

新时代基层地勘单位基层党支部标准化建设路径探究

——以安徽省地质矿产勘查局321地质队为例

田文韬

地勘单位长期野外作业,艰苦且分散,其基层党支部建设既面临普遍党建要求,又受行业特殊性考验。让党支部在野外扎根、在工地活跃、在改革中作为,是新时代地勘单位党建必答题。安徽省地矿局321地质队自2017年起推进党支部标准化建设,2024年深化“四强”党支部创建,探索出从“有形覆盖”到“有效覆盖”、从“达标创建”到“提质增效”的基层党建路径。

一、基层地勘单位党支部建设存在的困难

地勘单位业务特性决定其党建不能简单套用机关或企业常规模式。党员高度分散,一个支部党员可能分布于多个野外项目,集中开展组织生活困难;项目人员组合变动频繁,传统“单位制”支部设置常现“人走组织空”现象;地勘工作技术性强、安全风险高,党支部在技术攻关、安全生产、稳定队伍中发挥实质性作用缺乏清晰操作指引。

二、从“五规范”到“四强”的路径探索

(一)打基础:“五规范三满意”构建标准化框架

2017年,321队制定《党支部标准化建设实施方案》,提出“一年推广打基础、两年深化出成效、三年全面上台阶”目标,核心抓手是“五规范三满意”创评体系。“五规范”包括阵地建设、组织体系、党内活动、为民服务、工作机制规范。阵地建设需“有场所、有设施、有标

志、有党旗、有书报、有制度”;组织体系要求野外施工超3个月项目成立临时党支部;党内活动规定党员每年集中学习不少于32学时、支部书记不少于56学时。“三满意”从结果导向评价组织、党员、群众满意。为保证标准落地,321队推行三项机制:一是“三张清单”工作法,年初各支部列问题、任务、责任清单并“双向承诺”;二是全程纪实制度,统一制发《党支部标准化建设工作实录》,一支部、一支部、一台账;三是星级创评动态管理,从一星到五星逐级晋升。到2019年前后,全队绝大多数支部达“五规范”标准。

(二)促提升:“四强”建设推动高质量发展

标准化解决了“有没有”的问题,但距离“强不强”还有差距。有的支部制度上墙、记录在册,组织生活却仍是“读文件、念报纸”;部分支部书记“重业务轻党建”惯性仍在。针对这些问题,321队于2024年出台《关于深化“四强”党支部建设提升基层党建工作质量的工作举措》,将建设目标升级为“政治功能强、支部班子强、党员队伍强、作用发挥强”。

1.在政治功能方面,坚持“围绕中心、建设队伍、服务群众”功能定位,牢固树立党的一切工作到支部的鲜明导向。针对野外作业时间长、党员分散的特点,完善重温入党誓词、过“政治生日”等政治仪式,在项目驻地因地制宜开展组织生活。扎实开展“我为群众办实事”

实践活动,通过结对帮扶、志愿服务等多种途径,组织党员、干部直接联系服务群众。

2.在支部班子方面,针对实体单位支部书记多为技术干部出身、党务知识欠缺的实际,规定新任支部书记须在6个月内参加集中培训,鼓励探索“党建+安全”“联学共建”等模式。

3.在党员队伍方面,强调“平常时候看得出来、关键时刻站得出来、危难关头豁得出来”,健全党内激励关怀帮扶机制,深化党纪学习教育,常态化开展“清风课堂”“送纪下基层”,争当“四好”党员。

4.在作用发挥方面,坚持党建与业务同谋划、同部署、同检查、同考核。党支部作用体现在找矿突破、生态文明建设、地质灾害防治等主战场,设立“党员先锋岗”,组建“党员突击队”,把“两个维护”体现在找矿成果和服务地方的实效中。

5.在评价激励层面,“四强”党支部实行“支部申报、队党委推荐、上级党委认定”程序,设置“一票否决”情形,贯彻落实党中央决策部署不落实、标准化建设不达标、支部书记述职评议为“一般”或“差”、年度内有党员违规违纪违法受到处理等,一律不得评为“四强”。将“四强”建设纳入支部书记述职评议必述内容和年度考核必考指标,每季度调度推进,通过宣传典型案例、优先推荐“一先两优”等方式强化示范引领。

三、经验启示

(一)标准化是地基,但不能止于标准化

没有“五规范”,党支部连基本的运行秩序都建立不起来;但如果长期停留在留痕层面,党建就会沦为形式主义。从规范到强大,需要从“做没做”转向“优不优”,这正是“四强”建设的价值所在。

(二)党建必须与主责主业深度融合

脱离找矿突破、脱离安全生产、脱离服务群众,党支部就会成为“空中楼阁”。把支部建在项目上、把党旗插在机台上、把党员作用发挥在攻坚克难的关键处,党建才能获得持久生命力。

(三)分类指导、动态管理比“一刀切”考核更管用

临时、机关、野外支部工作重点和评价标准应有所差异。通过星级创评、“四强”评选负面清单等机制,统一底线要求,为不同类型支部留创新空间。面向未来,地勘单位改革发展任务艰巨,找矿突破战略行动对基层党组织组织力提出更高要求。只有持续深化标准化建设,向“四强”目标迈进,才能把党支部建成攻坚克难堡垒,为保障国家能源资源安全提供组织保证。

作者单位:安徽省地质矿产勘查局321地质队

行动者网络理论视角下地方医学院校“专创融合”协同发展模式创新研究

廖满媚

行动者-网络理论(ANT)由法国社会学家布鲁诺·拉图尔和米歇尔·卡隆于20世纪80年代提出,该理论认为社会现象是一个由人类与非人类要素之间的持续互动所塑造、不断演化的网络过程。ANT中的“行动者”概念具有包容性,不仅涵盖个人、群体和组织等传统社会主体,还包括技术设备和空间形式等物质实体。这些异质性的行动者通过持续的“翻译”过程形成暂时稳定的网络结构,这一过程表现为参与者之间在“问题界定、利益赋予、征召和动员”四个递进阶段中的持续协商。

这一视角为地方医学院校的创新创业教育研究提供了极具启发性的见解,本文认为“专创融合”的成败往往取决于关键参与者能否有效整合分散的利益相关方,并顺利完成行动者网络转译的四个阶段。文中以右江民族医学院卫生管理类专业专创融合为个案,分析其创新实践的困境与挑战,并提供优化建议。

一、ANT视域下“专创融合”的转译实践分析

(一)问题化阶段:界定核心问题与强制通行点。网络的建构始于行动者得精准把握人才培养与行业实际需求的结构矛盾,从而明确各参与方必须经过的关键环节。针对滇黔桂交界民族地区基层医疗面临的人才流失和服务能力不足等严峻挑战,该校结合地理特征,确立了培养下得去、用得上、留得住复合型医药人才的培养目标,并将其确立为行动网络中的必经环节。人才培养目标将各类利益相关方整合至协同教育共同体中。然而,多方协商确立强制通行点的机制未能真正落地,且不同行动者对何为“复合型”仍存在不同理解:教师倾向于对课程体系进行跨学科整合以及变革教学模式,学生更注重获取专业资质并提升就业竞争力,而基层机构则着重强调对掌握公共卫生技能并确保具备即刻上岗能力的学生优中选优。

(二)利益赋予阶段:明确行动者需求。该校通过制度设计与资源配置将合作愿景转化为具体利益。该校组织学生参与高级别创新创业竞赛,承办广西高校大学生“国际创客马拉松”活动。将学生参与竞赛获奖与学分、评优挂钩,将讲师的共建课程与教学成果奖、职称评定挂钩,输送优秀学生实习与医院人才优先推荐挂钩。但这一利益赋予过程存在不彻底性:激励对象主要集中于教师和学生,对基层医疗

机构管理者、卫健部门等关键行业主体的利益绑定不足——后者多被视为资源供给方而非平等受益者,缺乏技术协作、知识产权共享、政策支持等实质性回馈;同时,利益赋予多停留于项目层面,尚未形成制度化、常态化的长效机制,导致部分行动者的参与动力呈现短期化、碎片化特征。

(三)征召阶段:联结行动者。校内整合医学、人文社科等多学科资源,构建起“教、评、练、赛”四位一体创新创业教育体系。地方合作方面,与医疗机构、政府部门及企业建立深度合作,包括与上思县人民医院开展学科共建,与中国铁塔股份有限公司百色分公司共建教学实践基地,并通过“互联网+护理服务”联盟形成了“三甲+二级+乡镇卫生院”三级协同服务网络。国际化层面通过接待泰国交换生团等活动持续拓展网络广度。然而,这一征召过程存在不彻底性:征召范围主要依赖校内教育资源及部分医疗机构,卫健行政部门、基层卫生院院长等关键行业主体尚未被有效纳入;联结机制薄弱,行业导师多凭短期协议参与,缺乏职称晋升、成果共享等实质性利益赋予;同时,实践平台资源分散,制约了网络联结的深度与稳定性。

(四)动员阶段:持续发展的动力机制。师生创新成果得到积极展示,例如“碧原星火,绿乡筑梦”团队在百雀羚AIGC创意大赛中荣获全国传播金奖,创新创业项目《五维驱动、多元耦合的医学生创新创业教育“精准供给”教学模式》获校级教学成果特等奖。学校还通过“金种子”训练营等专项培育机制,初步构建起全方位的激励体系。但动员阶段同样潜藏断裂风险:资源呈部门化碎片化,创新创业中心、附属医院等跨部门协同不足;教师与企业缺乏长期利益绑定,学生成果与学分就业挂钩单一;更关键的是,多数创新项目停留于竞赛层面,针对民族地区基层的健康管理方案因缺乏政策配套和试点场地等支撑而难以落地转化,导致网络效应未能充分发挥,持续动力不足。

二、“专创融合”协同行动者网络的转译实践优化

(一)让沉默的行动者“显性”。许多“专创融合”的困境,恰恰是许多行动者未获得实质性发声的地方。通过制度性时间的释放,让教师以季度为周期嵌入到附属医院、地方医疗机

构和企业,亲身经历实践内容,当教师自身成为网络中的“转移者”,课堂才能更好地接通复杂的基层医疗。将行业导师的介入点前移至学生创新创业项目选题环节,减少学生在项目实训阶段因缺乏持续跟进而流失的情况。此外,将行业导师纳入课程设置、实践教学考核标准的实质决策,使其从“资源供给方”转变为“平等决策行动者”。同时,结合百色地中海贫血高发、跨境传染病防控、壮族医药资源等具体的地方性情境,将其转化为模块化课程群的轴心,成为联结医学知识与管理工具的关键转译节点。

(二)让强制通行点变得“可触摸”。“下得去、用得上、留得住”作为强制通行点,优化方向是将其“翻译”为各行动者日常工作可验证的具体任务。建议由校方、教师、学生、医院带教老师、企业项目负责人共同参加定期协商工作坊,把“基层服务能力”拆解为诸如“毕业时能独立设计并运行一种慢性病随访管理方案”这类子目标。最重要的是让每一位行动者可感知自己的利益所在,让学生看到就业竞争力、医院看到即战力、企业看到潜在的市场触点。当强制通行点与各方的核心关切真正挂钩之后,共识才有了物质基础,才能真正依靠“能力提升-职业发展-问题解决-政策实施”联动机制,实现多方共赢。

(三)把网络衔接处的制度做实。从课堂到基地、从基地到真实医疗场景,学生培养链条的断裂往往是各节点之间的衔接责任被忽视。需要明确学生从认知到项目孵化各衔接处的责任主体:低年级通过虚拟仿真建立系统认知,中高年级在校内实训基地完成标准化实训,随后以团队形式深入基层医疗机构,在真实情境中发现并提出创新方案,最终优秀项目进入孵化器获得持续支持。运用数字化工具降低各衔接处的交易成本,实现医院实践需求的实时发布、跨院系学分的自动认定、创新成果的追踪归因,以此有效征召行动者持续参与。地缘优势同样需要落在具体项目上,一方面整合百色及周边地区特色医疗资源,另一方面与东盟高校开展联合培养跨境卫生管理人才合作,服务“一带一路”建设。

(四)多元协同机制的自我维持。协同机制作用发挥的难点在于如何协同而非各管一摊。校级协同中心不应成为叠加在创新创业中心等组织之上的新层级,而应扮演着边界组织的角

色,把教务的课时逻辑、学工的思政逻辑、产教融合中心的效益逻辑,翻译为彼此可理解的共同目标。设立“网络效应评估中心”,定期发布学生就业质量、基层服务创新案例,同时要追踪网络内部的互动质量,如教师与行业导师的月度交流频次、学生项目获得多方指导的比例、基层机构主动提出需求的次数,将这些“过程性数据”作为新的利益赋予,吸引地方政府、医药企业等看到人才培养与区域卫生治理的关联,辨认出潜在的合作机会,实现网络的自我强化与持续扩张。

三、结语

地方医学院校推进“专创融合”创新需要多主体协同构建,其实际成效主要在于确定问题、利益赋予、征召以及动员这四个阶段的转译能否顺利。要达成这个目标,就得明晰行动者角色,激活多元主体,以需求导向强化共识与整合,不断拓展合作交流的渠道,构建多样化的协作模式与保障机制。通过这些举措,为培养契合未来基层卫生发展需求的复合型管理人才,构建一个创新生态环境。由于本研究采用的是单案例分析,因此结论的外推还需要通过更多的对比研究予以验证。

参考文献:

- [1]傅孝文,金威,朱国强,等.医学院校大学生创新创业教育改革的探索[J].创新创业理论与实践,2025,8(03):107-110.
- [2]李杰,刘朵,刘洋.高校大学生创新创业教育与专业教育的耦合研究[J].高教学刊,2021,7(15):38-42.
- [3]李梦卿,刘芸.行动者网络理论视角下行业产教融合共同体稳态运行研究[J].职业技术教育,2026,47(13):33-40.
- [4]廖满媚.地方医学高校大学生创新团队科技创新能力提升路径探析[J].创新创业理论与实践,2022,5(22):109-111+124.

基金项目:右江民族医学院教育教学改革项目“新医科背景下创新创业教育与卫生管理类专业教育相融合的路径研究”(项目编号:J2021-31);广西高等教育本科教学改革工程项目“核心素养视域的医学生专创融合教学模式研究与实践”(项目编号:2023JGB323)。

作者单位:右江民族医学院