

关于国有企业机关文化建设的思考

■中国平煤神马集团机关党委 王玲玲

文化是人类在社会历史发展过程中所创造的物质财富和精神财富的总和。包括物质文化、制度文化和心理文化三个方面。物质文化是指人类创造的物质文明,包括交通工具、服饰、日常用品等,是一种可见的显性文化;制度文化和心理文化分别指生活制度、家庭制度、社会制度以及思维方式、宗教信仰、审美情趣,属于不可见的隐性文化。包括文学、哲学、政治,以及风俗习惯、道德情操、学术思想、文学艺术、科学技术、各种制度等。文化兴则国运兴,文化强则民族强。没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族伟大复兴。

对于民族而言,文化作为一种精神力量,其深深熔铸于民族的生命力、凝聚力和创造力之中。只有具有强大的文化支撑和保障,一个民族才能具有钢铁般的意志和强大的凝聚力、自信力,挺起脊梁、众志成城,发奋图强、百折不挠,才能具有生生不息的创造力、发展力,立于世界民族之林。

对于团体而言,文化作为一种精神力量,企业文化或团队价值观(一个团体成员间自然形成的一种隐性、默契的组织文化),一旦形成,就会像粘合剂一样,产生一种无形的持久的向心力、凝聚力和驱动力,使一个团体的成员紧密团结,形成积极向上的整体力量,成为约束企业成员的非正式控制准则,既可避免制度约束带来的抵触情绪,又可有效督促企业成员放弃不适合团体期望的行为和利益取向,服从整体的价值观和道德观。

对于个人而言,文化影响着人们的行为方式、交往方式、思维方式和价值观念等,影响着人们的认识活动和实践活动。当文化一旦内化,就会形成惯性和定式,指导人们的行为选择,逐渐形成相对稳定的心理和行为。

机关文化也是当代中国文化生态的有机组成部分,且融合了党的价值观,立意于国家的使命和愿景,体现了中华民族的精神内涵,有很强的政治性和社会性,对机关发展具有重要的引领作用。

一、加强机关文化建设,统一思想是基础
机关文化建设,需要凝聚全机关的力量,共同开拓、共同发展,需要启发全体干部职工的文化自觉,增强文化自信。领导高度重视,是建设机关文化成败的关键。纵观各类优秀的组织文化,无不闪现着领导者的个人信念、价值观、人生观和世界观。机关文化建设同样是从高层发起,自上而下进行。集团和机关两个层面,把长期理论学习和工作实践中获得的宝贵经验,转变为宏观的判断力、深刻的洞察力,转变为先进的文化理念,为机关文化建设选择了最优的路径,有力的推动了机关文化的建设。其次,广大干部职工的积极参与是机关文化建设顺利推进的重要保证。“问渠那得清如许,为有源头活水来。”干部职工是集团机关文化建设的源头活水。机关文化是全体职工的观念、信念、价值和行为准则的集中反映,共同意志的升华。干部职工是文化建设的主体和基础力量,文化建设需要广大干部职工的共同参与、共同努力。为此,每开展一项文化活动,都要主动争取干部职工的意愿,听取他们的建议,接受他们的监督,博采众长,凝聚推动机关文化建设的合力。

二、加强机关文化建设,构建组织是保障
推进机关文化建设,不仅需要高效的领导机构,也需要职能部门和外部单位的有力配合,机关广大干部职工的积极参与。作为机关文化建设的领导机构,每有重大文化建设活动,都要坚持实施项目负责制,全员参与、各司其职,有效避免了在文化建设中机关党委工作人员少的劣势。要注重发现各类

专业人员队伍。及时建立了各类文体特长人员台账,组建了有关文体活动队伍,多方走访,聘请专兼职指导机关文化建设的团体和个人,选择一批具有机关文化建设经验的合作伙伴,这些人员和组织的参与,才能够使他们发挥优势,集中智慧提炼文化理念,取长补短、优势互补。

三、加强机关文化建设,制定规划是基础
机关文化建设是一项循序渐进的长期过程,要达到预期目标,必须有严格的计划作保障。制订文化建设规划是科学决策的过程,必须立足于机关实际和未来发展需求。

坚持科学性制定文化建设规划。做到尊重机关文化建设规律,既不好高骛远,凭感觉办事,也不畏首畏尾、裹足不前,机关广大干部职工认识到什么程度,我们就积极推行什么样的文化建设,比如传统文化、机关办公文化的适时启动。

坚持民主性制定文化建设规划。每启动一项文化建设,我们及时召开动员会,发扬民主,广开言路,发动干部职工广泛参与,调动干部职工的积极性,凝聚干部职工的智慧和力量,共同为机关文化建设献计献策。建设过程中,注重到各部门走访,调查研究,协调资源,获得真知灼见。

坚持协调性制定文化建设规划。机关文化建设涉及机关广大干部职工、各个部门,涉及政治思想、精神文明、制度执行、业务建设等,这些要素构成了机关文化的有机而不可分割的整体。只有将这些要素统一起来,才能促进机关文化建设的协调发展。在机关文化建设中,积极争取各个部门的配合,抓住主要矛盾,统筹推进各项文化要素建设,带动整体工作推进,才能完成机关文化建设各项任务。

坚持激励性制定文化建设规划。科学而符合实际的规划,具有强大凝聚力和号召力,鼓舞士气,激励干部职工行动,提高机关文化建设的效率和效益。为此,要适时组织召开机关文化阶段性建设表彰会,成果图片展等,激发干部职工参与机关文化建设的热情和信心。

企业基层班组安全建设关键要素分析研究

■平顶山天安煤业股份有限公司朝川矿 徐扬

摘要:班组是企业安全管理工作的前沿阵地,班组安全管理是企业安全管理的基础和重点。抓好班组的安全生产,必须从基层入手,重心下移抓基层,关口前移抓预防,才能确保企业的安全生产。基于此,本文从企业基层现场安全管理的视角出发,分析归纳了班组安全建设过程中遇到的常见问题,并深入剖析了其关键要素及解决途径,旨在为基层安全管理工作提供借鉴和参考。

关键词:企业;基层班组;安全

引言:班组是企业开展安全管理的基本单元,是确保各项安全生产举措在一线得到有效执行的重要抓手。班组员工不仅是安全生产工作的直接参与者,更是直接受益者。长期以来,企业基层管理人员在推进班组安全建设过程中经常遇到诸如员工参与热情不高、不愿积极配合、工作开展流于形式、对待任务懈怠敷衍等现象,严重影响了班组安全建设的效果和质量。如何能够切实将班组安全建设这项重要工作在一线有效落实,并真正达到预期目标是基层安全管理人员亟待解决的问题。本文通过对这些问题的深入分析,提出相应的解决策略,以期为企业基层安全管理工作提供有益的参考和指导。

1. 开展班组安全风险管控的目的和意义

责任制是安全生产的灵魂,而企业是健全和落实本单位全员安全生产责任制的主体,应通过采取和自身整体发展战略相应的风险管理策略和手段对风险实行控制,有效地管理风险,防控事故的发生。但目前很多企业的安全生产责任制还停留于主要负责人和安全生产管理人员,未将安全生产责任制落实到企业基础生产单位班组这一层级来。据统计,90%以上的事发生在班组。因此,企业应抓住班安全生产责任制落实的关键因素,重视班组安全风险管控,不断提升班组人员的安全意识和履职能力,夯实安全生产工作基础,推动班组安全管理长效机制,全面提升企业安全生产水平。

2. 班组安全管理工作存在的问题

2.1. 安全操作规程可操作性差

安全操作规程是保证岗位作业安全的重要基础,但大部分班组设备和岗位的安全操作规程内容笼统,步骤程序不明确,与实际脱节,不具有可操作性,语言空泛,无法让文化素质较低的班组成员在有限的时间内真正掌握。有的安全操作规程并没有转化为详尽的作业说明,没有形成能遵守的行动指南;有的操作程序仅描述要做什么,但没有解释原因以及违章操作可能造成的危害。同时,基层班组作业人员的安全风险意识、成熟的经验做法并没有有效融入具体的操作步骤当中,现场员工多是一手抓操作、一手抓安全,人为割裂了双方的内在联系,造成安全生产措施难以在基层真正落地。

2.2. 员工安全生产意识淡薄

部分基层班组成员对作业活动中存在的危险因素认识不足,执行安全管理制度和操作规程不严格,落实防控措施不到位,未按规定穿戴劳动防护用品,图快捷、图省事、投机取巧、心存侥幸的心理在班组成员中仍普遍存在,生产作业中违章指挥、违规作业、违反劳动纪律现象时有发生。

3. 班组安全建设的关键要素和解决途径

3.1. 让一线员工体会到益处从而愿意参与,需有“获得感”

要想推动企业基层安全管理扎实落地,不仅需要制定完善的规章制度,还需要员工的积极参与并激发员工内在动力。如果不能让员工亲身感受到安全管理的益处,就会永远停留在“上面费力推进、下面被动应付”的局面,与开展安全管理的初衷背道而驰。因此,提升一线员工的参与度和获得感成为班组安全建设工作的首要任务。针对这个关键要素,管理者必须深入现场,与一线员工零距离交流。通过日常巡视检查、群众性隐患排查、全员生产维护(TPM)等活动,收集一线员工在实际生产中发现的安全问题、隐患或改进方向,再通过班组例会的形式,组织班组成员群策群力、分析讨论解决方案,并加以落实,以实现问题的解决。

3.2. 鼓励一线员工改进创新,需有“正向

激励”

在推进班组安全建设的过程中,一线员工的参与程度和配合度不尽相同。有些员工愿意发挥主观能动性,积极参与安全建设的各项工作,也有些员工则需要被“推着走”,他们的参与往往是被动的,甚至在某些情况下可能表现出消极对抗的态度。这两类员工是可以相互影响和转化的,良好的管理能够让先进带后进;相反,不当的管理方式则可能导致原本主动参与的员工逐渐失去动力。为了提高员工的积极性,关键在于采取正确地引导和激励措施。对于那些在安全建设中积极参与、建言献策、提出合理化建议的员工,可以在企业内部的“创先争优”评比活动中进行表彰,并给予适当的物质奖励。通过这样的引导,不但丰富了企业的安全文化,还能够有效提升员工参与班组安全建设的积极性。

3.3. 把班组安全建设升华为基层安全文化,需有“内在需求”

班组安全建设作为将安全管理下沉至生产一线的重要工具,不仅是一项安全管理的事性工作,更是培养企业基层安全文化的关键途径。通过将安全理念融入日常工作,形成文化氛围和传统,才能化被动为主动,让这项工作在基层生根发芽,使安全行为成为员工的自觉行动。

4. 结束语

班组安全建设是企业基层单位管理生产现场的最直接抓手,也是最“接地气”的管理工具。它既可以实现生产设备和生产系统的安全,又可以充分调动一线员工的积极性,形成“人人讲安全、人人管安全”的良好氛围。在开展班组安全建设的过程中,只有把握关键要素、有针对性地组织实施,才能让班组安全建设工作扎实落地,并成为企业基层管理现场安全生产的“倚天宝剑”,为企业的安全生产提供坚实的保障,助力企业在激烈的市场竞争中获得持续发展优势。

参考文献

- [1]张玉荣.从培训到实战的班组安全建设实践[J].中国石油和化工标准与质量,2023(2):88-92.
- [2]夏钱平.国企安全示范班组建设工作探析[J].现代商贸企业,2022(18):47-49.

晋中市职业中专社会文化艺术系

组织青年班主任作学期工作述职

本报讯(记者张丽 闫珊)临近期末,为进一步强化班级管理,提升教育教学质量,近日,晋中市职业中专社会文化艺术系特组织青年班主任进行了学期工作述职。此次活动不仅是对过去一学期教育工作的回顾与总结,更是对未来工作的展望与规划。

在本学期的教育教学工作中,社会文化艺术系全体班主任们以高度的责任心致力于学生综合素质的全面发展,不仅关注学生的学业成绩,更注重培养学生的实践能力、与团队协作精神。通过组织各类校园活动,为学生们提供了广阔的舞台和丰富的职业体验。

会中,各位班主任纷纷亮出了自己的“成绩单”,她们分享了自己在班级管理、学生教育、家校沟通等方面的成功经验和做法。班主任们通过引入新的职教理念,有效提升了班级的整体水平;有的班主任则通过细心观察和深入了解学生,成功解决了学生的困惑和问题。这些成果不仅展现了班主任们的工作能力和水平,也为学生的成长和发展奠定了坚实的基础。

班主任是连接学校、家庭和社会的桥梁,是促进学生成长和营造良好校园环境的关键力量。在未来的工作中,班主任将继续努力、不断进取,为学生的全面发展和校园的和谐发展贡献自己的力量。

在山西工程技术学院

中煤矿建集团——山西工程技术学院卓越工程师培养示范班开班

本报讯(记者张丽 闫珊)7月3日上午,中煤矿建集团——山西工程技术学院卓越工程师培养示范班在山西工程技术学院图书馆6层报告厅开班。中煤矿建集团党委副书记、工会主席、职工董事管万忠,该学院党委副书记郑捧柱,党委委员、副院长穆满根出席开班典礼,双方相关部门负责人以及卓越工程师培养示范班学员参加开班典礼。开班典礼由穆满根主持。

郑捧柱在致辞中指出,中煤矿建集团与学院长期保持良好合作关系,此次共同组建卓越工程师培养示范班是对习近平总书记关于培养卓越工程师重要指示的贯彻落实,更意味着双方合作进入了实质性阶段。他希望,校企双方要以这次示范班开班为契机,充分发挥优势,有效推进人才培养与工程实践、科技创新的有机结合,推动招生就业、人才培养、科研立项等方面取得实质性成效。

管万忠对卓越工程师培养示范班顺利开班表示热烈祝贺。他简要介绍了中煤矿建集团的主营业务、项目布局以及“1236”改革思路等内容,并寄语学员要把握好“学生”与“准员工”的双重身份,积极通过研讨、现场实践等方式,夯实专业理论知识,积极参与实训实践,培养良好的职业道德和团队合作精神。

学生代表矿建班崔广麟、机电班王彤分别以“兴奋、感激、责任”和“相遇、感悟、前行”为关键词,分享了作为卓越工程师培养示范班学员的心得体会,表示将珍惜学习机会,锤炼过硬本领,用智慧和汗水展现青春作为,展现山西工院学子和中煤矿建人的青春风采。

开班典礼上,中煤矿建集团人力资源部部长纪光星宣读了《关于组建中煤矿建集团——山西工程技术学院卓越工程师培养示范班的通知》;校企双方共同签署了《山西工程技术学院——中煤矿建集团校企合作联合培养人才协议》。管万忠和郑捧柱共同为“人才培养基地”和“实训实训基地”揭牌,并为“矿山机电卓越工程师培养示范班”和“矿井建设卓越工程师培养示范班”授旗。