

将企业文化建设融入党建工作的探讨

临沂矿业集团菏泽煤电有限公司郭屯煤矿 孔庆玉

摘要:在新时代背景下,加强企业文化和党建工作的融合发展已成为提升企业核心竞争力、实现可持续发展的重要途径。本文从企业文化和党建工作的内涵出发,分析了两者融合发展的必要性和可行性,并从加强组织领导、创新工作方式、健全制度体系等方面探讨了融合发展的具体路径,旨在为相关工作人员提供借鉴参考。

关键词:企业文化建设;党建工作;融合发展;路径探究

在新的历史条件下,加强企业文化和党建工作的融合发展,对于提升企业凝聚力、推动企业高质量发展具有重要意义。近年来,各地企业积极探索将企业文化和党建工作的有效途径,取得了显著成效。

一、企业文化建设与党建工作融合发展的必要性

(一)企业文化建设是加强党建工作的重要载体

企业文化是企业的灵魂,是推动企业发展的不竭动力。加强企业文化建设,对于提升企业凝聚力、增强企业发展后劲具有重要作用。将企业文化建设与党建工作相融合,可以为党建工作提供更加广阔的平台和载体,使党建工作更加贴近企业发展实际,增强党建工作的生命力和感染力[1]。

(二)党建工作为企业文化建设提供价值引领

党的建设是国有企业的“根”和“魂”。加强党的建设,对于推动企业文化建设具有重要的引领和推动作用。将党建工作融入企业文化建设,有利于发挥党组织的政治核心作用,为企业文化建设提供正确的价值引领,推动企业文化建设沿着正确的方向发展。

(三)融合发展是提升企业核心竞争力的需要

提升企业核心竞争力,已经成为企业生存和发展的关键。加强企业文

化建设和党建工作的融合,对于激发员工的工作热情、提高企业的凝聚力和向心力,进而提升企业核心竞争力具有重要作用。

二、企业文化建设与党建工作融合发展的路径探究

(一)加强组织领导,为融合发展提供有力保障

要切实加强对企业文化建设和党建工作融合发展的组织领导,这是推动两者深度融合的关键所在。企业要成立由主要负责人任组长、分管负责人任副组长的工作领导小组,明确职责分工,加强统筹协调,健全工作机制。领导小组要加强对融合发展的总体规划和顶层设计,科学制定工作方案和实施计划,明确融合发展的目标、任务和举措。要建立定期研究、及时协调、有效落实的工作制度,加强对融合发展工作的指导和督促,推动各项工作落到实处,取得实效。要强化组织保障,配齐配强工作力量,提供必要的经费支持,为融合发展提供有力的组织领导保障[2]。

地见效

推动企业文化建设和党建工作的融合发展,关键在于创新工作方式,找准结合点和着力点。要立足企业实际,从生产经营、职工生活等方面入手,创新融合发展的工作方式和载体,推动党建工作和文化建设相互促进、相得益彰。可以探索建立“党建引领、文化助力”的发展模式,发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,充分调动广大职工的积极性和创造性,推动党建工作与企业文化建设深度融合。要开展形式多样、内容丰富的主题实践活动,引导广大党员在企业文化建设中发挥示范引领作用,不断增强企业文化的感召力和影响力。

(三)健全制度体系,为融合发展提供制度支撑

制度建设是推动企业文化建设和党建工作融合发展的重要保障。要加快构建党建工作与企业文化建设相融合的制度体系,做到制度建设与融合发展同步谋划、同步推进。要建立健全企业文化建设的考核评价制

度,将党建工作融入企业文化建设的各个环节,将党建工作成效作为考核评价企业文化建设的重要内容,促进两者在考核中有机结合、相互促进。要完善党组织绩效考核制度,把推动企业文化建设作为基层党组织和党员干部考核的重要内容,引导基层党组织和广大党员在推动文化建设中展现新作为、实现新提升。要建立健全企业文化建设与党建工作互促共进的长效机制,推动两者在体制机制、工作机制等方面相互配合、相互支撑,形成工作合力,促进融合发展走深走实。

(四)强化宣传引导,营造融合发展的良好氛围

宣传引导是推动企业文化建设和党建工作融合发展的重要手段。要充分利用各类媒体平台,加大宣传力度,全方位、多角度宣传企业文化建设与党建工作融合发展的重大意义、工作成效和先进经验,在全社会营造有利于两者融合发展的良好舆论氛围。要深入挖掘宣传先进典型和优秀案例,总结推广好的经验和做法,发挥示范引领作用,以点带面推动融合

发展工作扎实有效开展。要创新宣传方式,采取理论阐释、案例解读、人物访谈等多种形式,增强宣传的吸引力和感染力。要加强舆论引导,回应社会关切,正确引导社会预期,消除模糊认识和误解,为融合发展营造良好的社会环境[3]。

加强企业文化建设和党建工作的融合发展,对于增强企业发展动力,提升企业核心竞争力具有重要意义。实现两者的有机融合,需要在加强组织领导、创新工作方式、健全制度体系、强化宣传引导等方面下功夫,推动形成党建工作与企业文化建设互促共进的生动局面,为企业高质量发展提供坚强有力的支撑。

参考文献:

[1]谢好田.企业党建工作融入企业文化建设研究[J].中外企业文化,2023(09):193-195.

[2]王宇.加强企业党建工作融入企业文化建设的管理[J].现代企业文化,2023(02):19-21.

[3]魏亚东.加强企业党建工作融入企业文化建设的管理[J].活力,2022(21):130-132.

网络时代做好企业工会工作的实践举措研究

山东煤炭技师学院 黄秀婧

摘要:在网络时代的背景下,企业工会工作面临着新的机遇和挑战。本文结合网络时代的特点,提出了做好企业工会工作的四个实践举措:一是加强网络宣传和运用新媒体工具;二是建立网上互动交流机制;三是创新网络培训和学习模式;四是利用网络开展民主管理。

关键词:网络时代;企业工会;实践举措

互联网已经深刻影响了我们的生活和工作方式。在网络时代,传统的企业工会工作模式难以适应新形势的需求。因此,企业工会必须与时俱进,利用网络优势,创新工作思路和方法,切实保障职工合法权益,维护企业和谐稳定,助力企业高质量发展。本文就做好网络时代企业工会工作提出以下实践举措。

一、加强网络宣传和运用新媒体工具

企业工会要充分运用网络新媒体工具加强宣传力度,提升自身影响力。随着互联网和移动互联网的快速发展,员工获取信息的主要渠道已经从传统媒体转移到了网络新媒体平台。企业工会必须适应这一变化,积极拥抱网络新媒体时代。企业工会可以建立官方微博公众号、App客户端等新媒体账号,通过图文、音视频等多种形式传播工会资讯、解读政策法规、开展网上活动等。与传统媒体相比,新媒体互动性强、覆盖面广、成本低廉,更有利于实现精准传播。同时,企业工会还要注重运营维护,保证内容质量,持续优化用户体验。除了自媒体矩阵,企业工会还应该主动拥抱短视频等新兴媒体形式。可以借助抖音、快手等平台账号,设计生动有趣的短视频内容,介绍工会工作动态、职工权益维护等,吸引更多年轻员工的关注[1]。总之,企业工会必须不断创新宣传形式,跟上网络发展潮流,提高宣传的吸引力和亲和力。

二、建立网上互动交流机制

建立网上互动交流机制是做好网络时代企业工会工作的重要一环。通过线上互动交流,企业工会可以及时掌握员工所思所想,倾听员工心声,收集意见建议,增进企业与员工之间的理解与信任。具体可以采取如下措施:一是开设网上论坛,为员工提供交流平台,就工资福利、职业发展等切身利益问题畅所欲言。二是建立在线访问,设置面对面视频问诊,为员工提供服务指导和政策咨询。三是利用网上调查问卷、满意度测评等互动方式,及时了解员工诉求动态。在互动交流的过程中,企业工会要注重维护互联网空间秩序,引导员工理性表达,要保护好员工隐私,对于一些涉及个人隐私的内容要采取脱敏加密等措施。同时还要密切关注网上舆论动态,对于一些不实谣言和错误言论要及时澄清并正面引导。总之,通过网上互动交流机制,企业工会可以畅通沟通渠道,倾听员工心声,化解矛盾纠纷,增强工会的号召力和影响力。同时,也可以让工会工作更贴近实际需求,切实维护职工权益。

三、创新网络培训和学习模式

利用互联网技术创新员工培训和学习模式,是企业工会适应网络时代的必由之路。网络培训和学习具有成本低、灵活便捷等优势,有利于提高培训效率。首先,企业工会可以开设网络课程平台,制作一系列职工教育、技能培训等视频课程,供员工线上学习。课程形式可以多种多样,既有理论知识讲解,也有实操演示,还可以设置在线测试等环节。通过这种灵活的网课形式,员工可以随时随地学习,避免时空约束。其次,可以搭建网上学习交流社区,为员工提供互助式在线学习的场景。社区内可开设各类主题板块,员工可以自主组织线上学习小组,开展协作式学习。工会也可聘请业内专家在社区内解答疑难,实现线上指导。再次,要积极探索虚拟现实(VR)培训等新技术在培训中的应用。VR培训可以模拟真实场景,为员工创造身临其境的学习体验,提

高学习效果。比如在安全生产培训中,员工可以通过VR设备体验各种应急情景[2]。

四、利用网络开展民主管理

网络时代,企业工会要顺应潮流,利用互联网工具拓展民主管理渠道,推进管理民主化,充分发挥工会组织的作用。一方面,企业工会可以运用网络开展职工提案和评议,畅通民主参与渠道。可以开通网上提案专区,为员工提供便捷提案途径。对于收集到的提案信息,要及时研究反馈,同时也可以开展网上评议,就经营管理等重大事项征询员工意见,倾听基层声音,实现决策透明化。另一方面,企业工会还应积极利用网络工具开展民主监督。比如建立网上工会工作评价系统,接受职工群众的监督考评;再如建立企业信息公开制度,及时公开涉及员工切身利益的各项决策和制度等,保证决策透明。在开展网上民主管理时,企业工会还要注意一些安全风险防范,如网络攻击、信息泄露等,要建立健全网络安全管理

制度。同时也要保持高度警惕,防范一些不实谣言和错误言论的干扰,维护网上正能量[3]。

网络时代,企业工会工作面临全新的机遇和挑战。通过加强网络宣传,建立互动交流机制,创新网络培训和学习模式,利用网络开展民主管理等一系列实践举措,企业工会将工作重心有效延伸到网络空间,拥抱了新技术新理念,持续提升了吸引力和影响力。未来,企业工会还需要与时俱进,不断探索和创新,充分发挥维护职工权益、促进和谐劳动关系的作用,为企业高质量发展贡献力量。

参考文献:

[1]赵凌宇.浅谈网络时代如何做好企业工会工作[J].中外企业家,2020,(01):255.

[2]陈绘新.略论新形势下企业工会的改革与创新[J].中国管理信息化,2018,21(15):89-91.

[3]刘刚.企业工会要利用网络做好职工思想政治工作[J].山东工会论坛,2015,21(04):27-28.

新时期做好企业女工工作的方法及途径

临沂矿业集团菏泽煤电有限公司郭屯煤矿 费萌萌

摘要:随着社会进步和经济发展,企业女工的地位和作用日益凸显,成为推动企业和社会发展的不可或缺的力量。因此,深入分析当前做好企业女工工作的方法及途径,对于构建更加公正、包容的职场环境具有重要意义。

关键词:新时期;企业女工;女工权益保护

1. 优化女工就业结构

在新时期背景下,优化女工就业结构成为企业和社会进步不可回避的课题。实现这一目标,首要步骤是通过提高女工职业技能培训,为女性职工开拓更广阔的职业发展空间。具体而言,企业应定期举办专业技能提升培训,涵盖最新的行业知识、技术操作、管理能力等多方面内容,特别是在信息技术、数据分析等新兴领域加大培训力度,旨在全面提升女工的职业竞争力。此外,针对传统观念下女性较少涉足的高技能工种或技术领域,企业应通过设置奖学金、技能竞赛等形式,激发女工学习兴趣,引导她们突破

性别界限,勇敢尝试和进入。

进一步打破性别职业隔离,促进女性平等进入各类职位,特别是管理岗位,也是优化女工就业结构的关键措施。企业需从制度层面确立性别平等的招聘和晋升原则,明确禁止性别作为职位竞争的限制条件。在此基础上,通过建立透明的职业晋升渠道和公正的评价体系,确保女性员工根据能力和业绩获得相应的管理机会[1]。

2. 强化女工权益保护

在新时期下,强化女工权益保护是构建和谐企业文化、促进企业可持续发展的关键。完善女工健康保护措施显得尤为重要。企业应制

定细致的健康保护政策,为女工提供全面的健康检查服务,尤其是针对职业健康风险进行专项检测和干预。此外,针对女性生理特点,企业还应设置合理的工作调度和休息制度,如孕期保护措施、哺乳期的工作安排等,确保女工在保持生产力的同时,不会因工作损害健康。

加大对职场性别歧视的打击力度,是保护女工权益不可忽视的方面。企业应明确零容忍的态度,建立健全性别歧视投诉和处理机制,确保每一起投诉都能得到公正处理。通过组织定期的性别平等培训,提升全体员工的性别意识,减

少因性别偏见导致的不公平现象。同时,企业应公开透明地处理性别歧视事件,对违反性别平等原则的行为给予严厉的处罚,从而形成对职场性别歧视零容忍的企业文化。保障女工生育权利与职业发展权也是强化女工权益保护的重要内容。企业应确保女工在享有生育权利的同时,不会因此受到职业发展的限制或歧视。具体措施包括为准妈妈提供灵活的工作安排,保障产假和哺乳假的权利,以及在女工返回工作岗位后,为她们提供职业发展的支持和培训,确保她们能够平等地参与竞争和晋升[2]。

在新时期的浪潮下,优化女工

就业结构,强化权益保护,以及加强企业与政府、社会的联动,成为推动企业和社会持续发展的重要支柱。展望未来,随着更多具体措施的实施和社会意识的不断提高,期待构建一个更加公平、包容的工作环境,让女工能够在职业道路上充分展现潜力,共同书写企业发展和进步的新篇章。

参考文献:

[1]林安鹏.浅谈轻纺企业如何做好新时代女工工作[J].国企,2023,(S1):102-103.

[2]王丽.做好企业女工思想政治工作的探讨[J].科学导报,2023-08-29(B03).