

# 做好新时代国有企业工会工作的几点思考

杨 凯

河南能源焦煤集团神龙地质 河南 焦作 454000

**摘 要：**本文通过分析新时代背景下国有企业工会工作面临的挑战，提出了一系列针对性的对策，以期推动国有企业工会工作的发展和创新。

**关键词：**新时代；国有企业；工会工作；思考

## 引言

随着新时代的到来，国有企业在国家经济发展中的地位愈发重要。作为企业与员工之间的桥梁和纽带，国有企业工会发挥着关键作用。然而，在新时代背景下，国有企业工会工作也面临着诸多挑战。

### 1 新时代背景下国有企业工会工作的意义

作为连接企业与员工之间的桥梁和纽带，工会承担着维护员工权益、促进企业和谐发展的重要使命。首先，国有企业工会工作对于维护员工权益具有重要意义。在新时代背景下，员工权益保护越来越受到重视。工会作为员工的代表，应积极维护员工的合法权益，包括工资福利、劳动安全、职业发展等方面。通过为员工争取合理的权益和福利，工会能够提高员工的工作积极性和满意度，进而促进企业的稳定发展。其次，国有企业工会工作对于促进企业和谐发展具有重要作用。在企业运营过程中，难免会出现各种矛盾和纠纷。工会作为企业与员工之间的调解者，应积极化解矛盾、促进双方沟通与合作。通过建立健全的沟通机制和协商平台，工会能够推动企业与员工之间的良性互动，形成和谐的企业文化氛围。此外，国有企业工会工作还能够推动企业履行社会责任。在新时代背景下，企业社会责任越来越受到关注。工会作为企业内部的监督力量，应积极推动企业履行环保、公益等方面的社会责任。通过组织员工参与社会公益活动、推动企业实施环保措施等，工会能够提升企业的社会形象，增强企业的竞争力<sup>[1]</sup>。

### 2 新时代背景下国有企业工会工作面临的挑战

#### 2.1 员工需求多样化

随着社会的快速发展和员工个人素质的提高，员工对于工作环境、福利待遇、职业发展等方面的需求越来越呈现出多样化、个性化的特点。这对国有企业工会工作提出了更高的要求，使得传统的工会工作模式难以满足员工多样化的需求。员工需求的多样化表现在多个方面。首先，在工作环境方面，员工对于办公设施、工

作氛围、团队协作等方面的要求越来越高。他们期望能够在一个舒适、安全、和谐的环境中工作，这不仅能够提高工作效率，还能够增强员工的归属感和忠诚度。其次，在福利待遇方面，员工对于工资、奖金、保险、福利等方面的期望也在不断提高。他们希望企业能够提供具有竞争力的薪资待遇和完善的福利体系，以保障自身和家庭的生活质量。此外，在职业发展方面，员工对于晋升机会、培训学习、职业规划等方面的需求也日益凸显。他们渴望能够在企业中不断成长和进步，实现个人价值和职业梦想。然而，面对员工多样化的需求，一些国有企业工会在工作中存在诸多不足。例如，对于员工需求的了解和把握不够深入，无法及时准确地掌握员工的思想动态和需求变化；工作模式和方法相对陈旧，缺乏创新和灵活性，难以满足员工个性化的需求；在维护员工权益方面存在局限性，无法充分保障员工的合法权益。

#### 2.2 信息化程度不足

一些国有企业工会在信息化建设方面存在明显的短板和不足，制约了工会工作的效率和质量提升。首先，信息化程度不足导致工会工作效率低下。传统的工会工作模式往往依赖于纸质文档和人工处理，信息传递速度慢，处理流程繁琐，容易出现延误和错误。同时，由于缺乏有效的信息系统支持，工会工作人员需要花费大量的时间和精力进行数据处理和信息整理，无法专注于更核心的工作内容。其次，信息化程度不足影响了工会工作的精准度和个性化服务。缺乏对员工信息和需求的全面了解和深入分析，工会工作往往只能停留在表面，无法深入了解员工的真实需求和关切。这使得工会工作缺乏针对性和个性化服务，难以满足员工多样化的需求，导致员工对工会的认同感和归属感降低。此外，信息化程度不足还制约了工会工作的创新和发展<sup>[2]</sup>。在信息化时代，互联网、大数据、人工智能等新技术为工会工作提供了更多的可能性和创新空间。然而，由于缺乏相应的信息技术支持和人才储备，一些国有企业工会无法充分利用

这些新技术推动工作的创新和发展, 错失了与时俱进的重要机遇。

### 2.3 工会职能定位不清

当前一些国有企业工会在职能定位上存在模糊之处, 导致其在维护员工权益、促进企业和谐发展等方面的作用受到限制。首先, 工会职能定位不清导致工作重心不明确。由于工会职能的定位缺乏清晰性和明确性, 使得工会在处理员工问题和满足员工需求时缺乏针对性和有效性。工会工作往往陷入琐碎的日常事务中, 无法聚焦于核心职能, 如维护员工权益、推动企业文化建设等。这种模糊的职能定位使得工会工作缺乏战略性和长远性, 无法充分发挥其在企业发展中的重要作用。其次, 工会职能定位不清导致资源分配不合理。在资源有限的情况下, 明确的职能定位有助于工会合理分配人力、物力和财力资源, 确保资源的有效利用。然而, 由于职能定位不清, 一些国有企业工会在资源分配上存在盲目性和随意性, 导致资源浪费和效率低下。这不仅影响了工会工作的效果, 也削弱了工会在企业中的地位 and 影响力。此外, 工会职能定位不清还可能导致工作冲突和矛盾。在企业内部, 工会与其他部门之间的协作和沟通是至关重要的。然而, 由于职能定位不清, 工会与其他部门之间可能出现工作重叠、责任不清等问题, 导致工作冲突和矛盾的产生。这不仅影响了工会工作的顺利开展, 也对企业的稳定和发展造成了一定的负面影响。

### 2.4 工会干部素质参差不齐

当前一些国有企业工会干部在素质上存在较大的差异, 这对工会工作的顺利开展造成了一定的影响。首先, 工会干部素质参差不齐导致工作水平不稳定。优秀的工会干部具备丰富的专业知识和实践经验, 能够熟练处理各种工会事务, 为员工提供优质的服务。然而, 一些素质较低的工会干部可能缺乏必要的知识和技能, 处理问题时常常捉襟见肘, 甚至出现失误和疏漏。这种素质的差异使得工会工作水平参差不齐, 难以满足员工的需求和期望。其次, 工会干部素质参差不齐影响了工会形象和信誉。作为企业与员工之间的桥梁和纽带, 工会的形象和信誉至关重要。优秀的工会干部能够以身作则, 树立良好的榜样, 赢得员工的信任和尊重。相反, 一些素质较低的工会干部可能存在工作态度不端正、服务质量差等问题, 给工会形象带来负面影响, 降低员工对工会的信任度和满意度。此外, 工会干部素质参差不齐还可能导致内部矛盾和合作不畅。在工会工作中, 各个干部之间需要密切合作、协同作战。然而, 由于素质差异较大, 一些干部可能在工作中出现意见不合、沟通

不畅等问题, 导致内部矛盾的产生<sup>[3]</sup>。这不仅影响了工会工作的效率和质量, 也削弱了工会的凝聚力和战斗力。

## 3 新时代背景下国有企业工会工作的对策

### 3.1 创新工作模式, 满足员工多样化需求

传统的工会工作模式已经难以满足员工的需求, 因此, 创新工作模式成为国有企业工会的迫切需求。首先, 国有企业工会应该深入了解员工的需求。通过定期的员工调查、座谈会等方式, 了解员工在工作、生活、学习等方面的需求和关切, 及时掌握员工的思想动态和需求变化。同时, 建立健全的员工反馈机制, 鼓励员工积极反映问题和提出建议, 确保工会工作能够紧密贴合员工的实际需求。其次, 国有企业工会需要灵活调整工作模式。针对不同员工群体的特点和需求, 制定个性化的服务方案。例如, 对于年轻员工, 可以采用更加活泼、互动的工作方式, 如线上互动、社交媒体等; 对于中老年员工, 可以提供更加贴心、细致的服务, 如健康讲座、心理咨询等。通过灵活多变的工作模式, 让每位员工都能感受到工会的关怀和支持。此外, 国有企业工会还应积极引入新技术、新方法, 推动工会工作的数字化转型。利用大数据、人工智能等技术手段, 对员工需求进行精准分析, 为工会工作提供更加科学、准确的数据支持。同时, 通过数字化手段提高工会工作的效率和便捷性, 让员工能够更加方便地获取工会服务和帮助。

### 3.2 加强信息化建设, 提高工作效率

国有企业工会应该紧跟时代步伐, 加强信息化建设, 提高工作效率和质量。第一, 加强信息化建设有助于提高工会工作的自动化水平。通过引入先进的信息管理系统和办公软件, 实现工会工作的电子化、自动化, 减少人工操作和纸质文档的使用, 提高工作效率。同时, 信息化手段可以帮助工会工作人员快速处理和分析大量数据, 提供准确的决策支持, 使工会工作更加科学、精准。第二, 加强信息化建设有助于促进工会工作的透明化和规范化。通过建立公开透明的信息平台, 及时发布工会工作的相关信息和公告, 让员工更加了解工会的工作内容和成果。同时, 信息化手段可以规范工会工作的流程和标准, 确保工作的规范性和公正性, 提升工会的公信力和形象。第三, 加强信息化建设还有助于提升工会工作的互动性和便捷性。通过建立员工互动平台、在线服务平台等, 为员工提供更加便捷、高效的服务渠道, 增强员工对工会的认同感和归属感。同时, 信息化手段可以促进工会与员工之间的沟通和交流, 及时了解员工的需求和反馈, 为工会工作提供更加有针对性的改进和优化建议。

### 3.3 明确职能定位,发挥工会作用

为了更好地适应新时代的发展需求,国有企业工会需要积极调整工作策略,明确职能定位,充分发挥工会作用。一方面,工会应明确自身是企业内部协调劳动关系的重要机构,是保障员工权益、促进企业和谐稳定的重要力量。工会应始终站在员工的立场上,积极为员工发声,维护员工的合法权益。同时,工会也应关注企业的长远发展,积极协调劳动关系,为企业创造一个和谐稳定的内部环境。另一方面,工会应发挥自身的教育和引导功能。在新时代背景下,员工的思想观念和价值观念日趋多元,工会应积极引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,培养员工的职业道德和职业素养。通过举办各种形式的教育和培训活动,提高员工的综合素质和业务能力,为企业的发展提供有力的人才保障。最后,工会应积极参与企业的民主管理和决策过程。作为员工利益的代表者,工会应参与企业的重大决策和规章制度的制定,反映员工的意见和诉求。通过建立健全的民主管理制度和机制,保障员工的知情权、参与权和监督权,促进企业的民主决策和科学发展。

### 3.4 提高工会干部素质,加强队伍建设

面对新的形势和任务,国有企业工会必须高度重视干部素质提升和队伍建设,打造一支忠诚干净担当、高素质专业化的工会干部队伍。首先,提高工会干部素质是新时代国有企业工会工作的必然要求。工会干部是企业工会的核心力量,是推动工会工作创新发展的关键因素。同时,还要加强业务学习,熟悉掌握工会工作的基本理论和业务知识,提高服务员工、服务企业的能力和水平。其次,加强队伍建设是提升国有企业工会工作效能的重要保障。国有企业工会应建立健全干部选拔任用机制,注重从基层一线选拔优秀干部充实到工会领导岗

位,优化干部队伍结构。同时,加强干部培训和教育,通过举办培训班、交流学习等方式,提高干部的综合素质和业务能力。此外,还要注重培养干部的创新意识和创新能力,鼓励干部在工作中大胆探索、勇于创新,推动工会工作不断取得新的突破和发展<sup>[4]</sup>。最后,国有企业工会还应建立健全激励约束机制,激发干部队伍的活力和创造力。通过完善考核评价机制,对干部的工作实绩进行客观公正的考核评价,并根据考核结果给予相应的奖惩和激励。同时,加强干部的监督和管理,严格落实党风廉政建设责任制,切实防范和惩治腐败行为,营造风清气正的工作环境。

### 结语

在新时代背景下,做好国有企业工会工作至关重要。我们必须深刻认识到工会在企业与员工间的桥梁作用,明确职能定位,强化干部素质,推进队伍建设。只有如此,才能确保工会成为维护员工权益、促进企业和谐稳定的重要力量。展望未来,让我们携手共进,不断创新工会工作方式方法,为国有企业的持续健康发展贡献智慧和力量。

### 参考文献

- [1]廖靖.新时代下,做好国有企业工会工作的几点思考[J].中国金属通报,2020,No.1026(08):135+137.
- [2]马凯.做好新形势下国有企业工会工作的几点思考[J].现代企业文化,2019,000(001):23.
- [3]官晓梅.关于做好新形势下国有企业工会工作的思考[J].课程教育研究:外语学法教法研究,2018,000(023):P.55-56.
- [4]黄欢.新时期工会宣教文体工作创新及其发展[J].低碳世界,2018(07):382-383.