

探讨“互联网+”时代下国有企业党建工作创新

李郁

(陕西省铁路集团有限公司 陕西 西安 710199)

[摘要]据权威数据表明,截至2019年6月,我国网民已达8.52亿,互联网普及率达到了61.2%,而在19年1-6月的半年间,移动互联网的接入流量高达552亿GB,同比增长107.3%。而相对应的则是在线政务服务用户的规模持续扩大,截至2019年已达5.09亿。

[关键词]互联网+; 国有企业; 党建工作

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.818

在这种互联网大潮的背景下,社会思潮多元化,各种不同的舆论也在互联网的世界中互相斗争互相影响着,其中既有“精华”,也有“糟粕”。随着西方资本主义、自由主义的思想借着互联网快车不断向我国渗透,不良影响随之而来,这些思想不仅仅影响了民众的思维,影响了我国经济市场,还对我党的国家治理产生了阻碍,特别是党建工作,这是目前急需解决的问题。

一、国有企业利用“互联网+”进行党建工作的优势

我国是一个互联网大国,也是将互联网渗透到生活各处的国家,在互联网战场进行党建工作,经验丰富,多年前就已开始,不管是各类党委组织所建立的地方网站或者论坛,还是近年来如雨后春笋的各类党政APP这些丰富的经验都可以为之借鉴,还有很多优秀的案例可以参考,可以说,国有企业利用“互联网+”进行党建工作,有大把的案例和经验作为支撑。互联网作为人类所开发的“平行世界”,其中有很多生活中的东西可以应用,比如网络流行语,它就好比新中国成立当初的大字报,就好比当年遍布农村的横幅口号,这些流行语运用好了,可以深入人心,让党建工作的宣传工作更接地气,更加贴近网民生活。

二、现阶段国有企业党建工作所存在的不足

1. 重视程度不够

虽然在新环境新背景下,很多国有企业都在进行积极的转型,但是在转型过程中遇到的困难可谓是一方面,大多数国有企业都把注意力放在了产品的创新和研发上,但是过度追求经济效益,忽略了党建工作,忽略了资金和人力的支持,都让党建工作的开展受到阻挠。

2. 党务人才严重缺乏

国有企业面临的是内外部双重压力,其中外部的压力来自外部的竞争,而内部的压力则是工作如何有效的去组织,这其中就包括了党建工作。举个例子,长久以来,国有企业的党组织地位非常边缘化,而这造成了党务人才的储备相对偏少,甚至没有,后备人才跟不上,想要快速进行党建宣传,自然心有余而力不足了。

3. 党建工作模式的落后

我国的经济近十年来突飞猛进,但是伴随而来的则是其他方面跟不上经济的发展,比如在很多国有企业中使用的生产方式,仍然是几十年前的模式,缺乏创新,缺乏与时俱进,除了生产方式之外还有党建工作的模式落后问题,它不能和企业的经营和时代的发展齐头并进,自然就无法适应“互联网+”的时代了。

三、如何有效的提高国有企业的党建水平

1. 从内部开始,提高党员的素质

中国共产党,是有成熟的理论作为支撑的政党,不管是马列主义思想,还是“三个代表”中心思想,这些重要思想理论在近代史中已经说明了它们所存在的价值,也都代表了时代的发展,对于所有党员来说,必须做到思想上的与时俱进,坚信党的理论、理念及思想,能够与外来不良思想做斗争,能够不被外来思想所影响。作为国有企业,应当利用自身有利条件,介入最先进的互联网技术,以互联网为载体,紧密的围绕以习近平总书记为核心的党中央周围,将我党的各种重要会议

和文件落实,集中精力干大事,不做“虚活”,只干实事!

2. 时刻关注社会舆论,做好舆论引导工作

现在是互联网时代,任何的社会热点和突发事件都容易引发全民讨论,比如微博热搜,比如各种直播现场,对于党政机关必须对人民群众进行舆论引导。党员职工在舆论事件中,应当注重舆论的变化和发展,不让民众被不良舆论所影响,因为在这个信息裂变的新时代,网络充斥着各种不同的思想,稍有不慎,人民群众就容易被“带跑偏”,错误的腐朽思想非常容易被放大。作为国企党组织,需要及时发声,对热点事件进行反应。在“互联网+”的背景下,各级党员还要做好网络谣言的管理,因为言论自由和恶意诽谤有所不同,只有做好安全防控机制,才能够为人民群众营造一个良好的网络环境,为党建工作营造出一个良好的环境。

3. 利用“微”平台开展党建工作

国企党组织还可以组织员工在QQ群、微信群进行积极讨论,研究热点事件,研究处理方法,一旦发现不良倾向,必须通过各种手段加以制止。国有企业还可以组织群讨论,每周定一个主题,然后由党员轮流进行提议,不管是身边事还是国际热点,或者是社会热点,都可以进行互动和学习。首先,国有企业可以利用“微”平台进行党员教育,通过微信公众号和微博账号,组织党员干部进行集体学习,进行教育培训和引导。“微”平台能够及时的发布党建工作动态,发布优秀党建案例,还可以对人民群众进行再教育,只有各平台进行紧密结合,才可以营造出浓厚的党建氛围,让党建的工作效率和宣传效果做到最优状态。值得注意的是,国有企业在建设互联网网站的同时,还要注意各部门之间的协同,进行政务信息的共享,比如在网站下面链接子部门或者其他相关部门的网站。“微”平台还可以做到政务公开,让人民群众对党建工作更加信任,不管是党员还是人们都能够更好的监督工作,都能够参与到党建,人们的参与度积极性得到提高了,企业党建的效果自然也能得到最快的提升。“微”平台的党建宣传,还可以下沉到企业的文体活动中,不管是党员过生日,还是企业党组织进行体育活动,都可以利用“微”平台进行在线直播,这样党建工作的宣传氛围就更足了,大家也能够在互联网时代感受到党建工作的与时俱进。

总结

综上所述,在“互联网+”的时代背景下,党建工作需要与时俱进,把握好这一机遇,从内部开始强化自身水平和能力,发挥桥头堡的作用,坚持“以人为本”的理念,将党的方针落实到人民群众中去。国有企业要时刻关注互联网舆论动向,警惕不正之风的影响,发挥党员的模范作用。

参考文献

- [1] 黄少华. 新时期国有企业“互联网+党建”的创新模式浅析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2019(05): 141+143.
- [2] 郝文军. 提升电力企业基层党建政工工作质量的建议[J]. 企业改革与管理, 2020(04): 190-191.
- [3] 金正军. 电力企业党建工作实现科学化管理的创新探究[J]. 才智, 2019(28): 227.

新时期企业政工工作面临的挑战和应对策略分析

梁亚鹏

(徐州广播电视传媒集团 江苏 徐州 221000)

[摘要]政工工作在企业的运营发展过程中发挥着关键作用,特别是随着新时代的到来,市场经济变得更加复杂多元,而企业要想在激烈的市场竞争中占据核心竞争力,必然需要强化自身的政工工作,从思想文化方面加强对资源的开发利用。就目前的发展状况来看,企业政工工作仍然面临着诸多问题与挑战,所以本文对政工工作的重要性展开论述,并根据其挑战提出相关应对策略,希望能够推动企业的可持续稳定发展。

[关键词]企业政工; 问题挑战; 应对策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.819

在市场经济进步不断深入的新阶段,企业之间的市场竞争越来越激烈,许多企业只关心自身的经济利益,严重忽视了员工思想政治教育,导致雇员综合素质较差,短期内可能不会影响企业经济利益。但从长期来看,企业政工的缺乏必然导致企业经济上的严重损失,因此企业经济管理人员必须加强重视政工,提高作业水平,促进企业健康持续发展。

1. 企业政工工作的重要性

企业的可持续发展离不开企业凝聚力的支撑,开展思想政治教育培训可以有效掌握并调节员工的思想变化,根据员工的思想动态采取针对性的策略,促进企业工作环境的温馨和谐。为此企业政工工作不仅是确保员工团结一心的基础,还是维护企业共同利益的保障,有助于打造企业的特色。其次,通过先进科学的思政教育理念,可以为企业注入新的生机和活力,优秀企业的标准恰恰需要优秀文化的支撑,为此企业政工工作应发挥其固有的核心价值,为企业文化建设做出贡献。

2. 现阶段企业政工工作所存在的问题

2.1 缺乏对政工工作的重视

在不断的创新和变革中,国家经济制度发生了调整,市场经济占据主导地位,同时对政工的重视度也有所降低,这对政工的开展造成了影响和制约。从另一个方面分析,市场经济常常促使价值观的多元化,导致企业竞争愈来愈加重,如果企业不按照时代的发展要求,就会面临淘汰的风险,因此多数企业将把重点放在提高运营管理能力上,投入大量人力物力资源,而对于政工工作并没有引起重视,导致滞后不前。

2.2 缺乏全面的工作开展方式

工作开展方式的好坏,从根本上决定着企业政工有序的发展,在相关政策引导下,大多数企业都开展了政工工作,但根据笔者的调查分析,其开展效果并不乐观,例如部分企业在举行思想演讲时会采用灌输方式,而在对员工的激励活动中采用较为积极的方式。简单的惩罚措施,不能从本质上增加员工的积极性,往往受到传统思想的束缚,由于缺乏创新意识,导致政工只是在形式上进行了一些工作,并

没有发挥实际意义。

2.3 团队缺乏高素质的人才

随着社会经济的发展,企业不断加快改革速度。然而,许多员工的受教育程度不高,对改革的内容和性质都不能做到充分了解与掌握,对政府思想政治也很难了解,不认为改革与思想政治工作对企业长期发展具有重要影响,因此这些员工的积极性并不高。同时这些雇员年龄过大,如果没有受到企业思想政治工作的广泛教育和训练,导致这些年龄较大、文化质量不高的雇员墨守成规,就无法适应时代的新要求。

3. 新时期企业政工工作的有效策略

3.1 转变思想,提升重视程度

企业领袖必须积极转换自身的思想观念,认识到促进企业经济利益提高的方式并非只有内部加强经营管理的途径,必须正确地认识到发展政工工作对企业的积极影响,正确地认识政工工作的重要性和必要性,有效地解决了企业的经营和政工工作,在企业的重要事务中。加入与政工有关的内容。企业需要结合其自身的发展状况,建立一套合理的员工竞争机制,促进职工的积极和热情提升,促进职工的政工高效开展。只有在思想意识方面加强正确的政工工作,才能真正提升在企业发展中的政工工作地位,促进政工的有序科学发展。

3.2 强化政工人员思想教育

政工是实践工作开展的重要实践者,因此政工人员的思想道德水平对工作开展会产生影响,其中以党政方针和企业文化为主的工作人员,需要得到领导和管理人员的重视,并保证政工工人树立了正确的社会主义核心价值观,实现了企业文化和市场经济。协调发展,同时政工人员也要忠于企业的发展,由企业制定完善的训练计划,实行个性化的培训,完善训练学习机制,保证了政工的先进性。

3.3 加强政治工作激励机制的构建

在提升企业的政治工作素质的过程中,建立政治工作激励措施是必不可少的一环,对于鼓励员工积极参与政治事业有很大的作用。具体地说,企业应加强对考核评估体系的建立,以全面视角对政工工作人员履职状况进行正面评价,如果工作成绩良好,企业应给予某些奖励,如发放绩效奖金,提供旅行机会和评定职称,反之,如果员工的作业表现不佳,应予以适当的惩罚,充分调配员工,使得员工更加积极主动地开展政工工作。此外,还要通过开展思想政治知识竞赛,激发工作人员在政治事业实践中的积极性。

3.4 创新政工管理方法

在开展政工工作时一定要充分站在员工的角度,并以员工的切实利益为最根本的出发点,从而可确保在政工工作的开展过程中能充分调动员工思想上的积极性。尤其是当涉及到利益问题时,政工工作人员就更加应当采取科学合理的处理手段,并不断培养并提升员工的政治觉悟。在日常工作的开展过程中,还可以通过定期组织活动来不断充实员工的日常文化生活,并达到加强员工对企业认同感及归属感的目的。

4. 结语

综上所述,企业思想政工工作与经济发展有着十分紧密的内在联系,能够帮助企业更好地适应时代发展的需求,所以说必须对其引起重视。通过建立更加科学合理的长效激励机制,创新政工工作方式,加强对于人员的综合素质培养,进而有效发挥政工工作在企业中的作用。

参考文献

[1]李妍,贾洪伟.分析新时期企业政工工作面临的挑战和策略[J].现代国企研究,2017,000(004):P.210-210.

人力资源系统在人力资源管理中的应用

王红颖

(河钢股份有限公司承德分公司 河北 承德 067000)

[摘要]以“信息共享,业务协同;服务员工,改善体验;强化数据,支持决策;切合实际,适度前瞻”为总体目标,运用人力资源信息系统,实现人力资源线上业务办理、流程审批。建立数据分析模型,为分析和决策提供有效数据支撑。增加员工自助服务功能,提升工作效率,提高员工满意度。

[关键词]人力资源系统;管理;应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.820

随着部门完成从职能导向向业务导向的改革,本着以职责定岗、以岗位定人、以能力定级的原则,整合相关业务,下移管理职能,集中事务性工作。但目前人力资源专业管理人员多囿于繁杂的事务性工作,不能满足优化流程、支撑决策、堵塞管理漏洞的需求,为满足人力资源管理需求,为领导决策提供有效数据支撑,需要依托信息化手段,运用人力资源系统,解决目前存在的问题。

一、需要解决的问题

1. 面向公司高、中层管理者:建立领导查询界面,可以对人员的基本信息进行全方位、深层次、多角度的查询和分析,能够更加准确的掌控整个公司的人力资源状况和人力资本的分配、使用情况,从战略管理的角度为企业领导和决策部门提供人力资源方面的决策建议和支持。

2. 面向基层管理人员:统一数据仓库,规范数据源,优化业务流程,提高业务办理自动化程度,实现线上审批功能,将业务化繁为简,提高工作效率。

3. 面向人力资源专业管理人员:优化、固化工作流,建立线上审批流程,将人力资源管理业务流程通过信息化平台管理起来,实现人力资源管理工作的自动化、业务流程的规范化、管理工作的系统化。建立数据贯通的集中信息库,将与人力资源管理相关的信息全面、有机地联系起来,为领导决策提供信息支持。提升人力业务的协同能力,推进组织能力建设。

4. 面向员工:建立共享服务中心,为员工提供高效、优质和多元化的员工服务。

二、项目目标

本着公开、透明的原则,主要业务完全实现线上审批,审批结果自动覆盖系统信息,减少人为操作因素,并且审批记录及结果留痕可追溯。增加管理层查询桌面,设置统计分析报表,通过多种数据分析模型,管理者可随时查看人力资本情况,为分析和决策提供有效数据支撑。建立共享服务中心,五险一金业务全部实现线上办理。增加员工自助服务功能,提升工作效率,提高员工满意度。

三、系统功能

1. 机构和岗位定员管理

支持任意深度的组织机构层次,能够对组织机构进行分层编码,可浏览任意节点组织机构组成,包括所辖部门和员工信息。保留历史组织机构信息。

通过岗位体系的应用,建立起岗位与机构、岗位与人员之间的关联,方便地对岗位分布、人员分布等信息进行查看。岗位定员管理增加了对岗位缺员和超员情况的异常提醒功能。

2. 员工管理

员工管理是人力资源信息系统的核心,通过员工管理,可以掌握全体员工的基本情况,包括员工基本信息管理、合同管理、岗位定员管理、干部管理、相关方人员管理等。员工基本信息通过人员入、转、聘、调、离等审批结果自动生成,减少人工录入和修改,同时保留人工操作记录;劳动合同实现线上管理;对党员、干部、相关方等进行分类管理;增加标识信息项,对工伤人员、兼职专家等特殊人员进行识别。

3. 招聘配置管理

对员工从招聘、入职到退出全过程进行动态的跟踪管理。包括:招聘、面试、入职、聘任、调动、离岗、离职管理,全部实现线上审批,审批结果自动覆盖系统数据,减少人为操作因素。

4. 薪酬管理

实行逐级分层管控的薪酬管理模式,将人员绩效管理结果落实到薪酬发放中,针对固定群体实行绩效工资日分配模式,同时对薪酬列支科目、薪酬项目计算与发放的合规性、合法性等进行严格管理。薪酬各项标准支持公式设置,公式设置后不能轻易修改,保留公式修改记录;需手工修改的内容需要系统审批后方可修改,并保留修改记录。

5. 绩效管理

实现员工个人绩效线上管理,建立员工积分管理制度,员工可通过绩效评价、考试、同事互评等多种方式累计积分,积分可以作为人才选聘的参考依据,也可以兑换相应奖励,通过灵活、有趣的方式激励员工,赋能员工。

6. 考勤管理

实现员工考勤管理、请休假管理、加班管理等功能。灵活设置考勤方案及排班规则,支持多地点、多方式考勤打卡,结合公司考勤系统管理需求,计算员工的出勤情况,自动计算员工加班时间。与薪酬模块接口,实现电子考勤,直接导入作为薪酬发放依据,取消手工考勤。

7. 培训管理

实现线上培训功能,针对不同员工群体,根据单位、员工的培训需求,增加线上培训课程,员工可以通过手机APP进行自主学习,学习内容和学时可转换为员工积分,提升员工学习兴趣和动力。

8. 大数据分析(数据分析、报表管理)

建立多种数据分析模型,提供报表制作与管理工具,用户直接设计各种所需报表、图形管理等。根据现有业务和需求建立各种统计和分析报表,支持多层次多维度统计。

建立人力资源大数据仓库和数据分析体系,以数据和数据分析为决策依据,通过业务流程化的数字平台将其融入战略制定、业务运营到员工管理的方方面面。

9. 共享服务

实现五险一金的线上管理,通过工作平台定义多种业务审批流程,办理流程,并提供流程过程监控。建立员工共享服务中心,为员工提供一站式服务。员工可以在线查询个人相关信息(人员信息、工资、培训、绩效考核结果等),在线申请各类人力资源业务、查询相关政策及流程,进行相关业务咨询,70%以上个人业务可以通过终端自助服务机、移动APP进行自助办理,提升工作效率和员工体验,大幅提高员工满意度。

四、项目效益

1. 集中管理,堵塞管理漏洞。统一管理平台,集中管理业务,优化管理流程,实现全部线上审批,数据自动回写,减少人为操作环节,堵塞管理漏洞。

2. 为管理者提供支撑决策的数据平台。为各层级管理者提供相应的分析数据和定制化报表,随时掌握人员基本情况、岗位编制、收入分配等人力资源情况,对各项管理决策提供有效数据支撑。

3. 优化流程,提升业务流程效率。实现员工从招聘、入职、定岗、起薪等基础管理业务的线上一站式办理,缩短办理时间,减少中间环节,提高基础业务办理的效率。

4. 提升员工体验,增加员工满意度。实现员工移动端自助办理业务,减少人工处理,降低业务差错,提升员工体验。