

为保障石油企业生产的安全以及环保,这就要求在实际的安全环保监督工作的开展方面加强重视,构建安全环保监督责任制度,将岗位员工安全操作行为规范化,做好安全事故预防工作,在完善的安全环保管理体系的构建下,以及将安全环保各规章制度进行严格执行,存在违规行为的要注重严肃处理,以及完善奖惩制度等,提高石油企业人员的安全环保意识。生产企业通过安全管理机构完善建立,将机构组成人员结构积极优化,构建职能部门,而对基层石油企业生产工艺以及设备的质量得以控制,保障生产程序的管理质量,提高生产装置安全稳定运行,从而才能有助于保障整体生产过程的安全。另外,还要注重从安全管理模式的创新构建方面加强重视,改善成主动安全管理模式,将预防性的安全管理模式加以科学落实,从整体上提升石油企业生产安全管理质量,为石油企业生产的安全以及环保打下坚实基础。

结语

通过对提高石油企业生产的安全环保性的措施的探讨,保证石油企业生产的顺

利进行,避免发生安全事故,降低安全风险的等级。结合石油企业生产的特点,优选最佳的生产设备,应用先进的生产工艺技术措施,生产出更多的合格的石油化工产品,满足石油企业市场的需求。不断提高石油企业生产企业的健康、安全和环保的管理水平,提高石油企业生产企业的经济效益。

参考文献

- [1]侯海飞.基于石油企业安全和环保的分析[J].化工设计通讯,2017(7):161.
- [2]王伟,何金昌.基于石油企业安全和环保的分析[J].化工管理,2018(11):51.
- [3]马磊.推动安全、环保、节能标准化,促进绿色发展——2019年石油和化工行业安全、环保、节能标准化论坛召开[J].中国标准化,2019(17):31-31.
- [4]钱锋,杜文莉,钟伟氏,等.石油和化工行业智能优化制造若干问题及挑战[J].自动化学报,2017(6):893-901.

## 浅谈农村小学生在运算过程中计算错误的原因与对策

林燕真

(厦门市翔安区马巷中心小学 福建 厦门 361101)

**摘要**随着文化的不断发展,人们对于教育的关注也达到前所未有的高度,尤其在农村地区,由于教育资源的失衡性和经济水平的不发达性,使得大部分学生的学习能力和学习水平受到一定程度上的制约和局限。在农村地区,小学生的数学思维和逻辑能力往往受客观因素的影响,得不到真正意义上的提高。本文将详细介绍农村小学生在运算过程中出现计算错误的原因以及解决的策略,期待这些方法能够为教育事业的发展起到一定的积极作用。

**关键词**农村地区;小学数学运算;对策;教育水平

**DOI** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1724

新课程标准要求的背景下,对小学数学的知识掌握和能力培养作了具体的要求和规定。旨在培养学生在小学期间能够掌握万以内的数字运算能力(包括整数、小数、分数等),提高小学生对于逻辑思维和抽象数字的理解。因此,培养农村地区小学生的运算能力就显得尤为紧迫和重要。

一、小学生在运算过程中常见问题出现的原因

(一)对数字理解不到位

小学生的身心发展是有差异的,每个学生的身心发展速度都不是完全一致的。因此,在课堂教学中,教师不难发现有些学生对数字的敏感度不高,对于分数和小数等较为抽象的数字难以理解,或者只停留在认识数字的表面阶段,没有深刻领悟到数字背后所代表的意义和内涵<sup>[1]</sup>。当分数和小数进行互换或者题型稍作改变时,学生的思维就会受发展水平的影响而不知从何下手,导致计算结果出现错误。

(二)对算法理解不准确

小学数学中,对于抽象化的算法理解是学习过程中的一大难点,由于对算法的理解不准确,在进行计算时意识不到运算规则的重要性。比如,在进行“两位数加法”运算时,学生在列竖式时,往往按照思维的惯性先进行十位数的加减,导致结果出现错误。这就是因为他们对“加法运算规则”理解不到位,对细节不够注意,只了解大致意义上的“列竖式运算”,忽略了具体的加法运算规则<sup>[2]</sup>。

其次,在题型发生改变时,学生会因为对算法理解的不到位而不能快速的举一反三进行运算,基础知识不过关,导致做题速度下降,影响后面的教学安排和进度。

(三)运算技能不过关

有些学生的基础知识掌握非常牢固,但是运算能力一直得不到有效提高,这就是因为学生缺乏系统性的训练。在没有进行“量”的积累时,是很难完成“质”的改变的。只有日复一日的练习和培养运算感觉,才能得到真正的提高。这也意味着教师要多关注学生的日常反馈,多与学生进行互动,帮助他们熟练运用和掌握各种算法及其变式,如利用每天的课始2-3分钟的口算、计算练习。

(四)农村小学生受环境因素影响较大

很多农村小学生是留守儿童,身边的监护人大都以年迈的祖父母为主,不能很好的监督和引导孩子,难以创造稳定的学习环境。我校地处城乡结合部,外来务工人员子女较多,约占学生生源的一半,这些孩子虽在父母身边,但父母整天忙于生计,生活环境不稳定,对孩子的管教时间微乎其微,孩子除了到校的学习之外,几乎是放任自流。这使得部分学生的精力和注意力不能完全集中在课堂之上,受情绪和环境因素的波动比较大,没有养成良好的学习习惯,对学习的态度大多敷衍了事,马虎应付,计算中常常出现漏加、抄写错误、忘记进位等情况,比如,忽略“( )”的情况,  $10 \times (3+5) = ?$  这道题中给出了“( )”,学生可以进行准确无误的计算,但是如果进行变式  $5+3 \times 10 = ?$  中,学生往往因为先入为主的思维而受到影响,会先进行  $5+3$  的计算,导致结果错误。

二、提高农村小学生运算能力的对策

(一)巩固基础的运算知识和规则

小学生在实际运算中出现错误大部分都是由于基础知识不过关,缺乏必要的运

算技巧的积累而造成的。因此,教师应该从强化基础知识入手,帮助学生理解计算的原理、归纳计算法则、对口算进行及时的抽查和提问。

(二)组织班级运算活动

农村地区的教育以学校为主,因此,教师应该利用好在校时间,提高课堂效率。比如:在开始上课之前,进行随堂提问,检查学生对于运算知识的掌握,使她们进行短暂的巩固和复述<sup>[3]</sup>。其次,教师要编写适合自己学生水平的练习题,分层次、分阶段进行训练(低难度、中等难度、高难度题型按比例出题),按照题目得分给予适当的表扬或鼓励,强化学生的运算意识,营造良好的班级学习氛围,客观上促进学生运算能力的培养。

(三)联系生活实际,培养估算能力

由于受地区经济发展水平限制,很多在考试中出现的事物估算题目对于农村小学生来说也具有一定的难度。因此,教师在进行教学活动时可以增添一些实际生活中出现的实物,比如:估算一颗鸡蛋的重量、估算一块黑板的长度、估算一间教室的占地面积等。加强数学运算与实际生活场景的联系,提高学生运算的兴趣。

(四)培养学生简便运算的能力

在实际教学中,启发学生记忆一些特殊结果的运算,在进行熟记之后可以提高做题速度和准确率,比如:  $25+25=50$ ,  $25 \times 4=100$ ,  $24 \times 5=120$  等。学生在运算过程中遇到此类题目可以直接进行作答,无需反复演算和验证,提高了做题速度和效率。

(五)培养良好的学习习惯

教师在进行教学活动时,要注意培养农村小学生的学习习惯,减少他们因为不专注、不认真、不仔细审题等细节带来的失误,在教学任务开始后,首先要求他们提高注意力,保持正确率的前提下再提高做题速度,不要盲目追求快和多。

结语

教育是国家生存和发展的基础,是民族延续的纽带和桥梁,尤其对于农村地区而言,教育是改变下一代人命运的唯一出路。因此,乡村教师在教育和引导农村小学生时,要提升自身的专业知识素养,更新自己的教育理念,优化自己的教学结构,增进与同事之间的交流与合作,形成自己的教学风格<sup>[4]</sup>。同时,“以学生为本”,关注他们成长中出现的各种问题,给予积极和正向的反馈,特别是在数学的运算能力方面,要加强和培养逻辑思维能力,就必须以此为途径,纠正不良习惯,提高做题的准确率,为未来的发展导航奠基。

参考文献

- [1]李幸,张屹,黄静,张敏,张岩,王珏.基于设计的STEM+C教学对小学生计算思维的影响研究[J].中国电化教育,2019,11:104-112.
- [2]杨玉芹,龙彦文,孙钰峰.小学生计算思维培养的过程和策略研究——基于对武汉市从事机器人教育的26位教师的深度访谈[J].电化教育研究,2019,40(12):115-121.
- [3]张屹,王珏,张莉,朱映晖,周璇琦,王宇悦.STEM课程中DBL教学培养小学生计算思维的研究[J].电化教育研究,2020,41(5):81-88.

## 新时代国有企业纪检监察工作体制创新研究

刘晓丽

(山西省忻州市原平市国家电投集团山西铝业有限公司 山西 忻州 034100)

**摘要**在新时期的发展中社会需求有所变化,国有企业纪检监察工作体制也需要不断变化进一步满足社会发展需求。在新时代中创新是不可缺少的,因此在国有企业纪检监察工作体制中也要融入创新思想,为国有企业纪检监察工作创造良好的发展基础,为我国企业改革提供坚实有力的保障。

**关键词**国有企业;纪检监察工作;体制改革

**DOI** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1725

国有企业是国家发展和建设的中坚力量,深入推进国企纪检监察体制改革工作,是解决国有企业管党治党突出问题的有效举措,也是健全和完善党和国家监督体系的重要内容。笔者结合在国有企业纪检监察岗位工作经历,浅要分析国有企业纪检监察体制改革的一些做法。

一、国有企业纪检监察体制改革的意义

国有企业是中国特色社会主义建设的经济支柱,是党和国家治理体系的重要组成部分。监察法明确将国有企业管理人员列为六类监察对象之一。深化国有企业纪检监察机构改革是推进全面从严治党重大决策,也是强化上级纪委对下级纪委领导的理论创新和实践创新,更是实现对国有企业行使公权力的工作人员监察全覆盖的制度创新,对促进国有企业治理体系和治理能力现代化、防范和化解国有企业廉

洁风险、实现国有企业保值增值具有重要意义。

## 二、国有企业推进纪检监察体制改革的做法

### (一)健全纪检监察机构,补齐纪检监察力量薄弱短板

针对部分国有企业纪检监察机构不规范、力量不均衡的情况,上级纪委监委可以出台指导意见,或是由国有企业纪委制定内部各级子公司的纪检监察机构设置和人员配备管理办法,明确不同规模的公司(机构)须设置的纪检监察机构类型和配备的纪检监察干部人数,进一步规范企业纪检监察组织建设,强化企业纪检监察力量。推进纪委书记和纪检监察干部专职化,避免党委主体责任和纪委监督责任混同,以及纪检监察干部既做裁判员又做运动员的情况出现。建立案件联查工作机制,推进综合协调办案,建立审查调查人才库,抽调不同区域的纪检监察干部开展案件交叉查办工作,以此有效解决国有企业纪检监察人手不足、力量薄弱的问题,并有效地落实监督检查和审查调查分离、审查和审理分离、复议复查和审查审理分离的工作要求,同时也能够让纪检监察干部在实战中得到提高。

### (二)完善企业派驻监督工作,推动监督全覆盖

派驻监督是党和国家监督体系的重要内容,是上级纪委监委对下属党组织和领导干部监督的有效举措。根据《中华人民共和国监察法》第十二条等有关规定,上级纪委监委可向金融企业或其他重要的国有企业派驻纪检监察机构,或向企业任命监察专员,成立上级纪委监委企业监察专员办公室,与企业纪委合署办公,实现监察职能向国有企业延伸。国有企业纪委也可以根据自身情况,向重要的领域或未设立纪检监察机构的子企业派驻纪检监察组,构建全面覆盖、权威高效的监督体系。

### (三)健全巡察工作机制,推动管党治党向基层延伸

巡视巡察是加强党内监督的重要形式和手段。根据纪检监察体制改革要求,国有企业要建立健全企业内部巡察工作机制,有条件的企业应设立内部巡察专职机构,组建由各单位(部门)专业技术人员组成的巡察人才库,定期开展对下属子公司的常规巡察、专项巡察、机动巡察以及巡察整改“回头看”,坚持在固定周期内对所管理的党组织巡察全覆盖,实现巡察工作常态化、正常化开展。加强与上级党委巡视机构的协调配合,建立巡视巡察上下联动的工作机制,推进与纪律、监察、派驻监督贯通融合,建立监督信息共享、监督力量统筹使用、监督成果共享的有效方式,不断将监督触角向基层延伸,促进企业规范管理、实现健康发展。

### (四)严格落实“三个为主”,确保工作成效

一是严格落实查办腐败案件以上级纪委监委领导为主。国有企业纪检监察部门对作出立案审查调查决定、给予党纪政务处分等重要事项,要及时向同级党委和

上级纪委监委请示汇报。对重要案件的处置工作,既要报告结果也要报告过程。在办理职务违法和职务犯罪案件中,需对接审判机关、检察机关、执法部门的,在上级纪委监委的协调指导下进行。同时,加强与上级纪委监委协调配合,对于涉嫌腐败等违法违纪行为,需要留置的,积极请示上级纪委监委,由上级纪委监委指定留置场所和部署有关工作;需要调取证据的,积极请示上级纪委监委出具相关法律文书,为调查工作提供便利。二是严格落实纪检监察机构负责人的提名考察以上级纪委会同相关部门为主。坚持企业总部纪检监察机构负责人由上级纪委监委会同有关部门提名考察,子公司纪委书记、副书记以及纪检监察部门负责人由上级企业纪委会同有关部门提名考察。此外,各级企业应当严格纪检监察干部准入制度,严把政治安全关,在必要的情况下,对新纳入纪检监察系统的干部,要报上一级企业纪检监察机关审核,确保纪检监察队伍的纯洁性,确保纪检监察干部具备履行职责的基本条件。三是严格落实纪检监察机构负责人履职考核以上级纪委监委为主。国有企业要建立子公司纪检监察机构负责人考评机制,把考评结果作为考评对象提拔任用、评先评优、绩效薪酬的重要依据。同时,建立党风廉政建设和反腐败工作责任制,制定具体的考核细则,将考核情况与子公司纪检监察机构负责人岗位、绩效挂钩,强化纪检监察领导干部的责任意识,确保国有企业纪检监察工作在上级纪委监委的要求下正确、有效地开展。

## 三、结语

深化国有企业纪检监察体制改革,是党和国家纪检监察体制改革的重要组成部分,是党中央自上而下作出的战略性决策部署。国有企业纪检监察机构要在工作中不断实践探索,有效解决国有企业纪检监察体制改革过程中碰到的问题,走出一条符合国有企业实际和需要的纪检监察体制改革路子,不断推进国有企业党风廉政建设和反腐败工作向纵深发展,一体推进不敢腐、不能腐、不想腐,巩固发展反腐败斗争压倒性胜利,为实现国有企业持续健康发展、做强做优做大国有资本和推动国家经济建设提供坚强保障。

## 参考文献

- [1]戴双洋.新时代国有企业纪检监察工作体制创新研究[J].市场论坛,2019(4).
- [2]游东威.新时代国有企业纪检监察工作体制创新思考[J].中外企业文化,2020, No. 605 (04): 86-87.
- [3]方园.浅谈国有企业纪检监察工作方法改进研究[J].中国金属通报,2020(7).

# 新形势下企业培训工作的转型与实践

宋文东

(中石化石油工程设计有限公司 山东 东营 257026)

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1726

中石化石油工程设计有限公司,成立于1972年,是一家专注于石油工程开发和建设的企业。公司立足于石油工程开发和建设,拥有涵盖陆地、海洋油气行业开发建设全部领域的三十多个专业,位列全国工程勘察设计领域综合实力百强单位。

为更快更好长远的发展,2017年公司决策由单一的技术服务型向管理型转变,这就对公司员工观念、能力、素质、心态等提出了更高的要求。员工培训作为人才建设的主要途径,顺应变革潮流,主动作为,为员工搭建专业学习、个人成长的平台,为公司转型发展奠定了良好的基础。

我在近几年的员工培训工作中,着重做了以下几个方面的工作:

## 一、完善培训制度体系

我公司每年年初都要制定《培训工作指导思想》及《公司级重点培训班计划》,有目标、有计划地开展工作。创新性地提出“班主任负责制”,调动培训工作人员的积极性、主动性,促进工作更加规范化、高效化。

## 二、搭建平台,促进交流

一是组织管理者论坛,通过定期开展不同主题的交流互动,为公司各级管理人员搭建一个学习、交流、成长的平台。目前,管理者论坛已举办了20余期,得到各层级管理人员的认可,取得了很好的效果。二是组织专家讲堂,为员工搭建专业交流的平台,为专家搭建展示风采的平台,让员工有机会多交流、特别是进行跨专业的交流。目前专家讲堂已举办了35期,受到了广大员工的欢迎。

## 三、细化受众,组织有针对性的管理类培训

根据公司的管理人员所在的不同岗位要求,经过前期需求调研,更加有针对性地选择课程和老师,为参训人员优选内外部培训课程。先后组织了公司中层管理人员培训班、班组长培训班、机关及项目管理人员培训班,为参训人员胜任管理岗位的要求提供帮助。

## 四、夯实基础,组织专业类培训

为帮助专业人员夯实理论基础、积蓄专业能量。一是组织压力管道知识竞赛,进一步提高压力管道设计人员的综合素质和能力,提升公司压力管道设计整体水平,保证顺利通过压力管道资质换证评审。二是组织了以油气专业人员为主体的化工工艺基础理论培训班。在化工工艺培训班中,采取多种手段促进学员提升学习积极性、保证学习效果。三是组织了以项目管理人员为主体的项目管理知识培训班。

## 五、探索新方式,善用内外部资源

一是开发专业英语学习平台。通过和百通思达合作,开发了与公司业务密切相关的英语学习平台,借助该平台,帮助员工提升语言能力、专业技能,持续推进国际化人才培育工程。二是优选内外部资源,外部有杭州新睿、泰山管理学院等,内部有专家、内训师、机关部门负责人等,合理地安排到各项培训中。

通过一系列确实有效的措施,公司培训工作取得长足进步并呈现几大特点:

一是进一步完善了培训体系建设,培训工作步入正规化、制度化、流程化的轨道。公司的日常培训管理工作,从计划的编制上报、课件审查、组织实施、考核评估等流程,依托线上培训信息系统,已全部实现信息化管理;在线下通过培训督导、刷卡考勤,实现了线上、线下以及事前、事中、事后的培训全过程管理。公司对员工的培训学时进行定量考核,通过分层级的授课、受训学时的双向考核机制,实现了全员参与、全员培训以及知识共享、智慧共享的公司培训氛围。

二是实施“双师”策略,打造高质量的公司内部培训师团队。公司主任师以及中层以上的员工是公司宝贵的高级别专业人才和管理人才,是公司内部讲师,公司规定每年有3-6学时不等的授课任务。另外,为了鼓励更多的员工“站出来,讲起来”,树立公司培训的样板和典范,带动更多的员工养成勤积累、善总结、愿分享的习惯。公司讲师+内训师的“双师”策略既是公司高级别人才的责任担当和人才资源价值共享,更是为有能力的年轻人提供了成长成才的机会。

三是多种培训形式并举,形成线上线下以及横向纵向的多形式多渠道培训课堂,建立起培训融通、知识共享的学习型组织氛围。在线上,公司主页培训园地链接中石化远程培训课堂;公司一体化平台培训园地,每位员工可以查看自己参加培训的课程。

仅2019年,全公司共举办培训420班次,培训11226人次,培训1851.8课时,培训总学时39060.6小时。

应该说,公司的培训工作正逐步走上管理科学化、流程规范化。打造了一支高素质的培训师队伍,形成了一批有价值的专业课程,积累了宝贵的组织过程资产,公司逐步形成了“要我培训”为“我要培训”的学习氛围,为公司转型发展奠定了人才基础。同时,我们也清醒地意识到,公司培训工作尚存在以下不足:一是从培训的内容上来讲,以项目管理为核心的管理类培训数量有限,特别是基层单位自主研发的项目管理类培训太少,不能满足转型发展的需求。二是普及型知识类培训多,有针对性,案例实战的培训少。三是平铺讲授的多,现场提问交流的少,培训形式呆板单调,培训效果欠佳。四是部分机关和单位培训的计划性不强,出现年底集中培训的现象。

上述培训工作中出现的不足,降低了培训效能,影响着培训质量的提升。在公司转型发展的大背景下,我们必须用更加长远的眼光、更有作为的使命担当来谋划培训工作。基于此,提出以下培训工作的建议:

一是增强培训的针对性,做好分层次、系列化、差异化的培训,提升培训的效能。对于高、中岗级的专业技术以及管理人员可以通过“送出去,请进来”的外培和外聘的方式,进行提高性、前瞻性的培训,以便于掌握国内外前沿的技术和管理模式,在公司技术发展、业务拓展、创新发展上引领方向。对于低岗级的人员做好培训规划,做到培训的系统性和连贯性,通过内培、内聘、“导师带徒”等方式,丰富专业知识、掌握专业技能。

二是加大管理类培训的培训力度,培养造就一支专业精湛、素质优良的项目管理人才。

三是不断改进培训方式方法,提升单次培训的效能,实现量变到质变的转变。加强内部讲师授课能力方面的培训,改变“满堂灌、通篇读”的授课方式,实现理论讲解、案例分析、互动研讨等方式的综合运用,探索不同专业、不同受训群体的有效授课方式,提升培训的时效性,打造专业精、讲课好的师资队伍。

“合抱之木,生于毫末;九尺之台,起于垒土;千里之行,始于足下。”公司转型是对传统思维、观念的挑战,更是对能力、素质的挑战。转型模式下的培训工作需要各级领导的高度重视,需要全体员工的共同参与。“上下同欲者胜”,只要我们坚定转型发展的决心,以认真负责的工作态度,脚踏实地,开拓创新的做好培训工作,为公司转型发展提供人才保证。