

从“向善”到“善治”： 传统文化赋能企业安全管理的范式创新

刘明杰

在中华优秀传统文化的历史长河中，“善”理念始终是贯穿千年的精神主线。《周易》有言：“积善之家，必有余庆”；孟子强调“仁者爱人”；《抱朴子·微旨》曰：“与善人游，如行雾中；虽不濡湿，潜自有润”……这些思想不仅是中华优秀传统文化的精髓，更蕴含了现代企业安全管理的底层逻辑——珍爱生命、善待他人、敬畏规则、追求和谐。

从中华优秀传统文化中汲取营养，在安全管理中引入“善”的概念，将“向善”文化理念融入安全管理体系，既是对“生命至上”“善待他人”原则的呼应，也是构建高质量本质安全型企业的创新实践。

向善而思，解锁传统文化中的“善”密码

中华优秀传统文化中许多经典与现代安全管理之间产生了哲学共鸣。《春秋·曾子》提出“人为善，福虽未至，祸已远离；人为恶，祸虽未至，福已远离”，阐释“行为决定命运”的哲理；王阳明提出“知行合一”的实践哲学，安全管理倡导的“知风险而行规范”与之契合；《黄帝内经》提出“治未病”的预防思想，这在危险源管理中也至为重要。这些都是“向善”理念对生命本质的珍爱与顺应，揭示了安全管理“自觉、自律、守纪、务实”的密码。

向善，蕴含着“我的安全我负责”的要求。《孟子·尽心上》曰：“穷则独善其身”，指的是个人处于困境或能力有限之时，要坚守自身的道德准则，在安全生产工作中，只有当每个人都深刻认识到“我的安全我负责”时，安全意识才会迸发，安全技能才能提升，风险辨识才能真正有效，治理效能才能事半功倍。只有当每个岗位、每名管理者都对自己所肩负的安全职责了然于心，集体对安全的掌控力、保障安全的规章制度才能真正发挥作用。

向善，蕴含着“工友的安全我有责”的守护。与“穷则独善其身”相对应的是“达则兼济天下”，意思是个人有能力和资源时，应心怀天

下，将自己的力量用于帮助他人、造福社会。作家梁晓声说，“文化是根植于内心的修养，无需提醒的自觉，以约束为前提的自由，为别人着想的善良”。这种文化观与道家的“上善若水”思想是一脉相承的。安全管理者肩负着保护他人生命的重任，需要用善念去对待每一个细节、用责任去守护每一个生命，设身处地为他人着想，保护他人不受伤害。

向善，蕴含着“企业的安全我尽责”的担当。《墨子·兼爱中》提到“兼相爱、交相利”，不但倡导普遍而平等的爱，也提出了人们应该为了共同的利益和幸福而努力，互惠互利、相互帮助、合作共赢，而不应该各自为政、自私自利。对于企业安全生产来说，就是要改变“安全是少数管理人员，甚至是安全员的事”的片面认识，调动全员参与安全管理，使全体员工都能成为安全生产的参与者和执行者。

向善而行，探索构建“333”安全管理体系

《论语》中提到“修己以敬”“修己以安人”“修己以安百姓”，强调修身自律。以“尚善”文化理念赋能企业安全管理，需要打通“外在约束”与“内心认同”的桥梁，实现由“要我安全”到“我要安全、我会安全、我能安全”的转变。这一过程，重在强化“三种意识”、落实“三严要求”、涵养“三个自觉”。

强化“三种意识”。强化“安全是我的权利”意识。组织管理人员层、公司员工层、两外人员层（外部协作人员和外包施工队伍），分众化、精准化学习相关法律法规和规章制度，推动法律赋予的职工安全教育培训权、知情权、批评建议权等从纸面条款转化为认识自觉，让安全管理从“外部约束”升华为“内在诉求”。强化“安全是员工最大的福利”意识。以提升员工技能为目标，坚持系统开展技能培训；针对生产的难点和薄弱环节，开展专题培训。大力改善员工工作环境和员工安全权益保障，坚持每年度为员工提供体检、职业健康检查，建立员工

健康档案，及时关注员工的身体状况，增强员工安全福利意识。强化“安全共同体的互利”意识。坚持“以人为本”，把维护员工生命健康作为重要使命，着力寻求“员工平安、家庭团圆、企业稳定”最大安全公约数，强化安全惠及他人、惠及家庭、惠及社会的管理理念。开展安全家书活动，倾听家人内心的呼声。积极推进数智电厂、新能源智慧管理平台建设，强化天眼系统、视频监控、执法仪、无人机以及AI技术等科技信息化手段，以“科技兴安”提升本质安全水平，让安全生产的价值趋同、目标趋同惠及每一名员工。

落实“三严要求”。《孟子》有言：“不以规矩，不能成方圆。”要坚持严管与厚爱相结合，在“保护员工生命、改善作业环境、提升员工技能、维护员工权益”的基础上，坚持目标导向、问题导向、结果导向，严格立规、严格执纪，狠抓安全生产责任落实。首先是事前预防。积极推动重点领域安全治理向事前预防转型，每年动态更新完善各类风险管控清单、现场处置方案、应急处置预案，推行“较大风险作业日清单管控”机制，精准把控重点风险；建立“六抓”“四查”机制，全面落实各级季、月、周、日隐患排查治理任务，将事故隐患消灭在萌芽状态。其次是事中严控。做好区域风险作业监管，构建“现场旁站、企业视频、分公司巡视”三级监护体系，严格管控作业前准备、作业中措施执行、作业后风险评价解除等流程，全方位把控安全风险。严格落实“无监护不工作、无监控不作业”，常态化开展较大及以上风险作业视频互督互查，进一步提升作业现场安全风险交底、防控措施落实质量。再次是后果严惩。强化违章“四级处罚”刚性执行，即一个自然年内首次严重违章下岗1个月，第二次违章降岗6个月，第三次违章留厂察看1年，第四次违章直接予以开除。例如，公司某基层企业发生一起严重违章后，按照制度涉及的外委队伍考核并将当事人员清退出厂，对监督管理不到位的2名员工进行降岗处理，对违章行为产生了极大震慑作用。只有这样，才能营造“不敢违、不能违、

不想违”的高压态势。

涵养“三个自觉”。《孟子·滕文公上》有言：“乡田同井，出入相友，守望相助，疾病相扶持，则百姓亲睦”，深刻道出了团结的力量。要通过系统地抓、科学地管、务实地干，推动形成人人关心安全生产、个个主动履行安全责任的良好氛围。首先是涵养“人民至上、生命至上”的政治自觉。将习近平总书记关于安全生产的重要论述、指示批示精神作为党委（党组）理论学习中心组学习“第一议题”，及时学研，充分发挥党委在安全管理工作中的领导作用。全面压实“三管三必须”（管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全）责任链条，坚定不移落实四个“优先”，即在改革发展中优先谋划安全、在人财物配置中优先保障安全、在选人用人绩效考核中优先评价安全、在生产基建管理中优先落实安全，形成齐抓共管、常抓常管的安全生态。其次是涵养“时时放心不下”的责任自觉。构建全面、系统且科学的制度体系，从安全生产责任的明确划分，到安全监督制度的严格执行，再到安全奖惩制度的有效落实，推动安全工作从“全员参与”向“全员履责”转变。再次是涵养“事事有着落”的行动自觉。以“管理强化年”为抓手，锚定“三提一降”（提升工作标准、执行力、工作效果，降低风险），充分发挥安委会、月度安全例会、周安全日活动等协同部署作用，深化落实“全员、全过程、全天候、全方位”管理要求，增加“下现场、到班组”安全督导力度和频次，强化管理穿透力、执行力、约束力。

“向善”，源于中华优秀传统文化的哲理智慧，凝于“以人为本”的情感纽带，融于“大安全”观的生动实践，其力量从未因社会变迁而褪色。当“向善”成为群体自觉，当尊重生命成为信仰，敬畏规则融入血脉、追求和谐化为行动，安全便不再是冰冷的指标，而是有温度的价值共鸣。“善”行如水，润企无声；厚积沉淀，必有回响。

（作者系中国华电湖南公司党委书记、执行董事）

多措并举，完善高职院校创业教育体系

雷梦微

以科学技术为核心，以知识、信息、数据等新生要素为支撑的新质生产力，正在推动产业转型升级与迭代发展。大力培养和吸纳具有新知识、高技术的创新创业人才，是推动新质生产力发展的重要支撑。高职院校主要培养对接产业发展的技术技能应用人才，加强高职院校学生创业能力培养，是当前的紧迫任务。

2024年12月，《湖南省大力支持大学生创业若干政策措施》发布，在政策、基金、孵化、导师、课程、典型、宣传等七个方面“上线”一批支持举措。高职院校必须深入贯彻落实“七个一”政策，推动创新创业教育的改革与发展，培养更多高素质技术技能人才，以满足区域经济社会发展需求。

强化创业教育理念，优化制度设计。高职院校不但要面向就业市场提升学生的就业竞争力，而且要培养学生运用所学技术技能开展创业的能力，将其视为高职院校人才培养的重要目标。建议加大高职院校创业教育经费投入，用于支持院校创业教育课程开发、师资培训、实践平台建设和学生创业项目资助。建议

教育主管部门进一步指导高职院校创业教育，包括人才培养目标制定、教学资源配置等方面。建议进一步常态化推动举办高职院校创业大赛、创业论坛、创业沙龙等活动，搭建学生创业交流展示平台。建议完善省级创业教育评估指标体系，定期开展评估，评估结果可与院校招生指标、财政拨款等挂钩。建议进一步引导省内主流媒体资源，广泛宣传高职院校学生创业成功案例和优秀创业导师事迹，树立创业榜样，激发学生创业热情。

完善课程体系，增强课程实用性。鼓励高职院校打破传统学科界限，构建以创业为导向的跨学科人才培养模式，设立创业菁英班、实验班，开展创业微教育等多样化教学。支持高职院校打造“创业+专业”的融合课程群，分层分类构建基础普及型、提高深化型和实战应用型课程体系。其中，基础普及型课程面向全体学生，通过线上线下混合教学，普及创业基础知识与理念；提高深化型课程针对有创业意向的学生，设置创业机会识别、商业模式设计等进阶课程；实战应用型课程则聚焦创业实践，

引入真实创业项目，让学生在实践中积累经验。同时成立由行业专家、企业高管和创业教育教师组成的课程内容更新小组，定期收集行业最新动态、创业成功案例和失败教训，融入课程教学，确保课程内容紧跟市场需求。鼓励教师编写具有本省特色、高职特点的创业教材，结合本地产业优势，开发有针对性的创业教学案例，建设高职教育创新创业数字资源平台。

打造多元师资队伍，提升教学水平。按照“走出去”与“引进来”相结合的原则，既注重校内教师培养，又加强校外导师引进。定期组织高职院校教师参加国内外高水平创业教育教师培训、学术研讨和企业挂职锻炼，提升教师创业教育实践能力和教学水平。在职称评定、绩效考核、表彰奖励等方面，可对从事创业教育的教师给予政策倾斜；探索将教师开发创新创业课程、指导学生参加创新创业竞赛获奖、创业成果转化落地等纳入教学成果奖评选指标体系，鼓励教师积极投身创业教育教学改革与研究。面向企业界、投资界、法律界等广泛招

募创业导师，建立高职院校创业校外导师库，打造一批“大学生创业指导工作室”，引导每位导师与一定数量的学生创业团队结对，提供“一对一”或“一对多”的创业指导服务。

整合实践教学资源，促进创业成果转化。坚持系统思维，将校内实验室、实训基地等资源整合打造为创业实践平台，加强与企业合作，建立校外实践基地，利用在线实践教学平台和虚拟仿真软件，丰富实践教学资源。同时适度加大对高职院校校内创业孵化基地的投入，完善场地设施、设备和服务功能。鼓励院校与企业合作共建校内创业实验室、创业工作坊等实践平台，开展创业项目研发、产品试制等活动。聚焦产业特色显著、创业者集聚、新业态消费场景丰富的街区以及环大学社区，建设特色创业街区（社区），强化上下游供需对接，促进相关产业快速集聚，打造开放、多元、可持续的创业孵化生态圈。做好再创业帮扶保障服务，加大对创业失败者的扶持力度，完善再创业指导和援助机制。

（作者单位：湖南大众传媒职业技术学院）

“减重经济”热背后的冷思考

阎柯

2025年，体重管理从个人健康选择跃升为国家战略。根据国家卫生健康委数据，目前我国18岁及以上居民超重率、肥胖率分别达到34.3%和16.4%，居民肥胖率呈上升趋势。另有研究预测，到2030年，归因于超重肥胖的医疗费用可能达4180亿元，约占全国医疗费用总额的21.5%。眼下正在实施的“体重管理年”三年行动，既是普及健康生活方式、强化慢性病防治工作的重要举措，也是推动健康消费升级、培育经济增长新动能的强劲引擎。

湖南是中部人口大省，体重管理正“火”。截至今年4月底，全省14个市州的203家医疗卫生机构均已开设体重管理门诊或肥胖防治门诊。这也意味着健康消费需求旺盛，“减重经济”迎来了发展风口。

发展“减重经济”，湖南有优势。一是产业基础雄厚。全省已建成26个大健康产业特色园区，长沙高新技术产业开发区、浏阳经济技术开发区、望城经济技术开发区3个园区入围2024年全国生物医药产业百强园区名单；拥有一批在生物医药、医疗器械、健康食品等领域具有较强竞争力的企业，如九典制药在生物医药研发领域成果丰硕，爱威科技专注于医疗器械制造，持续迭代AI键镜技术。二是科研资源丰富。众多医院、高校和科研机构汇聚，科研实

力强劲。如目前省内一些医院成立了由多个临床学科专家组成的体重管理多学科会诊团队（MDT）。三是中医药资源禀赋丰富。湖南中药资源品种多达4667种，居全国第4位，是我国8个中药材种植基地省份之一。省委、省政府将中药产业链列为全省20个工业新兴优势产业链之一，全省中医药全产业链年总产值超1500亿元。中医药凭借天然、温和、治本的特点，有望成为全民减肥战中不可或缺的“秘密武器”。

湖南在发展“减重经济”上优势不少，但也存在一些短板和不足。

区域发展不均衡。当前，湖南有发展“减重经济”基础的企业大多落户在长沙。围绕长株潭城市群，全省正着力打造集生物医药、康体健身、休闲疗养等为一体的健康产业圈。与此同时，湖北、湖南、湘西地区虽资源丰富，但“减重经济”发展迟缓。

科学干预体系尚未形成闭环。多数体重管理服务呈现出碎片化特征，仅聚焦于单一手段而非系统性解决方案，医疗与生活方式干预节现象明显。具体而言，医疗机构通常侧重药物干预或手术治疗等临床路径，而健身机构则主要提供运动方案设计与指导等行为干预方式。一些医院通过“多学科联合诊疗（MDT）”模式，展现了系统性干预的优势，但此类先进模

式在基层医疗机构的普及度严重不足，难以满足消费者对系统性、精准化和长效性健康管理的需求。

非理性减肥行为损害健康。在部分社交平台上，“7天瘦10斤”“网红减肥药测评”等话题浏览量动辄破亿，但其内容往往充斥着大量缺乏循证医学支持的极端减肥方法和药物使用经验分享，对公众形成严重误导。此外，针对处方药物如司美格鲁肽的认知偏差也日益凸显。尽管该药物有严格的适应症要求，但平台上海量用户讨论常忽略其处方属性和医疗门槛，甚至存在模糊用药指征、探讨非适应症使用或追求超出健康范围的“极致瘦身”现象。这些认知偏差和非理性减肥行为亟待纠偏。

中央经济工作会议在部署2025年重点任务时，把扩大国内需求摆在首位，强调“大力提振消费、提高投资效益，全方位扩大国内需求”。“减重经济”为扩大内需开启了一扇机会之窗。对于湖南来讲，应多维发力推动“减重经济”又好又快发展。

构建全域发展格局。围绕长株潭城市群，着力打造“减重经济”核心圈；充分发挥湖北、湖南、湘西的区位优势，推动“减重经济”差异化发展。坚持以人民为中心，聚焦健康医药生产、医疗卫生服务、健康器材制造、健康管理服

务、健康跨界融合等领域，围绕“医、养、管、食、游、动”全产业链要素，增加减重产品有效供给，优化健康服务。鼓励优质医疗机构、旅游服务机构和旅游休闲基地深度合作，积极建设国家中医药健康旅游示范区（基地）。依托丰富旅游资源 and 特色自然资源，实施“森林康养+”行动，推动康养旅居融合。围绕慢性病预防、运动康复、健康促进等，深入推动医体融合。

强化创新科技赋能。推动高校、科研机构和企业加强科学瘦身的基础研究和应用研究，加快科技成果转化应用，着力构建“产学研用”深度融合的创新链条。大力推广便携式智能穿戴设备及数字健康管理平台，提升“湖南省医养结合智能服务平台”功能层级，建设AI赋能的个性化体重风险评估与干预系统，打通“动态监测—风险预警—精准干预”健康管理闭环。

优化产业发展环境。建立行业标准体系，要求代餐产品标注“必需氨基酸构成比”。严格减肥产品监管，建立减肥药械“红黑榜”制度。开展“健康湖南—科学体重管理”全民行动，通过短视频、社区讲座等形式普及知识，全面提升公众科学认知率。

（作者单位：湖南省肿瘤医院）

教师评价是促进教师发展和高校内涵式发展的指挥棒，深化教师评价改革是新时代教育评价改革的重点任务。为此，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，教育部出台了《关于深化高校教师考核评价制度改革指导意见》等一系列文件。高校应遵循新时代高等教育发展规律，深入学习贯彻习近平总书记重要讲话讲话精神，落实相关文件要求，构建科学、合理的教师评价体系，助推教育强国建设。

价值引领：激活教师发展内生动力。近年来，一些高校出现了重科研、轻教学倾向，评价标准偏向科研，优质资源流向科研，教师精力趋向科研，导致教师圈里一定程度上存在“科研受追捧，教学被冷落”现象。这种重显性成果、看眼前效益的评价体系，往往满足了教师追求即时和短期利益的需求，而忽略了教师个体对自我价值实现的深层次需求，更可能破坏高校教学科研并重的优良生态，造成教书育人主责主业旁落。

破解这一问题，需要回归教育“为党育人、为国育才”的初心，构建教师“内生发展”评价体系，强调并充分发挥教师主体性、自主性和创造性，促进教师不断提高教学水平，培养德智体劳全面全面发展的社会主义建设者和接班人，从而助推自我价值实现。首先，在评价目标上，不应过分追求短期量化指标，而应切实关心高校教师的品德修养、能力培养和发展潜力等内在要素。其次，在评价理念上，注重教师职业认同、专业自主性等内容，强调教师作为“发展主体”的能动性，激励教师根据自身特质制定发展路径。再者，应遵循教育工作规律，合理确定评价周期，引导教师潜心治学、用心育人。

生态优化：完善多元协同评价体系。当前，高校教师评价体系在多元协同机制建设方面仍存在结构性短板。具体表现为：一是参与主体较为单一，协同效能不足。现有评价团队以校内行政人员和专家为主，其他利益相关者（如学生、公众、行业企业）参与度较低，第三方评价机构权威性欠缺，行业导师、校友等群体在评价体系中的角色尚未制度化。

二是虽建立了以“同行评同行、内行评内行”为基础的业内评价机制，但评价质量有待提升。如同行评议存在学科壁垒与信息不对称问题，制约了评价专业性。三是反馈机制有待完善，未有效形成“诊断—改进—提升”的闭环。一些高校仅将评价结果用于奖惩（如职称晋升、绩效分配），缺乏对教师的个性化职业发展指导。

多元协同评价体系强调用“互动式参与”方式破解“形式化参与”问题，旨在通过多方参与、深度互动等促进教师成长。应着力挖掘各评价主体在不同领域的优势，助力教师在互动式评价中实现发展。例如：发挥同行评评的专业作用，指导教师改进教学；发挥学术评价的主导作用，推动教师科研进步；发挥社会组织和公众的重要作用，促进教师提升社会服务能力；构建以教师发展为核心、多方协同共生的评价生态，实现教师专业发展、教学质量提升。

范式创新：建立分类评价模式。当前，高校教学评价主要是统计教师为本科生、研究生授课的教学工作量（学时数），科研（含教研）评价主要为统计科研成果，包括论文、专利、成果转化和获奖项目等，而关于社会贡献及人才培养情况的内容较少。近年来，评价体系中增加了师德师风评价，但只要不发生违规违纪现象，基本都是合格等次，难以全面体现教师思想道德水平和文明程度。

高校应结合不同学院的学科特色和教师专长，进一步优化岗位分类评价办法。具体而言：对于以教学为主的教师，关注其教学活动的效果评价；对于以科研为主的教师，强化科研成果的质量评价；对于有社会服务专长的教师，突出社会服务的实效评价。总体而言，应根据教师的兴趣、优势和不同时间段的各项工作任务、工作重点，统筹安排、动态调整评价指标的权重，从而实现分类分时评价，最终形成“学科适配、动态适配、人岗相适”的分类评价范式，实现既尊重学科差异与教师专长、又强化服务国家与地方发展使命担当的目标。

通过价值引领重塑教师发展坐标，能够引导教师从“短期绩效追逐”转向寻求“终身价值实现”；通过多元协同构建评价生态，既彰显学术共同体的专业权威，又强化多维度的动态平衡；通过推行分类动态调整的评价模式，促进教师队伍的个性化和多样化发展。高校教师评价改革本质上是对教育规律的回归，旨在构建“师德引领、质量为本、创新赋能、协同发展”的新生态，使教师评价既是“指挥棒”又是“助推器”，为落实立德树人根本任务、服务教育强国建设提供持久动力。

（作者分别系湖南文理学院党委委员、副校长；湖南文理学院教师发展中心副主任。本文为湖南省2023年深化新时代教育评价改革试点项目“深化地方高校人才分类评价改革探索与实践”阶段性成果）

以教育评价改革驱动高校内涵式高质量发展

晏昱 李永平

学习