影响党风廉政建设民调结果的因素与对策

■ 刘娜姗

党风廉政建设在提升党员干部自身修养及行为规范方面发挥着重要作用,是筑牢党群关系、维护社会公平正义的重要基石。其中,党风廉政建设民调是该部分工作中最为重要的内容之一。通过开展调查,能够更准确地了解群众需求,进而调整党风廉政建设措施,促使党风廉政建设工作更加贴合群众期待。而在实际的民调过程中,存在会影响民调结果准确性的部分因素,需对因素进行分析并制定相应对策。

一、影响党风廉政建设民调结果的因素

1.部分居民参与积极性不高

在进行党风廉政建设民调过程中,部分居民未充分认识到民调工作的重要性,导致其参与的积极性不高,甚至存在不愿参与的情况,部分居民在日常生活中对党风廉政建设的接触和了解较少,未能认识到该工作与自身生活的关联,甚至认为其与自己无关,甚至存在随意填写问卷的情况,影响了调查的准确性和民调的效果。

2.调查方式有待完善

结合当前党风廉政建设民调工作开展的情况可以发现,其主要采用问卷调查、电话访谈、网络调查三种方式进行。但结合实际来看,这些方式仍需进一步完善。首先,问卷调查虽能在一定程度上保障调查范围的覆盖率,但存在回收不及时或填写不认真的问题,直接影响民调结果的准确性。其次,电话访谈因内容较多,可能干扰居民的正常生活和工作,导致访谈中途中断,不利于保障民调的完整性,同样会影响调查准确性。最后,网络调查虽能突破时间和空间的限制,但也面临居民参与度低或随意填写的情况,进而影响民调结果的准确性。

3.问卷内容有待细化

在进行党风廉政建设民调的过程中,不同形式的问卷虽能直观反映居民对党风廉政建设工作的意见和看法,但在对问卷内容进行设计的过程中,需要结合待调查范围内居民的生活情况、工作情况等进行科学设计,确保所设计的问题可以更加贴合当地居民的日常生活情况,从而促使居民在填写问卷的过程中可以更加直观地体会党风廉政建设工作与日常生活的关联。但结合实际可以发现,在开展党风廉政建设民调的过程中,所采用的问卷的内容较为单一,出现问题不全面、表述不清晰等情况,均会直接影响到民调结果。

4.数据分析准确率有待提升

在对各方面民调结果进行整理与分析的过程中,需要确保相关人员能够准确运用统计学软件进行数据清洗、交叉分析和趋势研判,从而更加直观地反映民调结果背后的深层问题。但结合实际可以发现,部分负责民调结果数据处理的工作人员,由于缺乏系统的统计分析培训,对于统计学软件的运用能力存在一定欠缺,可能出现数据分类错误、权重设置不合理等问题,这会在一定程度上影响到民调结果数据分析的准确性,难以精准提炼群众的核心诉求。

二、增强党风廉政建设民调结果准确性的措施

1.做好民调前相关宣传工作

在进行党风廉政建设民调前,相关部门需要做好对应宣传工作,通过线上线下多渠道联动,认真向调查范围内居民宣传该方面调查工作的重要性。例如,利用社区公告栏、村广播、微信公众号等平台,结合具体案例讲解民调结果如何推动问题解决,促使居民可以正确认识到党风廉政建设与居民日常生活间存在的关联,从而提升居民对该方面民调工作的重视程度,引导居民主动、认真地参与到民调工作中。同时,基层单位同样需要做好相关宣传工作,组织党员干部深入社区、村落等基层组织,通过面对面讲解打消居民顾虑,确保每位居民都知晓、了解民调工作的意义。

2.对民调方式进行完善

开展民调时,需结合调查范围内居民的生活、工作特点,科学规划民调方式。针对不同年龄段、生活习惯、职业群体制定有针对性的方案,保障民调结果的准确性。对于退休人员或村民等群体,以问卷调查为主,调查人员需做好指导,要求其结合实际情况填写,不得进行主观引导;对于不方便填写的居民,可由调查人员代为填写。同时,调查前需提前统计调查范围内的人口数量,明确调查基数和居民的职业构成等,确保民调结果能全面反映该群体的意见和建议。对于私企员工、校内教师及其他基层单位人员等,可采用网络调查方式,相关单位需做好动员,指导人员积极完成问卷,并严格按照实际情况填写,保障问卷的真实性和有效性。

3.对问卷内容进行细化

设计党风廉政建设民调问卷时,需组建由熟悉当地情况的基层干部、专业调研人员组成的团队,结合当地居民的实际生活场景和关注焦点,确保内容贴合其日常生活间存在的关联,从而提升居民对该方面民调工作的重视程度,引导居民主动、认真地参与到民调工作中。同时,基层单位同样需要做好相关宣传工作,组织党员干部深入社区、村落等基层组织,通过面对面讲解打消居民顾虑,确保每位居民都知晓、了解民调工作的意义。

4.提升民调结果数据分析人员的专业能力

在对党风廉政建设民调数据进行分析前,需要针对相关工作人员开展系统的专业技能培训,内容涵盖统计学基础、常用分析软件操作及民调数据解读技巧等,邀请专业人员进行案例教学,确保其能够准确运用各方面统计学软件对民调数据进行深度分析,不仅呈现表面数据,更能挖掘不同群体意见的差异和潜在规律,从而更加直观地反映居民对于党风廉政建设工作的意见和看法,同时避免因数据分析不准确对后续党风廉政建设工作方案的制定和推进造成影响。

总之,党风廉政建设工作对于提升党员干部的专业素质能力至关重要,是党长期执政的重要保障。为确保党风廉政建设工作可以更加稳定且高效开展,为给居民提供更优质的服务,需要定期针对党风廉政建设工作开展民调,全面、客观地了解居民的意见和看法。但在进行该方面调查工作中,存在较多的因素会直接影响到党风廉政建设民调结果的准确性。因此,需要结合实际情况制定针对性改进措施,从宣传、方式、内容、分析等多环节发力,保障民调结果的准确性,使党风廉政建设工作更加符合居民的实际需求,不断提升工作效率和群众满意度。

(作者单位:三峡大学法学与公共管理学院)

新时期煤矿青年干部培养的探索与思考

■ 武天源

当前,煤矿面临转型升级。通过分析青年干部培养面临的新要求与新挑战,从政治素养锻造、专业能力培育、实践平台搭建、管理模式创新四个维度,提出适应煤矿特殊性的青年干部培养路径,为打造既懂安全生产又善现代管理的复合型干部队伍提供理论参考与实践框架。

一、煤矿青年干部培养的时代要求与现实挑战

(一)行业转型对干部素质的新要求

煤矿智能化建设与绿色矿山发展要求青年干部突破传统生产管理思维,既要掌握地质构造分析、瓦斯防治等专业技术,又须具备智能化系统运维、新能源项目规划等新知识。安全管理的复杂性更要求青年干部兼具风险预判能力与应急处置智慧。当前,部分青年干部存在“三重短板”:并下实践经验不足影响决策科学性;跨部门协调能力弱制约系统优化;创新思维欠缺阻碍技术应用落地。这要求培养工作必须紧扣安全生产实际需求,避免理论培训与实践脱节。

(二)青年干部成长环境的特殊性

煤矿作业环境的艰苦性与安全压力的持续性,对青年干部的身心韧性提出更高要求。并下封闭空间管理考验沟通艺术,多工种协同需要权威塑造、突发状况处置检验心理素质。部分“85后”“90后”干部存在“三个不适应”:从院校到并下的角色转换不适应;从技术岗到管理岗的思维转变不适应;从个体贡献到团队引领的责任升级不适应。培养工作需关注这些转型痛点,强化实践磨砺与心理建设。

二、新时期煤矿青年干部培养的核心路径

(一)筑牢政治素养与职业精神根基

将党性教育融入日常管理,党组织要通过“三会一课”开展安全责任主题研讨,引导青年干部深刻理解“生命至上”理念的政治内涵。职业精神培育注重煤矿优良传统传承,组织老矿长讲述攻坚故事,在并下一线设立“党员责任示范区”,让干部在预板支护、通风系统改造等具体任务中体悟奉献担当。要重点开展“三个任智能化工作面试点负责人、独立承担新设备应用推广任务。开探“青年攻坚项目”,针对并下无人巡检系统应用、充填开采工艺改良等难点,采用“揭榜挂帅”机制激发创新潜能。

(四)优化管理机制

1.建立动态考核评价机制

改变“唯产量论”的单一考核,构建“安全权重+创新贡献+团队建设”三维指标。安全绩效重点考核隐患整改率、规程执行符合度;创新贡献评估技术改进建议采纳数、工艺优化成效;团队建设关注青年技工培养数量、班组协作满意度。同时,实施季度“履职画像”,通过上级点评、同级互评、职工评议进行多维度评估。

2.完善激励保障与容错机制

职业发展设计双通道:管理序列设立助理区长、值班矿长等阶梯岗位,技术序列设置首席工程师、技能专家等职级。物质激励向并下倾斜,提高跟班补贴与风险津贴。精神激励创新形式,设立“青年先锋助章”,在矿区广场展示先进事迹。容错机制明确“三个区分”:区分政治锻造、能力培育、实践磨砺、机制创新有机结合,才能锻造出既扎根并下现场又引领转型变革的中坚力量。当青年干部在千米巷道中坚守初心,于智能工作面能显担当,煤矿高质量发展的新火必将代代相传。

(作者单位:淮河能源控股集团朱集东煤矿党委组织部)

协同治理视角下城市社区经济高质量发展研究

■ 徐碧瑜

在新型城镇化与治理现代化协同推进背景下,城市社区经济面临动能并续与价值重构的双重挑战。本文基于浙江海宁西山社区与四川成都兴安街道的实证研究,构建“多元共治(Governance)-要素耦合(Elements Coupling)-服务生态(Service Ecosystem)-价值共生(Value Symbiosis)”的GESV理论模型,揭示社区经济高质量发展的协同机制。

当前,城市社区经济存在两大核心矛盾:一是治理逻辑冲突:政府过度介入经营性领域(如商业空间运营),挤压市场主体创新空间;公共服务责任转嫁(如老龄助餐),导致社区企业公益性负担过重。二是发展模式失衡:资本驱动下业态同质化率高,引发文化认同危机,并且技术赋能未能转化为经济效能,数字平台使用率低。这些矛盾凸显传统“政府—市场”二元框架的局限性,亟待构建多元主体协同治理新范式。

城市社区经济的根本特征在于其内在的协同性,这种协同性体现在三个向度:主体协同(政府—市场—社会的权责配置)、要素协同(空间—资本—数据—人力的整合效能)、价值协同(经济收益与社会效益的共生关系)。GESV模型的理论根基植根于复杂系统科学与社会治理理论的双重脉络。以兴安街道与西山社区为例,二者在实践中的差异化探索印证了GESV框架的科学性与适用性。通过治理体系优化、要素网络重构、服务生态升级与价值共生深化,破解社区经济碎片化、低效化与不可持续等结构性矛盾,推动其从“规模扩张”向“质量跃迁”转型。

多元共治:从“碎片化”到“嵌套式”

治理效能的提升需突破传统科层制桎梏,构建“政府引导—市场驱动—社会参与”的嵌套式治理体系,实现多元主体权责动态适配。政府部门需摒弃“社区经济即小微商业”的片面认知,将其视为基层治理现代化与共同富裕协同推进的战略抓手。建立“市级统筹—区级协调—街道落地—社区执行”的四级联动机制,明确各层级职能边界。

要素耦合:从“离散配置”到“动态链接”

要素的高效整合是社区经济高质量发展的核心动能,需通过技术赋能与制度设计实现“人、财、物、数据”的跨域流动与价值增值。针对老旧社区空间闲置与功能单一问题,实施“微更新+场景叠加”策略。建设城市级社区经济数字中台,打通政务数据(人口结构、空间信息)、商业数据(消费行为)与公共数据(服务需求)的流通壁垒,构建“需求感知—资源调度—服务交付”的智能链路。

服务生态:从“标准化供给”到“敏捷化响应”

服务生态的重构需以居民需求为导向,构建“基础保障—特色供给—应急响应”三级体系,实现从“政府配餐”到“居民点单”的范式转变,构建需求响应型服务链。具体而言,可推广西山社区“红黄绿三色管理”经验,运用大数据绘制居民需求热力图,实现服务供给从“大水漫灌”向“精准滴灌”转型;可推动社态融合创新,促进“空间+服务+技术”多维融合和“15分钟生活圈”升级,建设“数字孪生社区”。

价值共生:从零和博弈到“正和循环”

价值共生系统的构建需突破经济价值单向流动局限,实现经济收益、社会效益与文化认同的互嵌共生。具体而言,可要求社区经济主体将不低于15%的利润注入“社区反哺基金”,用于公共设施维护与弱势群体帮扶;可构建文化价值转化链,设立“社区文化IP孵化中心”,推动在地文化资源向经济价值转化。

城市社区经济治理体系的有效运行取决于社区内部利益结构的动态平衡与价值共创机制的持续迭代。未来研究可进一步聚焦数字技术赋能社区经济治理的具体路径与伦理风险,以及城市社区经济的发展是一项复杂工程,要坚持GESV的系统观念,以促进其持续、健康发展。

(该文入选:2025年度金华市社科联课题)

(作者单位:中共浙江永康市委党校)

新媒体环境下思政教育模式转型与优化研究

■ 王慧

随着新媒体技术的快速演进,其以即时性、交互性、碎片化等特征对信息传播结构进行了根本性重塑,与此同时,医院思想政治教育工作亦受到了广泛而深远的影响。以往那种主要依靠会议宣传讲解、文件集中学习的单向灌输式思政教育方式,已经无法很好地契合医务人员因工作繁忙形成的碎片化阅读特性,也难以满足他们在价值追求方面日益凸显的个性化、多样化需求。基于这一实际情况,系统探寻新媒体环境下医院思政教育模式转型的核心价值,深入研究其转型与优化路径,无论从丰富思政教育理论体系的理论层面,还是从提升医院思政工作实效的实践角度来讲,都有着极其重要的价值。

一、新媒体环境下医院思政教育模式转型的多维价值

1.强化职业信仰的时代支撑

医务人员的职业信念是医疗领域进步的核心精神支撑,而新媒体环境凭借其多元呈现形式为职业信念的培养提供了崭新平台。在以往的思想政治教育中,职业信念的传播多依靠单向灌输,内容较为抽象,与临床诊疗、患者沟通等实际工作联系不够紧密,很难唤起医务人员的情感认同。新媒体技术则能将抽象的职业精神转化为形象具体的内容:通过短视频展示医护人员在急诊抢救、重症监护中救治生命的真实画面,借助图文故事呈现前辈医师在援疆、援鄂等艰苦环境中的奉献经过,利用直播连线让优秀医护人员实时分享与患者相处的暖心瞬间和职业感悟。这些方式突破了时间与空间的局限,使职业信念的传播更具感染力与影响力,能让医务人员在潜移默化中强化对职业价值的认识,进而夯实“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的职业信念。

2.提升队伍凝聚力的有效途径

医院团队的凝聚力是确保医疗工作高效推进的关键基石,新媒体平台则为强化这一凝聚力充当了互动桥梁。在传统方式下,医院内部的思想交流多局限于有层级区分的沟通,普通医务人员缺少表达自身看法的便利途径,难以达成广泛的思想共识。而在新媒体环境中,医院可构建内部社交平台及思政教育群组等,激励医务人员分享工作体会、交流思想困惑、提出看法建议。这种平等化的互动形式,能破除科室间的屏障与身份差别,让不同岗位的医务人员在思想碰撞中加深理解与信任。同时,通过新媒体平台发布优秀团队发展观念、战略布局及人文关怀行动,还能强化医务人员的归属感与认同感,促使个体价值与医院发展目标形成合力,从而提高整个团队的凝聚力。

3.推动医德医风建设的创新引擎

医德医风状况充分反映了医院整体形象,而新媒体技术的运用为医德医风的建设赋予了全新活力。过去的医德医风教育,其主要方式是对规章制度展开讲解、对典型案例进行通报等,形式比较单一且警示作用有限。在新媒体环境中,可通过构建“线上教育搭配线下实践”联动机制,拓展医德医风建设的维度空间。例如,运用虚拟现实技术模拟医疗纠纷场景,让医务人员在沉浸式体验中切实领悟规范医德医风的重要意义;依靠线上医德考评体系,及时整合患者评价、同事互评等各类数据,形成动态医德档案,实现对医务人员职业行为的全过程监督。此外,借助新媒体平台宣传医德高尚的先进典型,曝光违规违纪行为,能达到正向引导与反向警示的双重效应,促使医务人员自觉规范职业行为,推动医德医风建设朝着更深层次发展。

二、新媒体环境下医院思政教育模式的优化路径

1.构建分层化内容体系

医院在开展思想政治教育工作的过程中,要依据不同群体所具有的特性设计相应的教育内容,避免采用统一、毫无区分的做法。对于青年医护人员这一群体而言,可借助短视频平台推出“微党课”系列内容,将党的理论创新成果转化为与他们工作紧密相关且生动形象的解读。而对于中层管理人员,可以通过开设线上专题课程,重点把握管理工作中蕴含的思想政治元素。针对退休职工群体,则可借助微信公众号推送一些带有怀旧主题的思想政治内容,如回顾医院在发展进程中那些承载红色记忆的故事。某三甲医院便依据不同年龄段医务人员的信息接收习惯差异,开发了“青年学堂”“管理论坛”“岁月回忆”等线上专栏,使思想政治教育内容精准契合受众需求。

2.打造互动式教育场景

增强思政教育的实际成效,重点在于突破单一方向的传播方式,营造多个维度的互动环境。例如,可以创建线上的辩论场所,针对“医疗技术和人文关怀究竟哪个更为关键”等话题组织医务人员进行研讨并增进认识;开展线上志愿服务匹配活动,使医务人员在投身公益的过程中强化思政观念。如某省人民医院搭建的“思政互动空间”平台,设立了话题探讨、经验分享、问题搜集等不同部分,每个月都会推出一个主题,鼓励医务人员在网上进行交流,从而形成了“发现问题—共同研究—解决问题”这样一种良好的循环状态。

3.融合技术化教学手段

新兴科技手段的运用,比如VR思政教学系统能够提升思想政治教育的吸引力和沉浸体验。例如,借助虚拟现实这一技术重现重大公共卫生事件场景,让医务人员“亲临其境”地体悟医者担当;运用大数据分析医务人员的学习路径,有针对性地推送个性化思政教育内容;开发思政教育小程序,设置知识竞赛、情景模拟等互动板块,以游戏化形式提高学习兴趣。

4.健全长效化保障机制

构建完备的保障体系是确保思政教育模式持续优化、发挥长效作用的坚实基石。具体而言,需将组长、党办、宣传科、人事科等多部门协同参与的新媒体思政教育工作团队,明确各部门在内容创作、平台运营、效果评估等方面的责任,营造协同共进的工作态势;出台《新媒体思政教育管理办法》,对内容审核流程、平台运营规范、信息安全防护等环节加以细化,切实保证意识形态领域安全;需将医务人员参与思政教育的学习时长、考核成绩、互动表现等情况纳入绩效考核体系,与职称评定、评优表彰、岗位晋升等直接挂钩,以刚柔兼助激励发个人学习自觉性;需定期组织新媒体技术应用、思政内容创作等专题培训,邀请专业人员授课指导,持续提高思政工作者的专业水平与创新能力。

新媒体环境为医院思想政治教育带来了机遇与挑战,其变革与优化是一项繁杂的系统工程。深刻认识变革的多维度意义,从内容、情境、技术、机制等层面探寻优化路径,能让医院思想政治教育更契合时代特征、更具精准性与实效性。这不仅有助于提升医务工作者的思想认识与职业素养,还能为医院高质量发展提供强劲精神支撑。当前及今后,仍需持续关注新媒体技术的演进趋势,不断革新教育方式,使思想政治教育在医院建设进程中发挥更为显著的作用。

(作者单位:天津市静海区中医医院)

遗失声明

威宁县科维养生馆(个体工商户)于2025年8月15日早上8点遗失印章(字样:威宁县科维养生馆(个体工商户),编号:5205261132411),声明作废。

遗失声明

临城县天惠农场,统一社会信用代码:91130522MA07NFXD6W,不慎遗失行政章一枚(印章编码:1305220200505),特此声明作废。

遗失声明

天津隆盛迪建筑材料有限公司,统一社会信用代码:91120110055273647D,不慎遗失财务专用章一枚,特此声明作废。

遗失声明

威宁县草海镇恒丰种养殖专业合作社不慎遗失公章(字样:威宁县草海镇恒丰种养殖专业合作社),财务专用章(字样:威宁县草海镇恒丰种养殖专业合作社财务专用章),法人章(字样:马永色印),声明作废。

遗失声明

遗失王丽圣、牛刚之女牛好出生于2023年8月25日的出生医学证明,编号:V143590434,声明作废。

遗失声明

遗失黎明、张英之女黎燕出生于2022年8月17日的出生医学证明,编号:R430644248,声明作废。

遗失声明

遗失何小力、陈学红之子何晨出生医学证明,编号:Q433213855,声明作废。

遗失声明

遗失张雨、李清之子张东出生医学证明,编号:R433203855,声明作废。

注销公告

东明县城关街道金豆苗幼儿园(统一社会信用代码:52371728MJF094562),经研究决议,拟向民办非企业单位登记机关申请注销登记,现已成立资产清算小组。请各相关债权、债务人自本公告见报之日起45日内向本清算组申报债权债务,逾期视为放弃,特此公告。

注销公告

东明县启明星幼儿园(统一社会信用代码:52371728MJF095122),经研究决议,拟向民办非企业单位登记机关申请注销登记,现已成立资产清算小组。请各相关债权、债务人自本公告见报之日起45日内向本清算组申报债权债务,逾期视为放弃,特此公告。

本河仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供。客户交易前请查验相关手续和证照,本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。

一机集团:数智“及时雨”催开转型“满园春”

一机集团很“大”。企业横跨机械制造、人工智能、新材料等多个领域,构建起了从原材料到成品车的全周期产业闭环;因为大,各板块资源基底与市场半径差异显著,这种多元格局既是挑战,也是机遇。

多元布局:以数智基座重塑能力边界

在高端装备智能化赛道上,把握自身战略定位、以“数智”基座重塑能力边界,成为破局关键。

从“全局所需”看,聚焦主责主业是一机集团经营发展的头等大事。公司党组从支撑装备现代化建设全局出发,将数字化转型视为企业高质量发展的必然选择,要求建立以数据模型为驱动、贯穿全寿命周期的装备研制新模式。

立足“一域所能”,一机集团凭借装备制造的深厚“家底”,围绕数字化研发制造主线,构建了相对成熟的数字化协同设计平台;围绕铸造、锻造、机加、装配、喷涂等全制造链,打造了数字化示范线和示范车间;在数字化运营方面,实现了生产运营与业务域的信息化管理,以及物资管理数据的横向贯通。

靶向破局:以变革创新激发新动能

推动特种车辆产业高质量发展、履行强军首责,是一机集团的时代担当。

公司以“智链困局”为数转智改的重要考量,直面数字化建设失衡、协同制造能力薄弱、信息系统亟待整合升级等关键症结,加快推动工业化和数字化深度融合,深化业务创新与模式变革。

实践中,部分举措虽能提升局部效率、带来短期利益,但可能破坏整体协同节奏、与长远发展不符。因此,一机集团牢牢把握战略定位,坚持在关键领域重点投入、非核心环节合理取舍,做到有所为、有所不为。

今年,公司以“让数字化由传统的业务支撑功能转变为企业战略推动的强引擎”为愿景,通过补短板、锻长板,推动产品研发、生产制造、运营管理方式变革。聚焦三个领域,推动装备研发向基于数字空间、知识驱动的预测型正向研发模式升级;生产制造向敏捷柔性、数据要素赋能的新型制造模式转型;运营管理实现上下贯通、数据共享,为“穿透式”监管提供技术支撑。深入推进新定位、新管控、新运营、新能力、新架构“五个变革”,全力打造五大数字化工程,为发展新质生产力点燃“新引擎”。

革新赋能:以长远布局攥紧新优势

各单位资源禀赋不同,推进数字化转型不能“齐步走”。盲目跟风会导致过度投资、低水平重复建设等问题。一机集团坚持走科学优化的数智化发展道路,一企一策,深挖潜力。

四分公司以综合传动装置装配生产线智能化升级为着力点,采用模块化布置,引入柔性化装配与自动物流配送设备,建成数字化柔性装配线。产线建成后,产能大幅提高,一次交验合格率达100%,年节创价值超33万元,实现了“产能跃升、质量跃进、效益跃显”的跨越发展。

精密设备维修过去“靠人工、凭经验、耗时长、效率低”,随着AI维修助手引入并融合前沿技术,“模糊排查”转变为精准高效的“智能诊疗”;仓储管理过去“靠手工、费人力、易出错、效率低”,RFID技术的智能系统投入使用后,“人工繁琐”转变为“智能高效”,成为提升仓储管理效能的强劲引擎。

战略定位蕴含着基于产业版图的精准考量、立足自身优势的深度挖掘以及顺应科技变革、产业升级的破局之策与创新之举。

立足当下产业浪潮,一机集团把握战略定位,明晰自身使命,以数智为翼,借技术革新靶向发力,破旧局、开新篇。通过科学规划与精准施策,将发展的新动能、竞争的新优势牢牢掌握在自己手中,为建设适应中国式现代化的世界一流特种车辆研发制造集团提供有力支撑,在数智化转型的道路上稳步迈进,书写高质量发展的辉煌篇章。

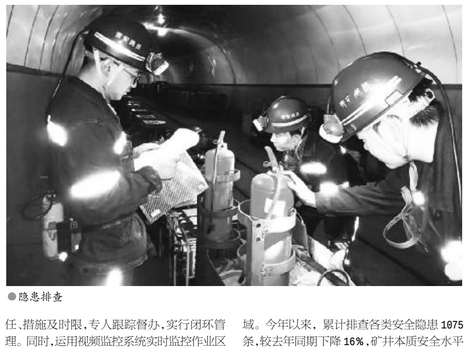
(本报通讯员 刘佳慧)

龙门峡南煤矿:以“加减乘除”筑牢安全根基

今年以来,四川川煤华荣能源公司龙门峡南煤矿充分发挥国有企业组织核心领导作用,紧扣企业中心工作,以“实干”为导向,创新运用“加、减、乘、除”四字工作法,系统推进队班建设、筑牢矿井安全根基。

在安全思想教育上做“加法”,拧紧思想“总开关”。该矿坚持以党建为引领,构建“党委统筹、支部落实、党员带头”的三级安全思想教育体系。依托安全政治学习、班前会、龙南煤体等载体常态化开展安全思想教育,通过组织职工集中观看安全警示教育片,安排“三违”人员“现身说法”自揭伤疤,把“不体面、不光彩”的“丑相”亮出来,做到一人有违章,人人受教育,让职工深刻认识违规操作的危害,进一步增强全员安全意识,筑牢安全生产思想防线。

在隐患排查治理上做“减法”,织密安全“防护网”。该矿聚焦井下作业重点区域、关键岗位,建立“矿、队、班”三级排查机制,组织人员全天候、无死角排查,对查出问题隐患,严格按照“五落实”要求,建立整改台账,明确责任、措施及时限,专人跟踪督办、实行闭环管理。同时,运用视频监控系统实时监控作业区域。今年以来,累计排查各类安全隐患1075条,较去年同期下降16%,矿井本质安全水平显著提升。



●隐患排查

在安全文化渗透上做“乘法”,激活团队“源动力”。该矿持续开展安全文化宣贯活动,全面提升安全文化的渗透力和影响力。针对个别员工因严格管理而产生的逆反抵触情绪,通过算经济账、家庭账促进其自我醒悟、自我约束。同时,举办“实干龙南 劳动模范”评选活动,选树劳模7人,开展劳模精神宣讲10场,打造劳模风采展示长廊,让劳模精神、劳动精神、工匠精神在矿区蔚然成风,矿井呈现良好发展态势。

在安全责任分解上做“除法”,压实管理“责任链”。该矿细化队班安全责任清单,分层次、分阶段将安全责任细化到每个岗位,每名职工,明确责任边界和考核标准,实现安全责任无缝对接。通过建立“岗位达标+绩效挂钩”机制,把安全责任履行情况与工资分配、评先评优直接挂钩,每月对责任不落实、履职不到位者进行通报问责。今年以来,累计处罚安全责任履行不到位行为2059万元,较去年同期明显下降,推动安全责任有效落实。

(本报通讯员 唐铝)

安岳净化公司锻造作业许可管理“硬实力”

本报讯(通讯员 杨东祺 范厚才)为进一步强化作业安全管控,持续推进生产现场与作业现场管理标准化提升,今年以来,中石油安岳天然气净化有限公司多点发力、齐抓共管,围绕作业许可全流程规范与现场管理提升多措并举,不断夯实安全生产基础。

聚焦规范学习,夯实管理基础

安岳净化公司组织召开作业许可暨两个现场管理专题会议。

HSE管理部门结合企业实际与行业标准,系统解读作业许可管理要求,针对动火、受限空间等高风险作业,强调“批准人资质审核”“属地与作业双方确认”等核心机制。通过案例剖析与流程拆解,明晰许可申请、风险辨识、措施落实等各环节操作要点,为现场安全管控筑牢制度认知基础。

协同研讨问题,共商改进路径

公司领导牵头,组织各专业人员围绕作业许可执行中的实际开展模拟,各岗位骨干结合日常工作实践,就许可流程优化、现场监护强化等方面提出建议,共同梳理形成简化低风险作业审批、完善监护人员考核等6项改进举措,并明确责任部门与推进安排,确保问题整改有序落地。

部署长效举措,提升管理质效

安岳净化公司将作业许可管理质量纳入岗位考核,压实各级责任。推进投入数字化管理模式,推动作业许可全流程线上跟踪。积极培育“现场安全,人人有责”文化,持续推动“要我安全”到“我要安全”转变,不断强化全员责任意识。

据悉,安岳净化公司将持续组织全员培训、完善奖惩机制,持续提升作业许可与“两个现场”管理规范化水平,为公司作业许可流程优化、现场管控提升明晰路径,持续夯实安全生产根基。

河南油田采油一厂精细管理增产增效

河南油田采油一厂认真贯彻落实中石化集团公司年中工作会议精神和油田效益创效推进会精神,强化“一井一策”精细管理,科学分析油井、注水井、注聚井及设备运行参数的变化情况,优化运行,及时调整,夯实增产降耗基础,提高老油田综合经济效益。

图为8月14日,安柳集输巡检班员工适时调整油井来液量,确保三相分离器平稳运行。

庞先斌 摄影报道

花艺师赵广隆:让花艺之美走进千家万户

■ 李晓云

“花艺不应是少数人的‘特权’,而应像京任一样,成为人人必修的生活技能,慢慢普及到每一个家庭。”日前,国际花艺大师赵广隆告诉笔者。作为一位屡获国际殊荣的花艺创作者、Long高级花艺设计工作室创始人,他正致力于在艺术与大众之间架设桥梁,让花艺走下殿堂、走入生活,成为推动社会美学进步的重要力量。

赵广隆踏入花艺世界的起点,来自一次并不理想的购物经历。他曾想为亲人挑选一束符合心意的花,却发现市场上的商业花束千篇一律、包装繁复,掩盖了植物原本的自然与生气。这份遗憾,也唤醒了他对“花艺可以不一样”的思考。

出于对美的敏感与追求,他开始在国内多地系统学习花艺,并先后赴美国、日本及欧洲进修,接受不同流派的专业训练。他曾师从中国非遗花艺传承人蔡仲朝,也跟随二十余位花艺世界杯冠军深入学习,逐步打下了坚实的技艺根基。他先后获得美国花艺学院国际资格认证、欧洲EFDE认证,并被日本花艺设计师协会授予讲师资质。多元的学习经历,不仅塑造了他跨文化融合的艺术视野,也为其后面向大众的推广实践奠定了深厚基础。

赵广隆的作品风格鲜明,融合东方写意的自然哲思与西方结构主义的现代语言。枯枝与留白营造出空灵深远的空间意境,金属与线条则赋予作品先锋的张力。他注重“花与空间的对话”,通过材质、色彩与构图,引导观者进入一种可感知、可栖息的美学氛围。正因这种多元、包容且富有辨识度的创作风格,他在多个国际花艺赛事中屡获佳绩,逐渐在业内建立起广泛影响,也增强了他将花艺推向大众的信心。

“插花是一种语言,是情绪和审美的具象表达。”在赵广隆看来,每个人都可以依据心情、季节、家居风格自由创作,用花材装点生活,让美触手可及。花艺,不该只是高端橱窗里的陈列品,而应成为每个人都能学习、理解并亲手完成的日常美学实践。他希望通过自己的努力,让插花像做饭、种菜一样,成为家庭生活中自然而然的一部分。

他敏锐捕捉到当代人对“慢生活”“生活感”的渴望,也洞察到公众对花艺的普遍误解——门槛高、成本高、操作难。因此,他不断尝试用更平实的语言、简洁的方式将专业知识转译为贴近生活的表达,让花艺真正“走下神坛”。

在多媒体时代,赵广隆充分利用抖音、小红书等社交平台,通过直播、短视频、线上课程等形式,将花艺知识以通俗、实用的方式传递给普通家庭。镜头前的他不再是领奖台上的大师,而是一个温和、细致的生活美学导师”,手把手地演示花材选择、搭配技巧、色彩构图与日常养护。他坚持用“一片叶、几枝花”的组合打造案头风景,展示如何用有限资源创造生活的仪式感。这种贴近生活的表达,让越来越多的普通人意识到:插花,不必高贵冷艳,也不需要花店出身,只要愿意动手,就能在日常生活中创造属于自己的美。

对初学者,他建议从观察自然开始:多留意身边花草树木的形态、线条、纹理,以及它们在自然中的搭配方式;多欣赏经典花艺作品,尝试分析配色、结构、风格与创意,逐步形成属于自己的美学判断。

除了线上教学,赵广隆还积极参与各类面向公众免费开放的花艺展览、交流会与竞赛,亲自走进城市社区、公园绿地、商业空间,推动花艺走入更广泛的日常语境。他相信,只有真正降低门槛,让花艺从舞台走进人群,艺术的种子才会在城市中生根发芽。

赵广隆始终相信,美不是少数人的专属,而应是所有人都能感知、学习并拥有的能力。“当越来越多的人尝试用花艺表达自己,它就会自然成为生活的一部分,也激励人们不断发现生活之美。”他说。

如今,作为一位走在东西方花艺融合前沿的艺术家,他不仅在创作上不断突破边界,也在教育、传播、社群实践等多个维度上持续拓展花艺的社会影响力。他用自己的方式诠释着“美育”的真正含义——唤醒大众感知力、重建人与自然、人与空间、人与生活的深度链接。

威鑫煤矿:激活最小单元 释放最大能量

本报讯 今年以来,川煤集团威鑫煤矿坚持把“基层、基础”作为夯实安全生产根基的关键环节,聚焦班组这一最小“细胞单元”,以制度建设为保障、过程管控为抓手、教育培训为支撑、文化建设为引领、典型示范为效应,全面激活班组活力,织密织牢矿井安全生产“防护网”,为企业高质量发展提供坚实保障。

健全制度体系,夯实管理根基。威鑫煤矿以制度建设为抓手,构建起“横向到边、纵向到底”的班组安全管理体系。围绕“精细化、规范化、专业化”目标,健全完善班前会组织、交接班流程、安全生产标准化、学习培训、隐患排查治理、安全风险分级管控等十余项班组管理制度,推动实现“用制度管人、按流程办事”的管理模式。同时,创新实施“双包保”机制,建立领导班子成员包保队、机关管理人员包保班组的“1+1”联系制度,每月至少开展2次现场指导,全力协调解决基层单位、班组在安全生产中遇到的各类难题。

强化过程管控,筑牢现场防线。创新实施“12345”现场管控模式,构建全方位、多层次的安全防护网。围绕“零事故”这一个目标,抓好班前、班中两个环节安全巡查,落实“三三整理”“手指口述”“安全确认”三项制度,强化人员、设备、环境、管理四要素管控,促进班组现场安全管理水平明显提升。

深化素质提升,锻造安全卫士。实施“三大提升工程”:一是班组长“头雁”培养工程,采取“理论+实操”“线上+线下”相结合的方式,开展管理能力提升培训3期,培训合格率100%。二是员工“技能筑基”工程,建立“理论培训—实操训练—岗位练兵—技能比武”四阶培养体系,组织各工种岗位练兵5场次。三是创新“智慧赋能”工程,依托劳模创新工作室,上半年完成“五小”创新成果三项,其中洗煤车间大倾角皮带202机头浮煤回收装置改造,一年可节约人工费用约12万元。

狠抓规范建设,强化示范引领。以机电队电工班为示范点,全面推进“安康型”班组建设,积极探索基层安全管理的新路径、新模式。班组以“安全目标”为核心,以“双控预防机制”为手段,以“人员行为管控”为重点,层层压实安全责任,夯实安全管理基础。创新执行人员不安全行为连带处罚等措施,强化自保互保联保,实现现场作业“零三违”、班组人员“零伤害”。截至目前,该班组连续11年未发生轻重伤及以上人员伤害事故,连续7年未发生人员受伤事故。

培育安全文化,凝聚发展合力。注重将安全文化建设融入班组管理全过程,着力打造“六个一”文化品牌:每班一次安全宣誓、每日一次警示教育、每周一次安全培训、每月一次亲情助安、每季一次安全评比、每年一次安全表彰活动。创新开展“三违”人员帮教,特别是亲情帮教关,安全协管员走访违章职工家属,或邀请家属共同帮教,形成“家企”共建工作合力,“三违”行为明显下降。

(刁元玲)