

国有企业工会助力职工文体活动开展的模式探索

□ 张 宏

目前,国有企业职工面临的工作节奏快、压力大、精神文化需求多等问题始终没有解决。职工文体活动是企业文化建设的主要载体和重要平台,可以舒缓职工工作生活压力,让职工得到精神慰藉。同时,职工文体活动开展有助于打造健康向上的国企文化,提高企业知名度,激发职工干事创业热情,促进企业管理服务水平的不断提升。

1、国有企业工会助力职工文体活动开展的核心价值

1.1 缓解职工压力,保障职工身心健康

国有企业特别是能源、制造、建筑等行业的部分企业职工存在着长期处于高强度、高风险工作状态的情况。工会组织开展文体活动,能够为职工提供放松身心的渠道;通过篮球、羽毛球等体育活动,帮助职工增强体质、缓解身体疲劳;同时借助组织书法、绘画展,开展文艺汇演和读书分享会等活动,使职工们的业余生活更加丰富多彩,有利于职工们缓解心理压力。例如矿山企业工会定期组织开展的“井口文体角”活动,在职工工间休息时间开展一些小的趣味性的运动或文化性的小互动环节来缓解一线职工工作上的紧张情绪,保障他们的身心健康。

1.2 凝聚职工共识,增强企业向心力

文体活动是破除部门墙、融合职工力的“粘合剂”,通过集体性的文体活动可以跨越岗位和层级的鸿沟,在共同努力、相互配合的过程中拉近彼此距离,增进了解互信、同聚共同价值理念。比如,国有企业工会举办的年度职工运动会、职工合唱比赛等集体性文体活动,可以使各职能部门、各岗位的职工为同一目标而奋斗,这不仅呈现职工本人的形象风采,更能加深“企业是我家”这一牢固的企业认同感。此外,通过文体活动凝聚的力量可以进一步推动职工深耕工作事业的热情,汇集起“心往一处想、劲往一处使”的巨大力量。

1.3 培育企业文化,塑造企业良好形象

职工文体活动是企业文化落地生根的重要载体,工会可以在职工文体活动中融入企业精神和价值观的内容,让职工在参与活动过程中受到文化的影响,起到潜移默化的作用。比如,在职工文体活动中开展以“工匠精神”为主题的技能比武,以“绿色发展”为主题组织职工的环保主题骑行和公益活动等,在丰富活动形式的同时,也更好的宣传了企业文化。同时通过将职工文体活动取得的优秀成果,积极上报给相关市级单位,展现企业的职工风采和良好的企业形象,从而为企业营造更优良的发展环境。

2、国有企业工会助力职工文体活动开展的创新模式

2.1 需求导向的“菜单式”活动供给模式

2.1.1 精准调研,摸清职工需求

通过网络问卷、座谈、部门走访等形式,定期开展职工文体需求调研,根据年龄、岗位、兴趣的不同分类整理出相应的职工文体需求,比如青年职工可结合电竞、脱口秀、户外徒步等活动收集意见和建议;中年职工可报名参加体育休闲和家庭活动收集职工的意见;老年职工可关注戏曲、书法、广场舞等传统喜好类需求,建立起“职工文体需求数据库”,动态调整需求信息,作为职工文体活动设计的重要参考依据。

2.1.2 分类供给的方式推出“活动菜单”

根据需求调研结果,工会制定“职工文体活动菜单”,分为“必选项目”与“自选项目”,“必选项目”为覆盖全员的集体性活动,确保活动的普惠性;“自选项目”为针对不同群体的特色活动,职工可根据个人兴趣自主选择,如组建“电竞社团”“读书社团”“骑行社团”,由工会提供场地与经费支持,社团自主组织日常活动。例如,某能源企业工会推出“四季文体菜单”,春季开展踏青徒步,夏季举办游泳比赛,秋季组织摄影展,冬季开展拔河比赛,同时设置“每月特色活动”(如3月亲子植树、9月中秋晚宴),实现“月月有活动、季季有特色”。

2.2 全域覆盖的“1+N”阵地建设模式

2.2.1 打造“1个核心阵地”,夯实基础保障

在企业总部或主厂区,建设“职工文体活动中心”,设有综合健身房、文艺排练室、图书阅览室、室内篮球场、多功能报告厅等功能区,作为企业职工文体活动的主要承载地。制定《文体活动中心管理办法》,具体包括开放时间(工作日18:00—22:00,周末9:00—18:00)线上预约平台,便于职工利用。实行专人负责,强化对场所日常运维及保洁管理,切实巩固阵地。

2.2.2 布局“N个基层阵地”,实现全域覆盖

针对偏远厂区、项目部等基层单位,工会因地制宜建设“小型文体阵地”。在矿山井口设置“工间文体角”,配备乒乓球桌、健身器材、书籍报刊。在项目工地搭建“临时文化站”,提供电影放映、文艺表演、流动图书服务。利用职工宿舍区空地,建设简易篮球场、羽毛球场。同时,推动“阵地共享”,与周边社区、学校、体育馆签订合作协议,让职工凭“工会会员证”低价或免费使用外部场地,弥补企业内部阵地不足的短板。

2.2.3 协同联动的“三维度”机制保障模式

2.3.1 建立常态化工作机制

工会将职工文体活动纳入年度工作计划与考核体系,制定《职工

文体活动管理办法》,明确活动目标、职责分工、经费标准、考核评价等内容。同时通过建立“文体活动联席会议”制度,每月召集工会、行政、人力资源、后勤等部门沟通活动进展,协调解决场地、资金、时间等问题。此外,在实践中,可实行“活动反馈”机制,每次活动后通过问卷收集职工意见,持续优化活动设计。

2.3.2 构建多元化经费渠道

一方面,保障工会经费中文体活动专项经费比例(不低于30%),并根据企业效益逐年增长;另一方面,拓展“外部筹资”渠道,争取企业行政支持,将文体设施建设纳入企业基建计划;与地方工会、文化体育部门对接,申请专项补贴;引入社会资源(如体育器材商家、文化培训机构),通过“冠名赞助”“合作举办”等方式获得资金与物资支持,减轻工会经费压力。

2.4 特色鲜明的“品牌化”活动运营模式

2.4.1 挖掘企业特色,打造专属品牌

结合企业行业属性、历史文化、企业价值观设计特有的文体活动品牌,如矿山企业可举办“矿工工匠文化节”,举办技能比武、文艺汇演。制造企业可以举办“智能制造体育赛”,开展机器人运用大赛和新技术创新赛。能源企业可以举办“绿色能源骑行赛”,做到宣传环保,传播生态,这样有利于塑造企业的内在文化形象。根据以上所述,针对品牌活动必须要进行品牌符号化(包括建立统一的LOGO、LOGO字体文字标语),形成“一听见企业名称就想起品牌活动”。

2.4.2 创新传播方式,扩大品牌影响力

利用“线上+线下”融合传播。线下通过企业宣传栏、海报、横幅等方式营造氛围。线上利用企业公众号、视频号、职工微信群等媒体工具提前发布活动预告、精彩瞬间、职工采访等内容,并开展大型活动(如运动会、文艺汇演)现场直播或录播等活动吸引更多职工积极参与互动交流。同时,要积极向当地或行业内主流媒体推荐稿件,推广企业文体活动,扩大对外宣传力度,打造品牌的外部形象和内涵,如某国企工会将职工文艺汇演的精彩片段制作成短视频,在短视频平台推出相关作品后收获上百万点击量,展示职工良好精神风貌的同时,也大大提高了企业知名度。

3、结语

国有企业工会助力职工文体活动开展,是践行“以职工为中心”理念、推动企业高质量发展的重要举措。通过构建需求导向的“菜单式”供给模式、全域覆盖的“1+N”阵地模式、协同联动的“三维度”保障模式、特色鲜明的“品牌化”运营模式,能够有效解决当前文体活动中存在的参与度低、资源不足、长效性弱等问题,实现“职工满意、企业受益”的双赢局面。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业职工服务中心)

煤矿企业纪委强化对党员干部廉洁教育策略

□ 刘艳连

干部牢固树立“有权必有责、用权受监督”的思想。对基层党员干部特别是区队负责人、班组长等,侧重“小微权力规范”教育,就履行本岗位的工资核算、考勤管理、物资领用等职责情况,明确纪律红线、底线,防止发生“微腐败”,危害职工利益。

2、创新教育形式,提升廉洁教育吸引力与实效性

煤矿企业纪委需要突破传统宣讲,融合线上平台与线下实景,创新廉洁教育形式,增强吸引力,切实提高党员干部教育实效性。

2.1 打造“线上”便捷化教育平台

利用煤矿企业内部办公系统、微信公众号等搭建线上廉洁教育平台,对接党员干部培训班、井下工作时间不固定的特点,做到“随时学、便捷学”。同时,在平台开设“廉洁课堂”专栏,采取“新媒体+推送式”方式定期推送学习资料,制作“煤矿廉洁微课堂”系列短片,针对涉及煤矿各个岗位的答案,可在问题答案选项下分别配有解析材料,对典型案例进行举一反三的分析。“廉洁案例库”可分部门类别整理煤矿行业中出现的各类违规违纪案例,并注明各风险环节的典型案例及教训,让党员干部能够随时上网翻阅学习。

2.2 开展“线下”沉浸式教育活动

从实际出发,在本单位组织党员干部开展线下沉浸式教育,切实提高党员干部情感共鸣和体悟感。组织“廉洁基地实地研学”,组织党员干部到本地廉政教育基地、煤矿企业警示教育展厅参观,通过观看警示教育片、参观腐败案件、实物陈列等实地感知廉洁失守的后果。结合煤矿企业特色,在展厅设置“煤矿廉洁风险场景还原”展区,以模型、图片的形式将物资采购、工程外包等业务腐败行为呈现给干部群众,“身临其境”发现风险点,进一步压实反腐败责任。以“廉洁主题活动”为载体,结合“七一”“中秋”“春节”等重要节日,组织“廉洁演讲比赛”,让党员干部讲述身边廉洁故事。

2.3 推动“理论+实践”融合教育

坚持把廉洁教育止步于口头上、文件上,要让党员干部行动起来,以实干的方式将廉洁理念转化为思想自觉、行动自觉。纪检委可以定期组织党员干部到供销社等部门学习廉洁监督相关内容,可以引入“廉洁监督员”参与物资采购验收、工程建设等工作。通过干部亲身体验真正了解廉洁程序,强化廉洁监督;或者组织党员干部参与“廉洁问题模

拟处置”活动,如遇到“接到供应商宴请邀请如何应答”“看到同事出现违纪行为是否向相关部门报告”等情景时,进行当场分析和预处置,培养党员廉政风险防控思维,提高党员廉政风险防控能力。

3、健全保障机制,确保廉洁教育长效落地

3.1 建立协同联动机制

纪委需打破“单打独斗”局面,联合党委、组织部、宣传部等部门,形成廉洁教育合力。与党委协同,将廉洁教育纳入企业党建工作总体规划,明确党委主体责任与纪委监督责任,定期召开廉洁教育专题会议,研究解决教育中存在的问题。与组织部联动,将廉洁教育融入党员干部培训体系,在新党员入职、干部晋升培训中设置廉洁课程,培训考核不合格者不得上岗或晋升;与宣传部合作,利用企业内部报刊、广播、宣传栏等渠道,宣传廉洁教育动态与先进典型,营造“人人讲廉洁、处处守纪律”的企业氛围。

3.2 完善监督评估机制

纪委要抓好廉洁教育过程的监督和效果评估,防止教育搞“走过场”。对廉洁教育实行监督,由纪检部门牵头,组成廉洁教育监督组,通过查阅教育台账资料、旁听授课、访谈党员干部的方式,查看是否落实廉政教育内容、形式是否创新、参加人数是否达标。监督线上教育平台有没有人用课时时长和答题情况进行廉政教育学习,且把学习积极主动差的党员干部进行沟通。对党员干部廉洁学习效果予以评估,建立健全“量化+定性”评估体系,如将党员干部廉洁知识测试的平均成绩、违规违纪的发生率、职工对廉洁教育工作开展的满意程度等作为考核评价指标。

4、结语

煤矿企业纪委强化党员干部廉洁教育,是推进全面从严治党在能源领域落地的重要举措,也是保障煤矿企业安全廉洁发展的关键环节。本文提出的“精准化内容、创新化形式、长效化机制”策略,紧扣煤矿行业特点与党员干部岗位需求,有效解决了传统廉洁教育的痛点问题。未来,煤矿企业纪委还需结合行业改革发展新趋势,持续优化廉洁教育策略,不断增强教育的时代性与针对性,为煤矿企业高质量发展筑牢廉洁基石。

(作者单位:山西汾西矿业(集团)有限责任公司高阳煤矿)

国有企业工会开展职工创新活动开展策略探索

□ 常 宏

当前,我国国有企业正处于转型升级、提质增效的关键阶段,面对技术革新加速、市场竞争加剧的外部环境,以及内部提质增效、安全生产的现实需求,仅仅靠传统发展模式已难以适应新形势。职工作为企业发展的“第一资源”,其创新潜力的挖掘与释放,成为国有企业突破发展瓶颈、实现可持续发展的核心动力。

1、国有企业工会开展职工创新活动的核心价值

1.1 激活职工主体意识,凝聚企业发展合力

国有企业职工一直扎根于生产一线,对于岗位流程上的“痛点”、“堵”点有直接感受,是岗位创新的第一需求者。工会组织开展创新活动,打破职工“只有技术部门才能搞创新”的意识,让职工明白“岗位就是创新阵地”,从以前被动接受任务,到现在主动去解决问题。汾西矿业“五小”竞赛机电成果有375项,占全部项目数近60%,项目均来自于一线职工,有的来自对设备操作的改进,有的是对设备维修保养流程的优化,解决了实实在在的在的问题,职工们看到自己的改进效果,感受到“创新是有价值的,付出是值得认可的”,从而增强了职工的荣誉感和归属感,并促使更多的职工愿意动脑、动手,立足岗位开展创新,形成了“人人想创新,人人会创新”的良好局面。

1.2 降低职工创新成本,提升发展效益

相比之下,职工创新与企业重大技术研发项目不同的是,“小投入、快见效、高贴合”。职工围绕“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”,不需要多少大钱投入,在生产过程中采取一些优化措施,改良简单单元的多个小设备,略微调整一下参数,一样可以降低增效。“五小”成果中的《给煤机转速变频可控改造》《全自动调节风窗》,仅仅在原有的基础上进行了技术上的微调,但是这种调整带来的节能减排作用以及保障生产安全都取得了较好的效果,其投入产出比都大大超过普通的大项目开发。因此,工会也可以将开展职工创新作为助推企业发展的一种方式方法之一,以较低的成本实现“提效率、升效能、增效益”,助力企业高质量发展增添“轻量级”创新动力。

1.3 培育技能人才队伍,夯实企业发展根基

职工创新既是一个产生成果的过程,又是锻炼职工技能素质的一个“练兵场”,通过开展多种形式的技术培训、师带徒、传帮带、举办创新成果交流等活动,让广大职工树立自主学习理念,主动学习新技术,使越来越多的职工成为具备过硬本领和勇于担当的技能型人才。汾西矿业通过“五小”竞赛把职工中文朱文端、刘勇等一

大批杰出创新代表的先进事迹在全公司进行表扬,在宣传的同时针对他们的创新成果拍摄了40部成果共享课,将他们的经验和方法变成一种学习资源,起到以赛代训、以创带学的作用,进一步提高了广大职工的业务水平和工作能力。“以赛育人、以创促学”有力地推进了企业培养知识型、技能型、创新型职工的步伐。

2、国有企业工会开展职工创新活动的展开策略

2.1 锚定企业需求,覆盖全员活动

2.1.1 聚焦企业核心任务设定活动主题

安全生产工作紧紧围绕企业年度重点工作,把开展创新活动和搞好安全生产、成本管控、技术升级、打造智慧矿山等工作重点牢牢抓在手上,如汾西矿业“五小”竞赛分掘开发展类、通风安全类、信息化类等七个大项,做到精准对接矿山生产的重点工作,让创新成果真正成为企业发展的重要支撑。确定创新主题要围绕企业生产经营展开,多到生产部门、班组、职工中去了解掌握“需要解决什么问题”“创新方向是什么”,防止创新脱离生产实际。

2.1.2 推动创新活动向全员岗位延伸

对于一线职工参与度不高的问题,可以引导其打破岗位壁垒,将创新活动拓展到采掘、机电、洗选、后勤等所有岗位,对于采掘岗位职工可以围绕如何“提升采效率,减轻劳动强度”开展,对于后勤岗位职工可以围绕“完善服务流程,压缩运营成本”给出意见和建议,还可以采取“创新小组”“师徒结对”等方式组织老职工、青年职工、技术骨干同上阵,通过“老带新、强带弱”,形成“不同岗位、不同技术等级、不同年龄结构”的创新梯队,让更多岗位的不同层级人员都有相应的创新切入点。

2.2 完善“征集-评估-推广”全流程机制

2.2.1 建立常态化成果征集与评估机制

工会应建立“月度申报、季度评审、年度表彰”的常态化征集机制,方便职工随时提交创新想法或成果。同时,组建由技术专家、生产骨干、工会代表组成的评估小组,从“技术可行性、效益性、推广性”三个维度对成果进行打分,筛选出具有实际应用价值的项目。例如汾西矿业在“五小”竞赛中,不仅对成果进行分类评审,还将24项创新成果推动获得专利证书,为成果保护与推广奠定基础。

2.2.2 搭建更好“项目成果转化平台

想要更好的解决“成果落地难”问题,要主动对接生产、技术、设备等部门,积极搭建“创新成果+生产需求”对接平台。一方面定期召

开“创新成果推介会”,邀请生产部负责人参加活动,了解创新成果带来的价值和成果交接的工作单位及时间节点。另一方面对已经转化使用过的创新成果要加强跟进工作,收集生产使用后的反馈信息,持续完善并优化创新成果。比如针对《防溃库闸板装置》等获奖成果,工会可联系相关部门制定出相应的推广方案,在相似的生产场景下进行复制,收集该项改造带来的安全效益、经济效益等数据。

2.3 从“物质激励”到“精神认同”的多方位支持

2.3.1 建立多层次激励机制

工会要破除“重表彰、轻激励”倾向,建立健全“物质奖励+精神激励+成长机会”的多维立体化激励机制,在物质奖励上,把奖品变为货币,增加对获奖项目成果的奖励金额,将职工创新创造成果与职工绩效挂钩,与职称评定挂钩。在精神激励上,积极借助企业内刊、公众号、宣传栏等媒体平台大力宣传各类创新先进人物先进事迹,授予“创新标兵”“金牌工匠”等荣誉奖章。在成长机会上,优先推荐优秀创新职工参加外部培训、外出参观学习、技术交流、技能竞赛等活动,搭建职工自我发展提升平台。汾西矿业有27个优秀组织单位、数百个创新个人受到表彰奖励,提升了职工的荣誉感,激发广大职工的创新激情。

2.3.2 提供资金与时间保障

工会应积极争取企业支持,设立专项“职工创新基金”,用于报销职工创新过程中产生的材料采购、设备租赁等费用。同时,与生产部门协商,为参与创新的职工合理调配工作时间,例如每月给予一定的“创新假”,或在生产任务较轻的时段安排创新研究,避免职工因“没时间、没资金”而放弃创新。此外,工会还可以提供技术支持,邀请外部专家或企业技术骨干为职工创新项目提供指导,帮助解决技术难题。

3、结语

开展职工创新活动是推进企业高质量发展的现实需要,也是维护职工权益、助推职工全面发展的生动实践。从山西焦煤汾西矿业的成功做法来看,要想把职工工作抓实抓好,就需要精准对接企业创新所需,打造完善成果转化体系,提供全流程服务,创新活动方式等。可以说,只有如此方能最大限度地激发职工创新创业的内生动力,真正实现“职工成长、企业受益”的双赢格局。随着智慧矿山、数字化转型等战略深入实施,未来国有企业职工创新活动将迎来新机遇、新挑战,这就要求工会不断开拓新领域,围绕人工智能、大数据、物联网等新技术为依托开展创新,并与更多的企业工会相互学习、借鉴经验,同时注重自身的转型升级,将职工创新活动打造为国有企业转型升级的“助推器”,同时也是职工实现自我价值的“大舞台”。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业工会委员会)

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。基层党组织力量强弱直接关系到党的路线方针政策在企业的落地见效,影响着企业凝聚力、竞争力的提升与高质量发展的推进。随着外部市场环境日趋复杂和多变及企业改革发展进入到了崭新阶段,强化国有企业基层党组织组织力建设,既是贯彻落实全面从严治党从从严治党的客观需要,也是国有企业坚持好“根”与“魂”,实现高质量发展的必然选择。

一、强化政治引领力,筑牢组织建设“定盘星”

一是深入推进理论武装。将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为主线。在党组织建设过程中,可采取“三会一课”、主题党日、专题研讨等方式,教育引导广大党员真正认真学习党的创新理论和方针政策,真正做到弄懂弄通“两个确立”的决定性意义。同时,增强“四个意识”、坚定“四个自信”,做到“两个维护”,确保在思想、政治、行动上始终同党中央保持高度一致。二是发挥政治优势。把党的政治要求落实到企业生产经营和改革发展全过程各环节。在企业重大决策时,坚持把“三重一大”决策制度落到基层落地。企业重大战略决策、改革发展全局的重大事项上开展前置研究讨论,并运用好双重领导“三重一大”决策中央大政方针贯彻落实到日常工作,确保决策符合国家战略导向与企业实际,切实把党的政治优势转化为企业发展优势。

□ 苏栋梁

国有企业基层党组织组织力建设的要点探讨

二、建强党员队伍,激活组织建设“动力源”

一是把好党员发展“入口关”。聚焦企业生产经营重点领域与关键岗位,优先发展政治素质高、业务能力强、群众基础好的优秀职工,着力优化党员队伍结构,持续保持党员队伍的先进性与代表性。同时在党员队伍建设的过程中,规范入党申请人确定为积极分子,积极分子确定为发展对象、预备党员转正等程序,从严控党员发展工作流程,坚决杜绝“人情党员”“关系党员”。

二是加强党员教育管理“全过程”。

根据不同岗位、不同层次党员特点,分别安排个性化学习教育。对生产一线党员,重点开展技能、安全生产等教育培训,让党员争当岗位技术能手;对管理岗位党员,则注重强化经营管理 and 开拓创新能力教育,提升其履行职责的能力,真正把他们练成业务骨干。

三是发挥党员先锋模范作用。大力推行“党员示范岗”“党员责任区”“党员突击队”等党建工作载体,使其能够在引领推进企业生产攻坚、发动科技创新、创新创效和服务群众中作出示范,争当表率。比如,在开展企业技术攻关项目中,组织成立“党员突击队”,攻坚克难带头冲锋;在防汛救灾等急难险重任务面前,组织号召党员冲锋在前,战斗在前,拼搏在前,以实际行动彰显共产党人本色,不断增强党组织号召力和凝聚力。

三、密切联系群众,夯实组织建设“根据地”

一是健全联系群众的工作机制。严格落实党员领导干部“蹲点调研”“结对帮扶”的具体要求,定期深入车间班组、职工宿舍了解职工情况,征集职工的意见和诉求,掌握职工工作生活中存在的实际困难。同时,采取“职工意见箱”“线上沟通平台”等拓宽渠道,保障职工意见顺畅表达;定期开展“职工接待日”活动,由党组织负责人面对面听取解难。

二是精准服务职工需求。

针对职工关心的薪酬福利、职业发展、子女教育、医疗保障等问题,积极协调企业行政部门落实相关政策,做到为职工办实事、办好事,例如,针对青年职工,建设“导师带徒”“职业技能竞赛”等平台,打造青年职工成才舞台。针对困难职工,建立帮扶档案,开展“送温暖”“献爱心”等爱心活动,切实解决困难职工的实际困难。

三是强化职工思想引领。

通过开展形势政策教育、企业文化宣传等工作,向职工宣讲企业的发展战略、改革举措,使广大职工清醒地认识到当前企业面临的机遇和挑战,进而统一职工的思想认识,激发广大职工“心往一处想、劲往一处使”,为企业谋划发展谋良策、献妙计。

四、完善制度机制,构建组织建设“保障网”

一是规范健全党组织生活。严格落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员和主题党日等基本制度。在基层党组织建设过程中,需明确组织生活的时间、内容、方式,要求,防止组织生活出现“走过场”“形式化”等情况,比如,可以把主题党日和企业的生产经营、志愿服务等结合在一起,注重组织生活的作用效果。

二是健全党建与业务融合机制。

坚决打破“党建与业务两张皮”怪相,做到党建目标即企业的经营目标,在企业年度工作计划中同步制定党建工作目标,在考核时把企业业绩与党建工作共同纳入考核范围,实现同谋划、同部署、同落实、同考核。

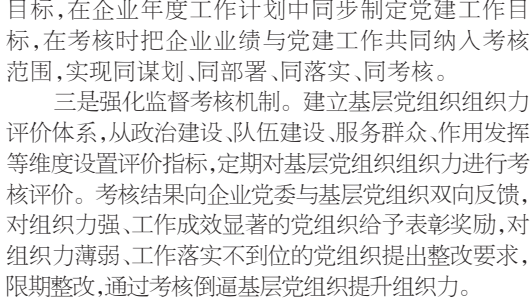
三是强化监督考核机制。

建立基层党组织组织力评价体系,从政治建设、队伍建设、服务群众、作用发挥等维度设置评价指标,定期对基层党组织组织力双向考核评价。考核结果向企业党委与基层党组织双向反馈,对组织力强、工作成效显著的党组织给予表彰奖励,对组织力薄弱、工作落实不到位的党组织提出整改要求,限期整改,通过考核倒逼基层党组织提升组织力。

五、结语

国有企业基层党组织组织力建设是一个整体性工程,在实践过程中,需围绕政治引领力、队伍建设力、联系群众力等角度持续发力、久久为功。在新形势下,国有企业基层党组织要瞄准企业改革发展和全面从严治党新形势新任务新要求,充分发挥主观能动性,运用创新思维破解组织力建设中存在的难题,切实加强基层党组织政治领导力、思想引领力、群众组织力和社会号召力建设,让国有企业基层党组织成为企业高质量发展的“战斗堡垒”、广大职工群众的“主心骨”,以此发挥国有企业党建工作独特优势,为企业贯彻落实好国家重大发展战略部署做出更大贡献。

(作者单位:山西焦煤集团岚县正利煤业有限公司)



销售热线:0358-7629999

