

# 国有企业党务工作对企业员工凝聚力提升的影响

■河南物产集团有限公司 尚学莉

随着国企不断发展,基层党务工作的重要作用也愈发突出。自从我国进入中国特色社会主义新发展阶段,国企也迎来了转型与改革的重要关头。新发展阶段要求国企跟随时代发展步伐,加大创新力度,而这也对国企基层党务工作提出了更高要求。基层党务工作人员必须在党组织以及国家战略方针的指引下,全面了解社会主义市场经济体制的发展特征,动态更新基层党务工作机制,促使基层党务工作焕发新的生机与活力,推动国企经济效益的提升,从而为社会与国家的发展提供更加强大的支撑力量。

## 一、国有企业员工凝聚力的内涵与重要性

员工凝聚力是国有企业内部稳定和和谐的基石,也是企业竞争力的重要体现。在国有企业中,员工凝聚力具有特殊的内涵和特征,对于企业的发展具有不可忽视的重要性。员工凝聚力是员工在共同的企业文化和价值观念的引导下,形成的一种相互吸引、相互依存、相互协作的内在力量。这种力量来源于员工对企业的高度认同感和归属感,以及员工之间深厚的情感联系。在国有企业中,员工凝聚力的内涵更加丰富和深刻。它体现在员工对国有企业的历史使命、社会责任和发展目标的深刻理解和坚定支持上;体现在员工之间的密切配合、相互信任和共同奋斗上;更体现在员工对企业文化的积极传承和不断创新上。国有企业员工凝聚力有如下特征:一是目标的一致性。员工能够紧密围绕企业的战略目标,齐心协力,共同推进

企业的发展。二是价值观的共享性。员工共享企业的核心价值观和经营理念,形成共同的行为准则和价值判断。三是团队的协作性。员工之间能够相互支持、相互配合,形成良好的团队协作氛围。四是集体荣誉感。员工对企业具有强烈的归属感,可以为企业的长远发展做出自己的积极贡献。员工凝聚力对国有企业的发展至关重要。员工凝聚力是国有企业内部稳定和和谐的关键因素,一个凝聚力强的企业,员工之间的关系融洽,沟通顺畅,能够形成强大的合力,共同应对各种挑战和困难。这种稳定的氛围不仅激发了员工的创造力,也全面促进了工作效率的提高,从而为企业的长远发展提供不竭的动力。

## 二、党务工作对员工凝聚力提升的影响分析

### (一)建立完整统一的党务工作制度

对于党务工作制度的制定与完善,企业需要贯彻落实推陈出新、不断创新的原则。常言道,规矩是死的,人是活的,及时根据国企发展现状优化规章制度十分关键。对此,国企基层党组织应当充分沟通交流,做到彼此充分理解,进而更加及时地发现问题,并且团结一致找出对策。国企当前高度关注经济业务的发展情况,而党组织的日常日常工作却只是围绕着基础性的党务工作开展,未能把党务和经营充分联合起来。此外,党务工作不可只由党务人员单独作出决定,党务人员必须实时做好工作进度、具体状况的反馈,全面

采集广大人民群众的意见,并把采集到的意见予以归集、整理、筛选、分析,将其作为党务工作开展的现实依据。实施党务工作不可停留在纸上,党务人员必须及时了解职工思想观念、企业发展实况,把经营业务的发展放在首位,把思想宣教的辅助职能彻底发挥出来。

### (二)提高对基层党务工作的思想认识

考虑到国企在国家经济发展中所占有的关键性地位,国企就要全面注重党务工作的落实,意识到其在强化党组织团结性、提升国企发展空间与创新能力上的重要功能,积极在企业内部营造重视党务工作的氛围。基层党组织应当做到立场鲜明地讲政治、始终坚持“四个意识”,不论是在思想层面还是行为举止层面都要做到和党组织保持一致,全面执行党组织的规划方针,加强基层党员干部的思想认知,使之具备足够强的抵御与识别错误观念的能力,把党组织与国家纲领充分渗透到国企党务工作的实施原则与方案之中,切实体现在国企转型改革的发展方针中。

### (三)加强培养锻炼,把砺剑赋能作为党务干部能力素质提升的重要举措

一是优化培训机制。结合党务干部任职时长、岗位差异、胜任能力及工作需要,采用研讨式、案例式、体验式等灵活教学方式,分层级、分阶段、分专题开展培训,丰富党务干部知识储备,提高服务生产经营的能力,让党务干部“带着问题来、揣着对策走”。二是深化挂职交流。适当加大党务干部挂职交流

的频次和范围,对于岗位经历单一、有培养潜质的党务干部,可根据个人专业背景、能力特长等针对性实施刚性交流,原则上同一党建岗位连续任职时间不超过5年。实施不同党建岗位之间交流,促进党务干部学习先进经验,拓宽工作思路,提升业务能力。加强党务与生产经营岗位之间交流,引导党务干部了解生产经营状况、参与经营管理决策,推动向复合型人才转变。三是丰富载体平台。对纳入后备人才库的党务干部,综合分析履职经历、能力短板,实施“一人一策”专项培养,统筹运用选派参加巡视巡察、工作督导、课题研究、党建考核,以及抽调到机关职能部门以干代训等多种形式,不断加强针对性培养锻炼。围绕重点项目、重大工程,选派优秀党务干部承担重要角色,不断提升领导能力和团队合作能力。

## 三、结束语

国有企业党务工作作为加强党的建设和推动企业发展的重要环节,在提升企业员工凝聚力方面发挥着不可替代的作用。通过对国有企业党务工作的深入研究和实践探索,我们可以清晰地看到,党务工作的有效开展能够显著增强员工的归属感和使命感,促进员工之间的团结协作,进而形成强大的企业凝聚力。未来,我们需要继续深化对党务工作的认识,不断创新工作思路和方法,以适应企业发展和员工需求的变化。相信在全体员工的共同努力下,国有企业的明天一定会更加美好。

# 医疗资源分配不均与多元化就业模式对高质量就业的促进

■山西医科大学第一医院产科 永生慧

近几年中国经济和社会的迅速发展引发了对医疗卫生服务需求的显著攀升。然而,医疗资源配置的不平衡与服务供应不足的问题仍旧顽固存在,这一现象在经济较为落后的区域表现得尤为严峻。本文致力于探讨医疗资源分布的非均衡状态与多元就业模式如何积极影响高端就业的形成,并通过深入剖析山西省医疗领域实例,提出了一系列策略性建议,旨在促进医疗资源的优化配置及提升医疗服务的整体效能。

## 一、引言

随着经济社会的飞速进步,中国对于医疗卫生服务的需求呈现出急剧上升的趋势。然而,医疗资源配置不均衡及服务供应不足的问题,长期以来未能得到有效化解,这一状况在经济水平相对落后的地区更为突出。中国共产党第二十次全国代表大会明确提出“推动实现更高质量的充分就业”之目标,为各行业的就业模式革新提供了明确导向。在此情境下,医疗卫生领域迫切需要探究创新的就业模式路径,以应对现存挑战,朝向更高层次的就业目标迈进。另外,医疗资源分布不均的现象在各地表现存在显著差别,经济欠发达地域中这一问题尤为紧迫。受限于资源稀缺,这些区域的医疗服务供给远未达到日益增长需求的标准,进而扩大了城乡居民之间的健康差异。通过探求新型就业模式,特别是多样性就业策略的实施,能够有效缓减这些区域的医疗资源紧张状态,达成资源的合理布局与高效利用。

## 二、文献综述

长期的医疗费用偏低情形限制了医疗服务的扩展,致使医疗机构面临扩大服务范围的困境,进而加深了供需失衡的状态。有学者主张,应通过调整特定医疗服务项目的

价格、优化病房设施及提升住院环境质量,以创造更多的就业机会,积极促进“健康中国”战略的实施。

研究揭示,医疗资源的配置与应用所面临的实际挑战,对医护人员的满意度及其职业发展路径产生了不容忽视的影响。李靖等人在对山西省住院医师标准化培训项目的考察中发现,培训的质量及对未来职业的影响是提升医护人员满意度的重要因素。沈锦浩的研究则深入探讨了社会偏见如何阻碍医疗护理人员职业价值观念的积极建构。张亚琴等学者的研究强调,增强临床医学实习生对社区医疗服务的认知水平,激发他们参与社区医疗服务的热情,是当前亟待解决的问题。

## 三、分析与讨论

该研究致力于透彻探索山西省医疗领域中多元化就业策略的实际成效。通过整合全职、兼职及灵活就业等多种就业模式,旨在优化医疗资源分配,增强医疗服务品质,提升医疗从业者的职业满足感与成长路径,进而推动达成高标准的就业目标。关键在于推动就业模式的多元化进程,以实现就业质量的飞跃。在此背景下,山西省医疗行业已着手实施全职、兼职及灵活就业这三项核心就业策略的融合实践。全职制度为医疗人员构建了稳固的职业发展路径及全面福利体系;兼职安排则为平衡工作与个人生活开辟了新的可能;灵活就业方式,包括但不限于远程办公、项目合作和合同聘用等形式,极大增强了医疗服务的灵活性与资源使用的效能。

增强就业品质的策略涵盖多个维度:优化医疗卫生资源的配置结构、提升医护人员的职业满意度、改善工作条件、强化薪酬福利体制,以及扩展职业生涯的发展空间。通过采纳多元化的就业形式,结合灵活的工作

安排与多元晋升路径,极大提升了医护人员的职场满意度与成就感。具体而言,多元化就业模式在以下方面彰显其重要价值:首先,该模式能更精准地匹配不同医护人员的个性化职业需求,例如,灵活的就业形态为需平衡家庭与工作的医护人员提供了更多选项,直接增强了他们的工作满意度。其次,它促进了医疗资源利用的高效性,在面对突发公共卫生事件时,灵活的人员配置机制确保了医疗服务不间断且高效运行。再者,多元化就业策略有利于吸引并保留顶尖医疗人才,医疗机构凭借多样化的职业发展蓝图和灵活的工作制度,增强了对杰出医护人员的吸引力及他们的职业忠诚度。

## 四、政策建议

实现多元化就业模式成功推广的核心,在于强化政策支持的全面性。首要步骤涉及政府扩展社会保障体系的覆盖边界,将灵活就业群体融入社会保险、医疗保险及退休金等根本社会福利框架之中,确保他们能够享有等同于标准全日制雇员的福利待遇。接下来,建议政府与医疗卫生领域携手,共同规划职业导向计划,该计划应包含全面的生涯发展指导、适应全职、兼职及灵活工作安排的职业技能培训资源,以及广泛的就业机会信息,以此促进更加多样化的就业格局的形成。此外,至关重要是,政府需要建立健全政策执行与监督机制,以保障各项措施的有效落地。利用大数据技术及信息化工具,持续监测就业市场动态及政策实施效果,并依据实际情况灵活调适政策方向,旨在达成政策执行的适宜性和高效性。

政府应当加大对多样化就业形态的宣传力度并积极推动其普及,加深社会各界对此类就业模式的理解与认识。通过组织专题研讨会、教育培训班等形式,提高

医疗行业机构及从业人员对多样化就业模式的认知层次。同时,鼓励医疗机构积极探索与创新此类就业模式,并建立健全相应的激励体系,以促进多样化就业模式在医疗卫生领域的广泛实施与应用。

## 五、结论

医疗领域中多样化就业模式的应用展现了突出的实践意义与理论价值。该模式通过整合多种就业形式,优化医疗资源配置,升级服务标准,增强了医疗工作者的职业满足感并拓宽了其职业道路,进而朝向更高层次的就业目标推进。本研究提出的政策措施为山西省及其它区域提供了可借鉴的创新就业模式实例,具备实质性的实践引领作用。

多样的就业形式不仅能够有力地缓解现存医疗资源配置不均的状况,还能增进医疗从业者的职场满意度及职业晋升机会,进而驱动医疗服务品质的整体提升。借助政策扶持与制度保障的双重力量,这类多元化就业策略在医疗领域的广泛实施,将促进医疗资源的更优化配置与高效运用,推动医疗服务朝向均衡化方向发展。

概括而言,采纳多元化的就业策略于医疗领域之中,构成了迈向高质量就业状态的关键途径。借由政策导向、制度性支撑及多方面协作机制的建立,现下医疗资源配置不均衡的难题得以有效应对,进而强化医疗服务的品质,促动医疗行业朝向持久发展的方向演进。期盼本研究的见解与政策提议,能够充任医疗领域发展的参照坐标,为我国医疗卫生事业的跃升注入新的动力与启迪。

本文是2024年度山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题(课题编号: SXRLZY2024057)