# 常村煤矿企业文化建设亮点

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2025-05-27

*第一篇：常村煤矿企业文化建设亮点常村煤矿企业文化建设亮点常村矿在集团公司“搞好规划、分布实施、以点带面、总体推进”的工作思路指引下，坚持以“6S”管理的推广为切入点，在2024年取得成绩的基础上，三大体系全面推进，企业文化建设取得了长足的...*

**第一篇：常村煤矿企业文化建设亮点**

常村煤矿企业文化建设亮点

常村矿在集团公司“搞好规划、分布实施、以点带面、总体推进”的工作思路指引下，坚持以“6S”管理的推广为切入点，在2024年取得成绩的基础上，三大体系全面推进，企业文化建设取得了长足的进展。

一、进一步深入开展理念文化建设，加快潞安新理念的推广 我矿去年虽然做了不少工作，但是理念的根植不是短期内能达到的，今年上半年我们充分利用各种宣传工具和宣传方式方法大张旗鼓地进行广泛宣传灌输。宣传部、电视台开设了理念电视专栏、专题，《常村政工》和《常村简报》也开辟专栏刊登企业文化方面的相关文章，各试点单位更是充分利用黑板报这一宣传阵地及时宣传集团公司理念。文化办深入基层单位检查指导时，随机对员工进行理念抽查，抽查结果作为当月绩效考核的依据之一。同时我们还开展理念文化有奖答题，在队部楼悬挂理念旗帜，张贴员工话与画等活动。通过以上卓有成效的宣传灌输活动，务求企业理念宣传灌输到每个员工的心里，使大家能够充分理解每条理念的含义，让广大员工自觉地把理想、信念统一到潞安的建设与发展上来，不断增强企业的内部凝聚力。

二、快速推进行为文化建设

上半年重点狠抓了6S管理与内部市场化和党委工作绩效管理评价体系的对接工作。

内部市场化是制度文化的范畴，用一句话来概括：“6S管理是推

1行内部市场化的基础，而内部市场化是推行6S管理的制度保证”。常村矿从2024年9月份开始在23家基层单位开始试行，随着推行的深入如何与6S管理有效对接成为了工作重点。元月份我们深入全矿41家试点单位进行了调研，月底召开了“内部市场化与6S管理对接”研讨会。2月份根据研讨结果出台了6S管理与内部市场化对接草案。3月份在公司文化办的指导下对方案进行了进一步的完善与修订，于3月30日下发了《常村煤矿6S管理与内部市场化对接方案》，对A、B、C三卡的含义重新进行了定义。4月份在6个示范点以上单位推行，5月份在14家达标点以上单位推行，7月份在全矿41家试点单位推行。目前对接情况良好。

党委工作绩效管理评价体系是党委工作方法和途径的创新和变革。尤其是社会行为的引入，不但丰富了6S管理的内容，而且扩展了外沿。4月初，我们在公司文化办的指导下，制定出台了《常村煤矿党委工作绩效管理评价体系与6S管理对接方案》，组织部、团委、保卫科、公寓队、社区分别制定了党团员组织行为考核方案和社会行为考核方案，并开始在7家示范点以上单位推行。从5月份开始扩展到全矿所有试点单位。我们建立了日报制度，加大了信息反馈力度，反馈部门每天把不文明行为、不文明员工报到矿文明办，再由文明办通知员工所在队组，纳入员工“6S”考核。公寓队、保卫科、社区已经把社会行为反馈作为本职工作，落实到了每一个岗位中。4月份全矿信息反馈49条，6月份全矿信息反馈达到77条。以公寓楼为例：以前单身职工有很多不文明现象，比如随地吐痰、酗酒，推行党委绩

效考评细则以来，各种不文明现象有了明显改善。矿保卫科4月份在公寓楼清查时一次发现问题27条，5月15条，6月份只有5条。

为保证对接工作顺利，我们在试点单位中分别选树了综采二队、综掘预备队、更新队等一批运行程序规范、推行效果好、创新能力强的单位作为典型，为全矿的对接工作发挥了典型引路作用。

三、全面实施物质文化建设

上半年我矿在去年的基础上，全面推行了《潞安集团企业形象手册》，实现了企业形象系统四大基本元素和十大应用项目的全面覆盖。我们严格按照矿下发的《关于进一步加强〈潞安集团企业形象手册〉推行工作的通知》精神，按照推行工作责任制落实表的要求严格执行，统一规范了企业的各类名称、标识、外宣物品设计制作。同时，我们还加强了环境文化建设、装备文化建设和产品文化建设的规划与实施。

四、进一步建立健全企业文化运行机制，构筑我矿企业文化建设支撑体系。

1、以理顺关系为重点，实现企业文化建设的层级化管理。矿文化办在建立健全企业文化工作机构的基础上，完善了机构职能，理顺了领导组和矿文化办、文化办同各业务科室以及文化办与试点单位之间的工作层次，职责范围和业务流程，实现企业文化建设的规范化运行。根据我矿目前的实际，文化办办公室成员单位进行了扩容，把后勤部、各生产业务科室全部纳了进来。

2、借鉴集团公司《企业文化责任书》形式，实现我矿企业文化

建设的目标化考核。

上半年我们借鉴集团公司与下属基层单位签定《企业文化责任书》这种形式，在我矿开展矿与试点单位以及相关业务科室之间签定《企业文化责任书》活动，把推行理念文化系统、行为文化系统和物质文化系统融为一体，强化《企业文化责任书》中考核奖惩机制的检查和考核，以此督促企业文化各项工作的执行和落地，同时建立矿文化办“企业文化工作任务台帐”制度，促进全矿企业文化办各项工作的高质高效完成。

3、进一步完善考核制度，实现企业文化建设规范化运行。在去年原有的检查考核办法的基础上，结合集团公司要求以及我矿的生产实际，完善了企业文化建设的监督管理和考核奖惩机制。目前我们已经出台了《常村煤矿企业文化建设考核办法》和《常村煤矿6S管理考核细则》，考核范围囊括了全矿所有单位，考核内容为企业文化建设三大体系的推行，通过考核办法的严格实施，奖优罚劣，充分起到激励先进、鞭策后进的作用，推动了我矿企业文化建设整体前进，实现企业文化建设的规范化运作。

常村矿企业文化办

2024年7月26日

**第二篇：常村煤矿**

常村煤矿竣工投产

发布时间:2024-08-17 14:28

金秋送爽，锣鼓喧天。8月16日，地处河南省偃师市的集团公司永煤龙门煤业常村煤矿举行了隆重的竣工典礼仪式。集团公司常务副总经理陈祥恩参加典礼仪式并宣布常村煤矿竣工投产，洛阳市副市长沈庆怀等领导参加了典礼仪式。

常村煤矿于2024年3月21日正式开工建设，是河南省煤炭重点建设项目。矿井设计年生产能力45万吨，服务年限38.9年，概算投资5.68亿元，实际完成投资6.18亿元。煤矿投产后，预计年销售收入将达到1.6亿元，每年实现利税3000万元以上。

2024年3月，矿井各系统均按设计施工安装完成。2024年5月22日批准进行试生产，自联合试运转以来，生产系统运转稳定。目前，矿井生产和管理人员全部到位，并经过岗前培训，矿井生产配套的各项管理制度制定完善。

常村煤矿始终坚持“安全第一”的建设方针，以质量标准化为基础，加强现场安全管理。实现了思想无懈怠、管理无空档、现场无隐患、系统无缺陷、管理零缺陷、安全零事故的“四无、两零”安全工作目标。

常村煤矿在建设过程中，坚持科技创新，大胆采用新设计、新技术、新工艺、新设备，有十余项科技创新项目在矿建中被应用，常村煤矿复杂条件软岩巷道支护技术研究、常村煤矿副井井筒可伸缩罐道接头技术的研究和实施、常村煤矿新型注浆材料的研究与应用等得到了普遍的认可。在提高效率的同时，节约费用支出1000多万元。

常村煤矿在建设中始终坚持以人为本，高度注重民生，先后帮助安排百余名职工子女、千余名当地社会富余劳动力就业，并积极开展企地共建活动，向驻地常村小学捐赠教学物资，为社会稳定作出了突出贡献。

常村煤矿是集团公司战略重组以来竣工投产的又一个大型矿井，它的顺利竣工验收投产，对集团公司的后续发展、矿区振兴有着至关重要的意义，也是省委、省政府组建河南煤业化工集团后的又一项发展成果，将成为集团公司新的经济增长点，对集团公司实现“51130”工作目标和全省经济发展具有重要意义。

**第三篇：常村煤矿2024年企业文化建设前半年工作总结新**

常村煤矿2024年企业文化建设前半年工作总结

及后半年工作计划

常村矿在集团公司“搞好规划、分布实施、以点带面、总体推进”的工作思路指引下，坚持以“6s”管理的推广为切入点，在2024年取得成绩的基础上，三大体系全面推进，半年来，企业文化建设取得了长足的进展。

前半年工作总结

一、进一步深入开展理念文化建设，加快潞安新理念的推广 我矿去年虽然做了不少工作，但是理念的根植不是短期内能达到的，今年上半年我们充分利用各种宣传工具和宣传方式方法大张旗鼓地进行广泛宣传灌输。宣传部、电视台开设了理念电视专栏、专题，《常村政工》和《常村简报》也开辟专栏刊登企业文化方面的相关文章，各试点单位更是充分利用黑板报这一宣传阵地及时宣传集团公司理念。文化办深入基层单位检查指导时，随机对员工进行理念抽查，抽查结果作为当月绩效考核的依据之一。同时我们还开展理念文化有奖答题，在队部楼悬挂理念旗帜，张贴员工话与画等活动。通过以上卓有成效的宣传灌输活动，务求企业理念宣传灌输到每个员工的心里，使大家能够充分理解每条理念的含义，让广大员工自觉地把理想、信念统一到潞安的建设与发展上来，不断增强企业的内部凝聚力。

二、快速推进行为文化建设

上半年重点狠抓了6s管理与内部市场化和党委工作绩效管理评价体系的对接工作。内部市场化是制度文化的范畴，用一句话来概括：“6s管理是推行内部市场化的基础，而内部市场化是推行6s管理的制度保证”。常村矿从2024年9月份开始在23家基层单位开始试行，随着推行的深入如何与6s管理有效对接成为了工作重点。元月份我们深入全矿41家试点单位进行了调研，月底召开了“内部市场化与6s管理对接”研讨会。2月份根据研讨结果出台了6s管理与内部市场化对接草案。3月份在公司文化办的指导下对方案进行了进一步的完善与修订，于3月30日下发了《常村煤矿6s管理与内部市场化对接方案》，对a、b、c三卡的含义重新进行了定义。4月份在6个示范点以上单位推行，5月份在14家达标点以上单位推行，7月份在全矿41家试点单位推行。目前对接情况良好。

党委工作绩效管理评价体系是党委工作方法和途径的创新和变革。尤其是社会行为的引入，不但丰富了6s管理的内容，而且扩展了外沿。4月初，我们在公司文化办的指导下，制定出台了《常村煤矿党委工作绩效管理评价体系与6s管理对接方案》，组织部、团委、保卫科、公寓队、社区分别制定了党团员组织行为考核方案和社会行为考核方案，并开始在7家示范点以上单位推行。从5月份开始扩展到全矿所有试点单位。我们建立了日报制度，加大了信息反馈力度，反馈部门每天把不文明行为、不文明员工报到矿文明办，再由文明办通知员工所在队组，纳入员工“6s”考核。公寓队、保卫科、社区已经把社会行为反馈作为本职工作，落实到了每一个岗位中。4月份全矿信息反馈49条，6月份全矿信息反馈达到77条。以公寓楼为例：以前单身职工有很多不文明现象，比如随地吐痰、酗酒，推行党委绩效考评细则以来，各种不文明现象有了明显改善。矿保卫科4月份在公寓楼清查时一次发现问题27条，5月15条，6月份只有5条。

为保证对接工作顺利，我们在试点单位中分别选树了综采二队、综掘预备队、更新队等一批运行程序规范、推行效果好、创新能力强的单位作为典型，为全矿的对接工作发挥了典型引路作用。

三、全面实施物质文化建设

上半年我矿在去年的基础上，全面推行了《潞安集团企业形象手册》，实现了企业形象系统四大基本元素和十大应用项目的全面覆盖。我们严格按照矿下发的《关于进一步加强〈潞安集团企业形象手册〉推行工作的通知》精神，按照推行工作责任制落实表的要求严格执行，统一规范了企业的各类名称、标识、外宣物品设计制作。同时，我们还加强了环境文化建设、装备文化建设和产品文化建设的规划与实施。

四、进一步建立健全企业文化运行机制，构筑我矿企业文化建设支撑体系。

1、以理顺关系为重点，实现企业文化建设的层级化管理。矿文化办在建立健全企业文化工作机构的基础上，完善了机构职能，理顺了领导组和矿文化办、文化办同各业务科室以及文化办与试点单位之间的工作层次，职责范围和业务流程，实现企业文化建设的规范化运行。根据我矿目前的实际，文化办办公室成员单位进行了扩容，把后勤部、各生产业务科室全部纳了进来。

2、借鉴集团公司《企业文化责任书》形式，实现我矿企业文化建设的目标化考核。

上半年我们借鉴集团公司与下属基层单位签定《企业文化责任书》这种形式，在我矿开展矿与试点单位以及相关业务科室之间签定《企业文化责任书》活动，把推行理念文化系统、行为文化系统和物质文化系统融为一体，强化《企业文化责任书》中考核奖惩机制的检查和考核，以此督促企业文化各项工作的执行和落地，同时建立矿文化办“企业文化工作任务台帐”制度，促进全矿企业文化办各项工作的高质高效完成。

3、进一步完善考核制度，实现企业文化建设规范化运行。在去年原有的检查考核办法的基础上，结合集团公司要求以及我矿的生产实际，完善了企业文化建设的监督管理和考核奖惩机制。目前我们已经出台了《常村煤矿企业文化建设考核办法》和《常村煤矿6s管理考核细则》，考核范围囊括了全矿所有单位，考核内容为企业文化建设三大体系的推行，通过考核办法的严格实施，奖优罚劣，充分起到激励先进、鞭策后进的作用，推动了我矿企业文化建设整体前进，实现企业文化建设的规范化运作。

当前存在问题

1、员工的思想认识方面。虽然企业文化推行至今已经5个年头了，也取得了显著的成绩，得到了大多数基层单位的认可和认同，但是仍有一小部分员工对企业文化的认同程度不高。特别是在待岗员工培训上表现的尤为突出。这就要求我们必须持之以恒地加强企业文化的宣传教育工作，做严、做细待岗员工报送审核把关工作，确保待岗员工报送质量，加大待岗员工看望和思想政治工作，解决待岗员工思想后顾之忧；建立健全待岗员工培训管理制度，培训点待岗员工反馈表现与其工资挂钩考核，激励促使上进。2、6s管理专职人员的素质问题。随着6s管理与内部市场化、党委工作绩效管理对接工作的深入开展，对6s专职人员的综合素质要求越来越高。随着试点单位的不断扩大，专职人员的队伍也在不断扩充，目前队伍素质显然不能适应形势的需要，必须加大培训力度，提高业务水平和综合素质。另外6s管理专职人员的待遇问题。按照集团公司劳资处规定专职人员的岗位工资为二岗，这显然与专职人员的工作性质与劳动强度不成正比。我们建议劳资部门研究确定6s专职人员工作性质和内容，有可能的话重新核定6s专职人员岗位，并且6s管理专职、兼职工资区别对待，井上、井下队组区别对待，队组人数多少区别对待。

后半年工作计划：

1、结合6s管理与内部市场化、党委工作绩效管理评价体系的对接，修改、补充、完善《常村煤矿企业文化建设考核办法》，将绩效管理的内容融入企业文化，从8月份开始，在全矿所有单位按新的考核办法实施。

2、目前我们正在按照《企业文化责任书》要求进行全面自查，找出工作差距，制定整改措施，为下半年全面质量完成《企业文化建设责任书》工作打好基础。

3、进一步引深6s管理，继续做好6s管理与内部市场化、党委工作绩效管理对接的指导检查工作。通过6s管理平台，实现党委工作与行政工作的紧密结合，使“抓班子，带队伍，创环境，促发展”的工作思路得以有效实现。

4、进一步创新理念文化建设。结合内部市场化要求，把集团公司的基本理念和系统理念进行本土化，不断结合矿井实际提炼适应新形势下的企业精神，同时采用诸如知识竞赛、企业文化故事会、文艺演出等多种形式积极开展新理念的宣传、灌输、渗透工作，使全新的潞安理念被广大员工所认知、认同和掌握。

5、进一步加强物质文化建设。在今年上半年的基础上继续推行物质文化建设，不断充实完善，通过形象手册的全面推行，达到增强企业的内在素质，提升企业的外部形象的目的。

6、在全面完成《企业文化责任书》的基础上，加大企业文化建设工作创新力度。推动我矿企业文化建设向着更高标准迈进。常村矿企业文化办 2024年7月26日 6

**第四篇：常村煤矿开展**

常村煤矿开展“瓦斯无超限年”活动

2024-04-22

河南义马煤业集团常村矿牢固树立 “瓦斯超限就是事故”、“瓦斯可防、可控、可治”的瓦斯管理理念，努力建立“通风可靠、抽采达标、监控有效、管理到位”的瓦斯治理工作体系，全面提升瓦斯综合治理整体水平，确保全年无瓦斯超限事故，顺利实现安全生产。

领导责任。矿长作为全矿“瓦斯无超限”工作的第一责任人，必须保障瓦斯治理工作所需的人、财、物和其他工作条件。矿总工程师具体负责全矿瓦斯治理技术管理，其他副矿长负责监督落实各自分管业务范围内的瓦斯管理工作。

技术规范。瓦斯传感器显示数据达到0.8％即为瓦斯超限；因矿井反风、救灾演练、冲击地压、瓦斯断电试验、传感器调校、新技术试验研究等造成瓦斯数据大于瓦斯超限规定的，必须制定专项措施，由总工程师审批后提前汇报至集团公司总调度室、安全健康环保部、通风处等相关部门备案。

安全检查。加强瓦斯检查仪器、仪表的管理、维护，严禁不合格仪器、仪表入井。对违反相关规定造成事故的，安检科必须及时组织有关人员进行认真追查后，严格按矿所制定的安全条例进行处罚。否则，因不追查而造成处理结果不到位的、追查落实不到位造成瓦斯事故的，由安检科承担全部责任。

工作措施。坚持优化生产布局，合理组织生产，坚持正规开采，避免造成“孤岛”工作面，为瓦斯治理工作提供基础保障。建立系统合理、设施完好、风量充足、风流稳定的通风系统，杜绝串联风、循环风、无风、微风、欠风生产现象，确保通风可靠，不符合上述规定的禁止生产。严禁井下出现微风、无风巷道或盲巷。对于停风的掘进工作面必须根据停风时间的长短，合理实施密闭。强力推行高压水力压裂、煤体深孔注水技术，没有实施煤层注水的工作面禁止生产，确保瓦斯防治效果。

创新管理。完善瓦斯综合治理各级岗位责任制，落实齐抓共管体系，确保“瓦斯无超限”工作管理到位。通风区作为全矿瓦斯管理基层安全管理主体，必须监督落实好瓦斯治理工程的施工进度、质量和安全技术措施的现场实施等工作。认真执行瓦斯隐患日排查责任制，通风区、调度室及安检科每天专人负责对矿井通风系统、瓦斯抽采、监测监控等方面存在的隐患和问题进行排查，并按“五定”原则进行整改。同时，建立“瓦斯无超限”管理台账，每周召开一次“瓦斯无超限”专题会议，每月底及时进行“瓦斯无超限”工作总结。

**第五篇：浅谈煤矿企业文化建设**

浅谈煤矿企业文化建设

中煤网讯近年来，在集团公司的正确领导下，我们白庙矿坚持以“三个代表”和十六大精神为指导，以提高企业核心竞争力为目标，统一思想、提高认识，从代表先进文化前进方向的高度，确立企业价值理念系统，形成理念力，把理念贯穿于生产经营过程，形成管理力，发动职工广泛参与文化建设，形成行动力，并以“三力”为企业文化建设的着力点，在落实上狠下功夫，进一步提高了职工队伍素质和企业的管理水平，增强了企业的凝聚力和向心力，促进了两个文明建设的协调发展。

一、与时俱进，在落实理念力上下功夫，提炼了以“六个一”为内容的企业价值理念系统

党的十六大报告指出：“文化的力量，深深熔铸在民族的生命力、创造力和凝聚力之中。全党同志要深刻认识文化建设的战略意义。”同时，通过学习借鉴先进经验和自身的工作实践，我们也认识到，企业管理的最高境界是文化管理，企业之间最核心的竞争是文化竞争，先进的企业文化不仅仅是一种精神境界，更是一种蕴藏着巨大能量的先进生产力，当前要适应“大集团”战略，必须把“改革精神、“发展意识和稳定意识，融入企业文化建设之中，通过创新企业文化，促进企业管理，使企业在市场竞争中立于不败之地。在这种“以文化制胜”思想的指导下，我们以企业发展的现实阶段为背景，以企业深化改革的既定目标为参照，以企业战略需要和干部职工实际存在的不适应性为切入点，确立了以“培育一种精神、升华一个理念、明确一个战略、锁定一个目标、规范一套体系、塑造一个形象”为主要内容的“六个一”的价值理念系统。

培育一种企业精神，就是根据市场经济发展，把原有的“博采众长、开拓前进、团结实干、争创一流”的企业精神，赋予了时代气息和独特个性的内容，形成“求实、诚信、创新、卓越”的全新的企业精神，更全面真实地反映了企业的个性和职工的精神风貌，激励职工奋发向上，促进企业发展的精神支柱和动力源泉。

升华一个管理理念，就是适应市场经济发展的要求，提炼升华了“以人为本、激发潜能”的全新理念，具体来讲就 是以平煤安全文化内容为安全理念；以“生命与质量同行”、“以诚求成”为内容的经营理念，坚持把质量作为企业的生命，把过硬的产品品牌，作为企业生存发展的根本保证，从而提高了职工的品牌意识，使“二1煤”靠过硬的质量，开拓了市场，扩大了销售。

明确一个战略，就是明确了“以煤为主、壮大实力、提高效益”的发展战略，通过多种形式宣传、使职工明确企业发展方向，增强了信心、鼓舞了斗志，使职工感到了工作有干头，有奔头，努力在实现企业发展的战略过程中，实现个人的自身价值。

锁定一个目标，就是锁定“构筑现代企业制度，促进企业可持续发展”这个目标，使职工明确改革是动力，改革是出路，从而在我矿实施市场化经营、物业改革、机关机构改革及“三项制度”改革中，职工能心齐气顺，积极支持改革，参与改革。

规范一套体系，就 是建立一整套科学严谨的制度体系。在安全生产上，完善了安全逐级负责制，做到了安全压力层层传递，完善了互保联保责任制，使人人都有责任、有义务抓安全，反“三违”，在思想政治工作上，进一步完善了“思想政治工作强化法”，实现了思想政治工作全方位覆盖，全过程贯穿，在文明矿创建上，实现了两个文明的一起部署，一起落实，一起考核。做到凡事有章可循，凡事有人落实，凡事有据可查。

塑造一个形象，就是塑造领导班子廉政勤政的良好形象，我们坚持领导班子成员把立言与立行结合起来，既靠真理的力量，更靠人格的力量，做到作风正派、锐意进取、精明强干、远见卓识，自觉弘扬企业精神，模范实践企业文化的目标。

二、严格制度，在落实管理力上下功夫，确保了企业文化建设取得实效：

企业文化建设和企业管理有着密不可分的关系。我们认为管理是一种理念的灌输，是一

种价值的倡导，只有通过有效的管理，企业的价值理念转化为全体职工的价值共识，转化为每个职工的行为准则，只有依靠管理力的强力支撑，企业文化的理念力才能发挥作用，为此，我们做了以下具体工作：

一是对全矿各单位、部门、工种责任制进行了界定，印制了《白庙煤矿企业管理规范汇编》，共收录部门责任制82项，岗位责任制411项，共计60多万字；制订了《白庙煤矿职工职业道德规范》手册，进一步明确了岗位职责，体现了凡事有人负责，使工作标准更加细化、量化。

二是在2024年全面启动企业文化建设的基础上，把2024年作为企业文化建设推进年，以党委一号文的形式，出台了《关于2024年企业文化建设的意见》，明确了工作内容、工作制度、部门责任，推行了目标管理。

三是认真学习集团公司的经验，在规范职工行为上下功夫，并在我矿进行试点，推行了OPM精细管理模式，统一了班前安全礼仪形式，明确了员工岗位行为禁忌，杜绝了十种不文明行为，推行了30句常用文明用语。试点工作推行两个月来，全厂职工的精神面貌焕然一新，说文明话、办文明事、做文明人已蔚然成风。

四是确定了“高起点规划、高标准建设、高效能管理”的思路，建立了公共卫生综合治理责任制，政工科室开展了“两治理一整顿”活动，搞好卫生治理督察，确保工广的绿化、美化、净化的效果，保证环境治理做到了三季有花、四季长青，为矿山注入了生机和活力。

三、丰富载体，在落实行动力上下功夫，使企业文化建设充满生机和活力。

我们认为，如果职工在企业文化建设中“被动参与”，那么这样的企业文化就会缺乏行动力，就会成为“表面文章”，因此我们不断丰富企业文化建设的组织形式和活动方式，最大限度的调动职工参与企业文化建设的积极性和创造性，工作中我们以六种活动为载体，不仅使企业文化具有了浓郁高雅的文化气息，团结和谐的工作氛围和积极向上的进取精神，而且让职工在参与过程中，提高了思想素质和业务能力，为企业在市场竞争中发展提供了动力。一是以创建学习型组织为载体，为企业可持继续发展储备了能量。党的十六大提出 了“创建学习型社会”，为此我们大力倡导“学习工作化、工作学习化”的风气，狠抓了干部职工的学习，促进了业务素质的提高。在领导干部的学习上，我们利用中心组学习、中层干部学习以及“走出去、请进来 ”的办法，明确专题，联系实际，系统学习十六大精神、“三个代表”、现代企业制度、安全生产法律法规知识，今年以来共组织中心组学习5次，中层干部学习218人次，科级干部外出培训26人次。在职工队伍学习方面，我们贴紧安全生产的中心，对新上岗职工，全部进行安全知识、操作技能、岗位责任制为内容的应该知应会培训，经严格考核方能上岗。对井下职工，我们利用许昌机电工程学校这一阵地，抓了安全全员培训，班组长脱产培训，搞好了特殊工种的培训和复训，鼓励职工一岗多证、多证加薪；坚持每年举行一次专业技术比武，并制定了对比武中的佼佼者的奖励政策，目前已有通防、采煤、机电运输、财会、四个专业完成了技术大比武。同时大力开展技术创新，这些活动不仅解决了安全、生产、经营中的实际难题，而且锻炼了队伍、节约了资金。

二是以安全宣传教育为载体，提高了职工的安全意识。加强了阵地宣传，在井口建立了高标准的安全文化长廊，共悬挂各类牌板22块，上面书写安全警句，使上下班的职工受到无声的安全教育，5月15日，集团公司来我矿检查时，对我们创建安全文化长廊的做法给予了高度评价；开展了亲情感化，由工会协管员到“三违”人员家中做思想工作，今年以来共对147位“三违”职工进行了家访帮教，开办了“三违”人员身心调适医院，由矿领导及政工科室管理人员和“三违”人员面对面平等交流，沟通思想，由教育者分清违章类型，剖析“三违”危害，受教育者深挖思想根源，找到问题症结，作出安全承诺，自去年11月医院开设以来，共举办6期 71人受到身心调适治疗；举办现身说法报告会，由工亡子女家属用失去亲人的痛苦，为职工敲响安全警钟，震憾职工心灵；在全矿推行了班前安全礼仪，进

行下井前的安全宣誓。此外我们还坚持了每月一次的集中日活动，利用安全演讲、签名、牌板、巡回展等多种形式，对职工进行安全教育。

三是以职工道德教育为载体，提升了职工道德水准。我们积极推动公民道德实践活动向广度和深度拓展，向家庭延伸，向班组辐射。开展了以爱岗敬业为主要内容的职业道德教育，引导职工在企业中做好工人；针对社会公德建设中出现的新问题，开展了以“文明礼貌、遵纪守法”为内容的社会公德教育，引导职工在社会做好公民；根据社区家庭特点，开展了以“尊老爱幼、邻里和睦”为主要内容的家庭美德教育，引导职工在家庭中做好成员，通过这些道德实践，使职工思想道德境界得到了升华。

四是以职工竞赛为载体，激发了职工的进取心。在全矿推行竞赛及创新杯竞赛，班组管理竞赛和“十个好、比比看”活动，并对涌现出的先进个人和集体进行大张旗鼓地表彰奖励，使他们既得荣誉又得实惠，既有荣誉感又有自豪感，使其它职工既有羡慕感又有压力感，从而在全矿掀起比、学、赶、帮、超的竞赛热潮，逐步使职工实现自我管理，自我教育，自我约束，自我提高。

五是以文明创建为载体，营造了良好的外在环境。自去年以来，我们首先对生活区违章建筑进行了彻底清理和拆除，解决了职工反映的热点问题，投入数万元翻修了矿区里到生活区的道路，实施了亮化工程，安装了高标准的路灯，先后铺设草坪96平方米，制作了60块风格各异的文明用语提示牌，今年以来，我们在主要公共场所安装大型喷绘6块，广告灯箱20块夜色阑珊。

六是以文体活动为载体，陶冶了职工情操。我们坚持小型活动月月有、大型活动不断线，开展了安全文艺 会演，安全宣传日。一年来，宣传、安检、工会、团委还紧紧结合不同时期的工作重点举办了安全诗朗诵，安全知识抢答赛等16次，使广大职工在活动中受到教育，得到启迪，既活跃了职工文体生活，又陶冶了职工情操，受到普遍欢迎。

四、文化引领，变无形为有形，实现了两个文明建设的协调发展

实践证明，企业文化是企业发展的推动器、催化剂，我们通过大力加强企业文化建设，增强了企业的向心力、凝聚力和创造力，打造了市场竞争中的新优势，促使企业的环境变了，职工的精神面貌变了，工作质量提高了，经济效益提高了，职工积极性调动了，干部作风转变了，干群关系融洽了，开创了政治安定、生产安全、职工安居乐业的良好局面，实现了两个文明建设的双抓双赢双胜利，具体体现在：

1、安全生产稳步推进，遵章守纪、文明生产成为职工的自觉行动，今年以来，全矿杜绝了重伤以上人身事故和重大非人身责任事故，“三违 ”人员也大幅度减少，1至9月份，全矿实现了安全生产年目标迈进。

2、企业改革深化了。在人事制度上，我们引进竞争机制，今年以来，在全矿实行“双定”竞争上岗，在采掘工区副技术员的配备上实行了“一推双考”(单位推荐、组织考察、集中考试)；在劳动用工制度上，推行了动态管理。

3、职工队伍素质明显提高，通过抓企业文化建设，进一步提升了职工的“以矿为家、爱岗敬业、奉献主人翁精神，立足岗位、争创一流蔚然成风，职工顾大局、识整体意识明显增强，工作积极性更加高涨，战斗力凝聚力进一步增强，职工的主人翁意识得到进一步升华。

4、文化氛围更浓了。我们通过矿区亮化工程，实现了“个人愿景”的美好愿景，在建设好优美环境的同时，我们注意处处都反映我们的精神、理念、价值观，处处都体现出企业文化氛围，每项活动都融入到企业文化建设中，使职工时时处处感受到企业文化气息，在潜移默化中受到企业文化的熏陶，在潜移默化中增强了对企业的认同感和归属感。

5、企业知名度扩大了。我们加强企业文化建设的做法得到了集团公司的充分肯定，我矿加强企业文化建设的长篇通讯，煤电公司宣传部以简报的形式向全公司各单位转发，收到了较好效果。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！