

国企工会女工工作管理模式分析

周国艳

(山西霍宝干河煤矿有限公司, 山西 霍州 031400)

【摘要】国有企业在我国社会发展背景下,企业规模组织得到全面扩大,企业也逐渐进入了高速的发展时期。国有企业在发展环节女工是国有企业重要组成部分,国有企业工会怎样将女工管理工作完善,确保女工群体的生活以及工作得到质量保证是非常关键一项内容。国有企业工会在进行女工工作管理环节由于相关管理工作特殊影响女工工作管理方法还有一些需要完善的地方。所以本文结合实际,探讨国有企业女工工会在女工全体工作管理重要作用同时,详细论述国有企业工会女工工作管理模式与策略,希望论述后能够给相关管理人员提供参考。

【关键词】国企;工会;女工;管理

引言

国有企业的发展与进步是我国社会经济发展的重要支柱,也是国民经济发展的重要保障。在经济市场化大背景下,企业只有不断提升核心竞争力,才能在激烈的竞争环境下得以生存和进步,通过不断创新与优化员工的福利待遇,通过多元化创新与完善女工工作环境和就业形式,将女工工作作为重点企业发展规划中,维护好女工的权益,提升女工的综合能力素质水平,从思想上促进其追求进步与提升,完成层次的转变。同时女工也要合理经营家庭关系,做到家庭与工作和谐发展,使工会女工得到更好的发展基础。

一、国有企业工会女工工作的意义分析

(一)提升女工对企业的归属感

企业应先做好文化建设工作,将工会女工工作列入企业文化建设框架内,确保女职工的合法权益得到充分的重视和保护,使女职工能够感受到企业的人文关怀与中视,放下顾虑安心在企业中发挥自己的价值,增强女职工的归属感。同时还需要将人文关怀延伸到工作之外的日常生活中,对女职工的工作环境以及家庭生活情况给予充分的关心与帮助,使女职工全身心投入到企业的工作中去,从而提高女职工的工作效率,实现人生价值,加强女职工的归属感与企业的凝聚力^[1]。

(二)缓解女工的多方压力

企业女职工在工作和生活中所需要应对的压力是多方面的。首先,女性职工在职场中相较于男性职工大多数情况下处于“弱势群体”的状态,在环境的适应能力或者工作的精力上都存在一定的差距,因此在目前的企业工作环境中,对女性职工的歧视是还会存在的,特别是在技术种类的岗位竞争中,女性职工一直都是弱势群体的存在,只有在服务类或脑

力型岗位女性才能获得相对公平的竞争环境。其次,女职工在生活上相较于男职工要面临更多的压力,在传统观念中,女职工还需要承担育儿、家务和养老等家庭责任,虽然现在舆论倡导男女平等,但是在实际的生活当中确很难实现,而这些生活中的琐碎事件也会牵扯到女职工投入工作的精力,导致女职工在工作中不能将自己的工作水平完全发挥出来。最后,企业女职工的体质素质相较于男职工总体还说还是影响比较大的,女职工要受生理期和更年期综合征等问题的影响,不利于女性职工维持情绪问题和工作效率的发挥。因此,企业更应提高对工会女工的政策扶持与关怀帮助,使工会女工的生活及工作压力得到有效的释放与缓解^[2]。

二、国有企业工会中女工工作存在问题

(一)企业管理传统观念束缚严重

在现阶段的企业经营环境中,企业领导会在实施实际工作中存在一定的歧视倾向,考虑到女职工的身体及心理综合素质能力比不上男职工,因此在招聘或工作布置过程中会较多的偏向男职工。再结合当今企业的机械自动化生产水平较高,在设备操作与技术实现上不利于工会女工的工作发展与进步,加上女职工还需要经历婚姻与育儿阶段,会造成企业的运营成本增加耽误工作进度,因此女工在企业中仍会受到歧视现象。

(二)女性职工的权益没有得到保障

实现盈利是企业经营发展的基本初衷,社会经济发展在带动社会发展进步的同时也将人们的经济收入提升了起来。而企业想要更好更全面的实现经济发展目标,必须将内部的女性职工工作做好,确保女性职工的企业地位和权益得到良好保障,帮助女性职工制定有效的帮扶措施与政策,确保女性职工权益得到更好的保护,从而更好地实现企业的盈利目标。

但在我国的大环境中，女性职工大多在企业核心外围做着兼职工作，管理层缺乏相应的重视与维护，不利于女性职工建立工作责任心和企业归属感。

（三）企业工会管理模式与新形势下的工会女工工作不相适应

现阶段仍有部分企业沿用传统的管理模式进行工会管理工作，导致具体的工会管理方式与内容在时代的发展与进步中对企业的实际发展需求形成了脱节现象，影响了企业工会管理效率的实现，影响了企业工作人员尤其是女性职工的工作综合素质提升。此外，企业还没有注重对女性职工工作积极性的建设，使女性职工停留在边缘性辅助性岗位阶段，自身技术得不到实现也没有晋升空间，被动式完成简单重复的工作，无法提升积极主动性。因此企业需要创新与完善工会管理模式，制定更加科学合理兼顾女性职工权益的全新工会管理体系，为企业发展进步做好制度保障^[3]。

三、国有企业工会女工工作管理模式分析

（一）突出“以人为本”的工作理念，确立女工的重要地位

在企业进行内部建设工作的过程中，特别是基层工会女工的工作内容，应秉承“以人为本”的基本理念，促进企业内部实现男女平等，共同进步的思想传播，促进《中国妇女发展纲要（2021-2030年）》的指导思想能够得到更高深度的落实。通过加强公共组织工作，利用培训学习等措施切实提高企业女工的思想政治水平以及综合职业技术能力，加强企业在女工群体培养上的缺失，促进企业全面发展。企业在实际开展工会女工组织工作过程中应将思想政治引领和思想政治新年教育培养作为重心，全面拓展工会女工工作的内容与方向，争取在工作及生活中做好企业女工的改革提升工作，为女工创造更多的榜样案例，带动与展现女性职工用于展现工作能力与影响力的积极性与决心。基层工会女工组织工作应在党的思想与政策领导下开展，根据以人为本的基本思想要求，激发女性职工争取并展现更加健康与积极的生活和工作精神面貌。

（二）加强教育引导，培养女职工竞争意识

女职工的竞争意识与创新理念需要得到进一步的加强与宣传，应通过培训及教育工作将女职工群体的竞争力和竞争意识提高起来。通过多举措并用的方式提升女职工职业竞争力，确保女职工在企业中拥有更加广阔和坚实的生存发展环境。还要引导女职工将的个人优秀品质融入到企业的经营与社会的发展中去，并引导女性职工抓住改革阶段的发展契机，抓住机会实现自身的职业理想，加入到企业发展的核心环节中去^[4]。国有企业工会组织开展理工管理工作阶段，针对女工群体的特殊条件，企业工会组织要全面

的按照国有企业工会组织管理目标要求。把女工群体组织的教育内容以及培训方法全面落实到基层当中，各项工作开展都具备时效性。

（三）树立“四自”精神，正确理解“三个必然”的内涵

企业的工会组织工作开展在保护女职工综合权益的同时，还要创新宣传渠道，通过多元化方式及平台加深企业女职工在改革过程中的思想引导，帮助女性职工以正确高效的方式完成自我调整，并且实现自身价值。在开展女职工思想教育工作中需要将“自强、自尊、自立、自信”等精神理念融入进去，提高思想层面高度，能够对三个必然道理形成自身的理解与贯彻，一是提高自身综合素质，增强自身竞争力，是企业女职工求发展的必然趋势；二是改革的过程是艰难而残酷的，企业女工必须用于创新敢于竞争，不怕困难失败，是企业女职工求发展的必然过程；三是在企业体制转型和激烈的市场竞争环境下，肩负家庭和社会双重责任，应正确认知改革并切实提升自身综合素质能力水平，勇于挑战，用于展现自己，是企业女职工获取更好工作环境，拓宽发展空间的必然条件。

（四）强化技能培训，提高女职工综合素质

强化女职工学习知识提升自己的意义与意识，企业发展与自身能力提升的相互关系，将理论知识落实到实际工作中去，采用多渠道优化学习内容，针对岗位特性培养针对性的高素质女工技术队伍。

（五）注重机制激励，营造认真严格和谐的工作氛围

目前，随着市场经济的进一步深化和健全完善，与社会转型相同步，社会经济构成复杂化、社会利益多元化和社会功能多样化的发展趋势日益显现，社会服务的需求量也日趋增长。工会女工委作为国有企业文化的支柱和女工利益的代言人，应当抓住机遇，积极适应改革发展的趋势，调动国有企业各方力量，创立新的运行机制，在国有企业与女职工之间，寻求国有企业发展与女工工作的有效结合点女工管理工作进行时，注重机制激励，营造认真严格和谐的工作氛围是落实基础。维护女职工在企业中权益与民主自主权，确保女职工在企业中能够正常行驶各项权力与义务，并且将女职工的综合素质全面提高起来，提高女职工对于人才竞争中提升自己的积极主动性。企业方面也应建立有限的激励机制，通过奖惩体系帮助女工维持良好的主动性，营造良好的学习氛围与竞争环境。

（六）采取有效举措，培养选拔任用优秀女干部

扭转传统歧视女性职工不委以重任的陋习，改革企业部门编制过于臃肿而实干人才稀缺的尴尬现象。对于人才要给予充分的保护与任用，以业绩来决定职

位的优胜劣汰,加强优秀女干部的选派基层挂职锻炼的机会。通过选派挂职断粮提升女性职工在分析问题与处理问题的综合协调管理能力,也需要加强优秀女干部到机关学习锻炼的机会,提升女性职工的认知与理解,为职业岗位的发展与进步做好准备工作。同时还要重视女干部的轮岗交流工作,拓宽她们的视野与接触面,更多了解不同工作的重要性与困难所在,提升综合能力素质水平,以便在企业需要的情况下能够得到公平的竞选机会。同时对女干部也要制定相应的工作目标与任务,不能区别化对待,从而将她们自己的能力进行实际提升,为他们提供创造业绩的平台,促进企业改革发展能够更加全面更加高效地实施^[5]。

(七)建立切实有效的工会组织体系,将女工工作落到实处

女职工在家庭与工作中担负着双重使命,需要创建一套切实有效的工会组织体系对女职工的权益做到全面保障,具体实施可以参考以下几点:

1. 提高女职工维护自己合法权益的认识水平

加强女职工的认知水平,通过法律意识的培养提高女职工利用法律武器维护自身权益的意识,企业在这其中应发挥主导作用,加强女性职工法律知识的培训与学习,教导女性职工遇到不公待遇或违法侵害时应该如何利用法律武器来正确捍卫自身的权益,从而落实党的科学发展观指导思想,促进企业实现全面协调的可持续发展战略。

2. 创设一种对女职工关爱的工作环境氛围

企业发挥主导作用,通过相应的政策以及物质扶持,给予女性充分的物质保障与精神关怀,为企业营造良好的关爱女性工作氛围与企业文化,尤其在女性的经期以及孕期和哺乳期等特殊时期的针对性关爱工作,能够极大加强女性员工对于企业的认同感与归属感。另外还可以组织女性职工对于女性的乳腺癌和卵巢癌特有疾病进行每年的体检工作,并且通过知识讲座来帮助女职工做好相应的预防工作,体现企业对于女职工的重视与关怀。对于企业存在实际困难的女职工,工会更应发挥其职能,结合员工的实际调查和了解,在生活及工作中做好帮扶工作,并做好安抚,引导女职工如何才能更好地应对。

3. 积极开展各种活动,促使女职工工作蓬勃发展

在社会信息化时代,基层工会女工工作的开展将面临着更大的挑战,职工在工作之余还要负责照顾家庭的责任,因此也承担了更大的压力。基层工会在此时就需要发挥其职能,组织多元化的创新活动来调解女职工的心理压力,帮助女职工能够以更好的精神状态回到工作中去,同时还能加强女职工的职业热情,促进企业的发展进步。

(八)女工工作管理的创新

改革与创新时女工工作管理的重要发展方向,而

情感管理对于管理工作的创新占据着主导地位,是女工工作积极性和热情得到提升的关键。企业通过科学合理的情感管理政策实施能够为提高企业凝聚力和亲和力提供有效的帮助,也是促进企业和女工进行精神层面沟通和交流的基础保障,因此必须要做好情感管理工作才能确保后续工作的顺利实施。我国在现阶段以构建和谐社会为主色调,构建和谐企业也是顺应发展的必然趋势,家庭是组成社会环境的重要基础单位,而女工在家庭中的比重不可忽视,家庭的和谐稳定也是社会和谐稳定的基础,因此企业的女工基层工会应发挥其应用做工做好女工的情感管理工作,稳定家庭中的女工角色,加强女工的关怀与帮助,切实提高女工的工作待遇环境与经济收入水平,从而使女工在家庭中更好地发挥作用,维持工作和生活的稳定,遇到有特殊困难的女工家庭企业应有效制定相应的对策解决其实际困难,维持企业经营与社会环境的稳定。此外,女工群体在工作之余还应组织相应的文娱工作,提升女工的工作和思想综合能力水平,提高工作和生活的稳定性,促进情感管理工作更好的落地,推动企业和社会的和谐稳定发展。

四、结语

总的来说,在现代化社会环境中,女工的重要社会地位已经越来越显著,企业在开展工会管理工作中,应将女工工作作为重点,做好情感管理工作,结合时代发展特点,不断完善与优化女工的福利与待遇,确保女工权益得到更加全面和细致的维护,促进女工在企业发展中能够发挥更大的作用,有效建立和谐稳定,关爱女性职工的企业文化与工作氛围。从而更好地促进企业可持续的健康发展,维持社会的和谐稳定。

参考文献:

- [1] 姚宁.新形势下企业工会女工工作创新发展探析[J].才智,2019,(21):236.
- [2] 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.
- [1] 赵婧怡.浅谈企业工会女工工作现状及解决措施[J].现代企业,2020,(03):96-97.
- [3] 李春汶.新时期企业工会女工工作的难点及合理化建议[J].营销界,2021,(07):67-68.
- [4] 郭静.企业工会女工组织工作存在的问题与对策分析[J].企业改革与管理,2021,(20):109-110.
- [5] 刘洁.试析新时期做好煤矿企业女工工作的方法与途径[J].今日财富,2021,(09):85-86.

作者简介:周国艳,1986年3月生,女,山西原平人,2010年7月毕业于太原师范学院舞蹈编导专业,本科,现为政工师。