

山东省第六届中小学生作文大赛枣庄赛区,火热报名中



感受创作之美,不负文学热爱。由山东省青年作家协会、山东省散文学会、山东省写作学会联合指导,齐鲁晚报·齐鲁壹点主办的山东省第六届中小学生作文大赛目前正在火热报名中。值得一提的是,今年枣庄地区特别设置了分赛场,截至目前,枣庄赛区已有近四百名小选手通过线上投稿和线下集中报名投稿的方式参加本次大赛。

枣庄赛区分小学组和中学组,赛事流程含初赛、枣庄地区决赛以及全省总决赛。初赛通过线上投稿的方式进行,参赛者可通过微信搜索并使用“少年强”小程序完成报名和投稿,每位参赛学生限提交一篇原创作品。线下集中报名可由所在学校或机构统一提交作品。大赛要求参赛

作品传递正面价值观,体现大赛的写作理念。严禁抄袭和套作,违者将被取消参赛资格,若在评奖后发现,将撤销所获奖项。

初赛结束后,评委会将对作品进行评审,选拔优秀选手进入枣庄地区决赛。

枣庄地区决赛将以现场写作的形式进行,采用统一命题和匿名评审的方式,由赛区组委会邀约多名专家评委共同打分,最终评选出枣庄赛区一、二、三等奖及特别优秀奖,优秀获奖者将被授予“枣庄小作家”荣誉称号。同时,枣庄赛区决赛还将评选出优秀指导教师奖和优秀组织奖。

全省总决赛将从全省范围内优秀作品中评选50个“齐鲁小作家”。本次大赛获奖作品将择优在“少年强”平台、齐鲁晚报·齐

鲁壹点等平台刊登展示。

线上报名:学生可通过扫描下方二维码,进入齐鲁晚报·齐鲁壹点“少年强”小程序平台,登陆后即可在平台首页报名投稿,初赛投稿时间截止到2024年8月7日。

山东省中小学生作文大赛自2019年启动以来,已成功连续举办五届,成为一项深受学生、家长和教师欢迎的公益性写作竞赛。该赛事致力于提升学生的写作技能,同时弘扬和传承中国的优秀传统文化,激发学生的创造力和表达能力。

今年的第六届大赛继续采用专业机构指导和权威媒体主办的模式,利用齐鲁晚报·齐鲁壹点的资源优势,进一步强化了赛事的质量和影响力。大赛不仅为学生提供了展示写作才华的舞台,更成为了

培养“齐鲁小作家”的摇篮,吸引了众多连续参赛并屡获佳绩的优秀选手。

附:报名投稿日期及投稿方式

1.初赛报名投稿日期:截止到2024年8月7日。

2.参赛要求:

1.参赛作品题材和文体不限,必须为原创,严禁抄袭和套作。

2.题材和文体不限,小学组字数控制在300-600字之间,中学组控制在800字以内(诗歌不限)。

3.报名及投稿方式:本届大赛同步上线“少年强”小程序平台,扫描海报上二维码进入,登陆后即可在平台首页“山东省中小学生作文大赛”页面中进行初赛投稿,每名学生限交原创作品1篇。

枣庄赛区报名咨询电话:
15588257776靳老师
18265257878李老师

完善戒毒工作执法监督机制研究

枣庄市强制隔离戒毒所技术服务中心 龙静

枣庄市强制隔离戒毒所高度重视戒毒执法监督工作,紧密结合工作实际,积极探索执法监督的手段和方法,努力提高监督质量,为保障和促进干警严格、公正、廉洁、文明执法和维护戒毒人员合法权益,发挥了十分重要的作用。但在戒毒执法实践中,也出现了一些不容忽视的问题,需要进一步加强和完善。现结合我所戒毒执法监督工作的实际情况,谈谈加强和完善戒毒执法监督工作的对策。

一、转变工作职能,加强重点监督

深化纪检监察体制改革后,2017年底枣庄市纪委第五纪检监察组派驻枣庄市强制隔离戒毒所,目前纪检监察组工作重点体现在对违纪违法人员调查、立案和问责上,对戒毒工作执法监督,主要体现在执法工作例行监督检查上。针对这一实际情况,枣庄市强制隔离戒毒所及时转变职能,围绕中心,突出对日常戒毒执法工作的诊断评估、奖励处罚、变更执行、所外就医、文明执法等重点内容,强化执法监督。

1、加强诊断评估工作监督。重点做好对毒品戒治、身体康复、行为矫治三大评估的法律和事实依据监督审查。其中,应重点突出对证据材料的审查监督,突出对提前和延长强制隔离戒毒监督审核。

2、加强所外就医监督。重点监督是否符合所外就医条件,研究过程中是否有徇私舞弊、把关不严、病情鉴定不准等。

3、加强廉洁执法监督。干警在执法管

理过程中,拥有诊断评估、所外就医、提前解除、延长戒毒期限、班长民警安排、人员调动等与强戒人员密切相关的权力,必须严格落实监督措施,避免个别干警可能在管理中滥用权力,与戒毒人员及其亲属发生不正当甚至存在金钱利益关系的行为发生。

二、完善监督制度,强化内部监督

通过近几年对戒毒执法严格持续的监督和专项教育整顿活动,枣庄市强制隔离戒毒所干警的法治观念和执法意识有很大的提高,但在一定范围内还存在一些问题,出现了违纪违法的问题。因此,要不断总结经验,继续完善已经实施的执法监督制度,要在内容上、形式上作进一步科学规范,在提升实效上下功夫。

1、建立健全所内部执法监督制约机制。一是紧密结合实际,建立健全不同层级组成的监督组织体系,建立所、基层大队二级执法监督组织。二是要做好戒毒所的部门职能调整,改革现有审批环节,改变对戒毒人员的重要执法环节的管理、审核,呈报全部由一个部门负责,权力过于集中的状况,通过实行权力分解的办法,形成职责明确、互相制约的执法运行体制。在审批职能调整的同时,根据诊断评估的内容,又可以分别将行为矫治、戒毒戒治、身体康复考核分解到管理、教育、生活卫生三个部门。总之,要力戒权力过于集中于某一科室或一个人身上的情况发生。

2、严肃开展执法问卷调查。以问卷调查的形式,对各大队干警执法执纪、廉洁自律等情况,每季度在戒毒人员进行一次民主测评,对戒毒人员反映的问题按规定及时处理。

3、完善出所前谈话制度。对即将解除强制隔离戒毒的戒毒人员按照规定进行出所前谈话。谈话记录以书面选择的形式,谈话的主要内容要有具体的针对性,戒毒人员要在谈话记录上签字。实施这一举措,既可有效地遏制戒毒人员出所后的违规行为,又能及时对民警执法行为予以有效掌握。

4、建立健全备案审查制度。对涉及撤销强戒、拘留、逮捕等重要执法活动实行审查备案制度。

5、完善录音、录像回放制度。通过亲情电话、会见电话录音回放和监控倒查手段,对干警执法行为过程进行有效监督。

6、坚持日常抽查。协助派驻纪检监察组依法依规对干警日常执法情况定期不定期进行抽查监督。对问题干警开展警示教育。

三、协助派驻纪检监察组开展好戒毒执法监督工作

1、目前的现状。深化纪检监察体制改革后,2017年底枣庄市纪委第五纪检监察组派驻枣庄市强制隔离戒毒所。由于纪检监察组监督人力薄弱与监督任务繁多的矛盾,监督力量有限,目前纪检监察组工作

重点体现在对违纪违法人员调查、立案和问责上,对戒毒工作执法监督,主要体现在执法工作例行监督检查上,致使相关问题线索和问题来源掌握较少且不及时,监督大多处于被动和滞后,对事前、事中的监督停留在面上,有些执法行为往往是既成事实,已经不能从实体上纠正。这就需要所内监督部门加大工作力度。平时对干警正面引导多,反面警示少,思想上还存在有顾虑,担心引发冲突,影响关系,不敢大胆检查和指出问题。而作为被监督的一方,干警理念上存在的偏差,少数干警错误地认为纪检监察组都不管,所内部更不该监督;有的干警理解认为监督是对自己工作的不信任。导致所内部执法监督阻力大。

2、协助派驻纪检监察组积极完善推动工作的新方式。

针对上述情况,戒毒所要积极主动与驻市戒毒所纪检监察组沟通和建议,应密切联系戒毒场所实际,积极完善推动执法监督工作的新方式,探索性建立廉政谈话室等监督新模式,全力推进戒毒执法监督制度建设,切实精准发挥派驻纪检监察部门的作用,为场所安全稳定筑牢防线。

四、畅通戒毒执法监督途径,发挥社会监督作用

为畅通场所执法监督渠道,健全权力运行制约体系和社会监督机制,应主动接受当地党委、政府的指导,自觉接受社会

各界、人民群众、新闻媒体的监督,认真对待各方面提出的执法监督的意见和建议。这也是加强政务公开,提升戒毒工作透明度和执法公信力的重要举措。

1、对解除戒毒的人员开展干警执法情况调查。重点对戒毒期间在执法调查中反映问题比较集中的、受警告以上处罚的、对奖惩结果拒绝签字的、对处罚决定提出复议和行政诉讼的解除戒毒人员开展干警执法情况调查。详细了解干警戒毒执法情况,听取他们的工作建议,对他们反映的问题要严肃对待,按规定处理。

2、建立联席会议制度。建立公安机关、检察机关参加的联席会议制度,与公安机关、检察院定期通报戒毒工作情况,对疑难法律问题共同研判会商,形成良性互动机制,共同推动戒毒工作严格、规范、公正、文明运行。

3、向社会聘任特邀执法监督员。通过定期走访,组织社会监督员对戒毒所进行实地参观,与部分戒毒人员代表零距离座谈,详细了解了戒毒人员生活、学习、康复训练等情况,听取他们了解的情况反馈和工作建议。戒毒执法监督牵涉到戒毒所方方面面,作为执法监督干警,要始终有洞察秋毫的眼力和见解,并在实践中不断完善自我,增强法律意识提升专业知识,积极探索戒毒执法监督的手段和方法,努力提高监督质量和工作水平。

浅谈国有煤矿企业后备干部的队伍建设

山东新巨龙能源有限责任公司 苏毅

摘要:国有煤矿企业在我国能源安全和发展中占据重要地位。随着行业发展和改革深化,后备干部的队伍建设显得尤为重要。完善的后备干部培养体系,不仅能保证企业的持续稳定发展,还能为企业注入新的活力和动力。本文旨在通过阐述国有煤矿企业队伍的重要性,提出有效的建设策略,为国有煤矿企业队伍建设做参考。

关键词:国有煤矿企业;后备干部;队伍建设

国有煤矿企业为我国能源供应做出巨大贡献,为保持企业有足够的竞争力,后备干部培养体系是很有必要的。后备干部培养体系的建立是为了显著提高后备干部的素质与能力,当面临人员调动,能立马衔接工作,并可以达到干部素质越来越高,能力更加出色的目的,以此,保障国有煤矿企业正常运转。

一、国有煤矿企业后备干部的队伍建设的重要性。确保人员变动情况下有后备人员值得托付,企业正常运转。老一代管理人员总会面临退休或转岗问题,培养新生干部无疑是给企业注入新鲜血液。这些后备干部往往被要求有过

硬的专业知识和优秀的管理技能,同时需要具备创新精神。而为了满足这一要求,企业需要通过系统的培训,循序渐进地传递知识和技巧,形成管理层梯队化,保障不会出现管理断层。

后备干部建设是在为打造企业竞争力投资。在市场竞争日益加剧的情形下,高素质的后备干部能将自身的创新思维融入企业管理中,推动企业技术革新,生产效率提高,并有望拓宽市场。基于此,后备干部的培养不仅仅包括管理技能培训,还要着力于市场预见、竞争力打造、企业动态管理等多维度的学习。

迎新不辞旧,优良企业文化要传承。后备干部培训体系的建立,不仅仅是技能的教授与培养,更能潜移默化中传承优良企业文化。若是干部在接受任命后,在不够了解企业文化的前提下,又着急学习和引荐其他企业文化,就会导致企业在核心理念上有交替,老员工则可能表现出不适应,需要缓冲时间。因此,后备干部培训体系对于确保企业文化的连续性、稳定性与维护企业的正常运营与发展至关重要。

二、国有煤矿企业后备干部的队伍

建设的实施策略。强化思想政治教育。国有煤矿企业的后备干部队伍建设首先应强化思想政治教育。通过组织学习党的最新方针政策,确保后备干部在思想上与党中央保持高度一致,这种教育不仅包括理论学习,还应结合煤矿企业的实际情况。例如,可以开展以安全生产为主题的思想教育,强化后备干部的安全责任意识[1]。定期组织专题讲座、搭建教育学习平台、征文鼓励学习红色文化等多种方式都能有效地促进后备干部深刻理解党的政策和理论知识,进而贯彻以人为本、安全为先的理念精神,并运用于日常安全保障工作中。

系统化的专业培训。后备干部的培训需要有体系、有次序地进行,既要学习理论知识,又要有实践操作,定期安排专业实践测试,不断提升后备干部能力,督促其积累工作经验。比如,通过模拟矿井环境的演练,让后备干部在实战中学习和掌握先进的煤矿技术和管理知识。此外,建立和完善干部队伍日常考核评价机制,要科学发挥激励鞭策作用,建立干部量化考核评价标准和目标责任制,在基层干部职称评聘、职务晋

升、评优奖励等方面,培养基层干部正确的政绩观,坚持党的标准和要求,严格考核做到公平公正,不断完善干部绩效评价体系。

实践锻炼与岗位轮换。要想更好地从事管理事宜,就得深刻了解工作内容。通过安排后备干部岗位轮换、实践操作,能培养其多方位能力。例如,可以让后备干部在生产一线、安全管理、技术支持等多个岗位上轮岗,以全面了解企业的运作和掌握跨部门协调的能力。这种实践锻炼能帮助后备干部熟悉企业的整体运作流程,还能培养其应对不同工作环境和挑战的能力。通过在各个岗位上的实践,他们能更好地理解各部门的职能和相互之间的协作关系,有助于他们成长为具备多种技能和广泛知识的复合型人才,从而为企业未来的管理层提供坚实的后备力量。

加强领导力与团队协作能力培养。后备干部的领导力与团队协作能力是其核心素质之一。例如,通过组织团队建设活动和领导力培训,如户外拓展训练、领导力沙盘模拟等,培养后备干部的决策能力、沟通协调能力和团队精神[2]。这种

培养方式不仅能增强他们的领导意识,还能提升其在实际工作中处理复杂问题的能力。通过模拟真实情境的训练,后备干部能够在实践中学习如何有效地带领团队、分配任务、解决冲突,从而在未来的管理工作中更好地实现组织目标。

国有煤矿企业的后备干部队伍建设是企业持续发展的关键。企业通过强化思想政治教育、系统化的专业培训、实践锻炼与岗位轮换等方式,能够培养出一批思想素质高、专业能力强、具备领导力和团队协作能力的优秀后备干部。这样的不仅提升了后备干部的个人素质和工作能力,还为企业的长远发展储备了坚实的人才基础。未来,国有煤矿企业应继续优化这些措施,确保后备干部队伍的不断壮大和优化,以应对行业内外的各种挑战。

参考文献

[1] 花蕾.新时期国有企业后备干部队伍建设的路径探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(9):4.

[2] 罗达凡.新时期国有企业后备干部人才培养与管理研究[J].时代人物, 2022(15):3.