

企业渗透“算账文化”的管理策略探析

◇ 苏琦 ◇

能源是经济社会发展的重要物质基础和动力源泉。党的二十大报告指出,必须坚持在发展中保障和改善民生,鼓励共同奋斗创造美好生活,不断实现人民对美好生活的向往。煤矿企业作为国家能源安全的基石,如何在追求效益的同时践行以人民为中心的发展思想,是新时代国企改革的重要命题。潞安环能股份有限公司作为我省省属重点能源企业,以“算账文化”为核心管理理念,通过精益管理、数字化转型与职工权益保障深度融合,探索出一条以价值创造驱动高质量发展、以职工福祉夯实企业根基的创新路径。本文以该公司下属煤矿为例,从“价值创造”“安全尊严”“共建共享”三个维度,解析其如何通过“算账文化”实现经济效益与人民利益的有机统一。

优化资源配置 提升生产效率

“算账文化”并非简单的成本核算,而是以价值为中心的全员、全要素管理模式,其核心在于通过精细化管理提升企业效益,并将其发展成

果反哺职工,形成良性循环。潞安环能股份有限公司通过创新管理模式,将职工从“生产者”转变为“价值创造者”,实现企业与职工双赢。

职工角色的转变:从“生产者”到“经营者”。公司构建了“价值创造一体化融合考核管理体系”,通过班子成员以身作则、带头示范,推动干部职工思想作风的转变,形成了“价值成就你我”的企业文化。例如,某煤业公司实施“一队一策”绩效考核,将掘进进尺、工效等指标与薪酬直接挂钩,职工收入与贡献紧密关联,激发了全员参与价值创造的主动性。同时,通过优化煤质结构,提高副产品附加值,不仅增加了企业收益,还为职工争取到更高的绩效奖励。

降本增效与福利反哺。“算账文化”强调成本管控与效益提升。公司通过材料费用精细化配额制、修旧利废等举措,年节约成本超千万元,并将部分节省资金用于改善职工生活设施,如升级宿舍、食堂和文体活动中心。此外,公司优化矿井设计,减少无效工程浪费,将节约的资金投入职工技能培训,提升职业发展空间。例如,某煤矿通过优化采掘方案,年节约资金数百万元,其中一部分用于职工技能提升,另一部分用于改善井下作业环境,显著提升了职工的幸福感和归属感。

数字化转型赋能价值创造。公司积极推进数字化转型,通过搭建数字化管控平台,实时监测生产数据,优化资源配置,提升生产效率。例如,某煤矿引入智能化管理系统,实现了生产过

程的精准控制,年节约成本超500万元。同时,数字化转型也为职工提供了更多职业发展机会,如通过线上培训平台,职工可以随时随地学习新技能,提升自身竞争力。

推广绿色技术 改善作业环境

煤矿企业的高风险性决定了安全生产的重要性。潞安环能股份有限公司始终将职工生命安全置于首位,通过智能化与绿色化升级,显著改善了职工的劳动环境,提升了安全水平和职业尊严。

从“人海战术”到“少人则安”。公司加大科技投入,提升矿井防灾减灾能力,积极引进先进技术,推动煤矿生产向智能化转型。例如,某煤矿引入智能化采掘设备,减少井下作业人数,降低安全风险。同时取消夜班生产,科学安排工时,避免超负荷作业,显著改善了职工劳动强度。此外,公司搭建数字化管控平台,实时监测生产数据,提前预警安全隐患,工伤事故率大幅降低。

生态效益与职工健康的双重保障。公司积极践行绿色发展理念,推动“一泓清水入黄河”行动方案,有序推进采煤沉陷区治理。例如,某煤业公司推广充填开采技术,减少矸石排放,降低环境污染;优化井下通风系统,改善作业环境;通过雨污分流和节水技术改造,年节水量大幅提升,既降低了生产成本,又减少了对周边生态的影响,提升了职工对企业的环境认同感。

安全生产责任体系的完善。公司强化“风险可控、事故可防”安全理念,健全安全生产责任体系。通过开展网格化包保、清单化检查,形成了横向到边、纵向到底的安全生产责任体系。例如,某煤矿通过定期安全培训和演练,提升了职工的安全意识和应急能力,连续三年实现“零事故”目标。

绿色发展与职工健康的深度融合。在绿色发展过程中,企业应更加注重职工健康的保护。例如,通过推广绿色开采技术,减少对环境的污染,改善职工的作业环境;引入职业健康管理系,定期开展职业健康检查,提供健康咨询和培训,提升职工的健康意识和自我保护能力。

探索创新模式 改进管理措施

潞安环能股份有限公司积极践行新时代“枫桥经验”,畅通职工诉求表达、利益协调、权益保障通道,主动化解矛盾,构建了职工与企业命运共同体,实现了共建共享的发展目标。

畅通职工诉求表达。公司建立“日跟踪、周例会、月通报”的沟通机制,通过职工代表大

会、线上意见箱等渠道收集建议。例如,某煤业公司在扭亏减亏攻坚行动中积极采纳职工提出的优化采掘方案,实现产量大幅提升,职工参与决策的积极性显著增强。此外,公司还通过定期开展职工满意度调查,了解职工需求,及时改进管理措施,提升了职工的参与感和归属感。

赋能职工职业发展。公司将“算账文化”与人才培养结合,开设“中高级管理人员精益管理培训班”,通过“岗位练兵+技能竞赛”模式,选拔技术骨干进入管理梯队,一线职工晋升率同比大幅提高。例如,某煤矿通过技能竞赛发现并培养了一批技术骨干,其中多人晋升为班组长或技术主管,为企业的可持续发展提供了人才保障。

从企业效益到民生福祉的延伸。以人民为中心的发展思想不仅体现在内部职工关怀,也延伸至社会责任的履行。在三年扭亏减亏攻坚行动中,公司通过重组盘活、引战混改等措施,使数十家亏损企业实现盈利,稳定就业岗位近万个,避免大规模裁员对社会稳定的风险。此外,公司将“算账文化”与“双碳”目标结合,推进煤化工产业低碳改造。例如,开发“煤炭在线”交易平台,推动煤炭副产品资源化利用,既增加收益,又减少矿区污染,改善职工及周边居民生活环境。

智能化民生服务的探索。随着科技的不断进步,智能化民生服务将成为企业提升职工幸福感的重要手段。例如,通过引入智能健康监测系统,提供个性化的健康管理建议;搭建智能生活服务平台,为职工提供便捷的生活服务,进一步提升职工的生活质量。

社会责任与企业效益的平衡。企业在追求经济效益的同时,应积极履行社会责任,实现经济效益与社会效益平衡。例如,通过开展社区公益活动,支持当地教育事业和基础设施建设,提升企业的社会形象和影响力;积极参与环保项目,推动可持续发展,为职工和周边居民创造更加美好的生活环境。

潞安环能股份有限公司的实践表明,以人为主的发展思想不仅是理论指导,更是实践指南。通过“算账文化”的创新实践,公司实现了经济效益与职工福祉的有机统一,为煤矿企业的高质量发展提供了有益借鉴。未来,随着数字化与绿色化的深度融合,企业应继续探索创新模式,让职工在高质量发展中有更多的获得感、幸福感、安全感,书写新时代煤矿企业的满意答卷。

(作者单位:潞安环能股份有限公司)

新时代文明实践中心建设是推动宣传思想文化工作走向新境界的必要举措。作为我国能源生产和经济发展的重点行业,煤炭企业在推进文明实践中心建设方面责无旁贷。近年来,各大煤炭企业结合自身行业特点和发展需求,积极探索具有煤炭企业特色的文明实践中心建设模式和路径,取得了显著成效。本文将围绕煤炭企业新时代文明实践站建设的模式与路径进行探讨,为煤炭企业更好地开展文明实践活动提供借鉴和参考。

煤炭企业文明实践站建设的模式探索

以党建引领强根基。党建引领是煤炭企业文明实践站建设的重要模式之一。党组织在文明实践站建设中发挥着核心作用,通过激活组织活力,充分发挥党组织的政治优势和组织优势,为文明实践站建设提供坚强的政治保证和组织保障。具体而言,煤炭企业将文明实践站建设纳入党建工作总体布局,作为党建工作的重要内容来抓。通过成立以党组织为核心的文明实践站建设领导小组,统筹规划、组织实施数文明实践站建设工作,确保建设方向不偏离。

例如,余吾煤业有限责任公司以党委为核心,成立文明实践站建设领导小组,明确党委书记为第一责任人,将文明实践站建设与党建工作深度融合,确保各项工项有序推进。通过党建引领,余吾煤业有限责任公司不仅提升了文明实践站的建设质量,还增强了党组织的凝聚力和战斗力。

以文化赋能塑特色。文化是企业的灵魂,将企业文化建设与文明实践站建设相结合,促进二者的有机融合与同步提升。煤炭企业在文明实践站建设中,注重挖掘企业文化、安全文化、廉洁文化、绿色文化等特色文化体系,打造兼具文化内涵和时代特色的实践项目。

以余吾煤业有限责任公司为例,该公司在文明实践站建设中,充分传承红色文化,打造党史学习教育展厅、廉洁文化长廊、红色文化主干道等文化阵地,让红色记忆得以传承。同时,余吾煤业有限责任公司注重模范示范引领,在矿区建设新时代文明实践主题广场,设立道德模范宣传栏,组织“品读余吾”系列文化活动。通过以文化人、以文育人,推动社会主义核心价值观内化于心、外化于行。

以需求导向惠职工。文明实践站建设要着眼于满足群众的精神文化需求,把群众需求作为出发点和落脚点。开展需求导向的文明实践站建设,能够有针对性地开展服务,提升职工的获得感和幸福感。

煤炭企业深入基层一线,通过座谈交流、问卷调查、大数据分析等方式,准确把握不同群体的多元化需求,因地制宜设计个性化、精准化的文明实践项目。例如,针对职工普遍关注的就业、教育、医疗、养老等民生问题,通过志愿服务、专题讲座、技能培训等方式提供精准服务。通过需求导向的文明实践站建设,切实提升职工的获得感与幸福感。

煤炭企业文明实践站建设的路径选择

织密组织网络。组织体系是推进煤炭企业文明实践站建设的重要基础。要按照全覆盖原则,在企业、基层两级分别建立新时代文明实践站(点),做到组织体系横向到边、纵向到底。明确党委对文明实践中心建设的统一领导,成立专门工作机构,配齐配强工作力量,形成分工明确、协调配合的工作机制。例如,余吾煤业有限责任公司按照“1234567+N”的总体架构,在公司层面成立由党委书记、董事长任站长的领导机构,统筹推进公司文明实践站建设;下设办公室,负责工作规划、队伍建设、活动设计;在公司各窗口、各党支部等建立71个文明实践点,形成了上下贯通、执行有力的工作机制,有力保障了文明实践站建设扎实推进。

创新活动形式。要立足煤炭行业实际,把握职工群众特点,因地制宜开展各具特色的文明实践活动。建设新时代文明实践站,是深入宣传习近平新时代中国特色社会主义思想的一个重要载体,要着眼于群众、引导群众。如,通过运用专题讲座、研讨交流、知识竞赛等形式,线上线下相结合,不断增强思政宣传实效。

志愿服务是文明实践站的显著特色,要立足企业和社区资源,组织动员职工、青年、巾帼等各类群体投身志愿服务。围绕助老、助学、助困等领域,开展就业指导、医疗保健、法律援助、困难职工帮扶等特色项目。通过建强新时代文明实践志愿者队伍,完善服务体系,打造品牌项目,推动志愿服务常态化。

夯实阵地基础。要统筹规划、科学布局,因地制宜建设具有本企业特色的实体阵地。整合利用职工之家、党员活动室、培训教室、图书阅览室等现有场地资源,通过改造提升使之成为文明实践“硬核”阵地。充分利用厂区、矿区、社区、公共文化场所等拓展文明实践触角,打造“流动式”“菜单式”服务模式。同时,积极引入社会资源,与当地图书馆、博物馆、文化馆等公共文化设施开展合作共建,及时更新补充图书资料,提升场所服务能力。通过提档升级实体阵地,打造文明实践“新地标”。

煤炭企业文明实践站建设的机制探究

强化制度保障。建立覆盖新时代文明实践站长效运行机制和规章制度体系。从顶层设计出发,制定《新时代文明实践站建设运行机制》《新时代文明实践站建设管理办法》等文件,明确党委在方向引领、资源配置的核心地位,职能部门在职工动员、权益保障的协同作用,宣传部门在活动策划、品牌推广的执行职责,形成“党委统筹、职能部门协同、宣传落实”的高效联动机制。

狠抓队伍建设。充分发挥志愿服务在新时代文明实践的主体作用,结合企业实际整合现有专业人员、志愿服务队伍等各方面资源,招募新生志愿服务力量,建立稳定参与、高效服务的志愿服务队伍。通过用好理论宣讲团、职能部门业务骨干等专家队伍,传播党的科学理论和形势政策;用好业余文艺骨干、优秀法律从业者、科技人才等各类专家人才,做好传文化、传技能、传知识的工作。用好群众队伍,组织宣传身边好人、道德模范及文明家庭、最美系列人物等先进典型,通过身边人讲身边事、身边事教育身边人的方式,让广大群众接受文明洗礼,体会“身边的感动”。

强化资金投入。加大资金投入力度,为文明实践站建设提供充足的经费支持,用于场地改造、设备购置、活动开展等。整合企业内部资源以及外部社会资源,实现资源共享,为实践站建设与活动开展提供坚实的物质基础。通过志愿者星级评定、积分兑换、表彰奖励等方面建立新时代文明实践志愿服务激励机制,激发大家参与的积极性。

总之,煤炭企业新时代文明实践站建设要立足行业特点,把握时代要求,创新工作理念,丰富实践载体,健全体制机制,推动形成具有鲜明煤炭特色的文明实践模式。既要发挥企业主阵地示范引领作用,又要整合基层文明实践站资源,构建上下贯通、内外联动的文明实践网络。要坚持需求导向,紧扣职工群众所思所盼,提供精准化、精细化服务,不断增强职工的获得感、幸福感、安全感。

(作者单位:潞安化工集团余吾煤业有限责任公司党委宣传部)

发挥工会优势 推动发展新质生产力

◇ 郝鹏飞 ◇

对于国有企业而言,培育壮大新质生产力是实现高质量发展的关键所在。国企工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在赋能企业新质生产力培育方面责无旁贷。因此,探索国企工会组织赋能企业新质生产力提速提质的路径具有重要的现实意义。本文旨在探讨国企工会组织如何立足新发展阶段,贯彻新发展理念,积极融入新发展格局,通过思想引领、技能提升、创新驱动、权益保障等多维度路径,助力企业新质生产力的培育与提升。以潞安化工集团为例,展示了国企工会在培育新质生产力方面的实践成效,并提出了构建长效机制的建议,为国企工会组织在新质生产力培育中发挥更大作用提供了理论指导和实践参考。

工会在培育新质生产力中的优势

国企工会在培育新质生产力方面具有独特的优势。首先,国企工会坚持“党管工会”原则,深入贯彻党和国家的发展战略,将新质生产力培育与企业发展紧密结合,确保工作的正确性和有效性。这一政治优势为国企工会组织赋能新质生产力培育提供了坚实的政治保障和方向指引。国企工会组织能够将党的方针政策及时传达给广大职工,确保职工在思想上与党和国家保持高度一致,为企业新质生产力的培育奠定坚实的思想基础。

其次,国企工会具有完善的组织体系和制度保障,能够高效动员和组织广大职工参与新质生产力培育工作。通过建立健全的工会组织网络,国企工会能够迅速响应企业需求,协调各方资源,形成合力,推动新质生产力快速发展。这种体制优势为国企工会组织在新质生产力培育中发挥组织协调作用提供了有力支撑。国企工会组织可以通过建立多层次、全覆盖的组织体系,确保新质生产力培育工作在企业内部得到全面推广和落实。

最后,国企工会作为职工的“娘家”,与职工保持着密切的联系。这一群众优势使得国企工会能够深入了解职工的需求和诉求,激发职工的积极性和创造性,引导职工主动投身新质生产力培育工作,形成全员参与、共同推动的良好局面。这种紧密的群众基础为国企工会组织在新质生产力培育中发挥桥梁纽带作用提供了重要保障。国企工会组织可以通过开展形式多样的活动,增强职工的幸福感和获得感,为企业的稳定发展提供有力保障。

工会赋能企业生产力提速提质的成效

以潞安化工集团为例,国企工会在赋能企业新质生产力培育方面取得了显著成效。通过开展劳动和技能竞赛、组织职工技能培训、搭建创新平台等一系列措施,公司职工的技能水平得

到了显著提升,涌现出了一批技术技能人才和创新成果,为新质生产力的培育提供了有力支撑。同时,通过完善权益保障机制和关注职工身心健康等措施,公司构建了和谐的劳动关系,职工的工作积极性和创造力得到了充分发挥。

为进一步发挥国企工会在新质生产力培育中的作用,建议构建以下长效机制:首先,建立健全工会组织体系,完善工会组织的网络布局和工作机制。通过加强基层工会建设、提高工会干部的综合素质和能力水平等措施,确保工会工作的有效开展和深入推进。

其次,完善职工技能培训与评价体系,制定科学合理的培训计划和评价标准。通过加强技能培训的针对性和实效性、建立多元化的技能评价机制等措施,提高职工的技能水平和综合素质。国企工会组织可以通过引入第三方评估机构,对职工技能培训效果进行客观评估,确保培训计划的有效性和实用性。

再次,强化创新驱动和成果转化机制,鼓励职工参与技术创新和研发工作。通过建立创新基金、创新奖励等激励机制,加强科技成果的转化和应用,激发职工的创新热情和创造力,推动企业创新发展。

最后,加强工会干部队伍建设,提高工会干部的综合素质和能力水平。通过加强培训和学习、建立科学合理的考核评价机制等措施,打造一支政治坚定、业务精通、作风优良的工会干部队伍,为工会工作的开展提供强有力的人才保障。

总之,国企工会组织在赋能企业新质生产力提速提质方面发挥着重要作用。通过加强思想引领、提升职工技能、推动创新驱动、维护职工权益等多维度路径的探索与实践,国企工会组织能够为企业新质生产力的培育提供坚实支撑。未来,国企工会组织应继续深化自身改革与创新发展,不断完善工作机制和服务体系,为国有企业的长远发展贡献更大力量。

(作者单位:潞安化工集团有限公司工会委员会)



作为长治市乡村振兴的重点示范村,上党区桥沟村积极探索农业与旅游深度融合。通过打造特色农业观光园、举办农耕文化节、开发农家乐等项目,吸引游客前来体验,让游客在感受自然美景的同时,深入了解当地的农耕文化和民俗风情,有效带动了当地经济发展。

本报记者 张国平 摄

石晋燕

煤炭企业文明实践站建设模式探索