

# Analysis of Creating Excellent Political Work Teams for Grassroots Cultural Construction in Coal Mines

Bao Yuan

Shaanxi Pubai Xigu Coal Industry Co., Ltd., Weinan, Shaanxi, 715600, China

## Abstract

The construction of grassroots culture in coal mines has promoted the safe, efficient, and harmonious development of enterprises. Nowadays, creating a high-quality political work team has become a key support for the rooting of grassroots culture, and it also plays a fundamental and leading role in enhancing the core competitiveness of coal mining enterprises.

## Keywords

coal mine; Grassroots culture; Political work team; team building

# 煤矿基层文化建设创建优秀政工团队的分析

袁宝

陕西蒲白西固煤业有限责任公司，中国·陕西 渭南 715600

## 摘要

煤矿基层文化建设推动了企业安全、高效与和谐的发展，如今，创建一支高素质的政工团队早已成为基层文化落地生根的关键支撑，对于提升煤矿企业核心竞争力来说也具有基础性与引领性作用。政工团队建设作为煤矿基层文化建设中凝聚人心、引领思想的重要一环，将科学的管理与教育方法应用到团队建设当中，已经显示出其不可替代的价值。本文基于煤矿基层文化建设的视角，主要就创建优秀政工团队存在的问题进行分析，并提出相应的改进策略，以供参考。

## 关键词

煤矿；基层文化；政工团队；团队建设

## 1 引言

随着煤炭行业高质量发展要求的不断深化，煤矿的基层文化建设要适应新时代要求，实现以文化人、保障安全、促进和谐的目标。由于煤矿作业环境的特殊性与职工构成的复杂性，基层文化建设依据科学理论与方法，实现其效能进一步提升显得尤为关键。对于煤矿基层而言，由于政工团队是思想引领、文化宣贯和政策落实的直接执行者，搭建一支政治强、业务精、作风正的优秀政工团队能提升基层文化建设的穿透力和有效性，同时随着团队整体素质的提升，基层文化能更好地融入安全生产、经营管理各环节，这保障了煤矿企业的稳定与可持续发展，使基层文化建设获得坚实的组织与人才支持。

## 2 创建优秀政工团队的意义及作用

### 2.1 提升思想引领与凝聚力

煤矿的安全生产与稳定发展需要统一的思想认识和强大的精神合力，对职工的思想动态和价值观引导要求高。对于身处生产一线的广大职工来说，在日常工作与生活过程当中需要面对安全压力、工作强度和家庭期望，同时会产生各种思想困惑与实际问题。但在优秀政工团队的支持下，将企业核心价值观与人文关怀融入日常工作，通过谈心谈话、形势教育、文化活动等进行有效疏导与激励，化解矛盾，进而形成心齐气顺、干事创业的良好氛围。具体到煤矿基层文化建设中，优秀政工团队指的是在基层组织中，既坚持政治方向与安全生产要求，又符合煤矿特色、贴近职工需求的团队<sup>[1]</sup>。

### 2.2 提升基层文化建设的专业化水平

在煤矿基层文化建设当中，文化理念的落地与深化需要专业化的推动力量，因此政工团队的专业素养至关重要。而在应用科学的文化建设方法过程中，优秀的政工团队只需要把握核心理念与方向，其余的具体策划、组织与实施由专业知识和技能支撑，这能够减少文化建设与基层实际出现脱节现象，进而有效提升文化建设的质量与效果。

【作者简介】袁宝（1985-），男，中国陕西澄城人，本科，政工师，从事企业政工研究。

### 2.3 有助于实现安全发展与和谐稳定

目前,构建本质安全型与和谐友好型矿区已经成为煤矿发展的必然趋势,将优秀政工团队建设引入煤矿的基层管理,能有效筑牢安全生产的思想防线,通过人文关怀和心理疏导支持职工实现了心态稳定与行为规范,保障生产作业当中人的安全可靠性。优秀政工团队作为基层当中的思想保障与文化培育重要组成部分,既是安全管理与生产经营的升华,同时也是对以人为本理念的体现<sup>[2]</sup>。

## 3 煤矿基层创建优秀政工团队中存在的问题

### 3.1 思想认识与重视程度不够

由于不同煤矿企业的管理重心与发展阶段不同,管理层对政工团队建设的认识并不完全一致,不同基层单位对政工工作的定位存在一定差异。目前,部分煤矿基层领导对政工团队建设不够重视,忽视了文化建设对长远发展的追求,片面认为政工工作属于“务虚”,会影响生产的“务实”业绩,在基层中不需要投入过多精力,这样的认识误区阻碍了优秀团队的建设与应用。另外,部分政工人员自身对角色价值的认知也存在偏差,使团队在开展工作过程中缺少自信与职业荣誉感。基层缺少现代政工理念,会严重阻碍政工团队在文化建设中发挥作用。在实际工作安排上,很多基层单位仍以安全生产任务为主政工工作为辅,这样做确保了产量、完成了硬指标,但是却使政工工作被边缘化、弱化。长期以来,虽然一直在强调思想政治工作的重要性,但仍然存在“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”的问题,有政工人员仍以兼职为主,缺少专业培训和晋升机会,只能应付日常事务,很难进行创新与深入。存在队伍不稳定、人员流动性大的情况,导致政工工作的连续性和专业性减弱<sup>[3]</sup>。

### 3.2 缺少系统化的培养与能力支撑

优秀政工团队是理论素养、业务能力与实践经验结合的复合型队伍,属于专业性工作,其中包含政治理论、企业文化、心理学、管理学等知识,以及沟通艺术、活动策划等细节问题,能力要求极为广泛。基层想要实现政工团队优秀化,一定要有系统的培养体系作为支撑。目前,针对基层政工人员的培训体系普遍不够系统和完善,再加上部分人员自身学习动力不够强,导致团队整体专业素养难以提高,影响工作效果。部分单位在实施机构改革以后,忽视了对政工队伍的专业化建设,只关注人员是否配备,而忽略了能力是否达标,这在客观上又增加了工作的难度。在实际工作中,政工活动存在形式化、表面化的情况,对于职工的思想动态,且掌握不够精准,没有深入分析并制定对策,工作方法陈旧和单一,这对团队的威信和吸引力造成损害。实际调查显示,许多基层单位,口头认可政工团队对文化建设的重要性,但在实际资源配置上,往往投入不足,不给经费、不给时间,甚至在需要协调其他部门时,遭遇推诿,长此以往,政工团队的工作积极性和创造性被限制<sup>[4]</sup>。

### 3.3 工作方法缺少创新和实效性

政工团队的应用效果与工作方法的创新性存在密切联系,在新媒体时代与青年职工成为主体的背景之下,许多传统工作方法失效,对政工工作的吸引力和实效性构成影响。对于年轻的矿工群体来说,需要更接地气、更富时代感的工作方式,如果政工工作方法陈旧,被职工视为“说教”会出现抵触与疏离的现象,活动参与度低、教育效果差等工作困境,会给文化建设带来阻力。在基层文化建设深入推进的背景下,鉴于职工思想多元、需求多样,所以优秀政工团队的工作,都要求具有针对性和创新性,根据煤矿特点和职工喜好,挖掘新的载体与形式,帮助文化理念入脑入心。

## 4 煤矿基层创建优秀政工团队的改进策略

### 4.1 深化思想认识,明确团队定位

优秀政工团队建设需要得到煤矿企业各级领导,特别是基层党政负责人的支持,团队建设必须以服务安全生产、促进矿区和谐为基础目标,从企业发展战略和基层实际需求出发进行顶层设计,才能形成合力。在基层管理中,领导要认识到政工团队在凝聚人心、化解矛盾、营造氛围中的不可替代作用,明确政工团队在基层治理体系中的角色,形成党政工团齐抓共管的工作格局,在此基础之上实现资源整合与协同作战,更有针对性地开展团队建设与工作部署。政工团队的职能与任务一定要根据煤矿当前的中心工作和职工思想状况开展,满足文化建设与队伍稳定所需。例如:当前部分煤矿存在的问题在于管理层对自身在团队建设中的责任认识不够充分,对政工工作的投入保障不足。因此,企业在进行团队建设的过程当中,一定要制定明确的建设策略,客观评估人员、经费、平台等方面的实际需求,做好短期目标与长期规划的衔接,明确团队建设服务于安全生产和职工发展的根本需求,结合实际情况配置资源,保障团队的稳定性与自身发展空间。在落实团队建设责任的过程当中,一定要按照规划去开展,也要结合效果进行评估调整,这样才能持续优化,充分满足基层文化建设的动态需求。

### 4.2 提升团队专业化能力与素养

优秀政工团队的战斗力需要持续学习,各成员之间知识互补,即便初始专业背景不同,在后续培训中应得到强化。企业和基层单位需要定期组织政工人员培训,做好政治理论、企业文化、心理学、沟通技巧及新媒体运用等技能的提升,最大程度避免因能力不足出现工作失误的后果。另外,团队内部也应该建立学习交流机制,做好经验分享,做好传帮带。为了提升培训效果,选择培训内容和方式一定结合煤矿自身特点和团队成员短板,保障学以致用,使培训真正发挥作用。政工团队需要定期对工作方法和成效进行复盘总结,面对新问题及时调整工作策略。如果发现能力缺口,要及时补课。团队还应该鼓励成员参与资格认证和学历提升,定期进行业务考核,及时发现能力薄弱环节,尽可能提

供学习资源,也要做职业生涯发展规划工作,避免人才流失,对于有潜力的成员,也要尽快赋予重任,在实践中锻炼成长。例如:基层单位要培养政工骨干,不仅送出去培训,还应该请专家进来辅导,同时做好内部岗位轮换,如果条件允许或工作需要,则安排到生产一线短期体验,各业务部门也应该对政工人员的工作给予配合支持。团队的专业化水平决定着基层文化建设的实际水平,保障能力提升是团队建设的核心<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 在基层实践中创新工作方法

在新媒体与信息化的影响下,政工团队工作方法的创新实施变得更为迫切,有助于构建线上线下相结合的基层文化宣贯体系,有效利用微信公众号、短视频、内部APP等平台。工作方法的创新应用进一步凸显了政工团队的价值,团队借助网络互动、线上学习、文化活动直播等形式,能有效对年轻职工群体进行思想引导和文化渗透,保证文化建设工作更富时代感和吸引力,更好地开展价值观引领。例如:针对煤矿安全文化的宣贯,需要改变单纯说教,通过安全事故情景剧、家属安全寄语短视频、安全知识竞赛APP等方式。对于青年职工的思想引领,在活动过程中利用新媒体平台实现了广泛参与和即时互动,同时提升了趣味性。在方法创新的支持下,将文化理念故事化、可视化,通过职工喜闻乐见的形式进行传播,深入人心,最终实现文化落地与行为养成。

#### 4.4 提高团队激励与保障水平

无论是在政工团队建设还是其他管理领域,激励机制始终是激发活力的关键所在,煤矿企业应该建立科学的激励与保障体系,为政工人员的职业发展提供通道,并对工作成效进行合理评估,给予物质与精神双重激励,引导团队积极作为。针对政工团队的培养与激励是一个长期的过程,团队建设只有获得持续的资源投入和制度保障,才能保持稳定与优秀。企业要将政工团队建设纳入整体人力资源管理规划,通过明确的晋升通道和薪酬待遇去推动团队的职业化、专业化建设,做好政工岗位与管理、技术岗位的横向沟通,互相认可价值,通过绩效考核对团队工作进行客观评价,保障团队的合理权益与工作积极性。企业也要做好政工干部的选拔任用工作,加快专业化队伍建设脚步,在待遇、荣誉、发展空间上,进一步提升政工岗位的吸引力。

#### 4.5 建立协同联动与长效机制

对于煤矿企业来说,应该构建党委统一领导、党政共同负责、党政工团齐抓共管、政工团队具体落实的工作格局,在明确各方责任以后,再去整合各类资源支持政工团队的工作开展,保障团队有职有权有责,更好地开展基层文化建设,保障文化理念的纵向贯通与横向融合,这不仅需要团队自身的努力,也需要良好的外部机制与环境。企业要保障政工团队与安全生产、经营管理部门的顺畅沟通和联系,进而加快文化与管理融合的步伐。例如:在“党建+安全文化”模式下,政工部门与安监部门协同,通过联合开展主题党日、安全思想分析会、家属协管安全等活动,实现了资源共享与优势互补,基于共同的目标,达到了提升安全意识和行为的目的。不可否认的是,优秀政工团队的建设成果也要纳入企业整体考核,推动了基层治理水平的提升,形成了良性循环,在长效机制保障下,进一步提升煤矿基层文化建设的整体效能。

### 5 结语

煤矿基层想要实现文化建设的高质量发展,就需要一支优秀政工团队的支持。政工团队直接面向广大基层职工,随着煤矿改革发展进入新阶段,企业一定要做好政工团队的顶层设计与基础建设工作,逐渐提升团队的凝聚力、战斗力与创新力,尽可能预防和化解文化建设过程中出现问题,减少思想波动与风险隐患,助力煤矿安全、高效、和谐发展目标的实现。企业应通过完善机制、加大投入、创新方法等方式,为优秀政工团队的成长与作用发挥提供坚强支持。实现政工团队优秀化,能筑牢煤矿发展的思想根基,也最大限度地激发职工的内生动力,保障基层文化建设的正确方向与实际效果,进而提升煤矿企业的整体管理水平与核心竞争力。

#### 参考文献

- [1] 苗永春,杨波,周航宇,张文涛.基于AHP的煤矿企业“安全管理文化”建设与评估[J].中国安全生产科学技术,2025,21(S1):51-57.
- [2] 唐雪.新时代煤矿企业思想政治工作与企业文化建设融合[J].现代企业,2025,(11):141-143.
- [3] 李晓波.务虚为实 以实升华——川煤集团绿水洞煤矿安全文化建设侧记[J].当代矿工,2025,(09):4-5.