

以党建引领提升基层治理水平 ——泽州大阳镇以党建引领乡村治理的实践探索

■ 李维华

党的二十届三中全会明确指出,要加强党建引领基层治理,健全党组织领导的自治、法治、德治相结合的城乡基层治理体系,完善共建共治共享的社会治理制度。这为新时代乡村治理指明了根本方向,即必须将坚持和加强党的全面领导贯穿始终。而晋城市泽州县的大阳镇,这座拥有 2600 年历史的古镇就面临着“古镇保护”与“现代发展”的双重挑战,如何将党建引领基层治理落地于千差万别的基层实践,特别是面临复杂历史遗留问题和现代化转型压力的传统乡镇,是亟需破解的现实难题。

一、千年古镇面临的治理新难题

大阳镇,古称“阳阿”,秦时置县、汉时封国,历史的厚重是其荣耀也是其负累。这里曾因煤铁而兴,又因资源枯竭而衰,留下了 800 多个古院落与“煤堆土堆垃圾堆,污水横流苍蝇飞”的尴尬并存。大阳镇在开发之初,各村是各自为政,各有各的标准、各有各的规划,很难协调。而大阳镇的困境又极具代表性:它既面临人居环境整治、产业转型、集体经济发展等普遍性挑战,也叠加了古镇保护、多村利益协调、景区社区融合等特殊性问题。在此背景下,大阳镇的探索并非简单执行上级指令,而是以党建为总引领,发动了一场深刻的、系统性的治理革命,最终绘就了一幅“古风依旧在,繁华犹可追”的美乡村新画卷。

二、坚持以党建为引领,提升基层治理水平

(一)党建引领锚定基层治理方向

面对辖区 6 个行政村各自为政、资源分散的困局,大阳镇大胆破题,于 2020 年 7 月成立景区联合党委,联合党委由 6 个村级党总支和景区公司党支部组成。联合党委的成立,将 6 个行政村与景区公司党组织紧密联结,形成了“组织联建、人才联动、党员联管、活动联办”的发展共同体,重大事项集中研判、统一部署、一体落实。

在镇区环境整治、景区统一规划开发等重大事项中,联合党委统一部署、集中研判,20 个党小组下沉一线,150 名党员带头示

范,有效破解了“村与景区共存、村民与游客共存”等复杂矛盾。联合党委的成立将党组织的政治优势和组织优势成功转化为治理优势与发展优势,形成了村集体、运营商、村民紧密联结的发展共同体。

党建引领不仅体现在组织凝聚上,更体现在破解发展瓶颈的魄力上。大阳镇抓住被列为全国宅基地制度改革试点的契机,由联合党委牵头,大胆探索实施了闲置资源“四个一批”盘活模式。整治入市一批:将群众的闲置宅基地、废弃的集体公益性建设用地,整治为集体经营性建设用地入市,实现了土地的“变废为宝”;租赁流转一批:将农户、集体的房屋和土地资源集中统一租赁流转,由景区对外招商,打造特色商业街区;作价入股一批:村集体将闲置院落打造为书吧、茶吧等业态,引入社会资本入股分红;自我盘活一批:鼓励村民将自有房屋改造成超市、民宿、农家乐,自主创业当老板。在这一模式下,沉睡的资源变成了活化的资产和流动的资本。大阳镇先后修缮更新了 243 个古院落,建成 50 个高端康养民宿,并引入汉服馆、非遗展演等十余新业态。2018 年以来,大阳镇 6 个村集体经济总收入增长了 6.9 倍,镇区居民人均可支配收入实现翻番。

(二)党建引领聚合基层治理力量

基层治理不是单一主体“独角戏”,而是多元参与的“协奏曲”。大阳镇通过党建引领打破治理壁垒、凝聚多方合力,面对大阳古镇旅游业蓬勃发展带来的商业多、流动人口多的复杂治安形势,大阳镇深刻践行新时代“枫桥经验”,镇政府同大阳派出所、大阳乡协等多方联动,实现从单一主导到协同治理的转变,他们持续擦亮“乡协义警”品牌,凭借“熟人熟脸、知晓周边环境”的优势,将群防群治理念与巡防工作紧密结合,共产党员在大阳乡协义警中占比达 35.9%,派出所每月组织党员义警开展主题党日活动中,重温入党誓词,充分发挥了党员先锋模范作用,“义警”们积极参与景区的安保、调解矛盾纠纷、开展反诈宣传等工作。截至 2025 年底,

大阳派出所联合“乡协义警”累计化解各类矛盾纠纷 120 余起,开展治安巡逻 300 余次,排查隐患 110 余起。

大阳乡协还创新打造了“三义”志愿服务品牌,“义防”守护平安、“义诊”呵护健康、“义演”丰富生活。“办不了大事办小事,办不了小事办好事”是大阳乡协的理念,而这理念也让老百姓从治理的“旁观者”变为“参与者”,“义诊”服务站邀请大阳籍在外医疗专家利用节假日回乡坐诊,共举办义诊活动 28 期,服务就诊群众 1 万余人次。“义演”服务站发起组织历届消夏晚会,奉献了一场场精彩纷呈的文化大餐,成为党委、政府联系群众的“连心桥”。大阳乡土文化保护与发展志愿者协会也成为全县基层党建的示范标杆,这正是党建激活基层治理内生力的生动写照。

(三)党建引领提升基层治理效能

乡村治理的最终目的,是让老百姓真真切切的感受到我们的农村是宜居宜业的和美家园。大阳镇党委、政府将“千万工程”经验贯穿于乡村振兴全过程,把人居环境整治作为突破口,完善构建一站式、全链条服务网络,编制编织水、电、路、气、暖“五张网”,让乡村生活更有品质、更有温度,镇区 3852 农户基本实现用气、集中供暖,覆盖率达 95% 以上。建成大阳九年一贯制寄宿制学校、中心幼儿园、镇卫生院中医药研究所、一分医保驿站等公共服务设施,全面优化了教育、医疗等服务供给。通过探索“党支部+企业+农户+产业”的发展模式,大阳镇实现了村集体、村民和景区抱团增收的目标,2025 年镇区 6 村集体经济收入累计达到 1650 万元,带动村民直接就业 2000 余人,人均收入 37124 元。

从组织领航到经济赋能,从善治融合到文化铸魂,大阳镇以党建为“红色引擎”,走出了一条党建引领乡村治理的崭新路径。2025 年至今,大阳古镇接待游客 68.91 万人次,景区综合收入 3406 万元。“党建红”正与“古镇韵”交相辉映,让这座千年古镇在新时代的征程中焕发出更加璀璨的光彩。

(作者单位:中共泽州县委委员会党校)

正确政绩观的树立与践行 ——基于《摘编》学习教育的体会与思考

■ 吴华

通过学习习近平总书记重要文章精神以及有关重要论述,深受启发。特别是近期,通过对《摘编》的学习和研读,越学越觉得,“政绩观问题是一个根本性问题”;越学越觉得,必须把“是否有利于高质量发展”作为衡量干部业绩政绩的重要标准;越学越觉得,必须把“是否有利于夯实基础利长远”作为评价业绩政绩的核心要素;越学越觉得,必须把“是否有利于激发奋斗者热情、激励干部担当作为”作为组织人事工作的价值追求。特别是在改革发展的新征程上,任务更加艰巨、形势更加复杂,只有不断提高政治判断力,才能在纷繁复杂的表象中看清什么样的政绩才是真政绩;只有不断提高政治领悟力,才能深刻领会共享改革背后的战略考量;只有不断提高政治执行力,才能把正确的政绩观转化为选贤任能、履职尽责的具体行动。我结合自身工作,就如何以正确政绩观引领做好干部人才工作、服务共享改革大局,谈几点粗浅的认识与思考。

第一,深刻领会“党性坚强”这个前提,更加注重在知事识人中突出政治标准,确保导向不偏。习近平总书记强调,“树立和践行正确政绩观,起决定性作用的是党性”。当前的共享改革不是简单的规模扩张,而是高质量发展新征程上的再出发,在这样一个爬坡过坎、攻坚克难的阶段,摆在我们面前的考验,不再是“守摊子”时的按部就班,而是“闯路子”时的风险抉择;不再是常规发展时的业务能力,而是驾驭复杂局面的眼界胆识;不再是任期内账面上的短期数据,而是穿越周期的战略贡献。这就要求我们必须将正确政绩观贯穿干部考察、人才选拔和晋升任用全过程,统筹处理好稳和进、立和破、虚和实、标和本、近和远的关系,深刻把握“潜绩”与“显绩”的辩证统一,“规模”与“质量”的辩证逻辑。评价一名干部,不仅要看其在任期间的指标增长,更要往深里看、往长远看,看他是否打牢了扎实的业务底座、涵养了政治生态、解决了历史遗留问题、夯实了长远发展的根基。

化误为悟：小学数学课堂中 错误资源的识别与运用策略

■ 徐豪

错误中往往蕴含着丰富的资源,部分教师注重问题的纠正,而忽略了潜在价值的挖掘,剥夺了学生借助错误开展深度学习的机会,影响了学生独立思考与问题解决能力的培养。教师要建立“容错—析错—纠错”机制,实现由关注标准答案向思维发展的转变,引导学生分析错误背后的原因,再通过问题导思,帮助学生建立学习自信,促进高效课堂的构建。

一、构建“辨错析理”的生生互动模式

错误是一种宝贵的学习资源,当学生面对错误时,有价值的学习才真正开始。教师要构建“辨错析理”的互动模式,让学生围绕典型错误展开辨析、争论、解释,在找出正确答案的同时,帮助学生解决思维困惑,在碰撞中深化数学本质的理解。教师要通过对比如易于混淆的题目等形式,预设认知冲突。如在学习乘法意义初期,教师创设情境:“有 3 个盘子,每个盘子中有 6 个苹果,共有多少个苹果?”教师呈现“3×6”和“6×3”两种算式,让学生辨析,学生通过对话最终达成共识,能理解“6×3”更能清晰地表达“3 个 6 相加”的乘法本质。教师也可以利用学生的即时困惑作为鲜活的“辨错”素材,引导学生通过画图、举例、说理等方式阐述观点,从而在辨析中自主建构知识体系。

二、设计“循错导学”的师生对话路径

教师设计一系列启发性的问题,引导学生从“误入歧途”走向“豁然开朗”,这样才能让学生在摆脱思维困境中实现自主发现。错误能揭示学生当前认知水平与教学目标之间差距的“诊断”,教师要能将错误置于知识链中,以对话帮助学生打通节点,建立较为完备的知识体系。

教师以探究式的口吻营造“问诊”氛围,呈现几种不同想法,引发学生的探究兴趣。教师让学生阐述自己的想法,这样才能让学生的思考过程外化。教师让学生说说自己的每一步操作的意图,将思路与条件相联系,检验学生信息的提取与关联的准确性。当学生的思维过程暴露后,教师要通过对比、反问等方式,帮助学生解决认知

第二,牢牢守住“真抓实干”这个关键,更加注重在履职尽责中强化担当作为,营造实干氛围。习近平总书记强调,“业绩都是干出来的”。作为组工人员,践行正确政绩观,关键是要把正确政绩观贯穿到“选育管用”全链条、全过程,落实到每一次考察、每一次调整的具体细节中,切实以组织部门的担当守护好公司政治生态的“绿水青山”。要在“选”上重导向,在领导班子调整配备和第三层级人员晋升中,优先使用那些在重大任务、重大项目中扛过重活、打过硬仗,特别是在基层一线默默奉献、业绩突出的人员。要在“育”上强赋能,全方位加强教育引导,让全体人员明白在共享改革中“应该干什么”“怎么干出彩”,切实拆掉脑袋里的围墙,激发骨子里的斗志。要在“管”上严纠偏,结合日常管理监督,对政绩观方面出现的苗头性、倾向性问题及时提醒、纠正,早发现、早制止。

第三,坚决扛起“选贤任能”这个主责,更加注重在自身建设中锤炼过硬作风,当好标杆榜样。习近平总书记指出,“组织部门肩负着为党选贤任能的重任”。作为一名组工人员,必须正人先正己,带头树立和践行正确政绩观,只有自身正、自身硬、自身净,才能在选贤任能时腰杆硬、底气足。要坚持公道正派,任何时候都不搞亲疏疏疏,不看亲疏、不凭关系,只看德才、只看实绩,特别是在共享改革攻坚一线,对那些埋头苦干、不计得失的“老实人”,选准用好,厚爱一分。要坚持实事求是,在考察评价干部时察实情,既看“台账”更看“心账”,既看“会上说的”更看“会后干的”,坚决杜绝履职中的形式主义、官僚主义。要严守组织人事纪律,以自身的清风正气涵养选人用人的源头活水。

以上是个人的一点思考和认识。接下来,要持续深入学习习近平总书记重要论述,把正确政绩观融入每一项工作,每一个环节,以更高标准、更实举措做好干部人才工作。

(作者单位:国家电网集团共享运营公司组织与宣传部)

高中班主任班级管理评价体系的构建与应用思考

■ 顾伟

高中班主任是班级育人的核心,其管理质量关乎学生综合素质、班级育人质量。为了规范高中班主任班级管理行为,提升班主任班级管理的专业化水平,切实落实“立德树”的根本任务,结合高中教育学的实际情况,构建四大模块的评价内容体系,提出可落地、可延伸的多种评价应用路径,有效解决当前班主任管理评价过程中的突出问题,为高中班主任管理工作科学化、规范化发展提供理论和实践依据。

一、高中班主任班级管理评价体系的核心理念构建

结合高中班主任管理实际情况,遵循“立德树人”等原则,形成含四大一级指标、12 个二级指标的评价内容体系。思想道德管理是评价核心,包括德育计划与实施、学生思想引导、品德行为规范 3 个二级指标,重点评价德育落实、谈心帮扶、学生行为素养;班级常规管理体现管理规范化,包括班级组织建设、班级日常管理落实、安全管理 3 个二级指标,重点评价制度建设、日常管控、安全处置;学生发展指贴合学生成长需求,包括学业、身心健康、综合素质培养 3 个二级指标,评价学业帮扶、心理干预及素质提升成效;协同育人管理的社会化效能突出,包括家校、校社、师生协同 3 个二级指标,评价家校沟通、社会资源对接及和谐师生关系构建情况。

二、高中班主任班级管理评价体系的应用路径

(一)加强多元评价主体协同,提升评价客观性

构建“学校主导、学生参与、家长配合,班主任自评”的评价主体架构,明确各主体的职责与评价重点。学校层面,由政教处、年级组牵头,成立评价小组,负责评价指标解

读、评价流程监督、评价数据审核,重点从管理实绩方面进行全面评价。学生层面,选取不同层次、不同性格的学生代表,开展匿名评价,重点从班主任教育引导、日常管理、沟通互动等贴近学生实际的内容入手,提前进行评价培训,避免个人情感影响,保证评价客观。家长层面,采用线上问卷、线下座谈等便捷方式,关注家校协同育人的成效,简化评价流程,拓宽参与渠道,提升家长参与的积极性。班主任层面,开展自我反思与总结,结合评价指标梳理工作亮点与不足,形成自评报告,实现自我诊断、自我提升。通过四维协同,打破单一评价主体的局限性,确保评价结果全面客观。

(二)规范评价实施流程,保障评价常态化

建立“月抽查、季评价、年总评”的常态化评价机制,明确月、季、年各阶段评价重点和流程,保障评价工作有序推进。月抽查重点围绕班级常规管理、德育活动开展等基础指标,采用现场抽查、资料核查、随机访谈等方式及时发现問題、督促整改,形成抽查通报;季评价结合月抽查情况,对四大一级指标进行评分,重点关注阶段成效与问题,形成季度评价报告并反馈班主任改进建议;年度总评综合四大一级指标季度评价、学生和家長评价意见,班主任自评报告进行综合评分,形成年度评价结论,建立班主任评价档案,做到过程可追溯、可复盘。同时规范评价数据的收集、整理、分析流程,明确各项指标的评分标准,避免人为因素影响,使评价工作常态化、规范化。

(三)强化评价结果运用,形成闭环提升机制

打破“重评价、轻运用”的误区,把评价结果与班主任成长、绩效考核深度融合,构建“评价—反馈—改进—提升”的闭环机制。

一方面,把评价结果作为班主任绩效考核、评优评先、职称晋升、培训深造的重要依据,对评价优秀的班主任进行表彰奖励,发挥带头作用;对评价不合格的班主任,制定个性化帮扶计划,由优秀教师结对帮扶,帮助其提高管理能力。另一方面,建立评价结果反馈会议制度,定期对评价情况向班主任进行详细反馈,针对存在问题进行讨论,帮助班主任有针对性地制定整改方案,明确整改时限、措施,指定专人负责落实整改情况,确保问题整改到位。定期总结评价结果运用情况,学习推广优秀班主任管理方法,提升班主任队伍管理整体水平。

(四)优化评价体系适配性,促进动态升级

组建由政教处、年级组、突出班主任代表、家长代表构成的动态评价小组,每年实施一次调研,搜集各个评价主体的见解与主张,探究评价体系在应用期间存在的问题。针对评价指标过于抽象、落地难度大的问题,细化三级指标,明确评分标准;结合不同年级、不同类型的班级,按照具体要求调整指标权重,设置不同班级差异化评价内容;结合教育发展政策动向,及时补充新的评价指标,如学生的综合素质、新时期的数字化班级管理等等,使得评价指标体系具有准确性和针对性,更好地服务于班主任工作和育人的目标实现。

高中班主任班级管理评价体系的构建与应用,是落实“立德树人”根本任务、提升班主任管理专业化水平的重要举措。要切实走进一线教育,不断丰富完善,充分发挥班级评价体系的导向、激励功能,引导班主任聚焦育人使命开展工作,改进班级管理工作,为学生的全面发展和高中教育的高质量发展保驾护航。

(作者单位:山东省莒南县新城高级中学)

人文素养助力煤矿安全管理的路径研究

■ 崔广润

管理成效反向校验,优化人文素养培育工作。

三、煤矿安全管理中人文素养存在问题

(一)从业人员人文素养整体偏低

煤矿从业人员人文素养现存四类问题:一是安全意识有欠缺,部分人员存在侥幸心理,违规冒险作业;二是责任意识不足,缺乏自保互保理念,对身边不安全行为不提醒、不制止;三是心理素养薄弱,长期处于高风险高强度作业环境下普遍存在心理压力,缺少配套疏导渠道;四是职业道德待提升,部分人员敬业度不足,工作敷衍消极,拖累安全管理落地效果。

(二)人文素养培育机制不健全

多数煤矿人文素养培育机制存在三大短板:培训形式以枯燥说教为主,脱离实际且缺乏趣味性;未针对不同岗位人员制定差异化方案,分层分类设计缺失;配套考核机制不完善,难以调动人员参与积极性,培训内容无法真正落地。

(三)人文关怀缺失

当前煤矿行业人文关怀普遍缺位:中小矿相关投入不足,作业、住宿等基础生活保障条件差;多数企业忽视矿工心理需求,未配备专业心理疏导机制;部分企业诉求反馈渠道不通,矿工合理诉求难以及时响应,最终导致人员归属感弱、满意度差。

(四)人文型安全文化建设流于形式

多数煤矿的安全文化建设浮于表面:仅靠传统标语、贴海报做形式,未融入“生命至上、人文关怀”的核心理念,内容和生产实际存在脱节现象,无法转化为员工的自觉行为;叠加企业负责人重视度与投入不足,难以形成长效落地机制。

四、人文素养助力煤矿安全管理的具体路径

(一)强化从业人员人文素养培育

1. 分层分类开展针对性培训

针对一线矿工、管理人员、安全负责人三类岗位的差异化需求,制定分层分类人文素养培训方案:一线矿工侧重安全意识、应急技能培养;管理人员强化人文管理能力、安全负责人聚焦人文导向的安全监管能力。配套采用线上碎片化学习+线下互动演练的混合模式替代传统说教,同时将培训成绩与绩效评优挂钩,以完善考核机制保障内容落地。

2. 加强职业道德与责任担当建设

把职业道德建设融入员工日常工作,制定专项职业道德规范明确岗位职责与行为准则,引导员工树立敬业精神和自保互保意识;通过开展“安全标兵”等典型评选发挥示范作用,再借助宣传栏、班前会、企业公众号等载体宣传先进事迹,传递担当互助理念,营造正向的矿区安全文化氛围。

3. 强化心理素养培育与疏导

建立煤矿从业人员全链条心理疏导机制:配备专业辅导员定期开展心理测评,对存在心理困扰的人员提供一对一疏导,同步开展心理健康培训引导员工自主调节,搭配丰富的文体活动释放工作压力,全方位提升从业者心理状态与幸福感。

(二)构建人文导向的安全管理体系

1. 完善人文型安全管理制度

摒弃传统刚性管理的弊端,把人文理念融入安全管理体系全流程:优化考核规则,减少单纯惩罚问责,增设人文激励项,对遵章守纪、主动参与安全管理的优秀员工给予表彰奖励;通过热线电话、意见箱、座谈会等多元渠道建立诉求表达机制,明确处理流程与时限,保障合理诉求及时落地;同步完善员工薪酬、休假、劳动保护等合法权益保障,改善作业与住宿条件,切实提升

从业人员归属感。

2. 强化现场人文管控

管理人员在现场管控中坚持以人为本,摒弃简单粗暴的管理方式,对违规行为以教育引导替代单一处罚;在做好隐患排查、筑牢安全作业环境的基础上,动态关注员工作业状态,及时为疲劳、情绪异常的人员安排休息并进行疏导;配套建立自保互保机制,推动形成全员共管安全

3. 推动安全管理数字化与人文融合

将人文理念嵌入数字化安全管理:搭建智能平台实时监测作业状态与环境,同步推送安全预警,同时集成线上安全培训、心理疏导、诉求反馈功能,依托大数据精准研判人员素养现状与需求,针对性优化管理举措,兼顾安全管理的智能化与人文温度。

(三)打造人文型煤矿安全文化

1. 明确安全文化的人文内涵

将“生命至上、人文关怀、责任担当、互帮互助”确立为煤矿安全文化核心,纠正重形式轻实效的问题,推动安全文化与人文学说深度融合;企业负责人带头践行人文安全理念,引导全员树立正向安全与人文观念,结合矿井自身特点打造特色文化,让相关理念真正渗透到员工日常工作与生活中。

2. 丰富安全文化载体

多元拓展人文安全文化传播渠道:在传统宣传栏、班前会基础上,叠加公众号、短视频等新媒体载体传递安全与人文内容;通过知识竞赛、家属座谈会等联动活动,营造“企业+家庭”的安全共建氛围;配套打造安全文化展厅、人文关怀室等实体阵地,全方位增强安全文化的渗透力与感染力。

摘要:人为因素是当前煤矿安全事故的主因,传统刚性管理难以从根源规范人员安全行为。本文聚焦人文素养与煤矿安全管理的融合研究,剖析当前行业在人文培育、关怀、文化落地、保障机制上的现存问题,构建四位一体融合路径,推动煤矿安全管理从单一制度约束向“制度与人文引导”转型,为行业安全管理与高质量发展提供参考。

关键词:人文素养;煤矿安全管理;安全文化;以人为本;安全行为

一、引言

煤矿是我国能源供给核心支柱,安全运行事关国家能源安全、人员生命与社会稳定。当前我国煤矿安全整体水平大幅提升,但中小矿仍频发人为因素导致事故,成为高质量发展管理的瓶颈。传统刚性管理重制度技术,轻人文关怀,难以从根源上扭转员工被动守安全、侥幸违规的问题。随着安全理念向“生命至上、人文关怀”升级,将人文素养融入安全管理成为破局关键,相关研究具备重要现实价值。此举可针对性补齐人文素养短板,减少人为事故,增强员工归属感、稳定从业队伍,推动煤矿实现“制度与人文”双轨管理,助力行业安全高质量发展。

二、人文素养与煤矿安全管理

(一)人文素养概念

本研究界定的煤矿从业人员人文素养,是其在长期工作生活中形成的综合素养,涵盖职业道德、安全意识、责任担当等维度,核心是个体对生命价值、职业责任与他人权益的认知践行能力,具体体现在思想、行为、心理情感三个层面。

(二)人文素养与煤矿安全管理的内在关联

人文素养是煤矿安全管理的软实力,安全管理是人文素养的落地载体,二者互促互撑:前者可补齐传统刚性管理仅靠惩罚约束的短板,从根源上推动员工实现从“要我安全”到“我要安全、我会安全、我能安全”的意识转变;后者则为素养培育提供实践场景与配套保障,同时以

3. 推动安全文化落地生根

推动安全文化深度嵌入生产全流程,引导员工将安全理念内化为主动规范操作、主动规避风险的自觉行为;配套建立将安全表现、人文素养纳入其中的考核机制,强化宣传引导,让“生命至上”理念深入人心,最终形成全员讲安全、守安全、重人文的向善氛围。

(四)健全人文素养助力安全管理的保障机制

1. 强化资金投入保障

煤矿企业需加大人文素养培育、关怀与文化建设资金投入,精准投向培训设施、心理服务、环境升级等关键场景,同时积极争取政策支持拓宽资金渠道,为人文型安全管理提供充足的资金保障。

2. 完善人文素养评价体系

构建科学完备的人文素养评价体系,围绕安全意识、责任担当、职业道德、心理素养等维度明确量化指标、标准与方法,将评价结果与员工绩效、评优评先、岗位晋升直接绑定,定期开展复评,动态掌握人员素养变化,精准调整后继续培育优化举措。

3. 健全监督反馈机制

建立全流程监督反馈机制:成立专项小组对人文素养培育、关怀举措、文化建设等工作开展常态化督查整改,畅通员工意见反馈通道并配套奖励机制,定期优化优化管理举措,保障人文安全管理各项要求真正落地。

五、结论

本文围绕人文素养助力煤矿安全管理展开研究,得出核心结论:人文素养与煤矿安全管理是互促互撑的共生关系,人文素养是补充刚性管理短板的软实力,安全管理是素养培育的落地载体;当前行业在人员素养、培育机制、人文关怀、文化建设四方面存在明显人文短板;针对性提出素养培育、人文管理体系搭建、特色安全文化打造、配套保障机制完善的四维落地路径,可有效推动煤矿安全管理提质增效。

(作者单位:国能神东煤炭集团有限公司)