

新时期煤矿安全宣传工作的探索实践

■ 刘辉

安全宣传工作是煤矿企业安全管理的重要组成部分,扎实有效的安全教育能够增强员工安全意识,树立“安全第一”的施工理念,杜绝不安全行为。然而,传统的安全宣传工作模式已难以适应新形势需求。通过明确宣传目标、优化宣传内容、创新宣传方式,能够解决宣传工作中的重点难点,使安全宣传深入人心,真正发挥引领保障作用,推动煤矿安全生产形势持续稳定向好。

一、明确宣传目标

明确宣传目标是开展煤矿安全宣传工作的前提与基础,核心在于凝聚全员安全共识、规范安全行为、塑造安全文化。凝聚全员安全共识,需引导从业者树立“安全第一、预防为主”理念,消除侥幸心理与松懈思想,提升安全防范的自觉性与主动性;规范安全行为,需通过宣传推动从业者严格执行安全规章制度,杜绝违章操作与违规作业,养成标准规范的操作习惯;塑造安全文化,需将安全理念融入日常工作,使安全成为全员主动追求的目标。

二、优化宣传内容

优化宣传内容是提升煤矿安全宣传工作实效的关键,需结合煤矿生产实际,突出针对性与实用性:聚焦风险防控重点,针对生产中的高风险环节与薄弱点,精准传递风险识别、隐患排查、应急处置等要求,强化全员风险防控意识;注重实用操作知识,重点宣讲安全操作规程、设

备使用方法及防护技巧,提升从业者安全操作能力与自我保护能力;强化事故警示教育,通过分析事故原因与危害后果,促使从业者铭记教训、保持警惕,筑牢安全生产心理防线。

三、创新宣传方式

创新宣传方式是突破传统局限、优化宣传效果的关键,需紧跟时代步伐,丰富宣传载体与形式:善用新媒体平台,依托微信公众号、短视频、线上课堂等工具,打破时空限制,实现安全宣传精准推送、全面覆盖;增强宣传趣味性 & 吸引力,开展互动式培训,通过现场提问、知识竞赛、情景模拟等形式,激发从业者参与热情,加深对安全知识的理解与记忆;推进现场可视化宣传,在井下作业点、井口、车间等关键场所悬挂标语,设置警示标识,摆放宣传展板,将安全宣传融入生产全环节,实现潜移默化的教育引导。

四、结语

新时期煤矿安全宣传工作是一项系统工程,需始终坚持目标导向、内容为王、创新驱动,持续探索符合行业特点的宣传路径。通过增强宣传的实用性与针对性,引导全员树立牢固的安全意识,养成良好的安全行为习惯,营造浓厚的安全文化氛围,为煤矿安全生产形势持续稳定好转提供有力支撑,推动煤矿行业实现安全高质量发展。

(作者单位:淮河能源控股集团潘二煤矿)

做好企业离退休干部思想政治工作的有效举措

■ 许诺

离退休干部是国有企业的宝贵财富,他们为企业生产经营和改革发展作出了不可磨灭的贡献。做好离退休干部思想政治工作,是新时代坚持党的领导、加强国有企业党建工作的重要组成部分,也是我们传承优良传统、凝聚发展合力的必然要求。要立足离退休干部群体的特点和需求,扎实推进思想引领,精准做好服务保障,凝聚离退休干部智慧和力量,推动国有企业高质量发展不断迈上新台阶。

一、抓好常态学习,强化理论武装

企业退管部门要结合离退休干部的身体特点与学习习惯,优化学习组织形式,既坚持线下就近学习,依托社区、单位离退休干部党支部打造固定的学习站点,每月开展集中学习研讨,便于行动方便的老同志参与交流;同时打通线上学习渠道,依托微信公众号、学习小程序搭建云学习课堂,安排专人协助高龄、独居老同志掌握线上学习操作方法,满足不能到场的老同志的学习需求。在学习内容上,要聚焦新时代党的创新理论,精心挑选契合老同志关注热点的学习材料,把抽象的理论转化为贴近老同志生活、易懂好记的内容,帮助老同志及时了解党的路线方针政策,始终保持思想上的与时俱进,不断凝聚政治共识,坚定理想信念。

二、强化组织建设,注重凝心聚力

企业要持续优化离退休干部党组织设置,按照“便于组织管理、便于参加活动”的原则,对身体条件允许、参与意愿强的老同志,按原单位或居住片区规划划分党支部与党小组,选优配强党组织班子,选拔政治素质过硬、群众基础好、热心党务工作的老同志担任支部委员,保障党组织各项工作有序运转。同时要落实好组织生活制度,结合离退休干部实际灵活开展“三会一课”、主题党日等活动,定期向离退休干部通报企业生产经营发展情况,认真倾听老同志的意见建议,让老同志切实感受到组织的关怀,增强党组织对离退休干部的凝聚力和吸引力,引导老同志继续发挥自身的政治优势、经验优势,主动为企业发展建言献策。另外,要格外关注空巢、独居、行动不便以及异地安置的离退休党员,通过建立“一对一”结对联系机制,由党支部委员或者年轻的在职党员定期上门走访、通联问候,及时掌握这部分党员的思想动态,确保不漏访任何一名老同志。

三、突出作用发挥,彰显银发风采

企业要结合离退休干部的自身专长和意愿,搭建合适的作用发挥平台,支持老同志在自觉自愿、量力而行的基础上,参与到企业传帮带、红色基因传承、关心下一代等工作中。畅通老同志参与企业民主监督、建言发展的渠道,主动邀请经验丰富、能力突出的老同志参与企业人才培养、战略咨询等工作,鼓励老同志结合自身经历讲好党的故事、企业的创业发展史,引导年轻职工传承优良传统、涵养职业操守,让银发力量在企业发展和文化传

承中展现独特价值、绽放新的光彩。同时,要深入挖掘离退休干部群体中的先进典型,及时宣传报道他们发挥余热、贡献力量的感人事迹,定期开展“最美银发志愿者”“最美离退休党员”等评选活动,对积极发挥作用的老同志予以表彰奖励,进一步激发老同志参与各项工作的热情与荣誉感,营造比学赶超、助力发展的良好氛围,让更多离退休老同志愿意主动走出家门、发挥所长。

四、优化服务保障,传递组织温暖

做好离退休干部思想政治工作,要以精准贴心的服务为基础,把解决思想问题和解决实际问题结合起来。企业退管部门要建立健全常态化走访慰问机制,定期上门探访高龄、独居、身患疾病的离退休干部,及时了解他们的生活状况和实际需求,对生活困难的老同志按政策落实帮扶待遇,帮助解决就医、生活照料等方面的实际难题。同时要丰富离退休干部的精神文化生活,结合老同志的兴趣爱好,因地制宜组织开展书法、绘画、棋牌、健身等形式多样的文体活动,支持老同志参与各类老年社团组织,丰富退休生活,愉悦身心。此外还要搭建常态化沟通平台,及时回应老同志的关切,耐心解答他们关于养老待遇、医疗保障等方面的疑问,主动化解各类疑虑和矛盾,让每一位离退休干部都能感受到组织的尊重与关怀,在尽享幸福晚年的同时,始终与党同心、与企业同行。

五、创新工作方法,提升工作质效

做好离退休干部思想政治工作,需要紧跟时代发展步伐,不断创新工作思路与方式方法,贴合新时代离退休干部的思想动态与实际需求优化工作模式。要建立离退休干部思想政治动态定期摸排机制,通过日常走访、线上交流、座谈交流等多种方式,及时掌握老同志的思想变化,针对不同年龄、不同身体状况、不同家庭情况的老同志,开展分层化、个性化的思想引导,避免工作中“一刀切”。要注重挖掘离退休干部中的先进典型,讲好身边老同志坚守初心、发挥余热 的故事,发挥榜样示范带动作用,引导更多老同志保持政治本色,主动传递正能量。同时要加强退管工作队伍建设,定期组织工作人员开展政策培训、服务技能培训,提升工作人员对离退休干部思想政治工作重要性的认识,增强服务意识与责任感,推动离退休干部思想政治各项工作任务落地落实,不断开创新时代工作新局面。

思想政治工作的成效最终要体现在离退休干部获得感、幸福感的提升上,体现在政治认同、思想认同的不断增强上,更体现在将银发力量转化为企业发展 的凝聚力、推动力上。我们始终要把离退休干部思想政治工作摆在重要位置,坚持以精细化服务凝聚人心,以常态化引领夯实共识,不断推动这项工作走深走实,引导广大离退休干部继续发光发热,为国有企业高质量发展贡献更多力量。

(作者单位:中国平煤神马控股集团有限公司老干部管理中心)

国企红色主题教育与党建工作融合发展新路径

■ 张琪

在国企日常运营管理中,红色主题教育与党建工作相互支撑,二者协同推进能够筑牢企业内部思想根基,优化基层党组织运行模式。随着企业内部管理体系的持续完善,传统的教育形式与党建运行模式已难以满足当前职工成长及企业发展的需求。立足企业自身发展规律,探索红色主题教育与党建工作融合发展的落地路径,成为优化内部建设体系的现实选择。通过常态化融合建设,可将红色教育蕴含的精神内涵转化为党建落地的实操抓手,依托党建规范化建设拓宽红色主题教育的实施场景,推动两项工作从各自独立推进转向一体化统筹实施,助力企业内部凝聚力稳步提升。

一、国企红色主题教育与党建工作融合发展的现实价值

将红色主题教育融入党建日常工作,既能丰富支部常态化工作载体,有效破解基层党建内容同质化问题,又能引导各支部以红色内容为核心细化日常管理细则,为党组织各项管理制度的落地提供坚实依据。红色教育蕴含的精神导向,可激发党员主动参与支部建设的积极性,转变被动完成任务的工作心态,进而优化支部内部沟通协作机制,持续夯实基层党组织运行基础,为党建标准化建设注入内生动力。

二、推动国企红色主题教育与党建工作融合发展的落地举措

(一)建立一体化统筹管理机制,实现流程深度融合。组建统一的工作统筹小组,统筹红色主题教育与党建全年工作计划,在制定年度党建任务清单时嵌入对应阶段的红色教育内容,将红色教育的课时安排、活动规划纳入支部月度党建考核范围,统一设定两项工作的推进节点与验收标准。各基层党支部依据整体统筹方案拆分季度实施细则,将党员日常党性考评与红色主题参与情况挂钩,实现计划制定、筹划、落地验收、核査全流程同步,从顶层管理层面打破两项工作分线运行的固有模式。统筹小组定期梳理工作推进进度,协调解决落地过程中的衔接矛盾,细化各岗位工作职责,明确分工合作方式方法,确保两项工作统筹推进的规范性与有序性,彻底避免工作脱节、推进受阻等问题,保障融合工作顺利开展。

(二)盘活内部阵地资源,实现场景融合。整合企业现有党建活动室、职工书屋等场地资源,通过升级改造打造兼具党建议事与红色学习功能的综合性阵地,内部设置党建资料存放区、红色文化展示区、实操分享区。以综合性阵地为基础,将支部例会与小型红色分享活动穿插开展,把日常党建议事结束后的空闲时间用于红色内容学习;依托综合性阵地组织支部结对共建活动,在跨支部党建交流中融入红色文化互通内容,使固定阵地成为两项工作常态化融合的物理载体。企业持续做好综合性阵

地日常运维管理,定期更新展示内容、补充学习资料、完善配套设施,确保阵地全天候向党员开放使用,最大限度发挥阵地价值,为常态化融合工作提供稳定硬件支持。

(三)对接岗位日常业务,实现内容融合。结合各部门生产运营岗位的特点调整红色主题教育内容方向,将红色精神中吃苦耐劳、精益求精的内涵与岗位党建攻坚任务相融合。各党小组立足本单位岗位实际,明确党建攻坚目标,设计贴合岗位需求的红色学习内容。在岗位技能练兵、安全生产排查等党建牵头的实操活动中嵌入红色主题环节,组织党员结合本职岗位分享红色学习体会,将学习成果转化为优化岗位工作的具体思路,推动红色教育从单一课堂学习向党建业务场景延伸,实现落地见效;同时,持续挖掘岗位工作与红色教育的契合点,动态调整学习与实践内容,引导党员将红色素养转化为履职能力,以思想提升带动岗位工作提质增效,达成学用相融的目标。

(四)依托数字化载体,实现形式融合。搭建企业内部线上学习平台,同步开设党建知识专区与红色主题学习专区,统筹上传党建规章制度、红色文化素材及岗位学习资料三类内容,平台学习时长同步计入党员党建学分与红色教育考核记录;依托线上社群推送月度党建工作提示,同步附带短篇红色学习素材,定期开展党建知识答题、红色内容研讨等活动,以碎片化线上

学习弥补线下集中教育的时间缺口,丰富两项工作融合的数字化落地形式;持续更新线上平台学习资源,优化平台操作功能,简化学习参与流程,增设线上互动形式,打破时间与空间限制,让红色学习与党建学习更便捷高效,进一步扩大教育覆盖面。

(五)完善长效考评体系,实现制度融合。优化原有党建考评细则,在考核指标中增设红色主题教育落地成效相关条目,在参与频次、学习成果转化两个维度进行量化评分,考评结果直接与支部年度党建评优及党员个人评优挂钩;将党建组织保障力度纳入红色主题教育效果评价体系,检查各支部在场地、人员、物料等方面对红色活动的支持情况,通过双向联动的考评机制,倒逼各支部主动统筹两项工作,确保融合建设效果的持续性;细化考核评分标准,保证考核公平公正、有据可依,定期公示考核结果,针对性梳理短板弱项,督促各支部及时整改提升。

国企红色主题教育与党建工作融合建设是一项需要长期推进的系统工程,其落地路径需根据企业内外部环境的变化持续调整。通过机制、阵地、内容、载体、考评等多维度的融合举措,能够持续打通两项工作联动发展的内在脉络,在夯实企业党建工作根基的同时,提升红色教育的落地成效。

(作者单位:山西省经济建设投资集团晋南投资有限公司)

人工智能与大数据技术发展背景下企业管理类人才教学培养模式创新实践

■ 田青越

人工智能与大数据技术的快速发展,推动企业管理变革。按照传统模式进行企业管理已经无法充分满足信息化背景下企业管理的综合需求。对此,高校应当创新企业管理类人才教学培养模式,提高企业管理类人才综合能力。本文将具体阐述管理类人才教学培养模式的创新实践策略。

一、在课程体系中融合数据素养和专业能力

随着人工智能、大数据技术快速发展,企业管理人才培养模式迎来变革。高校应顺势优化课程体系,增设数据能力相关教学模块,着力提升学生数字化素养与实操能力。首先,在课程设计方面,高校应为每一门专业课程制定清晰的数据能力培养等级,明确数据能力包含数据认知、数据处理、数据分析以及数据决策等多个考核项目。例如,高校教师在《运营管理》课程教学中,除向学生讲授经典库存管理与流程优化理论知识外,还可融入真实生产数据,引导学生运用时间序列方法科学预测设备的实际产能;在《财务管理》课程教学中,科学引入企业脱敏后的资金流水数据,指导学生通过异常检测算法分析资金流水数据是否存在潜在风险;在《市场营销》课程教学中,为学生提供从电商平台中获取的真实用户行为数据,指导学生通过聚类算法将用户分为不同类别,为不同类别用户制定

精准的营销方案。其次,在考核方式上,教师应通过真实数据情境项目对学生进行审核,要求学生在项目中提出有针对性、可执行的管理建议。教师从“分析方法的合适性、管理方案的可行性、数据处理的准确性、结论逻辑的严谨性”等维度对学生的项目成果进行评价。这种考核评价方式不仅能让学生实现学以致用,更能有效培养学生的问题解决思维,有助于学生成长。

二、采用项目驱动式学习模式

项目驱动式学习模式具有真实问题、真实数据、真实评审与真实影响的特征,在具体的教学实践中,高校可以和企业建立长期合作关系,由合作企业定期向高校提供真实管理问题和部分脱敏后的运营数据。教师将学生分成多个小组,每个小组人数为4—6个,以小组形式开展项目攻关学习。项目过程中适当开展企业导师工作坊、数据工作坊以及阶段性复盘会议的学习。学生在项目中需自主界定管理问题、采集相关数据、搭建模型、设计管理方案与规划落地路径,全过程高度吻合企业真实管理场景,能有效锻炼学生的管理实践能力。最后,由专业课教师、数据分析专家、企业高层管理人员共同对学生的项目成果进行评审,评审标准包括管理方案的专业度、创新性和可行性,数据分析的科学性,团队协作能力等,优秀的管理方案可推荐给企业。当

学生的成果能真正转变为企业管理决策时,其学习成就感与学习动力将显著提升,促使学生不断成长。

三、培养数据技能

传统管理类专业教学模式偏重理论知识讲授,实践环节薄弱,导致学生数据相关技能不足。在人工智能和大数据快速发展的背景下,高校需要帮助学生提升其数据素养。首先,邀请技术专家对学生进行培训,培训内容应包括数据库操作、Python基础操作、建模技能、数据分析技能等,引导学生在管理类课程学习中科学运用数据分析工具。其次,邀请企业数据专家深度参与教学,数据专家在课程教学中向学生讲解行业内前沿的技术方案、真实的企业管理决策困境与典型管理案例。最后,制定合理的“学生企业轮岗制度”,让学生定期到企业进行实习,在实习中真正参与企业管理项目,积累企业管理经验,助力学生在实习实践中直观体会理论知识在实操项目中的应用,有效加深知识理解,全面提升综合运用能力。

四、重构教学空间和学习生态

高校可将传统教室改造为管理决策实验室,配备交互式数据大屏、多终端实时反馈系统、模块化协同工作台等智能设备。其中交互式数据大屏可以支持多个学生同时进行数据分析操作,并实现数据动态更新;多终端实时反馈系统能帮助教师在课堂中

组织即时投票,根据学生表现自动生成点评和词云;模块化协同工作台为小组研讨与成果展示提供支撑。在这种新型教学空间中,教师由知识的单向传授者转变为学生学习的引导者,引导学生自主开展数据推理、方案路演与团队研讨。学生不再被动地接受管理类知识,而是在学习情境中主动解决问题。这种沉浸式的教学缩短了从理论到应用的距离,在潜移默化中培养学生 在数据环境下进行团队协作、口头表达和批判性思维的能力和水平。同时,该教学模式能够培养学生的自主学习能力、综合分析能力以及判断能力,帮助学生在未来职业实践中准确、高效地应对与解决各类工作问题。

综上所述,在人工智能和大数据技术快速发展的时代背景下,企业管理从经验驱动转变为数据驱动,高校需通过课程融合、项目驱动、培养数据技能与重构教学空间的实践路径创新企业管理类人才培养模式,让学生在解决真实管理问题的情境中吸收知识,有效增强学生的数据技能。高校唯有不断根据产业需求创新人才培养模式,方能在信息化时代持续为企业输送真正懂大数据、能实战、善于决策的高素质管理人才,推动我国产业稳致远,为中国式现代化贡献坚实力量。

(作者单位:西南财经大学天府学院)

数据资产确权视角下企业数据产权法律保护研究

■ 朱宇豪

数字经济时代,数据已跃升为核心生产要素,企业数据资产的价值转化与市场流转持续加速。明确数据资产权属、健全产权保护规则,是维护企业合法权益、激发数据要素活力、保障数字经济健康发展的关键。当前,我国数据产权制度仍处于探索完善阶段,确权规则模糊、保护体系碎片化、权益冲突化解机制不健全等问题突出,不仅增加企业数据运营与交易风险,也严重制约企业数据资产价值释放与市场高效流转。因此,以数据资产确认为切入点,厘清权利归属、细化保护规则、强化救济机制,对于系统完善企业数据产权法律保护体系,具有重要的理论价值与现实意义。

一、数据资产确权:企业数据产权保护的逻辑前提

数据资产具有非排他性、可复制性、高流通性、价值依赖流通等特征,与传统物权属性差异显著,无法直接套用传统物权确权规则。企业数据来源多元复杂,既涵盖生产经营中自主生成的运营数据、客户数据、供应链数据,也包括经合法整合、深度加工形成的衍生数据与数据产品。确权的核心在于依据数据来源、投入成本、管控能力,合理界定产权归属,平衡企业财产权益、个人信息权益与公共利益,实现数据利用、权益保障与市场秩序的统一。

我国“数据二十条”创新性提出数据产权结构性分置制度,明确企业对合法取得、加工形成的数据享有持有权、使用权、经营权,为确权提供政策依据,也为数据产

权脱离传统物权框架、构建新型权利体系指明方向。只有先厘清权属边界,明确权利主体与利益分配规则,才能稳定企业数据投入预期,明确数据使用、流转、收益、处分的权利范围,为侵权认定、司法救济筑牢基础,避免因权属不清引发纠纷,降低企业数据资产化与市场化 的制度成本。

二、企业数据产权法律保护的现实问题

其一,确权规则缺乏统一立法支撑。现有数据产权相关规范分散于《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国数据安全法》及各类行政法规中,未形成体系化的确权标准,不同场景、不同类型数据的权属认定存在差异,司法裁判尺度尚不统一,企业难以形成稳定的合规预期。

其二,权利边界模糊、权益冲突频发。企业数据往往交织着个人信息权益、第三方数据权益与公共数据权益,多重权利交织导致使用、共享、交易中的冲突频发。中小微企业确权能力薄弱,合规成本高昂,在数据合作与平台关系中处于弱势,数据权益易被挤压。

其三,数据侵权维权难度大、成本高。非法爬取、倒卖、不当使用企业数据等行为隐蔽性极强,技术溯源难、取证与举证困难,侵权行为成本低、维权成本高,对企业数据权益难以形成有效震慑。

其四,保护与流通的平衡机制缺失。部分领域过度保护形成数据壁垒,影响要素

高效配置;部分场景保护力度不足导致侵权泛滥,企业不敢开放共享,难以兼顾安全与发展。

三、确权导向下企业数据产权法律保护的完善路径

首先,构建分类分层的确权规则体系。严格落实数据产权分置制度,区分原始数据、加工数据、数据产品,明确企业对自主投入形成的数据资产享有合法财产权益。推动数据产权登记规范化建设,建立统一登记平台,为企业提供法定确权凭证,降低权属争议。

其次,健全法律规范与统一司法裁判标准。以《中华人民共和国民法典》第127条为基础,整合数据安全、个人信息保护、反不正当竞争等法律规则,统一侵权认定、责任承担标准。加大对非法爬取、数据黑产等违法行为的惩处力度,优化举证责任分配,降低维权门槛。

再次,平衡产权保护与数据流通利用。坚持保护与发展并重原则,在明晰权属的前提下,鼓励合法合规的数据交易与共享,规范数据要素市场。针对中小企业制定专项确权指引与合规帮扶政策,降低确权与合规成本,提升整体数据治理水平。

最后,强化企业数据全流程合规与风险防控。引导企业建立覆盖数据采集、存储、使用、流转的全链条合规机制,以合法合规作为确权与行权的前提,兼顾数据安全、个人信息保护与企业产权保障,实现内部治理与外部法治的有效衔接。

四、结语

数据资产确权是企业数据产权保护的基石,也是数据要素市场化配置的制度前提。面对数字经济发展新趋势,需加快完善数据产权法律规则,以法治化手段明确权属、规范流转、强化保护、促进利用。通过构建权责清晰、保护有力、流通有序的数据产权制度,切实维护企业数据权益,稳定市场主体创新与投入预期,畅通数据价值实现路径,为我国数字经济高质量发展提供坚实的法治保障。

立足新发展阶段,数据要素的深度应用与全面市场化已是大势所趋,企业数据产权保护不仅关系微观主体的财产安全,更关乎国家数字经济竞争力与数据治理体系现代化。以确权为牵引完善法律保护体系,既要立足我国数据产业发展实际,吸收借鉴域外有益经验,更要坚守安全与发展并重、权益保障与要素流通协同的基本立场,妥善处理好数据产权与个人信息、公共利益、市场竞争的多重关系。唯有持续推进数据产权制度法治化、精细化、体系化建设,不断弥合立法滞后与实践需求之间的差距,才能真正让企业敢用数据、敢投数据、敢交易数据,让数据要素在法治轨道上自由流动、高效配置、充分增值。随着数据产权规则不断完善,保护力度持续增强,企业创新创造活力将进一步激发,数据要素红利将充分释放,为我国建设数字强国、推动经济社会高质量发展注入持久而强劲 的法治动力。(作者单位:贵州财经大学)