

随着地矿行业转型升级和结构优化调整深化，产教融合成为地矿院校与企业共同培养人才的重要方式。企业作为人才的需求方，地矿院校作为人才的供给方，双方如何建立有效的合作模式，对于提升大学生的培养质量，具有重要的现实意义。找准地矿院校产教融合中存在的问题，并提出行之有效的解决方案，是当前必须认真对待的问题。

产教融合存在的问题

一是产教融合双方尚存在“融而不合”“合而不深”问题。产教融合涉及地矿院校、企业等多个主体，客观上需要在政府指导下发挥平台建设的协调、指导和评价作用，将人员技术、设备、信息等要素合理组织起来。目前的产教融合之所以不够深入，根本原因就在于产学研双方的资源未能得到有效整合，特别是企业生产资源的教育作用未能充分发挥。建立促进校企之间相互融通的开放性产教融合联盟，必须在系统观念指导下完成顶层设计。

二是人才培养和协同管理上尚存在质与量不均衡问题。地矿院校对接企业建设大学生校外实践教学基地较多，但依托政府、学校等部门实践教学资源规模化、提升实践基地稳定度等方面能力还不够。校外实践教学在很大程度上存在基地建设“影子化”、教学组织“松散化”、学生能力培养“碎片化”等现象，尤其是校企双方在实践教学中存在全方位对接和全程化互动，导致学生被动接受实习任务甚至以“放羊”形式应付实践过程，学生参与实习的主动性不强，积极性不高，内生动力不足，实践教学目标得不到有效落实，学生培养质量得不到有效保证。

三是校企双方存在营利与育人协同关系的内在矛盾。维持产教融合可持续发展的有效途径是让融入的企业能获得利润，企业营利的目的与地矿院校育人科研需求存在根本性内在矛盾，因此利益出发点的“错位”会影响产教融合的质量。地矿院校与企业要进一步探索完善风险分担机制，明确双方的义务与责任，以抵抗市场环境变化所带来的风险与挑战。同时，应进一步提升企业履行社会责任的效能和水平，共同以围绕国家战略、促进区域发展为目标，实现产教双方的“共创共赢”。

提升人才培养质量的路径

一是坚持党建引领，擦亮育人政治底色。地矿院校的职能是按照政策要求和市场需求从事人才培养工作，提供系统的教育服务。企业的职能是提供人才培养的服务支持和人才培养成果的转化渠道。地矿院校要探索组建区域党建服务联盟，深入探讨校企联合机制，创新校企合作新模式，搭建产学研融合的交流平台，提升原始创新能力，将党建互促互进的优势，转化为项目合作发展优势，转化为服务创新，服务经济社会发展的实际行动。地矿院校要善于依托特色优势学科，与企业开展产教协同育人联盟，拓宽校企合作平台资源，建立一批校企联合育人联盟基地。地矿院校要定期组织师生进行调研，推动思政教育与专业教育的深度融合。

二是强化实训锻炼，推进人才培养改革。地矿院校要以生产与科研的结合为突破口，以实现双方的互惠共赢，建立一支由校企共同组成的“双师双能”师资队伍。首先校企要加强合作，双方互派优秀青年教师和优秀青年员工，到对方挂职工作，构建校企联合攻关和研究生实践桥梁，促进校企的产学研合作。地矿院校要掌握企业最新发展，及时改进教学；鼓励专业教师为企业技术革新，完善管理等开展科学研究和技术服务；加强专业教师教学能力建设，学习掌握新的教学方法，提高教育教学质量。其次是地矿院校要推进“引企入教”，聘请拥有高级职称和丰富实践技能的技术人才，到地矿院校兼职，支持引导企业深度参与教育教学改革，贯穿专业规划、教学设计、课程设置、实习实训等各个环节，促进企业需求融入人才培养全过程，深化人才培养“供给侧”改革。再次是地矿院校要充分发挥企业家在创新创业教育中的优势，邀请企业骨干担任学生相关项目课题导师、创新创业大赛评委，以创新创业实践驱动学生创新意识与能力提升。最后是地矿院校要积极引入、利用企业及社会资源，共同构建专业课平台、实践实训平台、素质教育平台等。

三是注重双向赋能，构建融合发展生态。产教融合，产是支撑、教是核心；校企合作，校是龙头、企是基础。实践教学过程是校与企、教与学、知与行密切互动的过程，要把专业建在产业链上，建在需求链上，推进学生“从做中学”。“做”要以工程实践和应用能力培养为核心，“学”的重点应该是要以增强职业适应能力为核心。产教融合必须坚持以学生需求引领人才培养方向，将企业课题引入科创项目，在大学生创新实践计划中设立企业课题。地矿院校要主动与企业签署协议，鼓励企业设立各种奖学金，用于就业育人项目实施、产教融合协同育人项目、优秀学生评选表彰及举办相关专业竞赛。地矿院校要组织各级领导干部、专家学者等广泛开展调研、访企拓岗等活动，就科技创新、项目合作等与企业深入交流，精准对接企业招聘需求，通过订单式培养、创业指导服务等方式，联合共建就业实践实训基地、人才工作站等，建立企业发展人才“储备库”。同时，地矿院校要进一步优化课程设置，拓展课外实践活动，强化企业实训，将学生送到合作企业，严格按照企业的生产经营方式培训学生。

四是筑造联建品牌，打造社会服务标杆。地矿院校应依托校外实践教学基地不断深化实践教学改革，创新实践教学体系和组织模式，形成校企双方“共建培养平台、共商教学计划、共组指导队伍、共管实践过程、共推教学质量”的新机制和新模式。地矿院校和企业要共同实施育人联盟计划，培育和产出一批可持续、具有一定影响力的人才培养品牌、社会服务品牌和校企文化品牌。地矿院校要努力推动形成“学校为企业助力、企业回馈教育事业、协同提升育人质量”的良性互动，促进企业需求融入人才培养全过程。地矿院校要深化人才培养“供给侧”改革，以创新创业实践驱动学生创新意识与能力提升，推动实现就业指导“精准化”，促进学生更高质量就业。

总体上讲，在产教融合背景下，地矿院校要树立创新思维和创新意识，主动“开门”办学，围绕提升人才培养质量，努力把教育、科技、人才三者有机结合起来，一体统筹推进，形成推动人才培养的倍增效应，在现代化建设的征程上体现地矿院校的使命和担当。

【作者单位：中国地质大学（武汉）地理与信息工程学院】

推进高校留学归国教师队伍建设

□ 邓雁希

当前，我国正处于全面建设社会主义现代化国家的关键时期，对人才的渴望比以往任何时候都更为强烈。

据教育部数据显示，在国内良好经济运行态势与人才政策吸引下，党的十八大以来，各类出国留学人员中，超过八成约有341.34万人完成学业后选择回国发展，我国正逐步形成国际人才环流趋势。

教育部《中国留学回国就业蓝皮书2023》公布的最新数据显示，留学回国人员中14.8%的人员选择高等院校就业，尤其是在博士研究生中这一比例高达67.7%。留学归国教师已经成为高校人才强校的重要保障和智力支撑，成为推动中国高等教育高质量发展的一支强大有生力量。做好高校海归教师思想政治工作，对提升高校教师队伍整体素质，提高人才培养质量，实现立德树人根本任务，促进教育高质量发展具有重要现实意义。

留学归国教师群体特征

据教育部“蓝皮书”统计数据显示，近年来，留学回国就业人员的平均年龄逐年降低，2022年该数据为27.41岁。海外求学、科研经历使留学归国教师受到国外学术环境、经济政治环境、文化价值观念等熏陶，从而呈现出独特的群体特征。

一是强烈的报国热忱与深度认知二元分化的现状并存。一方面，留学归国

教师因祖国强盛而树立坚定的文化自信、民族自信，回国意愿强烈，胸怀报国热忱。另一方面，又因文化交融碰撞而呈现多元化价值取向，对中国特色社会主义缺乏深度认知，受社会、学校等环境、人际关系影响，在价值追求与个人境遇产生差距时，易对自我认知产生怀疑，信念动摇。

二是深厚的专业知识与教学经验缺乏的现状并存。留学归国教师学术眼界更为宽广，思维更为活跃，在科研上游刃有余，但多数海归教师尤其是青年教师并无教学经历，缺乏教学经验，上岗初期面临较大科研压力，教学投入难以保障，教学专业发展是多数海归教师在工作初期面临的困惑。

三是丰富的思政积淀与思政教育意识不足的现状并存。留学归国教师在海外求学多年，对中西方政治制度、经济发展、文化理念等差异有切身体会，对国内外价值观念、意识形态等有独特理解。但由于国内外思政教育体系的差异，他们在教学中更注重知识的传授，而对思政教育的认识度偏低，主动渗透思政教育的意识不足，自身优势难以发挥。

坚定教师理想信念

新时代，高校开展海归教师思想政治工作，要大力弘扬留学报国的光荣传统，以报效国家、服务人民为自觉追求，在坚持立德树人、推动科技自立自强上再创佳绩，在坚定文化自信、讲好中国故事上当表率。

一是筑牢留学归国教师思想防线。

高校留学归国教师思想政治工作要以师德师风教育为基础，以爱国主义教育为重点，以新时代“四有”好老师为目标，引导留学归国教师增强四个自信，自觉把个人价值的实现紧密融合到国家发展与民族繁荣中，肩负起培养全面发展的社会主义事业建设者和接班人的重任。

二是激发留学归国教师开展思想政治教育的内生动力。实现立德树人根本任务，教师是关键，要真正成为学生的引路人。留学归国教师不仅自身要接受思想政治教育，同时要直面学生开展思想政治教育工作。思想政治建设的重要意义，是激发教师自身开展思想政治教育的内生动力，实现“要我做”到“我要做”的转变。

三是发挥留学归国教师开展思想政治教育的潜在优势。在深入推进课程思政背景下，留学归国教师的特有经历、体验成为思政课程丰富、生动的素材，引导教师因事而化、因势而进，将其转化成为富有成效的实践，作中国故事最生动的讲述者。

创新工作路径

教育现代化的新发展、高等教育的新形势，都对新时代留学归国教师思想政治工作提出了新要求。准确把握留学归国教师群体特征，积极探索符合留学归国教师思政工作内在规律、务实有效的工作机制，推动留学归国教师思想政治工作常态化、体系化、信息化。

一是健全协同联动思想政治工作机制。做好高校留学归国教师思想政治工

国有企业廉洁文化体系建设的应用探索

□ 张兴茂

廉洁文化建设是企业推进反腐倡廉建设体系建设的举措之一，对于促进企业良好风气的形成与和谐发展、提高全员的思想道德素质、社会主义和谐社会的构建具有十分重要的意义。

一、国有企业廉洁文化体系建设的主要内容

廉洁文化体系建设应以抓好“七廉”为引领，推动廉洁教育走深走实，逐步使廉洁文化核心理念内化于心、外化于行，使廉洁成为广大党员干部和职工群众的一种共同意志、一种行为准则、一种自觉实践，从而更好地推进党风廉政建设和反腐败工作深入开展。

正本固廉，坚持用理想信念凝心铸魂。深刻领会关于从严治党、廉洁文化建设的重要论述，学懂弄通党纪法规及党风廉政制度文件，夯实清正廉洁的思想根基。

压责抓廉，坚持用责任意识激发担当。抓牢抓实主体责任，党委书记作为第一责任人，要亲自研究部署党风廉政建设工作，定期听取专项汇报，认真督促其他班子成员履行“一岗双责”，让业务工作与党风廉政工作两手抓、两不误。制度保廉，坚持用机制体制规范约束。深化体制机制建设，修订完善企业党风廉政建设相关规章制度，建成以制度管人、管事、管权的良好机制。

监督促廉，坚持用“四种形态”警钟长鸣。强化监督检查推制度落实，加强重点工作、重点领域督导检查，特别是“三重一大”、物资采购、招投标、薪酬管理和涉及中央八项规定精神等方面，坚决查处突破制度、违反规定的情况。

教育醒廉，坚持清廉润心警示入脑。将廉洁文化品牌理念融入企业文化体系，凝聚成为全员崇廉尚廉的思想共识和自觉行动，同时不断创新廉洁教育形式内容，突出警示教育的沉浸感、代入感，注重挖掘不同层面、不同职级、不同领域、不同类型的典型案例，引起教育对象的同频共振。

文化润廉，坚持守正创新崇廉尚洁。积极传播廉洁理念，不断弘扬崇尚

廉洁、抵制腐败的良好风尚。

多元倡廉，坚持内外结合筑牢防线。把廉洁文化向八小时之外延伸，引导干部职工配偶、子女当好贤内助、廉内助。廉洁共建，共廉共赢。

二、国有企业廉洁文化体系建设面临的挑战

目前，企业廉洁文化建设普遍存在廉洁文化感染力不强、传播覆盖面窄、方式方法单一、体制机制不健全、未能形成完整文化体系等问题，主要表现为以下几种现象。

廉洁文化建设在国有企业中缺乏广大职工群众作为建设者的主人翁意识，甚至有些人认为这些工作太虚，不如业务工作更能见成效。所以对廉洁文化建设工作绕着走，职工群众的参与度不高，直接影响到廉洁文化建设的开展与成效。

廉洁文化建设的推动方式和实践方法有待优化。有的人对廉洁文化建设工作不重视，表现为“不作为、慢作为、乱作为、假作为”等，廉洁文化建设成果在实践过程中推广应用实践性不强，没有提炼出廉洁文化建设的精神成果，更缺乏将其转化为生产力的推手，同时还未找到有效开展廉洁文化建设的形式，成为进一步开展廉洁文化建设的瓶颈。

在构建国有企业廉洁文化大格局上尚存在“点面结合不紧、不成体系”的问题。一些国有企业开展廉洁文化建设，呈现多点独立开展，尚未形成体系，更缺乏有效的提炼总结。如何使国有企业廉洁文化建设形成点面结合、相互促进、相互监督制约的完备体系，使廉洁文化寓于经常性工作中并取得实效，是值得探索研究的问题。

三、国有企业廉洁文化体系建设的具体做法

国有企业廉洁文化体系建设，首先要认真贯彻落实党中央决策部署，忠诚拥护“两个确立”，坚决做到“两个维护”，推动营造风清气正的政治生态，以党委理论学习中心组学习会、“三会一课”、“主题党日”等为契机，植入廉洁文化体系建设内容。

构建责任落实“共同体”，把党委主体责任、纪委监督责任、书记第一责任和班子成员“一岗双责”的横向协同协作与纵向压力传导结合起来，构建主体明晰、有机协同、层层传导的管党治党责任落实机制。细化任务强化责任，明确责任范围和责任内容，确定年度党风廉政工作总体思路，统筹规划、精心部署，稳步推进。

深化廉洁风险防范建设，聚焦重点关键岗位，梳理廉洁风险点，制定防范措施，建立台账作为日常监督的索引，明确监督重点，抓苗头性、倾向性问题。深化“严真细实快”作风建设，分阶段分步骤开展作风自查自纠，强化过程管控，监督检查，确保活动扎实开展、持续推进。

对屡教不改、影响恶劣的严肃问责。正风肃纪确保廉洁过节，制定公布关于加强纪律的通知，适时组织召开廉洁从业警示教育大会，强化常态化廉洁提醒。精准规范运用“四种形态”，坚持把纪律规矩挺在前面，既抓住“关键少数”，又管住“绝大多数”，坚持抓早抓小、防微杜渐，防止“小毛病”演变为大问题。

探索廉洁教育常态化与重点人员“精准滴灌”相结合的模式，不断延展廉洁文化浸润途径，形成点线面结合，企业、家庭、个人三方融合的立体传播格局。

强化廉洁文化宣传，突出“看得见、听得到”，把廉洁文化建设融入宣传文化和意识形态工作，统筹线上线上宣传媒介。积极运用新媒体新技术，深化教育阵地建设，用好工作群、内网外网等媒体矩阵，做到廉洁教育常学常新、常学常警。用好廉洁文化阵地，围绕“入得心、入得脑”，充分利用各级党员教育培训基地、政德教育基地及廉洁教育相关展览等外部资源和平台，推动廉洁警示教育走“出”去，丰富廉洁教育内容。创作廉洁文化作品，用好党员活动室、办公区、工位等区域，设立廉洁文化标识，悬挂廉洁警示语等，以“倡廉于有形、润物于无声”的方式，使干部职工处处感受到廉洁文化的熏陶。

党课学廉，领导班子成员、党支部书记带头讲廉洁党课；发挥党建带团建作用，在青年团员中开展廉洁课堂。谈话醒廉，贯彻落实各类谈话制度，用好

作，需要学校多部门协同，形成校院两级联动。统筹人事处、党委教师工作部、统战部、教务处、宣传部、校工会等多个部门，将教师思想政治工作和管理服务支持有机结合，党政齐抓共管，形成思想政治教育合力。发挥学院党委等基层党组织在教师成长中的重要作用，跟踪教师成长轨迹，建立沟通反馈机制，重视回应教师需求，把解决思想问题与解决实际困难结合起来，提升思想政治工作针对性、实效性。

二是构建全周期思想政治教育体系。根据教师入职期、成长期、成熟期等不同时期的特点，进行分析调研、精准画像，设计培训内容、形式、方法，构建完善的全周期思政教育体系，将理想信念、家国情怀和职业引导、教学专业发展紧密结合，推进思政教育工作向纵深发展，帮助海归教师真正在本土扎根、发展。

三是创新全媒体时代思想政治教育模式。全媒体时代为留学归国教师思想政治工作带来了新的机遇与挑战。留学归国教师思想政治工作要统筹利用网站、公众号、视频号、微博等网络媒体，进一步创新活动载体、拓展平台、深化内涵，开展“理论+实践”“线上+线下”“研讨+分享”等多种形式结合的活动，为思想引领工作注入更多活力，让留学归国教师在“知行信”中坚定理想信念，在学思践悟中锚定职责使命，笃定“国之所需，吾志所向”的信念，成为推动高等教育事业高质量发展的坚定支持者、参与者、贡献者。

【作者单位：中国地质大学（北京）教师教学发展中心】

组织（民主）生活会谈心谈话、廉洁谈话和“第一种形态”工具，抓早抓小，及时纠偏导正。高度重视新发展党员、新提拔干部、新入职员工廉洁纪律教育，把好入口关。齐家筑廉，紧盯重点关键岗位人员，发挥家庭特殊阵地作用，开展以倡行清廉家风为内容的“廉洁文化进家庭”活动，发出廉洁共建倡议，拒绝行賄受贿，拒绝不正当竞争，拒绝不正当往来，共同守护“亲清”的合作关系。

四、国有企业强化廉洁文化体系建设的思考

国有企业应根据实际，积极构建廉洁文化体系，坚持社会主义核心价值观体系和先进文化前进方向，围绕中心工作，服务大局，把廉洁文化建设融入企业精神文明建设和反腐倡廉建设全过程，渗透到经营管理各个环节，深入推进“七廉共建”，通过正本固廉、压责抓廉、制度保廉、监督促廉、教育醒廉、文化润廉、多元倡廉、惩治震慑、制度约束、提高觉悟一体发力，不断实现干部清正、政治清明、合作亲清，为企业高质量发展提供坚强的纪律保障。

优化工作作风，有效提升工作质效。打造具有品牌效应的廉洁文化建体系，以政治建设为统领，坚持把纪律和规矩挺在前面，保持正风肃纪高压态势，持续净化政治生态，将全面从严治党不断向纵深推进，使党风廉政建设和反腐败工作取得显著成效。同时作风建设工作持续向好，激励广大党员干部提高思想境界，拉升工作标杆、增强责任担当，始终保持“事争一流、唯旗是夺”的工作状态，为企业采购卓越绩效管理的实施提供了良好的精神动力，营造了干事氛围。

建立监督体系，有效化解廉洁风险。廉洁文化品牌建设助推构建大监督格局，促进党风廉政建设与经营管理深度融合，将日常监督寓于业务管理之中，切实以纪检监察“硬约束”，提升发展环境“软实力”和抗风险能力。

加强文化渗透，有效优化从业环境。完善的廉洁文化建体系为党风廉政建设提供了精神支撑，通过廉洁文化宣传教育使广大党员干部职工树立起正确的世界观、人生观、价值观，进一步筑牢思想道德防线。

【作者单位：兖矿能源集团股份有限公司物资供应中心】