

基于文化引领的交通运输执法人员思想政治工作模式构建

徐敏

(涟水县交通运输综合行政执法大队 江苏淮安 223400)

摘要: 交通运输执法队伍的思想政治工作面临着文化认同薄弱与教育模式僵化的双重挑战,亟需构建以文化引领为核心的新型工作体系。本文经过分析当前执法队伍在价值认知、职业荣誉感及教育方法等方面存在的现实困境,提出文化培育、载体创新与长效机制三位一体的解决路径。研究认为,将行业文化深度融入执法实践,经过参与式培育、场景化传播和制度化保障,能有效激活执法队伍的内生动力,实现法治理念与职业伦理的有机统一,为新时代交通运输执法体系建设提供理论支撑与实践参考。

关键词: 文化引领;交通运输执法人员;思想政治工作

引言

社会治理现代化进程中,交通运输执法队伍承担着维护市场秩序、保障公共安全的重要职能,其思想政治建设质量直接影响法治政府建设成效。当前执法环境日趋复杂,执法对象诉求多元化与执法规范化要求间的张力不断凸显,传统思想政治工作模式在价值引领与行为规范方面显现出明显局限性。部分执法人员存在的职业倦怠、价值迷茫等问题,暴露出行业文化认同不足与教育方法失当的结构性矛盾。在此背景下,探索文化引领与思政工作的融合机制,不仅关乎执法队伍的专业化建设,更是提升执法公信力、推进法治社会建设的必然选择。

一、文化引领与交通运输执法队伍思想政治工作的内在联系

(一) 价值导向,行业文化与核心价值观的融合

交通运输执法领域的思想政治工作效能,本质上取决于行业文化对社会主义核心价值观的承载与转化能力。行业文化作为联结国家意志与执法实践的中介桥梁,其核心功能在于将宏观层面的法治理念、服务宗旨等抽象价值,转化为执法人员可感知、可践行的具体行为准则。此种转化并非简单的概念移植,而是经过构建具有行业特质的符号体系来实现。例如,“执法为民”的核心理念在交通运输场景中,可具象化为对危化品运输安全的高度警觉、对客运市场秩序的精准维护等职业要求,使执法人员能在具体业务中体悟价值内涵。文化融合的深度体现在制度设计层面,需将“公正廉洁”“文明规范”等价值元素嵌入执法流程标准,如在案件集体讨论制度中增设伦理审查环节,经过程序性约束确保价值导向贯穿执法全过程。更深层次的融合需建立价值冲突的调适机制,当严格执法与民生需求产生张力时,经过典型案例研讨明确“原则坚守”与“柔性处理”的边界,帮助执法人员形成稳定的价值判断基准。此种文化内化过程本质上是对职业身份的重构,使执法者从被动执行者转变为价值传播者,在每起案件办理中自觉践行行业文化承载的核心价值观,最终实现交通运输执法人员思想政治建设与执法能力提升的协同共进。

(二) 行为规范,文化软约束与制度硬约束的互补

执法队伍的行为规范体系需文化浸润与制度约束的双向发力,二者形成刚柔相济的完整闭环。文化软约束的独特价值在于经过情感认同激发自律意识,相较于制度的刚性威慑,更擅长解决执法自由裁量中的伦理困境。例如,在处理轻微违法案件时,制度仅能规定处罚幅度,而“教育优先”的执法文化则能引导执法人员主动选择警示告诫等人性化处理方式。此种文化内驱力的形成依赖持续的价值浸润,可经过创设“执法伦理工作坊”等载体,组织执法人员模拟处置突发性事件中的价值

冲突,在情境推演中强化职业良知。制度硬约束的核心作用在于为文化倡导划定底线标准,需将行业文化倡导的行为准则转化为可操作的负面清单。如针对“选择性执法”风险,在绩效考核中设置“同类案件处理偏离度”监测指标,经过量化管理压缩权力寻租空间。二者的互补性更体现在动态调整机制上,当新型执法矛盾显现时,文化认知为制度创新提供价值导向,而制度实践又反向修正文化认知偏差。例如,网约车监管初期,经过“包容审慎”的文化导向制定过渡期管理细则,再根据实施效果逐步完善制度体系。此种互动机制使行为规范既保持价值引领的开放性,又具备风险防控的稳定性,最终形成交通运输执法人员“不愿违”的文化自觉与“不敢违”的制度敬畏的有机统一。

二、当前交通运输执法队伍思想政治工作面临的挑战

(一) 文化认同不足,执法理念与职业荣誉感的缺失

交通运输执法队伍文化认同的薄弱性,已成为制约思想政治工作效能的关键瓶颈。此种认同危机并非孤立现象,而是多重因素交织作用的结果。从文化符号体系与个体认知的错位来看,部分执法人员在日常工作中难以将行业倡导的“执法为民”“公平正义”等抽象理念转化为具象的职业行为准则,导致价值认同悬浮于表层。例如,在处理违法运输案件时,个别执法人员对“柔性执法”的理解仍停留在简单减轻处罚的层面,未能从服务民生、优化营商环境的高度把握执法尺度,此种认知偏差反映出文化内核的渗透不足。更深层次的问题在于职业价值认知的断裂,当市场经济的逐利性冲击传统职业伦理时,部分执法者将岗位职责异化为谋生工具,对执法过程中维护公共利益的崇高性缺乏真切感知,进而弱化了职业荣誉感。此种价值认同的缺失在执法实践中表现为两种极端倾向:或是机械套用法条忽视社会效果,或是在利益诱惑前丧失原则底线。更值得警惕的是,某些基层单位在文化建设中过度依赖口号标语,缺乏与执法场景深度融合的载体设计,使得文化认同沦为形式主义的表演,进一步加剧了执法人员对行业文化的疏离感。此种深层的文化断裂若不能有效弥合,不仅会削弱交通运输执法队伍的内生动力,更可能动摇法治权威的社会根基。

(二) 方式方法单一,传统思政工作的局限性

传统思想政治工作模式的固化思维,已难以适应新时代执法队伍建设的现实需求。其局限性集中体现在教育供给与个体接受之间的结构性矛盾。以会议传达、文件学习的单向灌输模式为例,此种“台上讲、台下听”的程式化教育,往往将复杂的价值引导简化为知识点的机械重复,导致受教育者产生心理倦怠。更深层的问题在于,传统模式忽视了执法队伍年轻化、专业化背景下教育对象的主体性特征。当“90后”“00后”执

法人员逐渐成为主体,其获取信息的渠道多元化、思维方式的互动化特征,与传统说教式教育形成鲜明代际冲突。此种矛盾在实践中的具象表现是:集中学习时“人在心不在”的普遍现象,理论学习与执法实践的“两张皮”问题,以及教育成果难以转化为执法行为的转化困境。此外,教育内容的抽象化表述加剧了接受障碍,当“忠诚担当”“廉洁奉公”等概念缺乏具体的场景化阐释时,极易沦为空洞的道德说教。部分单位尝试经过增加考核频次强化教育效果,却陷入“以考代教”的新误区,量化指标的压力传导反而催生应付检查的投机心理。此种模式困境的根源在于未能把握思想政治教育的内在规律——价值观的塑造需情感共鸣而非简单灌输,交通运输执法人员行为习惯的养成依赖持续浸润而非运动式突击。若不突破传统模式的路径依赖,思想政治工作将难以激发执法队伍的内生动力,更无法应对复杂执法环境对职业素养提出的新要求。

三、基于文化引领的思想政治工作模式构建

新时代交通运输执法领域的思想政治工作需以文化滋养为根基,构建理念传导、行为塑造、制度保障相融合的系统性工程。经过培育具有执法特质的文化基因,将价值理念转化为具体实践;借助多维度载体实现思想引领的可视化传播;依托制度设计形成持续深化的动力机制。此种立体化建设路径既能破解传统思政工作与业务实践“两张皮”的困境,又能在执法人员认知提升与行为转化间架设贯通桥梁,为锻造政治坚定、作风过硬、执法规范的交通铁军提供思想保障。

(一)文化培育体系

交通运输执法队伍的文化培育体系构建,本质上是将抽象价值理念转化为可操作实践的系统工程。此过程需建立从精神内核到制度保障的全方位渗透机制,经过文化基因的深度植入重塑执法队伍的价值认知与行为模式。精神文化塑造的核心在于构建具有行业特质的价值坐标,需突破传统口号式宣传的局限,经过执法实践中的典型案例解析、职业道德辩论赛等参与式活动,引导执法人员主动提炼行业精神的实质内涵。例如,在处理非法营运车辆暂扣引发的执法冲突时,可组织专题研讨剖析“严格执法”与“人性化服务”的辩证关系,使执法人员切身理解“执法为民”理念在具体情境中的实践尺度。制度文化完善的关键在于实现文化要素与规章体系的有机嵌合,需对现有执法规范进行文化视角的二次解读,将“廉洁高效”“文明规范”等价值要求转化为可量化评估的操作细则。如在案件办理流程中增设“执法温度评估”环节,经过当事人满意度调查倒逼执法人员自觉践行服务理念。文化培育的纵深推进还需构建分层递进的培训体系,针对新入职人员开展文化认知启蒙教育,对业务骨干实施文化领导力专项培养,形成老中青三代执法者的文化传承链条。此种培育体系的生命力在于其动态调适能力,经过定期收集执法案例中的伦理困境,持续完善文化指引手册,确保行业文化始终与执法实践同频共振。

(二)载体创新路径

思想政治工作的载体创新需突破物理空间与思维定式的双重局限,构建多维立体的文化传播矩阵。实体阵地建设应聚焦执法场景的文化赋能,在执法服务站设置“文化浸润角”,经过可视化技术再现典型执法案例中的价值抉择瞬间,使执法人员在日常工作中潜移默化接受文化熏陶。线上平台的开发需注重交互性与即时性,搭建“云端文化学院”集成微课学习、案例研讨、在线测试等功能模块,利用算法推荐实现个性化学习路径规划。更为重要的是设计具有情感共鸣效应的实践活动,“执法故事会”可经过情景剧形式再现执法过程中的伦理冲突,邀请执法人员即兴参与角色扮演,在沉浸式体验中深化职业价值

认知。品牌化活动创建需把握仪式感与参与度的平衡,“执法文化节”可设置装备展示、技能比武、公众开放日等多元环节,经过社会参与增强执法人员的职业自豪感。载体创新的突破点在于构建“实践-反思-提升”的闭环机制,如在开展“最佳执法瞬间”影像征集活动后,组织专题研讨分析获奖作品体现的文化特质,进而提炼形成执法行为指导规范。此种载体设计既保持了文化传播的趣味性,又确保了价值引导的实效性,经过将抽象理念转化为可感知、可参与的具象化载体,有效破解传统思政教育吸引力不足的困境。

(三)长效机制构建

文化引领效能的持久发挥依赖于制度化的保障机制建设,需构建目标导向明确、动力传导顺畅的闭环管理系统。考核评价机制的设计需突破结果导向的局限,建立过程性文化素养评估体系,将执法记录仪中的文明用语使用频率、疑难案件处理中的价值权衡考量等隐性指标纳入考核范畴。典型示范机制应构建多维度培育体系,既要有“年度模范执法者”的评选表彰,也要设立“文化践行进步奖”鼓励后进转化,形成多层次、梯度化的榜样群体。更为关键的是建立文化生态的自我更新机制,经过设立“执法文化创新基金”支持基层单位开展特色实践,将行之有效的创新举措及时转化为制度规范。在动力维持方面,需设计职业发展与文化素养的联动机制,将文化考核结果与职务晋升、评优评先深度挂钩,同时建立文化信用积分制度,对违背核心价值观的行为实施累积性惩戒。长效机制的落地需配套建设动态监测系统,运用大数据技术分析执法文书中的价值取向变化趋势,定期生成文化践行力评估报告。此种机制设计既保持了文化建设的柔性引导特征,又经过制度刚性确保推进力度,形成文化熏陶与制度约束相得益彰的良性循环,最终实现思想政治工作的可持续发展。

四、结语

文化引领视角下的思想政治工作模式重构,为交通运输执法队伍建设开辟了新的实践路径。经过构建分层递进的文化培育体系、创新多维立体的教育载体、完善制度化的长效保障机制,能有效解决价值认同悬浮与教育成效衰减的突出问题。此种模式创新不仅实现了法治理念与人文关怀的深度融合,更在执法实践中培育出具有行业特质的职业伦理体系。未来研究需进一步关注文化渗透的微观作用机制,探索数字化时代思想政治工作的形态演变,特别是在人工智能辅助决策背景下如何保持执法者的价值判断能力。只有持续深化文化引领的内涵建设,才能确保交通运输执法队伍在复杂治理环境中始终坚守法治信仰,切实履行新时代赋予的职责使命。

参考文献:

- [1]魏春飞.如何构建交通综合行政执法实效型思想政治工作新体系[J].人民公交,2025,(04):128-130.
- [2]余双好,张权.教育强国视域下思政引领力的科学内涵及提升路径[J].青年发展论坛,2025,35(01):5-12.
- [3]李雯静.“大思政”视域下行政管理学教学改革的实践与探索[J].公关世界,2025,(02):172-174.
- [4]闫映全.中国特色社会主义法治体系下的公务员录用“政审”制度:架构补充与标准完善[J].上海政法学院学报(法治论丛),2024,39(05):132-146.
- [5]李志超.“一国两制”下的思想政治教育研究[J].高教学刊,2021,7(27):16-19.

作者简介

徐敏(1984-),女,汉族,江苏涟水人,本科,主要研究方向:思想政治教育、党建、党风廉政、意识形态等。