浅谈纪检监察干部队伍建设的

李芳

党的十八大以来，随着全面从严治党步伐的逐渐加快，经济体制不断完善，我国进入了一个全新的发展阶段。党风廉政建设也面临一些新挑战。为此，我们必须加强纪检监察干部队伍建设，才能持续推进各项工作顺利开展。本文围绕这一问题作一简要分析与思考。

1. 建设更加完善的纪检监察干部队伍是社会发展的迫切需要

随着我国经济社会迅猛发展，反腐倡廉工作在持续推进。加强纪检监察干部队伍建设，成为推进反腐倡廉工作的重中之重，其意义十分深远。

1.1 符合反腐倡廉的思想要求和会议主旨

任何事业的兴衰成败关键在人。纪检监察干部担负着廉洁自律、惩治腐败的重要职责，其工作直接影响着国家的经济社会发展。为此，培养奉公守己、一心为民的纪检监察队伍，是党和国家赋予的神圣使命。党的十八大以来，党和国家全面加强反腐败工作力度，大力开展反腐倡廉工作。一方面加强纪检监察干部队伍建设是党和国家强化反腐败工作的一项重要举措，有助于构建更加公平、公正、和谐的社会风尚。另一方面，纪检监察干部是廉洁执政、惩治腐败的直接力量，加强纪检监察干部队伍建设是加强党执政能力建设的重要政治保障。

1.2 有利于维护党员干部队伍的清正廉洁

经验告诉我们，筑牢思想道德防线是廉洁执政的“保护伞”，是依法治理腐败现象的“利器”。纪检监察队伍开展关于党风廉政和反腐倡廉的主题教育工作，目的是为了使得党员干部时刻保持一颗赤子之心，永远秉持一份正确的人生观、

价值观、世界观，保持党员干部队伍的纯洁性。

2. 加强纪检监察干部队伍建设建设的意义

2.1 加强纪检监察干部的责任感和主动性

纪检监察干部是纪检监察工作的直接载体，其个人的思想作风直接影响着工作的质量效果。当前，纪检监察工作虽然取得了一些成绩，但在看到成绩的同时，我们还要时刻筑牢思想防线，决不让腐败现象滋生。一方面纪检监察干部要增强责任意识，只有执纪为民，反腐倡廉工作才能真正达到药到病除的效果；另一方面要牢记使命，敢于担当，敢于碰硬，不蔓不枝，出淤泥而不染，做到有案必查，执法必严，违法必究，发现一起查处一起，只有这样才能做到“斩草除根”，从而使得纪检监察工作取得更为突出的成效。

2.2 提升纪检监察干部队伍的综合素质

纪检监察工作涉及面广、政策性强、工作量大、任务繁重，纪检监察干部不仅要全方位处理好各种关系，更要掌握全面的业务知识。针对目前部分纪检监察干部存在的知识面单一、工作能力较弱的实际，我们要加大纪检监察工作培训力度，在理论和实践上不断提高纪检监察干部的业务本领和综合能力，形成风清气正的良好氛围。

3. 加强纪检监察工作的有效方法

3.1 加强纪检监察干部的责任意识

强烈的责任意识是纪检监察干部向党和人民交出满意答卷的前提，纪检监察干部要发挥好监督检查、纪律保障和参谋助手的作用。要切实增强发现问题的责任性，处

理问题的严谨性。一方面要时刻绷紧监督这根弦，把发现问题作为工作的核心和关键，强化问题意识，在发现问题、形成震慑上下功夫。另一方面在解决问题时，要公正看待问题、客观反映问题。要有敢于面对是非曲直坚持原则的决心，要有讲真话的勇气。新形势下的纪检监察干部，要担得起历史的重任，做到政治坚强，原则明确，纪律严明，业务精通，作风优良。

3.2 进一步提升纪检监察干部的工作能力和专业素养

针对部分纪检监察干部存在的一些薄弱问题，我们只有不断提高其工作能力和专业素养，才能持续推进反腐倡廉工作。这就需要纪检监察干部不断学习党章党规等专业知识，要注重法律法规、财务、金融等专业知识的学习，要在干中学，学中干，做到善于钻研、勇于钻研；要在培训的过程中，不但扩充自己的理论知识，更要在实践中不断学习，不断思考，在积累经验的同时做到不断反思。既要埋头苦干，更要抬头纵观全局。不断调整，从更高的角度分析观察思考问题，只有这样，纪检监察工作的主力军才能愈发做强。

4. 结束语

目前我国经济不断增长，社会形势瞬息万变，开展纪检监察工作，就是确保经济增长与社会稳定发展的一项重要举措。这就需要纪检监察干部提高洞察力，在做到早发现、早预防、早控制上下功夫，注重教育的针对性、制度的严密性、监督的有效性，决不让清廉执政者蒙尘，绝不给违法乱纪者留空间。

(作者单位：晋能控股煤业集团煤气厂纪委)

去年9月3日，市委、市政府召开深化事业单位改革动员部署会，对全市事业单位改革进行全面安排部署，标志着我市深化事业单位改革迈出了坚实的步伐。《大同市深化事业单位改革实施方案》的适时出台，为有序推进事业单位深化改革起到了风向标、指挥棒、路线图的作用，事业单位面临着从改头换面到脱胎换骨式的全新课题。

面对事业单位深化改革的趋势和要求，如何跟进深化改革的节奏，配套推进现行的人事管理制度改革，建立全新的人力资源管理体制和运行机制，实现人事制度从传统的人事管理向人力资源管理转化，成为事业单位亟待解决的一个全新课题。

一、人力资源管理现状

目前，事业单位人力资源管理经过多年的发展，依然沿用传统管理体制下的粗放式管理模式，人力资源管理存在诸多问题，没有真正实现管理模式的根本转变。突出表现在以下几个方面。

1. 部门设置与管理体制不协调。现行模式下的人力资源管理模式是按照传统人事管理模式设置分工，集中管理单位内部与人事相关、相近或相似的工作和活动，带有僵化的遗留痕迹或色彩，不能适应深化改革的工作目标，不符合服务管理扁平化、垂直化、专业化、效率化的现代管理要求。

2. 人员配置与内部管理不协调。现行人力资源管理人员配备少，存在唱“独角戏”或合署办公现状，职能发挥不充分、疏于管理，沉迷于表面现象严重，直接影响到人力资源管理工作的有序开展。

3. 服务管理事项与激励约束机制不协调。改革措施和服务管理“阳光作业”要求，必须坚持“政事分开、事企分开、管办分离”的事权分离原则，通过事权划分，将各类业务事项和授权或审批的事项进行分离。

4. 选人用人机制与转型发展要求不协调。点多面广、人浮于事一统多年的干部职务终身制、员工岗位固定制、行政专业混岗制、薪酬管理格式制、绩效考核形式制模式，缺乏规范的干部选拔任用、员工激励约束和考核管理等责任机制，没有形成干事创业的优良环境，成为制约服务管理能力提升的瓶颈。

二、人力资源管理体制改革重点

坚持人才是第一资源、科学技术是第一生产力，科学确定功能定位和职责划分，转换人力资源管理职能，创新管理方式，建立起以聘用管理制、岗位管理制、招聘制为基础的灵活用人办法，建立能者上、平者让、庸者下的优胜劣汰用人机制。

1. 坚持垂直管理是做好人力资源管理工作的基础。坚持扁平化、垂直化管理原则，以垂直运作和管理为主线，去掉中间管理环节，拉直管理层次，全部实现扁平化管理。

2. 落实事权分离是做好人力资源管理工作的关键。实行政事分离、企事分开、相互制约，以流程落实制度，合理设置事权监督管理框架和操作流程，根据不同工作量和人员需求，优化人员组合，明确岗位职责，确保人力资源管理工作的顺利开展。

3. 规范人工成本控制管理是做好人力资源管理工作的根本。完善专业管控制度、预算管理制度、定期分析制度，实行定员定岗、核算控制、绩效挂钩“三位一体”集中运作薪酬管理办法，建立以效益效率为中心的灵活高效的人工成本管理机制。

4. 优化平台是做好人力资源管理工作的核心。通过政事分离、相近或相似的工作和活动，带有僵化的遗留痕迹或色彩，不能适应深化改革的工作目标，不符合服务管理扁平化、垂直化、专业化、效率化的现代管理要求。

5. 推行竞聘上岗、竞争上岗，激活用人机制，为各类优秀人才能够顺利走上管理、技术岗位或领导岗位创优环境。

6. 完善内控制度是做好人力资源管理工作的保障。按照扁平化、垂直化、专业化的改革理念，重新梳理人力资源管理制度，对存在的制度空白点及时补充；新的制度要涵盖每一岗位、层面、环节，具有适用性和可操作性。

三、人力资源管理体制改革措施

推动事业单改革措施落地生根，必将增加人力资源管理部的责任和压力，不是仅靠增加人员能够缓解的，必须从思想认识、部门设置、职能定义、人员整合、事权划分等方面入手，对人力资源管理模式进行系统的综合性改革。

1. 统一思想认识

各级领导、职工要充分认识深化事业单位改革的紧迫性、必要性，理清思路、开阔视野，将思想行动统一到

市委、市政府的决策部署上，落实深化改革“一把手”责任制和项目负责制。

2. 高效优化部门设置

按照便于集中控制管理、利于监督管理和检查的原则，保留人力资源管理规范管理等基本职能职责的同时，改革监督管理模式，部门在行政关系上为单位的内设职能部门，受本单位的领导和管理，在业务关系上受上级业务部门的指导，对上级部门负责，接受必要的监督管理。

3. 合同化聘用制改革

打破干部职务终身制、职工岗位固定制，竞争上岗、双向选择，单位与个人签订聘用合同，明确权利与义务条款，实行合同化管理，实行固定用人制度向合同用人制度的转变，建立健全新型人力资源管理模式。

4. 科学化设置岗位

本着岗位设置、结构比例控制和最高等级控制原则，因事设岗，公开竞争，按岗聘用。通过公开招聘、竞聘上岗、岗位考核、岗位培训，合理核定技术人员、管理人员、工勤人员分类岗位，探索推行年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活多样的分配形式。

5. 人性化岗位待遇

坚持尊重知识、尊重人才、人性化管理原则，统筹岗位职数，合理解决岗位设置与人员结构的矛盾，对因行业特点和工作需要，符合兼任岗位任职条件的，可按结构比例设岗为兼任，实行一人双岗，工资待遇个人选择，解决管理、技术岗一人兼现象。

6. 规范分配制度

责任共担、绩效共享，推行目标年薪制、绩效抵押制、考核奖惩制，建立以岗位职责、工作业绩、实际贡献、创新创造为核心的现代薪酬分配激励制度，按岗定酬、以岗定薪、一岗一薪、岗变薪变，统筹绩效工资分配制度，保障基本工资，活化绩效工资，激发工作动力。

实行新形势下事业单位人力资源管理体制改革，一定要按照精神兼备、稳步推进的原则，紧密围绕深化改革的目标措施，理顺工作思路，厘清工作职责，明确工作职责，形成体系健全、标准清晰、责任到位、管控有效的管理运行模式，切实推进事业单位改革。

(作者单位：大同市城市客运管理处)

浅议事业单位人力资源管理体制改革

郭靖琦

略论践行「不忘初心、牢记使命」的重要意义

赵昊阳

践行“不忘初心、牢记使命”是新时代党建工作的主要任务。作为一名政工干部，要全面领会“不忘初心”的重要意义和责任导向，通过“学、讲、做”“三步走”工作思路，深入探索“初心”“使命”从何而来、落在何处、责任在哪。坚持思想引导为己任、责任落实为依托，让广大党员干部在践行过程中，找差距、看不足、拿措施、真整改，真正做到理论和实践相结合、教育和工作相启发，不断从主题教育工作中去粗取精、去伪存真。接下来，我从抓党性、强作风、履责任三个方面简要阐述如何在实际工作中践行“不忘初心、牢记使命”。

一、强化党性教育，点亮“不忘初心”的红色之路

1. 做有党性的践行者。在日常工作中，我坚持围绕守初心、担使命、找差距、抓落实的总要求，学习党的光辉历程、领悟党的革命精神，坚守理想信念、纪律作风、党纪党规，践行务实为民、担当作为的工作主旨，始终在践行“不忘初心、牢记使命”过程中找不足、履责任、强党性、严要求，始终把困难推前、勤补拙、艰苦奋斗的革命精神用到实际工作中，深入学习党章、《准则》《条例》，突出整改“18个问题”的落实工作，做好党员八项义务、践行入党誓词，真正让初心使命牢记于心、外化于行。

2. 做真抓实干的带头人。

在践行过程中，我高度重视党的理论教育工作，从群众路线的走访调研到“三严三实”的作风排查、从“两学一做”的常态化管理部深入研讨，坚持做到“同部署、同规划、出方案、真整改、回头看”“五步走”工作原则，切实让党员干部在思想上受到洗礼、党性上提高认识，一方面，每周坚持利用党委中心组、党委会、党史教育课堂等宣讲形式进行党性深化、理论深化；另一方面，定期开展理论学习研讨交流和党课宣讲，切实把革命历史铭记于心、党章党规用在实处，真正造就一支思想政治坚定、信仰坚定、作风坚定、责任担当的党建队伍。

3. 做真抓实干的带头人。

对于自身所在的煤炭企业来讲，当下，面对新旧问题互相叠加的难题，作为一名政工干部必须众志成城、一心为公，就像当年红军长征一样，迎难而上、敢于拓路，摒弃“等靠懒”错误思想，拿出干劲、拿出拼劲，坚定勤廉朴素、真抓实干的党性宗旨，履责任、看行动，强化思想政治教育，发扬引领精神，切实把“不忘初

心、牢记使命”的真正意义用于实践，把党员干部作用发挥出来。

二、夯实廉政意识，守住纪律作风的底线

1. 撑起遵规守纪的“作风伞”

要始终牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，着力提升“8个专项整治”工作质量，先从自身企业内部管理入手，从劳动纪律、作风纪律、责任指标的严格考核上严抓。凡是生产、经营、营销等重要指标完不成的，就是领导干部纪律缺失，凡是任人唯亲、拿钱办事、胡乱推诿的风气，就是无视规矩，要进一步严格管理制度、同级监督考核制度，把党政一体化考核用在实处，只要敢在纪律上触底线、闯红线、压实线，坚决问责、严肃处理，一定要让懂规矩、守纪律、严约束、真作为的良好风气在企业树起来。

2. 营造从严治党的“廉政风”

要想在廉政作风上保持党性本色，要想行得稳、走得正，就要坚持全面从严治党、从严治党的廉政教育理念。党中央从严治党力度之大、反腐斗争的任务之艰巨，各级政工干部要有清醒的认识，一定要从自身做起，“严”字当头，狠抓廉政教育工作，杜绝“四风”反弹，全面履行同级监督、上下监督的工作职责，牢记《准则》《条例》工作要求，把思想政治教育同党史教育结合起来、把业务考核同责任全面挂钩，强化基层党组织建设，教育好每一位党员，切实堵住作风缺口、改正腐化陋习、筑牢责任体系、强化业务素养，真正做到办事讲原则、有党性。

三、弘扬创新精神，践行“六定”改革的责任之路

1. 主业做大做强，辅业做精做实。

随着省委国企“六定”改革的全面推进，作为晋能控股集团的一名干部，我认为全面深化国企改革，就要从怎么改、从何改、如何践行使命担当入手。第一步就是创新，创新创效的第一步就是要立足主业谋发展，一是要狠抓生产源头、煤质化验和销售流程三大环节，采取切实有效的措施，加快推进产能核增、扩并延伸建设两个重点项目，确保主业做大，二是加快电力产业发展速度，确保煤电一体化混合推进，三是机电装备制造业务要向纵深发展，提升非煤产业的自身资质，依托“互联网+”和网络营销的新型发展模式，拓展项目、加强外部

合作，真正做到主业做大、辅业做强、创新创效。

2. 激活内生动力，改革稳步推进。

外部改革淘汰落后产能人手，全力以赴做好资源枯竭矿井的去产能工作，做到“六定”改革从能源革命入手，真抓实干改、换血提质。内部改革从管理机制入手，进一步明确党委、董监事会、经理层职责，完善党政一体化考核制度，优化管理机构人员，撤销合并相关部门，成立综合性、高效性的部门。同时，要紧跟晋能控股集团改革步伐，稳妥推进厂办大集体改革、医疗系统改革、僵尸企业出清等工作，切实把深化改革落到实际、创新管理落到实处。

3. 打造专业团队，用活人力资源。

进一步改革选人用人机制，一是选用原则强、专业硬、有能力的年轻干部，分类规划、因地制宜，确保干部人才不流失、不滥用。二是开展竞争上岗工作，激发干部能岗作用和危机感，改掉国企干部“吃皇粮”的弊病，让有能力、有学历、有阅历、作风硬、党性强、能干事、想干事的好干部、好员工登上改革平台，大胆创新思路、突破常规、多元创新，真正把人力资源作为企业发展的有力武器，把干事创业的使命担当牢记心中。

通过深入践行“不忘初心、牢记使命”，使我更深刻地认识到这是推进新时代党的建设的迫切需要，是党中央统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想做出的重大部署，是用习近平新时代中国特色社会主义思想武装全党、推进中国特色社会主义思想建设的迫切需要。与此同时，我深刻认识到党性理论教育的重要性，切实把党的理论引导作为工作的指南针，坚定政治信仰、强化党性修养，做到了守初心、担使命、找差距、抓落实，通过红色之路、党性之路、责任之路的三层思想递进，使我认识到党性初心就是责任担当，就是践行习近平新时代中国特色社会主义思想的精神主旨，更是从从严治党、全面建成小康社会、实现中国梦伟大愿景的中流砥柱。只有坚持继承发扬红色精神、全面强化作风建设、积极推进改革创新，才能确保“不忘初心、牢记使命”落地生根、开花结果，才能更好地让广大党员干部在实际工作中保持优良作风、坚持理论导向，才能进一步推进党的事业再上新台阶、永葆青春。

（作者单位：晋能控股煤业集团地煤公司党委办公室）

探析“职工书屋进家庭”的相关工作

郭佳伟

随着经济社会持续快速发展，企业对于提升职工文化素养有了新的要求，开始利用职工书屋来满足职工文化需求。职工书屋因其独特的形式以及多样化的文化功能，对于职工获得更多的知识与提升综合素质具有积极的推动作用。随着企业发展和企业文化建设持续推进，以及企业对职工书屋投入资源的增加，职工书屋在新时代有了新发展。本文就职工书屋发展成果与“职工书屋进家庭”等相关工作展开论述与探析。

职工书屋建设工作自2008年启动以来，经过12年的发展已经取得了卓越的成绩，通过各级工会的不断努力，职工书屋基本覆盖基层一线，惠及千万员工。为进一步提升职工书屋的利用效率与职工的文化素养，很多企业已经开始着手职工书屋进家庭工作。要实现职工书屋进家庭，需要相关从业人员对职工书屋现状以及基层职工的阅读需求等方面进行深入的探讨与分析，进而做好职工书屋进家庭的相关工作，促进职工书屋进家庭工程的稳步推进。

一、职工书屋发展成果

职工书屋现状可以从多方面进行论述，在此不能全部阐述，以下从三个方面进行简单论述：

其一，电子职工书屋。由全国总工会领导的职工书屋建设逐步实现新时期的信息化建设，通过覆盖全国范围的电子职工书屋系统，让一线职工亦能随时接受文化滋养，还能在一定程度上为职工的阅读提供极大的便利，从而丰富了职工的阅读时间，充实了职工的阅读时间，对职工的工作生活都有积极意义。

其二，特色职工书屋。在职工书屋发展基础上，很多企业结合自身的发展特点以及职工的工作生活方式，逐渐建立具有自身特色的职工书屋，比如中建二局“工地书吧”、所属舟山渔业的“海上书吧”与中国石油的“加油站书吧”。这些极具企业特色的职工书屋，集休闲、娱乐、交友与学习交流等于一体，有效地满足了职工对文化生活的不同需求，提升了职工对企业文化的关注和向心力的凝聚。

其三，职工读书活动。职工书屋因其各方面的优势，不断提升职工的兴趣，增加职工的阅读时间，很多企业利用这些特点，在企业内部开展读书活动，比如以“读书圆梦”与“读好书，做知识性员工”等为主题的读书活动，能够通过职工目的性的阅读，不断提升职工的专业素养，激发一线职工钻研技术、爱岗敬业与发明创新的工作热情，促进企业的进一步发展。

二、“职工书屋进家庭”的相关工作

职工书屋建设条件不足以实现为每名职工搭建针对个人的职工书屋时，可以在基于自身实际购买资源的同时，加强与当地文化机构、书店经营单位或公共图书馆的联系，以获得书籍资源捐助机会；其次，加强职工之间的交流沟通，通过互联网实现职工之间的互通有无，比如利用微信群将喜欢同种书籍的职工聚集起来。另外，职工书屋走进职工组成的大家庭，并且职工之间可以根据书籍内容进行沟通交流，不断提升自

素养提出了更高的要求，很多企业开始开展“职工书屋进家庭”工程，目的是进一步提升职工的阅读积极性，进而加强其文化素养，还可实现企业的可持续发展。要做好“职工书屋进家庭”，需要企业做好相关工作，比如完善相关建设、加强职工书屋信息化建设等。以下进行详细讨论：

1. 完善“职工书屋进家庭”的相关建设

现阶段职工书屋建设依然是以职工书屋本身的搭建为主，比如“职工之家”，就是打造职工书屋，为职工营造家一般的文化暖意。

1.1 提升员工对职工书屋的利用程度

煤矿、石油与建筑等一线职工一般较为辛苦，空闲时间一般用来休息，很少有时间去借助职工书屋来进行阅读，一方面是对阅读重视程度不高，另一方面是一线职工大多文化程度不高，对于很多图书理解程度不够。

针对这种状况，企业在开展“职工书屋进家庭”相关工作时应根据上述问题提出合理的解决措施，并进一步提升职工对于职工书屋的利用程度。一方面，企业应通过座谈会或者考核的方式加强员工对于读书的重视。以考核来说，可以通过周评、月评与季评相结合的方式加强职工对于读书的重视程度，要求职工按照其工作岗位的不同，在固定时间内完成定量的图书阅读，并且督促职工家属加强对职工阅读的监督工作，在职工阅读完后还需家属进行确认，对于职工的不同阅读表现，采取相应的奖惩措施；另一方面，加强对职工书屋的个性化建设，使之满足不同职工的不同借阅需求。通过对职工全方位的调查问卷，除专业书外，职工书屋可以多购置较为受欢迎的小说与散文等纸质书籍，如此可以多鼓励职工进行书籍的借阅。除此之外，职工书屋还可以根据职工的借阅记录，调整书籍的订购工作，逐渐使得职工书屋更加符合员工的实际需求，最大程度地调动职工的阅读积极性，这对于“职工书屋进家庭”有着积极的促进作用。

1.2 协助搭建家庭职工书屋

企业在现有条件不足以实现为每名职工搭建针对个人的职工书屋时，可以在基于自身实际购买资源的同时，加强与当地文化机构、书店经营单位或公共图书馆的联系，以获得书籍资源捐助机会；其次，加强职工之间的交流沟通，通过互联网实现职工之间的互通有无，比如利用微信群将喜欢同种书籍的职工聚集起来。另外，职工书屋走进职工组成的大家庭，并且职工之间可以根据书籍内容进行沟通交流，不断提升自

己对知识的汲取能力，也可在微信群每周固定分享好书，营造良好的读书氛围。最后，可以通过举办读书讲座，将读书与工作结合起来，在提升职工专业技能的同时，逐渐使读书成为职工的生活习惯。

2. 通过信息化技术，让职工书屋进入家庭

“职工书屋进家庭”最重要的步骤是打造适宜自身的电子职工书屋。电子职工书屋在新时期获得了新的发展，但是大部分企业的电子职工书屋仍存在一定的局限性，不能让员工通过信息化技术随时随地阅读书籍，因此可以通过信息化技术，实现书籍的快速借阅、归还以及管理等。通过互联网技术让职工书屋进入家庭，可以从以下三个方面进行：

2.1 建立健全电子职工书屋

通过建立健全电子职工书屋，突破空间与时间的限制，真正做到“职工书屋进家庭”，让职工可以通过手机、电脑或者平板等电子产品，在家实现24小时畅游书海，这就需要企业通过专业的信息化技术团队、职工对文化阅读的需求，以及职工对电子产品的使用情况等，加强电子职工书屋建设。

2.2 电子职工书屋简化使用步骤

现阶段电子职工书屋使用步骤较为繁琐，很多一线职工缺乏对app的了解，不能合理地运用电子职工书屋。因此，企业相关技术部门应着手做好电子职工书屋的简化工作，比如突破电子职工书屋传统形式的限制，将其与职工经常使用的微信联系起来，使职工不需安装即可完成电子职工书屋的使用。

首先，将电子职工书屋通过信息化技术与微信公众号相连接，也应考虑到不用微信的部分职工，实现电子职工书屋可嵌入其他门户网站或app；然后，通过微信公众号为职工推送具备一定意义的书籍，职工也可通过微信公众号在家搜寻自己需要的书籍；最后，关于电子职工书屋的公众号，应实现书籍的分类明确与搜寻便捷化，并且具备较为丰富的免费电子书。通过电子职工书屋的信息化建设，将其通过网络空间引入职工家庭，实现职工对于书籍的搜寻、阅读与管理等。

综上所述，职工书屋在新时代被赋予更高的要求，很多企业开始通过“职工书屋进家庭”实现职工书屋的可持续发展。要实现“职工书屋进家庭”，需要根据职工与职工书屋的实际情况以及职工的具体需求做好相关工作，进而实现“职工书屋进家庭”工作的快速推进，实现职工书屋的长远发展。

(作者单位：晋能控股煤业集团忻州窑矿)