

# 构建安全防控体系提升本质安全水平

◇ 师晓鹏 ◇

党的二十大报告指出：“推进国家安全体系和能力现代化，坚决维护国家安全和社会稳定。”机关安全是国家安全的重要组成部分，是公共安全体系的重要环节，事关政治安全、社会稳定和机关干部职工生命财产安全。新形势下，构建机关安全防控体系，需紧扣制度固基、技术赋能、人本聚力的核心逻辑，聚焦动态治理、数据融通、社会共治等实践路径，通过法治化、智能化、协同化深度融合，筑牢安全底线，提升本质安全水平。

## 新形势下如何构建机关安全防控体系

完善法治化防控框架。新形势下，构建机关安全防控体系，必须以法治化、标准化为核心支撑，将安全指标纳入机关年终评价体系，建立科学考核激励机制，推动机关责任主体从被动应对风险向主动防控风险转变。推行“四不两直”（不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同接待，直奔基层、直插现场）暗访机制与标准化管理相结合，倒逼风险隐患整改落实。坚持和发展新时代“枫桥经验”，有效整合政法资源，创新建立司法所、派出所、律师事务所“三所联动”机制，形成问题联治、风险联控、平安联创的局面，提升矛盾纠纷就地化解率，确保社会既充满生机活力，又保持安定有序。

提升智能化防控效能。智能化、数据化发展趋势为机关安全防控体系注入新动能，突破传统防控局限。一是提升风险响应速度，通过智能算法应用压缩风险响应时间，缩短风险应对窗口期；二是推动安全管理决策精细化，借助大数据模型提高风险预测准确率，为精准布防奠定基础；三是优化安全管理成本，通过数字化巡检降低漏检率，实现投入效益最大化。

构建协同网络，筑牢安全根基。安全防控体系科学合理，机关安全工作才能事半功倍。新形势下，构建多方主体参与的协同网络是筑牢安全根基的关键。一方面，通过专业化训练与协同机制培育安全文化，将其内化为机关组织基因；另一方面，依托“智慧大脑+移动端APP”，实现指令直达责任人，推动机关安全防控从科室业务向全员共治转变，夯实群众基础。

## 新形势下构建机关安全防控体系的基础

法治强基，标准引领的制度基础。机关安全防控体系构建，必须以法律刚性约束和标准化规范为引领，破解职责混乱、响应缓慢等突出问题。通过梳理安全防控工作职责清单，明确机关领导、

职能部门和下属单位的责任边界，实现安全防控工作的精准化、明晰化。同时，加快党政机关安全管理标准落地，全面覆盖安保服务、消防管理、应急处置等全流程，将人防、物防、技防等防控要求转化为可推广、可监督的规则条例，形成制度闭环。

数据融合、智能驱动的技术基础。以数据融合感知和智能响应决策为引擎，推动防控模式从“人海战术”向“智慧中枢”转型。整合安防、消防、能源等数据，构建安全防控一体化平台，通过物联网终端，实时监测烟感、消防用水、视频监控等子系统，实现风险一屏统管。在此基础上，延伸应用人工智能人脸识别和轨迹追踪技术，对重点人员实现秒级速度拦截，构建全域智能防控网络。

专业提升、多元共治的人本基础。同步提升机关自身与社会整体防控能力。在机关内部，联合公安、消防等部门开展 CPR 急救、消防演练等实战化培训，构建“理论+实训”双轨培训体系，补齐基层安全员技能短板；在社会层面，开放安全隐患举报平台，引导公众参与监督，形成“专业力量主导、社会力量协同”的共治格局。

## 新形势下构建机关安全防控体系的实践

打破机制僵化，以动态预警与平战融合提升响应效能。针对职责交叉、响应迟滞等痼疾，通过动态分色管理与平战结合机制，推动治理模式从静态管控向弹性适配转变。实施动态分层安全管理，对隐患实行红、黄、绿三色赋码：红色标识代表未整改重大隐患，强化重点督办和应急预案制定；黄色标识代表整改中风险，实时跟踪进度；绿色标识代表已解决问题，定期复核。将此模式延伸至小型场所管理，实行红色场所每月必查、黄色季度巡查、绿色半年抽查的分级管控。完善平战结合机制，以常态化“四不两直”暗访突击整改消防通道堵塞等问题；战时启动多部门协同，如防汛预警时一键转换为联合指挥部，快速集结公安、消防、应急部门封控风险点。

打通数据壁垒，以智能中枢与移动赋能实现全域感知。破解数据孤岛制约，构建“智慧大脑+基层移动应用”的感知、决策、执行闭环。构建智慧中枢是打破数据壁垒的关键。打造风险防控一体化平台，融合人脸识别、车辆监控和访客预约等模块，建立统一的黑名单数据库，实现对高危人员的精准识别与实时拦截。接入天网高清监控、人脸识别系统，形成视频追踪、轨迹刻画、实时拦截的防控链，让安全风险在技术防线前无所遁形。

# 电力企业工会工作创新发展探析

◇ 王立新 ◇

随着全球能源结构加速向清洁化、低碳化转型，传统电力企业面临着能源结构调整、技术迭代升级等挑战，创新发展成为企业提升竞争力、适应新时代发展需求的核心路径。工会作为连接企业与职工的重要桥梁，凭借组织优势与群众基础，在凝聚创新合力、激发职工潜能方面具有独特价值。本文聚焦国有电力企业工会职能，系统分析企业创新发展的现实瓶颈，深入探讨工会通过思想引领、人才培育、权益保障、平台搭建等多元路径，助力企业突破技术与管理瓶颈的实践路径，为新时代电力企业创新发展提供参考。

## 传统企业创新发展面临的问题和挑战

在“双碳”目标与能源革命持续推进的时代背景下，传统企业创新发展面临多重挑战，亟待工会组织发挥独特作用，助力企业突破发展瓶颈。创新意识薄弱。长期依赖传统生产模式与经营理念，部分传统企业对市场变化和技术革新缺乏敏锐感知。企业管理层创新战略思维欠缺，对新技术、新管理模式持保守态度；职工受固有思维局限，习惯于按部就班，对创新存在抵触心理，导致企业整体创新氛围淡薄，难以适应快速变化的市场环境。

创新人才短缺。相较于新兴企业，传统企业在薪资待遇和发展平台方面竞争力不足，高端创新人才引进困难。同时，企业内部人才培养体系不完善，缺乏针对创新能力的系统培训，现有人才创新潜力未得到充分挖掘，存在人才流失现象，制约企业创新发展进程。

创新资源匮乏。传统企业在资金、技术、设备等创新资源方面存在短板，难以投入大量资金开展研发工作。同时，企业与高校、科研机构合作较少，缺乏获取前沿技术和创新理念的有效渠道，技术更新缓慢，设备老化，限制创新活动的开展。

创新机制不完善。企业内部创新激励机制缺失，对创新成果的奖励力度不足，难以充分调动职工创新积极性。创新决策流程冗长繁琐，信息沟通不畅，导致创新效率低下。部门间协同合作机制不健全，难以形成创新合力，阻碍创新项目顺利推进。

## 加强工会自身建设 提供强有力组织保障

企业工会作为党联系企业职工的桥梁纽带，肩负着协调企业与职工利益关系、促进社会和谐稳定的重要使命。新时代背景下，企业工会必须坚持新发展理念，主动适应形势变化，切实发挥服务企业高质量发展、密切党同职工群众联系的关键作用。

突出思想引领，筑牢基层治理根基。企业工会应全面贯彻新时代党的建设总要求，将工会重点工作纳入重点任务清单和党建考核指标体系，推动“三会一课”、主题党日等学习活动向工会组织延伸。深入学习贯彻党的二十届三中全会精神

和中国工会第十八次全国代表大会精神，广泛开展《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》等法律法规学习活动，实现学习全覆盖，引导职工群众坚定理想信念、感悟信息、听党话、跟党走，自觉将个人发展融入国家发展大局。

发挥典型示范，激活干事创业热情。工会坚持“党建带工建”，着力打造基层“红色堡垒”，推动党建工作与生产经营深度融合。联合党支部设立“党建引领+”攻关项目，组建工会志愿服务队、创建优秀员工示范岗，广泛吸纳优秀职工参与，聚焦安全生产、设备治理、企业管理等重点领域，构建“挂牌出题、揭榜破题、亮牌解题”的全员创新创效机制，形成比学赶超、奋勇争先的良好氛围。

聚焦人才培育，强化基层治理支撑。以提升职工素质、增强专业本领为核心，深入推进岗位成才计划，引导职工立足岗位建功立业。结合企业生产实际，广泛开展形式多样的劳动竞赛、专项技术比武等活动，营造浓厚的学习创新氛围。大力推进劳模创新工作室建设，充分发挥劳模和技术骨干的示范引领作用，带动全体职工提升技能水平，激发创新活力。

## 深化工人队伍建设 汇聚众志成城强大合力

在新时代推进产业工人队伍建设改革的征程中，工会工作需紧扣“政治引领、制度落实、素质提升、权益维护”四大核心，着力锻造高素质产业工人队伍，畅通职业发展通道，保障职工合法权益。通过激发产业工人的积极性、主动性、创造性，充分发挥其在企业创新发展中的“主力军”作用。

强化思想引领，凝聚创新共识。以思想建设为先导，工会通过开展主题讲座等多元化活动，邀请行业专家深度解读“双碳”政策与智能电网技术趋势，帮助职工打破固有思维局限，凝聚创新共识。充分利用企业内部宣传阵地，在宣传栏、微信公众号、职工之家等平台开设“创新先锋榜”栏目，通过讲述一线职工技术革新、管理优化的故事，营造“人人参与创新、创新驱动发展”的浓厚氛围，激发职工投身创新实践的内生动力。

聚焦人才培养，夯实创新根基。工会联合人力资源部门制定创新人才培养计划，开展“技术大练兵”“技能比武”等活动，激发职工钻研技术、创新突破的热情。与高校、科研机构合作，组织职工参加新能源技术、智能电网等专题培训和进修；建立“劳模创新工作室”“技能大师工作室”，发挥劳模和技术骨干的示范引领作用，让经验丰富的技术骨干与青年职工结对，通过言传身教，传承创新精神和技艺，为企业培养一批高素质创新人才。

维护职工权益，激发创新活力。工会作为职工权益的代表，积极参与企业民主管理，推动建立公平合理的薪酬分配制度，将创新成果与职工薪酬、晋升挂钩，对在创新工作中表现突出的职

基层移动赋能是提升执行效能的保障。开发移动端预警 APP，将风险隐患信息自动推送至属地责任人手机终端，实现指令传递“零延迟”。配套数据驾驶舱辅助决策，通过大数据三维地图标注风险企业位置和隐患点，指挥中心一键调度就近执法力量，压缩跨层级协调成本。通过智慧中枢与移动终端的协同联动，机关安全防控体系实现了数据资源的全面整合、风险隐患的精准识别和处置指令的高效执行，为安全治理现代化提供坚实支撑。

夯实基层基础，以多元共治筑牢韧性防线。针对基层执行弱化、公众参与不足问题，推进网格单元精细化与社会力量协同化。压实网格最小单元责任，明确安保岗位门禁管控、消防巡检等职责，建立设备维护、培训演练台账，量化考核标准，打牢基层安全管理基础；在基层社区推行“五个一”责任体系，即一名机关干部、一名社区干部、一名网格员、一名居民、一名志愿者覆盖楼栋单元。通过常态化谈心谈话提升责任意识，强化技能培训，增强应急能力，实现安保队伍管、用、训制度化闭环。激活社会化防控力量，依托开放性举报平台鼓励群众上传风险点；组织警力深入社会基层开展安全知识宣讲，通过典型案例的剖析和情景模拟，提升居民安全防控意识；发动机关党员组成志愿队，平时深入社区，结对开展服务，紧急情况时集结先锋队，支援卡口管控，使安全防控从政府任务升华为社会共同职责，形成共同参与安全防控体系建设的良好局面。

新征程上，构建机关安全防控体系，必须牢牢守住安全发展底线，统筹发展和安全，增强忧患意识，做到居安思危，聚焦建设更高水平平安机关，以有效构建新安全格局保障新发展格局，以高质量发展促进高水平安全，以高水平安全保障高质量发展，实现高质量发展和高水平安全良性互动。

（作者单位：山西潞安化工集团安保服务公司）



在当今社会经济快速发展的背景下，女性成为推动社会进步和经济发展的重要力量。女职工群体作为女性劳动者的重要组成部分，其成长与发展对于提高女性整体素质、促进性别平等、激发社会创新活力具有重要意义。搭建科学合理、功能完善的女职工成长平台，成为破解女职工发展难题、释放巾帼创新潜力的关键所在。

## 做好女职工工作是促进企业发展的需要

随着社会的进步、时代的发展，越来越多的女职工以主人翁的姿态积极投身到企业的生产建设中，展现巾帼风采，成为助力企业改革发展、构建和谐社会的重要推动力量，在推动企业改革发展、维护社会和谐稳定中作出了积极贡献。

做好女职工工作是煤矿企业发展的内在需求，其在增强企业凝聚力、优化人力资源配置、促进文化建设和提升竞争力等方面具有不可替代的作用，主要体现在以下几个方面：

安全生产与风险防控。女性细致严谨的特质可有效降低生产事故率，尤其在非一线岗位（如安全管理、辅助生产）中，女职工通过协管安全和常吹安全“枕边风”，显著减少“三违”行为。

企业文化与团队凝聚力。女职工在文体活动、员工关怀等领域表现活跃，能营造积极和谐的工作氛围，增强团队归属感，间接提升生产效率。

## 搭建女职工成长平台是激活巾帼力量的重要渠道

激发巾帼“她”活力，能够为企业带来新的发展思路和创新成果，提高企业的核心竞争力，促进企业可持续发展。从社会层面来看，充分发挥女职工的创新能力和价值，有利于推动社会进步和经济发展，促进性别平等和社会和谐。潞安化工集团司马煤业公司工会积极探索和实践，聚资源、搭平台、强服务，多措并举搭建女职工成长平台，不仅精准保障女职工合法权益，更探索了“她力量”的核心价值，为推动高质量发展贡献巾帼智慧和力量。

培训赋能促进女职工个人发展。搭建女职工成长平台能够为其提供丰富的学习资源和培训机会，帮助女职工提升职业技能和综合素质。为广泛动员女职工投身于“我学、我练、我能”的“岗位练兵”、技能竞赛与素质提升活动之中，持续激发她们的劳动热情与创新能力，潞安化工集团司马煤业公司工会积极作为，通过开展策划“读好书 强素质”系列活动，牵头组织“玫瑰书香”“书香三八”女职工阅读活动，为女职工发放学习笔记本、书籍《平凡的世界》《人间四月天》等，发放覆盖率达 100%；定期开展女职工协管员培训、女职工技能竞赛，涌现出一批优秀技术型女职工，在“全国煤炭系统‘开元杯’煤质化验采制样职工职业技能竞赛”中取得好成绩。通过参与平台组织的实践锻炼和交流活

动，女职工们积累了工作经验，增强了自信心和竞争力，为实现个人职业目标和人生价值打下坚实基础。女职工协管推动企业安全生产。女职工是企业和社会发展的重要人力资源。结合企业实际，煤矿企业的女职工工作要不断创新安全协管活动内容和形式，适时开展具有煤矿特色的活动，吸引更多女职工积极参与，主动为矿山安全生产搞好温情服务。潞安化工集团司马煤业公司工会以“亲情化服务”为切入点，举办心理帮教座谈会、“安全现身说教到班前”、企业联谊会、“安全生产月”主题演讲比赛及知识竞赛、“安全在我心中”家书、微视频征集、井口爱心服务、“巾帼宣讲进班组”等系列活动，发放女职工家属撰写字家书 100 余封，开展“安全生产——女职工在行动”活动，参与率达 98%。通过日常抓宣传、井口爱心服务、冬送温暖夏送清凉、协管结对子、帮教入家庭等多种亲情化、人性化活动形式，不断把安全宣传教育阵地延伸到区队、班组、家庭，筑牢安全生产防线。

## 企业做好女职工工作策略与实践路径

在充分发挥女职工企业工作中的责任感和使命感方面，潞安化工集团司马煤业公司工会始终坚持“促进企业发展、服务生产大局”宗旨，不断完善女职工关爱机制，团结带领广大女职工积极投身岗位建功主战场，凝聚“她力量”，展示“她风采”，为企业的发展壮大贡献巾帼力量。

第一，以“事”为要，靶向发力提实效。坚持“用数据说话、以成果验证”，推动女职工工作与企业发展深度融合。具体工作表现在：权益维护精准化，提升女职工归属感。以普法宣传月为契机，举办普法知识讲座及答题竞赛，线上线下联动，女职工参与率达 100%；推动落实女职工卫生福利费按时足额发放；为全体女职工购买“特病保险”，组织全矿女职工健康体检。

关爱工程暖化心，增强团队凝聚力。主导升级“妈咪小屋”服务功能，新增育儿知识培训等内容，全年服务女职工 100 余人次。推动开办首期“爱心托管班”，解决职工子女暑期看护难题，“爱心托管班”成为公司民生工程亮点。策划举办“三八”国际妇女节表彰会、“三八”趣味活动；举办“迎中秋 庆国庆”手工作品创意大赛。

第二，以“价值”为纲，服务大局显担当。始终将“创造价值”作为工作核心，推动女职工工作从“保障型”向“贡献型”转变。具体工作表现在：文化引领树典型。通过举办“我身边的清廉家风故事”活动征集廉馨寻找“最美家庭”，助推清廉国企建设。在全国第十二届“书香三八”活动中，《矿工赞歌》荣获三等奖，《家宴》《踏叶》等四部作品获优秀奖。

创新驱动促发展。女职工创新工作室在“五小”竞赛活动展风采，《煤炭企业优化产品结构在提升企业效益及品牌效应中的探索与实践》获得山西省企业联合会、山西省企业家协会组织的企业管理现代化创新成果二等奖；煤质中心 QC 小组攻克的《提高精煤灰分稳定度》QC 成果获得集团先进 QC 小组荣誉。

第三，以“对标”为镜，直面短板谋提升。对照兄弟单位先进标准，围绕重点工作完成进度，逐条逐项进行审视分析，通过“靶向治疗”推动工作能力迭代升级。具体工作表现在：构建多元化培训体系。企业和社会组织应根据女职工的职业技能需求和发展阶段，构建涵盖职业技能培训、专业知识培训、创新能力培训、管理能力培训等内容的多元化培训体系。

完善职业保障体系。关注女职工的身心健康和职业发展需求，为女职工提供完善的社会保障和福利。例如，企业应按照国家规定为女职工缴纳社会保险，提供带薪休假、健康体检、心理咨询等福利；建立健全女职工职业发展规划机制，帮助女职工制定个人职业发展目标和计划，为女职工的职业发展提供指导和支持。

新时期各项工作需要创新，创新才能发展，女职工工作也不例外。只有从根本上重视女职工工作，不断厘清发展思路、明确改革路径、强化创新措施，打造一支知识型、技术型，并且使桥梁和纽带作用发挥得更加突出的女职工队伍，为企业的和谐稳定发展作出更大贡献。

（作者单位：山西潞安化工集团司马煤业公司）



山川织锦绣，移步皆胜景。黎城县广志山风景区以其浑然天成的自然之美和深邃厚重的文化底蕴，吸引越来越多的游客前来探索与体验。近年来，黎城县大力推进基础设施建设和，整体提升县城发展环境，让壮美的山川、厚重的人文、便捷的交通相融合，铺就全方位高质量发展底色。 本报记者 张国平 摄