

新时代煤矿企业思想政治工作的实践路径与创新探索

□ 武宏涛

煤矿企业作为能源行业的重要支柱,其思想政治工作是凝聚职工共识、保障安全生产、推动高质量发展的关键环节。面对新时代产业升级、安全压力与职工思想多元化的挑战,煤矿企业需以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,立足行业特性,创新思想政治工作方法,构建“党建引领、文化赋能、人文关怀”的工作体系。本文结合煤矿企业实际,分析思想政治工作的重要性、现存问题及创新路径,为行业可持续发展提供思想保障。

一、新时代煤矿企业思想政治工作的重要意义

(一)保障安全生产的“压舱石”

煤矿生产具有高风险、高强度、高复杂性的特点,职工思想波动直接影响操作规范与安全意识。通过思想政治工作强化“安全第一”理念,能从思想根源筑牢安全生产防线,减少人为失误导致的事故风险。

(二)推动产业升级的“动力源”

当前,煤矿行业正从“传统开采”向“智能化、绿色化”转型,职工对新技术、新流程的接受度影响转型成效。思想政治工作可引导职工理解行业变革的必要性,化解“畏难情绪”“守旧思想”,激发创新创造活力,助力智能化矿山、绿色矿山建设。

(三)凝聚职工队伍的“粘合剂”

煤矿职工多从事一线艰苦作业,工作环境相对封闭,易产生孤独感、职业倦怠。加强思想政治工作,通过关心职工生活、倾听诉求、解决实际困难,能增强职工归属感与企业凝聚力,构建和谐劳动关系。

二、煤矿企业思想政治工作现存问题分析

(一)工作理念滞后,与行业需求脱节

部分煤矿企业仍沿用“说教式”“行政化”的传统思政模式,缺乏对职工个性化需求的关注。例如,年轻职工(90后、00后)更倾向于通过新媒体获取信息,而传统的集中开会、文件传达方式吸引力不足,导致思想教育效果打折扣。

(二)内容针对性不足,贴近性欠缺

思想政治工作内容多聚焦理论学习,与煤矿生产实际结合不紧密。例如,未围绕“智能化设备操作适应”“井下作业心理调适”“绿色开采理念践行”等具体问题设计教育内容,职工难以产生共鸣。

为政之要,惟在得人。干部作为企业发展的“关键少数”,是驱动高质量前行的核心动能。始终坚持党管干部原则,将干部队伍建设作为固本强基的战略工程,以“选准人、育好人、管住人、用对人”为考核目标,统筹抓实干“选育管用”全链条闭环管理,着力锻造政治过硬、能力突出、作风优良、敢闯敢干的高素质干部队伍,为企业高质量发展提供强有力组织保障。

一、树牢“风向标”,精准识人辨才

规范干部准入资格。明确主管级管理人员准入范围,锁定本系统正队级和部室一级科员、二级科员为核心人选范畴,通过谈话推荐和会议推荐双向发力的方式确定考察对象;推进干部轮岗交流机制,采取基层推荐或竞聘上岗等方式,遴选考察对象;研究制定《寺家庄公司主动级管理人员管理办法》,基于现有科员的业务承载能力、专业专精水平,实施分级管理与精准任用,划分为C1至C6六个层级,着力打造科学、规范、公平的两层“十二级”干部选任管理模式。

建立动态测评体系。探索推进干部无任用调研工作,对现有干部队伍开展全方位摸底排查,实时跟踪掌握干部工作履历状态、能力短板及成长潜力等信息,全面精准掌握干部队伍建设实情。同时,依托公司早碰头会、安全办公会等载体,聚焦干部工作业绩、履职担当表现及工作生活作风等核心维度,不定期组织开展干部民主测评,通过多元化评价视角与常态化测评机制,实现对干部队伍的动态化、立体化考察,为干部管理、培养与使用提供坚实依据。

加强年轻干部储备。修订完善《寺家庄公司担当作为干部管理办法》,从制度层面明确年轻干部推荐范围、准入资格、推荐方式及退出程序,构建起“入口严、管理实、出口畅”的全流程管理体系。围绕“采煤、开掘、机电、运输、通风、选煤、人力、财务、政工”等核心系统,精准筛选优秀年轻干部,建立专业化信息库,实现各系统人才储备全覆盖。聚焦降本增效重点项目、急难险重攻坚任务、“五小”创新成果转化等关键场景,为入库年轻干部建立个性化成长档案,档案详实记录干部在重点工作中的履职表现,助力年轻干部在实践磨砺中快速成长。

二、打好“组合拳”,锤炼干事本领

提高政治能力建设。创新推进公司党委和党支部两级中心组理论学习机制,围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、党的最新理论成果等核心内容,制定详细学习计划,明确学习篇目和时间节点,通过读原著、学原文、悟原理,引导干部

基于青年员工视角的国有企业宣传内容创新研究

□ 李欣欣

社会经济发展进程中,国有企业作为重要的经济载体,国有企业不仅担负着社会经济的主要责任,同时也肩负着员工主流价值与凝聚力的重要使用。当前在“95后”“00后”青年员工逐步成为企业员工主体背景下,国有企业开展企业宣传时,若一味的采用常规的宣传模式就会容易产生“传播失效”现象,难以引发青年共鸣,刻板化表达与青年信息接收习惯脱节。青年员工成长于互联网时代,兼具独立思考意识与多元化信息需求,既关注企业发展与个人成长的关联,也重视宣传内容的趣味性与价值感。因此,从青年员工视角重构宣传内容体系,实现政治导向与青年需求的有机统一,成为国有企业宣传工作突破瓶颈的关键。

1. 青年员工视角下国有企业宣传内容的现存问题

1.1 内容定位偏离青年需求

当前部分国有企业宣传内容仍以“企业视角”为核心,聚焦领导活动、政策传达与宏观成就,对青年员工关注的成长话题涉及不足。某央企调研显示,78%的青年员工认为“宣传内容与个人关联度低”,仅22%的青年会主动浏览企业内刊或公众号发布的政策解读类文章。青年员工更渴望通过宣传内容获取职业发展路径、技能提升资源、优秀青年榜样故事等实用信息,而传统宣传中“重宏观轻个体”的倾向,导致青年对宣传内容产生“距离感”,难以形成情感认同。

1.2 题材挖掘缺乏青年共鸣

宣传题材同质化是国有企业宣传的常见问题,多集中于重大项目攻坚、年度表彰大会等“宏大叙事”,对青年员工日常工作中的“微观故事”挖掘不足。青年员工更易被身边人的奋斗经历、创新实践所感染,但现有宣传往往将榜样塑造为“高大全”的标杆,忽视其成长过程中的困惑与突破,导致榜样形象缺乏真实感。同时,对青年员工关注的创新创意、志愿服务、文化活动等题材挖掘不深,难以展现青年群体的精神风

貌,也无法满足青年对自我价值表达的需求。

1.3 表达形式脱离青年习惯

在传播形式上,部分国有企业仍依赖文字稿件、静态图片等传统载体,语言风格偏向官方化、书面化,与青年熟悉的短视频、互动问答、漫画图解等传播形式存在差距。青年员工日均使用短视频平台时长超2小时,习惯于碎片化、可视觉化的信息接收方式,而动辄数千字的政策解读、冗长的会议报道难以吸引其注意力。此外,宣传内容缺乏互动设计,青年员工只能被动接收信息,无法参与讨论、表达观点,进一步降低了宣传内容的传播效果。

2. 基于青年员工视角的国有企业宣传内容创新路径

2.1 锚定青年需求,重构内容定位

国有企业宣传内容创新需实现“企业导向”与“青年需求”的平衡,构建“价值引领+服务赋能”的内容体系。一方面,将政策传达、企业战略转化为青年易懂的“成长语言”,例如将“数字化转型战略”与青年员工的技能提升相结合,制作“数字化工具学习指南”“青年技术骨干转型案例”等内容,让青年感知企业发展与个人成长的协同性。另一方面,增设“青年服务”板块,发布职业培训通知、内部竞聘信息、心理疏导技巧等实用内容,在某省能源集团公众号开设“青年成长营”专栏后,阅读量提升4倍,青年员工主动投稿量增长60%,充分证明服务型内容的吸引力。

2.2 挖掘多元题材,贴近青年共鸣

题材创新需从“宏大叙事”转向“微观共情”,聚焦青年员工的工作与生活场景。一是打造“青年榜样IP”,摒弃完美化塑造,挖掘青年员工在技术攻关、基层服务中的真实故事,例如某建筑央企拍摄《95后测量员的沙漠日记》,记录青年员工在偏远项目的坚守与成长,视频在企业短视频平台播放量超10万次,引发广泛共鸣。二是关注青年创新实践,设立“青年创客”专栏,展示青年在降本增效、技术改良中的小发明、小创造,让宣传内容成为青年展示自我的舞台。三是融入青年文化元素,结合青年关注的环保、公益、国

报报社址:吕梁市离石区八一街10号 邮编:033000 排版:吕梁日报社激光照排中心 地址:吕梁市离石区八一街10号 印刷:吕梁市印刷厂 地址:吕梁市离石区滨河南西路68号 发行:中国邮政集团有限公司吕梁市分公司 广告刊登热线:0358—8229858 全年订价:540元

国有企业纪委加强年轻干部廉洁教育方法探索

□ 张弛

随着国有企业干部队伍年轻化战略推进,大批80后、90后干部走上管理岗位与关键业务岗位,在战略执行、资源调配、项目管理等核心领域承担重任。这类群体学历层次高、创新能力强,但普遍存在党性历练不足、社会阅历较浅、风险防范意识薄弱等短板,面对利益诱惑时易陷入“成长陷阱”。国有企业纪委作为党内监督和国家监察的专责机关,肩负着加强年轻干部廉洁教育、筑牢拒腐防变防线的重要职责。传统“大水漫灌”式教育已难以满足需求,如何立足企业行业特性与年轻干部岗位特点,探索精准高效的教育方法,引导年轻干部扣好廉洁从业“第一粒扣子”,成为国企纪委亟待破解的现实课题。

1. 国有企业年轻干部廉洁教育的现实困境

1.1 内容供给与岗位需求错位

当前廉洁教育多采用“统一教材”模式,侧重党纪国法通用条款宣讲,对不同岗位的廉洁风险点缺乏精准拆解。如对负责融资信贷的金融板块年轻干部与负责工程建设的基建板块干部采用相同教育内容,未能针对资金密集型岗位的“利益输送陷阱”、项目型岗位的“围标串标风险”等差异化风险开展靶向教育。部分教育内容脱离企业实际,对“靠企吃企”“关联交易”等国企典型腐败形态剖析不深,难以引发情感共鸣与思想警醒。

1.2 形式创新滞后于群体特征

年轻干部作为互联网原住民,对单向灌输式教育接受度较低,但现有教育仍以廉政党课、警示教育片观看等传统形式为主。某国企调研显示,68%的年轻干部认为“教育形式枯燥刻板”,对“念文件、读报告”式活动存在抵触情绪。虽有企业尝试新媒体教育,但多停留在微信公众号推送文章层面,缺乏互动性、沉浸式体验,教育吸引力不足,难以触及思想深处。

1.3 长效机制建设存在短板

廉洁教育常呈现“运动化”“阶段性”特征,多在重要节点集中开展,缺乏贯穿干部成长周期的系统规划。教育与监督、考核的衔接不够紧密,存在“学用两张皮”现象,既无科学的效果评估机制,也未将教育成果与干部选拔任用、绩效考核挂钩。对新人职、新提拔等关键节点的教育跟进不足,导致廉洁意识难以转化为稳定的行为习惯。

2. 国有企业纪委加强年轻干部廉洁教育的方法创新

2.1 构建精准化内容体系,实现“按需施教”

(1) 分层分类定制内容。纪委联合人力资源、业务部门开展年轻干部岗位廉洁风险大排查,建立“岗位风险画像”数据库。针对新入职员工,开设“青廉第一课”,重点讲解企业规章制度、岗位风险点及典型案例;对招投标、财务等高风险岗位干部,编制《岗位廉洁风险防控手册》,开展纪法条款解读、风险识别模拟等专项教育;对新提拔干部,聚焦权力观教育,通过廉政谈话明确履职纪律要求。

(2) 强化案例靶向剖析。摒弃泛化案例宣读,重点选取国企系统内年轻干部违纪违法典型案例,如某能源企业青年财务人员挪用资金案、某建筑企业年轻项目经理收受回扣案等,从“思想蜕变轨迹、风险漏洞暴露、纪法后果警示”三个维度深度剖析,制作《身边事警示身边人》案例手册,实现“查处一案、警示一片”的效果。

(3) 融入企业文化元素。将廉洁教育与企业核心价值观融合,如能源企业突出“廉洁保供”教育,金融企业强化“合规廉洁”理念。邀请企业劳动模范、廉洁标兵分享“勤廉双优”经验,用身边榜样的力量培育职业道德与廉洁操守。

2.2 创新场景化教育形式,增强“代入体验”

(1) 打造沉浸式教育场景。组织年轻干部走进廉政教育基地、旁听职务犯罪案件庭审,通过实物展示、法庭陈述等实景体验,直观感受腐败危害。开展“廉洁情景模拟”活动,设置“供应商宴请推脱”“违规礼品处置”等贴近工作实际的场景,让干部在角色扮演中学习应对方法,筑牢行为防线。

(2) 善用新媒体打造互动平台。纪委牵头搭建“青廉微课堂”线上平台,制作廉洁动漫、短视频、情景短剧等青年喜闻乐见的内容,解析纪法知识与风险案例。开展“廉洁知识闯关”“风险点找茬”等线上互动游戏,设置积分奖励机制,提升参与度。开设“青廉说”讲坛,鼓励年轻干部分享廉洁感悟,形成双向交流氛围。

(3) 延伸教育至“八小时外”。实施“清廉家风”培育工程,通过廉洁家访、家庭助廉座谈会、发放《助廉倡议书》等形式,搭建企业与家庭的“廉心桥”。开展“廉扇送清风”“廉洁书画展”等文化活动,制作廉洁书签、桌面摆件等创意周边,让廉洁文化融入日常生活。

2.3 建立系统化保障机制,确保“长效常态”

(1) 健全全周期教育机制。制定《年轻干部廉洁教育三年规划》,将教育贯穿“入职、履责、晋升、退出”全周期。建立“青廉导师”制度,遴选党员骨干一对一帮带年轻干部,定期开展谈心谈话、风险提醒,实现日常教育“抓早抓小”。在春节、中秋等节点发送廉洁提醒,在干部生日、入职纪念日推送廉洁寄语,强化常态化教育渗透。

(2) 完善“教育-监督-考核”闭环。建立多维度教育效果评估体系,通过廉洁知识测试、思想动态问卷、行为观察等方式,每季度评估教育成效并动态调整方案。将廉洁教育参与情况、测试成绩纳入干部绩效考核,作为评优评先、提拔任用的重要参考。对教育后仍出现违纪苗头的干部,及时开展约谈提醒,强化教育刚性约束。

(3) 构建协同教育格局。纪委发挥统筹协调作用,推动“业务部门管业务、纪委管廉洁教育”落到实处,将廉洁教育融入业务培训、项目管理全过程。选聘优秀青年党员担任党风廉政监督员,“网格化”开展日常教育监督,形成“纪委主导、部门协同、全员参与”的工作格局。

3. 结语

国有企业经营发展阶段,纪委通过加强年轻干部的廉洁教育,能够帮助企业提升年轻干部的作风清正能力,同时也是筑牢廉洁国企根基的基础性工程。从这方面而言,国有企业纪委需要始终把握“精准性、吸引力、长效性”三个关键:以岗位需求为导向优化内容供给,以青年特性为抓手创新教育形式,以制度建设为保障巩固教育成果。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业纪委)

