本版编辑：薛景文 版式设计：孙宇娇 E-mail:m8@studytimes.cn Tel:010-68928822

激活银发资源 助力兴边富民

□ 何旭艳

离退休干部是党和国家的宝贵财富。云南省文山州地处祖国西南边陲，集“老、少、边、美”于一体，治理场景特殊，发展任务繁重。离退休干部长期扎根一线，熟稔村寨民情，是边疆治理的重要资源。近年来，文山州坚持党建引领，通过建平台、优机制、激活力，推动离退休干部展现担当，实现老有所养、老有所为、老有所乐，把余热转化为兴边富民实效。

思想润边：用银龄之声凝聚固边共识

人心聚则边境稳。做好民族工作，最关键的是搞好民族团结，最管用的是争取人心。文山州组织离退休干部把理论宣讲、党员示范、文化浸润贯通起来，推动铸牢中华民族共同体意识工作走深走实。一是壮大本土宣讲力量，推动党的创新理论直达边境村寨。整合银发宣讲资源，组建“双语宣讲团”“国门宣讲团”，运用“火塘宣讲+双语解读”形式，把党的创新理论、民族政策转化为边疆群众听得懂、记得住的家常话。二是发挥党员先锋模范作用，引导边疆群众厚植爱国情怀。鼓励边境一线离退休党员亮身份、作表率，以亲身经历现身说法，引导边疆群众增强国家意识、公民意识、法治意识。三是推动民族文化活态传承，促进各民族交往交流交融。马关县打造“银发助力文化振兴示范点”，邀请老艺人传授纸马舞、银器制作、农民版画等传统技艺；富宁县组织老干部整理保存壮剧作品70余部、坡芽情歌700余首，推动特色文化保护传承。

实干兴边：用银龄之智共谋兴边富民

边民富则边防固。针对沿边村寨专业人才不足的短板，文山州盘活离退休干部存量人才资源，为乡村产业振兴注入银龄智慧。一是健全人才供需对接机制，精准匹配基层发展需求。依据《文山州银发人才库管理实施细则》，通过“个人自荐+单位推荐+定向邀请”方式，择优遴选1500名离退休干部，建立银发人才库，按需调配力量下沉一线。边境三县因地制宜打造“兴边人才集市”，储备银发人才，构建州县联动人才调配机制，根据村寨需求精准选派人才。二是组建专家帮扶队伍，助力特色产业提质增效。成立由老科技工作者组成的产业帮扶专家组，建成42个银发专家工作站，推行“一对一、多对一”的结对帮扶模式，常态化开展农技服务和科普培训。近年来，累计开展科普培训328期，覆盖群众1.5万余人次，就地培育了一批“土专家”“田秀才”，助力八角、特色林果、中药材等本土优势产业发展，有效带动周边群众增收致富。三是深化“鸿雁归巢”工程，补齐乡村建设短板。动员离退休干部积极投身“干部规划家乡行动”，围绕村庄布局、民生项目建言献策，推动道路硬化、饮水管网改造等民生事项落地见效。

生态护边：用银龄之力守好绿美家园

山川秀则家园美。围绕绿美文山建设部署，文山州借助离退休干部的号召力，构建宣教引导、志愿践行、群众监督协同联动的参与模式，筑牢边境生态安全屏障。一是常态化开展生态宣教，强化群众的环保意识。丘北县银发志愿者主动担任普者黑喀斯特国家湿地公园义务讲解员，开展宣讲200余场，受众达4万余人次。二是广泛组织志愿服务，持续推进生态修复。组建“壮乡苗岭银发志愿服务队”，持续开展义务植树、河道管护等活动。2022年以来，累计开展志愿活动4000余场。三是发挥银龄监督力量，构建共管共护格局。支持离退休干部担任生态环境“监督员”，及时劝导制止损害生态环境的行为。丘北县仙人洞村银发志愿者自发巡山巡河800余次，普者黑银发志愿服务队累计劝导不文明行为1万余次。

善治稳边：用银龄之贤调和基层矛盾

矛盾少则村寨安。离退休干部是化解基层矛盾的重要力量。文山州推动银发力量下沉网格、扎根一线。一是推动矛盾纠纷源头化解。西畴县组建“党员干部+乡贤+五老”调解小分队，打造“老马调解室”“金牌调解室”基层调解平台；麻栗坡县离退休干部依托“周末议事会”“红黑榜评议会”基层议事协商载体，柔性调处纠纷，做到“小事不出社区、矛盾不上交”。二是激发基层自治活力。支持老干部参与村（居）民委员会、业主委员会工作，担任街巷长、楼栋长，扎根网格做好日常服务。培育“永通大妈”本土志愿服务品牌，创新探索“积分超市”2.0模式，带动1500余名居民参与基层治理。

新征程上，文山州将持续完善平台载体，健全激励保障机制，更好发挥银发人才的智慧力量，为推动边疆民族地区高质量发展贡献更大力量。

（作者单位：云南老山干部学院，文山州委党校）

铸魂·育才·建功 答好青年思想政治工作“三张卷”

□ 丁 芸

在安徽宣城这片红色热土上，一支充满朝气与锐气的青年队伍正活跃在专卖稽查、产品营销、物流配送等各条战线。他们中，有人获评全省系统优秀普法培训师，有人荣获市优秀团干部称号……在这背后，是宣城市烟草专卖局（公司）〔以下简称宣城市局（公司）〕近年来深耕青年思想政治工作的生动实践。

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。青年职工是企业发展的生力军，其思想政治素质直接关系到企业的长远发展。面对思维活跃、需求多元的新时代青年，如何推动思政教育入脑入心，是国有企业必须回答的课题。宣城市局（公司）立足青年成长规律，创新打造“沉浸式、全场域、多主体”思政育人工作路径，坚持铸魂与研学并重、育才与立德并行、建功与传承并举，用心答好青年思想政治工作“三张卷”，锻造出一支务实担当、善作善成的青年骨干队伍。

铸魂研学 答好“理论武装卷”

宣城市局（公司）坚持不懈用党的创新理论凝心铸魂，推动青年理论学习从“被动听讲”向“主动体悟、实景浸润”转变，常态化开展集中研学、分组导学、专题交流，让理论学习常态长效、走深走实。

为了让思政教育真正“活”起来，宣城市局（公司）充分依托本地资源，把思政课堂搬到革命旧址、文化场馆、廉政教育基地：组织青年职工来到泾县新四军军部旧址，在缅怀先烈中传承红色基因；登上谢朓楼，从千年文脉中汲取精神滋养；走进廉政教育基地，在警示教育中筑牢思想防线。这种“实景研学+现场感悟+实地践学”的模式，打破了传统课堂的时空限制，让青年职工在沉浸式体验中进行思想淬炼。“走进红色旧址，站在先烈战斗过的地方，那种震撼直抵人心。”一名青年职工在参加实景党课后感慨道。

宣城市局（公司）创新打造“青年说、青课堂、青宣讲”育人矩阵，组建青年宣讲团，深入基层站点、一线班组，鼓励青年职工用“青言青语”讲理论、讲政策，相关作品多次获得全省系统优秀理论成果奖。

育才立德 答好“成长淬炼卷”

宣城市局（公司）党委在青年培养中始终强调德才兼备、以德为先，突出全场域培育，坚持“思想立德、作风塑形、专业育才”，推动青年职工品德修养、作风形象、能力素质一体提升。

在人才选育上，鲜明树立实干立身、专业赋能导向，在人才遴选、职级晋升中向专业实干型青年职工倾斜。通过跨岗互学、双向挂职机制打破部门壁垒、拓宽履职视野，让青年职工在多岗位历练中成长为“一专多能”的复合型人才。

针对青年差异化成长特点，依托青年五年培养规划，组织实施“百日实训”项目，针对新员工、业务骨干、后备人才开展分层进阶培育。对新员工，重在补齐统筹研判短板；对业务骨干，侧重提升沟通协作能力；对后备人才，重点强化团队管理能力。精准滴灌式的培养模式，让每名青年职工都能找到适合自己的成长赛道。

宣城市局（公司）同步加强作风建设，构建“红色基因+地域文脉+廉政底蕴”全维度育人体系。依托研学品牌，线上通过阅读浸润思想，线下通过研学锤炼作风，常态化开展红色教育、廉洁教育、榜样教育。一批青年职工在省市级业务竞赛中屡获表彰，多人获评全省系统优秀普法培训师、市优秀团干部、市直机关优秀党务工作者等荣誉称号，实现了个人成长与组织发展的同频共振。

建功传承 答好“青春赋能卷”

榜样是看得见的哲理。2026年初，宣城市局（公司）推出13期《拼开局·正当时 榜样在一线》专题报道，多角度展示专卖、营销、物流一线青年职工攻坚风采。这些来自一线的鲜活故事，让青年职工看到了身边的榜样，也找到了努力的方向。

宣城市局（公司）着力构建多主体协同育人生态，健全“党组统领、机关党委统筹、部门协同、支部主抓、小组落实”五级联动体系，党支部全力推进、青年全员参与，抓实活动策划、过程督导、成效复盘等工作，形成齐抓共管的良好局面。

为确保育人成效可量化、可评价，宣城市局（公司）建立“学习过程+实践成效+岗位实绩”多维评价机制，把理论素养、宣讲成效、创新攻坚、服务实绩纳入考评，考评结果与评先评优刚性挂钩，树立起担当实干、实绩为先的鲜明导向。

宣城市局（公司）通过事迹宣讲、座谈交流、经验分享等形式，组织青年职工深入学习行业劳模、岗位标兵的成长经验与实干精神，引导青年职工将对标先进、创先争优的热情转化为尽职尽责、推动发展的实际行动，充分激发青年干事创业的内生动力。

青年工作，抓住的是当下，传承的是根脉，面向的是未来。宣城市局（公司）将持续深化“沉浸式、全场域、多主体”思政育人模式，健全青年人才培养常态化、长效化工作机制，持续总结推广学用转化典型案例，引导青年职工在学思践悟中坚定理想信念、在知行合一中主动担当作为。

〔作者单位：安徽省宣城市烟草专卖局（公司）〕

以文化之“线”串起企业发展之“链”

云岭逶迤，江河奔涌。云之高远、山之巍峨、玉之温润、水之灵动，共同构成了云南独具辨识度的山水气象。根植于这片土地的云南中烟工业有限责任公司（以下简称公司），也在云山玉水的滋养中形成了深厚的文化底蕴。“云山玉水，生生不息”的企业精神与山川风物形神相融，彰显公司根植沃土的深厚根脉、山水相依的发展格局，引领全体干部职工以共同价值理念统一行动，阔步迈向深化改革的广阔天地。

企业深化改革，既要解决组织架构、资源配置、管理流程等“硬问题”，也要解决思想认同、价值认同和行动协同等“软问题”。文化为解决这些“软问题”提供了有力支撑。《周易》有言：“观乎人文，以化成天下。”文化的力量，总是“润物细无声”地融入经济力量、政治力量、社会力量之中，成为经济发展的“助推器”、政治文明的“导航灯”、社会和谐的“黏合剂”。文化能够在潜移默化中融入企业运行和员工的岗位实践，转化为可观可感的组织效能。

2024年下半年，公司党组在推进一体化改革中提出牢固树立“一个云南中烟”观念；2025年10月，公司正式发布“云山玉水”企业文化体系；2026年1月，公司年度工作会议进一步强调把思想政治工作与企业文化建设相融合。2026年，公司围绕“聚思想、创价值、激活力、育品牌”组织开展企业文化宣传。沿着这条文化脉络，公司把行为理念、管理理念和品牌定位，贯穿生产经营、改革发展、品牌培育和队伍建设全过程。公司以一条文化线串起全产业链、全价值链，推动全系统在思想上同心、目标上同向、行动上同步。

以文化认同凝聚改革共识

公司所属单位多、地域跨度大、管理层级多，不同单位在地域习惯和工作方式上存在差异，思想融合不到位、协同机制不顺畅，容易形成改革发展的“隐性壁垒”。公司党组深刻认识到，行政管理和制度约束需要文化认同作支撑，只有凝聚共识，改革举措才能更顺畅地落到基层。

2024年以来，公司把树牢“一个云南中烟”观念作为深化改革的主题主线，将其纳入“党组体系+党委品牌+支部特色”党建工作格局，推动观念转变进支部、进班组、到岗位、到机台。依托“三会一课”、主题党日等有效载体，把宏观要求转化为一线职工听得懂、记得住的岗位语言。公司还组织开展了“思想大讨论、条线大交流、员工大融合、品牌新理念”全员共创活动，通过一次次跨单位、跨层级的思想碰撞和业务协作，引导干部职工牢固树立“不论身处何处、从事什么岗位，都是公司人”的身份认同。

昆明厂制丝车间生产一班党支部把“精准严实”管理理念融入“双培养”机制和“鲲鹏”人才计划，把骨干培养成党员，把党员培养成骨干。昭通厂制丝车间组织党员牵头成立“纵向工序特战队”，围绕质量、设备、安全、人才培养等方面开展融合攻关。党员先锋模范作用在急难险重任务中得到体现。

以文化创新贯通改革链条

公司认为，企业文化建设要始终紧扣发展战略目标，把理念转化为机制、把要求转化为标准、把共识转化为行动，实现文化建设与改革发展协同推进、同步落实。

围绕管理一体化，公司累计发布实施管理标准近400项，推进公司本部16个部室条线管理优化，细化分解重点工作，明确目标、时限和责任。管理标准既是规范运行的依据，也为不同单位、不同条线之间的协同合作奠定了基础。

公司生产制造中心的组建，是“发展一盘棋，管理一体化，队伍一条心”行为理念转化为管理实践的生动体现。公司横向打通研发、原料、物流、营销全链路，纵向统筹10家工厂及合作生产单元，推动各环节从单点作业转向系统协同。公司滚动实施“三年全品规生产力布局”，提高制造能力与市场需求的匹配度；深化主动型供应链建设，推动资源在更大范围内优化配置，增强产业链韧性。

在昆明工商物流园区，过去需要人工比对几十张表格的配货工作，如今通过统一的系统即可自动生成调度方案，一笔笔指令快速下达至各仓库。这一变化的背后，是管理逻辑的变化：不是每个环节“各自为战”，而是以全局最优为目标，统筹生产、物流、市场需求，实行一体化统一调度。2026年上半年，公司供应链敏捷响应频次提高400%，物流准时发货率达100%，产品准时到货率达99.48%。数字的背后，是文化理念融入业务流程后释放出的效能。

以文化实践助推价值创造

企业文化建设的成效，需要在价值创造和业务协同中得到检验。公司把“聚思想、创价值、激活力、育品牌”作为文化宣传贯彻的总体框架，推动全产业链高效统筹“把产品做好”、全价值链协同一体“把产品卖好”，促进企业文化建设与生产经营同频共振。

“把产品做好”，把质量意识、协同意识贯穿研发、生产和物流全过程。研发一线的观念正在发生变化：过去更多关注技术指标，如今更加关注消费者感受。技术人员注重收集消费者意见，不断以更优质的产品满足消费者需求。

“把产品卖好”，从市场需求出发，推动品牌培育、产品研发、生产保障和传播推广协同联动。公司持续深化“云山玉水，清甜柔润”品牌定位和“云生万象，应你所享”品牌价值主张，统一品牌认知、丰富消费场景、提升传播质效。围绕“一个价值模型、一套新品矩阵、一系列传播声量、N个场景落地”的联动格局，公司推动“原、研、供、产、运、销”深度协同，将文化理念贯穿品牌培育全过程。

“云+”符号和“小云”IP形象，是文化赋能品牌的具体载体。公司依托“云+蘑菇大会”“云+观鸥季”等活动，将品牌内涵逐步延展为可感知的生活方式。同时，将全国统一推广与区域特色活动相结合、传统营销与自媒体营销相结合，使文化表达更加贴近市场、贴近消费者。

价值创造，也体现在制造能力的持续提升上。2025年以来，公司10家工厂生产指标达标率均高于行业平均水平，曲靖厂获评卓越级智能工厂，玉溪、昆明、大理、红河、新疆厂获评先进级智能工厂。制造力的提升，不仅源于设备更新和技术升级，更是软实力深度融入生产组织的结果。

以文化自信激发队伍活力

面对复杂多变的外部环境和行业稳运行、稳贡献的要求，公司保持战略定力、尊重发展规律，以文化建设凝聚发展共识、坚定发展信心、增强发展合力，以事不避难、义不逃责的干劲闯劲，着力打通制约高质量发展的难点堵点。

公司把文化建设作为宣传思想工作“内强信心、外树形象”的重要抓手，引导干部职工把思想和行动统一到行业决策部署和公司党组工作要求上来，努力以自身工作的确定性应对形势变化的不确定性。

信心来自对形势的清醒判断，也来自对自身优势的深刻把握。公司通过文化宣传贯彻把优势讲清楚、把任务讲明白、把路径讲具体，让干部职工认识到，一体化改革不是弱化个人和所属单位的资源，而是通过更大范围的协同创造更大价值。

文化的力量还转化为职工共创的激情。在“企业文化我来创”活动中，公司职工围绕数字化转型、新产品推介、绿色工厂建设等重点工作，创作海报478组、文创设计474件、主题歌曲114首，撰写职工感言793篇、品牌传播推广方案68个。职工从文化的旁观者变为建设者，让企业文化逐步转化为工作中的主动担当和创新创造。

2026年9月22日，公司举办首届企业文化月主题活动，来自不同单位的干部职工围绕“文化如何赋能发展”，开展工作研讨、成果展示和经验交流。有单位负责人畅谈跨厂协同带来的效能提升，有一线员工分享岗位创新的收获，也有参与助销的同事把对品牌的理解融入海报、感言和文创作品。文化的力量，正是在这样一次次具体的交流和实践中深入人心、融入日常。

云山玉水聚合力，生生不息促发展。站在“十五五”新起点，公司将秉持“做领先品牌，建一流企业”的愿景，持续把文化建设融入生产经营、改革发展、品牌培育和队伍建设全过程，以文化认同凝聚思想共识，以文化融合促进管理协同，以文化赋能增强品牌动能，努力把企业文化软实力转化为高质量发展的硬支撑。

（李 鹏 陈 帆）

社址：北京市海淀区长春桥路6号 邮政编码：100089 社长：何忠国 广告电话：010-68928723 68929266 发行电话：010-68928763 68922651（传真） 总编室电话：010-68928853 电子信箱：zbs@studytimes.cn
出版时间：周一、三、五 定价：全年360元 邮发代号：1-267 国外发行代号：W3970 开户银行：建行北京中关村分行 户名：中央党校（国家行政学院）报刊社 账号：11050163360000000004 承印：