加强基层党组织建设的几点思考

黄海生

柴里煤矿作为一座历经61年开采的老矿，在长期的发展过程中存在诸多挑战，除安全、经营压力较大以外，还有干部职工年龄结构不合理，职工思想观念陈旧，难以适应新时代发展的需求；不稳定因素增多，部分职工受大环境影响，滋生了“躺平”思想，工作积极性和主动性严重受挫。在党组织建设方面，部分党组织负责人能力有待提升，思想政治工作开展不够深入，未能充分发挥党组织在凝聚人心、鼓舞士气、推动发展方面的核心作用。因此，加强柴里煤矿基层党组织建设迫在眉睫，对于稳定职工队伍、激发工作活力、促进煤矿可持续发展具有至关重要的现实意义。

一、加强思想建设，扭转职工观念。

一是深入开展形势任务教育。面对柴里煤矿现状，党组织应积极承担起形势任务教育的重任。通过分层级、分区域举办专题讲座、形势分析会等多种形式，向干部职工全面、深入地剖析当前煤矿所面临的严峻形势。邀请行业专家解读煤炭行业发展趋势，让职工清晰认识到资源枯竭是行业发展的必然阶段，同时展示国内外同类型煤矿在转型发展方面的成功案例，为职工树立信心。在宣传教育过程中，注重结合柴里煤矿的实际情况，如矿井剩余可采储量、当前生产经营面临的困难等具体数据和事实，使职工深刻理解煤矿转型发展的紧迫性和必要性，从而增强职工的危机意识和责任感，激发他们主动求变的内在动力。二是强化思想政治工作。思想政治工作是党的优良传统和政治优势，在柴里煤矿当前形势下，更要充分发挥其凝心聚力的作用。一方面，丰富思想政治工作的内容，不仅要宣传党的理论和方针政策，还要紧密结合职工的工作和生活实际，关注他们的利益诉求和心理变化。例如，针对职工关心的收入问题、职业发展问题等，开展有针对性的政策解读和指导。另一方面，创新思想政治工作的方式方法，充分利用现代信息技术，针对性地开设微信公众号专题、制作短视频、温馨“话聊”节日等，以职工喜闻乐见的形式传播正能量。同时，党组织负责人和党员干部要深入基层一线，与职工谈心谈话，了解他们的思想动态，及时化解矛盾和困惑，引导职工树立正确的价值观和职业观，克服“躺平”思想，以积极的态度投入工作。

二、提升组织建设，增强党组织战斗力。

一是优化党组织设置。随着柴里煤矿生产经营模式的调整和发展需求的变化，对党组织设置进行优化十分必要。打破传统的单一设置模式，根据煤矿的业务板块、工作流程以及党员分布情况，灵活设置党组织。例如，在重点项目和关键业务领域成立临时党支部，如在新的采煤工艺推广项目中，将涉及的技术人员、生产骨干中的党员集中起来，成立项目临时党支部，充分发挥党组织在攻坚克难中的战斗堡垒作用。同时，加强党组织之间的横向联系与协作，创新建立党建工作联盟，努力实现资源共享、优势互补，形成党建工作合力，提高党组织对矿井各项工作的覆盖面和影响力。二是严格党内组织生活。严格规范的党内组织生活是加强党组织建设的重要保障。柴里煤矿各基层党组织要认真落实“三会一课”、主题党日、民主评议党员等制度。在“三会一课”开展过程中，注重提高会议质量和党课效果，提前确定主题，精心准备内容，鼓励党员积极参与讨论，充分发表意见。主题党日活动要紧密结合矿井中心工作和职工实际需求，创新活动形式和载体，如开展“党员安全示范岗创建”“党员义务劳动”等活动，增强党员的党性意识和责任意识。民主评议党员要坚持客观公正、实事求是，通过个人自评、党员互评、民主测评等环节，全面准确评价党员的表现，对优秀党员进行表彰激励，对不合格党员进行教育帮扶，督促党员不断改进提升，保持党员队伍先进性和纯洁性。

三、加强干部队伍建设，提升履职能力。

一是选拔任用优秀干部。建设一支高素质干部队伍是加强基层党组织建设的关键。在干部选拔任用过程中，要严格遵循德才兼备、以德为先、任人唯贤的原则。拓宽选人用人视野，打破论资排辈的传统观念，注重从年轻职工和基层一线中选拔有能力、有担当、有群众基础的干部。建立科学合理的干部选拔任用机制，通过公开竞聘、民主推荐、组织考察等多种方式相结合，确保选拔出的干部能够真正胜任岗位要求。例如，在选拔区队负责人时，不仅要考察其专业技术能力，还要重点评估其管理能力、团队协作能力以及应对复杂局面的能力，选拔出能够带领职工队伍积极进取、推动工作开展的优秀干部。二是加强干部培训教育。针对部分党组织负责人和干部能力不足的问题，要加大培训教育力度。制定系统全面的干部培训计划，根据干部的岗位需求和能力短板，有针对性地设置培训课程。培训内容既包括党的理论知识、党建业务知识，提升干部的政治素养和党务工作能力，也涵盖管理知识、专业技术知识等，提高干部的综合管理水平和业务能力。培训方式可以采用集中授课、专题研讨、现场教学、实践锻炼等多种形式，增强培训的实效性。例如，组织干部到先进煤矿企业进行参观学习，借鉴其在党建工作、生产管理等方面的先进经验和做法，拓宽干部的视野和思路，促进干部不断提升履职能力，更好地适应煤矿发展的需要。

（作者单位：山东能源枣矿集团柴里煤矿）

新形势下煤炭改制企业的纪检业务理论探讨与实践

刘荣正

在全面从严治党向纵深推进的背景下，煤炭改制企业纪检业务作为保障企业健康发展的关键环节，需突破传统模式，通过理论创新与实践优化适应新形势，改制煤炭企业纪检现状，从职能定位、理论依据、协同管理等维度展开理论探讨，提出构建“三维一体”监督体系、创新监督方式从“事后追责”到“全程管控”、强化队伍建设打造“专业化+数字化”纪检团队等理论创新与实践路径，构建与煤炭改制企业实际相适应的监督体系，为企业构建"不敢腐、不能腐、不想腐"的长效机制提供理论支撑。

一、煤炭改制企业纪检业务的职能定位与理论依据

（一）职能定位：政治监督与治理效能的双重融合，煤炭改制企业纪检业务的核心职能包括三方面：

1.政治监督：确保党的路线方针政策在企业改制中全面落实，防范“改制变味”“利益输送”等风险。

2.治理监督：通过监督“三重一大”决策、关联交易、招标采购等关键环节，规范权力运行与经营管理。

3.文化监督：构建廉洁文化，引导员工树立正确的价值观，形成“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制。

（二）理论依据：纪检业务需以“监督保障执行、促进完善发展”为原则，将政治监督融入企业治理，实现“党纪与企业法”的有机统一。通过廉政风险点排查、流程再造、制度嵌套，构建“事前预防、事中控制、事后整改”的全链条防控体系。运用大数据、区块链等技术，实现监督数据实时采集、异常行为智能预警、问题线索闭环管理。

（三）协同治理：充分发挥人员互动、优势互补、力量互助的叠加效应，建立“定期会商”协作机制，同步运用交叉监督、联合监督等方式，研究规范管理工作中存在的困难和问题，整合审计、法务、群众监督等资源，形成“党内监督主导、多主体联动”的监督格局。

二、新形势下煤炭改制企业纪检业务的挑战与问题

（一）体制机制适应性不足

改制后企业股权结构多元化，但纪检制度仍沿用传统国企模式，导致对混合所有制部分的监督存在一定的“盲区”风险。例如，非公股东参与决策时，纪检机构缺乏有效的约束手段。

（二）监督对象复杂化

改制企业涉及战略投资者、职业经理人、外部董事等多类主体，其利益诉求与行为模式差异显著，传统“一刀切”的监督方式难以精准识别风险。

（三）技术应用滞后

部分企业仍依赖人工检查、纸质台账等传统手段，对招投标、资金支付等关键环节的实时监控能力不足，导致“微腐败”隐蔽性强、发现滞后。

（四）队伍能力结构性矛盾

纪检人员普遍存在“三缺”问题：缺复合型知识（法律、财务、信息技术）、缺少一线经验（对生产、经营管理不熟悉）、缺乏创新动力（习惯于被动执行任务）。

三、煤炭改制企业纪检业务的理论创新与实践路径

（一）构建“三维一体”监督体系

1.纵向维度：强化公司纪委对基层单位的垂直管理，结合廉洁风险排查、构建内部大监督格局等日常监督情况，通过基层调研、派驻纪检、财务监督人员等，破解“同级监督难”问题。

2.横向维度：建立“纪检+审计+法务+风控”联席机制，对重大项目实施联合监督，对企业本部及基层单位进行不定期的监督检查，充分发挥纪律作风小分队作用，对落实责任、措施不力的及时发现、处置、通报，发现一起坚决查处一起。

3.技术维度：利用数智化监督平台、“码上举报”、举报信箱、举报电话等形式，鼓励职工群众通过正规渠道举报违规行为，对举报信息及时核实处理，按照构建内部大监督格局工作要求，加强与其他部门的协作配合，确保全流程可追溯，形成执纪问责工作合力。

（二）创新监督方式：从“事后追责”到“全程管控”

1.嵌入式监督：纪检人员参与企业战略规划、并购重整等前期论证，提前识别廉政风险。在调整混改引入时，纪检部门对合作方背景、资金来源进行尽职调查。

2.清单式管理：制定《廉政风险防控清单》，明确经营管理、规范处置等关键环节的禁止性行为及处罚标准，规定单笔较大金额采购需纪检部门事前审核。

3.风险点排查：通过大数据分析提炼共性风险点，对风险点进行排查并建立相关数据库，为企业提供预警。

（三）强化队伍建设：打造“专业化+数字化”纪检团队

1.业务能力提升：实施“纪检+业务”双轨培训，组织纪检人员参与企业经营管理的模拟演练，提升其对市场风险与经营管理的识别与管理能力。

2.人才引进机制：从审计、法务、信息技术等领域引进专业人才，优化队伍结构。

3.考核激励机制：将监督成效与纪检人员绩效挂钩，对发现重大风险的人员给予奖励，激发创新动力。

（四）完善制度保障：构建“刚性约束+柔性引导”机制

1.刚性制度：明确对基层分公司（混合所有制部分）的监督权限、程序及责任追究条款。

2.柔性文化：通过廉洁警示教育、家庭助廉活动、廉洁座谈等形式，营造“清廉是企业竞争力”的廉洁文化氛围。

3.容错机制：对改革中因缺乏经验导致的失误，区分主观故意与客观过失，保护干部积极性。

四、结论与展望

新形势下，煤炭改制企业纪检业务需以理论创新驱动实践升级，通过构建“三维一体”监督体系、创新监督方式、强化队伍建设、完善制度保障，实现从“被动应对”到“主动防控”的转变，纪检业务需进一步融入企业可持续发展战略，要把党风廉政建设和反腐败工作融入企业稳定发展全局，深刻认识党风廉政建设和反腐败工作面临的新形势、新任务、新挑战，始终保持清醒的头脑，坚定信心决心，以更加昂扬的斗志、更加扎实的作风、更加有力的措施，坚持标本兼治、重在治本，努力构建反腐倡廉工作的新格局，助推企业稳定发展。

（作者单位：山东八一煤电化有限公司）

企业文化是激活企业发展的内生动力

考超

随着经济全球化推进，企业间的较量早已超越了产品、技术与服务的范畴，更深层次地转向管理与凝聚力的竞争。如今人才流动加快、市场同质化严重，仅靠规章制度的“硬管理”，很难持续激发组织活力。此时，企业文化作为“软力量”，正成为企业凝聚人心、稳住发展节奏的关键，从“可选项”变成了“必需品”。

企业文化不是空洞的口号，而是企业长期经营中形成、全体员工认同遵循的价值观念、行为准则与精神风貌的总和。它对企业的作用，集中体现在三个核心层面：

一是“指方向、聚人心”的作用。共同的价值理念像一块磁石，能把有相同追求的员工拧成一股绳。就拿“客户为先”来说，要是员工都认这个理，跟客户打交道时不用特意协调也能有默契，少了因理念分歧产生的内耗，所有人都朝着企业目标同向发力，团队协作自然更高效。

二是“鼓干劲、立规矩”的作用。好的文化氛围能满足员工的精神需求——当工作与企业价值观契合时，员工会更有归属感，不会觉得上班只是为了混口饭，反而会觉得这份工作能让自己的价值落地，这种认同感会转化为强大的干劲。同时，文化又像“无声的规则”，不用强制要求，员工会主动以企业倡导的行为准则约束自己，比如“诚信”文化会让员工自觉规避投机取巧的做法。

三是“树品牌、传口碑”的作用。企业文化从不会只停留在内部，它会悄悄外化为产品质量、服务态度和企业形象。一家信奉“匠心”的企业，产品细节里会藏着对品质的坚持；一家注重“责任”的企业，会在公益行动中传递温度。这些都是品牌声誉的基石，能让客户、合作伙伴更加信任企业，甚至愿意为这份“文化认同”支付更高的品牌溢价。

要让这些作用落地，不用追求复杂的体系，关键在做实：首先要明确核心理念，讲清企业“为何存在”（使命）、“要去哪里”（愿景）、“信奉什么”（核心价值观），这是文化发挥作用的基础，忌喊空洞口号；其次要融入管理制度，把价值观放进招聘（优先选认同文化的人）、绩效考核（奖励践行文化的行为）、员工培训（培养文化传播者），让文化不只是贴在墙上，而是通过制度变成员工的日常习惯；最后要靠细节感知，比如用办公区的文化标语、定期的表彰会、小型团建活动，让文化看得见、摸得着，再加上领导带头践行、分享身边的文化故事，就能让文化更快入心。

不过，企业文化建设也容易陷入言行不一、流于形式的误区。要避开这些坑，得抓三个关键：一把手必须亲自推动，让文化建设有优先级；多让员工参与文化讨论，从“要我做”变成“我要做”；文化不用一成不变，可随企业发展迭代内涵，这样才能持续发挥作用。

对企业而言，企业文化不是“奢侈品”，而是支撑发展的“底气”。用好它“指方向、鼓干劲、树品牌”的作用，企业才能在多变的市场中稳住阵脚，凝聚起长久发展的力量。

（作者单位：山东能源枣矿集团丰源轮胎公司）

国有煤炭企业信访问题分类处理与解决策略

郑尹

国有煤炭企业作为能源领域的重要主体，受行业属性、发展阶段及职工构成等因素影响，信访工作兼具特殊性与复杂性。信访不仅是职工表达诉求、反映问题的重要渠道，更是企业感知基层动态、化解内部矛盾的“窗口”。推进信访问题分类处理、优化解决策略，既是维护职工合法权益、保障企业稳定运行的必然要求，也是国有煤炭企业提升治理效能、实现高质量发展的关键环节。

一、分类筑基：精准识别信访问题的“靶向坐标”

国有煤炭企业信访问题分类需紧扣行业特点，打破“笼统化”“模糊化”的归类模式，以问题性质、涉及领域、影响范围为核心维度构建分类体系。可将信访问题划分为安全生产相关诉求、薪酬福利与社会保障争议、职业发展与岗位调整诉求、历史遗留问题等类别，每类问题再细化具体指向，如安全生产类可进一步区分作业环境改善、安全培训需求等子项。通过精准分类，既能清晰界定问题属性，避免不同类型诉求“混为一谈”导致的处置混乱，又能为后续针对性施策提供“靶向坐标”，让信访处理从“盲目应对” 转向“精准发力”。

二、机制适配：构建分类处置的“响应闭环”

针对不同类别的信访问题，需建立适配的处置机制，形成“受理—分流—办理—反馈—归档”完整闭环。对于安全生产类紧急诉求，应设立 “快速响应通道”，明确安监、生产等部门的协同处置职责，确保问题第一时间介入；对于薪酬福利等政策性争议，需由人力资源、财务部门联动，结合企业制度与政策法规给出规范答复；对于历史遗留问题，应成立专项工作组，梳理问题脉络、制定分步解决方案。同时，需明确各类问题的处置时限、责任主体与反馈标准，避免“推诿扯皮”“久拖不决”，让每一项信访诉求都有专人管、有流程走、有结果回。

三、源头溯源：筑牢信访问题预防的“防线”

信访问题的解决不能仅停留在“事后处置”，更需通过源头治理减少问题产生。国有煤炭企业应结合分类结果，分析各类信访问题的共性诱因，如安全生产类问题多与政策宣传不到位、隐患排查不彻底相关，薪酬类问题常与制度透明度不足有关。基于此，须针对性加强源头防控：通过常态化安全宣讲、定期隐患排查降低安全类诉求；通过公开薪酬制度、畅通政策解读渠道减少待遇争议；通过完善职工职业发展规划、优化岗位调整机制缓解职业诉求矛盾。从“被动接访”转向“主动预防”，从根源上降低信访问题发生率。

四、沟通赋能：搭建职工诉求表达的“桥梁”

分类处理的高效推进离不开顺畅的沟通机制，需打破“单向处置”模式，构建双向互动的沟通桥梁。可针对不同类别信访问题的特点，采用差异化沟通方式：对于共性问题，通过职工代表座谈会、专题宣讲会集中回应；对于个体诉求，采取 “一对一” 谈心谈话的方式深入了解诉求背后的真实需求；对于复杂问题，邀请相关部门与职工共同参与协商，形成“共识性解决方案”。

（作者单位：兖矿能源集团股份有限公司南屯煤矿）

枣庄市新闻传媒中心 宣

地址：枣庄市薛城区和谐路2988号 邮政编码：277000 电话：(0632)3314628 差错投诉电话：3355022 报价全月40.00元 零售价：2.00元 印刷：枣庄日报社印务中心 广告经营许可证：枣工商广字第05001号 广告业务电话：3316016 本报自办发行 订阅者请到当地发行站 发行电话：3310562