

河北省应急产业集聚发展路径分析

——以唐山市为例

□孟艳玲 常文千 于思雨

研究背景和意义

应急产业是以应急装备制造为重点、多产业相关联,为自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件预防与准备、监测与预警、处置与救援提供产品和服务的产业,是守护公共安全的重要屏障。社会公众应急避险意识显著增强,对应急产品和服务形成了庞大的市场需求。面对应急事件频发态势,特别是河北省应对突发应急事件和产业升级的现实需求,以拥有国家级应急产业示范基地的唐山市为例,分析应急产业集聚发展现状和具体实现路径,有助于探索改变河北应急产业低小散现状,推动产业由小到强、由散到聚,有助于放大河北省装备制造基础优势,提升应急企业创新能力和应急装备产业链供应链稳定性,有助于防范化解风险、保障人民生命财产安全、推动产业结构迭代升级和高质量发展。

发展现状

近年来,我国应急产业从地域分布、行业类别、经营规模等方面呈现集群效应,以环首都经济圈、长三角、珠三角等为中心,由沿海到内陆、由东到西,由多到少、由强到弱呈扇形分布。京津冀区域,以北京为龙头,形成了聚集高端研发资源、智库资源和企业资源的科技创新高地,成为我国应急产业最具科技含量的地区之一。特别是唐山开平、张家口怀安2个国家应急产业基地获批,既带动了河北区域经济发展,也为河北应急产业集聚发展起到了示范引领作用。

近年来,唐山应急产业发展态势良好,应急产业布局也逐步由散乱分布向集群化转变。

一、产业体系逐步完善

依托坚实的工业基础,唐山应急产业实现加速发展,产品涉及自然灾害防护、事故灾难救援、抢险救援、个人防护等8个方向,实现了应急预防与准备、监测与预警、处置与救援全产业链发展。

二、产业布局趋向集中

唐山大力推动园区加快集聚发展,形成了以高新区为主体的智能无人应急救援装备和监测预警系统产业集群,消防特种机器人、巡检机器人国内市场占有率达70%以上,居全国第一。以开平区为主体的矿用应急防护和抢险救援装备集群,成为京津冀重要的应急装备产业集聚区和创新成果转化承载地。还有以滦南县为代表的钢锹产业集群,以乐亭为代表的建筑支护装备产业集群等特色产业集群。

三、产业项目加速聚集

借力连续三年举办中国·唐山国际应急产业大会,积极参加应急产业相关发展论坛、洽谈会、博览会等活动,成功搭建了国内外应急产业领域的合作平台,营造了浓厚的招商引资氛围。但唐山应急产业还存在规划不够完善、园区发展滞后、产业链条较短、龙头企业规模小、创新能力不足等问题,需要精准施策、补齐短板、做优做强。

发展目标和路径

一、总体思路和目标

找准抓实唐山工业制造业与应急产业发展的契合点,实施应急产业倍增提质行动,推动现代应急产业优布局、上规模、集群化高质量发展。以国家级、省级经济开发区为载体,强龙头、引配套、促创新,鼓励引导应急产品生产制造、应急技术装备研发和应急服务发展向产业园区集聚发展,打造京津冀应急产业集聚中心区。

二、发展路径

推进产业集群发展。积极开展宣传推介,强化招商引资,培育龙头企业,引导应急产品生产制造、应急技术装备研发和应急服务向高新智慧应急装备、开平矿山救援装备等6个应急产业园区聚集。推进乐亭建筑支护装备、高新区机器人、迁安装备制造、滦南钢锹4个省级重点应急特色产业集群加快发展。以国家级、省级经济开发区为载体,突出区域产业特色,引导应急产品生产制造、应急技术

装备研发和应急服务发展向产业园区集聚发展。

支持开平区加快国家应急产业示范基地建设。依托开平区,深化与住友建机等日资企业合作,重点发展起重、挖掘、钻凿等应急救援特种工程机械和矿山安全监控设备,建设基于物联网多系统融合的煤矿安全监控系统。

推动创新能力提升。强化企业自主创新主体地位,支持企业联合科研机构、高等院校等创新力量,推动建设多学科融合、创新能力强、开放运行的应急装备产业研发平台,重点推进中信重工开诚、华安天泰等优势企业建设技术研究中心。

大力推进项目建设。研究制定重点支持建设和引进的产业目录,谋划建设一批应急产业项目。依托国家、省、市活动平台发布唐山优势和招商政策,与国内外应急产业领军企业开展对接洽谈,吸引项目落地,加速应急产业项目聚集。

加快人才队伍建设。用好凤凰英才4.0政策,依托海内外高层次人才唐山行等活动,对接引进应急产业高层次人才。依托高等院校、科研院所建立一批应急产业人才培养基地,开展“企业技术骨干进课堂”活动,不断培养各层次应急管理人才和复合型人才。

打造应急产业展示交流平台,积极开展招商对接。加强招商选商和项目对接,办好中国·唐山国际应急管理大会,协力打造国内外知名的应急产业产品高端展示平台,营造加快应急产业集聚发展的浓厚氛围。针对唐山市应急产业链缺口短板,依托会展平台,产业联盟和龙头企业,与国内外应急产业领军企业开展对接洽谈,推动唐山市应急企业与行业龙头企业合资合作。

[本文系河北省高等学校人文社会科学研究青年基金项目“河北省应急产业集聚发展的动力机制与实现路径(SQ2021071)研究成果。]

(作者单位:华北理工大学经济管理学院,河北唐山063210)

幼儿礼仪教育实践活动方法与策略

□刘秀芳

结合节日与特殊场合,教授传统礼仪

在一些特殊节日与场合中,蕴含着丰富传统礼仪文化,教师要抓住时机进行传统礼仪教学,促进传统文化传播。比如,在中秋节、春节等传统节日来临之际,教师可以引导幼儿学习分享食物、向长辈拜年、向他人表达祝福的礼仪,并鼓励他们运用到实际生活中。针对中秋节,教师可以组织幼儿赏月、分享月饼,参与中秋节主题故事汇、月亮模型制作活动。在幼儿实践活动中,为其讲解赏月、摆放月饼、吃月饼等传统文化,一方面能够帮助幼儿掌握中秋节的礼仪,另一方面能够加深他们对传统文化的理解。针对春节,则可以通过一些文艺活动、角色扮演活动、实践活动,引导幼儿学习相关礼仪,比如组织幼儿模拟拜年场景、学唱春节歌曲、制作春节装饰品等。幼儿在参与这些活动的过程中,能够更为直观地理解“年”的意义,以及相关礼仪承载的传统文化。

通过情境再现,教授社交礼仪

根据3~6岁幼儿的发展特点与规律,教师可以通过模拟游戏、角色扮演活动进行情境再现,引导幼儿结合特定情境学习社交礼仪与技能,从而帮助他们更准确地理解、掌握相关行为准则,养成良好生活习惯。比如,教师组织幼儿进行区域游戏时,将“小餐馆”作为社交场景,引导幼儿学习社交礼仪。在该情境中,幼儿可以扮演服务员、顾客等不同角色,体验点餐、等待送餐、用餐、支付等不同社交环节,学习如何礼貌地提出请求、付款、表达自己的感谢之情。幼儿在扮演不同角色的过程中学习社交礼仪,能够形成丰富实践体验,学会尊重、理解他人,赋予礼仪更多人文文化色彩。这些游戏活动十分吸引幼儿,教师要善于通过此类实践性活动引导幼儿学习礼仪与社交技能,并在其游戏过程中提供及时反馈与个性化指导,进而帮助幼儿将“礼仪”这一抽象概念转化

成具体的生活行为,实现礼仪知识向幼儿实际生活的迁移。此外,教师还可以将一些不礼貌行为融入情境,引导幼儿思考“如果我是那个人,我该如何做”“遇到情况,我该如何化解矛盾”,促进幼儿对不良现象的反思,提升他们对这些现象的分辨、应对能力。

给予正面激励,培养良好习惯

给予幼儿正面激励,帮助其将一些符合礼仪要求的行为固定下来形成习惯,是教师开展幼儿园礼仪教育实践活动的有效方法。该方法利用正面激励,鼓励幼儿展示良好礼仪,帮助他们构建行为模式,对幼儿自尊心、自信心、良好行为习惯的养成具有积极意义。在礼仪教育中,教师要采取多元化正面激励措施强化幼儿行为,使其逐渐成为幼儿行为习惯。一方面,教师可以将贴纸、小玩具等作为小奖品,奖励给积极学习礼仪并学以致用的幼儿,促使他们感受到来自教师的关注与鼓励。另一方面,教师可以通过奖励系统或者星星标记的方式,对幼儿学习、保持礼仪的行为进行鼓励。比如,在奖励系统中为每一名幼儿设计奖励图表,对他们保持良好礼仪的次数进行记录,并在达到一定次数要求时,奖励一些小奖品;在幼儿获得一定数量的星星标记时,奖励其成为班级管理助手的特权或者实物奖品。教师通过给予幼儿正面激励,激发幼儿学习礼仪、遵守礼仪规范的积极性,提升他们自我管理责任感。

综上所述,文明礼仪教育是幼儿园教育的重要组成部分,其有效、有序开展能够帮助幼儿学会如何与他人相处,养成良好社交习惯,塑造正确道德观念,从而更好地适应、融入社会生活。作为幼儿教师,要重视文明礼仪教育,通过模拟生活场景、融入节日元素、再现生活情境、给予正面激励等多种措施,引导提升文明礼仪素养。

(作者单位:邯郸幼儿师范高等专科学校,河北邯郸056300)

行为安全理论在煤矿安全管理中的应用

□李玉生

出发,通过对工人开采行为的纠正来提高工人的安全意识。这种从内而外的改变,使得安全生产具有延续性,从而确保了安全管理的时效性。

行为安全理论在煤矿安全管理中的应用

一、安全管理领导小组,提升全员安全意识。煤矿为了构建更加稳固的安全防线,决定在依托现有的安全管理体系中组建一个高标的安全管理领导小组。组长由企业高层担任,因为他们具有宏观的战略眼光,对煤矿安全生产的重要性有着深刻的认识,小组成员有扎实的专业知识和丰富的管理经验,还有一批一线管理人员及职工代表在里面,因为他们可以代表基层的声音,为领导小组提供宝贵的现场信息和实际建议。在一次开采中,由于区域地质条件复杂,有很大的安全隐患,该组成员立即进行实地考察,他们凭借丰富的经验和专业知识,制定了有针对性的安全措施,并现场指导工人进行整改,向工人解释安全措施的重要性和具体操作方法。在小组成员的努力下,安全事故的发生频率大幅降低,工人的生命安全得到了更加有力的保障,提升了煤矿企业的安全管理水平,激发了全体员工的的安全意识和责任感。

二、强化安全行为管理,培训处罚并重提升矿工责任感。安全管理领导小组利用先进的数据分析工具,对近年来发生的煤矿安全事故进行全面梳理、仔细分析,发现许多安全事件都是由于不安全生产行为引起的。领导小组制定了详细的行为细则,明确规定了哪些行为是允许的,哪些行为是严格禁止的,并把细则制作成海报,张贴在矿区显眼的位置,便于矿工查阅和学习。安全管理领导小组为了进一步确保矿工遵守这些行为细则,定期邀请专家到矿上进行安全培训,专家用案例分析、现场演示的方式,让矿工认识到不安全生产行为的危害性和遵守安全规程的重要性。在矿工学习完毕后,企业还制定了处罚制度,对于那些不重视安全生产行为的员工,按照行为细则进行处罚,让员工感受到企业对安全

生产的忠实程度,增强他们的安全意识和责任感,降低不安全生产行为的发生。

三、资深观察员助力安全管理,强化矿工安全意识。在安全管理小组中,有一位拥有一线工作经验的资深观察员,曾在多个岗位上摸爬滚打,对煤矿生产的各个环节了如指掌,工友们还非常信任他,听从他的指导和建议。在一次煤矿开采作业前,他提前对生产流程进行全面排查,深入矿井,仔细检查每一处可能存在的隐患。他发现有些工人没有佩戴安全帽,没有正确使用防护设备,他和工人们进行沟通,与工友们交流心得,了解他们的想法和需求,及时掌握生产现场的安全生产水平,工人们在日常生活中都能严格按照作业流程操作,确保煤矿开采作业安全进行。领导小组定期对成员进行检查和评估,发现观察员的工作做得十分到位。因为煤矿的安全形势得到了显著的改善,矿工安全意识更加牢固,操作技能更加熟练,为煤矿的可持续发展奠定了坚实的基础。

结束语

行为安全理论在煤矿安全管理中的应用,不仅是对传统安全管理方法的一次革新,更是对煤矿企业安全生产理念的深化和提升,它帮助我们识别并纠正员工的不安全行为,提升员工的安全意识和操作技能,降低了事故风险,为煤矿企业的稳定发展提供了坚实保障。

参考文献:

- [1]白雪琪.煤矿系统安全分析和评价方法选择研究[J].内蒙古煤炭经济,2024,(03):97-99.
- [2]梁凯,陈国平,陈建东.基于行为安全理论的煤矿安全管理策略[J].内蒙古煤炭经济,2023,(20):112-114.
- [3]作者单位:中煤科工集团沈阳研究院有限公司,辽宁抚顺市113122)

编辑邮箱:abcd518@126.com

新时期企业人力资源管理的困境与对策

□李伶俐

新时代背景下,数字化转型成为重要趋势,人工智能等技术广泛应用,人力资源管理作为企业战略的重要组成部分,正面临着组织结构变革以及人才管理方面的诸多挑战。为确保企业在激烈的市场竞争中保持优势,亟须探索有效的应对策略。本文从人力资源规划、招聘录用、培训与人员开发、绩效薪酬管理等模块,探讨新时期企业人力资源管理的困境及应对策略。

关键词: 人力资源管理;人力资源规划;人才管理

从传统的行政职能向战略合作伙伴的转变,新时代复杂多变的环境对人力资源管理提出了更高的要求,带来了诸多困境。在此背景下,基于数字化与智能化的组织“平台化+项目制”模式,正在逐步成为组织结构变革的大趋势。这一创新性的组织模式不仅是对传统人力资源管理的挑战,更是对传统人力资源管理的挑战,更是推动全面革新与升级的必然选择。人工智能、大数据分析技术在招聘、入职、培训、绩效薪酬管理等环节得到广泛应用。企业亟须借助创新的方法和策略来适应变化、提高效率,并有效地吸引、培养和留住人才。本文通过探讨这些困境,并提出相应的对策,旨在帮助企业在新时期更好地应对挑战,实现持续发展。

人力资源规划的困境及对策

传统的人力资源规划方法无法准确把握未来的人才需求,企业难以准确评估未来的业务需求和员工配置,进而影响长期战略目标的实现。此外,传统的等级制组织结构较为僵化,影响了企业的灵活性和创新能力。因此,企业应采用数据驱动的方法进行人力资源需求预测,利用大数据分析、人工智能技术来预测未来的人才需求。这可以提高预测的准确性,帮助企业提前做好人才储备。另外,企业应建立灵活的组织结构,定期评估和调整组织架构,以适应市场和业务的变化。可以通过引入项目制、矩阵制等灵活的组织形式,提升对变化的响应能力。

招聘与录用的困境及对策

现场招聘会和线下面试等面对面招聘活动受到场地与规模限制,然而远程面试和虚拟评估使得候选人的实际工作能力和适配性难以全面评估。候选人的实际工作表现和能力可能难以通过传统的面试和背景调查得到准确体现,增加了企业在筛选和评估候选人的难度。因此,为有效应对新时期的挑战,企业应扩大在线招聘渠道,利用主流招聘平台和虚拟招聘会来提升岗位曝光率,并利用数据分析工具评估招聘渠道效果,优化资源配置,提升招聘效率。企业选择稳定的面试工具,并设立标准化的面试步骤,以优化远程面试流程。企业采用基于工作样本的评估方法,让候选人完成与实际工作相关的任务或案例,以直观展示其能力。结合在线技能测试,通过专业工具评估候选人的技术水平和解决问题的能力,确保评估的全面性和准确性。

培训与人员开发的困境及对策

面对面培训通常需要参与者在同一时间和地点聚集,这限制了培训的灵活性和可达性。由于面对面培训的困难,员工可能无法及时接触到最新的技术和知识。远程培训的普及进一步加大了对在线培训的需求,但在线培训的效果和员工的参与度仍然是问题。因此,企业应加大对在线培训平台的投入,开发适合远程工作的培训课程,并采用互动性强的培训形式提高员工的参与度。通过数据分析了解员工的学习需求,制定个性化的培训计划,以提高培训的效果和员工的满意度。

绩效与薪酬管理的困境及对策

远程工作的普及使得员工的工作表现难以量化,管理者也难以掌握员工的工作状态和成果。绩效考核的公平性和透明度问题也日益凸显。此外,企业需要在经济承受能力和员工需求之间找到平衡,薪酬企业的控制和福利政策的调整成为企业的一大挑战。因此,企业应以工作成果和目标准确度为考核依据,减少对过程的关注,适应远程工作模式下的实际情况。企业采用绩效管理系统和数据分析工具,实时跟踪员工的工作进展,确保考核的公平性和准确性。此外,为了吸引和留住人才,同时又要避免过高的薪酬成本导致企业负担过重,企业应根据自身的经济状况、行业标准及员工能力等因素,并结合实际经济状况和市场变化,灵活调整薪酬结构,如增加绩效奖金和激励措施,以提升员工的工作积极性并增强员工的安全感和归属感。

此外,远程工作和灵活工作对劳动合同管理和员工关系维护带来挑战。企业在处理劳动纠纷和员工诉求时可能面临更多的法律和道德问题。因此,企业应明确劳动合同条款,特别是关于远程工作和灵活工作安排的部分,确保双方的权益得到保障。另外,企业应建立高效的沟通渠道,以便及时获取并响应员工的需求,提供必要的支持和帮助,维护良好的劳动关系。通过妥善处理劳动纠纷和员工诉求,营造积极向上的工作氛围,企业为可持续发展奠定坚实的基础。

结论

新时代对企业的人力资源管理带来了诸多挑战,但同时也提供了优化管理流程和提升管理效能的机会。企业应积极适应新的环境变化,采用灵活的管理策略和技术手段,以应对数字化转型、人工智能技术应用以及组织变革等挑战。通过优化人力资源规划、改进招聘与录用流程、推动在线培训、调整绩效考核体系、优化薪酬福利政策和维护良好的劳动关系,企业能够在新时代的背景下更好地应对挑战,实现可持续发展。

[本文系基金项目:2023年度广西高校中青年骨干教师科研基础能力提升项目“疫情防控常态化背景下企业人力资源管理优化路径研究”(2023KY1398)]

参考文献:

- [1]欧阳奕.人工智能技术在企业人力资源管理中的应用探析[J].四川劳动保障,2023(11):42-43.
- [2]梁雨衡.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].中国管理信息化,2022(4):150-152.
- [3]李晓明.新经济时代人力资源管理中的经济管理方法研究[J].中国商论,2021(7):124-6.

(作者单位:广西工商职业技术学院,广西南宁530008)