

核心提示

湖湘文化集中体现着中华文化“心忧天下、经世致用、敢为人先、实事求是”的精神特质。在全面落实“三高四新”美好蓝图、加快中国式现代化新湖南建设中，应着力打造一支具有优秀湖湘文化精神特质的想干事、能干事、敢干事、干成事的高素质年轻干部队伍。

徐庆平

党的二十大报告明确提出，要“抓好后继有人这个根本大计，健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制”，为年轻干部队伍建设指明了方向。习近平总书记2020年在湖南考察时，明确提出“学习马克思主义要与中华优秀传统文化结合起来”的重要观点。湖湘文化是中华优秀传统文化的重要组成部分，集中体现着中华文化“心忧天下、经世致用、敢为人先、实事求是”的精神特质，在新时代依然发挥着强大的精神感召力。在全面落实“三高四新”美好蓝图、加快中国式现代化新湖南建设中，应着力打造一支具有优秀湖湘文化精神特质的想干事、能干事、敢干事、干成事的高素质年轻干部队伍。

涵养心忧天下的家国情怀 鼓足想干事的精神动力

习近平总书记强调，年轻干部“必须筑牢理想信念根基，守住拒腐防变防线，树立和践行正确政绩观”。理想信念是年轻干部干事创业的精神支柱和动力源泉。理想信念不坚定，精神上就会“缺钙”，就会得“软骨病”，工作不推不动，遇事就想躺平，呈现“心中无目标、肩上无责任、浑身无干劲”的“佛系”状态。更有少数年轻干部因为缺乏理想信念，政绩观出现偏差，热衷于搞短平快的形象工程、盆景工程。为此，应大力弘扬湖湘文化的“心忧天下”精神，引导年轻干部胸怀天下、先忧后乐，鼓足想干事的精神动力，牢固树立正确政绩观。

筑牢理想信念根基，激发想干事的源动力。制定年轻干部理论学习计划，引导其多途径加强理论学习，强化理论武装、补足精神之“钙”。激励年轻干部把握当前主题教育契机，扎实推进习近平新时代中国特色社会主义思想入脑入心，将“我将无我，不负人民”的情怀内化于心、外化于行。

树立鲜明用人导向，提升想干事的牵引力。发挥绩效考核“风向标”“指挥棒”作用，完善考核评价体系，分层分类考准考实年轻干部政绩，形成凭实绩选用年轻干部的鲜明导向，不让老实人、干事者吃苦又吃亏，营造良好干事氛围。

畅通干部晋升渠道，增强想干事的驱动力。拓宽基层年轻干部成长通道，打破干部晋升天花板，使“有为者

有位”。加大党政机关、企事业单位和科研院所年轻干部交流力度，保持干部队伍旺盛活力。

笃行经世致用的价值追求 提升能干事的专业能力

建设高素质专业化干部队伍是全面建设社会主义现代化的必然要求。解决我省经济社会发展中面临的深层次困难问题、推动高质量发展、落实“三高四新”蓝图，迫切需要大量高素质专业化的年轻干部。目前，我省少数年轻干部仍存在能力不足却自以为然的问题。比如在金融经济、科技卫生等专业性较强领域，少数年轻干部业务不精，面对复杂问题思路不广、办法不多，有的仍按过去粗放发展期的思维方式处理问题，甚至出现外行领导内行现象，阻碍了事业发展。为此，应大力弘扬湖湘文化“经世致用”的优良传统，强调学用结合、理论联系实际、专业人干专业事，助推年轻干部成长为各项事业的行家里手、专家权威。

加强专业知识培训，提升能干事的学识水平。建立年轻干部常态化专业培训机制，将专业知识纳入党校培训内容范围，有计划、有针对性地对年轻干部进行业务轮训，夯实其专业基础，提升其业务能力，把专业素养作为衡量年轻干部综合素质的重要依据。

强化专业岗位历练，积累能干事的实践经验。建立专业干部储备库，根据年轻干部专业背景和工作经历分类建档登记，分类选拔、培养、管理、使用。有计划、有针对性地把年轻干部对口安排到重要专业岗位参与专业调研、政策制定、重大改革等工作事项，大力提升其专业水平、增长其专业本领。

建立人岗相适制度，完善能干事的体制机制。出台专业岗位任职制度，对重要岗位设置任职前置专业条件，实现德配其位、才配其职。适当延长专业干部任职期限，减少跨行业、跨专业交流，对特优、紧缺的年轻专业干部予以重点培养、破格使用。

弘扬敢为人先的创新精神 增强敢干事的胆识魄力

习近平总书记提出：“要发扬历史主动精神，在机遇面前主动出击，不犹豫、不观望；在困难面前迎难而上，不推诿、不逃避；在风险面前积极应对，不畏缩、不躲闪。”年轻干部是攻坚克

难和改革创新的生力军，必须具备敢想敢干的胆识魄力。当前，个别年轻干部存在“多干多错、少干少错、不干不错”的消极心态，影响了改革推进、工作落实。究其原因，既有个人能力不强、心态调适不到位的问题，也有组织上容错纠错机制不健全的问题。为此，应引导年轻干部积极传承“吃得苦、霸得蛮，扎硬寨、打硬仗”的湖湘文化精神气质，争当干事创业先锋。

出题指路压担子，提供敢干事的机遇平台。既要给年轻干部“搭梯子”，更要“压担子”，多选派年轻干部到急难险重任务中去锻炼、到改革发展一线去历练、到艰苦边远地去磨炼。采取“揭榜挂帅”的做法，激励年轻干部涉险滩、啃硬骨头，在斗争中见世面、壮筋骨、长才干。

放权减负给空间，营造敢干事的良好氛围。建立权责清单制度，放权放手让年轻干部大胆开展工作。同时优化流程、精文减会、提高效率，保障年轻干部集中时间精力谋事干事。

容错纠错免责任，解决敢干事的后顾之忧。完善容错纠错机制，既要坚持“三个零容忍”，又要把握好“三个区分开来”。建立举报甄别处置机制和澄清保护机制，对经调查属实诬告诬告陷害的，有关部门应及时予以澄清，旗帜鲜明为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部尤其是年轻干部撑腰鼓劲。

锤炼实事求是的思想作风 增长干成事的智慧定力

实事求是湖湘文化最显著的追求。年轻干部通常是执行党的政策方针“最后一公里”的排头兵，须坚持求真务实。年轻干部只有不断增长学识智慧、坚持实事求是，方能在“乱花渐欲迷人眼”的复杂局面面前保持“乱云飞渡仍从容”的政治定力。

大兴调查研究之风，增强干成事的钻劲。年轻干部须将调查研究作为成事之基、谋事之道，多深入基层一线，与群众面对面沟通、心连交流，实打实为群众服务。应加强年轻干部调研能力培训，提高其调研工作水平。

完善基层锻炼制度，增强干成事的韧劲。完善相关制度，鼓励引导年轻干部到基层一线挂职或任职锻炼，适当延长挂、任职时间，改革基层年轻干部绩效考核制度，把选拔考试变成业绩考核，把工作实绩作为提拔遴选的重要依据，不简单以考试分数或基层工作经历作为选用依据。

健全相关保障措施，增强干成事的干劲。健全年轻干部关怀帮扶机制，设立特殊津贴、补贴，对困难干部给予补助，妥善解决其就医难、子女入学难等生活问题。健全心理辅导机制，定期开展心理辅导，引导帮助年轻干部纾解情绪压力。（作者系湖南劳动人事职业学院院长）

紧扣战略性新兴产业需求 推进高技能人才队伍建设

魏勇军

党的十八大以来，习近平总书记多次就技能人才队伍建设作出重要指示，强调“做强实体经济需要大量技能型人才”“培养更多高技能人才和大国工匠，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障”。党的二十大报告强调“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”。人才是第一资源，高技能人才队伍是推进中国式现代化新湖南建设、将“三高四新”蓝图变成美好现实的重要支撑和保障。

战略性新兴产业发展对高技能人才需求总量巨大。据《湖南省“十四五”战略性新兴产业发展规划》，高端装备、新材料、航空航天、新一代信息技术、生物、节能环保、新能源及智能网联汽车、新兴服务业和未来产业为我省九大战略性新兴产业。随着以“云物移大智”（云计算、物联网、移动互联网、大数据、智能技术）为代表的科技与产业革命快速迭代，我省战略性新兴产业与高技能人才的对接日益凸显出三大结构性矛盾——

高职院校专业设置与战略性新兴产业布局存在错位。目前，我省高职院校专业布点2197个，但能够紧密对接九大战略新兴产业的专业覆盖率低。比如开设航空航天相关专业的院校极少，航空材料精密成型技术、航空发动机维修技术、通用航空器维修等专业开设学校都只有一所。而高分子合成技术、轧钢工程技术、能源变换技术等专业还处于空白状态。

职业院校设置与产业园区布局匹配度不高。产业园区是产业集群的重要载体。截至2020年，我省拥有各类省级及以上产业园区144家，职业院校74个，除长沙、湘潭和株洲外，其他地区因职业院校数量偏少、高技能人才培养规模不大，难以满足当地园区需求。

高技能人才供给与战略性新兴产业需求吻合度不高。根据《湖南省战略新兴产业高层次人才需求分析报告》，我省高端装备制造行业人才缺口最大，高技能人才缺口占了整体人才缺口的半数以上。高技能人才的求人倍率（有效需求人数/有效求职人数）近年来长期在2以上。比如航空产业相关专业招生规模不足千人，难以支撑航空产业快速发展。

鉴于此，我省应紧扣战略性新兴产业需求，大力推进高技能人才队伍建设—— 高位谋划，加强统筹，打造高技能人才队伍建设新高地。一方面，下好先手棋。充分考虑高技能人才供给滞后于战略性新兴产业发展和市场需求的现实，做好前瞻性、整体性布局。从省级、市级和区域三个层面，进一步完善高技能人才队伍建设的总体要求、培养力度、评

价机制、激励机制等，打造集技术传承、技术研发、成果转化、推广应用于一体的高技能人才培养链条。另一方面，打好主动仗。设立高技能人才队伍建设专项基金，按财政支出的一定比例纳入预算，并随着财政收入的增加相应增加其比重，为战略性新兴产业人才队伍建设提供强有力的资金保障。对符合条件的战略性新兴产业紧缺高技能人才，在户籍、医疗、住房、出行、配偶安置、子女入学等方面给予政策倾斜。

多方协同，精准匹配，优化高技能人才队伍结构。其一，优化职业院校专业设置，精准匹配产业布局。扎根所在区域产业，把专业建在产业链、需求链上；在广泛开展调研基础上，根据战略性新兴产业需求，动态调整专业；适当控制文科经管类专业布点数，逐步增加节能环保、新材料、轨道交通装备、新能源电力装备、通用航空运营等专业布点，扩大化工新材料、北斗应用、区块链等紧缺专业人才培养规模。其二，发挥企业主体作用，精准匹配岗位需求。战略性新兴产业上、中、下游企业可以岗位需求为导向，采用共建产业学院、企业大学、职教集团等模式，开展高技能人才多样化定向培养。比如三一集团利用丰富的教学资源 and 实战场所，对接湖南省工程机械和汽车两大千亿级产业，培养工程机械和智能制造高技能人才。其三，搭建园区人才成长平台，精准匹配产业集群。围绕工程机械集群、轨道交通装备集群、先进结构材料集群等湖南千亿级产业集群，打造科技创业孵化、产业成果转化载体，搭建“园区+学校+企业”高技能人才成长通道。比如株洲职教科技园已有10所院校入驻办学，建成轨道交通、现代石化、新能源汽车等30多个产教融合实习实训基地，6个国家高技能人才培训基地和7个省级职业技能竞赛基地。

增进认同，赋能产业，助推高技能人才队伍建设提质增效。其一，营造良好社会氛围。新闻媒体应大力宣传湖湘工匠的成长故事、优秀事迹、专业成就等，营造全社会重视高技能人才发展的良好氛围。持续加大“楚怡”职教品牌建设和宣传，充分利用职业教育活动周、校园开放日、技能竞赛等大型活动，吸引公众了解、参与并支持高技能人才队伍建设。其二，畅通人才成长通道。完善“新八级工”职业技能等级制度，开展特级技师、首席技师评聘，制定高技能人才层级管理办法，打破制约人才成长的“天花板”。其三，打造技能人才终身学习体系。依托产业园区及产教融合基地，面向新业态、新职业、新岗位，吸纳在岗技能人才“回炉再造”，与时俱进开展技术技能培训，服务技能型社会建设。（作者系湖南化工职业技术学院副院长）

积极培养非物质文化遗产传承人

李琼

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视非物质文化遗产保护工作。习近平总书记指出，“要加强非物质文化遗产保护和传承，积极培养传承人，让非物质文化遗产绽放出更加迷人的光彩”“要扎实做好非物质文化遗产的系统性保护，更好满足人民日益增长的精神文化需求，推进文化自信自强”，为做好非遗保护指明了方向。

非物质文化遗产是人们世代相传的一种活态的文化实践，存活于众多杰出传承人的记忆和技艺中。传承人是这种文化实践的继承者、创造者和传授者，是非物质文化遗产存在的核心。加强非遗传承人队伍建设，是有效保护非遗的重要途径。为此，我国先后发布《国家级非物质文化遗产项目代表性传承人认定与管理暂行办法》《国家级非物质文化遗产代表性传承人认定与管理办法》，为我国非物质文化遗产传承人（以下简称“传承人”）的认定与培育提供了政策支撑。

湖南非遗资源丰富，截至2022年10月，昆曲、皮影戏、干两茶制作技艺等9个项目入选人类非物质文化遗产名录，湘剧、湘绣、梅山武术等137个项目入选国家级非遗名录，拥有国家级传承人121人、省级传承人304人、市级传承人4416人。与此同时，我省非遗传承人队伍建设面临诸多困境和挑战：传承人年龄偏大，加上培养模式相对单一，导致人才队伍断层现象较为严重；经济现代化进程加快，非遗传统技艺转型发展、创新发展较为困难；传承人的资金扶持制度与相关考核机制有待优化等。鉴于此，我省应多措并举，大力推进非物质文化遗产传承人队伍建设。

分门别类，精准施策。我省非遗类型多元，计有传统戏剧、传统技艺、传统医药、民俗等十大类。应根据不同非遗类型，精准制定传承人保护与培养政策举措，并由不同职能部门和社会组织参与其中，不搞“一刀切”。比如对传统工艺型非遗人才，可设立专门的人才培训机构和作坊；对傩戏、新化山歌等传统戏剧、音乐、舞蹈、体育、游艺与杂技等非遗传人，由文旅厅和行业协会共同保护培养；对端午节、庙会等植根于地方文化、与地方民众联系紧密的民俗类非遗人才保护培养，则充分吸纳民间组织和地方民众广泛参与。

立足长远，确保数量。目前，我国《非物质文化遗产法》对代表性传承人的权利与义务进

行了规定，但对普通传承人的培养没有明确。由政府认定的不同级别的非遗代表性传承人在传授授艺方面发挥了中流砥柱作用，但培养好普通传承人是非遗传承的重要基础。为此，我省须立足长远，推进普通传承人队伍建设。政府部门除了在政策层面加强引导，还应与民间组织形成合力，加大对各地普通传承人的培养，确保普通传承人数量，构建底座强大的“金字塔式”传承人才队伍。比如在醴陵瓷器、苗族银饰等产量较大的传统工艺品产地，主要由当地的专门学校、工艺技术中心或高校培养普通传承人；在土家织锦、竹纸制作等生产规模较小的传统工艺品产地，则在遵循师徒传承模式基础上，由行业协会负责从符合条件、技艺高超的传统工艺从业者中选拔传承人。

双管齐下，提升地位。一些非遗项目由于技艺难度大、劳动强度大且耗时多、收入低，很少有人愿意学，需要采取多种措施来提高传承人的社会与经济地位。一方面，提高传承人的社会地位。可借鉴日本经验，将具有重大历史、艺术、学术价值，能显著体现地方特色的非遗代表性传承人认定为“人间国宝”，通过制定传承人职业发展规划和培训计划，为传承人提供明确的发展路径和晋升机会。另一方面，提高传承人的经济地位。可通过紧密对接传承人技艺和市场的需求，创造性转化、创新性发展非遗项目，推出有市场竞争力的产品，为传承人带来更多提高经济收入的机会。还可为代表性传承人提供进修学习的经费支持。

与时俱进，优化机制。在传承人认定上，可探索集体传承制度；完善多渠道的认定启动机制，除政府组织申报、评定传承人外，还可采取由传承人直接“登记”的方式，作为现行认定制度的补充程序。与此同时，应尽快制定出台《湖南省非物质文化遗产代表性传承人绩效考核管理办法》，对传承人传承项目实施科学的资金扶持、考评和奖励机制，支持传承人积极开展非遗保护和传承活动。（作者系湖南人文科技学院商学院教师，湖南省梅山文化研究基地研究员）

抓好国有企业干部队伍建设

杨述超

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。国有企业领导人员是党在经济领域的执政骨干，是治国理政复合型人才的重要来源。习近平总书记指出：“要加强企业干部队伍建设，着力建设对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质专业化国有企业领导人员队伍。”应通过准确把握选拔任用和考核评价两个重要抓手，锻造政治过硬、业务能力强、国有企业干部队伍建设，进一步巩固和发展好公有制经济。

严把选拔任用标准，打造又红又专的廉洁干部队伍

国有企业既承担着巩固社会主义基本经济制度、弥补市场缺陷、保障国家经济安全等政策性使命，又作为独立经营主体参与市场竞争，肩负着将国有资本做强做优做大、实现国有资产保值增值等经济使命。这就要求国有企业必须严把选拔任用标准，打造一支忠诚、专业、廉洁的干部队伍。

严守选人用人的政治标准。发展壮大国有经济，应坚持共产党的领导核心地位。严守政治标准，把政

治标准放在第一位，是党的干部队伍建设的一贯方针和优良传统，是国有企业选人用人制度的突出制度优势。应坚持政治立场不移、政治方向不偏、政治原则不放松，探索创新政治考察方式方法，将干部选任的政治标准科学化、精细化、制度化，用好政治标准的“一票否定”权，打造对党忠诚、纪律严明、有责任担当的国有企业干部队伍。

突出选人用人的企业家标准。国有企业干部既是党员干部又是企业家，要严格把握国有企业干部选拔任用的企业家标准，打造治企有方、兴企有为的专业干部队伍。这支队伍一是开拓创新能力要强，能带领企业不断开展经营理念创新、技术创新、品牌创新、产品创新、工艺创新、营销创新和管理创新；二是诚信守法意识要强，始终秉持诚信经营、守法经营理念，争当诚信守法表率；三是社会责任感要强，关爱企业员工，真诚回报社会，切实履行社会责任，努力“促进社会公平正义、坚决防止两极分化”；四是国际视野要广，能敏锐把握国际市场动向，带领企业不断提高对国际市场的开拓能力和风险防范能力，在更高层次的对外开放中加快高质量发展。

严格选人用人的生活作风标准。国有企业干部在市场浪潮中激荡，如果生活作风不良，极易走上腐

化堕落、违法犯罪的道路，给党和国家、人民造成严重损失。国有企业选人用人须严格考察生活作风，防止个人生活糜烂堕落、精神世界颓废消极的人进入干部队伍，着力打造清正廉洁的干部队伍。

构建科学考评体系，打造敢闯敢创的实干干部队伍

空谈误国，实干兴邦。国有企业应构建科学的考核评价体系，使广大干部永葆实干精神、创新精神，推动国有企业在伟大时代新征程中不断取得新胜利。

确定科学评估指标。科学的评估指标体系有利于推动工作落实、有利于国有企业干部树立正确发展观和政绩观，激发敢闯敢创的实干动力。国有企业干部主要分为综合性行政人员和专业技术人员，应根据其工作岗位性质和内容，综合考虑评价维度、合理分配评价指标、细化量化评价标准，突出胜任能力评价和业绩贡献评价。

完善正向激励机制。面对人力资源高度市场化、社会化的现状，国有企业须尊重市场规律，牢牢把握按劳分配基本原则，科学制定激励措施，杜绝“大锅饭”；注重激励表彰工作成果突出、取得显著经济社会效益的干部人才，以及在“急难险

