

## 为发展新质生产力提供坚实法治保障

黄自立

法治是治国理政的基本方式,具有固根本、稳预期、利长远的保障作用。发展新质生产力,需要高水平法治以维护良好营商环境和建立制度性依托。2024年7月18日,党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》在“进一步全面深化改革的原则”中要求“坚持全面依法治国,在法治轨道上深化改革、推进中国式现代化,做到改革和法治相统一,重大改革于法有据、及时把改革成果上升为法律制度”;又在关于“健全因地制宜发展新质生产力体制机制”中指出,要“引导新兴产业健康有序发展”“健全相关规则和政策”等。由此表明,进一步全面深化改革要为发展新质生产力建立法治保障,这同时体现推进中国特色社会主义法治现代化的现实要求。

### 一、法治为增强创新动力营造良好环境

创新是新质生产力的驱动力,这既包括技术和业态创新,也包括制度和管理创新。其中,科技创新是新质生产力的核心要素、核心驱动力。对此,习近平总书记指出,“科技创新能够催生新产业、新模式、新动能,是发展新质生产力的核心要素”,强调“必须继续做好创新这篇大文章,推动新质生产力加快发展”。法治能够保障经济活动的合法依规开展,从而有利于营造良好的科技创新环境、激发市场和社会主体的积极性与创造力,为进一步释放创新活力凝聚力量。比如在鼓励知识创新和自主研发的同时保障创新技术成果的归属权,着力加强知识产权保护,完善知识产权及其相关领域的立法、执法、司法等工作。再如不断深化科技体制改革,扫除阻碍科技创新能力提高的体制机制障碍,以法治手段破除制约科技创新的藩篱,释放科技创新的活力。

### 二、法治为新质生产力构建制度性保障

改革与法治关系密切,如鸟之两翼、车之两轮。因此,发展新质生产力亦要在坚持法治轨道上进一步全面深化改革,破除制约新质生产力发展的制度性障碍,建立与新质生产力发展相适应的法治体系和体制机制。具体来说,比如在市场环境的法治保障方面,着力构建与新质生产力发展相适应的法律法规体系,建立保障市场安全、公平竞争、社会信用等市场经济基础制度,完善形成与新质生产力发展相适应的税收制度,完善科技人才评价标准和评价体系等。再如在经济政策的法治保障方面,引导加快形成同新质生产力更相适应的生产关系,促进各类先进生产要素向发展新质生产力集聚,大幅提升全要素生产率,为企业实现技术性突破、推动产业深度转型、实现高水平科技自立自强提供法治保障和制度优势等。又如政府在政府治理的法治保障方面,推进政府在发展新质生产力过程中的依法行政,推进司法更加高效、规范和公正,以法治方式着力解决阻碍新质生产力发展的堵点卡点、重点难点问题等。

### 三、法治引导新质生产力健康有序发展

随着新质生产力的发展,经济社会在全面进步的同时,必然也会面临一系列新变化、新考验。法治引导新质生产力在健康、有序的轨道上发展,确保新质生产力的价值底色。比如保障作为新型生产要素的数据安全性问题。数据安全不仅关系生产要素的自由流动和合理配置,同时关系国家基础性战略资源安全和网络安全。这需要在兼顾数字经济的发展和平衡效率和安全的同时,增强国家数据安全、网络安全的法治保障。再如应对因科技滥用引发的一系列伦理问题。这需要进一步研究和规范人工智能、生物科技等新质生产力领域可能引发的伦理、道德、安全等问题,进一步从科技伦理监管、科技伦理规范、科技伦理导向等方面完善相关法律体系,加强技术发展的法治规范。又如贯彻实施创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念。就绿色而言,这可以从制度上鼓励新质生产力的绿色低碳技术突破,改变传统行业消耗高、污染重、效率低等面貌,形成绿色生产方式和生活方式。

作者单位:中共湖南省委党校

教育技术的快速进步与全球化教育环境变化,对传统管理学教育方式提出了新的挑战和改革需求。混合式教学法这一创新的教育模式,有效融合了线上线下教学优势,为管理学教学带来了新的视角和方法。本文将从课前准备、课堂教学和课后评价三个关键环节出发,探讨基于混合式教学法的管理学教学改革,以期助力高校培养出适应新时代需求的管理人才。

### 一、基于混合式教学法的管理学课前准备

教师应利用线上平台发布各种预习材料,包括传统的阅读资料及互动性强的多媒体内容,如视频讲座、案例分析和相关领域的实时数据分析等,以帮助学生在正式课堂教学前全面了解和探索管理学的基础理论与实际应用。同时,教师还需设计具有挑战性的在线讨论题和实际操作任务,并鼓励学生在虚拟环境中展开讨论和合作,从而激活学生的思维模式和学习兴趣,提高学生参与度,同时教师也能根据学生的预习表现实时调整课堂教学计划,更好地满足学生的实际需求。此外,教师应使用数据分析工具,收集和学生的预习行为和成果,以了解学生在学习过程中的兴趣点和遇到的难题,并据此调整优化教学内容和教学方法。例如,若数据分析显示多数学生在处理某一管理理论的案例分析时需投入大量时间,教师便可在课堂上加大对该类型案例的讨论与分析,以帮助学生深刻理解相关理论与实践经验。由此,混合式教学法有效结合了线上线下教学资源,为学生创设了一个内容丰富、形式多样的学习环境,优化了教学资源配置与使用,有效提高了学生学习效率和课程针对性,为学生深入理解并应用管理学知识提供了有力支持。

橘子洲景区位于长沙市湘江江心,是湘江中最大名洲。景区是长沙重要名胜之一、国家5A级旅游景区、国家重点风景名胜区、长沙“山、水、洲、城”旅游格局的核心要素。为更好地迎合游客日益增长的旅游个性化和舒适体验需求,橘子洲景区始终围绕旅游产业高质量发展,以建设世界级旅游景区的目标定位,推进文化和旅游深度融合发展。

在转型之下,景区人力资源管理工作开展受到挑战。如何科学应对挑战,合理开发人力资源,成为景区关注的重点。

#### 一、转型视角下景区人力资源挑战

(一)人员结构层次方面。景区人力资源年龄层次整体偏大,人员能力参差不齐是转型背景下人力资源重大挑战之一。虽然年龄偏大,员工具有丰富工作经验,在处事方面也相对较为成熟,但存在工作中缺乏创新以及职业能力逐渐下降、工作热情不高状况。

(二)长效人员管理机制方面。人力资源管理具有较专业的专业性。不仅要要对人员行为以及工作情况进行规范,同时还要通过设置长效人员管理机制的方法,确保人员工作效率以及工作热情。景区人力资源管理目前还存在长效人员管理机制设置不足问题,没有设置长期考核机制,导致人员在工作多年后出现明显效率下降以及人员管理流于形式等状况。

(三)长久职业规划方面。合理进行职业规划,能够帮助员工快速成长,帮助其更好地发展,并且提高员工和景区工作之间的黏性。但目前

## 基于混合式教学法的管理学教学改革研究

林艳红

### 二、基于混合式教学法的管理学课堂教学

教师需通过动态互动与实时反馈增强学生参与和学习体验。教师可采用实时案例分析法,在课堂上提出与课程内容直接关联的实际管理问题,并指导学生应用预习阶段所掌握的理论知识进行分析与讨论,从而有效连接理论学习与实践应用,培养学生的批判性思维与解决问题的能力。为提高课堂互动性,教师可运用投票系统或即时反馈软件,实时搜集学生对特定管理决策或理论的看法,并立即显示投票结果。这不仅提升了课堂活跃度,还使学生能实时了解不同的思考方式,进而促进讨论与交流。教师还可将学生分成小组,分别负责研究管理学的特定主题或案例,并在课堂上展示小组研究成果,从而促进学生间的交流,加深学生对管理学知识的理解与应用。各小组可通过线上线下相结合的方式,利用网络资源搜集信息与初步讨论,并在课堂上深入分析和集中展示。如此,教师可将混合式教学法转化为一种深层次的教學理念,使管理学教学专注解决复杂问题、培养学生批判性思维和团队合作能力,从而助力提升学生学习积极性和操作技能,为学生面对未来职业挑战做好准备。

### 三、基于混合式教学法的管理学课后评价

教师要全面评估学生学习成果,不仅要关注学生知识的掌握情况,更要着重评估其实际应用能力和创新思维发展水平。教师可通过

在线平台设置动态评估,包括在线测验和模拟管理决策情景,让学生在虚拟环境中利用所学知识解决具体问题,并为学生提供即时反馈。此外,混合式教学特别强调培养学生的反思能力,教师要鼓励学生撰写反思报告。这些报告既是对学习过程中收获与不足的总结,又是对团队项目和案例分析中经验的深度反思,有助于学生加深对管理理论的理解并考虑如何将理论应用于实际工作。最后,课后评价还包括生生互评和教师综合评价。通过生生互评,学生可反观自身在案例分析和团队项目中的具体表现,从而提升自身批判性思维和评价能力,强化团队责任感与公平性。教师综合评价则是基于学生在线行为、课堂互动、项目贡献及个人反思报告构建的多维度评价体系。教师通过采用这一课后评价策略,能有效评估学生综合能力,为学生未来职业发展和持续学习奠定坚实的基础。

### 四、结语

混合式教学法在管理学教育中展现出了巨大的实践潜力与改革意义。通过对课前准备的细致优化、对课堂教学的创新实施,以及对课后评价的全面完善,不仅优化了教学流程,也显著改善了学生学习体验,提升了学生实际操作能力。展望未来,期待更多实证研究来证实这些策略的效力,并依据教育实践反馈不断优化教学方法,进而培养出更多适应时代发展需求的管理人才。

作者单位:广西演艺职业学院

## 转型视角下景区人力资源的挑战及开发策略

吴芳

景区在长久职业规划方面还存在一定问题。

### 二、转型背景下的人力资源开发策略

(一)合理设置人才培养体系,解决人员结构层次问题。需要对景区人才结构各项情况进行充分调研,明确人员年龄以及能力等各方面情况,并以实际情况为基准设置配套人才培养体系和招聘体系,确保能够通过人才结构不断优化方式保证整体队伍的能力和工作热情。同时需要做好在岗员工的培训工作,需要对员工爱岗敬业意识以及红色意识等进行重点培养。应加大对讲解员,尤其是党课宣传方面的培训力度。不仅需要需要对人员进行问天台、百米喷泉以及毛泽东青年艺术雕像等著名景点讲解方式方法的培训,同时还要格外注重员工思想,提高员工政治素养,保证员工能够更加坚定自身思想,更好地投入本职工作中。

(二)构建完善考评机制,帮助员工做好长久职业规划。为解决长效人员管理机制以及长久职业规划方面问题,需要对现有人员考评机制进行不断优化和完善。在进行考核过程中,需要按照以人为本原则,根据景区实际发展需要以及员工具体情况,制定针对性较强的考核方案,确保能够按照分层分类原则科学考核。利用考核结果帮助员工做好职业规划以及长久发展规划,对长效考评机制进行调整,确保各项机制设置能够真正为

人力资源管理进行服务,能够为员工的长久发展提供有效辅助。需要在考评过程中,针对员工业绩、能力以及问题等各项情况做出科学判断,从长远发展角度帮助员工解决问题,提升自身能力。需要将考评机制和景区长远发展有效结合在一起,将景区年度考核以及其他方面考核内容和人员考评机制结合起来,按照景区发展战略规划等各项信息,完成考核内容设置,保证所有考核环节以及流程,均能够为景区绩效考核提供服务。

(三)设置激励机制,做好人员奖励。按照员工真实需求,结合景区实际情况,在满足员工安全需求和生存需求的基础上,重视员工自我实现需求以及尊重需求等各项需求,合理开展激励机制设置,保证能够对员工形成有效激励作用。通过不断提高员工自我认同感以及价值的方式,保证能够留住更多优秀人才,能够为景区的长久发展奠定良好基础。

### 三、结语

橘子洲景区需要根据转型之后所存在的各项人力资源挑战情况,制定出配套解决策略,按照景区实际需求合理进行人力资源开发策略设置。按照公平公正以及科学性原则,做好人力资源开发和规划保证,能够有效提高人员工作积极性和综合实力,保证员工和景区能够达到共同发展目标。

作者单位:长沙岳麓山风景名胜区橘子洲景区管理处