

中國平煤神馬集團創新思政模式助力基層高效能治理

精管善治 賦能發展

看今天的中國平煤神馬集團，有4個可喜的變化——

重組融合高效推進、改革發展弦滿弓張，各項政策部署一貫到底，各部門各單位領導班子調研對標、對接業務，「連心橋」多了；

翻開民情台賬，職工冷暖有人問、呼聲有人聽，急難有人幫、問題有銷號，「暖心事」多了；

走進生產一線，領導幹部跟班當「工人」，找堵點、解難題，聽建議、釋疑惑，「熱心腸」多了；

回到生活社區，民警和企業網格員走街串巷，聯排風險、聯辦服務，矛盾糾紛就地化解，「馬上辦」多了。

可喜變化的背後是中國平煤神馬集團高質量黨建引領基層高效能治理的生動實踐。

近年來，該集團深入落實「兩高四着力」要求，以「1+N」思想政治工作制度體系為抓手，構建起覆蓋全員、貫穿全程、聯動全域的治理新格局，將制度優勢轉化為治理效能和發展動能，助力企業高質量發展。

時達 張宏怡 閻波 李佳琪



平煤股份十三礦開展「黨建引領聚合力 聯建共創踐初心」主題黨日活動。 郭建華 攝

高位統籌 「1+N」搭好四樑八柱

中國平煤神馬集團平煤股份一礦皮帶三隊黨支部副書記周岩峰上任第一天碰上隊裏分來3名大學畢業生，下了次井就離職1個。「怪我當天工作忙，沒有及時和他們好好聊聊。」近日，他回憶起來仍有些自責。事後，他時常談心談話，手把手傳經驗，把剩下兩人逐步培養成技術骨幹。但周岩峰心

裏不踏實，生產任務重、職工訴求雜，靠個人事後「滅火」難免有疏漏。

周岩峰的煩惱指向一些共性問題。該集團有關部門調研發現，基層管理者工作熱情，也不乏好的做法，但受限於精力、經驗，有時把握不準工作着力點，需要明責、賦權、給方法。此外，管理偏重「能人治廠」模式，好經驗難以推廣和延續。

基層是改革發展穩定的第一線，如何把千頭萬緒的工作管出實效、抓出長效？

去年以來，中國平煤神馬集團圍繞加強基層黨組織建設、基層治理隊伍建設、基層治理機制建設、基層治理網絡建設、基層治理平台建設，從解決好職工思想問題和實際問題入手，對體檢式、體驗式「兩體」思想政治工作法延展深化，形成一套邏輯嚴密、有機統一的「1+N」思想政治工作制度體系，不斷提升基層治理社會化、法治化、智能化、專業化水平，力求

實現更高效率破解基層治理痛點、滿足職工多樣需求、凝聚發展合力。

「1」管總——出台新時代加強和改進思想政治工作實施意見，講清楚集團基層治理的頂層設計；組織體系上，縱向建立「班組—黨支部—基層黨委—集團黨委」四級問題解決機制，橫向引導政工部門與業務部門協同聯動，分析研判事項共同會商，解決問題「聯合作戰」；運行機制上，班組政工員（網格員）隨時收集報告，基層黨支部每月分析職工思想動態，識別「紅黃綠」事項，分級分類管控，盡早發現處置。

「N」管用——目前「N」包含配套的思想政治工作網絡化管理制度、基層黨支部「六必訪」「七必談」工作制度、職工職業生涯全過程動態關懷制度，有利於風險化解在萌芽，逐步實現本質安全。未來，這套「工具包」還將根據新形勢新任務新變化持續增補。

黨的組織優勢和溫度轉化為了治理效能，在集團每個黨支部、每一件具體事務中不斷彰顯。



平煤股份一礦皮帶三隊構建「班組第一時間發現、隊級快速響應」的關懷機制，隊幹部經常與職工談心交流。 劉鈺龍 攝

細「治」入微 —「網」兜起大事小情

「以前有問題不知找誰，現在群裏喊一聲，網格員馬上響應。」該集團焦煤公司千業水泥青年職工小王的感慨，道出了網絡化管理給職工帶來的變化。

該公司網格隊伍成立後，建立微信群組，搭建起「設備搶修與職工訴求直通車」，架起了溝通職工的「橋樑」。

在網格員閻天喜的走訪日誌上，密密麻麻記錄着包保職工的點滴：「付師傅體檢後情緒焦慮」「新職工小李對操作流程不熟」……這些看似瑣碎的記錄，正是千業水泥思政工作網絡化管理最真實的脈搏。

現在，職工反映澡堂洗浴水量小，該公司網格員迅速上報，支部聯動後勤、機修部門，3天內完成管道改造；食堂麵點間粉塵濃度超標在網絡排查中被發現，支部統籌多部門力量，精準利用檢修窗口期搬遷配電櫃，徹底消除風險。截至目前，該公司網格體系已累計推動解決職工思想困惑與實際困難200餘件，職工滿意度持續攀升，信訪量較去年同期降低80%以上。

以「黨建+網絡+大數據」治理模式高效打通聯繫、服務群眾的「最後一米」，是中國平煤神馬集團「1+N」思想政治工作制度體系落實落地的重要依託。

去年，按照集團部署，各單位迅速搭建「黨組織總網格—黨支部專屬網格—班組微網格」三級網格治理體系，將每名職工都納入網格管理；選聘網格員（政工員）負責日常「體檢」職工思想，第一時間「吹哨」；各級管理人員按「班子成員包保支部、支部委員包保班組」原則下沉一線，跟班「體

驗」，靠前協調解決問題，確保小事不出網格、難事不出支部、大事不出黨委。

目前，中國平煤神馬集團設置總網格218個、專屬網格2885個、微網格12302個，配備兼職網格員13140人。

傾聽職工煩惱，解釋政策部署，上報合理化建議，為遭遇變故的職工申報救濟，幫青工根據興趣優化職業規劃，給狀態不佳的職工調班緩衝……網格員記錄問題也解決問題。

而各單位在推動力量下沉基層、資源入網進格過程中，形成的管理模式各有特色。

建設公司黨委「美小格·同心繪」工作法，將「信訪懇談日」「協同監督」等載體嵌入網格化架構中，讓提升治理效能和「打造風清氣正、和諧穩定的美好環境，淬鍊艱苦奮鬥、精益求精的美好精神」互促共進。

常來常「網」、不拘一「格」，是焦煤公司古漢山礦網格化管理的關鍵詞。該礦黨委以網格統籌「基層找茬機關破茬」、「三連」職工幫教等工作，並簡化溝通報送流程，讓覆蓋全员的「網」具備防風險、辦實事、聚能量等多功能。

永煤公司城郊煤礦將網格服務貫穿職工八小時工作崗位與八小時外生活圈。今年，該礦網格員談心談話13802人次。得益於其收集的精準建議，該礦黨委牽頭辦好為全體職工提供中藥湯漬等康養理療服務等民生實事近60項。

在網格中發現的問題未必都能在網格中解決，需藉助專業「外援」實現共治善治。

今年年初，該集團在平頂山43家單位全面完成警



永煤公司城郊煤礦開拓六隊黨支部書記侯永（右）在為包保職工測量血壓。 何漢雨 攝

企共治陣地建設。其中，平煤股份六礦與平頂山市公安局新華分局新新街派出所、興華社區，聯合打造「黨建引領、警企聯動、三方共建」基層治理新模式，有效銜接企業三級思想政治工作網絡與警企共治三級組織架構，實現治安預警信息、職工異常動態互通共享，基礎業務專人代辦。

在六礦家屬院附近，警企共建專屬網格辦公室大門敞開，工作人員延長下班時間，方便倒班職工辦理業務；民警時常巡邏、宣講法治知識。距離感少了，安全感足了，職工、家屬沒事願意去走兩步，有事也只需走兩步，許多矛盾問題在日常互動中化解於無形。

今年以來，六礦區域治安警情下降50%、矛盾糾紛警情下降66%。通過網絡，該集團收集問題和線索1萬餘條，辦結率達90%。



圖為焦煤公司古漢山礦機關網格員集中開展「礦區隨機採訪」，徵集職工意見建議的場景。 郭楓 攝



焦煤公司千業水泥思政網格員在走訪中了解到住廠外地職工理髮不便，積極協調工會定期為職工開展理髮服務。 李瑩瑩 攝



建設公司國龍礦建中泰礦業新副井項目部通過班前會網格員宣講、張貼主題海報等多種形式，向職工普及國家安全與保密知識。 劉飛 攝



房地產開發公司地產黨支部幹部到職工家中走訪。 張雯 攝

制度完善、網絡織密、服務做細後，治理效能提升新空間在哪裏？

「話筒」要交給職工。

「碼上辦」小程序，讓分散在國內外地建工集團的職工的意見建議可以直達該集團黨委，住房公積金補繳等64件突出問題得到高效解決。

中國平煤神馬集團工會開通職工訴求熱線，以大數據分析職工關注焦點，推動治理從「解決一件事」向「辦好一類事」延伸。

不止於解決「說得出的問題」，還要回應「沒有說的訴求」。

在踐行「兩體」思想政治工作法，開展領導幹部「當一天工人」活動中，平煤股份十三礦有關負責人發現不少職工「小病硬扛」。該礦黨委投入400餘萬元組織職工體檢，安排專人對124名查出問題的職工建立健康台賬，定期跟蹤回訪。

該礦開掘戰線的一名職工體檢時發現心血管嚴重病變，易出現急性心肌梗死。及時手術後，該職工恢復健康：「是礦上體檢救了我，救了這個家。」

家，能呈現人最真實的狀態，是和諧穩定發展的基礎。

房地產開發公司黨委在常態化開展職工家庭大走訪工作中，發現一名職工愛人患病、孩子上學，經濟困難，但沒有主動提過，便立即根據相關政策進行幫扶，並送去慰問金。這份「找上門的溫暖」讓該職工深受感動、更添幹勁。

「家訪時聽到了很多在工作場合聽不到的推心置腹的話。」焦煤公司千業新材料公司黨群工作部負責人說。該公司209名職工每人都有一份動態檔案。借鑒「六必訪」「七必談」，一旦發現異常苗頭，或需要徵集發展意見，該公司就針對性採取「家訪式」下訪、「懇談式」約訪、「點穴式」巡訪，讓涉及信訪的「大糾紛」源頭化解、家長裏短的「小矛盾」就地化解，心與心間的隔閡當面消融。

穩人心、暖人心、聚人心，上下同心，萬眾一心。

在中國平煤神馬集團黨委團結帶領下，在高效能治理體系的保障下，22萬名幹部職工、700多家下屬企業，把握時與勢，克服艱和險，朝着世界一流企業目標全速邁進。

這是正在發生的歷史，這是值得期待的未來。

強化實效 向「新」而治賦能發展