

# 创新工会女工工作对推动企业文化发展的作用探究

丁舒俞

广西水电集团

**摘要：**国有企业作为我国经济发展的重要支柱，其文化建设事关国家经济社会发展全局。工会女工工作与企业文化发展相关联，开展创新具有重要意义。本文以创新工会女工工作为切入点，分析了创新工会女工工作对调动女工积极性、塑造企业形象等方面的作用，阐述了工会女工工作创新需要遵循的原则，并提出了加强工会女工工作创新的具体策略，包括建立培训机制、完善互助网络等，旨在为国有企业文化建设提供参考。

**关键词：**工会女工工作；企业；文化发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.11.096

随着社会发展，女性劳动者在企业中的比例不断提高，已成为企业发展的重要力量。数据显示，我国企业女员工的数量近年来持续增加，2023年就业人员中的女性比例保持在45%左右。但是目前仍有部分企业在开展工会女工工作方面存在一定问题，如平等和发展机会有限等，这对企业文化建设产生不利影响。因此，探索创新工会女工工作，提高女工参与度和地位，对于推动企业文化健康发展具有重要意义。

## 一、创新工会女工工作对推动企业文化发展的作用

（一）创新工会女工工作有助于提高女性员工的主观能动性

加强工会女工工作创新，可以更好地满足女性员工的需求，激发她们的工作热情。通过定制化的培训，女工可以提高工作技能；通过提供职业发展路径，女工可以树立明确的职业目标；通过建立女工交流平台，女工之间可以分享工作心得。这些举措可以增强女工的主观能动性，使其在工作中发挥更大的潜力。女工的工作积极性提高将直接促进企业业绩的提升<sup>[1]</sup>。

（二）创新工会女工工作将全面提高女工的综合素质

针对女性员工的特点和需求，工会可以通过专门的培训、交流活动等方式，帮助提高女工的思想素质、专业技能、组织管理能力等。开展涵盖政策法规、职业道德、时间管理等方面内容的培训，可以增强女工的专业精神和责任感。设置明确的培训积分机制和考核方法，可以激励女工主动学习。组织女工之间的经验分享活动，可以促进女工提高经验技巧。这些举措将全面提升女工的综合素质，使女工在工作中表现更加出色。

（三）创新工会女工工作为企业文化发展提供持续动力

创新工会女工工作的目的是让女工在企业中获得长足发展，并为企业持续发展提供动力。充分发挥女性员工的创造力和组织力，女工将为企业文化建设提供源源不断的智力支持。不断提升女工的工作能力，女工将更好地践行企业文化，成为企业文化的忠实践行者。充分满足女工的发展需求，女工的积极性和创造性将得到最大程度激发，为企业注入持续发展的动力。因此，创新工会女工工作将为企业文化建设提供强大动力和源泉。

## 二、工会女工工作开展的原则

（一）以人为本和客观实际相结合为原则

工会女工工作要真正以女工为中心，关注女工的需求和感受。在进行工会女工工作选拔和管理时，要实行民主选举，确保选拔公平公正公开。要通过多种渠道如问卷、QQ、微信等互联网平台方式，广泛收集女工的意见和建议，让女工充分表达诉求，并将这些反馈结果报告给企业高层，以此来调动女工的积极性，增强女工的认同感和归属感。

在推进工会女工工作创新时，还需要充分考虑企业的实际情况，这样创新才能更好地服务于企业发展。要考虑企业的业务类型、组织规模、所处行业等情况，避免提出与企业实际情况严重脱节的创新方案。创新内容要能够与企业发展战略和经营目标相契合。还要考虑可能存在的各种限制因素，制定切实可行的创新路径<sup>[2]</sup>。

（二）坚持正确的工作导向为原则

工会女工工作要确保正确的政治方向，坚持服务大局，把维护企业发展作为根本任务。女工工作要主动对标国家发展战略和企业发展战略，与企业目标高度契合。在具体工作中要坚持两个维护，维护企业发展需求，维护女工合法权益。

工会女工工作要坚持以发展女工为宗旨，真正解决

女工在工作和生活中遇到的困难和问题。要组织开展各类教育培训，提升女工综合素质和专业技能。要帮助女工正确表达诉求，化解工作和生活中的矛盾。要为女工提供生育、就医等方面的帮助和支持。要开展团队建设活动，增强女工的凝聚力和向心力。

### （三）坚持问题导向和实效导向为原则

工会女工工作必须做到问题导向和实效导向，围绕女工需求开展工作，取得实实在在的成效。具体来说：准确掌握女工在思想、工作、生活等方面存在的主要问题。针对性地制定解决方案，确保工会女工工作能够解决女工面临的实际困难。还要及时跟踪工作效果，做好动态调整，防止出现新的问题。同时，工会女工工作要注重实际效果，不能流于形式。要制定切实可行的工作措施，在实施中强化过程管控，确保各项工作顺利开展。要建立考核机制，检查工作实施情况和效果。要鼓励女工提出改进意见，推动工作方法不断优化。要总结工作经验教训，不断提高工作实效。

## 三、当前企业女工工作存在的问题

### （一）女工权益保障机制不健全

当前，许多企业在女工权益保障方面存在明显缺陷，表现在：缺乏针对女工特点的综合政策，如产前产后休假制度不完善，缺乏孕期和哺乳期保护措施等；对求职女性存在性别歧视，招聘、晋升时对女性设立障碍；企业内部女性比例偏低，特别是管理岗位和技术岗位女性较少，存在“玻璃天花板”现象；企业未建立防止职场性骚扰的长效机制，女性员工遭遇骚扰后求助无门等。这些问题导致女性员工权益得不到充分保障<sup>[3]</sup>。

### （二）女工培训机会相对不足

当前，许多企业对女员工的培养和培训重视度不够，认为投入女员工培训的成本效益较低。在企业培训资源分配中，女员工培训经费占比偏低，培训机会相对较少。另外，企业内部也存在对女性培训意愿的偏见，认为女性离职率高，培训效果打折扣。这导致女员工在技能提升和职业发展路径上处于不利地位。

### （三）女工群体内部难以凝聚

当前，企业内部女员工规模较小，群体凝聚力较差，难以形成共同的价值追求和集体力量。部分女工存在自卑心理，不愿承担责任；也有个别女工互相攀比竞争，缺乏团队精神。这些因素导致女工群体内部难以凝聚共识，也无法形成同心协力的工作氛围。

### （四）女工心理健康关怀不足

当前，许多企业对女工心理健康问题重视不够，未建立常态化的心理疏导机制。女性员工面临的心理问题，如家庭和事业的双重压力、职业发展障碍引发的焦虑、遭遇职场性骚扰的创伤等，得不到充分关注和疏导。这些问题的长期积累可能导致女工群体心理健康状况整体下降。

### （五）女工参与企业管理程度有限

当前，许多企业在重大决策和日常管理中，缺乏听取女工意见和建议的渠道，女工对企业发展的参与和贡献程度有限。这不仅损害了女工的主人翁意识，也使企业无法充分调动女工的积极性和创造力，推动企业文化建设。

## 四、加强工会女工工作是推动企业文化建设的重要策略

### （一）探索女工培训机制，创造平等的文化环境

可以针对女性员工的特点和需求，开展调研，了解女性员工在职业发展和技能提升方面的需求。根据调研结果，设计定制化的培训课程，内容可以包括职业技能、沟通能力、职业规划等。开展男女平等教育，通过讲座、培训等方式，倡导性别平等和尊重文化，消除性别歧视，为女性员工营造平等的环境。在培训中注重培养女性员工的自信心和领导力，鼓励她们发展专业领域，承担更多责任和挑战，成长为优秀的职业女性。

### （二）加强对女工的思想政治教育，强化凝聚力

加强对女工的思想政治教育，能够增强女工的社会责任感和使命感，推动她们自觉维护企业利益。企业应注重通过多种渠道开展女工思想政治教育，传播企业文化理念，帮助女工树立正确的世界观、人生观和价值观。一是要加强企业党组织对女工的政治引领，发挥党支部的政治核心作用，引导女工牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，并自觉贯彻党的理论和路线方针政策，不断提高思想政治觉悟。二是要针对女工思想特点和认知水平，采取生动形式开展形势政策教育，帮助女工认清形势任务，强化责任担当。三是要注重从女工实际出发，对照企业发展需求，开展社会主义核心价值观教育，增强女工的历史使命感和荣誉感。四是要加强女工岗位技能教育和职业道德教育，提高女工的职业素养。五是要广泛组织女工参与企业文化建设，使其在文化建设中得到锻炼和提高，从而增强女工的凝聚力和向心力。

### （三）建立女工帮困援助制度

建立帮困援助制度是推动企业文化建设的一项重要举措。工会应主动关注女工中的困难群体，建立女工困难帮扶长效机制，使困难女工得到及时有效的帮助。一方面，工会应调查摸底困难女工的基本情况，如因病、意外事故、家庭变故等原因导致生活困难的女工，以及家庭经济条件较差的女工等，建立困难女工帮扶档案，并定期开展走访慰问。另一方面，工会应设立女工困难帮扶基金，通过工会经费安排、员工自愿捐赠以及企业配套资金等渠道进行筹集，用于帮扶女工解决实际困难。同时，工会还应建立困难女工评审机制，组建帮扶工作队，对申请帮扶的女工进行评估认定、制定帮扶方案。在帮扶过程中，要关注女工心理健康，通过关怀访谈等方式进行情感疏导和支持。建立定期通报机制，及时总结帮扶工作经验，扩大帮扶范围<sup>[4]</sup>。这样既能帮助女工解决实际困难，又能让女工感受到企业和集体的温暖，从而增强女工的归属感和凝聚力，为企业文化建设提供坚强基础。

#### （四）建立工会女工团队和互助网络

建立工会女工团队和互助网络，是推动企业文化建设的重要举措。企业可以组建不同层级的工会女工团队，如厂级女工委、车间女工小组等，发挥女工在企业管理和生产中的作用，为女工提供交流思想、表达意见的平台。工会女工团队要致力于维护女工合法权益，关心女工需求，为女工争取更多发展机会。同时，要组织女工开展文体活动、心理辅导、法律咨询等服务，丰富女工的业余文化生活。女工团队还可以根据女工特点，开展适合她们的岗位培训与技能提高计划。此外，建立女工之间的互助网络，使女工形成团队意识，互相关心互相帮助，共同提高。在生活上，女工可成立兴趣小组，一起进行运动、郊游、绘画等活动，增进感情；在工作中，互帮互学，交流工作心得，提高工作效率。通过建立工会女工团队和互助网络，可增强企业女工的凝聚力和获得感，有助于提升她们的主观能动性，为企业文化建设提供持续动力。

#### （五）注重女工对企业文化的理解和认同

注重女工对企业文化的理解和认同，是推进企业文化建设的重要举措。一个成功的企业文化，离不开员工的理解和认同。只有让员工真正理解企业文化的内涵，认同企业文化的价值导向，才能在日常工作中自觉践行企业文化，推动企业文化深入人心。女工作为企业重要的组成部分，她们对企业文化的理解与认同尤为关键。

因此，企业需要通过各种方式帮助女工深入了解企业文化内涵，增强女工对企业文化的认同感。一是要加强企业文化学习教育，使女工深入理解企业文化的形成背景、核心理念和价值取向，真正认识到企业文化对企业发展的重要性。二是要营造文化氛围，丰富企业文化活动，延伸企业文化的内涵，使女工在文化实践中体会企业文化的独特魅力。三是要关注女工需求，使企业文化在推动企业发展的同时，也关注女工权益，树立人文关怀的形象。四是要加强沟通交流，倾听女工在企业文化实践中的想法和建议，及时跟进和回应女工的关切，增强女工的认同感和参与感。只有当女工真正理解和认同企业文化，才能成为企业文化建设的积极参与者、践行者和传播者。

#### （六）注重工会女工工作机制的创新

要深入了解女性员工的需求，制定符合实际的工作机制，如灵活的工作安排，家庭支持措施等，帮助女性员工平衡工作和家庭。建立民主选举和开放透明的沟通机制，让女性员工充分表达意见和参与决策。完善激励和奖励制度，提供职业发展路径，提高工作积极性。充分利用信息技术，建立网上交流和服务平台。不断完善和创新工作机制，充分发挥工会作用，维护女性员工权益，推动企业文化建设。

#### 结束语

综上所述，通过创新工会女工工作，可以更好地发挥女工的作用，提高女工的积极性和素质，增强女工的责任感和归属感，从而为企业文化建设提供持续的动力。企业应该进一步加强对女工工作的重视，建立科学合理的女工工作机制，为女工提供平等发展机会，关爱女工需求，营造一个和谐包容的工作环境。这样可以充分调动女工的积极性，推动企业文化建设，为企业可持续发展奠定坚实基础。

#### 参考文献

- [1] 王敏. 创新工会女工工作对推动企业文化发展的作用探究[N]. 山西市场导报, 2023-09-21 (D02).
- [2] 皇甫宏. 创新工会女工工作对推动企业文化发展的重要性[J]. 现代企业文化, 2023, (14): 9-12.
- [3] 赵娅伶. 创新工会女工工作对推动企业文化发展的重要性探讨[N]. 科学导报, 2022-12-13 (B03).
- [4] 马昕. 创新工会女工工作对于推动企业文化发展的重要作用探寻[J]. 质量与市场, 2021, (18): 103-105.