

印江:公务员队伍管理“压茬推进”

卢旭

近年来,印江土家族苗族自治县围绕贯彻落实《全国公务员队伍建设规划纲要(2024—2028年)》,以教育培训、信息管理、正向激励为抓手,压茬推进,不断提升公务员管理规范化和科学化水平,切实加强公务员队伍建设。

坚持把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为公务员队伍政治建设的首要政治任务,探索建立学员点单式培训制度,综合运用“课堂讲授+现场教学”“走出去+请进来”“线上学+线下训”相结合的方式,认真开展全县公务员初任培训、任职培训、业务培训、在职培训,为公务员锐意进取、履职尽责、担当作为充电蓄能。充分依托县域“红二、红六军团木黄会师纪念馆”“黔东独立师浴血梵净山遗址”2个省级党性教育现场教学点,常态化开展党性教育10余期,持续用好县党风廉政警示教育基地不断深化廉政教育,分级分类组织开展基层党组织建设、产业发展、乡村治理等业务培

训6期,助力公务员队伍能力素质得到全面提升。

坚持把公务员信息管理作为新时代公务员管理工作的重要抓手,有序有力做好信息维护、审核、运用的“组合拳”,充分发挥公务员信息在干部管理使用中的基础性作用。扎实做好公务员信息的录入、更新和维护,突出做好新招录公务员、调任转任干部的信息采集与确认,针对调出、辞职、辞退、退休、死亡等不同类型公务员,严格按照制度程序在系统内将相关人员的信息退出,实现“进、管、出”各个环节的动态管理,确保公务员信息“新、准、实”。逐条逐项审核干部档案信息,坚持“有问题不放过、有遗漏不放过、信息不一致不放过”,对审核发现的问题疑点不回避不拖延,综合采取电话核实、函询、实地调查等方式深入调查取证。2024年,更新维护信息数据4200余条,积极发挥公务员信息库信息查询、筛选、统计等作用,为公务员识别、录用、调

任、提拔、职级晋升等提供鲜活的“第一手资料”。

坚持以《公务员考核规定》为遵循,注重系统观念,树牢重实干重实绩重基层导向,在充分尊重申报单位党组织推荐意见基础上,把干部日常表现、考核考评等方面系统融合,做到以考促干、以考明责、以考励行、以考提效,发挥考核“指挥棒”作用。同时,在年度考核中,差异化分配优秀名额,注重优秀等次比例向乡镇公务员倾斜,对综合考核结果为“第一等次”的机关或当年获得省部级以上表彰奖励的机关,适当提高优秀等次比例,对年度考核结果确定为优秀等次的公务员给予嘉奖,及时兑现考核奖金。加强考核结果运用,在选拔任用、职级晋升等方面优先考虑获得县级以上表彰、评为担当作为干部、连续3年年度考核优秀的干部、长期扎根基层艰苦边远乡镇的公务员。2024年,全县记三等功64名、给予嘉奖322名,发放奖金63万余元。

石阡五德：“三强化”绘就强村富民新画卷

吴正兰

近年来,石阡县五德镇紧扣“强村富民”行动目标任务,充分发挥基层党组织引领作用,狠抓基层组织、产业发展、基层治理等,切实带动群众增收致富,为乡村振兴注入强大动力。

筑牢战斗堡垒。紧密围绕基层基础“强双基”,扎实开展“排队抓尾、双整双创”工作,对下辖的21个村(社区)党支部进行全面排查,识别先进村党组织2个,后进村党组织2个,明确具体措施和时间节点,针对性抓好整顿提升。强化队伍建设。大力选拔政治素质好、工作能力强、群众基础好的村党组织书记,村党组织书记平均年龄下降至43岁,为村级发展注入新活力。注重从致富能手、返乡大学毕业生、退伍军人中发展党员,为党组织增添新鲜血液。近三年,共发展年轻党员36名。储优后备力量。秉持人岗相适、以事选人原则,全力选优配强村级领导班子,大力抓好后备力量培养,每村至少储

备1至2名村党组织书记后备力量人选。目前,全镇共储备42名村党组织书记后备力量。

村企合作。深入实施“强村富民”行动,立足全镇产业发展现状和布局,培育富民工坊2个,通过“企业+村集体经济合作社”模式,带动周边群众300余人就业,带动集体增收50余万元,助推村级集体经济发展。产业联动。立足本地资源优势,大力发展特色产业,并推动产业之间的联动发展。目前,全镇有茶园种植面积3.2万亩,茶叶加工企业9家,年产值达3000余万元,利益联结脱贫户1348户5230人。共同参与。采取“党支部+合作社+农户”的模式,合作社为农户提供种苗、技术指导和销售渠道,引导450余户农户参与辣椒种植,共种植辣椒6000余亩,年产值达到1850余万元。支持特色农产品加工企业蛋鸡养殖,年加工能力达2500余吨,创造就业岗位50余个。

备1至2名村党组织书记后备力量人选。目前,全镇共储备42名村党组织书记后备力量。

强化基层治理。依托“党员活动日”“新时代文明实践志愿服务”等活动,组织党员、志愿者、公益性岗位人员等多方力量,紧盯道路两侧、河道沟渠、房前屋后等重点区域,对村内的垃圾杂物进行全面清理。目前,全镇累计开展环境卫生整治150余次。构建治理网格。持续深化“一中心一张网十联户”基层社会治理机制,将全镇划分为63个基础网格,每个网格配备网格员1名,并吸纳志愿者、党员代表等作为兼职网格员,形成基层治理队伍。目前,网格员累计现场解决问题280余个。完善基础设施。持续完善基础设施建设,改善乡村生产生活条件,全镇21个建制村道路硬化全覆盖。深入开展农村自建房安全隐患排查,完成240余个经营性自建房图斑和9200余个非经营性自建房图斑的排查工作,确保群众住房安全有保障。

强化产业发展。构建“强村富民”新格局

人才培养是“双高”建设的出发点和落脚点,“双高”建设是提升人才培养质量的战略抓手。党的二十大报告指出,必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略。这为新时代教育工作指明了方向,也为高职院校人才培养工作提供了根本遵循。贵州健康职业学院健康管理系始终将专业人才培养这一核心任务作为系部工作的重中之重来抓,医学美容技术专业经过长期摸索,探索总结出一条契合时代需求的人才培养新通途,为学院“双高”建设注入强劲动力,推动学院在高质量发展道路上行稳致远。

数字赋能,构建育人新生态,实现办学水平高质量

数字时代,教育正面临一场前所未有的变革。贵州健康职业学院健康管理系医学美容技术专业面向教育数字化战略行动的深入推进,通过市场调研,给美容产业所需人才精准画像,不断调整优化专业人才培养方案,扎实推进开设《信息技术》,强化学生信息素养、数字素养培养,以提高人才培养与社会需求的适配度,与时俱进培养适应未来社会发展所需要的人才。依托学校的“省级信息化标杆校”和大健康虚拟仿真实训基地,构建了数字教学及实训平台,推进信息技术在教学中的普遍应用,加快对医学美容技术专业数字化改造。一是利用丰富的在线课程、视频教程等数字化资源等进行教学和培训;二是通过数字化影像技术、3D建模与模拟,帮助学习者直观观察面部解剖结构,并快速准确识别皮肤问题,从而给出合理的护肤及面部整形方案并进行模拟操作;三是通过数字平台,共享一些优质线上课程和专业教学资源库,满足学生的个性化学习需求等。通过创新数字化教学与学习方式,创新了人才培养模式,提高了人才培养质量,塑造了“智能+”职业教育新生态,夯实了“双高”建设软实力,实现了办学水平高质量。

分层培育,开启育人新模式,实现校企合作高水平

“双高”建设要求高职院校对接产业需求,深化产教融合、校企合作,推动人才培养模式改革,实现人才培养与行业需求的精准对接。面对职业教育高质量发展的新形势新任务,贵州健康职业学院医学美容技术专业深入推进校企合作、产教融合,不断创新人才培养模式,推行订单式、现代学徒制、现场工程师等人才分层分类培养,该模式被兄弟院校贵州文化旅游职业学院等借鉴。根据不同工作岗位需求,与深圳同芙、南京允和共同探索并开展了订单班培养人才,经过两年实践,在此基础上与广东伊丽汇美容科技有限公司共建美容产业学院,并开展

深耕专业人才培养助力学院『双高』建设

李莹

项目浸润,拓展育人新领域,实现人才培养高质量

人才培养质量是衡量“双高”建设成效的核心指标。人才培养不能只依靠课堂几十分钟的教学,学生综合素养的锤炼需要不同场所和不同方式。健康管理系医学美容技术专业始终秉持专业与学院“贵健康·厚生人”思政育人品牌协同发力,强化德智体美劳全面发展,注重培养学生综合运用知识和技能解决实际问题的能力,不断创新“项目课程”育人模式改革。建立的“医美菁英社”专业社团,为学生提供了分享知识、提升技能和拓展视野的平台,凸显了学生的一专多能。

通过专业技能竞赛、创新大赛、社会服务、专业社团等项目形式,建立健全学分互认的增值评价体系,实施专业素养培养与知识学习、技能训练、社会服务等一体化设计,构建显性的项目化、情景式素养培养课程体系、活动体系和竞赛体系,对学生的培养进行综合考量,破“唯分数论”单一评价模式,立“德技双修”多元发展格局。通过多渠道多形式培养“精操作、懂工艺、会管理、善协作、能创新”的美业从业者,有效解决了单一课程不能满足“德技双修”人才培养的问题。学以致用其道,实践出真知。学生张梦云等参加全国美容产教融合职业技能大赛、全国皮肤管理师大赛等获一等奖3项、二等奖5项、三等奖8项。学生吴桂琴等参加中国国际大学生创新大赛贵州省决赛获银奖;学生张雁钦等参加第十四届“挑战杯”贵州省大学生创业计划竞赛获三等奖;学生林红艳、龙玉苹等专升本后现已在读研。医学美容技术专业创建的社会服务课堂“大手牵小手”美育课堂由专业技能延伸至语言美、心灵美、行为美等润物细无声的教育,向中小学生及社区居民传递了满满的正能量,得到了所到学校及社区的一致好评。通过项目化课程及活动拓展了育人新领域,增强了学生的综合素养,完善了“双高”育人为本的职业教育体系。

