

# 从南梁精神中汲取政绩观的“源头活水”

朱辰曦

南梁，坐落在陕西、甘肃、宁夏三省交汇之处，是一片承载着厚重革命记忆的红色热土。上世纪三十年代，刘志丹、谢子长、习仲勋等老一辈无产阶级革命家，在这里领导创建了陕甘边革命根据地。在极端艰难险恶的斗争环境下，他们紧紧扎根于人民群众中，凭借坚定信念和顽强意志，逐步孕育出以“面向群众、坚定信念、顾全大局、求实开拓”为核心的南梁精神。这一精神成为中国共产党人精神谱系中不可或缺的一脉，更在岁月洗礼中历久弥新，为后人提供着宝贵的精神力量。对于今天的党员干部而言，弘扬南梁精神，最关键的是从中汲取正确政绩观的“源头活水”，深刻回答“政绩为谁而树、树什么样的政绩、靠什么树政绩”这一根本问题。

南梁精神的根基在于面向群众。在根据地建设过程中，革命先辈始终把群众利益放在首位。他们深入开展土地革命，废除封建剥削，满足农民对土地的渴望；大力发展边区经济，冲破敌人

经济封锁，保障军民基本生活；相继创办红军干部学校和列宁小学，努力提升群众文化程度。正是这种与群众同甘共苦、生死与共的深厚情谊，使南梁根据地赢得了人民群众的衷心拥护，在极端困难的环境中不断发展壮大。这种“把屁股端端地坐在老百姓这一面”的群众立场，为新时代党员干部树立和践行正确政绩观提供了鲜活样本——政绩为谁而树？答案就在群众的喜怒哀乐中。

南梁精神的核心是坚定信念。面对强大敌人的多次“围剿”，面对艰苦卓绝的斗争环境，老一辈革命家始终初心不改、愈战愈勇。刘志丹、谢子长等同志在错误肃反中虽身处逆境，却始终秉持党性原则，以服从组织、维护团结的实际行动诠释了革命者的政治本色。这种“革命理想高于天”的崇高信念，支撑着他们在黑暗中寻找光明，在挫折中不断奋起。信念的坚定，决定了政绩的成色——树什么样的政绩？不是昙花一现的“显绩”，不是急功近利的“短绩”，唯

有经得起实践、人民、历史检验的实绩，才是真正的政绩。新时代党员干部应当以先辈为镜，把坚定理想信念作为终身课题，先造出让党和人民满意的真政绩、实政绩。

南梁精神的精髓是求实开拓。以刘志丹为代表的共产党人，始终坚持实事求是，不唯书、不唯上，只唯实，立足当地客观实际制定政策；同时，他们以独立自主的姿态应对复杂局面、处理各类问题，充分彰显了革命领导层在政治上的成熟特质与开创性思维。正如毛泽东所评价，刘志丹“能从革命实践中体会马列主义之精髓，使马列主义之普遍真理具体实现于西北”。这种求真务实的品格，启示我们靠什么树政绩？靠的不是“面子工程”的包装，不是数字游戏的粉饰，靠的是深入调研、科学决策、真抓实干。新征程上，改革发展稳定任务艰巨繁重，各类新情况新问题交织叠加，唯有坚持实事求是，深入一线摸实情、找准症结、拿出实招，以真抓实干开创既合规律又顺民意的过硬实绩。

当前，我们正处于“十五五”开局的关键时期，正奋进于新时代、启航新征程。传赓续南梁精神意蕴深；其一，追寻革命先辈的奋斗足迹，从中汲取信仰之力，在筑牢理想信念中兑现初心诺言；其二，永葆密切联系群众的政治本色，把群众是否满意作为检验一切工作成效的最高标准；其三，恪守求真务实、勇于开拓的精神品格，坚决摒弃形式主义和官僚主义，以不计个人功名的胸襟和舍我其谁的担当，在各自岗位上迎难而上、追求卓越、善作善成。

南梁精神作为老一辈革命家留下的珍贵精神遗产，在新的历史条件下必将绽放出愈发灿烂的时代光彩，它持续激励着广大党员干部端正政绩观，以“功在当代、利在千秋”的使命感，奋力书写既有时代高度、又有民生温度的崭新答卷。这份答卷，书写在推动高质量发展的实践中，书写在解决群众急难愁盼问题的行动里，书写在中华民族伟大复兴的征程上——真正无愧于时代重托，无愧于人民期盼。

（作者单位：陕西渭华干部学院）

# 医养结合模式下养老机构老年照护服务优化路径研究

史月 刘琳琳

随着我国人口老龄化日益加剧，老年群体照护服务需求日趋多样化，失能失智老人对医养融合服务有十分迫切的需求，医养结合整合医疗、养老资源，为老人提供全方位照护，已是养老服务的明确主流方向。目前我国医养结合养老机构已有长足发展，但毋庸讳言，在服务供给、医养融合、人才建设、质量监管方面仍有改进空间。本文结合老年照护服务现状，系统、扎实地分析问题并提出优化路径。

## 一、医养结合模式下养老机构老年照护服务现状

目前医养结合养老机构有内设医疗机构、院院签约合作等成熟主流模式，能提供基础诊疗、慢病管理等一站式服务，医保定点覆盖扩大，失能半失能老人就医与养老脱节问题缓解。但现存突出短板：专业医护及持证护理人员缺口大、薪酬低、流失率高，服务集中于基础照护，认知症照护等专业服务供给不足，部分机构医疗资质弱、双向转诊不畅，智慧照护应用不充分，城乡、区域发展不平衡，不能完全满足高龄、失能、多病共存老人精细化照护需求。

求。

## 二、医养结合模式下养老机构老年照护服务存在的问题

（一）服务供给与老年需求不匹配

目前照护服务以基础生活照料、常规医疗为主，同质化十分突出，不能很好地满足老年群体多样化、个性化的实际需求，失能失智老人的专项照护、康复训练、临终关怀服务供给不足，健康老人的精神文化、社交娱乐、健康管理需求长期未被重视，供需错位导致服务利用率低下。

## （二）照护服务专业人才短缺

照护队伍存在数量不足、专业水平不高、流动性大的问题，专业医护人员（医生、护士、康复师）配比不足，绝大多数照护人员未接受系统、规范的专业培训，对老年常见病护理、应急处置、心理疏导技能都不熟悉，薪酬待遇低、社会认可度不高，难以留住人才。

## （三）服务质量监管体系不完善

目前医养结合养老机构监管没有统一标准，也没有健全、有效的长效机制，监管主体不明确，多以阶段性检查为主，日常监管缺位，对服务质量、安

全管理、收费标准等方面都缺少细化的监管指标，部分机构服务不规范，安全隐患突出，投诉举报渠道也不畅通。

## 三、医养结合模式下养老机构老年照护服务优化路径

### （一）完善政策支持体系，强化政策保障

政府要对医养结合机构予以切实扶持，先出台具体、可操作的政策，系统、有序地落实对内设医疗机构的养老机构的医保定点倾斜政策。山东济南的做法就很典型：民办医养结合机构可享受床位补贴、运营补贴双重优惠，失能老人照护费用直接纳入医保报销范围，既降本又增效，也为服务质量提升创造了良好条件。

### （二）加强专业人才培养建设

建立“院校培养+在岗培训”双轨模式，与职业院校合作开办老年照护专业，有计划、有系统地输送人才，定期组织在岗培训提高照护人员专业技能。上海对此有十分明确的做法：对医养结合机构医护人员予以薪酬补贴，对优秀照护人员予以公开表彰，把照护岗位列入紧缺职业目录，大大提高了人才留存率。

### （三）健全服务质量监管与评价体系

制定统一的医养结合照护服务标准，厘清监管主体责任，建立日常监管、定期评估相衔接、互补充的监管机制，具体落实服务质量、安全管理监管指标。江苏南京的做法十分典型：建成医养结合机构监管平台实时监测机构服务情况，委托第三方机构做年度评估，将评估结果直接与补贴发放、资质审核挂钩，配套开通线上线下投诉渠道，切实倒逼机构提高服务水准。

结语：医养结合模式下养老机构老年照护服务质量直接关系到老年人的生活品质及晚年幸福，也是落实应对人口老龄化战略十分有力、明确的抓手。毋庸讳言，目前我国医养结合养老机构照护服务已有长足发展，但毋庸回避需借医、医养脱节问题仍制约其进一步发展。要优化照护服务供给，切实提高服务质量，从完善政策支持、深化医养融合、强化人才建设、健全监管体系方面入手。未来将持续突破瓶颈，让医养结合模式真正提质增效，让老年人共享优质照护服务，最终达成“老有所养、老有所医、老有所安”的目标。

（作者单位：莱芜职业技术学院）

# 国有企业廉洁文化建设与员工行为引导的“四维”联动策略

阮含含

习近平总书记强调，要加强新时代廉洁文化建设，教育引导广大党员、干部增强不想腐的自觉。廉洁文化建设的根本目标，在于将制度层面的“他律”转化为员工内心的“自律”，最终外化为日常行为中的自觉遵从。然而，当前部分企业廉洁文化建设存在“表面化”“活动化”倾向，文化理念与员工行为之间缺乏有效转化机制，形成“两张皮”现象。如何破解这一问题，成为新时代国企廉洁建设的关键议题。

## 一、现实审视：廉洁文化与员工行为脱节的现实表征与理论归因

### （一）现实表征：形式丰富而实效不足

一是文化载体丰富但触及灵魂不足。部分企业廉洁文化活动内容多样，但停留在“热闹热闹走过场”层面，缺乏对员工思想深处的触动。廉洁教育往往被视为“软指标”，甚至被误认为是领导干部的专属事务，广大员工参与感不强，形成“上热下冷”的认知偏差。二是行为规制明确但自觉遵从不够。企业普遍建立了廉洁制度，但制度上墙不等于制度入心。部分员工对制度要求“知其然不知其所以然”，制度执行的刚性与文化认同的柔性之间缺乏有效衔接。三是教育警示频繁但日常渗透不深。当前部分企业仍采用“大水漫灌”式传播方式，忽视接受习惯，导致教育“一阵风”，影响“一阵子”。

### （二）理论归因：文化认同与行为转化的断裂

从社会认知理论来看，个体行为的改变需经历“认知—认同—内化—外化”的完整过程。廉洁文化若仅停留在认知层面，而未能通过制度嵌入、环境塑造、参与体验等方式促进个体认同与行为转化，则难以形成稳定持久的廉洁行为模式。当前国企廉洁制度多强调规制性约束，缺乏对员工行为动机的内在激发与文化认同的培育，导致制度与文化之间的“脱嵌”，难以实现“他律”向“自律”的转化。

## 二、机制构建：廉洁文化建设与行为引导的“四维联动”实践路径

### 为引导的“四维联动”实践路径

破解廉洁文化建设与员工行为引导相脱节的“两张皮”困境，关键在于构建二者深度融合、相互促进的联动机制。本文结合国有企业廉洁建设实践经验，提出“浸润式教育—场景化载体—融入式管理—参与式实践”四维联动模型。该模型以廉洁理念从认知到行为的转化为主线，四个维度分别对应行为塑造的四个关键环节，形成层层递进、相互支撑的实践体系。

### （一）四维联动机制的整体架构与运行逻辑

四维联动机制是指国有企业将廉洁文化建设与员工日常行为引导有机结合，通过教育、场景、管理、实践四个维度的协同发力，推动廉洁理念从“外部输入”转化为“内部生成”的系统性工作方法。其中，浸润式教育重在解决认知问题，通过将廉洁教育嵌入员工职业生涯全周期并创新教育形式，让员工“知廉”；场景化载体重在解决感知问题，通过打造可视可感的廉洁环境，让员工“见廉”；融入式管理重在解决规范问题，通过将廉洁要求嵌入业务流程和绩效考核，让员工“行廉”；参与式实践重在解决认同问题，通过鼓励员工参与廉洁风险防控和文化创作，让员工“守廉”。

四个维度之间形成“认知—感知—规范—认同”的递进关系，同时又相互支撑、循环强化。浸润式教育奠定认知基础，场景化载体增强情感共鸣，融入式管理提供行为框架，参与式实践巩固价值认同。四维联动机制的最终目标，是推动廉洁理念从“知”到“信”、从“信”到“行”、从“行”到“习”的转化，让廉洁从业从“工作要求”变为“行为习惯”，最终实现从“文化自觉”到“行为自律”的根本转变。

### （二）四维联动的具体实施路径

#### 1. 浸润式教育——让廉洁意识在潜移默化中扎根

浸润式教育在于改变传统“灌输式”教育的单向灌输，通过嵌入、创新、常态三种方式，让廉洁教育真正走进员工心里。一是将廉洁教育嵌入员工职

业生涯全周期。在入职阶段发放《廉洁从业手册》，在晋升阶段进行廉洁谈话和廉政法规考试，在岗位调整阶段针对新岗位风险点进行专项教育，形成“入口把关、过程引导、出口提醒”的全周期教育机制。二是创新教育形式。根据员工年龄结构和接受习惯设计多元化活动，如针对年轻员工开展“青廉赛”角色扮演等沉浸式警示教育，针对全员组织“红线不能碰”等趣味游戏，针对关键岗位拍摄定制化警示教育片。三是推动廉洁教育融入日常工作场景。利用班组会、项目推进会等场合开展3-5分钟“微课堂”式廉洁提醒；通过企业微信每周推送廉洁短文和小贴士，打造指尖上的“廉洁课堂”；在办公区、生产车间设立廉洁文化角，实现教育的常态化、生活化渗透。

#### 2. 场景化载体：让廉洁氛围在可视可感中营造

通过阵地建设、节点提醒、数字赋能，将抽象廉洁理念转化为具体可感的场景元素，让廉洁氛围无处不在。一是打造覆盖工作、生活、办公全场景的廉洁阵地矩阵。创新“一墙一屏一角”载体——墙面张贴廉洁风险要点，在电子屏滚动播放廉洁案例，在休息区设置廉洁读物柜。如黄陵矿业煤业实业公司通过“点线面”结合的阵地布局，让廉洁文化触达员工工作生活“最后一米”。二是在关键业务环节嵌入廉洁提醒。在物资采购、工程招标、资金审批等权力集中、廉洁风险较高的关键业务系统登录界面设置弹窗提示，明确纪律要求。三是运用数字化手段拓展场景边界，在OA系统开发“廉洁学习”模块，设置政策法规库、案例警示库、廉洁微课等栏目，开通企业视频号、公众号推送“廉洁小贴士”“廉洁微短剧”，满足员工“碎片化”学习需求。

#### 3. 融入式管理：让廉洁规范在制度约束中固化

将廉洁要求从“软指标”变为“硬约束”。一是将廉洁要求嵌入业务流程和岗位职责。系统梳理单位重点领域的制度漏洞和廉洁风险，及时修订完善相关制度，将廉洁风险防控措施嵌入业务开展规范要求。二是将廉洁表现纳入绩效考核

和评价体系，建立廉洁表现“一票否决”机制，在干部任用、评优评先时将廉洁表现作为硬性条件，将廉洁从业情况纳入部门和个人绩效考核指标体系。三是发挥“关键少数”示范引领作用，强化领导班子成员“一岗双责”责任落实，建立廉政约谈机制，主要领导定期对各基层单位主要负责人开展主责约谈。

#### 4. 参与式实践：让廉洁理念在亲身体验中内化

让员工从“被动接受者”变为“主动参与者”。一是鼓励员工参与廉洁风险防控。定期组织员工参与岗位廉洁风险点排查，让员工自己找、相互提，在修订完善制度时广泛征求员工意见建议。如水发高科在内部论坛开设“廉洁大家谈”版块，员工可匿名分享廉洁困惑和建议，纪检部门定期整理优质内容推送给全员，形成“问题共商、经验共享”的互动氛围。二是开展丰富多彩的员工廉洁创作活动。通过“百廉图”拼图、“巧手塑廉心”手工剪纸等主题创作，将廉洁元素融入动手实践；开展“粽香传廉意”等“节日+廉洁”活动，让员工在创作中感悟、在感悟中提升。三是构建家企联动的廉洁防护网络。将廉洁教育向“八小时外”延伸，定期开展“廉政家访”，发放“入职礼包”、赠廉书、寄廉信等链接家企的活动。

## 三、结语

廉洁文化建设是一项系统工程，其核心在于实现制度“他律”向文化“自律”的转化。本文基于组织文化与社会认知理论，构建“浸润式教育—场景化载体—融入式管理—参与式实践”四维联动机制，推动廉洁文化从认知认同、氛围认同、制度认同到行动认同的层层递进，共同构成从认知到行为的完整转化链条。然而，廉洁文化建设非一日之功，需久久为功、持续发力。唯有把思想教育抓在日常，把场景营造落到实处，把制度约束做在细处，把员工参与贯穿始终，才能构建廉洁文化建设的长效机制，让清风正气浸润企业各环节，为国有企业扛牢责任、实现高质量发展注入持久“廉动力”。

（作者单位：江西铜业集团产融控股有限公司）