

国有企业“党建+工会”工作创新路径的探索

□ 付吉鹏

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,是我们执政兴国的重要支柱和依靠力量。党建工作是国有企业的“根”和“魂”,决定着企业发展的政治方向;工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,是凝聚职工力量、推动企业发展的重要载体。在新时代背景下,推动“党建+工会”工作深度融合与创新,既是落实全面从严治党要求的必然举措,也是国有企业应对市场竞争、实现高质量发展的内在需求。当前,部分国有企业存在党建与工会工作“两张皮”、融合机制不健全、服务职工精准度不足等问题,制约了党建引领作用和工会职能的充分发挥。因此,探索国有企业“党建+工会”工作创新路径,实现党建引领工会、工会服务党建与企业发展的良性互动,具有重要的理论价值和实践意义。

一、强化思想引领,筑牢“党建+工会”融合根基

思想统一是行动一致的前提,“党建+工会”工作创新的首要任务是强化思想引领,确保工会工作始终沿着党建指引的正确方向推进。一方面,要构建一体化思想教育体系,将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神以及习近平总书记关于国有企业改革发展和党的建设的重大论述作为党建与工会共同的学习内容,通过联合开展专题学习、理论宣讲、主题党日等活动,推动党的创新理论进班组、进岗位、进头脑,引导职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。另一方面,要强化党建对工会意识形态工作的引领作用,建立党建与工会意识形态工作联动机制,定期分析职工思想动态,及时回应职工关切,旗帜鲜明地反对错误思潮,筑牢职工团结奋斗的共同体思想基础。同时,要将社会主义核心价值观融入工会文化建设,通过党建引领工会开展特色文化活动,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,营造爱岗敬业、争创一流的良好氛围,让思想引领成为凝聚职工力量、推动企业发展的精神纽带。

二、健全融合机制,构建“党建+工会”协同体系

机制保障是推动“党建+工会”深度融合的关键,必须打破党建与工会工作各自为政的壁垒,构建权责清晰、协同高效的工作体

系。一是建立健全组织协同机制,明确党组织对工会工作的领导责任,将工会工作纳入党建工作总体布局,做到同谋划、同部署、同推进、同考核。完善党组织领导工会工作的议事规则,定期研究解决工会工作中的重大问题,确保工会始终在党组织的领导下开展工作。同时,强化工会组织建设,推动工会干部与党务干部双向交流、交叉任职,提升队伍的综合能力,为融合工作提供组织保障。二是完善责任落实机制,细化党建与工会融合工作的责任清单,明确党组织书记、工会主席以及相关部门的职责分工,形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。将融合工作成效纳入党建工作责任制和企业绩效考核体系,通过考核倒逼责任落实,避免融合工作流于形式。三是建立沟通联动机制,搭建党建与工会信息共享平台,定期开展工作对接会,实现党建工作与工会工作信息互通、资源共享、优势互补。例如,将党建活动与工会维权服务、技能竞赛、职工关爱等工作有机结合,形成“党建引领、工会搭台、职工参与”的工作模式,提升工作的协同性和实效性。

三、聚焦职工需求,彰显“党建+工会”服务本色

以人民为中心是党建工作的核心要义,服务职工是工会工作的基本职责,“党建+工会”工作创新必须聚焦职工需求,把服务职工、凝聚职工作为出发点和落脚点。一是构建精准化职工服务体系,在党组织的引领下,工会要深入开展职工需求调研,建立职工需求清单和服务台账,针对职工在职业发展、技能提升、权益保障、生活保障等方面的需求,提供个性化、精准化服务。例如,联合开展职工技能培训、岗位练兵、技能比武等活动,助力职工提升专业能力;建立健全职工维权机制,畅通职工诉求表达渠道,依法维护职工的劳动报酬、休息休假、劳动安全等合法权益。二是强化对困难职工的关爱帮扶,在党组织的统筹协调下,工会要健全困难职工帮扶长效机制,整合企业资源,对困难职工、离退休职工等群体开展常态化帮扶,解决职工生活中的实际困难。同时,关注职工心理健康,建立职工心理疏导机制,通过开展心理健康讲座、心理咨询等活动,缓解职工工作压力,提升职工幸福感。三是搭建职工参与企业管理的平台,在党组

党建引领基层管理创新的实践路径

□ 李 林

日查、区队周查、支部月查),2024年累计排查整改隐患572条,实现全年安全生产。

在“素质提升到支部”实践中,通风区党支部构建“党员导师制”,由党员技术骨干与青工签订“传帮带”协议,制定包含“通风系统优化”“瓦斯抽采参数调整”等12项技能指标的培养计划。2024年,该区培养出高级技师3名,解决“高瓦斯区域抽采效率低”等技术难题5项。

(二)党员先锋工程的管理创新实践

在“党员先锋岗”创建工程深度落地方面,矿党委持续引深矿“369”精准人才培养工作,树立“西铭有我”“安全零容忍、措施无失误、落实不拖延”理念,定期开展年中、年终考核,并实施跟踪动态管理;全矿2940人获得初中、高级工资格证书,164人获得技师、高级技师资格证书,操作岗持证覆盖率达100%,技能人才占全矿在册职工总人数的75%;针对一线降本增效需求,生产技术部党员团队引进ZYWL-6000Y数字化智能钻机,实现一键自动钻进,并自动采集和全面监测钻机数据,降低作业人员劳动强度,提高现场操作安全性;自主打造智能化配件库管理系统,设立安全库存红线、智能化配件二维码、建立配件档案,优化存储环境,降低安全风险;建立掘进队组信息化管理系统,实现开掘巷道顶板的实时采集、分析和处理,为高效掘进提供有力支持。

为激发党员创新持续性,矿党委构建“三位一体”支持体系

技术上设立“党员创新工作室”,实施“党员创新人才库”计划,开展集中培训3次,培训人数581人次;开展井下采煤工、井下开煤机司机及综掘机司机中等的等级认定工作培训86人;党员操作工人培训利用集中、自主、专题、联合、订单式等多种形式的培训模式,共计16种2364人次,实训实操培训451人次,安全专题培训8445人次,法律法规、煤矿标准化新标准、其他警示教育培训等5231人次,逢查必考11200人次,各层级干部参加特色班300人次,井下维修课堂28人,切实增强全体干部职工安全意识和安全素养。

三、机制创新:以制度建设巩固管理创新成效

(一)“新焦煤大监督体系”的基层落地

西铭矿党委将“新焦煤大监督体系”与基层管理结合,构建“3357”工作机制(“3”即“精益化、数字化、智能化”三化牵引;“3”即实现“堵塞漏洞、提质增效、本质安全”三个目标;“5”即落

织的领导下,工会要健全职工代表大会制度,保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。推动职工合理化建议活动常态化,鼓励职工为企业改革发展建言献策,将职工智慧转化为企业发展的动力,实现企业与职工共同发展。

四、推动数字化赋能,提升“党建+工会”工作效能

数字化转型是新时代国有企业高质量发展的必然趋势,也是推动“党建+工会”工作创新的重要手段。通过数字化赋能,可以打破时空限制,提升工作的效率和覆盖面,增强工作的吸引力和感染力。一是搭建一体化数字化工作平台,整合党建工作系统与工会工作系统,构建集党建工作、组织管理、工会服务等功能于一体的数字化平台。职工可以通过平台参与党建学习、报名工会活动、提交诉求建议、查询服务信息,实现党建与工会工作的线上线下融合,提升工作的便捷性和实效性。二是运用数字化手段创新工作形式,借助大数据、新媒体等技术,丰富党建与工会工作的载体和形式。例如,开展线上党建知识竞赛、线上主题党日、线上技能培训等,提升职工的参与度;通过大数据分析职工需求和工作成效,为党建与工会工作决策提供数据支撑,提升工作的科学性和精准性。

五、结论

国有企业“党建+工会”工作创新是一项系统工程,需要立足企业实际,坚持党建引领、工会联动、职工主体的原则,从思想引领、机制建设、服务职工、数字化赋能等多个维度协同推进。通过强化思想引领,筑牢融合根基;健全融合机制,构建协同体系;聚焦职工需求,彰显服务本色;推动数字化赋能,提升工作效能,能够有效破解党建与工会工作“两张皮”问题,充分发挥党建的引领作用和工会的桥梁纽带作用,凝聚职工力量,激发企业发展活力。在新时代新征程上,国有企业要持续探索“党建+工会”工作创新路径,不断提升工作质量和水平,为国有企业高质量发展提供坚强的政治保障和组织保障。

(作者单位:霍州煤电集团汾州焦煤公司三交河矿)

基层管理创新是企业高质量发展的基石,而党建工作则为这一进程提供了思想引领与组织保障。山西焦煤集团西铭矿党委在实践中探索出“党建引领基层管理创新”的有效模式,通过将党的政治优势、组织优势转化为管理效能,在安全生产、精益化管理、人才培养等领域实现突破。以下结合西铭矿“462”党建工作模式及具体实践案例,从思想引领、组织赋能、机制创新三个维度,解析党建引领基层管理创新的实践路径。

一、思想引领:以政治建设筑牢管理创新根基

(一)理论武装与价值共识构建

西铭矿党委将习近平新时代中国特色社会主义思想作为基层管理创新的“指南针”,通过“第一议题”制度、党委理论学习中心组学习等机制,推动党员干部深入理解“安全集约高效绿色生产”的发展理念。例如,在学习贯彻党的二十大精神过程中,矿党委牵头开展“管理创新大讨论”,组织基层党支部围绕“如何以党建破题生产难题”形成12项具体举措,其中综采二队党支部提出的“党建+设备管理”模式,将设备故障率降低23%。

在价值引领层面,矿党委提炼出“勤劳、朴实、厚道、实干”的企业精神,通过井口文化长廊、党员示范岗等载体广泛宣传。掘进二队党支部创建“劳模创新工作室”,由党员劳模带头开展技术攻关,2024年累计完成“掘进机截齿优化”等8项创新项目,单进效率提升15%。这种将党建理念与管理目标深度融合的做法,使基层职工从“要我创新”转变为“我要创新”。

(二)问题导向的思想动员机制

针对基层管理中“重生产、轻创新”的惯性思维,西铭矿党委建立“党建引领”制度:由矿领导班子成员包联基层党支部,通过“三会一课”、主题党日等活动形式,收集一线管理痛点。2024年,矿党委创新开展“思想破冰”行动,组织基层党支部书记学习使用智慧党建学习系统,系统包含十个模块,便于党员干部及时学习到党和国家最新的政策方针、法规、会议等解读课程,具有很强的针对性和时效性,助力“党建+数字化管理”融合互促。运输一队党支部试点“AI视频监控+党员巡检”模式,通过视频AI识别皮带跑偏、物料堆积等隐患。

二、组织赋能:以支部建设激活管理创新动能

(一)“462”党建模式的管理转化

西铭矿党委推行的“462”党建工作模式(“4”是引领、服务、监督、保障;“6”是政治引领、风气建设、安全宣教、素质提升、关爱健康、凝聚群众到支部;“2”是党建工作、业务工作双百分考核制),为基层管理创新提供了组织框架。其中“安全宣教到支部”要求各支部每月开展“事故案例复盘会”,综采一队党支部将此机制与生产管理相结合,创建“三三制隐患排查法”(班组

实“管理建在制度上、制度建在流程上、流程建在权限上、权限建在平台上、平台建在数据上”“五个建在”;“7”即做好“安全环保、薪酬管理、财务管理、工程建设、干部作风、合同管理、其他方面”七项重点工作。在精益化管理方面,供应部党支部推行“物资管理二维码追溯系统”,实现从采购、入库到领用的全流程监管,2024年库存周转率提升27%,闲置物资盘活率达63%。

针对管理创新中的形式主义问题,矿党委建立“创新成果实效评估”机制,由生产、机电、安监等部门组成评审组,对基层创新项目进行“效益+可行性”双维度考核。2024年否决“重形式、轻实效”的创新提案9项,确保管理创新与生产实际深度融合。

(二)党建考核与管理绩效的联动机制

矿党委将管理创新成效纳入党支部“双百分”考核(党建工作、业务工作各100分),其中“创新成果转化”指标占业务考核的30%。机电党支部因在“设备预知性维护”方面的创新突破,2024年季度考核连续获得满分,带动全矿机电设备完好率提升至98.6%。

为激发基层创新活力,矿党委设立“党建创新专项奖励基金”,对被集团公司以上层级推广的创新项目,给予项目组一定奖励。围绕山西焦煤“打造高标准作业地点”部署要求,西铭矿各级党组织强化现场工序管理、规范现场操作行为,“一队一册”“一面一册”建立“本质安全型现场作业执行规范”,从施工工艺、作业工序、个人行为等多个维度明确本质安全作业现场建设标准,推动全员参与、全员执行;树牢“赢在标准”的工作理念,确立标准化年度重点规划,固化“循环验收”管控模式,厘清标准化“辖区管理”职责,开展动态达标“一月一重点、一月一整治”活动,全力打造“零隐患”工作面;强化动态达标,强力推进安全生产标准化建设,促进井下作业现场“动态达标、持续提升”。

四、结语

西铭矿的实践表明,党建引领基层管理创新不是简单的“党建+管理”叠加,而是通过思想引领凝聚共识、组织赋能激活细胞、机制创新巩固成效,实现党建与管理的深度融合。未来,需进一步深化“党建+数字化”“党建+绿色发展”等领域的创新实践,让党的政治优势持续转化为企业治理效能,为能源行业基层管理现代化提供“红色方案”。

(作者单位:山西西山煤电股份有限公司西铭矿党政办)

键环节,加大监督检查力度,精准发现和查处腐败问题。二是完善内部监督,整合国企审计、财务、法务等内部监督力量,建立协同监督机制,形成监督合力。加强对国有资产运营、财务收支、重大项目实施等情况的监督,及时发现和纠正违规违纪行为,防范国有资产流失。三是拓宽外部监督渠道,主动接受纪检监察机关、审计机关等的监督,积极配合开展监督检查工作。畅通群众监督渠道,建立健全群众举报受理和反馈机制,保障职工群众的知情权、参与权和监督权。通过整合各类监督资源,形成党内监督、内部监督、外部监督相互配合、协同发力的监督格局,实现对权力运行的全程监督。

(四)加强队伍建设,提升廉政建设能力

一支高素质的干部队伍是加强国有企业党风廉政建设的关健。一方面,要加强纪检监察队伍建设,选拔政治素质高、业务能力强、作风过硬的干部充实到纪检监察岗位,加强业务培训,提升纪检监察干部的专业能力和综合素质,确保其能够精准履职、有效监督。同时,要加强纪检监察队伍作风建设,严格落实纪检监察干部“十不准”等规定,打造忠诚干净担当的纪检监察铁军。另一方面,要加强国企领导干部队伍建设,坚持党管干部原则,树立正确的选人用人导向,选拔政治过硬、廉洁自律、业务精湛的干部担任领导干部。加强对领导干部的日常教育管理监督,严格执行领导干部个人有关事项报告、述职述廉等制度,及时发现和纠正领导干部存在的问题。此外,要健全干部激励约束机制,将党风廉政建设成效纳入干部考核评价体系,对廉洁自律、工作成效突出的干部予以表彰奖励,对违反党风廉政建设规定的干部予以严肃处理,引导干部自觉践行廉洁自律要求,提升党风廉政建设能力。

三、结论

加强新时期国有企业党风廉政建设是一项系统工程,需要久久为功、持续发力。在实践中,要以思想引领为根基,筑牢廉洁自律思想防线;以制度完善为保障,规范权力运行流程;以监督强化为关键,构建全方位监督体系;以队伍建设为支撑,提升廉政建设整体能力。通过多维度协同发力,不断推动国有企业党风廉政建设取得新成效,为国有企业高质量发展提供坚强的纪律保障,助力国有资产保值增值,为全面建设社会主义现代化国家贡献国企力量。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电集团丰峪煤业)

新时代以来,我国经济发展进入新阶段,国有企业面临着深化改革、转型升级、参与国际竞争等多重任务。思想政治工作作为党的优良传统和政治优势,是国企凝聚人心、汇聚力量的重要法宝。国企工会作为职工自愿结合的群众组织,天然具备开展思想政治工作的优势,其工作成效直接关系到职工队伍的稳定性、企业发展的凝聚力和核心竞争力。当前,职工思想受多元文化、市场环境、利益诉求等多重因素影响,呈现出多样化趋势,传统思想政治工作模式已难以适应新时代需求。因此,深入探索新时代国企工会强化思想政治工作的有效路径,对于筑牢职工思想根基、推动国企高质量发展具有重要的实践意义。

一、新时代国企工会强化思想政治工作的时代价值

(一)筑牢国企改革发展的思想根基 国企改革进入深水区,涉及利益调整、机制变革等环节,易引发职工思想波动。工会通过强化思想政治工作,能够及时传递党中央关于国企改革的决策部署和企业发展战略,解读改革政策,回应职工关切,引导职工正确认识改革的必要性和紧迫性,增强对改革的认同感和参与感,凝聚起支持改革、推动改革的思想共识,为国企改革顺利推进扫清思想障碍。

(二)凝聚职工队伍的奋进力量 新时代国企面临着激烈的市场竞争和艰巨的发展任务,需要一支信念坚定、作风过硬的职工队伍。工会思想政治工作以理想信念教育为核心,弘扬劳模精神、工匠精神,能够激发职工的责任感和使命感,引导职工将个人发展与企业发展紧密结合,充分调动职工的工作积极性、主动性,为国企发展注入强劲动力。

(三)维护企业和谐稳定的发展环境 和谐稳定是国企发展的前提。当前,职工利益诉求日趋多元,涉及薪酬福利、职业发展、工作环境等多个方面,若诉求得不到及时回应和合理解决,容易引发矛盾纠纷。工会作为职工利益的代表者和维护者,通过强化思想政治工作,能够搭建企业与职工的沟通桥梁,营造和谐稳定的内部发展环境。

二、当前国企工会思想政治工作存在的短板

(一)工作理念与时代需求脱节

部分国企工会思想政治工作仍沿用传统模式,秉持“说教式”“灌输式”理念,忽视职工的主体地位和个性化需求。工作内容侧重于政策理论传达,缺乏与职工工作生活、职业发展的结合,难以引发职工情感共鸣。同时,对新时代职工思想观念的新变化、新特征研究不足,工作针对性和实效性不强。

(二)工作方式方法单一滞后

当前,国企工会思想政治工作仍以开会传达、发放资料、专题讲座等传统方式为主,形式单一、枯燥乏味,难以适应新时代职工尤其是青年职工的认识习惯。虽然部分企业尝试运用新媒体,但多停留在简单推送信息层面,缺乏互动性和创新性,未能充分发挥新媒体的传播优势,工作覆盖面和影响力有限。

(三)工作队伍建设有待加强

一方面,部分国企工会思想政治工作者缺乏系统的专业培训,政治素养、理论水平和业务能力难以适应新时代工作要求,对党的创新理论理解不深入,开展工作的针对性和专业性不足;另一方面,工作队伍力量薄弱,多为兼职人员,投入思政工作的时间和精力有限,难以保障工作的常态化、精细化推进。

(四)协同联动机制不够健全

思想政治工作是一项系统工程,需要企业党组织、行政管理部门与工会协同配合。但当前部分国企存在“各自为战”的现象,工会思想政治工作与企业党建工作、生产经营工作融合不够深入,缺乏统筹规划和协同联动。党组织的引领作用未能充分发挥,导致工会思想政治工作资源分散、合力不强。

三、新时代国企工会强化思想政治工作的路径探索

(一)更新工作理念,凸显职工主体地位

一是坚持以职工为中心的工作理念,摒弃“说教式”思维,注重倾听职工心声,深入了解职工的思想动态、利益诉求和发展需求,将思想政治工作与解决职工实际问题相结合,增强工作的针对性和亲和力。二是树立精准化工作理念,根据职工的岗位、文化程度等差异,开展个性化、差异化的思想政治工作,避免“一刀切”。三是强化服务型工作理念,将思想政治工作与职工服务工作深度融合,通过提供职业技能培训、心理疏导、困难帮扶等服务,在服务中渗透思想引导,实现“润物细无声”的教育效果。

(二)创新工作方式,提升工作吸引力

一是丰富传统工作形式,将政策理论学习与主题演讲、知识竞赛、文艺汇演等职工喜闻乐见的活动相结合,增强工作的趣味性和参与感。二是充分运用新媒体技术,搭建微信公众号等数字化传播载体,推送通俗易懂、形式生动的理论知识和先进典型事迹等内容,打造“指尖上的思想政治课堂”,扩大工作覆盖面。

(三)建强工作队伍,夯实工作保障

一是优化队伍结构,选拔政治素质高、理论水平强、群众威信高的人员充实到工会思想政治工作队伍中,明确专职人员职责,保障工作精力投入。二是加强队伍建设,定期组织思想政治工作者参加政策理论、业务技能等方面的培训,提升其专业素养和工作能力,激发工作积极性和主动性。

(四)健全协同机制,凝聚工作合力

一是强化党组织引领,主动对接企业党组织,将工会思想政治工作纳入企业党建工作总体布局,接受党组织的领导和指导,确保工作方向正确。二是加强与行政部门协同,围绕企业生产经营、改革发展等任务,制定协同工作方案,将思政工作融入生产经营各环节,实现思想引导与业务推进同频共振。

四、结论

当前,国企工会思想政治工作面临着理念滞后、方式单一、队伍薄弱、协同不足等短板,亟待优化提升。通过更新工作理念、创新工作方式、建强工作队伍、健全协同机制等路径,能够有效提升国企工会思想政治工作质量,充分发挥工会的桥梁纽带作用,凝聚起职工队伍的强大合力,为国企在新时代实现高质量发展提供坚强的思想保障和精神支撑。

(作者单位:山西焦煤西山煤电西铭矿)

注销公告

临县华神精神病医(医疗卫生执业许可证登记号:MA0HJ36R714112417A5202)经成员大会决议向登记机关申请注销,并同日成立清算组,成员:侯丹丹 组长:李姣,请债权债务于见报之日起45日内向本医院申报债权债务,逾期视为自动放弃权利,电话:18074645808;特此公告。

2025年12月31日