

加强煤矿企业工会民主管理策略的探究

◇ 程潞芳 ◇

在现代化发展过程中,煤矿企业要不断提高自身的综合发展实力,坚持发挥在促进国民经济发展中的核心作用。在此背景下,加强煤矿企业工会民主管理在全方位激励职工实现煤矿发展目标中所发挥的作用较为突出,有助于密切职工之间的互动及交流,激发职工的积极性及创造力,为煤矿企业的稳定发展提供必备支持。煤矿企业工会进行民主管理的过程中,需要根据煤矿企业当前的发展状况,充分发挥民主管理的职能作用,维护职工的基本权益,使职工能够感受到来自企业的关怀与关注,以更加饱满的热情投入到日常工作中,从而凸显工会民主管理的价值。

工会民主管理的价值

煤矿特殊的工作环境和高度的危险性,让职工面临许多职业风险。从维护职工权益角度来看,工会民主管理能够保障职工对劳动报酬、安全保障、福利待遇等关键权益的发言权。通过民主协商的形式,职工可以参与工资标准的制定,避免薪酬分配不合理,劳动价值也得以合理体现。从安全保障角度来看,工会可以代表职工建议企业强化安全设施投入,优化安全管理流程,督促企业关注职工生命健康问题,让职工处于安全工作环境中,相对减少事故的发生。从推动煤矿企业稳定发展的层面来看,企业生产经营要求职工积极配合、高效工作,工会民主管理对协调企业和职工之间的关系至关重要。在工会民主管理中,职工能够充分表达自己的诉求以及对企业的看法,企业管理层也可以根据这种情况调整管理策略,减少因为沟通不畅及诉求受阻而产生的冲突。比如职工对于工作排班、任务分配等问题存在看法,工会就可以起到沟通桥梁的作用,推动双方进行磋商,形成更加合理的安排,提升职工的工作满意度以及工作效率,确保企业生产平稳有序。同时,工会民主管理唤起了职工主人翁意识,职工参与到企业的决策过程中,将更多的精力投入到企业的发展中去,主动为企业的发展献计献策,帮助企业发掘职工的智慧,获得创新发展。

工会民主管理的策略

遵循以人为本的原则。遵循以人为本的原则是煤矿企业工会民主管理的关键核心战略。以人为本就是要把职工置于一切工作考虑的核心地位,对每位职工的需要、利益与成长给予足够的尊重与关注。

煤矿企业职工长期处于复杂地质条件下,作业强度大、风险高。在此情况下,以人为本首先表现为对职工生命与健康的重视。工会有责任积极促进企业完善安全管理制度,确保安全条款都能得到真正的执行和落实。如参与督促企业购置与维修安全设备,确保井下通风设备和瓦斯检测仪器达到最佳运行状态。同时,工会还应督促企业强化职工安全培训工作,使职工遇到突发安全状况能有效处理。其次,就职工的报酬与福利而言,以人为本需要公平、合理的分配机制。工会要根据职工劳动强度、技能水平及工作贡献,在征求企业管理层意见基础上建立科学薪酬体系,其中既包括合理制定基本工资又涉及加班工资和津贴补贴。在福利方面,工会应兼顾职工的生活需要,比如获得较好的住房补贴、医疗保障和对子女教育的扶持。尤其当煤矿企业所处区域较为偏远时,职工生活会遇到较多不便,工会应积极配合企业向职工提供所需生活设施与服务,比如舒适的寝室、清洁卫生的食堂等。

加强民主监督。加强民主监督是煤矿企业工会行使民主管理职能中至关重要的一环,对推动企业健康平稳发展、维护职工合法权益有着深远意义。煤矿企业生产经营中涉及很多与职工利益紧密相关的部分,比如物资采购、财务管理等,这些易

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其在规定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,确保井下空气质量与职工生命健康。

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,需建立畅通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,构建多样化线上线下沟通渠道。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。这种面对面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)



党建引领聚合力 便民服务暖民心

近年来,上党区南宋镇坚持党建引领,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。南宋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。图为上党区永丰街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

基层党支部网格化管理的若干思考

◇ 史家鑫 ◇

在新时代背景下,加强基层党组织建设对巩固党的执政基础、推进国家治理体系和治理能力现代化具有重要意义。网格化管理作为一种创新的管理模式,为基层党支部建设提供了新的思路和方法。本文旨在探讨基层党支部网格化管理的意义、管理困境与破局之道,为推进基层党建工作创新发展提供参考。

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

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,党支部书记要对履行情况进行考核,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、攻克难关。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、工作任务完成等情况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)

