

新质生产力背景下国企与园区科创人才柔性吸纳机制研究

刘文波 孙玥洋

内蒙古工业大学马克思主义学院, 内蒙古 呼和浩特 010051

摘要: 国企与园区中大量的党外科创人才如何有效纳入政治共同体,是统战工作的重要方面。鄂尔多斯市的统战实践,揭示党外科创人才从“技术人”转向“同路人”的三重转化机制:以非功利技术沙龙为载体的信任建构、以协同攻关为场景的价值共鸣、以平台资源为纽带的利益链接,推动政治吸纳从显性灌输向隐性浸润的范式转换,为新质生产力背景下国企与园区统战工作的提质增效提供理论经验与实践路径。

关键词: 新质生产力; 党外知识分子; 柔性吸纳; 统一战线; 科创人才

DOI: 10.64649/yh.shfzykjcx.issn3078-8994.202607016

0 引言

新质生产力以科技创新为核心引擎,归根到底要靠高素质科创人才来驱动。统一战线作为凝聚人心、汇聚力量的重要法宝,与新质生产力在发挥智力优势这一基点上形成了深度耦合^[1]。然而现实中,国企与园区里那些掌握关键核心技术、活跃在创新一线的党外科创人才,却往往对传统政治吸纳方式心存距离。怎样把这一群体有效团结起来,已经成为新时代统战工作必须正面回应的现实课题。鄂尔多斯近年来的探索实践为此提供了颇具启发性的样本。2024年,鄂尔多斯市组建市国企知联会,着力打造党外知识分子统战工作品牌^[2],促成24次产学研对接,推动了多项创新成果落地^[3]。这些做法以技术为媒介、以服务为纽带、以协同为场景,在看似“去政治化”的实践外壳下,完成了深层次的政治吸纳。本文将这条路径概括为“柔性吸纳”,并围绕其内在的三重机制展开系统论述。

1 信任建构机制:以非功利的技术沙龙降低协作成本

1.1 弱政治化的兴趣聚合何以催生强信任关系

党外科创人才有一个鲜明的群体特征,即技术理性构成其自我认知的首要坐标。他们习惯以专业能力、行业影响力来定义自己,而非以政治身份标注自身位置。一旦组织活动带有过浓的政治色彩,这个群体往往退守到一种礼貌性的疏离安全距离之外。内蒙古电力公司的调研结果佐证了这一判断:部分国企对党外知识分子的思想政治工作“缺乏足够的思想认识,认为只是‘政治需要’,不是‘工作需要’”^[4],

而在党外科创人才一端,这种被安排的感觉则更为强烈。传统以政治学习、理论宣讲为主调的吸纳方式,在他们中间很容易沦为仪式性出席——签到册上的名字在,思想却早已回到了实验室。

柔性吸纳的第一道工序,恰恰是从技术兴趣的“公约数”切入。其操作要领是:把统战工作的前台话语从政治动员切换为知识共享,以专业共同体的内聚力来替代组织身份的外部赋予。正如“同心场域”理论所揭示的,数字人才集聚面临“资本转换阻滞、圈层固化与惯习冲突等结构性困境”,需要借助统一战线的整合功能实现“柔性治理”^[5]。技术午餐会、创客马拉松这类活动的巧妙之处就在于,它们提供了一种低门槛进入、高密度互动的聚合场景,人们因技术话题聚拢而来,在平等的学术对话中消解身份壁垒,在动手协作中不知不觉地积累起彼此间的社会资本。政治话语退后一步,信任反而向前走了一大步。

1.2 典型案例:“企业家—科学家握手行动”

鄂尔多斯市能源局主导的“企业家与科学家‘握手’行动”堪称这一机制的标杆案例。该行动既帮助能源企业破解技术瓶颈和人才短缺难题,也为科研院所解决项目少、转化难的困局^[3]。高校研究院与能源企业达成合作,攻关绿氢制储输运等关键技术^[3],从表面看,这不过是市场化的技术供需对接,但正是在这种“非功利”的技术互信中,党外科创人才与体制内力量之间悄然搭建起了最初的桥梁。没有人被要求表态站队,也没有谁被贴上“统战对象”的标签,所有人都在解决共同关心的技术问题时无压力交往,而信任却慢慢生长出来。

另外,迎新春联欢会以歌舞、朗诵、器乐表演、书法展示等艺术形式取代了严肃的政治宣讲^[2],同样透露着弱政治化聚合的策略匠心。

“书载千古·力结同心”读书会暨铸牢中华民族共同体意识研讨会、“知新讲习”等活动^[2]，则将文化趣味作为穿针引线的纽带，在不经意间完成思想的导引。这些案例共同说明：信任的萌发未必需要以政治认同为起点，完全可以从技术共识或文化共鸣那里起步。

2 价值共鸣机制：在协同攻关中自然生发科技报国情怀

2.1 “卡脖子”难题的集体攻关如何转化为政治认同

当初步信任已经搭建，柔性吸纳便进入了第二个环节——价值共鸣。这一机制的运作场景是协同攻关，让党外科创人才在参与“卡脖子”技术突破的过程中，切身体验个人专业追求与国家战略需求之间的深层契合，从而内生性地萌发“科技报国”的价值认同。这一过程压根不依赖自上而下的政治说教，而是让参与者在“干中学、学中悟”的实践中，自行完成技术叙事与国家叙事的意义对接。

统一战线通过智力汇聚优势赋能新质生产力，其核心抓手之一便是“搭建科研攻关协同平台，锚定‘卡脖子’领域集中突破”^[1]。鄂尔多斯围绕科技创新重点领域，已累计组织实施第三批“揭榜挂帅”项目22项，下达财政资金1.35亿元，锁定氢能、储能与新型电力系统、新型化工与新材料等“3+3”科技突围方向^[3]。在这些项目里，党外科创人才的角色不是被安排来接受教育的受众，而是拿着实验方案冲在前面的攻坚手。当他们亲手攻克的技术难题被嵌入国家能源安全的战略拼图，当个人的成就感和集体的使命感在同一时刻击中心头，政治认同便不再需要额外的灌输，它已经扎根于技术实践。

2.2 技术叙事与国家叙事的融合过程

这一融合过程并非一蹴而就，而是在实践中经历了三个渐次深化的环节。

第一步是问题共认。党外科创人才在技术攻关中，角色从旁观者转向亲历者，“国家需要我”这句话不再是空洞的口号，而变成了实验室里一个具体的待解难题。

第二步是成果共享。鄂尔多斯累计建成154座智能化煤矿、获批13个风光制氢项目^[3]，面对现实成效，党外科创人才发现，自己的技术发明正在变成矿井里的设备、戈壁上的发电装置。这种感知，带来了一种超越个体利益的情感联结，“我与这个国家在一起成长”。

第三步是身份共塑。随着一轮又一轮攻关的深入推进，党外科创人才的自我认知发生了

微妙但深刻的位移。他们不再只是某个细分领域的技术专家，同时也是国家创新体系中一个不可或缺的共建者。从“我”到“我们”，这个代词的切换看似轻巧，背后却是一整套身份认知的重组。

有学者指出，统一战线能够“引导科研人员锚定关键领域深耕细作”，通过“国情研修、政策宣讲、典型引领等形式”增强科技报国的精神驱动^[1]。柔性吸纳要强调的关键区别在于：这种引领不是前置于实践的外部输入，而是生长于实践过程之中的内在产出，它是“做出来”的认同，不是“讲出来”的认同。鄂尔多斯市政协通过组织委员实地视察“高质量发展”和“特色园区”建设情况，让委员们“切身感受新气象新变化新成就，坚定服务和助力发展的信心并转化为自觉行动”^[6]，所遵循的正是这条逻辑。

3 资源链接机制：将服务赋能转化为组织向心力

3.1 国有平台资源对党外人才的柔性支持

如果说信任建构解决的是“愿不愿意来”的问题，价值共鸣回应的是“信不信赖”的问题，那么资源链接所针对的便是“留不留得住”的关键。柔性吸纳的第三重机制，着眼于通过国有平台的资源精准供给，让党外科创人才在获得实实在在帮助的经历中自然滋长出组织归属感，将功能性的资源依赖逐步升华为情感性的组织向心力。

国企与园区手中掌握着一批党外科创人才凭一己之力很难触及的稀缺资源，如大型实验设备、产业化应用场景、政策直通车通道、跨领域协作网络等。鄂尔多斯的做法表明，当这些资源以服务姿态而非管控姿态向外输送时，它所激发的凝聚效应远超预期。鄂尔多斯打造的“统一战线专家服务团”，充实完善人才库，持续开展义诊、高考志愿填报巡回讲座、种植养殖现场指导、法律咨询等活动12余场次，受益群众达3500多人次^[2]。这种模式的双向性值得细观：党外人才既是专业服务的供给方，又是平台资源的受益方，能够借助统战网络获取更宽广的社会认可和事业拓展空间，尊严感和归属感由此同步生长。

内蒙古电力公司的做法也印证了这个逻辑。该公司通过建好“加油站”、搭好“连心桥”、当好“知心人”、造好“创业园”，在事业层面“积极培养、提拔、使用党外知识分子”，在生活层面“利用重要传统节日对优秀的党外知识分子代表进行走访慰问”^[4]，搭建了一套覆盖职业发展与生活关怀的全周期服务体系。制度的温度不在条文里，而在每个人都能感受得到的那

些具体细节里。

3.2 从获得服务到产生归属的心理转化

资源链接是如何一步步转化为组织向心力的?这个心理过程可以从社会交换理论的视角加以理解。党外科创人才从统战平台获得实验设备使用权、应用场景准入、政策绿色通道等切实支持,首先产生的是一种工具性的获得感,这个平台对我有用。但当这种支持持续、稳定,且不断超出其原有预期,它不仅解了燃眉之急,还打开了新天地,那么,工具性的依赖便开始悄然转化为情感性的认同。例如,党外科创人才通过专家服务团走进基层,获得了书斋里永远触碰不到的社会反馈,通过参政议政渠道,自己的专业洞见影响了一项公共决策,这时,“这个平台对我有用”就慢慢变成了“这个共同体是我的一部分”。

鄂尔多斯市留联会的实践提供了一个颇有说服力的注脚。该会建立“留学人员之家”,着手筹备“留学人员创新创业实践基地”,为海归人才提供创业就业、政策咨询、联络交流等一揽子服务,全年收到新入会申请40份^[2]。从“被服务”到“主动申请加入”,这个行为转变本身就是资源链接成功转化为组织向心力的有力证据。

需要指出的是,资源链接机制要真正发挥作用,有两个前提不可忽略:一是供给的“柔性”,要以需求为牵引而非以管控为目的,避免让党

外科创人才嗅出“利益交换”或“条件收编”的味道;二是关系的“对等性”,党外科创人才不只是资源的接受者,更是专业价值不可替代的输出者。只有在双向赋能、相互成就的格局中,尊严感和归属感才能统一起来,而非此消彼长。

4 结论

鄂尔多斯的经验揭示,新质生产力背景下国企与园区党外科创人才“柔性吸纳”存在三重紧密联系的有效机制。信任建构机制以非功利的技术交流为入口,在“弱政治化”的兴趣聚合中化解戒备、催生信任;价值共鸣机制以协同攻关为场景,让“卡脖子”难题的集体突破成为“技术叙事”与“国家叙事”自然对接的契机;资源链接机制以平台资源为纽带,在真诚的服务赋能中推动工具性依赖向情感性归属的渐进跃升。三者循着“信任→认同→归属”的阶梯拾级而上,构成了一条有别于传统刚性动员的柔性吸纳路径。当科学家与企业家在“握手”中找到了共同语言,当党外知识分子在“专家服务团”中实现了专业价值与社会价值的双重兑付,当留学归国人才在“留学人员之家”中触摸到了组织的体温,“同心”便不再是一个需要外力推动的政治目标,而成为创新实践中水到渠成的自然结果。

参考文献:

- [1] 厉有国,黄帅诚.统一战线赋能新质生产力的内在逻辑与实践进路[J/OL].信阳师范大学学报(哲社版),<https://link.cnki.net/urlid/41.1475.C.20260520.1555.004>
- [2] 凝聚同心力量 共谱“三会”华章——2024年鄂尔多斯市党外知识分子和新的社会阶层人士、留学人员工作硕果累累,https://www.ctdsb.net/c1722_202501/2355191.html.
- [3] 以“握手”之力激活能源科技创新的一池春水,<https://cnews.chinadaily.com.cn/a/202507/10/WS686fa597a3106af2b3c73787.html>, 2025-07-10.
- [4] 赵君.新时代国有企业党外知识分子思想政治工作路径研究——以内蒙古电力(集团)有限责任公司为例[J].2021(5): 26-29.
- [5] 乔华,林攀.“同心场域”:数字人才集聚的逻辑重构[C]//大零号湾职教论坛——长三角职业教育赋能区域发展论坛论文集,2026: 501-509.
- [6] 同心同行 汇智聚力向前进——鄂尔多斯市五届政协2024年凝聚共识工作综述,https://www.ordos.gov.cn/xw_127672/bmdt/202501/t20250113_3757438.html, 2025-01-11.

作者简介:刘文波(1981.12—),男,满族,内蒙古赤峰人,副教授,博士,主要从事中国近现代史基本问题研究。

孙玥洋(2002.12—),女,汉族,辽宁辽阳人,硕士研究生,主要从事马克思主义理论研究。

项目信息:中共鄂尔多斯市委统一战线工作部2026年课题:“园区及国有企业统战工作研究”。