

►►创新发展

# 宣传思想工作应牢固树立群众观念

□李松洁

进入新时代,宣传思想文化工作面临着新的形势和新的任务,应牢固树立群众观念,聚焦群众所思所想所盼,不断开创宣传群众、动员群众、服务群众的新局面。宣传思想文化工作如何把准人们的思想脉搏、将工作做到群众的心坎上?其要点有三。

**一、在深入人心上下功夫,增强理论宣传的亲合力。**党的理论从群众中来,终究要到群众中去,必须紧密结合实践,增强亲和力。第一,宣讲内容要贴近群众,解决“水土不服”的问题。要多宣传报道人民群众的伟大奋斗和火热生活,多宣传报道人民群众中涌现出来的先进典型和感人事迹。宣传工作要用数据说话、用百姓身边事说话,真正做到上接“天线”,下接“地气”。例如对于党的十八大以来的历史性成就、历史性变革,除了国家层面的“大数据”,还要注意搜集宣讲老百姓身边

的“小数据”,让群众通过感受身边变化感知祖国发展;对于乡村振兴战略,除了讲清大政策,还要着眼群众的关注点,细化到各项关系其切身利益的具体政策。第二,宣讲语言要贴近群众,解决“高深莫测”的问题。要变“普通话”为“地方话”,变“书面语”为“大白话”,切忌孤芳自赏、“掉书袋”式的语言方式。第三,宣讲形式要贴近群众,解决“孤军深入”的问题。“以不变应万变”在理论宣讲中行不通,形式单一的“规训”式宣讲容易让群众产生距离感。应从拓宽理论宣讲渠道上下功夫,尝试图文传播、视频传播、新媒体传播、文艺传播等多种手段,用灵活多变、亲民便民的形式推动理论知识走进千家万户。

**二、在将心比心上下功夫,增强理论宣传的感发力。**要践行以人民为中心的发展思想,使各项工作精准对接群众所盼、

民心所向。首先,要积极回应群众的关心关注。紧密结合群众思想和生产生活实际,让群众更多了解和掌握形势政策;主流舆论传播重点要将笔触、镜头对准基层,关注群众诉求,加大民生宣传力度,加大对热点难点问题的阐释力度;要把群众当作最好的老师,给人民群众发声的机会,让他们参与到新闻作品的“生产”中来,才能让新闻作品有故事、讲情怀,真正走进群众的“心坎”。第二,注重宣传艺术,善用群众语言感染群众。新闻报道的语言应当平实而深刻,而不能一味追求“眼球效应”,更不能生搬硬套会议文件,或东拼西凑,最终沦为“自说自话”的新闻“泡沫”;要切实改进文风,多一些“沾泥土”“带露珠”“冒热气”的宣传报道,多一些短、实、新的作品文章,保持新闻语言亲民、清新的风格,用“零距离”的语言增强感染力。第三,要不断拓宽传播渠

道。综合使用报刊、电台、电视台、网站、微博、微信、客户端等宣传载体,搭建全媒体平台,实现一次生成、多元发布的立体式传播,实现优质新闻内容传播的最大化。

**三、在勠力同心上下功夫,增强理论宣传的吸引力。**习近平总书记强调指出,“领导干部要做实干家,也要做宣传家”。我们要以落实意识形态工作责任制为抓手,扎实做好责任制落实情况的监督检查,查问题、找根源、抓整改、促提高,使各级党组织牢牢掌握意识形态工作领导权,真正担负起宣传教育重任;要结合作风建设,坚决防止和克服形式主义和官僚主义,更加自觉地深入群众,做过细思想工作,从而把宣传工作做为听取民意、汇集民智、动员群众、依靠群众不可替代的途径。

(作者:廊坊市宣传部)

►►政工研究

## 浅谈房屋征收思想政治工作

□耿国良

做好房屋征收工作必须坚持为人民服务、为经济建设服务的宗旨,房屋征收管理部门必须把最广大人民的根本利益放在第一位,深入细致地做好政策宣传,进行有针对性、有说服力的思想政治工作,把人民满意不满意、答应不答应,做为衡量房屋征收工作得失成败的标准。笔者认为,有以下三个重点。

**一、房屋征收工作是政治工作、是群众工作。**城市房屋征收是城市建设的先行官,也是城市建设的头等难点,涉及到社会方方面面的声誉和威望。征收安置工作与人民群众的根本利益息息相关,做好房屋征收思想政治工作的神职责。只有进行有针对性、有说服力的思想政治工作,深入细致地做好政策宣传,才能使广大群众正确理解和自觉执行国家有关征收工作的方针政策。在征收工作中,只要我们做好被征收群众的思想思想政治工作,方法得当到位,征收进度就会加快,征收工作就能顺利进行。

**二、依法征收,以情动人,带着感情做好房屋征收工作。**在房屋征收工作中,我们只有坚持全心全意为人民服务的宗旨,坚持以人民利益为一切工作的出发点和落脚点,努力为人民群众谋利益,才能把工作做好。要坚持原则性和灵活性相结合,深入住户家中,了解情况,宣传政策,苦口婆心,做耐心细致的思想工作,想群众之所想,急群众之所急,办群众之所需,帮助其解决困难;要尊重历史,面对现实,依法征收,以情动迁,一切想着群众,一切为了群众,多为群众办实事,用自己的实际行动为搬迁群众送温暖,为党和政府添光彩。只有这样,才能赢得人民群众信任、理解和支持,保障城建工程建设进程。

**三、牢固树立征收工作为人民服务、为经济建设服务的思想。**城市改造建设,房屋征收先行。房屋征收工作是一项经济利益的大调整,涉及方方面面,关系到千家万户,时间紧、政策性强,是城建工作中的难点、热点和焦点。如何化解征收矛盾,解决征收纠纷,是房屋征收工作的关键。要坚持“服务人民,奉献社会”,在严格依法行政的同时,带着感情做好群众工作,想群众之所想急群众之所急,动之以情,晓之以理,耐心细致,以情感人,化解矛盾,优质服务,使问题得到解决。首先,要做好孤寡老人、无人照顾的残疾人、生活特困户等特殊群体的安置工作。遇到这些特殊群体,工作人员要积极想办法出主意,帮助他们解决实际困难,多方联系寻找房源,对这些弱势群体给予妥善安置,体现党和政府的温暖。第二,要围绕征收中心工作,积极开展“想民、爱民、为民”活动。要转变工作方式,由坐等办事到上门主动服务,办公地点转移到征收工作第一线,对各重点征收区域,组成工作小组深入征收现场和群众家中,宣传征收政策,做耐心细致的群众工作,使许多问题在征收现场就得细致解决,得到大多数人民群众的理和支持。第三,房屋征收工作人员一定要有高度的事业心和责任感。要正确运用手中的权力,坚决克服“门难进、脸难看、事难办”的现象,在工作中不仅要做到执法严明、规范、自律,而且要做到一张笑脸、一声问候、一片爱心,牢固树立征收工作为人民服务、为经济建设服务的思想,使城建重点工程征收工作在短时间内得以顺利完成。

(作者:保定市房屋征收与补偿管理办公室)

## 打造六大平台构建外宣工作新格局

□刘玉

党的十九大报告中提出:“推进国际传播能力建设,讲好中国故事,展现真实、立体、全面的中国,提高国家文化软实力。”创新对外宣传工作,必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,完善工作机制,努力开拓新时代对外宣传工作的新方向和新思路。笔者结合廊坊市工作实践,浅谈如何打造六大外宣平台,构建大外宣工作新格局。

**一是打造集中采访行平台,拓展外宣工作主阵地。**要充分发挥各级各部门的工作积极性和创造性,加大在域外新闻媒体的宣传力度;要精心策划每月“集中采访行”活动主题,打造“月月有活动、月月有主题”的系列采访行平台,充分宣传展示各级

各部门的亮点工作成绩和典型经验。

**二是依托重大活动平台,形成外宣工作的强大合力。**要以重大活动为契机,策划开展域外新闻媒体集中对外宣传。廊坊市先后组织学习贯彻党的十九大和全国、全省“两会”精神、“5·18”经洽会、“9·26”农交会、旅发大会、第什里风筝节等活动的对外宣传工作,主动邀请组织中央和域外新闻媒体记者到会采访,掀起了各级各类媒体持续关注廊坊、报道廊坊的新高潮。

**三是建立健全新闻发布平台,营造良好浓厚舆论氛围。**廊坊市坚持贯彻落实中央和省委关于新闻发布工作要求,积极推进完善党委、政府新闻发言人制度建设,对新闻发言人进行更新登记;进一步

规范新闻发布工作流程,每周定期组织市直部门召开新闻发布会,全面提升新闻发布工作水平。

**四是精心塑造典型宣传平台,掀起集外宣高潮。**廊坊市精心培植全市各行业中涌现出的典型人物,联合市文明办、团市委、市妇联、市总工会等市直部门,深入挖掘典型人物、典型事迹,集中在域外新闻媒体进行宣传推介。近年来,廊坊推出宣传了一大批爱岗敬业、孝老爱亲的道德模范,进一步在全市营造良好的舆论氛围,扩大对外知名度和美誉度。

**五是打造对外交流平台,进一步提升城市对外形象。**廊坊市通过整合全市政治、经济、历史、文化资源,深入挖掘城

市品牌内涵,积极引导社会企业,加大外宣品制作力度;充分利用重要外事活动、重大涉外经贸活动、大型对外文化交流活动,积极在旅游景点、宾馆车站等场所设置广告牌、播放宣传片、陈列外宣品,多渠道、全方位地做大做强城市品牌。

**六是创新工作督导平台,不断完善外宣队伍建设。**廊坊市坚持项目化管理、责任化落实、承诺制监督、捆绑式运作、经常化联系、挂账式督办的原则,实行日统计、周策划、月调度,细化工作职责和目标,加强量化考核与奖惩;建立外宣工作平台,将外宣、外事、商务、文化、旅游、统战等部门纳入进来,建立协调联动机制,推动大外宣格局逐步形成。(作者:廊坊市委统战部)

## 广电媒体微信公众号的运营与推广

□张海斌

地方广播电视台作为主流媒体,如何运营推广自身的公众号,从而扩大自身的影响力,是一个值得深思的问题。笔者认为,应从以下几个方面着手。

**一、立足本土。**新闻媒介竞争的本质,在于对新闻资源的掌控;新闻资源开发成功与否,事关媒体竞争力强弱。作为地方台的微信公众号,具有其它媒体所没有的优势,就是其独特的“本土性”;越是本土的新闻越是独特的,同时也是其它媒体难以复制的。从受众的角度看,区域广电微信公众号的粉丝群是本地平民百姓,大家更关心本地域内的信息,在互动时也就有更多的参与感。要践行本土性,其实就是从本土受众的视角和阅读需求出发,

简练、通俗地报道本地新闻资讯。根据相关实践,具有地方特色的乡土民俗、地方美食、风光美景等都是特别能引起当地网友关注的话题,这类微信内容通常也会产生较高的阅读量。如云浮台微信公众号的图文内容《周末约吗?大王山樱花,可能是广东最早盛开的!》推出后,点击量和转发量不断攀升,不少网友从知道樱花、梅花盛开的消息后,纷纷约上亲朋好友从远方赶来,在周末时分享赏花拍照的浪漫时刻。

**二、坚持民生。**网民上网浏览新闻时最关注那些话题?从2017年度百度沸点热搜榜单可以一窥端倪。这份由百度数亿用户历时一年,用搜索行为“投票”决选

出来的最终榜单,直观地呈现了2017年网民关注热点。广播电视台微信公众号应坚持以民生新闻选题为主、时政新闻选题为辅,以“民生、民情、民意”为主要关注点,以城市百姓“身边事、麻烦事、稀奇事、关心事”为主要报道题材。

**三、注重时效。**时效性是新闻的根本要求和重要特征,新闻的时效性越强,传播力就越强。在新媒体领域的竞争中,时效性的决定性作用更加凸显。如云浮台微信公众号首个10万+阅读量的新闻《广梧高速郁南五指山隧道15年连环相撞》的时效性就比较强。在当天晚上10点左右,编辑人员在朋友圈看到这一交通事故消息后,立即联系事件当事人和有关部门,

了解相关情况后编辑好新闻,第二天凌晨过后发布,具有时效性较强的特征,取得了较好的传播效果。因为大多数地方台微信号每天只能发布一次新闻资讯,对于一些新闻热点事件,虽然到自己发稿的时候时效性已没那么强,但是群众仍然关心着这一事件的前因后果。此时,编辑人员就可以深挖新闻背后的新闻,弥补时效性的不足。

总之,广播电视台微信公众平台的有效建设使其已经成为最受欢迎、最权威的微信平台,在手机移动网络传播方面有效地保证了广播电视作为主流媒体的话语权,凸显了广播电视主流媒体的舆论引导力和品牌影响力。(作者:涉县广播电视台)

# 激发青年员工创造性 打造企业核心竞争力

□梁卫国

企业要发展,人才是关键。青年员工是社会中具有创造性的层面,是企业深化改革的生力军和主力军,是企业公司的核心竞争力的关键因素。只有提高青年员工的综合实力,充分调动青年员工的主动能动性,企业公司才能得到可持续发展的健康稳定的发展。

要发挥青年员工的主观能动性,我们对青年员工就要有一个正确的认识。许多青年员工由于缺乏对工作岗位的了解和对自身定位的准确把握,他们的角色和能力与企业的岗位要求不太适应,造成个人理想与工作现状存在着巨大的差异,主要有以下四点:

——工作环境与个人生活习惯存在的差异。面对社会现实中物质需求第一的现象,各种诱惑层出不穷,使一些青年员工过于看重享受,在生活上向高标准看齐,因而把收入作为择业的第一选择标准,在取舍上以物质利益为进退。从出生家庭方面,现在的青年员工多是“80后、90后”,是父母、祖父母共同关爱中成长起来的“骄子”;还有一部分人“富二代”、“拆二代”存在缺乏吃苦耐劳、积极进取精神,唯我独尊的思想严重。但是在工作上,由于他们入职时间短、处于基层工作,而基层工作任务艰巨繁杂、工作环境艰苦单调,等等状况让他们难以适应。工作环境与个人生活之间的差异,使得他们忠于职守的思想不太牢固,有机会就跳槽,寻找更好工作的思想普遍高于其他员工。

——工作内容与个人所学专业存在的差异。一些青年员工热衷于考资质证书、文凭,轻视基础的积累,工作起来眼高手低,对

本人密切相关的实务知识热情不高,业务只求马虎凑合,不求精益求精,这种忽视基本功的积累与提升的思想,影响了个人向更高层次的发展;还有一些青年员工所学专业与工作不对口,他们更为苦恼,觉得自己专业派不上用场,没有用武之地,怀疑工作岗位不适合自己,进而动摇了扎根基层的决心;再加上结婚买房等经济压力的影响,对物质利益与薪酬待遇看得比较重,对自身职业生涯的规划较为模糊,理想与目标实现不同步时容易消沉。

——社会关系与个人能力存在的差异。青年员工思想新、观念新,不愿意接受传统僵化的思维方式和管理工作。由于自身阅历较浅、经验有限,很多青年员工在刚参加工作时常主观意识较强,处理人际关系不够成熟,只想着如何让外界环境来适应自己,却不想自己主动适应外界环境。进入企业工作后需要处理的社会关系不只是以前的家庭、朋友,增加了更为丰富的社会对象,比如领导、同事、零售客户、相关部门人员等,这些复杂的人际关系和社会关系需要和相处、尽快适应。

——企业状况与个人进步要求存在的差异。青年员工都接受过正规的高等教育,拥有本科、研究生乃至以上文化程度,对新科技、新知识领域见多识广,拥有一技之长和一定的优越感,“初生牛犊不怕虎”,自我表现欲较高;他们存在自负心理,希望能够自我表现,通过工作成就自我、实现自我价值;他们期望能在较短时间内得到领导的认可,并尽快得到职务晋升,但现实让青年员工个人发展空间与个人希望之间产生了一定落差,导

致少数青年职工自感前途渺茫,没有上升空间等,影响了工作的主动性和创造性。

综上所述,青年员工所受的教育和家庭、社会背景造就了他们的性格特点和规律,企业要有宽容的心态,因势利导,发挥他们的主观能动性。企业管理方式要转变,企业多依据他们的工作结果来评判,在关键环节给予指导,让他们尽情发挥工作能力。企业制度要完善,从实际出发,量体裁衣,多点人性化,多些适用性;机制要灵活,对于青年员工的管理,要善用机制,将问题化解在事前,防患于未然。主要有以下五点。

**一、尊重青年员工主体地位,体现青年员工自身价值。**人性有光辉的一面,也有懒散、消极的一面,问题在于如何引导。青年员工只要他们的人格受到尊重,工作被充分肯定,他们就会尽最大努力去做好每一件事情。企业要多搭建施展才华的舞台,激发青年员工不断实现自己的人生价值。重视满足青年员工的精神文化需求,通过树立典型、评优评先、技能比赛等活动开展,增强青年员工的荣誉感和归属感。在制订企业发展目标时,要发动和组织青年员工参与讨论,把企业生存发展目标跟员工的责任结合起来,形成荣辱与共的价值观念。让青年员工积极参与企业各项制度建设,拥有知情权、决策权、选举权和监督权,把公司当做自己的大家庭,真心实意为公司贡献力量。重视精神奖励,从企业的先进荣誉,到领导同事的表扬认同,都能够体现企业对青年员工的重视和人文关怀,体现青年员工的自身价值。

**二、关注青年员工长远发展,实现员工共同成长。**对于人生的价值,不同的人有不

同的理解。金钱、官位、物质绝不是人生全部的意义。企业要关注青年员工的长远利益,把青年员工培养成同舟共济的伙伴,使员工个人生命价值与企业价值融为一体。通过各种方式,让青年员工了解公司的目标和面临的各项问题,使青年员工作为企业公司的主人,任劳任怨,奉献劳动、分享智慧。要让青年员工把自己的个人目标融入于企业的追求目标中,干一番成绩,把事业当成生命,把工作作为乐趣,实现企业与青年员工一同成长。

**三、优化用人机制,搭建发挥潜力的平台。**青年员工进入企业工作后,企业应根据青年员工的专业、性格、兴趣等因素,进行充分考察后安排工作,综合制定人才培养计划,争取做到人尽其才,才尽其用。不能仅凭企业领导意志安排工作,应该改变过去那种论资排辈、任人唯亲、平衡照顾等陈旧的人事观念。企业应针对个人情况因材施教,大胆启用新人,主动给青年员工压担子、加任务、大胆使用,让优秀的青年员工脱颖而出,快速成长起来,发挥应有的作用。让他们参与一些重大事情的决策,独挡一面解决一些重大问题,有意识的培养他们面对困难和挫折的承受能力,为他们释放潜能和发挥才干提供外部条件。

**四、加强技能培训,提高业务水平和管理水平。**帮助青年员工树立终身学习的理念,广泛学习工作中的新知识、新技能,提高业务水平。业务素质是青年员工进步的资本,也是公司的核心竞争力,应该把青年员工培养成为企业某个领域的业务能手;在青年员工自我努力奋斗的过程中,企业要注重加强

他们的专业技能的培养,做到重要人才重点培训,紧缺人才优先培训,后备人才全面培训;举办企业内部培训班,及时更新青年员工的技术知识;依托青年安全岗、青年突击队、青年技术比武、导师带徒等活动,促进企业青年员工学知识、增技能、长才干,帮助他们成为业务上的骨干力量;将培训教育与实践教育相结合,鼓励青年员工参与到管理创新、科技创新、技术创新中去,提高员工业务水平和管理水平。

**五、完善激励措施,满足多元化需求。**青年员工利益无小事,要把实现、维护和发展青年员工利益放在首要位置。社会通常以薪酬来衡量个人对企业的价值,评价个人的能力、地位、业绩甚至发展前景。经济利益激励是激励的主要模式,企业要留住青年员工必须要有合理的物质奖励机制做保证,要把财富的分配与青年员工的贡献对等起来。薪资要高于外部同行业平均水平,采用月度奖、年终奖、合理化建议奖、开拓创新奖等多样化的物质激励方式,完善养老、医疗、保险等制度,按照劳动法规定签订长期合约,用绩效晋级的管理方式定期考核青年员工表现,作为奖励晋级的标准。考核项目包括:业绩考核、工作态度考核、品质考核、可发展性考核,根据员工考核结果和企业发展的需求,给优秀的青年员工提供更高、更专业的工作岗位。企业要坚持公开选拔、竞争上岗等选拔方式,建立岗位退出机制。要因因人而异、不拘一格多角度、多层次选拔任用青年员工,注重在基层和工作实践中选拔青年员工中的优秀人才,为企业长久发展储备人力资源。(作者:沧州市新华书店有限责任公司副总经理)