

学习贯彻习近平党建思想

坚持建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍

□周子善

“坚持建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍”是习近平党建思想的重要内容,在新时代管党治党与治国理政科学体系中具有决定性、枢纽性支撑作用。习近平总书记指出,“全面建设社会主义现代化国家,必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍”。这一重要论断深刻昭示,政治路线确定之后,干部就是决定的因素;强国建设、民族复兴伟业提出的新任务新要求,归根结底要靠一支忠诚干净担当的高素质干部队伍来落地、来扛鼎、来接续。面对错综复杂的国际形势和艰巨繁重的国内改革发展稳定任务,必须坚持党管干部原则,把新时代好干部标准落到实处,使党的执政骨干队伍始终保持正确的政治方向、过硬的履职本领、昂扬的担当精神与清正廉洁的政治本色,为推进中国式现代化提供坚强组织保证和磅礴中坚力量。

深刻认识建设高素质干部队伍的重大意义

党的干部是党和国家事业的中坚力量。坚持建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,既彰显马克思主义政党选贤任能的政治优势,承续组织路线服务政治路线的历史经验,也为深入推进新时代党的建设新的伟大工程提供关键支撑。

高素质干部队伍是马克思主义政党保持先进性与纯洁性的重要依托。马克思主义政党不仅以科学理论引领方向,更以严密组织体系和过硬骨干队伍实现历史使命。习近平总书记强调,“贯彻新时代党的组织路线,建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键”。百余年来,我们党之所以能在革命、建设、改革不同历史时期不断从胜利走向胜利,根本在于始终重视干部队伍建设,坚持把政治标准放在首位,按照德才兼备、以德为先的原则选拔干部,坚持五湖四海、任人唯贤,把一批又一批信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担

当、清正廉洁的好干部选出来、用起来。建设高素质干部队伍是应对大党独有难题的必然选择。面对全面建成社会主义现代化强国、以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的崇高使命,面对前进道路上风高浪急甚至惊涛骇浪的重大挑战,面对长期存在的“四大考验”、“四种危险”,解决大党独有难题必然是一个长期而艰巨的过程。习近平总书记指出,“实现中华民族伟大复兴,关键在党,关键在人,归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人”。唯有持续锻造堪当民族复兴重任的执政骨干队伍,才能在长期执政条件下有效破解“六个如何始终”,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。

建设高素质干部队伍是推进中国式现代化的重要保证。推进中国式现代化,是一项前无古人的开创性事业,必然会遇到各种可以预料和难以预料的风险挑战、艰难险阻甚至惊涛骇浪。面对高质量发展、高水平科技自立自强、共同富裕、碳达峰碳中和、国家安全等全新考题,必须有一支政治强、懂专业、善治理、敢担当、作风正的干部队伍,把党中央决策部署转化为区域、行业、基层的具体实践,把强国建设、民族复兴的宏伟蓝图一步步变为现实。

全面把握建设高素质干部队伍的内在要求

建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,是政治淬炼、本领锤炼、担当历练与作风磨炼的深度贯通。坚持以政治标准为首要,严把选人用人关口。习近平总书记强调,“选人用人必须把好政治关,把是否忠诚于党和人民,是否具有坚定理想信念,是否增强‘四个意识’、坚定‘四个自信’,是否坚决维护党中央权威和集中统一领导,是否全面贯彻执行党的理论和路线方针政策,作为衡量干部的第一标准”。政治过硬,就是要坚定拥护“两个

确立”、坚决做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致;要坚决不做政治上的“墙头草”“骑墙派”“两面人”,坚决杜绝“七个有之”。选人用人首先要过政治关,确保选出的干部政治上信得过、靠得住、能放心。

坚持以本领高强为支撑,不断增强干部现代化建设能力。党的二十大报告提出,“增强干部推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领”。广大干部要不断提高政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力,在重大斗争、基层一线、艰苦地区经风雨、见世面、壮筋骨,努力成为本职领域的行家里手,做到平常时候看得出来、关键时刻站得出来、危难关头豁得出来。坚持以担当作为为导向,牢固树立和践行正确政绩观。习近平总书记强调,“要树立和践行正确政绩观,坚持从实际出发、按规律办事,自觉为人民出政绩、以实绩出政绩”。建设高素质干部队伍,必须破除“躺平式”“侧卧式”积弊,鲜明立起重实干、重实绩、重担当的用人导向,让有为者有位、能干者能上、吃苦者吃香、优秀者优先。同时完善干部考核评价体系,推动干部能上能下、能进能出,形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。

坚持以清正廉洁为底色,守牢共产党人的政治操守。干净是担当的前提,纪律是干事的边界。要坚持严管厚爱相结合,建立管思想、管工作、管作风、管纪律的从严管理体系,管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时。引导干部敬畏人民、敬畏组织、敬畏法纪,守住拒腐防变防线,做到清白做人、干净做事,永葆共产党人清正廉洁的政治本色。

持续推动高素质干部队伍建设见行见效

干部队伍建设的落脚点,是服务

强国建设、支撑民族复兴、造福人民群众。立足新时代新使命,要推动培育、选拔、管理、使用一体贯通,健全素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励“五大体系”,切实把党的政治优势、组织优势转化为治理效能。

健全源头培养与全程淬炼机制,在系统育人中提升整体素养。要建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系。要抓实理想信念、党性修养、政德修养、纪律规矩教育,健全基本知识体系、强化能力之基。要抓好后继有人这个根本大计,健全选拔拔优秀年轻干部常态化工作机制,引导年轻干部自觉做党的创新理论的笃信笃行者、对党忠诚老实的模范践行者、矢志为民造福的无私奉献者、勇于担当作为的不懈奋斗者、良好政治生态的有力促进者,确保党和人民事业薪火相传后继有人。

强化知事识人与事业为上导向,在精准选人中激活队伍动能。建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系,强化分类考核,近距离接触干部,使选出来的干部组织放心、群众满意、干部服气。坚持事业为上,以事择人、人岗相适,把真正忠诚可靠、表里如一、担当尽责的好干部用起来。注重在重大任务、基层一线、斗争前沿识别干部,让敢扛事、愿做事、能干成事的干部脱颖而出。

坚持严管厚爱与激励约束并重,在护航担当中激发内生动力。习近平总书记指出,“要积极营造有利于干事创业的良好环境,敢于为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰”。要完善从严管理监督干部制度体系,健全干部担当作为的激励和保护机制,真情关爱干部、帮助解决实际困难。以正确政绩观核准干事创业坐标,以容错纠错机制为改革创新者撑腰,以崇尚实干导向带动整体担当,让干部队伍在中国式现代化建设中奋发有为。

作者簡介:周子善,北京理工大学(珠海)国际教育学院副院长

岭南文论

以法治之力推动粤剧保护传承发展

□宗祖盼

粤剧作为广府文化的亮丽名片之一,承载着岭南人民的历史记忆与情感认同,历来深受广大人民群众喜爱。然而,与许多地方戏曲艺术一样,粤剧也同样面临着时代发展困境。近年来,国内多个省份已陆续启动文化立法工作,为地方戏曲保护相关政策的落地实施提供了制度与法律保障。为此,广东需要加快推动粤剧立法,以法治力量守护岭南文脉,为全国戏曲立法提供“广东样本”。

粤剧立法的必要性与紧迫性

为进一步推进新时代戏剧事业的传承发展,中共中央宣传部、教育部、财政部、文化和旅游部、中国文联等5部门联合印发的《戏剧振兴三年行动计划(2026—2028年)》明确提出,“实施戏曲剧种保护计划。推动更多省、自治区、直辖市出台地方性法规或具体措施,加大保护传承振兴地方戏曲力度”。这一政策导向为粤剧立法提供了明确指引和有力支撑。

广东历来重视粤剧保护传承工作,已经出台《广东省粤剧保护传承规定》等一系列政策文件,有力促进了粤剧的传承发展。然而,相较于陕西、四川、江苏、河南等省份,广东在粤剧立法工作层面仍存在进度滞后问题,亟需加快推进相关立法进程。近期,据《羊城晚报》报道,粤剧保护传承立法工作取得新进展,《广东省粤剧保护传承条例》(草案建议稿)已开始起草。这就意味着,粤剧保护传承工作正迎来从政策引导向法治保障转变的关键时期。

粤剧立法工作,是通过制度创新培育健康生态、激发内生动力,推出更多粤剧优秀作品的现实需要,更是解决粤剧发展面临深层次问题的关键举措。当前,粤剧演出空间不断萎缩,观众流失严重,剧团演出成本剧增,许多民营剧团因盈利困难而解散;演员、编剧、编曲等专业人才储备不足,招聘方式、考评机制不够科学合理,人员待遇保障不力,人才梯队出现断层;基层院团市场化运营动力不足、能力不强,传统发展模式难以维系。要破解这些突出问题,就需要通过更高层级的立法将多年来探索的经验提炼固化为法律制度,以立法形式明确各方责任、规范发展路径、强化保障支撑,让粤剧保护传承发展有法可依、有章可循。

粤剧立法要关注的关键领域

坚持保护为先。保护是传承的前提。要对粤剧的剧种定义进行修改完善,列出粤剧文化遗产保护清单,将保护对象从艺人拓展到艺术本身,把传统剧目、表演技艺、音乐唱腔、代表性人物、实物文献以及相关场所、历史建筑等一体纳入保护范畴。通过开展资源调查,设立省市县不同层级的保护名录和档案资源数据库,重点聚焦粤剧濒危项目、代表性传承人 and 代表性传承团体的分类分级保护,明确规定濒临失传的流派、剧目、技艺等进行抢救性记录和保护,体现保护的系统性和整体性,真正把老祖宗留下来的东西保护好、传下去。

夯实人才基础。人才是粤剧传承发展的核心支撑。要尊重文化人才成长规律,明确建立健全与粤剧艺术发展相适应的人才培养、引进、使用、评价和激励机制,支持高等院校、职业院校开设粤剧专业和课程,鼓励以名家传戏、示范展演等方式加强青年人才培养和储备。要畅通优秀人才引进渠道,优化职称评审政策,适当放宽学历、学术成果和任职年限等要求,对长期在基层一线工作的粤剧专业技术人才,侧重考查实际工作业绩,破除“唯学历、唯

年龄、唯论文”倾向。鼓励推进粤剧进校园,开展普及教育活动,培养青少年和潜在人才。

把握创作规律。要把握创作生产优秀作品这个中心环节,鼓励粤剧表演团体深入生活、扎根人民,面向群众、面向基层、面向市场,与时代同步,整理改编传统剧目、新编历史剧目和创作现代剧目,增强作品时效性与传播力。文化和旅游部门要加强对粤剧创新发展的统筹指导,推动粤剧与文化、科技、旅游等融合发展,提升粤剧创作、展演、传播的创新水平。同时,健全剧本创作扶持机制,设立专项基金支持原创剧本孵化,完善版权保护制度,激发主创人员的创新活力,让粤剧在守正创新中焕发时代光彩。

构建良好生态。针对粤剧保障不足、阵地流失、合力不够等问题,应规定将粤剧保护传承发展纳入国民经济和社会发展规划,增加财政预算,改善院团设施设备条件,支持排练场所的建设和修缮,完善从业人员收入分配和社会保障政策。与此同时,要压实文化和旅游主管部门的主体责任,统筹协调宣传、教育、财政、文联等相关部门与机构,协同推进粤剧保护传承的各项工作;鼓励各类社会力量通过资助、捐赠、设施供给等多元方式参与粤剧保护传承事业,形成党委领导、政府负责、部门协同、社会参与的工作格局。

粤剧立法应把握的几个原则

强化思想引领。党的创新理论是法规制度构建的根本思想指引。开展粤剧立法工作,必须深入学习领会习近平文化思想与习近平法治思想,将习近平总书记关于文化遗产保护传承的重要论述精神转化为清晰明确、细化具体、具备操作性的制度规范,并确保其与上位法律法规及相关规范性文件衔接协调,推动粤剧保护传承发展从“软约束”走向“硬支撑”。

突出问题导向。文化立法的核心目标在于回应现实需求,破解实践难题,进而更好满足人民群众的精神文化需求。要始终坚持问题导向,直面粤剧行业发展的现实痛点,聚焦制约行业传承的核心堵点,对“如何保护”“谁来担责”“怎么规划”等核心问题作出明确的制度安排,最终实现保障从业者权益、完善传承支撑体系的目标,为粤剧的长效传承与可持续发展构建清晰明确的法治框架。

注重前瞻布局。新一轮科技革命和产业变革正加速演进,深刻影响了文艺创作的生产方式、表达形态与传播路径,同时也为粤剧的传承发展开辟了新的发展空间。在此背景下,需进一步激发文艺创作活力,推动粤剧实现表达形式的创新升级,强化数字化、智能化技术在粤剧创作、演出与传播环节的应用,支持发展演艺新空间、虚拟剧场、沉浸式体验等新型文化业态。

坚持开门立法。文化立法并非“闭门造车”,应坚持民主立法与开门立法原则,以问需于民、问计于民为基本导向,通过广泛调研吸纳多元意见、博采众家之长,综合运用专题调研、院团走访、座谈会等多种形式,借鉴已有立法经验。同时依托线上线下多元渠道,吸收社会各界的真知灼见,全面厘清现存问题、梳理完善思路举措,保障粤剧相关立法能够充分体现民意,有效回应各方利益诉求与现实关切。

作者简介:宗祖盼,广东省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心特约研究员、深圳大学文化产业研究院副教授

注:本文系广东省哲学社会科学规划项目(GD26SXZ42)的阶段性成果

培育壮大技术经纪人队伍为科技成果产业化提供优质服务

青年话思想

□林韬杰 赖喜娜 刘兵 张哲

技术经纪人是致力于推动科技成果转化为实现生产力的职业群体,又称技术转移人才或技术经理人,于2022年被正式纳入《中华人民共和国职业分类大典》。其核心职责是衔接创新链与产业链,为企业和科技工作者提供涵盖成果挖掘、培育、交易及产业化全过程的服务,包括技术评估、融资对接、政策解读等环节,需兼具技术、市场、金融等多领域知识储备及跨领域沟通能力。技术经纪人融合了多重身份和功

技术经纪人对科技成果产业化的重要支撑作用

“十五五”规划纲要明确提出,“全面增强自主创新能力,抢占科技发展制高点,推动科技创新和产业创新深度融合,不断催生新质生产力”。科技成果产业化作为链接科技创新与产业创新的关键环节,其在支撑新质生产力发展、现代化产业体系建设和经济社会高质量发展等方面的重要作用,日益得到全社会的广泛关注。在推动科技成果产业化过程中,技术经纪人被形象地称为“科技红娘”,通过扮演多重角色为破解科技成果转化难题提供关键支撑。

首先,技术经纪人扮演科技成果转化“筛选者”角色,凭借专业的判断能力,对技术成熟度、市场潜力和产业化可行性等进行系统评估,并研究制定科技成果转化的总体规划和实施步骤,提升科技成果产业化的成功率。

其次,技术经纪人扮演科技成果转化“增值者”角色,凭借敏锐的市场眼光,对技术潜藏的经济价值、社会价值、生态价值等进行系统深入挖掘,并拟定科技成果转化价值兑现的策略和路径,加速释放科技成果转化应用价值的倍增效应。

再次,技术经纪人扮演创新资源“整合者”角色,依托发达的创新系统,对政策、技术、人才、数据、资本、场景、市场、用户、服务等创新要素进行系统性整合和创新性配置,为科技成果产业化提供全要素保障,提升科技成果产业化质效。

最后,技术经纪人扮演科技成果转化“风控者”角色,依托科技、法律制度、知识产权、经济管理等专业知识储备,对产业化项目的技术风险、市场风险、社会风险等进行全方位评估和防控,确保科技成果产业化安全可控。

新型研发机构技术经纪人队伍建设的优势和挑战

新型研发机构作为适应科技体制改革和创新驱动发展需求的新型创新组织,是促进科技成果转化产业化的重要载体,其在培育技术经纪人方面具有独特优势,但也面临诸多挑战。

从优势看,新型研发机构天然具备产学研融合特质,紧密连接科研与市场,能够培养懂技术、懂市场、懂政策、懂产业、懂金融、懂用户的技术经纪人提供丰富的实践场景和资源支撑。

从挑战看,当前,新型研发机构技术经纪人缺口巨大且结构不尽合理,不

少技术经纪从业者为科研院所行政管理人員出身,普遍缺乏市场化运作经验,在推动科技成果真正走向市场方面存在能力短板。

以高水平技术经纪人队伍促进科技成果转化

培育高水平技术经纪人队伍,既是新型研发机构发展的内在要求,也是促进科技成果转化、实现产业科技互促双强的关键举措。需凝聚多方合力,从培养体系、评价机制、发展环境等维度精准发力,聚力打造高素质技术经纪人队伍,加快推动科技成果转化。

其一,加快构建多层次、专业化的人才培养体系。新型研发机构需按照《国家技术转移专业人員能力等级培训大纲(试行)》有关要求,构建“入门级—成长级—提升级”等多层次技术经纪人培养体系,面向技术经纪人开展前沿科技与创新战略、专利挖掘与知产布局、项目孵化与中试验证、科技金融与产业投资等专业知识系统培训;与高校合作共建技术转移和成果转化学科专业,整合科技、教育、人才、产业等资源共建“科技商学院”“技术转移学院”等人才培养枢纽平台,共同开设技术转移转化专业型硕士、博士项目,探索技术经纪人联合培养长效机制。

其二,加快完善激励与容错并存的人才培养机制。新型研发机构应提高技术经纪人专职岗位设置比重和薪酬待遇,在科技成果转化收益中计提更高比例用于奖励技术经纪人;要完善技术经纪人尽职免责、容错纠错、负面清单