

中国人寿枣庄分公司启动“牵手国寿 智享未来”2024年客户节主题活动

6月6日，中国人寿枣庄分公司启动“牵手国寿 智享未来”2024年客户节主题活动。“国寿客户节”已如期举办18年，值此建司75周年之际，公司进一步优化“线上+线下”活动形式，升级客户体验。今年是第18届“客户节”，活动的开展不仅是为了倾情感恩回馈社会大众，也是中国人寿服务转型升级成效的集中展示，“客户节”已成为彰显中国人寿寿险公司服务品质的重要载体之一。



趣味游戏诚意满

活动期间，线上打造集国潮、科技、欢乐为一体的“四大专区”，以“牛犇犇”为引导，强化客户互动回馈，集中展现产品服务升级情况。推出易参与、有科技感元素的4个游戏，还有集徽章、每日打卡任务等高黏性活动以及热闹的感恩回馈“接福袋”等活动。工作人员邀请临柜客户进入

打卡活动专区，参与游戏互动并抽奖，以此营造沉浸式服务体验。活动开展以来，枣庄地区线上浏览量达到5万余次。

视觉焕新仪式强

枣庄国寿所辖各分支机构统一响应，同步发声，在各自柜面摆放手牌、桌签等物件，统一焕新柜面客户节装饰风格，在云招牌、智慧柜员机开屏页等平台上宣传展示

客户节特色活动，增设客户节打卡活动专区和消保知识答题抽奖区，通过打卡和有奖知识问答、现场答疑等多种形式普及宣传金融保险知识，营造欢乐喜庆的节日气氛。



多彩现场气氛热

6月15日，在驻地柜面外架设彩虹门，工作人员摆设活动摊位，摆放宣传展架，向过往群众发放防养老诈骗、反洗钱、防范非法集资等相关宣传折页，提供防暑矿泉水、测血压、测体重等健康公益活动。市公司党委书记、总经理王一真，市公司纪委书记、党委委员、副总经理华盛与客户沟通交谈，倾听客户对公司的服务评价以及服务需求，并感谢客户对中国人寿的支持与肯定。活动现场仪式感拉满，互动热烈，得到了客

户们的一致好评。

联合推广力度深

枣庄国寿联合“联学联建”单位市中区垎塔埠街道光明社区共同开展“保险知识进社区”主题活动，通过发放宣传折页，邀请社区居民参与金融安全知识互动，以通俗易懂的语言讲解金融风险防范相关知识，传播服务客户的温暖事迹，共同探讨金融消费环境中的不良影响，展示公司在康养与客户关怀方面的深度和温度。

中国人寿枣庄分公司将始终坚持“以客户为中心”的理念，践行“服务国家发展大局 守护人民美好生活”的企业使命，积极提升服务质效，以客户节为重要载体，全力打造“国寿好服务”品牌，持续优化升级保险保障、基础服务体系，不断满足广大人民群众日益增长的多样化金融保险服务需求。



对新形势下国有企业青年人才培养的探究

山东能源枣庄矿业(集团)有限责任公司 孟祥峰

[摘要]随着市场经济的快速发展，国有企业对青年人才的需求越来越大，对青年人才的培养也变得尤为重要，如何在新形势下培养出业务强、素质高的青年人才队伍，是国有企业面临的重大课题。

关键词：国有企业；青年人才；培养

青年人才是国有企业的宝贵财富，是推动国有企业可持续发展的重要力量。新形势下，国有企业改革和发展已经到了非常关键的阶段，国有企业要想保持持续优质的发展态势，就必须高度重视青年人才的培养工作，今天笔者就带领大家探究下具体措施。

一、坚持党管人才，夯实人才培养组织保障。国有企业要始终坚持党的领导，坚持党管人才原则始终不动摇，充分发挥党的思想政治优势、组织优势，加强企业党组织对人才的管理培养，将青年人才培养纳入到企业中长期发展规划之中，构建党组织统一领导、组织人事部门牵头、群团组织积极参与的工作机制，形成齐抓共管、整体推进的工作合力，为青年人才加快成长、脱颖而出提供组织保障。

[1]同时国有企业要坚持不懈用党的创新理论武装青年，运用形势任务教育载体引导青年，指导他们用党的理论大胆实践、推动工作、健康成长、全面发展。

二、加强职业规划，找准青年人才职业定位。青年人才成长的第一步就是需要做好职业规划，国有企业要将此项工作作为培养人才的重点工作来做，企业要形成组织人事部门、工会群团组织、技能培训部门多方联动机制，通过走访调查、座谈交流等途径，充分掌握青年员工的兴趣爱好、工作能力、技能特长和未来规划等信息，并通过测量评估引导青年员工更加全面的认识自己，正确衡量评估自己，帮助他们找准职业定位，明确未来职业的发展方向，从而制定有利于成长成才的职业发展规划。还要形成规划跟踪评估体系，及时对发生偏离的职业规划进行调整，最大程度的保证青年员工可以在最优职业生涯发展路线上成长起来，进而促使青年人才增强在企业中的归属感，提升他们的工作积极性，使他们可以更好地为企业的未来发展献策献力。

三、构建培训体系，提升青年人才

本领技能。为了增强青年人才的本领技能，国有企业需要强化运用培训手段，积极构建培训体系。首先，企业要立足青年人才当前工作实际，紧密围绕能力提升、技能强化、创新创效等方面设置培训种类，丰富培训内容，帮助他们在胜任工作的同时，取得更大的工作成绩。然后，企业还需要树立因材施教、有教无类的思想，结合青年自身特点和优势，灵活地设置培养课程，让每个青年人才在增长“特长”技能方面充分得到“实惠”，激发他们的天赋。最后，国有企业还需要加强培训阵地建设，高标准建设教育平台，打造人才基地，搭建校企联合培养模式等，为促进青年人才的多元化、高层次培养提供便利，提供更多的资源。

四、畅通晋升渠道，提升青年人才的积极性。青年职工最迫切需求的是光明的职业前途和科学合理的职业发展道路，但是大多数国有企业传统的用人机制和人才晋升机制严重阻碍了青年人才的积极性，国有企业要想充分调动青年人才的工作热情，就需要充分了解青年人才的个人成长需求，建立健全人才晋升制度，打造畅通的晋升渠道，让青年人才获得公平的晋升机会。国有企

业可以开通管理、技术和党群等渠道，对业绩出色的青年员工要及时给予精神奖励和公平的职称与岗位晋升，[2]与此同时，国有企业可以通过党组织、群团组织设立一些先进个人、先锋岗、积极分子等荣誉称号，定期进行评先树优并对其先进事迹进行挖掘宣传，让青年人才获得更多的荣誉感，从而激发青年人才干事创业的活力。

五、强化多元培养，打造青年人才成长平台。国有企业人才培养工作要以竞赛活动为载体，通过开展技能比武、创新创效竞赛等活动，在企业内部积极营造比学赶帮超的竞技氛围，以竞赛带动引导青年人才在自己的领域积极创新、大胆实践，从而在竞赛活动中发现人才、培养人才。轮岗锻炼也是培养青年人才的重要手段，为全面提升青年人才的综合素质，解决青年人才存在的知识盲区、实践空白现象，企业要为青年人才提供足够的轮岗锻炼机会，并通过考核评价机制，将青年人才培养成“全能型人才”。提供一线挂职机会，积极选派青年人才到一线岗位挂职锻炼，开阔眼界，增长见识，鼓励青年人才参加青年文明号、青年岗位能手、青年安全生产示范岗、青年突击队等“号手岗队”

争创活动，激发他们在重大活动、重大项目中敢于挑战自我、磨砺青春。创新师带徒模式，最大程度地发挥企业政治人才和技术专家的“传帮带”作用，[3]为青年人才配备一批导师队伍，通过签订师徒协议、培养责任书确定培养关系，并采取线上、线下联合培养形式，培养一批具备较强自主学习能力，既掌握专业基础知识，又具备较高发展潜力的青年人才。

在企业竞争不断加剧的当下，国有企业要想提高强大的发展实力，获得可持续发展的机会，就必须加大对青年人才的培养力度，这就需要从制度机制、培养模式、平台打造等诸多方面下功夫，只有这样才能从本质上为国有企业的发展积聚动能，打下基础。

参考文献：

[1]贾凡.国有企业青年人才培养开发策略研究[J].现代国企研究,2022,(12):48-51.

[2]李晴.新时代国有企业青年人才培养路径研究[J].华东科技,2022,(05):137-139.

[3]刘正.国有建筑施工企业“双导师带徒”人才培养模式[J].中华建设,2022,(03):28-29.

融媒体时代煤矿宣传思想工作策略研究

山东新巨龙能源有限责任公司 沈晓明

摘要：在融媒体时代，煤矿宣传思想工作面临新的挑战与机遇。随着新媒体技术的发展和普及，传统宣传方式已不能满足信息传播的需求，煤矿企业需要创新宣传思想工作策略。通过利用融媒体平台，加强宣传内容的互动性和多样性，能够更有效地传播企业文化，提升员工凝聚力和社会影响力。本文旨在探讨融媒体时代煤矿宣传思想工作的重要性及优化策略，为企业宣传工作提供借鉴。

关键词：融媒体时代；煤矿；宣传思想工作

一、煤矿宣传思想工作的重要性。增强员工凝聚力与向心力。通过宣传

企业文化、价值观和发展愿景，企业能够激发员工的认同感和归属感，提升团队合作精神和工作积极性。有效的内部宣传，例如表彰优秀员工、分享成功案例和举办企业文化活动，能够激励员工向更高的目标努力，并营造积极向上的工作氛围，增强员工的集体荣誉感和归属感，从而推动企业整体发展。

有利于促进企业和谐发展。有效的宣传工作可以促进企业内部和企业外部信息的交流，为职工创造一个学习和交流的平台，让职工对社会先进思想有更多的认知，这对于增强企业职工队伍的先进性有重要的作用。在思想政治工作中通过宣传工作可以引入先进的、

典型的事例，激发职工参与工作的热情和积极性，增强职工队伍的凝聚力。

二、融媒体时代煤矿宣传思想工作策略。创新宣传手段。煤矿企业要积极迎合当前时代发展潮流，立足于新媒体环境之下对现有的宣传思想工作方式加以创新，在传统宣传方式的基础上融合新媒体宣传手段，为国有煤矿企业宣传思想工作注入新活力。对此，企业要牢牢抓住当前“互联网+”、“信息化”的时代发展契机，开设企业公众号、创建微信平台、开通微博专栏、建立企业特色网站等，还可以加强与宣传媒体的沟通交流，通过“互联网+”与“信息化”的联合建立彩信手机报通道等，构建全方位、多

视角、实宽范畴的宣传思想工作网络体系。

互动式内容创作。为了增强宣传效果，煤矿企业应注重互动式内容创作，通过互动吸引员工和公众的积极参与，某煤矿企业在其官方微博上推出了“矿工日记”系列，通过员工投稿分享日常工作和心声，增强了员工的参与感和认同感。此外，企业定期举办线上讨论和问答活动，让员工和公众能够直接参与话题讨论，提出意见和建议。这样不仅丰富了宣传形式，还拉近了企业与员工及公众之间的距离，提高了宣传的影响力和实效性。

在融媒体时代，煤矿宣传思想工作的策略应以多渠道融合传播和互动式内容创作为核心。通过有效整合传统媒体与新媒体资源，以及促进员工和公众的互动参与，煤矿企业能够更广泛地传递企业价值观和安全理念，增强企业形象和社会影响力。未来，随着技术的不断发展和用户需求的变化，煤矿宣传思想工作仍需不断创新，以适应快速变化的传播环境，为企业可持续发展提供有力支持。

参考文献：

[1]梁慧卿.新时代煤矿企业青年员工的思想政治工作策略[J].现代企业,2023(5):130-132.