

新常态下职工群众文化对工会工作的意义研究

宋洋

国网馆陶县供电公司党委党建部

摘要：工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，工会工作是党的群团工作的重要组成部分，是党治国理政的一项经常性、基础性工作。新形势下，工会工作只能加强，不能削弱；只能改进提高，不能停滞不前。各级工会组织和广大工会干部要贯彻落实党的二十大精神，坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路，坚守工会工作的主战场，狠抓工会工作的中心任务，模范履行工会组织的政治责任，更好地发挥工会组织作用。

关键词：新常态；职工群众文化；工会工作；意义研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.08.216

引言

国有企业是党和国家的重要依靠力量，企业工会组织是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是完善企业治理的重要组成部分，是推进企业发展、助力中国式现代化、实现中华民族伟大复兴的重要力量，是党联系职工群众的桥梁和纽带，对建立和谐稳定的企业劳动关系有着不可替代的作用。新时代，做好国有企业工会工作，要充分发挥其组织优势，着力在强化理论武装、发挥思想政治引领作用，丰富载体内涵、激发创新创效活力，优化工作方法、构建和谐劳动关系，改进工作模式、提升职工生活品质四个方面做文章，不断提高为职工服务的能力，切实把职工群众团结奋斗的磅礴力量汇聚起来，为推动企业高质量发展奠定坚实基础。

一、职工服务对企业文化建设的影响

（一）提高员工满意度

员工满意度与员工的工作表现密切相关。当员工对工作感到满意时，他们更有动力、更有责任感，更愿意投入精力和时间来完成任务。满意度高的员工通常表现出更高的生产力和工作质量，能够提高企业的绩效和竞争力。通过提高员工满意度，组织可以降低员工离职率，减少人员更替带来的成本和不稳定性。满意度高的员工更可能对组织保持忠诚，愿意为组织的成功和目标付出额外的努力。员工满意度可以帮助组织建立稳定的团队，增强员工对组织的归属感，进而提高员工的长期承诺和贡献度。

员工满意度是企业文化的一个重要组成部分。积极的企业文化可以吸引和留住优秀员工，激励员工参与和合作，促进创新和高绩效。员工满意度的提升有助于打造积极的企业文化，为组织的成功创造更有利的氛围。满意度高的员工通常更愿意与客户互动，提供个性化的服务，建立更紧密的客户关系，增加客户忠诚度和销售额。满意度高的员工倾向于积极宣传自己的组织，为组

织树立良好的口碑和声誉，吸引更多的人才和客户，为企业的可持续发展提供支持。

（二）塑造积极的工作氛围

积极的工作氛围能够激发员工的士气和动力。当员工感到他们在一个高支持性、鼓舞人心的环境中工作时，他们更愿意全身心地投入工作，克服挑战并追求卓越。这种积极动力有助于提高工作绩效和创新力。积极的工作氛围有助于建立更强的团队协作和合作精神，员工更愿意分享知识和经验，互相支持，追求共同的目标。这种协作有助于提高团队的绩效，创造更多的发明。积极的工作氛围可以减少工作压力和内部冲突，员工在一个高支持性和理解的环境中更容易应对挑战，减少工作相关的焦虑和冲突，提高员工的幸福感和身心健康。在积极的工作氛围中，员工积极参与决策和分享建议。这种员工参与度有助于提高员工的满意度，因为他们感到自己的声音被听到和尊重。满意的员工更倾向于留在组织中，并为其成功做出贡献。积极的工作氛围是吸引和留住优秀人才的有力工具。人才通常倾向于选择那些提供积极工作体验和职业发展机会的组织。因此，有一个积极的工作氛围可以帮助组织吸引并保留最有价值的员工。在积极的工作氛围中，员工更有动力去寻求创新和不断改进，他们更愿意提出新点子、尝试新方法，并在工作中展现卓越，提高绩效、推动创新和保持竞争力。

（三）强化员工忠诚度

员工的忠诚度意味着他们愿意长期留在组织中，不轻易辞职或跳槽，可以降低员工流失率，减少人员更替所带来的成本和不稳定性。长期留存的员工通常具有更多的经验和专业知识，会对组织的稳定性和绩效产生积极影响。忠诚的员工通常更容易满意他们的工作和工作环境，他们感到自己在组织中更有价值，受到尊重，所以需要提高他们的幸福感和满意度。满意的员工更有动力提供更好的工作绩效，为组织创造更大的价值。忠诚

的员工更倾向于积极参与组织的活动，投入更多的时间和精力，他们愿意为组织的成功做出额外的努力，积极参与项目和团队工作，提高员工的绩效和生产力。忠诚的员工是积极的企业文化的关键组成部分，他们体现并传播组织的价值观，成为文化的倡导者，营造一个积极的工作氛围，导致更多的员工产生共鸣和认同组织的文化。忠诚的员工通常会提供更好的客户服务，他们更愿意投入更多的精力来满足客户的需求，提高客户满意度和忠诚度，增加客户的长期忠实度和口碑。

二、企业工会工作的现状

（一）管理模式难以适应企业改革创新趋势

新形势下，国有企业更加注重工会工作的完善与优化，在全面深化各项工作进程的同时，注重对员工的关心与帮扶，提升员工的工作幸福感与企业归属感，丰富工会工作的经验。不过，国有企业职工管理模式依然较为陈旧，对管理模式的优化仍处于“情理”层面，管人用人、监督治理、部门协调等方面的制度容易流于形式。很多制度的更新跟不上新形势对企业发展的客观要求。此外，当前部分国有企业工会不仅管理制度落后，在执行层面也存在不少漏洞。工会本该是服务职工、服务群众的专门机构，但部分国有企业工会在运营实践中有着超出必要的权力特质与行政属性。极个别国有企业工会管理者大搞“一言堂”，对基层员工的个人诉求视而不见，甚至出现暗箱操作现象，大幅降低了工会服务质量与企业内部改革效率。

（二）管理者的专业素养不足以推动企业业务能力提升

新形势对国有企业工会工作人员的职业素养提出了更高要求，工会工作要求管理者掌握基本的工作技能，并具备丰富的实践经验和扎实的马克思主义理论水平。很多工会管理者在有意识地向上述要求靠拢，但由于往昔工作中积累的经验与新形势下的工会工作格局存在一定代沟，工会管理者的专业素养常常跟不上时代发展的要求。在工会工作的过程中，部分工会管理者和工作人员思想观念落后、专业素养不高。为了解员工的心态变化、帮助困难员工走出困境，工会经常需要开展常态化、高密度的走访调研工作，这对工会管理者和工作人员的个人素养、沟通技能、调查能力有着较高的要求。例如，要想了解一名员工的婚恋问题，就必须以较高的共情能力打开员工心扉，深入了解其生活。但是，当前很多工会管理者并不具备这种不怕困难、精益求精的工作态度，服务能力与专业素养均不够高，难以为创新工会工作路径提供有效的助力。

（三）信息化建设水平难以满足企业生产经营需求

随着信息技术的发展普及，国内各类产业快速迈入自动化、智能化阶段，纷纷借助大数据、区块链和人工智能等技术提升自身的业务水平。国有企业工会也迎合时代发展趋势，主动提升信息设备、软件程序等基础设施的建设水平，同时，在建档归档、绩效考核、工作记录与发布等具体的工作中融入信息技术，如利用钉钉、微信群、公众号发布企业战略规划与奖惩标准等。但是国有企业工会没有针对本身的工作特性开发相应的工作平台，导致信息技术的介入呈现较大的随意性，缺乏规范的信息化工作体系。由于国有企业工会本身并不具有营利性质，因此没有受到基于客户需求增长所产生的倒逼效应的直接影响，在信息化建设方面慢人一步，并间接抑制了企业业务效能的提升。由于缺少完善的信息化工作平台，工会在教育推广、交流沟通与活动设计等方面难以形成规范化、集约化的工作流程。部分工会管理者只是机械地完成上级分发的任务，对工会本身所秉持的服务精神与团结理念并不放在心上。此外，很多管理者虽然有着较强的服务意识，但缺少对企业文化、党建文化及各岗位职能特点的了解途径，在一定程度上阻碍了工会工作的顺利开展。

三、职工服务与企业文化建设的优化策略

（一）以文化引领，培养新时代产业工人队伍

适应公司高质量发展要求，要以职工素质提升为关键点，抓好载体建设，注重群体打造，构建良好生态，确保职工发展有空间、上升有通道、创新有动力，打造一支“精业务、善创新、讲奉献”的产业工人队伍。

“师带徒”重传承。工会协助人资部连续开展“师带徒”活动，新入企员工与经验丰富的技师型老员工签订师徒协议，开展为期1年的“学徒期”，开展期满汇报，评选优秀师徒明星，使企业“口传心授”的传统技艺变为显性化的标准流程。

劳动竞赛促技能。积极组织职工参加职工职业技能大赛，开展各类技能比武、岗位练兵等活动，借助该平台取得更高级别的技术、技能鉴定等级。开展全员劳动竞赛，充分调动各部门、全体员工投身公司改革发展，营造“干到最好，做到最优”的氛围，全面实现安全、质量、服务、效率、效益全面提升。

（二）将职工文化纳入与企业文化同等的战略地位

企业文化作为20世纪80年代自西方引进中国的一种管理理论，在我国40多年改革开放进程中，对于全面提升企业现代化管理水平和科学规范战略定位发挥了重要作用。我国几乎所有企业都认识到了企业文化的重要作用，很多企业设置了专门的企业文化部门和企业文化岗位，并配备了专业企业文化人才。但是职工文化的地位

在现实中却显得“尴尬”许多。有的企业把职工文化建设当作企业文化工作的附属，可有可无。一流的企业文化通过提升管理水平可以打造一流的企业，但是没有一流的职工队伍就难有一流的企业，没有一流的大国工匠更难有一流的大国重器，没有一流的职工文化也难有一流的企业文化。为此，企业要将职工文化建设纳入与企业文化一样的战略位置，成为党政一把手工程。尤其是在国企党建工作日益加强的新形势下，作为职工思想政治工作的有力抓手，职工文化建设更有着特殊的地位和优势。

（三）强化工会组织职能，提高国有企业的凝聚力

首先，要充分认识到企业工会在国有企业中的职能和重要性，针对目前国企工会组织中的薄弱环节，充分认识当前工会工作面临的形势和任务，同时还需要不断强化工会的四项职能，使工会维护职工权益的职能作用充分发挥出来，使职工的合法权益得到维护，使广大职工为企业的发展共同努力。与此同时，民主管理是企业与职工之间一座相互沟通的桥梁，是做好党组织密切联系群众的重点渠道。为此，工会组织还需要坚决贯彻落实上级工会的各项决策，组织职工参与到企业的民主决策、民主管理和民主监督工作中，并通过企业内部的宣传载体、微信公众号、班组微讲堂、调研座谈等多种方式，向职工宣传企业发展的重点内容，并大力宣传企业对普通职工的关心，宣传工会为服务职工、改革创新积极作为，让所有职工都能切实体会到企业的关心，从而也让工会的工作摆脱形式主义，让职工得到他们想要和需要的结果，这样职工才会把企业当作自己的家，把工作当成家事，从而充分调动职工的工作积极性和创造性，以此提高国有企业的核心竞争力和凝聚力。

（四）强化载体建设，增强企业凝聚力

企业工会可积极策划和组织多样化的文体活动，为员工提供交流互动以及发挥个人才能的平台。其一，强化文化载体工程建设。以企业实际情况为基础，建立健全党团工会活动中心、企业文化中心等载体，为企业文化建设奠定基础。其二，开展丰富多彩的文体活动。组织文体活动是企业工会参与企业文化建设的重要途径。企业工会应积极组织文体活动，丰富员工生活，比如，“三八”妇女节期间举办才艺展示和主题培训，为女性职工送去美好祝愿的同时，还彰显了企业中帼力量。或者组织开展相关专业知识竞赛等有利于提高员工综合素质的活动，在丰富员工生活的同时，促进人才成长，为企业发展注入活力。此外，国有企业工会应不断探索和创新文体活动，在结合企业实际情况和职工群众兴趣爱

好的基础上，丰富文体活动的形式与内涵，进而发挥文体活动的作用，实现内聚力量、外树形象的目标。

（五）深入了解职工需求，提升国企职工幸福指数

为了能够提升国企职工幸福指数，工会需要不断深化“职工之家”的建设，通过倾听职工诉求，深入了解他们的需求，并根据职工的具体情况开展相应的人文关怀行动，使职工感受到企业的温暖。为了切实做好职工的关爱工作，工会应精心部署，并深入摸底排查，将慰问重点投向一线职工、困难职工，建立动态档案，及时掌握职工具体情况，并尽力为职工提供帮助。一是在春节前夕，工会持续深入开展送温暖活动。重点加强困难职工、低收入家庭的帮扶力度，切实推动“送温暖”工作常态化、长效化和制度化。二是持续推进职工服务体系。做好职工生育、生病住院、结婚、生日慰问及夏季送清凉等活动，切实提高职工生活幸福感、获得感、满足感，营造心畅、气顺、劲足、家和的良好局面。

结束语

组织文化是一个组织的核心，它包括了共享的价值观、行为准则和工作氛围。良好的文化有助于塑造组织的身份、吸引和留住优秀员工，并推动创新和卓越。职工服务涵盖了员工的各种需求，包括薪酬、福利、培训、职业发展和工作条件。这些服务会对员工的满意度和忠诚度产生重要影响。在变革和成长过程中，组织需要适应新的挑战 and 机会，包括提高领导力、改进绩效管理、培养文化领导力以及增强员工参与和协作。组织追求竞争优势，需要在市场中脱颖而出，通过建立积极的企业文化和提供卓越的职工服务，来吸引更多的人才、提高生产力和提供卓越的产品和服务。

参考文献

- [1] 毛玲玲. 国有军工企业思想政治工作实效性评价研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨工程大学, 2014.
- [2] 李保林. 依靠职工服务职工造福职工中国平煤神马集团以文化发展带动思想政治工作取得实效[J]. 思想政治工作研究, 2014(01): 60.
- [3] 滕志. 在企业文化建设中打造工会文化的特色品牌探索[J]. 中国电力教育, 2013(20): 170-171.
- [4] 吴孟津. 加强企业党建培育优秀企业文化凝聚创先合力实现战略目标[J]. 中国高新技术企业, 2011(33): 39-41.
- [5] 洪望云. 论企业文化与发展生产力[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 1998(01): 27-30