

五措并举，推动离退休党员教育管理工作的科学化、精细化、常态化

提质增效

郭卫平

离退休党员经过长期党性历练和岗位锤炼，是党组织弥足珍贵的政治资源，也是传承红色基因、引领社会风尚、助力基层治理的骨干力量之一。随着干部队伍迭代更替持续推进，我省离退休党员队伍规模持续扩容，队伍结构、居住状态、人员诉求呈现多样化特征，对离退休党员教育管理工作的科学化、精细化、常态化提出了全新要求。

2026年4月，湖南省委组织部、省委老干部局等部门联合印发《关于加强和改进退休干部党员教育管理监督的若干措施》，从纪律规矩、纪律教育、管理监督、责任落实等维度构建制度体系，厘清退休干部党员行为准则。该文件的出台，既是落实全面从严治党政治责任的必然要求，也是适配全省离退休党员队伍状况的需要，为各单位离退休党员思想引领、组织建设、日常监管、作用发挥划定工作标尺。

在历年离退休党员教育管理工作中，一些省直单位和市州开展了有益探索，形成了一批优秀的实践样本。比如，湖南广播影视集团立足省属媒体单位属性，通过优化组织架构，构建“总支统筹、支部联动、协会支撑、全员参与”的组织运行模式，推行“线上+线下+上门送学”立体化学习模式，夯实思想教育基础；组建“芒

小锋”金秋志愿服务队，依托媒体资源打造“芒果好少年”关心下一代工作品牌，引导老同志参与公益帮扶与青少年思想引导；落实走访慰问、健康服务，实现教育管理与暖心服务协同推进。

又如，长沙市在“五老”（老干部、老战士、老专家、老教师、老模范）工作领域很有特色，通过建立银发人才资源库，完善人才选育、管理、激励闭环机制，组织“五老”人员参与基层理论宣讲、矛盾调解、家风家教培育、青少年思政教育，为银发人才参与基层治理搭建稳定载体。

对标中央党建标准化建设要求，落实好省级制度文件，结合湖南广电工作实际，当前离退休党员教育管理仍面临多重现实约束。一是高龄、失能、异地旅居党员占比提升，学习教育与组织生活实现全员覆盖难度增大；二是离退休党支部党务骨干迭代接续压力较大，后备人才储备不足；三是老同志网络社交场景日趋多样，存在潜在风险，常态化监督识别难度较高；四是银发人才个体特长差异化明显，供需匹配平台建设仍有短板，经验优势向治理效能转化不够充分；五是严管与厚爱平衡存在难度，刚性纪律约束需要兼顾老同志年龄、身体等客观条件，容易出现“失管、漏管”问题。

立足问题导向，落实《关于加强和改进退休干部党员教育管理监督的若干措施》工作要求，集团下一步将从五个维度精准发力，推动离退休党员教育管理监督落地见效。

抓实思想淬炼，构建分层分类教育体系。坚持以政治建设统领离退休党员教育，严格执行“三会一课”、主题党日等组织生活制度，用好湖南本土红色文化资源，开展现场研学、家风宣讲。针对常住、行动不便、异地流动党员分类施策，落实集中学习、结对助学、上门送学、线上矩阵学习，消除学习盲区。将省级文件纪律要求纳入常态化学习内容，强化意识形态教育，引导离退休党员规范网络言行，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

夯实组织根基，推进离退休党支部标准化提档升级。对照离退休党支部建设规范，结合党员居住分布动态优化支部设置，补齐流动党员组织覆盖短板。健全支部后备人才储备机制，优化班子年龄结构，破解支部队伍老化难题。规范阵地运维、档案台账、组织生活流程，持续增强离退休党支部的组织力与战斗力。

深化精细治理，完善动态化管理机制。持续完善离退休党员“一人一档”动态信息库，实现党员信息

动态更新。健全常态化谈心谈话与思想研判机制，及时掌握老同志思想动态与现实诉求，同步开展思想纠偏、纪律提醒与帮扶服务。深化原单位与居住地双向共管制度，打通信息互通、教育互通、管理互通渠道，化解流动党员管理缺口问题。

加强日常监督，筑牢严管厚爱并重的纪律防线。把纪律监督贯穿党员教育管理全过程，常态化开展党纪学习和警示教育，对照“十个自觉、十五个不得”，聚焦网络言行、社会交往、家风建设开展风险排查，坚持抓早抓小，处置苗头性问题。同时落实老干部各项优待政策，做实健康义诊、走访慰问，以组织温度增强党建治理综合成效。

强化赋能建功，激活银发先锋内生动力。立足媒体单位资源禀赋，迭代升级“芒小锋”志愿服务队、“芒果好少年”既有工作品牌。围绕红色基因传承、青少年思政教育、基层公益服务等中心工作，精准匹配离退休党员能力特长，搭建多元化实践载体，引导广大老党员离岗不离心、退休不褪色，把老同志的经验智慧转化为服务高质量发展的现实动能，为谱写中国式现代化湖南篇章贡献银发力量。

（作者单位：湖南广播影视集团离退休部）

习近平总书记指出：“促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。”高校毕业生是国家宝贵的人才资源，其就业质量直接关系就业基本盘稳定，关系经济社会持续健康发展。去年以来，湖南省深入实施“智汇潇湘 才聚湖南”行动，通过构建就业友好型发展格局，为高校毕业生和青年群体提供了全方位的岗位资源与政策支持。《湖南省国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》对高校毕业生就业创业作出制度安排。从岗位供给、供需适配、服务保障三个维度协同发力，构建“供需平衡、人岗相适、保障有力”的就业促进体系，将助力高校毕业生实现高质量充分就业。

扩容提质：筑牢岗位供给“压舱石”。就业岗位是实现充分就业的基础前提，需坚持市场主导、政策引导、创业赋能多元发力。一方面，激活市场主体岗位供给活力。紧扣湖南现代化产业体系建设需求，把岗位培育与产业升级深度绑定。在先进制造业领域，围绕工程机械、轨道交通装备等优势产业延链补链，释放技术研发、高端制造等岗位需求；在新兴产业领域，聚焦数字经济、新材料等战略性新兴产业，培育人才需求增长极；在传统产业领域，推动技术改造和业态创新，挖掘生产服务、技术升级等岗位潜力。另一方面，拓宽政策性岗位安置渠道。持续巩固“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等基层服务项目规模，重点开拓基层医疗卫生、养老服务、社会工作、司法辅助等民生领域岗位，统筹事业单位招聘、国有企业吸纳等岗位资源。同时，强化创业带动就业倍增效应。把大学生创业作为扩大就业的重要抓手，优化创业扶持政策，搭建创业孵化平台，支持高校、园区共建创业孵化器，提供技术指导、市场对接等全链条服务，让“背着双肩包来湖南创业”成为现实。

精准对接：打通供需适配“快车道”。就业质量的核心是人才供给与产业需求的精准匹配，需从学科设置、人才培养、观念引导多端发力，破解“就业难”与“用工荒”并存的结构性矛盾。一是以产业需求优化学科专业布局。建立学科专业动态调整机制，实现“产业需求—学科设置—人才输出”闭环衔接。围绕湖南重点产业和新兴领域，依

托高校特色优势学科，联合行业龙头企业共建特色学院、产业学院，增设紧缺专业、改造传统专业、培育交叉专业。二是以产教融合提升人才培养质量。深化“校企协同、知行合一”人才培养模式改革，将企业需求融入课程体系，强化实践教学环节，鼓励高校教师与企业技术骨干双向交流，共建教学团队和实训基地，提升学生专业技能和岗位适应能力。三是以观念引导拓宽就业选择空间。强化马克思主义劳动观教育，引导毕业生树立“职业无贵贱、奋斗有价值”的择业观。通过基层就业典型宣讲等方式，鼓励毕业生主动投身基层一线，在乡村振兴、科技创新、民生服务的火热实践中实现人生价值。

合作赋能：织密服务保障“协同网”。高质量充分就业需要多方协同发力，构建政府主导、高校主责、社会参与的就业支持体系。一是强化高校就业育人主体责任。坚持就业“一把手”工程，健全就业工作机制。深化“访企拓岗”专项行动，建立稳定的校企合作就业渠道。完善就业指导服务体系，针对不同专业、不同就业意向的毕业生，提供岗位匹配、能力提升、求职技巧等个性化指导。建立毕业生就业跟踪反馈机制，将就业质量数据作为学科调整、培养改革的重要依据，形成育人闭环。二是优化政府政策支持与监管。加大对小微企业吸纳高校毕业生的扶持力度，落实社保补贴、税收优惠等激励措施。加强劳动保障监察执法，规范劳动合同签订、工资支付、社会保险缴纳等环节。健全就业援助机制，对脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭等困难毕业生实行“一人一策”精准帮扶。三是营造全社会共同支持的良好氛围。发挥主流媒体引导作用，宣传扎根基层、创新创业的先进典型。鼓励社会组织、行业协会、用人单位等多方力量参与就业服务，让每一位高校毕业生都能在湖湘热土找到施展才华的舞台。

【作者系湖南省当代中国马克思主义研究中心长沙理工大学基地特约研究员。本文为湖南省学位与研究生教育教改立项项目“新质生产力视域下研究生双创能力提升探索与实践”（2024LXBZZ062）阶段性成果】

张磊

发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点。新质生产力是“由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生”的先进生产力质态。劳动者作为生产力中最活跃的因素，其素质直接决定新质生产力的发展水平。职业教育承担着培养高素质技术技能人才的主要任务，在绿色转型纵深推进的当下，如何锻造一支不可替代的环保新质技能人才队伍，已成为亟待回应的现实课题。

洞察人才需求的时代特点。新质生产力以科技创新为核心驱动，其本质是人力资本从低阶向高阶的系统性跃升。过去，环保产业多囿于“末端治理”，对技能人才的要求偏重于单一设备操作与维护。而伴随“双碳”战略与数字中国建设纵深推进，环保产业正经历从末端治理向全过程防控、从粗放式向精细化、从单一业态向产业融合深刻转型。智慧监测、碳资产管理、环境大数据等新赛道加速涌现，人才需求面貌焕然一新。

生产力的“新”，正在倒逼人才素质的“质”发生根本重塑。若培养的人才仍只知传统工艺而不懂智能运维，便难以支撑产业向价值链高端攀升。环保新质技能人才的核心特征，体现为三方面：研用贯通能力，既能追踪前沿技术参与工艺改良，又能驾驭智能设备衔接实验室与生产现场；跨界整合能力，打破环境工程、智能制造等专业壁垒，实现从一技傍身向多能融合跨越；持续进化能力，主动适应技术迭代，保持知识更新的自觉性与能力迁移的韧劲。归根结底，就是要培养“懂原理、会操作、能判断、善协作、敢创新”的现场工程师与技术服务员。

重塑人才培养的系统路径。面对环保产业绿色化、智能化、融合化发展大势，传统培养体系在适应能力和响应速度上仍不足，亟待以体制机制创新打通堵点，推动人才培养从学科本位转向能力本位、从校内培养转向产教共育。重点应在以下四个维度聚力突破。

第一，培养逻辑之变：从“学科逻辑”转向“岗位逻辑”。课程体系对接岗位能力图谱，以项目式教学让学生在解决真实环境问题中实现“课堂即项目现场、毕业即上岗胜任”。第二，育人内核之变：从“知识传授”走向“专创融合”。将创新创业教育嵌入专业教

推动新型文化业态高质量发展

罗正友

发展新型文化业态是建设文化强国的战略选择。《湖南省国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》提出，深入推进文化和科技融合、文化和旅游融合，培育发展文化新质生产力。推动湖南文化强省、旅游强省建设，关键在于推动新型文化业态高质量发展，将悠久的历史文化、厚重的革命文化和活跃的现代文化转化为发展优势与民生福祉。实现新型文化业态高质量发展，必须坚持系统观念，在内容、技术、人才与产业四个维度协同发力，走出具有湖南特色的文化发展之路。

内容是文化业态的灵魂，文化自信是内容创作的根基。湖湘文化作为中华优秀传统文化的重要一脉，对推动新型文化业态高质量发展具有重要价值。挖掘湖湘文化价值，运用好其文化资源宝库至关重要。一方面要做好文化资源的系统梳理与创造性转化。深挖岳麓书院等历史文化遗存、秋收起义纪念馆等红色资源的时代价值，分类打造特色文化IP，推动资源禀赋向内容创作优势高效转化，持续推出植根湖湘文脉、契合时代审美的文化产

品。另一方面要牢牢把握正确的内容创作导向，坚决抵制流量至上、低俗庸俗等不良倾向，始终把社会效益放在首位。推动文化资源优势向业态竞争优势深度转化，在守正创新中坚定文化自信，为新型文化业态高质量发展注入持续的价值生命力。

数智技术是文化业态发展的驱动力，为文化生产革新注入新动能。将数智技术深度运用于文化生产，以文化建设数字化赋能、信息化转型为抓手，推动文化内容生产、创作范式变革，激发创造活力。从文化生产的资源转化来看，文化生产建立在对文化资源的有效挖掘和形式转化的基础之上，对基础文化资源进行大数据与智能分析，能为文化生产提供多元资源供给。从文化生产的创作范式来看，数智时代最鲜明的特征就是“人机协同”。“人机协同”既肯定人在文化生产中的主导作用，又强调善于借助数智技术赋能，提高文化生产效率。因此，以数智技术驱动生产革新，既要突破数字内容创作、沉浸式呈现等关键核心技术，组建联合体开展协同攻关；

也要深化技术与应用场景融合，创新线上线下联动、演出演播并行的消费业态，营造虚实共生的新体验，以科技之力重塑文化生产与传播新格局。

人才既是新型文化业态创新发展的关键变量，又是价值增量的重要支撑。推进数智时代新型文化业态高质量发展，关键在人才。通过培育一批兼具文化素养与数智技能的复合型人才，为新型文化业态创新发展储蓄势能。一方面，要遵循学科构建、技能实操、产学研转化的实践进阶，构建全链条式人才培养布局。以学科支撑和学术研究为着力点，依托化学学、计算机科学与技术、智能科学与技术、传播学等学科，加强文化与科技深度融合的学理研究，培养一批具备扎实基础理论和跨学科素养的人才。另一方面，要促进理认知与技能实操的双向互动，打通复合型人才培养新通道。通过政府、学校、行业等多主体共同协作，培育一批面向市场需求、文化产业发展、数智技术前沿的“文化工匠人才”，切实解决新型文化业态发展中面临的技术问题。

良好的产业生态是孕育新型文化业态健康发展的土壤。当前新型文化业态正处于成长期向成熟期进阶的关键阶段，仍面临产业链上下游协同不足、公共服务支撑体系不完善等问题。对此，应构建政府、行业协同的治理体系，健全链群培育与规范发展机制。发展新型文化业态，必须坚持社会效益优先。政府要强化规划引导，防范产业同构与低水平重复建设，增强政策精准性。行业应强化自律意识，引导市场主体承担文化责任，遏制“流量至上”“消费主义”逐利冲动，纠偏低端复制与过度商业化倾向，在链群创新中满足人民精神文化需求。培育育强头部企业与中小微企业主体，建好产业集聚平台，完善产业链群协同机制。打通创意、生产、传播、消费全链条，植入湖湘文化基因，打造优质文旅IP，实现文化与产业双向赋能。多措并举构建规范透明、协同高效的产业生态，为湖南建设文化强省、旅游强省注入新动能。

（作者系湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心中南大学基地特约研究员）

建设国际化师资队伍，打造职教出海“湘工坊”品牌

肖文超

“十五五”期间，开辟东联江海、西接东盟、南出海洋、北通欧亚、上飞全球的五大国际贸易通道，构建“外贸、外资、外经、外智、外事、外交”“六外联动”机制，将为我省打造内陆地区改革开放高地注入新的动能。以此为依托，打造“湘工坊”品牌，让职教出海与湘企“走出去”同频共振，是我省推动职业教育高质量发展的重大举措，而建设一支国际化的师资队伍，则是实现职教出海从“单点分散”向“集体布局”、从“走出去”向“走进去”转变的重中之重。

专兼互补，充实国际化师资队伍。充分发挥教育行政部门的统筹管理职能，基于服务职教出海、培育国际化师资队伍的目标，重点围绕工程机械等13条产业链，按照内外结合、专兼互补、动态管理等原则，建立并管好国际化师资队伍。在重视省内高职院校国际化师资队伍建设的基礎上，根据职教出海的已有情况与未来布局，通过省市域产教联合体、行业产教融合共同体等平台组织，有效吸纳海外企业技术专家、外籍职教专家等，为专业教师国际化发展提供业务支持、技

术指导与文化辅导，确保师资库的多元化。

充分互动，锻造教师跨文化能力。国际化师资库的主体力量理应是省内院校的专职专业教师。其能力结构的层次目标是“双师+双语”，即在职业教育双师型教师的基础上，考虑到国际交流的需要，通过国内文化集训、境外企业实践、国外高职访学等模式，强化其双语跨文化教学沟通能力。可利用寒暑假等时间段，邀请外事专家、文化学者等，对国际化师资库省内专业教师进行境外文化礼仪专题培训。在此之外，还可以根据不同国别、地区，组织开展更为细分的指导。在国内文化集训基础上，遴选集训成绩优秀的学员，通过“楚怡海外学院”“湘工坊”等机构，外派至境外中资、外资企业，进行语言、技能、文化等沉浸式磨炼，形成跨文化技能传授能力。参照访学模式，选派优秀学员前往欧美等职业教育发达国家的高职院校，考察学习借鉴其职业教育国际化成果，尤其借鉴学习专业教师跨文化教学沟通能力的培养经验，结合实际进行改造提升。

有效激励，支持国际化师资培育。薪酬津贴、职称评聘等作为指挥棒，对于调动教师参与重点指向性工作任有着导向性作用。因此，根据职业教育国际化需要，对于承担并完成国际交流教育教学任务的专任教师，应该对其在相应的标准方面予以调整。在薪酬方面，对参与国际化办学、海外培训的专任教师，应该根据其海外教学国家、地区的经济情况，以及任务的难易程度等，适当调高教师的岗位薪酬等级。同时，给予差异化的专项补贴，解除教师经济方面的后顾之忧。在成果方面，鉴于职业教育国际交流是技能传授与文化传播的叠加，更具复杂性、独特性，因此，年度考核与职称加分方面，可适当增加比重比值。在职称方面，参照国内援疆教师职称单列，参考省内创业指导专业技术人员职称评审“两直接、三优先”的配套举措，在教学型、科研型等类别之外，可考虑设置国际型类别，以更有效举措激励教师投身这一新的领域。

因地制宜，完善育人模式。“职教出海”的最终目的是赋能并带动

对象国职业教育体系的系统性发展，实现从“授人以鱼”到“授人以渔”的转变。为当地留下一支“带不走”的本土化教师队伍，尤为重要。“在地化”培养，是指通过在当地设置的“湘工坊”等机构，由省内职业院校派出老师与当地教师联合开展职业教育人才培养活动，在培养当地技能人才的同时，完成职业教育当地师资队伍培养任务。“引进来”培养，是指参考职业教育国际学生培养的方式，引进对象国师资队伍入湘，与省内高职院校教师“结对互助”，开展文化、教育、技能等方面的学习交流。这种方式，既可以提升对象国师资队伍水平，同时，也可以促进省内师资队伍的国际化，达到双赢的目标。“云端化”培养，是指通过互联网的方式，及时有效满足对象国在某一产业领域职业教育师资队伍建设的的需求。尽管这一方式的有效性会因距离等问题受到影响，但是互联网远程网络教育的时间灵活性、资源共享、多样化交互等特征，可有效满足师资本土化培养需求。

（作者单位：湖南安全技术职业学院）