

现代企业文化建设与思想政治工作的协同推进

■中国平煤神马控股集团有限公司现代服务分公司 李志远

在当代企业管理实践中,企业文化建设与思想政治工作越来越被重视,它们对企业的持续发展与内部稳定性起着不可或缺的作用。企业文化塑造了企业的内部价值观和行为规范,而思想政治工作则确保了这些价值观和行为规范的政治正确性和时代适应性。本研究旨在探索企业文化与思想政治工作如何在现代企业中协同推进,以及如何通过这一协同推进促进企业的全面发展。

一、企业思想政治工作与企业文化建设的关联性

企业思想政治工作和企业文化建设有着密切的关联性。首先,企业思想政治工作是企业文化建设的重要组成部分。通过引导企业员工的思想和价值观念,企业可以塑造一种符合企业核心价值观的氛围,形成具有共同信念和行为规范的企业文化。其次,企业文化建设为企业思想政治工作提供良好的土壤和支持。企业文化的价值观和行为准则为企业思想政治工作提供明确的指导和依据,使其更加有针对性 and 实效性。最后,企业思想政治工作和企业文化建设共同促进企业的发展。良好的企业思想政治工作能够提升企业员工的积极性和创造力,而有益的企业文化能够激发企业员工的归属感和团队合作精神,从而推动企业的创新和竞争力提升。

二、现代企业文化建设与思想政治工作的协同推进

同推进

(一)丰富企业文化活动形式,调动企业员工积极性

企业文化活动是企业文化建设的重要载体。企业应通过举办丰富多彩的文化活动,如文艺演出、体育比赛、知识竞赛等,增强员工对企业的凝聚力和向心力。这些活动不仅可以丰富员工的业余生活,还能在轻松愉快的氛围中传递企业文化和价值观。同时,企业还应鼓励员工积极参与文化活动的策划和组织,激发他们的创造力和参与热情,使企业文化更加深入人心。例如,某企业定期举办多样化的文体活动,知识竞赛和先进表彰等,还利用内部社交媒体群等传播渠道,定期发布时事热点解读、领导人重要讲话摘要等,鼓励员工利用碎片化时间进行学习。此外,该企业还开展了主题观影、分享观影心得等活动,让员工在参与活动的过程中增强政治意识和文化自信。这些活动不仅丰富了员工的精神生活,还提高了员工的文化素养和政治素养。

(二)建立健全企业内的监督体系

国有企业在加强权力监督方面,需要持续不断地建立健全内在的监督体系,以提升工作中的监督效果。这一体系应包括企业的内部审计、纪检监察、法律事务等多个部门配合的监督,从而形成有效的相互制约、相互监督的体系。同时,还需要加强对权力运行的日常监督和专项监督,确保各

项制度得到有效执行。一些国有企业在加强权力监督方面采取了诸多有效的措施,不仅建立了内部审计制度,定期对企业的财务状况进行审计和检查,确保财务数据的真实性和准确性,还设立了纪检监察部门,负责对党员干部的违纪违法行为进行查处和纠正。此外,该企业全面加强了法律事务部门的建设,提高了全员在企业中的法律风险防范能力。通过这些措施的实施,企业的权力监督机制得到了有效完善,腐败风险得到了有效控制。

(三)健全务实高效的现代体制

制度时,则国俗可化,而民从制。制度是一定社会背景下人民普遍遵守的行为规范,具有根本性、全局性、稳定性和长期性的特点。思想政治工作与企业文化融合,需要现代化的制度体系作支撑,需要专业化的人才队伍作助力,需要精细化的管理模式作保障,务实高效的现代体系必将促进思想政治工作与企业文化高效融合。1以现代化制度体系作支撑,为融合提供方向。现代化的企业制度是企业改革的必然选择,是实现高质量发展的必然要求。建立完善的现代企业制度是思想政治工作与企业文化融合改革发展的方向。2以专业化的人才队伍作助力,为融合夯实根基。人才是推动企业发展的第一资源。人才必须具备坚定的政治立场,能毫不动摇高举中国特色社会主义伟大旗帜;必须具备丰富的专业知识,能专注开展思想政

企业工会与人力资源管理工作的有效融合研究

■平煤股份二矿 田慧君

企业工会与人力资源管理工作的有效融合对于企业的全面发展具有重要意义。两者的融合可以促进企业整体效能的提升,遵循一定的原则可以确保融合的顺利进行。在企业人力资源管理范畴内,工会工作扮演着不可或缺且至关重要的角色。通过融合,企业能够更好地保障职工权益,提升职工满意度和忠诚度,增强企业凝聚力,进而推动企业的持续创新和发展。

一、企业工会工作概述

2006年12月11日,中华全国总工会第十四届执行委员会第四次全体会议通过的《企业工会工作条例》指出,企业工会是中华全国总工会的基层组织,是工会的重要组织基础和工作基础,是企业工会会员和职工合法权益的代表者和维护者。企业工会工作的主要内容包括维护职工权益、协调劳动关系、参与企业管理、推动企业履行社会责任等。

(一)维护职工权益

维护职工权益是企业工会的首要职责。企业工会主要负责监督企业执行劳动合同,并定期开展劳动权益培训,提高职工对自身权利的认识水平;为职工提供法律咨询和援助,切实保障职工的合法权益。当职工面临工伤问题时,企业工会可以介入调查,与企业进行协商,为职工争取工伤赔偿。此外,企业工会还会代表职工与企业管理层沟通,为职工争取更好的工作条件和福利待遇。

(二)协调劳动关系

劳动关系,即雇佣关系,是指受雇者在劳动过

程中与雇主之间形成的各种权利和义务关系。企业工会可以通过加强企业与职工之间的沟通、理解,促进双方建立和谐的劳动关系。另外,在劳动争议发生时,企业工会可以扮演调解者的角色,促进双方达成和解。

二、企业工会与人力资源管理工作的有效融合

(一)加强沟通机制

在推动企业工会与人力资源管理协同发展的过程中,加强沟通机制是重要的一环。有效的沟通,不仅可以增进双方的理解与信任,还能为企业决策提供更为全面的视角和信息支持。以下详细探讨具体策略:第一,定期召开联席会议。企业应该定期召开联席会议,可以设置为每季度或每月一次,工会代表和人力资源管理围绕企业的重大事项进行深入讨论,确保各方在重要问题上的沟通渠道始终畅通。在会议中,工会代表能够将职工的声音直接传递给管理层,反映员工的关切和需求,这种直接沟通不仅提高了信息的透明度,还增强了员工对管理层的信任感。与此同时,管理层也可以通过会议分享企业的发展战略、业绩及面临的挑战,从而使工会更好地了解企业的经营目标与方向。第二,建立信息共享平台。企业可以通过信息技术手段,搭建一个在线平台,汇集各类信息,比如员工意见反馈、政策更新、培训资源及活动通知等。通过这一平台,工会与人力资源管理人员可以实时获取和分享信息,

这种透明的信息共享机制,能够减少信息不对称,提高决策的科学性和准确性。工会成员可以随时查看与自己相关的政策及信息,增强对企业政策的理解与认可,这便促进了员工与管理层之间的互动,还为员工提供了一个表达意见与建议的有效渠道。信息共享平台还可以设计为一个反馈系统,允许员工在工作中随时提交意见和建议,通过收集和分析这些反馈,企业可以及时了解员工的需求和感受,从而进行有针对性的改进。这种以数据驱动的管理方式,将会极大地增强企业在人才管理和员工关系方面的灵活性及适应性。

(二)加大宣传力度提升员工参与度

当下,许多员工对工会职能、作用无明确认知,这在很大程度上影响了工会职能的发挥,不利于与人力资源管理协同作用。要解决这个问题,应在企业内部加大工会宣传力度,让更多的员工深入了解工会。在进行工会宣传时,应将传统宣传渠道与新型宣传渠道相结合。对于传统宣传,主要包括公告栏、报纸、宣传栏等,新型宣传渠道主要为新媒体渠道,如工会网站、微信公众号、微博、短视频平台等。无论哪一种宣传渠道,均应明确宣传的核心内容,包括工会职能、服务内容、对员工的价值等,使得线上、线下宣传具有统一性、针对性。

(三)以促进企业文化建设为切入点,与人力资源管理融合发展

企业工会和人力资源管理作为企业文化

治和文化工作;必须具备深厚的业务能力,能灵活高效地推进思想政治与文化的深度融合。3以精细化管理模式作保障,激发融合活力。管理的根本是对人性的再认识,需要利用合适的管理方法,对人的意识形态和工作行为进行正引导。精细化管理模式,强调融合管理中的“精”和“细”,即通过分工明确、信息畅通、运转高效、奖罚分明的管理,提升融合的实时性和动态性,促进科学融合、高效融合,为企业高质量发展提供源源不断的动力。

(四)文化领导与政治教育相结合

强化领导在企业文化与思想政治工作中的作用。领导在塑造企业文化和推动思想政治工作中扮演着决定性的角色,因为领导者的行为和信念直接影响企业的决策和员工的行为模式。要有效地强化领导作用,首先,需要领导者自身具备高度的文化意识和政治敏锐性,这可以通过定期的高级管理培训来实现,培训内容涵盖但不限于企业伦理、社会责任和国家政策的最新动态。其次,领导者应通过身体力行展示企业核心价值观和行为规范,如公开支持重大文化活动和政治教育项目,以身作则地推动企业文化深入人心。再其次,领导者还需要定期与员工进行交流,听取员工关于企业文化和政治工作的意见和建议,调整和优化相关策略。

三、结束语

随着国有企业改革的不断深入,思想政治工作和企业文化融合的重要性越来越显著,但也出现了一些新的问题。国有企业必须高度重视新问题新趋向,结合企业实际,采取切实可行的融合措施,扎实推进思想政治工作和企业文化的融合,为企业的健康稳定发展提供坚实可靠的基础。

的维护者和推动者,要发挥部门优势联合行动打造“以人为本”的企业文化。人力资源管理部要不断优化规章制度,打造个性化的职业发展路径,提供精准化、个性化培训,提供更多的晋升机会和舒适便捷的办公环境,建立公平公正公开、科学合理的绩效评估体系和薪酬福利制度,将职工的绩效与薪酬、晋升等挂钩。企业工会要组织职工喜闻乐见的文体活动,在企业内部营造团结、和谐、积极向上的氛围;要关心关爱职工、重视职工发展,建设心理健康咨询室、职工书屋、妈咪小屋等服务阵地,打造“一站式”职工服务体系;要为职工搭建发展平台,提供发展机会,挖掘其创造潜力,大力开展劳模、工匠创新工作室创建活动以及劳动和技能竞赛活动;要加强民主管理工作,对劳动报酬、工作安全、劳动安全与卫生等劳动关系有关事项进行集体协商,对企业的各项人力资源管理政策、企业规章制度召开职工代表大会进行讨论,对企业重大决策、生产经营管理的重要问题、群众普遍关心的热点问题和涉及职工切身利益的问题等事项进行厂务公开。

三、结束语

企业工会与人力资源管理工作的紧密相关,两者有效融合能够帮助企业实现战略目标、赢得竞争优势。企业高层要认识到两者融合的必要性,要加强统一领导,形成思想共识,不断强化纵向管理和横向协调。企业工会与人力资源管理部需打破部门壁垒,树立全局观念,增进沟通协作,建立常态化的联席会议与信息分享机制。双方应整合资源,强化内外沟通,既明确各自职责,又紧密配合、相互支持,形成协同工作的良好局面。在此过程中,双方还应相互学习、借鉴,增进共识,汇聚成强大的合作力量。

推进企业离退休人员管理工作的实践路径

■河南焦煤能源有限公司演马庄矿 赵继才

加强离退休工作是新形势下单位改革和发展的迫切要求,打造一支党性强、觉悟高、能吃苦、愿意干、乐于奉献的队伍是做好离退休工作的重要保障。离退休工作队伍的建设质量直接影响着离退休工作改革的内容和效果。

一、科学理解做好企业离退休管理工作的重要性

做好离退休人员管理工作是社会进步的要求。对离退休人员的关注与关爱,是促进社会安定与和谐不可或缺的因素。企业离退休人员社会化管理是一个不可逆转的流程,是未来社会工作不能脱离的部分。在企业高质量发展实践过程中,大量的离退休人员由企业移交街道社区离退休部门管理。对此,企业自身需要时间,需要做好宣传,最大程度转变离退休人员的思想,使离退休人员感受到企业对其的关心,安抚离退休人员的消极心理情绪,适应新的社会角色,化解其和社会之间的问题。做好离退休人员的管理工作是企业应承担的社会责任,同时也能帮助企业树立起和谐友善的良好社会形象,提升企业的口碑,以便今后吸引更多优质的人才参与企业发展建设工作,进一步推动企业可持续发展。

二、扎实推进企业离退休人员社会化管理工作的实践路径

(一)加强离退休服务管理工作人员的素质提升

实现精准服务管理离退休人员需要管理者有

较强的素质,不仅能够熟练运用网络平台和新媒体系统,同时还能把正能量的新鲜事物积极融入服务管理工作中。管理者要深刻认识离退休人员服务管理的重要性。相关专职工作人员不仅要熟练掌握上级的规定,拥有工作热情,还要提高心理保健和紧急救护等知识,了解离退休人员的生活习惯和心理特点,进一步增强切实提高离退休人员服务管理工作质量的自觉性,探索更多实效、创新的管理路径和方法,组织引导广大离退休干部职工做政策的维护者、支持者和推动者,为高质量发展落实贡献智慧和力量。

(二)创新工作方式方法

结合新时期离退休人员数量快速增长、年龄跨度大等特点,针对离退休人员对养老、医疗、精神文化生活等需求的多样化,应创新工作方式方法,如建立个性化服务体系,利用社会养老服务资源,加强医疗保障和健康管理服务,丰富精神文化娱乐活动形式,加强社会支持和志愿服务等措施,提高工作效率和服务质量。

(三)离退休人员社会化管理

企业离退休工作职能由综合服务管理转变为落实待遇保障、履行社会责任等工作。对离退休人员来讲,关心的是社会化管理后,企业深入持久的服务保障机制,做到管理职能移交而亲情纽带不断;通过建立离退休工作人员、联络组、“青老互助”等微信群,实现工作部署、网上党建、精准服

务、沟通“零距离”。帮助老同志消除智能化服务时代的技术障碍和“数字鸿沟”。过渡期国企要协助基层社区组织活动,研究和解决党建共建、活动联合等难点问题,通过养生经验交流、重大节日走访慰问等形式,吸引离退休人员到集体活动中来,使其感受到街道社区“新娘家”的关怀和温暖。大力宣传表彰老有所为的先进典型,满足离退休人员的精神文化需求,组织开展老年文化活动,使其精神面貌、文化素养、生活质量和老有所为得到全面提高。通过做好保障服务工作,继续为党和人民事业增添正能量,也是企业对离退休工作的新要求和价值体现。

(四)健全完善离退休人员服务管理体系

建立学习与文体活动制度,开设羽毛球、乒乓球、棋牌、书画等活动阵地,丰富文体活动场所,定期组织形式多样的活动,不断提高离退休人员参与度。积极融入社区,鼓励离退休人员参加社区文体活动,和同伴沟通,促进心情愉悦。以建党百年、喜迎党的二十大等为契机,以参观国家改革发展成就展、院史馆、举办书画展、红歌会等形式,以生动活泼、形式多样的庆祝活动,让离退休人员感受国家、航天事业的发展变化。找准离退休干部发力的结合点,搭建有效平台,在离退休人员中试行了“联络小组”制度,将全部离退休党员骨干担任联络组片区大组长,协助离退休

工作部门参与对到39个联络小组的管理工作中,形成“网格化”的离退休人员管理模式。经过近3年的志愿服务实践,联络小组在上级精神传达、离退休人员信息搜集、困难帮扶慰问和文体活动组织中发挥了重要作用。虽然离退休人员已经离开工作岗位,但是仍然有为组织建言献策的意愿和权利,组织也需要他们一如既往地关心和支持,而不是仅满足于逢年过节发慰问品、过生日时送上祝福。离退休人员需要及时了解权威解读的政策规定和组织动态,更好地参与民主建设。研究通过组织离退休人员观看全国两会、参加专题报告会、开展研讨等形式开展形势任务教育,及时了解所内及国家大事,维护和谐稳定。

(五)建立激励机制

激励机制是管理工作的重要手段,通过各种激励措施,可以鼓舞人的工作热情,发挥人的内在潜力,调动人的工作积极性和创造性。离退休管理服务相对于单位其他岗位的工作而言不能直接创造价值,人员的晋升渠道狭窄,同时对工作人员各方面的要求很高,所以要建立健全离退休工作队伍的激励机制,通过表彰、发放奖金等精神奖励和物质奖励相结合的方式,吸引更多优秀人才加入离退休管理服务队伍,更好地服务于离退休人员。

三、结语

作为企业发展的宝贵资源,离退休职工的稳定和发展对企业的长远发展具有重要作用。国有企业应继续加强对离退休职工党建工作的重视,不断优化工作机制,创新工作方法,更好地维护离退休职工的权益,传承企业文化,促进企业和谐稳定发展。