

牡丹区开展校园、医院专职保安暨“最小应急单元”战术技能轮训活动

为牡丹区校园和医院安全筑起坚实屏障

马璐璐

通讯员 张恒 菏泽报道

为进一步筑牢校园、医院安全防线,提升校园、医院专职保安员履职能力和“最小应急单元”应急处置水平,8月19日,菏泽市公安局牡丹分局组织开展全区校园、医院专职保安暨“最小应急单元”战术技能轮训活动。

培训期间,枣庄市公安局治安支队四大队大队长牛霞一行三人,在市局治安支队有关领导陪同下,到牡丹区督导检查校园专职保安员暨“最小应急单元”战术技能集中轮训工作,并对分局培训工作予以肯定。

活动伊始,分局党委委员、政工室主任朱道强首先强调了此次培训的重要意义。“最小应急单元”是校园、医院安全的第一道防线,通过系统化、专业化的训练,能够有效补齐能力短板,确保在关键时刻能够快速反应、有效处置突发事件,不断增强



强做好安全保卫工作的责任感和使命感。

理论强基,精讲引领行动指南

分局邀请菏泽斑马应急救援队协会负责同志来到培训轮训班,现场讲授应急救护实践操作技能。在现场急救演练中,斑马救援队的专业人员化身“安全

导师”,用通俗易懂的语言详细讲解心肺复苏、海姆立克急救法等实用急救知识,并通过模拟假人进行示范操作。指导现场人员亲身体验模拟应急救护的全过程,增强对应急救护知识与技能的运用。

随后,全体参训人员认真观看《校园最小应急单元培训》

教学片。影片以清晰的逻辑和生动的案例,系统阐述了校园最小应急单元的核心概念、突发暴力事件下的快速响应机制、小组内人员职责分工以及初期现场控制的关键步骤。通过理论学习,校园保安员对如何科学、规范、高效地处置校园安全突发事件,构建了坚实的知识框架。

实战赋能,演练提升处突技能

分局抽调精干教官,从“实战、实用、实效”原则围绕钢叉、盾牌、长棍、防卫喷雾器等常用安防器材的使用,“最小应急单元”战术配合,以及突发事件的处置流程进行了详细讲解,并组织参训人员开展“二对一”、“三对一”实战训练和校园突发事件处置演练。

演练模拟了突发事件的发生、发展过程,各单位最小应急单元按照预案要求,快速反应、密切配合、有序处置,有效控制了事态发展,检验了应急预案的可操作性和实战性,提升了参训人员的应急处突能力。

此次全区校园、医院专职保安暨“最小应急单元”战术技能轮训活动共分三期,有近500余名保安队员参加培训。通过此次培训,有效提升了牡丹区保安员应对突发事件的综合素质和实战能力,为牡丹区校园和医院安全筑起坚实屏障。

企业工会提升女职工素质路径探究

山东华新建筑工程集团有限责任公司 杨梦慈

摘要:本文聚焦企业工会在女职工素质提升方面的实践与挑战,剖析当前存在的问题,并提出具有针对性和创新性的解决方案,旨在为企业工会有效发挥职能、促进女职工全面发展提供参考。

关键词:女职工素质;提升路径
一、引言

企业工会肩负着推动企业发展的重要使命,其中女职工工作尤为关键。它不仅涉及女职工权益保障,更关乎企业人才队伍的整体优化。然而,当下企业女职工素质提升面临困境,传统方法成效欠佳,亟待探索新的突破路径,这对企业的可持续发展具有重要意义。

二、女职工素质提升的传统模式及局限

现阶段,我国企业工会主要借助

两大契机开展女职工素质培养工作:一是三八妇女节期间的活动,虽参与广泛,但多为传统形式,深度不足,收效甚微;二是女职工维权月活动,虽增强了部分女职工的法律意识,却受限于时间跨度短、覆盖面窄,难以实现持续性的教育效果。这两种常规做法均未能充分满足企业快速发展对女职工综合素质的要求。

三、现存问题剖析

(一)重视缺失

对女职工培养的重视程度不够,未将其纳入企业战略规划,且未足额配置专项经费,严重制约了女职工的成长空间,影响了企业的长远发展。

(二)缺乏精准施策

现有的培训活动往往采用“一刀切”的方式,忽视女职工的特殊需求。以我单位综合培训为例,仅20%的内

容贴合女职工的工作特性,致使她们参与积极性不高,培训效果大打折扣。

(三)培养方式僵化

传统的培训手段单一,内容枯燥,理论与实践脱节。大部分女职工反映现有培训形式无法满足实际工作需求,渴望更具创新性的学习方式。

四、创新提升策略

(一)理念革新

企业应深刻认识到女职工的价值,将其视为企业发展的核心力量。据了解,某企业高层重视女职工发展后,设立专项基金用于培训与发展项目,一年后女职工满意度显著提升,彰显了理念转变带来的积极效应。

(二)精准施策

重视在职教育,以岗位需求为导向。

1.专题培训:变“大水漫灌”为“精准滴灌”,针对女职工的思想动态和技能短板,举办小型化的专题培训,及时解答工作中的难题,同步加强道德品质教育和心理健康关怀。

2.兴趣拓展:开设多样化的兴趣班,鼓励女职工根据个人喜好选择读书、手工、健身等课程,既丰富业余生活,又缓解工作压力。

(三)拓宽学习渠道

打破地域限制,为女职工创造外出学习交流的机会,拓宽视野,激发学习热情。利用微信群、网络平台等新媒体工具,构建常态化的学习机制,引导女职工紧跟时代步伐,争做新时代女性。

(四)榜样引领

重视在职教育,以岗位需求为导向。

向,强化实操训练。通过评选“巾帼标兵”等先进典型,树立标杆,激励广大女职工主动提升自我。某企业设立该奖项后,受表彰女职工所在团队效率提升25%,发挥了良好的示范作用。

(五)完善关爱体系

健全关爱机制,为不同层级的女职工提供个性化的职业发展支持,包括管理岗位晋升通道、技术研发资源倾斜、青年职业导航以及基础待遇保障等。同时,加大对困难职工的帮扶力度,解决后顾之忧,增强归属感。

五、结论

在时代飞速发展下,企业工会必须与时俱进,创新女职工管理模式,全面提升女职工综合素质。本文提出的系列对策,希望为企业工会工作提供有益借鉴,助力女职工在企业发展中绽放光彩。

年轻干部培养成长成才的实践探索

兖煤菏泽能化有限公司赵楼煤矿 孙辉

人才兴则企业兴,人才强则发展强。针对年轻干部数量储备不足、思想上存在浮躁情绪,扎根基层、服务群众的意识不够强烈等现象,聚焦企业高质量发展实际需求,依托“锤炼五种能力、培育新风新貌”综合素质提升行动,实施年轻干部培养铸魂、领航、赋能,固本“四项工程”,打造年轻干部培养加速器,帮助年轻干部快速成长成才,为企业高质量发展夯实人才和智力支撑。

一、实施铸魂工程,淬炼年轻干部忠诚担当。坚持把提高年轻干部政治素质放在首要位置,按照“对需对焦”双对思路构建大思政格局,抓好年轻干部“铸魂”工程,打造“党委+支部、线上+线下、理论+实践、分析+互动”立体思政课堂,把“思想理论武装、理想信念教育”贯穿于年轻干部培养工作始终。领导带头给大学生上第一堂思政课,为年轻干部讲授专题党课,开办廉洁大课堂,帮助年轻干部筑牢信仰之基。实施思政浸润,组织年轻干部深入革命场馆、教育基地开展革命传统教育,举办素质提升国学讲座,为年轻干部解疑释惑立德立

身。发挥基层党支部学习堡垒作用,利用“三会一课”、主题党日、组织生活会等开展党内政治生活,面向年轻干部实施有计划、有部署、有检查、有总结的思想教育,增强思想上的“防腐性”和政治上的“免疫力”。

二、实施领航工程,助推年轻干部蓄势强基。锚定年轻干部“五种能力”建设,构建主体专业人才培养生态圈,创新实施“1+2”副总师带徒模式,通过精选导师,精准结对、精细帮带、精确管理,为年轻干部“把脉问诊”,“一人一策”制定导师帮带培养方案,帮助年轻干部快速适应岗位、融入大局、成长成熟。发挥关键头雁作用,建立干部“下沉式”管理机制,推动副总师以上专业领导下沉至班组,携手基层一线年轻干部直达攻坚现场开展实战实训,带着年轻干部一起做决策、办事情,促进知识技能的传递与更新,提升年轻干部专业能力和现场管控能力。实施手写工作重点机制,业务大拿示范带领年轻干部在安全生产中学干练,切实培养年轻干部管理思维,积累处理问题的经验,提升专业攻关能力,增强区队管理能

力。

三、实施赋能工程,促进年轻干部强筋壮骨。推行“一线锻炼”模式,围绕“高质量发展需要什么样的人才,就培养什么样的人才”,坚持“人才在一线培养,作用在一线发挥”原则,把“磨砺斗争本领、锤炼实干担当”贯穿于年轻干部培养的始终。把有培养潜力的年轻干部放到关键岗位历练,在困难单位、复杂环境、重点项目中积累经验、提升素质,储备一批“一把手”后备候选人。坚持年轻干部用字为要,建立“揭榜挂帅”“赛马争先”机制,激励年轻干部勇挑大梁,在重点工作、重大项目攻关中主动作为,勇于担当,赛作风比业绩。拓宽实践锻炼平台,有针对性地安排年轻干部在不同类别、不同性质岗位进行历练,把表现突出的年轻干部安排到矛盾纠纷一线、复杂工作一线,提升其敢于斗争、善于斗争、勇于斗争的魄力和本领。坚持把生产一线作为练兵的主战场,锻炼年轻干部吃苦耐劳精神,锤炼技能本领,激发创新思维,培养群众情怀。用岗位塑造人、改变人,提高大学生看待问题的全面性,思考

问题的周密性,处理问题的完善性,提升岗位适应能力,为未来的职业发展奠定坚实基础。

四、实施固本工程,支撑年轻干部行稳致远。系好年轻干部“第一粒扣子”,把年轻干部置于党组织管理监督之中,开设“清廉七课”(即“开年第一课”“入职第一课”“入党第一课”“履新第一课”“问责第一课”“家风第一课”“‘亲清’第一课”),开展“阳光巡廉”、政治宣誓、过“政治生日”,沉浸式庭审旁听等活动,落实“政治体检”、个人有关事项报告、提醒函询诫勉等制度,帮助年轻干部提升事物辨别能力,促使年轻干部心有所畏、言有所戒、行有所止,守住拒腐防变防线。建立年轻干部培养“问效”“探伤”机制,透过工作看干部政治素质、能力水平、品格作风、发展潜力,延伸督察督办体系责任落实考核作用,由分析工作延伸到分析干部能力表现;利用信息质量监管发现工作执行的梗阻点和障碍点,反向分析干部思想的弱点、作风的缺口、能力的短板,实现由人及事的工作管理到以事察人的干部管理跨越。

年轻干部培养是一项系统工程,必须作为“一把手”工程牢牢抓在手里。主要领导注重发挥战略引领者、资源调配者、榜样示范者、机会提供者四个作用,系统谋划年轻干部培养路径,强化示范引领,多方搭建平台,高效谋划推进。加强思政教育,引导年轻干部坚定理想信念,在政治上不走偏、不变质。丰富实践培养平台,切实让年轻干部在基层一线、急难险重任务中历练,增长才干、积累经验、锤炼作风,增强高质量发展能力。

在实践中充分完善年轻干部考察识别机制,看大局意识,能否在关键时刻挺身而出;看工作能力,能否协调应对复杂局面;看工作作风,能否密切联系服务群众,坚持廉洁自律;看工作业绩,能否会干事、干成事、不出事。综合运用看听访查析方法,全方位评价年轻干部。将考核评价嵌入年轻干部培养全周期,摸准摸透年轻干部表现情况,增强培养工作针对性。同时,将考核结果与选拔任用、职级晋升、评先树优等挂钩,形成后进赶先进、先进更卓越的生动局面。