

国有煤矿企业一线矿工职业健康保障与人力资源管理优化策略

□ 王 倩

随着党和国家对劳动者权益保障体系不断完善,以及健康中国战略深入实施,国有煤矿企业不断强化自身职业健康保障体系建设,同时加大了人力资源管理科学化、精细化、人性化建设,并完善相关配套机制。通过健全制度体系、优化管理流程、创新服务模式,企业有效提升了矿工的健康水平、工作满意度和组织归属感,为安全生产和可持续发展注入了强劲动力。

一、强化职业健康保障体系,夯实矿工健康基础

国有煤矿企业严抓一线矿工的职业健康,形成从预防到监测、从干预到康复的职业健康保障链。企业严格执行国家有关职业病防治法律法规要求,定期对作业场所的粉尘、噪声、有害气体等职业危害因素进行检测,达到国家标准要求。同时,企业为职工配备、配足符合行业标准的职业危害防护用品,在岗职工定期进行作业前(职前)、在岗期间、离岗时的职业健康体检,及时发现身体状况不良的职工,并建立职业健康监护档案,根据疾病的不同采取个体或群体的方式,实施治疗或矫治,开展健康促进工程。此外,企业设立井下健康驿站和地面健康服务中心定期开展血压测量、心理辅导、应急处置等服务。定期组织健康知识讲座、急救技能培训和工间操活动,提升矿工自我健康管理能力。部分企业还引入智能穿戴设备,实时监测矿工心率、体温、疲劳度等生理指标,实现健康状态的数字化预警与干预。通过系统化、常态化的健康保障措施,企业为矿工营造了安全、健康、安心的工作环境。

二、优化人力资源管理机制,激发矿工队伍活力

国有煤矿企业人力资源管理是做好职业健康的有力支撑,通过科学的人力资源调配、精准的培养及多样的激励手段,有效提升了矿工队伍的职业技能及工作积极性。在人员配备方面,根据矿井生产任务、地质条件及岗位特点合理确定岗位定编、定员,开展弹性排班、倒班轮休等制度,保证矿工正常休息、完全恢复;针对强负荷岗位安排“老带新”

“师傅带徒”,在学艺成长的同时减缓新员工适应带来的心理压力。在人才培养方面,对企业人才进行分层分类培养,将其职业健康相关知识、安全操作规程及应急处置能力纳入企业职工必须学习的重要部分;以实际应用为出发点,通过实操演练、VR模拟、案例教学等培训方式来加强对职工培训的针对性及实效性;大力提倡职工积极参加学历提升以及职业技能等级认定活动,畅通从普通工人到工人技师、高级技师的职业通道。在激励方面,对长期坚持健康上岗、认真履行健康管理、在健康促进活动中表现突出的矿工,企业将优先安排他们参加评优评先、评选晋级等活动,并在给其他矿工发放薪酬时调高这部分人的薪资待遇,另外部分企业还会给员工设立“健康之星”“安全标兵”等荣誉称号,增加员工荣誉感和获得感。

三、推动健康保障与人力资源管理深度融合

国有煤矿企业注重将职业健康保障深度嵌入人力资源管理全过程,推动两项工作实现有机统一与协同增效。在招聘环节,企业将职业健康适应性作为岗位匹配的重要依据,科学评估应聘者身体条件与岗位要求契合度,确保实现人岗相适、健康上岗;在入职培训阶段,企业同步开展职业健康权益告知与个人防护技能培训,有效强化新入职矿工的健康责任意识与自我保护能力。

在日常管理中,国有煤矿企业将矿工健康数据全面纳入人力资源信息系统,实现职业健康档案与人事档案的联动管理。当系统监测到某位矿工出现连续疲劳或生理指标异常时,人力资源部门能够及时协调相关部门,动态调整其工作安排,并安排针对性的健康干预或短期休整,充分体现组织的人文关怀。

在职业发展方面,国有煤矿企业将健康素养纳入干部选拔的重要参考维度,优先任用那些重视团队健康管理、善于营造积极健康工作氛围的班组长和基层管理者。通过发挥基层管理者的示范引领作用,企业有效推动健康理念和

健康行为在一线班组落地生根,形成全员参与、共建共享的健康文化生态。

四、创新发展服务模式,提升保障与管理效能

国有企业充分发挥示范引领作用,着力运用数字技术及智能方式,不断提升职业健康保障和人力资源管理水平。企业大力推广“智慧健康平台”应用,集健康体检、预约体检、心理健康、健康档案查询等功能于一体,职工可通过手机端获取专属的个性化健康服务。同时,和企业人力资源管理系统对接,自动生成健康趋势分析报告,为领导科学决策提供有力支撑。对于井下作业场景国有煤矿企业智能定位和生命体征监测系统的推广使用,一旦发现矿工生理指标异常,能够自动将警报发送到调度室,并通知家属,做到第一时间及时反应;应用大数据分析,对矿工的出勤、休假和身体健康状况等数据进行统计分析,动态调整排班模式,科学安排、平衡工作强度与休息时间,合理保证矿工身心健康。与此同时,国有煤矿企业主动加强与地方医疗机构及职业病防治院的协同合作,建立绿色就医通道和远程会诊机制,为矿工提供及时、专业、高质量的医疗资源支持。部分企业还设立健康关爱基金,对因健康原因暂时无法上岗的矿工给予生活补助和康复帮扶,切实体现企业的人文关怀与责任担当。

五、结语

国有煤矿企业在发展的阶段中,必须要将一线矿工的职业健康放在企业发展的主要位置,并且采用系统化保障科学化管理以及人性化服务模式,通过构建其健康与人才协同的发展方法,达到良性生态循环的要求,才能够推进煤矿企业的长远发展。在未来发展过程中,国有煤矿企业必须要不断深化职业健康保障以及人力资源管理的创新融合方法,强化职业赋能,培育健康文化、全面提高矿工的健康水平以及职业幸福感,为建设、高效、绿色、智能的现代化矿山打下扎实根基。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业柳湾煤矿)

“党建引领”视域下国有企业组织力提升思路分析

□ 刘 涛

(2)压实政治责任,明确组织目标。完善党委“把方向、管大局、保落实”的领导机制,将党中央决策部署转化为企业具体目标,并分解到各层级组织。建立“党委抓总、支部抓段、党员抓点”的责任体系,在安全生产、提质增效等任务中,明确党委统筹责任、党支部执行责任、党员示范责任,避免“多头用力、方向分散”。

2.2以组织体系为基础,筑牢组织力提升根基

严密的组织体系是国有企业组织力的“骨架”,党建引领需通过优化党组织设置,强化组织覆盖,让组织体系更适配企业发展需求。

(1)优化党组织设置,实现“应建尽建”。打破传统按行政层级设置党组织的模式,根据企业业务板块、项目分布、产业链延伸动态调整组织架构。例如,在跨区域项目中设立“项目党支部”,在新兴业务团队中同步建立党小组,在产业链合作中推动“党建联盟”,确保党组织覆盖到生产经营最前沿。

(2)强化支部建设,激活“神经末梢”。以“标准化党支部”创建为抓手,规范支部“三会一课”、组织生活会、主题党日等活动,将支部工作与部门业务深度融合。例如,生产部门党支部可围绕“降本增效”开展主题党日,研发部门党支部可针对“技术攻关”设立党员责任区,让党支部成为凝聚团队、推动工作的“战斗堡垒”。

2.3以队伍建设为关键,激活组织力提升动能

员工是组织力的“细胞”,党建引领需通过建强党员队伍、带动职工队伍,让个体动能汇聚成组织合力。

(1)发挥党员先锋模范作用,树立“标杆效应”。实施“党员先锋工程”,在关键岗位、重点任务中设立“党员示范岗”“党员突击队”,如在项目攻坚中让党员担任负责人,在技术创新中让党员牵头攻关,通过党员的“带头干、示范干”,带动周边职工主动作为,破解“员工积极性不足”的组织痛点。

(2)加强职工思想引导,凝聚“共同意志”。依托党组织开

展职工思想工作,通过“书记接待日”“职工座谈会”“一对一谈心”等形式,及时了解职工诉求、化解思想矛盾,避免因诉求积压影响组织凝聚力。此外,结合企业实际开展“劳动竞赛”“技能比武”“文化竞赛”,将职工个人成长与企业发展绑定,比如,可设立“技能提升补贴”“职业发展通道”,让职工感受到“企业为我、我为企业”,从“要我干”转变为“我要干”,激活组织内生动力。

2.4以机制融合为保障,推动组织力提升落地

党建引领组织力提升,需要打破党建与业务的壁垒,通过建立协同机制,让党建工作与生产经营深度融合,避免“两张皮”问题。

(1)建立“党建+业务”考核机制。将党建工作成效纳入企业绩效考核体系,设置“党建引领组织力提升”相关指标,如党组织覆盖达标率、党员攻坚完成率、职工满意度等,与部门业绩、干部薪酬直接挂钩,倒逼各级组织重视党建、用好党建,确保党建引领不流于形式。

(2)完善“党建+服务”保障机制。围绕企业生产经营中的难点问题,发挥党组织协调资源的优势,建立“党建+服务”平台,如针对供应链难题,由党组织牵头对接上下游企业;针对职工需求,由党组织推动解决“子女入学”“通勤保障”等实际问题,通过党建服务破解经营痛点、凝聚职工人心,让组织力在解决实际问题中得到提升。

3、结语

“党建引领”视域背景下,国有企业的组织力提升不是采取单一化的管理模式实现的,而是把党的政治优势、组织优势、群众优势合理的并和运用,通过政治引领定向、组织体系筑基、队伍建设赋能、机制融合保障,才能切实的把党建“软实力”转化为组织力“硬支撑”,如此能让让国有企业始终沿着正确方向发展。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电吕梁临能化公司庞塔塔煤矿)

新时期背景下,国有企业已经迈向中国式现代化的进程,国有企业的组织力已不再仅是制度架构的产物,而是一种由价值认同、行动协同与文化自觉共同孕育的治理能量。党建引领,正是激活这一能量关键密钥。党建引领不是外挂的“政治标签”,而是深植于企业肌理的“红色算法”,通过重塑组织逻辑、再造行为范式、贯通治理末梢,将党的政治优势转化为穿透“最后一公里”的执行力与凝聚力。因此,从“党建引领”角度探究国有企业组织力提升思路,是确保国有企业稳步发展的重点所在。

1、国有企业的组织力提升作用

国有企业组织力并非单纯的管理能力,而是涵盖政治引领力、组织凝聚力、队伍战斗力、发展推动力的综合能力,其核心特征是“姓党”与“兴企”的统一。而党建引领作为国有企业的独特优势,与组织力提升存在深度融合的内在逻辑。一方面,党建引领为组织力提升定向领航。国有企业党组织的政治功能决定了其能从“国之大者”的高度把握企业发展方向,避免组织力偏离国家战略与企业使命。例如,在重大改革、产业升级等关键节点,党组织通过传达党中央决策部署,可以确保企业组织资源向核心任务聚焦,防止组织力分散。另一方面,党建工作为组织力提升提供帮助。国有企业党组织的组织体系、党员队伍、制度机制,本身就是组织力的重要组成部分,严密的党组织网络能强化组织覆盖,优秀的党员队伍能激活个体动能,规范的党建制度能优化组织运行,这些都为组织力提升提供了坚实基础。

2、“党建引领”视域下国有企业组织力提升思路

2.1以政治引领为核心,锚定组织力提升方向

政治属性是国有企业的根本属性,党建引领提升组织力,首要任务是强化政治引领,确保企业组织行动与党中央要求同频共振。

(1)强化理论武装,统一思想。通过把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,通过“第一议题”制度、党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”等形式,将理论学习与企业战略解读结合,让各级组织、全体员工明确“企业为何发展、向何处发展”,避免思想涣散导致组织力内耗。例如,在新能源转型、数字化改革等关键任务中,通过理论学习会解读政策导向,可以统一各部门认知,减少协同阻力。

国有企业先进典型宣传在企业文化塑造中的作用

□ 黄雷敏

在新时代高质量发展背景下,国有企业肩负着经济责任、政治责任与社会责任的多重使命。企业文化作为企业软实力的重要体现,不仅是凝聚员工共识、激发内生动力力的关键载体,更是推动战略落地、实现治理现代化的重要载体。先进典型宣传作为企业文化建设的重要抓手,以其具象化、人格化、情感化的传播优势,在价值引领、行为示范与文化浸润中发挥着不可替代的作用。山西焦煤汾西矿业曙光煤矿通过“千米工程”的深入实践,将先进典型宣传有机融入党建与安全治理体系,有效塑造了以“安全为天、生命至上”为核心的企业文化,为国有企业提供了可借鉴的范式。

一、先进典型宣传强化价值引领,筑牢企业文化根基

企业文化核心在于价值共识的构建。先进典型作为企业价值观的具象化身,其事迹与精神能够抽象理念转化为可感知的现实榜样,从而增强员工对核心价值的认同感与归属感。曙光煤矿在推进“千米工程”过程中,高度重视先进典型的选树与宣传,将其作为党建融入安全治理的重要路径。通过系统梳理2010至2023年间的工伤事故案例,矿党委不仅注重警示教育,更着力挖掘在风险防控、规范操作、应急处置中表现突出的先进个人与集体,将其事迹纳入《事故警示教育汇编》并进行再创作,使“反面教材”转化为“正面引导”。

在此基础上,矿党委组织“现身说法”宣讲团,邀请工伤亲历者及其家属走进区队班组,以真实经历唤起情感共鸣;同时,对长期无违章、安全表现优异的职工进行重点宣传,通过微信公众号、宣传栏、数字展厅等平台打造“榜样力量”品牌栏目。这种“正反结合、以正为主”的宣传策略,使“安全为天、生命至上”的理念不再是口号,而是扎根于员工心中的行为准则。先进典型所体现的政治忠诚、责任担当与专业精神,与企业倡导的安全文化高度契合,有效强化了价值引领,筑牢了企

业文化的思想根基。

二、先进典型宣传推动行为示范,促进文化落地生根

企业文化的生命力在于实践转化。先进典型不仅是精神标杆,更是行为样板。曙光煤矿在“千米工程”实施中,创新构建“五面五谈”“六必访六必谈”等工作机制,将先进典型的示范作用延伸至生产生活的全过程。例如,在“同人井面对面、谈‘两个一千米’”环节,由党员先锋、技术能手担任带队人,在行走途中讲解规范操作要点,复盘当班风险点,实现“行走中的安全教育”;在“同用餐面对面,谈思想状态”中,队长与职工共进班中餐,交流工作心得,传递积极心态,营造和谐氛围。

此外,矿党委设立“党员先锋岗”“劳模创新工作室”“技能大师工作室”等平台,支持先进典型牵头技术攻关、带徒传技、标准制定。这种“平台+典型”的模式,使先进经验得以制度化传承,优秀做法得以规模化推广。班组之间开展“对标先进班组”竞赛,青年员工踊跃参与“师傅带徒”计划,技术骨干积极投身“金点子”征集活动,形成了“一人先进”带动“群体先进”的良性循环。先进典型的行示范,不仅提升了员工的安全操作技能,更塑造了严谨、规范、互助的团队文化,使企业文化从理念层面向行为层面深度转化。

三、先进典型宣传构建长效机制,提升文化塑造效能

企业文化建设贵在持之以恒、久久为功。曙光煤矿注重将先进典型宣传纳入制度化、常态化轨道,构建起系统化、立体化的长效机制。一方面,健全典型选树标准体系,坚持政治素质、业务能力强、群众口碑好、道德品行多维评价,确保典型立得住、叫得响、推得开;另一方面,将典型宣传纳入党建工作责任制和企业文化建设规划,制定年度宣传计划,做到有部署、有落实、有反馈。

在传播方式上,企业融合传统媒体与新媒体优势,打造“图文+视频+直播+互动”全媒体宣传矩阵。部分区队还开

展职工思想工作,通过“书记接待日”“职工座谈会”“一对一谈心”等形式,及时了解职工诉求、化解思想矛盾,避免因诉求积压影响组织凝聚力。此外,结合企业实际开展“劳动竞赛”“技能比武”“文化竞赛”,将职工个人成长与企业发展绑定,比如,可设立“技能提升补贴”“职业发展通道”,让职工感受到“企业为我、我为企业”,从“要我干”转变为“我要干”,激活组织内生动力。

“党建引领”视域背景下,国有企业的组织力提升不是采取单一化的管理模式实现的,而是把党的政治优势、组织优势、群众优势合理的并和运用,通过政治引领定向、组织体系筑基、队伍建设赋能、机制融合保障,才能切实的把党建“软实力”转化为组织力“硬支撑”,如此能让让国有企业始终沿着正确方向发展。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电吕梁临能化公司庞塔塔煤矿)

国有煤矿企业经营发展中,始终坚持用先进典型引领价值导向、凝聚奋进力量。国有煤矿企业在长期的生产实践中涌现出一大批政治坚定、作风过硬、技能精湛、甘于奉献的先进典型人物,他们扎根井下一线,奋战在安全生产、技术创新、应急抢险等关键岗位,生动诠释了新时代矿工的精神风貌。国有煤矿企业通过系统化、常态化、立体化的宣传机制将先进典型事迹转化为可感可学的精神资源,能够在一定范围激发广大员工的情感认同、价值共鸣和行动自觉,无形中增强了队伍的向心力与凝聚力。

一、先进典型人物宣传强化价值认同,筑牢思想根基

国有煤矿企业将先进典型人物宣传作为思想政治工作的重要载体,着力用身边人、身边事教育引导员工。企业深入挖掘在安全生产、技术革新、节能降耗、志愿服务等领域表现突出的优秀矿工,系统梳理其成长经历、奋斗故事和精神品质,形成真实、鲜活、接地气的典型素材。通过内部报刊、广播、宣传栏、微信公众号、短视频平台等渠道,企业持续推送先进人物事迹,使“学先进、争先进”成为员工日常关注的热点话题。国有企业在宣传过程中,需要重点把典型人物的政治品格与职业操守凸显出来,比如,某全国劳动模范坚持三十年零违章作业、某技术能手带领团队攻克深井支护难题等等事迹,通过这些事迹进行宣传能够展现高超的专业能力,更彰显忠诚担当、爱岗敬业、甘于奉献的价值追求。那么企业的员工在平常的学习中就会引发强烈的共鸣,从而逐步的把企业倡导的价值观逐渐的转变为自己的自主行为准则,他们的思想基础更加牢固,价值认同更加坚定。

二、先进典型人物宣传激发情感共鸣,增强归属感

国有煤矿企业通过情感化、场景化的宣传方式,让先进典型形象可亲可感,有效拉近与普通员工的心理距离。企业组织“先进典型进班组”“劳模面对面”“我的奋斗故事”等主题宣讲活动,邀请先进人物走进区队、深入井口,与一线矿工面对面交流成长经历和工作感悟。这种零距离互动使员工真切感受到先进并非遥不可及,而是源于平凡岗位的坚守与积累。

同时,企业注重讲好典型背后的温情故事,如某班组长十年如一日照顾员工家庭,某女技术员兼顾科研与育儿仍坚守岗位,某老矿工退休前仍坚持带徒传技。这些充满人情味的叙事唤起员工的情感共振,使大家在感动中体会到企业大家庭的温暖与关怀。员工对企业的归属感由此不断增强,团队氛围更加和谐融洽,集体荣誉感明显提升。

三、先进典型人物宣传引领行为示范,凝聚奋进合力

国有煤矿企业在宣传先进典型事迹的同时,更加注重发挥其行示范与价值引领作用,着力推动“一人先进”向“群体先进”转化,实现先进典型辐射带动作用。企业通过设立“党员先锋岗”“劳模创新工作室”“技能大师工作站”等载体平台,支持先进典型牵头开展技术攻关、带徒传技、工艺优化和标准制定等实践工作,使其经验可复制、技能可传承、精神可弘扬。

在先进典型示范引领下,广大员工主动对标先进、查找自身差距、明确改进方向,形成了比学赶超、奋勇争先的浓厚氛围。各班组之间积极开展“对标先进班组”竞赛活动,围绕安全生产、效率提升、质量管控等维度互学互鉴;青年员工踊跃报名参加“师傅带徒”结对计划,在实践中加速成长;技术骨干则积极投身“金点子”“微创新”等征集活动,推动一线智慧转化为生产力。这种由典型示范激发的群体性行动,不仅增强了员工的归属感与使命感,更在共同目标引领下促进了团队协作的紧密化与高效化,使企业攻坚克难的合力持续增强,整体执行力与战斗力得到明显提升。

四、健全宣传长效机制,巩固凝聚效应

为确保先进典型宣传持续发挥思想引领和精神凝聚作用,国有煤矿企业着力构建系统化、制度化的长效机制。企业首先建立科学规范的典型选树标准体系,坚持从政治素质、业务能力、群众基础和道德品行等多个维度综合评价,确保所选典型事迹真实、作风过硬、群众公认,真正做到立得住、叫得响、推得开。同时,企业将典型宣传纳入年度党建工作要点和企业文化建设整体规划,制定专项宣传计划,明确责任分工、时间节点与考核要求,实现宣传工作有部署、有落实、有反馈的闭环管理。在传播方式上,企业积极融合传统媒体与新媒体优势,打造集图文报道、短视频、直播访谈、线上互动于一体的全媒体宣传矩阵,增强宣传的覆盖面与感染力[3]。部分企业创新推出“榜样力量”数字展厅,员工通过手机扫码即可沉浸式观看先进典型的VR事迹展,参与线上点赞、留言评论等互动环节,明显提升了宣传的参与感、代入感与体验感。此外,企业注重强化激励导向,将典型宣传与评优评先、职级晋升、薪酬激励等机制有机衔接,对表现突出的先进人物给予物质奖励与精神褒扬双重激励。这一系列举措有效营造了“崇尚先进、学习先进、争当先进”的浓厚氛围,使先进典型的示范效应转化为推动企业高质量发展的内生动力。

五、结语

国有煤矿企业经营发展阶段,先进典型人物事迹的合理宣传能够切实提升员工的凝聚力,以上研究中针对先进典型人物事迹宣传方法展开了探讨,重点解析先进典型人物事迹宣传方法,这对国有煤矿企业的长远发展有重要的帮助。在往后研究中,国有煤矿企业需持续创新典型选树与宣传方式,推动先进典型工作与安全生产、人才培养、文化建设深度融合,为建设世界一流矿山企业提供坚强的思想保证和强大的精神动力。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业柳湾煤矿)

