

新时代国有企业工会工作创新路径初探

王俊花

西山煤电集团有限责任公司工会

摘要：国有企业工会组织作为连接职工与企业的桥梁，在推进国有企业改革的过程中，必须紧跟时代步伐，积极提升工会职能建设，以切实履行在企业发展中的重要职责。本文将对国有企业工会组织的功能与重要性进行探讨，同时深入分析在当前形势下国有企业工会所面临的挑战与问题，最后总结并提出在新形势下提升国有企业工会工作水平的策略与措施。

关键词：工会；桥梁纽带；创新路径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.11.212

在当今新的时代背景下，随着社会形势的不断变化，中国特色社会主义的发展对国有企业提出了新的更高要求。在此背景下，国有企业的劳动关系也随之发生了一系列深刻的变革，使得工会工作的重要性进一步凸显。为应对这一新挑战，国有企业的工会必须不断自我革新，持续优化其工作内容，积极创新工作形式，努力提升自身工作水平。只有这样，才能确保工会工作能够适应时代的发展要求，与国有企业的变革与发展保持同步，从而有效维护职工的合法权益，促进企业的和谐稳定与持续发展。

一、国有企业工会工作存在的价值和作用

（一）保障职工切身利益

国有企业中，工会肩负重要职责，即全力维护员工权益。作为职工与企业间的沟通媒介，工会在深入接触员工群体的过程中，能够精准识别并定位员工需求。通过与管理层的协商与交流，工会确保国有企业在决策过程中充分考量员工利益，进而激发员工的工作热情，强化其归属感，为企业的稳健与持续发展注入动力。

（二）协调劳动关系

国有企业健康、持续发展的关键在于始终保持强大的竞争力。实现企业内部职工利益与国有企业利益的和谐统一，是构建良好劳动关系的基础。这种关系能够激发双方的积极性和创造力，形成相互促进、共同发展的良性循环。在工会组织的积极协调下，企业的发展将为员工带来更高的个人收益，进而激发员工的工作热情和效率，进一步推动企业的繁荣与发展。

二、新形势下国有企业工会工作面临的困境和问题

（一）工作模式相对滞后，创新性不足

市场经济环境下，国有企业深化改革，国企内部的工会工作也要保持与时俱进，有所创新和发展。现阶段，仍有部分国有企业的工作管理模式相对滞后，创新性不足，会影响国有企业发展规划的进一步落实。工会在国有企业当中并不直接为国有企业盈利，因此，很多国有企业的领导对工会组织并不重视，对工会的管理也并没有完全摒弃传统的管理模式，导致工会工作模式长期滞后，也进一步影响着工会工作人员的工作理念和具体工作的落实情况。随着时代的发展，国有企业当中，工会组织的职工也逐渐年轻化，落后地工作模式与年轻化的职工之间也存在着现实矛盾，导致工会工作不能跟上企业发展的步伐。职工的需求得不到满足，职工工作的积极性就会被削弱，影响工会职能发挥。

（二）工作内容相对复杂，存在工作疏漏

国企改革过程中，职工必然面临一定程度上人力资源管理和劳动关系的变动，这也会加剧职工与国有企业之间的矛盾。主要体现在：受市场经济和自身发展战略调整的影响，国有企业也会开始追求经济效益，这一变化会引发国企内部的换岗或者裁员决策。这些行为会触发员工利益，加剧员工与国有企业矛盾；关于薪资调整和劳动关系调整，职工与工会之间也会存在分歧，如果职工的切身利益和问题得不到有效解决，职工与国企之间的矛盾会更大；因此，新时期，国有企业工会的工作内容更加多样和复杂。工会职工也必须找到导致职工与企业之间矛盾的根源，并付出大量的时间和精力去调节、沟通，才能最大程度上解决职工需求，尽可能保障职工的切身利益不受损害。

（三）工作队伍人员参差不齐，相对混乱

由于工会工作的复杂性和多样性，工会工作对人才的要求更高。并且，要培养一支优秀的工会队伍需要较长时间，因此，优秀的工会人才非常短缺。现阶段，我国国有企业工会当中很普遍的一个现象就是工会干部身兼多职。工会内部人员相对混乱，部分职工工作压力大。工会队伍建设上存在的问题，影响正常地工会职能发挥，影响工会工作的效率和质量。工作过程中，很多职工的问题和困难并没有得以有效解决，职工对企业的信任感和依赖感也会逐渐减弱。当职工在遇到困难和问题时，不会第一时间想到寻求工会帮助，工会组织存在的意义逐渐被削弱。

（四）职工收入差距逐渐拉大，工会维权难

随着国企改革的不深入，国有企业的薪资分配也开始实行等级制，与绩效相挂钩，国有企业内部收入的分配方式和工资的档次多样化发展。在激烈的市场竞争环境下，国有企业也更加重视人才和技能，开始重点吸引一些高级管理人才和高级科技人员，在分配政策上也更加向这部分管理和科技人才倾斜，国企内部职工之间的收入差距逐渐拉大，大多数普通职工收入很低，这部分职工劳动关系一旦存在变动，就会陷入很困难的状态。从现实出发，无论是经济实力还是方法手段上，工会组织都难以从根本上解决这部分职工的困难。即使是关心和维护困难职工，也只能是参与协调、沟通，工会维护职工权益的难度越来越大，很多时候“心有余而力不足”。

三、新形势下国有企业工会工作的提升路径

（一）建立和健全工会的领导组织体系

工会的组织架构和领导体系是保障工会工作顺利开展，落实各项工会职能的基础。建立健全工会组织架构的同时，充分发挥工会干部职能，积极与国企领导组织进行协商，选拔更多德才兼备，更具热情和创新精神的人才或者复合型人才加入工会组织，壮大工会队伍，为新形势下工会工作的正常开展注入新鲜血液。国有企业工会也要加强与地方工会或者同级党组织的沟通和协调，能够从国有企业自身的优势和特点出发，更好地行使工会独立自主开展工作地自主权，切实发挥维护职能；企业工会内部也需要在双重领导、主次分明的原则

下，进一步明确岗位任务，清晰权责划分，形成自主、高效、协调的领导组织体系。

（二）积极发挥工会在国企改革中的推动作用

按照我国《公司法》的相关规定，企业在做出重大的生产经营决定，制定重要的规章制度时，要听取企业工会和职工的建议。因此，国有企业在研究有关职工切身利益的问题时，应当听取企业工会和职工的建议，邀请企业职工代表或者工会代表参与决策会议。也从法律的角度强调了国有企业当中工会的重要地位和特殊地位。目前，我国国有企业正处于深化改革的过程当中，国有企业工会也需要根据企业的现实发展情况，优化和丰富职代会的内容，创新职代会形式，借鉴民营企业民主管理的措施和方法，本着平等协商的原则，实施集体合同制度，将平等协商作为签订和履行合同制度的关键环节和必走的法定程序，根据单位的实际情况，保持集体合同内容的优化和丰富，保证合同内容与实际生产经营情况以及员工的切身利益相匹配。新形势下，国有企业工会组织也需要进一步优化、完善和健全有关职工切身利益的各项规章制度，建立与企业各部门之间的联系会议制度。宏观层面，加强工会与各部门之间的沟通和交流，提升沟通顺畅度，切实发挥维护职能。职工层面，真正深入基层，全面了解职工新问题、新情况，深入分析职工问题，创新工作思路和方法，让工会工作更加贴近职工需求，更具时代特色和生命力。

（三）创新工作模式和方法，健全工会工作管理面

新时期，国有企业工会也要完全摒弃传统地工作模式和方法，保持与时俱进，创新工作思路，优化工作方法，使工会工作能够跟上国有企业发展的步伐。市场经济环境下，国有企业为了追求经济利益，经济结构多样化发展。工会工作也要在企业多样化经济发展格局当中，从现实出发，从客观环境出发，积极求变，找准发展位置，找到最佳组合方式，以变应变。真正根据企业的现实情况，定位工会工作内容、工作方法和工作重点，提升工会工作地创新性、灵活性和有效性。

1、提升工会职工专业性和素质

基于当前国有企业工会工作的复杂性和难度，工会工作内容和覆盖范围也要进一步扩大和延伸。比如，出

于对职工切身利益的考虑，工会代表职工与行政部门实现谈判和协商，涉及集体合同的签订、集体合同的履行以及下岗职工再就业等方面内容，涉及地范围越广对工会工作的专业性要求就越高，工会要想顺利完成这些复杂且艰巨地任务，就必须提升加快建设专业队伍的进程，引导职工以更积极、主动、专业的状态，更好的履行自身职责，维护职工权益。弱势职工群体利益的维护也是工会工作中非常具有挑战性地一环。因此，工会职工尤其是工会领导层要积极学法、懂法、守法、用法，能够严格遵守法律，灵活运用法律条款维护职工合法权益。

2、强化工会工作针对性

国企深化改革背景下，国企内部职工的利益需求更加多元化。工会工作优化和提升，需要尤其重视强化工会工作的针对性。从职工实际情况出发，根据不同职工需求，采取针对性地解决措施。工会要真正站在职工立场上，对职工的思想状态、心理变化等情况进行全面了解和分析，结合职工性格以及心理承受情况，开展对职工的正确引导和疏导，要真正用职工认可且可以接受地工作理念和方式，帮助职工解决问题。给予特殊职工更多生活上的关怀和照顾，真正帮助特殊职工解决生活上的烦恼，最大程度上发挥职工在工作岗位上的潜能，促进职工为国有企业创造更多的效益和价值。在企业当中，职工个人价值的实现，也更能协调职工与企业关系。

3、提升职工企业发展参与感

从企业稳定、健康、持续发展的监督分析，企业也需要赋予职工一定地监督权和知情权。工会工作的提升也可以重点体现在提升职工对企业发展的参与感上。第一，企业工会可以鼓励和支持职工参与到企业的日常监督和管理当中，强化监督，及时发现企业运营与发展过程中存在的问题，及时合理解决。适当削弱行政部门职权，避免因行政部门赋权过重影响行政部门对实际问题的全面分析和判断，导致影响职工切身利益。第二，真正深入职工群体，了解职工真实诉求，以更加人性化的方式帮助职工解决现实问题，提升国有企业内部管理的民主性，增强职工在企业内部的归属感，提升职工群

体凝聚力。第三，切实落实职代会职能。在国有企业的职代会制度中，职工享有一定权利，行为也会受到一定约束和限制。为了进一步落实职工权利，发挥职代会作用，工会要充分发挥协调作用，提升职代会管理的民主性。比如，企业工会可以在相关法律法规规范畴内，积极筹备和组织跟职代会相关的会议，通过走访、沟通和交流收集职工提案和建议，对参与职代会的职工代表进行专业培训，监督各项民主管理制度是否切实落实等，切实保障职代会发挥职工权利，保障职工利益。有职工地全程参与，企业的各项决策也会更加考虑职工建议。

（四）做好分配协调，推进工会工作的和谐统一

新形势下，国有企业工会要想更好发挥职能，首先要做的就要建立和健全企业内部劳动关系协调机制。其次，结合企业发展实际，强化工会职责，切实将维护职工合法权益的相关工作落到实处，基于职工队伍的具体情况，突出工会工作的维权性能。深入职工群体内部，切实了解不同职工群体的具体工作状况、生活状况以及心理需求。积极参与协调企业内部不同职工群体之间的利益关系，既要在经济上兼顾公平，又要追求处理效率。本着平等的原则，协调职工利益，帮助企业化解内部矛盾，理顺职工情绪，调动职工工作积极性。

四、结语

国有企业改革正逐步深化，引领企业迈向崭新的发展阶段。在此过程中，企业工会必须秉持时代精神，与国有企业的发展保持同步。针对国有企业当前的实际情况，工会组织要有效履行其基本职责，必须摆脱传统工作模式的限制，积极创新工作方式，提升工会工作的精准性和实效性，确保职工权益得到切实保障，企业内部关系得到和谐协调。只有这样，工会工作水平才能得到实质性提升，与国有企业的生产经营和发展实现深度融合，为国有企业的健康、稳定和持续发展提供有力支持。

参考文献

- [1]陆婷.国有企业工会组织提升职工综合素质的路径探析[J].工会信息, 2015(28): 2.
- [2]曹亚.做好新形势下国有企业工会女职工工作[J].唯实, 2009(8): 3.