

## 附件 1

# 青年人才培养“百人计划”实施方案

为深入实施人才强企战略，进一步加大专业化、复合型、创新性人才培养力度，加快青年人才成长，构筑良好的人才发展梯队，不断优化人才队伍结构，持续提升核心竞争力，公司决定启动实施青年人才培养“百人计划”。制定实施方案如下：

## 一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以公司“十四五”战略发展定位、业务规划布局为基本依据，结合现有人才队伍状况，按照按需定制、分类培养、精准滴灌、优胜劣汰、动态调整的总体原则，加强战略谋划、创新思路理念，拿出务实举措，把握人才成长规律，优化成长发展路径，完善培训、培养、选拔、使用措施体系，提高培养质量和效益，加速推动新质战斗力孵化和生成，使他们在“十四五”期内成长为推动公司转型、升级和高质量发展的中坚力量，为打造全国一流的综合型文化产业集团提供有力支撑。

## 二、培养计划

根据公司整体业态布局，按照突出主业、突出创新、转型优先、紧缺优先的原则，面向编辑出版、生产营销、经济管理、综合管理等领域遴选培养 100 名左右德才兼备、专业

功底扎实、创新思维活跃、成长空间大的青年人才。

（一）编辑出版类：主要从事图书、报刊、新媒体、美术等出版物的编辑出版工作。

（二）生产营销类：主要从事生产制作、营销发行、技术支持等工作。

（三）经济管理类：主要从事财务审计、投资金融、资产开发、项目运营、文化创意等工作。

（四）综合管理类：主要从事党务、行政、人事等综合管理以及法律事务等工作。

### 三、申报条件

在集团、股份公司系统工作满一年的在岗正式员工，同时应具备以下基本条件：

1. 坚持正确政治方向，拥护党的理论和路线方针政策，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

2. 严格遵守党的政治纪律和政治规矩，认真落实公司党委的决策和工作部署。

3. 爱岗敬业、潜心工作，勇于开拓创新，志愿在相关类别业务领域深耕发展。

4. 年龄一般在 35 周岁以下（1986 年 1 月 1 日后出生，少数急需紧缺人才可放宽至 40 周岁），身体条件、健康状况适应工作要求。

5. 一般应具有全日制大学本科及以上学历，在相关领域有 3 年及以上工作经验（少数急需紧缺人才可放宽至具有相

关专业知识背景)。

6. 已进入集团、股份公司中层管理岗位(含子分公司领导班子)的,不纳入申报。

#### 四、产生程序

“百人计划”人选采取个人申报与组织推荐相结合的方式,经资格审查、专业评审、党委研究决定产生,按如下程序进行:

##### (一) 申报推荐

公司员工对照申报条件,结合个人职业生涯规划,按人事隶属关系向所在单位提出申报。申报时应提供相关资质证明、近3年工作业绩材料以及能证明本人专业能力、水平的论著、成果等佐证材料。

各单位、基层党组织、工青妇群团组织、民主党派等也可根据实际情况,向推荐人选所在单位提出推荐意见。

##### (二) 资格审查

各单位组织人事部门负责本单位申报人选的资格审查,并将符合条件的人员提交本单位党组织集体研究,确定推荐人选并对推荐人选分类排序。必要时,可在集体研究前安排专业评审。

集团、股份公司党委组织部负责对各单位推荐人选进行资格复审。

##### (三) 专业评审

集团、股份公司分类组建专业评审组负责相关类别人才

的专业评审工作。

各专业评审组分别制定具体的评审方案并组织实施，以申报人的专业背景、工作经历和近3年取得的主要业绩、成果和贡献为主要依据，对申报人进行评议和排序，并按不超过本类别目标人数120%提出建议人选名单。

#### （四）党委决定

集团、股份公司党委根据各专业评审组提出的建议人选及考察情况，集体讨论研究确定入选人员，经公示后印发“百人计划”入选通知。

### 五、培养措施

坚持以政治建设为统领，以能力建设为基础，以作风建设为先导，以制度建设为保证，重点加强“百人计划”培养对象的思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，持续提升其政治素养、理论水平、专业能力和实践本领，并努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创新创造”的良好舆论环境和氛围，促使优秀人才脱颖而出。

（一）坚持政治引领。始终坚持将政治建设放在首位，采取集中培训、专题研讨、座谈交流、岗位践行等多种形式，组织培养对象深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。集团、股份公司党委在部署落实有关学习计划、方案时将“百人计划”培养对象纳入统一考虑。

（二）加强专业培训。针对“百人计划”培养对象，根

据各类人才的岗位系统、任职层级、职业发展方向等特点，采取岗位培训、知识更新、专项培训、外出深造、兼职锻炼等各具特色的培养开发方式，围绕专业技术人才岗位基础、专业资质、专业拓展、应用研修等内容不断优化提升知识结构。原则上公司及所在单位安排每名培养对象每年参加专项培训时长不少于 40 小时，外出学习交流不少于 2 次，相关费用可由公司在人才成长专项基金中统一列支。

（三）强化实践锻炼。注重岗位锻炼和实践磨练，结合培养对象成长履历，通过交流任职、挂职锻炼、加强关键岗位历练等方式，不断提升其专业技能和组织协调、服务基层、解决问题、攻坚克难的能力。有意识地在重大项目、重点课题、重要岗位上使用、培养、锻炼，让培养对象更多地参与项目决策、承担重大课题，提高自主创新能力。对成长成熟的培养对象及时使用，建立成长晋升“快车道”。

（四）加大激励保障。对做出突出贡献、解决生产经营难题、取得各类成果、获得各类荣誉表彰的优秀人才，给予一次性奖励和相应的荣誉。注重情感激励，关心关爱青年人才成长，传递企业对人才的关心关怀，体现对人才的尊重和信任。坚持事业留人，对“百人计划”培养对象申报的创新、转型项目等予以重点扶持。加大资金保障，在公司人才成长专项基金中单列预算，用于对培养对象参加学习活动、购买学习书籍、参加职称考试、发表学术论文等的费用予以补助。

（五）实施动态管理。健全人才成长信息档案，优化以

岗位胜任为基础，以工作实绩为导向的人才评价机制。每年度对培养对象学习、成长、使用情况进行专项考核评价，及时改进培养措施。对列入培养计划人员实行动态、滚动管理，对新发现的人才及时纳入培养计划，实现边培养、边使用、边淘汰、边补充。

## 六、组织领导

（一）为了加强对“百人计划”实施工作的领导，确保各项目标和对策措施的全面实现和有效落实，成立集团、股份公司“百人计划”实施工作领导小组。领导小组由党委书记、董事长任组长，其他领导班子成员任小组成员，对“百人计划”实施工作进行统筹协调和宏观指导，对重大事项进行决策。领导小组下设工作小组，由人事分管领导任组长，党委组织部部长任副组长，集团、股份公司各二级单位主要负责人、总部各部门负责人为成员，具体负责计划的推进落实。

（二）“百人计划”的有效实施，需要各方面的积极配合，需要广大员工的理解和支持，需要营造良好的实施氛围。各单位要高度重视、精心组织，按照优中选优和公平公正公开的原则，进行广泛宣传、积极动员，认真做好推荐人选的审核把关工作，确保人选质量，同时要加强舆论宣传和正向引导，确保“百人计划”落到实处、取得实效。