数智化背景下高校安全稳定长效机制构建研究

大数据、人工智能、物联网、云计算等数智技术深度融合，深刻改变了社会运行与组织治理模式。传统以人防、物防为主的静态被动管理模式，已无法应对校园风险复杂化、动态化、隐蔽化的发展趋势。将数智化思维与技术融入高校安全稳定工作，既是应对复杂安全形势的必然选择，也是推进高校治理体系和治理能力现代化的战略举措。本文立足数智化时代特征，探索适配现代大学治理体系的高校安全稳定长效机制，分析数智技术带来的机遇与挑战，构建“一个中心、两大体系、三层防护、四项保障”的核心框架，并从理念、技术、制度、文化四维明确构建路径，为高校安全治理现代化提供理论支撑与实践方向。

数智化为高校安全稳定工作带来的机遇与挑战

数智化是一把“双刃剑”，既为高校安全工作注入动能，也催生新风险，辩证认知是构建长效机制的前提。

数智技术带来的新机遇。第一，提升风险感知精准度与前瞻性。依托校园物联网传感器、视频监控、网络日志、一卡通数据等，实时采集校园人、事、地、物、组织的多维动态信息。借助大数据与人工智能算法，识别异常模式、捕捉风险苗头，实现消防安全、交通安全、心理危机、群体事件、网络安全等场景的早期预警，推动安全工作从“事后救火”转向“事前防控”。第二，增强事件处置协同性与高效性。基于云计算与统一通信平台，搭建“平战结合”应急指挥系统。常态下实现安全信息跨部门共享与会商；突发事件时一键启动预案，快速联动安保、学工、后勤、宣传、医疗等力量，实现指令精准下达、资源优化调度、现场实时可视，大幅提升应急处置效率与协同水平。第三，赋能决策管理科学化与精细化。数智技术实现安全工作量化评估与趋势预测，通过安全数据驾驶舱与决策支持系统，精准定位薄弱环节，科学配置安保资源、制定针对性管理策略，推动安全管理从“模糊经验型”向“精准数据型”转变。第四，拓展安全教育广度与深度。利用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）技术模拟火灾、地震、暴恐等极端场景，开展沉浸式安全实训，提升师生应急避险能力；借助智慧学习平台，实现安全知识个性化推送与精准化考核，让安全教育更生动、高效。

数智化进程中的新挑战。第一，数据安全与隐私保护伦理困境。全方位数据采集涉及师生个体信息，数据边界界定、存储安全、使用权限规范成为严峻的伦理与法律挑战。信息泄露与滥用易引发师生隐私担忧，甚至成为新的不稳定诱因。第二，技术依赖与数字鸿沟风险。过度依赖技术会弱化安保人员主观能动性与传统安防技能，系统故障、网络攻击、技术误判易引发安全漏洞；同时，不同群体师生的技术应用能力差异形成“数字鸿沟”，影响安全管理公平性与有效性。第三，技术与治理需求脱节。若技术应用脱离高校安全治理流程、组织架构与规章制度，仅停留在技术展示层面，则难以发挥实际价值。实现业务流程再造与技术创新深度融合，是机制构建的核心难点。第四，新型网络安全威胁加剧。校园网络高度开放，易遭受数据篡改、系统瘫痪、网络诈骗、信息窃密等攻击，网络安全成为高校总体安全中关键且脆弱的环节。

数智化背景下高校安全稳定长效机制框架构建

针对机遇与挑战，构建“一个中心、两大体系、三层防护、四项保障”的长效机制，实现全要素、全流程、全天候智慧安防与稳定保障。

一个中心：校园安全智能指挥中心。该中心是机制的“大脑”与中枢，是集数据汇聚、智能分析、指挥调度、决策支持于一体的实体化平台。功能上，接入全校安防、消防、交通、网络、舆情、后勤等安全数据，运行预警模型研判全域安全态势；突发事件中统筹资源应急处置，定期生成安全评估报告支撑学校决策。技术上，依托大数据、人工智能、GIS、融合通信平台，实现数据互联互通与智能应用。

两大体系：全域感知体系与协同共治体系。第一，全域感知体系。作为机制的“神经末梢”，通过物联、视频、网络、人工上报等渠道，构建空天地一体化感知网络。物联感知覆盖智能门禁、烟感报警、实验室环境监测等；网络感知包含流量监测、舆情爬取、安全威胁检测；人工上报依托师生移动端APP、小程序实现隐患反馈。第二，协同共治体系。作为机制的“四肢躯干”，打破部门壁垒，形成“党委领导、党政同责、部门联动、校院协同、师生参与”的工作格局。纵向建立学校、学院、班级三级责任体系；横向实现安保、学工、信息等部门常态化联动；对外加强与属地公安、消防、网信等单位协作，形成校地合力。

三层防护：事前、事中、事后全流程防护。第一，事前预警防护层。核心是风险识别与预警，依托智能指挥中心分析感知数据，搭建心理危机、消防隐患、网络攻击等场景预警模型，触发阈值后自动推送预警信息，启动前置干预。第二，事中处置防护层。核心是快速响应与协同处置，指挥中心统筹调度资源，通过预案匹配、现场回传、一键指令等功能，支撑科学决策，高效控制事态、减少损失。第三，事后恢复防护层。核心是评估学习与系统恢复，复盘处置流程优化预案，修复受损设施与系统，开展师生心理疏导，归档分析数据提升后续防控能力。

四项保障：技术、制度、队伍、文化支撑。第一，技术保障。持续投入建设先进可靠的技术平台，迭代更新技术；强化网络安全防护，规范数据全生命周期管理，保护师生隐私。第二，制度保障。健全数据安全、风险预警、应急处置、设施运维等规章制度，让各项工作有章可循。第三，队伍保障。打造安全管理与信息技术复合型队伍，加强现有人员数智技能培训，引进专业人才，明确岗位职责与考核激励机制。第四，文化保障。培育数智化校园安全文化，提升师生数据安全与自我保护意识，鼓励师生参与隐患上报，营造“安全人人有责”的氛围。

高校安全稳定长效机制构建路径与策略

构建长效机制是系统工程，需统筹规划、分步实施、持续优化。

第一，理念重塑：从技术工具观转向治理革命观。管理者需转变思想，认识到数智化不是技术叠加，而是安全治理理念、模式、手段的系统性变革。树立“整体智治”理念，从学校战略高度顶层设计，避免重硬件轻软件、重建设轻应用、重技术轻管理。

第二，技术赋能：夯实数据底座，强化智能应用。打通数据孤岛，制定统一数据标准与接口规范，整合各业务系统数据，构建校园安全主题数据库。聚焦心理危机预警、实验室安全监管核心场景，开发实用智能分析模型，以小切口实现大效益，逐步拓展应用范围。坚持安全系统与网络防护同步规划、建设、运行，建立常态化安全检测与应急响应机制。

第三，制度完善：优化组织流程，健全标准规范。优化组织架构，设立实体化安全稳定综合治理办公室，强化保卫处协调职能，与智能指挥中心深度融合。以具体安全事件为导向，重构跨部门工作流程并固化至信息系统，保障线上线下协同高效。修订校内规章制度，明确数智化环境下各方权责，规范数据采集、使用、共享流程，筑牢法治保障。

第四，文化培育：提升数字素养，营造共治氛围。针对管理干部、安保人员、师生开展分层分类数智技能与安全意识培训，缩小数字鸿沟。通过讲座、新媒体等普及数据安全与隐私保护知识，培育数据安全伦理。完善隐患上报“吹哨人”制度，建立反馈激励机制，激发师生主人翁意识，凝聚维稳内生动力。

数智化浪潮下，高校安全稳定工作迎来历史性变革，挑战与机遇并存。构建数智化长效机制是战略性工程，高校需突破传统路径依赖，从理念、技术、制度、文化多维系统性重塑，打造以智能指挥中心为核心、全域感知与协同共治为支撑、三层防护全流程覆盖、四项保障坚实有力的现代化治理体系。唯有如此，高校才能把握数智变革机遇，筑牢校园安全防线，为落实立德树人根本任务、助力教育强国建设提供安全保障。

（张子龙，天津商业大学）

新时代事业单位政工工作与基层治理现代化的协同路径研究

基层治理是国家治理的基石，直接关系到社会和谐、百姓安稳，因此事业单位作为基层服务管理的重要载体，其履职情况对治理现代化有直接而重大的影响。政工工作是事业单位党建的基础，有明确的职能定位：既是思想政治建设的抓手，也是联系群众、服务群众的具体途径。与此同时，新时代基层治理面临新的挑战，传统政工与治理脱节问题突出，政策落实难、群众认同度低诸种问题由此滋生。故而以政工赋能治理、以治理锤炼政工，是事业单位履行使命、完善基层治理格局、推进国家治理现代化最实在、最紧迫的行动。

新时代事业单位政工工作与基层治理现代化协同发展核心价值意蕴

事业单位政工工作与基层治理现代化是一个有机整体，协同融合兼具多重价值，是破解难题、夯实根基的重要一环。

二者深度协同，有助于筑牢基层治理政治根基，将政工政治引领贯穿治理全链条，确保工作不偏航。可破解履职割裂难题，打破壁垒，整合资源，形成一体化工作格局，解决各自为政、效能弱化问题。能凝聚干群思想共识，事业单位政工工作精准对接群众诉求，化解矛盾，强化动员，激发群众自治共治活力。还能以基层治理实践锤炼干部实操能力，将治理一线作为干部淬炼阵地，打造政治过硬、能力突出的专业化队伍，为基层治理现代化筑牢人才根基。

新时代事业单位政工工作与基层治理现代化协同发展可落地核心实施措施

健全党建引领协同组织架构，压实双向协同履职主体责任。坚持党建引领核心原则，搭建党委统一领导、政工部门牵头统筹、事业单位业务科室联动、基层治理专班落实的多级协同组织体系，切实破解组织领导偏弱、权责划分不清、工作衔接不顺等突出问题。压实事业单位党组织主体责任，将政工与基层治理协同工作纳入年度重点议事范畴，定期召开专题研判会，研判工作堵点、思想动态和阶段性重点任务，杜绝工作部署流于形式。细化政工部门与基层治理专班权责清单，明确双方履职分工，实现各司其职、协同发力。落实班子成员分片包联责任制，统筹分管政工与治理工作同步推进。

构建双向融合常态化工作衔接机制，推动政工与治理工作同频同步。建立常态化会商研判工作机制，固化月度工作对接、季度成效研判、年度总结部署的常态化制度安排。政工部门与基层治理专班常态化互通工作动态、共享核心数据，对照基层治理思想疏导需求和政工工作基层实践短板，协同研讨整改举措、统筹提质增效。健全工作嵌入融合机制，将政工工作全方位嵌入基层治理决策、执行、监管、反馈全流程，在治理工作事前、事中、事后同步开展思想动员、矛盾疏导与成效复盘工作。完善民意诉求双向反馈闭环机制，整合政工信访接待与基层民意收集双渠道，政工部门负责群众思想情绪疏导，治理专班抓实实质问题整改，实现问题化解与思想安抚同步落地、双向见效。

以搞好各项核心工作的深度融合为突破口，就基层治理的重点予以集中用力。以事业单位公共服务、民生保障、基层管理诸种职能为根本切入点，让政工工作紧贴基层治理实际，主动摒弃形式化的思想教育，把治理痛点找准、厘清，因此能常态化、有计划地开展靶向化理论宣讲，结合干部履职、群众认知的特点，系统、扎实地讲解治理政策、民生举措及有关规范，切实夯实基层治理的思想根基。更难得的是把政工矛盾调解与基层信访维稳深度融合，政工人员下沉基层网格排查矛盾隐患，以柔性思想疏导方式就地化解纠纷，从源头上减少信访问题、主动维护基层稳定。与此形成极好呼应的是，又以政工工作为契机，常态化、制度化地开展纪律及作风警示教育，靶向整治干部履职不作为、服务效能低等突出问题，倒逼干部转作风、提效能，最终切实提高基层治理综合服务质效。

以数字技术赋能协同创新的方式切实提高协同治理科学化、智能化的水平。顺应数字治理趋势，主动、有计划地建设政工与基层治理协同数字化平台，由此打破部门信息壁垒，让各类数据真正互联互通、实时共享、彼此研判，又统筹整合现有各类数字化系统，统一数据标准，汇总核心数据，切实为科学决策提供有力支撑。同时创新数字化政工模式，借助新媒体及线上网格开展各项工作，扩大覆盖面，及时、充分地推送工作动态、服务进展，拉近干群距离。更重要的是健全信息安全管理制度，规范全流程管控，严守保密隐私底线，让工作安全有序运行。

打造专业化复合型政工治理队伍，夯实协同履职人才能力支撑。立足协同履职实际需要，建立政工干部与基层治理干部双向培育、双向挂职、双向交流常态化机制，补齐政工干部治理实务不熟、治理干部思想工作薄弱的履职短板。常态化开展双向专题培训，针对性提升政工干部基层治理业务、群众沟通与矛盾化解能力，强化治理干部政治理论素养与政工疏导基础技能，锻造复合型工作队伍。完善基层一线实践锻炼制度，推动政工干部下沉治理网格做实群众服务和矛盾化解，组织治理干部参与思想教育、政策宣讲等政工工作，促进两类干部互学互促、能力互补。同步健全干部正向激励和关怀帮扶机制，常态化开展谈心谈话与心理疏导，缓解基层履职工作压力。

要健全闭环式考核考评监督体系，方能保证协同工作长久、有力地落到实处。建立协同考核评价机制，有计划、有层次地做到量化规范，权责分明，奖惩分明，把政工与基层治理协同成效正式、自然地纳入单位绩效、党建及干部个人年度考核之中，合理提高其考核权重，避免流于形式。继而从六大维度细化量化考核指标，把过程与实效、内部与群众评价都予以充分考虑，考核结果客观准确。更重要的是将考核结果与干部评优晋升、绩效分配、岗位调整直接挂钩，明确奖惩导向。最后配套建立常态化督导整改闭环机制，抽调专门队伍实地督查，对排查问题台账化销号管理，以督导整改倒逼协同工作常态长效、抓出实绩。

新时代基层治理现代化是推进国家治理现代化的基础工程，事业单位政工工作是党的建设和基层履职的核心。二者协同融合是必然选择。当前基层治理的新形势对二者提出更高要求，需打破壁垒、健全架构、完善机制、深化融合、数字赋能、建强队伍、压实责任，推动政工工作贴合基层需求。

（张树盛，天津市滨海新区招生考试中心）

革命老区红色文化资源的数字化保护机制构建

红色文化遗存是革命老区精神传承的物质根基，其实体保存正面临自然损耗与设施不足的双重难题，常规保护方式已难以适应新时代传播的具体要求。数字技术为红色文化遗存的长期保存提供了技术支持，但由于缺少统一的标注标准、协作平台和持续维护机制，数字资源开发呈现出零散化的显著特征。为此，需要从采集标准、共建共享、维护保障这三个维度构建体系化保护框架，推动红色文化遗存数字化工作朝着规范化、可持续发展的方向迈进。

革命老区红色文化资源数字采集环节的元数据标引规范机制

第一，多元载体类型的元数据著录标准制定。革命老区红色文化资源表现形式多种多样，涵盖档案资料、实物藏品、口述史料和遗迹场所等内容，这些资源在数字化进程中由于类型不同，需要采用差异化的技术方案和描述规范。档案资料要详细记录纸张类型、装订方式及文字保存状况，实物藏品应标注尺寸大小、材质构成还有保存完整度，口述史料需明确讲述者身份、采集时间及语言特点，遗迹场所则要采集地理位置、建筑特征及环境变化情况。为解决此问题，迫切需要构建分类编目标准，统一核心字段的定义与数据标准，细化责任方、时间节点、空间位置、主题标签等元数据描述。建立分层级索引结构和标准化术语体系，以此确保跨机构数据的互通共享与有效关联，减少资源重复建设的现象。

第二，数字采集过程的质量校验与互操作保障。数字对象生成环节的质量控制会直接影响后续共享与保存可行性，所以要在采集端构建全流程检验机制。影像采集要明确分辨率最低要求及色彩还原能力标准，三维扫描需规范点云密度与纹理映射精度，音频录制应制定采样率与声道配置规范。采集完成之后必须进行元数据完整性审核，以此确保数字对象包含完整背景信息及技术参数文档。通过制定跨机构元数据交换标准，统一数据封装格式与接口规范，让博物馆、档案馆、文化馆等不同系统产生的数字资源能在汇聚节点实现无损迁移与语义匹配，为后续数据共享、长期存储及高效检索提供结构化保障。在机制实施的整个过程当中需要设置定期核查流程，针对前期所收录的数字资料开展技术状态追溯检查工作，及时补充那些尚未填写的条目并且替换掉过时的格式标准，以此避免因为前端规范更新不及时而造成新的数据隔离现象。

革命老区红色文化资源数字化保护的多主体协同共享机制

第一，各类国有馆舍馆藏资源的数字化移交标准。为了推进国有馆舍馆藏资源的数字化移交工作，需要构建一套分类分级的标准体系，以此打破博物馆、档案馆与文化馆因业务传统不同所造成的数据格式壁垒。针对不同类型的载体，应该制定出相应的技术规范，比如纸质文献要明确分辨率与色彩标准，实物藏品要统一多角度影像拍摄的光照条件，音像资料则要限定编码格式和采样率。在移交过程中需要配套元数据关联规则与存储结构规范，明确数据包组织方式、校验机制以及长期保存格式，从而确保各馆舍异构系统产生的数字资源在汇聚节点实现无损迁移与语义对齐，避免因标准缺失而导致的重复数字化与资源碎片化问题。

第二，革命旧址三维建模的跨平台渲染适配机制。革命旧址进行三维建模时要协调好数据精度和终端性能之间的平衡，并且构建跨平台渲染适配方案。借助激光扫描和倾斜摄影技术采集高密度点云及纹理数据，结合实际应用需求开展LOD分层优化工作，Web端重点关注轻量化网格和压缩纹理来提升加载效率，沉浸式展示端则保留高精度几何细节和光影效果。统一模型坐标系、材质贴图标准以及交互接口规范，确保同一数字旧址在PC端、移动设备和VR平台上呈现出一致的视觉尺度和空间关系。规避因渲染技术差异导致的信息失真问题，维护红色文化空间叙事的完整性。

第三，民间收藏力量参与数字建设的资质审核规程。民间收藏力量在参与数字化建设之前，必须建立起资质审查制度，以此来规避藏品来源争议以及数据质量问题。审查范围涵盖藏品真伪判断、所有权证明文件以及流转历史完整性，要经过专家小组与文献资料互相验证之后才可确认其入库资格。审核通过之后，必须遵循统一的数字化标准，对影像采集精度、色彩处理规范及元数据著录深度进行统一要求，以此保障民间数字资源和公共机构数据在同一平台上的兼容性与互操作性。应该设立动态审查与淘汰机制，对权属发生变动或者存在争议的藏品进行标识并隔离处理，进而确保红色文化数字资源库的权威性与可信度。

革命老区红色文化资源数字化成果的长效运维法规保障机制

第一，数字资源全生命周期的迭代更新管理规程。红色文化数字资源正面临存储设备老化和技术环境变革双重挑战，迫切需要构建贯穿数据生成到淘汰全流程动态管理规范。该规范要规定数字对象技术元数据采集规范，对图片音频视频及三维模型等资源开展常态化格式状态监测，一旦源格式存在过时风险就启动格式转换流程，以此保障资源的持续可访问性。同时推行版本控制方案保留初始采集与迁移后数据谱系关联，规避多次转换引发的信息失真问题。存储体系应部署异地容灾与冗余校验功能，配合周期性完整性校验定位修复数据损坏问题，确保红色文化数字资源在技术发展中持续可用。

第二，红色文化数字版权的权属认定使用规范。红色文化数字资源的权属关系特别复杂，其中涉及国有资产、集体传承与私人捐赠相互交织，目前急需建立规范来明确权属、避免出现争议。规范要明确藏品所有权、数字化成果著作权及邻接权的具体归属，针对历史遗留的权属模糊问题实施专项登记与公示，并且通过协议来界定各方所拥有的权利。在使用的时候要区分公益传播和商业开发这两种情况，公益场景可以开放获取相关资源，商业场景则需要分级授权并合理分配收益。需要设定侵权认定标准和相应的救济措施，对超范围使用、篡改传播等行为追究责任，以此确保资源在合规框架下实现社会价值转化。

第三，数字化保护资金专项审计绩效评估机制。数字化红色文化资源保护需要持续资金保障，要靠专项审计和绩效评估优化资金使用效率。把资源采集、平台运维和版权管理纳入统一预算，实行专账管理并全程记录，由第三方审计保障资金使用合规。绩效评估采用量化指标，涵盖资源增量、共享频率和格式迁移成功率，计算资源建设成本与长期保存效益。审计结果会影响后续预算，对资金闲置、低效使用或违规行为进行追责整改，形成预算、监控和反馈的管理闭环。

革命老区红色文化资源数字化保护工作要兼顾技术规范、多方合作和制度建设这三个层面。元数据标准能为数据整合提供统一的框架，多元主体协作机制可实现公共场馆、革命遗址和私人藏品的资源互通，可持续运营体系会通过版权归属界定、持续更新管理及专项财务监督来保障数字成果的长期价值。这三项机制彼此衔接且形成递进关系，共同构建起从资源采集、共享传播到维护更新的完整保护链条，为红色文化的代际延续和规范开发奠定制度基础。

【杨晨佳，安徽金寨干部学院（中共金寨县委党校）】

高质量思政引领国企高质量发展

在深化改革和转型升级的背景下，思政工作由传统的宣传教育形式转向价值引领、文化浸润、治理嵌入的多元形态，高质量思政工作的重点特征是将价值理念转化为制度规范，把精神力量转化为实践动能。探析高质量思政引领国企高质量发展的途径，需立足企业实际，注重治理改良、队伍建设及机制精进，打造系统化、常态化的工作格局。

价值引领为企业高质量发展注入精神动能

第一，凝聚共识合力。企业谋求长远的发展，发展愿景需变成全员共同的价值追求，思政工作借助搭建多层次的沟通平台，把经营目标和改革举措传到了基层一线，在管理者与职工间建立意义联结，这种共识建构凭借场景化的解读及互动式的交流，让企业使命变为职工的职业认同，转化为岗位实践中的自觉行动，形成目标同向、责任共担的协作格局。

第二，激发内生动力。职工队伍的精气神直接关乎企业的运行效能，高质量的思政工作注重职业发展和人文关怀，凭借精进诉求的表达及反馈机制，让职工感受到组织的温度及发展预期，当个体的成长通道与企业的战略方向形成共振，劳动价值得到全面的尊重和体现，职工便会主动提升技能水平、主动加入到创新创效中去。这种由内而外的主动性，构成了企业提质增效的源头活水。

机制创新推动思政工作与生产经营深度融合

把思政优势转化为发展优势，关键在于建立常态化的融入机制，形成与经营管理的同频共振。

第一，嵌入治理流程。企业治理需要思政工作发挥实效，必须突破活动化、碎片化的传统模式，融入企业的制度体系，在重大的经营决策以及改革方案的制定等关键环节，建立价值评估程序，考量是否符合企业的发展方向、是否顾及各方的利益、是否有利于队伍的稳定等因素。将思政的要求转化为可操作的议事规则及决策标准，让它变成治理流程的有机组成，保证企业的发展始终沿着正确的轨道运行。

第二，建强工作队伍。思政工作的质量保障取决于执行者的专业素养，需要选拔不光熟悉经营管理又善于沟通带领的复合型人才，借助专题培训及实践锻炼，增强政策把握、心理疏导及危机解决能力，同时建立思政工作者与业务骨干的双向交流机制，让思政人员深入一线了解生产经营的实际，让业务人员通过思政工作增强价值认同，打造一支懂业务、会管理、善做人的工作队伍。

从战略全局观点审视，高质量思政引领国企高质量发展是一项需要久久为功的系统工程，借助治理嵌入、队伍建设及机制精进，把价值理念转化为干部职工的自觉行动，把精神力量转化为助推发展的实际效能。当思政工作真正变成企业治理的隐性基础设施，融入日常、抓在经常，国企高质量发展就获得了最深层、最持久的精神支撑和动力源泉。

（王伦，天津港联盟国际集装箱码头有限公司）