



## 西北能化公司 2026 年党的建设重点工作要点

2026 年党建工作的总体要求是：全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻落实党的二十大和二十届历次全会精神，深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想、关于党的自我革命的重要思想、关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述，按照集团公司党委工作安排，以“质效提升年”为主题，坚持以“六度”党建工作法为主线，以打造党建“六大工程”为抓手，不断深化“旗帜领航·点亮西北”党建工作品牌创建，为全面实现 2026 年各项工作目标提供坚强政治保障和组织保障，护航“平安西北、高效西北、幸福西北”行稳致远。

2026 年西北能化公司党建工作的总体思路是“1663”，即：

聚焦一个主题——质效提升年

坚持“六度党建工作法”——政治站位上高度、文化建塑积厚度、三基建设推深度、融入中心加力度、作风建设显强度、关心关爱有温度

推进“六大工程”——领航工程、堡垒工程、先锋工程、优才工程、聚力工程、批判工程

打造“三个西北”——平安西北、高效西北、幸福西北

围绕以上目标任务，深化党建赋能质效提升“六大行动”，具体工作如下：

## 一、深化铸魂领航行动

1. 持续提升政治站位。严格执行“第一议题”制度，深入学习宣传贯彻党的二十届四中全会精神、习近平总书记考察安徽重要讲话精神和对中央企业工作作出的重要指示精神，按照上级部署，开展树立和践行正确政绩观学习教育，做好庆祝中国共产党成立105周年有关工作。加强党的创新理论武装，以构建“学习—研讨—调研—转化”全链条机制为核心，将政治判断力、政治领悟力、政治执行力的提升与公司战略落地、重大问题破解深度绑定。党组织和党员干部要立足“质效提升年”目标，把学习成果转化为研判市场形势、优化经营决策、防控各类风险的实际能力。

2. 持续压实政治责任。落实党建工作责任制，党支部书记严格履行“第一责任人”职责，坚持亲自抓、负总责，支委成员扛起“一岗双责”，党小组长发挥党支部的“前沿哨所”和“神经末梢”作用，主动协同配合，形成“书记带头抓、支委分工抓、小组长具体抓”三级联动的工作格局。始终坚持党建工作与中心工作同谋划、同部署、同推进、同落实、同考核，实现党建与业务深度融合、互促共进，扎实推动基层党建各项任务落地见效。

3. 持续推进形势任务宣讲。落实意识形态工作责任制，扎实开展思想政治工作，完善大统战工作格局，聚焦党的二十届四中全会精神、“十五五”规划及集团公司战略部署，构建“分层分

类、精准滴灌”的宣讲体系。领导班子带头宣讲核心要义，中层干部解读落实路径，基层骨干传递岗位要求，尤其用好岗位解读方式，把公司发展目标、重点任务、激励政策讲清楚、讲透彻，凝聚“人人关心质效、人人推动质效”的思想共识。

4. 持续完善科学决策机制。严格落实党委会议事规则和前置研究事项清单，建立“专业论证-风险评估-合规审查-集体决策”全流程闭环机制。强化党委会、董事会、经理层办公会协同联动，明确决策事项权责边界，健全决策后评估机制，确保每一项决策都符合公司实际、契合发展规律、惠及干部职工。

5. 持续优化党性提升路径。以党员党性意识“十项行动”为核心抓手，构建“多维发力、常态长效”的党性提升体系。深化思想改造，强化实践锤炼，严格规范和管理党员网络言行，加强干部队伍建设，把党性表现融入权力行使、崇德修身、担当作为、服务职工等具体场景。建立党性表现动态评价机制，将评价结果与评优评先、岗位调整直接挂钩，引导党员在知行合一中淬炼过硬党性。

6. 持续推进品牌跨越提升。以党建“三基”为根本抓手，推动党建品牌创建从“表层化”向“深层次”、从“党组织主导”向“全员参与”跨越。突出品牌观念培育，树立“品牌是形象、是资源、是竞争力”的理念，主动将个人成长、岗位履职与品牌创建深度绑定。健全品牌创建责任体系，完善品牌创建流程、评

价标准和激励机制，让党员在技术攻关、降本创效、服务职工中擦亮品牌底色。

## 二、深化融入中心行动

7. 发挥党员带头作用。建立“党员身边无违章”“党员安全监督岗”制度体系，将党员安全责任与集团“无视频不作业”“工人违章干部反省”要求深度结合，明确党员安全监督职责、巡查频次、考核标准。党员安全监督岗要覆盖关键作业点、高风险区域，对发现的违章行为当场制止、跟踪整改，建立监督问责闭环机制，以党员示范引领推动全员安全行为养成。

8. 发挥突击队攻坚作用。建立“党员突击队”“青年突击队”运行机制，聚焦生产瓶颈、技术难题、应急任务，健全突击队组建、任务认领、考核激励机制，明确突击队在重大检修、抢险救灾、技术攻关中的攻坚责任，实行“项目化管理、清单化推进”，对表现突出的集体和个人给予专项奖励，让突击队成为关键时刻拉得出、冲得上、打得赢的先锋力量。

9. 深化“党小组+”机制。落实“党小组+”与车间管理的融合机制，车间主任担任党小组长，推动党小组工作与车间生产管理、安全管控、队伍建设同谋划、同部署、同落实。创新“党小组+技术攻关”“党小组+成本管控”“党小组+班组建设”模式，让党小组成为破解车间管理难题、提升车间运营质效的前沿阵地，实现党建工作与车间管理深度融合、互促共进。

10. 建立党支部书记和支委成员融入中心工作述职制度。制定融入中心工作的述职评价标准，述职内容重点聚焦安全生产、经营效益、降本创效、队伍建设等核心指标完成情况。实行“现场述职+民主测评+实绩核查”相结合的考核方式，述职结果与支部评星定级、书记绩效薪酬直接挂钩，倒逼党支部书记和支委成员主动把党建工作放到中心工作中去谋划、去推进、去落实。

11. 深化“全员控本、过紧日子”意识。树立“全流程成本管控”理念，将控本责任分解到每个岗位、每个环节。建立成本管控责任清单，推行岗位成本核算，鼓励职工围绕节能降耗、物料回收、工艺优化等提出合理化建议，形成人人算成本、事事讲节约、处处能创效的良好氛围。

### **三、深化聚智赋能行动**

12. 实施员工素质攀登工程。出台《员工队伍培养成长意见》，聚焦人才结构优化、技能水平提升、年轻人才储备，构建“选育留用”全链条人才培养体系，举办业务能力提升大讲堂活动，聚焦干部职工能力短板，精准对接不同岗位、不同层级干部职工的能力需求，邀请行业专家、标杆企业管理者解读前沿政策、分享先进经验，选拔公司内部骨干能手讲授实操技巧、管理心得，推动干部职工更新知识结构、提升业务能力。采用线下集中授课、线上视频回放学习模式，设置答疑环节、分组研讨、案例分析等互动场景，增强学习的针对性和实效性。

13. 大力开展职工技术比武活动。建立“季度比武+年度总决赛”的常态化机制，比武内容覆盖操作技能、应急处置等领域，兼顾理论知识与实操能力。扩大比武参与范围，从骨干职工延伸到一线全员，分别设立“新手奖”“进步奖”“能手奖”，以赛促学、以赛促练，打造一支技术精湛的高素质职工队伍。

14. 深化干部考核评价工作。构建业绩、作风、能力三位一体的干部考核体系，突出安全生产、经营效益、创新创效等核心指标权重，建立干部考核档案，考核结果与个人成长直接挂钩。落实干部能上能下机制，对不胜任岗位的及时调整，营造鲜明导向。

15. 优化薪酬分配制度体系。坚持“按劳分配、按绩取酬、多劳多得”原则，完善与岗位价值、工作业绩、贡献大小紧密挂钩的薪酬分配机制，落实集团公司学历收购、技能等级津贴等政策，充分激发全员干事创业的积极性和主动性。

16. 广泛开展“问策于民”活动。组织开展“恳谈会、诸葛会”等活动，建立定期召开、按需召开的恳谈机制。领导班子成员定期深入基层倾听职工心声、了解基层诉求。围绕生产经营中的难点问题、管理提升中的关键环节，召开“诸葛会”集思广益，鼓励职工献计献策。搭建线上微信小程序谏言平台，实时互动交流。设立专项奖励基金，对有效建议给予肯定和激励，定期公示建议采纳情况、推进成效，让每一名职工都能感受到自己的声音

被重视、智慧被尊重。

17. 积极组织对标学习活动。坚持问题导向、目标导向，建立党建工作与生产经营“双对标”机制。党建工作对标集团公司第一方阵与地方党政机关，生产经营对标园区一流企业与行业标杆。通过企地联建、调研学习等方式推动党建与生产经营质效双提升。

#### 四、深化全面创新行动

18. 推进管理流程再造。以效率提升、责任落地为核心目标，对全业务链条管理流程进行系统性梳理优化。聚焦流程堵点、责任盲点，厘清部门间、岗位间权责边界，建立可追溯、可问责的流程管理体系，杜绝推诿扯皮、流程空转。深度融合信息化、智能化平台，推动流程线上化、流转自动化、过程可视化，提升管理流程的规范性、高效性。

19. 建立车间自主管理机制。对标风险自评自控、隐患自查自改、问题自警自纠、标准自述自验要求，赋予车间在物资使用、工艺优化、考核分配等方面的自主管理权。建立车间自主管理评价体系，从安全绩效、生产效率、成本控制、队伍建设等维度进行考核，激发车间内生动力，推动车间向主动管理转变。

20. 全面成立技术创新组织。发挥创新工作室作用，组建跨部门、跨岗位的技术创新攻关小组，吸纳技术骨干、青年人才、一线能手等力量，聚焦生产流程瓶颈、设备运行痛点、安全防控

难点、降本增效关键点，系统梳理形成针对性强、实操性高的安全技术经济课题目录。建立“课题认领-联合攻关-成果验证-推广应用”闭环机制，定期组织技术研讨、现场观摩、经验交流活动，集中力量攻克关键难题。

21. 建立服务创新平台。打破机关与基层、后勤与一线的壁垒，搭建“一站式”服务平台，推行首问负责、限时办结、闭环汇报机制，实现业务全程有人办、有人盯、有反馈。在经管物资、销售采购、人力资源和后勤等领域，牢固树立服务创新意识，自建服务创新平台，提高管控效率。建立机关单位管理服务“负面清单”。明确机关管理服务中“推诿扯皮、效率低下、态度恶劣、履职缺位”等禁止性行为，细化具体情形和问责标准。建立负面清单动态管理和监督举报机制，对违反清单规定的部门和个人，严肃通报批评、考核问责，倒逼机关部门转变作风、提升服务。

## 五、深化文化聚力行动

22. 唱响宣传好声音。深度发挥公司网站和“聚力西北能化”微信公众号两个平台的潜能，开展“最美操作瞬间”“创新金点子展示”“先锋模范故事”等图片征集活动，让镜头聚焦企业发展、聚焦职工、聚焦现场。在集团公司网站、握手皖煤、《皖北煤电报》等媒体平均每周发稿不少于1篇。各党支部发表在公司网站或公众号的稿件平均每周不少于1篇。用好各类宣传载体分批大力宣传先进典型，举办“事迹巡讲”等活动，让先进人物的

精神可感可学。

23. 强化企业文化体系建设。通过宣传栏、微信公众号、班前班后会等载体常态化宣贯集团公司“1+6”企业文化体系，把文化宣贯融入新员工入职培训、干部职工日常教育和能力评价体系，让集团公司文化理念成为干部职工的行为准则和价值追求。强化“四大文化”融合聚力，丰富“舞台文化、家园文化、校园文化、航船文化”实践载体。办好投产十周年庆典、“520”联谊、集体生日会等活动，持续开展送春联、送生日祝福、送清凉、送温暖和金秋助学、帮困慰问等“四送”活动，办好“无违章抽大奖”、增设充电桩、加装防雨棚等实事，用心用情做好信访工作，厚植为民情怀。强化安全文化建塑。以党支部为主体，以车间为核心阵地，推动安全文化从“被动灌输”向“主动认同”转变。融入班前礼仪、操作规范、风险辨识等内容，开展安全故事会、亲情嘱托、特色团建等活动，通过分享亲身安全案例、展示家庭幸福瞬间和安全嘱托等方式，营造人人时时想安全的安全文化氛围。

24. 加强企地共建活动。拓展企地共建领域，深化与地方政府、高校、园区企业的合作，开展党建共建、资源共享、优势互补的共建活动，在人才培养、技术交流、文化惠民、社会责任等方面实现共赢。持续推进统战工作，落实“双树双建”活动要求，围绕“五个一”活动核心任务，切实深化党外知识分子思想政治

引领，充分发挥党外知识分子在企业发展中的优势作用。

## 六、深化作风提升行动

25. “淬炼‘六心’”，提升质效。聚焦立身做人，淬炼忠诚心、感恩心、敬畏心；聚焦干事创业，淬炼事业心、责任心、专注心。通过“爱企三问”大讨论、“珍惜岗位”专题座谈，筑牢忠诚爱企思想根基。通过纪律教育、合规培训，绷紧遵规守纪底线。通过一线工作法、攻坚克难行动，锤炼担当作为硬作风。通过“三无”行动，锻造专业过硬真本领，以“六心”淬炼推动干部职工作风大转变、效能大提升。

26. 深化“自我批判”，落实“八变八为”。严格落实《皖北煤电集团公司党委关于进一步深化“改办优”推进作风建设常态化长效化的意见》文件精神，查摆问题不足，制定整改措施，做好整改成效评估，逐条对照“八变八为”，纠正自身在思想、作风、能力等方面的顽疾。出台作风建设负面清单，明确“躺平”“佛系”“推脱绕”等行为的具体表现和问责标准，对发现的问题建立整改台账、实行销号管理。

27. 加强调查研究。出台关于进一步加强调研工作的意见，树立“没有调查就没有发言权”的理念，明确调研主题、方式、频次和成果转化要求。各级管理人员要聚焦本领域重点问题，定期开展专项调研，形成有数据、有分析、有对策的调研报告。开展“优秀调研成果”评选，将调研成果转化为解决问题、推动工

作的具体举措，杜绝调研“走过场”。

28. 推进巡察整改长效化落实。对照巡察整改清单，定期开展巡察整改“回头看”，重点核查问题是否反弹、措施是否长效、成果是否巩固。将整改要求嵌入日常管理，把巡察反馈的共性问题、深层问题与制度修订、流程优化、风险防控深度结合，更新完善相关制度机制。

29. 开展“合规管理”专项教育。围绕法律法规、制度机制、业务流程，通过案例分析、合规测试、情景模拟等形式，针对各领域合规管理特点、难点，开展全方位、多层次的合规管理培训，提升全员合规意识和合规能力。

30. 开展廉洁从业常态化教育。构建“学习、宣传、警示”三位一体的常态化教育体系，推动廉洁理念入脑入心。常态化开展党规党纪学习，巩固拓展深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果。各党支部每季度集中学习不少于1次，让党纪党规学习融入日常、抓在经常。突出“关键少数”和重点对象，强化管理人员纪律教育，针对新提拔干部、年轻干部、关键岗位人员开展靶向性专题纪律教育，将纪律教育贯穿干部成长全周期。持续开展党风廉政教育月活动，丰富活动形式，保证实际效果。排定廉政党课讲授计划，实现多领域、全时段覆盖，杜绝扎堆式、应付式授课，持续营造崇廉尚洁的浓厚氛围。