

# 新时期国企工会女工工作现状及创新策略

王争艳

山西汾西矿业(集团)有限责任公司贺西矿 山西 吕梁 033300

**[摘要]**企业女职工队伍是企业发展不可或缺的重要力量,是支撑企业发展的“半边天”。随着,国企改革和时代的发展,女职工在企业社会角色也发生了重大的变化。为此,国有企业工会女工应维护女职工的合法权益,调动女职工参与企业改革发展的积极性、主动性和创造性,做好女职工思想工作,引领女职工着眼岗位、树立责任意识、贡献巾帼力量。本文首先分析国企工会女工工作所面临的困境和问题,针对存在的不足,探寻创新改革的方法,让女职工的成长与企业发展同频共振,助力国企高质量发展。

**[关键词]**国有企业;工会;半边天;创新发展

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.126

女职工是推动企业发展、构建和谐企业的重要力量,国有企业工会女工委员是企业与女职工沟通的桥梁纽带,肩负着维护女工合法权益重要职责。随着,我国社会经济发展进入新常态,国有企业应精确探寻到工会女工工作的着力点,在实践中真正维护女工群体的合法权益。加强女职工思想引领,提高女职工的素质,不断改进工会女工工作,激发女职工的主动性、创造性,引领女职工撑起企业发展“半边天”,让女职工的成长与企业发展同频共振,助力国企高质量发展。

## 一、推动工会运行机制创新是女工工作创新发展的根本保证

### 1、机制创新是女工工作发展的动力

机制创新是企业发展的动力。改革进程中的国有企业应紧跟时代发展步伐,探寻工会女工工作创新发展的新路径,建立创新的管理体系。首先,推进女工工作的纵向发展,推动女工工作与企业的中心工作的共同发展,同频共振,在企业的发展中突出女职工的特殊作用,促进女工身心的健康发展;其次,要推进女工工作的横向发展,多举措扎实推进女工工作,为女工工作注入活力和动力。

### 2、机制创新是发挥工会桥梁纽带作用的客观要求

认真贯彻落实科学发展观,国有企业工会女工组织应搭建起企业与女职工沟通的桥梁和纽带。广大女职工作为国有企业党的建设群众基础的重要组成部分,随着社会的发展,女职工的价值观念、生存状况、发展要求都产生了巨大改变,在资源获取、平等参与等机会增多的同时,也面临各种压力和冲击,妇女的群体利益分化加剧,单一的运作机制已经不能满足不同利益群体的需求。建立新的管理机制,优化资源配置,为女职工提供更多公平发展机会,共享发展成果,凸显工会女工的桥梁纽带作用。

### 3、创新运行机制是拓展工会女工职能的迫切需要

随着,国有企业全面深化改革不断向纵深推进,企业的管理体制、产业结构也不断优化完善。国有企业工会女工组织应与时俱进,顺势而为,探寻工会女工工作的创新点、着力点,利用国有企业改革发展的有利时机,不断丰富工作内容、拓展自身功能,创造实现妇女价值的平台,使女工更好地为国有企业发展作贡献。

### 4、创新运行机制是推动企业文化建设的基础

一方面,要将女工工作融入企业文化建设中,与企业的发展同频共振,要给予女职工全方位的关心关爱,从心出发,促进女职工的健康发展;另一方面,要加强横向联系,加强对工会女工工作的投入,学会借力,优势互补,变“为人所用”为“为我所用”。让工会女工与国有企业中心工作同频共振,为女工工作创新注入强劲动力。

女职工是党的群众基础的重要组成部分,随着时代的发展和社会的进步,女职工的思想观念也发生翻天覆地变化,要让女职工获取更多公平民主的工作、待遇。国有企业做大做强,离不开广大女职工的参与、担当和奉献,为此,工会女工委必须顺势而为,正确面对女职工群体的特殊性、重要性,注重机制创新、方式转变和阵地拓展,多维度扩展女工工作的覆盖面和影响力,凝聚强大发展合力。

## 二、国有企业工会女工工作现状

### 1、未充分认识到工会重要性,女工组织建设难

部分国有企业管理者思想认识存在误区,没有充分认识到工会工作和女职工工作的重要性,简单的认为工会工作可有可无,对于企业的经营发展无关紧要,甚至没有单独设立女职工委员会的必要性。这也导致了部分国有企业的工会实际上大多数都是兼职,必然是人员不稳定,工会的工作难以有效的开展,无法有效的保障女职工权益。

## 2、工会女工干部专业素质参差不齐，地位悬殊大

国有企业基层工会女工干部逐渐年轻化，且文化水平较高，工作积极性高，工作能力较强，但工作经验相对不足，导致其身兼数职，没有充足的时间和精力深入学习和思考，未能高效的完成工作目标和效果；在在职级待遇方面处于劣势，致使女工干部在工作中无权力、无力度、无地位，无力度。工会女工地位有待提升，再者工作方式与职工需求不贴合，缺乏时效性，仍以组织活动为主，忽视维权与人性化治理，导致女工在工作中常常处于被动状态。女职工自身维权意识、自我保护意识较弱，对女工组织的作用知之甚少，加上受就业形势的影响，部分女工为保住工作岗位自动放弃对合法权益的争取。

## 3、国有企业工会处于边缘化地位，难以有效发挥职能

工会在国有企业的发展中处于一种不受待见的边缘性单位，国有企业的领导人主要把精力放在了企业的日常经营中，忽视了工会工作。处于边缘性的地位，导致工会不能够像其他单位一样充分发挥职能和作用，工作自然很难有效开展。

## 三、国有企业工会女工工作的改进方法和策略

### 1、加强宣传引导，夯实组织发展基础

国有企业的领导要切实提高对工会女工工作的重视程度，这有助于工会女工工作的开展。要加强工会女工组织建设，完善女职工委员会的组织建设，提高女职工的政治地位。要立足长远，建立起一套行之有效的培养女职工发展的机制，加强对女职工的培育力度，不断拓宽她们的职业发展发展空间，建立起一支推动国有企业不断创新发展的女职工队伍。首先要强化对女职工的组织建设，加强女职工组织能力、维权能力、培训机制能力。其次还要完善监督检查机制，建立健全女职工创新奖励机制和考核评价机制。要通过广播、电视、报刊、互联网等各种形式，加大对先进的女工集体和个人事迹的宣传，扩大其影响力。特别是要树立先进的典型，充分发挥优秀女职工的模范带头作用和影响力，形成向广大女职工学习的良好氛围。

### 2、贯彻女工保护的法律法规，维护女职工合法权益

一个国家妇女的发展情况是衡量一个国家社会进步的标志之一。我党历来十分重视妇女工作，新中国成立以来，先后出台了多部保障妇女权益的法律法规，它们在保障妇女权益，促进妇女就业、就医以及婚姻等方面发挥了重要作用。

因此国有企业工会应该努力遵守法律法规的规定，为女职工平等就业以及参与企业日常经营事务提供平等的机会和权利。要加强对女职工普法知识的宣传力度，提高女职工的法律意识。通过对女职工加强法律的知识普及和宣传，形成女职工懂法、学法，并善于用法律的武器保护自己的合法权益。女职工又是一个特殊的群体，不仅仅要担负着每天的工作，还要照顾家庭，国有企业工会要切实帮助女职工解决工作和生活的困难，让女职工切身感受到来自企业的关怀。

### 3、创新实施“互联网+职工素质提升”模式

依托互联网+技术，搭建职工“全天候”学习平台，促进女职工全面发展为目标；特别是针对不同的年龄、群体的女职工，量身打造专业化、个性化的学习计划，让女职工有谋生的岗位，有施展才能，发挥作用的舞台，让工会真正成为女职工的“娘家人”，引领广大女职工为国企改革发展撑起“半边天”。创新工会女工的思想政治工作创新，给予其更多人文关怀，缓解工作生活压力，既出色完成工作，还照顾家庭；充分的尊重和理解女性，给予其关怀和优待，从精神层面给予鼓励，引导女工树立自强、自尊、自爱、自立的“四自”精神。

## 四、结束语

女工是社会的重要群体，是推动社会经济进步和时代创新发展的重要力量，认真做好女工工作是新形势下国有企业女工组织应该落实的一项重要任务，对保护女职工合法权益和国有企业的发展具有十分重要的意义。当前，国有企业工会的女工工作开展阶段迎来一定挑战，也面临着发展机遇，采用有效措施推动工作的开展，这是国有企业改革和发展的需求。在推进国有企业工会女职工的工作中，我们应该不断研究新思路和新方法，不断做好国有企业工会工作，不断促进女职工素质能力和工作能力的全面提升，真正维护她们的合法权益，从而助推国有企业持续稳定的健康发展。

### 参考文献：

- [1] 罗尉尹. 新时期基层工会创新发展策略[J]. 企业科技与发展, 2016(5): 3.
- [2] 周萍. 浅谈新形势下国有企业工会工作创新的策略[J]. 智富时代, 2019(10): 1.
- [3] 黑莹. 探讨新时期国企工会工作的创新思路[J]. 东方企业文化, 2018(A01): 1.