提升18%。许多学员凭借作品集获得企业高薪录用,部分优秀作品被企业直接采购使用。

五个维度形成一个“认知启动—工具支撑—规范保障—项目练兵—成果变现”的完整能力生成链条,每一环节的产出都是下一环节的输入,循环迭代、持续增效。

实践成效:数据印证模型价值。“人机协同五维整合模型”在江西软件职业技术学院退役军人教育学院全面实施以来,取得显著成效。人才规模与质量双提升。学院累计培

养技能人才5000余名,职业技能证书获取率达99.2%,就业率超99%,教学评价与满意度达95%以上。其中,“数字媒体与电商直播”专业学员在“双十一”助农直播中单场销售额1924元,登上淘宝“生鲜甄选榜”小时榜第四名。

企业认可度显著提高。对合作企业的跟踪调查显示,经过五维模型培训的学员,上岗适应期平均缩短40%,项目交付质量评分高出传统培训学员32%。多家智慧运营、电商企业将学院列为优先人才供应基地,主动提出定制化联合培养需求。

社会效益持续扩大。学员返乡后,运用AI技能服务乡村振兴,涌现出一批“兵支书”“兵主播”“兵飞手”。他们用直播带货将赣南脐橙、井冈蜜柚等特色农产品推向全国,用无人机技术服务智慧农业,成为新质生产力在基层的生动实践者。

新质生产力的发展,本质上是人的能力的跃升。退役军人经过部队淬炼,具备纪律性、执行力、责任感等优秀品质,是产业升级急需的宝贵人力资源。通过“人机协同五维整合模型”的系统化赋能,他们能够在短期内成长为适应企业数字化转型的“AI协同尖兵”,实现了“最可爱的人”到“最有用的人”的价值升华。

面向未来,建议更多职业院校和培训机构借鉴这一模式:一是将“人机协同素养”纳入退役军人职业技能培训的核心能力框架,从制度层面明确培养目标;二是推动课程体系与产业岗位技能图谱动态对接,建立企业深度参与的教学内容更新机制;三是以真实项目贯穿全程,构建“教学—实训—就业”直通机制,让学员在实战中积累经验、在成果中证明价值。如此,方能为新质生产力筑牢坚实的人才基石,让退役军人在技能报国的道路上续写荣光。

(作者单位:江西软件职业技术学院)

【课题名称】本文系江西省高等教育学会2024年度智慧教育专项课题“退役军人职业教育高质量发展研究与实践研究”(编号:JX-D-020)阶段性成果。

浅谈人工智能促进传统纸媒转型发展思路

■ 徐思恒

在新媒体时代下,传统纸媒面临传播单向化、内容生产低效以及缺乏粘性等问题,转型迫在眉睫;人工智能作为新时代信息技术的重要组成部分,在大数据、智能分析、创造性应用等方面的优势为突破传统纸媒转型瓶颈、实现高质量发展提供了新的思路。

人工智能赋能内容生产,重构“优质高效”创作体系。核心竞争力的本质是内容质量及创新性,AI(人工智能)可以帮助传统纸媒解决内容生产慢、同质化严重、不能精准服务用户的问题。其一,可采用NLP技术可快速抓取海量信息,并自动生成天气预报、财经报道、政令公告类标准型文章,由此可以将编辑从一些简单的机械工作中解放出来,将更多的时间用在学习和生产精品文章上。其二,可根据受众群体的行为数据统计来精准定位受众偏好,这是内容策划的基础。

人工智能拓展传播场景,打破“案头读物”的空间局限。人工智能设备,如AI报纸机可以将传统报纸传播至景区、商圈、社区等公共空间,实现“移动传阅”。韶关日报运用AI报纸机给游客定制纪念版报纸,使报纸内容植入文旅场景中。另外,采用增强现实(AR)、区块链等技术让原本静态单一的纸质版面焕发新活力。读者通过扫码即可观看配套视频短片,了解幕后故事等丰富内容,既提升了阅读体验感,也拓宽了信息传播渠道,进

一步拓展了纸媒的传播空间与场景覆盖面。

人工智能优化运营模式,推动“经验驱动”向“数据驱动”转型。通过AI工具收集用户的阅读行为和互动数据,并精准把握不同用户群的需求再反馈到内容生产方以及版面设置环节;在商业化上则通过AI的精准投放匹配目标受众所需的广告位,打破了以往单一的广告创收模式,构建起“内容—服务—商业”的三维盈利模型。比如浙江日报集团借助AI智能化实现流量积累及商业转化,为纸质媒体提供了新的利润增长点。

人工智能强化人才支撑,培育“智慧融合”专业队伍。转型的关键在人。人工智能赋能纸媒需要培养一批掌握相关知识并懂得如何运用AI的人才。媒体企业应加强AI技能培训,让其工作人员熟练地利用AI进行创作、编辑、分析,进而充分发挥人的想象力;其次,可引进AI技术人才,让他们作为技术人员与内容端的连接点,深化人工智能技术在新闻采、编、发及管理各环节中的应用。

人工智能不是要替代传统媒体,而是给传统媒体带来了新的生机。唯有将传统媒体的权威性、公信力、优质内容与人工智能技术的优势有机结合,才能完成高质量的转型。未来,传统纸媒应不忘初心,积极探索拥抱人工智能,不断探索融合之路,让传统纸媒在智能媒体时代获得新的生机和活力,真正实现文化价值和产业价值双赢。

(作者单位:上海大学)