Research on the Coordinated Development of Trade Union Work and Ideological Guidance Based on the Staff Demand Orientation

Ning Liu

Zhongxinjian International Agricultural Cooperation Co., Ltd., Urumuqi, Xinjiang, 830057, China

Abstract

As an integral part of the basic socialist economic system, state-owned enterprises play a pivotal role by serving as the main force of the working class and exerting a leading influence in both economic and social spheres. Therefore, the importance of trade union work in state-owned enterprises should be understood from two perspectives: first, in terms of the basic economic system; second, as a product shaped by the Party's spiritual guidance in the context of the new era. The focus of this paper is on how to center efforts on meeting employees' needs, integrate the key characteristics of the Party organizations in state-owned enterprises, and clearly define the responsibilities and roles of trade unions in this work. To achieve this objective, the paper also adds a chapter on strengthening the relationship between the Party and the masses. It clarifies the respective responsibilities and lines of action for all stakeholders—the Party committee, the trade union, and relevant departments—and proposes measures such as establishing a mechanism for conducting needs research, innovating the mechanism through which the Party leads trade union work, achieving the dual integration and mutual reinforcement of ideological and political services, and improving the coordination and assessment mechanisms linking Party building with trade union activities. These measures are intended to further enhance the service-oriented functions of trade union work, thereby further consolidating the spiritual foundation of state-owned enterprises, promoting harmonious labor-management relations, and supporting the high-quality development of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; employees' concerns; functions of labor unions; ideological understanding; leadership cooperation

基于职工需求导向的工会工作与意识形态引领协同发展研究

刘宁

中新建国际农业合作有限责任公司，中国 · 新疆 乌鲁木齐 830057

摘　要

国有企业作为社会主义的基本经济制度，它的地位就在于能够发挥出工人阶级的主力军作用，在经济和社会上都能够发挥主导作用。所以，我们对于国有企业工会工作的重要性应该从两个方面进行认识：一是基本经济制度；其二，则是新时代背景下的党的精神指导下的产物。本文的研究对象主要是围绕着如何以满足员工需求为核心，将国企党组织的主要特点进行融合，明确并指出了工会在此工作中的责任担当。而想要实现这一目的，在文中也增加了一章对加强党群关系的内容。明确了各责任主体（党委、工会及相关部门）的责任边界和工作路径，并建议构建需求调研机制、创新党带工工作机制、实现思想政治服务双融双促、完善党建会衔接考核机制等，希望可以推动工会工作的服务功能进一步得到体现。进而进一步夯实国企的精神根基，推动劳资关系的和谐化，助推国企的高质量发展。

关键词

国有企业；职工诉求；劳联职能；思想认识；领导配合

1 引言

伴随着党建工作的深化拓展至国有企业中，职工的需求以及价值趋向更加多元而特殊，在一定程度上给工会工作开展及其思想引领工作提出新的挑战。由于国有企业兼具企业性与公共性的双重属性，其工会工作既是一项面向群众的社会服务活动，也是一次重要的舆论导向阵地。对于职工需求，我们要将工会工作与宣传理念相结合，关键是要用党组织来进行引领，并构建出党组织、工会组织以及职工之间的三环运行机制，在解决职工现实问题的同时也做好了职工的思想建设工作，使其二者能够达成一种和谐统一状态 [1]。

2 国有企业工会工作与意识形态引领协同发展的特殊意义

2.1 坚守国企政治属性，巩固意识形态主阵地

作为国有企业意识形态工作的重要一环，工会在连接

【作者简介】刘宁（1990–），女，中国江苏泰兴人，本科，政工师，从事政工、党建研究。

党与职工群众之间发挥着重要作用，因而其协同工作任务也关系着其执政根基。将意识形态引导融入工会服务之中，在满足职工物质需求的同时，传递党的政策思想和主流价值观，由此有效地抵制了错误思潮的侵蚀，引导职工增强“四种意识”，树立“四种信心”，落实“两个确保”，确保国企始终把坚持党的领导、加强党的建设作为重要政治原则。

2.2 凝聚改革发展合力，服务国企战略目标

国有企业改革的过程中，需要职工们形成统一的思想认识，包括产业升级、结构调整等方面的问题。“协同共进”的方式可以解决职工需求以及恐惧心理，并用此思想影响职工形成共识性行为模式，将自身利益与企业发展、国家战略联系起来。在工会开展组织竞赛和技术培训、创建工作以及评优工作中，不仅应该结合主体价值观，同时也要注意满足职工发展需要，在加强道德品质、集体意识、责任意识上做文章。“以需要促认同，以服务带引领”的做法有利于职工形成稳固的精神认同，进一步增强对公司发展方向及战略目标的共识性认识。

2.3 践行以人民为中心，夯实群众基础

国企工会的核心职责是服务职工，意识形态引领的实效源于对职工需求的精准回应。职工需求不仅是物质方面的保障需求，还有精神方面的需求，如尊重需求和发展需求以及价值实现需求；职工需求导向就是以职工为工作中心，并将这种思想贯穿到整个工会工作的过程中去，有利于促使工会从“事务型”走向“服务型、引领型”。通过对职工生产生活的实际需要、职业发展的实际需要以及精神文化的实际需要进行了解掌握后，再对资源配置、项目的策划和服务供给等工作做到有的放矢；让广大职工真正看到工会“为职工办实事、解难题”，思想引领才有更加广泛而深厚的基础[2]。

3 国有企业工会工作与意识形态引领协同发展面临的阻碍

3.1 国企特有问题

一是政治属性凸显不足，党建工建融合不深；部分国有企业工会将工作重心放在事务性的服务上，淡化了意识形态工作的政治责任，在引领职工思想方面‘重服务、轻引领’‘党建与工建两张皮’。”有调研指出，62% 的国有企业的基层工会在每年的活动中，单纯以文体娱乐为主的活动占到了一半以上，而带有党建元素和引领作用的不到四分之一，没有发挥好政治上建会的作用。

二是“党建 - 工会 - 职工”闭环断裂，职责边界模糊；党委对工会意识形态工作的领导不够具体，工会“协同责任”定位不清，人力资源、生产经营等相关部门参与度低。有研究分析 70% 的国企职工反映“诉求反馈后跟进不及时”，核心原因是缺乏党委统筹、工会协调、部门联动的闭环机制。

三是党建带工建载体单一，针对性不强；大部分国企党建带工建停留于“党建活动 + 工会组织”层面，没有针对不同职工的需求来设置载体，青年职工关心的是自身的发展，老年职工关心的是自己的养老，生产一线的职工关心的是自身的安全防护等问题，而当前的党建带工建的载体却是一刀切的模式，缺乏精细化的特点[3]。

3.2 共性问题

一是员工的诉求没有很好的表达渠道，我们对他们的需求了解不够；二是我们掌握员工的需求主要还是靠座谈或者问卷调查的形式，这种形式覆盖面小、时效性差，难以及时掌握员工的实时需求；三是有的员工怕提建议得罪人，这就导致不敢说真话，致使员工需求的信息呈现“表层”的、“碎片化”的状态，进而无法开展针对性服务及指导措施。

一是工会的服务工作与其思想政治工作关系不大；二是其开展的主要服务活动是围绕职工待遇、生活关爱等方面展开的，而思想政治工作方面的教育则是以集中学习、政策宣贯为主，两者没有统一筹划，出现了“重服务轻引领、重引领轻服务”的现象。这就出现了相互隔离的状态，不能形成合力。

第三，工作方式单一，缺乏协同创新力：针对新媒体时代下的传播环境，对员工的需求调查以及思想引导运用网络化、大数据的方式方法不够，工作载体缺少吸引力，不能很好地引起青年员工的关注。

4 党建引领下的协同机制构建——明确职责边界与实践载体

4.1 党委：统筹领导，把握方向

实践中，党首先应该负总责，在促进工会工作的同时注重抓意识形态管控进行统筹规划安排部署，将其作为党组织的一项综合性工作坚持下去，经常听取关于职工群众思想动态、诉求意愿等方面的汇报，确定共同奋斗的方向及目标。

例如，“党委中心组集体理论学习 + 干部职工思想动态分析会”，每月召开联席会议制度，每季专题研究一个主题；制定了《党委领导推进工会意识形态工作协调发展实施方案》，细化具体任务及责任人；公司领导班子成员包片联系下基层工会等，每个人都应该联系一个基层工会，了解他们有什么需求，然后给出解决方法。”这家国有公司党组织正是通过这种方式，每年向基层工会发出共建工作意见 12 条，为职工办实事 38 件，受到职工广泛好评。

4.2 工会：协同落实，搭建桥梁

工会负有配合之责，承载党委对意识形态工作领导的要求，以服务职工的方式开展思想政治引领工作任务，将职工需求及思想动态进行反哺。

例如，“两单”，即建立“职工需求清单和情绪清单”，每月汇总、定时更新的制度；“两个站点”，即建设“工会驿站和车间意识形态宣传站”；“三微课堂”，即成立“劳模宣讲团”、“青年理论学习小组”，组织开展身边人讲自己事等活动，二是提高思想引领的感染力和亲和力。某国

有公司工会通过推行“双清单”，解决职工诉求和意见建议 46 条；开展各类讲座 50 余次，培训职工 3 千余人次。

4.3 相关部门：联动配合，形成合力

按照职能分工，由人资、生产业务部门及纪检监督部门联动工会、党委将诉求办理与思想教育融合在业务流程中。

如人资部门将薪酬改革与职业培训结合起来，并向职工宣讲政策、宣传企业愿景；生产部和事业部遇到困难时期，共同开展“现场建设奉献加思想引领”，纪检监察部门在维权过程中同步开展廉洁教育等等。做到“党领导、工联会牵头、各部门联动”。某国有公司的工资制度改革工作在各个部门联动下，对政策的理解程度达到了 100%，90% 以上的员工对工资改革表示支持。

5 国有企业基于职工需求导向的工会工作与意识形态引领协同发展策略

5.1 锚定政策落地，构建需求调研与风险排查框架

按照《国有企业基层组织工作条例》以及《意识形态工作责任制实施办法》的相关要求，搭建统一调研体系实现需求信息收集并预判风险点。将“党的创新理论学习”、“理想信念教育参与方式”的内容融入职工精神文化需求中：并采用网上不记名调查及实地分层次分类别走访等形式获取更为真实的需求数据；二是采取多种形式的渠道，充分利用网络媒体、信息系统平台及职代会等形式，及时掌握职工诉求信息；三是设立固定时间每月开展一次专题研讨。第三是加强对可能发生的风险因子的联会研判，在意识形态工作规范中每月形成未及时回应职工诉求的思想风险点台账，按群体性、个体性和显性、隐性进行分类。它给了我们做好服务工作和思想工作的科学依据；完善了我们的需求调研制度，为我们落实好工会的服务工作和思想政治工作奠定了基础 [4]。

5.2 创新党建带工建载体，增强协同融合效能

立足国企实际和职工需求，创新党建带工建载体形式，实现服务性和导向性的有机统一。一是聚焦职业成长需求，开展“党员导师带徒”、“技能比武 + 党建知识竞赛”活动，既提高技能又加强理论学习。某国有企业通过“党员导师带徒”，青年工人技能达标率由 72% 提升到 94%，入党申请人数同比增加 38%。二是围绕精神文化需求，组织开展“国企发展史展览”、“红色观影”、“廉洁文化进家庭”等系列活动，培养职工家国情怀和企业归属感。三是围绕困难帮扶需求，成立“党员志愿服务队”，开展了就医帮扶、子女助学、心理疏导等活动，在服务中传递党的温暖。如某国有企业利用志愿服务队，三年来帮助困难职工 217 人次，职工感恩意识和奉献精神明显增强。

5.3 强化思想引领融入服务过程，提升职工价值认同

坚持将思想政治工作融入服务之中，这是齐头并进的重要途径。国有企业的工会在为员工提供合法权益保障、培训指导、困难补助等各项服务的同时，还要做好价值观引导和思想政治工作，在为员工提供合法权益保障的过程中，向员工普及《劳动合同法》《企业民主管理规定》等相关法律法规知识，引导员工依法维权，在培训过程中，融入劳模精神、工匠精神，引导职工爱岗敬业；在遇到改革改制等大事上，进行“政策解读面对面”、“思想疏导座谈会”，请领导干部、劳模代表答疑解惑。某国有企业在重组期间，通过该方式化解职工抵触情绪，重组支持率从 68% 提升至 90%，确保重组顺利推进。

6 结语

对于新环境下的企业来说，在发挥好工会作用的同时也要夯实职工的精神基石，我们要时刻以职工需求为核心，让国企中的工会建设能够与思想教育相辅相成。国企要有国企的政治属性，并且以党的领导为引领，构建起“党支部—工会—职工”的完整体系，明确工会职责定位，健全需求调研机制，探索新时代抓党建带工建新方法，加强服务职工的思想引领工作，完善抓党建促带工建考核评价体系，实现服务职工与维护职工权益相统一。未来随着国有企业深化改革以及职工队伍成分变化，我们还将运用大数据提升协同工作精准性，我们要进一步丰富实践，在充实合作共谋的内容和形式上下功夫，为国有企业做强做优做大和加强党对国有企业的领导作出更大贡献。

参考文献

[1] 许可.基层工会组织做好职工思想政治工作的实践路径[J].现代企业文化,2025,(18):100-102.

[2] 张珠怡.基层工会组织做好职工思想政治工作的路径研究[J].现代企业文化,2025,(06):74-76.

[3] 钱晟.新时期工会系统做好职工培训工作的几点思考[J].财讯,2024,(02):13-15.

[4] 贺耀弘.《工会参与劳动争议处理办法》印发——最大限度将劳动争议矛盾化解在基层[J].工友,2024,(02):24-25.