

煤矿去产能关井后基层思想政治工作的强化路径研究

山东八一煤电化有限公司 李大伟

摘要:在煤炭行业去产能政策深入推进的背景下,部分煤矿企业面临关井停产的转型挑战,基层职工思想波动、职业焦虑、归属感弱化等问题凸显,成为影响企业稳定转型与可持续发展的关键因素。本文结合八一煤电化公司去产能关井后的基层思想政治工作实际,分析职工思想变化的核心诱因,从思想引导、服务保障、载体创新、队伍建设四个维度,探索强化基层思想政治工作实践路径,为同类企业化解转型期矛盾、凝聚发展共识提供参考。

关键词:煤矿企业;去产能关井;基层;思想政治工作;职工关怀一、煤矿去产能关井后基层思想政治工作的现实意义

煤炭行业作为我国能源安全的重要保障,近年来受“双碳”目标与产业结构调整政策影响,去产能、调结构成为行业发展的主旋律。部分资源枯竭、效率低下的煤矿通过关井停产实现产业转型,这一过程不仅涉及资产处置、业务调整,更直接关系到基层职工的切身利益。基层作为企业生产经营与管理的“最后一公里”,职工思想状态直接决定企业转型的稳定性与效率。

从实践来看,去产能关井后企业基层思想政治工作的价值,主要体现在三个层面:其一,稳定队伍。关井后职工面临转岗、分流、再就业等现实问题,易产生焦虑、迷茫甚至抵触情绪,通过有效的思想政治工作可疏导负面情绪,避免矛盾激化,保障企业转型平稳推进。其二,凝聚共识。帮助职工理解去产能政策的必要性与企业转型的长远意义,将个人发展与企业目标相结合,从“被动接受”转向“主动参与”。其三,支撑发展。在企业业务转型、管理模式调整的关键期,基层思想政治工作可发挥“润滑剂”与“助推器”作用,激发职工的责任感与创造力,为企业培育新的发展动能提供思想保障。

二、煤矿去产能关井后基层职工思想的主要特征与问题诱因

(一)基层职工思想的核心特征 焦虑感与不确定性凸显。煤矿职工多长期从事井下作业,技能具有较强的行业特殊性,关井后面临“转岗不会干、再就业没方向”的困境。尤其是中年职工,上有老下有小的家庭压力叠加职业转型的不确定性,易产生“被淘汰”的恐慌心理。

归属感与认同感弱化。部分职工在煤矿工作数十年,将其视为“第二个家”,关井不仅意味着工作环境的改变,更意味着情感寄托的断裂。加之转型期企业管理重心向资产处置、业务重组倾斜,对基层职工的关注度暂时下降,导致职工产生“被忽视”的感受,对企业的认同感与归属感明显弱化。

消极抵触与观望情绪并存。部分职工对去产能政策的理解存在偏差,将关井停产简单等同于“企业衰退”,认为个人付出与企业发展再无关联,工作中出现“消极应付”、“坐等安置”的现象。尤其在转岗培训、新业务拓展等工作中,参与积极性不高,甚至存在抵触情绪,影响企业转型进程。

(二)思想问题的主要诱因

利益关联:现实诉求与政策落地的落差。职工的思想波动本质上与切身利益相关。一方面,部分企业在补偿标准、社保接续、转岗安置等政策执行中存在“一刀切”现象,未充分考虑职工个体差异,导致职工对政策公平性产生质疑;另一方面,转岗后的岗位匹配度、薪酬待遇与职工预期存在差距,加剧了心理失衡。

信息不对称:政策传达与职工认知的断层。在关井转型过程中,企业多侧重于通过会议、文件等形式传达政策要求,但缺乏对政策背景、转型规划的深度解读。基层职工由于文化水平、信息获取渠道有限,难以理解“为何要关井”“企业未来往哪走”“个人能获得哪些支持”,导致政策传达“浮于表面”,职工因“不知情”而“不理解”,进而产生抵触情绪。

服务缺位:思想引导与实际需求的脱节。传统的基层思想政治工

作多以“单向说教”为主,侧重“讲政策、提要求”,但对关井后职工的核心需求关注不足。

三、煤矿去产能关井后强化基层思想政治工作的实践路径

(一)以“精准引导”破题,筑牢思想共识根基

分层分类开展政策解读。针对不同群体的认知特点,采用“靶向式”政策传达方式。对管理层和党员骨干,通过专题研讨会、座谈会等形式,明确其“政策宣传员”“情绪疏导员”的职责;对普通职工,利用班前会、宣传栏、短视频等接地气的载体,将“去产能政策”转化为“家常话”,结合行业发展趋势说明企业关井的必然性,消除不确定性带来的焦虑。

发挥党员先锋模范作用。基层党支部是思想政治工作的“主阵地”,应依托“党员责任区”“等机制,组织党员与思想波动较大的职工“一对一”结对。党员通过分享自身转岗经历、参与企业转型的实践体会,以“身边人讲身边事”的方式增强说服力,引导职工从“观望”转向“行动”。

(二)以“服务保障”聚力,化解职工现实关切

构建“全链条”职工帮扶体系。将思想政治工作与解决实际问题相结合。一是通过问卷调查、入户走访等方式,精准掌握职工在就业、培训等方面的需求;二是联合地方人社部门、用工企业,开展“订单式”技能培训,帮助职工实现“平稳转岗”;三是对家庭困难职工进行帮扶,通过临时救助、子女助学等方式缓解生活压力,让职工感受到企业的“温度”。

保障政策执行的公平透明。在转岗安置、经济补偿等关键环节,坚持“公开、公平、公正”原则。通过职工代表大会、公示栏等渠道,公开政策标准、分配方案,主动接受职工监督;对职工提出的疑问及时解答,对不合理之处及时调整,避免因“暗箱操作”引发信任危机。

(三)以“载体创新”提质,增强工作吸引力

推动思想政治工作“数字化转型”。适应职工信息获取习惯的变化,利用企业微信、短视频平台等新媒体载体,打造“线上思政阵地”。例如,开设“政策解读直播间”,邀请企业管理层、人社部门专家在线解答职工疑问;建立“职工心声”线上留言板,让职工随时反馈诉求,实现“线上互动+线下响应”的闭环管理。

丰富基层文化活动内容。通过文化活动凝聚人心,缓解转型期的紧张氛围。结合煤矿职工的兴趣特点,开展“转型故事分享会”“趣味运动会”等活动,让职工在参与中增强交流与协作;在传统节日组织慰问活动,邀请转岗职工“回娘家”,分享就业心得,增强职工对企业的归属感。

四、结语

煤矿去产能关井后的基层思想政治工作,本质上是“凝聚人心、服务发展”的工作,既要解决职工的思想困惑,更要回应职工的现实诉求。企业需跳出“单向说教”的传统模式,以“精准引导”消除认知偏差,以“服务保障”化解现实矛盾,以“载体创新”增强工作活力,真正实现“思想引导与解决问题相结合、企业转型与职工发展相统一”,进而凝聚起转型发展的强大合力,让企业在改革浪潮中实现“破局重生”。

参考文献

- [1]张勇.煤炭企业去产能过程中职工思想政治工作的难点与对策[J].企业改革与管理, 2022(15): 186-187.
- [2]王丽娟.转型期煤矿企业基层思想政治工作创新路径[J].山东煤炭科技, 2021(8): 225-226+229.
- [3]国务院.关于煤炭行业化解过剩产能实现脱困发展的意见[Z].2016.
- [4]李建军.企业思想政治工作与职工权益保障融合路径研究[J].中国劳动关系学院学报, 2020, 34(4): 89-96.

以思想宣传为翼 助财务公司绘就高质量发展新篇章

山东能源集团财务有限公司 孙海峰

在经济高质量发展浪潮中,财务公司作为服务集团实体产业、维护金融稳定的重要力量,其思想宣传工作是传递价值观、凝聚共识的关键纽带,更是塑造形象、提升服务效能的核心抓手。国有财务公司的思想宣传需紧扣金融行业属性,深度融合党建引领、合规文化、专业精神与服务实体使命,为公司治理现代化注入动力。山东能源集团财务有限公司(下称“山能财司”)以“同鑫源”党建品牌为核心的实践,为行业发展提供了参考。

思想宣传的根基在于政治引领,这对财务公司而言,是坚守“金融为民”初心、防范风险的根本保障。国有企业为国民经济的发展提供了的重要支撑,作为“国之大者”,需强化对宣传思想工作全面领导。财务公司作为集团母公司的资金“蓄水池”,直接关系资金安全与产业供血效率,思想宣传必须筑牢政治防线。山能财司通过“政治领航”构建思想宣传的“根”与“魂”:将党建入章,明确党组织在公司治理中的法定地位,党总支委员实现“双向进入、交叉任职”,党总支书记任职工董事,组织委员、纪检委员进入经营高管层,让党的主张直达决策层;宣传内容紧扣“服务能源产业”定位,助力集团实体产业、能源转型等战略融入话语体系,通过《决策事项流程图》明确利润分配、战略

规划等“三重一大”事工作项需经党总支前置审议,既以宣传强化全员合规意识,又以决策闭环守住风险底线,让思想宣传成为政治方向与业务实践的“连接器”。

财务公司的思想宣传需紧扣“合规”这一行业生命线,将风险防控理念转化为全员行动自觉,财务公司面临的资金风险、操作风险更直接,思想宣传脱离合规内核则无实践价值。山能财司以“监督护航”为宣传切入点,构建“纪检+审计+合规”联合监督机制,精准识别关键风险点,制作风险防控手册与案例课件,在内部培训、部门会议中高频传递;开展廉洁教育活动,组织党员干部学习《中国共产党纪律处分条例》《国有企业管理人员处分条例》,观看《蜕变》《重任在肩》年轻干部违纪违法案件警示录》等警示教育片,赴西柏坡、济南战役纪念馆、三涧溪开展“沉浸式”党性教育;让“不想腐、不能腐、不敢腐”从口号变为行为准则。这种“合规宣传+机制落地”模式,助力山能财司自2023年整合以来实现业务零风险事件,印证了思想宣传对金融合规的“护航”作用。

思想宣传既要“向内聚心”,也要“向外塑形”,财务公司需通过品牌化传播展现专业形象与服务价值,增强员工归属感与社会认同感。财务公司服务对象涵盖集团内

部企业、上下游伙伴,思想宣传需跳出“内部循环”。山能财司打造的“同鑫源”党建品牌体系,是思想宣传品牌化的典型实践:以“同心同向 聚鑫财司 奉献能源”为核心,构建“主品牌+子品牌”矩阵。“鑫讲堂”落实“人才培养基地”要求,拓展廉政、合规、赋能三大讲堂,邀请内外部专家讲授政策、业务、合规知识,累计开展30余期培训,形成“学习一评估一反馈”闭环,既提升员工素养,又向外部传递“专业金融服务”形象;“鑫家园”侧重人文关怀宣传,启用茶歇间、活动室、灯塔读书角,组织八段锦工间操,落实党务公开,将“以人为本”转化为可视化场景,增强员工归属感,也展现“有温度的金融服务”特质。山能财司“同鑫源”党建品牌获评山东能源集团机关党委“优秀党建品牌”,成为对外传播名片,践行了融媒体中心环境下国有企业宣传思想工作改革中“以品牌赋能传播”的思路。

融媒体时代,财务公司的思想宣传需创新方式,让专业内容更易触达受众。融媒体环境下国有企业宣传思想工作改革,强调国有企业应利用新媒体加强互动,通过短视频、线上活动扩大影响力。财务公司的工作常与“数据”“流程”相伴,传统宣传易“枯燥化”,融媒体工具为破解难题提供

路径。山能财司的实践暗含创新逻辑:对外与多家成员单位建立党建共建机制,共享合规、风控经验,实现“跨单位宣传联动”;对内将复杂的资金调度流程、合规要求转化为图文手册、案例短视频,便于员工理解,借助“员工大讲堂”“主题党日”等线下场景,结合线上微信群、企业公众号,形成“线上+线下”闭环。这种创新让思想宣传更接地气,还能通过“精准传播”将资金管理优势、合规能力传递给集团内部各成员单位,提升金融服务保障效率,实现“宣传促业务、业务强宣传”的良性循环,以实际行动践行“深化合作、创新传播”的理念。

思想宣传从来不是脱离实践的“务虚工作”,而是财务公司治理现代化进程中不可或缺的“软实力”与“硬支撑”。从山能财司的实践不难看出,当思想宣传紧扣行业属性、融入业务肌理,就能将党建优势转化为治理效能,就能将合规理念转化为风险防线,就能将专业精神转化为服务能力。未来,随着金融环境的不断变化与实体产业需求的持续升级,财务公司更需以思想宣传为突破口,在坚守政治方向中锚定发展坐标,在强化合规宣传中筑牢安全屏障,在创新传播方式中扩大价值影响,让思想宣传真正成为驱动公司高质量发展的“引擎”,在服务集团产业升级、维护区域金融稳定的道路上持续前行,书写国有金融企业担当作为的新篇章。

国有企业思想政治工作实践与创新路径

济南建工集团有限公司党群工作部 戚成志

内涵挖掘不足,推动文化建设与高质量发展要求结合的举措和成效不明显,文化渗透的“最后一公里”尚未打通,基层一线对企业精神的认知度不足,文化引领发展、滋养信念的效能未有效释放。

三是产思融合“未到位”。企业市场运行逻辑与思政工作政治逻辑的差异性,易致使在效益优先的考核导向下,思政工作常被视为“额外负担”。某项目存在“生产会从不讲思政,思政会很少谈生产”的现象,导致党建对生产经营的保障促进效能未有效释放。

三、国有企业思想政治工作的实践路径

加强国有企业思政工作,提升思政工作实效,关键在于构建“靶向施策、融入赋能”的工作体系,推动从“务虚”向“务实”、从“分离”向“融合”的根本转变。

(一)构建“三维联动”学习机制,让理论武装“入脑入心”。思想政治工作应坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,严格落实各级党组织全面从严治党主体责任,将理论武装与思想政治工作同步谋划、协同推进,持续推动党的创新理论武装走深走实,确保思政工作始终立足于时代前沿、引领思潮方向、增强理论支撑。

一是领导班子领学。推行“第一议题”制度与“学研查改”闭环机制,推进党委理论学习中心组研讨式学习模式,班子成员牵头破解发展难题,形成调研成果,切实提升学习的实效性 with 转化率。二是中层干部研学。建立“业务探讨+思政研讨”双轨模式,在市场拓展、安全生产等专题学习中嵌入政治要求,将政策学习与业务发展有机结合。三是一线职工易学。充分利用微信公众号、企业内部公平台开发“岗位微课堂”,将党的创新理论转化为“安全口诀”“工作箴言”,同时用真实案例解读发展理念,推动理论武装从“关键少数”延伸至全体党员和职工群众。

(二)打造“四力聚合”文化生态,让文化基因“浸润生长”。思想政治工作应始终贯穿于党的建设全过程,关键在于构建“靶向施策、融入赋能”的工作体系,推动从“务虚”向“务实”、从“分离”向“融合”的根本转变。

全过程,深入发掘红色基因、传承红色血脉、活用红色资源,持续发挥红色文化凝聚人心、筑牢信念的重要功能。在企业的发展前进中,更要进一步突显“红色文化”标识,以“价值共鸣”为目标,推动文化建设走深走实,并引领企业发展方向。

首先,要强化红色文化穿透力,通过构建企业党史教育阵地网络,结合生产经营场景开设特色党课等全方位宣传矩阵,以奋斗历程诠释初心使命,实现红色基因的深度融入。其次,要提升文化执行力,实施文化扎根基层工程,将企业文化理念转化为岗位标准和行为规范,促进价值理念与业务实践的有机结合。再次,要增强品牌传播力,创新运用新媒体技术打造文化传播矩阵,生动展现职工践行企业精神的实践成果,推动企业文化从形式感知向内心认同转变。在此基础上,要建优思政工作队伍,重点培养政治坚定、能力突出的专业人才,依托“大思政”工作格局提升思想引领效能。通过系统性推进企业文化和思想政治工作,实现价值引领、战略协同和组织赋能的多维统一。

(三)创新“思政+”融合模式,让政治优势“转化增值”。思想政治工作应始终将推动企业高质量发展作为根本目标和价值归宿,坚持围绕中心、服务大局,积极探索“思政+”融合机制,推动思想政治工作与企业生产经营同频共振、协同增效。通过强化顶层设计与机制创新,将思想政治工作贯穿企业改革发展全过程,切实转化为推动战略落地、破解经营难题、激发内生动力强大引擎,实现从“围绕中心”到“融入中心”的深刻转变,全面提升服务企业战略发展的贡献度。

通过“思政+项目攻坚”模式,构建“支部建在项目上、党旗插在线上”的组织体系,将思政工作嵌入生产关键环节,以项目攻坚成果检验思政实效;采取“思政+人才培育”双融路径,建立业务与思政双导师制,通过技能竞赛、

挂职交流等机制激发人才创新活力;推行“思政+精益管理”结合机制,将核心价值观培育融入质量管控全过程,提升精益化运营水平;创新“思政+数字赋能”手段,开发可视化数据看板,实现柔性指标刚性化考核;同步深化“思政+廉政建设”联动,将理想信念教育融入廉洁文化培育,强化政治引领作用。通过多维耦合机制建设,形成思想引领与价值创造互促共进的发展格局,实现党的建设与生产经营同频共振、双向融合。

四、保障措施

为确保思想政治工作扎实推进、取得实效,需建立健全以下三项核心机制,通过机制建设,形成责任明确、协同高效、持续改进的工作体系,确保思政政治工作与生产经营同频共振、互促共进。

一是构建“书记抓、抓书记”的责任落实机制。按照“明责、履责、问责”的工作思路,建立分级分层的责任体系。党委书记作为第一责任人,要牵头制定年度思政工作方案,定期主持召开专题会;班子成员严格落实“一岗双责”,将思政要求融入分管领域工作;基层党组织书记要制定具体实施清单,研究推进具体工作落实。

二是完善“大政工”协同联动机制。成立由党委书记任组长的思政工作领导小组,构建党委统一领导、党政工团齐抓共管的工作格局。建立常态化联席会议制度,党建部负责总体协调和制度建设,工会重点抓好职工思想动态分析,团委主抓青年思想引领,行政部门提供资源保障。

三是优化动态评估改进机制。构建“双维度”评估体系,一方面通过匿名问卷调查、职工代表座谈会、“心连心”信箱等方式,定期开展群众满意度测评。另一方面建立关键业务指标数据库,将经营数据与思政工作成效进行关联分析。实行预警管理,对评估结果分级标识,有针对性进行整改提升。

国有企业思政工作的生命力,在于始终与企业发展同频共振。唯有扎根生产经营一线、回应职工真实需求,才能让“生命线”焕发新活力,为国有企业培育市场核心竞争力提供强大的思想保障。

论武装。深入开展“大学习 大培训”活动,举办干部大讲堂、专题轮训、理论宣讲,推动理论学习走深走实;用好红色资源,思政资源,积极探索“案例式”“情景式”等学习模式,推动理论学习常学常新。三是细化责任落实。进一步健全督促落实机制,实行清单制度,完善台账管理,定期调度和督查问责,切实推动党中央决策部署和各项工作要求落地见效。

(二)强化能力引领,是党建工作与生产经营工作融合的有效路径 一是锤炼党员干部真本领。实施青年干部历练提升计划,选派优秀年轻干部到基层、重点项目、工作专班实践历练,让干部在急难险重中经风雨、见世面。定期举办青年成长论坛,推进人才培养从“自然成长”到“引领成长”的转变,实现人才队伍的焕新。二是淬炼党员干部好作风。纵深推进清廉企业建设,深化政治监督,做实日常监督,广泛开展生产经营护航行动,健全防治形式主义、官僚主义机制,锲而不舍纠治“四风”,制定

为基层减负工作清单,让党员干部聚精会神抓落实、促发展。三是加强廉洁文化建设,开展“廉荣羞耻 拒腐防变”廉洁主题演讲比赛、廉洁主题书画展,持续营造风清气正干事创业环境。

(三)强化改革引领,是党建工作与生产经营工作融合的有效路径 深化改革引领,精准实施党建和业务深度融合的机制。一是健全激励机制。把想为、愿为、敢为、善为的人才作为识别干部的重要标准,注重选用各岗位优秀年轻干部接受党务岗位锻炼,推动党务干部与业务干部双向交流。二是优化考评机制。充分发挥考核“指挥棒”作用,以党建工作责任制考核为抓手,明确重点任务、细化项目指标、优化考核流程,让考核导向和体系更加务实管用。三是完善典型选树机制。强化典型选树活动,把党建和业务深度融合作为推优重要标准,通过擂台赛、现场讲等多种形式,挖掘一批典型案例,推广一批鲜活经验,用榜样的力量激发创先争优活力。

一、充分认识党对国有企业领导的重要性

坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的独特优势。国有企业是国民经济的稳定器、压舱石,是推进中国式现代化的重要物质支撑,肩负着做强做优做大国有资本和国有企业凝心聚力的重大责任。当前,部分国有企业存在党建和业务“同频共振”不够,责任落实不平衡,政策保障不到位等问题,一定程度影响和制约企业高质量发展。

推动党建与生产经营业务互促融合,是以高质量党建促进国有企业高质量发展的应有之义。要始终坚持“围绕中心、服务大局”,找准基层党组织服务生产经营、凝聚党员职工着力点,进一步激发党员的先锋模范作用和基层党组织的战斗堡垒作用,推动党建与业务深度融合,实现国有企业高质量发展。

二、主要做法:三个融合

(一)制度部署融合

党建与生产经营融合首先要制

国有企业党建工作与生产经营工作融合路径探索

山东高速青岛发展有限公司 赵丽娜

度融合,必须明确企业党组织地位、作用、职能,也需要明确党组织议事清单、权力边界,既不能什么都管,也不能什么都管,明确“把方向”具体作用。其次要部署融合,公司经营层重要战略部署、重大投资事项、重要人事任命等“三重一大事项”决策前必须征求党组织意见,具体业务操作上就是党组织会议前置,避免党建工作与业务工作相脱节或者结合不紧、融合不深,形成“1+1>2”的放大效应,党的领导优势才能充分转化为企业发展优势。

(二)落实执行融合

制度的生命力在于人,也就是工作的具体执行者。落实执行融合首先应探索“双向进入、交叉任职”,单位、部室、班组的负责人应尽量配备有管党治党意识、熟悉生产经营的优秀干部,从组织上和经营上两个方面压担子、赋权责。其次在基层部室、班组可以探索设

立“党员突击队”“党员示范岗”,将党员中的业务骨干充实进去,真正发挥先锋模范作用,在党的知识学习、生产经营业务开展中以身作则、营造良好氛围,带动全体成员促党建、抓生产,真正把党建和业务工作统筹推进,坚持问题导向,夯实制度基础,实现精准对接,才能更好彰显基层党组织的政治站位高度、组织建设力度、真抓实干力度。

(三)监督总结融合

一方面,国有企业考核必须有党建考核,且明确比例、分值、标准。让基层单位知道党建怎么抓、何时抓。另一方面,纪检监察人员应配合具体业务部室开展日常工作检查、督查,在有效提升检查效果的同时也可把检查、督查当作培养干部的重要方式。最后在工作总结中,应注重宣传工作与党建工作的结合。只宣传生产经营不宣传党建不

可取,只提党建不结合生产经营亦不可取。应将项目建设中党组织、党员骨干发挥的作用提炼总结,真正让党建“有血有肉”,让生产经营“有根有魂”。坚决克服党建脱离生产经营的倾向,聚焦围绕中心、服务大局的定位,引导广大党员干部找准站位、把准方向,在各自岗位上建功立业。

三、工作启示

(一)强化政治引领,是党建工作与生产经营工作融合的有效路径 一是持续强化理想信念教育,开展星级党支部建设,引导党员干部坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,切实将思想和行动统一到党中央决策部署和各项工作要求上来。加强政治生态建设,组织党员重温党章、入党誓词,利用特殊节点开展党员承诺、主题党日等活动,不断增强党员的归属感、责任感和荣誉感。二是深化理