

国有企业工会合理化建议活动如何赋能企业高质量发展——以铜陵有色集团公司为例

党的二十大报告明确提出推动国有资本和国有企业做强做优做大,高质量发展已成为国有企业的必然选择。国有企业高质量发展既需宏观战略升级与技术革新,更需激发内生动力,凝聚全体职工的智慧与力量。工会作为职工利益的代表者和维护者,肩负组织动员职工的重要职责,合理化建议工作正是链接职工智慧与企业发展需求的关键抓手。

铜陵有色集团公司作为新中国最早建设的铜工业基地,历经70余年发展,已形成多元化国有大型企业集团。公司工会牵头的合理化建议活动,经十余年实践打磨,形成制度完善、流程高效、激励多元的成熟模式,累计催生上万项创新成果,年增创效数亿元。

一、铜陵有色集团公司合理化建议活动的实践体系

1、制度规范筑基,构建动态适配体系
制度建设是活动有序开展的基础。铜陵有色集团公司工会自2008年发布合理化建议活动相关管理标准与奖励办法后,结合行业趋势、企业战略与职工反馈意见持续修订,明确组织架构、执行标准、评审规则与激励机制,实现制度与企业发展的动态适配。

在组织架构上,铜陵有色集团公司成立工会牵头的合理化建议领导小组,下设9个专业领域的专家评审委员会,二级单位设专项工作组,形成“集团统筹、基层落实”的分级管理格局。管理标准中明确征集范围与提交要求,提升可操作性。同时将活动纳入基层单位KPI考核,设定“职工参与率≥65%”“建议落地率≥20%”的硬性指标,倒逼基层从“被动执行”转向“主动推进”。

2、协同高效的执行机制,破解落地痛点
针对“重征集、轻落地”的痛点,铜陵有色集团公司构建合理化建议“分级申报+限时反馈+跨部门协同”的高效执行机制,确保“件件有回音、事事有落实”。申报环节实行分级管理,基层自主处理小额创效项目,集团公司统筹重大跨部门项目,兼顾效率与资源保障。

在反馈与跟踪环节设置双重时间节点,工会分会10日内转交合理化建议材料,一般项目1个月内出具结论,重大项目最长不超过3个月并定期反馈进展,2024年建议响应率达100%。协同层面明确各部门职责,形成“工会牵头、基层落实、技术论证、财务核算、宣传推广”的责任闭环,打破部门壁垒,保障建议顺利落地。

3、多元激励赋能,激活参与活力
有效的激励是活动持续的保障。铜陵有色集团公司摒弃单一物质奖励,构建“物质+精神+成长”三维激励体系。物质奖励实行分级量化,按年创效额分档核算,近三年累计发放奖金296万元,2024年专项奖励重大科技创新团队189.6万元。

精神激励通过年度表彰、内网内刊宣传、优秀建议人分享会等形式,彰显创新价值,形成示范效应。成长激励将建议成果纳入职工个人档案,作为评优评先、职称评定、岗位晋升的重要依据,2024年30名优秀建议人选“劳模”“标兵”候选人,实现个人成长与企业发展双向赋能。

三、铜陵有色集团公司合理化建议活动的赋能成效

1、创新驱动与效益提升,强化发展动能
一线职工深耕生产前沿,合理化建议平台成为技术创新与降本增效的核心抓手。近三年职工提交核心创新项目1194项,助力公司获国家发明专利196项,实用新型专利289项,关键领域突破显著。铜冠铜箔公司职工提出的高端铜箔产能提升技术改造建议,打破国外垄断;下属冶炼厂工艺指标优化建议,将弃渣含锌品位降至1.19%,提升资源利用效率。降本增效成果丰硕,集团公司年均征集建议1.3万余条,采纳落地率超38%,年创效超3亿元。转炉水套副产蒸汽回收、闪速炉天然气纯氧燃烧等建议,分列年创效517万元、300万元以上;渣选尾矿含铜指标优化建议年减少铜流失164吨,创效1279万元,显著增强企业市场竞争力与发展韧性。

2、管理优化升级,提升治理效能

职工合理化建议精准对接管理痛点,推动企业管理从“经验驱动”转向“精准高效”。生产运营层面,安全监管构建“人防+技防”体系,智能AI视频监控提升风险识别效能;设备管理形成全周期保障体系,核心设备作业率突破99.5%,检修一次合格率达98.5%。管理效能数字化加速升级,下属矿业企业通过“职能融合”减少支出25万余元;工程公司搭建线上办公平台,跨区域协同效率提升40%以上;集团构建供应链数字化体系,年避免损失超千万元,客户满意度达98.5%,治理效能全面提升。

3、文化凝聚人心,激发内生动力
合理化建议活动培育了“求实、创新”的企业文化,推动职工从“旁观者”转变为“参与者”、从“执行者”转变为“创造者”。通过创新工作室经验分享等活动,胡正鑫创新工作室带动所在矿山建议申报量提升27%,形成“比学赶超”的良好氛围。

职工主人翁意识与归属感显著增强,截至2024年,职工对合理化建议工作满意率超95%,参与率稳定在65%以上。企业尊重职工智慧、职工助力企业发展的良性循环,为高质量发展注入持续的内生动力。

四、铜陵有色合理化建议活动的经验启示

1、以制度保障为基,构建闭环管理体系
合理化建议活动的有序开展,需要以完善的制度体系为支撑。铜陵有色集团公司的实践表明,制度建设需兼顾“规范性”与“灵活性”,既要明确组织架构、评审标准、责任主体等核心要素,确保有章可循;又要结合企业发展阶段与职工反馈定期修订,实现动态适配。

将活动纳入基层单位KPI考核,明确关键指标与奖惩机制,能有效避免形式主义。通过构建“征集—评审—奖励—宣传—落地”的全流程闭环管理,确保每个环节责任到人、衔接顺畅,为活动持续有效开展筑牢基础。

2、以协同激励为要,激活多元参与动力
建议价值的实现离不开跨部门协同,而参

与活力的激发依赖精准激励。铜陵有色集团公司明确工会、基层单位、技术、财务等部门职责,通过定期协调会、线上协同平台打破部门壁垒,形成“牵头有力、分工明确、落实高效”的协同格局。

激励机制设计需兼顾职工多元需求,摒弃单一物质奖励。构建“物质奖励与创效挂钩、精神奖励彰显价值、成长奖励关联发展”的三维体系,同时建立容错机制,鼓励职工大胆创新,才能营造“敢提、愿提、提好”的良好氛围,充分调动全员参与积极性。

3、以文化引领为魂,培育全员创新生态
活动的长远发展需要以创新文化为灵魂,破除“创新是技术部门专利”的认知误区。铜陵有色集团公司通过优秀案例推广、创新分享会等形式,让职工直观感受创新价值,激发创新意愿。尊重职工主体地位,保障职工参与权与表达权,增强其主人翁意识,主动将个人智慧融入企业发展。

搭建多元化创新平台,提供技术指导与资源支持,让职工“有机会、有能力、有动力创新”。全员参与的创新文化生态,能使合理化建议活动从“阶段性工作”转变为“常态化机制”,成为企业高质量发展的持续“内生动力”。

国有企业高质量发展离不开职工智慧与力量,工会合理化建议活动是激活职工创新活力的核心载体。铜陵有色工会经十余年探索,构建“制度规范、部门协同、多元激励”三位一体推进模式,通过制度保障、协同激励、文化引领,在创新驱动、效益提升、管理优化与文化凝聚方面成效显著,为企业高质量发展注入持续动力。

铜陵有色集团公司实践表明,国有企业开展合理化建议活动,需立足企业发展与职工实际,以制度为基、协同为要、文化为魂,才能将职工个体智慧转化为企业发展动能。新时代背景下,国有企业工会应持续优化活动模式,深化数字化转型,推动“职工金点子”转化为高质量发展“强动力”,为国企做强做优做大贡献更大力量。

姜恩三

如何在党建引领下构建安全生产耦合机制——基于安庆铜矿的实证研究

习近平总书记指出,坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”,要找准结合点推动党建与生产经营相互促进。新修订的《中华人民共和国安全生产法》首次以法律形式确立“安全生产工作坚持中国共产党的领导”的准则,从法治层面明确了党建在安全生产中的核心地位。矿山行业作为国民经济重要支柱,具有地质条件复杂、作业风险高、管理难度大等特征,安全生产始终是企业生存发展的“底线工程”。

安庆铜矿作为铜陵有色金属集团的主力矿山,自1991年建矿以来已经连续开采35年,随着矿山进入中后期发展阶段,深部开采难度加大、外协人员增多、人员结构多元化等问题日益凸显,安全管理压力持续攀升。面对新形势新挑战,该矿党委以耦合理论为指导,探索党建与安全生产深度融合的创新路径,构建形成独具特色的安全管理体系。

一、党建与安全生产融合的理论基础与现实逻辑

(一)理论支撑
耦合理论:耦合指两个或多个系统通过相互作用而彼此影响的现象,党建与安全生产作为企业发展的两个系统,存在目标同向、责任同担、机制互补的内在耦合关系。通过构建系统化耦合机制,可实现二者资源整合、功能互补与效能倍增。

安全治理理论:强调多元主体协同参与、全程管控与持续改进,党建引领为安全治理提供了组织保障与制度支撑,通过党组织统筹协调,可整合党政工团各方力量,形成全员参与、群防群治的安全治理格局。

(二)现实逻辑

政策法规驱动:党的二十大和二十届三中全会明确提出坚持高质量发展和高水平安全良性互动,《关于进一步加强矿山安全生产工作

工作的意见》等政策文件为党建与安全生产融合提供了遵循。

行业发展需求:矿山开采作为高危行业,面临深部资源开发难度加大、地质条件复杂等多重挑战,传统安全管理模式已难以适应新形势,亟须通过党建引领破解治理难题。

企业自身发展需要:安庆铜矿作为开采的老矿山,面临上部资源减少、深部资源品质下降、外协人员素质参差不齐等现实问题,党建与安全生产融合成为提升安全治理效能的必然选择。

二、党建与安全生产融合的现实困境

(一)耦合机制不健全
党建目标与安全目标缺乏统筹规划,党建计划侧重程序性指标,安全目标聚焦事故防控,二者在时间安排、资源配置上存在冲突,呈现“两张皮”倾向。责任联动机制不完善,“党政同责”在基层落实不到位,安全培训与党员教育未能有机结合,造成资源重复投入。

(二)组织功能发挥不足
个别基层党组织在安全生产领域的战斗堡垒作用不明显,党员干部安全素养不足,“两抓一带”作用未充分显现。党员在安全监督、隐患排查中的先锋模范作用作用缺乏制度性支撑,存在“党员身份与安全责任脱节”现象。

(三)考核激励机制虚化

考核体系存在“重形式轻实效”问题,党建考核侧重痕迹管理,未将安全指标作为核心考核内容;安全生产考核忽视党组织引领和党员贡献,考核结果与薪酬晋升等核心利益关联度不足,难以形成持续融合合力。

三、安庆铜矿党建引领安全生产的耦合机制构建

(一)责任传导机制:筑牢融合根基
健全责任体系,以“党政同责”“一岗双责”、齐抓共管、失职追责”为核心,制定《落实党管

安全主体责任三年行动专项实施方案》,建立覆盖全矿291个岗位的“一岗一清单”安全生产责任制,形成“党委统一领导、班子分工负责、支部具体落实、党员带头践行”的责任链条。

强化包保联动:印发《安庆铜矿领导工作分工及其安环包保单位》,明确矿领导、技术高管的包保单位和责任区,建立矿领导包区队、中层管理人员包班组、普通党员包岗位的三级联防机制,实现责任全覆盖。

完善制度保障:自2022年以来制定、修订各类安全生产规章制度40余项,构建涵盖“顶帮板管理”“防治水管理”等多方面的专项制度体系,为党建与安全生产融合提供制度支撑。

(二)行为管控机制:激活融合动能

“四式”管理模式:创新推行清单式、网格式、亲情式、温馨式“四式”管理,以清单化明确责任,以网格化实现监管全覆盖,以亲情化强化情感认同,以温馨化营造安全氛围。签订党员岗位安全承诺书300余份,形成“党员示范岗即安监局、党员责任区即安全区”的管控格局。

“反三违”专项机制:基于“能级原则”划分“监管区间”和“自查区间”,明确各级单位“三违”查处指标;依据“海因里希法则”建立动态调整机制,根据安全形势实时优化查处指标;基于安全心理学排查——一类隐患人群,每周定期排查、动态更新,从源头控制不安全行为。

党员示范行动:以创建“党员安全生产示范岗”“党员安全责任区”为载体,开展“党员身边无事故、无隐患、无违章”系列行动,党员带头遵章守纪,制止“三违”、排查隐患,充分发挥先锋模范作用。

(三)信息流通机制:提升治理效能

作业信息报备:建立每班作业信息详细报备制度,明确作业地点、人员、监护人员等关键信息,外协单位作业信息经统一审查后

上报,确保施工组织安全合规。

现场对照核查:矿带班领导下井前对照报备信息逐一核查,对监管人员缺位、作业人员不符等情况坚决禁止作业,实现精准监管。

隐患闭环整改:规定每班领导下井后必须发现一起隐患或违章,对需持续跟踪的隐患以影像资料记录,明确整改责任、措施和时限,形成“发现—反馈—整改—销号”的闭环机制。

(四)统计反馈机制:强化融合保障

数据统计体系:建立“三违”行为、隐患排查、下井带班时长等核心数据统计制度,每周形成“三违”清单报表和隐患整改清单报表,直观反映各单位安全管理状况。

分析反馈机制:安全管理部门对统计数据深入分析,形成分析报告递交领导层,为决策提供数据支撑;通过例会机制实现数据共享、问题通报和指令下达,形成滚动闭环管理。

考核激励优化:将安全指标纳入党建考核核心内容,建立健全安全账户制度,每月公布考核结果,对发现重大隐患的员工给予表彰奖励,考核结果与薪酬晋升直接挂钩。

四、结论

通过构建责任传导、行为管控、信息流通与统计反馈四大耦合机制,安庆铜矿有效破解了党建与安全生产融合的现实问题,连续三年实现安全生产零死亡、零重伤、零生产性轻伤的“三零”目标,荣获集团“强化意识,防控风险”主题活动优胜单位,成功地将党的政治优势、组织优势转化为安全治理效能。该矿的实践表明,党建与安全生产深度融合是矿山企业提升安全治理效能的必由之路。在新发展阶段,矿山企业要深入贯彻落实习近平总书记关于安全生产的重要论述,持续深化党建与安全生产融合创新,不断完善耦合机制,为行业安全高质量发展提供坚实保障。

丁丽华

国有企业党建和业务工作融合机制探析

习近平总书记指出,国有企业党建工作要坚持服务生产经营不偏倚,把提高企业效益、增强企业竞争实力、实现国有资产保值增值作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点。对国有企业党建和业务工作融合机制进行研究,可促进国有企业生产经营水平提升,增强企业核心竞争力。本文从国有企业党建和业务工作融合的意义、存在的不足、实现机制三个方面,剖析其内在运行逻辑,进而提升国有企业党建和业务融合度,助力企业实现高质量发展。

一、国有企业党建和业务工作融合的意义

(一)把握国有企业战略方向
国有企业作为国民经济的压舱石,要始终立足国家发展全局,在关键领域、核心环节主动作为,党组织前置研究企业重大经营管理事项,充分发挥“把方向、管大局、保落实”领导作用,提前把关定向,可保障企业始终坚守服务社会的初心使命不动摇,确保企业发展与国家战略、社会需求同频共振。

(二)规范国有企业治理机制

党建工作与业务工作是有企业发展的

重要支撑,二者相辅相成、有机统一,共同构成现代企业治理的关键要素。将党建嵌入企

业重大经营管理决策环节,能有效提升决策的科学性与合规性;同时通过深化党风廉政建设,可进一步强化干部职工廉洁从业意识,筑牢拒腐防变的思想防线和制度防线。

(三)增强国有企业职工凝聚力
充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,在生产经营、项目建设、安全环保等核心业务工作中,以党员带头示范激发职工队伍战斗力。同时以党建引领企业文化建设,可进一步凝聚职工向心力,形成上下同心、团结奋进的发展合力。

二、国有企业党建和业务工作融合存在的不足

(一)融合意识不足
少数国有企业存在“重业务轻党建”倾向,对二者融合的重视程度不够,存在着将党建与业务视为相互独立的“平行线”,未能充分认识到两者深度融合所产生的“1+1>2”协同效应。

(二)融合机制不健全
少数国有企业缺乏支撑党建与业务融合的专项制度保障,党建部门与业务部门间未建立常态化沟通渠道,互动交流不足,导致对对方工作内容、核心需求的了解不够深入。

(三)融合能力欠缺
少数国有企业党建与业务部门工作人员未能精准找到二者融合的切入点和发力点,导致融合工作效果不佳,难以实现以高质量党建引领保障企业高质量发展这一核心目标。

三、国有企业党建和业务工作融合实现机制

(一)夯实党建基础,提升党建水平
建立党建和业务工作融合机制,前提是夯实党建基础工作,提升党建工作质量。国有企业党组织要以标准化建设为抓手,加强党员队伍和制度建设,严格执行“三会一课”“主题党日”等组织生活制度,有效提升党员党性,增强党员思想和工作能力,并通过党建年度任务清单对党建工作开展情况持续跟进,为党建和业务工作深度融合打下坚实基础。

(二)树立融合思维,推动部门互通

在夯实党建基础工作后,应进一步加强党建与业务部门之间的沟通和联络,不断优化协同机制,逐渐培养党群部门与业务部门配合、党建与业务工作融合思维。党群部门应树立“党建+”意识,业务部门应树立“+党建”意识,实现党群与业务部门良性互动,促进双方交流,互相提出融合方案,破解党建和

业务“两张皮”问题。

(三)找准融合基点,打通融合壁垒

实现党建和业务工作融合,并不是要对党建和业务工作进行简单相加,而是“交叉融合”“渗透融合”,重要的是找准党建和业务工作融合点,打通两者融合的“任督二脉”。对此,国有企业党组织首先应对党建与业务工作中存在的“同类项”进行全面梳理总结,可从管理提升、安全环保、品牌建设、制度建设等方面为突破口,寻找党建与业务工作融合点,如建立党员安环先锋队,打造党建特色品牌,开展党员积分制管理等,并结合企业发展实际,论证两者融合可行性,从而打通两者融合壁垒。

(四)总结融合做法,形成特色文化

国有企业应高度重视特色党建文化建设,定期开展党建和业务工作融合专题研讨会,对党建与业务工作融合过程中的成功做法进行总结提炼,并形成典型案例,让成功做法持续推动公司生产经营管理水平提升,从而增强其文化软实力。同时,对党建与业务融合工作中存在的短板与不足开展系统性复盘,深入剖析问题根源,为后续优化提升提供精准方向。

王敬涛

朱广