



数字化转型背景下煤矿物资采购领域党建工作的创新路径

●金晓晓

一、数字化转型与煤矿物资采购领域党建工作的关联现状

当前,数字化转型已成为传统产业升级的核心驱动力,煤矿行业作为国家能源安全的重要保障领域,正在加速推进生产、管理、供应链全流程的数字化变革。物资采购作为煤矿生产运营的关键环节,直接影响成本控制、安全生产与供应链稳定性,其数字化转型涵盖采购流程线上化、供应商管理数据化、库存调度智能化等核心内容。与此同时,党建工作作为国有企业的“根”与“魂”,在煤矿物资采购领域承担着引领方向、凝聚力量、监督规范的重要职能。但传统党建工作模式存在信息传递滞后、活动形式单一、与业务融合不深等问题,难以适配数字化转型背景下物资采购的高效化、透明化需求。因此,推动党建工作与数字化采购深度融合,成为煤矿企业亟待解决的重要课题。

二、数字化转型给煤矿物资采购领域党建工作带来的机遇与挑战

(一)数字化转型带来的机遇

数字化转型为煤矿物资采购党建工作带来三方面机遇。一是效率提升,线上党建平台可打破时空限制,实现党员学习、组织生活“随时化”,更加适配煤矿分散作业场景,解决了党员因倒班、分散难以集中参与活动的问题;二是透明度增强,区块链、大数据等技术可对采购全流程数据进行存证与分析,党建监督能够嵌入采购关键节点,实现“实时化”监督,让采购各环节操作更透明、可追溯;三是协同性优化,依托数字化平台可以打造党建与采购部门的信息共享机制,推动党员在采购流程中主动发挥先锋模范作用,实现“党建+业务”协同推进,形成工作合力。

(二)数字化转型带来的挑战

同时,数字化转型也给煤矿物资采购

领域党建工作带来三方面挑战。一是技术适配难,部分煤矿企业数字化基础薄弱,缺乏适配采购场景的党建数字化平台,且需要投入大量资金用于系统开发、设备更新,成本较高;二是人才缺口大,现有党建工作人员缺乏数字化技术与采购管理知识,既懂党建又懂数字化和采购业务的复合型人才储备不足,难以支撑党建数字化工作的开展;三是安全风险高,采购数据涉及企业商业机密,党员信息也属于敏感内容,党建数字化平台的搭建需防范数据泄露、网络攻击等安全问题,对数据安全管理提出了更高要求。

三、数字化转型背景下煤矿物资采购党建工作的创新路径

(一)创新党建工作理念,实现从“传统管理”到“数字化赋能”的转变

传统党建工作以“管理导向”为主,侧重组织建设与思想教育。在数字化转型背景下,应注重“赋能导向”,将党建工作嵌入采购数字化全流程。

(二)创新党建工作方法,实现平台支撑与数据驱动双轮发力

煤矿企业可依托现有采购管理系统,增设党建模块,构建“一站式”数字化党建平台,具体实现三大功能:一是线上学习功能,上传党建课程、采购政策法规等内容,党员可通过手机端利用碎片化时间学习,平台自动记录学习时长与考核成绩,有效破解煤矿党员学习时间分散的问题;二是组织生活功能,开展线上“三会一课”“主题党日”活动,针对煤矿倒班党员设置“错峰参会”通道,确保组织生活全覆盖,避免因倒班导致党员缺席;三是业务联动功能,在平台中设置“党员问题反馈”板块,党员可实时上报采购流程中的堵点问题,党建部门联合采购部门快速响应,形成“发现—反馈—解决—复盘”的闭环机制。

(三)创新党建工作机制,构建“融合+监督”双闭环体系

从目标、流程、考核三方面构建融合机制。在目标层面,将党建工作目标与采购KPI绑定;在流程层面,将党建要求嵌入采购关键节点,确保党建工作贯穿采购全流程;在考核层面,把党建工作成效纳入采购部门与党员的考核体系,推动党建与业务同考核、同奖惩。

四、数字化转型背景下煤矿物资采购领域党建工作的保障措施

(一)技术保障:筑牢数字化党建的“硬支撑”

一是精准选型,结合煤矿采购场景需求,选择兼容性强、安全性高的数字化平台,优先采用成熟的“采购管理系统+党建模块”一体化解决方案,避免重复建设造成资源浪费;二是持续升级,定期对党建数字化平台进行技术迭代,引入AI智能预警、大数据分析等先进功能,适配采购数字化的深化需求,确保平台功能与时俱进;三是安全防护,建立数据分级分类管理体系,对采购机密数据、党员信息等敏感内容加密存储,定期开展网络安全演练,提升应对数据泄露、网络攻击的能力,确保平台稳定运行。

(二)人才保障:打造“党建+数字化+采购”复合型队伍

通过“引、育、用”三项举措培养复合型人才。一是外部引进,招聘具备国企党建经验、数字化技术背景与采购管理知识的复合型人才,充实党建工作队伍,弥补现有人才结构短板;二是内部培育,开展“党建干部数字化能力培训”“采购人员党建知识培训”,通过案例教学、实操演练等方式,提升现有人员的跨领域能力,让党建干部懂数字化、采购业务,让采购人员懂党建工作;三是岗位复用,推行“党建干部+采购专

员”双向挂职机制,让党建干部参与采购流程,让采购人员参与党建活动,促进知识互补,培养“一专多能”的复合型人才,为党建数字化工作提供人才支撑。

(三)制度保障:完善数字化党建的“软约束”

构建“三位一体”制度体系。一是完善基础制度,制定《煤矿物资采购党建数字化工作规范》《党建平台数据管理办法》等文件,明确工作流程、责任分工与操作标准,让党建数字化工作有章可循;二是建立激励约束机制,对在数字化党建工作中表现突出的党员与部门给予表彰奖励,激发工作积极性。对未落实党建要求、造成采购风险的行为严肃问责,形成约束;三是强化制度执行,将党建数字化工作纳入企业年度考核,定期开展制度执行情况检查,及时发现并整改制度执行中的问题,确保制度落地见效,避免“纸上谈兵”。

五、数字化转型背景下煤矿物资采购领域党建工作的实践成效与未来方向

从实践探索来看,数字化转型为煤矿物资采购领域党建工作提供了技术支撑与场景拓展,既解决了传统党建效率低、融合浅的问题,又强化了党建在采购领域的监督与引领作用。未来,此项工作可从三方面进一步深化:一是智能化升级,利用AI技术实现个性化学习推荐与风险智能研判,进一步提升党建工作的精准度与有效性;二是跨企业协同,搭建区域协同平台,实现资源与经验共享,推动行业整体采购水平提升;三是价值延伸,将党建数字化工作与ESG(环境、社会、治理)管理结合,通过党建引领推动采购环节优先选择绿色低碳、社会责任履行良好的供应商,助力煤矿企业实现高质量发展。

(作者单位:鄂尔多斯市吴华鑫通物资有限责任公司)

林业企业基层党建提质增效的实践探索与思考

●汪媛媛

近年来,林业企业围绕基层党建提质增效开展了一系列实践探索,为党建与生产经营深度融合奠定了坚实基础,但在复杂的行业特性影响下,仍面临诸多亟待解决的现实问题。

一、林业企业基层党建工作现状

(一)组织建设持续发展

针对林业企业工作区域分散、生产一线党员流动性强、野外作业时间长的行业特点,企业打破传统按部门单位划分支部的模式,创新建立“生产一线党支部”“流动党员党支部”等特色组织形式,实现了“党员在哪里,党组织就建在哪里,党的工作就覆盖到哪里”的目标,有效解决了党组织覆盖不全面、党员管理不集中的问题。同时,结合企业生产实际修订完善《基层党支部工作考核细则》《“三会一课”制度实施办法》等制度文件,将党建工作与森林防火、植树造林、资源管护等核心生产任务紧密结合,使党建制度更具针对性和可操作性,推动基层党支部从“有形覆盖”向“有效覆盖”稳步转变。

(二)党员队伍素质显著提升

在党员发展方面,企业不断拓宽选人视野,重点关注生产一线青年职工、技术骨干和先进工作者,建立“党员推荐+群众评议+组织考察”的选拔机制,严把党员“入口关”。针对青年职工野外作业多、集中学习困难的痛点,创新构建“线上+线下”培养模式。线上,通过企业党建微信公众号推送学习资料,组织开展线上答题活

动;线下,培养联系人深入生产一线开展谈心谈话活动,及时了解党员同志的思想动态和工作情况,帮助解决实际困难,通过采取一系列针对性的举措,有效提升了党员队伍的整体素质。

二、林业企业基层党建工作存在的问题

(一)组织建设规范化水平有待提升

目前,部分党支部仍存在“重形式、轻实效”的问题,组织生活开展不够规范,“三会一课”、主题党日等活动与林业生产实际结合不够紧密,存在“两张皮”现象。部分流动党员党支部由于党员分布广、作业地点不固定,组织生活难以常态化开展,党员归属感和凝聚力不强。

(二)党员培育精准度存在短板

党员培养选拔仍存在“重业务,轻思想”的倾向,对入党积极分子的思想觉悟、政治素养考察不够深入,部分青年党员理想信念教育针对性不强。虽然创新了“线上+线下”培养模式,但线上学习存在“重打卡,轻吸收”的形式主义问题,线下培养由于生产任务繁重,谈心谈话、实地考察不够全面深入。

(三)党建与生产融合效能不足

部分党支部对党建工作的定位不够清晰,认为党建是“软任务”,生产是“硬指标”,导致党建工作与生产经营融合缺乏有效载体。在实际工作中,党建活动与森林防火、补植补造、资源管护等核心任务结合不够紧密,党员先锋模范作用在攻坚克难工作中的先锋模范作用。

(四)考评机制不够完善

虽然建立了差异化的考评指标体系,但在实际执行过程中,部分指标的量化考核难度较大,存在“重定性、轻定量”的情况。同时,日常考核的督导检查不够精细化,导致部分党支部对日常党建工作重视程度不足。另外,群众评议的参与度和代表性欠缺,使得评议结果的客观性、公正性受到一定程度的影响。

三、林业企业基层党建工作的针对性解决策略

(一)深化党支部规范化建设

优化组织设置,根据林业生产的季节性、流动性特点,进一步健全完善“生产一线党支部”“流动党员党支部”运行机制,建立党组织与生产小队、管护站的联动机制,确保组织生活与生产任务同部署、同推进。狠抓制度落实,将“三会一课”、主题党日等组织生活与森林防火演练、造林技术培训、资源管护巡查等生产实践深度融合,增强组织生活的实效性。

(二)实施精准化党员培育政策

严把党员“入口关”,完善“党员推荐+群众评议+组织考察+绩效考核”的选拔机制,重点考察入党积极分子的思想觉悟、工作业绩和群众认可度,确保把真正优秀的人才吸收到党组织中来。创新培养模式,优化“线上+线下”培养体系,线上开发针对性强的学习课程,设置互动交流板块,提升学习实效。

(三)提升党建与生产深度融合效能

树立“党建引领生产,生产检验党建”

的理念,将党建工作贯穿于林业生产的全过程。深化党员先锋岗、示范区创建,在森林防火、补植补造、资源管护等重点任务中,设立“党员攻坚队”“党员示范林”,引导党员在关键岗位、重点环节发挥先锋模范作用。

(四)完善科学化考评机制

细化考评指标,进一步优化“基础党建工作”“党建与生产融合”“党员队伍建设”“群众满意度”四大类指标的量化标准,对森林防火成效、造林质量、安全生产情况等相关指标进行精准量化,提高工作考评的可操作性。强化考评执行,增加日常考核的频次和覆盖面,采用“四不两直”的方式开展督导检查,及时发现和解决问题。

四、总结

林业企业基层党建工作是推动企业改革发展、守护生态安全的重要政治保障和组织保障,是一项长期而艰巨的任务。当前,林业企业基层党建工作在组织建设、党员培育、考评机制等方面取得了一定成效,但仍存在组织建设适配性不足、党员培育精准度不够、党建与生产融合不深以及考评机制执行不严等问题。林业企业需立足行业特点和实际需求,以党支部规范化建设为基础,以精准化党员培育为核心,以党建与生产深度融合为关键,以科学化考评机制为保障,持续破解党建工作中的难点问题,实现党建工作与业务工作深度融合、相互促进。

(作者单位:内蒙古森工集团莫尔道嘎森林工业有限公司)