

# 新时代国有煤炭企业产业工人队伍建设改革的对策研究

董慧

山西焦煤西山煤电(集团)有限责任公司

**【摘要】**党的十八大以来,中国特色社会主义进入新时代,围绕推进产业工人队伍建设改革、提高产业工人队伍整体素质、发挥产业工人作用等,亲自点题、亲自部署、亲自指导,提出了一系列新思想新论断新要求。2017年2月,中央出台全面《新时期产业工人队伍建设改革方案》。要求适应当今世界科技革命和产业变革的需要,不断提高技术技能水平,为推动高质量发展、实施制造强国战略、全面建设社会主义现代化国家贡献智慧和力量。这无疑为新时代国有煤炭企业产业工人队伍建设改革提供了根本遵循。本文从产业工人队伍建设改革的背景和意义入手,提出其重要性和必要性,旨在为国有煤炭企业产业工人队伍建设改革提供思路。

**【关键词】**国有企业;煤炭产业;队伍建设

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1107

党的十八大以来,中国特色社会主义进入新时代,中央围绕推进产业工人队伍建设改革、提高产业工人队伍整体素质、发挥产业工人作用等,亲自点题、亲自部署、亲自指导,提出了一系列新思想新论断新要求。2017年2月,中央出台全面《新时期产业工人队伍建设改革方案》。要求适应当今世界科技革命和产业变革的需要,不断提高技术技能水平,为推动高质量发展、实施制造强国战略、全面建设社会主义现代化国家贡献智慧和力量。这无疑为新时代国有煤炭企业产业工人队伍建设改革提供了根本遵循。

## 一、研究的背景和意义

立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局,对于国有煤炭企业而言,深入学习贯彻关于产业工人队伍建设改革的重要指示和党中央重大决策部署,扎实推动产业工人队伍建设改革走深走实,事关党的执政根基稳固,事关企业高质量发展,事关产业工人的根本利益,具有十分重要的意义。

首先,推进产业工人队伍建设改革,是巩固党长期执政的阶级基础和群众基础的迫切需要。产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是党最坚实最可靠的执政基础。回顾党的百年奋斗历程,我们党始终依靠工人阶级不断走向胜利,不论时代怎样变迁,不论社会怎样变化,我们党全心全意依靠工人阶级的方针始终没有变,工人阶级地位和作用始终没有变。推进产业工人队伍建设改革,加强对产业工人队伍的思想政治引领,健全完善保证产业工人主人翁地位的制度体系,坚定产业工人听党话、感党恩、跟党走自觉信念,对巩固党的执政基础、扩大党的群众基础,有着极为重要的作用。

其次,推进产业工人队伍建设改革,是实施制造强国战略、推动高质量发展的重要支撑。当前全球制造业正经历深刻变革,面对新一轮科技和产业革命机遇,必须加快做大做强实体经济和制造业,推动经济由量大转向质强,这既需要尖端技术和先进设备,更要有大批能把蓝图变为现实的能工巧匠。据统计,我国产业工人有2亿左右,近八成集中在制造业和建筑业,他们身处生产制造领域最前沿,是我国实施制造强国战略的有生力量,在加快产业转型升级、推动技术创新、提高企业竞争力等方面具有基础性作用。推进产业工人队伍建设改革,打造一支高素质的产业工人队伍,才能使我国在日趋激烈的国际竞争中掌握主动权。

再者,推进产业工人队伍建设改革,是满足职工群众

对美好生活向往的根本追求。随着互联网新技术新业态新模式的大量涌现,我国产业工人队伍发生深刻变化,“80后”“90后”成为产业工人的主体,他们在收入分配、利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现日益多样化、差异化的新特征,更加注重自我价值的实现。深化产业工人队伍建设改革,在推动问题破解上下更大功夫,不断增强广大产业工人的获得感、幸福感、安全感。

## 二、产业工人队伍建设改革的现状及问题分析

### (一)西山产业工人队伍现状

山焦西山现有在册职工62941人,从事煤炭生产41199人、电力2106人、焦化1760人。其中,30岁以下占7%,31-40岁占40%,41-50岁占31%,50岁以上占22%。大学及以上学历占24%,具备专业技术职务任职资格17417人,煤矿主体专业技术人员7834人,操作岗取得技能等级38023人,高技能人才14967人。

### (二)当前面临的问题

在推进产业工人队伍建设改革的过程中,目前在思想层面、发展层面、制度层面、职工层面还面临不同程度的问题,主要表现在:

1、思想层面看,还需强化引领、营造氛围。思想政治工作是一切工作的生命线。部分产业工人平时只顾忙于安全生产,对党的新思想、新理念学习研究不够、实践运用不够,不能很好地用党的创新理论来指导实际工作。不少单位在开展职工思想政治工作时,习惯沿用老办法、老套路,有的甚至搞形式,走过场,不仅效果差,而且容易引起职工反感。

2、发展层面看,还需顺应形势、强化技能。当前企业正值全方位推动高质量发展的关键时期,特别是数字化、智能化、精益化等现代管理方式已经成为主流,大部分产业工人的综合素质还远不能适应现代化发展趋势。

3、制度层面看,还需健全机制、形成配套。产业工人队伍建设改革顶层制度设计和政策配套有待完善,职业教育、职业技能培训还未有效衔接,技术和操作人员在职业生涯发展中存在晋升通道不畅、缺少职业规划等问题。

4、职工层面看,还需提升地位、增进福祉。工人身份认同弱化,主人翁意识淡化,工人与干部之间还存在一定界限,一些高效毕业生普遍存在着“宁坐办公室、不去井下一线”的现象,煤炭工人的地位有待提升。

## 三、新时期加强产业工人队伍建设改革的对策

新时代,国有煤炭企业推进产业工人队伍建设改革,必

须要遵循习近平总书记“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的重要指示精神，打造一支高素质产业工人队伍，为企业高质量发展提供主力支撑和坚强保障。

(一) 以政治性、先进性、群众性为原则，强化思想引领，发挥主力军作用

在推进产业工人队伍改革过程中，必须把加强和改进思想政治工作作为首要任务，要充分体现“对党忠诚”的政治性、“奋斗为本”的先进性、“产业报国”的群众性。

提高政治站位，筑牢思想根基。思想是行动的先导，政治站位是第一位的要求，必须坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、教育职工，坚定捍卫“两个确立”，忠诚践行“两个维护”。遵循党建带工建、党建带群建思路，通过加强党建统领带动组织横向联建、工作上下联动、机制健全联通，促进各级群团组织协同联动、资源共享，彰显“一盘棋”合力。

服务发展战略，重塑企业文化。新形势下企业文化必须顺应市场化取向和人性化特点，做到汲取传统和与时俱进并重，使之成为涵养企业核心价值观的重要源泉，更好地服务当下、支撑未来。新焦煤组建以来，集团党委锚定“打造世界一流炼焦煤企业”奋斗目标，重塑“以奋斗者为本，长期艰苦奋斗”核心价值观，让奋斗成为建设新焦煤最昂扬的主旋律。

提升职工地位，发挥主力作用。产业工人是社会发展的参与者、积极推动者和直接受益者，只有坚持发展为了工人、发展依靠工人，才能始终保持源源不断的动力。要积极推荐产业工人在省、市、县总工会、共青团、妇联等组织挂职兼职，加强在生产一线工人、技术能手特别是优秀青年工人中发展党员，在各级各类劳模先进评比表彰中对高技能人才给予倾斜，让一线高素质人才有地位、有价值、受尊重。

(二) 以知识型、技能型、创新型为导向，提升队伍素质，赋能高质量发展

人是生产要素中最活跃最关键的核心要素，人才战略也是企业长远发展的一项重要战略。要着力打造一支专业过硬的知识型队伍、业务精湛的技能型队伍、与时俱进的创新型队伍，教育引导广大职工立足岗位、脚踏实地、成长成才，以高素质人才队伍支撑企业高质量发展。

打造专业过硬的知识型队伍。在知识经济时代，企业的生存发展与知识型职工队伍密切相关，可以说“知识就是力量”得到了最充分的体现。未来，要立足行业特色和岗位需求，持续优化培训课程，量身定制，精准实教，将理论与实践相结合，线上与线下相通，从源头把好培训实用关。发动管理尖子、技术骨干、岗位能手等领衔组建讲师团队，灵活运用实战教学、交流研讨、导师带徒等多种形式，增强吸引力和融入感。抓好职工岗位应知应会、规程贯彻、警示教育，落实“每日一题、每周一课、每月一考”制度，实现学习常态化、专业化、实时化。

打造业务精湛的技能型队伍。专业技术人才是企业的宝贵财富。面对当前科学技术的迅猛发展，必须在提升产业工人技术技能整体水平上下更大功夫，积极构建产业工人技能形成体系。要承担技能人才培养使用主体责任，持续扩大比武工种和覆盖范围，推动全员练兵常态化。积极组织劳模工

匠、技能大咖现身讲台，开展“大师传帮带、现场育人才”活动，通过理论讲解、实操演练、解疑释惑，共享技术经验，提升操作技能。

打造与时俱进的创新型队伍。创新是引领发展的第一动力，必须坚持把创新摆在发展全局的核心位置，全面提升企业竞争力。对于煤炭企业而言，受制于先天条件和技术装备影响，导致开采复杂困难，职工劳动强度大，工作效率低，因此加大创新力度显得尤为重要。要持续在井下数字化升级、智能化改造方面做足文章，推动大数据、人工智能等新型技术的广泛应用，加速推进智慧化矿山、智能化工作面建设。深入推行精益化管理，完善成本管控模型，推广作业成本法，优化生产管理，避免资源浪费。

(三) 以安全感、获得感、幸福感为根本，倾力造福职工，创造高品质生活

在坚守底线中提升职工的安全感。安全始终是煤炭企业的“天字号”工程，是一切工作的前提、基础和关键，没有安全这个底线，其他一切都无从谈起。一要坚持“科技强安”，加快矿井安全监管信息化建设，提高井下瓦斯治理、矿井防治水能力，实现“无人则安、少人则安”；二要推动“管理促安”，持续在制度体系、工艺体系、员工行为体系上做文章，积极推进精益安全管理，持续优化安全管理制度；三要强化“文化育安”，打造视听交融、强势导入、全面覆盖的安全教育体系，努力营造“人人讲安全，人人抓安全”的良好氛围。

在优化薪酬中提升职工的获得感。新焦煤组建以来，始终把基层员工收入增长作为增进职工福祉的首要任务，出台薪酬分配指导意见，建立“以奋斗者为本”的激励机制，向井下生产一线和艰苦岗位倾斜，惠及基层的力度之大、比例之重，前所未有。在推动产业工人队伍改革过程中，必须始终聚焦职工群众急难愁盼，持续优化薪酬结构，充分运用激励机制，通过基层调研、现场访谈、问卷调查等形式，多方听取基层员工心声，进一步落实落细分配政策，让改革成果实实在在惠及群众，让广大职工底气更足、笑脸更多、生活品质更高。

在创优环境中涵养职工的幸福感。企业实现高质量发展，归根结底还是为了职工高品质生活，只有保证民生投入只增不减、惠民力度只强不弱、便民实事只多不少，才能不断满足广大职工对美好生活的向往。要以全总“提升职工生活品质”试点工作为契机，积极谋划职工全生命、全职业周期服务，从劳动保护、生活改善、职业健康、资源供给、环境优化、人文关怀等方面，全方位提升“幸福指数”，让职工群众融入高质量发展，享受高品质生活。

总之，新时代产业工人队伍建设改革是事关党的执政根基稳固、事关企业高质量发展、事关广大职工福祉的重大任务。未来，山西焦煤西山煤电将把产改工作持续推向纵深，加快打造一支高素质产业工人大军，为企业高质量发展提供支撑，为服务国家战略贡献力量。

### 参考文献

- [1] 新时期产业工人队伍建设问题浅析[J]. 赵绒菊. 人力资源管理, 2018(03)
- [2] 产业工人队伍现状的调查与思考[J]. 龙红印, 童颖. 工会信息, 2017(05)