如何以“严真细实快”工作作风彰显宣传工作者担当的思考与研究

王旭

筑牢新闻宣传思想纪律防线。新闻宣传关乎导向，责任重于泰山。必须严明政治纪律和工作纪律，严格落实三审三校、严禁跑风漏气，确保所有宣传内容始终服务于企业改革发展稳定大局。在当前形势任务教育中，更要严把政策解读关，确保传递的信息准确权威、口径统一，引导广大干部职工认清形势、统一思想、坚定信心，筑牢共克时艰的思想根基。

深扎一线汲取新闻源头活水。内容为王，宣传的生命力在于真实，根基在于一线。自觉摒弃“闭门造车”的陋习，常态化深入矿井班组、项目现场。唯有真正沉下去，倾听最真实的声音，观察最鲜活的实践，才能捕捉到那些在降本增效、技术攻关、市场开拓中涌现出的感人事迹和宝贵经验。这些沾染着“煤尘与汗水”的真实故事，是最能打动人、鼓舞人、凝聚人的精神力量。

精准服务提升新闻宣传效能。宣传工作要避免“大水漫灌”，追求“精准滴灌”。时刻以“如履薄冰”的严谨，紧紧围绕公司各项决策部署，通过“主动服务+定制策划”，系统梳理各生产单位及业务部门的工作亮点与宣传诉求，探索实践“上下协同纵向贯通”的新闻宣传工作模式，用更丰富的新闻作品凝聚共识、宣传合力。通过镜头、文字将复杂形势讲透，将应对之策讲明，将榜样力量讲活，使形势任务教育真正入脑入心，转化为行动自觉。主动践行“一次采集、多元传播”机制，强化服务意识与协同效能，力求新闻作品以多种表现形式进行发布。

聚焦发展大局务求新闻实效。宣传实效是检验新闻质量

的唯一标准，必须紧密围绕企业发展的核心任务，将镜头和笔触对准生产经营主战场。大力宣传各条战线在逆境中求生存、谋发展的创新举措、实干典型和突破性成果，深入挖掘并推广降本增效的金点子、攻坚克难的硬办法、拓展市场的新路径。通过扎实的有效的宣传，将先进经验转化为集体智慧，将个体奋斗凝聚成磅礴合力，切实为企业解难题、促发展提供强大的舆论支持和精神动力。持之以恒加强政治经济、文学经典等方面知识的广泛涉猎，带着批判性的眼光审视自己的宣传，删减冗余、强化逻辑、优化语言，让作品更加有温度。

敏捷响应抢占新闻宣传高地。新闻宣传的时效性至关重要，究矿能源重大活动、重要会议严格执行当日采编、当日发布，确保公司的重要决策部署、重大进展突破、会议精神解读能够第一时间传递到广大职工。充分发挥新媒体矩阵传播快、覆盖广、形式活的优势，综合运用电视、微信、报纸等多种载体，实现信息的精准、高效、广泛触达，牢牢掌握舆论引导的主动权，达到团结职工、鼓舞士气的目的。

作风就是形象，效能关乎成败。当究矿能源新闻宣传战线以“严真细实快”为标尺，将扎实的作风内化于心、外化于行，真正做到重心下沉、服务前移、精准发力、务求实效，新闻宣传工作的价值就能从纸面走向实践，从信息传递升华为强大的生产力。

(作者单位：山东能源集团究矿能源协同服务分公司新闻中心)

基层党支部推动党建品牌建设的实践路径

李万胜

面对基层治理重心不断下沉、党员结构日趋多元的现实情境，党建品牌建设不仅是组织形象的呈现形式，更是党群关系再解构的实践路径。如何将品牌理念转化为制度优势与行动能力，已成为亟待回答的基层治理命题。

一、基层党建品牌建设模式

一是党员示范岗创建。评选党员先锋岗，树立标杆效能，发挥党员示范引领作用，辐射和影响周围职工群众明晰发展形势和发展目标，主动出击、奋发有为。

二是加强创新团队建设。构建技术人员交流平台，攻坚生产中遇到的技术难题，面对产品种类和技术创新升级上，给予帮助和支持，为发展创造新的经济增长点。

三是加强宣传效果。通过“三会一课”、主题党日、班前会等途径讲述发展形势，让党员群众充分了解发展制定的新举措，利用新媒体途径宣传为发展作出的努力和贡献，将好的经验和做法凝练成推动支部党建提质增效的关键抓手。

四是筑牢党建与业务融合工作机制。加强党员队伍建设，提高党员的业务能力和综合素质，努力构建“信息共享、业务同揽”工作机制，携手共进、砥砺前行，凝聚发展共识。

五是开展“党建+服务+创新”活动。深入支部职工群众，及时了解职工群众所想、所盼，有效解决职工群众急难愁盼问题和热点、难点问题，让职工群众感受支部家般的温暖，鼓励党员在工作中创新思路、创新方法，推动各

专业业务工作创新发展。

二、提升基层党支部党建品牌建设实效

有效推动品牌建设，需回归组织逻辑，避免形式主义。一方面，应确立问题导向的品牌构建思维，将品牌设计与具体组织问题绑定，而非盲目借鉴“成功模板”；另一方面，激发党支部内生动力，强化“品牌主理人”机制，明确书记在品牌发展中的统筹职责。同时，应强化制度护航，建立涵盖策划、执行、评估、反馈全链条的闭环机制，避免“建而不评”“评而不管”的管理失效。提升传播效能也尤为关键，应在内容塑造中引入视觉识别系统、讲好组织故事、增强品牌记忆点，实现政治引领的日常化和群众感知可达性。

三、提升党建品牌赋能融入效能

党建品牌的创建不仅能够促进党员有效发挥先锋模范作用，更进一步激发党员干部干事创业的氛围，有效促进公司高质量发展，不断增强党组织的凝聚力和向心力，提升党员的责任感和使命感，提高生产效率和质量，全面塑造一支政治素质高、创新能力强的党员生产队伍。

党建品牌不是组织装饰，而是功能再造的路径选择。唯有在制度逻辑中寻找支点，在实践机制中锤炼工具，党支部的品牌建设方能落地有声、生根有力。未来，应持续推进理论研究与实践反馈的双向互动，让党建品牌真正成为基层党组织应对复杂社会结构挑战的重要支撑。

(作者单位：枣庄联创实业有限责任公司)

AI人工智能对煤矿企业宣传工作的影响与思考

魏斌

对煤矿企业而言，宣传工作肩负着对内凝聚队伍、对外树立形象的双重使命，AI既为这两项核心工作注入了革新动能，也带来了不少亟待破解的挑战，值得我们深入探究与审慎应对。

AI让煤矿企业宣传工作在多个维度实现了突破性进展。对内宣传层面，以往安全规程、企业动态多依赖公告栏张贴、班前会传达，员工接收效果参差不齐。如今借助AI自然语言处理技术，企业能将枯燥的安全操作规范转化为图文并茂的短视频，语音合成技术能为安全动画配上矿工熟悉的方言解说，让安全宣传内容更易被一线职工理解接纳。针对不同岗位的员工，AI还能通过分析其日常关注的企业内网信息、培训参与记录，精准推送适配内容。

对外宣传方面，煤矿企业过去常陷入“重生产、轻发声”的困境，外界对煤矿的认知多停留在“粗放开采”的传统印象中。AI让对外传播更具精准性：通过分析社交媒体上用户对“绿色矿山建设”“智能开采技术”的讨论热度，AI能协助企业找准宣传切入点，可快速运用AI视频剪辑工具，将矿区土地复垦的实景镜头剪辑成短片，配上具体数据解读，在相关平台精准推送。智能语音助手也成了对外宣传的新窗口，AI能结合企业实际运营数据，用通俗易懂的语言即时回应，避免了信息传递的滞后性。

同时，AI时代煤矿企业的宣传工作也面临着特殊难题。信息真实性方面尤为关键：AI生成的“矿山安全案

例”若因数据偏差出现错误操作描述，传递到职工手中可能造成实操误导；对外宣传时，若用AI合成的“绿色矿山”图片存在过度美化，反而会引发公众对“内容真实性”的质疑。宣传人员也面临着技能转型的压力——过去擅长撰写新闻稿、拍摄会议场景的宣传干事，如今需要学会运用AI分析员工阅读数据，甚至要掌握AI工具的基础操作技能，而不少煤矿企业的宣传人员对这些新技术仍较为陌生。

面对这些情况，煤矿企业的宣传工作需精准施策。内容审核上要落实“人机双把关”机制：AI生成的安全宣传内容，必须经安全生产专业人员复核，确保操作细节准确无误；对外发布的宣传素材，由熟悉企业实际情况的人员核查是否贴合真实状况，尤其是涉及数据、案例的部分，绝不能有丝毫含糊。人员培训可采取“内外结合”模式：邀请AI技术公司到矿区开展实操培训，教会宣传人员使用基础AI工具；同时鼓励宣传人员向一线矿工学“接地气”的表达习惯，让AI生成的内容兼具技术支持，又饱含“矿山温度”。

总之，AI对煤矿企业宣传工作而言，既是高效工具更是协同伙伴。用好AI，既能让安全宣传真正“走进职工心里”，也能让外界看到煤矿企业的全新发展面貌。只要把好“真实、贴心、合规”三道关，AI就能推动煤矿企业的宣传工作从“被动传达”转向“主动共鸣”，让内外宣传工作都切实发挥出应有作用。

(作者单位：山东能源枣矿集团蔣庄煤矿)

以党建引领保障企业高质量发展的探索与实践

张兆海

面对严峻的煤炭市场形势和艰巨的发展任务，如何紧紧围绕中心、服务大局，聚焦“让党建成为看得见的生产力”，让党建工作才能更具实效、更有生命力，成为当前企业更高质量、更可持续发展亟待解决的问题。

一、强化政治建设，把稳发展方向。

始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，常态化开展党委理论学习中心组学习，采取“集中学+自主学”“现场学+研讨学”相结合的方式，深入学习习近平总书记系列重要讲话、重要讲话精神和党的二十届三中全会精神，并用以武装头脑、指导实践、推动工作。定期组织召开党委会议，认真落实“第一议题”制度，专题研究党建工作、党风廉政建设、宣传意识形态以及矿井发展重大战略、重要任务等，对“三重一大”事项进行前置把关，确保矿井发展始终沿着正确政治方向行稳致远。

二、强化组织建设，激活发展动能。

构建以“三维九铸”为主要内容的“铸·基”融党建体系，明确融合路径载体、具体措施，找准党建与生产经营深度融合的切入点、结合点，引导基层党建更好地服务和保障中心工作。优化建立党建工作责任制落实“532”考评办法，建立运行《党建工作月度目标考核制度》，将“融党建”纳入任务目标，一月一清单，一季一考核，推动了党建工作“由虚向实”转变。不断深化“一区双

岗”创建、党员量化积分管理，开展机关地面党支部支援生产一线、“党旗在一线高高飘扬、党徽在岗位闪光”“环境治理我先行”等赋能活动，为矿井高质量发展蓄力赋能。

三、强化人才建设，筑牢发展根基。

坚持党管人才原则，不断加强智能装备工程师队伍建设，采取“专业+区队”双考核、“民主+组织”双评价、“理论+实操”双考试的方式，设置创新成果、技术比武等硬性晋升条件，定期开展阶段考核，激励智能装备工程师学技术、练本领、提素质。实施大学生“强基登高”培养计划，出台培养激励措施，全方位做好大学生培养考核。集中举办“改革创新、度危求进”管理技术人员素质能力提升培训班，激励引导各级管理人员提素提能、开拓思维，为矿井发展提供坚实的人才保障。

四、强化思想建设，汇聚发展合力。

坚持以形势任务教育凝心聚力，深入开展“五转五增五提升”形势任务教育大讲堂，举办“幸福·家”文化品牌发布会暨爱家故事会，组织“党群心连心”活动，讲好发展故事，传递发展信心，凝聚发展合力。紧密围绕“百千万”降本增效、身边榜样等主题，精心策划开设专题专栏，广泛深入宣传先进事迹，引导全员心往一处想、劲往一处使、拧成一股绳，持续唱响发展主旋律，弘扬发展正能量。

(作者单位：山东能源枣矿集团蔣庄煤矿)

煤炭企业基层职工文化生活优化策略研究

李哲

随着人民日益增长的美好生活需要不断提升，精神文化生活要求也逐新更高。煤炭企业职工多、任务繁重，更应注重基层职工精神文化需求，丰富并开展好基层职工文化生活。

一、煤炭企业基层职工文化生活现状与问题

(一) 活动参与度低

基层职工文化生活是企业弘扬企业文化、提升职工素质的重要形式，如文艺晚会、电影观看、年会等。但如今，即便企业准备奖品鼓励，职工的积极参与率也不高，活动现场冷清，难以达到预期效果，浪费人力、物力和精力。

(二) 活动内容与形式问题

1. 企业文化生活内容不丰富。经济文化发展使人们喜好多元化，当前企业活动组织内容老套重复，创新不足，吸引力不够。企业工会及领导层重视不足，活动走过场，形式不够新颖，职工参与热情持续降低。2. 业余文化生活缺乏线上融合。煤炭企业工会开展业余文化活动时，线上线下活动结合方面存在明显不足。当下网络成为人们日常生活一部分，职工网络生活需求丰富，传统活动吸引力渐弱，职工利用网络等新媒体参与活动的激情未能充分激发。3. 煤炭企业职工业余时间不充分。煤炭企业基层职工多从事繁重体力劳动，且工作地点距家较远，精力多用在工作上。身体疲惫导致职工参与与文化生活热情不高，业余时间不足成为活动开展的重要阻碍。

二、改善煤炭企业基层职工文化生活的对策

(一) 强化组织领导。工会和企业领导干部的思想认识是开展基层职工文化活动的根本保障。企业与工会一方面要树立全心全意为职工服务的意识，从职工的角度去组织活动，才能有动力解决活动中出现的问题。另一方面要重视职工文化活动的内容和形式，不能流于形式、浮于表面，这样才能真正发挥文化活动凝心聚力的重要作用。

(二) 丰富内容形式。基层职工对文化生活的需求与日俱增，活动内容与形式需不断更新，如今基层职工文化活动也应与互联网融合。一方面通过互联网了解借鉴创新做法，增加活动吸引力，让员工主动参与。另一方面采取线上+线下的方式，结合互联网节日契机开展活动，使员工在互联网思维中参与，提高精神文化生活乐趣。

(三) 了解职工需求。企业文化活动的主体是基层职工，活动内容应充分尊重职工需求。企业要积极开展调研，深入调研职工对精神文化生活的需求，以此为向导组织开展活动。

(四) 有效利用时间。针对基层职工业余时间紧的情况，可因地制宜，结合员工业余时间实际，以简便快捷的方式适当开展小型文化活动，为职工主动参与提供便利条件，还要用好一些激励政策，让职工积极参与、便于参与。

总之，优化职工文化生活需线上线下结合，利用碎片时间，尊重职工需求，以提升文化活动质量来增强凝聚力，让每位职工都能在精神家园中获得幸福。

(作者单位：枣矿集团金正泰公司)

坚定不移地把党的坚强力量落实到基层

孟胜利

煤炭企业坚定不移地把党的坚强力量落实到基层，是确保企业高质量发展的重要保障，具有深远意义和实践价值。人才是企业改革发展的重要源泉，是企业核心竞争力的重要组成部分，是大势所趋、企业所需、发展所谋。国有煤炭企业要坚持“党管干部、党管人才”原则，抓好“选育管用”，为企业改革发展提供坚强人才保证和智力支持。

牢固树立人才强企战略。

人才是企业创新和竞争力的核心驱动力。在当今全球科技革命和产业变革的背景下，拥有高素质、创新型的人才队伍是企业立足市场的关键。要完善人才引进机制，明确人才队伍建设的总体目标、结构布局，建立精准的引才标准，通过高质量开展校园招聘，引进煤炭企业急需专业和高素质大学毕业生，为企业注入新鲜血液和活力。对于一些特别紧缺、特别优秀人才，敢于打破条条框框，采取超常规方式与特殊机制引进，快速补齐专业人才短板。注重把培养使用优秀年轻干部作为一项基础性工程和长期性任务，以满足岗位需求为重点，统筹推进各层级年轻干部队伍梯队配备，培育壮大煤炭企业专业化年轻干部队伍的“基本盘”。

建立员工职业生涯规划。建立员工职业生涯规划是一项对企业和员工都具有重要意义的工作，通过职业生涯规划，企业可以更好地了解员工的能力、潜力和职业发展目标，从而更合理地进行人力资源配置，优化人才结构，提

高人力资源的利用效率。依据企业业态特点，分类设计员工职业成长体系，为人才成长科学设定阶段性目标，围绕节点精准赋能，全面做好“琢玉”人才工程，实施“墩苗式”“打磨式”历练，提升政治、思维、实践“三个能力”，结合企业发展战略和管理目标，以服务企业发展战略为中心，构建企业的组织学习体系，推动个人学习与组织学习相融合、组织学习与企业战略相融合、学习与实践相融合，将学习与培训与解决工作中的问题、提升个人的认知和能力结合起来，努力做到知行合一。

优化育才才良好环境。济济多士，乃成大业；人才蔚起，企运方兴。一流的企业需要创造一流的人才生态。要持续深化国有企业市场化机制改革，打破体制机制“藩篱”，激荡人才“活水”，全力推进三项制度改革，不断完善“干部能上能下、员工能进能出、薪酬能增能减”的制度机制，按照选人用人“三个更加注重”标准，不拘一格选人才，因才用能、量才给位，把“德才兼备、实绩突出、群众公认”的干部选出来、用起来。有针对性地做好“作风扎实、干部公认”的干部，放到基层一线、复杂环境，让其经风雨、壮筋骨、长才干。坚持差异化薪酬激励导向，探索建立容错纠错机制，建立组织、群众、舆论、网络、家庭全覆盖的干部监督体系，实现干部监督“无死角”，让人才团队永葆干事创业的激情和动力。

(作者单位：枣矿集团田陈煤矿)

国有企业团委工作对青年员工思想政治素质的影响

许冉冉

在新时代国有企业改革发展进程中，青年员工作为创新驱动的核心力量，其思想政治素质的提升不仅关乎个人成长，更关系到企业战略落地与国家能源安全大局。国有企业团委通过构建系统化的思想引领体系、搭建沉浸式的实践育人平台、培育浸润式的文化生态，成为塑造青年理想信念、激发奋斗动能的重要引擎。

一、思想铸魂：以理论武装点亮信仰灯塔

国有企业团委始终将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，通过构建沉浸式、体验式、交互式的理论学习矩阵，推动党的创新理论在青年心中扎根。依托“青年大学习”“三会一课”等载体，团委将党的二十大精神、国企改革政策与青年成长需求深度融合，以“青言青语”解读“国之大者”，让青年在理论思辨中坚定理想信念。同时，创新运用“线上+线下”联动模式，通过“云课堂”打破时空壁垒，以“红色课堂”激活历史记忆，使青年在虚拟与现实的交织中感悟思想伟力。

二、组织熔炉：在集体淬炼中锻造政治品格

团委通过强化组织建设与制度创新，将团组织转化为青年政治品格的“锻造场”。坚持“党建带团建”原则，团委与党组织协同构建“双培养”机制，将业务骨干培养成政治骨干，将青年党员培养成管理人才。在急难险重任务中，团委组建“青年突击队”“青年安全生产示范岗”，让青年在项目攻坚中锤炼担当精神，在安全生产中强化责任意识。此外，通过开展“我与企业共成长”主题沙龙、“青马工程”

培训班等活动，团委搭建起青年与企业管层的对话平台，引导青年将个人发展融入企业战略，在集体奋斗中厚植家国情怀。

三、成长引擎：以职业发展赋能素质提升

团委工作将思想政治教育与青年职业发展深度融合，打造“思政+技能”的双螺旋发展路径。一方面，通过开展“岗位练兵”“技能比武”等活动，团委推动青年在业务竞赛中提升专业素养，在技术攻关中培育工匠精神。另一方面，针对青年个性化需求，团委设计“订单式”培训课程，涵盖数字技术、创新管理等前沿领域，帮助青年突破职业瓶颈。例如，华润江中通过“四级孵化”平台培育工匠人才，京石公司以“青创工作室”推动技术革新，使青年在技能提升中增强对企业的归属感。

四、文化血脉：传承红色基因培育时代新人

团委以企业文化为载体，构建青年思想政治教育的“精神谱系”。通过挖掘企业历史中的红色基因，团委将“三线精神”“大庆精神”等融入青年教育，打造“厂史讲堂”“红色情景剧”等文化IP，让青年在沉浸式体验中传承企业优良传统。同时，团委创新运用新媒体手段，通过制作动漫短视频、开发红色主题游戏等形式，将抽象的思想政治教育转化为青年喜闻乐见的文化产品。中建东孚上海公司通过城市骑行、赛艇竞赛等活动凝聚青年共识，使青年在文化浸润中强化对企业价值观的认同。

(作者单位：究矿煤化供销有限公司)

新媒体在煤矿企业发展中的应用探讨

卜方超

数字化时代，新媒体深刻影响社会生活。作为能源支柱的煤矿企业，长期依赖公告栏、广播、纸媒等传统方式，已难满足多元需求。新媒体凭借快速、互动、覆盖广的优势，为其在信息传递、安全教育、文化传播和品牌建设方面提供新机遇。本文从意义、挑战、融合路径三方面探讨。

一、新媒体在煤矿企业中的重要意义

(一) 提升传播效率：煤矿环节多、地域广，传统传播滞后，新媒体实现即时共享，调度指令、安全通告等可第一时间传达，大幅提高时效。

(二) 助力安全生产：安全是煤矿生命线。传统培训形式单一，参与度低。新媒体通过短视频、图文推送等，让员工在碎片化时间接受直观教育，增强安全意识。

(三) 塑造品牌形象：煤矿常被贴“高危”“污染”标签。企业可借新媒体展示绿色矿山建设、智能化改造与公益活动，扭转印象，树立负责任形象。

(四) 增强内部凝聚力：新媒体是高效内部沟通平台。通过微信公众号、职工社区等，员工可随时了解企业动态并互动，形成“人人关心企业、讲企业故事”的氛围。

二、煤矿企业应用新媒体面临的挑战

(一) 专业人才短缺：多数企业宣传人员中，兼具新闻与煤矿专业知识复合型人才不足，导致内容专业性与传播性失衡。部分老员工技能不足，平台更新滞后、活跃度低。

(二) 内容创新不足：行业专业性强、话题较枯燥，若仅复制政策文件或生产数据，易引发受众疲劳。安全宣

传多为事故警示，缺乏员工视角情景化表达，效果差。

(三) 舆情防控难度大：新媒体传播快，事故或负面信息易发酵。部分企业缺乏全天候监测，回应避重就轻，激化矛盾，损害声誉。

(四) 传统思维制约：部分管理层认为新媒体是“额外负担”，偏好会议、纸质文件等，在人员、资金上支持不足，制约其作用发挥。

三、新媒体应用的融合路径

(一) 构建生产矩阵与专业团队：对外用微博、抖音展示绿色矿山、智能生产；对内以微信公众号、企业APP推送安全提醒、职工风采。组建跨部门团队，吸纳专业人才，定期培训技能，保障内容质量与更新频率。

(二) 创新内容生产与价值传递：挖掘一线故事，用“微纪录片”呈现矿工日常；以3D动画解析智能开采技术，通俗化专业知识。通过“矿长安全课堂”直播等，推广“安全第一、绿色发展”理念，增强认同。

(三) 强化互动反馈与舆情应对：用留言区、问卷收集建议与关切，针对安全疑虑直播井下流程。建立舆情监测小组，24小时跟踪，负面事件1小时内通报，48小时公开进展，以透明真诚化解危机。

新媒体已成为煤矿企业发展的重要工具。虽面临人才、内容、舆情等挑战，但通过科学建平台、创新内容、完善机制，可使其成为推动高质量发展的有力引擎。

(作者单位：山东能源枣矿集团七五煤业公司)