

学习贯彻习近平新时代  
中国特色社会主义思想

## 珍禽归林草木新,绿美茂名启新程

王如晓(市区)

习近平总书记指出:“生态环境是人类生存和发展的根基,生态环境变化直接影响文明兴衰演替。”立足粤西大地,茂名坚持践行生态文明思想,锚定绿水青山就是金山银山发展理念,以全域生态修复、物种资源保育、全民环保宣教为抓手,让曾经隐匿深山的珍稀动植物接连现身,让曾经污水横流的江河重归碧波清流,一个个新物种落地、一群群候鸟回迁的鲜活实例,正是绿美茂名建设结出的丰硕果实,也印证着人与自然和谐共生的发展路径行稳致远。从云开山国家级自然保护区全球新物种面世,到河尾山、鹤凰嶂珍稀动植物陆续现身,从高州山野奇花异兽悄然复苏,再到小东江白鹭翩跹成日常景致,茂名用实打实的生态蝶变,书写新时代地方生态文明建设的生动答卷。

物种是生态环境的天然“晴雨表”,珍稀动植物频频现身茂名各地保护区,是多年深耕生态保护最直观的奖章。作为我市生态资源核心载体,云开山国家级自然保护区坐拥云雾山脉原始山林,得天独厚的地理区位与持续多年的生态管护,

不断解锁生物多样性新惊喜。近年科研调查接连传来喜讯,全球首次发现的大雾岭球子草、朱氏锯天牛相继在保护区大田顶被定名发表,强婚刺铃螭、白腹幽鹇、红斑蟾蜍等多个物种刷新广东省物种分布记录,狭域特有物种辛氏疣螈也多次在山林间被监测发现,每一个新物种的面世,都是山林生态系统日趋完整的最好佐证。

河尾山市级自然保护区与电白鹤凰嶂片区,同样迎来珍稀生灵回归的喜人图景。红外相机捕捉到国家一级保护动物中华穿山甲野外活动踪迹,打破本地多年未见野生穿山甲的沉寂;被誉为“植物大熊猫”的紫纹兜兰连片盛放,全区存量超四百株,从零星难寻变为峡谷间的别致风景。视线转向高州古丁北部山区,依托原生山林保育举措,国家二级保护药材金钱莲、野生石斛成片生长,濒危树种野山水翁树扎根山野,素有昆虫皇后美誉的兰花螳螂频繁现身林间,诸多对生存环境极其挑剔的珍稀物种落地繁衍,充分印证茂名山区植被修复成效显著,多处山林逐步恢复近似原始森

林的生态样貌。这些以往踪迹难觅的野生动植物集中亮相,绝非偶然,而是我市严守生态红线、常态化开展栖息地保护的必然成果。

制度筑基、多措并举,系统化管护筑牢茂名生物多样性保护屏障。近年来,茂名立足本土山水林田湖草沙资源禀赋,落地生态保护红线划定、三线一单分区管控等刚性制度,划定超一千五百平方公里陆域生态保护红线,把云开山、鹤凰嶂、河尾山等重点保护区划入核心管控范围,从空间层面守住物种栖息底线。在物种专项保育领域,稳步推进华南虎等重点珍稀物种保护前期调研工程,完善全市野生动植物资源监测网络,依托红外监测、常态化野外科考摸清物种底数;组建专职护林巡护队伍,建立跨部门联动执法机制,常态化严打非法捕猎、乱挖野生珍稀植物、毁林开荒等违法行为,斩断野生生物非法交易链条,从法治层面为山野生灵保驾护航。

依托绿美广东、百县千镇万村高质量发展工程建设契机,我市全域铺开山林抚育、乡土植被补种、废弃林地生态修复工作,优化鉴江、小

东江、沙琅江等多条流域生态廊道建设,打通碎片化栖息地,实现山林、河湖、湿地生态互联互通。水东湾红树林修复工程稳步落地,连片海上森林逐年扩容,成为滨海候鸟重要停歇地;全市各地因地制宜打造碧道景观,把生态修复融入城乡建设,让自然生态延伸至百姓家门口。从深山密林到滨海滩涂,从内陆河湖到乡村田野,多层次、全覆盖的生态防护体系日渐成型,为动植物迁徙繁衍搭建连续完整的生存空间。

江河蝶变白鹭栖,人居环境升级彰显全民护绿的深厚底色。沿江湿地、城郊水塘、滨海滩涂随处可见成群白鹭,雪白鹭鸟或临水伫立觅食,或凌空盘旋起舞,宛若大自然派来的艺术使者,点缀茂名城山乡山水。白鹭素有环保候鸟之称,一个地域白鹭聚集度,直接反映区域生态优劣,遍布全域的鹭群,是水环境、大气环境持续优化最鲜活的注脚。

生态向好的背后,是市民环保意识的全民觉醒。不少热心市民化身民间护鸟员、山林志愿者,发现受伤野生动物及时上报林业部门。

从老人到孩童,保护自然、善待生灵逐渐内化为市民日常自觉,政府制度管控与民间自发守护双向发力,汇聚成守护绿美茂名的磅礴合力。溯源中华五千年文明,古人留下“问渠那得清如许,为有源头活水来”“草堂少花今欲栽,不问绿李与黄梅”的生态哲思,敬畏自然、养护山水本就是中华民族传承千年的文化基因,在当代茂名,古老生态文化与现代环保理念交融共生,推动生态文明建设走深走实。

生态护育在代代接续,抓好青少年环保教育是守护绿水青山的长远之计。暑假将至,广大中小学生在走出校园,奔赴乡村探亲、外出研学、户外露营,亲近自然的机会大幅增加,正是开展生态启蒙教育的关键窗口期。各级学校应当紧抓放假前的教育契机,开设环保主题课堂,结合云开山新物种发现、小东江治污变迁、本土珍稀动植物科普等身边实例,向青少年普及生物多样性知识,引导孩子们明晰不攀折草木、不采摘野生兰花、不捕捉野生动物、不乱抛垃圾的行为准则。依托研学活动组织学生走进自然保护区、湿地公园实

地观摩,近距离观察白鹭、本土珍稀植物,在沉浸式体验中厚植热爱自然的本心,培育一批小小环保卫士,让绿色理念伴随青少年成长,实现生态保护薪火相传。

绿水青山既是自然财富,更是民生财富、发展财富。一众珍稀物种回归、城乡山水焕然蝶变,标志着茂名生态文明建设取得阶段性成效,但生态修复非一日之功,保育之路永远没有终点。立足当下,茂名仍需持续优化保护区管护机制,深化河湖湿地常态化养护,持续完善全民环保宣传体系,兼顾生态保护与绿色产业协同发展,依托优良生态资源发展生态旅游、特色农林产业,切实把生态优势转化为发展优势。

以草木繁茂、珍禽归来为新起点,全市上下持续同心协力、久久为功,坚守生态底线、厚植绿色根基,用心守护来之不易的生态成果,让更多新物种在茂名落地安家,让碧水长流、青山常绿、百鸟和鸣成为茂名永恒的生态底色,以高质量生态保护护航地方高质量发展,造福一城百姓、惠及子孙后世。

全方位织密  
防溺水安全网

颜庆明(市区)

关爱未成年人  
防范溺水珍惜生命

据茂名日报报道,全市防溺水工作会议近日召开,深入学习贯彻习近平总书记关于安全工作的重要指示批示精神,认真落实近期省委省政府和市委市政府关于防溺水工作的部署要求,分析研判当前我市防溺水形势,对汛期和暑期防溺水工作进行安排部署。

当前,夏日炎炎,气温持续升高,溺水事故进入易发多发期。对于水资源丰富的茂名而言,防溺水工作尤为重要,不能有丝毫松懈,各地各部门要牢固树立“人民至上、生命至上”理念,以“时时放心不下”的责任感,全方位织密防溺水安全网,全力守护青少年生命安全。

从媒体报道情况来看,溺水已成为青少年非正常死亡的“头号杀手”。随着气温持续走高,涉水活动日益增多,别看野外水域貌似平静,实则暗藏凶险——水库的深浅不一、河流的暗流漩涡、池塘的淤泥水草,哪怕是游泳健将也有可能遇险。不少人认为“偶尔一次没事”“自己水性好,不怕”,这种麻痹思想往往是悲剧的开端。特别是留守儿童,他们缺乏父母看管,更容易偷偷前往野外水域嬉戏、玩耍,将自身置于险境。

抓牢抓实防溺水工作,需要家长、学校、社会共同努力。全市要迅速开展四大专项行动,精准筑牢防溺水安全生命防线。各县区要以镇街为单位,坚持面上普查、重点详查、精准核查相结合,对河湖塘库、建筑工地基坑、矿坑、取土坑、水利设施等重点区域深入排查,真正把问题找准、把隐患查清,及时整改落实。教育部门要组织各类学校机构通过主题班会、安全教育课等形式,向学生普及防溺水知识,组织防溺水演练,提高学生的安全意识和自救能力;督促家长履行法

定监护义务,特别是在放学后、周末、节假日和暑假等学生脱离学校监管的时段,加大对孩子的看管和教育力度;加强对留守儿童、单亲家庭学生等重点群体关心关爱。应急管理部门要重点督促各地加强对危险水域的巡查和监管,设置必要的警示牌、隔离带;水务部门要加强对江河、湖泊、水库、山塘等本行业管辖水域的监管,将防溺水工作纳入河湖巡查内容。宣传部门要统筹各级新闻媒体,播放防溺水宣传教育片、警示片以及公益宣传片,普及防溺水相关知识,引导社会各界共同做好防溺水工作;各镇村要在村口、学校周边、水域附近悬挂横幅、刷写标语,农村“大喇叭”每天播放防溺水提醒。家长更要履行监护责任,时刻关注孩子去向,切忌因一时疏忽留下终身遗憾。

防溺水工作事关学生生命安全、家庭幸福。要加强组织领导,严格按照全市防溺水工作指引和“属地管理、分级负责”“谁主管、谁负责”的要求,压紧压实各方责任,形成齐抓共管的强大合力。要强化常态巡查,组织河长、巡河员、护河员、水库管理员、网格员、村干部、志愿者等力量,加密重点时段巡查,及时发现处置涉水危险行为。要做到快速响应,落实人防、技防、物防措施,完善应急预案并开展演练,加大对基层救援人员的急救技能培训力度,确保一旦发生突发情况能够快速响应、科学施救,只有将“要我防”转变为“我要防”,才能从根本上降低风险。

人的生命只有一次,容不得半点侥幸疏忽。汛期和暑期临近,防溺水工作进入关键时期。防溺水工作没有“完成时”,只有“进行时”,必须时刻绷紧安全弦。唯有全社会拧成一股绳,坚决克服麻痹思想和侥幸心理,以高度的政治责任感抓紧抓实防溺水工作,以细之又细、严之又严、慎之又慎的专项行动,齐心协力、全方位织密防溺水“安全网”,把责任落实到每个环节、每个细节,才能让“珍爱生命、远离危险水域”成为共识,全力以赴守护好每一个鲜活的生命。

今日观察

新时代国有企业人才  
培训与开发的实践路径探析

李国君

人才是国有企业做强做优做大的核心支撑,培训开发是盘活人才资源、打通“引育用”闭环的关键一环。立足国企改革发展和基层管理实践,培训开发绝非简单的程序性工作,而是关乎企业风险防控、效能提升和长远发展的战略性、基础性工程。新时代国有企业必须坚守党管人才原则,构建精准化、实战化、长效化的人才培训开发体系,将人才培育成效转化为企业发展的重要支撑,为提质增效和助力地方经济高质量发展提供坚实支撑。

一、锚定核心定位:把握培训开发的时代价值与现实意义

培训开发上承人才配置,下接考核激励与职业发展,是夯实管理根基、筑牢风险防控防线、赋能高质量发展的基础性工作。

从战略层面看,国有企业肩负着服务国家战略、履行社会责任、实现保值增值的重大使命,改革创新与转型升级归根结底要靠高素质专业化队伍来落地。没有常态化、针对性培训赋能,战略推进就会失去人才支撑。从管理层面看,安全生产、合规经营、服务提升等都对岗位胜任力提出更高要求,唯有通过培训补齐短板,才能有效防范和管控风险。从人才层面看,新时代员工更加注重成长空间与发展获得感,国有企业坚持党管人才原则,重视培训、用心育才,有助于增强员工的归属感和忠诚度,实现个人成长与企业发展的同频共振。

当前,部分国企培训仍存在较为普遍的短板弱项,集中体现为五个突出痛点:一是认知偏差,视培训为“软任务”,重形式流程、轻落地实效;二是供需错位,需求调研不深不细,内容“一刀切”,与岗位实操、业务需求脱节;三是学用分离,偏重理论灌输,缺乏跟踪辅导,知识技能难以转化为实绩;四是形式僵化,以被动式集中培训为主,方式单一、质效有限;五是激励缺失,培训结果与绩效、任用脱节,育人导向不彰。破解以上难题,关键在于摒弃粗放式、形式化的传统培训模式,走精准化、实战化、长效化育才之路。

二、聚焦实战实效:抓实五项举措,提升培训开发质效

新时代做好国有企业培训开发工作,必须坚守赋能员工、防控风险、提升效能、激发活力的根本目标,突出问题导向、需求导向、结果导向,将党的领导、思想政治工作、廉洁从业要求等国有企业特色要求贯穿其中,重点抓实以下五项核心举措。

(一)坚持自主研学为主,构建多元高效培育模式

做好培训开发工作,首先要转变理念,摒弃一味依赖集中培训的传统做法,构建“引导辅助式自主研学为主体、精准集约为支撑、研讨互鉴为赋能”的高效模式。

人才成长的根本在于内生学习动力和主动实践提升。国有企业要充分尊重员工主体地位,变“被动灌输”为“主动研学”。建立“领导统筹、人资牵头、部门落实”的工作机制,围绕岗位标准、业务流程、操作规范、政策要求、风

险要点,梳理编制简明实用、便于学习的岗位学习手册、实操指南和题库课件,为员工自主学习提供素材。同步配套组织引导、专人辅导、定期督导的自学办法,由部门负责人、业务骨干做好一对一辅导答疑,帮助员工补齐短板、破解难题,利用碎片化时间高效学习、按需提升。可探索建立员工学习积分制度,将自学成果量化存档,作为考核激励的重要依据。

集中培训和研讨交流要突出“少而精、专而实”,聚焦共性问题、重点政策、关键流程和专项任务开展。将政治理论学习、形势任务教育、党风廉政建设等有机融入集中培训,引导全员练就过硬业务本领、筑牢政治纪律规矩。坚决杜绝无意义或重复性、“一刀切”式的集中培训,坚决破除形式主义,切实为基层减负,让培训回归“补短板、解难题、提能力”的本质。

(二)严格岗前准入刚控,筑牢岗位履职基础防线

岗前培训缺失、考核流于形式,是员工业务生疏、操作失范、风险隐患多发的重要诱因。必须把岗前培训考核合格上岗作为刚性制度、底线要求,严格执行。

新员工入职、岗位调整、转岗轮岗,必须开展全覆盖、标准化、实战化的岗前培训,明确培训目标、理论内容、实操流程和考核标准,做到“培训内容不缺失、实操演练不走样、考核验收不打折”。岗前培训既要覆盖企业文化、规章制度、合规要求等基础内容,更要突出岗位的基本知识、廉洁从业规范、保密纪律和岗位安全责任等重点内容,全方位强化员工政治素养、纪律意识、责任意识。

严格执行“先培训、后考核,不合格、不上岗”的刚性标准,理论知识、实操技能双合格后方可上岗履职,真正实现“上岗即胜任”,从源头上杜绝因能力不足、业务不熟形成的“老徒弟”等问题,夯实企业规范化运营基础。

(三)深耕在岗常态赋能,锻造实干高效学习团队

企业发展不停步,能力提升无止境。在岗培训是持续提升员工履职能力的常态化举措,必须坚持紧贴形势、紧扣业务、紧盯需求。

建立动态培训需求研判机制,精准对接国家政策导向、行业发展趋势、企业战略布局、业务迭代升级、岗位标准更新、分层分类、靶向精准开展补短板、提升式在岗培训。培训内容聚焦新政策、新流程、新业务、新风险,确保员工履职能力与企业发展、岗位要求同步适配。坚持党建与业务深度融合,以党建引领人才培育,把技能比武、案例复盘、岗位建功融入常态化党建活动,发挥党员骨干先锋模范作用,带动全员比学赶超、争先创优。

以常态化培训助推团队能力建设,积极引导全员树立终身学习、岗位成才的理念,打造学习力强、执行力强、专业度高、作风务实的高效学习团队,形成以学促干、以干提质、以质增效的良性循环。主动顺应数字化发展趋势,有序应用人工智能、大数据分析等数字技术赋能培训开发,如智能

推送学习内容、自动化评估岗位胜任能力,提升精准化与智能化水平。

(四)落实后进回炉赋能,实现全员精准提质升级

培训不是“一训了之”,更不是“全员平均用力”,要坚持分类施策、精准补短。对差错率高、回退率高、产能低下等工作质效偏低的后进人员,要有针对性开展回炉培训、精准辅导和跟踪督导。

建立常态化履职数据监测体系,依托工作台账、绩效考评、业务数据,识别薄弱环节与后进人员,直面问题、纠偏提质。结合后进人员短板弱项,量身定制个性化回炉培训方案,聚焦业务盲区、操作短板、作风弱项开展靶向培训。充分发挥党支部和党员的作用,对后进人员建立“党员帮带、结对帮扶”机制,既补业务短板,也强思想作风。

建强用好企业内训师队伍,强化训后跟踪督导,建立“培训—实操—复盘—整改—提升”闭环管理,持续跟踪后进人员履职变化、质效提升情况,直至完全达到岗位胜任标准,以个体提质推动团队整体增效,全面提升企业全员履职能力。

(五)健全激励约束机制,激活全员内生学习动能

人才培训开发的核心目标,是激发人才活力、释放生产动能、赋能企业发展。必须破除平均主义、形式化培养弊端,构建导向鲜明、奖惩分明、宽严相济的激励约束体系,实现优者激励、庸者加压、全员奋进。

一方面,强化正向激励,树立鲜明导向。将员工自学成效、培训表现、履职质效、工作实绩全面纳入绩效考核、评先评优、岗位晋升、薪酬调整、人才储备等评价体系。对勤学善思、业务精湛、履职优秀的骨干员工,减少不必要的集中培训和重复性学习,为其留出更充足的自主学习与实操空间,积极探索建立优秀员工部分实用培训免训和学分豁免机制。同步将培训履职表现纳入党员民主评议、党建先进评选,营造党员带头学、全员主动进取的浓厚氛围。

另一方面,强化约束倒逼,杜绝消极懈怠。对学习不主动、履职不到位、质效不达标、培训不合格的人员,严格落实整改督办、回炉提升、绩效约束等举措。坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重,既不纵容后进,也不折腾先进,最大限度保护和调动员工积极性、主动性、创造性,让培训开发真正成为激活组织活力、赋能企业高质量发展的强大引擎。

功以才成,业由才广。人才是国有企业最核心、最持久的竞争力。新时代国有企业要牢牢把握党管人才根本原则,充分发挥党组织把方向、管大局、保落实的引领作用,坚决破除人才培养形式主义、学用脱节、粗放管理等顽疾,抓实自主研学、岗前严控、在岗赋能、后进回炉、奖惩激励五大关键举措,全方位专业化打造过硬、业务精湛、实干担当的专业化人才队伍,持续激活人才活力与企业内生动力,为国有企业做强做优做大、助推地方经济社会高质量发展提供坚实有力的人才支撑。

(作者系广东银行茂名分行副行长、高级经济师)

今日笔谈

## “同志”的自述

黎贵(化州)

我叫“同志”,据史籍记载,我有2000多岁了,年龄够长,资格够老了吧!

对我的出处和含义,许多同志只知其一,不知其二,甚至一无所知,如今,借高考作文平台,我来讲述一下吧。

我最早出自春秋时期《国语·晋语四》,原文是“同德则同心,同心则同志”,是对志向相投之人的统一称呼,含义是“志同道合”。到了近代,尤其是辛亥革命前后,孙中山先生领导的同盟会将革命战友互称为“同志”,孙中山先生在《总理遗嘱》中留下的“革命尚未成功,同志仍须努力”誓言让我获得了明确的政治属性。1921年,中国共产党第一次全国代表大会党纲明确将我作为党内成员的称呼。新中国成立至改革开放期间,我成为最通用、最广泛的公民称呼,覆盖了各行各业、各种场合。记得当年寄信,信封都是写“某某某同志收”,抬头称呼往往也是“亲爱的/敬爱的某某某同志”哩!人人平等,首先要称呼上体现平等。社会做到了,市民做到了。那段时间,我心旷神怡,如沐春风。

改革开放后,社会称呼逐渐多元化,“帅哥”“靓女”“老板”等称呼常常听到,我的使用频次大幅降低。曾经,党内称呼也出现了不良倾向,

个别体制内人员将单位主职或部门主要负责人称为“大老板”或“老板”,我早已被抛到九霄云外了!

时代在发展,社会在进步。糟粕应去,精华须留。我以为,作为久经历史考验的我,作为衡量人人平等最起码的标尺的我,是应该保留并发扬光大才行呀。

如何才能树我威信,将我这个称呼发扬光大呢?我想须从三方面做起:一是从党员干部做起。党员干部是一面镜子,许多工作,百姓是看党员干部的。如果党员做到了,干部做到了,百姓自然会跟着做,这样效率就大大提升,统一称呼问题自然迎刃而解。二是从宣传引导做起。《人民日报》已发文呼吁“同志”称呼重归主流,认为这一称呼承载着平等、真诚的内涵,能拉近人与人之间的距离,减少称呼带来的等级分化与阿谀风气。既然有党报为我们站台、撑腰,我们更要理直气壮做好宣传引导工作,通过宣传,引导大家深刻认识到,称呼对方为“同志”才是最敬重、最得体、最合适的。三是从平时提醒做起。在短时间里,许多人或许还未适应我的称呼,这就需要彼此提醒,时间长了,大家就会习惯了。习惯养成了,称呼问题也就解决了。