

充分发挥乡村文化遗产在乡村振兴中的赋能作用

——以贵州省为例

□ 牟文余 史琼

《中华人民共和国国民经济和社会发展规划第十五个五年规划纲要》强调“保护传承乡村文化遗产,加强乡土建筑和传统村落保护,赓续农耕文明”,这为在全面推进乡村振兴中保护传承乡村文化遗产工作指明了方向。贵州在全面推进乡村振兴中,应当立足多民族聚居、山地农业特色显著的省情,乡村建设既要塑形,更要铸魂,以保护传承乡村文化遗产为路径,让农耕文明焕发新机,为全面推进乡村振兴注入源源不断的文化活力。

构建保护传承体系,厚植乡村文化根基。贵州独特的喀斯特地貌孕育了“依山而建、逐水而居”的立体农业景观,民族村寨形如鱼鳞的梯田、“稻鱼鸭”复合系统等,构成山地农耕文明的核心载体。厚植文化根基,必须坚持活态保护与价值转化双向发力。

在活态保护方面,应依托“山地公园省”优势,将民俗节庆与山地旅游、研学体验深度融合,开发梯田耕作体验、稻鱼共生观摩等特色项目,让农耕文化“活”在当下。同步利用数字技术建立全省农耕文明资源数据库,通过三维建模、口述史采集等

方式,对山地农业技术、民族节庆等资源进行系统整理,为农耕文化传承发展提供“数字底座”。

在价值转化方面,应大力推动“文化+创意+产业”融合模式,将农耕文化、传统村落建筑等元素融入文创设计,开发契合年轻消费者需求的山地农耕主题文创产品;支持各地将民俗节庆升级为集非遗展演、农特产品展销于一体的区域文旅品牌,通过市场化手段让农耕文化资源转化为带动农民增收的新增长点。

培育复合型职业农民,激活传承主体动能。山地特色农业具有特殊性,这要求从业者既通晓传统技艺,又具备现代经营能力,这就需要激活主体动能,从技能提升与机制激励两个维度予以着力。

在技能提升层面,应构建“传统技艺+现代经营”双轨培训体系。一方面,尊重农耕经验口传心授的规律,建立“老农人”、非遗代表性传承人与青年农民的结对机制,重点传授山地梯田开垦、生态循环种养等本土经验;另一方面,整合科研院所、职业院校、农技推广机构力量,开设农产品电商营销、区域公用品牌管理、智慧农业应用等现代课程,聚焦茶叶、中药材、精品水果等特色产业,开展直播带货、品牌建设等专项培训,引导农民完成从“卖原料”到“卖品牌”的能力跃升。

在机制激励层面,应建立“荣誉+实惠”双重保障机制,省级各部门可以协同建立试点机制,将“贵州乡村工匠”的评定结果与职称评聘、项目申报、创业扶持挂钩;对传承贡献突出的个人及合作社,在金融信贷、设施用地等方面给予政策倾斜。同时,加大典型选树力度,通过“培育一个、带动一片”的示范效应,营造尊农耕、重传承、能致富的社会氛围,形成人才辈出与产业兴旺的良性循环。

创新多元化表达形式,赋能特色产业升级。传统农耕文明应成为撬动产业迭代的“金种子”,赋能产业升级,需以科技融合与文化创意作为两大抓手。在科技融合方面,应充分发挥贵州大数据产业先发优势,推动传统农耕经验与人工智能、物联网技术深度融合。

在“稻鱼鸭”复合系统等农业文化遗产核心区,

可试点布设智能传感设备,实时监测水温、溶解氧、土壤墒情等关键指标,将“老农人”的经验判断转化为标准化数据模型,既维护生态循环的精髓,又大幅提升生产效率和抗风险能力,使山地农业既守得住文化根脉,又跟得上时代发展。

在文化创意方面,应深度提炼农耕文化的当代价值,可提取设计贵州山地特色农耕文化元素、符号、形象,打造“山地农耕·贵州风物”主题伴手礼,打造贵州山地农业特色文化品牌。鼓励农民通过短视频、直播等形式,让田间劳作的场景、村寨节庆的仪式成为农产品的场景化卖点优势,以鲜活生动的文化叙事提升产品附加值。

践行本土化生态智慧,筑牢绿色发展屏障。贵州传统农耕文明的核心内涵在于践行人与自然和谐共生的生态观,需推动传统智慧与现代机制双向赋能。

一是推动传统生态经验标准化转化,系统总结并科学论证民族地区梯田养鱼保水、轮歇耕作养地等传统模式的生态机理,由科技特派员团队进行技术提炼与参数固化,尝试制定发布《贵州山地生态种植养殖技术导则》,对严格采用传统生态模式的农户给予生态补偿或绿色农资补贴,实现保护生态与提升品质的有机统一。

二是探索生态产品价值市场化实现路径,积极落实“双碳”行动,将保存完好的传统农耕系统纳入生态系统生产总值核算体系,探索建立传统农耕碳汇交易机制,让守护梯田、涵养水源林的农民通过碳汇交易获得实实在在的收益,以“生态保护+市场回报”的良性循环,激发群众保护绿水青山的内生动力,确保持久保护、持久受益。

未来,贵州仍需以更大力度推动农耕文化的创造性转化与创新性发展,让黔贵大地既留住乡愁,又看得见未来,为全国乡村振兴提供可资借鉴的“贵州方案”。

【作者单位分别系重庆医药高等专科学校、贵州省农业科学院;本文系贵州省农业农村厅课题(编号:GZSJ-FW-2025-05)阶段性成果。】

理论·贵州发展论坛 A3

面对智能化、绿色化、安全化、高效化的发展新态势,推动产业转型升级已成为企业迈向高质量发展的必由之路。在这一进程中,人力资源作为推动企业高质量发展的核心要素,其管理水平直接决定企业的运行效率、稳定性与凝聚力。干部作为人力资源体系中的关键力量,既要准确理解、坚决贯彻有关决策部署,又要在实践中率先垂范、在挑战前挺膺担当,切实发挥引领方向、稳定大局、凝聚队伍的重要作用。

企业干部人事档案工作不仅是基础性的人事工作,更是企业选人用人、育人留人、管人励人的战略性支撑。真实、完整、动态的干部人事档案,能够为干部选拔任用提供客观依据,为管理监督提供过程轨迹,为考核评价提供参照,助力推动形成科学规范、精准高效的干部管理体系。只有扎实推进干部人事档案工作,才能为企业建设高素质专业化干部队伍、强化组织人才保障奠定坚实基础,最终为企业实现高质量发展注入持久、可靠的人才动能。

当前,煤矿企业面临诸多挑战,建设高素质、专业化的干部队伍成为推动企业可持续发展的重要工作。干部人事档案涵盖学历学位、职称评聘、奖惩记录、培训经历、职务任免等关键信息,作为记录干部成长经历、业务能力、工作实绩等情况的“原始凭证”与“数据底座”,是全面、客观、历史地评价干部德才表现、能力素质与综合业绩的重要载体,也是为企业高质量发展夯实人才基础、强化人才队伍建设的重要举措。然而,在具体工作中,部分企业对干部人事档案的重要性认识不足,档案内容存在“重形式、轻实质”的现象,部分材料更新不及时、信息不够准确,甚至存在缺失关键经历记录、奖惩信息不完整等短板,导致档案难以全面反映干部真实情况;存在“重保管、轻应用”的倾向,未能将档案数据与干部选拔、培养、考核等环节深度融合,难以有效支撑企业人才战略决策。因此,要加快推动干部人事档案从传统“保管型”向现代“服务型”转变,与时俱进地创新与优化干部人事档案工作,使其更好地服务于企业人才发展战略。

优化企业干部人事档案工作的对策建议:

完善管理体系,夯实工作基础。制度体系、硬件设施、人员配置是直接影响企业干部人事档案工作效率与质量的基础性要素。然而,部分企业虽普遍建立了相关管理制度,但在细节把控、规范标准、监督机制等方面尚存在短板,导致制度约束力刚性不足。对此,企业要通过健全管理制度,强化基础保障,加强队伍建设等解决既有问题,夯实企业干部人事档案工作的基础。首先,对照《干部人事档案工作条例》等法规,结合企业干部人事档案全生命周期管理的实际需求,制定覆盖全面、流程清晰、权责明确、监督有力的档案管理制度体系,确保各项工作有章可循、有据可依。其次,聚焦档案安全,大力推进标准化档案库房建设,配备必要设施,严格落实防火、防潮、防盗、防虫、防尘“六防”工作。最后,制定常态化培训机制,定期组织档案管理人员专题学习业务理论知识,提升队伍实力,为全面提升干部人事档案工作质效创造良好条件。

坚持技术赋能,促进管理升级。随着大数据、物联网、人工智能等新一代信息技术的迅猛发展,企业干部人事档案工作要坚持技术赋能,以实现创新优化破解档案调阅不便、利用效率不高、安全隐患突出等现实挑战。在具体实践中,企业应确立数字化、去纸化发展方向,制定统一的电子档案标准,利用先进技术有序推进纸质档案向电子档案转变。建立专用信息数据库,全面提升档案的收集、管理、保存、利用效率,实现数据自动采集、动态更新和共享交换的干部人事档案信息管理系统。同时,还要积极探索引入具有去中心化特点的区块链技术,保障档案数据的不可篡改性和可追溯性。

强化审核认定,严把入口关隘。坚决防止“带病提拔”“带病上岗”,是企业选拔任用干部必须严守的底线。因此,优化干部人事档案工作,必须将强化审核认定、严把入口关隘作为重中之重。要建立常态化审核机制,统一认定标准,严肃查处造假行为,确保干部选拔任用的公正性、科学性,保障企业人才队伍建设质量。在机制建设上,必须严格落实“凡提必审”“凡进必审”“凡转必审”要求,将严格审核贯穿始终。在标准统一上,应围绕确保档案的真实性、完整性、安全性和可用性为目标,严格按照“三龄两历一身份”审核认定要求,切实维护干部人事档案的权威性和公信力。在执纪问责上,要依据相关规定,针对篡改或伪造基本信息、伪造政治面貌材料、擅自操作档案材料、冒用他人身份等行为坚持“零容忍”,一经查实,严肃处理,营造风清气正的选人用人环境。

深入开发利用,服务人才战略。干部人事档案具有作为选拔任用依据、辅助干部管理监督、合理配置人力资源等多重价值。传统的档案管理侧重于“保管”而非“利用”,很多工作易停留在“你来查,我提供”上,导致干部人事档案的开发利用不足,服务决策功能未能有效发挥。优化企业干部人事档案工作,必须将着力点转向档案信息的深度挖掘与高效利用,使其更好地服务于企业人才战略,赋能企业高质量发展:首先,转变服务模式,变被动为主动,积极运用先进技术和工具,深度挖掘档案中有价值的信息,为干部选拔、干部考核、人才培养等工作提供数据支持和决策参考;其次,结合干部人事档案中学历背景、技术技能、奖惩记录、培训成效等信息,精准识别干部的优势特长与短板不足,为岗位匹配、梯队建设、个性化培养方案制定提供科学支撑;最后,要持续深化档案数据的分析应用工作,着力将干部人事档案的“静态资源”转化为具有决策参考价值的“动态智库”,为优化人才战略布局、促进干部交流学习、科学实施岗位调整等提供坚实支撑,切实推动干部人事档案成为企业人才战略落地的重要依托。

干部人事档案工作是企业应对未来挑战、实现行稳致远的重要保障,通过加强细节把控、完善规范标准、强化监督机制、从严审核把关、落实主动服务理念等,系统构建收、管、存、用一体化管理体系,确保干部人事档案工作始终与企业人才战略需求同频共振,真正成为支撑企业高质量发展的“人才数据引擎”。

(作者单位:贵州黔通安达工程咨询有限公司)

(作者单位:毕节中城能源有限责任公司肥田煤矿政工科)

提升国企政工队伍履职质效的实现途径

□ 常江艳

新时代新征程,国有企业改革发展进入一个全新的战略阶段,职工队伍建设标准更加精细、思想政治工作使命更加凸显。政工队伍的综合素养、结构配置、履职能力、实干作风,直接关系到工作能不能落地、能不能见效。面对新形势新要求,需要在现有基础上持续完善正向激励、动态流动、能力提升等方面的工作机制,真正把队伍建强、把结构调优、把本领练好、把作风锤炼出来。在日常工作中,国企政工队伍应当不断积累经验、补齐短板、完善制度,推动思想政治政治工作更加规范和接地气,为国有企业稳健经营、改革创新和队伍稳定提供坚实的支撑和保障。

健全激励机制,激发政工队伍干事热情

考核求精准。要立足岗位实际,建立一套可量化、能落地、好操作的考核体系,把岗位职责、年度任务、工作成效分别列出清单,将日常履职、思想教育、文化建设、队伍稳定、材料质量、创新成效等内容都纳入考核范围,做到全面覆盖、客观评价,避免干多干少一个样、干好干坏一个样。考核结果不能一评了之,要善于运用,把考核数据与干部评价、能力分析、岗位匹配度结合起来,为识人用人提供依据,让考核既看成绩也找不足,既评判优劣也推动改进。分管领导定期同政工干部逐项沟通考核情况,肯定做得好的,指出做得不到位的,帮助职工明确努力方向,让大家清楚自己哪些方面需要学习、哪些地方需要加强。

奖惩树导向。正向激励和反向约束要同步发力。对履职尽责、实绩突出、群众认可、善于创新的干部,在评优评先、表彰奖励、晋升推荐、人才培养等方面给予优先考虑;对工作敷衍、落实不力、作风

虚浮、不思进取的干部,及时提醒、约谈、限期整改。奖惩要做到公平、公正、公开,让实干的人得到认可,让有作为的人有舞台,让不担当的人受到约束,持续传递重实干、重实绩、重担当的明确信号。同时,注意容错纠错和奖惩机制的衔接,对在改革创新中先行先试、出现非主观失误的干部,给予理解和包容,既严格要求又关心爱护,保护干部干事创业的劲头。平时注意梳理正反两方面典型案例,用先进事例引导人、用反面案例警示人,让职工学有榜样、行有对照。

激励增动力。物质激励和精神激励要兼顾,短期激励和长期激励要结合,岗位激励和成长激励要配套。通过绩效奖励、评优表彰等方式给予物质上的肯定,通过荣誉授予、典型宣传、岗位锻炼、重点培养等方式给予精神上的鼓励,多管齐下调动政工干部主动干事、创新和担当的积极性。同时,要关注政工干部的职业发展空间,在职务晋升、职称评聘、交流任职等方面拓宽渠道,让每个人都有奔头、有方向、有平台。平时也要注重心理关怀,定期开展谈心谈话、心理疏导、压力纾解等活动,关注政工干部的身心状态,既严格要求又温暖关心,让政工队伍始终保持积极向上的精神状态。

用好流动机制,优化政工队伍人员结构

以轮岗破固化。要有计划地推进政工干部轮岗交流和交叉锻炼,推动政工岗位同业务岗位、管理岗位、一线岗位之间的双向交流,让政工干部有机会了解企业生产经营情况、熟悉基层工作、掌握职工实际需求,跳出单一视角,拓宽工作思路,更新工作理念,改进工作方法。轮岗要有系统性和计划性,年初就要排出计划,明确轮岗周期、交流方向和培养目标。轮岗之后还要跟踪了解干部的适应情况和能力变化,建立轮岗档案,全程记录干部成长过程,为后续培养使用提供参考,做到轮一次岗、受一次锻炼、有一次提升。

促流动激活力。政工队伍要保持生机活力,关键在于能进能出、能上能下、动态更新。建立常态化的人才储备、选拔和退出机制,注重从业务骨干、青年职工、优秀管理人员中选拔政治素质好、群众基础好、责任心强、善于沟通的同志充实政工队伍,不断注入新鲜血液。对难以适应岗位要求、难以胜任工作、不作为的人员,及时进行调整。选人用人视野要宽,不能局限于某一个部门或群体,要打破部门、岗位等界限,及时发现政治过硬、本领高强、作风优良的人才,并合理使用起来,做到人岗相适、人尽其才。在选拔方式上,要把公开选拔和组织推荐结合起来,既扩大民主参与、提高选人用人公信力,又发挥党组织的把关作用,确保选准人、用好人。

建梯队谋长远。队伍建设不能只看眼前,要着眼长远,系统谋划梯队配备。要建立青年政工干部

储备库,实行跟踪培养、重点锻炼、动态管理,通过压担子、搭平台、给机会,持续培养年轻、专业、复合型的后备力量,逐步优化队伍的年龄结构、知识结构、能力结构,形成老中青梯队搭配、专业互补、结构合理的良好格局。同时,建立导师帮带机制,由经验丰富的资深政工干部同青年后备力量结对帮带,思想上面对面传、工作上手把手教、作风上心贴心带,确保经验传承不断档、人才培养不断线。对素质好、潜力大的年轻干部,要敢于放到急难险重的任务中去考验和磨砺,在一线经风雨、见世面、长才干。

完善提升机制,聚力锻造过硬政工铁军

以培训强本领。培训是提升能力的基本途径,必须常态化、系统化、专业化。要围绕政治理论、党建业务、思想研判、舆情处置、沟通疏导、企业文化、公文写作等重点内容,开展集中培训、专题授课、岗位练兵、业务比武等多种形式的学习提升活动。严格落实“传帮带”机制,以老带新、以强带弱、互帮互学,帮助政工干部补齐业务短板、弥补能力弱项、填补经验盲区。培训要注重针对性和实效性,根据不同层次、岗位、发展阶段干部的差异需求,分层分类精准培训,变“大水漫灌”为“精准滴灌”,让培训真正发挥实效。同时,还要建立培训成果转化跟踪机制,要求参训人员制定学以致用的行动计划,定期汇报落实情况。

以制度抓规范。制度管根本、管长远。要对现有政工工作管理制度、岗位职责制度、学习教育制度、风险防控制度、队伍管理制度进行全面梳理和完善,构建权责清晰、流程规范、闭环完备、运行高效的制度体系,推动政工工作由粗放向精细、由经验向制度、由不规范向规范转变,以制度刚性保障工作质量、规范队伍行为、提升管理水平。制度建起来之后,执行要跟上,坚持制度面前人人平等、执行制度没有例外,定期检查制度执行情况,确保制度立得住、行得通、管得住。同时,要根据工作实际和形势变化,与时俱进修订完善制度内容,保持制度的适用性和生命力。

以实干提质效。要大力弘扬求真务实、真抓实干的工作作风,引导政工干部主动下沉到基层一线,把心思和精力放在干事、履职和实效上。坚持以职工为中心、以发展大局,用心用情做好思想引导、矛盾化解、人文关怀等工作,以过硬的作风、能力和成效服务企业高质量发展大局。建立工作落实的闭环机制,做到事事有着落、件件有回音、项项有成效,用实绩检验作风、用群众满意度衡量工作质量。要常态化开展蹲点调研、现场办公、专项走访等,在面对面、心贴心中检验作风成色、展示队伍形象、赢得群众信任。