

技能赋能：山区县域治理现代化的新路径

中共云和县委党校 夏志颖

党的二十届三中全会提出进一步全面深化改革、推进中国式现代化,对提升干部现代化建设能力提出了新的更高要求。习近平总书记多次强调,要培养造就大批德才兼备的高素质人才。当前,随着新质生产力加快培育、乡村全面振兴深入推进以及基层治理现代化持续深化,传统依赖行政经验和资源投入的发展模式正加快向专业化、数字化、协同化治理模式转变。对于山区县域而言,技能不仅是推动产业发展的重要生产要素,也日益成为提升治理效能的重要资源。实践表明,以“云和师傅”为代表的乡土技能人才群体,在推动产业发展、促进群众增收、参与基层治理等方面发挥着越来越重要的作用。深化新时代“培养技能型干部、建设技能型政府”工作,关键在于打通技能资源向治理资源、人才优势向治理效能转化的实践路径。

构建能力导向的干部培养体系,在专业化实践中锻造技能型干部。技能型政府首先需要技能型干部支撑。与传统行政管理能力相比,现代基层治理更加需要干部具备产业发展、项目运营、数字治理、市场服务等复合型能力。当前,一些基层干部在推动产业发展、服务市场主体和破解复杂问题方面仍存在能力短板,本质上反映出干部能力结构与现代治理需求之间还存在一定差距。

培养技能型干部,关键在于强化实践导向和专业导向。一是依托产业发展、改革攻坚、基层治理等一线工作场景,打造培养干部的重要课堂,引导干部在解决实际问题中提升专业能力。二是围绕产业规划、招商引资、乡村运营、数字经济等重点领域建立专业化培训体系,推动干部知识结构与发展需求精准匹配。三是更加注重向市场主体学、向技能人才学、向基层群众学,在产

业实践和治理实践中不断增强专业判断能力、资源整合能力和群众工作能力,推动干部从经验管理型向专业治理型转变,为技能型政府建设夯实人才基础。

构建赋能导向的服务体系,在资源整合中提升技能型政府建设水平。技能型政府的核心不在于直接配置资源,而在于通过制度供给和服务创新激发各类主体发展活力。从“云和师傅”成长历程看,制约技能人才发展的因素往往不是技术本身,而是要素供给不畅、资源整合不足和服务保障不够精准。

建设技能型政府,更加注重发挥服务赋能功能。一是围绕技能人才创新创业需求,优化政策供给和资源配置机制,推动土地、资金、技术、市场等要素高效集聚。二是加强产业链、人才链和创新链协同布局,提高政策供给与产业需求的匹配度。三是建立覆盖人才成长、项目孵化、成果转化和市场拓展的全周期服务体系,推动政府职能由管理主导向服务赋能转变。特别是在数字经济背景下,要不断提高政府运用数字技术服务产业发展的能力,通过数字化平台建设提升资源配置效率和公共服务水平,增强技能人才创新创业的发展空间。

构建融合导向的转化机制,在双向赋能中释放治理效能。大量乡土技能人才长期活跃在产业发展最前沿,既熟悉市场规律,也了解群众需求,天然具备连接产业发展与基层治理的桥梁作用。从实践看,一些优秀技能人才已经从产业带头人逐步成长为乡村治理骨干,在技术推广、产业协同、群众服务等方面发挥着重要作用。

因此,必须着力构建技能资源向治理资源转化的制度机制。一是建立技能人才参与基层治

理的常态化渠道,引导其在产业发展指导、乡村建设、社会服务和基层协商等领域发挥专业优势。二是完善以贡献为导向的评价机制,将带动就业、促进增收、服务群众等社会贡献纳入评价体系,增强技能人才参与公共事务的积极性。三是通过推动技能优势与治理需求深度融合,实现产业发展与基层治理良性互动,不断把技能资源优势转化为治理效能优势。

构建协同导向的治理共同体,在多元参与中增强发展动能。技能型政府建设不仅是政府能力建设问题,更是治理体系优化问题。只有充分调动市场主体、行业组织、技能人才和社会力量参与治理,才能持续释放发展活力。

坚持共建共治共享理念,推动形成政府引导、市场运作、社会参与的协同治理格局。一是充分发挥行业协会、产业联盟等组织的平台纽带作用,加强人才、技术、项目和市场资源整合。二是依托数字平台构建跨区域协同网络,促进信息互联、资源共享和合作共赢。三是健全利益联结机制,把人才成长、产业发展和群众增收有机结合起来,推动形成发展共同体与治理共同体相统一的新格局。同时,通过构建多元协同治理体系,不断增强技能型政府的组织动员能力、资源配置能力和社会协同能力,为高质量发展提供持续支撑。

深化新时代“培养技能型干部、建设技能型政府”工作,本质上是提升治理体系和治理能力现代化水平的重要路径。面向中国式现代化建设新征程,要把技能资源开发利用摆在更加突出位置,推动技能人才成长与政府能力提升同向发力、同频共振,加快实现人才优势向发展优势、技能优势向治理优势转化,为推进高质量发展和共同富裕提供更加坚实的支撑。



美丽村居

陈碧鑫 摄

培养技能型干部 创新“公园乡村”建设

中共云和县委党校 叶云青 叶跃平

近年来,云和县立足“一城一湖一梯田”全域5A发展规划,建强“县城—中心镇—重点村”发展轴,持续深化新时代“培养技能型干部、建设技能型政府”工作,创新“公园乡村”建设,扎实推进乡村全面振兴。

坚持问题导向,技能培训锚定乡村产业。乡村振兴,产业兴旺是重点。针对人口转移后乡村“产业规划落地难、业态引育不精、运营能力弱”等核心痛点,云和县坚持“组织形态围着产业转,干部能力跟着问题走”,一改传统“大水漫灌”模式,构建“精准化培训+小班化教学+实战化演练”实训机制,着重培育懂规划、善运营、能攻坚的技能型干部。技能培训中,以“专家随行+小班研讨”的模式开展行动学习,在集中授课后,全体参训干部根据技能交叉分组,以小班化的形式深入采真里街区、梅源老村等项目一线,带着问题学、跟着实战练。在项目一线,授课专家全程随行指导,结合实地场景,现场为干部解析老街规划逻辑、点按运营思路,就地梳理问题、研讨对策,最终形成有关业态升级、文化IP打造、智慧运营等兼具创新性、可行性的规划思路,为后续项目优化提升提供切实可行的实践方案,推动实现“培训即实践、学习即赋能”的实训目标。

例如,云和县小顺村曾依托板栗种植、红色研学、乡村旅游等多元业态以及皮划艇、军民融合体等项目发展乡村,面对当前人气不旺、业态单一、同质竞争等掣肘,在镇党委书记牵头下,由15名技能骨干组成“航天谷”技能服务团,吸纳小顺籍

军旅作家王秋燕为技能导师,精准谋划“江南航天谷”项目。技能团干部能力提升与乡村项目攻坚深度绑定,每周固定下沉小顺村,全程参与项目运营、活动策划、场馆运维、资源对接等事项,在一线实战中破解发展难题、积累实操经验。今年以来,依托“红廉馆”和“江南航天谷”红绿融合项目联动,接待研学团队及游客超4.5万人次,带动80余名群众就地就近就业,助力村集体经济增收50万元。

坚持守正创新,下沉项目提升实战技能。在“公园乡村”建设创新实践中,各村资源禀赋、自然基底、产业业态等基础各不相同,必须因地制宜编制发展规划,精准布局、有序落地各类建设项目。这对广大基层干部立足“小县大城”发展战略,依托全域5A系统规划,守正创新探索特色化“公园乡村”发展路径提出了更高履职能力要求。

以云和梯田“公园乡村”建设为例,规划以景镇融合发展区为梯田中心圈,打造文旅发展主阵地;以高山康养体验区为梯田后花园,培育休闲旅居、康养度假特色新业态;以生态涵养保护区为梯田补给站,筑牢物资供给根基。在打造文旅发展主阵地的实践中,崇头镇“烟火梅源”乡村文旅产业运营团持续深化技能实训,常态化开展村风直播,在直播实战中不断提升本土主播直播与账号运营水平,沉浸式展示崇头镇各行政村的历史文脉、民俗风情与特色产业,让乡村风貌被看见,巧用数字流量赋能农产品外销、文旅引流;紧扣“元宵”“五一”“国庆”等

重要节庆节点,联动舞龙民俗、篝火音乐节等特色文旅活动开展专场直播,不断丰富梯田文旅业态,提升云和文旅吸引力。在丰富高山康养体验区业态时,主动向上争取专项资金,打造生物多样性体验馆,挖掘银矿文化资源,新增研学体验类项目,举办纳凉节等活动,进一步丰富游玩场景;在生态涵养保护区,核心任务是守好绿水青山,筑牢生态屏障,加强对“新农人”培育与支持,发展高山蔬菜等生态产业,全面释放“绿水青山就是金山银山”的生态效应。

坚持系统观念,协同作战助力增收增收。单个干部的技能再强,也难以破解“公园乡村”建设中的系统性问题。技能型干部的培养既要纵向提升干部技能,也要科学构建横向协同作战体系。在加强干部技能培养的同时,云和县公开招募运营团队和创业主体成为“公园乡村运营合伙人”,并吸纳党员干部和乡土人才嵌入“公园乡村”项目建设,组建专业技能服务团队。围绕云和雪梨、云和湖有机鱼、高山果蔬等特色产业生产全流程,以及电商直播带货、文创产品研发、衍生业态培育等关键环节,云和县积极建设“强技共富学堂”、县级培训顾问团组,同步推行“技能团接单、部门接单、智库指导”联动工作机制。在实践过程中,乡镇根据本地资源禀赋和发展实际提出技能需求和项目构想,县级部门统筹各类资源精准对接,导师团队全程跟进指导,有效打通增收增收的“最后一公里”,让专业技能真正服务产业,助力富民增收。

在创新推进“公园乡村”建设实

践中,针对产业难以落地的偏远乡村,技能干部深入打造“小而精”的“共富工坊”,促进连城带乡、连农带富,让群众在家门口端稳增收饭碗。例如,位于云和城郊的白鹤尖“共富工坊”,以酱菜产业为纽带,通过订单农业辐射带动梯田周边10余个“空心村”,200余户农户种植高山蔬菜,吸纳30余名村民稳定就业。

培养技能型干部是一项“赋能个体、重塑组织、激活系统”的长期深层治理变革,尤其是高水平专业技能的形成,不仅需要长期实践积累,也离不开制度供给、资源保障和实战场景的支持。作为基层干部,面对繁杂的条线业务,既要具备完成本职工作的“岗位履职基础能力”,又要不断学习掌握直接服务产业发展、满足群众需求的“服务发展增值能力”,这对干部的时间投入、技能培训、项目实操提出了更高要求。因此,基层干部必须树立和践行正确政绩观,不断激发内驱力,保持长期主义的坚定,求真务实、真抓实干。

创新“公园乡村”建设是建强“县城—中心镇—重点村”发展轴的重要抓手,是强村富民的关键举措。基层行政部门要做好顶层设计,勇于打破行政壁垒、条块分割,按照产业所需和群众所盼,建好组织链、人才链、创新链、产业链、价值链深度融合的实战平台;要勇于打破部门界限,建立重点产业项目“揭榜挂帅”机制,将分散在各领域的专业干部重组为技能型团队,并对干部进行科学的“基础效能评价”与“增值实绩评价”,突出实干实绩、富民惠民,浓厚干事创业氛围。

庆元是浙江省技能型乡镇政府建设策源地,相关改革经验已在全省复制推广。经过多轮改革迭代,庆元已构建“学、践、评、用”闭环式干部专业化培育全链条体系,紧扣竹木、食用菌、铅笔三大主导产业精准定制干部赋能方案,形成适配浙西南山区县域的技能型政府转型成熟范式。当前云和纵深推进“小县大城”2.0版发展战略,依托“云和师傅”国家级劳务特色品牌,在木玩智造、雪梨种植、梯田文旅、大搬快聚后续帮扶等领域形成了特色鲜明的发展优势。对标借鉴庆元改革经验,云和需严守因地制宜底线,立足本土特色资源重构干部技能赋能体系,推动传统管理型政府向产业服务型、群众赋能型专业化政府转型升级。

搭建“政企校师”统筹架构,畅通人才双向流通。借鉴庆元“政企社校”四方协同模式,构建县委统一领导,组织、人社、农业农村等部门内部横向联动,龙头企业、“云和师傅”协会、县职技校外部纵向协同的“政企校师”多元协同治理架构。一是强化考核牵引。出台专项方案,将推进成效纳入部门、乡镇(街道)年度考核核心指标,压实分管领导、业务科室分级履职责任。二是推动人才对流。筛选木玩、雪梨、文旅、电商四类“云和师傅”组建导师库,常态化下沉一线带教;同步建立干部驻企实训制度,分批选派骨干入驻“共富工坊”、龙头企业、梯田景区跟岗实训,吸纳优秀乡土师傅参与县域产业规划论证、区域公共品牌运维建议、涉农共富项目评审,促进干部与乡土人才优势互补。三是布局实景实训载体。联合县职技校聚焦四大领域开设定向实景实训专班,依托木玩车间、雪梨基地、梯田研学点、安置社区搭建实景实训基地,推动教学与产业场景融合。

构建产业导向实训体系,推行差异化精准培育。对标庆元“产业出题、干部学艺”的按需施教逻辑,建立岗位化、实战化培育机制。一是绘制技能画像。围绕木玩转型、雪梨提质、梯田文旅、大搬快聚、双招双引、生态产品价值核算六项重点,划分产业发展、文旅服务、基层治理、党政综合四类岗位,制定技能清单,引导干部落实“一人一技、一人多证”培育要求。二是重构实战课程。精简通用性理论教学课时,紧贴县域产业发展的实际需求,增本土化实操课程,实行“短理论、长实操、企业跟岗”相结合的教学模式,并明确干部脱产参加现场实训的具体天数要求。三是强化持证激励。对考取乡村运营师、碳汇计量师、电子商务师、农艺师等证书的干部,落实培训费全额兜底、年度考核差异化赋分、提拔任用优先倾斜三项正向激励,逐年提升持证干部占比。

组建跨部门技能攻坚团,赋能城乡融合发展。借鉴庆元跨部门技能团实战机制,构建适配云和城乡融合发展的团队运行体系。一是优化组织架构。组建木玩产业提质、雪梨共富、梯田文旅运营、城乡闲置资源盘活、搬迁群众就业帮扶、双招双引要素攻坚六大县级技能团,推行团长负责制,由县委组织部统筹开展跨条线、跨乡镇(街道)人员调配与双向轮岗选配,常态化吸纳企业技术骨干和资深“云和师傅”担任外聘专家。二是建立包干制度。各团每年认领2至3项实体化共富项目,细化村集体增收、群众就业、产值提升等量化指标,以实绩比拼倒逼工作落实。三是聚焦场景破题。资源盘活团主攻闲置农房、集体林地、低效厂房合规盘活,权属梳理及市场化流转;就业帮扶团扎根安置社区开展来料加工、社区电商、家政等订单式培训;文旅运营团深耕梯田、长汀沙滩等IP,策划低成本、轻量化季节性文旅引流营销活动,补齐文旅客流变现链条薄弱短板。

完善双维度评价机制,树立实干优先导向。对标庆元“基础履职+技能实绩”双维度考核范式,重构差异化干部考核标尺。一是优化权重配比。将年度考核拆解为基础履职能力与共富增值技能两大维度,大幅提升技能增值、一线实战、富民增收实绩考核权重,突出共富实效导向,精简台账资料考核权重,破除重痕迹、轻实绩考评导向。二是健全内外评议。建立内部主管部门考评与外部市场主体、村社两委、搬迁群众满意度双向评议体系,提升市场、群众评价权重,外部评议实行独立赋分,折算权重后计入干部年度考核总分。三是强化结果运用。将技能团实战、持证实绩、攻坚成效列为评优评先、职级晋升、中层选拔的硬性准入条件,实绩突出人员优先纳入县级优秀年轻干部储备库,在职级晋升、岗位调任中予以倾斜。

融合“云和师傅”品牌优势,打造差异化共富路径。区别于庆元聚焦机关干部内部培育的单一培育模式,依托“云和师傅”品牌优势,走“干部+乡土人才”共生共促的差异化路径。一是抓实双向赋能。组织干部下沉“共富工坊”学习实操技术,同时为外出师傅提供异地维权、品牌打假、线上拓客、政策代办等专项服务,补齐双方能力与政策短板。二是扩容实训阵地。将全县规范化“共富工坊”,数字化车间、精品农业基地纳入实训名录,由资深师傅负责带教,弥补公办实训脱离市场的不足。三是组建共富联合体。推动技能团干部与“云和师傅”一对一结对,发挥干部政策统筹与师傅生产运营双重优势,联合开发梯田研学、木玩亲子体验、雪梨文创等农旅产品,联合运营县域官方公共电商直播矩阵,放大技能共富富民叠加效应。

培养技能型干部、建设技能型政府是浙西南山区小县破解要素短板、缩小城乡差距、推进共同富裕的关键抓手。云和对标庆元成熟经验,杜绝经验照搬、路径复刻,需立足木玩智造、雪梨特色农业、梯田生态文旅、“云和师傅”劳务品牌四大本土禀赋,统筹推进政企校师协同联动、产业差异化实训、跨部门技能攻坚、实绩化考评激励、干部乡土人才双向赋能五大重点任务,锻造懂产业、通市场、善运营、优服务的复合型专业化干部队伍,系统性破解政企服务供需错配、优质产业人才短缺、下山搬迁后续治理薄弱等山区县域共性难题,为“小县大城”2.0版迭代升级、打造山区共同富裕云和样板提供坚实人才与政务保障。

关于庆元「培养技能型干部、建设技能型政府」实践对云和的借鉴思考

中共云和县委党校 徐见日