

《行为经济学视角下助推疫苗接种决策的沟通策略》审稿校对意见

■黑龙江省卫生健康发展研究中心 毕然

文章基于行为经济学理论,结合锚定效应、损失厌恶、双系统理论、羊群效应,探讨公众疫苗接种决策背后的非理性因素和决策偏好,进而提出有效助推的话语策略,提高公众的疫苗接种信心。该文章结构清晰,逻辑严密,通过深入分析行为经济学中的多个关键概念,为读者呈现了一个全新的视角来理解疫苗接种决策过程中的复杂性。作者不仅理论功底扎实,还能够将理论与实际情况紧密结合,提出的沟通策略具有很强的实践指导意义。文章语言流畅,论述深入浅出,既适合专业研究人员阅读,也能够为相关决策者提供有益的参考。

初审初读该篇文章,发现应该归在公共卫生服务栏目具体审稿校对意见如下:

一、选题

行为经济学是一门实用的经济学,它将行为分析理论与经济运行规律、心理学与经济科学有机结合起来,以发现现今经济学模型中的错误或遗漏,进而修正主流经济学关于人的理性、自利、完全信息、效用最大化及偏好一致基本假设的不足。该篇文章正是用相关理论解决公共卫生服务难题的好选题。它不仅展示了行为经济学在理解人类决策行

为方面的独特视角,而且为公共卫生服务领域提供了新的解决思路 and 策略。文章对于行为经济学理论的运用进行了详尽的阐述,让读者能够清晰地看到理论与实际问题的结合点。。同时,文章所引用的数据和案例,也为读者提供了有力的支持,增强了文章的说服力。

二、理论应用

文章巧妙地将行为经济学理论与疫苗接种决策相结合,通过锚定效应、损失厌恶、双系统理论、羊群效应等概念,深入剖析了公众在疫苗接种决策中的非理性行为和偏好。这种跨学科的理论应用,不仅拓宽了行为经济学的研究领域,也为公共卫生服务提供了新的解决思路。作者对于每一个理论概念的引入和解释都恰到好处,既让读者能够迅速理解其内涵,又能够清晰地看到这些理论在疫苗接种决策中的具体应用。例如,通过锚定效应的分析,作者揭示了公众在疫苗接种决策中可能受到的初始信息影响,进而产生的偏见和误解;通过损失厌恶理论,作者阐述了公众对于疫苗接种可能带来的潜在风险和损失的过度担忧,以及这种担忧如何影响他们的决策行为。这些深入的分析和阐述,使得文

章在理论应用方面具有很高的价值和意义。文章所提出的沟通策略,既具有理论深度,又易于理解和实施,这对于提升公众的疫苗接种信心,推动公共卫生服务的改善具有重要意义。文章在论述过程中,语言简练明了,逻辑清晰严谨,使得读者能够轻松理解文章的主旨和要点。具有很强的针对性和实用性。作者根据行为经济学理论的分析结果,提出了一系列旨在提高公众疫苗接种信心的沟通策略,如通过正面信息的传递来减轻公众的损失厌恶心理,通过群体效应的引导来增强公众的接种意愿等。这些策略不仅具有理论上的合理性,而且在实际操作中也具有很高的可行性,对于推动公共卫生服务的改善和提升公众的疫苗接种信心具有重要的意义。

三、内容深度

作者对行为经济学的关键概念进行了深入浅出的阐述,并结合实际案例进行分析,使得文章内容既具有理论深度,又易于理解。同时,文章提出的沟通策略也具有较高的可操作性和实用性,能够为相关决策者提供有力的支持。文章在论述过程中,还充分展现了作者对公共卫生服务领域的深入了

解和对现实问题的敏锐洞察。作者不仅从理论层面进行了深入剖析,还结合实际情况,提出了切实可行的解决方案。这种理论与实践相结合的研究方法,使得文章的内容更加丰富、全面,也更具有说服力。同时,文章在论述过程中,还注重引用最新的研究成果和数据,为读者提供了更为准确、可靠的信息支持。这使得文章在内容深度上达到了较高的水平,也为相关领域的研究提供了新的思路和启示。

四、在校对中应注意

本研究的重点是疫苗接种决策和沟通策略,而不是行为经济学!建议关键词及其顺序改为:疫苗接种;健康决策;沟通策略;行为经济学

五、参考文献

参考文献需大幅精简。需要引用学术水平高的期刊文献。如:魏传永,王道桥,冷安丽,等.行为经济学对公共卫生应急管理的启示 [J]. 中国卫生经济, 2021,40(7):14-16.

综上所述,该篇文章具有较高的学术价值和实践意义,建议予以录用。同时,在排版和格式方面还需进行一些微调,以确保文章的规范性和可读性。

干部人事档案在国企干部选拔全过程管理中的应用

■成都园艺博览运营发展有限公司 王晨榕

本文聚焦于干部人事档案在国有企业干部选拔全过程管理中发挥的效能,分析其在选拔决策、流程规范以及科学评估等多个方面的实践运用情况,通过对档案在准备、考察以及决策各个阶段的深入分析,凸显其对选人用人科学性、公正性以及规范化管理起到的作用,提高干部选拔的质量。

在新时代国有企业不断深化改革的背景下,提升干部选拔的科学性以及规范性成为组织建设方面的一项课题,干部人事档案作为真实反映干部履历以及素质的资料,逐渐融入到干部选拔的整个过程中,成为提升选拔质量的基础支撑要素。本文从战略意义以及实践应用两个不同维度出发,对人事档案在国企干部选拔全过程管理中的作用以及实现路径展开系统分析。

一、干部人事档案在国企干部选拔全过程管理中的战略意义

(一)选拔决策依据的基础

国有企业开展干部选拔工作时,干部人事档案中的信息能如实且全面地体现干部个人的基本情况、成长历程、岗位经历、奖惩记录、业务能力以及组织评价等方面内容,对干部的履历信息进行系统梳理,可以有效辨别其发展潜力与胜任能力,为岗位匹配提供具体的参考依据。干部在成长过程中积累形成的长期且稳定的信息,也为识别其德才表现与综合素质提供支撑。干部人事档案中包括任职条件、学历职称、考核情况等各类材料,是构成干部选拔条件的基本依据,还可以避免选人用人过程中的主观偏差,将档案信息和岗位需求进行系统比对,可以提高干部选拔中的科学判断能力,保证实现人

岗相宜。

(二)保障选拔全过程有序规范运行

干部人事档案的完整程度以及规范情况,对干部选拔流程的制度化水平产生直接影响,在干部选拔的整个过程中,其贯穿于各个环节起到的信息支撑以及审核把关作用,严格审查干部人事档案中的年龄、学历、职级、党籍等信息,可以有效地防止干部出现“带病提拔”或者不符合条件的选任风险。在干部推荐、民主测评、组织考察等环节之中,干部人事档案给出客观的标准,让各项流程的操作具有可依据性以及可追溯性,有利于防止选人用人时出现随意性以及主观性,强化组织选拔的程序公正。经过对档案内容展开系统的梳理与分析,还可以规范候选人资格认定、背景核查、廉洁情况审核等制度流程,提升干部选拔工作的透明度以及可控性。

(三)提升选拔决策科学性及公正性

在国有企业干部选拔的过程中,科学性与公正性属于组织决策务必严格遵守的两项原则,而干部人事档案恰恰是实现该目标的基础性保障。档案信息详细记录干部工作实绩、奖惩情况、组织评价以及群众反馈等多方面内容,可以帮助从多个角度对干部的现实表现以及发展潜力给予全面评估,借助查阅档案,将定量指标与定性描述相结合,对干部胜任岗位所需的能力结构展开系统判断,增加决策的客观依据。在同等条件的情况下,档案中的荣誉表彰、先进事迹记录等,同样为区分优劣提供参考,避免因个人关系或者主观印象而影响干部的去留。

二、干部人事档案在国企干部选拔全过程管理中的应用

(一)干部选拔前期准备中的应用

在开展干部选拔工作的前期准备阶段,要全面调取并且仔细审查干部人事档案,保证掌握完整的个人简历以及岗位经历情况,通过汇总学历学位、任职年限、职称职级等数据,可明确人选资格与岗位的匹配程度,为选拔标准的制定提供数据方面的支持。结合干部过去的工作实绩以及群众评价,可以初步识别潜在人选的胜任能力以及发展潜力。实施干部档案专项审核制度,核查档案信息的完整性、规范性以及真实性,防止资格造假和违规推荐,加强人事档案与组织数据库的联动,建立候选人信息画像,为组织掌握全局性、动态性的人才信息提供支撑。另外设立干部选拔档案联合审查小组,实现组织、人事、纪检等多个部门协同,针对资格审查、廉洁核查等环节开展交叉复核,保证选拔工作依法依规推进。

(二)干部考察评估过程中的应用

进行干部考察评估时要在充分研究人事档案的基础上,系统整合干部个人素质、德才表现以及群众基础等要素。人事档案中详细记录了干部的奖惩状况、年度考核结果、岗位履职成效以及民主测评反映,给组织评价提供客观依据,构建依据档案数据的考察指标体系,结合岗位胜任能力要求,凭借分类分层设定评价标准,提高评价精准度。实行人事档案资料跟实地调研、个别访谈、谈话记录等内容的交叉比对机制,提高考察结论的科学性和全面性,引入干部成长轨迹分析,对比分析干部在不同岗位的综合表现,评估其适应能力和岗位转换能力,依靠数字档案

平台,实现人事信息即时调取和动态更新,提升考察工作的效率和规范性。落实组织部门对人事档案考察材料的复审制度,保证干部考察数据真实可信,避免信息失真影响后续判断。

(三)干部选拔决策环节中的应用

当进入选拔决策阶段时,需依据干部人事档案信息来对候选人展开全面的比选以及深入的研判,保证决策过程有科学性、系统性以及可追溯性。借助对干部档案中的职务履历、党务经历、专业能力以及廉洁记录进行纵向梳理,利于全面评判其履职表现与德才结构,在集体讨论与决策过程中,依据档案形成的文字材料和纪要记录,可以为意见分歧提供原始依据,提高讨论的针对性与说服力。推进建立干部选拔档案评估辅助系统,将定量分析和定性研判结合起来,为组织决策提供数据模型方面的支撑,规范档案内容在决策会议中的调阅与引用程序,保证信息使用过程符合法规规定,实施干部选拔决策事前、事中、事后档案全流程留痕管理,促使重大人事决策过程变得透明公开。完善档案决策责任追溯机制,明确信息提供责任主体,为加强干部选拔监督提供制度保障。

三、结论

干部人事档案是推动国有企业干部选拔朝着制度化、规范化以及科学化方向发展的工具,在资格审查、能力评估以及决策支撑等方面,它都发挥着重要作用,切实保障选拔过程的公平、公正且透明。今后应当不断优化档案信息系统的建设,强化档案审核以及管理的责任,提高档案在干部工作整个周期中的应用效能,构建科学完善的选人用人机制。

乡贤文化融入乡村现代化治理探析

■南京审计大学 黄瑶

乡贤文化历史悠久,是中华优秀传统文化瑰宝,乡贤事迹激励人心,乡贤制度也为乡村治理提供智慧。但随时代变迁,乡贤文化在乡村社会中地位边缘化。习近平总书记曾多次强调,中华优秀传统文化是治国理政的重要资源,他认为这些文化遗产可以为国家治理体系和治理能力现代化提供重要启示。新时代赋予了乡村经济和社会发展的内涵和要求,而乡贤文化亦是推动这一切向前迈进的强大动力。将乡贤文化融入乡村治理现代化,不仅是基层民主治理的一种创新实践,也是实现乡村全面振兴战略目标的重要举措。通过弘扬和传承乡贤文化,可以进一步增强村民的凝聚力和归属感,激发其参与乡村治理的热情,共同营造一个和谐、美好的乡村生活环境。

一、乡贤文化融入现代乡村治理的作用

(一)重构乡村思想价值观念

随着农村发展和社会变迁,传统价值体系面临挑战,乡贤权威作用凸显。乡贤能引导村民树立正确价值观,如勤劳致富、重视教育,适应市场经济变化。同时,乡贤在重塑乡村社会价值观中至关重要,利用权威增强村民信任,倡导新邻里相处模式,促进乡村秩序重建,努力构建和谐、有序乡村社会价值体系,满足国家发展需要。

(二)促进乡村社会经济发展

乡村发展关键在人才,乡贤文化对乡村经济有重要推动作用。一是乡贤作为经济力量,能引入资金和资源支持乡村建设、产业升级,培育特色产业,推动乡村振兴。二是乡贤文化促进居民收入增长,形成文化产业,通过创新模式提升文化内涵并创造经济增长点。

(三)提高乡村公共服务供给能力

乡村公共服务缺失是当代中国面临的问题。乡

贤作为乡村宝贵财富,可助力改善此状况。新乡贤凭经济实力和社会影响力,促进基础设施建设,如修路、改善环境和提供医疗服务,提升村民生活质量。同时,乡贤文化尊重教育,乡贤可推动教育改革,设立基金会,支持创新和培训,提升教育质量。乡贤组织如理事会能维系乡村和谐,解决矛盾,促进邻里和睦,营造文明乡村环境,改善乡村物质与精神生活,实现全面和谐。

(四)推动乡村农业现代化

农业现代化需科技手段升级传统农业,高效管理农田,并普及科学文化教育提升农民素质。乡贤文化作为桥梁,吸引技术型人才返乡,弥补农业人才缺口,推动农业现代化。乡贤通过乡愁情感吸引人才回归,传授先进科技。同时,乡贤提升农业管理水平,优化管理队伍素质,传授先进管理方法。在乡贤引领下,农民提升政策理解、科技知识应用,为农业持续健康发展提供动力。

二、乡贤文化融入现代乡村治理存在的问题

(一)乡贤数量减少

乡贤文化源于历史,核心是乡贤群体作为乡村精神领袖和道德楷模。乡贤传承文化,与乡村命运紧密相连。近代社会变革,尤其是政治体制变化和工业文明兴起,挑战了小农经济,导致乡村精英离乡赴城,这打破了乡村生产格局和传统秩序,邻里关系瓦解,乡村社区衰落。乡村振兴战略提出后,人才回流成为可能,但要恢复乡贤文化活力需时间和耐心。村民需重新认识、接纳回归的精英,这既是挑战也是机遇。重获乡村归属感才能发挥乡贤文化作用,焕发新生命力,此过程漫长且艰辛。

(二)乡贤文化辐射范围有限

近年来,乡贤在乡村振兴中角色凸显,成为连

接乡村与外界的桥梁。浙江绍兴上虞区乡贤文化研究会等组织积极推广乡贤文化,打造知名品牌。江苏如皋市举办乡贤大会,共谋发展。徐州贾汪区耿集街道乡贤理事会参与治理,化解矛盾。但地区发展不平衡,地方政府对乡贤文化认知差异大,影响文化传承和弘扬。部分地区未将乡贤文化作为长期品牌培育,效果有限。经济落后地区资源匮乏,乡贤作用被忽视,影响乡村振兴。提升地方政府认知和重视程度,确保资源支持,成为亟需解决的问题。

(三)乡贤文化内生发展能力不足

乡贤文化发展差异受地理、历史、经济等因素影响,也反映文化价值认识差异。部分地区依赖政府行政手段推动,缺乏内生动力。乡村“两委”、村民及乡贤参与度不一,整体推进不足。地方政府虽提供物质政策支持,但多为临时性,受地方政治财政状况制约。乡贤群体规模小、质量不高,且乡村精英流失严重,返乡精英影响力有限。基层领导对乡贤文化认知不足,村民知之甚少,缺乏主动性和积极性。制度建设滞后,缺乏稳定保障,各方面待加强完善,乡贤文化传承发展常陷入困境。

(四)乡贤文化的趋利牟利性提高

乡贤文化承载中华民族精神遗产,为乡村治理注入活力,倡导见贤思齐,鼓励道德高尚和人格完美。乡贤回归助力经济发展和乡村治理,智慧、经验和资源不可或缺。但乡贤文化发展面临挑战,部分地区过分商业化,忽视文化传承本质,扭曲文化初衷,甚至部分乡村精英利用制度漏洞牟利,违背道德标准,损害公众信任和乡村公共利益。

三、乡贤文化融入乡村现代化治理的建议

(一)建立乡贤参与治理组织

当代乡贤文化未消逝,反随社会发展不断丰富

拓展,融入现代化治理理念,构建多元共治模式。乡村治理不再是乡贤主导,而是“两委”治村结合政府与乡贤合作。乡贤通过乡贤理事会、参事会等平台参与治理,发挥优势,这些平台促进乡贤文化传播,发挥积极作用。乡贤理事会还负责培训、教育及乡贤队伍管理,确保质量和声誉,增强乡贤文化生命力影响力。

(二)创新乡贤文化传播形式

乡贤文化源远流长,依赖多种载体传播。公共建筑如祠堂、名人故居等,承载历史记忆,是情感与精神寄托。文艺表演如戏曲,以其独特魅力跨地域传播文化,寓教于乐,传递传统美德。文学艺术如诗词、小说,承载先贤智慧,弘扬乡贤精神。针对不同群体,采取动画、书籍、影视剧等精准传播策略。地方舞台剧、公共娱乐场所、墙画等也是有效途径。标志性公共建筑可重新命名或修缮,成为新地标,传播乡贤文化。

(三)通过乡贤实践活动弘扬乡贤文化

乡村振兴战略中,地方政府需推动乡贤返乡,创新政策吸引他们参与乡村发展。利用“乡情牌”激发归属感,设“乡贤回归奖”等物质精神激励。宣传乡贤事迹,培养社会责任感,重视其在乡村社会治理的“德治”作用。推进基层自治与乡贤组织协同发展,提升治理效率,增强村民信任。

(四)给予突出乡贤物质精神奖励

市场经济下,乡贤文化受挑战。乡贤若被利益驱动,会扭曲文化本质,损害传承创新使命。针对部分乡贤利用项目补贴从事不正当商业活动的行为,政府应完善法规、监督机制,确保补贴合理分配;奖励杰出乡贤,如经济补贴、名誉证书等,维护文化纯粹性和公信力。