

煤矿企业专业人才队伍建设的意义与实践

田岗强

煤矿企业人才队伍建设不仅关系到煤矿企业的可持续发展，也影响着国家能源安全和环保目标的实现。在新时代背景下，煤矿企业迎来了新的挑战，技术升级、安全标准提高、环保标准提高等都要求企业配备一支更高素质的人才队伍。本文将从新时代煤矿企业人才队伍建设的现状，揭示其所面临的问题和挑战，同时提出创新性的改进措施，旨在推动煤矿企业人才队伍建设的进步。

煤矿企业专业人才队伍的现状问题

技术滞后。尽管在煤矿生产领域取得了一定的进步，但与其他行业相比，煤矿企业的技术水平仍然相对较低，这导致了许多问题比如低效的生产方式、高能耗和高排放以及人员安全风险的增加。由于缺乏足够的技术培训和更新，煤矿工人的技能和知识水平也没有得到充分提高。一些企业在环保方面的投入和意识不足，传统的采煤方法和处理方式会导致大量的废弃物和污染物排放，这与可持续发展原则背道而驰，专业技能人才匮乏导致难以满足企业转型升级的需求。

安全风险。随着煤炭开采技术的不断进步和安全生产要求的日益提高，对员工的素质和专业技能提出了更高要求。然而，当前煤炭企业员工整体素质偏低、专业技能不足的问题依然突出。在一些企业中，员工安全意识不强、缺乏紧急情况下的正确反应能力，缺乏综合的风险管理策略，使得煤矿企业难以有效地应对各种潜在的危险。

人才缺口。当前，煤炭企业的激励制度普遍缺失或不完善，加之煤矿工作环境的特殊性，一些年轻人不愿意从事这一行业，导致年龄结构不合理，老一辈的矿工逐渐退休，使得企业在人员配备上感到困难。这一问题不仅影响到企业的正常运营，还可能导致生产效率下降和安全隐患增加。

煤矿企业专业人才队伍建设的改进措施

强化技术培训。技术培训工作既是提高员工技能的必要手段，又是保障生产安全、提高生产效率以及适应市场需求的关键一环。首先，面对日新月异的技术进步，煤矿企业要相应地开展培训课程，建立定期更新的培训计划。其次，培训应该针对不同层次和岗位的员工量身定制，不同岗位的员

工需要掌握不同的技能和知识，根据员工的职责和需求进行多层次、个性化的设置。再次，煤矿工作涉及到复杂的机械设备和环境，只有通过实际操作才能够真正掌握，因此在培训过程中必须注重实际操作的训练，以增加培训的真实性和有效性。最后，建立完善的评估体系，确保培训的质量和效果，通过定期考核、培训后的实际工作表现评估、员工反馈等方式检测效果，基于评估结果，企业可以及时调整培训计划，进一步提高培训效果。

提升安全意识。首先，领导干部在企业中起着榜样的作用，因此煤矿企业的高层管理人员需要积极参与安全培训和实践，建立相应的学习制度，从而带动全员将安全置于企业发展的核心位置。其次，员工需要了解潜在的危险和风险以及如何在危急时刻采取正确措施，因此煤矿企业应该定期开展事故案例分析、安全操作规程、紧急疏散演练等内容的安全培训。培训不仅仅是传授知识，还应该注重实践操作，让员工在模拟环境中学会应对危险情况。再次，沟通和信息共享对提升安全意识也非常重

要，煤矿企业应该建立起畅通的信息渠道，确保员工能够及时获得安全相关的信息和通知，需要定期召开安全会议、建立安全报告系统、设立匿名举报渠道等，鼓励员工积极参与安全信息的分享，采纳他们的意见和建议，不断改进安全措施。最后，安全意识的提升需要与企业文化的建设相结合，企业文化是一种价值观念和行为模式的集合，它应该强调安全是企业发展的首要目标，通过建立积极的企业文化，员工将更容易理解和接受安全意识的重要性，并将其融入到日常工作中。

重视人才的吸纳与留用。首先，吸纳人才要与企业的发展战略和长期规划相契合，建立科学的招聘策略，积极与高校开展校企合作，确保选聘到适合企业文化和发展需求的人才。其次，煤矿企业应该持续深化薪酬制度改革，制定合理的薪酬结构，以薪促效，吸引优质人才，让人才发挥最大价值。同时，提供良好的福利待遇，提高员工的生活质量，增加他们的忠诚度和留用率。再次，为人才制定良好的职业晋升机会和发展路径，明确职业发展规划，同时建立内部晋升机制，不断激发职工内生动力，厚植企业发展优势。最后，企业还需要建立完善的绩效评估和

激励机制，通过设立绩效奖金、员工股权激励计划等措施，鼓励员工不断提高工作效率和质量。同时，及时的反馈和评估也可以帮助员工了解自己的不足之处，提高自我管理和自我改进的能力。

加强后备人才队伍建设的几点思考

人才资源是企业进行生产经营活动最重要的核心资源，在生产经营活动中起着主导和决定性作用。专业人才队伍建设是企业满足各层级领导人员配备需求、适应未来发展变化而储备的具有一定管理知识、业务技能和发展潜能的人员队伍，是企业人才资源的重要组成部分，具有全局性、战略性意义。

一要坚持党管干部、党管人才的原则。从企业治理主体来说，统筹推进现代企业制度建设、国有企业党组织发挥领导核心和政治核心作用，归结到一点，就是“把方向、管大局、保落实”。要确保企业沿着正确道路前行，把国家路线、方针、政策贯彻落实到位，就必须毫不动摇地坚持党管干部、党管人才原则，把优秀人才用得其所。二要落实选人用人基本标准。只有严格把好选人用人关，把好干部标准落到实处，才能使选出来的干部组织放心、职工满意、干部服气。三要发挥先进典型的示范带动作用。从班组长到领导班子成员的各层级管理人员和劳动模范、先进工作者等各类先进典型，在队伍建设中都要发挥示范引领作用，做到忠诚企业，做到实干为先，做到以身作则，带头遵守党纪国法和企业规章制度，廉洁从业、勤政兴企，为企业员工成长进步和队伍建设树立榜样。

综上所述，新时期煤炭企业专业化队伍建设面临着诸多挑战与机遇。只有深入分析问题根源并采取科学合理的对策措施才能有效破解难题推动企业发展。煤炭企业应积极创新人力资源管理模式，提升管理效能，通过优化人员结构、强化教育培训、建立有效激励机制、加强人才队伍建设以及创新人力资源管理模式等措施的实施，破解高素质人才短缺瓶颈，以适应新的发展环境，全面提升煤矿企业的人力资源管理水平。只有在不断创新和改进的基础上，才能实现可持续发展，确保煤矿企业在国家能源战略中继续发挥重要作用。

(作者单位：高河能源组织人事部)

对传统媒体与新媒体融合发展的几点思考

曹小云

2020年“十四五”规划及2035年远景目标纲要中，明确将推进媒体深度融合列为重要任务，党的二十大报告更是突出强调了要“加强全媒体传播体系建设，重塑主流舆论生态新格局”，彰显出党中央对媒体融合发展的高度重视。

在媒体融合持续推进的过程中，传统媒体经历了从初步探索、破冰前行，到当前的迈入“深水区”进入“超融合”；从以往的“被动式”摸索到如今的“主动式”求变。国内各级、各地，各类传统媒体在融合中服务、在服务中传播、在传播中发展，全媒体传播体系已基本建成。

党的二十届三中全会《决定》明确提出，要“加快适应信息技术迅猛发展新形势”“构建适应全媒体生产传播工作机制和评价体系，推进主流媒体系统性变革”“探索文化和科技融合的有效机制，加快发展新型文化业态”。这一系统化部署，为媒体融合的进一步深化并实现高质量发展指明了方向。

解读《决定》中“信息技术”“新型文化业态”等主要关键词，再结合基层工作的新闻实践，我们必须明确，大数据时代，传统媒体要充分发挥新媒体的技术优势，新媒体要以传统媒体为支撑，实现深度融合发展，积极构建信息生产传播新格局。作为新闻工作者，在推进媒体深度融合中，要做到以下几点。

坚持党性原则，坚守职业道德。

党性原则是马克思主义新闻观的“第一观念”和“灵魂”。基于我国的新闻事业制度，无论身处什么时代，无论什么样的传播手段，都要坚持党性原则，坚持正确政治方向、

舆论导向、价值取向，做好党、政府和人民的耳目喉舌。坚守新闻职业道德，要尊重事实、公正报道，不制造和传播虚假新闻，严格履行媒体责任，深入研判、筛选信息，传播真善美、弘扬正能量。

增强法律意识，遵守法律法规。要加强对法律法规的学习，不断更新法律知识，确保新闻报道的合法性。严格遵循新闻出版、网络安全等方面

的法律法规要求，保护用户隐私权和知识产权，规范新闻传播行为，维护公众利益和社会稳定。

遵循传播规律，强化互联网思维。互联网思维是指大数据、5G、人工智能等技术不断发展下，对用户、市场等进行重新审视的思维方式。全媒体时代，主要传播方式都是基于互联网技术的，无论是PC端，还是移动端，新闻工作者思维方式的坚守和转变是首要问题，融合发展要求我们必须具备互联网思维。要精准对接客户需求，关注新媒体技术的发展趋势，学习使用新的传播工具，提高多媒体制作和网络传播力。

改变工作方式，提高工作效率。以往传统媒体的工作模式，按工种可细分为摄影、摄像、采访、编辑、版面、刊印、播出等。全媒体时代，对新闻传播的速度和质量提出了更新、更高的要求，这就要求全媒体记者具备综合型“智能手段”的职业素养，借助传感器、无人机等智能化数据采集设备，实时、动态地洞察新闻线索，挖掘文字、图像和视频等多维数据。依据算法完成数据新闻、富媒体新闻等形态作品，利用偏好数据分析进行精准推荐，最终通过AI、VR、AR技术等多种形态进行各个

终端的传输。

拓宽知识领域，向跨学科多元信息转变。无论何时，传统新闻学科的背景和基础知识都不能丢下，但全媒体时代下的新闻传播学科边界已有些模糊。新闻工作者务必完善知识结构，拓宽知识领域，在整体上和局部上把握住信息关键。对与新闻专业有交叉的计算机科学、社会学、心理学等学科要有适当的了解，做到“一专多能”，为生产更多的优质新闻作品提供保证。

行而不辍，未来可期，随着人工智能技术的不断发展，全媒体时代下的媒体发展将会越来越具备多样性、智能化。作为新时代的新闻工作者，要不断增强“四力”，通过亲身实践、勿忘脚下以增强“脚力”，去伪存真、善用技术来提升“眼力”，审慎思考、守正创新以增强“脑力”，深刻为本、生动为魂以增强“笔力”，更好履行职责使命，提高新闻工作质量和水平。

(作者单位：长治广播电视台)



企业纪检监察工作提质增效路径探索

张利

纪检监察机关作为党内监督专责机关，承担着监督执纪问责的重要使命，而纪委监督工作是否到位，直接影响到企业党风廉政建设和反腐败工作成效。基层纪委只有把政治监督、专项监督和日常监督紧密联系起来，坚定捍卫“两个确立”，不断提高干部职工政治判断力、政治领悟力、政治执行力，才能正确行使纪检监察职责，运用好巡察“利剑”，为企业高质量发展保驾护航。在新时代的征程中，纪检监察干部要强化自我修炼，强党性、勤学习、抓作风，提高自身素质，更好地履行职责，成为堪当新时代重任的高素质纪检监察铁军。

做实纪检监察干部监察工作，提高监督工作精准性

加强派驻纪检监察机构建设是国有企业全面从严治党，强化党内监督的重要举措。派驻纪检监察机构只有做到站稳立场，耳聪目明，剑指问题，主动监督，才能充分发挥“派”的权威，“驻”的优势，监督引导各驻在单位党委履行主体责任。

监督是纪检监察干部的基本职责、第一职责。派驻纪检监察机构的本质工作是政治监督，核心是监督驻在单位党组织落实全面从严治党“主体责任”、紧盯关键少数履行“一岗双责”。但如何判断驻在单位党组织落实全面从严治党“主体责任”是否到位，最直接的办法就是“从上到下”抓部署。通过参加、列席驻在单位党组会议、行政工作会议，一看上级党委的精神、决策部署在本级党组织是否得到全面、有效的学习贯彻，二看本级党组织是否有针对性地对这些工作进行了进一步的安排部署。

也可以换个角度去印证，就是通过“以下看上”盯落

实。通过派驻纪检监察机构指导和带动基层党支部纪检委员充

分发挥监督和协助职责，一看上级指示精神、决策部署是否在基层一线干部职工中是否进行了传达贯彻，二看基层党员干部的执行力，是否保证本级党组织安排部署能够落实落地，三看是否有力保障职工群众利益不受侵犯。通过“从上到下”抓部署与“以下看上”盯落实的同步运行，为派驻纪检监察机构分析研判驻在单位党组织政治生态提供基础依据，为下一步工作安排及监督重心找准了方向。

压实纪检监察干部监督责任，破解“不想干”“不会干”“不敢干”的问题。

“执纪者必先守纪，律人者必先律己。”纪检监察干部要深化抓实自身作风建设之道，成为党员干部相信的“风向标”。就如何充分发挥好驻在党组织基层党支部纪检委员的监督职责，现从以下方面谈一些认识和想法：

首先要解决“不想干”的问题。思想是行动的先导，理论是实践的指南。党的十八大以来，随着纪检监察体制改革的持续深化，上级纪检监察机构不断加强对下级纪检监察机构的垂直领导和管理，逐步提升了纪检监察工作规范化、法治化、制度化的水平。但在当前，各级纪检监察机构对基层党支部纪检委员的管理还有很多问题，如一些基层党支部在换届选举中，对纪检委员这个岗位，只是按照组织程序进行选拔任用，本级纪委并没有对人选严格审核把关，加上后期业务指导、人员管理上也没有及时跟进，缺乏有针对性的系统培训，导致他们在履职尽责中心有余而力不足。要解决这个问题，纪检监察部门必须有所作为，要主动担负起纪检委员的日常管理教育任务，注重从源头上把控，紧盯基层党组换届选举、干部调整任免等工作，熟悉掌握驻在单位党组

织基层党支部纪检委员的基本情况，严格把控纪检队伍选拔任用“入口关”，为高质量开展纪检工作奠定基础。

其次要解决“不会干”的问题。纪检干部要时刻保持清醒头脑，认真履行职责和使命，以身作则，发挥带头和协调作用。当前，部分基层干部面对机遇慢人一拍、面对难题束手无策，履职的方式方法陈旧、业务能力不强，以及岗位不相适、人事不相宜等问题不同程度的存在。对于这个问题，派驻纪检监察机构要充分发挥好“驻”的优势，强化对驻在党组织纪检干部、特别是党支部纪检委员的业务指导、帮助，通过建立月报告、季培训、年述职等工作机制，不断促进其理论业务水平的提升。

此外，还要不断提升大家的实战水平，利用“两节”专项监督、案件查办之际，抽调部分纪检委员参与到纪检组日常监督检查工作中进行锻炼培养。纪检组还要积极引导纪检委员在履行业务岗位主责的同时，培养大家从纪检的角度去审视业务、透过业务去提升干部的意识和能力，真正做到业务工作不越位，监督工作不缺位。

最后要解决“不敢干”的问题。纪委监委的首要职责是监督，监督的根本目的是发现问题、纠正偏差，抓早抓小、治病救人。一些基层党支部纪检委员的履职过程中，监督对象会有自己的上级、共事多年的同事，工作中发现了问题，一是不敢提、不愿提，碍于情面、畏难情绪比较重。二是怕在工作的圈子里被同事们孤立，又担心被监督方打击报复的心理障碍。对于此类问题，纪检组要时刻为基层纪检干部撑腰壮胆，在纪检委员履职过程中遇到阻力、压力时，勇于担当，敢于向腐败亮剑。在执纪监督问责上先敢“红脸”，对问题敢指出、敢批评，敢纠正，使监督对象常“流汗”，这样

才能保障执纪的一把尺子量到底，量出纪律和规矩的权威性和严肃性，才能促使主体责任和监督责任到位，才能严防灯下黑问题严重化，才能使一个单位部门单位“亮堂堂”。同时，坚持严管厚爱结合、激励约束并重，对主动履责、表现突出的同志，本级党组织要在干部提拔任用上优先考虑或适当提高职级待遇。这样才能充分激发大家工作的主动性，更能让大家找到纪检干部的归属感。

提升纪检监察干部监督效能，做全面深化改革的“护航者”

在新征程上，推进纪检监察工作高质量发展具有至关重要的意义。纪检监察工作如同坚实的护盾，为进一步全面深化改革提供了有力保障。有效地整合基层监督力量，实现派驻纪检监察机构与驻在单位党组织纪检干部的上下联动、相互配合，才能做到力量优化配置、职务优势互补、形成监督合力。在不增加派驻纪检监察机构人员编制、不改变隶属关系的前提下，这样不仅更好地发挥了派驻监督聚焦精准监督“关键少数”这个核心，还延伸了派驻纪检监察机构的监督“触角”，一定程度上覆盖了基层监督的“盲区”，有效地解决了派驻监督点多面广、监督乏力的问题，有效地把精准监督向基层拓展、规范权力运行向基层做实、正风肃纪反腐向基层深化。让基层干部感受到监督就在身边，习惯在受监督和约束的环境中工作生活，让职工群众感受到纪检监察就在身边、正风反腐就在身边，真正提升了打通正风反腐“最后一公里”的监督效能。

(作者单位：潞安化工集团聚创分公司纪委)

让新闻报道更好地“接地气”，是习近平总书记对广大新闻工作者的要求，是媒体宣传适应新时代发展的需要，是增强新闻传播力、影响力、公信力的最好方法。唯有“接地气”的新闻，才能用温度和深度显现新闻的价值，历经信息泡沫的冲刷砥砺却依然直抵人心，彰显主流媒体的中流砥柱作用。新媒体时代的到来，传统媒体不可避免地受到了一定的影响，人们获取新闻的方式发生改变，越来越多的人转向网络、社交媒体、移动应用等其他形式的新媒体来获取新闻信息。在这种冲击下，广播新闻报道唯一能做到的，就是借助新媒体实现转型，让新闻报道“接地气”。

强化思想引领，唱响新时代主旋律

宣传党的政治思想，引导正确的舆论方向。作为党和政府的喉舌，广播新闻报道必须坚持正确的舆论导向，以服务人民群众为宗旨，唱响主旋律，扎实履行举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命任务，积极作为、开拓进取，在正本清源中持续壮大正能量、在守正创新中不断实现新突破，履行宣传舆论工作的职责和使命。而“接地气”正是做好这一方面的一个必要前提。为了更好地宣传党的声音，广播新闻报道必须以受众为中心，通过新颖、新鲜、有趣的方式呈现新闻，调整报道策略和形式，提高人们对政治议题的兴趣和关注度。只有深入基层，了解人民群众的生产生活，“沉浸式”地报道他们的所思所想所盼，才能准确把握社会脉搏，引导正确的舆论方向。

提高自身竞争力，吸引更多受众。在新媒体时代，广播新闻如何在海量信息中脱颖而出，是广播媒体必须面对的一个重要问题。而“接地气”就是一个非常重要的策略。接地气就是把广播新闻报道和人民群众的生产生活密切结合起来，聚焦人民关心的实际问题，让广播新闻报道更贴近人民群众的需求和利益，从而提高自身的竞争力，吸引更多受众的关注和信任。同时，接地气的报道方式和风格也更容易引起受众的共鸣，传播效果也更好，有效增加用户在线时间，增强用户粘性，可以帮助广播新闻报道达成自身的宣传和传播目标，打开新的发展空间，提升社会影响力。

目前广播新闻报道中存在的问题

报道内容乏味。身处数字化时代，新闻作为人们获取信息的重要来源之一，面临着海量的竞争。很多广播新闻媒体在快速传递新闻的同时，忽略了对受众的切实需求和兴趣点的关注。有些新闻报道过于关注政治和商业动态，忽略了人文、社会以及文化等方面的报道，致使听众产生了疲劳，从而失去对该新闻媒体的关注度。同时，新闻报道内容的质量也影响着受众的接受程度。一些新闻报道内容教条、形式拘泥，缺乏深度，或过于片面，这导致了受众对广播新闻报道的关注度降低，影响了新闻传播的效果。

报道形式固化。现今的广播新闻报道常常通过会议、会谈等形式来传递官方信息，然而这些形式也导致新闻内容缺乏吸引力，难以引起受众的关注。同时，一些广播机构也未能根据新的技术平台进行调整，在手机等终端上的表现力不强，因此听众听到这些新闻后会感觉缺乏多样性和新鲜感。

新媒体背景下广播新闻报道“接地气”的途径

利用新媒体手段，创新报道形式。在万物皆媒、万物互联时代，主流媒体传播力的提升意义重大。媒体依托信息时代的特点，在各种技术的帮助下形成了传播新闻内容的新力量，因为其独特的信息内容互动性、参与性、信息量大、快速、实时性、个性化的优势，使媒体传播水平有了质的飞跃。广播新闻也可以利用这些新媒体手段来创新报道形式，丰富传播手段，使新闻更加贴近读者紧跟时代步伐。例如，在当下短视频受到广泛关注的情况下，借助其良好的传播效果从不同的角度呈现新闻事件，让听众更加直观地感受到新闻的真实性。

增加新闻报道中的人文关怀。新闻报道是传递文化价值和引发共鸣的重要途径，而其所蕴含的人文关怀也成为衡量其质量和深度的关键因素之一。因此，要提高新闻报道的温度，彰显出更多的人文关怀，让报道更加贴近人性化。人文关怀能够让新闻报道更具吸引力。通过人物故事、情感链接等方式，激发公众的社会责任感，增强社群意识，使得信息的接收者能更积极地参与其中，为受众营造了如见其人、如闻其声、如临其境的现场感，传递出满满的社会主义正能量。在智能媒体时代，这种以人为本的报道方式，是吸引用户、提高用户粘性的重要手段。

巧借网络热点，持续深入报道。网络热点是新媒体时代的重要新闻源。创新报道内容和话语表达，是媒体深度融合时代加强传播能力建设、提升核心竞争力的重要途径。广播新闻要观察和关注各种热点事件，深入挖掘背后的真相和故事，通过持续报道让听众更好地理解事件的背景和细节，增加报道的深度和广度，以此来保证新闻的热点性、时效性和亲民性。在报道网络热点事件时，广播新闻可以从不同的切入点进行报道，包括事件的起因、发展情况、影响、后果等多个方面，通过逐步深入报道，让听众更加全面和深入地了解事件的真相和内涵，让听众感受到广播新闻的深度和力量，从而提高其认可度和公信力。

综上所述，“接地气”的新闻，必须是与时代合拍、与人民需求合拍的新闻。在新媒体背景下，广播新闻报道要通过不断适应和调整，注重受众需求和反馈，既要引导正确的舆论方向、宣传党的政治思想，也要抓住受众的兴趣点，适应时代发展趋势。只有深入社会基层，密切关注人民群众的生产生活，让广播新闻报道真正听得见、看得见、摸得着、想得到，才能做到与时俱进，准确把握时代脉搏，为人民群众提供更加优质、丰富的信息服务。

(作者单位：长治广播电视台)

才能保障执纪的一把尺子量到底，量出纪律和规矩的权威性和严肃性，才能促使主体责任和监督责任到位，才能严防灯下黑问题严重化，才能使一个单位部门单位“亮堂堂”。同时，坚持严管厚爱结合、激励约束并重，对主动履责、表现突出的同志，本级党组织要在干部提拔任用上优先考虑或适当提高职级待遇。这样才能充分激发大家工作的主动性，更能让大家找到纪检干部的归属感。

提升纪检监察干部监督效能，做全面深化改革的“护航者”

在新征程上，推进纪检监察工作高质量发展具有至关重要的意义。纪检监察工作如同坚实的护盾，为进一步全面深化改革提供了有力保障。有效地整合基层监督力量，实现派驻纪检监察机构与驻在单位党组织纪检干部的上下联动、相互配合，才能做到力量优化配置、职务优势互补、形成监督合力。在不增加派驻纪检监察机构人员编制、不改变隶属关系的前提下，这样不仅更好地发挥了派驻监督聚焦精准监督“关键少数”这个核心，还延伸了派驻纪检监察机构的监督“触角”，一定程度上覆盖了基层监督的“盲区”，有效地解决了派驻监督点多面广、监督乏力的问题，有效地把精准监督向基层拓展、规范权力运行向基层做实、正风肃纪反腐向基层深化。让基层干部感受到监督就在身边，习惯在受监督和约束的环境中工作生活，让职工群众感受到纪检监察就在身边、正风反腐就在身边，真正提升了打通正风反腐“最后一公里”的监督效能。