



打造堪当建设世界一流企业重任的年轻干部生力军

育才造士，为国之本。新时代，习近平总书记着眼党的事业继往开来和国家长治久安的深远考虑，将年轻干部队伍建設放在治国理政、管党治党的突出位置，围绕如何培养造就高素质年轻干部队伍作出一系列重要论述，提出一系列新思想新观点新论断。作为国有重要骨干企业和国内最大的能源与化工企业，中国石油天然气集团有限公司（以下简称中国石油）深入贯彻落实党中央决策部署，中国石油党组提出着眼建设世界一流综合性国际能源公司，紧密围绕“把什么样的班交给继任者？把班交给什么样的继任者”两个命题，把大力培养选拔优秀年轻干部放在保障国家能源安全、推进石油事业高质量发展的战略目标下谋篇布局。党组组织部坚持党管干部、党管人才原则，持续完善年轻干部“选育管用”全链条，通过近5年的不懈努力，所属企业领导班子专业结构、年龄结构持续优化，整体功能显著增强，为建设能源与化工领域人才和创新高地、当好能源保供“顶梁柱”提供强大动能。

广开视野“选”，完善“聚才链”梯队储备，着力夯实石油事业战略接续力量。中国石油以高度的政治责任感和使命感，着眼为党和国家培养输送优秀年轻干部，立足支撑当前、引领未来，在做大总量、提升质量上持续发力，不断筑牢年轻干部“蓄水池”。严把政治关，坚持以德为先，坚持新时代好干部标准，贯彻落实国有企业领导人员“20字”要求，真正把

优秀的年轻干部选出来、用起来。拓展供应源，加强高水平综合性高校毕业生引进力度，2024年引进硕士及以上学历毕业生达到49.5%，“双一流”高校毕业生占比达到55.7%。油气能源高质量供给的人才基石更加稳固；紧扣减油增化、减油增特、减碳增绿等绿色低碳转型要求，近年引进新能源新材料专业毕业生增幅达75.8%。坚持宽视野，以“重年轻不唯年龄”“重潜力不唯资历”为原则，通过专题调研、单位推荐、考核评价等形式发现、甄别、遴选一批有潜质的“好苗子”。2024年组织开展优秀年轻干部专项调研，围绕公司油气主营业务、“7+4”新兴和未来产业布局，分专业储备优秀年轻干部，有效满足领导班子接续、结构优化和企业转型发展需要。

深耕细作“育”，优化“培养链”培优补弱，着力提升推动业务发展硬核实力。中国石油坚持系统思维和全局观念，建立优秀年轻干部培养常态化机制，以人才链拉动创新链产业链发展。开展年轻干部“集中会诊”，坚持“一人一策”制定专项培养开发计划，动态跟踪评估培养效果，针对性优化成长路径。实施年轻干部能力素质提升“赋能计划”，专项开展战略管理、市场营销等专业培训，近3年累计培训7000余人。坚持把生产、科研、营销一线和艰苦地区、困难单位作为年轻干部培养的重要路径，遴选优秀年轻干部“跨企业、跨领域、跨专业”培养，积极构建“双向循环”格

局，推进年轻干部在国际项目间、海内外企业间有序流动、高效配置。着眼新领域、新业态发展，优选年轻干部赴跨国公司和国内外知名院校学习前沿业务，打牢发展新质生产力本领基础。2024年新能源开发利用能力同比增幅50%，公司上游业务加速向“油气热电氢”综合能源供应商转变，一批超一流炼化新材料研发成功并投入使用，“炼化生精材”布局初步形成。

宽严相济“管”，延伸“监督链”护航成长，着力打造守规矩重担当石油铁军。中国石油坚持严管和厚爱相结合，大力弘扬石油精神和大庆精神（铁人精神），加强廉洁从业教育，筑牢年轻干部思想根基。党组书记坚持为新进毕业生亲授入职第一课，切实引导年轻干部系好人生的“第一粒扣子”。聚焦年轻干部特点和成长规律，坚持全链条管理、全方位监督，制定《关于从严从实加强年轻干部教育管理监督的意见》，聚焦年轻干部入职、提拔、交流等关键节点，开展“线上+线下”警示教育，梳理年轻干部履职风险点，加强8小时以外监督，构建全方位监督网络，干部管理监督评价“好”和“较好”比率超过99%。针对新提拔年轻干部成长需求，开展集体廉洁谈话、廉洁警示教育、发放廉洁书籍、测试廉洁知识、签订廉洁承诺书、撰写心得体会“6个1”廉洁从业教育活动。创新实施年轻干部行为纪实，重点掌握政治表现、履职尽责、担当作为情况，作为评价和使用干部

的重要参考。挖掘宣传优秀年轻干部典型事迹，激发干事创业热情，教育引导年轻干部成为政治坚强、本领高强、意志顽强，堪当时代重任的石油事业接班人。

因才施策“用”，畅通“成长链”用其所长，着力提升深化改革价值创造效能。中国石油深入落实人才强国战略，党组书记提出以工程思维抓好干部人才队伍建设，2021年首次以人才强企为主题召开全系统领导干部会议。制定印发《大力发现培养选拔优秀年轻干部实施方案》，系统优化年轻干部“选育管用”生命周期。坚持统筹配置，按照老中青三个“三分之一”配备原则，将优秀年轻干部选拔使用融入领导班子建设，推动年轻干部建设和班子结构优化动态平衡。加强实践锻炼，拓展年轻干部常态化交流挂职机制和共享互通机制，建立企业与党政机关、企业内部交流锻炼路径。探索重要岗位提级管理，将发展潜力大的优秀年轻干部放到主力生产单位“一把手”、组织部部长等重要岗位锻炼，年轻干部服务企业改革发展“能力值”有效提升。面对国际油价同比下跌20%的复杂形势，公司实现经营业绩逆“市”上扬，2023年实现营业收入超3万亿元，经营业绩连续两年历史新高，位于央企第一方阵前列，推动能源变革和高质量发展实现新突破、取得新成效。

（中国石油天然气集团有限公司党组组织部）

中华优秀传统文化以时代精神激活

习近平总书记在建福考察时指出，要推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展，以时代精神激活中华优秀传统文化的生命力。传承发展中华优秀传统文化，不是照单全收、简单复古，而应采取马克思主义的态度与方法，取其精华，去其糟粕，有鉴别地加以对待，有扬弃地予以继承。地处闽西北的福建省三明市文化底蕴深厚，“闽学四贤”中，朱熹、杨时、罗从彦皆出自三明，使得朱子文化对这片土地产生了影响深远，成为三明最具特色的地域文化。近年来，三明市不断探索朱子文化传承发展的正确“打开方式”，着眼创造性转化和创新性发展，让朱子文化走出典籍文献、走进百姓生活，持续提升省级朱子文化生态保护区建设的内涵与品质。

坚定文化自信，展示“朱子故里”新形象。坚持保护第一、加强管理、挖掘价值、有效利用，全面提升朱子文化保护传承水平。系统保护朱子遗存。坚持把文化遗产保护放在首位，开展朱子文化遗存的核查建档，目前已完成45件不可移动、8件可移动朱子文化遗存的核查及资料收集整理。生动展示朱子文化。在尤溪博物馆设立朱熹厅展陈，推出朱子行迹多媒体互动动漫视频，开办南溪书院家风家训馆，设立全国首家以朱子文化为主题的非遗展示体验馆，连续17年在尤溪县举办纪念朱子诞辰系列活动。深度融入城乡建设。实施《朱子文化生态保护区总体规划（2022—2035）》，在三明市区沿河建成总长13.6公里的十里闽学文化长廊，在尤溪县建成大理公园、朱子古街等朱子文化项目，推动尤溪海峡两岸朱子文化交流基地设施项目（朱子文化园二期）建设，让朱子文化融入市民生活。

坚持以文化人，书写“朱子故事”新篇章。注重让文物说话、让历史说话、让文化说话，用时代精神激活朱子文化的生命力。嵌入童蒙教育。举办开笔礼、少年礼、释菜礼等活动，让朱子文化在扬弃中得到更好的传承。弘扬清风正气。突出朱子廉洁文化理念，将其作为党性教育、廉政教育现场教学基地，建设朱子廉洁文化展示馆，举办朱子廉洁文化高峰论坛，《正心诚意——朱子廉洁文化读本》编印出版，更好发挥朱子文化养心志、育情操的作用。涵养时代新风。成立朱子社仓促进会，组建朱子社仓志愿服务团队，常态化开展朱子文化宣传周、朱子祈福礼等系列活动，积极推进移风易俗，让朱子之风日用而不觉、浸润人心。

秉持开放包容，阐发“朱子理学”新内涵。深化文化研究阐释和文明交流互鉴，让朱子文化成为扩大中华文化国际影响力的重要名片。加强学术研究。成立尤溪县朱子文化研究会，设立朱子文化传承创新中心，举办朱熹诚信思想与和谐理念研讨会等学术活动，聘请专家团队编撰《南溪书院志》，出版《南溪书院志四种》，推动朱子学研究持续深

入开展。促进两岸交流。以朱子文化为纽带，举办“八闽文化之旅·港澳台大学生走朱子之路研习营”、海峡两岸师生“重走朱子之路”等活动，创作推动大型歌舞情景剧《朱子礼乐·儒风雅韵》赴台展演。扩大国际影响。成功承办第三届考亭论坛，突出国际化特点，邀请涉及12个国家的26名专家学者、留学生参会，聘请海内外朱子学领域顶尖专家担任评委，首次向海外学者颁发“南溪书院学术奖”的著作奖，努力向世界展示朱子文化的独特魅力。

坚持守正创新，提炼“朱子文化”新标识。坚持古为今用、去粗取精，让朱子文化融入现代生活。推动文创开发。策划童年朱熹“熹宝”IP和系列微信表情包，推出《半小时读懂朱熹》《朱熹的朋友圈》漫画，以及“熹宝礼”等60多款文创产品，让朱子文化以年轻人喜闻乐见的形式呈现出来。推动文旅融合。推出“朱子游学季”亲子活动、“朱子之路”文化旅游线路，组织朱子文化游学之旅、寻根之旅、书院之旅，举办“朱子故里·福见尤溪”网红打卡地评选活动。推动大众传播。举办“与君共弦歌”朱子古琴音乐会、朱子诗词大会、诗文书法巡回展，制作推出朱子系列短视频，系统介绍朱熹生平故事及朱子理学的思想精髓，让朱子文化可看可谈、可亲可敬。

（福建省三明市委宣传部）

“3个3”党建工作法促进党建工作与中心工作深度融合

基层是党的执政之基、力量之源。中国华电集团有限公司党校深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想，以落实华电集团“四力四推”党建工程为抓手，探索形成“3个3”党建工作法，有力促进了党建工作与中心工作的深度融合，党组织的领导力、创造力、战斗力、凝聚力有效提升。

明确三级目标，人人肩上有责任。明确党委目标，党委抓总。聚焦发挥党委把方向、管大局、保落实作用，召开多轮次务虚会、研讨会进行“顶层设计”，明确工作目标方向。明确支部目标，支部做实。创新开展“党员攻坚见行动，四力四推上水平”实践活动，成立7支党员先锋队，每支先锋队攻坚一项重点工作，涵盖教学培训、数字建设、党建赋能等各个方面。明确党员目标，责任在肩。针对部分岗位“一人身兼数岗”的现状，成立9个党员先锋岗，将重点工作划分到人，明确责任，清晰目标，发挥党员作用。

划分三步推动，各个阶段有任务。启动阶段，明确目标措施。各党支部从年度重点工作中选取1个攻关内容，作为“党员攻坚”项目，明确“攻坚目标”和“攻坚措施”，并制定工作计划。中期推动，加强过程管理。将“攻坚”工作成效纳入周、月例会重点汇报内容，在三季度党建工作例会上，各先锋队队长就工作推进情况进行了现场汇报。年终汇演，总结经验做法。在四季度党建工作例会上，各党员先锋队总结“攻坚”项目全年推进情况，形成优秀党建实践案例，进行发布。通过现场打分评价的方式，评选出2个优秀案例、5个典型案例。

实施三层督导，层层把关敢担当。重点任务实施亮灯工程。突出“周月季年”工作节奏，周例会将会“攻坚”项目作为重点颗星工作予以汇报，月例会把关工作进度，结合“亮灯工程”，对工作进度不及预期的项目分级督导通报。公司纪委履职监督。纪委定期梳理班子成员“一岗双责”

工作台账，要求班子成员详细填写工作情况和进度。对工作进度不及预期、效果不佳的，通过面对面谈话、下发整改通知单的形式予以提醒。公司党委述职评议。利用党建例会、支部书记述职会等时机，党员先锋队向全体党员汇报工作完成情况，党支部书记、部门负责人向领导班子述职，领导班子成员向全体干部员工述职。

通过一年的实施，华电党校创新探索出一条“四力四推”党建工程融入中心、推动发展的有效路径。

政治建设得到加强，政治能力进一步提升。切实将“党的政治建设摆在首位”，严格落实“第一议题”制度，组织党员干部到革命圣地延安开展党性教育，把党员干部思想和行动统一到忠实履行职责使命、做强做大主责主业，高质量教育培训干部、高水平服务华电事业发展上来。

党的领导更加全面，企业管理效能进一步提高。深入实施国有企业改革深化提升行动，动态优化“三重一

大”事项决策权责清单，厘清各治理主体的权责界面。开展经理层成员任期制和契约化管理，完善干部综合考评机制，对排名末位的干部进行谈话和薪级调整。

有效融入中心工作，服务集团能力进一步增强。举办党的二十届三中全会精神集中轮训班、中央企业学思想干部研学班等重点班次；建立拥有500多位全国一流专家、教授组成的师资队伍；主动对接新能源发展和高技能人才建设，攻坚“沙戈荒”大基地人才培养，培训学员达4.11万人次，培训期数和人数再创历史新高。

实施创新驱动发展战略，高质量发展进一步提速。围绕“班、课、师、库、网”五大工程，形成较为科学管用的培训标准体系；极大拓展“华电e学”线上平台功能，建成“团青分院”“电力安全技能认证系统”等分平台、分中心；构建形成了“集团出题、学员答题、专家评题”的科研工作新局面。

（中国华电集团有限公司党校）

高质量党建赋能企业转型高质量发展

□ 焦明伟

青岛国际机场集团有限公司党委始终坚持大抓基层的鲜明导向不动摇，以激发基层党建支部战斗堡垒作用、科室班组前沿阵地作用、广大党员先锋模范作用、全体员工主人翁精神为着力点，着力打造“双三基+集中小队”党建工作体系，不断推动党的建设与企业经营深度融合，以高质量党建赋能集团转型高质量发展。

重心下移抓基层，夯实高质量发展组织基础。一是搭建党建统领“四梁八柱”。坚持把党的建设与业务工作有效联结，将党的领导融入公司治理各环节，动态优化党的工作部门组织架构，在市直国有企业首创设立组织部、宣传部、统战部 and 党委党校，搭建起各司其职、齐抓共管的“四梁八柱”。二是实现基层党组织全面覆盖。坚持“支部建在连上”的理念，把建立党的组织、开展党的工作作为集团转型高质量发展的必要前提，全面落实“四对接”“四同步”要求，及时在新设立部门、新成立公司等设置党组织，特别注重在临时机构等特殊单位实现党的组织全覆盖，确

保把每一名党员纳入党组织有效管理。三是推动末梢班组“网格管理”。按照“应建尽建、应联尽联”的原则，以班组为最小单元划分党建网格区，共计229个，在一线岗位实现全覆盖。

关口前移打基础，强化高质量发展机制保障。一是坚持以政治引领机制定方向。集团依托党委党校，推动新时代党的创新理论进科室、进班组、进岗位、进头脑。坚持以品牌建设为抓手，在航站楼设立光荣榜循环播放基层特色品牌、五星级党支部等事迹，立体化展现青岛机场党建风采。二是坚持以能力提升机制增优势。着眼提高党员队伍整体素质，组

建实体化运作的党委党校、党员教育中心，建立健全差异化履职能力培训体系，全面实施“启航、护航、领航、领航”四大成长计划。三是坚持以党群共建机制聚合力。坚持党对青年工作的领导，健全“青”字活动长效机制，激发青年岗位建功活力，青年团员在集团高质量发展中的生力军作用逐渐凸显。四是坚持以廉洁自律机制守底线。将廉洁文化建设作为一项基础性工程抓实抓好，努力建设政治生态清明健康、经营管理清廉高效、干部职工清正有为的“清廉机场”。

勤学苦练基本功，激发高质量发展内生动力。一是抓牢中层干部“关键少数”。按照“四优秀一优先”的原

则，修订出台集团干部管理规定，坚持在赛马场上选干部，让真正有能力、有干劲、有激情的人脱颖而出。打造老中青三结合干部队伍，充分发挥各年龄段作用。二是锻造基层治理主力军。积极开展“全员竞聘、择优上岗”工作，切实激活班组长管理队伍“一池春水”。充分调动一线员工积极性，充分激发基层的内生动力。三是发挥党员先锋示范效应。建立“支部量化积分、基层党员考评打分、部门联合审查、党校组合教学”发展党员考察模式，让真正优秀的骨干加入党员队伍。引导党员立足岗位亮身份、亮标准、亮承诺，比干劲、比技能、比业绩，培育形成围绕中心、服

务大局的强大力量。四是激活全员主人翁意识。创新开展“人人都是机场形象个个都是服务环境”行动，锚定安全生产、服务运行、节降降本等重点，大力营造“爱企敬业、以企为荣”氛围。通过建言献策、问题反馈、提案征集等方式，不断提升新时代企业民主管理工作水平，推动干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减成为新常态。

因时因势变化，全面提升高质量发展质效。一是创新召之即来高度灵活的组织形态。围绕重点难点攻坚项目，破除原有部门建制、科级建制、薪酬分配办法，建立跨部门协作的“集中小队”机制，小队成员实行

双向选择机制，采取主动报名和组织抽调相结合的方式，面向全体员工选拔能拼博、素质高、能力强的人才。二是建设来之能战战高度全面的作战体系。“集中小队”注重以党旗聚人心，对符合条件的小队及时组建临时党支部，通过加强思想政治教育、强化榜样力量、加强组织纪律等措施，加快实现小队中各类别人员的迅速融合，充分发挥党员先锋模范作用，激发小队全体成员的积极性和创造力、提高工作效率和执行力。三是完善战之能胜高度强化的激励机制。充分发挥绩效考核指挥棒作用，创新制定市场化增进式激励管理办法，对取得重大突破和显著效益的团队或个人施行上不封顶激励，对在关键时刻或者急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献的干部进行破格提拔，把政策、资源向为集团作出突出贡献的奋斗者倾斜，鼓励广大干部职工敢于创新攻坚、大胆干事创业。

（作者系青岛国际机场集团有限公司党委书记、董事长）