

浅谈企业政工工作数字化转型

袁峰

在数字经济浪潮下,企业生产经营、管理模式已全面迈向数字化,作为凝聚人心、引领思想的政工工作,若仍沿用传统模式,难免与企业发展节奏脱节、与员工需求错位。企业政工工作数字化转型,并非简单将线下活动“搬上网”,而是以数字技术重构工作流程、创新内容载体、优化服务效能,让思政引领更精准、团队凝聚更高效、价值传递更鲜活,成为推动企业高质量发展的“数字纽带”。

一、企业政工工作数字化转型的必要性

传统企业政工工作多依赖“人工主导、线下推进”,在企业规模扩大、员工结构年轻化、信息传播加速的当下,短板日益凸显,需要破解传统模式“四大痛点”:

一是传播“单向化”。以“我讲你听”灌输式为主,如组织集中学习文件,青年员工常“人在心不在”;

二是效率“低下化”。政工涉及学习组织、活动报名、数据统计等环节,传统模式需人工逐一推进。在活动的组织中,靠人力完成,不仅耗时耗力,而且效率不高,整理纸质材料更占用大量精力,效率低且易出错。三是服务“碎片化”。

员工诉求反馈流程繁琐且周期长;针对青年员工、老员工、驻外员工等群体的个性化需求,难以精准匹配。业务范围跨地区的往往容易出现想参与思政活动,线下赶不上、线上没渠道,容易产生被“边缘”的感觉。四是成效“模糊化”。成效多靠“活动次数、参与人数”衡量,难评估思想引领实效。比如在开展“安全生产”教育后,员工安全意识是否提升等评价,缺乏数据支撑;思政对生产经营的推动作用也难以得到具体体现。

这些痛点表明,传统政工模式要跟上市适应现代企业需求,数字化转型势在必行。

二、企业政工工作数字化转型要从技术应用到模式重构

数字化转型需围绕“精准引领、高效服务、凝聚合力”目标,从以下维度发力,避免“为数字化而数字化”:

(一)搭建一体化数字平台,打通政工全链路

整合分散资源,构建“一站式”平台,覆盖“学习、互动、反馈、管理”全流程。可以在企业中设置数字政工云平台,并以四大块内容为主:

学习中心:整合政策、党史、企业文化资源,提供微党课、音频课程,方便员工碎片

化学习;

活动广场:发布活动信息,员工在线报名、查日程,平台自动统计并发送提醒;

诉求直达:员工可匿名/实名提交诉求,平台自动分类派单,实时显示处理进度,支持满意度评价;

数据看板:自动统计学习完成率、诉求解决率等,生成可视化报表,可大大减少事务性工作量,大大缩短员工诉求响应时间,同样使满意度和归属感大幅度提升。

(二)创新年轻化内容载体,让思想引领活起来

针对员工年轻化特点,用数字技术让思政内容从“枯燥”变“鲜活”:

短视频化:将政策、先进事迹改编成短视频,选取党员、各个层面先进个人事迹,制成微视频,记录忠诚担当、攻克技术难题过程,使榜样的力量传播得更直接、迅速、广泛;

互动化设计:开发思政在线竞赛、企业文化、管理知识竞赛程序,并通过统计成绩,对优秀员工奖励,能够提升员工参与率接近全覆盖;

场景化融入:可结合生产场景创内容,直播“一线党员攻坚记”,让员工直观感受一线党员奋斗,增强归属感和荣誉感。

(三)优化数字化工作流程,提升政工服务

效率

聚焦低效环节,通过流程再造减少人工干

预:

自动化统计:活动报名、积分计算等由开发的小程序完成,各类先进评选,可根据活动参与、活动、诉求结果提醒,避免遗漏;

智能化提醒:通过短信、企业微信推送学习、活动、诉求结果提醒,避免遗漏;

协同化办公:政工与业务部门共享数据,可开设“党建+”提升项目,实时获取各单位的相关数据,针对性开展思想动员,推动工作提升。

(四)依托数据化分析能力,让政工成效可衡量

用数据分析把握员工思想动态,量化成效:思想动态画像:通过学习偏好、诉求关键词、活动参与类型、勾勒群体特征,如发现青年

关注职业发展,便开展导师带徒线上活动;

成效关联分析:将政工数据与经营数据挂钩,某企业发现“党员先锋岗”班组生产效率高15%、事故率低20%,用数据证明思政价值;

优化迭代依据:如发现线上学习平台完成率低,分析原因发现课程时长50分钟过长,调整为10分钟内微课,完成率能够从50%升至90%。

思想政治工作与公司治理能力现代化研究

许青

积极构建“思政+生产”双螺旋体系,让思想引领贯穿生产全流程。实施“双责双考”机制,将党员工作履职纳入党建与生产双重考核,倒逼思政工作与生产治理深度融合。针对技术瓶颈设立“党员创新工作室”,在充填开采提效进本、选煤工艺优化、辅助运输智能化等领域开展揭榜挂帅,先后推广应用半隔离充填工艺、骑溜式钻车等技术装备,破解泥岩水充填难题,改造破混装置使尾矿发热量稳定达标,采用锂电池(气动)单轨吊+物料专用“集装箱”辅助运输模式,提高生产效率。

三、聚焦职工需求,夯实治理群众基础

始终坚持“发展依靠职工、发展成果与职工共享”理念,积极构建思政引领与职工成长协同机制。开展“党员干部与群众结对子”等活动,解决职工急难愁盼问题20余件,以情感认同强化治理参与意愿。针对不同群体精准施策,对青年职工开展职业理想教育,通过“名师带徒”传承技艺与精神;为技术骨干搭建创新平台,将个人价

值与企业发展绑定。充分发挥基层党支部作用,动态关注职工思想,开展安全理念宣讲与心理疏导,筑牢安全生产的思想防线。

四、健全制度保障,固化融合治理长效

完善思政工作与治理融合的制度体系,将“一支部一品牌”创建、党员先锋岗设置等纳入公司章程。建立党委统一领导、党政工团协同联动的“大思政”格局,明确党支部书记“具体责任”的三级清单,形成治理责任与思政责任闭环。将合规教育融入思政工作,通过案例警示、“合规宣教进区队”等活动,引导职工将遵规守纪内化为治理自觉,筑牢风险防控底线。

岱庄煤业的实践证明,思想政治工作与公司治理能力现代化的融合,本质是将政治优势转化为治理效能。通过方向引领、实践嵌入、群众赋能与制度保障,确保了岱庄煤业治理政治底色,激活了治理创新的内生动力,推动了岱煤公司高质量可持续发展。

(作者单位:枣矿集团岱煤公司)

新形势下煤矿企业工会工作的创新探究

王乔媛

强化工作主动性,破解服务滞后难题。工会需跳出“被动等待”模式,主动对接需求。一是明确职能,聚焦核心。摒弃“仅组织活动、发福利”的旧思路,结合煤矿安全生产特性,将安全教育、技能培训纳入重点,通过安全讲座、应急演练等让职工受益,同时引导职工提升素质。二是革新思想,提升素养。选拔创新意识强、理念先进的人员加入工会,通过培训提升业务能力,确保活动实用且有吸引力。三是立足实际,解决问题。深入调研企业痛点,如职工劳动保护、作息安排等,针对性制定方案,让工作贴合企业与职工诉求。

突出工作职能性,筑牢联结纽带。工会需明确“桥梁”定位,落实服务与保障。一方面,对接双方需求。主动关心职工生活工作,反馈诉求,同时传递企业发展规划,推动企业与职工利益协同,避免矛盾。另一方面,推进民主管理监督。在党的领导下,建立民主机制,涉及职工薪酬、劳动条件等决策时征求意见;加强企业管理

监督,保障职工知情权、参与权。

增强工作坚定性,创新体制与方法。工会需坚定推进革新,确保长效发展。体制上,以科学发展观为指导,明确工作流程与分工,压实责任;建立考核奖惩机制,通过绩效评价、评优评先调动积极性。方法上,善用群众思想工作,通过谈心、座谈会唤醒职工主人翁意识,鼓励建言献策;针对煤矿职工压力大、风险高的特点,创新心理疏导、困难帮扶方式,让工会成为职工信赖的“后盾”。

新形势下,煤矿企业工会工作创新是企业稳定与职工权益保障的关键,其工作质量直接影响企业管理效能与职工归属感。管理者需重视工会创新,通过强化主动性、突出职能性、增强坚定性,推动工会突破瓶颈。唯有如此,才能充分发挥工会作用,实现职工与企业共同发展,为煤矿企业长远发展奠定基础。

(作者单位:枣庄矿业(集团)有限责任公司田陈煤矿党群工作部(工会))

浅谈科学定位煤炭企业党建思想政治工作

赵瑞文

前性解决发展中可能遇到的问题。打铁必须自身硬。党建思想政治工作,必须具有敏锐的洞察力与果断的行动力,能准确预知经济变化,能及时捕捉发展机遇,能科学把握思想政治与经济工作的结合点,从而站在认识的前沿,从思想上做好准备,让企业对煤炭经济的走势与未来,有个超前的认识、清醒的判断、坚定的行动。

三、党建思想政治工作必须坚定问题导向

加强党建工作,一方面要坚持党的政治生活制度,做好“规定动作”;一方面要积极探索基层党组织建设的新路径、新方法,做好“自选动作”。只有“规定动作”与“自选动作”相结合,才能做好“重整行装再出发”。近年来,虽然党建工作得到了大力加强,但仍存在一些与新形势新任务不相适应的地方,突出表现为以下两个方面:一是党支部书记业务能力亟待提高。二是党建思想政治工作缺乏创新。全面从严治党的党中央的重要部署,基层党组织建

设只能加强,不能削弱。各级党组织必须坚定信心,不能故步自封,不要乘势不作为,要从讲政治的高度把党建思想政治工作做好。

四、党建思想政治工作必须虚功实做

要紧紧抓住发展主题,与时俱进,不断丰富党建内涵,延伸党建领域,将企业现代管理理念运用于党组织建设。要按照党建思想政治工作的新理念、新要求,抓住制约党支部中的重点、难点问题,增强针对性和有效性,做到安全生产延伸到哪里,基层党支部战斗堡垒作用就发挥到哪里,推动企业稳步、健康、快速发展。要鼓励党员岗位成才,帮助有潜力的党员最大限度地发挥其潜能。要把基层党支部工作与企业文化建设有机结合起来,融入到企业的各项工作之中,积极组织党员参加组织活动、创新创造活动、知识竞赛及文体活动,为党员营造一个浓厚的文化环境。

(作者单位:山东能源枣矿集团高庄煤业有限公司)

遗失声明

▲峄城区阴平镇尚庄村光伏农业技术服务专业合作社法人刘汉章丢失,声明作废。

欢

迎

刊

登

中

缝

广

告

电话:3316016

13706320415

新时代煤矿基层党支部书记履职能力提升研究

宋海勇

在煤矿企业,生产区队环境艰苦、风险度高、队伍结构复杂,这对党支部书记的综合能力提出了极大挑战。进入新时代,面对新形势、新任务,如何不断提升自身履职能力,有效团结带领职工群众完成安全生产任务,是企业基层党建必须回答好的现实问题。

一、新时代煤矿基层党支部书记的角色新定位

传统的党支部书记角色多侧重于发展党员、收缴党费、组织学习等事务性工作。新时代则要求其成为一个复合型人才,角色定位应实现四大转变:

1.从“事务员”到“政治领航员”:必须旗帜鲜明讲政治,保证党的方针政策在区队不折不扣地落实,把稳职工思想的“方向盘”。

2.从“传达员”到“思想辅导员”:要及时掌握职工思想动态,有效开展人文关怀和心理疏导,化解矛盾,凝聚人心。

3.从“旁观员”到“业务融合员”:要懂生产、会管理、熟安全,能将党建工作深度融入掘进、支护、通风等每一个业务环节。

4.从“老好人”到“廉政监督员”:要敢于较真碰硬,抓好区队的党风廉政建设和作风监督,营造风清气正的工作环境。

二、提升生产区队党支部书记履职能力的策略

基于以上角色定位,提升履职能力需从以下四个方面着手:

1.在理论学习中提升政治引领能力。要坚持读原著、学原文、悟原理,深入学习党

的创新理论,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。在工作中,要善于从政治高度思考和处理业务问题,确保区队工作始终沿着正确方向前进。

2.在服务群众中提升群众工作能力。要践行“一线工作法”,经常性深入井下现场、职工宿舍和家庭,与职工“面对面”“心贴心”地交流。要建立职工思想动态档案,对生活困难、思想波动、受到处罚的职工重点关怀,帮助解决实际困难。通过建立“党支部书记接待日”“民情意见箱”等渠道,搭建畅通高效的沟通桥梁,成为职工信赖的“贴心人”。

3.在实践锻炼中提升业务融合能力。要主动学习煤矿开采、掘进工艺、安全管理等专业知识,争取做到“三懂三会”(懂工艺、懂安全、懂管理,会安排工作、会指挥生产、会处理隐患)。积极参与区队的生产协调会、事故分析会,从党建工作提出意见建议,找到党建工作服务中心工作的最佳结合点和着力点,实现“围绕生产抓党建,抓好党建促生产”的良性循环。

4.在自我革命中提升廉洁自律能力。要带头遵守党纪国法和企业规章制度,在工资分配、奖金发放、评优评优等敏感事项上,坚持原则、公正透明。要敢于批评和自我批评,主动接受党内外群众的监督。定期组织开展警示教育,用身边案例教育身边人,带领全区队党员干部共同守好廉洁底线,维护党组织的纯洁性和先进性。

(作者单位:山东能源枣矿集团高庄煤业有限公司)

新时代企业党务工作者的角色定位与实践路径

夏同锋

在新时代党的建设总要求下,企业党务工作者作为党建工作的组织者、推动者和践行者,其角色定位直接关系到党建工作与企业发展的深度融合。

一、政治引领者:筑牢企业发展的“根”与“魂”

企业党务工作者首要职责是确保党的路线方针政策在企业落地生根,通过强化政治建设为企业发展定向领航。

坚定政治立场:须牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,将党的领导融入企业治理各环节。严守政治纪律:严格执行党内法规,把好党员发展、组织生活等关键环节的政治关,确保企业党建工作不偏离正确方向。强化责任担当:以“党建+业务”模式推动中心工作,如企业党务工作者通过“党建+安全”管理模式,实现党建与安全生产深度融合。

二、理论传播者:用党的创新理论武装企业队伍

新时代要求党务工作者成为党的创新理论“翻译官”和“播种机”,推动理论学习转化为企业发展动能。

深化理论学习:将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务,制定个人学习计划,提升理论素养。创新传播方式:采用“专题周”“特色月”等活动载体,结合企业生产实际开展案例教学、知识竞赛,增强理论学习的吸引力。推动学用结合:组织党员干部围绕企业战略、生产经营难点开展研讨,将学习成果转化为解决实际问题的能力,推动技术创新与降本增效。

三、创新实践者:激活企业党建的“动力源”

面对新形势,党务工作者须打破传统思维,以创新方法提升党建工作实效。

工作模式创新:结合企业特点设计“短平快”活动,如开展职工喜闻乐见的文化体育、合理化建议征集等活动,增强党建工作贴近性。载体平台创新:利用数字化工具搭建线上学习平台,结合线下“宣传窗”“党建活动室”,构建立体化宣传矩阵,扩大党建覆盖面。机制融合创新:推动党建与生产经营同频共振,如企业党务工作者通过动态安全环保绩效考核,将党建要求嵌入工艺控制、危险源管控等业务流程。

四、群众服务者:架起企业与职工的“连心桥”

党务工作者须践行以人民为中心的发展思想,将服务职工作为党建工作的出发点和落脚点。

密切联系群众:主动深入车间班组,通过座谈、调研等方式摸准职工思想脉搏,解决薪酬福利、职业发展等关切问题,增强职工归属感。化解矛盾纠纷:建立“调解小组”“意见箱”等机制,及时处理劳动关系、团队协作中的矛盾,维护企业和谐稳定。赋能职工成长:搭建技能培训、岗位比武平台,支持职工实现自我价值,如组织“党员导师带徒”活动,推动技术传承与人才培养。

新时代企业党务工作者只有做好角色定位,方能在企业改革发展进程中彰显党建价值,成为推动“党建强、企业兴”的中坚力量。

(作者单位:枣庄八一水煤浆热电有限责任公司)