

抗战胜利80周年纪念活动新闻中心举办第三场记者招待会

退役军人事务部、国家文物局介绍相关情况

新华社北京8月31日电（记者 徐壮 朱高祥）8月31日，抗战胜利80周年纪念活动新闻中心举办第三场记者招待会，退役军人事务部、国家文物局有关负责人介绍第四批国家级抗战纪念设施、遗址名录和著名抗日英烈、英雄群体名录，抗战纪念设施和抗战遗址、遗物修缮保护等方面情况。

在艰苦卓绝的抗日战争中，涌现出一大批抗日和众多英雄群体。“这些抗日英雄是中华民族脊梁，他们的英雄事迹和精神是激励我们前行的强大动力，需要永远铭记。”退役军人事务部副部长马飞雄说。

据介绍，退役军人事务部加强烈士陵园提质改造，投资2.7亿元，实施43个抗战烈士纪念馆建设项目；实施全国县级以上烈士纪念馆设施整修工程，补助资金20亿元，推动7.7万余座零散烈士墓迁至烈士陵园；部署开展信息采集校核，摸清抗战相关烈士纪念馆3.9万处并录入信息系统，实现信息化精细化管理。

日前，国家公署第四批国家级抗战纪念设施、遗址名录和著名抗日英烈、英雄群体名录，包括34处设施、遗址和41名英烈、2个英雄群体。

“第四批名录所承载的每一个英雄事迹都令人深受感动、肃然起敬。”马飞雄列举道，他们当中有爱国将领，比如中美空军联合指挥部副总指挥郑少愚；有战斗英雄，如八路军晋察冀军区第17团2营营长刘鸣琴；有少年勇士，如抗日儿童团团员王木、王二小的原型之一；还有国际友人，如苏联援华飞行员奥列霍夫、罗马尼亚

援华医疗队护士柯芝兰等。从著名抗日英烈看，他们牺牲时的平均年龄不足35岁。

从纪念设施、遗址看，有展现全民族抗战的，有见证抗战胜利的，有记录日本侵华血泪史的，还有反映中国军队出国作战的。

“第四批名录英烈人物类型多样，纪念设施、遗址区域分布广泛，展现了中国共产党在抗日战争中的中流砥柱作用，展现了中华民族全民族抗战的壮阔历史，展现了中国人民抗日战争开辟了世界反法西斯战争东方主战场的史实。”马飞雄说。

国家文物局副局长孙德立说，新时代抗战文物保护利用取得新进展新成效。

抗战文物资源家底基本摸清。据统计，全国抗战主题不可移动文物有1万余处、可移动文物50万余件/套。

抗战文物系统保护格局基本形成。20个抗战主题革命文物保护利用片区建设有序推进，延安国家文物保护单位示范区深入创建。全国累计实施3000余项抗战遗址保护修缮、陈列展示、环境整治工程和馆藏抗战文物保护修复项目。

抗战纪念馆体系基本建成。“十四五”期间新建改扩建近20家抗战纪念馆、对50余家抗战纪念馆进行展陈提升，全国备案抗战纪念馆达到257家。

孙德立介绍，“十四五”期间全国年均举办抗战主题展览500余个，超过6000万人次观众走进抗战遗址和场馆。96个抗战遗址和场馆被列入全国爱国主义教育示范基地。

法治力量润民心

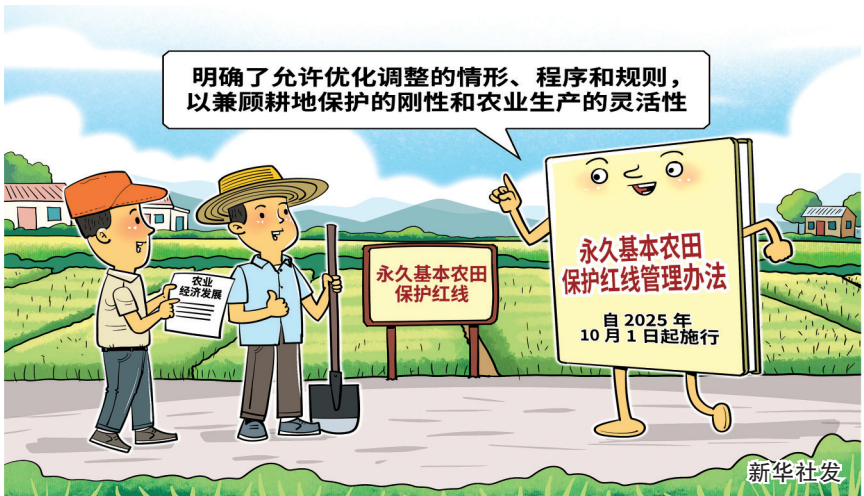
（上接1版）

交口县检察院党组成员、副检察长胡耀方告诉记者：“我们在检察履职过程中，注重打击与保护并重，一方面通过提前介入引导侦查，构建严密证据链条，精准指控犯罪，形成有效震慑。另一方面，简案精办，平衡企业与村民矛盾，成功助力企业复活和村民增收，为企业健康发展保驾护航。”

2024年2月以来，交口县人民检察院结合本地实际，围绕企业所需、民生所向，抓住侵害企业和企业家合法权益，影响人民群众切身利益的突出问题，共计完成“检察护企”案件19件，让文明创建

成果惠及万家。2024年办理的“车某某非法经营、寻衅滋事、敲诈勒索案”和“魏某某挪用特定款物案”两个案例入选全省典型案例。

从千佛洞的晨光到校园课堂的灯火，从讨薪现场的坚毅到社区普法的笑容，交口检察人以文明为帆、以法治为桨，在新时代的浪潮中破浪前行。交口县人民检察院检察长呼崇波表示，下一步将以此次获得全国文明单位为契机，全院上下积极进取，努力工作，进一步内强素质，外树形象，严格执法，认真履职，力争用榜样的力量为党和人民作出更大贡献。



在新时代发展浪潮中，国企作为国民经济的重要支柱，肩负着推动国家高质量发展、实现民族复兴的重大使命。青年工作作为国企发展的生力军和后备力量，其思想觉悟、能力素质直接关系到国企的未来竞争力。党建带团建作为国企凝聚青年、引领青年、培养青年的重要工作机制，在新时代面临着诸多新挑战与新机遇，亟需通过创新思路与方法，提升工作实效，为国企高质量发展注入源源不断的青春活力。

一、强化思想引领，筑牢青年信仰之基

思想是行动的先导，新时期国企党建带团建工作的首要任务是强化对青年员工的思想引领，帮助青年树立正确的世界观、人生观、价值观，筑牢信仰之基。传统的思想教育方式多以单向灌输为主，形式单一、内容枯燥，难以激发青年员工的学习兴趣和参与热情。因此，必须创新思想引领方式，让理论学习“活”起来。

一方面，可借助数字化平台搭建“线上+线下”立体化学习体系。线上充分利用国企内部APP、微信公众号等，将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的创新理论、国企发展历程与使命等内容，转化为生动有趣的动画短片、知识问答、线上党课等形式，方便青年员工利用碎片化时间学习，增强学习的灵活性与趣味性。线下则可通过开展“青年读书分享会”等活动，营造互动交流的学习氛围，让青年员工在思想碰撞中深化对理论知识的理解，提升政治素养。

另一方面，要注重将思想引领与青年员工的职业发展需求相结合。针对青年员工关注的职业规划、成长成才等问题，将党的理论与国企的发展战略、岗位要求相融合，向青年员工阐明个人成长与国企发展、国家命运的紧密联系，引导青年将个人理想融入国企发展大局，增强青年员工的责任感、使命感和归属感，让青年在思想上主动向党组织靠拢，坚定听党话、跟党走信念。

二、完善机制建设，构建协同联动格局

（一）建立健全责任落实机制

明确国企党委对党建带团建工作的主体责任，将党建带团建工作纳入党委重要议事日程，定期研究部署团建工作，解决团建工作中遇到的困难和问题。同时，明确党委负责人为党建带团建工作第一责任人，团委负责人为直接责任人，层层压实责任，避免出现“重党建、轻团建”或“党建与团建脱节”的现象。此外，可建立党建带团建工作联系点制度，安排党委班子成员定点联系基层团支部，指导团支部开展工作，实现党建与团建同部署、同推进、同落实。

（二）完善协同联动机制

新时期国有企业“党建带团建”的创新思路

□ 王晓亮

打破党建与团建工作“各自为政”的壁垒，推动党建工作与团建工作深度融合。在组织建设上，可依托国企党组织架构，优化团支部设置，确保有党员的团支部都有党组织指导，实现党组织与团支部在组织体系上的无缝衔接。在工作开展上，将团建工作任务纳入国企党建工作总体规划，让团支部参与到党建活动策划、实施过程中，实现党建与团建资源共享、活动共办、成果共用。

（三）健全考核激励机制

将党建带团建工作成效纳入国企党建工作考核体系，制定科学合理的考核指标，从思想引领成效、团组织建设质量、青年员工成长发展、服务国企生产经营等方面进行量化考核。对党建带团建工作成效显著的党组织和个人给予表彰奖励，对工作落实不力的进行约谈问责，通过考核激励倒逼各基层党组织重视并扎实推进党建带团建工作，形成“抓党建必抓团建、抓团建促党建”的良好工作氛围。

三、创新活动载体，激发青年参与热情

活动是党建带团建工作的重要载体，也是吸引青年、凝聚青年的关键抓手。新时期青年员工思维活跃、个性鲜明，对传统的、形式化的活动兴趣不高，这就要求国企党建带团建工作必须创新活动载体，设计符合青年特点和需求的活动，激发青年员工的参与热情。

（一）围绕国企生产经营中心任务设计活动

将团建活动与国企的技术创新、安全生产、市场开拓等重点工作的结合，开展“青年创新攻关项目”“青年安全生产示范岗”等活动，为青年员工搭建发挥专业特长、展现能力才华的平台。通过让青年员工参与国企核心业务，不仅能够提升青年员工的业务能力和实践经验，还能让青年在为国企创造价值的过程中获得成就感和认同感，增强青年对国企的向心力。

（二）立足青年员工多元化需求设计活动

关注青年员工在社交、文化、健康等方面的需求，开展“青年文化节”等活动，丰富青年员工的精神文化生活，缓解工作压力，促进青年员工身心健康发展。同时，积极引导青年员工

参与志愿服务活动，培养青年员工的社会责任感和奉献精神。

四、加强队伍培养，打造青年骨干力量

（一）建立青年人才培养体系

结合国企发展战略和青年员工个人特点，为青年员工制定个性化的成长计划，明确培养目标、培养路径和培养措施。通过开展“导师带徒”活动，安排经验丰富的党员领导干部、技术骨干担任青年员工的导师，在思想上引导、业务上指导、生活上关心青年员工，帮助青年员工快速成长。同时，搭建青年员工职业发展通道，打破身份、学历、资历等限制，为优秀青年员工提供晋升机会，让青年员工看到发展希望，激发工作积极性和主动性。

（二）加强青年党员发展工作

把发展青年党员作为党建带团建工作的重要内容，加大在青年员工中发展党员力度，严格党员发展标准和程序，注重在生产一线、关键岗位和青年骨干中发展党员，不断优化党员队伍结构，增强党组织的生机与活力。对入党积极分子，要加强培养教育，通过开展入党积极分子培训班、安排参与党组织活动等方式，提升入党积极分子的政治素质和思想觉悟，确保发展的青年党员质量。

（三）强化青年员工实践锻炼

有计划地安排青年员工到基层一线、艰苦岗位、重要项目中锻炼，让青年员工在实践中经风雨、见世面、长才干。通过实践锻炼，帮助青年员工了解国企基层情况，积累工作经验，提升解决问题的能力。同时，鼓励青年员工参与国企改革发展中的重点难点工作，让青年在应对挑战、攻坚克难中磨练意志、增长本领，培养青年员工的担当精神和创新能力，为国企培养更多能够担当重任的青年骨干力量。

五、结语

新时期国企党建带团建工作是一项系统工程，事关国企发展大局和青年成长未来。面对新形势、新任务，国企党组织必须提高政治站位，以创新思维推动党建带团建工作提质增效。通过强化思想引领、完善机制建设、创新活动载体、加强队伍培养，不断增强党建带团建的吸引力、凝聚力和影响力。

（作者单位：霍州煤电集团洪洞亿隆煤业有限公司）

坚持系统观念 构建国企思想政治工作体系

□ 郭春云

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。思想政治工作作为国企的“传家宝”和“生命线”，在凝聚职工共识、引领企业发展、服务国家战略中发挥着不可替代的作用。当前，国企改革进入深水区，内外部环境复杂性、职工思想的多元性、改革发展的艰巨性，对思想政治工作提出了更高要求。传统碎片化、分散化的思政工作模式，已难以适应新时代国企高质量发展的需求。唯有以系统观念为引领，构建全域覆盖、协同联动、闭环运行的思想政治工作体系，才能推动思政工作从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变，为国企履行使命任务提供坚强思想保证和精神动力。

一、坚持系统观念，国企思想政治工作的必然选择

从现实国情来看，当前部分国企思政工作存在“三重三轻”问题：重形式轻实效，满足于开会传达，缺乏对职工思想动态的精准把握；重局部轻整体，党工团等部门各自为战，思政资源分散，难以形成合力；重当下轻长效，应对短期思想问题多，缺乏常态化、制度化的工作机制。系统观念的核心在于“统筹兼顾”，通过整合资源、优化流程、完善机制，能够有效破解“碎片化”困境，推动思政工作从“单点发力”向“系统发力”转变。

从时代要求来看，数字化浪潮下，职工获取信息的渠道日益多元，思想观念呈现出“独立性、选择性、多变性”特征；同时，国企面临转型升级、科技创新、风险防控等多重任务，职工思想难免出现困惑与焦虑。系统观念能够帮助思政工作打破“时空界限”，构建线上线下联动、事前事中事后衔接的工作格局，既回应职工即时性思想需求，又解决企业发展

深层次思想问题，实现“思想引领”与“价值创造”同频共振。

二、构建国有企业思想政治工作体系的核心维度

（一）价值引领维度：筑牢思想根基，凝聚精神共识

价值引领是思政工作的核心任务，需以“凝心铸魂”为目标，构建多层次、全覆盖的理论武装体系。一方面，要强化政治引领，把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，确保党的创新理论入脑入心。另一方面，要厚植文化引领，将社会主义核心价值观融入企业文化建设，通过文化阵地、典型宣传，让职工在潜移默化中形成价值认同，增强其归属感与使命感。

（二）组织协同维度：整合工作力量，形成联动合力

思政工作不是“独角戏”，而是“大合唱”，需构建“党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、职工广泛参与”的组织协同体系。从纵向看，要明确党委的主体责任，形成责任链条，避免责任“悬空”；从横向看，要打破部门壁垒，建立党委宣传部牵头、多部门协同的工作机制。

（三）机制保障维度：完善制度流程，实现闭环管理

机制是体系运行的“压舱石”，需通过“责任、考核”机制，确保思政工作常态化、规范化。在责任机制上，制定《思政工作责任清单》，明确各级组织、各部门的具体职责与工作任务，将“软任务”转化为“硬指标”；在考核机制上，将思政工作纳入党建工作责任制考核，强化“考核指挥棒”作用。

（四）能力提升维度：锤炼专业队伍，创新工作方法

思政工作者的能力素质直接决定体系运行效果，需以“专业化、创新化”为导向，构建能力提升体系。一方面，要强化政治培训，通过专题培训、轮岗锻炼、挂职交流等方式，提升思政工作者的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，把握政治方向；另一方面，要提升创新能力，推动思政工作与数字化深度融合，利用大数据分析职工思想动态，提升思政工作的针对性与感染力。

三、推进国有企业思想政治工作体系落地的实施路径

（一）锚定目标方向，统筹规划推进

党的二十大以来，以习近平同志为核心的党中央，面对世界百年未有之大变局，全面深化改革的新举措一茬接着一茬，新呼声一浪高过一浪，蹄疾步稳的改革画卷跃然如见。作为煤炭企业的领导干部，要深刻学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，坚决贯彻落实中共中央《干部教育培训工作条例》精神，进一步加强干部教育培训工作，持续推进体系化、实用化、市场化培训模式的深层次变革，以高质量培训推动企业高质量发展。

一、煤炭企业干部教育培训模式变革的必要性

干部教育培训是建设高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工程，在推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程中具有不可替代的重要地位和作用，同时担负着提高干部队伍素质、提升干部履职能力、促进干部与时俱进的重要功能，是推动企业高质量发展的基本保证。但现有的干部教育培训工作中存在培训效果不佳、质量不高、干部主动学习意识不强、内生动力缺乏、理论联系实际学风没有完全形成、学习形式大于内容的情况，影响了干部教育培训的质量和效果。正确认识干部教育培训工作面临的新形势新任务，努力实现新形势下的干部教育培训模式的创新与实践，已成为干部教育培训工作急需解决的问题。

二、煤炭企业干部教育培训模式变革的内涵做法

近年来基于对国家层面、企业内部形势分析，充分考虑当前干部教育培训方面的不足及挑战，始终坚持问题导向，在学用结合、指导高质量教育培训，实现干部培训方式转型。公司党委聚焦在“培训转型、深化课改、自身建设、制度建设”上，实现培训从“知识普及型”向“认知实践型”全面转型升级，持续打造一流企业“学习共同体”，为企业高质量发展提供坚实人才保障。

1.深化培训转型，从聚焦“解决问题”方面升级教学设计。通过教学内容、方式的优化设计，实现从思维理念向实践应用的转型升级。一是优化培训内容，内容从政治理论到专业化知识全方位囊括，重点在学用结合、指导落实上下功夫；转变授课方式，把老师从“主讲者”转变为“引导者”，把集中面授转变为启发研讨、分享交流、探索结果，激发学员的学习热情，提高学习效率，真正把培训转变为发现问题、解决问题的闭环式路径。

2.深化基地课改，从抓好“讲师培训”方面强化师课同建。一是组织教师围绕培训新课题，开展主题集中学习、微课制作、自编教材等教研活动，提升教师知识储备。二是加强兼职教师队伍建设，优选集团部室、基层矿厂有意愿、有能力的优秀专业人才加入培训教师队伍，充实培训教学力量。三是对讲师统一进行课程研发培训，不断掌握新时代培训的新方法，提高讲师备课质量。四是通过讲师大赛、微课大赛、送教下基层等多种方式，以赛促训、以讲促练，全面提升讲师综合能力。

3.深化自身建设，从争做“服务专家”方面提升培训本领。培训基地全体员工率先学、率先变，不仅学培训方法、培训技巧，更要学习习近平总书记重要讲话精神、党的创新理论以及行业知识、产业信息等内容，准确把握培训重点，解决好企业当前党务政工、安全生产及廉洁从业中的痛点、堵点问题，更好地服务于生产经营业务。在实地调研方面，抓住每一次与基层单位和业务部门访谈的机会，了解当前生产经营状况和业务条线变化，帮助集团公司业务部门进行教学设计、课程优化，共创解决方案，助力业务变革取得成功。

4.深化制度建设，从落实“考核机制”方面转变学员思维。为进一步健全完善制度机制，根据上级公司中层管理人员教育培训“学分制”考核办法要求，结合本单位干部培训实际，修订完善《基层职务人员教育培训“学分制”考核管理办法》，落实正向激励与反向约束并重机制，对培训中表现优异学员进行月度绩效奖励、对表现较差学员进行通报批评处罚，同时学分还和个人工作岗位、任职资格、后备培养以及评优评先挂钩，扭转学员“要我学”向“我要学”的思维转变。

三、煤炭企业干部教育培训模式变革的实例实践

近年来由集团公司党委组织人事部、人力资源中心与职工培训中心共同举办的基层职务人员全覆盖培训班，从培训规划、内容、模式、管理、效果等方面多措并举提质素，切实增强培训的针对性、适用性和实用性，着力打造求真务实、创造卓越、技术精湛的员工队伍，为公司高质量发展提供高素质的人才保障。

推行干部培训模式变革的过程中，多名学员通过高级职称评审，部分学员由基层职务人员提拔为中层管理人员。同时形成了符合实际、独具特色、可复制可推广典型经验。归纳为：

（一）在规划方面突出“全”。为深入贯彻落实上级党委战略规划，进一步提升干部队伍专业化能力，公司党委借鉴上级培训基地培训新模式，有计划地在培训内容、模式、管理、效果等方面狠下功夫，系统谋划“基层职务人员素质提升工程”培训实施方案，为实现基层职务人员高质量全覆盖轮训提供有力遵循。

（二）在模式方面突出“细”。开启内部讲师选聘工作，从机关部室选取主题鲜明、内容实用、贴近实际的专业化课程，从政治理论到专业性业务全方位囊括，重点在学用结合、指导落实上下功夫。目前多名中层管理人员、基层职务人员及一般管理人员已参与“干部上讲台”基层职务人员授课工作。

（三）在管理方面突出“新”。打破以往传统培训模式，利用“腾讯会议”“瞩目”系统及教育培训基地等平台采用训前带问题、训中有提问、训后有反馈的形式“线上+线下”全脱产培训，通过集中授课、分组研讨、分享交流、结业考试等方式变被动式培训为输出式教育。

（四）在管理方面突出“严”。为保证“线上+线下”培训的课堂纪律、互动效果及实效性，每班合理配备班主任团队。训前，班主任在“微信群”下发培训指南与训前问题征集表；训中，对直播或线下课程互动、课堂纪律等进行全程监督；训后，启用“微信小程序”对学员进行“理论+论述”全面考核、检验学习效果。

（五）在效果方面突出“实”。为保证培训互动效果及实效性，在课程培训结束后，增设分组研讨及交流发言环节，参训学员结合自身工作实际，围绕专业课程积极交流发言，共同探讨解决工作中遇到的难题瓶颈，更加有效的增强干部培训的针对性、适用性及实效性。

四、结语

推行干部教育培训模式变革进程中，一方面各级干部的政治素养、理论水平、业务实操和履职能力实现明显提升，归属感、荣誉感、获得感显著增强，从而激发出广大干部干事创业的热情，形成推动企业高质量发展的强大合力。另一方面，充分体现了企业在建设世界一流企业进程中对人才的重视和培养，满足了广大干部对个人成长的需求，履行了国企在高质量发展融入中国式现代化建设进程中的社会责任与担当。

（作者单位：霍州煤电集团有限责任公司人力资源中心）

