

国有煤矿企业基层政工干部队伍建设问题研究

由业琳

(山西忻州神达望田煤业有限公司, 山西 保德 036600)

【摘要】国有煤矿企业基层政工干部队伍建设是推动企业可持续发展的关键因素。本文通过深入研究政工干部队伍的组成结构、现有问题和挑战,以及培训机制、激励措施的分析,提出一系列针对性的对策和建议。重点包括领导力培养计划、差异化培训计划、激励措施的科学性提升等。这些措施将有助于提高政工干部队伍的整体素质,推动企业在竞争激烈的市场中更加稳健地前行。

【关键词】国有煤矿企业; 基层政工干部; 队伍建设; 培训机制; 激励措施; 领导力培养; 差异化培训; 企业文化建设

引言

在当前激烈的市场竞争中,国有煤矿企业面临着巨大的发展压力和机遇。基层政工干部队伍作为企业的中坚力量,在推动企业可持续发展过程中扮演着至关重要的角色。然而,随着市场环境的不不断变化,政工干部队伍建设面临着一系列新的问题和挑战。本文将深入研究国有煤矿企业基层政工干部队伍的现状,旨在提出切实可行的对策和建议,以推动政工干部队伍的建设和提升,为企业的可持续发展注入新的活力。

一、国有煤矿企业基层政工干部队伍现状分析

(一) 政工干部队伍的组成和结构

在国有煤矿企业的基层,政工干部队伍构成复杂多样,涵盖了不同职能和专业领域的人才。这包括但不限于组织者、宣传者、文化建设者等。这些成员在确保企业正常运营的同时,还肩负着社会责任和员工管理的任务。对政工干部队伍的组成和结构深入了解,有助于明确各职能部门之间的协作机制,为提高工作效率提供基础。

(二) 现有问题和挑战

政工干部队伍在其发展过程中面临一系列严峻的问题和挑战。其中,可能包括领导力不足、工作责任不明确、员工士气低落等方面的困扰。同时,随着行业发展的变革,新的问题可能不断涌现。对于这些问题的深入剖析,有助于精准定位问题症结,并为后续提出解决方案奠定基础。

(三) 对基层政工干部队伍建设的需求

基层政工干部队伍建设的需求显得尤为迫切。在推动企业可持续发展的同时,加强对政工干部的培训和提升显得至关重要。这不仅包括技术层面的培训,更需要关注领导力、沟通能力等软实

力的提升。同时,制定明确的职责和责任范围,为政工干部提供更清晰的发展路径,有助于激发他们的工作热情与创造力。深入了解对基层政工干部队伍建设的实际需求,有助于制定更加切实可行的发展策略。

二、国有煤矿企业基层政工干部培训机制

(一) 现有培训机制梳理

在国有煤矿企业的基层,政工干部的培训机制是提升队伍整体素质的关键一环。目前的培训机制涵盖了诸多方面,包括技术培训、管理培训、领导力培训等。技术培训主要侧重于政工干部的专业知识和技能,确保其在工作中能够胜任相应职责。管理培训则注重培养其团队协作和项目管理的能力。领导力培训旨在提升政工干部的领导层次和决策水平。通过梳理现有培训机制,我们能够全面了解政工干部队伍的培训状况,为进一步的优化提供基础。

(二) 成功经验分享

在国有煤矿企业基层政工干部培训的实践中,一些成功的经验值得分享。首先,采用多元化的培训形式,包括课堂培训、实地考察、案例研究等,以满足不同学习风格和需求。其次,建立导师制度,由经验丰富的政工干部担任新人的导师,通过实际工作中的辅导和指导,促使新人更快速地适应工作环境。另外,注重培训成果的评估和跟踪,通过定期的绩效评估,及时发现问题并调整培训计划。这些成功经验为其他企业提供了有益的借鉴。

(三) 存在的问题及改进方向

然而,培训机制仍然存在一些亟待解决的问题。首先,部分培训内容可能滞后于行业发展和企业需求,需要定期更新,以保证培训的实效性。其次,培训资源分配不均衡,有些基层政工干部可能缺乏

获得高质量培训的机会。此外，培训效果的评估体系尚不够完善，缺乏科学的评价标准。为了解决这些问题，可以通过建立培训需求调研机制，制定个性化培训计划；优化培训资源配置，提升培训资源利用效率；建立全面的培训评估指标，确保培训的全程质量管控。通过对问题的深入剖析，能够为国有煤矿企业的基层政工干部培训机制的改进提供有力的支持。

（四）制定差异化培训计划

在政工干部队伍的培训中，考虑到其职责和特点的多样性，可以制定差异化的培训计划。对于新入职的政工干部，可以设置全面系统的基础培训，以确保其快速熟悉企业文化和业务流程。对于有一定工作经验的干部，则可以开设专业深化和拓展课程，以提升其在特定领域的专业素养。通过差异化培训计划，可以更好地满足不同层次和岗位政工干部的学习需求，提高培训的精准性和实效性。

（五）引入新技术手段进行培训

随着科技的发展，可以考虑引入新技术手段来进行培训，例如虚拟现实（VR）培训、在线学习平台等。通过虚拟现实技术，政工干部可以在模拟的真实场景中进行培训，提高实战能力。在线学习平台则可以提供灵活的学习时间和地点，方便政工干部进行自主学习。这些新技术手段的引入，不仅可以丰富培训形式，还能够提高培训的互动性和趣味性，更好地满足政工干部队伍的学习需求。通过对现有培训机制的梳理、成功经验的分享以及问题的深入分析，我们可以更全面地认识国有煤矿企业基层政工干部培训的现状。在此基础上，有针对性地提出改进方向和措施，以推动基层政工干部队伍的培训水平不断提升，为企业的可持续发展提供强有力的人才支撑。

三、政工干部队伍激励与激发潜力

（一）激励政策与手段

在提高政工干部队伍的工作积极性和潜力方面，制定有效的激励政策和采用适当的手段至关重要。这包括但不限于薪酬激励、晋升机制、培训机会等多方位的激励体系的建立。通过激励政策，可以更好地激发政工干部队伍的团队协作精神，提高其对企业使命的认同感。此外，定期的绩效评估和奖励制度也是激励的重要手段，能够鼓励政工干部队伍在工作中不断追求卓越。

（二）提升工作积极性和创造力的方法

为了提高政工干部队伍的工作积极性和创造力，可以采用一系列的方法。首先，提供创新培训，培养他们在解决问题时的创造性思维和应对挑战的能力。

其次，鼓励开展团队建设活动，增进同事之间的合作与信任，营造积极向上的工作氛围。此外，为政工干部提供自主决策的机会，激发其对工作的责任感和归属感，从而更好地发挥他们的潜力。

（三）激发潜力的案例分析

通过深入分析成功的激发潜力的案例，可以发现一些可供借鉴的经验。例如，某国有煤矿企业通过实施灵活的工作时间和远程办公政策，使政工干部在更为宽松的环境下发挥潜力。此外，一些企业采用挑战性项目和任务，激发政工干部队伍的创新能力和团队协作精神。通过这些案例的深入分析，我们可以汲取经验教训，为其他企业提供指导，从而更好地激发政工干部队伍的潜力。

（四）参与员工在决策中

政工干部队伍的积极性和潜力的释放还可以通过加强员工在决策过程中的参与来实现。建立一个开放的沟通渠道，鼓励政工干部提出建议和意见。这不仅能够让他们感受到自己的价值和贡献，还能够激发他们更积极地投入工作。企业可以通过设立专门的意见反馈机制、定期座谈会等方式，让政工干部队伍参与到企业发展的决策过程中，从而形成共同奋斗的团队合力。

（五）创新激励机制

除了传统的激励手段外，政工干部队伍的激励还需要创新。可以尝试引入绩效奖金、股权激励等形式，使政工干部在企业的发展中能够分享更直接的利益。同时，设立专项激励计划，鼓励他们在特定领域取得突出成就。这样的创新激励机制能够更好地激发政工干部队伍的创造力和积极性，为企业带来更多的创新和发展动力。

四、国有煤矿企业基层政工干部队伍建设的对策和建议

（一）针对问题的解决方案

鉴于领导力在政工干部队伍建设中的关键作用，可以制定专门的领导力培养计划。通过系统的培训课程、导师制度和实际项目的担任，提升政工干部的领导力水平，使其更好地应对日益复杂的管理挑战。通过组织各类团队建设活动，增进政工干部之间的沟通和协作，加强团队凝聚力。这可以包括定期的团队培训、团队拓展活动以及团队合作项目，从而形成更具活力和协同效应的工作氛围。建立科学的绩效评估体系，将政工干部的工作表现与业绩挂钩。这不仅可以激发其工作积极性，还能够及时发现问题并提供针对性的培训和支持，使其在工作中不断进步。针对现有问题，采取问题导向的解决方案。通过设立问题

反馈渠道，及时了解政工干部在工作中遇到的问题，并采取有效措施进行解决。这有助于优化工作流程，提高工作效率。

（二）制定完善的培训计划

针对不同层次和岗位的政工干部，制定差异化的培训计划。新入职人员可以接受全面系统的基础培训，有经验的干部则可以进行专业深化和拓展课程，以更好地满足其学习需求。利用新技术手段进行培训，例如虚拟现实培训、在线学习平台等。这不仅可以提高培训的互动性和趣味性，还能够提升政工干部的学习体验和效果，使其更主动地参与培训。设立导师制度，由经验丰富的政工干部担任新人的导师。通过导师制度，可以加速新人的融入和成长，提高其在工作中的表现。导师还可以在实践传授经验，促使政工干部更快速地适应工作环境。进行定期的培训需求调研，了解政工干部的学习需求和意愿。基于这些调研结果，制定个性化培训计划，确保培训更加贴合实际需求。建立全面的培训效果评估体系，包括培训后的工作表现、学习成绩等多维度的评价。通过定期的培训效果评估，及时发现问题并调整培训计划，确保培训的全程质量管控。

（三）提高激励措施的科学性

完善激励体系，将政工干部的绩效与奖金挂钩，并建立明确的晋升机制。这可以激发其对业绩的追求，增加工作动力。考虑引入股权激励计划，使政工干部能够分享企业的发展成果。这不仅可以增加其对企业的忠诚度，还能够激发其对企业发展的更大热情和投入。通过加强员工在决策中的参与，使政工干部更有获得认可和归属感。可以设立员工代表，参与关键决策的讨论和制定，提高其对企业发展方向的参与感。引入创新激励机制，奖励提出创新想法和方案的政工干部。通过设立创新奖金、创新项目支持等方式，激发其在工作中的创造性思维。除了金钱激励，也要关注政工干部的生活和工作福利。建立健全的员工福利体系，包括健康保险、休假制度、培训机会等，提高其对企业的满意度和忠诚度。

通过以上对策和建议，国有煤矿企业

（四）加强沟通与协作机制

通过定期的沟通会议，促使政工干部之间进行交流和分享。这有助于建立更加紧密的团队，提高信息传递的效率，从而更好地应对突发情况和协同工作。利用现代技术建立在线平台，方便政工干部之间的信息交流。通过在线平台，可以及时分享工作心得、行业动态，提升信息传递的实时性和广泛性。针对团队

协作的重要性，进行专门的培训。通过团队协作培训，提高政工干部的团队意识和协作能力，使其更好地应对复杂多变的工作环境。

（五）建立个人成长规划

为政工干部提供个性化的职业发展辅导服务。通过与专业导师的对话，政工干部可以更清晰地了解自己的职业定位和发展方向，从而更有针对性地规划个人职业生涯。设立职业培训补贴计划，鼓励政工干部主动学习和提升自己的职业技能。政工干部可以通过参加相关培训获得培训费用的一定补贴，提高其参与培训的积极性。提供交叉培训的机会，让政工干部有机会了解其他部门的工作内容和业务流程。这有助于拓宽其视野，增强团队协作的全局意识，同时也为其个人职业发展提供更多选择。

（六）加强企业文化建设

进行企业文化和价值观的培训，使政工干部更好地理解企业的使命和愿景。通过培训，强化其对企业文化的认同感，从而更好地推动企业文化的传承和发展。组织各类企业文化活动，例如员工座谈、文化节庆等。通过这些活动，政工干部可以更深入地参与企业文化建设，增加对企业的凝聚力和认同感。设立文化激励奖励计划，奖励在企业文化建设中做出杰出贡献的政工干部。这既是对其工作的认可，也能够激发其他成员对企业文化建设的积极参与。

结论：国有煤矿企业在基层政工干部队伍建设中应该注重培训、激励、领导力发展和企业文化建设等方面的综合推进。通过不断优化和创新管理机制，提升政工干部队伍的整体素质，国有煤矿企业将能够更好地适应市场的变化，实现可持续发展。

参考文献：

- [1] 刘蕾. 国有煤矿企业政工干部队伍建设现状分析[J]. 祖国：建设版, 2013.
- [2] 任毅. 新时期煤矿企业政工干部队伍建设的思考及对策研究[J]. 青春岁月, 2019.
- [3] 张艳萍. 煤矿企业政工干部思想工作建设研究[J]. 东方企业文化, 2012(12S):2.
- [4] 黄海波. 煤矿企业政工干部建设的问题与对策[J]. 办公室业务, 2012(2S):1.
- [5] 柏发治. 浅析煤矿企业政工干部队伍建设[J]. 商品与质量：建筑与发展, 2014(007):000.

作者简介：由业琳(1979.06.11-), 男, 汉, 山东烟台开发区, 大学, 煤炭研究。