马克思主义劳动观融入工业企业思政工作的实践路径

■ 胡一笑

马克思主义劳动观认为，劳动是人类生存和发展的基本实践活动，也是创造社会财富、体现人的主体价值、促进人的全面发展的方式。工业企业的思政工作与生产经营联系紧密，职工每天面对设备操作、工艺控制、安全生产，思想认识也往往在具体劳动中形成。若思政工作长期停留在集中学习或会议传达层面，易脱离职工岗位实际。马克思主义劳动观强调劳动创造价值，也重视劳动对人的发展作用。因此，工业企业可以把劳动观教育放到生产现场、技能成长和班组协作中，让职工从日常劳动中认识岗位价值，在解决实际问题中增强责任意识，在企业发展中形成职业认同。

立足生产岗位，讲清劳动价值

工业企业的价值创造最终要落实到具体岗位，生产线能否稳定运行，产品质量能否达到要求，设备故障能否及时处理，都离不开一线职工持续规范的劳动。要将马克思主义劳动观融入企业思政工作，应从职工熟悉的岗位实践入手，把劳动价值讲具体，把岗位责任讲明白。

企业可以把车间、班组和生产现场作为思政工作的重要阵地，班前会除安排生产任务和安全事项外，还要结合当天工作说明各岗位之间的联系：操作人员规范调整参数，提升产品质量；检验人员认真核对数据，及时发现生产偏差；维修人员做好设备巡检，减少突发停机。另外，思政教育应多关注企业内部普通劳动者的真实经历。长期坚守一线的老职工、反复解决技术难题的技能骨干、认真把守质量关的检验人员，都具有较强的示范作用，企业在开展典型宣传时要把职工怎样长期做好普通工作讲出来。一次准确校准、一次认真复核、一次及时排险，都能体现劳动责任和职业态度。思政人员也应主动进入生产一线，了解职工每天做什么、工作中遇到什么问题。只有熟悉生产过程，思想教育才能贴近职工。围绕岗位讲劳动价值，是帮助职工理解个人劳动与企业运行之间的联系，当职工真正认识到自身岗位有价值、有意义，责任意识便会更加稳定。

融入技能成长，激发劳动创造

现代工业企业对职工技能水平提出了更高要求，设备更新、工艺调整和生产方式变化都要求职工不断学习。马克思主义劳动观不仅关注劳动成果，也重视人在劳动实践中的发展。因此，企业思政工作不能只强调“干好工作”，还应关注职工怎样通过劳动提升能力、实现成长。

实际生产中，技术水平和职业态度难以完全分开。企业可以把思想教育和技能培训、岗位练兵结合起来，在技能培训中融入质量意识、安全责任和职业成长内容，让职工理解提升技能的实际意义。同时实施师带徒、岗位练兵和技能竞赛，鼓励经验丰富的师傅向青年职工传授操作方法，把长期形成的安全习惯、质量意识和工作作风传递下去。把技术传承与职业精神传承结合起来，让青年职工明白“怎么干”，理解“为什么要这样干”“怎样才能干得更好”，此种发生在岗位上的教育往往比单纯课堂讲解更有实际效果。另外，企业可以把职工创新创造纳入思政工作，借助合理化建议、小改小革和技术攻关，为职工参与生产改进提供机会，让职工切实感受到自身经验和劳动智慧的价值。

深化班组协同，凝聚劳动合力

工业生产具有明显的协作特征，原料、生产、维修等环节需要连续衔接，单个岗位难以脱离集体独立完成任务。马克思主义劳动观强调劳动的社会性，企业思政工作可以依托班组共同劳动开展，把协作意识、集体责任及职工诉求处理融入日常管理。

一是将思政要求嵌入班组运行。班组是工业企业组织生产、协调岗位的重要单元，思政工作应融入班组日常管理。班组长在安排生产任务时，应同步明确岗位职责和协作要求；遇到临时增产、人员调整或设备故障等情况，及时说明任务变化及岗位调整依据。交接班环节除交接设备状态和生产数据外，同步说明尚未解决的问题及后续岗位需要重点关注的事项，保证信息传递完整，使岗位责任有效衔接。

二是以联合复盘强化岗位协作。出现质量异常、设备停机或生产延误后，组织操作、维修、技术等相关岗位共同复盘，围绕问题发生环节、信息传递过程及岗位衔接情况进行分析，查明生产协作中的薄弱环节。复盘结束后形成整改清单，明确责任主体、完成时限与改进要求，并在后续班组会议中检查落实情况。通过问题共查、责任共担、整改共推，引导职工在生产实践中形成协同配合意识。

三是把职工诉求纳入班组管理。班组可利用意见记录或定期座谈等方式，收集排班安排、劳动保护等和职工劳动密切相关的问题。班组内部能够解决的事项应及时处理，需要部门协调的事项应形成清单上报并反馈处理进展。对于反复出现的问题，从管理流程和岗位衔接中查找原因，避免将管理问题简单归结为思想问题。同时在班组评价中增加协作表现，关注职工在技术互助、岗位交接和班组改进等方面的实际表现，并结合月度评价进行记录，让个人劳动评价和集体协作评价相互衔接。

马克思主义劳动观融入工业企业思政工作，关键是让思想教育真正进入职工劳动过程。工业企业思政工作只有更多关注一线岗位、普通职工和实际问题，才能减少空泛说教，把劳动观念转化为职工看得见、感受得到的工作体验，并进一步落实到持续学习与协同合作之中。

（作者单位：安徽文达信息工程学院）

党建赋能班组建设 筑牢工业企业发展根基

■ 边轶恒

工业企业的班组是生产经营的最小单位，也是党的路线方针政策落到实处的终端。班组建设水平影响安全生产、质量效益、员工凝聚力，党建深入班组内部是激发班组内在动力、提高基层治理效率的重要方式。将党建同班组建设相结合，依靠组织体系耦合、党员先锋模范作用的激发、党建与生产经营深度融合、班组长党性教育嵌入，有助于筑牢企业发展根基，使班组由单纯的生产单元变成具有政治和组织功能的战斗单元，支撑工业企业高质量发展。

党支部与班组织体系的耦合构建。党支部同班组组织体系耦合，就是党建工作嵌入基层生产单元的组织基础。企业要冲破党支部和行政班组之间的壁垒，按照班组的实际状况，灵活采取支部建在车间、党小组建在班组的架构，让党的组织体系同生产组织体系同步延伸。党员集中、任务繁重的班组可以单独成立党小组，党员分散的班组可以采取联合建组的方式保证管理的全面性。组织体系耦合还要达成职责分工和运行机制的有机融合。党支部书记和班组长要形成常态化的沟通协调机制，防止党建同生产各自为政。实行双向进入、交叉任职，鼓励党员班组长进入支委会，选拔党性强、业务精的党员担任班组长，从组织架构上消除隔阂。耦合构建还要制度配套，企业应当建立班组党建工作责任制，确定党支部的领导地位，将班组党建纳入书记述职评议考核。健全班组党小组组织生活制度，保证“三会一课”等基本制度的落实。依靠组织架构、运行机制和制度保障三者共同发力，使党支部同班组组织体系深度融合，给党建工作扎根基层提供组织支撑。

党员先锋模范作用在班组中的发挥机制。党员先锋模范作用是检验班组党建成效的标尺，也是带动班组绩效提升的动力。在岗位实践中推行党员责任区、示范岗、突击队等载体，把急难险重的任务优先交给党员来完成。就设备故障、技术攻关、安全隐患排查等情形，组建党员技术攻关或者应急处置小组。通过建立岗位责任清单、公开承诺制度，使党员的职责界限清楚可见，接受日常监督。示范引领设置党员示范岗标识、亮身份牌，形成监督和激励的氛围。挖掘宣传党员先进事迹，利用班组会、宣传栏、企业内部媒体等渠道传播，树立身边的榜样，带动非党员职工向党组织靠拢。激励约束上，把党员在班组的表现纳入党内评议和民主测评体系中，实行与生产绩效、安全表现、群众口碑相挂钩的综合评价办法，让评价结果同评先评优、干部选拔相挂钩。对表现突出的党员给予表彰奖励，对作用不明显的党员进行谈心谈话、批评教育。以岗位实践具体化、示范引领常态化、激励约束制度化为途径，使党员先锋模范作用在班组中扎根。

党建工作与生产经营目标的融合方式。党建工作同生产经营目标融合，这是破解党建和业务“两张皮”问题的主要途径。班组党组织要积极参与到生产经营目标的分解当中来，以年度生产计划、质量指标、安全目标等主要任务为依据，同时制定出本班组党建工作年度计划，保证目标与工作一起筹划、一起推进。把安全生产、节能降耗、质量提高等指标转化成党员责任区、示范岗的考核指标，使党建工作有具体的业务载体和量化标准。过程管理环节，以生产经营重点难点问题为载体开展党建主题活动。就设备老化、工艺瓶颈、质量波动等状况展开党员“亮承诺、践诺言”活动或者劳动竞赛。将主题党日活动同安全生产月、质量月等专项活动结合起来，避免党建活动被生产任务占用。在成果转化环节，创建党建工作同生产经营效益相联系的评价反馈体系，定时整理归纳班组党建推动生产经营实际成果，提炼出可复制、可推广的经验做法。发挥党组织协调资源、化解矛盾的作用，以党组织为牵头单位创建跨班组、跨部门的沟通协调平台，提高生产效率。以目标同步、过程结合、成果转化的方式实现政治引领和经济效益的同频共振。

班组长队伍建设中的党性教育嵌入。班组长是联系管理层和一线职工的桥梁，班组长的党性修养好坏直接影响到班组建设的质量。企业在选拔任用过程中要把政治素质作为重要的考虑因素，从党员骨干、入党积极分子中发现管理人才。选拔标准不能只看业务技能，还要看组织协调能力、群众威信和对党的理论政策的认同度，采用民主推荐、组织考察、公开竞聘等方式选出的班组长既要懂业务又讲政治。教育培训上创建分层分类、常态长效的党性教育培训体系，把党的创新理论、党规党纪、职业道德等纳入必修课。采用集中轮训、现场教学、案例研讨等多种形式开展班组长培训工作，组织班组长到先进企业、红色教育基地实地参观学习，建立导师帮带制，老党员对新任班组长进行“传帮带”。在考核管理方面，创建起符合党性要求的考核评价体系，把政治表现、党风廉政建设责任落实情况、群众满意度等要素纳入综合考核中，并且与薪酬待遇、职务晋升相联系。对在急难险重任务中表现突出的班组长优先提拔重用；对管理粗放、作风漂浮的班组长，通过组织谈话、专项整改等办法进行督促。以选拔任用、教育培训、考核管理一体化推进为途径，造就一支政治素质好、能力强、作风实的基层管理骨干队伍。

（作者单位：中核铀业有限责任公司）

人工智能时代高扬人的主体性的实践理路

■ 李佳琦 徐闩锁

当前，人工智能技术以万物智联、人机协同、跨界融合的发展形态深刻重塑人类生活世界。其在驱动经济社会发展的同时，亦催生了技术理性僭越人的主体性的现代性隐忧。对此，习近平总书记在2026世界人工智能大会暨人工智能全球治理高级别会议开幕式上，明确指出：“当机器开始思考，人类如何与之相处？当算法参与决策，安全如何保障？当技术挑战伦理，治理如何跟上？当鸿沟不断拉大，普惠如何实现？”这些时代之问，共同指向一个根本性命题：当人工智能技术深度嵌入社会有机体，人的主体性何以不被消解而得以高扬？回应这一命题，并不是盲目的技术拒斥，而是要求在伦理规约、制度约束与教育赋能的协同实践中，防止资本逻辑下的技术应用异化，同时坚守“人是目的”的价值律令，构建人机共生的新型关系。唯有如此，才能在数智文明演进中，将技术理性重新收摄于人的自由全面发展这一马克思主义的终极关怀之下。

伦理规约：匡正人机逻辑，消解主体异化

伦理规约是高扬人的主体性的价值先导，旨在匡正人机逻辑，消解技术对人的异化。马克思在《资本论》中剖析了机器对工人的异化机制，而在人工智能时代，这种异化演变为更为隐蔽的“算法监控”与“数据剥削”，人的主体性面临严峻挑战。落实智能向善，首要任务是确立“以人为本”的人工智能伦理观，将人类的道德准则、公平正义与尊严底线嵌入算法底层，实现技术逻辑与价值理性的深度对齐。一方面，防范技术理性对人的主体性僭越，重塑“人为主导、机器为辅”的人机关系，使技术回归服务于人的价值本位。另一方面，建立健全伦理审查机制，破除“算法黑箱”，消解技术对人的隐性控制与算法歧视。2025年10月，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议通过《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国网络安全法〉的决定》明确要求：“国家支持人工智能基础理论研究和算法等关键技术研发，推进训练数据资源、算力等基础设施建设，完善人工智能伦理规范，加强风险监测评估和安全监管，促进人工智能应用和健康发展。”由此可见，伦理规约成为抵御技术理性侵蚀人的主体性的有效屏障，使人工智能真正成为确证人的本质力量、促进人的自由全面发展的工具。这种伦理纠偏，本质上是在人与技术构成的新型社会关系中重建价值秩序，是对马克思关于“人是一切社会关系的总和”这一命题的时代回应，其根本旨归在于确保技术发展始终服务于人的自由全面发展。

制度约束：完善规制体系，捍卫主体边界

制度约束是高扬人的主体性的刚性保障，其要旨在于完善规制体系，捍卫人的权利边界。马克思主义认为，制度是规范社会关系、调节利益冲突的重要手段。在资本与技术的合谋下，数据垄断、深度伪造、责任主体模糊等问题，不断侵蚀人民群众的合法权益，致使人的主体地位趋于弱化。因此，必须构建敏捷、完备、科学的法律规制体系，为人工智能技术的应用制定不可逾越的红线。只有将权利保障要求转化为具体规则，制度约束才能从外在规范转化为捍卫人的主体性的现实力量。一方面，加快完善数据安全、算法审查、知识产权等法律法规，明确AI研发与应用责任主体，落实“谁开发谁负责、谁使用谁负责”的原则，防止技术权力对人民群众基本权利的侵蚀。另一方面，建立健全人工智能风险分级分类监管机制，对涉及生命安全、社会公平的技术平台实施严格准入与全流程追溯，确保技术应用始终在伦理与法律的框架内运行。总之，只有建立健全制度规则，才能有效遏制资本的野蛮生长、防范技术异化的潜在风险，捍卫人的隐私权、知情权与选择权，使实践主体在面对强大的算法系统时始终保持人的尊严与自由。这不仅是对数字时代新型社会矛盾的有力回应，更是以人民为中心的发展思想在法治建设领域的深刻践行。

教育赋能：重塑价值认知，建构主体自觉

教育赋能是实现高扬人的主体性的重要途径，其目的在于重塑实践主体的自我认知，建构数字时代的主体自觉。马克思主义认为，“现实的人”只有在改造世界的实践中不断提升自身能力，才能真正实现人的自由全面发展。这种主体自觉的生成，本质上就是人在数字实践中对自身目的、价值与责任的主动确认。面对人工智能催生的“思维惰性”，教育应当从单一的知识传授转向价值引领与批判性思维的培养。一方面，重塑数字时代的价值认知，培育兼具技术理性与人文精神的“数字群众”，使广大人民群众在享受技术红利的同时，保持对算法推荐的警惕与反思，避免陷入“信息茧房”的认知窄化。另一方面，构建终身数字素养教育体系，提升全社会对人工智能的辨识力、驾驭力与伦理反思能力，使人从被动的数据消费者转变为主动的意义创造者。由此可见，教育赋能，能够有效唤醒人的内在潜能，使人在与智能机器的协同中始终保持个人的独立思考与价值判断，实现从技术依附向主体自觉的转变。这不仅是应对智能时代挑战的必然选择，更是为智能向善提供源源不断的人才支持，确保人类始终掌握技术发展的主导权。这种主体自觉的建构，本质上是对人的自由全面发展的价值探索，旨在让人在智能时代依然能够作为历史的主体。

（作者单位：新疆师范大学马克思主义学院）

【基金项目】本文系2026年度自治区社科基金项目“《资本论》第三册增补对马克思价值规律理论的捍卫及其当代价值研究”（编号：2026&JYX003）的阶段性成果。

国企青年干部理论与实践贯通的方法研究

■ 张彦宽

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。国企青年干部在这个舞台上成长成才，肩头扛着双重责任：一头是经营管理、保值增值的经济账，一头是姓党为民、服务大局的政治账。算好这两本账，既要有“书卷气”，懂理论、善经营、精专业；更要有“泥土味”，晓实情、通民心、能落地。对国企青年干部而言，“书卷气”与“泥土味”不是非此即彼，而是成长成才的一体两面。“书卷气”解决看得远、想得深的问题，“泥土味”解决走得近、干得实的问题。二者兼备，才能把中央精神、行业规律和企业实际贯通起来，把改革任务落到岗位、落到班组、落到人头。

涵养“书卷气”，把方向看清、把规律弄懂。国企青年干部普遍学历较高、视野开阔，这是干事创业的好底子。但“书卷气”不是简单等同于“有文凭”。真正的书卷气，是坐下来能读得进理论著作，站起来能讲得清政策逻辑，走出去能看得懂市场规律。当前，国有企业改革深化提升行动进入新的攻坚周期，国有经济布局、治理机制、价值逻辑、监管体系正在经历全方位重构。从“一利五率”考核体系到市值管理刚性约束，从主责主业聚焦到新质生产力培育，每一项改革举措背后，都有深刻的理论逻辑和政策考量。不读书不学习，就看不懂这场变革背后的战略深意；看不懂战略，执行就会跑偏。科创攻坚为什么是“头号任务”？国有资本为什么要向关键领域集中？三项制度改革为什么要动真碰硬？这些问题的答案，不会自动从文件里跳出来，需要坐下来、静下心，把文件读透、把逻辑理顺、把规律摸清。但书卷气最怕变成“书生气”：满口文件术语，遇事只会找依据，面对复杂现实手足无措。真正的书卷气，不是掉书袋，而是学深悟透之后拥有的判断力和方向感，知道企业往哪里走、为什么这么走、自己该干什么。把书读薄了，才叫真读书；把理悟透了，才叫真学习。

多沾“泥土味”，把实情摸透、把人心焐热。国企不是机关，企业要靠产品说话、靠效益立足、靠职工实干。青年干部如果只在办公楼里转，不到车间班组去，就永远闻不到机油味、听不到机器声、看不到工人师傅手心的老茧。不知道成本从哪里漏掉，不知道安全隐患藏在哪里，不知道职工心里堵着什么，“管理”从何谈起？“泥土味”不是作秀式下基层，不是拍照留痕走一遭，更不是逢年过节提桶油、送袋面就算“联系群众”。而是和工人师傅坐在同一张铁皮凳上吃盒饭，是在检修现场蹲到凌晨看设备怎么修，是在调度室里听值班员发一通牢骚，是在班前会上听老师傅用土话把难题拆开讲透。这些看似琐碎的场景里，藏着书本上没有的“真经”。瓦斯为什么总超限？一台机组为什么能耗偏高？一支队伍为什么士气低落？坐在办公室里想三天，不如下到班组看三遍。国企青年干部多沾“泥土味”，才能把“会议室里的方案”变成“车间里的办法”，把“文件里的要求”变成“岗位上的行动”。职工群众认不认同一个干部，不看他说了什么，看他身上有没有那股子“自己人”的味道。脚下沾泥，心中才有数；手上沾油，说话才有人听。特别是在煤矿生产一线，井下条件时刻变化，规程措施必须与现场对表，安全管理必须靠前指挥。青年干部多到井下现场走一趟，多和班组长聊一聊，多把职工急难愁盼记在本上、办在实处，才能把“问题清单”变成“履职清单”，把“民生温度”变成“发展热度”。

书卷气与泥土味，统一于“把事情干成”上。只啃书本、不进车间的干部，容易纸上谈兵，方案做得漂亮，一落地就“水土不服”；只靠经验、不学理论的干部，容易“低头拉车不看路”，干得辛苦却跟不上形势。国企青年干部最要警惕两种倾向：一种是“书生清谈”，说起来头头是道，干起来处处碰壁，把理想当现实，把想法当办法；一种是“经验主义”，凭老法子办事，拿旧地图找新大陆，拒绝学习、抗拒变革。真正的行家里手，是既能把中央精神和行业规律讲清楚，又能把车间里的难题和职工的诉求说明白；既能在重大会议上谈战略，又能在班组会上听抱怨；既能看得懂财务报表，又能摸得准设备脾气。书卷气让泥土味不盲目，泥土味让书卷气不空转。学来的理论，要到一线去验证；一线的困惑，要回到书本里找答案。二者贯通了，才能把国企改革发展的一件件实事干好、干成、干到位。

当前，国企改革正处在深水区，每一项任务都不轻松：布局优化要动存量，科创攻坚要啃硬骨，考核改革要触及利益，市场化转型要打破惯性。这样的时代背景，对国企青年干部提出了比以往任何时候都更高的要求。既不能在书斋里“纸上谈兵”，也不能在事务堆里“原地打转”。最怕的不是经验不足，而是自我封闭，把自己关在书斋里自说自话，或者扎在事务堆里不抬头看路。带着书卷气沉到车间井下，带着泥土味回到书桌前思考，在“学”与“干”的反复淬炼中，才能真正练就担当的宽肩膀、成事的真本领。书卷气是向上的力量，让人站得高、看得远、不迷向；泥土味是向下的力量，让人扎得深、站得稳、不漂浮。二者兼备，方能无愧于国有企业作为“顶梁柱”和“压舱石”的时代使命，无愧于组织和职工群众的信任重托。

（作者单位：山东能源集团贵州矿业绿塘煤矿）