

创新载体在电力企业思想政治工作推动高质量发展中的运用

牟 航

贵州北盘江电力股份有限公司马马崖分公司 贵州 安顺 561301

【摘要】：电力企业高质量发展需要稳定的、有保障的思想政治工作。文章围绕创新载体在电力企业思想政治工作中的运用展开分析，结合理论学习、职工服务、文化浸润、典型培育等实践内容，探讨其在强化理论认同、凝聚安全保供合力、激发岗位建功功能和塑造企业品牌形象中的价值。研究认为目前还存在着理论学习同岗位实践相脱离、职工诉求闭环管理不畅、文化供给同生产场景融合不深、典型引领持续转化不力等问题。要建立学用贯通的载体、完善连心服务的载体、打造文化浸润的载体、健全典型培育的载体，使思想政治工作由单向灌输变为多维融入，给电力企业安全生产、队伍建设、改革发展提供精神动力。

【关键词】：创新载体；电力企业；思想政治工作；高质量发展；文化浸润

DOI:10.12417/3041-0630.26.08.062

引言

电力企业担负能源保供、安全生产和服务民生的重任，思想政治工作同职工的思想稳定密切相关，也关系到企业治理效能和发展的质量。随着产业工人队伍结构、信息传播方式、企业管理场景的变化，传统的思想政治工作方式已经不能满足职工的各种需求。把数字平台、文化阵地、服务机制、典型宣传等创新载体融入思想政治工作之中，有利于提升引领力、凝聚力、转化力，让思想政治优势更好地转化为推动高质量发展的实际效果。

1 创新载体在电力企业思想政治工作推动高质量发展中的运用价值

1.1 强化理论认同根基

创新载体促使电力企业思想政治工作由原来的单向理论传递变成多场景的价值引导，让党的创新理论同企业发展战略以及职工岗位责任产生更加紧密的联系。目前许多电力企业通过线上学习平台、支部研学、班组微课堂、主题党日、红色教育等途径来扩大理论学习的覆盖面，提高职工的参与度。有的企业把理论学习融入到安全生产、设备检修、能源保供、客户服务等具体任务当中，促使职工认识企业发展目标同个人岗位职责之间的联系。

1.2 凝聚安全保供合力

电力企业高质量发展不能缺少安全生产和能源可靠供应，思想政治工作创新载体可以把分散在运行、检修、调度、营销、服务等各个岗位上的职工力量凝聚起来。现实中有些企业就安全文化建设、党员责任区、班组安全宣讲、事故案例警示、迎峰度夏保供动员等开展思想引导，把安全要求从制度上落实到职工的岗位行为中。利用主题活动、现场宣讲、班组讨论、党员示范等途径来提高职工风险防范、设备整治、应急抢修、供电服务等任务的责任感。

1.3 激发岗位建功动能

创新载体可以把思想政治工作所具有的感召力转化为职工立足岗位、提高技能、参与创新的行动动力。电力企业职工队伍里既有在一线工作多年的技术运行检修人员，又有从事技术攻关、数字化转型、客户服务等工作的一线技术人员，不同方面的不同的发展需求和成长途径也存在差别。有的企业用劳模工匠宣讲、技能竞赛、青年突击队、创新工作室、师带徒活动等方式，使职工把个人发展融入到企业发展当中。

1.4 塑造企业品牌形象

创新载体可以提高电力企业思想政治工作的表达力和传播力，使企业文化、社会责任、职工精神风貌得到更好的展示。目前部分电力企业利用职工书屋、文化阵地、志愿服务、公众开放日、主题宣传、融媒体平台等形式来展现企业在能源保供、安全生产、绿色发展、服务民生等各方面所承担的责任。有的企业把传统文化、行业精神、廉洁文化、劳动文化融入职工活动和品牌建设中，取得较好的内部凝聚效果和外部传播效果。

2 电力企业思想政治工作推动高质量发展现状分析

2.1 理论学习转化不深

目前电力企业思想政治工作形成了线上学习、集中宣讲、支部研讨、班组学习、现场教育等多种形式，理论学习的组织化程度和覆盖面不断提高。有的企业可以将安全生产、能源保供、改革发展等重点任务与职工学习结合起来，使职工对企业发展方向有所了解。但是从实际效果来看，部分学习仍然偏重于完成规定的动作，存在着重学习记录、轻岗位转化的倾向。部分职工虽然参加了学习、答题和心得体会的提交，但是并没有把所学理论的要求落实到风险辨识、隐患治理、服务提升、技术创新等具体的行动上。

2.2 职工诉求闭环不畅

电力企业一线职工长时间处在倒班作业、设备运转、抢修保供、安全压力、服务考核等工作当中，思想情绪、职业发展、劳动保护、生活保障等需求较为直接。目前许多企业采用谈心谈话、接待日、职工意见箱、线上平台、座谈会等形式来收集职工的意见，说明诉求表达的渠道越来越宽。但是实际运行中仍然存在着收集多、研判少、反馈慢、跟踪弱的问题。跨部门的事项容易造成责任界限不清、办理时间过长、结果反馈不到位等状况，从而降低职工对思想政治工作的信任度。

2.3 文化供给融合不足

电力企业文化建设载体日趋丰富，职工书屋、文化长廊、主题活动、阅读分享、文体活动、短视频宣传等方面的形式给思想政治工作赋予了更多的表达渠道。有的企业可以以安全文化、服务文化、廉洁文化、劳动文化为载体，提高职工的归属感和集体意识。但是从现状来看，部分文化供给还比较侧重于活动的展示和氛围的营造，与生产经营场景的结合还不紧密。文化活动常常停留在节日化、阶段化、展示化的层次上，并没有很好地融入到班组建设、安全治理、技术攻关、青年成长等日常工作当中。

2.4 典型引领效能不强

先进典型属于电力企业思想政治工作的重要资源，可以借助身边人、身边的事来加强思想引导的感染力。目前许多企业重视宣传党员先锋、劳模工匠、技术骨干、服务标兵和青年先进，用宣传栏、微信公众号、班组宣讲、经验交流等形式营造学习先进的氛围。但就实际效果而言，典型的宣传存在重事迹展示、轻经验转化的倾向，职工知道先进是谁，却不知道先进经验怎样学、岗位能力怎样提、成长路径怎样复制。

3 创新载体在电力企业思想政治工作推动高质量发展中的运用策略

3.1 构建学用贯通载体

对于理论学习转化不深的问题，电力企业应该把思想政治工作重点放在党员示范与产业工人岗位实践相结合上，使理论学习由“集中听”变为“带着问题学、围绕任务用”。企业党委可以建立党委统筹、支部推进、党员领学、班组转化的机制，把第一议题、主题党日、班组晨会、线上学习平台等载体结合起来。依托“学习强国”、企业学习平台、数字党建系统等创建专题模块，由党支部书记、党员骨干、班组长就安全生产、能源保供、机组检修、设备巡检等任务制订学习内容。党员可依据一次风险辨识、一次缺陷处理、一次检修复盘展开微宣讲，阐述理论要求同岗位责任之间的联系，产业工人可就岗位风险、流程堵点、技能短板提出改进意见。企业已有的工会干部领学、班组研学、职工自学、红色教育等基础之上，需要将学

习成果转化为岗位实践清单，每个支部围绕一个生产难题建立攻关项目，每个班组围绕一个风险环节开展整改复盘。学习评价不能只看签到、积分，还要结合党员先锋岗作用、隐患整改质量、技能提升效果等来综合判断，使理论学习真正落实到生产现场。

3.2 完善连心服务载体

对于职工诉求闭环不畅的问题，电力企业应该把连心服务载体建设成联系党员、服务产业工人、稳定一线队伍的重要机制。党组织和工会可以建立“线上收集、线下沟通、分类研判、限时办理、结果反馈”的闭环流程，通过茶话会、谈心谈话、接待日、职工心声平台等方式及时了解职工在思想情绪、劳动保护、职业发展、生活保障、技能培训等各方面的需要。类似于职工谈心谈话室的沟通载体，可以给一线职工提供一个说话的地方、有人听、有渠道办理的平台；党委书记、工会主席接待日也可以促进复杂问题的协调解决。线上平台要按照安全生产、劳动防护、后勤保障、技能成长、思想动态等类别建立台账，确定受理时间、责任部门、办理进度和满意度评价。党员干部、党支部书记、党员班组长要经常到运行、检修、调度等岗位上去，了解产业工人在倒班作业、抢修任务、技能提升等方面的实际困难。对于能够立即解决的问题要及时回应，对于跨部门的问题可以由工会牵头、党组织督办、部门配合来处理。已有面对面谈心谈话、平台诉求建议解决落实等实践基础，之后应该固化成月度分析、季度通报、年度改进清单，将个体诉求转化为治理改进。

3.3 打造文化浸润载体

就文化供给与生产场景融合的不足而言，电力企业应当将文化浸润载体嵌入到党员教育、产业工人培养以及班组治理的全过程之中，让文化建设由活动展示转变为岗位养成。企业可以围绕中华优秀传统文化、企业奋进文化、安全文化、廉洁文化、劳动文化等主题来创建“阵地展示、活动参与、岗位转化、成果沉淀”这样的文化体系。现有的文化长廊、职工书屋、宣传栏、电子大屏、党建文化阵地等载体，应该同党员责任区、班组安全管理、青年职工成长、技能攻关活动结合起来。安全生产月、机组检修期、迎峰度夏、能源保供等节点，企业可以以“生命至上、本质安全”“岗位建功、技能报国”为题，组织党员开展安全承诺、风险提醒、事故案例复盘、现场微党课活动，使安全文化与岗位责任直接相联。职工书屋可以开设安全课堂、技能讲堂、青年分享会、家风廉洁微课，由党员骨干、技术能手、一线老师傅结合真实工作场景进行讲解。在部分全民阅读、悦读青春分享会、书香三八、家风传承、廉洁文化作品征集、微电影创作等基础之上，应该突出产业工人的主体地位，引导职工围绕巡检故事、抢修经历、师带徒成长等内容创作作品，使文化真正走进生产现场和职工的日常生活。

3.4 健全典型培育载体

针对典型引领效能不强问题,电力企业应该把典型培育由单纯的宣传荣誉变为发现培养、经验提炼、示范推广和梯队带动,构建起面向党员和产业工人队伍的长效育人机制。企业党组织、工会、人力资源部门可以联合建立先进典型培育清单,重点从生产一线、技术攻关、安全保供、班组管理、志愿服务、改革创新等领域发现党员先锋和产业工人骨干,既关注获得高层次荣誉的先进个人,也关注长期扎根一线、默默解决实际问题的普通职工。有的企业收集了典型人物的资料,并且也建立了宣传栏、电子大屏、微信公众号、劳模工匠进班组等传播途径,下一步应该将这些资源转化为可以学习、可以复制、可以追赶的成长路径。具体运用时,可为每位先进典型创建“事迹档案、技能专长、岗位经验、带动成果”这四个方面的资料,将职工处理设备缺陷、发电量提高、隐患排查、技术革新、班组协作、公益服务等各方面的做法归纳成案例。对技术型典型可以支持其牵头创新工作室、五小创新项目、技能培训课堂、现场攻关小组;对党员型典型可以安排其承担党员责任区示范、青年职工思想引导、急难险重任务突击等工作;对服务型

典型可以组织其参加志愿服务、企业品牌展示、职工互助活动。师带徒制度要与典型培育相结合,确定带徒对象、培养周期、技能项目、阶段考核和成果展示,使先进的经验由一个人传播到一个团队。典型宣传不能只停留在感动的层面,还要同岗位晋级、技能评定、创新成果申报、班组评优等机制相衔接,让党员找到担当的方向,产业工人找到成长的通道,青年职工找到奋斗的目标,从而将先进典型的激励作用转化为推动电力企业高质量发展的岗位动力。

4 结语

创新载体不是思想政治工作形式上的装饰,是联系理论引领、职工需求、企业文化、发展任务的纽带。电力企业要把思想政治工作融入到安全生产、能源保供、技术创新、队伍培养等重要环节当中,依靠学用贯通来加强理论转化,依靠贴心服务来回应职工的关切,依靠文化浸润来厚植价值认同,依靠典型培育来激发奋进力量。只有使载体建设更加贴近岗位、贴近职工、贴近发展目标,思想政治工作才能产生可感知、可参与、可转化的实践效能,为企业高质量发展源源不断地提供内生动力。

参考文献:

- [1] 唐亮.新形势下电力企业思想政治工作的探讨[J].办公室业务,2023,(24):59-61.
- [2] 贲敏.新形势下电力企业思想政治工作的强化策略[J].现代企业文化,2023,(23):101-104.
- [3] 杨涛.做好新时代电力企业思想政治工作的思考与探索[J].中国环境监察,2022,(09):106-107.