

# 打造“古村活化”共富样板

(上接1版)这样修复出来的窑洞透气性更好,不容易潮湿,更利于保护。”当说起这些的时候,张家塔村党支部书记张健的眼里闪烁着自豪的光芒。

“我们利用老祖宗留下来的遗产发展旅游,当然有义务把祖先的精神发扬光大。”村委委员王建华带着记者参观时,着重讲解了一块明清赵氏功名录。据记载,整个清代张家塔共产生了2位进士、7位举人,拔贡、秀才近百人。如今,在村里游览依旧随处可见各种劝学、修身、齐家的牌匾。

情景剧《梦回张家塔》是整个村落的焦点。剧中的每一个细节,都透露出对传统文化的尊重与传承,让人在欣赏的同时,也不禁对这份古老文化产生了深深的敬意。来自孝义的游客侯文斌说,看张家塔村的民俗风采,看到了村民们对生活的热爱和对传统的尊重。这份民俗的风采,不仅仅是一种庆祝,更是一种文化的传承,一种精神的传递。让我们在这份民俗的海洋中,感受那份来自心底的温暖与感动。

村民赵卫平是张家塔村赵氏宗族文化研究会的会长,每逢周末,他都会组织赵氏后人走进村里传承祖训,宣传耕读传家、邻里互助的典型事例。在他看来,赵氏聚居的村落能以只有一户人家的张氏命名,本身就蕴含了谦让和睦的美德。如今,在他们的倡导下,张家塔村互助办、尊师重教、崇尚礼仪蔚然成风,也让前来旅游的游客感受到了传统文化的独特魅力,有力地提升了乡村振兴的文化内涵。

王军峰说,在张家塔村,每一个节日,每一次庆典,都是对传统文化的一次传承,都是对美好生活的一首赞歌。张家塔村的节日总是伴随着一股浓郁的

民俗气息。每当这个时候,整个村落便沉浸在一片欢乐与祥和之中。村民们换上节日的盛装,色彩斑斓的服饰在阳光下熠熠生辉,如同一幅流动的画卷。

## 留住乡愁

张家塔的民宿由古宅改造而成,既保留了古朴的风貌,又融入了现代的舒适,以其独特的风格和温馨的服务,成为了游客们休憩的好去处。其中精品民宿——香蒲小筑,凭借着独特的装修风格赢得了一批又一批年轻人的青睐,前来打卡参观的人络绎不绝。

香蒲小筑的开发者张国伟早在张家塔开发初期就将投资的目光投注在此,在原有的民居基础上改造,从考察到装修,三个月快马加鞭,一座小院变身变成了独具北方特色的民居。

“张家塔的独特性放在吕梁乃至全国都是独一无二的。”张国伟对未来张家塔的发展很有信心。“张家塔独特的不仅仅是它神奇的地下甬道,其建筑背后是对中国传统文化的深刻表达,值得细细挖掘!”他规划下一步将以黄土高原北方民居为主打品牌,以“民宿+”方式将张家塔这张名片推广到全国,让更多年轻人来到张家塔村,感受黄土高原魅力。

张家塔古村是乡村振兴的典范,通过乡村振兴,古村的原始风貌得以保留,历史文化得到传承,原汁原味又与现代接轨,随着旅游业的发展,村民在家门口就可增收致富。乡村振兴使古村“复活了”,更让古村“活得很好”,它完全成为了一个让人们看得见青山、望得见绿水、记得住乡愁的古村落。



图为湖北省宜昌市,船舶有序通过三峡枢纽。根据水利部长江水利委员会调度,4月8日起,三峡水库加大下泄流量,按日均出库流量10000立方米每秒控制,实施保春灌补水调度。

新华社发(王翌 摄)

# 新时期国有企业党建带共青团建设的创新路径

□ 杨洋

部生产经营一线轮岗历练机制。在选人用人机制方面,应建立“揭榜挂帅”动态竞聘机制,完善阶梯式青年人才储备数据库建设。重点构建由政治素养、群众工作能力、数字化转型能力构成的三维胜任力评估模型,形成可量化的干部考核指标体系,实现人才选拔培养的精准化与科学化。

## 三、完善工作机制,提升协同效能

构建“大党建”工作格局需要机制创新。建立党团联席会议制度,将共青团工作纳入党委议事日程,实行重大事项“双汇报”机制。推行“项目化管理”模式,将青年创新创效、志愿服务等重点转化为具体项目,由党组织统筹资源支持。建立考核评价联动体系,将团建考核权重纳入党建考核指标,实行“双达标”验收制度。

数字化转型为机制创新提供新动能。开发党团共建信息化平台,实现组织生活线上记录、工作进度实时追踪、考核数据自动生成。运用区块链建立青年成长档案,完整记录政治表现、业务成绩、社会贡献等信息。构建智慧决策系统,通过数据建模预测青年发展需求,自动生成工作建议方案。

## 四、丰富实践载体,激发青春活力

品牌活动创建需要与时俱进。打造“青字号”工程升级版,在传统青年文明号、青年突击队基础上,培育青年创新工作室、数字工匠训练营等新载体。实施“青春建功”行动计划,围绕科技创新、企业改革等战略设置专项攻坚任务。创建“青年发展型社区”,整合企业内外资源构建学习交流、创新创业、生活服务综合平台。

新媒体矩阵建设要把握青年特点。构建全媒体传播体系,开发青年喜闻乐见的短视频等产品,建立正能量传播激励机制。打造虚拟现实融合的“元宇宙团课”,运用数字分身技术开展跨地域主题团日活动。建立网络舆情应急响应机制,培育青年网络文明志愿者队伍。

## 五、深化人才培养,促进全面发展

职业发展通道需要系统化设计。构建“双通道”晋升体

系,设置管理序列和专业序列并行的成长路径。建立“青年人才库”,实施“菁英计划”定制培养方案。推行“职业生涯导航”制度,由党组织牵头建立职业发展咨询委员会。创新激励机制,设立青年科技创新奖、管理创新奖等专项荣誉。

实践锻炼平台要对接企业发展战略。创建“揭榜挂帅”科研攻关机制,鼓励青年牵头重大技术攻关项目。建立“政产学研用”协同创新中心,选派青年参与产业链协同创新。实施“青年培养工程”,通过技能培训、专题研修项目历练培养复合型人才。

## 六、健全制度保障,构建长效机制

制度体系创新是可持续发展的基础。制定《党建带团建工作实施细则》,明确责任主体、工作标准和保障措施。建立经费保障机制,按照青年职工人数设立专项工作经费。完善激励约束制度,将团组织负责人履职情况纳入干部考核体系。构建风险防控机制,建立重大事项请示报告制度和意识形态责任制。

监督评估体系需要科学化设计。建立“三位一体”评价模型,综合党组织考核、青年满意度调查、第三方评估结果。实施“全生命周期”管理,对创新项目进行事前论证、过程跟踪、效果评估。建立动态调整机制,定期开展制度执行情况“回头看”,及时优化工作流程。

## 七、结语

在全面建设社会主义现代化国家的新征程上,国有企业党建带团建工作必须把握时代脉搏,坚持以政治建设为统领,以组织创新为基础,以机制变革为动力,以人才培养为核心,构建党团同频共振、协同发展的新生态。通过系统化设计、数字化赋能、品牌化运作,真正把共青团建设成为引领青年思想进步的政治学校、组织青年永久奋斗的先锋队、联系青年最为牢固的桥梁纽带,为国有企业改革发展培育源源不断的青春力量。

(作者单位:山西西山煤电股份有限公司镇城底矿)

在新时代历史方位下,国有企业作为国民经济战略性基石,承担着引领高质量发展、践行国家战略部署的核心职责。共青团组织作为党的青年工作重要载体,其组织效能直接关系到青年人才梯队建设成效与国有企业改革发展动能。针对当代青年价值取向多元化、利益诉求分层化的显著趋势,国有企业亟须强化政治引领作用,系统构建党团组织协同发展机制,通过制度创新引领青年成长生态,从而为新时代国企改革深化与青年群体全面发展注入持续发展势能。

## 一、强化政治引领,筑牢思想根基

思想建设是党团协同发展的灵魂工程。国有企业党组织需构建“三位一体”的思想引领体系:首先,建立理论共学机制,将习近平新时代中国特色社会主义思想作为党团教育核心内容,通过党组织书记讲团课、党员先锋结对团员等形式,推动党的创新理论在青年群体中入脑入心。其次,打造价值共鸣平台,针对青年关注的热点问题,开展“时代之问·青春作答”主题研讨,引导青年用马克思主义立场观点方法分析解决问题。最后,构建实践共融载体,组织青年参与红色教育基地沉浸式学习,开展社会实践活动,将理论学习转化为情感认同。

数字技术为思想政治引领工作开辟新场域。构建“智慧团建”云平台,依托虚拟现实技术全景再现党史重大场景,研发“理论学习积分银行”系统,将学习成效转化为可量化成长指标。构建青年思想动态大数据分析模型,通过舆情监测机制实时追踪认知变化趋势,实施精准化教育引导策略。打造“青年马克思主义者培养工程”线上研修平台,系统集成课程资源库、名师直播讲堂、在线测评模块等数字化学习要素,形成闭环式培养体系。

## 二、创新组织建设,夯实基层基础

组织体系创新是提升战斗效能的核心路径。实施“党团组织双覆盖”系统工程,在生产型企业作业单元等关键领域实现党团组织同步建制。开展“星级团支部”标准化创建,构建包含组织力、引领力、服务力的三维评价体系,将“三会两制一课”制度落实成效纳入党委巡察专项内容。

干部队伍培养体系亟待突破传统模式的框架束缚。建议构建“政治+业务”双导师制,为团干部配备理论导师与实践导师双重指导,同步实施“墩苗计划”专项工程,推行骨干干

# 国有企业工会思想政治工作创新路径研究

□ 朱燕

新时代背景下,国有企业工会思想政治工作面临职工思想多元化、利益诉求复杂化、价值观念多样化等现实挑战。传统的思想政治工作在组织方式、传播途径、内容供给等方面逐渐显现出局限性。如何通过系统性创新提升思想政治工作的时代性、针对性和实效性,成为国有企业工会亟待解决的重要课题。本文从理念革新、方法创新、机制优化三个维度,探讨国有企业工会思想政治工作的创新路径。

## 一、理念革新,构建新时代思想政治工作认知框架

(一)从“灌输式教育”向“价值引领”转型  
传统思想政治工作常采用单向度的理论灌输方式,在信息获取渠道高度开放的今天,这种模式难以满足职工对思想交流的深层次需求。新时期工作需要建立“价值共同体”意识,将社会主义核心价值观与企业发展战略相融合,通过提炼具有企业特色的精神内核,形成职工普遍认同的价值坐标系。例如,将“工匠精神”培育与岗位技能提升相结合,使思想引领渗透至职业发展全过程。

(二)建立“需求导向”工作思路  
新时代职工群体呈现代际差异明显、利益诉求分化的特征。95后职工更关注个人成长空间,80后职工侧重职业稳定性,不同岗位、不同学历层次的职工存在差异化需求。工会组织需构建精准化需求分析机制,运用大数据技术建立职工思想动态图谱,将思想引导与解决实际问题相结合,形成“思想解惑—心理疏导—困难帮扶”三位一体的工作模式。

(三)强化“双向互动”沟通理念  
突破传统“上情下达”的单向传播模式,建立多维度沟通平台。通过建立职工代表定期对话机制、线上意见反馈系统、管理层接待日等制度设计,构建双向交流渠道。重点完善职工诉求的闭环管理机制,确保职工意见有收集、有分析、有反馈、有落实,在互动中增强思想政治工作的可信度和感染力。

## 二、方法创新,打造立体化思想政治工作体系

(一)构建“互联网+”智慧平台  
数字化转型为思想政治工作方法创新提供技术支撑。开发专属移动端应用平台,集成政策宣传、在线学习、意见征集等功能模块。运用虚拟现实技术打造沉浸式教育场景,例如通过VR设备重现企业创业历程,增强历史教育的代入感。建

立智能化的内容推送系统,依据职工浏览记录、岗位特征推送个性化学习内容,实现“千人千面”的精准传播。

## (二)创新载体形式增强吸引力

将思想教育元素融入职工喜闻乐见的活动形式。开发“微课课堂”短视频系列,解读政策要点;组织“劳模故事会”巡回宣讲,通过身边人讲身边事增强说服力;创建兴趣社团实施“隐性教育”,在文体活动中渗透团队协作意识。特别要注重青年职工的话语体系转换,运用网络流行语、表情包等载体实现主流价值的年轻化表达。

## (三)建立心理资本培育机制

将积极心理学理论引入思想政治工作实践,构建包含心理测评、压力疏导、潜能开发的完整体系。定期开展职业心理测评,建立职工心理健康档案。开设“心灵工作坊”提供团体辅导,培养抗压能力和成长型思维。建立职业发展导师制度,帮助职工制定个性化成长规划,将思想引导转化为可见的职业发展动能。

## 三、机制优化,完善思想政治工作的制度保障

(一)构建协同联动机制  
建立党委统筹协调、工会牵头主抓、多部门联动协同的责任体系架构。将思想政治工作全面融入企业发展规划,与生产经营任务同步制定实施方案、同步开展过程检查、同步组织成效评估。建立由党委书记牵头,工会主席负责召集的季度联席会议制度,系统整合宣传部门、班组建设等资源平台。特别要深化“会站家”一体化建设,按照企业职工工资总额一定比例拨付工会经费;建立涵盖思想引领成效、职工满意度、创新提案数量等指标的考核体系,通过创建劳模创新工作室、职业技能擂台赛等载体,切实增强基层工会的组织动员和服务能力。

(二)完善效果评估体系  
建立科学化、多维度的评估指标体系,包含职工满意度、思想认知度、行为转化率等量化指标。开发线上评估系统,实现数据实时采集和分析。采用第三方评估与职工自评相结合的方式,确保评估结果客观性。建立评估结果应用机制,将考核结果与工会经费划拨、干部晋升等挂钩,形成工作改进的持续动力。

## (三)创新人才培养模式

建立“双导师”制度,由党组织和团组织共同担任青年人才

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,是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。新时代背景下,国际形势复杂多变,国内改革发展任务艰巨繁重,国有企业既面临转型升级的压力,也迎来创新发展的机遇。基层党建作为国有企业坚持党的领导、加强党的建设的重要抓手,必须适应新形势、新任务、新要求,以系统性思维、创新性举措、实效性导向推进工作升级。本文从政治引领、组织创新、制度保障、技术赋能、队伍建设五个维度,探讨新时代国有企业基层党建工作的创新发展路径。

## 一、突出政治建设核心地位,筑牢国有企业发展根基

坚持党的领导是国企的根本政治原则。新时代基层党建工作必须将政治建设摆在首位,确保企业发展始终沿着正确方向前进。首要任务是深化理论武装,建立习近平新时代中国特色社会主义思想学习长效机制。通过党委理论学习中心组示范学、党支部专题研讨深入学、党员教育基地实践学等方式,将理论学习与企业战略规划相结合,引导党员干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”,做到“两个维护”。

强化政治能力建设需构建多维实践平台。建立重大战略部署落实机制,在推进混合所有制改革、科技创新攻关、国际化经营等任务中设置“党员责任区”“先锋示范岗”,将政治判断力、政治领悟力、政治执行力转化为破解发展难题的实际能力。

守好意识形态阵地需要创新工作方法。构建“线上+线下”立体化宣传网络,打造企业融媒体中心,运用短视频、直播等新媒体形式宣传党的政策。建立职工思想动态分析系统,通过问卷调查、座谈会、谈心谈话等方式及时把握思想脉搏,针对青年员工等群体特点开展精准化思想引导,确保职工同党中央保持高度一致。

## 二、创新基层组织体系,激活党建引领效能

优化基层党组织设置模式是适应现代企业治理的关键。推行“项目党建”“网格党建”等新型组织形态,在科研团队、工程项目、海外机构中建立临时党支部,实现党组织覆盖从“有形”向“有效”转变。针对混合所有制企业特点,探索“双向进入、交叉任职”机制的创新实践,明确党组织在法人治理结构中的法定地位,确保党委“把方向、管大局、保落实”作用有效发挥。

提升组织生活质量需要增强政治性、时代性、原则性。创新“三会一课”形式,开发情景党课等沉浸式教育载体。建立主题党日项目化管理机制,围绕生产经营重点任务设计“安全生产我先行”等特色活动,使组织生活成为解决问题的平台而非程序化的过场。

## 三、健全制度机制体系,强化党建保障

完善党建工作责任制需要构建闭环管理体系。制定党委、党支部、党小组三级责任清单,建立“年初部署、季度督查、年度考评”工作机制。推行党组织书记述职评议制度,将党建考核结果与干部任免、薪酬待遇、评优评先刚性挂钩。

推动党建制度与企业治理体系深度耦合。将党组织建设规范纳入企业章程,细化党委前置审议重大经营管理事项的操作指引。制定覆盖战略发展、资本运作、干部管理等核心议题的审定,升级“三重一大”决策机制,构建全链条的管控体系。针对二级公司实施党建入章质量提升工程,组建由纪检、法务、审计构成的专项督导组,建立“三查三核”机制:查章程修订流程规范性、查党委前置决策程序严谨性、查制度落地台账核时有效性,及时纠正执行偏差问题。创新实施“双向培育”工程,将技术能手发展为预备党员,选派党务骨干到创新业务单元担任治理专员,实现党组织建设与法人治理结构的无缝衔接,让“红色引擎”持续赋能企业现代化治理。

## 四、深化数字技术赋能,构建智慧党建新模式

建设党建信息化平台需打破数据壁垒。整合现有大数据资源,构建集党员管理、组织生活、学习教育、考核评价于一体的智慧党建云平台。开发移动端应用,实现组织落地关系转移、党费缴纳、会议签到等业务线上办理,使党建工作效率有效提升。

大数据分析应用能够提升决策科学性。建立党员行为大数据分析模型,通过参加组织生活频次、学习时长、建言献策数量等指标,自动生成党组织活力指数。运用自然语言处理技术分析职工论坛、内部邮件等文本数据,实时感知干部职工思想动态,为精准施策提供依据。

## 五、加强党务队伍建设,培育专业骨干力量

优化干部选拔机制需要拓宽来源渠道。实施“双培工程”,把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干。建立党务干部任职资格认证制度,设置政治素质、理论水平、管理能力等考评维度,推行专职党务干部与经营管理干部轮岗交流制度,培养复合型人才。

专业能力提升要构建系统化培养体系。建立三级党校培训网络,开发党建实务、群众工作、新媒体应用等课程模块。组织党务干部到先进企业对标学习,选派优秀青年骨干到生产一线挂职锻炼。

完善激励保障机制能够激发队伍活力。设立党务干部专项津贴,建立职级晋升双通道。开展“最美党务工作者”评选,加大典型宣传力度。建立容错纠错机制,鼓励基层创新实践,为担当作为者撑腰鼓劲。

## 六、结语

新时代国企基层党建创新发展是一项系统工程,需要以政治建设铸魂,以组织创新强基,以制度建设固本,以技术赋能提质,以队伍建设聚力。唯有将党建工作深度融入企业治理全过程,转化为看得见的生产力、竞争力和凝聚力,才能更好发挥国有企业的“六个力量”作用,为全面建设社会主义现代化国家作出新的更大贡献。未来工作中,还需持续探索党建规律,创新方式方法,使基层党建始终充满生机活力,成为引领国企高质量发展的红色引擎。

(作者单位:霍州煤电集团辛置煤矿)

# 中煤南山(中阳)煤业有限公司公告

随煤矿当前复工复产需要,现通知煤矿停工停建期间放假待岗人员,自本公告发布之日起三十日内携带本人身份证原件及复印件到中煤南山(中阳)煤业有限公司(原山西中阳华润联盛南山煤业有限公司)人力资源科报到并办理相关手续。公告期满未返岗报到视为自愿解除劳动合同,公司将根据法律法规及公司章程制度依法解除劳动合同。

特此公告

中煤南山(中阳)煤业有限公司  
二〇二五年四月九日