

气象文化融入机关后勤工作的路径研究

陈婧瑶, 刘名上*, 邵春辉

北京市气象综合保障中心(北京市气象探测中心), 北京

收稿日期: 2026年7月15日; 录用日期: 2026年7月28日; 发布日期: 2026年8月18日

摘要

气象文化建设是气象事业高质量发展的重要软实力支撑, 机关后勤作为气象部门运行体系中的基础保障单元, 覆盖办公、用餐、出行、会务等全场景, 是气象文化由政策要求转化为日常感知的核心载体。当前气象文化建设的着力点多放在业务主线和宣传领域, 和后勤日常工作的深度融合路径尚不清晰, 普遍存在重功能、轻人文, 重规范、轻特色的倾向。本文立足气象部门后勤工作实际, 结合后勤“日常运维+ 应急保障”双重属性, 阐释气象文化融入机关后勤的核心价值, 剖析主体性认知偏差、业务与文化脱嵌、协同机制缺失三重现实困境, 进而从认知重构、业务嵌入、制度赋能三个维度构建实践路径体系, 为气象文化融入后勤日常工作提供了可落地的操作方案, 也为机关事务文化赋能后勤治理提供可参考的行业样本。

关键词

气象文化, 机关后勤, 文化融合, 治理效能, 实践路径

Research on the Paths of Integrating Meteorological Culture into the Logistics Work of Meteorological Authorities

Jingyao Chen, Mingshang Liu*, Chunhui Shao

Beijing Meteorological Comprehensive Support Center (Beijing Meteorological Observation Center), Beijing

Received: July 15, 2026; accepted: July 28, 2026; published: August 18, 2026

Abstract

Meteorological culture development constitutes a critical soft-power underpinning for the high-

*通讯作者。

quality development of the meteorological sector. As a fundamental support unit in the operational system of meteorological authorities, institutional logistics covers all workplace scenarios including office operations, catering, official travel, and conference services, serving as the core carrier that translates meteorological culture from top-down policy requirements into tangible daily experience. Current initiatives to advance meteorological culture are predominantly focused on core business lines and publicity domains, while the pathway for its deep integration with routine logistics work remains ill-defined. A widespread tendency prevails in logistics practice: functional utility is prioritized over humanistic care, and regulatory compliance is valued over distinctive cultural characteristics. Grounded in the practical realities of logistics work in meteorological departments, and aligned with the dual attributes of logistics—routine operation and maintenance plus emergency support—this paper elaborates the core value of integrating meteorological culture into institutional logistics. It further analyzes three practical dilemmas: biased subjective cognition, the disembeddedness of cultural construction from business operations, and the absence of effective collaborative mechanisms. Accordingly, a systematic practical pathway framework is constructed from three dimensions: cognitive reconstruction, operational embeddedness, and institutional empowerment. This framework provides actionable implementation plans for embedding meteorological culture into daily logistics work, and also offers a replicable industry reference for empowering logistics governance through government office affairs culture.

Keywords

Meteorological Culture, Institutional Logistics, Cultural Integration, Governance Effectiveness, Practical Path

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

推进文化自信自强是新时代文化建设的核心战略要求，行业文化建设是其中的重要组成部分。对于气象事业而言，高质量发展既依赖观测、预报、服务等业务能力的硬支撑，也离不开文化建设的软实力赋能；如何将行业文化真正落到实处、融入日常，已成为气象部门推进治理现代化必须回答的现实课题。在气象部门运行体系中，机关后勤兼具日常运维与应急保障的双重属性，覆盖干部职工办公、用餐、出行、会务等全场景，具有接触频次高、覆盖范围广、生活属性强的特点，恰是气象文化由政策要求转化为干部职工日常感知的重要落脚点。但从当前的实际情况来看，后勤标准化建设虽然已经取得了明显成效，文化元素与后勤业务的融合却多停留在标语张贴、节点活动等零散宣传层面，尚未形成系统性赋能机制，文化“最后一公里”的落地问题仍较为突出。基于此，本文立足气象部门后勤工作实际，剖析气象文化融入后勤的现实阻滞，构建可操作的实践路径体系，以期气象后勤高质量发展提供理论参考与实践方案。

2. 气象文化融入机关后勤的核心价值

气象文化作为母体性、源流性的文化资源，蕴含二十四节气传统智慧、“准确、及时、创新、奉献”的气象行业精神，以及历代气象人接续传承的艰苦奋斗优良传统[1]，与机关后勤在价值属性与功能定位上具有内在契合性。将气象文化融入机关后勤，并非简单的文化元素叠加，而是行业文化向支撑性业务的深度渗透，能够在服务升级、队伍建设、文化传播等方面释放多重价值。

（一）推动后勤服务从标准化保障向品质化服务升级

传统的机关后勤管理，多以标准化流程为核心导向，更看重运行效率和成本管控，服务供给的同质化特征比较明显，普遍缺少专属的行业辨识度和人文温度，要破解这一发展瓶颈，就得统筹好当前和长远、局部和全局、日常保障和特色服务，提前谋划各项服务保障工作，强化工作的系统性和创造性，探索后勤服务特色化升级路径[2]。将气象文化嵌入后勤服务体系，可将二十四节气这类传统智慧转化为节气饮食、物候景观这类看得见摸得着的服务内容，把气象职业精神转化为严谨细致的作业规范，为标准化服务注入了独有的行业内涵和人文温度，推动后勤服务从“满足基本需求”往“提升品质体验”的方向迭代升级。

（二）推动队伍管理从制度约束向文化凝聚转变

对机关事务工作而言，文化是核心灵魂，深度融入管理保障服务全流程，可有效提升组织效能，强化内部协同与队伍凝聚力[3]。气象部门后勤队伍用工结构多元、岗位差异较大，既有在编人员，也有物业、餐饮、维保等外包从业人员，职业认同塑造与队伍凝聚力建设一直是管理中的难点。气象文化作为气象行业共同的精神纽带，为多元用工队伍提供了统一的价值内核，通过把新时代气象精神、职业操守融入到岗位培训和行为规范，引导不同身份的后勤人员意识到自身工作是气象事业的有机组成部分，能切实提升从业人员的职业荣誉感和归属感，推动管理模式从“制度约束”往“文化凝聚”的方向转型。

（三）推动文化传播从单一情境向场景浸润拓展

有效的文化传播设计，需要充分考虑场景嵌入的原则，也就是传播内容和呈现形式要贴合特定场景的时间节律、受众注意力分配特点，以及场景内的社会互动逻辑，从传播效能优化的角度来说，单一情境下的点状传播很难形成持续认知，打通不同场域之间的割裂状态、搭建跨场景的连续性“学习流”，就能推动文化知识在多元情境里形成互补和递进，加深受众的理解和认同[4]；后勤服务场景本身有人员覆盖全、接触频次高、生活化属性强等特点，日常的工作和生活空间，本身就是文化传播和价值传递的重要载体，把气象文化融入到食堂、园区、楼宇、会务这类后勤日常场景，就能拓宽文化传播的时空边界，让干部职工在常态化的工作生活里接触、感知并认同气象文化，达到潜移默化的传播效果。

3. 气象文化融入机关后勤的现实困境与制约因素

当前气象文化融入后勤工作，尚处在初级探索的阶段，受认知理念、实践模式、制度体系等多方面因素影响，融入的深度与成效尚未达到预期，主要存在三个层面的现实困境。

（一）主体性认知偏差与文化价值遮蔽

现有的后勤治理评价体系中，保障效能、安全管控、成本控制等实务性指标占据核心地位，文化建设普遍被视为“软任务”与“额外工作”，其治理价值被长期遮蔽。结合沙因组织文化三层次理论来看，管理层面，部分管理者将文化建设归为宣传部门的职责，未在信奉的价值理念层面形成文化赋能的共识，对文化在提升服务体验、凝聚队伍合力等方面的长期作用认识不足，导致文化融入缺少顶层设计层面的推动；执行层面，一线工作人员大多将文化融入等同于“贴标语、办活动”这类沙因理论中定义的表层“人工饰物”类文化符号，未意识到日常的服务行为本身就是文化传播的载体，没有建立起文化践行的深层价值共识，造成文化三层传导链条断裂，主动践行文化的动力不足[5][6]。这种认知上的偏差，直接导致文化融入缺少内生动力，难以向日常工作的深处延伸。

（二）业务与文化脱嵌及载体供给不足

文化和业务“两张皮”是当前融入实践中最突出的核心问题，一方面，实际工作中还没有把二十四节气、气象精神、优良传统这类核心文化元素系统梳理拆解，对应到具体的后勤岗位和服务流程里，相

关内容零散杂乱，没能形成完整体系；另一方面，能真正落地的融入载体比较匮乏，餐饮板块只在少数节气供应特色餐食，没形成系统的节气饮食文化供给机制，物业运维只盯着设施的完好率，没把“严谨求实、精准细致”的气象职业要求转化成具体的岗位作业标准，空间环境、会务接待、车辆保障这类场景的文化表达，大多也只停留在贴标语的层面，这种停在表面的融入，让文化建设成了“看得见、摸不着、感受不深”的空架子，既难以唤起干部职工的文化认同，也难以形成持续稳定的文化影响力。

(三) 协同机制不畅与专职力量不足

气象文化融入后勤是一项系统工程，而长效机制缺失、专职力量不足是制约落地见效的关键瓶颈：一是专职岗位空缺、责任协同机制不顺畅，后勤内部未设置负责文化融入的专职岗位，多是行政人员兼职承担，能投入的精力和具备的专业能力，都难以匹配常态化推进的实际要求，也未把文化融入的牵头责任和各岗位具体分工落细落实，各业务科室各自推进，缺少通盘的统筹规划；二是效果评估机制缺失，尚未建立量化与质性结合的评价体系，融入成效与职工接受度缺乏系统衡量，内容更新缺乏实证依据；三是激励约束机制缺位，文化融入成效未与岗位评价、绩效激励挂钩，外包服务商的文化融入要求也未在合同与考核中得到刚性体现，导致融入工作难以常态化持续。

4. 气象文化融入机关后勤的实现路径

针对前述提到的认知偏差、业务脱嵌、机制缺失等问题，气象文化融入机关后勤要遵循“认知重构－业务嵌入－制度赋能”的逻辑路径推进，构建从理念到实践再到保障的完整体系。

(一) 以认知重构确立文化融入的主体性定位与价值共识

破解认知困境的关键在于纠正定位偏差，真正确立后勤部门在气象文化建设中的主体地位。一是明确职能定位，破除“文化建设与后勤无关”的惯性认知。从治理层面将后勤纳入气象文化建设责任主体范畴，把文化融入定位为后勤提质增效的内生需求而非额外任务[7]，树立“业务保障与文化建设同部署、同推进”的工作理念。二是分层传导理念，推动形成全岗位价值共识。对管理岗人员，要把气象文化建设放入后勤工作的整体谋划里，强化“文化赋能治理”的工作思路；对一线服务人员，结合日常岗位培训和典型案例宣讲，逐步建立起“服务本身就是传播、岗位本身就是载体”的认知。三是强化价值联结，推动文化践行由被动执行转向主动参与。职业认同是员工对自身职业价值的内在判断，也是连接价值认知与行为表现的核心纽带：从心理层面来讲，职业认同能在潜移默化中强化职业坚守、降低人员流动意愿；从行为层面来说，会表现为工作主动性提升、抗压能力增强，最终实现心理认同与行为表现的内在统一[8]。通过将气象职业精神与后勤岗位价值深度绑定，能让不同用工身份的员工都感受到后勤工作的行业价值与岗位意义，进而推动全员从“被动接受”往“主动践行”的方向转变。

(二) 以业务嵌入构建全流程文化融合实践体系

要破解业务与文化脱嵌的困境，核心在于将气象文化元素精准嵌入后勤核心业务流程当中，结合不同场景的特点打造有区分度的融入模式。

餐饮服务场景：节气文化与勤俭文化双维嵌入。餐饮是职工接触频次最高的服务场景，也是文化融入的核心切入点。养生保健讲究顺时应节，即根据岁年的四时之气作适应性调整[9]，要跟着一年四季的时令变化调整饮食搭配。可以在立春、清明、夏至、立秋、冬至、重阳等节气节点推出时令特色餐食，慢慢形成覆盖全年的节气饮食供给机制，同时在餐台标识和电子屏上同步推送对应节气的气候特点、养生常识和气象谚语，让职工在就餐的时候自然感受到节气里“天人合一”的文化内涵；针对24小时值守特点，为夜班与应急人员定制营养套餐，将“以人为本”的理念落到实处；同时传承气象人艰苦奋斗的传统，推行小份菜、半份菜、按需取餐的供餐模式，摆放节约提示标识、宣传勤俭做事事迹，助力节约型机关建设。

物业运维场景：职业精神与空间文化协同落地。把“准确、及时”的气象职业精神转化成看得见、摸得着的岗位作业规范，设施维修要建立了标准化的响应和处置机制，明确响应时限和返修溯源的具体要求；公共区域要执行定时定点巡查制度，做到隐患早发现、早处置；保洁服务要制定精细化的作业标准，用细致严谨的作业风格体现气象行业的特质。同时要把气象文化融入园区空间环境的日常运维，绿化方面结合二十四节气的物候特点优化植物搭配，参照四季更替规律打造季相分明的园区景观，并在关键节点设置节气气候标识；楼宇公共区域设置轻量化的气象文化展示角，摆放传统观测仪器的复制品、气象事业发展的图文资料，以及历代气象名家事迹简介，辅以气象谚语、物候诗歌等内容，使食堂、走廊、大厅这类公共空间变成能感知、可品读的流动文化阵地[10]。

会务接待与车辆保障场景：气象特色形象细节化呈现。会务接待是对外展示形象的窗口，车辆保障是日常服务的重要触点。会务接待要把严谨细致的作风贯穿服务全流程，在物料设计中融入云纹、节气等气象符号，伴手礼优先选用气象科普文创与节气主题周边产品，让接待过程同时成为文化传播的过程；车辆保障要将“及时、严谨”的要求融入行车规范，做到准点发车、安全驾驶、车容整洁，还可以在公务用车里配上带有气象文化元素的便民用品，把公务出行打造成小型的文化展示窗口。

应急保障场景：制度效能与职业精神的双向赋能。应急保障是气象后勤体系中的核心特殊职能，也是新时代气象精神在实战场景中的具体体现。要按照全生命周期的应急管理理念，对照气象灾害预警响应等级建立分级分类的后勤应急预案体系，明确餐饮供给、设施运维、物资储备的标准化保障清单，推动应急保障从“被动处置”向“主动预防”转型，确保极端天气下 24 小时全天候值守保障精准落地，以制度化的方式践行“准确、及时、创新、奉献”的气象精神。同时坚持“以人为本”的保障理念，构建值守人员人文关怀机制，给连续值守的人员安排分时段错峰配餐和轮换休息，实现业务保障和人员安全的双重覆盖；立足本地气象灾害的发生规律，按照“综合库 + 专项库”的模式分类储备应急物资，建立全生命周期的台账管理和常态化巡检机制，通过定人定责、跨岗联动的日常调度机制，把各类应急物资和保障力量高效调配到位，给气象业务核心系统的平稳运行筑牢坚实的后方支撑[11]。

(三) 以制度赋能完善长效化文化融入治理机制

破解机制缺失的困境，核心在于构建全闭环的制度保障体系。一是搭建内外部联动的统筹协调机制，内部建立“统筹管控 - 条线落地”的二级责任制度，由后勤部门牵头做总体谋划，把文化融入纳入年度工作任务清单，与核心业务同部署、同推进、同核验。执行层按照物业、餐饮、会务、车辆等不同业务条线分解具体任务，制定贴合岗位的差异化融入标准；外部主动对接宣传、人事、工会等部门形成建设合力，同时要把文化融入的相关要求纳入外包服务采购合同与日常考核条目，推动文化理念落到服务最前线。二是建立多维度的反馈评估机制，通过线上问卷、职工座谈等渠道定期做专项调研，将文化融入纳入外包服务商的质量考核并设置合理权重。结合餐食受欢迎度、活动参与率、科普传播量等实际数据判断职工的喜好，再基于评估结果动态调整文化内容和融入的具体形式。三是完善队伍建设和配套激励机制，把气象文化、行业精神内容纳入入职培训和年度在岗培训当中，在各科室培养 1 到 2 名文化骨干，负责对应板块的落地推进和内容更新；建立正向激励机制，定期评选文化融入的先进科室和个人给予表彰，把文化践行情况纳入评优评先的参考依据，激发出全员主动参与的内生动力。

5. 结语

综上，气象文化融入机关后勤，既是打通文化落地“最后一公里”、落实全领域覆盖要求的具体实践，也是推动后勤治理现代化、升级服务品质的重要抓手；结合工作实践梳理的认知偏差、业务脱节、机制短板三类共性问题，研究沿着“认知重构 - 业务嵌入 - 制度赋能”的逻辑搭建了可落地的融入框架，为文化融入后勤日常工作提供了成体系的操作路径，既弥补了过往气象文化研究在后勤场景的视角空白，

也为机关事务领域的文化建设提供了可参考的行业样本。本研究主要基于首都气象部门的实践语境展开,不同地区、层级单位的后勤配置存在客观差异,所提路径的适配性仍需更多实践检验。未来研究可进一步拓展样本范围。针对不同层级、不同地域的机关后勤单位开展比较研究,结合差异化场景细化文化融入策略,以增强研究结论的普适性与实践指导价值;同时紧跟机关事务发展整体趋势,依托实际运行反馈持续优化文化融入方式,推动气象文化真正嵌入日常、融入治理,为气象事业高质量发展筑牢软实力支撑。

参考文献

- [1] 石培华, 黄萍, 孙健, 等. 气象文化与气象旅游深度融合发展的内涵特征、体系构建与促进政策[J]. 铜仁学院学报, 2025, 27(5): 1-12.
- [2] 谢小云. 推进机关运行保障现代化先行的浙江探索[J]. 中国机关后勤, 2023(9): 18-21.
- [3] 魏立楠. 加强文化建设, 为机关事务工作培根铸魂[J]. 中国机关后勤, 2022(2): 66-69.
- [4] 李睿. 基于认知规律与场景融合的青少年自然科学传播模式重构[J]. 亚太教育, 2025(20): 187-189.
- [5] 屠海华. 沙因组织文化在“互联网+”课堂管理中的诠释和启示[J]. 绍兴文理学院学报, 2022, 42(6): 67-73.
- [6] 倪永贵. 沙因组织文化理论及其对我国政府组织文化建设的启示[J]. 长白学刊, 2015(3): 136-140.
- [7] 周云峰. 新时代应用型高校后勤文化建设路径探究[J]. 盐城工学院学报(社会科学版), 2022, 35(1): 107-110.
- [8] 徐俊杰. 职业认同、工作投入与快递员的职业忠诚: 考虑组织支持的调节作用[J]. 河南理工大学学报(社会科学版), 2022, 23(2): 34-42.
- [9] 萧放. 节气谱系下的传统养生智慧探赜[J]. 人民论坛, 2025(12): 110-112.
- [10] 李勇. 气象文化元素在景观设计中的运用初探——以重庆潼南区公共气象服务及自然灾害预警中心景观设计为例[J]. 现代园艺, 2026, 49(1): 138-140.
- [11] 衡霞, 徐杰. 机关事务应急保障响应机制研究[J]. 中国机关后勤, 2021(6): 34-36.