

## 坚持以人民为中心 办人民满意的大学

□郝根彦

一个梦想,从2021年山工成立之日扬帆起航;一个使命,在镌刻160万朔州人民的大地深处写下荣光。

2021年6月,山西工学院在高质量转型发展的时代呼唤中,携着深沉的人文禀赋,开启了“扎根朔州、立足山西、面向全国”的新征程。它以踔厉奋进的姿态、閃耀初心的“光芒”,承载教育梦想,传递民生温度,用更加响亮的声音宣读过“坚持以人民为中心、办人民满意的大学”的庄重誓词。

**赓续血脉,厚植为民底色。**大国之要,小民为基。在漫长的文明演进中,人民的作用,被一次次郑重定义,也一次次写入历史。回顾上下五千年,无论是波澜壮阔的中国发展史、博大精深 的中国文明、历久弥新的民族精神,还是中华民族站起来、富起来、强起来的榮耀史诗,人民都在不断地书写历史,积极地创造奇迹,努力地改变民族的命运。

**教育,是最大的民生。**事关每个人的 人生发展。党的十七大报告首次把教育列入保障和改善民生的重要内容,提出“办好人民满意的教育”的要求。党的十八大报告把教育放在改善民生和加强社会建设之首,强调要“努力办好人民满意的教育”。进入“十四五”,历史翻开崭新的一页,人民至上依然是不变的“主旋律”。

时序更迭,岁月如歌。2021年是“十四五”的开局之年,也是山西工学院高质量转型发展的关键之年。传承五千年中华文明积淀的精神基因,锚定以人民为中心的思想坐标,秉承让人民满意的价值取向,山西工学院把对人民的深情和对脚下土地的担当,深深融入办校理念和价值追求,焕发着高等教育诗和远方的澎湃动力。

**深化改革,点燃为民亮色。**教育改革,历来都是从关注每一个人的发展起步,终点却是民生福祉。山西工学院作为山西加快高等教育内涵式发展,优化高等教育布局的一项标志性成果,在提升城市竞争力、融会转型原动力的教育改革实践中,用理性的思考和丰富的实践,作答着“以人民为中心,让人民满意”的时代考题。

**立德重教,根植为民办办学情怀。**千秋基业,以人为本。山西工学院以“立德树 人”为己任,树牢“以学生为中心”的核心理念,全力打造全省应用型高校的领头羊和排头兵,致力于培养适应区域社会与经济高质量发展 和创新需求的“厚基础、强实践、勇创新”应用型人才,着力建构维护好、发展好、实现好 学生根本利益的教育生态,培育厚成才育才的“沃土”,构建强校强国的“磁 场”,打造重教重能的“高地”,不断鸣奏着山工的成长智慧。

**创新创效,彰显为民办校特色。**应用型高校重在“应用”,贵在创新。依托独特的城市禀赋和良好的产业基础,山西工学院以建设现代产业学院为抓手,聚焦“六新”要求,积极对接我省战略性新兴产业集群、朔州总体发展思路,以建设现代产业学院为抓手,释放应用研究、科技创新潜力,探索“高校+产业技术研究院+行业/龙头企业”的特色发展模式,有力打造着产教融合、协同育人的山工方案,释放着校地合作、省校合作的联动效应。

**引智聚才,擦亮为民办办的品牌。**引进人,做好人才本身的文章。

## 办人民满意的大学

用好人,做好人才延伸发展的文章。山西工学院坚持高位引才,创新引智载体,优化重才环境,持续发动人才兴校的智力引擎,大力构建良性的人才“生态链”。以“引才”做大人才增量,以“用才”激发创业活力。学校通过举办二级学院院长招聘、高层次人才引进、学科带头人引进等多种方式招贤纳才,朔州市为引进人才配套政策、经费,配置精装修人才公寓,助力高层次人才流入和汇聚。优厚的待遇,良好的平台,广阔的空间,保障高层次人才引得来、留得住、用得好。

**内涵发展,提升为民成色。**党的十九大报告明确提出,加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展。内涵式发展,需要有温度的教育;内涵式发展,需要有质量的教育。山西工学院坚持以人民为中心,筑牢内涵式发展之“基”,办让人民满意的大学,铸就内涵式发展之“魂”。

山西工学院在实现社会、学生、家长三个满意的过程中不断探索,精准发力。

**一、社会满意,建功有我。**山西工学院在朔州落地,结束了朔州30多年没有本科院校的历史。承载城市使命,饱含企人民期盼,学院立项及时、规划之先进、建设之高效,彰显了“山工力量”,人力支撑、政策倾斜、物资保障,倾注了“朔州关切”。“立足山西、面向全国、做好朔州的事情”——在全新的历史坐标下,山西工学院聚焦“六新”要求,对接朔州发展思路,坚持区域经济需求导向,构建新型人才培养体系;立足朔州产业发展实际,设置能源产业学院、电力产业学院、材料产业学院、陶瓷产业学院、智能制造产业学院、信息产业学院、文旅产业学院等7个产业学院特色专业体系;结合产业需求侧办学,使人才培养供给侧与产业发展精准匹配,与朔州发展“同频共振”,为朔州高质量发展转型发展提供源源不断的动力。

**二、学生满意,报国有我。**我们的目标是学强国强,我们的梦想是科技报国。学校以应用型人才培养为目标,突出校企融合的路径选择,凸显产学研一体的方案构建。在人才培养过程中,将企业的参与性延伸到学生培养方案、课程体系、教学内容的方方面面,把产学研的融合性拓展到行业研究、教材编订、成果案例、课程开发的点点滴滴,构建产学研的联动新格局,产生了巨大的“融合”效应,取得了丰硕的“融合”成果,让学生的专业技能和 学习效率得以充分提升。同时,具有山工特色的“大通识教育观”,也在学生价值塑造、素养提升、创新精神、就业实力的培育等方面充满获得感。

**三、家长满意,育人有我。**立足“育人先育德”,加强思想教育,提升政治素养;落实“严管理、勤疏导”,规范行为习惯,引导价值取向;加强师德师风建设,培育爱和良知的土壤;筑牢安全防线,守护学生生命,后勤保障做到位、安全保卫做到严、校园管理做到细、疫情防控做到前。树人、立人、育人、化人的大情怀,凝聚着教育共识,诉说着发展话题,写进教育的核心,走进家长的内心。

一段发展,一座城市,叫朔州;一所学校,一群师生,叫山西工学院;一份期待,一项工程,叫民生。山西工学院携手塞上绿都,共赴人民之约,齐奏转型浩歌,唱响发展主旋律。(作者系山西工学院党委委员、副校长)

培养人、用好人,挖掘潜力,激发活力。企业应紧紧围绕经济发展目标,以人才资源开发为根本任务,从根本上解决人才的开发和利用。所以,企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境,建立凭德才上岗、凭业绩取薪、按需要培训的人才资源开发机制,吸引人才,留住人才,满足企业经济发展和竞争对人才的需要,从而实现企业经济快速发展。

**1.从思想上重视企业人力资源管理。**首先,企业管理层要高度重视人力资源管理,使人力资源管理部门从简单、机械的人事管理、档案管理中脱颖而出,面向企业整体,充分发挥人力资源管理的作用。其次,企业需要将人力资源管理部 门独立出来,并对其工作内容进行详细的规划,深入挖掘人力资源管理的作用,协调企业其他部门的合作发展。第三,企业应该为人力资源管理制定战略发展目标。人力资源部门应针对企业不同岗位需要的人才类型进行分析,通过各种渠道为企业吸收人才,同时要 做好人才的档案管理,为人才提供发展空间。

**2.加快建立适应各类人才成长的管理体制。**要按市场经济体制的要求,深化企业人事制度改革,加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。要围绕高素质领导人才、经营管理人才、专业技术人才和技术工人四支队伍建设,建立各具特色的分类管理制度,重视抓好创新型人才、复合型人才 的培养和选拔使用,树立重能力、重实绩、重贡献,鼓励创业、创新、竞争的用人新观念。

**3.加大对人才教育培训的投入。**企业要利用培训和教育功能使企业成为“学习型组织”,着力提高各类人才的创新能力 和创造能力。在企业培训工作中,应采取高科技和高投入措施,使企业人才资本不断增值。加大对人才培 训教育的投资,既能满足企业经济发展需要,又能满足人才对职业生涯开发及 个人能力提高的渴求,这种投资会获得比物质更高的回报,而且这种回报具有 长期性和超成本性。

**4.提高对人才的激励力度。**激励是现代企业人才资源开发的核心。人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥,一定程度上要依赖于对人才的激励力度。企业在人才引进、使用中要 积极研究个人需求和制度对个人需求 满足感的影响以及能产生各种激励作

用的机制,制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则,实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度,鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配,最大限度地调动人才的积极性,最终实现企业经济发展与人才资源开发的双丰收。

总之,企业人力资源管理要整合人 力资源与发展战略管理,积极学习借鉴先进管理经验,并与企业的实际情况和特点相结合,企业的发展带来新的人才机 遇,实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

### 未来企业的人力资源管理展望

随着信息科技的飞速发展,人们已经 进入终身学习的时代,企业为了促进员工不断学习和提升专业素质,将会通过加大财力、时间、人才、规模等方面的投资,来强化对员工的培训。企业会更加关注员工的成长,注重培养员工的忠诚度和向心力,从而降低人力资源管理 的成本,提高企业的软实力。

**1.人力资源管理外包化。**专业的管理机构具备专业的管理人员和科学高效的 管理方式,相比企业自身管理有着极大的管理优势。现在已经有部分企业 进行人力资源外包,将人力资源的管理工作委托给专业的管理机构管理,这样既为企业降低了成本,也提高了人力 资源管理的专业性和有效性,有助于企业更加专注生产和运营,使企业获得更 大规模效益和更强的市场竞争力。

**2.建立新型员工关系制度。**随着社会经济的不断发展,企业的不断进步,人力资源管理将细化到微观层面,精细化分工。人力资源管理将注重员工关系的管理,关注知识性员工,更好地开 发其潜能,提升员工的精神层面,建立 新型的员工关系。

**3.实现信息技术电子化管理。**现代信息技术发展迅速,企业信息化建设水平也在不断提高,电子化人力资源模式 也会得到更丰富的拓展,甚至超越下 已有的视频会议、电话会议等方式,更 进一步降低管理成本,提高人力资源 管理的效能。

综上所述,现代企业需要牢牢掌握 人力资源管理的理论体系,结合企业自身的发展,利用发达的信息技术,深入 分析人力资源管理,实现电子化管理, 可以极大地提高企业在市场中的竞争力,促进企业快速高质量发展。(作者系天津师范大学管理学院学生)

## 始终坚持实事求是的工作方法

□赵鑫

实事求是,就是一切从实际出发,理论联系实际,在实践中检验和发展真理。毛泽东同志在《改造我们的学习》一文中对实事求是做出了具体阐述:“‘实事’是客观存在着的一切事物;‘是’是客观事物的内部联系,即规律性;‘求’就是我们去研究。即从实际情况出发,从其中引出其固有的而不是臆造的规律性,找出周围事物的内部联系,作为我们行动的向导。这一阐述高度概括了实事求是的深刻内涵,实事求是 是我们党的重要法宝,我们党取得的重大成就都离不开实事求是。

实事求是不仅是马克思主义的根本观点,也是我们党最重要的工作方法。1960年,山东省历城县委在报告中曾提出了机关工作脱离实事求是的“五多五少”现象:“会议多,联系群众少;文件、报表多,经验总结少;人们蹲在机关多,认真调查研究少;事务多,学习少;一般号召多,细致地组织工作少”。针对这种情况,毛泽东同志高度重视,亲自批示,提出了具体处理办法:一是县委、公社党委以及各部门的负责干部统统走出办公室,和大队、小队干部一起在田间会合,取得经验,树立榜样,以指导和推动全面。二是干部实行“三同”,即与社员同吃、同住、同劳动,

对自己所在单位的思想发动、生产任务、技术革命、社员生活安排、社队经营管理等五个方面工作,全面包干做好。三是采取在党委统一领导下的“条条”“块块”“片片”相结合的做法。分管各部门的干部,既要服从中心,做好中心工作,又要做好所分工的业务工作,取得经验,全面推广。四是精简会议,减少文件、报表,有事到下面就地解决。这四条具体举措为我们党实事求是地开展 工作提供了工作指引。

进入新时代,面对纷繁复杂的任务挑战,实事求是是我们党攻坚克难的重要法宝。坚持实事求是,要把握“实”的内涵。要立足实际工作做好调查研究,精准掌握各方面情况。想问题、作决策、办事情坚持从实际出发,了解实际,掌握实情。要深入了解基层所需,及时化解难题,研究真问题,拿出真办法。坚持实事求是,还要把握“求是”的内涵。要探索事物发展的规律,尊重事物的客观规律,将发展规律与人民群众的需求相统一,深入分析思考,全面比较分析,倾听各方意见,不断在实践中积累经验。进 入新时代,领导干部要坚持实事求是的工作方法,将其作为党性要求,不断增强实事求是的本领,涵养求真务实的工作作风。干事担事,与时俱进地把党和国家事业发展不断推向前进。

(作者单位:怀仁市金沙镇镇人民政府)

## 新时代做好国有企业工会工作的几点思考

□李林文

国有企业是我国经济发展的支柱,而国有企业的发展要靠企业员工的共同努力奋斗。工会是国有企业与员工之间的桥梁纽带,工会一方面调节国有企业和员工之间的矛盾,一方面保证企业员工的切身利益,使员工能够为企业的发展努力工作。在新时代,国有企业正处在转型的关键时期,因此,国有企业要更加注重企业和员工之间的关系,以保证企业能够持续平稳发展。本文就新时代做好国有企业工会工作进行初步探讨。

**一、新时代国有企业工会组织面临的问题**

(一)工会组织的作用没有完全得到正确认识。由于国有企业目前正面临转型的关键期,有的企业为了发展经济而对内部的部门进行了精简。在这个过程中,由于部分企业没有正确认识到工会组织的工作性质和工作重要性,所以,对企业的工会组织进行了裁剪,导致企业工会工作缩水,个别工会工作人员由其他部门的人员兼职,影响了企业工会工作。

(二)工会工作方式存在一定的滞后

在创新工作方法时,需要结合工作实际,避免面子工程;把握工作重点,做到有轻有重;调查了解员工的思想状态,将员工的需求放在第一位;不断提升工会干部的技能知识和政治素养,时刻把握时代的最新要求。

第一,工会在工作中需要善于利用新媒体。例如,工会可以开辟自己专门的网站和社交账号,通过在社交账号上公布工作状态和内容,起到在员工中宣传工会组织的作用,并且建立工作群,邀请员工们加入群聊当中,通过群聊发布通知,并接受员工们的反馈,加深与员工们的联系。

第二,工会组织要对公司的文化建设进行创新。企业文化是一个底蕴深厚的企业所必须拥有的实力象征,良好的企业文化能够促进企业的健康发展,提升员工们的工作积极性和工作幸福感。作为引导企业职工的重要组织,工会一定要发挥自身在企业文化建设中的作用。例如,企业工会可以在企业内建立更多的文化活动场所,举办更多有趣的文化活动,通过这些文化活 动宣传党的思想,为员工们树立正确的价值观,并且通过文化活 动减轻员工在工作中遇到的压力,维护员工的身心健康。

第三,企业工会要持续关注企业的经营生产状况。企业工会的任务除了维护保障职工的利益之外,还要促进企业的发展。因此,企业工会在工作中要想办法提升员工们在经营生产方面的积极性。例如,企业工会可以定期开展技能大赛,鼓励员工们积极参加比赛,互相之间进行技能交流和切磋,排名靠前的员工予以一定的物质奖励,并且要求在比赛中表现最优秀的员工分享自己的工作经验,带动所有员工共同进步。企业工会还应当邀请企业外专家到企业内进行演讲教学,积极关注并提升员工的生产技能,从而提高企业的生产经营状况。

(三)创新工作机制。在转型的关

## 如何创作“出彩”的企业新闻报道

□刘畅

新闻报道作为企业舆论宣传的重要组成部分,在高质量发展中始终发挥着鼓舞士气、凝聚人心,积聚职工智慧和创造力,为企业实现战略目标擂鼓造势,提供思想保证和精神动力。作为一名企业新闻工作者,如何才能立足企业高质量发展大局,以独特的视角创作出新闻价值高,又具有典型引领作用 的新闻报道,笔者认为,应从以下几方面做起:

**一、创作好企业新闻报道,要在选题策划上下功夫**

要想把企业内的新闻报道做得让职工群众喜闻乐见,就要深入挖掘新闻事件的相关素材,而选题策划是写好企业新闻报道的前提和关键。

**1.怎样才能选出好的题目?**  
第一,要关注国家对本行业大政方针政策以及本行业、本企业 在落实这些方针政策上有什么举措;第二,本企业在高质量发展中有什么重大项目,进展怎样,成就如何;第三,职工群众最关注的是什么?本企业在关乎职工群众利益方面做了哪些有益的工作;第四,本企业、本单位在落实上级决策部署中,取得哪些成就,有哪些经验;本单位发生了哪些具有典型性的新闻事件。撰写这种典型选题时,就要提前策划,列出采访对象、采访现场、行程路线“清单”,把握采访时机,避免产生遗漏。

文似看山不喜平。其实,一个好的新闻选题如同文学文艺作品一样,离不开环环紧扣的戏剧冲突。新闻稿吸引群众的首先是文章内核与实质,文章的韵味和风格;其次是清晰的新闻逻辑架构,主线贯穿全文,首尾呼应,作者的表达意图能被群众接受,并带来深刻的启示。

**2.企业新闻报道要体现出“专业性”**

企业新闻报道具有特殊性,那就是“专业性”“个性化”。在选题上就必须具有典型性,受到各阶层的广泛关注,策划时视角要独特,体现独家性和专业性。朔州煤电公司一位资深媒体人曾讲过一件事:20多年前,她去某矿“高产高效队”采访,这个“双高队”做到了多个行业第一,多家中央、省、行业级大型综合类媒体做了报道。她经过研究,各大媒体报道的侧重点围绕“引进、消化、吸收、革新”,如果按照那些媒体的报道思路,她的新闻稿就没有什么价值。她以“‘双高队’背后的故事”为切入点,深入采访,最终以专业角度、独特视角和独具个性风格创作出《弯着腰拿“金牌”的人》这个新闻稿一经发表,好评如潮。20多年过去,同行们说起这事还是津津有味。企业报与大型综合类媒体在采访团队、选题运作等方面存在巨大的差距,但企业记者的“专业性”也是其它大报不可比拟的,要深度挖掘事件背后的新闻素材,让职工群众了解更多企业发生的故事,发挥“专业性”是企业新闻报道取胜的“法宝”之一。

**二、创作好企业新闻报道,要在采访和选材上下功夫**

键时期,国有企业工会组织的工作机制更需要创新,使工作能够跟上时代,满足新时代的新要求。

在工作机制的创新中,首先要完善民主管理制度的落实。民主管理制度是我国国有企业特有的制度,通过让全体员工共同参与企业管理的方式提高员工在企业中的地位,从而保障员工的权益不受侵犯。在落实民主管理制度的过程中,企业工会需要将企业的各项制度措施、会议纪要进行公开化处理,保证员工的知情权,并且落实职工代表大会制度,让员工们自行选举代表参与到国有企业重大决策当中。

其次,工会要完善保障企业员工各项应有权益的制度,切实关注员工的工资水平、五险一金、病假事假以及各种补贴问题,确保员工能够享受到公司的各种福利待遇。而且企业工会需要主动深入员工内部当中,和员工打成一片,关注员工的生活状况,为生活中遇到困难 的员工及时提供帮助。

最后,工会需要完善人才评价和晋升的机制。人才晋升是国有企业 关乎所有员工的大事,因此,需要保证晋升机制的绝对公开和透明,对年轻的人才进行培养,使其能够快速晋 升,在合适的岗位发挥出最大的作用。在人才评价和考核机制中,企业工会也应当发挥民主管理的作用,让员工评价员工,从而保证评价机制的公平性。

综上所述,在新的时代,国有企业的工会正面临着新的困难和挑战,做好国有企业工会工作是保障员工权益、保障企业高质量发展的重要途径。工会组织的工作需要进一步创新,要时刻坚持党的领导,坚持民主管理制度,坚持其他各种制度的公平性和公开性,将员工的利益放在重要地位,激发员工的工作积极性,推动国有企业持续稳定发展。

(作者单位:晋能控股煤业集团朔州煤电公司)

如果你仔细研读有关媒体报道,就会发现我们有些企业记者、通讯员对企业运作规律还是比较陌生的。作为企业记者、通讯员不熟悉本行业本企业专业知识,不了解行业、企业运作规律就很难做好前期采访工作。

**1、采访是创作好企业新闻的第一道关。**

如果企业记者或通讯员不了解行业、企业,甚至连专业术语都听不懂,采访的时候就无从下手,怎么能采访到有价值的新闻线索;在创作方面,如果企业记者、通讯员不了解行业、企业,即使手里有素材,怎么能分辨出有效和无效新闻素材,就有“拿着金饭碗讨饭吃”的感觉,即使创作出来的作品也是“面无表情”、乏善可陈,职工群众怎么能可爱看爱读?

采访工作必须对专业知识做到“多学、多看、多问、多记”,这对于那些刚进入企业报社的记者和转岗从事新闻写作 的通讯员尤其重要。如果对采访煤炭、机械制造、电力、金融、法律等专业 知识不了解、不熟悉,就免不了发生差错,也会闹出笑话。如何解决这个问题?唯有加深本行业、本企业专业知识学习,深入基层采访管理干部、技术人员和操作工人,虚心接受再教育。

**2、在海量素材中,学会“断舍离”**  
当一个合格的企业记者或通讯员,必须要有“不怕费劲、跑腿、受挫”的心理准备,记者既是脑力劳动者也是体力劳动者,好笔头仅仅是写作的基础,脸皮厚、手脚勤、脑子活才是一个新闻记者的制胜关键。如果企业记者或通讯员只停留在听汇报、看材料,被采访对象牵着鼻子走,创作出来的新闻稿件就像一个人失了魂儿,干巴巴的没有了“灵气”。

每个记者都希望快速确定主题,理清思路,然后妙笔生花,这其实很难。面对海量的素材,怎样遴选出合适的材料?第一,向部门前辈请教。当我们不知如何理路、做取舍、何处入手,就应该向部门前辈多请教,少走弯路;第二,要和资深记者多交流。交流的时候要脱离采访本,只讲采访过程,这是一个点燃资深记者新闻激情的过程,能够相互碰撞出更耀眼的思想火花;第三,要和编辑多交流。交流采访过程、采访心得,为什么要这样写的想法。编辑会根据记者采访的素材,帮助记者捋出其中的逻辑和要点;

第四,企业记者在写稿选材上千万要放弃“走捷径”的思想,可以说,没有脚踏实地的采访,就没有好新闻。被采访对象提供的资料仅能作为探听、拐枝使用,虽然可以让记者、通讯员在写作上少走弯路,文章变得更为丰满,但一篇新闻稿件要让它真正有“灵魂”,依然要靠鲜活的第一手素材去“铸魂”。

总之,企业记者、通讯员在新闻创作上,不要幻想一炮而红,只有心往下沉不断地锻炼,脚往下走不断地摸索,笔往下点不断地写作,才能创作出干部职工想看的文章,才能获得业界的一致认可。

(作者单位:晋能控股煤业集团朔州煤电公司宣传部)