

厚植人才沃土 筑牢发展根基



位于凤庆产业园的云南紫江食品有限公司内，工人在有序进行产品抽检。
本报通讯员 王继泽 摄



昆明市朝云社区探索“融合式”服务，让旅居人才安心创业。
本报通讯员 杨威 摄



红河县干部深入农户家中讲解惠农政策。本报通讯员 李嘉敏 摄

凤庆县坚持外引与内培并举——

汇聚产才融合“强磁场”

近年来，凤庆县深入实施创新驱动发展战略，积极融入临沧国家可持续发展议程创新示范区建设，牢固树立“人是第一资源”理念，坚持外引与内培并举，搭建多层次产学研合作平台，广泛集聚高端智力资源，推动科技成果在一线转化应用，走出一条人才链与产业链深度融合、相互促进的良性发展道路，形成了人才引领产业、产业集聚人才的生动局面。

立足核桃、茶叶、中药材等特色产业资源优势，凤庆县深入实施“招才引智”工程，持续优化高层次人才队伍结构。依托云南木本油料(核桃)全产业链创新研究院等新型研发机构平台作用，积极引进外部高端智力，构建深度融合的产学研协同创新体系。截至目前，已成功引进15个专家团队，形成24项科技成果，其中4项实现本土转化，有效推动产业技术升级。同时，强化企业创新主体地位，建成7个(院士)专家工作站，与省内外

高校、科研院所合作实施科技项目10项，累计引进24个专家团队联合开展关键技术攻关，持续破解产业发展技术瓶颈，为高质量发展注入持续动能。

凤庆县着力培养扎根基层、服务产业的科技人才队伍。围绕茶叶、核桃、中药材、生猪等主导产业，精准选派109名科技特派员下沉一线，创新推行“公司+基地+农户+科技特派员”等服务模式，运用大数据赋能产业升级，推动传统加工向精深加工转变，现有核桃加工高新技术企业3户，省级科技型中小企业9户；临沧坚果产业完成12.9万亩基地提质增效，培育精深加工企业7户，建成生产线39条；茶产业发展迅猛，现有规模以上茶叶加工企业13户、高新技术企业7户，2024年全县茶产业综合产值突破88.55亿元；生猪产业创新“互联网+现代畜牧业”模式，建成滇西交易市场，推动产业数字化智能化发展。

本报通讯员 王继泽 程维

隆阳区构建近悦远来的人才生态——

激活区域发展智力动能

2025年以来，保山市隆阳区牢固树立“人才是第一资源”理念，紧扣筑巢引才、产才融合、服务留才目标，通过全方位引才、精准化育才、高质量用才、暖心式留才等务实举措，构建近悦远来的人才生态，推动人才工作与经济社会发展同频共振。

隆阳区将人才工作置于战略全局核心位置，从体系、政策、资金多维度协同发力。健全人才议事协调机制，构建“管理+服务”全链条格局，破解政策落地、资金拨付等难题；聚焦教育、医疗、产业等重点领域，整合出台《隆阳区尊师重教若干措施》《卫生人才六条》等政策，形成全周期护航体系，以项目化推动12项重点任务落地；2025年下达人材工作资金超300万元，有力支持非遗传承、高层次人才保障等工作。

坚持外引、内育、选树三管齐下，实现人才规模与质量双提升。精准引才方面，通过公开招聘、校园直招，“银龄计划”等方式，全年引进各类人才684名，吸引北京301医院专家等入驻，新建12个专家工作站，200余名省内外学子返

乡实践。本土培育方面，依托多元平台和师带徒模式，分层分类培训人才5.26万余人次，重点加强农村乡土人才及建筑、电商等技能培训8693人次，擦亮“保山咖啡师”等劳务品牌。选树典型方面，成功推荐杨竹参评“兴滇英才奖”，李国伟被列入国家级非遗代表性传承人，杨绍军获“全国先进工作者”称号，高洁、戴清入选“兴滇英才支持计划”，李丽虹、赵焯燕入选“兴滇英才培养计划”，形成选树一个、带动一批的示范效应。

隆阳区坚持推动人才与城市发展深度融合，为社会事业、现代产业、乡村振兴注入活力。教育领域培训教师超2.6万人次，医疗领域组建专科联盟、设立131个基层专家工作站，社工领域培育持证社工162人，服务惠及4万余群众。推进咖啡产业产才融合示范项目，助力中咖食品入围国家级龙头企业，推动咖啡加工业成为新职业。实施“万名人才兴万村”行动，54名科技特派员开展技术指导800余次，惠及农户1.1万余人。

“硬措施+软服务”双向发力。今年以来，隆阳区以人才工作“三走三访”为抓手

手，全方位激发人才活力，5次深入重点企业调研，组建3个专项工作组赴乡镇摸排乡村振兴人才缺口、完成6个专家工作站考核评估，实地查验3家省级专家基层科研工作站建设情况，通过“企业点单+政府接单”全方位掌握人才供需动态。深化党委联系服务专家机制，走访慰问专家30余人次，开展政策上门宣讲，推动多名人才申报各类奖项、称号和计划，落实“兴滇英才卡”及疗休养等政策。搭建实践交流平台，邀请16名清华学子围绕咖啡产业、非遗传承、村庄规划开展实践活动，4个电商案例入选市级案例集，发布人才工作稿件400余条次，营造浓厚氛围。截至目前，累计走访人才600余人次，收集建议850条。

隆阳区委组织部负责人介绍，下一步将持续深化人才发展体制机制改革，聚焦重点领域补短板、强优势、优服务，激发人才创新创造活力，让更多英才扎根隆阳、成就梦想，以人才引领发展、以发展集聚人才，为隆阳高质量建设书写新篇章。

本报记者 杨艳鹏 通讯员 陈重光

昆明朝云社区以融合式服务——

构筑旅居人才温馨港湾

面对辖区内日益增多的旅居人才，昆明市呈贡区乌龙街道朝云社区创新实践，以党建为引领，打造特色旅居人才驿站，探索出融合式服务模式，努力让旅居人才在此安心创业、踏实就业。

朝云社区党组织敏锐地捕捉到辖区内外因高校、科研机构及产业发展而带来的旅居人才聚集现象，如何让“飞鸿”落地生根，成为社区治理和服务的新课题。

社区党组织牵头组建旅居人才服务联盟，广泛吸纳商户、商会、酒店民宿经营者以及相关职能部门加入，构起一个党建引领、多方联动、资源共享的多元服务矩阵。通过定期召开议事协商会，统筹解决住宿保障、政策对接、资源协调等关键问题，旨在构建从短期落脚到中期发展再到长期扎根的全周期服务闭环，织密覆盖生活、就业、发展的立体服务网。

以社区为核心服务站点打造一个功能集成的旅居人才服务综合体。在这里，线上线下联动的就业对接平台动态整合辖区用工需求与产业链企业，努力实现人才技能与岗位需求的精准匹配；青创空间、共享办公区等载体提供从行业指导到融资对接的“一站式”服务。同

时，升级版的旅居人才志愿服务队联动高校专家、法律顾问、政策专员等力量，将健康义诊、医保办理、政策咨询等个性化、精细化服务直接送到人才身边。

为确保服务不悬空、需求不落空，社区优化了“四单”服务机制。健全“社区+物业+商圈+兼职委员制成员单位”四方联席议事机制，完善旅居人才点单、社区精准派单、各方力量接单、服务成效由人才验单的全流程模式。需求台账与服务清单定期公示，以清单化管理、项目化推进确保旅居人才的每一个合理需求都能得到及时响应和有效解决。

朝云社区的眼光并未止步于基础服务，更在于搭建平台，激活旅居人才的内在价值，促进其与社区的深度融合。

通过“党建+新业态就业群体”，社区将服务户外劳动者5个友好场景延伸至旅居人才。升级版的骑手友好同心圆导览图清晰标注出旅居人才服务点、就业对接点等功能位置；开放的换电站、休闲区供其共享；自主求职机动车进入本地灵活就业、短期兼职岗位信息，助力快速对接资源。

“党建+城管进社区”拓宽服务维度，将旅居人才纳入“5分钟速达”响应

范围。针对住宿纠纷、消费维权等问题，联动城管、市场监管等部门快速处置，及时整治影响旅居体验的环境问题。

“党建+楼宇”着力盘活楼宇资源，搭建共享平台。联合楼宇内企业开展行业交流、技能培训、招聘会等活动，为旅居人才拓展人脉、对接发展提供渠道。整合楼宇内的青创空间、共享办公资源提供短期创业支持。

“党建+爱心”升级公益矩阵。深化“绿美朝云”社区基金与公益服务体系建设，旅居人才可通过参与社区公益活动获得“绿美积分”，并兑换相应服务；联动爱心商户、酒店推出的旅居人才专属权益，如住宿折扣、餐饮优惠等；通过“居民提案—社区整合—服务供给”闭环机制收集需求，针对性开展文化体验、便民义诊等活动。

朝云社区的眼光并未止步于基础服务，更在于搭建平台，激活旅居人才的内在价值，促进其与社区的深度融合。

通过“党建+新业态就业群体”，社区将服务户外劳动者5个友好场景延伸至旅居人才。升级版的骑手友好同心圆导览图清晰标注出旅居人才服务点、就业对接点等功能位置；开放的换电站、休闲区供其共享；自主求职机动车进入本地灵活就业、短期兼职岗位信息，助力快速对接资源。

本报记者 张雁群



刘颖斌教授团队到保山市第二人民医院开展重大疑难手术带教指导。
本报通讯员 安援轩 摄

红河县推出驻村干部与村干部小课堂——

以学促干显担当

2025年以来，红河县创新推出驻村干部与村干部小课堂，通过常态化、制度化培训机制，提升村级干部队伍素质，为乡村振兴锻造一支政治硬、本领强、作风优的骨干力量。

县委组织部牵头，各乡镇党委扛起主体责任，把小课堂当作夯实基层基础、提升履职能力的“秘密武器”。全县建立挂村工作组组长第一责任人机制，工作组组长日常工作下沉村(社区)，主持学习、全程督学。

甲寅、垤玛、乐育等乡镇构建“工作组组长督学+驻村第一书记领学+驻村干部与村干部互学”的责任闭环；浪堤镇实行镇领导包村指导和工作组组长驻村领学；石头寨乡通过随机抽查和定期通报考评，确保学习“四落实”，杜绝

形式主义。

课程设置秉持干什么学什么、缺什么补什么原则，紧密贴合基层实际，将防止返贫动态监测、惠农政策等设为必修课，筑牢干部政策理论根基。结合乡镇、村特色与发展阶段，开设本土化选修课。

各乡镇积极探索互动式、沉浸式教学方法，采用政策解读、案例剖析、互动答疑等多种形式，提高学习针对性。迤萨镇组织干部到产业示范村实地教学，让干部在田间地头增长见识；浪堤镇鼓励干部建言献策并转化为工作措施，激发创新思维；阿扎河乡过者村开展纠纷调解情景模拟，提升干部解决实际问题能力；省委宣传部驻村工作队在宝华镇运用典型案例还原场景和

分组讨论，建立线上学习资料库，提供便捷学习渠道……各式各样的教学方式，让干部从被动听变主动讲、积极思，课堂活力与实践效果大增。

通过建立健全全学用转化机制，红河县切实推动小课堂成效转化为服务群众、促进工作开展的实际成果。石头寨乡、洛恩乡建立“学用转化台账”和“经验库”，跟踪记录、推广干部运用所学解决问题的案例；浪堤镇设置答疑解惑和后续实践环节，提供持续支持；宝华镇宝华村形成“学习—实践—反馈—优化”闭环，将知识转化为防汛排查等具体行动……乡镇将干部在小课堂的表现和学习用转化情况作为考核评判参考，树立以学促干、实干担当的导向。

本报记者 饶勇 通讯员 陈黎

大理市推行“一班一问需一研判、一人一提醒一承诺”工作机制——

提高干部教育培训实效

“这次培训班精准摸透了我们在网格管理、矛盾化解中的实操堵点，学有目标、用有抓手，心里特别踏实。”近日，大理市政法系统2025年度政治轮训结束后，参训学员王张垚颇有感触。

近年来，大理市紧紧围绕新时代干部教育培训提质增效新任务新要求，探索推行“一班一问需一研判、一人一提醒一承诺”训前工作机制，通过问需研判破解供需错位、提醒承诺拧紧纪律“开关”，提高干部教育培训实效。

大理市严格遵循整体调研摸全局、训前面商定细节的思路，于年初开展全市干部教育培训需求调研，覆盖农业农村、生态环境、数字经济、基层治理等重点领域和关键岗位，采取交流座谈、问卷征询、实地走访等方式，初步掌握不同领域干部的共性需求；在此基础

上，在每个班次开班前1至2周，由市委党校和主办单位开展培训专门面商，就课程内容、师资选配、教学形式等进行商议，并将党政一体化保护、民族团结等特色课程有机融入，做到与中心重点工作精准对接，并建立需求清单、任务清单、课程清单。

大理市紧盯围绕新时代干部教育培训提增质效新任务新要求，探索推行“一班一问需一研判、一人一提醒一承诺”训前工作机制，通过问需研判破解供需错位、提醒承诺拧紧纪律“开关”，提高干部教育培训实效。

大理市严格按照整体调研摸全局、训前面商定细节的思路，于年初开展全市干部教育培训需求调研，覆盖农业农村、生态环境、数字经济、基层治理等重点领域和关键岗位，采取交流座谈、问卷征询、实地走访等方式，初步掌握不同领域干部的共性需求；在此基础

上，在每个班次开班前1至2周，由市委党校和主办单位开展培训专门面商，就课程内容、师资选配、教学形式等进行商议，并将党政一体化保护、民族团结等特色课程有机融入，做到与中心重点工作精准对接，并建立需求清单、任务清单、课程清单。

2025年以来，大理市已完成89个培训班次“一班一问需一研判”，通过年初调研和班次面商，课程内容与干部需求匹配度达95%，学员满意度达90%以上。同时，对8144名参训学员开展“一人一提醒一承诺”，需求导向学习、主动转化成果的氛围显著增强。

本报记者 秦蒙琳 通讯员 李煜杭

> 视点

年轻干部要在泥土中茁壮成长

基层是干部淬炼党性、增长才干的课堂，扎根基层的年轻干部，要立足岗位扎实干事创业，以“舍我其谁”的责任感，使命感为人民群众办实事、解难题、谋幸福。

基层工作千头万绪，产业发展的探索、民生项目的推进、矛盾纠纷的调解，无不具体而微。年轻干部首要之务，便是摒弃大事干不了、小事不愿干的旁观者心态，以主人翁的姿态，主动俯身倾听群众急难愁盼，并认真抓好落实。唯有心怀对职责的敬畏、对群众

的尊重，方能于繁琐中见真章，于细微处显担当。

年轻干部应走出办公室，深入田间地头、街头巷尾，听乡音、察实情。面对乡村振兴、基层治理、应急处突等新课题，要在解决实际问题的过程中，不断学习新知识，掌握新方法，提升群众工作能力、应急处突能力和抓落实能力，并在急难险重任务中积累实战经验。

年轻干部必须坚持以“时时对标、处处达标”的高标准要求自己，时刻将

群众的冷暖安危放在心头，用心用情用力解决好百姓的操心事、烦心事、揪心事。无论是撰写一份调研报告，还是推动一项惠民政策落地，都要秉持精益求精的态度，用实际行动书写人民公仆的赤诚。

真正沉下身、静下心、扎下根之时，便是茁壮成长之日。如此，年轻干部便能在基层中领略到最为壮阔的人生风景，在为人民服务的篇章里写下最坚实的注脚。

杨丽娜