

# 新时代背景下企业工会工作的优化路径

■平煤股份二矿 董莹莹

随着中国经济社会的快速发展,国有企业作为国家经济的重要支柱,其工会工作在维护职工权益、促进企业和谐发展以及推动社会稳定与繁荣中扮演着至关重要的角色。然而,传统的工会工作模式在应对新时代的挑战时,逐渐暴露出一些问题,如工作效率不高、与职工需求脱节、创新性不足等,亟需通过创新路径加以解决。接下来,本文将结合实践,对企业工会工作的创新路径展开探讨。

## 一、企业工会工作的重要性

### (一)促进企业和谐稳定发展

企业作为国民经济的重要组成部分,其稳定和谐发展对于整个社会的稳定与繁荣具有重要意义。工会作为企业与职工之间的桥梁和纽带,承担着维护职工权益、促进企业和谐稳定的重任。通过创新工会工作路径,可以更好地发挥工会的职能作用,为企业的可持续发展创造更加有利的条件。

### (二)提升职工满意度和归属感

职工是企业发展的核心力量,他们的满意度和归属感直接影响到企业的生产效率和创新能力。企业工会工作创新能够更加关注职工的需求和利益,提供更加贴心、个性化的服务,从而增强职工的归属感和忠诚度,激发职工的工作热情和创造力。

### (三)推动企业治理体系和治理能力现代化

现代化企业工会工作的创新也是推动企业治理体系和治理能力现代化的重要手段。通过创新

工会工作的方式和方法,可以更好地发挥工会在企业治理中的作用,推动企业建立健全的治理机制,提高治理效能,为企业的高质量发展提供有力保障。

## 二、新时代背景下企业工会工作的优化路径

### (一)完善工作机制

完善工作机制是提升企业工会工作效能的关键措施。因此,企业工会应当在本企业党组织和上级工会的领导下,遵守宪法和法律法规,依照《中国工会章程》独立自主开展工作;将党的创新理论融入企业工会工作中,确保企业工会工作沿着正确的政治方向稳步推进。同时,企业工会需要加强组织建设,建立健全组织架构,明确工作人员的具体责任和权限,避免出现职责重叠和权责不清的问题;制定企业工会工作准则,为企业工会工作人员提供行动指南的同时,确保企业工会工作的透明度和规范性。此外,企业工会需要建立完善的信息管理系统,确保各类信息能够得到及时传递和有效利用,从而更好地掌握职工的需求,制订更加符合实际的工作计划。

### (二)更新工作理念,转变职能

为了更好地适应企业高质量发展的需要,工会急需更新工作理念,转变职能。工会的工作理念需要从维护职工权益转向为企业提供全方位支持。过去,工会往往将工作重点放在保护职工的基本权益上。在高质量发展背景下,工会应通过提供

全方位的服务和支持来提升企业的整体竞争力。具体来讲,工会需要在企业战略规划、创新发展和人才培养方面发挥积极作用,助力企业实现可持续发展。例如,工会可以开展培训活动和技能提升项目,帮助职工快速适应新技术和市场变化,以增强企业的核心竞争力。

### (三)加强工作队伍建设

工作人员的专业能力会直接影响企业工会工作的质量。因此,在新时代背景下,企业工会需要加强工作队伍建设,为工会工作的顺利开展奠定人力资源基础。具体来说,企业工会需要加强对工作人员的培训,并确保培训内容涵盖政策法规、组织管理、沟通协调等多个方面,以提高其处理复杂问题的能力。同时,企业工会需要建立考核与激励机制,定期对工作人员的工作成绩进行考核,并根据考核结果,实施相应的激励措施,以激发工作人员的工作热情,增强企业工会工作队伍的战斗力和凝聚力。

### (四)创新工会工作形式

企业的工会工作机制和工作方法目前仍以传统形式为主,并未注重形式上的创新,导致企业工会的工作效果一般。为了提升企业工会工作的实际效果,需要对工作形式进行积极创新。首先,工会工作需明确其独立性,保障工会是解决职工问题、保障职工权益的部门,减少企业管理层对工会的支配作用,才能够维护职工的合法权益。因此,工会工作需要增强独立性,例如推行职工代表机制,鼓励工会组织开

展职工代表大会,在职工代表大会上推选优秀的职工代表参与企业与职工利益相关的决策,从而促进决策的透明化,提升职工对企业的信任程度。其次,工会的服务过程需要进行创新,基于当前的社会需求和职工需要,在关注职工生活、提供人文关怀的同时,还需要关注职工的发展晋升渠道,制定职业规划路径,关注职工的心理健康,为职工组织多种类型的文娱活动等,从而提升职工的参与感和归属感,打造独特的企业文化。

### (五)加强信息技术的应用

为了提升服务能力,国有企业工会必须应用信息技术拓宽工作路径,增强与职工的联系。具体来说,工会可以积极应用新媒体技术和互联网技术,建立智能化职工服务平台。在服务平台上,职工可以提出自己的意见或建议,工会可以快速了解职工需求。这不仅能够提升工会的服务效率,还能增强职工对工会的信任度和满意度。同时,工会可以在智能化职工服务平台上设置反馈板块,鼓励职工对国有企业的政策提出意见。这有助于收集职工真实的声音,使国有企业管理者更好地了解职工的实际需求,从而进一步优化决策,合理配置资源。另外,工会还需应用信息技术来改进宣传教育工作。

### 三、结束语

综上所述,做好企业工会工作对维护职工权益和促进企业高质量发展具有重要的意义。在新时代背景下,企业内部的劳动力结构、劳资关系、职工权益保护需求、劳动争议形式均发生了明显的变化,这对企业工会工作提出了更高要求。因此,企业工会应充分认识到这些变化,并结合实际工作中存在的问题,采取有针对性的措施,不断提升工作水平,从而为企业实现高质量发展提供助力。

# 房颤患者:抗凝治疗的必要性

■北京中医药大学房山医院心血管病科 任正军

房颤,这个名字听起来陌生又遥远,但它其实是我们身边最常见的一种心律失常。很多人觉得“跳得快一点”没什么大不了,却不知道房颤隐藏着严重的健康隐患——中风就是其中最危险的一种。幸运的是,抗凝治疗能有效降低这个风险。这篇文章将带你简单了解房颤和抗凝治疗之间的重要联系,帮你守护心脏健康。

## 一、房颤是怎么回事?

### 1.1 心跳“脱轨”:认识房颤

房颤是指心脏的上腔(心房)发生了快速而不规则的电信号,导致心脏无法正常跳动。正常情况下,心脏的跳动是规律的,心房与心室的跳动同步进行,但在房颤患者中,心房失去了正常的协调性,导致心跳的节奏变得不规律。这种不规则的心跳不仅让身体感觉到心悸、气短,还可能影响到心脏的泵血效率,导致血液滞留,增加血栓的风险。长期下去,房颤不仅会影响日常生活,还可能增加严重心脑血管事件的发生,如中风。

### 1.2 房颤的危险“副作用”:血栓和中风

房颤最致命的隐患之一是它会增加血栓的形成。当心房跳动不规则时,血液在心房内滞留,容易形成血栓。这些血栓如果脱落,可能随血液流入大脑,导致脑血管堵塞,最终引发中风。研究显示,房颤患者中风的危险比正常人高出五倍以上。此外,房颤引发的中风往往比其他类型的中风更严重,恢复难度也更大。因此,及时控制房颤,避免血栓形成,是预防中风的关键。

### 1.3 谁是高危人群?

并不是所有房颤患者的中风风险都一样高,

房颤的危害与个人的身体状况密切相关。比如,年龄较大、患有高血压、糖尿病、冠心病或曾经中风的患者,发生血栓的概率就更高。此外,房颤的发作频率和持续时间也会影响血栓风险。通过一些量表,比如CHA2DS2-VASc评分,医生可以评估一个患者的中风风险,从而决定是否需要进行抗凝治疗。这也是为什么房颤患者要定期就医,了解自身的风险因素。

## 二、为什么抗凝治疗是关键?

### 2.1 房颤与血栓:一条“隐形通道”

房颤和血栓的关系密不可分。由于心房无法正常跳动,心房内的血液流动缓慢,容易形成血栓。特别是在左心房的“心耳”部位,由于血流更为缓慢,血栓形成的几率更大。一旦这些血栓脱落,它们可能随着血液进入大脑,引发中风。抗凝治疗的主要作用就是防止血栓的形成,避免血液过于粘稠或滞留。通过降低血液凝固的能力,抗凝药物可以有效减少血栓形成的机会,从而降低中风风险。

### 2.2 抗凝药的作用:不是止血,而是防堵

很多人误以为抗凝药物是用来“止血”的,其实抗凝药的作用并不是让血液停止流动,而是通过减少血液的凝固能力,防止血栓的形成。抗凝药物能让血液保持适度流动性,防止血液在心脏内

滞留并形成血栓。常见的抗凝药物有华法林、直接口服抗凝药(DOAC)等。这些药物可以在房颤患者体内起到重要作用,尤其是在高风险的患者中,它们是预防中风的“必备良药”。

### 2.3 不治并非没事,忽视抗凝可能带来的后果

很多房颤患者会觉得自己没有明显的不适症状,或者认为房颤只是“心跳加速”而已,于是忽视了抗凝治疗。然而,房颤带来的隐形风险并不容忽视。即使患者没有出现明显的症状,也可能在不知不觉中形成血栓,最终引发致命的中风。忽视抗凝治疗可能带来无法挽回的后果,所以房颤患者务必在医生的指导下进行抗凝治疗,避免因小失大。

## 三、日常生活中的抗凝管理

### 3.1 服药需谨慎:定时定量不马虎

抗凝治疗的一个重要原则就是坚持长期服药,并且严格按时、按量服用药物。任何时候,房颤患者都不应随意停药或调整药量,因为这样会影响抗凝效果,增加发生血栓的风险。例如,华法林这种药物的效果可能受到食物(如富含维生素K的食物)和其他药物的影响,因此需要定期检查血液中的凝血水平,确保治疗效果。而像直接口服抗凝药(DOAC)则相对方便一些,但患者仍需遵循医生的指导,定时服药,确保药效稳定。

### 3.2 饮食和习惯:抗凝不是“孤军作战”

抗凝治疗不仅仅是依靠药物,患者的日常饮食和生活习惯也起着重要的辅助作用。例如,富含维生素K的食物(如绿叶蔬菜)可能影响华法林的抗凝效果,因此需要适量摄入,并保持饮食的一致性。此外,避免暴饮暴食、戒烟戒酒、保持良好的作息、定期运动等健康习惯,都能帮助抗凝治疗发挥更好的效果。保持心情愉快、避免过度劳累,也有助于心脏健康。

### 3.3 和医生一起,把握“抗凝节奏”

抗凝治疗并不是一劳永逸的,需要医生和患者的密切配合。定期复查和调整药物剂量是确保治疗效果的关键。患者要定期到医院做血液检查,了解抗凝治疗的效果,尤其是华法林治疗患者,凝血指标(INR)需要控制在一个特定的范围内。如果患者在服药过程中有任何不适或疑问,应及时与医生沟通,避免自行调整药物。同时,医生也会根据患者的身体状况和反应,适时调整治疗方案。通过医患合作,可以更好地掌控治疗节奏,保障治疗效果。

总之,房颤虽然常见,但它所带来的健康风险不容忽视,尤其是中风的危险。通过抗凝治疗,房颤患者可以有效降低血栓形成的概率,从而显著减少中风等严重并发症的发生。抗凝药物的使用需要严格遵循医生的指导,并且患者在日常生活中应注意饮食和生活习惯的调整,以配合药物治疗。此外,定期检查和与医生的沟通也至关重要,确保治疗效果稳定。在防控房颤带来的风险方面,抗凝治疗无疑是最为关键的“救命丸”,帮助患者更好地控制病情,守护心脏健康。

# 国有企业干部管理贯彻党管干部原则的路径

■平煤神马集团设备租赁分公司 郝涵斐

国有企业是国家经济的重要组成部分,在推动国民经济发展、维护社会稳定方面发挥着不可替代的作用。而在国有企业的管理过程中,干部的选择、培养、管理直接关系到企业的整体运营和社会形象,尤其在当前高质量发展和全面从严治党背景下,干部管理的规范化和廉洁化成为企业治理的核心要求之一。近年来,部分国有企业的管理中暴露出一些腐败和权力滥用问题,严重影响了国企的管理水平和市场形象,甚至损害了社会公共利益。这种现状引发了社会各界对国有企业干部管理监督机制的高度关注。因此,研究如何构建系统、科学的监督机制,对于提高国有企业管理质量、塑造良好的社会形象和实现高质量发展具有重要的现实意义。

## 一、国有企业干部管理贯彻党管干部原则存在的问题

### (一)思想认识不到位

部分国有企业对贯彻党管干部原则的重要性认识不足,存在重业务、轻党建的现象。在干部管理工作中,没有将党管干部原则作为首要遵循,导致干部管理工作与党建工作脱节,削弱了党组织在干部管理中的领导作用。一些干部对自身职责定位不准确,缺乏政治意识和大局观念,忽视了党的领导在干部管理工作中的核心地位。

### (二)制度机制不完善

当前,部分国有企业在干部管理的制度机制方面存在缺陷。干部选拔任用的标准和程序不够

规范,缺乏科学合理的考核评价体系,导致选拔出的干部可能无法完全适应企业发展需求。同时,干部的教育培养、监督管理等制度也不够健全,难以形成有效的干部管理闭环,影响了党管干部原则的全面贯彻落实。

### (三)执行力度不够

在实际工作中,一些国有企业虽然制定了相关制度,但在执行过程中存在打折扣、搞变通的现象。例如,在干部选拔任用过程中,没有严格按照规定程序进行,存在“人情选任”“带病提拔”等问题;在干部监督管理方面,存在失之于宽、失之于软的情况,对干部的违规违纪行为未能及时发现和处理,严重损害了党管干部原则的权威性和严肃性。

## 二、国有企业干部管理贯彻党管干部原则的路径

### (一)强化党的领导核心地位,完善制度体系

国有企业要将党管干部原则融入公司章程,明确党组织在干部管理中的领导地位和职责权限。通过建立健全党组织议事规则、干部管理制度等,形成一套系统完备、科学规范、运行有效的制度体系。例如,在干部选拔任用过程中,明确党组织在动议、民主推荐、考察、讨论决定等各个环节的参与方式和决策权限,确保党组织对干部选拔任用工作的全过程领导。

### (二)优化干部选拔任用机制,把好用人关

明确选拔标准:坚持德才兼备、以德为先、任

人唯贤的标准,突出政治标准。将政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律作为衡量干部的首要标准,选拔那些坚决贯彻党的路线方针政策、忠于党的事业、具有强烈责任感和使命感的干部。同时,注重干部的专业素养和工作能力,确保选拔出来的干部能够胜任岗位要求。

规范选拔程序:严格执行民主推荐、考察、讨论决定等程序,充分发扬民主,广泛听取各方面意见。在民主推荐环节,扩大参与范围,提高推荐的科学性和准确性;在考察环节,深入了解干部的政治表现、工作实绩、廉洁自律等情况,做到全面、客观、准确地评价干部;在讨论决定环节,党组织要充分发挥领导作用,集体研究决定干部任免事项,防止个人说了算。此外,还可以引入竞争上岗、公开选拔等方式,拓宽选人用人渠道,激发干部队伍活力。

### (三)加强干部教育培训,提升干部素质

构建多层次培训体系:国有企业应根据干部的不同层次、不同岗位需求,构建涵盖政治理论、专业知识、管理能力等多方面内容的多层次培训体系。对于领导干部,重点加强政治理论学习和战略思维、决策能力的培养;对于专业技术干部,注重专业知识更新和业务能力提升;对于基层干部,强化实践能力和服务群众能力的培训。通过定期组织专题培训、研修班、在线学习等方式,为干部提供多样化的学习机会。

创新培训方式方法:改变传统的灌输式培训方

式,采用案例教学、情景模拟、研讨交流等更加灵活多样的教学方法,提高培训的针对性和实效性。

### (四)创新工作方法,提升管理效能

在新时代背景下,国有企业干部管理工作要积极创新工作方法,运用现代信息技术和管理手段,提升干部管理效能。例如,建立干部信息管理系统,实现干部信息的动态化管理和共享;利用大数据分析技术,对干部的考核评价数据进行深入分析,为干部选拔任用和培养提供科学依据;开展线上培训和学习交流活动,拓宽干部教育培养渠道,提高干部学习的积极性和主动性。

### (五)丰富监督手段

国有企业干部管理的复杂性和多样性使得传统的监督手段已无法充分适应实际需求,导致监督过程中出现了覆盖不足、灵活性欠缺等问题。要在干部管理中实现全面、深入的监督,必须突破单一手段的限制,通过丰富监督机制来提升管理的精准度和覆盖度。多维度、多层次的监督手段不仅能有效填补传统监督方式的短板,还能为企业建立更高效、科学的干部管理环境奠定基础。

## 三、结束语

在国有企业干部管理中贯彻党管干部原则,是确保国有企业正确发展方向、加强党的全面领导、提升干部队伍整体素质的必然要求。虽然当前国有企业在贯彻党管干部原则过程中存在一些问题,但通过强化思想引领、完善制度机制、加强组织领导和创新工作方法等路径,能够有效解决这些问题,实现党管干部原则在国有企业干部管理中的全面贯彻落实。未来,国有企业应不断探索和完善党管干部原则的贯彻方式,持续提升干部管理水平,为企业的高质量发展提供坚强的组织保障和人才支持。