

加强煤矿企业工会民主管理策略的探究

◇ 程路芳 ◇

拓宽沟通互动渠道

拓宽沟通互动渠道是强化煤矿企业工会民主管理,在企业和职工间建立高效信息桥梁的一项重要举措,对推动企业和谐发展至关重要。煤矿企业工作环境及生产流程都存在一定复杂性,需建立通畅的沟通机制才能让管理层听到职工呼声,才能将企业决策与管理意图准确传递到职工。

首先,构建多样化线下沟通渠道。工会可定期召开职工座谈会,为各部门和各岗位职工提供与企业管理层面对面沟通的机会。比如采煤一线职工可将井下设备实际工作状况反映给管理层,并对完善设备维护计划给出意见;后勤部门职工可反馈职工食堂服务质量、宿舍管理情况。这种面对交流的方式可增强双方了解,使管理层直观体会职工的需要与难处,让职工体会到企业对于他们需求的关注。

其次,建立意见箱是线下交流的有效途径,工会应当将意见箱设在企业内部醒目位置,定期征集职工匿名意见信,为职工提供了一个安全的反映方式。工会有责任将意见箱内的来信整理归类,对关系职工切身利益的重大事项及时报告企业管理层,追踪办理结果,及时反馈给职工。

总之,在新时期背景下,加强工会民主管理对煤矿企业促进自身良好发展、健康发展和维护职工权益方面具有重要意义。在今后发展中,煤矿企业应当重点关注基层民主管理的相关动态,更新原有的民主管理机制,推动民主管理工作深入发展。

(作者单位:山西高河能源有限公司工会组织部)

滋生腐败及不合理现象,而民主监督可在这些方面实施有效监督。工会作为职工利益的代表者,应参与物资采购中对采购过程透明度的监督。煤矿企业所需生产物资较多,其中采煤设备和支护材料数量较多,购买数额也较大。工会要保证企业在招标采购过程中遵循公平、公正、公开等原则,避免个别职工为谋取私利而挑选质量不合格且价格便宜的商品,为煤矿安全生产造成隐患。如购置采煤机时,工会可派出代表参加对供应商的调查和投标文件的审查,以确保所购置的采煤机具有可靠的质量和良好的性能,满足煤矿开采实际需要。

财务管理在企业运营中处于核心地位,是企业民主监督工作的关键,工会应当对企业财务信息的公开性进行监督,并要求其定期将财务报表向职工发布,尤其是与职工薪酬和福利有关的专项资金使用情况。同时,对企业成本核算、利润分配等各个环节实施监管,避免企业采用不合理财务手段对职工利益造成损害。比如对企业有无挪用安全投入资金的行为进行监管,以保证企业按规定比例计提、使用安全费用来改善井下作业环境、更新安全设施。

劳动保护与安全生产中更离不开民主监督,工会应当严格督促企业执行安全生产法规。检验企业是否为职工提供了达到标准的劳动保护装备,比如安全头盔、防尘口罩和自救器等,并确保这些设备的品质是可信赖的。同时,督促企业开展安全隐患排查整改工作,对排查出的安全问题要求在规定的期限内整改并追踪整改成效。比如在井下通风系统出现故障隐患时,工会应督促企业按时安排检修,确保井下空气质量和职工生命健康。



党建引领聚合力 便民服务暖民心

近年来,上党区南乡镇坚持党建引领,聚焦居民关心的身边事,将“需求清单”转化为“服务清单”,把服务送到居民“家门口”,进一步拓宽服务渠道,提升便民服务水平。南乡镇将继续以群众需求为导向,整合资源,创新服务方式,提升服务水平,让群众在“家门口”就能享受到更多优质、便捷的服务,让居民生活得舒心、安心、顺心。图为上党区永丰村便民服务中心工作人员热情接待前来办事的群众。

本报记者 张国平 摄

在新时代背景下,国有企业面临着新的机遇与挑战。在这种情况下,加强思想政治建设与企业文化的深度融合成为国有企业提升竞争力、实现可持续发展的重要一招。企业文化能够增强企业的凝聚力和向心力,思想政治建设则能引导企业干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观,为企业发展提供思想政治保障,将二者有机融合,能够发挥协同效应,更好地推动国有企业高质量发展。

推动国企思想政治建设与企业文化融合有助于塑造企业价值取向。企业文化建设的核心任务是确立企业的价值取向,而思想政治工作则为价值取向的塑造提供了思想引领。通过将思想政治教育融入企业文化建设中,可以将社会主义核心价值观等与企业的经营理念、发展目标相结合,使企业的价值取向更加符合时代要求和国家发展战略。例如,国有企业可以将“爱国、诚信、敬业、友善”等融入企业文化内涵,引导干部员工树立正确的价值取向。

推动国企思想政治建设与企业文化融合有利于增强企业凝聚力和向心力。企业文化建设能够营造良好的干事创业环境,促进干部员工对企业发展战略的认同,提升大家对企业的忠诚度。思想政治工作则通过关注员工的思想动态和心理需求,为员工树立正确的“三观”,实现人生价值。二者融合能够形成强大的合力,助力企业创造更大价值。例如,企业可以通过开展主题党日活动、企业文化节等形式,将思想政治教育与企业文化有机结合,心往一处想,劲往一处使,为企业的发展贡献力量。

推动国企思想政治建设与企业文化融合能够提升企业的创新力和竞争力。企业文化建设鼓励创新,能够激发干部员工开创新局面的热情。思想政治工作则通过激发员工的积极性和主动性,为企业创新提供精神动力。将二者融合,能够营造更加有利于创新的环境,推动企业在技术、管理、产品等方面不断创新,提升企业的核心竞争力。例如,企业可以通过开展创新竞赛、设立创新奖励基金等方式,将思想政治教育与创新激励机制相结合,激发员工的创新潜能。

推动国企思想政治建设与企业文化融合有助于推动企业履行社会责任。企业文化建设能够引导企业树立正确的社会责任观,积极履行社会责任。思想政治工作则能够从更高的政治站位和思想层面,推动企业将社会责任融入企业发展战略。二者融合能够促使企业在追求经济效益的同时,更加注重社会效益,为社会发展作出更大贡献。例如,国有企业可以通过参与环保公益、捐资助学等活动,将思想政治教育与践行社会责任相结合,提升企业的社会形象和影响力。

为了更好促进国企思想政治建设和企业文化紧密融合,首先要提高思想认识,加强组织领导。国有企业领导要充分认识到企业文化建设与思想政治工作的融合的重要性,将其纳入企业发展战略规划中,成立专门的领导小组,负责统筹协调企业文化建设与思想政治工作融合的各项工作。同时,加大对融合工作的资源投入,确保融合工作顺利开展。其次,要创新融合方式方法,增强工作实效性。企业要结合自身实际,创新企业文化建设与思想政治工作融合的方式方法。在内容上,要将思想政治教育的核心内容与企业文化的价值理念有机结合,使思想政治教育更具针对性和吸引力。在形式上,要充分利用现代信息技术和新媒体平台,开展多样化的文化活动和思想政治教育活动,可以通过开展线上线下相结合的主题教育活动、企业文化故事分享会、微党课比赛等,增强员工的参与度和互动性。还可以将企业文化建设、思想政治工作与企业的生产经营活动相结合,通过开展岗位练兵、技术比武等活动,让干部职工提升政治站位和业务能力。第三,要加强人才队伍建设,提升专业能力。国有企业要加强企业文化建设和思想政治工作人员人才队伍建设,通过内部培训、外部引进等方式,培养一批既懂企业文化建设又熟悉思想政治工作的复合型人才。要定期组织开展业务培训和交流活动,提高人才队伍的专业素养和业务能力。同时,建立健全人才激励机制,鼓励人才积极参与企业文化建设和思想政治工作融合的实践创新,为企业发展提供人才支撑。第四,要完善融合机制,助推工作长效开展。建立健全企业文化建设与国有企业思想政治工作相融合的的领导、工作和考核机制。在领导机制方面,明确党组织在融合工作中的领导核心地位,发挥政治引领作用。在工作机制方面,建立定期沟通协调机制,加强各部门之间的协作配合;建立信息共享机制,实现企业文化建设和思想政治工作信息的互联互通。在考核机制方面,制定科学合理的考核指标和评价方法,将融合工作纳入企业绩效考核体系,引入激励与奖惩机制,充分激发人才的潜力活力,为国有企业培养高素质的人才队伍,从而助推企业持续健康发展。

总而言之,国有企业思想政治建设与企业文化融合具有重要的现实意义。通过二者的有机融合,能够塑造企业核心价值取向,增强企业凝聚力和向心力,提升企业的创新能力和竞争力,推动企业履行社会责任。在新时代新征程上,国有企业应持续探索和实践企业思想政治建设与企业文化深度融合的新模式、新路径,创新方式方法,完善工作体制机制,加强人才队伍建设,强化部门协同合作,为国有企业实现高质量发展提供强大的精神动力和思想保障。

(作者单位:山西银行长治分行)

基层党支部网格化管理的若干思考

◇ 史家鑫 ◇

明显。支部组织活动时群众的参与度不够,宣传党的政策时对群众的宣传力度、广度、深度不够,倾听群众呼声、为群众排忧解难、办实事的行动不够等。

党员意识淡化,作用发挥不充分。在工作和生活中一些党员的宗旨意识和身份意识薄弱,往往只管自己职责以内的事情,其他事情很少过问,更有出现“推诿扯皮”的现象,没有沉下身子为群众办实事,解决实际困难。对待工作时也不积极主动,缺乏自主学习意识,片面地自我满足,认识上存在偏差,态度不够明确。

基层党支部网格化管理破局之道

借鉴疫情防控网格化管理经验,不断深化党建网格化管理,制定并完善网格图,强化并落实主体责任、层级管理责任,进一步整合资源、凝聚合力,充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

网格定位,层层落实。按照“以人为本、责任明确、精细规范、便于管理”的原则,合理划分党建管理网格。坚持以党建引领,领导班子带头,各单位的领导干部为骨干,普通党员为主体,打造“四级党建责任网络”,构建起“领导班子抓支部-党政正职抓干部-干部抓普通党员-普通党员抓职工群众”的网格化管理模式。首先,要以领导班子成员各自负责的系统

为基础,将本业务或者相近业务的基层党支部进行划分,成立班子成员党建工作联系点,建立定期报告、现场联系督导、联络备案等机制。其次,根据党支部划分包保对象。党支部书记、科队长包队干,队干包班组长和普通党员,普通党员包职工群众。

延伸触角,全面覆盖。让领导班子成员成为统揽全局的“掌舵人”。在支部网格化工作中,企业领导班子要站在“网格”的“顶端”,全方位建立班子成员联系党支部工作制度,增强班子抓党支部工作,推动党支部建设的思想自觉和行动自觉。一是要坚持问题导向,每名成员全面了解联系点党支部自身建设情况,注重发现和解决问题,有针对性地指导加强党支部领导班子和党员队伍建设,深化党支部标准化规范化建设,开展党支部建设提升行动,着力把所联系党支部建成先进党支部。二是开展谈心与走访座谈,通过宿舍走访、座谈交流等方式深入支部了解民情民意,关怀帮扶生活困难党员,提出改进措施办法。三是党委对班子成员联系支部工作实行过程管控,持续问效,对工作不力的给予严肃批评,限期整改直至责任追究;具体工作由党建调度牵头协调,各党支部积极配合,共同开展。

让党支部书记成为推动工作的“领路人”。在网格化管理中,党支部书记作为“第一责任人”,要推动各项工作落实落细。一是学

习贯彻落实重要指示精神。每月利用“三会一课”等组织生活,以网格化管理为依托,带领每位党员与职工积极学习。二是解决基层难点问题。党支部书记要定期召开网格工作研讨会,搜集突出矛盾和问题,组织开展讨论,商讨解决办法,并监督协调解决问题。三是推进工作落实。在召开研讨会的同时,网格员要对工作开展的情况进行汇报,党支部书记要对履职情况进行考核,促进各项工作切实落地见效。

让主要干部成为联系党员的“带头人”。在单位网格化管理体系下,主要领导干部身负“一岗双责”,应担当联系党员的“带头人”,以实干激发党员干事创业、攻坚克难。一方面助力职工技能提升,另一方面强化政策宣教效果。

让党员成为服务群众的“贴心人”。党支部通过开展网格化管理,让党员真正“入网入格”,充分发挥党员的先锋模范作用。党员通过“五必谈、五必访”等途径,做好支部和群众的“桥梁”。每月将困难群众的问题分解到各个党员身上,做到“事事有回应、件件有落实”。

监督考核,确保实效。建立考核奖惩制度。将党建网格化管理工作纳入党建绩效考核评价新体系中去,把工作成效作为“六好”党支部评定的重要依据,将此项工作作为党支部书记述职评议的重要内容之一。纪委负责对网格员工作落实、工作任务完成情况等进行定期督查检查和不定期抽查,对履职不到位、任

务未完成的相关人员及时进行组织处理。

党支部制定党员网格化管理工作月报表和网格化管理工作任务清单,由网格员对所辖网格区域内的成员制定每月任务清单,每名党员在季度末对所做工作进行总结,对制定的计划及时纠偏。党支部书记每季度召开一次网格化管理工作例会,听取网格员总结汇报,针对在工作中存在的主要问题,形成问题清单,对职工群众诉求和倾向性问题进行会商研究解决;针对共性问题,反馈至责任部门,由他们牵头对问题进行推动解决,确保重点工作有效落地。通过定格、定人、定责,切实把各项任务落实到岗、到人,整合分散的党建资源,为实现党的工作“有形覆盖”“有效覆盖”提供借鉴意义和正确的探索方向。

(作者单位:潞安化工集团王庄煤矿)

党建网格化的意义与背景

推行党建网格化,是促进基层治理更加规范的重要措施之一。将网格化管理的模式和经验总结、提炼,运用于基层党支部的建设中,利用这种便捷、高效的管理方式,实现基层党支部治理由“大管家”向“小管家”转变、由“管得散”向“管得好”转变,从而增强基层党组织的凝聚力和战斗力。

基层党支部管理困境剖析

基层党支部自身建设不足,作用发挥不突出。虽然基层党支部始终坚持党建工作与业务工作相融合,但在参与生产经营、职工切身利益等重要问题决策方面还是略显无力,党建工作与业务工作深度融合不够,在服务中心工作和重点工作方面作用发挥有限。

基层党支部联系群众不密切,作用发挥不

