

人才链激活产业链——合肥探路人力资源与制造业深度融合

刘玲玉

2025年11月,人力资源和社会保障部公布首批人力资源服务业与制造业融合发展试点城市名单,全国39个城市入选,合肥市名列其中。2026年3月,合肥市出台《人力资源服务业与制造业融合发展试点工作实施方案》,提出通过3年左右的努力,培育20家左右面向制造业的专业人力资源服务机构,打造6个融合发展平台载体,探索5种支持制造业高质量发展的人力资源服务创新技术、产品、模式。同年6月,“智汇江淮”人力资源服务高质量发展推进会在合肥召开,《合肥市人力资源服务业与制造业融合发展试点阶段性成效报告》首次发布。

从“白色家电之都”到“芯屏汽合”“集终生智”的产业新格局,合肥正以人才链为纽带,激活产业链的深层动能,探索一条人力资源服务业与制造业深度融合的“合肥路径”。

一、政策引领:打通“两业融合”的制度通道

近年来,合肥市坚持工业立市、制造强市战略,新能源汽车、光伏储能等六大千亿产业链加速壮大,集成电路、新型显示、人工智能等战略性新兴产业集群快速集聚。产业动能增强的同时,人力资源服务业发展进入快车道。全市人力资源服务机构从2019年的561家增长到2025年的1490家;2025年,全市规模以上人力资源服务企业营收达550余亿元。

顺应产业升级趋势,合肥市强化顶层设计,出台《推动现代服务业高质量发展若干政策》《推进人力资源服务业高质量发展行动方案实施细则》等政策,鼓励人力资源服务机构围绕制造企业需求开展定制化培训与专业服务。各县区同步完善配套措施——合肥经开区设立“多层次人才体系建设专项资金”,对人力资源服务机构引进制造业等重点产业高端紧缺人才给予奖补,已累计兑现奖补资金3519.79万元、惠及企业82家。

科学调研让政策与产业紧密对接。合肥市高层次人才人力资源发展研究中心深入企业调研,发布两期《人力资源赋能制造业高质量发展研究报告》,梳理制造企业在人才引进、结构优化、机制创新等方面的真实需求,并列出《紧

缺人才开发目录》,为人才引进、职业选择、就业供给提供参考。2026年3月,二期成果聚焦人工智能、新材料和高端装备制造三大产业,创新构建“资源位—发展位—生活位—关系位”四维评估法,将人才流动与留用的分析从宏观产业视角延伸至微观个体需求与成长机理。皖仪科技人才发展中心相关负责人表示,报告提出的“双导向人才留用方案”,为缓解人工智能领域人才供需矛盾、降低专业人才流失率提供了可行路径。

从岗位需求分析到人才培养设计,从单一招聘渠道到多方协同引才,政策引导与专业服务正不断打通人力资源与制造业之间的要素通道。

二、平台赋能:从“房东”到“合伙人”的转型

合肥拥有国家级、省级人力资源服务产业园各一个。中国(合肥)人力资源服务产业园并非简单的人力中介聚集地,而是经安徽省人力资源和社会保障厅正式批复设立的省级产业平台。园区构建了从人才招聘、测评、派遣,到高端猎头、管理咨询、技能培训的完整服务链条,通过定期举办产业对接会、高端人才招聘会等活动,促进信息、资本、技术与人才深度融合。

“产业园坚持‘不是房东,而是合伙人’的理念,通过政策解读会、产业融合沙龙,帮助我们高效对接制造企业资源。”安徽铮曜人才科技总经理黄冬冬说。安徽爱沃克信息科技董事长赵春曼也认为,经开区和产业园在经营奖励、租金补贴、资源对接和品牌宣传上给予有力支持。

在合肥经开区,一个更具创新性的探索正在推进——人力资源“蓄水池”项目。该项目通过“外引水”与“内调剂”的方式,闲时人力蓄水、忙时企业用工。截至2025年底,共设立“精工班”153个,培养精工人才7204人;与省内外职业院校共建新能源汽车、智能制造产业学院5所;共享企业33家,共享用工55批次,共享用工4784人。“蓄水池”项目搭建了“校、企、区”三方合作平台,突破传统的校企合作方式,精准培养精益制造需要的人才。

蜀山人力资源产业园同样探索出精准匹配的有效路径。园区通过整合人力资源服务

机构的专业能力与制造业企业的岗位数据,以“订单式培养”联合职业院校定向培育技能人才。目前全区已集聚人力资源服务许可机构200余家,今年1至8月产业总营收达66.6亿元,同比增长20.9%。园区积极开展职业技能培训200余场次,覆盖1万余人次,与企业共建“订单式培养”基地3个,有效解决用工缺口。

三、数字赋能:从“经验驱动”到“数据驱动”

数字化技术正为“两业融合”注入新动能。安徽远创人力自主研发“可拉熊HR SaaS”系统,采用“HR系统+业务绩效”模式,提供人力资源全模块一体化智能管理,具备招聘、人事管理、行政审批等11项功能。系统实现用工流程线上化、全流程标准化运行。

安徽正德人力资源公司打造的“宽脉”产业集群人才枢纽平台,以AI产才匹配引擎、产业大数据库和数字化“新基建”为核心,精准解析产业需求与人才需求,提供供需对接枢纽、产业协同枢纽、人才流动枢纽、国际化服务枢纽等功能。该平台已在“皖企智造汇”人力资源要素对接大会等活动中集中展示。

随着智能制造加快推进,人力资源服务逐步嵌入制造业生产链条,从招聘配置到技能提升形成连续支撑。外企德科安徽公司在了解生产流程的基础上,完善员工培养体系,并通过数字化工具提升管理效率,实现从岗位分析到培训评估的全过程服务。专业人力资源服务机构介入带来了成熟的员工关系管理、风险防控体系和数字化工具,使企业能够更专注于人才培养与发展。

四、产教联动:打通“专业—产业—就业”的最后公里

围绕制造业对技能人才的迫切需求,合肥市深化产教融合,探索定制化、跨企业培训模式。合肥市人才集团整合校企合作资源,加快构建“产教训评用”一体化培养体系。合肥产业人才学院以跨企业培训中心建设为抓手,构建起“资源整合、课程定制、认证闭环”的人才培养新格局。

产业学院遍地开花。合肥滨湖职业技术学院与长安汽车共建长安汽车现代制造产业

学院;合肥理工教育集团联合宇树科技共建“宇树机器人产业学院”,精准对接中高职衔接培养模式。定制化技能培训以“岗位适配”为核心,联合合肥本地智能制造、新能源汽车等领域企业,梳理岗位核心能力图谱,将企业真实生产标准、操作规范转化为课程模块。

合肥还持续深化“一证三证”改革,通过贯通课程内容与职业标准、教学过程与生产实践、技能证书与就业岗位“三类融合”,1.08万名在肥高校毕业生通过试点获得高级工证书,覆盖工业机器人系统运维员等50多个职业(工种)。

五、从“试点”走向“示范”

2026年3月,AI赋能与两业融合高质量发展大会在合肥举办,全国30余个省市1500余人线下参会,53万余人次线上观看。会上,北京人力资源服务行业协会等五家协会联合发布《关于以人力资源服务赋能先进制造业与现代服务业深度融合发展的倡议书》。“长三角两业融合创新联合体”与“长三角两业融合产教联合体”正式成立,标志着两业融合从政府推动的政策引领走向市场自发的机制创新。

“智汇江淮”推进会上,东方英才与韩国瑞永大学签订“国际高端产业人才培养项目”,采用“理论+技术+实践+证书+语言+就业”六合一培养模式,预计每年可为新能源汽车、智能装备等重点产业紧缺领域输送300至500名具备国际认证的高端技能人才。

人力资源服务业是促进人才链与创新链、产业链、资金链深度融合的关键一环。伴随产业向智能化、绿色化、高端化加速转型,合肥正从“制造大市”阔步迈向“智造强市”。以“人才链”激活“产业链”,以“产业链”吸附“人才链”,合肥的探索实践,正在为全省乃至全国两业融合发展提供可复制、可推广的“合肥经验”。

基金项目:合肥市2026年度哲学社会科学规划项目“合肥市加快制造业融合发展研究”(HFSKYY202636)。
作者单位:安徽职业技术大学公共管理学院

高校思政教育育人效能提升的逻辑与路径

汤琪

高校思想政治工作担负立德树人的根本使命,提高思想政治工作的成效,不仅关系到人才培养的质量,更关系到意识形态安全。目前,高校思政教学存在着“入耳难入心”“知晓难认同”的现实困境,部分学生把思政课看成“学分负担”,而非价值塑造的有机过程。造成这种现象的根本原因是:教育的供给和学生的需要存在着结构上的错位;要走出困境,必须厘清育人效能提升的内在逻辑,并据此探寻切实可行的实施途径。

一、育人效能提升的三重逻辑

(一)理论逻辑。思政教育的本质是价值观的传递和内化,其内化的先决条件是认知主体主动的意义建构。如果思政教学只是单纯地传授、罗列知识,而忽略学生的认识过程,那么,就很难将知识转变成信念,更不可能将信念内化为行为。因此,对学生主观认识规律的尊重是效能提升的理论起点,将价值导向嵌入感知、理解、判断和认同的整个认知链中,使教学过程不再是外在强制,而是自然发生的结果。

(二)现实逻辑。思政教学面临的另外一个深层次的困境是理论和实践之间存在着明显的距离。在课程内容高度抽象,教材表述程式化的情况下,缺乏对当代社会问题、生命困惑和价值冲突的直接联系,理论就成了一个悬浮于生活之上的符号系统,很难激起情绪的共鸣和行为驱动。突破课堂和社会的制度屏障,是效能提升的实际需求,将就业公平、科技伦理、社会治理等热点问题作为切入点,使马克思主义的理论和中国特色实际相结合,从而使思政教育具有明显的时代温度 and 实际动力。

(三)系统逻辑。思想政治教育不是单一的课程活动,它是一个系统工程,包括知识的传授、能力的培养和价值的塑造。课程思政、日常思政、网络思政和实践思政共同组成了一种相互联系、相互支持的教育模式。如果资源分散、衔接松散,那么思政教育的育人合力很难形成,而且还会产生“对冲效应”。效能提升体系的核心是构建目标一致、功能互补、有序衔接的“大思政”工作模式,实现课堂内外、线上线下、校内校外持续一致、潜移

默化的浸润效果。

二、育人效能提升的实践路径

(一)推进教学内容的问题化与情境化重构。打破教材体系照本宣科的惯性模式,通过“问题链”带动课堂教学过程,将理论性的知识点转变成能让学生深思、充分辩论、亲身体悟的问题情境。通过案例讨论、角色模拟、辩论等多种形式的教学活动,使学生在分析问题、论证观点、作出判断的同时,自主触及理论核心,从而达到从“被动接受”到“主动建构”的转变。

(二)构建线上线下深度融合的混合式教学形态。充分运用数字化技术,拓展教育的时间和空间界限,构建“课前认识基础——课堂上深入交流——课后实践拓展与巩固”的闭环。在线平台主要是用来推送预期性的学习资源和收集学情资料,协助教师准确地掌握学生的认知起点和困惑焦点;线下课程侧重解决难点,深入阐明社会主义核心价值观,充分调动学生的情绪共鸣;在课程结束后,通过专题社会实践及社会调查等方式,让学生将认知结果转变为实际的行动。

(三)完善思政教育效果的多维评价机制。打破“以闭卷为主”的单向评价方式,构建“过程性”和“发展性”的综合性评价体系。考查的内容包括课堂参与的质量水平、实践行为的具体表现和价值辨析的思考深度,着重考查学生在实际或者仿真的环境下,利用理论对复杂问题进行分析,并独立进行价值判断的能力。评估工作要由“甄别筛选”转变为“促进发展”,以评估促学生反思,以反馈推动不断提高,达到以评促学,以评促教的良好局面。

三、结语

从本质上来说,高校思政教育育人效能的提高,就是由“教为中心”到“学为中心”,由“内容覆盖”到“价值内化”的跨越。要想真正走出“言者谆谆,听者藐藐”的怪圈,就必须遵循认识规律,回应现实关切,激活主体参与,凝聚系统合力,让知识传授、能力培养和价值塑造三者有机结合,深入交融。

作者单位:皖江工学院

一、什么是透析中低血压

透析中低血压(IDH)是血液透析最常见的并发症之一,发生率约20%—30%。它通常表现为患者在透析过程中出现头晕、恶心、出冷汗、视物模糊、打哈欠或肌肉痉挛等症状,严重时还可出现胸闷、心慌、面色苍白、意识模糊甚至晕厥。低血压不仅让患者当场感到不适,反复发作还会损害心、脑、肾等重要器官,影响透析充分性,导致毒素清除不足,还可能引发跌倒等意外伤害,长期来看甚至会缩短患者生命,因此学会科学预防与正确应对至关重要。

二、为什么会发生

透析中低血压主要源于短时间内大量脱水,使血容量快速下降,而心血管系统来不及代偿。常见诱因包括:透析间期体重增长过多导致脱水量过大、干体重设定偏低、透析中进食、降压药服用时机不当、贫血、低蛋白血症、心功能差以及自主神经功能紊乱等。老年患者和糖尿病患者由于血管调节能力较弱,更容易发生。了解这些诱因,是有效预防的第一步。

三、如何科学预防

预防的核心在于控制透析间期体重增长,建议两次透析间增长不超过干体重的3%—5%,并严格限制水盐摄入,每日盐控制在5克以内,避免腌制食品和含水量高的汤粥、水果。同时应合理设定干体重,随身体状况变化及时与医生沟通调整,避免脱水目标过于激进;透析当天的降压药也应在医生指导下决定是否暂停或减量,避免药物作用与脱水叠加导致血压骤

降。此外,透析中应尽量不要进食,对反复发作者可与医生讨论低温透析、可调钠透析、序贯透析或降低超滤率等个体化方案。

四、护理与应急处理

护理上应密切监测血压,尤其在脱水量较大的透析中后段,一旦出现头晕、眼花、恶心等先兆,应立即告知医护人员,切勿强忍。发生低血压时的处理包括:迅速将患者调整为头低脚高位以促进回心血量,减慢或暂停超滤,按医嘱补充生理盐水或高渗液体,并持续监测生命体征,必要时给予吸氧。处理后应重新评估超滤目标,避免再次发作,多数患者经及时干预可较快缓解。护理人员还应做好记录与交接,便于后续观察。

五、患者日常注意

日常生活中,患者应坚持记录每日体重和血压变化,遵医嘱纠正贫血、改善心功能,加强营养、提高血浆蛋白水平,透析后起身动作放缓以防体位性低血压,同时保持情绪稳定、规律作息、适度活动、避免熬夜与剧烈运动。家属也应给予关心与监督,帮助患者养成良好的饮食和用药习惯,及时发现异常并陪同就诊。总之,透析中低血压重在预防,患者主动管理水盐摄入并配合医护调整方案,绝大多数发作都能避免;如频繁发生,务必及时就医查明原因,针对性处理,以保障透析安全与生活质量。

作者单位:上海交通大学医学院附属松江医院

透析中低血压如何预防?护理要点全梳理

薛方英