

暖心服务绘就文明底色

(上接1版)汾阳市总工会副主席何娜向记者介绍说,2020年响应“八大群体”建会政策以来,这里的服务像滚雪球一样越做越实。线上货运平台新增“工会窗口”,司机点开APP就能预约法律援助;工会牵头制定的《吕梁市货运行业集体合同范本》涵盖50条权益保障,从工资支付到带薪休假都写得明明白白,去年还被全国总工会评为优秀案例。现在平台上有1万多名司机注册,遇到交通事故,工会

律师24小时在线指导。

“工会驿站”暖人心,“司机之家”解难题。为营造浓厚的文明创建氛围,汾阳市总工会还积极开展各类文体活动,精心打造多元文化活动现场,定期举办职工文艺汇演、书法绘画摄影展及各类体育赛事,为职工提供才华展示舞台,有效激发工作热情与创造力,全年常态化开展50余场。持续擦亮春

送”品牌活动,累计发放送温暖资金200余万元。成立职工法律援助中心,组建专业的律师团队,为职工提供法律咨询、法律援助、劳动争议调解等服务。加强“职工书屋”“职工读书角”等文化阵地建设,为职工提供学习交流的场所。围绕文明创建主题,共开展“文明进企业、进校园”活动30余场。

“我们将以汾阳市总工会获评第七届‘全国文明单位’为契机,始终坚持党的领

导,当好职工的‘娘家人’,把竭诚服务职工群众作为一切工作的出发点和落脚点,让文明创建成果更多更公平地惠及全体职工,在服务全市经济社会发展大局中作出工会组织新的、更大的贡献!”汾阳市总工会党组书记、常务副主席赵强说。

文明创建永不止步。汾阳市总工会以获评第七届“全国文明单位”为新起点,深耕精神文明建设,持续提升职工服务质效。聚焦急难愁盼,筑牢权益保障、技能提升、暖心服务三大阵地,做职工信得过的“娘家人”,让文明之花在职工心间绚烂绽放,为城市文明注入“工会温度”。



6月10日,随着由青岛开往莫斯科的75052次中欧班列从青岛胶州站开出,中欧班列累计开行突破11万列,货值超4500亿美元。

新华社记者李紫恒摄

红色文化在煤矿企业党建中的传承与创新运用

□ 马新平

在煤矿企业党建工作中,红色文化是强化政治引领、凝聚组织力量的核心资源。本文以党建为切入点,分析红色文化在煤矿企业思想建设、组织建设、制度建设中的独特价值,从教育体系、管理融合、品牌塑造、长效机制等维度提出党建与红色文化深度融合的路径,旨在通过红色文化赋能提升煤矿企业党建质量,为企业高质量发展提供政治保障和精神动力。

一、红色文化在煤矿企业党建中的战略定位

(一)党建与红色文化的内在逻辑

红色文化是中国共产党领导人民在革命、建设中形成的先进文化,其核心是马克思主义信仰、共产主义理想和为人民服务的宗旨,与煤矿企业党建工作的政治属性、价值导向高度契合。党建工作作为煤矿企业发展的“根”与“魂”,通过传承红色文化能够强化政治功能、提升组织效能、厚植为民情怀。

(二)红色文化对煤矿党建的独特价值

红色文化对煤矿党建具有独特价值,是思想建设的“铸魂剂”、组织建设的“黏合剂”与廉政建设的“清洁剂”。其蕴含的井冈山精神、延安精神等是理想信念教育的鲜活教材,倡导的集体主义精神可增强党组织凝聚力。

二、煤矿企业党建中红色文化传承的现实困境

在部分煤矿企业中,红色文化传承工作存在较为严重的形式主义倾向,呈现出“为传承而传承”的不良态势。此类企业仅仅将红色文化传承简单定义为组织员工参观革命旧址以及开展党课教学等常规活动,却未能将红色文化的深厚内涵与党建工作的核心任务,如党员发展、支部建设等进行深度融合。例如,某矿区每年组织红色参观活动多次,但党员在安全生产中的违章率仍居高不下,反映出红色文化未能转化为党员的实际行动。

(二)红色教育方式的“传统化”

在当代时代,随着信息技术的飞速发展和社会文化的多元化变迁,传统的红色教育方式在煤矿企业中逐渐暴露出其局限性,难以有效吸引青年党员群体的关注与参与。据相关调查数据显示,在煤矿企业的“90后”党员群体中,高达63%的人反馈现有红色教育活动“缺乏互动性”,难以激发他们的学习兴趣与积极性。当前,部分煤矿企业在开展红色教育时,依旧过度依赖“一人讲、众人听”的传统说教模式。这种模式往往以单向的知识灌输为主,缺乏教育者与受教育者之间的有效互动交流,无法充分调动青年党员的主观能动性。同时,在信息技术高度发达的当下,企业未能充分利用VR、短视频等新兴技术手段来创新红色教育形式。

(三)红色文化资源的“碎片化”

煤矿企业缺乏对本土红色资源的系统挖掘。例如,某矿区毗邻抗日战争时期的军工遗址,但未将其纳入党建教育体系,导致红色资源散落分布,未能形成“党史+企业史”的协同教育效应。

三、党建引领下红色文化传承创新的实践路径

(一)构建“党建+红色文化”思想教育体系

在强化理想信念的政治引领型教育中,通过“红色课堂”实现全覆盖,将红色文化纳入“三会一课”必学内容,设计《红色文化与煤矿党建》专题党课,邀请老党员讲述矿区开发中的红色故事,挖掘提炼矿区红色历史中的党建引领元素,如矿区党组织在不同历史时期带领职工攻克技术难关、保障能源供应的奋斗历程,整理党员先锋事迹作为教材纳入党员培训课程,强化党员对矿区党建历史的认同感与使命感;同时构建数字化教育矩阵,开发“煤海红帆”党建APP,设置“红色直播间”“VR纪念馆”等板块,党员可通过手机参与云端红色教育打卡活动及线上党组织生活,提升线上学习参与度的同时,强化党组织对党员的日常教育管理。在筑牢生产防线的安全赋能型教育方面,推进“红色+安全”双基建设,在基层区队设立“红色安全责任岗”,党员佩戴“安全监督红袖章”,建立“党员安全责任区”公示制度,将红色文化中的责任意识与安全管理结合,通过党员亮身份、立承诺、践行动,提升安全意识;并开展情景模拟式教学,在安全培训中设置“红色应急演练”环节,模拟特定历史场景下矿区党组织指挥抢险救灾的情境,限时完成抢险任务,在检验应急处置能力同时,强化党员“关键时刻冲得上、危难关头豁得出”党性意识,推动党建与安全生产深度融合,以红色文化铸牢安全发展之魂。

(二)推动红色文化与党建管理深度融合

在组织建设维度激活支部活力方面,实施“红色班组”创建工程,将党小组建在生产班组并开展“党员技能传帮带”活动,推动党小组与生产班组深度融合。同时构建党建考核“红色指标”体系,把红色文化学习纳入党员积分管理,设置专项加分项并与评优评优挂钩,强化党员传承红色文化的主动性。在队伍建设维度培育红色先锋方面,推行“双培养”机制,既将红色文化素养作为党员发展的重要标准,又注重把党员培养成技术骨干。此外实施干部红色研学计划,每年选派党建骨干赴红色教育基地开展“沉浸式”培训,通过现场教学提升干部将红色文化转化为党建工作的能力。

(三)以系统思维方法论增强问题导向提升工作质效

围绕国企深化改革与管理升级等核心任务,系统推进专项课题研究工作,科学规划主题宣传活动,重点阐释夯实生产基础体系的实施策略,解析优化运营成本管控的机制设计,阐明实现经济效益增长的实践路径,推动干部职工将发展瓶颈转化为创新动能,将矛盾问题转化为改进目标,持续推动运营效能与管控能力实现系统质效跃升。创新建立同业对标评估机制,全面检视基层党建在思想引领效能、品牌价值塑造、文化生态培育等维度的提升空间,重点排查是否存在固化思维定式制约改革突破、形式化学习模式影响认知提升、表面化传播方式削弱宣贯实效、虚浮化工作举措降低执行质量等问题,建立以成果转化率、群众满意度为核心要素的绩效评估体系,确保各项工作经得起实践检验和成效论证。

二、统筹运用辩证思维提升宣传效能

宣传思想工作是一项上通“天线”、下接“地气”的“凝心聚力工程”,具有覆盖面广、辐射力强、协同性高的显著特征,对国企高质量发展发挥着关键支撑作用。要善于运用辩证思维分析矛盾、制定策略,通过强化思想引领巩固主流意识形态阵地,实现精神凝聚力向现实生产力的转化,推动文化软实力转化为发展竞争力。

(一)聚焦核心导向与分层施策相结合。首先,把握广大职工思想共识构建,创新实施渗透式、融合式宣教模式,将政策解读与基层关切有机衔接。通过微视频视角阐释宏观政策,依托场景化传播传递核心价值,精准解决传播对象不明确、内容适配度低等问题,着力消除信息接收盲区。其次,关注特殊群体差异化需求,提升精准化传播机制。通过受众细分分析,重点突破,针对不同群体采取激励引导、答疑解惑等定制化措施,有效稳定思想动态,为预期管理和大局稳定提供保障。

(二)强化正向引领与风险防控相统一。在正面宣传维度,建立时效效精准调控机制,聚合主流媒体资源构建全媒体传播矩阵。聚焦能源开发、民生保障等战略领域,创作兼具思想深度与传播效度的优质内容,实现宣传效果可视化呈现。在舆情管理维度,完善全媒体监管体系,重点强化自办媒体及关键环节风险防控。建立常态化风险排查机制,提升网络空间防御能力,通过科学研判和精准干预筑牢意识形态安全屏障。

(三)推动内生发展发展与协同创新相融合。在基础建设维度深化宣传体系改革,针对新时代传播特点优化管理模式,通过完善激励制度、实施人才赋能、强化作风锤炼等举措,系统破解队伍建设与能力提升的实践课题。在运行机制维度构建协同联动格局,发挥业务集群优势实现理论舆论协同、内宣外宣联动、线上线下融合、文化文明互促。通过搭建资源共享平台促进要素高效流通,推动分散式资源向集约化配置转型,单向传播向多维交互升级,持续激发宣传工作中内生动力和创新活力。

(三)打造具有煤矿特色的党建文化品牌

打造具有煤矿特色的党建文化品牌需聚焦“红”与“煤”的深度融合。在品牌定位上,采用“煤海红心”等名称,既凸显党建政治属性,又融入煤矿产业特色;视觉识别系统则将党徽、矿井、矿灯等元素有机结合,如红旗、矿灯为核心图案设计“红帆领航”标识,直观传递党建引领企业发展核心理念。在品牌载体构建上,创新开展“红色文化月”系列活动,围绕“七一”建党日策划“读红色书籍、讲红色故事、办红色展览、唱红色歌曲、做红色实事”等“五个一”活动,激发职工参与热情;同时打造“党建文化长廊”,通过图文、实物、多媒体等形式,系统展示矿区党建历史、党员先锋事迹及红色文化传承成果,使其成为职工接受红色教育常态化阵地,持续强化党建品牌的感染力与渗透力。

(四)建立红色文化传承的长效机制

建立红色文化传承的长效机制需从制度保障与人才支撑双维度发力。制度层面,制定《煤矿企业红色文化传承管理办法》,明确党组织书记第一责任人职责,将红色文化传承纳入党建工作责任制考核并与干部绩效挂钩;同时构建包含党员参与度、思想提升度、生产促进度、文化认同度的量化评估体系,实现传承工作常态化、标准化。人才层面,组建由政治素质高、表达能力强的党员干部构成的红色文化宣讲团,深入区队、车间开展“红色流动课堂”;并与地方党史研究部门、高校马克思主义学院建立合作机制,邀请专家学者系统挖掘红色资源,编写理论与实践结合的《煤矿党建红色文化手册》,为传承工作提供专业支撑,确保红色文化在煤矿企业党建中落地生根、持续发力。

四、结语

红色文化是煤矿企业党建工作的重要精神财富,其传承创新必须以党建为引领,聚焦政治建设、组织建设、队伍建设等核心任务。通过构建“党建统领、文化铸魂、实践育人”的工作体系,将红色文化融入思想教育、管理实践、品牌建设和制度保障,能够有效提升煤矿企业党建工作的针对性和实效性,为企业应对能源转型挑战、实现高质量发展提供强大的政治保障和文化支撑。未来,需进一步深化红色文化智慧党建、绿色发展等领域融合,让红色基因在新时代煤海绽放新光芒。

(作者单位:山西西山煤电股份有限公司马兰矿)

在国有企业的发展进程中,党建工作与企业文化建设犹如车之两轮、鸟之两翼,共同推动着企业不断前行。将党建工作与企业文化深度融合,是国企落实全面从严治党要求的重要举措,也是提升企业核心竞争力、实现高质量发展的必然选择。本文将从党建与企业文化的关系、融合重要性、融合路径等方面进行探讨,以期为企业实现两者的深度融合提供理论参考。

一、党建与企业文化的关系

党建与企业文化在本质上是相互关联、相互促进的。一方面,党建为企业文化建设提供了正确的方向引领和强大的精神动力。党的先进理论、价值观念和优良传统是企业文化建设的重要思想源泉,通过党建工作的开展,可以将党的政治优势转化为企业的发展优势,引导企业文化朝着积极健康、符合社会主义核心价值观的方向发展。另一方面,企业文化是党建工作的重要载体和延伸。企业文化建设可以丰富党建工作的内容和形式,使党建工作更加贴近员工的实际生活和工作,增强党建工作的吸引力和感染力。

二、党建与企业文化深度融合的重要性

(一)提升企业凝聚力和向心力

党建工作强调党员的先锋模范作用和党组织的战斗堡垒作用,通过开展思想政治教育、主题党日活动等,可以增强员工对企业的认同感和归属感。企业文化则通过共同的价值观念和企业精神,将员工的个人目标与企业的发展目标紧密结合起来,使员工形成共同理想信念和行为规范。两者的深度融合,可以使员工在思想上、行动上与企业保持高度一致,形成强大的凝聚力和向心力。

(二)增强企业核心竞争力

党建工作可以为企业正确的发展战略和决策支持,确保企业在复杂的市场环境中把握正确的方向。而企业文化则可以提升企业的品牌形象和市场美誉度,增强企业的软实力。通过将党建工作与企业文化深度融合,可以使企业形成独特的竞争优势,提高企业在市场中的竞争力。

(三)促进企业可持续发展

党建工作注重制度建设和规范管理,通过建立健全各项规章制度,可以确保企业的经营管理活动合法合规、有序进行。企业文化则强调诚信、创新、责任等价值观念,引导企业树立正确的发展理念和经营模式。两者的深度融合,可以使企业在追求经济效益的同时,更加注重社会效益,实现企业的可持续发展。

三、党建与企业文化深度融合的创新路径

(一)思想建设融合:凝聚发展共识

1.以党的先进理论为指导,构建企业文化核心价值体系。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装全体员工的头脑,将党的理想信念、宗旨意识、奋斗精神等融入企业文化建设中。通过开展专题讲座等活动,让员工认同企业的核心价值体系,使之内化于心、外化于行。

2.加强思想政治教育,引导员工树立正确的价值观和发展观。结合企业的实际情况,开展形势政策教育、职业道德教育等,引导员工正确认识企业面临的机遇和挑战,增强员工责任感和使命感。

(二)组织建设融合:强化组织保障

1.完善党组织架构,确保党组织在企业中的领导地位。按照党章的规定,建立健全企业党组织,明确党组织的职责和权限,确保党组织在企业的决策、执行、监督等各个环节发挥领导核心和政治核心作用。

2.加强党员队伍建设,提高党员的综合素质。通过开展党员教育培训、发展和考核等工作,提高党员的思想政治素质、业务能力和工作水平。鼓励党员在生产经营活动中发挥先锋模范作用,在关键岗位、关键任务中勇挑重担,为企业的发展做出贡献。

(三)制度建设融合:完善管理体系

1.将党建工作制度与企业管理制度有机结合。在企业的章程中明确党组织的地位和作用,将党建工作的要求融入企业的战略规划、人力资源管理、财务管理、市场营销等各项管理制度中。建立健全党组织参与企业重大决策的制度机制,确保党组织在企业的重大决策中发挥积极作用。

2.建立健全企业文化建设制度。制定企业文化建设规划和实施方案,明确企业文化建设的目标、任务、措施和责任分工。建立企业文化评估机制,定期对企业文化建设的成效进行评估和考核,及时发现问题并加以改进。

(四)活动载体融合:丰富融合形式

1.开展主题实践活动,将党建活动与企业文化活动有机结合。结合企业的生产经营实际,开展“党员先锋岗”“技能比武”等主题实践活动,让党员在活动中发挥先锋模范作用,同时激发全体员工的工作热情和创造力。此外,开展文化体育活动等,丰富员工的精神文化生活,营造积极向上的企业氛围。

2.利用新媒体平台,拓展党建与企业文化融合的渠道。借助微信公众号、微博、抖音等新媒体平台,宣传党的理论政策、企业的发展成果和企业文化理念,开展线上党建活动和文化交流活动,提高党建工作和企业文化建设的覆盖面和影响力。

(五)品牌建设融合:打造特色品牌

1.以党建品牌引领企业文化品牌建设。结合企业的实际情况,打造具有特色的党建品牌,如“红色引擎”“党员攻坚队”等,通过党建品牌的示范引领作用,带动企业文化品牌的建设。将党建品牌的理念和精神融入企业文化品牌建设中,形成具有国企特色的文化品牌。

2.加强企业形象建设,提升企业的品牌价值。通过加强产品质量管控、提供优质服务、履行社会责任等方式,树立企业良好的社会形象。同时,将党建工作与企业文化建设的成果转化为企业的品牌优势,提高企业的市场竞争力和品牌价值。

四、结语

党建与企业文化深度融合是国企实现高质量发展的必然要求和重要途径。通过思想建设、组织建设、制度建设、活动载体和品牌建设等方面的融合,可以将党的政治优势转化为企业的发展优势,将企业文化的软实力转化为企业的核心竞争力。在今后的工作中,国企要充分认识党建与企业文化深度融合的重要意义,不断探索融合的新路径、新方法,形成具有特色的融合模式,为企业的高质量发展提供坚强保障。

(作者单位:山西西山晋兴能源有限责任公司)



用好“三种思维”提升国企宣传思想工作效能

□ 贾文颖

当前我国正处于战略机遇与风险挑战相互交织的重要历史阶段,做强做优做大国有企业已成为新时代赋予我们的重大政治责任。面对“形”与“势”的动态演变,需要以辩证思维把握“危”与“机”的转换逻辑;针对“时”与“局”的深刻变革,应当以实践导向深化“知”与“行”的融合路径。国有企业宣传思想战线要坚守意识形态主阵地,聚焦系统思维、辩证思维、创新思维的协同运用,在战略谋划中强化顶层设计,在执行层面提升工作质效,在实践创新中彰显时代价值,以高质量宣传思想工作为国有企业改革发展注入强劲精神动力。

一、强化系统思维方法论 擘画改革发展全景图

新时代宣传思想工作必须强化政治属性,以系统观念提升工作质效。作为根本性政治任务,旗帜鲜明讲政治是指导宣传思想工作的根本原则。运用系统思维方法,需要以强化政治担当为着力点,以扛牢政治责任为落脚点,始终坚守政治忠诚之本,夯实政治信仰之基。必须立足政治高度、把握全局视野、紧扣发展要义,通过整体性规划、协同性推进、战略性统筹,开创宣传思想工作体系化建设与高质量发展相统一、持续开创新意识形态领域工作新格局。

(一)以系统思维方法筑牢政治思想根基。科学把握习近平新时代中国特色社会主义思想在理论创新、方向引领和实践指导方面的核心要义,深刻洞察其历史传承性与时代创造性相统一的内在逻辑,系统掌握理解其中的方法论要求。通过强化理论研究宣传和宣传推广力度,将“两个确立”的政治自觉与“两个维护”的实践要求有机融入国有企业宣传思想工作全领域全过程。建立党史学习教育常态化机制与党的二十大精神学习贯彻融合推进体系,着力构建纵向贯通、横向联动的学习矩阵。重点在宣传思想工作队伍中实施理论素养提升工程,创新构建“专题研学+实践导学+成效督学”三维学习机制,确保党的创新理论成果有效转化为全体干部职工的思维模式 and 实践遵循。

(二)以系统思维推动融合发展新实践。围绕中心任务构建“大宣传”协同体系,在纵向维度建立政策解读贯通机制,在横向层面形成经验总结与典型培育联动模式,在立体架构实施观念革新与阵地优化协同工程,实现资源配置集约化与责任体系联动化。依托“党建+”创新融合平台,强化思想引领与价值传导功能,将宣传思想工作深度融入组织建设、动能培育、效能提升、民生服务等战略环节,着力构建资源互通、内容共生、渠道共享的融合机制。通过精准定位价值传导的衔接枢纽与协同接口,有效实现宣传思想工作与业