中国工业报
责任编辑：汪黄任 版式设计：杜春芳 审读：丁琳
电话：(010)67410666 E-mail：zggybzk@cinn.cn
2026年10月26日 星期一

“教科才”一体合力发展 “三抓实”培育青年担当

■ 李佳轩

当今世界，百年未有之大变局加速演进，新一轮科技革命和产业变革深度重塑全球竞争格局。经济靠科技，科技靠人才，人才靠教育，机遇与挑战并存，征程不容等待。教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，须一体推进教育科技人才发展，全方位做好培养、引进、使用工作。推进“教育科技人才一体化”协同发展，已列入“十五五”目标任务，成为塑造中国发展新动能新优势的重大战略。“教育、科技、人才”三者环环相扣、互为支撑，其中人才自主培养是贯通全链条的核心枢纽，尤其青年人才的培育质量，直接决定“科教才一体化”的成色。

青年是中华民族伟大复兴的生力军。新时代的青年担当，就是践行“强国有我”的青春誓言，让“有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗”在强国复兴的奋斗征途上焕发价值光芒。在“教育科技人才一体化”战略下，尤其要完善并重塑青年担当培育，采用“三抓三实”培育体系，破解长期以来思政教育、科研训练、社会实践相互割裂的堵点，打通“思想淬炼、科研历练、实践磨炼”育人链条，推动“价值塑造、知识传授、能力培养”一体化落地。唯有如此，方能使青年担当培育由碎片化走向系统化，真正回应国家战略对高素质人才的迫切需求。

抓“思政铸魂”，实“思想淬炼”，筑牢青年理想信念根基。当代青年成长于人工智能时代，新时代赋予青年新使命。青年担当培育面临新挑战：网络信息快速传播，各种社会思潮影响青年价值判断；高学历青年群体规模持续扩大，但高能力青年人才仍然紧缺。青年担当教育多以理论灌输为主，而专业课讲授、科研项目缺少家国价值融入，较少嵌入科学家报国故事、“卡脖子”技术现实案例，部分青年家国情怀弱化、科创责任认知浅表，难以转化为实干行动。要深度挖掘专业课思政资源，在专业课堂同步嵌入思政元素，把“学科发展史、科学家报国事迹、产业痛点、‘卡脖子’难题”融入课堂教学；依托新媒体平台开设“青年科研报国”专栏，推送青年科学家和科技骨干的典型事迹，在青年专业学习中建立起对“科学家精神”的强烈认知。同时，常态化开展青年理论研学沙龙、红色现场教学，以青年创新团队攻坚克难的真实案例引导青年思考自身知识技能与国家战略需求的密切关系。通过持续培育浸润，推动青年读懂“学业”与“强国”的内在关联，把“强国有我”厚植于青年理想信念根魂深处。

抓“科创砺能”，实“场景历练”，锻造青年担当过硬本领。纵观社会，千行百业竞争激烈，持续创新能力成为核心竞争力。青年能读懂吃透专业理论，却仍缺少在科研实践中读懂“把论文写在祖国大地上”的真切体验。反思青年担当教育，载体的沉浸式实践仍偏少，缺乏直面产业难题的实战场景，难以切身理解产业升级、核心技术攻关的紧迫性。教师要带着课题、带领学生走出校园，走向企业、园区、田野、乡村、社区等广阔天地，让青年走出书本的“象牙塔”，直面生产一线的真难题、真需求，切身感悟创新源自发现问题、分析问题、解决问题的社会实践。依托科创竞赛、项目攻坚、课题调研搭建实战练兵平台，常态化举办千行百业青年榜样宣讲分享活动，发挥优秀青年现身说法的示范带动作用。例如，组织青年利用暑期扎根一线调研，在实地走访中收集一手数据，形成体会文章或调研报告，并运用媒体平台推广传播，引导青年既仰望星空又脚踏实地，既胸怀大局又务实创新，促进青年把担当有为嵌入“专业学习、科研创新、产业服务”全周期全过程。

抓“协同聚力”，实“长效磨炼”，整合青年培育资源力量。当前，我国大力推进高水平科技自立自强，校企联合基地、重大科研平台、重点实验室持续扩容，为青年投身科创实践创造了更好条件。然而，部分青年由于价值引领与科创实践融合不足，个人职业规划与国家社会需求存在错位，就业存在“好马未配好鞍”的现象。要抢抓战略契机，建立“辅导员、专业课教师、科研导师、企业导师”四方协同育人机制，四位导师分工联动、同向发力：辅导员侧重价值引领与成长陪伴，专业课教师夯实理论功底，科研导师指导课题攻关，企业导师对接产业真实场景。优化课程评价体系，打破单一试卷考核模式，将“科研参与、社会实践、志愿服务”纳入过程性评价；打通校内校外育人断点，定期开展育人会商，共享学生成长档案，动态掌握青年成长状态，研判学生成长短板，按需调整育人方案，及时查错纠弊、查漏补缺，促进青年职业规划与社会用人需求同频共振，实现“课程浸润—科研训练—产业实践”闭环落实。

通过贯通运用“三抓三实”一体化青年担当培育体系，统筹整合“思政教育、科技创新、人才培养”资源，必将有效引导青年把家国情怀落实到“品格锤炼、专业钻研、课题攻关、社会服务、素能提升”中，把个人发展需求与国家社会需要紧密统一，推动青年把“强国有我”誓言内化于心、外化于行，知行合一、落地见效。

当代青年要在实现民族复兴的赛道上奋勇争先。新时代新征程上，持续创新培育青年担当，源源不断为教育强国、科技强国、人才强国输送挺膺担当的青年人才，让青春之火在强国建设、民族复兴中闪耀价值光芒。

（作者单位：广西医科大学）

人工智能支撑大学生职业生涯决策的优势、风险与路径

■ 周全

人工智能（AI）正以前所未有的速度嵌入大学生的职业生涯决策场景，改变大学生获取职业信息、认识岗位要求和比较发展路径的方式。从职业测评到岗位推荐、从简历优化到模拟面试、从发展方向探索到行动方案拟定等环节，人工智能已经成为许多大学生开展职业生涯决策的“标配助手”。然而，技术手段的丰富并不等于学生职业决策能力的提升。当人工智能越来越“能干”，值得警惕的风险正在浮现：如果学生对人工智能给出的答案缺少必要的思考与审查，那么学生对人工智能的依赖越深，其自主进行职业判断的能力可能反而越弱。“如何在人工智能支撑大学生职业生涯决策的过程中始终坚持以学生自主决策为导向，使技术真正服务于学生的发展而非替代学生的判断？”已经成为一个值得我们深入探讨和研究的现实问题。

人工智能支撑大学生职业生涯决策的优势。拓宽大学生职业信息获取渠道。职业生涯决策以充分的职业信息为基础。传统模式下，大学生获取职业信息主要依赖校园宣讲、亲友介绍和零散的网页检索，渠道有限且效率不高。人工智能能够快速汇聚行业动态、岗位任务、能力要求与薪酬水平等多源数据，并按照学生的需求进行检索、归纳与呈现，大幅降低信息搜集的时间成本。同时，人工智能还能帮助学生发现原本视野之外的新兴职业和交叉领域，拓展职业探索的广度。

支持大学生生成职业方案与比较多元路径。职业生涯决策往往不是“有或无”的选择，而是多条路径之间的权衡。大学生可以向人工智能说明自己的专业背景、兴趣倾向、能力状况和现实约束，借助其生成考研、考公、创业、应聘企业、自由职业等多种备选方案，并比较不同路径的时间线、能力要求、投入成本和可能结果。人工智能还可以帮助大学生发现此前未曾考虑的发展选项，促使大学生在更多可能性中审视自己的发展方向。

为大学生提供模拟训练与即时反馈。大学生可以在简历诊断、面试预演、职业测评、情景问答等环节使用人工智能获得模拟训练，与真实求职相比，这种模拟训练成本较低，可以反复进行，同时AI能快速给出反馈，这些都有助于大学生较为迅速地认识到自己在知识、技能和表达方面的短板。大学生还可以在这种模拟环境中尝试不同回答、不同路径和不同自我呈现方式，从而积累经验，缩短“行动—结果—反思”的周期。

为大学生提供更为个性化的辅导。人工智能可以根据大学生个人的专业、经历、兴趣、困惑和阶段性目标，提供相对个性化的资源推荐、问题分析和学习建议。大学生不必只依赖统一课程或有限时段的教师指导，而可以随时与人工智能对话，反复调整自己的规划思路。对于自我认识不清、职业方向模糊、缺乏实践经验的大学生而言，这种个性化辅导有助于他们降低探索门槛，使其获得更贴近自身需要的支持，进而促进大学生的职业生涯决策从一次性选择转向持续探索，从被动接受统一建议转向主动寻求个性化支持。

人工智能支撑大学生职业生涯决策的潜在风险。人工智能能否促进大学生职业生涯决策的优化，取决于大学生如何使用技术。若大学生缺少自主决策意识和过程审查能力，技术的便利可能削弱学生在决策过程中的主体作用。

目标设定外包，职业选择可能偏离真实发展需要。自我认识需要建立在学习经历、实践表现和持续反思的基础之上。学生如果直接接受人工智能生成的能力标签与职业推荐，便可能将有限信息形成的评价视为稳定的自我特征。同时，技术建议可能隐含对薪酬、职业热度或既有发展路径的偏重，未能充分体现个人价值追求。学生如果未经审查便接受这些标准，容易围绕推荐结果调整自我理解，忽视自身尚未被识别的兴趣与潜能。

信息判断外包，职业判断可能被误导。人工智能生成的分析往往结构清晰、语言连贯，容易给人以专业可信的印象，但流畅的表述形式并不能保证内容准确。岗位需求、技能要求、职业前景等信息具有很强的时效性和情境性，不同地区、行业、企业甚至不同团队之间都可能存在差异。人工智能可能提供缺乏依据的结论、引用过时的数据，或将局部情况过度概括为普遍趋势。如果大学生仅凭答案的详尽程度接受结论，就可能忽略信息失实、来源不明、概括过度或适用范围有限等问题。尤其在面对不确定的职业环境时，如果大学生误将AI给出的职业信息直接理解为确定事实，可能压缩自己的职业探索空间，使自己的选择建立在未经检验的前提之上，形成误判。

方案取舍外包，自主判断能力可能被弱化。职业方案的价值需要通过条件分析和实践检验加以确认。如果学生将获得一份完整方案视为决策完成，未能分析不同路径的投入成本、能力要求和实施条件，便难以形成个人真正理解后的选择。进一步而言，如果学生持续依赖人工智能给出结论，其自主比较、解释取舍和实践反思的机会就可能减少。此时，即使个人职业生涯规划文本不断完善，也只是纸上谈兵，学生面对新情境时仍可能缺少自主判断能力。

人工智能支撑大学生职业生涯决策的路径。发挥人工智能的优势，需要大学生掌握目标设定、信息审查和方案选择的主动权，将技术支持融入自主思考与实践检验，形成有依据、可解释、能调整的职业决策。

自主设定职业目标，明确个性化辅导的方向。大学生应在使用人工智能之前，梳理个人兴趣、能力表现、价值追求与现实约束，初步明确职业选择中的优先事项。大学生进行自我评价时，要以课程学习、项目参与和实习经历为依据，区分已经具备的能力与有待发展的潜能，避免用单一测评结果定义自己。在此基础上，再要求人工智能围绕个人需要提供分析，审视其推荐是否符合自身发展期待。对于人工智能生成的能力标签和职业排序，学生本人应当追问判断依据，结合实际经历决定是否采纳。同时，学生要将个人成长与社会需要相联系，综合考虑工作内容、成长机会和长期发展，不将薪酬或职业热度作为唯一选择标准，让个性化辅导服务于自主探索，也为尚未充分了解的职业方向预留探索空间。

主动核验职业信息，提高判断依据的可靠性。大学生应将宽泛困惑分解为岗位任务、进入条件、能力要求和发展成本等具体问题，利用人工智能整理信息、提示缺口，再对影响选择的关键内容独立核验：对招聘条件、资格要求等事实性信息，应查阅目标单位和相关主管部门的原始发布内容；对行业前景等趋势性判断，应关注资料时间、适用范围及不确定性；对职业适配建议，应结合自身条件分析，避免把一般描述直接套用于个人。对于关键分歧，大学生可结合教师指导、从业者访谈和实习观察进一步辨析，提高判断的可靠性。

自主权衡发展方案，在实践反馈中修正选择。大学生可借助人工智能生成多种备选路径，按照自己确立的标准，比较能力匹配、准备周期、投入成本及调整空间，明确各条路径成立的条件。作出选择时，学生应坚持自己能够说明采纳某一方案、放弃其他方案的理由，避免直接沿用人工智能给定的选择。随后，大学生可以将初步选择转化为阶段性学习与实践任务，通过职业访谈、项目参与和实习检验岗位认识与个人适配程度。模拟面试和情景问答可用于提前发现短板，但其反馈应与真实岗位要求及实践表现相互印证。学生可以利用人工智能整理行动记录、比较预期与实际差异，但一定要坚持自主判断问题原因，决定补充信息、改进行动或调整方向，在持续反思中积累自主决策经验。

人工智能支撑大学生职业生涯决策，优势与风险并存，关键在于学生以何种姿态使用该技术。大学生只有在使用人工智能时坚持自主决策，及时审查其输出结果，并通过实践检验人工智能给出的职业建议，才能将人工智能提供的帮助真正转化为自身可终身运用的职业生涯决策能力。

（作者单位：北京第二外国语学院）

【基金项目】本文系2026年北京市教育科学规划课题“生成式人工智能对大学生认知能力的影响研究”（编号：3068–0006）、北京第二外国语学院2025年度校级科研系列专项项目——新时代学生发展项目子项目“数字素养对大学生职业规划能力的影响机理研究”（编号：XSFZ25A004）阶段性研究成果。

新时代思政引领高校人才队伍建设的路径研究

■ 李琰

思想政治工作是高校各项工作的生命线，也是人才队伍建设的根本保证。高校承担着为党育人、为国育才的使命，以思政引领人才队伍建设，是破解重业务轻思想、重引进轻培育、学用脱节等现实问题，把优秀人才集聚到教育强国事业中来的必然选择。本文立足高校实际，从强化思想铸魂、深化廉洁教育、创新方式载体、强化协同保障四个维度，探究新时代高校人才队伍建设路径，以期为高校人才工作提供参考。

强化思想铸魂，把牢人才成长正确方向。思想政治建设是人才队伍建设的首要任务，关系到办学方向和立德树人根本任务。只有解决好“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”的根本问题，人才队伍才能站稳立场、把牢方向。一是要深化党的创新理论武装。依托专题培训、理论研修等载体，推动人才系统学习党的创新理论，联系教学科研实际领会立场观点方法，使政治素养与专业能力同步提升。二是要加强理想信念与师德教育。把师德师风作为评价人才的第一标准，用先进典型带动，引导人才坚守育人初心、厚植家国情怀，做到以德立身、以德立学、以德施教。三是要突出分类分层精准施教。针对青年人才、骨干教师、管理人员等群体设置差异化内容，结合岗位特点施教，避免大水漫灌，提高教育针对性，使教育供给与人才需求精准对接。

深化廉洁教育，涵养人才清正职业底色。廉洁是人才立身从教的底线，也是高校健康发展的基石。把廉洁教育融入人才队伍建设，有助于帮助人才守住纪律规矩、防范廉政风险，营造崇廉尚洁的育人环境。一是要健全廉洁教育常态机制。把廉洁教育纳入人才培训与入职教育，坚持经常性教育与集中教育相结合，防止走过场，使廉洁意识内化于心、外化于行。二是要活用警示教育与廉洁文化资源。组织人才学习党纪法规、观看警示案例，以案为鉴；用好廉洁教育基地和家风资源，引导人才算好政治账、名誉账、家庭账，筑牢拒腐防变防线。三是要把廉洁要求融入考核评价。在考核、职称评聘、评优评先中设置廉洁考察环节，对师德失范、违规违纪问题一票否决，健全廉政档案和日常监督，把严管厚爱落到实处。

创新方式载体，增强思政育人亲和力、实效性。人才思想状况多元、接受习惯各异，传统单一的说教模式难以入脑入心，必须创新方式方法，提升思想政治工作的吸引力。一是要拓展第一课堂与第二课堂协同育人。把思政元素融入课程教学和科研实践，依托学术沙龙、社会实践、青年教师成长营等载体开展浸润式教育，让人才在参与中受教育、强信念。二是要运用数字媒介打造鲜活的教育场景。用好网络课程、短视频、微信公众号等平台推送学习内容，组织线上研讨，扩大教育覆盖面和感染力，增强教育的时代感和代入感。三是要培育校内外协同育人队伍。选优配强思政课教师、辅导员和党务干部，聘请先进典型、优秀校友参与育人，发挥示范引领作用，构建专兼结合、协同发力的工作队伍。

强化协同保障，构建全员全程育人格局。思政引领高校人才队伍建设是一项系统工程，单靠某一部门难以见效，需要党委统筹、部门联动、院系落实，形成全员参与、全程贯通的工作格局。一是要压实党管人才政治责任。把思想政治建设纳入党委重要议事日程，与人才工作同部署、同检查、同考核，明确职责分工，配强工作力量，确保有人抓、有人管、有保障。二是要完善制度供给与监督闭环。健全人才引进、培养、使用、考核全链条制度，完善激励约束机制，推动严管厚爱结合，树立鲜明的用人导向。三是要营造风清气正的校园生态。涵养良好的学术生态和育人氛围，弘扬尊师重教、廉洁自律的正气，坚决抵制学术不端，让人才安心从教、潜心育人。

新时代高校人才队伍建设，要坚持问题导向，把思想铸魂同业务发展统一起来，把廉洁教育同日常管理贯通起来，引导广大人才在学思践悟中坚定理想信念、涵养清正品格、增强育人本领，把个人成长融入教育强国建设大局，为培养担当民族复兴大任的时代新人提供坚实的人才支撑。

（作者单位：华北理工大学）

构建就业友好型发展方式 筑牢民生之基

■ 王林梅

就业是民生之本、发展之基。2026年政府工作报告提出“构建就业友好型发展方式”，“十五五”规划纲要强调“深入实施就业优先战略，坚持扩大就业容量和提升就业质量相结合，健全就业促进机制，构建就业友好型发展方式”，说明就业友好型发展方式转型已上升为国家战略。“如何在我国经济处于新旧动能转换的关键节点上做好就业扩容与质量提升的协同推进”不仅是高质量发展必须回答的新时代命题，也是筑牢中国式现代化民生根基的关键。

就业友好型发展的关键在于就业优先。构建就业友好型发展方式，其逻辑起点在于确立就业在宏观经济治理中的优先位次。从本质上看，就业友好型发展方式是能够产生积极就业带动效应，既有利于扩大就业容量，又能持续提升就业质量的新型发展方式。它不仅追求高质量发展与高质量充分就业的有机统一，还要求将科技进步和产业升级过程中的就业创造能力作为衡量发展质量的关键标尺。这一发展范式的核心价值，在于能够让经济增长与劳动者获得感建立直接关联，从初次分配环节筑牢居民收入基础，进而为扩大内需、畅通国民经济循环提供坚实的微观支撑。

当前，“就业优先”已在我国制度设计中完成从理念到机制的实质性转化。2026年政府工作报告将稳就业列于“四稳”之首，彰显了总量调控目标与就业目标深度绑定的特殊制度安排。2026年5月，国务院就业促进和劳动保护工作领导小组印发《稳岗扩容提质行动方案》，首次提出树立“大就业观”，要求产业、消费、社保等政策同向发力，重点聚焦行业用工、就业潜力挖掘、就业质量等领域，标志着技术变革的就业效应已从被动应对进入主动治理新阶段。

实现就业友好型发展的三重路径。当前，我国劳动力市场正面临突出的“有人没活干、有活没人干”的结构性矛盾，其根源在于技术进步引发的岗位需求迭代速度与劳动力供给调整速度之间存在系统性时差。因此，应加快形成就业友好型发展方式，着力破解劳动力市场技能供需不匹配难题，从而保障经济整体效率与社会稳定。

强化就业优先政策，筑牢转型发展的制度保障。推动就业优先政策精准落地，关键在于将就业目标深度嵌入宏观调控的制度架构。为此，应全方位把就业考量从政策链条的末端前移至决策前端，从源头上校准发展的就业带动力：要全面开展重点行业用工稳定、就业潜力挖掘、就业质量提升三大行动，围绕新质生产力培育就业新增长点。在政策协同层面，财税、金融、产业领域的政策工具需要形成调控合力：除延续实施稳岗返还、税费减免、社保补贴等措施，降低企业用工成本外，还要加快建立人工智能就业影响监测预警应对体系，对重点地区、重点行业、重点群体实施动态监测，推动劳动力市场供需信息从模糊感知转向精准画像。这一制度组合，为就业友好型发展方式构建了从评估到干预的完整治理链条。

二是培育新质生产力拓宽就业扩容空间。在实践中，技术进步与就业扩容并非不可兼得。新质生产力的发展在提升劳动生产率的同时，亦在催生大量新产业、新业态、新职业，展现出强大的就业创造活力。因此，问题的关键不在于放慢技术创新的步伐，而在于能否在发展新质生产力的过程中同步创造高质量就业岗位，让技术进步带来的劳动生产率提升与劳动者就业空间拓展实现有机统一，推动新质生产力成为拓宽就业空间、提升就业质量的核心驱动力。为此，要积极拓展数字经济、绿色经济、银发经济等领域的就业新空间：支持AI训练师、提示词工程师、人机协作管理员等新职业发展，强化低空经济相关岗位开发，积极培育银发经济领域的新就业形态。此外，要重视产业结构优化对就业带动能力的增进效应，兼顾产业链生态的完整性，推动先进制造业与现代服务业深度融合，让生产性服务业成为吸纳知识密集型劳动力的主阵地；同时，通过减税降费、优化营商环境，激发中小微企业发展活力，在产业转型升级过程中稳住就业存量、拓展就业增量，推动产业结构高端跃升与新质生产力培育在就业扩容层面形成合力，共同提升高质量发展的就业承载能力。

三是完善技能提升与权益保障，夯实就业质量基础。需要强调的是，就业友好不仅要求岗位数量充足，更要求实现人岗精准匹配、筑牢劳动权益保障：前者解决“有没有活干”的问题，后者回应“能不能干得好”的需求。现阶段摆脱技能错配困境，核心在于重塑劳动力供给体系。因此，在政策层面，首先应分类推行“产教评”技能生态链、校企合作“订单式”培训、“项目制”培训三种模式，将培训嵌入产业链整体运行，加快构建以企业为主体，贯通产业、教学、评价全流程的劳动力供给新形态；其次要兜牢就业权益底线，从劳动关系认定、社保缴费方式、平台算法治理等方面作出系统性制度安排，系统性破解灵活就业形态劳动者面临的劳动关系认定模糊、社保覆盖不足、职业伤害保障缺位等问题。上述政策共同指向一个目标：全力缩短技能供给与产业需求之间的响应周期，推动劳动力结构从被动适应向主动匹配转型。

（作者单位：四川大学马克思主义学院）

【课题名称】本文系四川大学专项“习近平总书记宜宾学院考察讲话的就业育人观”（编号：XWHJD–202610）的阶段性成果。