

济宁能源金桥煤矿“三心”思想破冰 抓牢工作落实

当前煤矿企业面临着诸多挑战,安全与稳定成为企业发展的关键因素,而工作的有效落实则是推动企业各项工作稳步前行的核心驱动力。济宁能源金桥煤矿全体干部员工以“上心、用心、真心”工作法为指引,通过实际行动在思想、行动和发展上实现破冰、破题与破局,切实将各项工作落到实处,为企业的稳定发展奠定了坚实基础。

上心,让安全之弦时刻紧绷

安全是金桥煤矿发展的坚固基石,容不得丝毫懈怠。“上心”体现为对安全工作的敬畏与坚守,是对每一位员工生命安全的庄严承诺。

管理人员安全检查。各级管理人员深刻认识到安全责任重于泰山,定期深入井下开展全面细致的安全大检查,每次下井,都对安全隐患进行地毯式排查,涵盖通风系统的稳定运行、排水设备的正常运转、顶板支护的牢固程度等各个细节。一旦发现重要问题,立即组织专业人员分析,迅速制定科学合理的整改方案,并现场监督整改,确保隐患得到及时、彻底消除。

常态化安全培训。安全培训是金桥煤矿的常态化工作。矿井针对不同岗位员工开展个性化安全培训课程。

对于新入职员工,进行系统全面的安全知识培训,使其深入了解煤矿生产中的各类风险和防范措施,为职业生涯打下坚实基础。同时,通过举办安全知识竞赛、安全演讲大赛等形式多样的活动,激发员工学习安全知识的积极性,营造浓厚的安全文化氛围,让安全理念深入人心。

班组安全管理。在班组层面,班组长充分发挥“兵头将尾”的关键作用。每天班前会反复强调安全注意事项,提醒员工在工作中时刻保持警惕。工作中,班组长时刻关注员工的操作行为,一旦发现不规范操作,立即予以纠正;发现安全隐患,毫不犹豫停止作业,迅速组织员工进行排查和处理,确保班组安全生产。

用心,让生产效能稳步提升

生产是金桥煤矿的核心任务,“用心”是提高生产效能的关键所在。每一位员工都以高度的责任心和敬业精神,用心对待每一个生产环节,力求做到尽善尽美。

采煤工作优化。在采煤工作面,技术人员用心研究采煤工艺,不断优化采煤方案。积极引进先进的采煤设备和技术,提高采煤效率和质量。同时,

加强对设备的维护和保养,建立详细的设备档案,记录设备的运行情况和维修历史。定期对设备进行全面检查和维修,及时发现和解决设备故障,确保设备始终处于良好的运行状态。

运输环节管理。在运输环节,用心组织调度,提高运输效率。根据煤炭的生产量和运输需求,合理安排车辆和运输路线。通过车辆定位系统,实时监控车辆的运行状态,根据实际情况及时调整运输计划,避免车辆拥堵和闲置。同时,加强对运输司机的培训和管理,提高他们的驾驶技能和安全意识,确保运输安全。

智能化矿山建设。为进一步提高生产效能,金桥煤矿积极推进智能化矿山建设。通过安装的智能传感器,自动化控制系统等先进设备,实现对煤矿生产的实时监控和自动化控制。在井下,智能巡检机器人代替人工进行巡检,能及时发现设备故障和安全隐患;在地面,智能集控中心通过自动化系统对生产过程进行远程控制和调度,提高了生产管理的效率和精准度。

真心,让团队凝聚力不断增强

团队的力量是无穷的,“真心”是增强团队凝聚力的法宝。在金桥煤矿,

员工们相互关心、相互支持,用真心营造一个和谐、团结的工作氛围。

员工职业发展关注。矿井持续关注员工的职业发展,为员工提供广阔的发展空间和晋升渠道。通过开展技能培训、岗位练兵等活动,提高员工的业务水平和综合素质。同时,建立公平公正的绩效考核机制,对表现优秀的员工给予奖励和晋升机会,激发员工的工作积极性和主动性。

员工身心健康与生活保障。矿井持续关注员工的身心健康和生活质量,为员工提供良好的工作和生活条件。定期组织员工体检,关注员工的身体健康;开展丰富多彩的文体活动,丰富员工的业余生活,缓解工作压力。同时,建立员工帮扶机制,对生活困难的员工给予及时地帮助和支持,让员工感受到企业的温暖和关怀。

在工作中,员工们真心协作,形成强大的团队合力。班组长发挥模范带头作用,关心关爱班组成员,合理分配工作任务,激发员工的工作积极性和主动性。员工之间相互学习、相互帮助,共同提高业务水平和综合素质。

全力以赴,精益求精,持续优化。员工们不仅做到了“上心、用心、真心”,还全力以赴地对待每一项工作,追求精益

求精,不断优化工作流程和方法。

在质量管理方面,严格执行质量标准,建立完善的质量管理体系。从煤炭开采、运输、洗选到销售,每一个环节都有明确的质量要求和检验标准。加强对煤炭质量的检测和监控,确保煤炭质量符合市场需求。

在成本控制方面,全体员工树立节约意识,从点滴做起,降低生产成本。加强对物资的管理,合理采购和使用物资,避免浪费。优化生产流程,提高生产效率,降低单位产品的生产成本。

在科技创新方面,持续开展技术创新和小改小革活动。鼓励员工勇于创新,将有价值的创新成果在生产中得到广泛应用,提高生产效率和质量,为企业的发展注入新的活力。

“落实”是金桥煤矿发展的永恒主题。全体员工以“上心、用心、真心”三心工作法为指引,将“落实”贯穿于工作的每一个环节。通过在生产、生产、团队凝聚力等方面的努力,以及全力以赴、精益求精、持续优化的工作态度,金桥煤矿取得了显著的成效。下一步,该煤矿将持续秉承这一理念,努力开创企业发展的新局面,为决胜千亿集团和促进地方经济发展贡献应有力量。(济宁能源集团金桥煤矿 王育)

赋能青年成长 新时代国企共青团建设的思考与实践

共青团作为党的青年工作的核心力量,团干部肩负着引领凝聚青年、组织动员青年、联系服务青年的核心职责。唯有持续深化自身建设,建强干部队伍,共青团才能紧跟时代演进、青年发展与实践创新的步伐,切实肩负起新时代新征程党赋予的使命任务。共青团必须始终坚守党缔造共青团时确立的“坚定不移跟党走,为党和人民奋斗”的初心使命,纵深推进团的改革,全面从严管团治团,坚定不移走好群团发展道路,不断保持和增强政治性、先进性、群众性,推动自身实现革命性重塑,始终紧跟党走在时代前列,走在青年前列,切实当好新时代党的忠实助手和可靠后备军。

一、当前国企共青团工作存在的问题

在国企改革发展的进程中,共青团工作虽取得一定成效,但部分领域仍存在亟待解决的问题,这些问题制约了团组织作用的充分发挥。

(一)重视程度不足导致工作边缘化

部分基层单位对共青团工作的本质认知存在偏差,淡化了团组织在带领团员青年参与生产建设、经营管理等中心工作中发挥模范带头作用的核

心职能。一些党政领导未能从战略高度认识到团组织作为党的青年工作重要阵地的价值,对团的工作缺乏系统性指导与实质性支持,在工作条件保障、资源配置等方面未能提供有效支撑。

(二)党建带团建机制落实不到位

党建带团建是共青团建设的根本原则,然而部分基层团组织在实践中未能充分践行这一原则。一方面,团组织主动向党组织请示汇报工作的频次与深度不足,未能积极争取党政支持;另一方面,在推动党政工团联动方面存在明显短板,工作开展存在“为活动而活动”的形式主义倾向,未能将团建工作有效融入企业发展大局与党建总体格局,导致团建工作与中心工作脱节,难以发挥服务企业发展、凝聚青年力量的实际作用。

(三)工作创新能力难以适应需求

部分基层团组织在工作中国守传统模式与经验,缺乏推陈出新的动力与能力,未能及时吸收新时代的理念与方法,导致共青团工作与党的青年工作要求衔接不紧密,工作领域拓展受限。团建工作内容缺乏亮点与吸引力,多以文件传达、报告提交等单一形式开展,难以满足当代青年多样化、个

性化的需求,无法有效激发青年参与团组织活动的积极性。

(四)团干部队伍素质存在短板

随着新思想、新技术、新文化的快速发展,青年的思维模式与需求结构发生深刻变化,但部分团干部的能力素质未能同步提升。工作中存在思路保守,内容形式单一、主观能动性不足等问题,执行效率偏低,难以精准把握青年脉搏、有效开展青年工作。长此以往,不仅影响团组织工作成效,还会削弱团组织在青年群体中的凝聚力。

二、新时代加强国企共青团建设的实践路径

新时代为共青团发展提供了宝贵机遇。通过系统性改革与建设,实现革命性锻造,切实担当起新时代赋予的使命。

(一)强化政治引领,筑牢先进根基

坚持党对一切工作的领导这一最高政治原则,传承“党有号召、团有行动”的光荣传统,将旗帜鲜明讲政治贯穿工作全过程。深化青年思想引领工作,通过理论学习、实践体验等多种形式,引导广大青年真学真懂真信真用党的创新理论,在学思践悟中逐步形成情感认同、思想认同、信仰认同,确保团组织始终保持高度的政治性与先

进性。

(二)深化党建带团建,构建融合格局

将落实党建带团建制度作为核心抓手,推动团建工作与党建工作深度融合。团组织需主动对标党建工作标准,将团建纳入党建总体布局,围绕企业党政中心工作主动对接资源、拓展工作领域,推动基层团建工作制度化、规范化。党组织应加大对团组织的支持力度,在工作方法指导、政策保障、资金投入、项目合作等方面给予倾斜,建立健全党政工团联动机制,形成党建引领、团建赋能、协同共进的工作格局。

(三)聚焦青年需求,激发组织活力

坚持以青年为中心的工作导向,将增强群众性作为团组织建设的重要目标。深入研究当代青年思想活跃多样、需求分层分众、竞争压力增大等特点,主动下沉基层倾听青年呼声,精准对接青年在职业发展、学习成长、生活保障等方面的需求,整合资源为青年排忧解难。创新组织形态与工作方式,构建覆盖青年学习、工作、生活、社交等多领域的网络化组织体系,依托“青年之家”、青年社团等载体,增强团组织的吸引力与凝聚

力,带领青年积极投身企业改革发展与现代化建设。

(四)从严管理干部,密切联系青年

借鉴全面从严治党经验,建立健全团干部管理监督体系,推动团干部经常化、制度化下沉基层。打破传统“行政化”选人用人模式,拓宽团干部选拔渠道,选拔政治素质高、热爱青年工作、青年认可度高的干部充实队伍。加强团干部教育培训与实践锻炼,提升其群众工作能力,引导团干部树立务实作风,主动深入青年群体了解实际问题、研究解决方案,真正成为青年的知心人、贴心人、领路人。

(五)完善考核机制,提升工作效能

构建科学规范的考核评价体系,以考核倒逼工作质量提升。考核采取基层考察、集中汇报、互评互议等方式,重点围绕组织建设、思想引领、队伍培养、活动开展、特色创新及重点任务落实等维度开展评估。坚持考核结果与评优评先、资源分配等挂钩,设立流动“红旗团支部”等激励机制,力戒形式主义与平衡照顾,形成“激励先进、鞭策后进、带动中间”的良好氛围,推动国企共青团工作高质量发展。

(山东公用建设集团有限公司 孙珉)

政工工作在国有企业人力资源管理中的作用及融合策略

在市场经济的大背景下,国有企业作为中国经济发展的关键力量,其管理效率和效果直接关系到国家的经济稳定与发展。在诸多管理职能中,人力资源管理尤显重要。而政工工作作为国有企业特有的一种管理方式,对人力资源管理有着深远的影响。本文旨在深入探讨政工工作在国有企业人力资源管理中的独特作用,分析其对员工行为、组织效能以及企业文化的影响,揭示政工工作与现代人力资源管理的互动关系,并提出二者融合的有效策略。

一、国有企业政工工作与人力资源管理的关系

1.提升员工思想政治觉悟

国有企业若想实现健康、可持续发展,必须不断提升自身在行业中的竞争力。完善思想政治工作有利于强化员工的思想政治觉悟,保障员工具有正确的世界观、人生观、价值观。通过政工工作,能够使员工的个人发展与企业的发展融合为一体,进而促使企业构建起具有鲜明特色且优质的企业文化,增强员工之间的融合力,推动企业的长远发展。

2.增强企业凝聚力

政工工作通过开展各种活动,如思想道德教育、价值观引导等,能够增强员工对企业的认同感和归属感,促进员工之间的沟通与合作,营造和谐的工作

氛围,从而提升企业的凝聚力和向心力。当员工对企业有了强烈的归属感,就会更加积极主动地为企业发展贡献力量,提高工作效率和质量。

二、当前国有企业政工工作存在的问题

1.政工工作发展速度落后于企业发展

随着社会经济水平的不断提升,信息技术飞速发展,互联网广泛应用,人民群众获取和传播信息的速度飞快增长,思想观念日益多元,价值体系也更加多样。在这种背景下,企业若不能及时掌握员工的思想观念变化情况,就难以顺利有效地开展政工工作,无法及时解决员工在思想意识方面存在的问题。

2.重视经济发展导致政工工作被忽略

部分企业过度追求利益,将人力资源和资金向产出效益幅度大的工作部门倾斜,忽视了政工工作的重要性。对政工工作不提供资金和人力资源支持,导致对员工思想状态变化了解不足,无法有效掌握员工的思想意识问题,容易使员工产生消极情绪,降低工作积极性,进而影响企业的发展速度。

3.工作队伍人员素质有待提升

许多企业的思想政治工作停滞不前,政工部门形式主义严重,工作理念

和方式传统,不符合当前社会发展需求。在针对员工开展工作时,仅采用读文件、开会等敷衍方式,不仅无法提升思想政治工作效果,还会使员工产生反感情绪,难以提升员工的思想认识水平。长期如此,政工人员难以与员工建立信任和良好的合作关系,无法充分了解员工的思想政治状态,导致企业思想政治工作脱离实际,难以推动企业发展。

三、国有企业政工工作与人力资源管理的融合策略

1.提升工作队伍素质

提升工作质量和效率的基础在于不断学习,提升工作队伍人员的专业素质和综合素质。同时,要将员工作为企业核心,结合员工实际情况,建立健全具有权威性的企业制度,使其发挥规范作用。在制定和完善企业制度后,通过政工工作手段对制度进行宣传。此外,政工工作可通过走访调研、谈心谈话等方式了解员工的真实想法和心理动态,为企业改进各方面工作提供依据。

2.建立可促进融合的制度

由于人力资源管理工作目标与政工工作目标具有一致性,且工作措施具有一定的交叉性,因此可以促进两个部门在工作上的深度融合。具体措施包括:在人力资源管理方面制定绩效考核

指标,设立结构性评价体系,对员工进行思想政治考核,并依据考核结果进行赏罚;对考核结果优秀的员工给予物质和精神双重奖励,对不积极学习、不规范自身行为的员工予以相应处罚,以提升工作人员的紧迫感、危机感,强化其对企业的归属感,提高员工对企业的忠诚度。

3.坚持“以人为本”

企业要了解员工的所想、所求、所需解决的问题,免除员工的后顾之忧,让员工能够勤恳、踏实、专心地为企业发展服务,创造更大价值。因此,企业开展人力资源管理工作,应以全面掌握员工各方面需求、担忧并充分解其思想动态为立足点。无论是政工工作还是人力资源管理工作,各项工作的开展的中心都是员工,所以人力资源管理工作落到实处应以政工工作为基础,先由政工部门充分了解员工的所思、所想、所需、所求,再由人力资源管理部門提供可靠信息,促进各方面工作的改进和完善。

4.强化政工工作中的创新精细化

企业的政工工作需要创新变革,改善以往单一的工作形式。首先,结合企业实际情况和国家相关政策,对当前政工工作制度进行创新;其次,通过考核及奖惩提升员工的工作积极性;最后,将思想政治教育切实落实到企业的各

项工作中,特别是贯穿于人力资源管理工作中,使政工工作充分渗透到企业各个方面,推动企业持续良性发展。

5.采用绩效考评的形式加速政工工作发展

通过设计多维绩效考核指标,除业绩外,纳入协作精神、价值观践行等反映思想素质的指标,并合理分配权重。并合理应用考评结果落实奖惩制度,能够促使企业员工主动查缺补漏,明确自身不足,提升学习动力、专业技能水平、专业素养、综合素养以及整体工作能力,为企业发展提供支持。

国有企业政工工作在人力资源管理中具有不可替代的作用。针对当前政工工作存在的问题,采取提升工作队伍素质,建立融合制度、坚持“以人为本”,强化创新精细化以及绩效考核中思政指标占比20%,包含“团队协作意识”“政策理解度”等细分维度,能够有效推动二者的深度融合。在未来的发展中,国有企业应不断创新政工工作的内容和形式,更加注重员工个人需求和职业发展,与现代人力资源管理理念相结合,形成更加高效和人性化的管理模式,促进企业的健康、可持续发展。

(山东鲁泰矿业有限公司西北分公司 梁光东)