

# 党建带团建 引领煤矿青年队伍建设

■ 王建松

党建带动团建是党组织引导团组织、服务青年的一种制度设计,为解决煤矿青年队伍建设难题提供了有效的途径。加强对共青团的政治引领,积极向党组织输送新鲜血液、抓好推优工作是党赋予共青团的重要政治职责。

## 一、党建带团建的基本内涵与内在逻辑

党建带动团建的关键意义在于,党组织需承担起对团组织的引领责任,通过政治上的引领、组织上的带动以及资源上的支撑,助力团组织更好地服务于青年群体。党建和团建本质上有着密切联系,二者目标趋于一致,服务对象交叉,工作可相互配合。党建给团建提供方向上的保证,而团建则稳固党在年轻群体中的根基。要把青年紧紧团结在党的周围,团建以服务煤矿发展为己任,就是要让青年的成长同企业的需求相契合,依靠团组织调动青年积极参与安全生产、技术改进以及管理提升活动,做到青年发展和企业发展相协调。

## 二、煤矿青年队伍的特点与现实挑战

煤矿青年职工有如下结构特征:一线操作人员占比高,高技能人才较为缺少,新老交替的任务繁重。而在青年的思想状况与价值取向层面,呈现出职业认同感低、对安全风险的认识不够、对组织的依赖变小等情况,使得在组建队伍时存在不少问题。

## 三、党建带团建的机制构建

组织推动的协同机制需要党组织将团

建归入党建总体规划之中,做到组织设置一致、工作安排一致、考核评价一致。思想引领的传导机制应注重通过党团联合执行理论教育和形势政策宣传,把党的主张有效地传达给青年群体。能力实现的融合机制则提倡把青年技能优化纳入党管人才工作体系当中,依托党员骨干带徒弟、岗位练功等形式推动青年的成长。

## 四、提升党建带团建效能的实践路径

加强党组织对团组织的直接领导,需明确党委书记为第一责任人,并形成定时听团组织报告的制度,把团建成果归入党建工作考察范围。完善青年人才的培育与选用体系,要清除从普通青年迈向技术能手、从良好团员晋升为入党积极分子的道路障碍,塑造梯次化的培育态势。更新青年思想教育的方式与载体,利用新媒体平台、班组学习会、主题团日等多种形式,提升教育的指向性和感染力。

## 五、结语

党建带动团建以引领煤矿青年队伍塑造,是加强煤矿企业组织活力以及青年凝聚力的重要举措。要明晰其中的内涵逻辑,认清现实存在的难题,形成相应的运作机制,并落实具体的实现路径,才能解决好煤矿青年队伍搭建过程中存在的诸多问题。未来应不断加深党团之间的融合,推动青年工作同煤矿安全生产、技术更新紧密结合在一起,为煤矿企业的高质量发展提供坚实的人力资源保障和组织支撑。

(作者单位:淮河能源控股集团潘二煤矿)

# 新形势下事业单位思想政治工作落地路径

■ 吴琼

随着新时代社会治理体系持续完善、媒体传播格局深刻变革,事业单位干部职工的思想认知、价值观念和 spiritual 需求呈现多元化、个性化特征。思想政治工作是事业发展的有效抓手,更是新时代基层治理和队伍建设的重要保障。当前,部分事业单位思政工作仍存在方法固化的思维,以实效化为核心导向,探索可落地、可延续、可增效的思想政治工作新模式,是基层政工工作高质量推进的关键所在。

## 一、锚定根本方向,把握新时代政工工作核心

思想政治工作要有效管用,首要前提是我找准定位、坚守原则,杜绝盲目开展、无序推进,从根源上规避形式主义问题。在新形势下,事业单位政工工作必须坚守三条核心准则,筑牢工作开展的政治根基。

**坚持党建引领为核心。**始终将党的全面领导贯穿思想政治工作全过程、各环节,紧密结合事业单位公益服务的核心职能,校准思想引领、队伍建设的方向,推动业务工作与思政工作同部署、同落实。

**坚持以人为本为根本。**摒弃传统“说教式”“灌输式”的老旧工作方法,立足不同岗位、不同年龄段职工的实际情况,精准把握职工的思想困惑、成长诉求。摒弃“一刀切”的工作模式,开展分层分类、精准靶向的思想引导工作,让思政工作有温度、接地气。

**坚持以服务大局为导向。**牢牢把握思想政治工作服务中心、保障发展的核心定位,紧扣事业单位履职尽责、为民服务、提质增效的中心工作,把思想建设融入业务发展大局,彻底破解思政与业务“两张皮”难题,实现思想赋能、岗位提效、事业提质良性循环。

## 二、聚焦基层痛点,构建精准务实的思政工作体系

针对当前基层政工工作弱化、虚化、边缘化等突出问题,应立足需求,以问题为导向优化工作载体、创新工作方式,打造贴合基层实际、贴合职工需求的常态化思政工作体系。

**常态化摸排思想动态,筑牢基层工作根基。**思想研判是思政工作的前提和基础。建立全方位、常态化的思想动态排查机制,通过日常谈心谈话、岗位走访、匿名意见征集等多种方式,常态化收集职工思想动态。针对窗口服务岗位纠纷多、基层一线岗位压力大、青年职工思维活跃、老职工求稳务实等差异化特点,分类建立思想问题台账,形成“收集问题—分析研判—靶向疏导—跟踪回访”的闭环管理模式,精准化解职工的思想疙瘩,有效疏解岗位负面情绪。

**深度融合中心业务,破除工作脱节壁垒。**事业单位的核心使命是公益服务,思政工作脱离业务就是空谈。日常工作中,将思想教育、作风建设、责任培育嵌入重点工作攻坚、日常履职服务等各个场景。结合单位工作特点,依托岗位练兵、服务创优、作风整治、争先创优等专项活动,将职业道德、服务理念、担当精神融入业务培训 and 岗位管理,引导职工在实干中锤炼党性、转变作风、提升能力,让思政工作成为推动业务提质的内生动力。

**创新多元教育载体,提升思想引领实效。**顺应新时代职工学习和认知习惯,打破单一开会、读文件、学报告的传统模式,搭建“线上赋能+线下浸润”的立体化教育平台。线下依托本地红色资源、廉政教育基地、新时代文明实践阵地,开展沉浸式党课、典型事迹宣讲、反面案例警示教育,用身边榜样凝聚力量,用反面案例敲响警钟。线上工作可依托新媒体平台、线上学习载体,推送轻量化、精准化的政策解读、正能量案例、心理疏导知识,开设微课堂、微分享,让思政学习摆脱时空限制。同时常态化开展文体活动、暖心帮扶、身心健康疏导,全方位营造团结奋进、凝心聚力的单位氛围。

## 三、健全长效机制,保障政工工作常态落地见效

思想政治工作绝非阶段性任务,要想持续有效、长效管用,必须依靠完善的制度机制兜底,杜绝一阵风、走过场,推动思政工作从“被动联动”向“主动赋能”转变。

**完善协同工作机制。**构建单位党组织统一领导、政工人员统筹、各业务科室协同配合、全员积极参与的“大思政”工作格局。细化工作责任,将思想建设任务细化分解到日常工作中,改变以往单打独斗的工作局面,形成上下联动、齐抓共管、全员发力的工作格局,凝聚思政工作整体合力。

**建强专业化政工队伍。**政工队伍的能力素质,直接决定思政工作的落地成效。优先选拔政治素养高、群众基础好、熟悉业务工作、善于沟通疏导的骨干人员充实政工队伍。常态化开展政工业务学习、跨单位交流等学习活动,重点提升政工人员政策解读、思想研判、情绪疏导、问题处置的实战能力,打造一支专业化、务实化、本土化的基层政工队伍。

**优化实效化考核激励机制。**彻底摒弃重痕迹、轻实绩的形式化考核模式,建立以作风转变、服务提质、履职增效为核心的多维考核体系。将职工日常思想表现、工作风、服务态度、攻坚担当、群众评价等实质内容作为核心考核指标,把思政工作成效与年度评优、岗位晋升、绩效考核直接挂钩。同时建立年度工作复盘优化机制,定期梳理思政工作短板,结合新形势、新问题,新需求动态调整工作举措,持续提升思政工作的针对性和实效性。

(作者单位:河北省体育彩票中心)

# 融媒体环境下思想政治传播方式探析

■ 李明建

融媒体是基于5G、大数据、云计算等新兴技术,实现传统媒体与新媒体资源、内容、宣传、利益共融的新型传播格局,其核心特征深刻重塑了思想政治传播语境。相较于传统传播,它打破了单向传播和时空壁垒,构建多渠道传播网络,实现信息从“定时传播”向“实时传播”转变,让思想政治信息可全天候、跨区域嵌入受众生活。其显著优势是互动性提升,受众从被动接收者转变为信息发布者和二次传播者,同时信息传播向碎片化、视听化转型,传统刻板形式已不适应需求,这种变化既带来机遇也提出挑战,推动思想政治传播方式的创新发展。

## 一、融媒体环境下思想政治传播的现存问题

当前,思想政治传播在融媒体环境下仍存在诸多亟待解决的问题,制约了传播效能的发挥。其一,传播理念滞后,部分传播主体仍沿用传统“灌输式”传播思维,忽视融媒体时代受众的主体地位,缺乏对受众需求的时间把握,导致传播内容与受众兴趣脱节,难以引发情感共鸣。其二,传播内容同质化严重,多以理论阐述为主,缺乏创造性转化,未能将抽象的思想政治理论转化为通俗易懂、贴近生活的表达,可读性和感染力不足。其三,传播渠道融合不深入,存在“各自为战”的现象,传统媒体与新媒体未能实现有效协同,缺乏“一次采集、多元生成、多

端发布”的高效机制,未能形成传播合力。其四,互动机制不完善,多数传播活动仍停留在单向推送层面,缺乏能够调动受众参与积极性的互动形式,难以实现受众从“被动接收”到“主动参与”的转变,也无法及时收集受众反馈以优化传播内容和方式。

## 二、融媒体环境下思想政治传播的基本原则

融媒体环境下思想政治传播方式创新,必须坚守三大核心原则,确保传播工作方向正确、成效显著。

**坚持正确导向原则是根本。**思想政治传播作为意识形态工作的重要组成部分,必须坚守马克思主义在意识形态领域的指导地位,将正确的政治方向、舆论导向贯穿传播全过程,通过严格的内容审核机制,过滤不良信息,弘扬社会主义核心价值观,巩固意识形态阵地。

**坚持以人民为中心原则是核心。**传播工作需立足受众需求,深入了解不同群体的思想动态、认知特点和利益诉求,建立常态化受众需求监测机制,将思想政治传播与解决受众实际问题相结合,提升传播的针对性和亲和力。

**坚持融合创新原则是关键。**既要继承传统思想政治传播中深入调研、典型引领等优良传统,又要充分借助融媒体技术优势,推动传播理念、内容、形式、渠道的全方位创新,实现传统优势与现代技术的深度融合。

# 数字化背景下国有企业思想政治教育创新研究

■ 孙晓伟

随着数字经济的蓬勃发展,国有企业职工的思想观念、价值取向、行为方式发生深刻变化,年轻职工群体成为企业发展的主力军,他们更倾向于通过数字化渠道获取信息、表达观点,对传统思政教育模式的接受度逐渐降低,而数字化技术的快速发展为思政教育创新提供了技术支撑和实现路径。基于此,如何借助数字化手段推动思政教育理念、内容、形式、方法的全面创新,成为当前国有企业思政政治工作亟待解决的重要课题。

## 一、数字化背景下国有企业思想政治教育面临的挑战

数字化浪潮为国有企业思想政治教育带来发展机遇的同时,也使传统思政教育模式面临诸多现实挑战,制约着思政教育创新工作的深入推进。第一,思政教育内容供给与职工需求适配度不足,传统内容以理论条文、文件解读为主,呈现形式较为单一。内容更新节奏滞后于时代发展和职工思想变化,难以满足职工多元化的学习需求。内容与企业生产经营实际结合不够紧密,无法有效融入职工日常工作场景。第二,思政教育传播方式与数字时代特征脱节,传统传播主要依赖线下会议、集中宣讲等形式,存在明显的时空局限。传播过程以单向灌输为主,缺乏有效的互动交流环节,难以激发职工的主动参与意识。对新媒体技术的应用停留在表面,未能充分发挥数字化传播的便捷性与多样性优势。第三,思政工作队伍数字化能力建设滞后,多数思政工作者缺乏系统的数字化技能培训,不熟悉新媒体运营、数字内容制作等专业技术。队伍知识结构更新缓慢,难以适应数字化思政教育的工作要求。人才培养与引进机制不够完善,无法及时补充兼具思政素养与数字化能力的复合型人才。

## 二、事业单位工会培育体系中工匠精神融入机制

**第一,思想认知不足。**虽然事业单位工会建立了培育体系,但是缺少对工匠精神的正确认识,在实践中未渗透工匠精神。导致这一问题的主要原因,就是工会对工匠精神的内涵和意义理解不深刻,没有意识到该精神对职工职业发展的意义,故未在职工培育中设置相应目标。大部分工作人员认为“工匠精神”就是认真工作,在规定时间内高质量完成工作任务,忽略其中的创新、精益求精等核心内容。

**第二,培育内容片面。**现行职工培训内容以理论知识和职业技能为主,未渗透工匠精神方面的内容,也没有结合单位业务特点,难以引起职工共鸣。此外,培育形式单一,以宣传工匠精神为主,未与职工职业发展规划融合,难以体现出工匠精神在职工职业发展中的引领作用。

**第三,激励机制有待完善。**当前考核评价体系缺少与工匠精神相关的内容,不

能激发职工践行工匠精神的意识,不利于培育体系建设与实施。如,考核评价指标以工作效率、成果为主,缺少与工匠精神有关的量化指标,评价结果不能反映职工“工匠精神”的具体情况。现行激励机制未能将职工工匠精神的行表现纳入考核参考范畴,使得员工主动传承和践行工匠精神的内生动力逐步弱化。

## 二、数字化背景下国有企业思想政治教育创新的策略

**(一)打造数字化思政教育内容矩阵**打造数字化思政教育内容矩阵是提升国企思政教育吸引力与覆盖面的核心抓手,需立足职工多元化学习需求,构建与时俱进的内容体系,让思政教育内容更贴合职工实际,更具时代特色。首先,聚焦党的创新理论的核心内容,制作系列化、专题化的数字学习资源,推出微党课、理论解读短视频、有声书等轻量化内容,同步更新党的路线方针政策与重要讲话稿,确保理论学习内容的高效性与系统性。其次,挖掘国有企业红色基因与发展历程,整理企业先进典型、劳模工匠的感人事迹,制作人物专访、纪实短片、故事漫画等内容,用身边人身边事传递正能量,增强内容的感染力与共鸣感。再次,结合企业生产经营实际,融入安全生产、廉洁从业、企业文化等主题内容,开发针对性的数字学习课程,将思政教育与企业中心工作深度融合,实现思想引领与业务发展

# 关于工匠精神在事业单位工会培育体系中的融入机制

■ 肖鸽

工会作为维护职工合法权益的重要组织机构,应结合事业单位发展需求,为职工提供职业技能学习载体,使职工的综合素质在理论知识和业务技能学习中得到提升,从而促进事业单位发展。工匠精神与培育体系的融合,符合新时代对人才的要求,对提高职工自身能力和推动单位高质量发展具有重要意义。

## 一、事业单位工会培育体系中工匠精神融入机制

**(一)完善职工培育体系**一方面,提高工会对工匠精神的重视程度,明确工匠精神对职工队伍建设的影响,树立以工匠精神为导向的人才队伍建设理念。工会可以组织相关的讨论活动,围绕工匠精神进行学习,明确该精神的内涵与意义,为融合机制建设提供思想支持。

另一方面,构建培育体系。将工匠精神渗透在现有职工培育体系中,并做好以下工作。首先,持续丰富培训内容体系。事业单位开展职工培训,既要夯实理论基础、组织实操实训,更要重点融入工匠精神相关内容。依托专题讲座、案例剖析等形式,分享优秀职工先进事迹、梳理工匠精神相关史料,并结合各岗位实际工作开展解读,引导全体职工深刻理解工匠精神内涵。其次,应用信息技术,开发线上培训资源,为职工提供丰富的学习资料,方便

## 三、融媒体环境下思想政治传播方式的创新路径

**创新传播内容,增强吸引力与感染力,是提升思想政治传播效能的核心。**传播主体应摒弃照本宣科的表达模式,以“产品化思维”重塑内容,将抽象的理论政策转化为通俗易懂、生动鲜活的表达,注重内容的事事化、可视化呈现,打破单一文字传播的局限,融合图文、音频、视频等多种形式,让思政政治内容可看、可听、可感。同时,坚持分众化表达,根据不同受众群体的特点,定制个性化传播内容,实现精准传播,破解“大水漫灌”的传播困境。

**构建多元传播矩阵,实现渠道深度融合,是拓展传播覆盖面的关键。**思政政治传播应整合报纸、广播、电视等传统媒体资源与微信、微博、抖音等新媒体平台,发挥各类平台的差异化优势,形成“报、台、网、端、微、屏”全方位覆盖的传播网络。建立高效协同的内容生产机制,实现“一次采集、多元生成、多端发布”,让同一思政政治内容通过不同形式适配不同平台,形成传播合力,扩大传播影响力。

**创新互动模式,激发受众参与热情,是提升传播实效性的重要支撑。**思政政治传播应充分利用融媒体的互动优势,构建多样化互动平台,通过线上讨论、知识问答、话题挑战等形式,调动受众参与的积极性,推动受众从被动接受者转变为主动参与者 and 二次传播者。同时,建立受众反

馈机制,及时收集受众意见和建议,动态优化传播内容和方式,形成“传播—反馈—优化”的闭环。这一模式拉近了传播主体与受众之间的距离,持续增强思政传播的活力与黏性,让思想引领在双向互动中落地生根,深入人心。

**强化技术赋能,推动传播智能化发展,是实现传播方式升级的重要保障。**运用大数据技术分析受众行为和需求,精准把握受众关注点,实现内容的个性化推送;借助人工智能、虚拟现实等新技术,打造沉浸式传播场景,增强受众的代入感;依托算法推荐技术,优化内容分发策略,提升思政政治内容在信息流中的曝光率,让思政政治传播更具时代感和吸引力。此举既能打破传统传播的局限,拉近思想引领与大众的距离,也能让思政内容直抵人心,切实提升思想引导的实效与感染力。

## 四、结语

融媒体环境的到来,为思政政治传播带来了前所未有的机遇与挑战,推动思政政治传播方式创新已成为时代必然。传播主体需主动适应融媒体传播生态,坚守正确导向,立足受众需求,通过内容创新、渠道融合、互动升级、技术赋能,打破传统传播模式的局限,构建全方位、立体化、互动式的思政政治传播体系。唯有如此,才能不断提升思政政治传播的实效性和影响力,凝聚思想共识,培育主流价值观,为新时代意识形态工作提供坚实支撑。

(作者单位:唐山市丰南区融媒体中心)

营、短视频制作、直播技术、数据分析等课程培训,邀请行业专家和技术骨干授课,通过理论讲解与实操演练相结合的方式,提升思政工作者的数字化工具应用能力。其次,搭建跨企业、跨部门的人才交流学习平台,组织思政工作者到数字化建设成效显著的企业参观学习,分享先进经验与实践做法,促进思政工作者之间的交流互鉴,拓宽工作思路与视野。再次,吸纳信息技术、新媒体运营等专业的优秀人才加入思政工作队伍,优化队伍的知识结构与能力结构,为思政教育数字化建设注入新鲜血液,提升队伍的整体数字化水平。最后,建立师徒结对帮扶机制,选拔经验丰富的思政工作者与数字化技术人才组成结对小组,相互学习、优势互补,帮助思政工作者快速掌握数字化技能,同时帮助技术人员了解思政工作的核心要求。

**(二)创新数字化思政教育传播形式**创新数字化思政教育传播形式是增强职工参与感与互动性的关键举措,需顺应数字时代信息传播规律,拓展传播渠道、丰富互动方式,构建多渠道的传播体系,让思政教育更接地气、更入人心。首先,整合学习资源、互动交流、活动报名等功能,设置每日打卡、学习积分、在线考试等模块,为职工提供一站式的学习服务,方便职工随时随地开展学习。其次,举办线上主题宣讲会、劳模直播分享会、党史知识竞赛等活动,通过实时互动、弹幕评论、抽奖问答等方式,提升活动的趣味性与参与度。最后,利用企业内部社交平台、微信群、公众号等渠道,定期推送精选思政内容,引导职工开展线上讨论与交流。

**(三)强化思政教育数字化人才培养**强化思政教育数字化人才培养是推动国企思政教育数字化转型的核心支撑,需构建多层次的人才培养体系,打造一支政治过硬、业务精湛、懂技术善创新的数字化思政工作队伍,为思政教育创新提供坚实的人才保障。首先,开展思政工作者数字化技能专项培训,定期组织新媒体运

营、短视频制作、直播技术、数据分析等课程培训,邀请行业专家和技术骨干授课,通过理论讲解与实操演练相结合的方式,提升思政工作者的数字化工具应用能力。其次,搭建跨企业、跨部门的人才交流学习平台,组织思政工作者到数字化建设成效显著的企业参观学习,分享先进经验与实践做法,促进思政工作者之间的交流互鉴,拓宽工作思路与视野。再次,吸纳信息技术、新媒体运营等专业的优秀人才加入思政工作队伍,优化队伍的知识结构与能力结构,为思政教育数字化建设注入新鲜血液,提升队伍的整体数字化水平。最后,建立师徒结对帮扶机制,选拔经验丰富的思政工作者与数字化技术人才组成结对小组,相互学习、优势互补,帮助思政工作者快速掌握数字化技能,同时帮助技术人员了解思政工作的核心要求。

## 三、结语

深化数字化与国企思政教育融合的认知,对传承国企红色基因、筑牢意识形态阵地、提升思政教育实效性具有重要的现实意义。未来可进一步探索人工智能、大数据等技术在思政教育中的深度应用,结合不同行业国企的发展特点开展针对性研究,不断优化创新策略,推动国有企业思政政治教育在数字化转型中实现更高质量的发展。

(作者单位:四川省金玉融资担保有限公司)

# 关于工匠精神在事业单位工会培育体系中的融入机制

其利用碎片化时间进行学习。

**(二)丰富培训形式**多元化的培训形式能吸引和调动职工的参与热情,对增强培训效果有重要意义。第一,应建立实践平台。工会应该为职工提供践行工匠精神的平台,鼓励职工运用专业优势、职业技能解决问题,使其在潜移默化中形成良好能力。一方面,组织技能比拼活动,使其掌握更多专业知识,提升职工的个人能力和素质;另一方面,鼓励职工参与事业单位重大项目,包括公共服务项目、科研项目等,培养职工勇于担当和创新的“工匠精神”,使其在实践中业务能力得到发展。第二,针对工匠精神,制定师徒帮带机制。选择工作经验丰富、具备专业技能和工匠精神的职工为师傅,确定师傅的职能和责任,通过结对子的方式培养职工工匠精神。第三,组织主题活动。为营造良好的工作环境,增强职工践行工匠精神的意识,可组织开展多种类型的主题文化活动,如工匠精神主题讲座、优秀员工事迹分享、业务交流等,邀请劳模进行分享,利用其真实的经历,让参与其中的职工对工匠精神形成深刻认识。此外,应用新媒体平台进行宣传推广,采取短视频、文字等方式,分享单位人物故事、行业案例,营造积极进取的文化氛围,激发职工内生动力,引导将其工匠精神作为自身职业发展的驱动力。在学习实践中不断提升个人能力与精神品质。

## (三)健全考核激励机制

针对事业单位工会培育融合机制,建立考核评价体系,掌握职工工匠精神的培育情况,为人才队伍建设提供依据。第一,设定考核评价指标,将工匠精神的表现设置为定性指标和定量指标,围绕工作成效、群众满意度等进行评价,并将评价结果纳入职工的职称评审、岗位晋升等方面,提高职工对工匠精神培育的重视。第二,建立激励机制,对于取得工匠类荣誉或者技能创新类荣誉的职工,可给予一定的激励,如增加绩效奖金比例、给予口头表扬等。通过这一方式,形成良好的工作氛围,促使融合机制落地。第三,制定惩罚与教育机制。充分利用考核评价结果,对于取得不合格成绩的职工,可给予一定的惩罚与教育,如取消评优评先、扣除部分绩效等,让职工意识到工匠精神培育的重要性,并主动参与工会组织的培育活动,在实践中提升自身素质和能力。

## 三、结语

(作者单位:邵阳市道路运输服务中心)