

中共云南云天化股份有限公司委员会文件

云天化股份党〔2020〕117号

关于印发《云南云天化股份有限公司“十四五” 党建规划》的通知

各分、子公司党委、直属党（总）支部：

经公司党委研究决定，现将《云南云天化股份有限公司“十四五”党建规划》予以印发，请各单位高度重视，认真学习，深刻领会，抓好各项工作安排的贯彻落实。

附件：云南云天化股份有限公司“十四五”党建规划

中共云南云天化股份有限公司委员会
2020年9月30日



云南云天化股份有限公司

“十四五”党建规划

2021-2025 年是我国实现第一个百年奋斗目标、向第二个百年奋斗目标进军的重要时期，也是云南云天化股份有限公司（以下简称“公司”）实施“十四五”战略规划的关键时期。为持续贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神、全国国有企业党的建设工作会议精神以及习近平总书记关于国有企业党的建设的重要指示批示精神，切实将集团党委和公司第五次党代会各项工作安排落实到基层，现对云天化股份“十四五”期间党建工作做出如下总体规划。

第一节 背景

2016 年 10 月，习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上就新形势下国有企业坚持党的领导、加强党的建设提出了要求。2017 年 10 月，党的十九大报告中首次提出了新时代党的建设总要求。2016 年以来，在集团党委的坚强领导下，公司党委扎实推进基层党建推进年、提升年、巩固年和创新提质年各项工作，党建工作规范化水平持续提升。但从中央、省委、省国资委、集团党委的最新要求和股份公司自身发展需要来看，未来五年，公司党建工作仍然面临一系列新的要求。

一是新时代国企党建工作的新要求。习近平总书记在党的十

九大报告中明确了新时代党的建设的根本方针、工作思路、工作布局 and 总目标，为新时代党的建设指明了方向，对党的建设的质量提出了更高的要求。中国特色社会主义进入新时代，国有企业既面临着前所未有的发展机遇，也面临着更为严峻的挑战，承载着更重的工作责任和使命担当。抓住发展机遇，不负使命担当，国有企业进一步发挥自身的独特优势，以党的建设的实际成效推动国企改革，就必须提高国有企业党的建设的质量，积极探索推动国企党建高质量发展的实现路径，系统规划设计党建工作的“路线图”和“施工图”。

二是公司“五新”新国企建设的新要求。公司第五次党代会做出了以新型国企党建引领“五新”新国企建设的总体部署。贯彻落实党代会精神，关键在于做好“新”字这篇文章，这就要求党建工作必须坚持与时俱进、改革创新，进一步增强党组织的创造力、凝聚力、战斗力，从组织、队伍、文化等方面推进党建工作全面升级。

三是公司党建工作创新提质的新要求。从公司党建工作现状来看，在组织建设方面，公司在党组织规范化建设、党建创新等方面均取得了显著成绩，但从国企党建高质量发展的要求来看，还存在系统性不够、辨识度不高、品牌效应不足等问题，这些问题应当在十四五期间着力提升。在文化建设方面，公司在发展过程中积淀了许多优秀的文化，也初步形成了一些文化共识，但缺

乏完整的文化体系，进取型组织的文化特征尚不明显，企业文化在融入人心、引导行为、推动变革等方面的作用尚未有效发挥，重塑文化体系尤为迫切。在队伍建设方面，公司近年来在队伍建设、市场化机制等方面进行了大量探索和实践，也取得了明显成效，但从公司未来发展的要求来看，仍然存在人才队伍的数量不足、质量不高、结构不优、活力不够，部分单位人才管理方式粗放、管理水平参差不齐等问题。因此，建立科学、系统的人才管理体系和机制，打造高效人才供应链是支撑公司战略发展的关键所在。

四是公司“十四五”战略发展的新要求。“十四五”期间，是中国经济进入“双循环”新发展格局的关键时期，也是公司贯彻落实新发展理念，实现新旧动能转换的重要阶段。公司将以供给侧结构性改革为主线，进一步加快产业结构、资产结构、产品结构和市场结构的调整步伐，全力实现转型升级新突破，力争到2025年，实现经营业绩明显改善、新旧动能有效转换、综合竞争实力明显提升，迈出绿色高质量发展步伐。要实现这一目标，就必须以高质量的党建为引领，为推动“十四五”发展规划的实施提供坚强的政治保障和组织保障。

第二节 目标

“十四五”党建规划的总体目标是：打造“云聚众志·创领五新”新型国企党建品牌，全面引领“五新”新国企建设，实现

绿色高质量发展。

“云聚众志•创领五新”党建品牌释义如下：

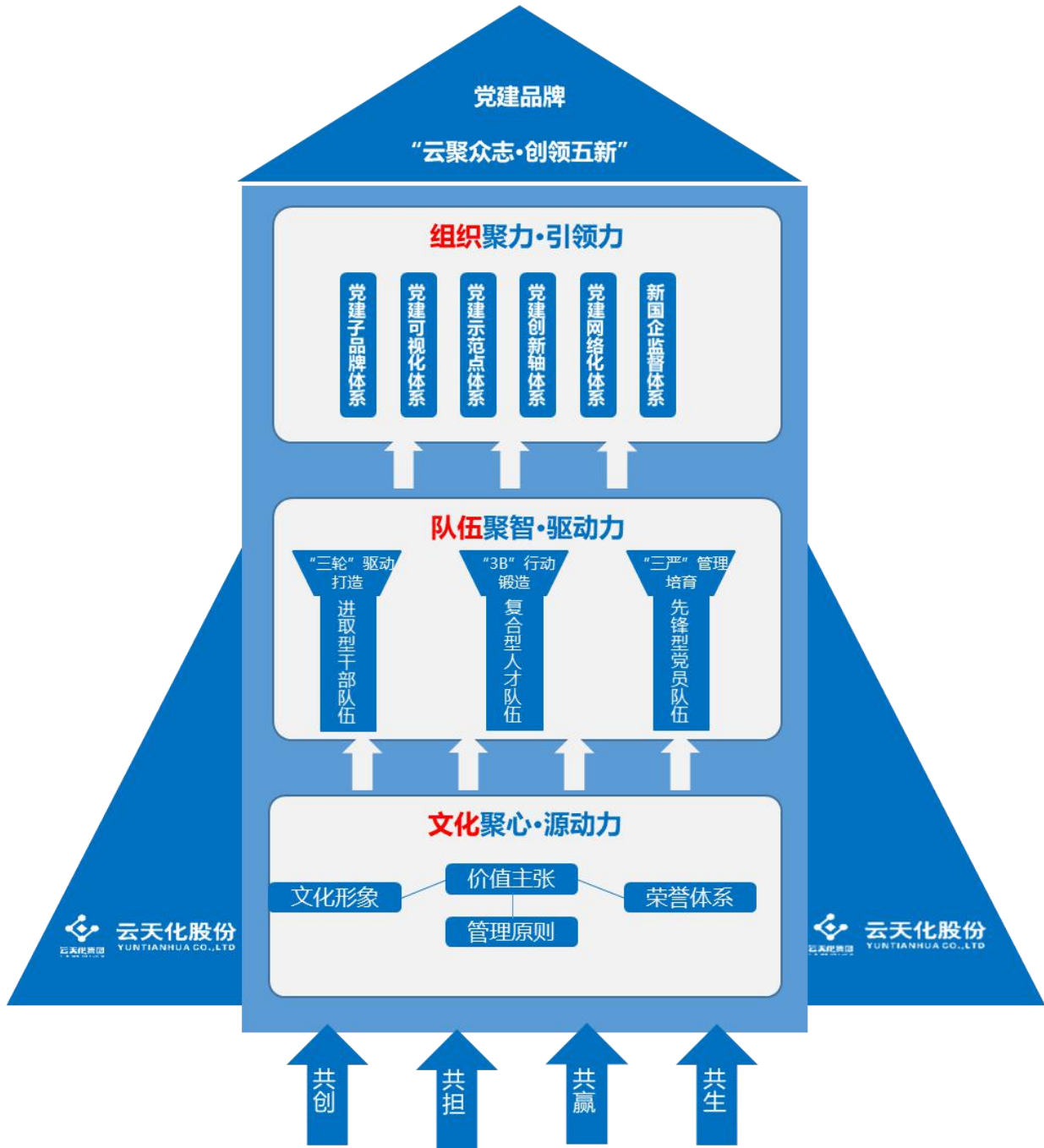
- “云”：云天化股份，同时蕴含志搏云天之意。
- “聚”：汇聚，意指党组织的聚合功能和凝聚作用。
- “众志”：共同愿景和价值观，亦指众人的精神、智慧和力量。
- “创领五新”：发挥党组织的创造力和战斗力，引领“五新”新国企建设，形成“新愿景、新目标、新机制、新文化、新发展”协同互促格局。

综上所述，“云聚众志•创领五新”的基本内涵是：基于共同愿景和价值观，以新型国企党建汇聚全员的精神、智慧和力量，引领公司未来的发展方向，实现“五新”新国企的建设目标。

第三节 总体思路和实施路径

“十四五”党建规划的总体思路是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，紧紧围绕新时代党的建设总要求、新时代党的组织路线以及全国国有企业党的建设工作会议的总体部署，坚持和加强党的全面领导，坚持全面从严治党，深入推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设和制度建设，进一步提高党的建设质量。聚焦集团各项工作部署和公司“十四五”战略规划，充分发挥党委的领导作用，建立“三三三”党建

模式，从组织、队伍、文化三个要素深度切入，实施聚力、聚智、聚心三大行动，汇聚引领力、驱动力、源动力三种力量，打造“云聚众志·创领五新”党建品牌，着力将党建优势转化为企业竞争优势和发展优势，助推公司实现绿色高质量发展。



公司党委将围绕“十四五”党建规划的总体思路，加快构建新型国企党建工作新格局。在政治引领方面，始终把政治建设摆在首位，坚定执行党的政治路线，严格遵守政治纪律和政治规矩，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致。在领导能力方面，认真贯彻习近平总书记关于国有企业的两个“一以贯之”要求，牢牢抓住党的建设的主线，充分发挥党委的领导作用，切实“把方向、管大局、保落实”，把加强党的全面领导嵌入到公司治理体系中，把党的建设与中心工作紧密结合起来，确保公司始终沿着绿色高质量发展的目标迈进。在从严治党方面，切实履行党委的主体责任和纪委的监督责任，不断完善党风廉政建设工作机制，以提升监督执纪专业能力为重点，完善权力运行的制约和监督，把管党治党的阵地前移到纪律防线上来，推动全面从严治党向纵深发展。在建强组织方面，压实党建责任，以提升组织力为重点，突出党组织的政治功能和示范带动作用，抓基础规范建设和抓党建创新提质并重，把基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、团结职工群众、推动深化改革的坚强战斗堡垒，把提高企业效益、增强企业竞争实力、实现国有资产保值增值作为党组织工作的出发点和落脚点。在队伍建设方面，通过抓好“进取型”干部队伍、“复合型”人才队伍和“先锋型”党员队伍的建设，着力打造契合公司改革发展需要

的人才队伍，为建设“五新”新国企提供有力的人才保障。在文化建设方面，坚持以党建引领企业文化建设，在集团的企业文化体系之下，结合公司未来发展的需要，建设具有新型国企特色的企业文化，为“成为世界级的肥料及现代农业、精细化工产品提供商”提供源动力支撑。具体而言，就是将政治引领、领导能力建设、全面从严治党、组织建设、队伍建设和文化建设等方面的内容纳入到“云聚众志·创领五新”党建品牌中，为推动“五新”新国企建设打造“红色引擎”。

一、以组织聚力，提升引领力

习近平总书记强调，要建立健全坚持和加强党的全面领导的组织体系、制度体系、工作机制。新时代党的组织路线指出，要全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以组织体系建设为重点。对于公司而言，在抓好党的组织体系建设的同时，还应当基于当前党建工作的现状和“十四五”期间的党建工作发展预期，统筹规划党建工作体系，将党建制度、工作机制、创新实践、监督执纪、信息化等方面融入到党建工作体系的建设路径中。通过更加严密的组织体系和更加完善的党建工作体系，增强党组织的凝聚力，提升党建的引领力，为公司改革发展把稳方向、管好大局、保障落实。

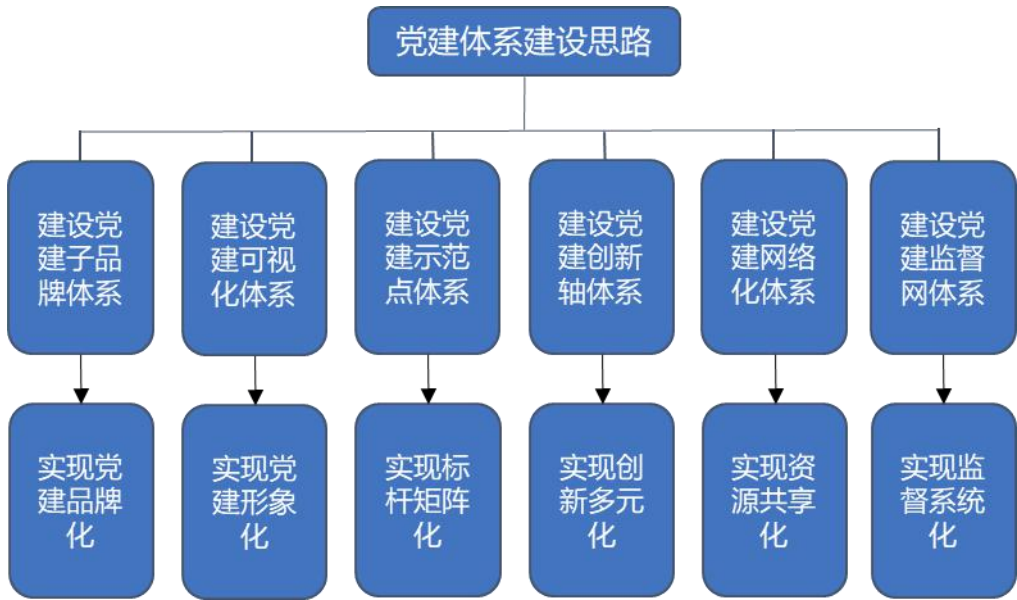
（一）主要目标

积极推进新型国企党建工作创新实践，建设以“党建子品牌

体系、党建可视化体系、党建示范点体系、党建创新轴体系、党建网络化体系和新国企监督体系”六大体系为一体的党建工作新体系。

（二）主要思路

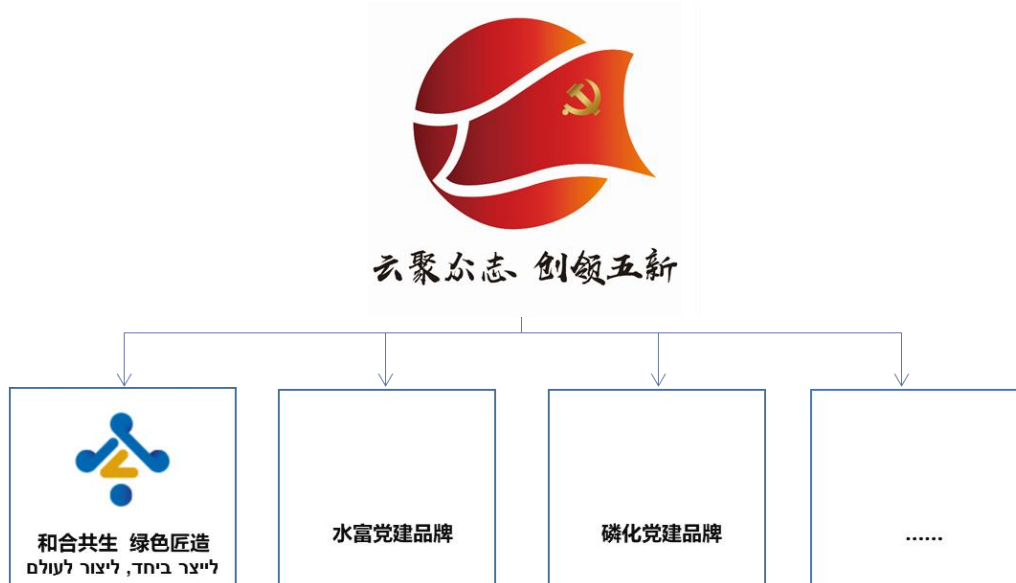
以“六个建设”促进“六个实现”，六线并行构建党建工作体系建设路径。



（三）主要措施

1. 建设党建子品牌体系，实现党建品牌化

推进党建工作逐步从“规范化”向“品牌化”发展。在公司“云聚众志•创领五新”党建品牌的统领下，兼顾共性和个性，加强分子公司党建子品牌建设，每个二级党组织须提出一个党建品牌主张，并形成配套的党建标识、党建主张等内容，最终形成具有云天化股份特色的党建品牌体系。



2. 建设党建可视化体系，实现党建形象化

结合公司党建工作实际，建立从目标、流程、评价到成果一体的党建可视化体系。

党建工作目标可视化。发布党建十四五规划，牵引未来五年党建工作的要点和方向。基于未来五年的党建工作规划和党建工作的新变化，每年年初制定当年的党建工作目标，使党建工作的建设思路、要求和目标清晰可见。

党建工作流程可视化。规范公司党建工作制度，统一党建工作制度名录，统一党建台账。对党建工作流程进行全面梳理，对于重点环节编制工作流程指导手册，指导基层更好开展党建工作，如：干部选拔任用工作手册、职业经理人选聘手册等。最终形成按制度和流程规范开展党建工作的局面。

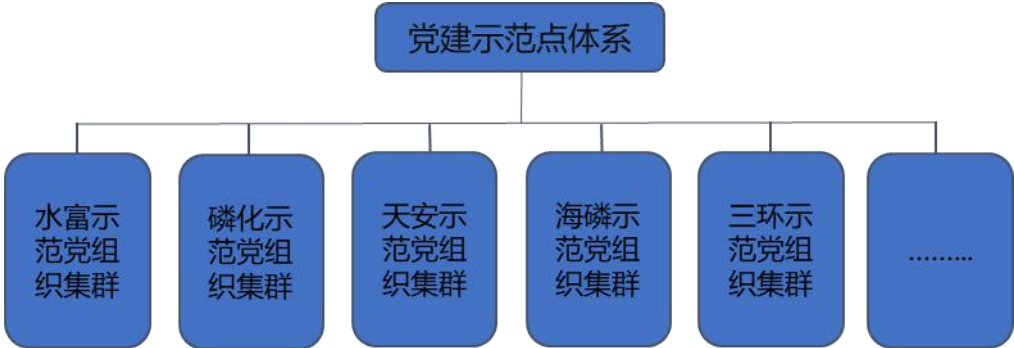
党建工作评价可视化。完善党建工作评价机制，抓住关键点，

设立基础性量化指标、关键性量化指标和否决性量化指标，综合构建科学的评价方法，推动党建工作量化考评。使党建工作评价要素和评价过程清晰明了，操作性更强。

党建工作成果可视化。统筹设置党建展示区，集中展示新型国企党建工作的思路、实施路径和取得的成果。举办“云聚众志·创领五新”党建品牌论坛，搭建云天化股份分享交流党建品牌建设成果的平台，推广优秀的党建成果。通过各种党内活动，丰富党建成果的展示形式。

3. 建设党建示范点体系，实现标杆矩阵化

在现有示范党支部的基础上，发挥好辐射带动作用，扩大示范党支部建设的覆盖面。根据公司星级示范党组织建设总体进度计划，统筹推进，分类实施，在水富云天化、磷化集团、天安化工、海口磷业、三环中化等单位打造示范党组织集群，建立起示范党支部矩阵，达成以点带线、以线促面的工作格局，带动党建全面提升。



序号	星级设定	目标
1	一星示范党组织	所有党支部
2	二星示范党组织	15
3	三星示范党组织	10
4	四星示范党组织	5
5	五星示范党组织	1 个以上

4. 建设党建创新轴体系，实现创新多元化

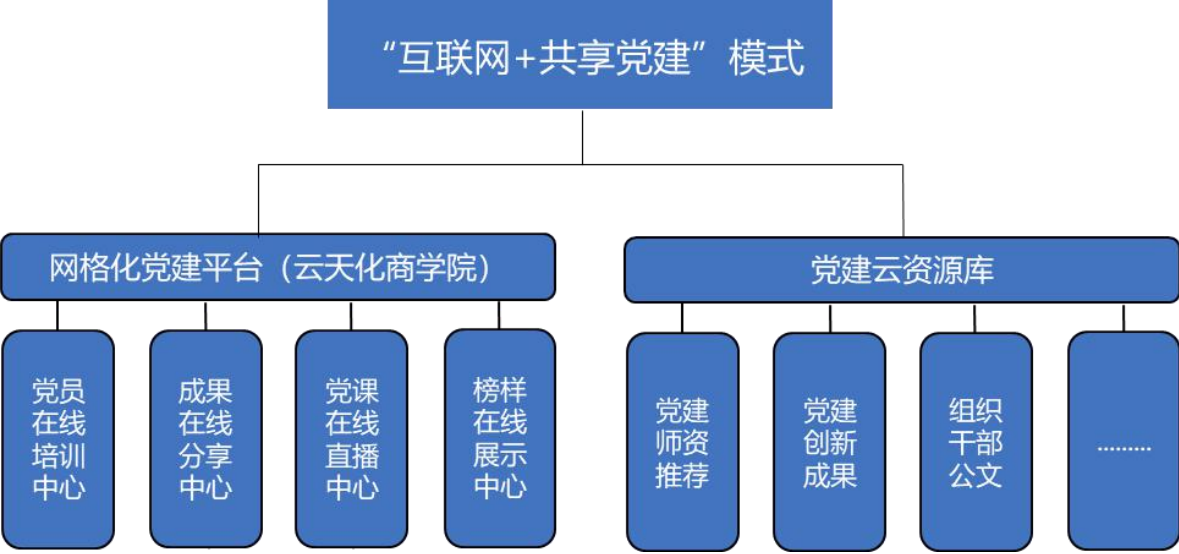
围绕“加强党的领导、巩固党的建设、促进生产经营、推动改革发展”的总体方向，凝聚创新合力，释放创新动能。以公司党委为“创新轴”，每年初确定党建创新要点，带动各级党组织形成党建创新“聚合链”。通过课题研究的形式，推动党建理念、党建机制和党建载体持续创新，实现创新主体和创新内容多元化。

序号	创新成果等级	目标
1	股份层面创新成果	250
2	集团层面创新成果	50
3	省级层面创新成果	10

5. 建设党建网络化体系，实现资源共享化

持续推进党建与互联网融合，打造“互联网+共享党建”模式。在学习方面，依托云天化商学院，建立党员在线培训中心、

成果在线分享中心、党课在线直播中心、榜样在线展示中心，建成网格化党建平台。建立云天化股份党建云资源库，系统梳理云天化股份党建资源，分门别类建立党建工作资源库，实现党建资源共享。



6. 建设新国企监督体系，实现监督系统化

坚决贯彻中央、省委、省国资委党委以及集团党委关于推进全面从严治党的各项决策部署，编制未来五年纪委工作规划，对“十四五”期间的纪委工作进行系统安排。以增强监督执纪专业能力为重点，不断延伸监督触角，把党委全面监督、纪委专责监督、党的工作部门职能监督、生产经营管理部门管理监督、党的基层组织日常监督和党员民主监督有机结合起来，建设系统的监督网络，形成多维度、全方位监督的合力。同时，加强党风廉政建设的理念和方法创新，不断推进全面从严治党向纵深发展，进一步提升党风廉政建设工作价值创造，为公司绿色高质量发展

保驾护航。

二、以队伍聚智，释放驱动力

习近平总书记强调，硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力。一直以来，公司党委坚定不移地贯彻新时代党的组织路线，坚持党管人才，高度重视人才队伍建设工作。今年是股份公司“十三五”规划的收官之年，也是“十四五”规划的谋篇布局之年，从宏观环境和行业趋势来看，“十四五”是公司实现新旧动能转换以及实现转型升级新突破的关键性阶段，公司将紧紧围绕“转方式、调结构”这一主线，大力调整肥料产品结构，发展现代农业产业，推进精细磷化工产业价值链延伸，巩固聚甲醛领先地位，聚焦氟资源，为“成为世界级的肥料及现代农业、精细化工产品提供商”奠定坚实基础。要达成这一目标，就必须进一步建强“干部、人才、党员”三支核心队伍，为推进“十四五”规划的实施和落地提供有力的人才支撑。

（一）“三轮驱动”打造“进取型”干部/经理人队伍

坚持党管干部原则，遵循“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的标准，围绕习近平总书记在企业家座谈会上提出的增强爱国情怀、勇于创新、诚信守法、承担社会责任、拓展国际视野的要求，结合公司实际，加强干部/经理人队伍思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，着力打造一支与公司改革发展需要高度契合的干部/经理人队伍。

1. 主要目标：打造“讲政治、有激情、敢担当、善作为”的“进取型”干部/经理人队伍

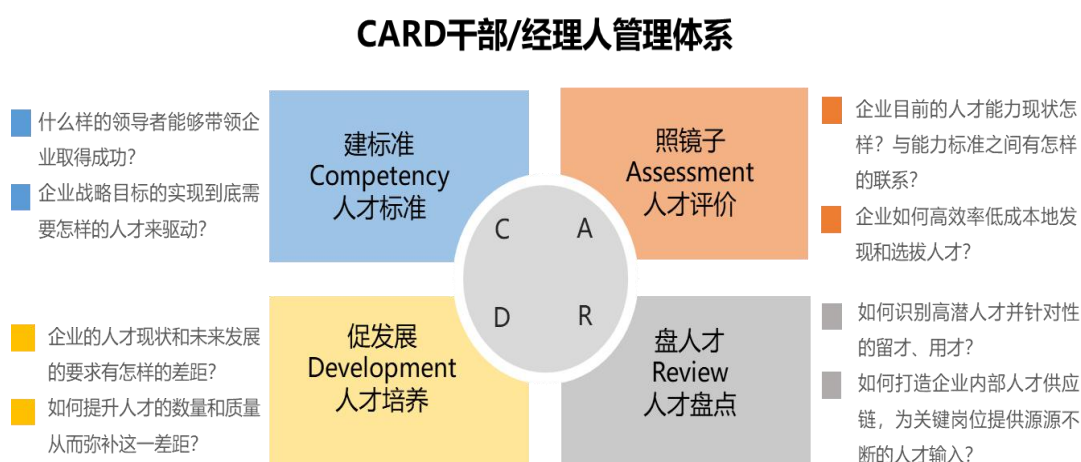
2. 主要思路:

分类分层管理和统筹管理相结合，通过“建好一个体系、完善一个机制、建设一个系统”，打造“讲政治、有激情、敢担当、善作为”的“进取型”干部/经理人队伍。

- **建好一个体系——“CARD 干部/经理人管理体系”**：通过“建标准（C）、照镜子（A）、盘人才（R）、促发展（D）”，形成系统、科学的干部/经理人管理标准、流程和方法。
- **完善一个机制——“市场化管理机制”**：进一步完善“能上能下、能高能低、能进能出”的市场化管理机制，全面激发干部/经理人队伍活力。
- **建设一个系统——“干部/经理人管理系统”**：构建数字化、可视化、智能化的干部/经理人管理平台，帮助公司及下属单位快速提升关键岗位人才管理能力，构建高效的人才管理体系和人才供应链。

3. 主要措施:

（1）建立 CARD 干部/经理人管理体系

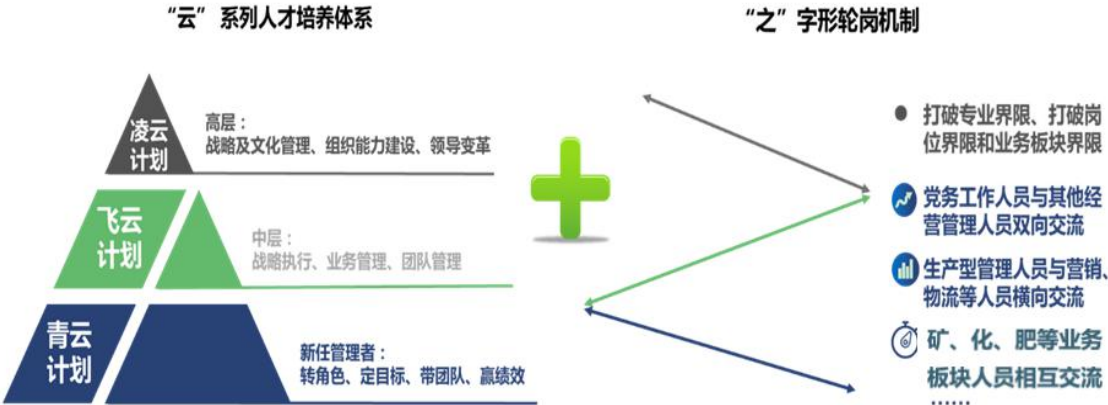


建标准：基于“讲政治、有激情、敢担当、善作为”的“进取型”干部/经理人核心要求，针对不同层级、不同业务板块的要求和特点，建立分层分级的干部/经理人标准和人才“画像”，把抽象的概念和要求行为化、具象化，进一步清晰公司需要什么干部的问题。

照镜子：基于人才标准，借助专业的人才测评工具、方法，建立科学的人才评价体系，有效提升人才评价的信度和效度，打造公司选人用人“镜子”，在规范管理的基础上进一步提升科学管理水平。

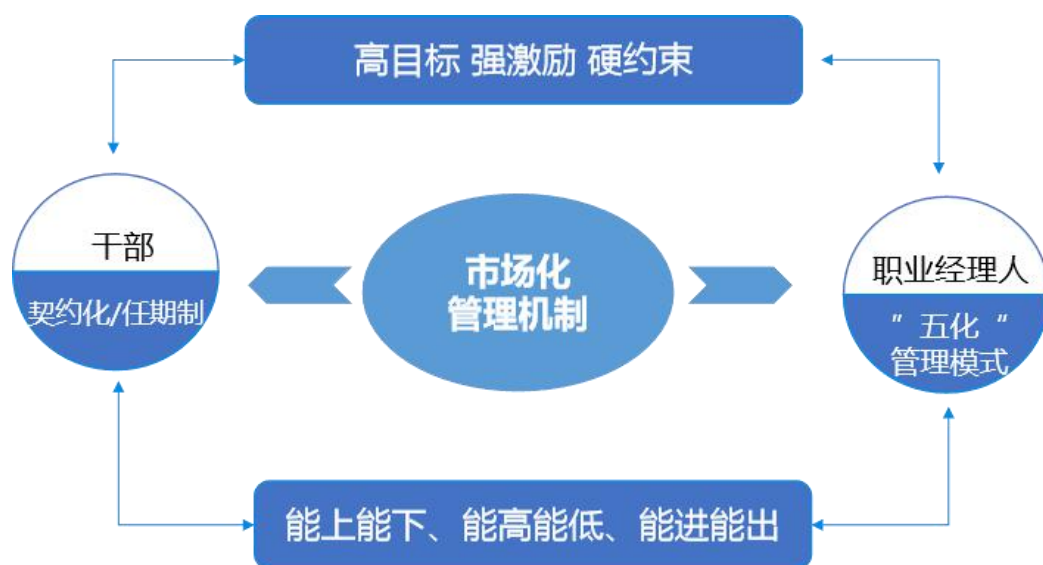
盘人才：建立人才盘点制度，实施关键岗位继任计划，定期对组织和关键岗位人才情况进行梳理评估，系统制定阶段性的人才选拔、任用和培养计划，打造公司内部人才供应链。

促发展：基于公司战略发展需要和干部/经理人成长路径，建立“云”系列培养体系和“之”字型轮岗机制，改变目前“放羊式培养”、人才成长背景单一的现状，加速培养复合型的干部/经理人。力争五年内培养覆盖率达到 100%，轮岗率达到 20%。



（2）完善“三能”市场化管理机制

习近平总书记在 2020 年主持中央政治局第二十一次集体学习时强调，要深化干部制度改革，完善管思想、管工作、管作风、管纪律的从严管理机制，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向。“十四五”期间，公司要对干部全面推行契约化和任期制，严格任期管理和契约化考核，打破“任用终身制”。进一步优化完善职业经理人“市场化选聘、合同化管理、契约化考核、对标化薪酬、制度化退出”的“五化”管理模式，持续提升市场化程度。推行“高目标、强激励、硬约束”的管理模式，全面激发干部/经理人队伍活力。



高目标: 在公司及下属单位全面推行“跟过去比是否增长(改善), 跟目标比是否超越, 跟市场比是否最优”的“三比”机制, 以高绩效标准进行目标管理和结果管理, 培育干部/职业经理人

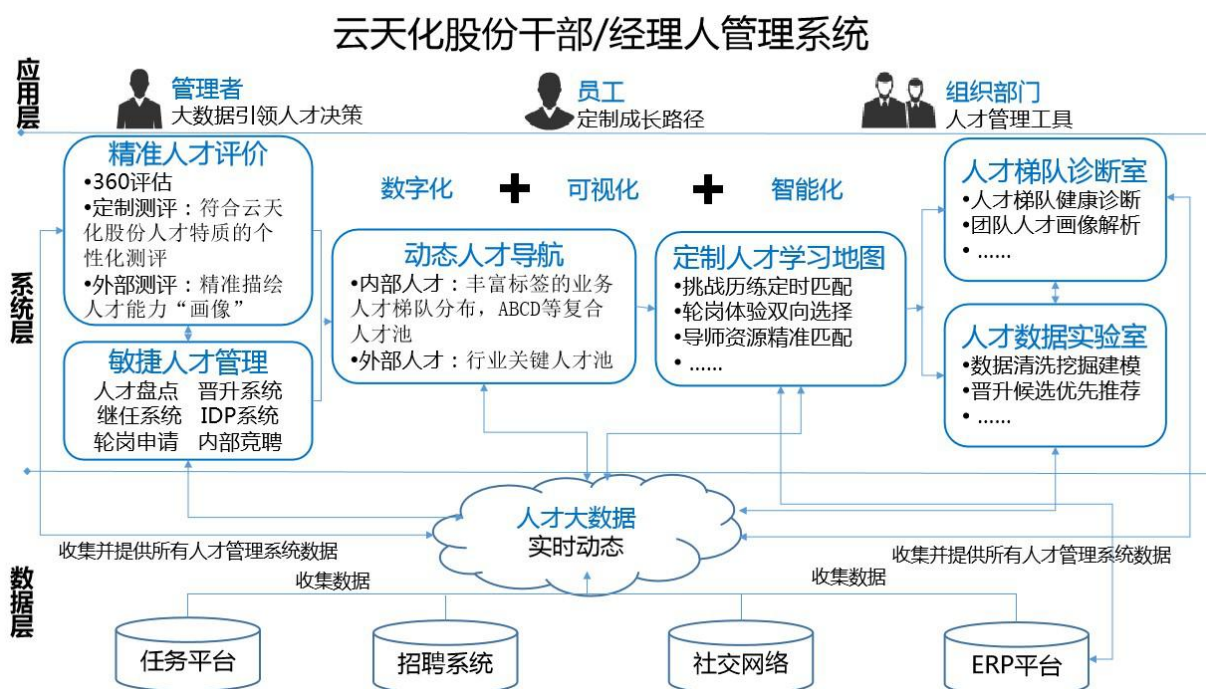
追求卓越的绩效精神，避免陷入安于平庸的危险。

强激励：坚持和完善“短中长期相结合、物质和精神相结合、目标考核和增量考核相结合、正激励和负激励相结合”的激励模式，根据不同业务、不同层级、不同时期、不同性质公司特点，构建策略差异化、方式多元化、管理动态化的激励体系，全面打造“共创、共担、共享”的激励机制。

硬约束：建立并全面推行“业绩+价值观+关键事件考评”的综合考评模式，提升干部/经理人考评的精准度和区分度，拓宽退出渠道，进一步推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向。

（3）建设“数字化、可视化、智能化”的干部/经理人管理系统

当前，公司人才管理效率亟待提升，大量人才数据未被及时收集、整理和深度挖掘利用，人才决策缺乏客观数据支持和预测，缺乏可视化的人才管理平台，管理者无法及时全面了解团队成员能力现状及人才布局。同时，公司处于战略转型的关键节点，多元化人才管理场景对公司在人才管理上的精准、高效、敏捷、智能等方面都提出了更高的要求。



通过该系统实时高效联结包括管理者、员工和组织部门三类用户：为管理者提供人才决策的实时大数据支持，为员工定制个性化职业成长路径，为组织部门提供人才管理解决方案，快速提升各级组织的人才管理能力，实现智慧人才管理。

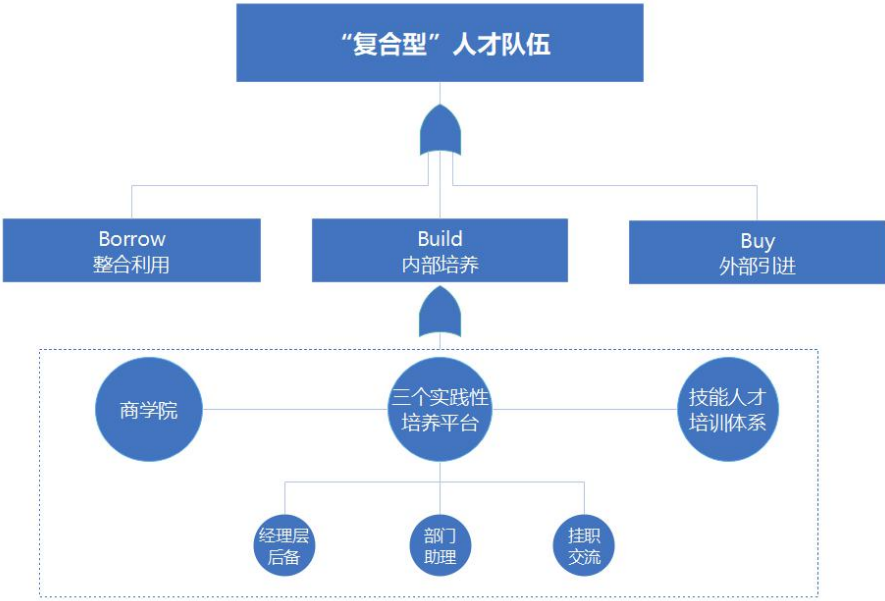
（二）“3B” 人才行动锻造“复合型”人才队伍

习近平总书记强调，要深化人才发展体制机制改革，破除人才引进、培养、使用、评价、流动、激励等方面的体制机制障碍，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，努力聚天下英才而用之。对于企业来说，人才是战略资源，组织要发展，必先发展人才。随着公司产业升级和转型发展，锻造“复合型”的人才队伍显得尤为迫切。

1. 主要目标：打造“创新、专业、高效”的“复合型”人才

队伍。

2. 主要思路：持续实施“3B”人才行动，通过整合利用，外部引进，内部培养三种方式，立足商学院、实践性培养平台、技能人才培养体系，打造“创新、专业、高效”的“复合型”人才队伍。



3. 主要措施：

（1）整合利用人才资源。加强与外部高校、研发机构等合作，按照“不求为我所有，但求为我所用”的理念，整合利用外部资源，加快推进研发创新实验室建设，把组织建到有人才的地方。

（2）实施“猎英计划”多渠道引才。重点针对研发、运营、管理、营销等领域以及新业务板块，市场化引进一批职业经理人和专业化人才，持续优化人才队伍结构。

（3）健全商学院、实践性培养平台、技能人才培养体系。以商学院为平台，持续完善和实施各类人才培养项目，提升员工专业化、职业化水平。持续巩固“经理层后备、部门助理、挂职交流”三个实践性培养平台，畅通青年人才成长“快车道”，打造结构合理、“战位”有序、“补给”高效的“后备军”。构建技能人才培养体系，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，大力开展职业技能培训，加快提升产业工人队伍的专业化职业化水平。通过三个平台体系的有效运作，整体打造“创新、专业、高效”的“复合型”人才队伍。

（三）“三严”管理模式锤炼“先锋型”党员队伍

严格党员队伍管理，认真贯彻落实《2019－2023年全国党员教育培训工作规划》，既要将党性教育转化为广大党员对新思想新理论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，也要将全体党员的思想和行动统一到推进公司生产经营、改革发展的决策部署上来。同时，以党支部的战斗堡垒作用和党小组的前沿阵地作用为牵引，充分发挥党员的先锋模范作用。

1. 主要目标:打造“信念坚定、纪律严明、勇于担当”的“先锋型”党员队伍。

2. 主要思路:建设严思想教育、严制度规范、严素质提升“三

严”管理模式，促使广大党员坚定精神追求，彰显作风形象，锤炼先锋本色，打造信念坚定、纪律严明、勇于担当的“先锋型”党员队伍。

3. 主要措施:

(1) 严思想教育，坚定党员精神追求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，从理想信念教育、典型引导、文化渗透等关键环节入手，以“线上+线下”“典型+示范”“实战+锤炼”等方式，健全党内经常性教育机制，引导广大党员始终坚定共产党人的精神追求，增强党性修养。

(2) 严制度规范，彰显党员作风形象

持续规范完善制度体系，严抓执行落实，使遵章守纪成为党员的思想 and 行动自觉；构建“党员自画像”，将党员先进性指标以“画像”形式实时展现，让先锋模范作用“具体化”，日常管理“精准化”，发挥作用“常态化”。

(3) 严素质提升，锤炼党员先锋本色

坚持理论武装与实战训练相结合，搭建“人才实训基地+党员创新攻关+典型示范带动”技能提升平台和“党员+骨干+重点工作”模式，引导党员在安全生产、创新创效、改革发展、廉洁自律等方面发挥先锋引领和表率作用。

三、以文化聚心，积蓄源动力

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持用党建引领企业文化建设方向，在云天化集团的企业文化之下，围绕公

司第五次党代会关于“新文化”建设的总体部署，全力打造新国企文化，为公司的前进和持续发展注入动力。

（一）主要目标

推动组织文化在稳健型的基础上进一步向进取型转变，全面落实“以奋斗者为本，以价值创造者为本”的理念，建设共创、共担、共赢、共生的新型国企文化。

（二）主要思路

- **提炼与构建——让文化融入人心及组织。**通过对文化的提炼和文化主张的重构，形成以“两本四共”为核心的企业文化内容体系，让文化融入人心，汇聚组织发展源动力。
- **管理与落地——将文化铸成行动与绩效。**实现企业文化在管理层面的落地与实施，打造符合核心价值观的管理制度和员工行为准则，建立价值观和行为考评机制，实现从文化到行为的跨越。
- **诊断与突破——用文化推动变革和成长。**建设企业文化自我革新机制，以新型国企文化推动公司变革，引领发展。

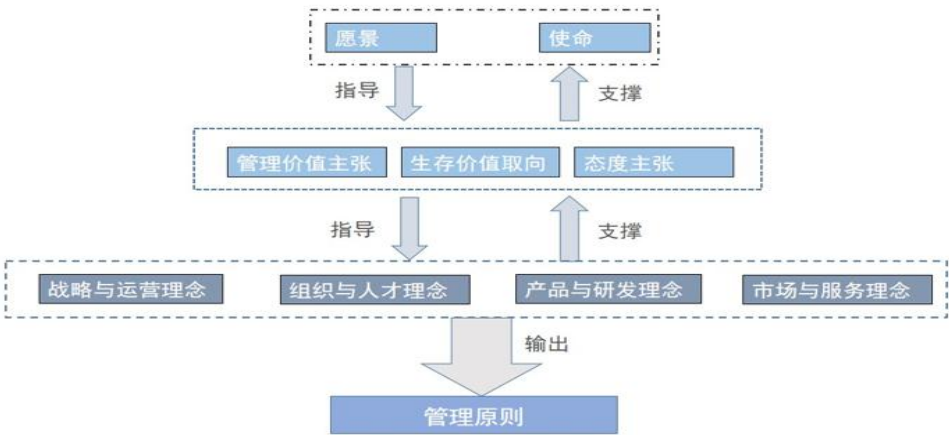
（三）主要措施

1. 提炼与构建

基于公司战略愿景和已有的管理共识，系统提炼和构建企业文化内容体系，形成全体员工共同遵守、共同奉行的价值主张、

基本信念和行为准则，发挥企业文化的管理价值、市场价值和战略支持价值。

云天化股份企业文化内容体系结构图



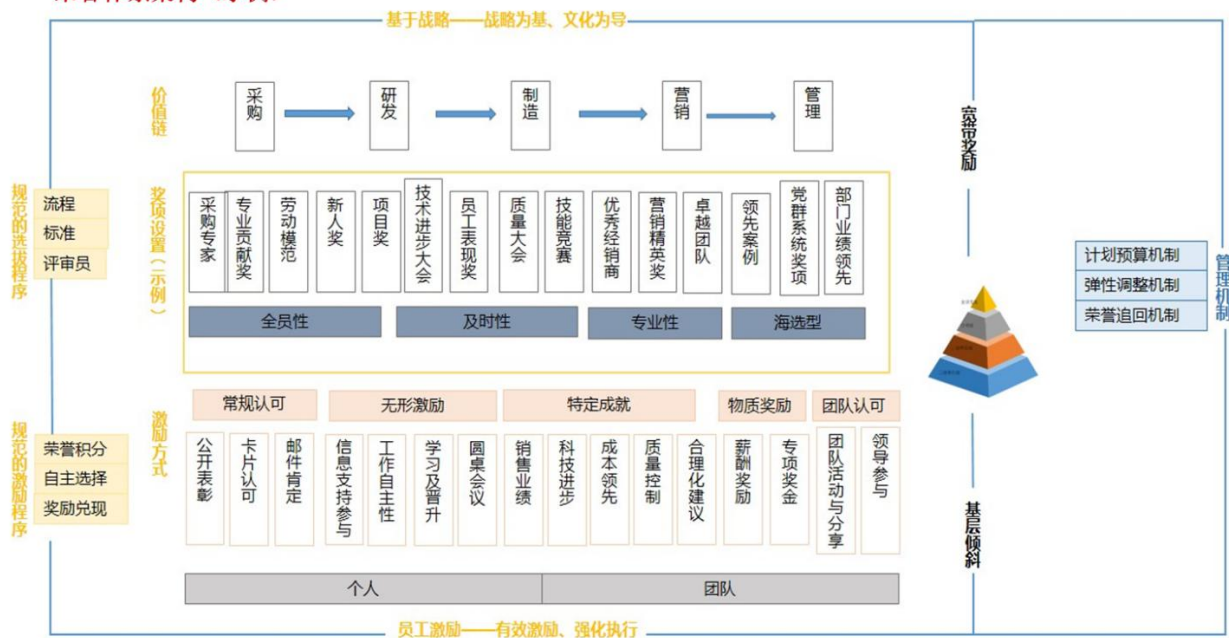
2. 管理与落地

（1）根据管理原则修订和完善公司现行制度，将公司核心价值主张延伸到战略、管理、运营和市场等各个层面，构建与企业文化要求高度融合、双向互动的企业文化制度体系。

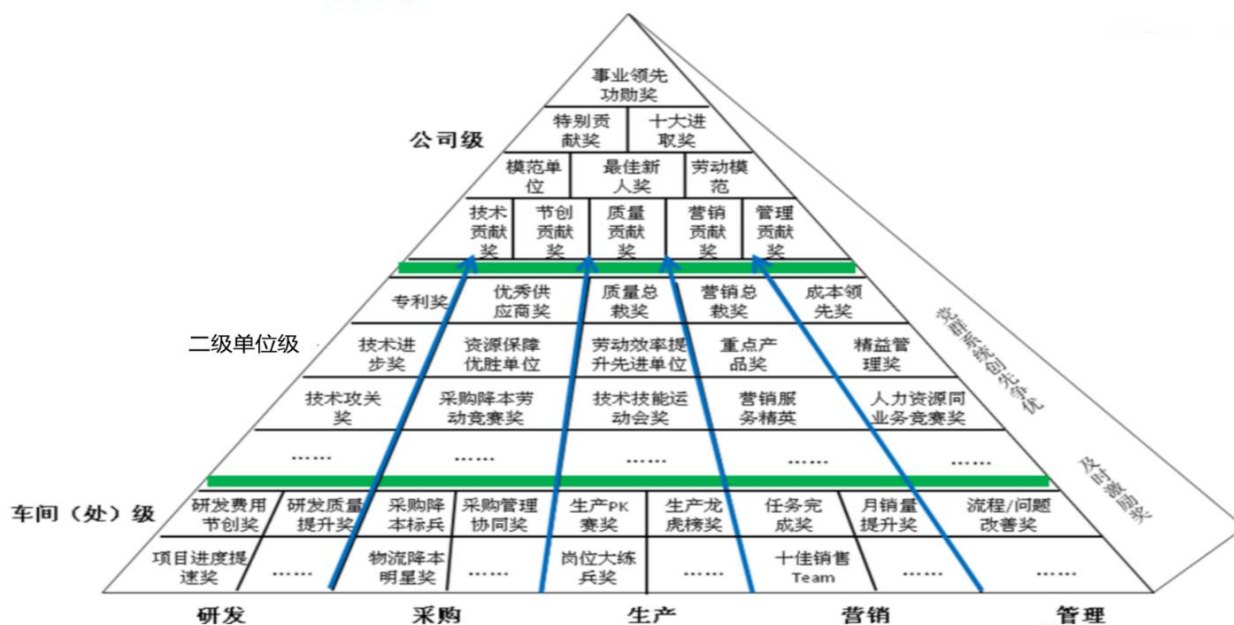
（2）制定符合公司核心价值观要求的员工行为手册，并以此为依据，实施基于公司核心价值观的行为考评机制，促进企业文化落地。

（3）构建基于公司核心价值观的荣誉体系，重点关注价值链的主要环节，建立系统的荣誉地图和管理机制，实现荣誉奖项的科学设置和规范管理，有效发挥荣誉奖项的激励作用，提升战略执行力。

荣誉体系架构（示例）



公司荣誉地图(示例)



(4) 以“云天化股份企业文化节”为载体，结合公司经营管理实际，逐年开展文化主题活动，促进企业文化宣贯和落地。

3. 诊断与突破

建立企业文化评价体系，定期开展企业文化诊断，重点评估企业文化与战略愿景、运营管理等方面的匹配性，形成良好的企业文化自我革新机制，促进企业文化持续优化和完善。

第四节 实施计划

按照组织聚力、队伍聚智、文化聚心三个方面，分年推进各项工作落地实施。进度计划如下图所示：

年度	实施计划
2020 年	1. 股份新型国企党建十四五规划 2. 建设股份党建品牌 3. 股份企业文化建设十四五规划 4. “构建两本四共”企业文化内容体系
2021 年	1. 党建工作目标、流程、成果可视化 2. 建设党建创新轴体系 3. 建立和完善干部/经理人 CARD 体系和“三能”机制 4. 第一届企业文化节 5. 员工行为手册
2022 年	1. 举办党建品牌论坛 2. 分子公司企业文化制度层面落地实施 3. 建立示范党支部矩阵 4. 打造“互联网+共享党建”模式 5. “复合型”人才队伍、“先锋型”党员队伍初见成效

年度	实施计划
2023 年	1. 建成数字化、可视化、智能化的关键人才管理平台 2. 第二届企业文化节 3. 建成股份荣誉体系
2024 年	建成党员在线培训中心 2. 建成企业文化评价和诊断体系
2025 年	1. 建成股份党建云资源库 2. 第三届企业文化节

