

红色家风培育大学生家国情怀的内在逻辑与实践路径研究

喀什大学 李经纬

“红色资源是我们党艰辛而辉煌奋斗历程的见证，是最宝贵的精神财富。”红色家风作为红色资源的家庭化呈现，蕴含集体主义价值与家国同构精神。党的十八大以来，传承红色家风成为新时代文化建设的重要任务，其承载的理想信念与大学生家国情怀培育需求高度契合。但在多元文化冲击与复杂价值取向影响下，部分大学生出现家国意识弱化、责任担当缺失等问题。分析红色家风培育家国情怀的内在逻辑，构建实践路径，既是赓续红色基因、增强文化自信的时代所需，也是落实立德树人根本任务、培育时代新人的关键。

一、红色家风培育大学生家国情怀的内在逻辑

红色家风培育大学生家国情怀的内在逻辑，植根于马克思主义集体主义价值观与中国传统家国同构理念的深度融合。其通过代际传承的家庭叙事，将革命理想信念转化为具象化的价值符号，在情感共鸣与认知建构中，实现红色文化基因从历史记忆向当代大学生精神品格的创造性转化。

（一）价值导向的一致性

“千家万户都好，国家才能好，民族才能好。”红色家风与大学生家国情怀培育在价值导向上存在深层关系。从精神内核来看，红色家风承载着中国共产党人以马克思主义为指导，在革命、建设与改革实践中形成的理想信念、使命担当与奉献精神，其核心要义如爱党爱国、艰苦奋斗、为民服务等，与家国情怀中“天下兴亡，匹夫有责”的责任意识、“苟利国家生死以”的牺牲精神高度契合。在价值目标层面，红色家风致力于塑造具有坚定政治立场、高尚道德情操和强烈社会责任感

的个体，而大学生家国情怀培育旨在培养堪当民族复兴重任的时代新人，二者均指向个体价值与社会价值、国家利益的有机统一。从价值实现路径分析，红色家风通过代际传承、家庭教化的方式，将红色基因融入日常生活实践。大学生家国情怀培育则依托思政教育、社会实践等载体，引导青年学子在认知、情感与行动层面深化对国家、民族的认同。这种价值导向的一致性，为以红色家风为载体培育大学生家国情怀提供了坚实的理论基础与实践可能。

（二）情感培育的相通性

红色家风与大学生家国情怀培育在情感培育层面存在深刻的内在相关性。从情感生成机制来看，红色家风蕴含的革命先辈对国家民族的深沉眷恋、对理想信念的执着坚守，通过家庭叙事、言传身教等方式形成情感记忆，与大学生在成长过程中对国家历史文化、民族精神的认知体验相呼应，共同构建起情感共鸣的基础。在情感特质维度，红色家风所传递的爱党爱国之情、血脉相连的家族亲情，与家国情怀中“家是

二、红色家风培育大学生家国情怀的现存问题

在社会转型、教育现代化与数字技术革命的多维交织下，红色家风培育大学生家国情怀的实践面临系统性挑战，具体表现为代际传递弱化、教育方式单一、价值认同较低与时代适应性不足四个方面。

其一，代际传递弱化。社会转型和文化变迁下，红色家风代际传递面临危机。家庭是文化传承的基础单元，其效能直接影响红色基因存续。工业化、城市化和快节奏生活压缩了文化传承空间，传统传递模式衰微。红色家风代际传递是情感记忆与价值认知的再生生产过程。年轻家长因对红色家风认知碎片化，缺乏对核心价值的深度理解，难以发挥“文化中介”作用，导致红色家风无法有效转化为子代的精神资源。这种弱化动摇了红色文化传承的家庭根基，可能导致青年群体红色基因认知断层，红色家风培育面临问题。

其二，教育方式单一。在教育现代化转型背景下，红色家风教育存在形式化和教条化问题。部分高校仍将红色家风教育简化为革命历史事件的复述和理论输出，未与新时代青年需求结合，导致教育内容与现实生活脱节，缺乏情感共鸣和实践指导。根据建构主义学习理论，知识的内化需通过情境化、具身化的认知建构过程，但当前教育方式仍深陷“填鸭式”教学窠臼，过度依赖课堂讲授、文件传达等传统形式，未有效利用VR数字技术等多种方法激发学生主动性。这种教育方式削弱了教育吸引力和感染力，影响了教育内容向学生价值认

同和行为自觉的有效转化，导致红色家风培育存在“入眼不入心”的问题。

其三，价值认同较低。在经济深化与社会转型加速的时代背景下，红色家风培育面临价值认同问题，突出表现为功利化取向对红色精神内核的消解和大学生群体认知与行为的二元割裂。功利化倾向削弱了红色精神，大学生在追求短期利益时与红色家风倡导的集体主义和奉献精神产生冲突。物质利益的追求使红色家风的核心价值被边缘化，其教育影响力减弱。尽管大学生在认知上理解红色家风的重要性，但在行为上难以实践这些价值。这种知行脱节反映了社会现实与学校教育之间的差距，以及青年价值认同体系构建的复杂性。

其四，时代适应性不足。在数字化与全球化深度交融的今天，红色家风教育遭遇传统叙事与现代生活脱节、网络信息环境冲击的双重挑战。传统红色叙事多以革命历史的宏大话语与英雄事迹为主，其严肃厚重的表达范式与当代青年追求个性化、生活化的认知偏好形成鲜明对比，致使红色文化符号在青年群体中产生时空疏离感。由于未能将红色家风精神内核与现代生活场景、个体成长需求相衔接，难以激发青年的情感共鸣与价值认同。网络信息环境的复杂性进一步加剧了红色家风教育的适应性问题。社交媒体时代，多元价值观念与历史虚无主义言论快速传播，干扰青年价值判断。红色家风在碎片化、娱乐化的信息洪流中，面临被解构、误读的风险，严重影响红色家风在新时代的价值引领功能。

三、红色家风培育大学生家国情怀的实践路径

在民族复兴征程中，红色家风作为家国同构的文化载体，是培育大学生家国情怀的重要资源。然而，当前红色家风育人实践面临多元价值观冲击、教育体系跨学科整合不足、实践场域缺失等问题。应通过构建家庭、学校、社会与个体协同的育人体系来推动红色家风内化为大学生精神品格。

（一）强化家庭教育主体责任，筑牢家国情怀根基

“不论时代发生多大变化，不论生活格局发生多大变化，我们都要重视家庭建设”。家庭作为红色家风传承的核心场域，承载着情感浸润与代际文化再生产的关键功能。新时代背景下，需从氛围营造与实践创新双向发力，激活家庭教育的育人效能。其一，家长应主动构建红色文化浸润场景，通过口述革命先辈事迹、共读红色家书等叙事方式，将红色精神融入日常生活；依托家庭会议、节庆仪式等载体，将抽象的家国情怀转化为具象化的价值传递场景，实现家庭伦理与家国同构的深度融合。其二，注重知行合一的实践教育，通过组织走访革命老区、聆听老红军故事等沉浸式活动，引导大学生在历史场景中感受革命精神，将对家庭的情感认同升华为对国家和民族的责任担当，推动红色家风内化为价值准则与行为自觉。

（二）深化学校教学体系融合，增强实践育人能力

高校需以课程创新与实践拓展

为抓手，构建系统化、立体化的红色家风教育体系。在课程建设方面，整合思想政治理论课、历史学、艺术学等多学科资源，打造“红色家风与家国情怀”专题课程，通过“理论阐释—历史溯源—艺术表达”的跨学科教学模式，增强教育的理论深度与感染力。例如，以思政课钱学森“学成必归”的家国情操、历史课陈望道翻译《共产党宣言》的信仰故事为教学案例，实现红色文化的具象化传递。在实践育人层面，可以开展“红色家风寻访”“社区志愿服务”等主题实践活动，同时依托校园文化节、红色社团等载体，营造沉浸式文化氛围，推动学生在参与中深化价值认同。

（三）优化社会环境建设，形成多元传播合力

社会层面需整合资源、创新载体，构建红色家风传播的一体化机制。一方面，深化校地、校企协同，推动红色教育基地与科技企业合作，运用AR/VR等前沿技术，将红色文化资源转化为沉浸式学习场景，实现抽象精神的具身化呈现，契合青年大学生认知特征。另一方面，发挥主流媒体的舆论引导作用，通过“红色家风传承人”系列报道、艺术节节目创作（如《故事里的中国》）等形式，强化社会传播效能。同时鼓励大学生利用短视频、网络直播等新媒体平台，自主创作红色主题作品，形成“官方引导+青年共创”的传播矩阵，扩大红色家风在大学生群体中的影响力。

（四）激发学生主体意识，促进自我教育成长

教育的终极目标在于激活学生主体性，实现从“被动受教”到“主动成长”的转变。其一，引导学生通过自我反思制订个人成长计划，将红色家风的理想信念、责任担当等价值要素，转化为学业发展、社会实践的具体目标，形成目标导向的自主学习机制。其二，构建朋辈互助育人模式，以军烈属家庭学生为主体组建“红色家风宣讲团”，基于社会学习理论与群体动力机制，通过同侪引领、情境化宣讲引发情感共鸣，将个体家庭记忆转化为集体文化认同。这种方式突破单向教育的模式，以“生活化”的形式实现价值共振，推动红色家风从个体传承升华为群体意识凝聚，从而强化育人实效。

四、结语

红色家风培育大学生家国情怀的研究，本质上是对马克思主义理论中国化在家庭场域与教育实践中的深度探索。其内在逻辑体现为革命文化基因的代际传承与当代价值重构的辩证统一，通过价值传导、情感共鸣与认知建构三重维度，构建起从历史记忆到现实认同的转化机制。实践路径的创新则需突破单一教育范式，构建家庭濡染、学校教育、社会协同与个体自觉的立体化育人体系。未来研究需进一步深化多学科交叉融合，探索数字化时代红色家风传承的新范式，从而推动理论研究

与育人实践的双向赋能，最终实现红色基因在新时代的创造性转化与创新性发展。

三、结语

综上，反向折叠伞的“内收式折叠”与复合材料的协同作用不仅从根本上解决了传统雨伞收合滴水、抗风性弱等痛点，还显著优化了城市居民在雨天场景下的移动体验。后续可进一步探索材料科技与智能硬件的深度融合，开发可降解环保伞布，从而推动反向折叠伞从个体消费品升级为智慧城市基础设施，助力雨天资源的高效配置，提升公共服务质量。

（作者单位：武汉科技大学人工智能与自动化学院）

浅析国企改革中管理人员“能上能下”问题及对策

合肥江淮汽车有限公司 韩大伟

一、研究背景及目的

安徽省《省属企业三项制度改革专项行动实施方案》（下称“三改方案”）指出，深化国有企业三项制度改革是建立现代企业制度、规范公司治理的重要内容，是增强企业内在活力、推动企业高质量发展的重大举措。国企“三项制度”改革，其中一项重要改革内容即推动管理人员“能上能下”取得新突破。打破“铁交椅”，实现能者上、庸者下，激发组织活力，打造良性生态，健全人才机制，有助于企业实现高质量发展。国务院国资委《关于开展对标世界一流管理提升行动的通知》、安徽省国资委《三改方案》，指出在国企开展三项制度改革，推动实现管理人员能上能下、员工能进能出、薪酬能增能减。J公司作为省属国有企业，按要求推进改革工作。

通过全面了解J公司管理人员能上能下工作现状，统计分析J公司管理人员能上能下等基本数据，全面挖掘管理人员能上能下好的经验及做法、存在的问题及不足，提出改进举措。

根据分析结果，为J公司管理人员队伍建设提供管理建议，帮助J公司及类似企业在管理人员能上能下方面出谋划策，提高企业管理人员队伍建设工作质量，营造良好的人才环境，提高企业管理水平，激发干部队伍活力，保持企业核心人才竞争力，从而保障企业的竞争力。

二、研究设计及统计分析

（一）研究设计

本文运用问卷调查法、访谈法、座谈会、查询文献法开展研究。通过网络向J汽车公司下属控股公司发放问卷并收集；通过座谈交流、个别访谈对J公司下属控股企业组织人事部门部长、人事专员进行收集信息；通过查阅文献资料，了解国企管理人员“能上能下”存在的问题及对策。根据收集到的数据，进行统计分析，找出管理人员能上能下存在的问题，并针对存在的问题进行分析，从而找出解决方案。

（二）统计分析

1.近三年管理人员能上能下基本情况。J公司管理人员能上能下共计79人次，其中“上”58人次，“下”21人次。截至目前，管理人员共计135人。

新聘任管理人员58人，主要通过竞争上岗、民主推荐方式开展，其中竞争上岗51人次（含集体起立重新竞聘上岗），民主推荐7人次。竞争上岗占比87.93%，民主推荐占比12.07%。

2.近三年管理人员能上能下工作特点。管理人员退出人数每年不均衡，2022年退出13人、2023年退出1人，2024年至今退出7人。新聘任管理人员数量逐年减少，2022年新聘任管理人员39人、2023年14人、2024年至今5人。竞争上岗人数逐年减少，2022年管理人员竞争上岗33人、2023年14人、2024年至今4人。竞争上岗人数随新聘任管理人员数量减少而减少。

3.近三年管理人员能上能下工作成效。（1）健全机制，管理人员能上能下通道畅通。J公司逐步建立管理人员能上能下工作机制，建立《基层管理人员选拔任用管理办法》《基层管理类岗位竞聘管理办法》，进一步健全完善管理人员竞争上岗机制。建立《管理类人员退出工作实施方案》，分类实施，按到龄退出、考核退出、违纪退出等类型开展，将退出的管理人员安排到企业顾问、项目管理、内训教师等岗位，保障退出人员待

遇。（2）持续推进，管理人员能上能下工作取得突破。一是在低职级管理岗位开展竞争上岗的基础上，推进中高层管理岗位开展竞争上岗，如开展下属某控股公司负责人岗位的竞聘上岗工作，打破以往由上级党委直接推荐任命的局面。二是，竞争上岗人数近三年累计占新聘任人员比例增加到87.93%，竞争上岗比例增大。

三、管理人员能上能下存在的问题

（一）管理类岗位编制管控严格，能上能下受到限制

目前，集团公司对J公司管理类岗位编制管控严格，各级管理类编制职数较少，配置人员少，一个职能部门的正职或副职，仅允许配备一人，即有正职无副职，或者有副职无正职，不得同时配备正职和副职。领导干部队伍中多数为40—50岁的中年人，短期内流动性差，管理类岗位空不出来，基层年轻人员晋升机会少，存在“熬年头”现象。

（二）干部管理体制仍需健全，人才退出机制存在障碍

一是公司目前仅建立《管理人员退出工作实施方案》，尚未建立正式的管理制度。二是设定人才退出机制时缺乏明确的量化标准，尤其在评价干部岗位是否应退出时，指标定义含糊、考核尺度不一。三是干部退出仍然受传统观念影响，部分领导层人员秉持“稳妥为主”的思想，担心实施退出机制引发组织内部的负面反应，此种心态加剧了退出工作的难度。此外组织内也存在“一下难再上”的刻板印象，在一定程度上不利于退出工作的开展。

（三）不宜担任现职的干部退出难

中共中央办公厅《推进领导干部能上能下规定》，虽然与干部任期制、干部问责制等相衔接，列举了若干不适宜担任现职的情形，但列举的诸多条款多为政治表现、担当作为等虚化的要求，在实际执行过程中，真正庸懒散怠、能力不足、事业心不强的干部难以被这个网洞过大的“筛网”过滤，导致不适宜担任现职的干部以及资历久但缺乏干事创业热情的老干部难以被淘汰。

四、管理人员能上能下解决对策

（一）树立正确的管理理念，培育能上能下的组织文化

企业应树立领导干部能上能下的管理工作理念，各级领导干部要增强意识，从内心深处认同、支持管理人员退出工作，形成企业管理理念，潜移默化，“能上能下”工作方能在浓厚的文化沃土上生根开花。

（二）持续健全管理人员能上能下工作机制

在“能上”方面，继续实施竞争上岗、公开竞聘、组织推选、公开遴选等方式开展管理人员选拔任用工作。在“能下”方面，竞争上岗既是“能上”的途径，也是“能下”的渠道，竞争不成功者退出现有岗位；建立年度考核、任期考核机制，推动管理人员考核退出；继续实施到龄退出，将空缺出来的管理岗位留给优秀年轻人员担任，吐故纳新，保持组织活力。此外，不能对退出人员“一棍子打死”，要留有“复活”的机会，对绩效优异、能力突出、尚且年轻的退出人员，在符合条件的前提下，允许参与不高于原任职务的竞聘。

（三）完善编制管理工作，进一步规范公司编制管理工作，设置合理的职级对应的编制职数，促进管理人员队伍建设。

反向折叠伞的多功能化设计优化及其在城市生活中的应用

曹自强

在快节奏的城市中，通勤者需要高频进行交通工具换乘，传统雨伞的抗风能力不足、收纳效率低下，使用过程常导致雨水滴溅，通行受阻，这些问题不仅降低了个体出行效率，还加剧了城市公共资源的消耗与环境维护成本。反向折叠伞的应用有效解决了上述难题，其不仅能优化个体用户的雨天体验，更有望降低城市公共空间的运维压力。基于此，文章将着重探讨此类雨伞的优化设计，使其更符合城市需要，并为城市日用品的创新设计提供方法参考。

一、反向折叠伞的结构创新与功能优化设计

反向折叠伞是一种新型雨伞，其独特的设计使其在使用时更加

方便，尤其是在雨天上下车时，能有效避免弄湿车内。传统雨伞在收合时伞面朝外，雨水随伞面自然滑落后仍会残留在外层，导致收起时容易沾湿衣物，而反向折叠伞收伞时伞面向上聚拢折叠，形成自然的雨水截留空间，不仅解决了传统伞收合时雨水外溢的问题，还将伞杆与伞骨的连接点从单向受力改为多向联动，提升了抗风性能。反向折叠伞的功能优化体现为：伞柄内置弹簧装置与磁性锁扣联动，单手按压即可实现快速开合；伞面材料采用复合型疏水涂层，配合伞骨轻量化合金框架，整体重量明显轻于传统雨伞，且便于日常携带。伞顶设计了环形导流槽，能在暴雨中引导

雨水沿特定路径快速排出，减少伞面积水导致的重量累积。

二、反向折叠伞在城市生活场景下的应用

反向折叠伞伞体折叠时体积缩小近半，使用者可轻松放入随身包袋，避免了雨天手持伞具造成的行动阻碍；伞柄底部的磁吸接口设计使其能吸附在地铁扶手、办公桌边缘等金属表面，解决了公共场所无处放伞的难题。伞骨内置的智能感应模块还能与共享雨伞桩联动，通过扫码实现即取即用，进一步简化借还流程。反向折叠伞使用的疏水涂层不仅加速了雨水滑落，还能在收伞后保持外层干燥；伞骨抗风结构通过多节点

联动分散压力，确保强风天气中伞体不易变形、翻折；一些反向折叠伞还能当遮阳伞用，满足防晒需要。

三、结语

综上，反向折叠伞的“内收式折叠”与复合材料的协同作用不仅从根本上解决了传统雨伞收合滴水、抗风性弱等痛点，还显著优化了城市居民在雨天场景下的移动体验。后续可进一步探索材料科技与智能硬件的深度融合，开发可降解环保伞布，从而推动反向折叠伞从个体消费品升级为智慧城市基础设施，助力雨天资源的高效配置，提升公共服务质量。

（作者单位：武汉科技大学人工智能与自动化学院）