

构建全媒体宣传格局 筑牢舆论引导主阵地

□王坤峰

开滦股份吕家坨矿业分公司党委坚持围绕中心、服务大局,自觉履行“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”使命任务,坚持形式和内容创新,运用新技术、新机制、新模式,加快传统媒体和新媒体融合发展步伐,着力构建全媒体宣传格局,推动宣传思想工作创新,为推动企业持续高质量发展提供强大精神力量和思想支撑。

建立健全六大宣教阵地,进一步创新传统宣传载体。一条文化长廊。在人员集中区域精心打造特色文化宣教长廊,突出思想引领和宣传引导作用,紧扣党的十九大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想、绿色环保、文明创建、安全生产、经营管理、疫情防控等内容,运用文字、条幅、图片、牌板等表现形式,使每位员工在潜移默化中受到熏陶感染,形成思想共鸣。一面文化墙。在公司东门和南门设立“文化墙”,广泛宣传党的十九大精神、社会主义核心价值观、传统文化、环保理念以及公司发展目标,促进员工在潜移默化中积蓄力量,增强责任意识和环保意识。一座文化楼。以公司党政办公楼为主阵地,以党的十九大精神、党风廉政建设、财务管理、党的建设、人力资源、薪酬管理、经营管理、党政工作思路、企业文化、精神文明建设、安全生产管理、企业发展理念等为主要内容,根据各部室职能作用,有针对性地设计制作宣传牌板。一个文化展室。建立安全教育展室,宣传公司概貌、安全生产管理理念、公司荣誉等内容,教育和启迪员工牢固树立安全第一思想,不断增强安全意识。一个广播站。坚持以“服务安全生产”为宗旨,开设矿区要闻、“三违”曝光、历史上的今天等专栏,传达公司党政重点工作精神,普及疫情防控知识,曝光“三违”现象,推动安全生产工作不断向纵深发展。一本《跨越》杂志。以季度为周期,面向广大员工征集身边事、身边趣闻、身边典型人物事迹,展现员工热爱矿山、奉献矿山热情,营造积极向上的浓厚氛围。



坚持形式和内容创新,运用新技术、新机制、新模式,加快传统媒体和新媒体融合发展步伐。建立健全六大宣教阵地,创新传统宣传载体;开展特色宣教活动,增强宣传工作吸引力;拓展四条现代媒介传播渠道,统筹新媒体宣传手段

个文化”深植活动。深化安全文化建设,在公司微信公众号开设“安全管理理论”“安全法律法规”“典型事故警示”等专栏,引导各级人员增强科学管理意识;深化学习文化建设,持续开展大学习、大讲堂、大练兵、大比武活动,采取“走出去”“请进来”“师带徒”等多种形式,增强学习效果;深化创新文化建设,搭建员工创新创效平台,健全完善创新创效激励工作机制,实施创新人才培养工程,破解制约企业发展瓶颈;深化落实文化建设,促进责任理念深植内化,不断提高工作执行力;深化企业文化建设,引导员工树立爱“家”情怀,不断增强主人翁和命运共同体意识。开展社会主义核心价值观培育和践行活动。经常性地开展主题道德实践活动,全面推进“四德”建设,把培育和践行社会主义核心价值观融入公司安全

生产、经营管理、创新创效、优质服务全过程。开展典型选树示范引领活动。深入挖掘各条战线、各个层面先进典型事迹,充分利用广播、牌板、微信公众号等宣传媒介资源大力宣传,营造人人争先、事事争优的浓厚氛围。

拓展四条现代媒介传播渠道,进一步统筹新媒体宣传手段。公司局域网网站、开发党建网、群安信息网、党务公开网、文明网、技术管理信息网、权力运行监控网、监督执纪网、安全文化网络考核系统、安全管理信息、职工创新服务网、ERP等网络系统,为员工及时掌握公司发展动向提供方便。微信公众号。构建“互联网+宣教”新模式,创设闯关答题、劳模风采、政策规定、安康服务、生活服务、维权服务、技术服务、政治学堂、签到有礼、廉政档案、廉政考核、团青快讯等多个板块,全面加强党建思想、工作精神、青年思想教育、舆情动态、青年活动、服务大众系列宣传引领,全力打造具有吕矿特色新媒体宣传平台。企业宣传片、宣传手册。拍摄制作企业宣传片,制作企业宣传片、企业宣传手册,进一步加大企业宣传教育力度,提升企业美誉度和良好形象。现场传播媒介。充分发挥广播系统、外设LED视频群系统以及有线电视系统文化传播作用,在员工密集、人员集中区域,通过悬挂宣传条幅、LED投影、安装电视播放视频等载体,加大视觉冲击效果,打造集视听一体化,多角度、多维度的宣传思想传播阵地。

(作者单位:吕家坨矿业分公司党委宣传部)

“新财经”教育改革培育新时代财经人才

□许海元

党的十九大之后,教育部在全国高校掀起了“质量革命”,“十四五”规划进一步提出了提高高等教育质量的新要求。“质量革命”中的先行先试者是“四新”学科(“新工科”“新农科”“新医科”“新文科”),随着教育范式改革的深入推进,我国将出现更多新学科。河北经贸大学新财经教育改革试验基地研究中心陈永国研究员、田学斌研究员和董葆茗副教授发表的《“四新”学科范式变革的结构特征及其对“新财经”的启示》(《河北经贸大学报(综合版)》2021年第1期)一文,正是在此背景下探讨如何通过借鉴“四新”学科结构变动的特征

和内在机理,推动“新财经”行稳致远,高质量发展。

教育改革的重点,是面对新时代社会对人才的新要求,高校如何通过构建新的人才培养体系、进一步深化教学改革来推动新学科的改革发展。这篇文章以技术创新和社会需求对教育范式的挑战和机遇具有共性为切入点,采用共词分析方法探讨了“四新”学科范式变革的结构特征。总体来看,“四新”学科的改革发展并不平衡,“新工科”由于起步早、学校数量多、国际化水平高等优势,成为新学科发展的领头雁。在推行新学科建设中,不同学校都形成了有特色的组织分工协作体系,这种特色分工协作使得新学科建设“接地气”,容易

凝成校的建设共识,便于推动新学科的建设。

他山之石,可以攻玉。具体到如何推动“新财经”建设,文章基于“四新”学科的范式变革特征,认为“新财经”建设同样需要教育部的支持。2019年11月,教育部教育发展研究中心与河北经贸大学签订了“共建‘新财经’教育实验基地”协议,文章呼吁教育部继续加大支持力度,积极组织或推动全国“新财经”建设研讨会,帮助全国财经类院校在建设“新财经”时有组织、有方式、有项目。财经类高校的书记和校长要亲自组织,既要鼓励校内各部门之间进行沟通和合作,也要积极响应新经济新模式新业态的快速变革,推动高校与企业

进行合作办学或开设新课堂。在科学研究方面,文章认为学科创新水平与一个国家综合国力之间的相关性很高。我国国际经济地位的不断提升,使得财经理论继续采用引进吸收再创新和集成创新的边际效益将会加速递减,这就客观上要求加大对“中国理论”“中国经验”的原始创新研究。

中华民族伟大复兴的战略全局和世界百年未有之大变局必然引起经济转型,实现经济转型必然需要教育改革。通过这篇文章,我们对在“两个大局”背景下,财经教育高质量建设“新财经”的改革逻辑和重要使命有了进一步的认识。

(作者系河北经贸大学教授、博士)

深化企业道德讲堂建设路径初探

□张丛山

道德是社会文明的基石。习近平总书记指出,“国无德不兴,人无德不立”。企业道德讲堂是新形势下推进社会主义核心价值体系建设,加强员工社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德建设的重要载体,是加强道德建设的生动实践。深化企业道德讲堂建设,不仅是加强企业精神文明创建工作,提升员工文明素质和企业文明程度的有效平台,也是推进广大员工道德意识觉醒和行为规范养成,积极促进企业政治、经济、文化协调发展的重要抓手,不断为企业改革发展汇聚正能量,增添新动力。

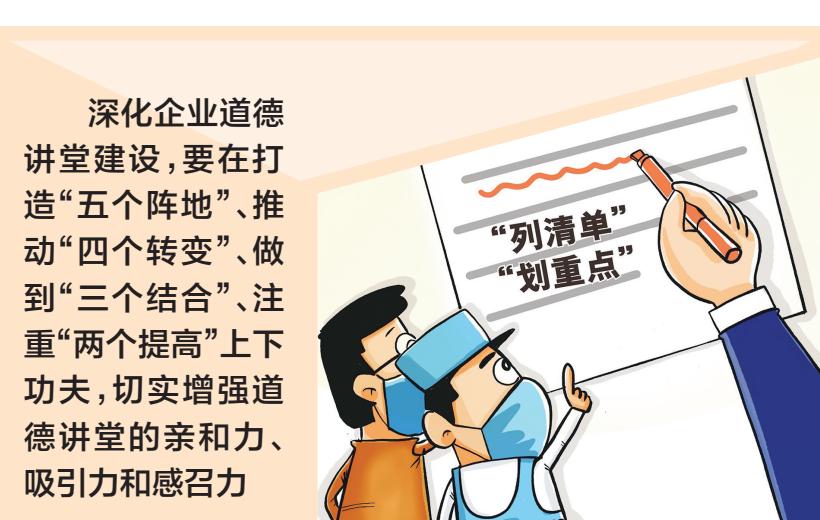
深化企业道德讲堂建设,要在打造“五个阵地”、推动“四个转变”,做到“三个结合”、注重“两个提高”上下功夫,切实增强道德讲堂的亲和力、吸引力和感召力。

打造“五个阵地”

要以“建起来坚持住,在坚持中提升,在提升中持久”为总要求,紧紧围绕把道德讲堂建设成为传承中华传统美德、引领企业文明风尚、涵养员工道德素养的坚强持久阵地,着力打造成为崇德向善、对标先进的学习阵地;爱岗敬业、无私奉献的动员阵地;安全生产、形势任务的宣传阵地;创优创效、革新发明的观摩阵地;遵纪守法、清正廉洁的教育阵地,真正把道德讲堂建设成为新时代做好企业思想政治工作的有效载体和平台,加速道德正能量向现实生产力转化,助推企业改革发展。

推动“四个转变”

要在道德讲堂的场地设置、主题内



容、程序环节、组织形式等方面加强研究和探索,不断扩大道德讲堂活动的覆盖面和员工参与率。

一是活化形式,变“固定讲”为“移动讲”。要结合企业实际,拓展“总分”模式,敢于突破固定场所限制,推动道德讲堂进车间、进班组、进宿舍、进食堂、进候车室,组织专场道德讲堂、联合道德讲堂、道德微讲堂、网络道德讲堂、流动道德讲堂等,实现活动的小型化和网络化。

二是丰富内容,变“单一讲”为“综合讲”。要紧紧围绕企业中心工作,坚持需求导向和问题导向,将道德讲堂的活动主题与宣传思想重点工作、员工群众实际需求、道德素质建设中存在的主要问题有机结合,提高活动的选择性和多样性。

三是简化程序,变“规范讲”为“灵活讲”。在规范道德讲堂“思省心、唱歌曲、学模范、诵经典、发善心、行善举、送吉祥”活动流程,持续推进精品道德讲堂建设的基础上,大胆

突破、勇于创新,围绕主题主线,巧妙引入人文体演出、才艺展示等特色元素,增强活动的实效性。四是转换模式,变“组织讲”为“大众讲”。要在发挥宣讲员“主讲”作用的同时,积极邀请各类先进典型、员工群众代表走进道德讲堂进行宣讲,增强活动的互动性和员工参与的积极性。

做到“三个结合”

要坚持贴近实际、贴近工作、贴近员工的原则,做到道德讲堂年度有规划、季度有安排、月份有重点、活动不断线,强力推进道德讲堂活动的有效开展。

一是全面推进与突出重点相结合。在全面深化道德讲堂建设的基础上,有针对性地建设具有本单位特色和特点的活动品牌,使道德讲堂成为精神文明建设的新亮点。二是主流经典与企业实际相结合。在利用道德讲堂弘扬传统文化、学习道德典型的同

时,与企业精神、劳模精神、工匠精神,以及单位实际有机结合,围绕中心、服务大局,将道德引领转化为推动企业高质量发展的强大精神力量。三是道德教育与员工需求相结合。在通过道德讲堂推动文明治理的基础上,及时发现并有效解决员工群众工作生活中的实际问题,为助推企业改革发展营造有道德、重品行、讲奉献的浓厚氛围。

注重“两个提高”

道德讲堂建设,其本身就是崇德尚善的一大创举,体现了道德文化及其先进理念对企业精神文明建设的深度影响,引领着企业道德新风尚的形成。

一是注重提高管理标准。要以硬件标准化、队伍专业化、程序规范化、活动常态化、资料档案化为标准,不断注入与企业发展实际相适应的道德建设新内涵,全面加强管理,提高道德讲堂的建设质量。二是注重提高活动实效。要依托工作简报、网络媒体、报刊电视等载体展示道德讲堂建设成效,增强道德讲堂的影响力和吸引力。要把道德讲堂建设融入企业中心工作之中,广泛开展形式多样的群众性精神文明创建活动,通过理念渗透,环境熏染,弘扬道德文化的精髓和魅力,提升员工思想修养,构筑精神和道德高地,改善员工心智模式,激活自我管理能力。要教育引导员工进一步坚守道德标准,践行道德行为,弘扬道德风尚,使讲文明、树新风、做表率蔚然成风,形成“我为人人,人人为我”的文明和谐环境,打造企业精神文明建设特色品牌。

(作者单位:开滦集团党委宣传部)

□吴博

就业是最大的民生,做好“六稳”工作,落实“六保”任务,就业均摆在首要位置。受疫情影响,当前就业压力和困难加大。人社部门要围绕稳就业保就业这一重要任务,积极采取应对措施,认真落实好一系列就业政策,解决好就业中的困难和问题,搭建好就业平台,健全和完善机制,确保稳就业保就业取得明显效果。

认真贯彻落实就业优先政策,强化就业政策供给,形成稳就业“组合拳”。一是加大援企稳岗落实力度,支持企业稳岗位。通过落实“减免缓返补”等政策,用“真金白银”稳岗位,为企业减负,帮助企业渡难关,稳住并扩大就业岗位。二是多措并举,开发更多就业岗位。挖掘内需劳动就业,支持家政、养老服务等行业发展;加大投资基础设施建设开拓更多就业岗位,特别是要培养壮大创业创新带动更多就业岗位。同时清理不合理限制,促进灵活就业形式多样,遍地开花。三是加大培训力度,全力开展职业技能提升活动。扩大以工代训范围,支持企业面向新吸纳员工开展以工代训,以训稳岗,扩岗位,扩就业。通过提升劳动者职业技能,按规定给予企业职业培训补贴,提升劳动者就业能力。四是搭建平台促匹配。充分利用搭建的公共就业服务平台,全方位、全地域、不间断开展点对点岗位发布、企业招聘等就业服务,启动民营企业“春季、秋季”招聘活动月,开展好百千万网络招聘行动,及时准确发布招聘信息,帮助各类人员获得就业岗位。五是全力做好困难人员就业,特别是加大失业人员兜底保障。加强城镇就业困难人员帮扶,用足用好各类公益性岗位,确保零就业家庭动态清零。

依托就业信息网络化平台,强化劳动者与就业岗位有效精准对接,以“政府+市场”模式全面落实“六保”任务。健全和完善“一平台四清单”,有效解决“就业难”“招聘难”问题。构建覆盖乡镇(街道)、村(社区)的基层就业创业服务平台,通过平台广泛提供政策咨询、信息发布、职业介绍、职业指导等有针对性的基层公共就业服务。大力推进“互联网+基层就业服务”,推广便民服务,简化优化服务流程。同时,要摸清底数,完善“四个清单”。一是重点群体就业清单。分别对高校毕业生、农民工、退役军人建档立卡,就业信息及需求输入就业平台,完善数据库,建立劳动者需求岗位信息清单。二是求职需求清单。依托就业平台,全面摸清就业状况和需求,准确掌握就业意愿和求职意愿,对未就业人员建立求职需求清单。三是就业岗位供给清单,按照岗位供给,围绕用人单位用工需求,做好岗位征集工作。由就业部门汇总并将岗位信息录入就业平台。四是完善供需对接清单。用足用好智能化供需匹配功能,结合运用大数据技术,对比匹配重点群体求职需求清单和岗位供给清单,实现精准匹配,促进供需有效对接,确保实现良好的就业效果。

做好“六稳”工作,落实“六保”任务,要健全和完善有利于更充分更高质量就业的促进机制。完善信息发布机制。依托基层就业服务平台及时准确发布用人岗位信息和企业用工信息,实现信息共享、公开发布。要完善供需动态进退机制。对就业平台信息实行动态管理,将已就业人员及时退出求职需求清单,对已完成招聘或已过时限的供给岗位,及时退出岗位供给清单。要完善就业监测机制。坚持目标导向,聚焦就业目标任务,扎实开展失业动态监测,及时掌握监测企业岗位增减情况,分析从业人员增减的原因及变化趋势。对重点区域、重点群体、重点行业、重点企业要开展就业监测,密切关注就业形势变化。要完善工作考核机制。加强稳就业保居民就业工作督导评估。在督查、检查工作中,将就业作为重要内容,在绩效考核中认真考核城镇新增就业完成情况,确保失业率控制在合理区间。严格奖惩制度,倒逼工作落实,对稳就业保居民就业工作力度大、工作效果好、任务高质量完成的单位和部门,要及时予以表扬激励;对不履行促进就业职责,造成不良影响的,要依法依规严肃问责。

(作者单位:泊头市人力资源和社会保障局)

