

宣传赋能铸魂 实干聚力兴城

——学习《重视宣传是一种政治成熟》推动方山高质量发展的路径探索

□ 肖继旺

习近平总书记强调:“看一个领导干部是否成熟、能否担当重任,一个重要方面就是看他重不重视、善不善抓宣传思想工作。”1月27日,“浙江宣传”公众号刊发《重视宣传是一种政治成熟》一文,对这一重要论述作了系统性阐释与历史性印证。文章深刻指出,领导干部对宣传工作的态度与能力,是其政治素质、思想格局和担当精神的重要标尺,做好宣传思想工作更是新时代领导干部必须答好的“必答题”。

此文发布后,方山县宣传干部迅速组织深入学习研讨。作为深耕基层宣传一线23年的新闻工作者,笔者逐字逐句研读全文,文中贯穿的历史逻辑、现实逻辑与实践逻辑,彻底廓清了宣传工作的认知迷雾,更让笔者以全新视角审视方山宣传思想文化工作的使命与担当,深感责任在肩、使命如磐。

破“虚”立“实”:锚定宣传工作的政治本质与实践价值

文章开篇直指部分干部将宣传工作视为“务虚之举”“可抓可不抓”的认知误区,深刻指出宣传工作“内足以唤起工农千百万,外可抵三千毛瑟精兵”。这一论断植根于党的百年奋斗史:中共一大决议便将宣传工作单列,确立其核心战略地位;从《新青年》《劳动界》播撒马克思主义火种,到蔡和森、毛泽东将“研究宣传”作为建党首要步骤;从彭湃狱中坚守宣传阵地,到长征路上红军以标语为号角传播革命理想——百年党史早已证明,宣传工作是党的生命线,是凝聚力量的“软实力”,更是关乎事业兴衰的“硬支撑”,任何时候都“只能加强,不能削弱”。

对照方山实践,这一真理得到充分印证。方山县始终坚持“宣传工作服务中心大局”定位,推动理论宣传、形象塑造、舆论引导与县域发展深度融合,让“虚功”做实、“软任务”硬落地。

在红色基因传承工作中,方山县精心打造“一微一刊”特色载体。“一微”即“党史里的方山故事”系列微视频,现已制作完成《革命先驱——张叔平》《红色故地——鸡儿崖》《烽火学堂——贺龙中学》《红色地标——烈士塔》四部作品,通过全景式回溯方山地方党组织的奋斗历程,深情追忆革命英雄事迹,让本土红色资源活化为可听可看、可感可学的“活教材”。相关作品已在强国、央视频、人民网、抖音等平台发布,累计阅读量超15万人次。“一刊”即《北武当文艺》党史专刊。这些实践举措既推动党史学习教育走深走实、入脑入心,更为县域高质量发展注入强大精神动力,成为方山县“十五五”开局起步的重要精神滋养。

在理论武装层面,县委常委会严格落实“第一议题”制度,通过全覆盖列席旁听与“联组共学”推动“关键少数”先学深悟;“北川宣传团”深化“田间课堂”“云上宣讲”品牌,2024年118场宣

讲覆盖2.68万群众的成效在2025年持续拓展,更以理论宣讲大赛、“学习强国”线下答题竞赛等创新形式,用“家常话”把党的创新理论与“十五五”蓝图讲透讲活。

在品牌塑造方面,围绕“廉吏故里 康养胜地”核心,策划举办北武当山文化旅游节、于成龙廉洁文化论坛,运用最新人工智能技术创作《AI于成龙》(获评2024中国正能量网络传播A1精品案例);2025年在中央、省、市主流媒体发稿670余条,全方位展现乡村振兴、生态保护等领域实践。

这些成绩印证,宣传工作的“产出”从来不是孤立数字,而是群众的思想共识、地方的良好形象、发展的强大动能。这些实践说明,宣传工作是县委决策部署转化为群众自觉行动、为“十五五”开局凝聚思想合力的“必答题”。

守“土”有责:筑牢舆论阵地的安全屏障与发展根基

文章持续警示,意识形态斗争尖锐的当下,“重视宣传舆论工作早已不是选择题,而是时代必答题”。国际博弈维度,软实力竞争已延伸至意识形态和叙事权争夺;地方治理维度,宣传是“滤镜”,可“无限放大”美誉或污名——淄博、哈尔滨以精准宣传实现“流量变留量”,而部分地区因舆情应对失当透支公信力,造成“一丑毁所有”的全国性损失。舆论阵地非真空,真理发声则谬误蔓延,这一警示对方山具有极强指导意义。

方山县立足“一座山、一个人、一泓湖、一道沟、一处村”五张文旅名片,推动红色文化、廉政文化、生态文化深度融合,持续放大品牌影响力。2025年与新华网联合摄制“对话于成龙”,邀请学者郦波参与,成为文旅推介重磅力作;9月承办山西中部城市群摄影联盟“奇崛北武当 大美方山县”采风活动,五市摄影工作者深入核心景点创作,通过跨市媒体联动刊发作品300余幅,实现品牌影响力几何级提升;持续举办于成龙廉政文化专题展,配合话剧《于成龙》全国巡演展示“吕梁有礼·一品清廉”特色文创,让廉洁文化品牌愈发响亮。

作为于成龙故里、北武当山所在地,方山既有资源优势,也面临舆情考验。近年来,方山县构建“新闻宣传+网络舆论+舆情处置”一体化体系:加快融媒体中心高清化改造,完成演播室升级与高清设备配备,推进高清电视制播能力建设;方山融媒矩阵粉丝突破10万,常态化推送权威信息与民生内容,占据网络主阵地;成立网络自媒体协会,建立“监测—研判—处置—反馈”闭环机制,成功应对多起涉县舆情,在“两节”“防汛抗旱”等关键节点提前发布权威信息,有效消弭信息差、凝聚社会共识。但也必须清醒认识到,面对多元舆论生态,宣传工作“时时放心不下”;需强化“阵地意

识”,善用短视频、直播等群众喜闻乐见的形式,让方山故事更接地气;需保持“斗争精神”,对虚假信息敢于发声回应,以事实击碎谣言、以真诚赢得信任,为“十五五”开局营造良好舆论环境。

提“能”践“行”:锤炼宣传工作的过硬本领与责任担当

“领导干部要做实干家,也要做宣传家。”文章对宣传工作者的能力要求直指核心,明确宣传是责任更是能力,是新时代领导干部必备的政治能力。文中批评的“个人造势”“报喜不报忧”等三大误区,在现实中仍有市场。事实上,真正的宣传是“晾晒”工作呈现、“实事求是”的客观表达,为公宣传是责任,为私宣传是表演,只有服务大局和群众利益的宣传,才能赢得认可。正如毛泽东同志所言,“我们的一切工作干部也都是宣传家”,宣传工作是密切联系群众、推动工作落实的重要手段,贺娇龙为家乡宣传倾力付出的案例,便生动印证了这一道理。

方山县宣传系统持续用“大众化、通俗化的语言,让党的创新理论浸润人心”,这与文章核心要义高度契合。近年来,方山县宣传系统以“锤炼过硬本领、服务全县发展”为目标,在实践中提升能力。在创新中增强实效:连续举办三届理论宣讲大赛,培养“沾泥土、带露珠、冒热气”的基层骨干,推动宣讲从“会场”走向“现场”、从“灌输式”变为“互动式”;深化于成龙廉洁文化建设,推出话剧、道情戏等文艺精品,在2025年文化惠民活动惠及8.5万余人次的同时,持续推进免费送戏下乡、农村公益电影放映、农家书屋建设等惠民举措,为人民群众提供高品质的文化生活;推出县域文化主题曲《我的北武当》和宣传片

《遇见方山》,以艺术赋能乡村振兴;厚植“好人文化”,宣传16名榜样人物和4个榜样团队,2人荣登“中国好人榜”,以“中国好人”李来平为原型的微视频《坚守》获第八届山西省社会主义核心价值观主题微电影(微视频)征集展示活动微电影类三等奖,让崇德向善蔚然成风。

在文明创建领域,深化移风易俗改革,推出“打招呼卡”制度,运行网上祭祀“追思小屋”,来堡村宣传做法登上中国文明网,马坊镇开村村获评“全国文明村镇”;创新“三员合一”模式,将宣传员、信息员、文保员职能整合,让宣传直达基层“最后一公里”;开设“民生实事追踪”“优化营商环境访谈”等专栏,既宣传惠民举措,也客观回应群众诉求,搭建起党群“连心桥”。

作为宣传系统一员,笔者深刻认识到,做好新时代宣传工作,既要锤炼“脚力、眼力、脑力、笔力”,深入基层挖掘鲜活故事,也要提升专业素养,精准把握意识形态属性与传播规律,说准话、说群众易懂的话;既要当好“宣传员”,更要当好“实干家”,将宣传融入各项工作,推动宣传成果转化为高质量发展实效。

宣传工作是党的极端重要工作,事关党的前途命运、国家长治久安、民族凝聚力向心力。《重视宣传是一种政治成熟》一文,既是思想“大学习”,也是行动“大动员”。笔者将以此次学习为契机,深刻领会文章蕴含的历史认知、现实考量与实践要求,以更高政治站位、更强责任担当,练就抓宣传的过硬本领,以宣传之责践行政治成熟,为建设“美丽方山、幸福方山、平安方山”贡献力量,确保“十五五”开局良好、行稳致远,让方山的声音传得更开、更广、更深入。让方山的形象更鲜明、更生动、更可信。



国企基层党组织书记谈心谈话方法浅析

□ 刘霞

谈心谈话是国企基层党组织书记开展思想政治工作的基本方法。面对职工思想多元、安全生产压力大的现实,谈话需有明确目的、精准对象、恰当时机和有效方式。本文结合多年党务工作实践,现就基层党组织书记如何有效开展谈心谈话,提出以下具体方法。

一、明确谈话目的,避免“为谈而谈”

谈心谈话必须有明确指向。基层党组织书记应根据对象和背景提前厘清谈话目标:是了解思想动态?疏导情绪压力?指出苗头问题?还是征求工作建议。

二、精准选定对象,做到“应谈尽谈、突出重点”

并非所有人员都需同等频次谈话。书记应建立动态关注清单:一是关键岗位人员,如瓦检员、放炮员、主提升司机等高风险岗位;二是思想波动人员,如家庭变故、绩效考核靠后、受处分后;三是新入职、新转岗、新入党人员;四是群众有反映但未查实的干部。

三、注重时机选择,把握“火候”与“场合”

谈话效果与时机密切相关。比如在煤矿企业,不宜在职工下班并疲惫时谈,也不宜在班前会前仓促促谈。可选择交接班后、学习日、家访或食堂偶遇等相对放松的场景。对敏感问题,如涉及个人作风或违纪苗头,必须安排私密、安静的办公室。切忌在公开场合“点名式”谈话,更不可借谈话之名行批评之实。

四、讲究谈话方式,坚持“听多于说、问多于讲”

谈心谈话不是单向灌输,更不是变相批评。有效谈话必须以倾听为前提,营造平等、安全的交流氛围。开场不宜直奔主题,可从生活细节切入,如“最近家里老人身体好点了吗?”“孩子高考志愿定了没?”用关心拉近关系,消除戒备心理。提问方式直接影响谈话深度。应多用开放式问题,如“你觉得当前班组在安全互保方面还有哪些短板?”“这次设备故障,你认为操作流程上有没有可以改进的地方?”引导对方主动思考、表达观点。避免使用“是不是思想松懈了?”“你承认错误吗?”等封闭式或质问式语言,容易引发抵触。对情绪激动的职工,先耐心倾听,不打断、不反驳、不急于辩解,让其充分宣泄情绪。待语气缓和、神态放松后,再就事论事沟通。对回避核心问题者,不强行逼问,而是结合具体事实引导:“昨夜夜班你提前离岗,是家里有急事,还是对排班有意见?”用客观事件代替主观判断,降低防御心理。

五、善用语言艺术,做到“严管有度、厚爱有方”

谈心谈话既要体现组织原则,也要传递组织温度。指出问题时,对事不对人。肯定成绩时,要具体实在,如“你在雨季三防排查中发现3处隐患,很细致”。对受处分人员,既要讲清错误性质,也要表达组织不放弃的态度:“处分是警示,不是终点,我们相信你能改正。”在能源企业,尤其要将安全责任融入谈话:“你的一个疏忽,可能影响几十个工友的生命,这不仅是纪律,更是良心。”

六、强化结果运用,杜绝“谈完就了、无果而终”

谈心谈话的成效不在于谈了多少次,而在于问题是否得到回应、情况是否有所改善。谈话结束只是起点,后续跟进才是关键。对职工提出的合理诉求,能立即协调解决的,三天内反馈进展;需上级支持或资源调配的,说明原因并纳入支部督办清单,定期通报进度;暂时无法解决的,也要耐心解释政策限制,避免让职工感到被敷衍。对谈话中发现的思想波动、情绪低落、工作消极等苗头性问题,应建立支部重点关注台账,明确责任人和回访周期,一般一周内首次回访,后续视情况动态调整。若涉及安全操作意识淡薄、违章作业倾向等隐患,必须当天将信息传递至安全管理部门,形成党务与安监联动机制,共同干预。

七、提升自身素养,做到“以诚换心、以信立言”

职工是否愿意敞开心扉,关键在于党组织书记是否值得信赖。信任不是靠职务权威建立的,而是通过日常点滴积累形成的。基层党组织书记应坚持常态化下沉,定期下井、进班组、到宿舍,参与班前会、安全学习、文体活动,在非正式场合中了解真实情况,拉近心理距离。同时,谈话中的言行必须一致。承诺帮助解决的问题,要跟进落实;一时无法解决的,也要如实说明原因,不能敷衍搪塞。尤其对谈话中获悉的个人隐私,如家庭矛盾、健康问题、经济困难等,必须严格保密,不得在会议、闲聊或工作安排中泄露,更不能作为评价依据。

总之,谈心谈话看似简单,实则考验基层党组织书记的政治能力、群众感情和工作智慧。在国企深化改革、安全形势严峻的当下,把这项基本功做实做细,不仅能及时化解矛盾、稳定队伍,更能筑牢安全生产的思想防线,为高质量发展提供坚实组织保障。

(作者单位:西山煤电(集团)有限责任公司西山教育中心)

在守正创新中淬炼成长

□ 王松

建设一支政治过硬、本领高强、堪当民族复兴重任的年轻干部队伍,是推进中国式现代化的关键支撑。习近平总书记强调:“守正才能不迷失方向、不犯颠覆性错误,创新才能把握时代、引领时代。”面对世界百年未有之大变局加速演进、国内改革发展任务艰巨繁重的形势,年轻干部必须深刻把握守正与创新的辩证统一关系,在知行合一中克服认识偏差、提升政治素养、增强实践能力,在时代浪潮里既锚定方向、夯实根基,又锐意进取、开拓新局。

守正,守的是初心使命,保的是事业根基,是干事创业行稳致远的根本前提。守正的关键,在于理想信念的持续滋养与政治能力的反复锤炼。从“断肠明志”的陈树湘,到“生也沙丘,死也沙丘”的焦裕禄,历史昭示我们,坚定的理想信念是战胜一切艰难险阻的重要力量。年轻干部要在深学细悟党的创新理论中掌握贯穿其中的立场、观点、方法,从优秀共产党员的先进事迹中汲取精神动力,不断夯实信仰之基、补足精神之钙。坚定的理想信念要在实践中淬炼。年轻干部要主动到改革发展主阵地、服务群众第一线、项目建设最前沿去开阔视野、磨砺才干,在应对重大挑战、破解重大难题的实战中,不断增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力,确保在任何时候都站得稳、靠得住、信得过。

创新,创的是方法路径,解的是发展难题,是干事创业开拓新局体的必然要求。创新的活力,源于守正的深厚土壤,成于实践的探索突围。年轻干部要深刻认识到,创新绝非脱离实际的标新立异,而是在坚守原则、把握规律前提下的创造性

落实。必须扎根一线、直面问题,在摸清实情、把握本质的基础上,提出务实管用、针对性强的新思路、新方法与新举措,在原则框架内大胆探索,在遵规守纪前提下积极作为,不断开辟事业发展的广阔空间。

让守正创新真正成为年轻干部的内在特质与自觉追求,还需建立形成与之相适应的制度环境与文化氛围。要把握好严管与厚爱、激励与约束的辩证关系,严管体现在日常,重在抓早抓小、防微杜渐,帮助年轻干部筑牢思想防线、守住廉洁底线;厚爱要落到实处,在政治上明确指引、工作上搭建平台、待遇上保障到位、心理上及时关怀。同时,明确树立重实绩重担当的工作导向。优化考核评价体系,细化形成多维度的科学考评指标,既看守正的政治表现,也看创新的实际贡

献。畅通优秀年轻干部成长通道,为历经丰富实践锻炼、确有潜质的年轻干部搭架梯,让他们在关键吃劲岗位墩苗壮骨、增长才干,推动形成崇尚担当、注重实干、激励创新的良好环境。

激励年轻干部在守正与创新中淬炼成长,关键在于把党性锤炼、实践锻炼、制度保障3个层面统一起来、形成合力。将守正的政治定力与创新的进取要求,转化为干部“遵管管用”全链条中的具体标尺与实际举措,系统性助力年轻干部锤炼对党忠诚的政治品格,增强锐意创新的精神力量,练就堪当重任的过硬本领,锻造出适应中国式现代化发展要求、党和人民充分信赖的年轻干部队伍,推动强国建设、民族复兴的伟大事业在守正根本中行稳致远,在开拓进取中永葆生机。

据《人民日报》

浅议国有企业提升年轻干部执行力

□ 李燕平

新一轮国企改革深化提升行动中,战略目标能否落地,关键在于执行;执行能否到位,核心在于干部。年轻干部思维活跃、学历较高,接受新事物快,是推动企业创新转型的重要力量。国有企业必须立足实际,系统施策,帮助年轻干部从“想干事”走向“能干事”“干成事”。

一、强化思想淬炼,筑牢执行之基

执行力源于坚定的信念和强烈的责任感,因此,必须加强思想政治引领。一是深化理论武装,通过专题读书班、青年理论学习小组等形式,引导年轻干部深刻理解国有企业“两个基础”“六个力量”的定位,增强“国之大者”意识。二是强化宗旨教育,组织参观红色教育基地,先进企业、艰苦项目一线,让其在对比中感悟责任,在体验中砥砺初心。三是开展执行力专题研讨。组织年轻干部围绕“什么是真执行”“落实不力的根源在哪里”等现实问题,开展深入讨论和案例剖析,引导其反思自身在执行中的态度、方法和作风,让年轻干部在思想碰撞中明方向、在自我检视中找差距。

二、深化一线历练,锤炼执行之能

部缺乏实战经验的问题,必须推动其下沉一线、经受摔打。一是推行“墩苗”计划,有计划地安排年轻干部到生产班组、项目建设、市场开拓等吃劲岗位轮岗锻炼,参与急难险重任务,在解决实际问题中提升统筹协调、应急处突和群众工作能力。二是实施“导师帮带”制度,由经验丰富的老同志或业务骨干“一对一”指导,既教方法,也传作风,帮助其快速掌握工作规律。三是鼓励跨部门交流,打破专业壁垒。有计划地安排年轻干部在生产、经营、安全、技术、党建等不同部门之间轮岗或参与专项工作组,打破专业局限和思维定式。

三、优化考核激励,激发执行之志

科学的考核激励是提升执行力的“指挥棒”。要改变“干多干少一个样”“干好干坏差不多”的现象。一是完善差异化考核,将执行力细化为任务完成率、节点达成度、问题解决时效、协同配合度等可量化指标,纳入绩效考核体系。对承担改革攻坚、技术攻关等重点任务的年轻干部,实行专项考核、单独评优。二是强化结果运用,将执行力表现作为选拔任用、职级晋升、评先评优的重要依据,真正让“有为者有位、实干者实

四、健全容错纠错,卸下执行之忧

当前,一些年轻干部在工作中瞻前顾后、畏首畏尾,根源在于担心“干多错多、错多责多”。要激发其担当作为的锐气,必须建立清晰、规范、可操作的容错纠错机制。一是科学界定容错情形,明确对在推动企业改革、技术创新、市场开拓、应急处突等工作中,因缺乏经验、先行先试或不可抗力因素导致的非主观故意、未谋取私利的失误,经认定后可免于或减轻问责。二是规范容错程序,由组织人事部门会同纪检监察机构组成评估小组,结合动机态度、客观条件、程序合规性、后果影响等因素综合研判,做到事实清楚、依据充分、结论公正,既防止“一错否决”挫伤积极性,也杜绝以“容错”为名掩盖失职渎职。三是坚持容错与纠错并举。对经认定予以容错的事项,必须同步启动纠错程序。由责任部门牵头,组织当事干部及

相关人员召开专题分析会,深入查摆问题根源。在此基础上,制定针对性整改措施,明确整改时限和责任人,并将整改情况纳入跟踪督办。

五、加强协同赋能,凝聚执行之力

提升年轻干部执行力,不能仅靠个人单打独斗,必须依靠组织协同与系统支持。国有企业应着力构建高效协同的工作生态,为年轻干部提供方法、工具和机制保障。一是强化数字化赋能,推广使用项目管理平台、流程自动化系统和数据分析工具,帮助年轻干部精准掌握任务节点、资源分布和风险预警,减少信息不对称,提升决策效率与执行精度。二是打破部门壁垒,建立跨部门协作机制。对涉及多单位重点任务,明确牵头人、责任分工和对接流程,推行“首接负责制”或“联席推进会”,防止因职责不清、沟通不畅导致任务悬空或反复返工。三是注重经验沉淀与能力复用,定期组织对重大专项、改革试点或突发事件处置的复盘总结,由年轻干部主讲执行过程中的得失,集体研讨优化路径,将个体经验转化为组织知识。

六、结语

提升年轻干部执行力,是一项系统工程,既需个人努力,更靠组织培养。国有企业应坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重,通过思想引领铸魂、实践历练强基、考核激励提气、容错纠错兜底、协同赋能增效,全方位锻造年轻干部“说了就办、定了就干、干就干好”的执行品格。

(作者单位:山西通源实业有限责任公司)