

“互联网+”时代的煤矿政工工作思考分析

田少辉

国家能源集团陕西神延煤炭公司服务保障中心 陕西 榆林

[摘要]随着煤矿企业规模持续扩大,企业文化建设的重要性日益突出。员工思想工作属于企业文化建设当中的关键环节,为了保证煤矿企业的良性发展,不仅需要加强安全生产管控,并且重视员工政治思想工作,提高员工的道德水平与职业素养,为企业可持续发展提供前提条件。本文主要分析在“互联网+”时代煤矿政工工作的组织路径。

[关键词]“互联网+”; 煤矿企业; 政工工作

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1306

在“互联网+”时代,主要是指利用信息技术和互联网平台,基于互联网便利性和传统行业的相互结合实现创新式发展。“互联网+”时代给企业改革创新提供了极为便利且广阔的基础平台。企业政治思想工作必须和“互联网+”时代相互整合,积极应对全新挑战,加强企业政工思想教育的创新与改革;力度,保证政工工作能够满足于时代发展需求。

1、煤矿企业政工工作的重要性

1.1 激发职工群体工作积极性

重视以及做好煤矿企业的政工工作,可以最大限度上的提高职工群体的核心凝聚力,增强职工对工作的积极性以及主动性。组织开展高效的政工工作,可以进一步的提高职工对于企业的归属感以及职业认同感,正确认识到自身在企业发展过程中的重要作用,调动职工的主观能动性,使其能够全身心地投入到本职工作当中。在企业内部营造良好的工作氛围,对企业生产效率与经济效益的不断提升奠定基础条件。

1.2 促进企业文化的建设落实

企业文化主要是指企业日常生产以及经营环节当中产生的,满足于企业发展需求的价值观体系,企业文化能够全面的展示出企业核心的精神文化内容。煤矿企业需要重视以及不断加强政工工作,从而为文化建设提供正确的方向指导,不但能够不断地强化职工的思想政治认知与素养,并且能够引导职工树立正确的积极的人生观、价值观,从未为企业文化的建设以及良性发展提供指引方向^[1]。

1.3 保障企业安全生产

煤矿企业日常生产以及管理的良性发展,主要是由生产过程当中的安全性来决定。煤矿企业日常生产过程中具备一定的特殊性与危险性。在特殊情况下,企业生产直接关系到生产人员的人身财产安全。而通过政工工作,能够增强企业职工的安全素质教育,引导职工在实践过程中树立较高的安全意识。可以增强职工的安全操作规范专业培训力度,保证职工技术操作的规范性以及安全性。组织开展高效的政工工作,引导职工时刻牢记安全生产的基本原则,最大限度上的规避安全事故问题,提高煤矿企业日常生产经营活动的稳定性以及安全性。

2、“互联网+”时代对煤矿政工工作的影响

2.1 积极影响

能够提高政工工作的整体时效性。基于互联网时代背景,煤矿企业内部组织的政工思想工作能够更为快速以及便捷的落实,在极大程度上提高了各项工作的整体时效性。因为互联网平台具备隐秘性的特征,职工通过互联网平台可以发表自由言论,不用考虑到他人的客观评价等因素的影响。因此,互联网平台可以非常直观且动态化地反映出职工个人思想动态。基于互联网特性让煤矿企业的广大职工在参与思想教育活动的时候更为注重网络化方向的内容,利用互联网平台所具备的互动性与便捷性特征,能够保证煤矿企业与相关单位之间的政工工作可以实现高效地交流与互动,从而最大限度上的提高工作的整体时效性。其次,考虑到互联网具备一定隐秘性特征,煤矿企业职工会主动地选择互联网平台来发表自身的意见以及真实想法,有利于形成积极正面的文化氛围。煤矿企业的领导管理者也可以利用互联网来及时了解职工的思想动态,从而及时明确职工的思想症结,解决潜在的思想风险问题,让“互联网+”时代背景下的煤矿企业政工工作能够更具针对性与有效性^[2]。

2.2 消极影响

在“互联网+”时代背景下,煤矿企业政工工作迎来发展机遇的同时,也面临着巨大挑战。互联网具备高度开放性,因此欠缺必要的约束,互联网属于双刃剑,煤矿企业的传统政工工作中,因为工作方式方法的影响,导致部分职工不愿积极表达自身的真实想法,传统政工工作具备一定严肃性以及约束性。基于互联网时代背景,职工与企业可以经由互联网平台展开平等的及时沟通,直接影响到政工工作的权威性。除此之外,互联网时代对企业员工思想观念造成了极大的冲击。在互联网平台中,信息传递以及表达不具备约束性,正确的、错误的、积极的以及负面的信息大量产生与传播。并且考虑到互联网具备全球化以及自由化的特征,所有人都可以自由表达,导致互联网中的不良言论无法得到及时有效的净化,极易对企业职工造成误导,并且影响到职工正确价值观的养成与发展。

3、“互联网+”时代的煤矿政工工作创新路径

3.1 提高思想认知水平

在“互联网+”时代背景下，为了能够进一步的提高煤矿企业政工工作的质量与综合效果，首先必须不断地提高思想认识水平，从思想层面入手加强工作的创新与改革力度，正确认识到政工工作的重要性与必要性。煤矿企业的领导管理者以及政工工作人员必须全面落实日常的政工工作，和员工保持统一的思想战线立场。深入分析探讨政工工作创新与改革对煤矿企业现代化发展的积极作用，进一步地明确思政教育工作的实际价值。必须充分发挥出政工工作在企业与员工之间的桥梁以及纽带的作用，让企业和员工之间能够更为紧密地联系。除此之外，煤矿企业必须全面推进政工工作的有效落实，建立健全现代化管理机制体系，针对企业内部各个职能部门以及优秀员工应当加强表扬奖励的力度，利用带头模范作用，调动职工的积极主动性。煤矿企业政工工作日常管理过程中，必须涉及到行政管理以及财务管理，同时需要融合生产销售以及市场拓展等各个环节的工作内容，重视职工思想教育工作的优质实践活动，增强煤矿企业精神文明和内部文化的建设力度^[3]。

3.2加强“互联网+”的深度融合

煤矿企业为了能够实现政工工作的创新式发展，保证能够满足于时代发展需求，必须深入地挖掘“互联网+”时代特征以及优势，利用集中学习以及自主学习等方式，结合相关文件学习以及视频会议的方式来组织开展政工工作。基于政工工作的实际需求，根据互联网思维来加强政工工作组织方法、工作内容以及相关措施的创新与改革力度，保证能够满足于时代发展的实际需求。煤矿企业可以结合实际情况，创新内部论坛与企业网站，利用互联网渠道来实时的更新政工工作内容，吸引职工积极主动地参与到政工工作当中。建立健全政工工作机制，构建出良好的工作环境以及氛围。编制“互联网+”的工作手册，设置统一且规范化的政工工作人员和职工之间沟通周期与谈话内容等各项标准，统一政工工作的操作标准。科学的预测各类突发事件并且制定完善的处理流程，定期展开检查工作，并且解决检查结果实时更新优化工作内容，创建出良好的工作氛围，提高企业职工的归属感，并且搭建良性互动的企业氛围。必须积极发挥出煤矿文化的引导作用，煤矿企业结合自身的经营目标与特点，创建富有特色的企业文化，明确自身的社会责任感，为企业的良性发展奠定基础条件。根据煤矿文化内涵组织针对性的宣传互动，及时地宣传最新政策以及相关措施等内容，做好政策的科学解读工作，使职工能够受到潜移默化的政工工作积极影响。可以组织丰富多彩的活动，吸引职工主动地参与其中，通过互联网平台来展示各项活动成果，提高政工工作的有效性，如此不仅能够满足于企业职工的实际需求，并且能够为政工工作的有序开展提供基础保障^[4]。

3.3重视党风廉政建设

在“互联网+”时代背景下，煤矿企业的日常生产经营管理活动中，必须提高党风廉政建设的重视程度，积极响应党的号召，要求党组织必须不断地提高自身的形象，增强工作领导能力，夯实群众基础并且树立起群众威信。因为煤矿生产直接关系到国计民生，因此要求党风廉政必须全面渗透到企业日常的政工工作以及经营管理活动当中，从而推动社会经济的稳定发展，并且全面落实可持续发展观。结合市场经济体制建设的要求与相关内容，煤矿企业的领导者必须正确认识到企业党风廉政建设的重要性与必要性，积极转变政工工作思路，并且加强工作的创新优化力度，深入分析企业内部组织结构的实际情况，建立健全党风廉政建设机制。充分地发挥出职工群众在企业发展中的监督作用，组织开展政工工作的过程中，必须重点掌握组织建设以及思想认识层面的内容，保证党风廉政建设能够具备较高的指向性，最大程度上的发挥出政工工作具备的监督、管理以及制约作用。

3.4创新企业管理模式

煤矿企业的管理者与领导者必须积极转变自身的思想观念，真正意义上的尊重职工的实际诉求与个人价值，坚持以人为本的原则。企业日常的管理工作主要对象就是职工群体，与职工建立平等的沟通关系，有利于各项工作的高效展开，并且为企业的可持续发展奠定基础保障。转变管理观念推动管理模式的创新式发展，必须深入到职工的日常工作以及生活当中，了解职工日常工作以及生活中的问题，为其提供解决方案与实际帮助，让员工利益能够和企业利益相互结合，实现职工和企业之间的共同进步。煤矿企业必须建立健全现代化人才选拔培养机制，加大人才培养力度，营造良好的工作氛围，从而为职工提供良好的成长空间以及完善的发展平台，保证职工能够充分发挥自身才能优势，为煤矿企业创造更大利益。

结束语

综上所述，在“互联网+”时代背景下，煤矿企业迎来发展机遇的同时，也带来了巨大的生存挑战，对政工工作提出了更高的要求。煤矿企业管理者必须正确认识到政工工作的重要性，加强工作模式以及工作内容等方面的创新力度，培养高素质的政工工作队伍，全面落实高质量的政工工作，推动煤矿企业的可持续发展。

参考文献

- [1]刘耘. 互联网时代煤矿企业加强政工工作的对策探讨[J]. 青春岁月, 2019(35): 380.
- [2]刘海东. 互联网时代煤矿企业加强政工工作的对策分析[J]. 青春岁月, 2019(32): 409.
- [3]侯秀梅. 互联网时代煤矿企业加强政工工作的对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(3): 2.