# 关于新形势下国有企业工会发展情况的调研报告

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-06-01

*关于新形势下国有企业工会发展情况的调研报告新形势下，国内市场经济体制改革进入全面深化阶段，各产业逐渐朝着就业渠道宽、分配方式多、劳动关系多元的新方向发展。同时，国有企业改革如火如荼地向前推进，企业职工结构也发生了深层次变革。国有企业工会组织...*

**关于新形势下国有企业工会发展情况的调研报告**

新形势下，国内市场经济体制改革进入全面深化阶段，各产业逐渐朝着就业渠道宽、分配方式多、劳动关系多元的新方向发展。同时，国有企业改革如火如荼地向前推进，企业职工结构也发生了深层次变革。国有企业工会组织是联系企业与员工的桥梁，它既是企业运营的监督者，又是职工利益的维护者。面对新形势对国内产业链的冲击，国有企业工会工作迎来新机遇与挑战，如何通过开拓新的工作路径实现团结员工、靶向发力，促进企业高质量发展已成为国有企业工会工作的重要议题。

一、新形势下创新国有企业工会工作路径的意义

工会是代表、维护职工利益的特殊组织，与企业内各职能部门均无从属关系，但其工作实践路径又与企业各类业务有着密切的联系。国有企业内部的职能分化较为复杂，职工的工作属性和性格特点也各不相同，需要由工会适时沟通协调，在合乎规定的前提下尽可能满足员工诉求，为企业的发展稳定军心、凝聚力量。新形势下，经济全球化推动国内产业不断转型发展，国有企业竞争压力剧增。为在日新月异的市场中站稳脚跟，企业必须针对内部工作进行创新优化。创新工会工作有助于企业管理者更全面地捕捉到员工的实际状况

与工作中的问题，并据此落实有针对性的优化措施，为国企供给侧结构性改革扫清阻碍。同时，创新工会工作有利于增强员工的归属感和企业的凝聚力。管理者与员工、员工与员工之间能够借助工会平台展开充分的交流，促进企业重大事项和员工工作信息的上下流动，推动企业生产活动平稳、有序推进。此外，科学、高效的工会工作有利于构建和谐、清朗的企业文化氛围，引导员工以更强的精神动力、更佳的精神面貌投身于工作，从而提升企业的生产效率与品质。

二、新形势下国有企业工会工作的现状

(一)管理模式难以适应企业改革创优趋势。新形势下，国有企业更加注重工会工作的完善与优化，在全面深化各项工作进程的同时，注重对员工的关心与帮扶，提升员工的工作幸福感与企业归属感，丰富工会工作的经验。不过，国有企业职工管理模式依然较为陈旧，对管理模式的优化仍处于“情理”层面，管人用人、监督治理、部门协调等方面的制度容易流于形式。很多制度的更新跟不上新形势对企业发展的客观要求。此外，当前部分国有企业工会不仅管理制度落后，在执行层面也存在不少漏洞。工会本该是服务职工、服务群众的专门机构，但部分国有企业工会在运营实践中有着超出必要的权力特质与行政属性。极个别国有企业工会管理者大搞“一言堂”，对基层员工的个人诉求视而不见，甚至出现暗箱操作现象，大幅降低了工会服务质量与企业内部改革效率。

(二)管理者的专业素养不足以推动企业业务能力提升。新形势对国有企业工会工作人员的职业素养提出了更高要求，工会工作要求管理者掌握基本的工作技能，并具备丰富的实践经验和扎实的马克思主义理论水平。很多工会管理者在有意识地向上述要求靠拢，但由于往昔工作中积累的经验与新形势下的工会工作格局存在一定代沟，工会管理者的专业素养常常跟不上时代发展的要求。在工会工作的过程中，部分工会管理者和工作人员思想观念落后、专业素养不高。为了解员工的心态变化、帮助困难员工走出困境，工会经常需要开展常态化、高密度的走访调研工作，这对工会管理者和工作人员的个人素养、沟通技能、调查能力有着较高的要求。例如，要想了解一名员工的婚恋问题，就必须以较高的共情能力打开员工心扉，深入了解其生活。但是，当前很多工会管理者并不具备这种不怕困难、精益求精的工作态度，服务能力与专业素养均不够高，难以为创新工会工作路径提供有效的助力。

(三)信息化建设水平难以满足企业生产经营需求。随着信息技术的发展普及，国内各类产业快速迈入自动化、智能化阶段，纷纷借助大数据、区块链和人工智能等技术提升自身的业务水平。国有企业工会也迎合时代发展趋势，主动提升信息设备、软件程序等基础设施的建设水平，同时，在建档归档、绩效考核、工作记录与发布等具体的工作中融入信息技术，如利用钉钉、微信群、公众号发布企业战略规划与奖惩标准等。但是国有企业工会没有针对本身的工作特性开发相应的工作平台，导致信息技术的介入呈现较大的随意性，缺乏规范的信息化工作体系。由于国有企业工会本身并不具有营利性质，因此没有受到基于客户需求增长所产生的倒逼效应的直接影响，在信息化建设方面慢人一步，并间接抑制了企业业务效能的提升。由于缺少完善的信息化工作平台，工会在教育推广、交流沟通与活动设计等方面难以形成规范化、集约化的工作流程。部分工会管理者只是机械地完成上级分发的任务，对工会本身所秉持的服务精神与团结理念并不放在心上。此外，很多管理者虽然有着较强的服务意识，但缺少对企业文化、党建文化及各岗位职能特点的了解途径，在一定程度上阻碍了工会工作的顺利开展。

三、新形势下国有企业工会工作创新提效的三重路径

(一)营造公平公正的工作氛围，完善企业民主管理制度。新形势下，国有企业工会应着力营造公平公正的工作氛围，从参与、协商与监督等层面出发建立和完善工会民主管理模式，为工会工作的落实提供开阔、灵活的系统框架。首先，要健全民主参与机制。工会应当发挥带头作用，鼓励和引领员工积极参与企业内部各项事务。对与职工密切相关的制度改革、利益分配等议题，工会应当组织召开职工大会，为职工搭建起意见发表平台，帮助企业经营者明确基层员工诉求、发现企业发展中存在的问题，切实解决职工的现实困难，将人本理念落实到工会工作的方方面面。其次，要完善民主协商机制。一旦职工与职工、职工与企业发生利益纠纷，工会应当积极介入，通过统合各方主体意见、主动听取员工诉求等方式促成各方共赢的利益最大化局面，将问题掐灭在苗头阶段，将各主体间的矛盾转化为企业发展的动力与契机。最后，要优化民主监督机制。工会应当充分肯定员工的监督权力，鼓励员工对企业生产、研发、运营等各环节展开监督，再通过工会管理平台实时反馈发现的问题，帮助企业实现自主纠错与螺旋成长。此外，还要建立健全信息公开制度，从根本上保障职工群体的知情权、话语权与监督权。以\*\*公司为例，\*\*公司领导层十分重视民主管理。\*\*公司工会工作坚持“一支笔”审批制度，涉及工资发放、工会会费使用情况等资金问题时都会及时公开账目，积极接受职工监督。\*\*公司还通过每届职代会将年度产值目标、承揽情况、经济运行情况及企业改革创新情况等重大事项充分传递给企业员工，激发员工的“主人翁”意识，引导员工适度承担企业管理责任。

(二)秉持工匠精神，提升职工业务能力与创新动力。工匠精神是源自中华民族传统文化，并由广大人民群众不懈耕耘实践而总结凝练出的优秀精神品质。古代的鲁班造锯、庖丁解牛，近代的两弹一星、大庆油田开发等事迹都是工匠精神的彰显。国有企业工会围绕工匠精神构建工作新路径，是提升企业全员开拓精神、探索意识与创新能力的有效方法。首先，工会应当在管理层中重点弘扬工匠精神，让企业高层领导以袁隆平、焦裕禄、钱学森等优秀“工匠”为榜样，努力学习钻研业务技能，从这些“工匠”的个人事迹中汲取成功经验，并用马克思主义理论武装自己，提升自身的智识水平与经营战略眼界。其次，要紧抓建设工作，在展示企业形象的同时，落实聚心育人工作。以\*\*公司为例，工会十分重视“职工之家”的建设。2025年以来，\*\*公司先后有近30个项目建立创新工作室，并在工作中强化有牌子、场所、经费、制度、目标、骨干的“六有”原则，公司工会提供启动经费支持，项目部提供专门工作场所，有1项科学技术成果及1项工法关键技术达国际领先水平，3项工法关键技术达国际先进水平，10多项成果获得国家实用新型专利。同时，公司因地制宜组织开展“六比六创”等多种形式的竞赛活动，公司工会全力配合公司开展安全生产月活动，效果明显。\*\*

公司以“四个结合”“四个同步”与“四个满意”为主要抓手，将“职工之家”建设为工匠精神的“传感器”，将职工的物质与心理需求落到实处，使职工在和谐的工作氛围中收获真实的幸福。最后，国有企业工会还要秉持“后方无忧、前方无畏”的基本工作原则，健全软硬件设施，为职工提供良好的工作环境。例如，\*\*公司工会始终以“模范职工之家”建设为核心遵循，将职工的吃、住、行、乐、学等基本需求落到实处，将高质量改善职工住宿条件等作为工会的专项活动，加强对新疆、宁夏、广西、西藏等偏远艰苦项目的慰问帮扶，为艰苦项目购买净水器、电暖器、健身器材等物品，以实际行动为公司分忧，助后方稳定、促前方经营。

(三)融入“互联网+”思维，构建信息化工会工作体系。新形势下，各类高新信息技术相继涌现，并不断朝着更高、更精、更尖的方向迭代发展。新技术的普及催生产业新业态，国有企业为稳定市场地位，应积极拥抱信息技术，强化自身信息化建设水平，构建“互联网+工会”的工作模式。工会工作的主线脉络是服务基层职工，维护每一位企业工作人员的切身利益，为增强服务的准确性、时效性与便捷性，工会需要借助互联网技术搭建信息化工作平台，并利用该平台促进交流、整合数据、发布发展规划，以及分析工作开展情况，促进企业生产经营效能的提升。首先，要从“互联网+”中汲取“零距离思维”，建立沟通交流平台，为管理层与基层职工之间的交流提供渠道。当职工在工作、生活中遇到棘手问题时，应引导他们通过平台及时向上反馈，根据职工的实际需求采取针对性帮扶举措，使其感受到企业的善意与温暖。如此一来，能激发基层工作人员更高的工作热情，职工群体的内部凝聚力也会不断增强。工会可以将技能与情感态度俱佳的职工吸收到工会管理队伍中，为工会的发展壮大注入“新鲜血液”。其次，要从“互联网+”中学习创新思维，积极开展技术革新、导师带徒、专家座谈会等活动，将高、精、尖的信息技术推广为群众性技术，将工会打造为企业管理创新、技术创新与机制创新的“发射源”。以\*\*公司为例，\*\*公司工会积极构建“创新工作室”，将掌握新技术、新理念的员工汇集一堂，发挥先进职工的示范、引领和骨干带头作用，形成工会支持、骨干领头、先进职工示范的良好工作创新格局，拉近部门与项目、企业管理者与基层职工之间的心灵距离，为企业发展奠定坚实的组织基础。最后，要从“互联网+”中提取“精准思维”，利用信息技术提升企业文化推广的精准性与覆盖力。工会可以在微博、抖音、微信小程序上开通官方自媒体账号，也可以自主研发手机App，并设计个性化的操作界面。在此基础上，工会还要利用新媒体技术拓展内容呈现形式，将传统的文字内容改造为图、文、声、影相结合的综合性内容，增强文化推广的趣味性。此外，还要借助大数据、云计算等技术向员工推送企业的党建文化、工作思路及专业技术流程等内容，让员工可以随时通过个人智能终端浏览学习企业在发展过程中凝练的优秀文化与理论。

面对新形势，国有企业工会工作不能墨守成规，要把握产业融合发展的大趋势，从不同行业领域中汲取营养，为自身产业结构转型寻找理论支撑。国有企业工会应将工程制造业的工匠精神、人文社科领域的民主管理理念和信息技术专业的“互联网+”思维融入工会工作中，提高工会服务能力、促进企业持续健康发展。未来，国有企业需继续探索工会工作新路径，不断增强工会发展的“厚度”与普惠服务的“热度”。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn