

基于岗位逻辑的旅居康养人才培养研究

吴保刚 钟扬

摘要:旅居康养正从边缘消费成长为文旅康养融合的新赛道,但人才供给滞后已成为制约产业提质的瓶颈,摆脱培养困境需要从学科逻辑向岗位逻辑的范式转换。本文以DACUM工作任务分析法拆解旅居康养岗位的职责领域与工作任务,归结出健康照护、旅居服务、在地资源整合、数字应用、职业素养五个能力维度及三级行为指标,并以此推进标准研制、课程开发与产教融合,以助力人才供给侧改革。

关键词:旅居康养;岗位逻辑;胜任力模型

旅居康养是以健康促进为目的、以中长期异地停留为形态,融合健康养生、养老服务、旅游休闲与在地居住的复合型业态。随着人口老龄化加速与银发经济上升为国家战略,这一业态正从边缘消费成长为文旅康养融合的新赛道。2026年7月,教育部在旅游大类下设立面向旅居康养全场景运营的《旅居康养运营与管理》专业。人才培养定位取决于旅居康养产业需要什么样的岗位。

一、三重变化带来人才需求的剧增

(一)人口结构变化带来的产业推动。截至2025年末,我国60岁及以上人口已达3.23亿人,银发经济规模超过8万亿元。养老服务需求正从“基本照护”向“品质生活”升级,老年群体的消费形态也从“观光式旅游”转向“候鸟式旅居”“疗养式度假”。这意味着人才需求不是周期性波动,而是结构性增长,靠临时培训、短期拼凑无法应对。

(二)产业形态变化带来的复合型人才需求。“旅居+文化”“旅居+体育”“旅居+康养”等融合业态不断涌现,服务场景从单一住宿扩展为基地运营、社区营造、疗愈产品、智慧平台等全链条。业态越复合,岗位越交叉,按单一学科培养出来的人越不够用。传统旅游类人才长于行程组织而弱于健康照护,传统养老类人

才长于生活照护而弱于产品设计,产业真正紧缺的恰恰是两类能力的“交集人才”。

(三)制度供给之变带来的人才长期需求。2024年,国务院办公厅印发《关于发展银发经济增进老年人福祉的意见》,首次将银发经济上升为国家战略;职业目录增补的目的是要补齐民生服务领域技能人才短板,也给出了专业开设—教学标准制定—规划教材建设—教学资源库建设的全链条路径。政策正从鼓励发展业态推进为设置培养建制。

二、需求侧与供给侧四重错配的现状

从旅居康养人才的需求结构分析,可以划分为五类岗位群:一是稀缺的运营管理类,如旅居基地、社区运营经理与项目负责人等;二是紧缺的顾问管家类,如旅居顾问、康养管家等;三是紧缺的产品营销类,如康养线路策划、旅居产品营销等;四是缺乏的适老运营类,如康养空间适老化运营、设施安全管理等;五是严重缺乏的智慧运营类,如智慧平台与数据运营、智能设备管理等。

从需求特征看,旅居康养人才的特点是:一是懂运营、通康养、善服务的复合化;二是本地生态、中医药、村落文化资源的转化能力的在地化;三是健康数据采集、社群运营与新媒体营销的数字化;四是跨岗、跨区域流动频繁的流动性。

根据需求结构和特点,当前供给存在四重错配的问题,一是定位错位——培养沿袭旅游类或养老类的单一学科逻辑;二是标准缺口——相关岗位尚未进入国家职业分类,能力标准、服务规范与考核题库基本空白,可考证书分散且互不认;三是融合浅表——校企合作多停留在实习基地挂牌、短期见习与招聘对接;四是通道不畅——一线岗位社会认知度不高、薪酬竞争力不足、晋升路径模糊,形成“招不

来、留不住、长不大”的困局。

三、运用DACUM工作任务分析法进行岗位分析

DACUM工作任务分析法是职业教育课程开发的主流工具:其核心是组织一线优秀从业者与行业专家,逐层拆解特定岗位的职责领域与工作任务,再导出完成任务所需的知识、技能、态度与工具。依据业务链条,旅居康养岗位可分为运营管理层、产品策划层、一线服务层与活动执行层四个层次。以需求最集中的一线核心岗位——旅居康养管家为例进行拆解。

首先,拆解出六个职责领域:旅居接待与行程组织、健康照护与安全管理、康养活动策划与执行、在地资源链接与文化体验设计、客户关系维护与投诉处置、数字工具应用与数据采集。其次,再拆为具体任务。“健康照护与安全管理”可拆为入住健康评估、生命体征监测、慢性病用药提醒、风险识别与应急救援、适老化环境检查等。最后,整理出任务清单,能力要素就出来了;能力要素出来了,课程内容才有了依据。通过岗位分析,把“复合型人才”这一模糊说法变成可拆解、可教学、可考核的具体内容。

四、构建五维模型与三级行为指标的岗位能力模型

(一)归纳能力要素,形成五个能力维度。维度一为健康照护能力,具体涵盖老年身心特征识别、基础照护、慢性病常识、急救与安全防护;维度二为旅居服务能力,具体涵盖行程组织、服务礼仪、住宿餐饮协调、客群需求响应;维度三为在地资源整合能力,具体涵盖生态与文化资源认知、康养体验设计、社区与经营主体链接;维度四为数字应用能力,具体涵盖智慧康养平台操作、健康数据采集、新媒体与社群运营;维度五为职业素养,具体涵盖同理心、耐心、责任心、文化敏感度、抗压能力与团队协作

作能力。上述五个维度相互关联缺一不可,共同构成了旅居康养从业者的核心能力画像。

(二)形成可观察、可评价的行为指标。以健康照护能力为例,初级是“在指导下完成生命体征测量与生活照护”,中级是“独立完成健康监测、风险识别与应急救援”,高级是“制定照护预案、组织培训与质量检查”。以数字应用能力为例,初级是“使用平台完成登记与记录”,中级是“运用数据辅助服务决策、开展社群运营”,高级是“数据驱动产品迭代与营销策划”。三级递进,既明确了培养的阶段性目标,也为考核提供了抓手。

(三)搭建可考核、可携带、可积累的制度载体。一是职业技能等级认定,依托院校与行业组织开展旅居康养服务类等级认定,将养老护理员、健康管理师、民宿管家、老年照护师、定制旅行管家等证书纳入互认框架;二是“岗课赛证”融通,让证书标准、竞赛标准进课程,避免“课证两张皮”;三是学分银行与微证书,把培训经历、竞赛获奖、岗位业绩折算为可累积的学习成果;四是职业阶梯与薪酬绑定,推动企业将等级认定结果与薪酬档级、岗位晋升直接挂钩,使证书真正“有用”。

课题项目:本文系2026年丽水市科协服务科技创新项目《丽水市康养旅居人才培养体系构建》(编号:2026RKT13)的研究成果;2025年浙江省教育厅高校继续教育重点项目《数智赋能与跨界融合视阈下康养旅居“私享管家”微专业课程图谱体系构建》(编号:JGZD2025050JJ)部分研究成果。

作者单位:丽水职业技术学院数智财贸管理学院

树立和践行正确政绩观 推动党建思政与生产经营深度融合的路径研究

吴玲玲

摘要:深入学习贯彻习近平总书记关于树立和践行正确政绩观、国有企业党建和思想政治工作的重要论述,是安徽建工集团转型发展的重大政治任务。施工企业具有项目分散、野外作业、投资周期长、安全质量风险高的行业特点,部分基层单位存在重短期履约、轻长远治理,重台账资料、轻实际成效的政绩观偏差问题,造成党建思政与生产经营脱节。以安徽建工路港第二公路公司为例,公司立足施工主业,依托“红引擎”党建品牌,从思想铸魂、机制重构、载体创新、考核倒逼四个维度,探索校正政绩观、深化党业融合的实践路径,推动党建优势转化为项目治理效能,为建工系统基层党建与生产经营深度融合提供实践参考。

摘要:正确政绩观;党建思政;党业深度融合;工程项目;党建品牌

一、引言

党的二十届四中全会对国企树立正确政绩观、推动党建业务融合作出明确部署。习近平总书记强调,要厘清“政绩为谁树、树什么政绩、如何树政绩”的根本问题,摒弃急功近利、形式主义作风,创造经得起检验的实绩。当前安徽建工集团处于转型升级、提质增效关键阶段,公路基建项目体量大、战线长、管理难度高,基层干部政绩观直接关乎项目履约、资产保值和企业长远发展。

安徽建工路港第二公路公司主营高速及国省干线公路建设,项目点多线长、异地施工常态化。以往部分管理人员片面以产值进度作为核心政绩,将党建思政视为软性任务,造成思政工作虚化、党业“两张皮”,出现重进度轻质量、重效益轻管控等问题。公司以“红引擎”党建品牌为抓手,锚定“安全履约、质效并举、实干惠民”的正确政绩导向,推动党建思政全面嵌入生产经营全过程,有效破解基层管理短板,助力企业高质量发展。

二、政绩观偏差下党建思政与生产经营融合存在的突出问题

(一)部分项目管理层固守“重业务、轻党建”思维,将产值、进度作为考核标准。工期紧张时,随意压缩理论学习、谈心谈话、廉政教育

等思政工作,将党建品牌建设简单等同于整理台账、布置展板、留存资料,仅用于应付上级检查,忽视思政工作稳队伍、防风险、促履约的核心作用,导致党建工作脱离中心业务。

(二)工作取向功利化,融合建设重显绩轻潜绩。施工工程项目周期长,质量隐患、经营风险具有滞后性。一些干部追求短期可见的显性政绩,热衷于赶节点、抢进度,忽视工程质量、安全生产、成本精细化管控等基础性、长期性工作。与之对应,思政工作也偏向开展场面热闹的活动,对于职工思想动态排查、风险预判、长效机制建设等潜绩工作投入不足,思想政治风险预警作用没有发挥。

(三)缺乏党建与生产同步推进机制,项目开工无思政专项方案、施工过程无思想引导导入、竣工阶段无思政成效复盘。党建品牌板块与重难点施工环节脱节,思政内容照搬模板、脱离现场实际,无法针对性解决项目建设和职工思想难题,融合工作实效性不足。

(四)原有考核体系侧重经营生产指标,党建思政权重偏低,考核方式以资料查验为主,忽视队伍稳定、现场质效、风险防控等实质成果。奖惩区分度不足,难以倒逼基层干部摒弃错误政绩观,主动推进党业深度融合。

三、政绩观出现偏差的根源剖析

一是理论武装薄弱。部分党员干部对正确政绩观、国企党建高质量发展论述学习不透彻,片面追求经济效益。二是制度机制缺失。未建立党建与生产经营同谋划、同部署、同考核的刚性制度,思政工作融入项目全流程缺乏制度支撑。三是基层履职能力不足。项目党务人员多为兼职,缺乏融合工作思路,难以结合施工特点将政绩观教育转化为实操举措。四是考核导向偏差。量化考核标准缺失,重痕迹、轻实绩的考核模式,助长了形式主义、功利主义风气。

四、以正确政绩观为引领,深化党建思政与生产经营融合的实践路径

公司立足施工主业,依托“红引擎”党建品牌,构建思想、机制、载体、考核四位一体融合

体系,以正确政绩观赋能项目高质量发展。

(一)强化理论铸魂,聚焦思想引领,打造一线红色学习阵地。常态化开展专题学习,将正确政绩观、安全生产、国企党建重要论述纳入中心组学习、“三会一课”核心内容,结合企业转型形势开展政策教育,树立“安全是最大效益、质量是根本政绩、合规是基本底线”的发展理念。针对项目分散施工特点,开设工地流动微课堂,利用班前交底、施工间隙开展碎片化宣讲,让理论教育贴近一线生产。建立月度职工思想动态研判机制,聚焦赶工期、异地驻守、岗位调整等关键节点,开展常态化谈心谈话,及时疏导负面情绪、纠治功利心态,凝聚实干履职共识。

(二)健全一体化机制,构建党业深度融合运行体系。坚持把正确政绩观落实到制度设计上,破除党建业务壁垒。建立双向同步谋划机制,项目开工同步编制施工方案与党建思政方案,将思想引领、作风建设、廉政教育嵌入项目策划、施工管控、竣工验收全周期,实现生产推进到哪里,党建思政工作就跟进到哪里。严格落实班子成员“一岗双责”,统筹抓好经营指标与思政建设,从组织层面杜绝重业务、轻党建问题。建立风险前置防控机制,针对材料采购、分包管理等廉政高风险环节,常态化开展廉洁思政教育,严守合规底线,杜绝违规逐利的虚假政绩。

(三)创新品牌实践载体,以实干实绩检验政绩成效。依托“攻坚、廉洁、暖心”三大红引擎板块,推动政绩观教育落地见效。组建党员攻坚突击队,摒弃唯速度论,聚焦质量创优、工艺革新、降本增效开展QC攻关、合理化建议等工作,将安全生产、提质增效作为核心攻坚政绩。打造项目廉洁阵地,建设廉洁文化长廊,常态化开展警示教育,紧盯工程廉政风险点,筑牢干部职工廉洁底线,打造阳光合规工程。践行以人为本理念,聚焦驻外职工需求,开展困难帮扶、夏送清凉、导师带徒等暖心举措,稳定一线队伍,以职工满意度、队伍凝聚力作为基层实绩的重要评判标准。

(四)优化考核评价体系,树立凭实绩论英雄的鲜明导向。重构项目考核指标,提高党建思政、

安全质量、成本管控、风险防控权重,降低单一产值进度考核占比,项目党建引领考核占比提升至25%。转变考核方式,摒弃唯台账论,深入施工现场核查实际履约成效、调研队伍思想状态,以真实实绩作为评价依据。强化考核结果运用,将考评结果与评优评先、岗位晋升、薪酬分配直接挂钩,对实干实效、融合突出的集体和个人予以表彰,对形式主义、履职不力的严肃约谈整改,树立重实干、求实效的鲜明导向。

五、实践成效与经验启示

通过一系列举措,公司基层干部政绩观明显校正,急功近利、形式主义问题得到有效遏制。所属重点项目安全形势持续稳定,工程质量创优成果显著,项目成本管控水平稳步提升,“红引擎”党建品牌特色充分彰显,党建思政工作真正成为推动项目高质量履约的重要力量,实现了政治效益、经济效益、社会效益有机统一。

实践给予我们三点深刻启示:第一,正确政绩观是党建思政工作的根本引领,只有校正思想偏差,党建思政才能找准定位、发挥价值。第二,深度融合是践行正确政绩观的必由之路,脱离生产经营谈政绩、谈党建,必然会陷入形式主义。第三,机制与考核是长久保障,只有构建系统化制度、实效化考核,才能避免一阵风,推动正确政绩观常态化坚持。

六、结语

站在安徽建工集团转型发展新起点,建工路港将持续深化树立和践行正确政绩观学习教育,不断丰富党建品牌内涵,始终坚持以高质量党建思想政治工作引领公路项目建设。坚决处理好显绩与潜绩、速度与质量、当前与长远的关系,持续推动党建思政与生产经营深度融合,不断把党组织政治优势转化为项目治理效能和企业发展优势,以扎实工作实绩践行省属国有企业的使命担当。

作者单位:安徽建工路港建设集团有限公司