党务干部在提升国有企业基层党建工作质效中的实践与思考

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量,加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。只有把基层党组织建设强、把基层政权巩固好,中国特色社会主义的根基才能稳固。习近平总书记在党的二十大报告中强调:“坚持大抓基层的鲜明导向”“把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒”。总书记的讲话为加强党建工作指出了明确的方向和鲜明的路径。当前,国有企业党建工作呈全面加强的态势,但仍然面临着许多新情况、新问题,如何促进国有企业党建工作质效的提升,关键是要有一支“懂党务、懂管理,政治过硬、能力过硬、作风过硬”的国企党务干部队伍。本文以铜陵有色金属集团控股公司(简称铜陵有色)近年来抓基层党建工作的实践探索为例,浅析该公司如何抓好基层党务干部素质的提升,从而促进党建工作质效的提升,引领企业高质量发展的。

铜陵有色是世界500强企业,是新中国最早建设起来的铜工业基地,新中国铜工业的摇篮。经过70多年的发展,铜陵有色现已成为以有色金属及非金属采选、冶炼、加工和以金融贸易为核心的现代服务业为主业,集精细化工、科研设计、建筑安装、井巷施工等相关产业多元化发展的大型企业集团。公司连续6年上榜世界500强企业名单。成绩的取得,与铜陵有色始终坚持党的领导,强化党建引领分不开。

现就铜陵有色党建工作的主要做法、成效,以及国企党建普遍存在的问题、原因和改进方法,党员干部思想认识的几个误区,如何进一步提升国企党建工作的质效等进行剖析和探讨。

一、铜陵有色党建工作的主要做法及成效

在党建工作实践中,铜陵有色集团控股公司党委致力于“抓基层、打基础”,深入推进党建工作标准化,突出抓好基层党务干部素质的提升,打造一支高素质专业化的专职党务干部队伍,印发了《关于加强集团公司专职党务工作人员队伍建设的实施方案》,开展“专职党务干部业务能力提升年”活动,同时推行“基层党支部党建工作质效评价”活动,全面增强基层党组织政治功能和组织功能,切实提高党建工作质量。

(一)形成了激发党务干部推进工作的运行机制

加强党建工作是党保持先进性和纯洁性、巩固执政地位的重要基础。铜陵有色集团控股公司党委突出主体责任,制定年度党建工作要点,以党内法规及上级规章制度作为主要依据,明确了各项工作标准流程,量化了党建工作各项指标。这些既是推动基层党组织工作的“指挥棒”,又是开展具体工作的“指导书”。2024年,集团公司制定了《关于加强专职党务工作人员队伍建设的实施方案》,对党务人员的配备,工作机构的优化,岗位职责的厘定、教育培训的开展等方面进一步规范。树牢重实干、重业绩的鲜明导向,通过开展表彰先进、强化选拔任用工作等方式,激励党务工作者积极投身党建工作。建立党务人员人才库,通过日常考核了解、重点工作推荐、单位推荐等形式,有重点地培养一批党务干部人才。推进党建品牌建设、党建“领航”计划、党建项目攻关,推动党建工作和生产经营深度融合。组织开展后进党组织整顿提升工作,对党建工作中存在突出问题的党组织进行集中整顿提升,对标整改并巩固整改成果,切实激发了党务干部推进工作的热情,让“一枝独秀”变成“满园春色”。

(二)形成了提升党务干部能力素质的培训机制

铜陵有色集团控股公司党委把建设一支强有力的党建干部队伍作为基层党组织建设的重点,围绕加强理论学习、实践锻炼和能力提高方面进一步加大培养力度。每年定期开展党支部书记培训班,有计划地组织基层党支部书记进行理论、业务培训。开展“专职党务干部业务能力提升年”活动,举办“书记讲堂”,以基层党委书记讲、党支部书记讲等方式讲业务、说体会,推动党务干部学用结合、互学共进。同时,推行党务干部业务知识考试,探索党建联建共建模式,适时召开党建工作现场推进会组织学习观摩,不断拓宽党务干部工作思路,提升履职能力。加强党务干部实践锻炼,结合党员教育“千百工程”,打造集团公司“内训师”队伍。加大年轻党务干部教育培养选拔力度,开展挂职锻炼,选派年轻党务干部前往基层一线锻炼,提升党务干部综合业务素质和实践能力。

(三)形成了评估党务干部工作绩效的考核机制

铜陵有色集团控股公司党委将专职党务干部考核纳入领导班子成员和相关人员责任考核体系,考核结果与职务职级晋升、职称评定、日常奖惩、交流轮岗等挂钩。落实党建工作责任制,把“有依据、可量化、易考核”作为基本准则,实施“清单化”管理。定期开展党建工作考核,采取年度考核和日常考核相结合,通过现场听取汇报、查看资料、个别谈话及民主测评等形式,将全面覆盖、公平公开的考核原则贯穿始终。全面实施基层党支部党建工作质效评价工作,采取“书面季度报告、例会随机抽点、现场点评打分”方式,对党支部工作效果进行全面评价,并将评价结果与党支部书记绩效考核挂钩。持续加大对党务干部的考核力度,对业务熟悉、能力较强、成绩突出的党务干部优先提拔任用,对抓党建工作不实、述职评议满意度低的干部,及时调整,树立“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的鲜明导向,更好促进基层党务干部干事创业的热情。

二、国企党建工作普遍存在的问题和原因分析

当前,尽管党建工作在国企得到深入加强,但仍然还存在一些共性问题。

一是抓党建工作的环境仍须改善。与之前党建工作的“弱化、淡化、虚化、边缘化”相比,国有企业抓党建在人员配备、机构设置、经费与政策保障、规范工作标准与作用发挥等方面,都已经有了明显改善,有的已在制度上明确,但“重经营、轻党建”的思想在很多企业管理层依然存在,在基层“说起来重要,做起来不要”的现象仍然存在。

二是党务干部的工作能力还亟待提高。从党建思想政治工作的性质和内容上来说,党建工作是一项有高度、有深度、有难度的工作,如党支部开展政治学习做党员思想引领工作,必须认识到政治引领好比在人的头脑里搞建设,绝不是在现实世界做工程干项目,没有春风化雨、润物无声的方法,没有扎实实践、富有生命力的价值理念,没有保持始终高昂的创新精神状态和创新能力,没有深接地气的循循引导,是无法做好这篇文章的。很多干部从事党务工作是“被动执行”,理论水平不高,深度思考不够,这需要党务干部不断提高“学习力”“领悟力”“创新力”,提升党务干部工作专业化水平。

三是党务干部的认知水平还有待提高。党务工作是党的建设的重要组成部分,涵盖了组织、思想、制度、纪律和宣传等工作。随着工作标准化的推进,严肃党内政治生活的要求不断提高,给党务干部带来了繁重的任务和挑战。部分“执行型”党务干部,会因工作量的增大带来了“牢骚”,部分“应付型”党务干部在应对繁杂的党务事务过程中有厌烦情绪,部分基层党务干部对于自身从事基层党务的责任感和使命感不强。

三、党务干部抓党建工作需要认识和解决的几个误区

党务干部是党建工作的重要推动者,只有党务干部的思想认识正确了,党建工作的开展才不会出现偏差。现实工作中,仍有极少部分党务干部认识上还有误区。

一是存在“以党务代党建”误区。“党务”和“党建”是两个不同的概念,它们之间是相互依存、相互促进的关系。离开党的建设,就不存在党务工作。有的将党建工作狭隘理解为党务工作,谋划党建仅仅局限于党务活动,考核党建也是盯着党务的统计数据、台账资料等,没有树立起“把抓好党建作为最大的政绩”这一重要理念。

二是存在“以材料论党建”误区。党建工作应聚焦于党组织的建设、党员素质的提升以及党组织在实际工作中如何发挥引领作用。而有些人却以材料论党建,过多地将精力投入到文字材料的堆砌、报告总结的雕琢上,容易使党建工作流于形式,缺乏实质效果。

三是存在“党建虚功论”误区。在具体党务工作中,有极少数党员干部认为“党建是虚功”,认为“抓与不抓一个样”,对党建工作不重视,将精力用在了报表格、填台账等表面工作上;认为“党建就是一个筐,什么都能往里装”,生拉硬拽,党建作用没有得到有效发挥,党建工作的质量得不到提高。

四、提高国有企业党建工作质效的对策与思考

“当所有的政策方针确定之后,干部就是决定因素”,当前,国企党建工作面临着许多新情况、新问题,如何能提升国有企业党建工作质效,关键是要有一支“懂党务、懂管理,政治过硬、能力过硬、作风过硬”的国企党务干部队伍。当前,铜陵有色集团控股公司党委开展了“专职党务干部业务能力提升年”活动,通过开展集中培训、安排挂职锻炼等方式,着力解决专职党务干部政策不熟、业务不精、效率不高等问题。要“打造一支高素质专业化的专职党务干部队伍”,提高党建工作质效,笔者认为,必须提升党务干部能力水平。党务干部必须牢固树立“抓好党建是最大的政绩”的工作理念,把“抓好党建是本职,不抓党建是失职,抓不好党建是不称职”作为自己心中的一杆秤。要引导和增强党务人员的荣誉感、责任感、使命感,推进基层党建工作,促进党建工作干出特色、干出实效、干出生命力。全面推进标准化、制度化、规范化,使党建工作各项要求更加具体、任务更加明确、程序更加清晰,形成党建工作责任、执行、考核、监督的闭环管理,彻底解决党建工作的虚化、弱化、边缘化问题。广大党务工作者要以“思想上认同,理论上清醒,政治上坚定,行动上自觉”的政治高度,以“功成不必在我,功成必定有我”的使命感,交出新时代党建工作的满意答卷。通过“量的积累”,让党建工作呈现出“质的飞跃”。

首先,党务干部要坚定理想信念,培养高尚情操,成为乐于从事基层党建工作的管理者。在新时代新要求下,党务工作者最重要的是:对党忠诚!党务干部必须带头把习近平总书记重要指示批示精神和党中央重大决策部署落到实处,坚定“听党话、跟党走”的信念,擦亮对党忠诚的政治底色。同时,了解基层党建工作的重要意义和深远影响,激发内心对党建工作的认同和热爱;强化理论武装,将政治理论学习作为终生的“必修课”;积极参与基层党建实践活动,亲身体验工作成果带来的成就感,培养对工作的兴趣。同时开展基层党建工作者交流,从中汲取好的方法与经验。不断探索创新工作方式,将新的理念和方法引入基层党建工作,为基层党建工作注入新的力量。

其次,党务干部要强化工作执行力,抓好工作落实,成为勤于从事基层党建工作的管理者。基层党建工作是党的建设的重要环节,需要党务干部有清晰的工作目标,对党建工作的任务和要求有明确的认识,制定切实可行的行动计划,抓好工作落实,及时跟踪进展,勇于直面矛盾,敢于较真碰硬,妥善处理好各种难点棘手问题。同时,注重与基层党组织和党员的密切沟通,用情、用心、用力做好群众工作。要发挥“我是党员我在前”的先锋模范作用,用行动激发热情,用担当排除阻力,用方法解决问题,用成效回报组织,让担当作为成为党员干部闪亮的“人生标签”。

第三,党务干部要提升工作能力,注重工作方法,成为精于从事基层党建工作的管理者。党建工作千头万绪,事务繁杂又具体细致。党务干部要善于总结,不停积累。在工作中,将理论和实践有机结合,不断提升专业素养、提高工作能力。要学会利用不同的工作场景和任务需求,灵活运用多种工作方法。积极参加交流培训,通过党务工作案例介绍、优秀模范代表展示、情境体验式学习等形式,学习借鉴先进经验,增强培训的效果。通过科学合理地组织学习,让党务工作者在日常党务工作中能对单位现状提出自己的解决方法,提升党务工作者理论和实践能力,调查研究能力和综合协调能力,让党务工作者从“单一型”转变为“综合型”工作者,提升各方面的素质。只有通过不断实践和学习,做到有主有次、有规定有自选、有继承有创新,才能在理论层面上达到“坚持人民至上,坚持自信自立,坚持守正创新,坚持问题导向,坚持系统观念,坚持胸怀天下”,为提升国有企业党建工作水平及实现企业高质量发展提供坚强保证。

彭长月

关于智媒时代地方广播电视台主持人传播力提升的研究

在智媒时代的地方广播电视台日常工作中,主持人自身的专业性与影响力关系着节目的播放效果。基于新媒体产业的快速发展,地方广播电视台的传播力正处于逐渐减弱的态势中,要想显著提升主持人自身的传播力,就必须增强其在新媒体环境中的综合素质与创造力,从人才本身打造驱动专业发展的实力。与此同时,地方广播电视台也要在拓展新的传播渠道,积极打造具有个性化的品牌形象,以实现智媒时代的新发展。

一、智媒时代的广播电视台媒体应对的行业变化

智媒时代是以智能化、网络化、数字化为基础的时代,重塑了媒体传播的格局。在智媒时代,新闻传播与娱乐之间行径分明的情况产生了微妙的变化,新闻与娱乐的传播环境逐渐重叠,对广播电视台的传播也产生了较为深刻的影响,行业也产生了一定变化。就智媒时代的特点而论,智能化的传播方式得益于人工智能、机器学习等前沿技术;而多样化的媒介形式则得益于移动终端的普及和社交媒体的兴起;媒体方与用户之间的高度互动性突破了传统媒体信息传播方式中的单向传播的限制,使用户可以直接参与到信息的生成过程,并通过评论区将自己的意见或想法反馈到媒体方,完成双方的信息交流。在此背景下,推动着地方广播电视台的发展趋向以碎片化、高速传播为特点,也说明行业发展对主持人的专业素养要求更高。

二、智媒时代地方广播电视台主持人传播力提升的策略与方法

(一)提升创作能力与新媒体技能

在智媒时代的地方广播电视台主持人要提升传播力,基础就在于提升自身的新媒体传播技能,主持人要主动适应行业发展带来的变化,不断提升自身的触达范围及影响力,加强对微博、微信、抖音、B站等新媒体社交平台的功能研究,通过撰写一些推文来吸引观众,增强与观众之间的联系,熟悉各类制作工具的应用,制作出高质量的内容来赢得观众的支持。为适应地方广播电视台的融媒体发展路线,主持人应当具备广泛的知识储备与深度思考的能力,及时了解行业内产生的新知识,兼具批判性、创造性思维,对待地方广播电视台中的工作拥有自己的观点和见解,始终以求真的态度对待新闻传播工作,通过深入调研或者实地采访以后,再向社会传递信息,以专业的视角为观众带来能够反映社会真实面貌的新闻。

(二)构建多元化的信息传播模式

地方广播电视台的传播力衡量依据就是受众的数据,虽然传统媒体与当代受众需求之间存在一定的矛盾关系,但在地方广播电视台不断改革以后,其衍生出的融媒体传播方式已经在逐步解决这一问题,并寻求出更加多样化的信息传播模式。作为地方广播电视台中的基层从业者,主持人就要主动适应这一发展形势,并且主动寻求融合发展的方法与思路,将社交媒体平台作为提升自我的一次实践,深入基层来了解年轻人观众的喜好倾向,走近观众的生活并与之建立密切的联系。或者尝试将地方广播电视台中的节目以短视频的方式,上传到新媒体社交平台中,制作地方广播电视台节目的精彩集锦,吸引平台上的观众回流,让观众重新关注地方广播电视台的原始节目,将更专业的观点引入新媒体平台中。

(三)加强主持人个人形象建设

当代许多成功的主持人转型案例,均是因为主持人本身的专业素养比较高且为观众树立的形象比较好,具有明显的个人标签,而不仅仅是停留在外在的修饰上。对于地方广播电视台的主持人来说,再多的外在修饰,都不如长久的内涵积累所散发的能量充沛,持续的努力才能让主持人从工作中学习更多,而这些收获也将转化为他们在之后的提升中的出色表现。所谓个人形象建设,就是要打造个人职业的标签,让观众可以信服主持人的专业能力,受众方与媒体方之间产生信任关系与认同点。智媒时代背景下的主持人可以寻求个人形象建设的方式比较多,如在新媒体社交平台中拍摄个人Vlog等,都是打造形象标签、走近观众的有效途径。

在智媒时代背景下的地方广播电视台主持人,应不断适应当今媒体行业的发展变化形势,与受众保持紧密的联系,以提升自身在媒体行业之内的职业竞争力,通过提升自身的新媒体传播技能水平,树立良好的新媒体创作意识,增强高品质内容的创作能力,构建多元化的传播方式来加强品牌塑造,促进自身的多方面能力优化,以谋求职业的更大发展。

叶 韬

新媒体时代播音员与主持人的转型之路

随着数字技术的急速发展,新媒体逐渐步入大众视野,并与人们的生活紧密相连。新媒体的出现促使信息传播方式发生巨大的改变,传统媒体也面临较多的发展挑战。因此,一味沿用传统方式进行新闻传播的播音员与主持人,应及时改变自身工作理念,适应新媒体的发展形势,把握新媒体环境下播音员与主持人的发展机遇。因此,探索新媒体发展背景下的播音员与主持人的转型路径具有重要意义。

一、完善主持模式,实现高质量主持

基于新媒体的发展,传统播音员与主持人需要明确新时代发展的转型关键点,了解时代发展不仅会带来挑战,还会出现更多的发展机遇。新媒体的发展促使新闻获得更多信息传播方式,也使传统新闻传播角色得到转型,获得新的发展动力。在此种发展背景下,其新闻传播形式呈现多样化,传播质量实现了大提升,激发了播音员与主持人的竞争意识。首先,传统媒体应积极与新媒体合作,充分利用新媒体工具开展工作,其中应用较为广泛的是社交媒体、播客等,此种新媒体工具也是重要的发展平台,能够促使受众获得更加公平的交流机会。播音员与主持人应逐步革新自身主持方式,采取灵活化工作方式,促使受众范围逐步扩大。此外,新媒体环境下衍生的社交媒体能够实现实时互动,有效激发受众的互动参与意识,强化节目的感染力。

二、拓展涉猎领域,完善工作理念

在新媒体发展的影响下,人们对新闻内容的获取需求日益增多,并呈现多样化。同时,现阶段,大部分新闻内容都符合受众的个性发展,满足受众对新闻内容的多样化需求。新媒体的发展要求传统媒体的播音员与主持人改变工作理念,以长远的发展眼光,打造更具特色的节目内容,提高节目感染力,促使受众群体规模逐渐扩大。同时,在改变过程中,播音员和主持人应认识到创新型技术的应用重要性,利用创新型发展技术将新闻内容拓展至教育、健康等多个领域,并选择性吸纳不同领域专业人员的观点,为受众播报丰富多彩的新闻内容。

现阶段,新闻媒体的发展离不开年轻群体的支持,因此,播音员与主持人需将新闻信息以故事形式进行传播,使播报更有亲和力,让受众乐于欣赏节目内容,加深受众对节目内容的印象。此外,还可以创建互动环节,在与受众互动问答中,强化受众的参与感,并使节目内容更具趣味性。实时反馈是新媒体平台的重要优势,也是传统媒体不具备的功能。因此,播音员与主持人应结合新媒体的个性化及灵活性特点,掌握更多的发展机遇,在改变自身工作理念的同时,满足受众对新闻内容的多元化需求。

三、创新主持风格,提高媒体互动

基于新媒体发展,播音员与主持人的工作面临较多挑战,其中主要包含受众对新闻内容的多样化需求,希望参与到新闻互动中。因此,播音员与主持人应强化受众的新闻获取体验,摒弃传统媒体工作中存在的弊端,将新闻传播风格进行创新与改变,并积极利用新媒体工具进行工作,提高自身的工作效率,并与受众进行有效的互动。创新意味着摒弃陈规,探寻既契合个人特色又能触动人心的新表达方式。这意味着播音员与主持人需采取更为随和、风趣的交流方式,展现更为真实的情感,或是以播报未曾触及的视角剖析新闻主题。此类转型不仅有助于展示播音员与主持人的个人魅力,还可以为受众开启别开生面的视听盛宴。至于互动层面,新媒体为节目与受众间的即时沟通铺设了桥梁。不论是即时评论的互动,还是点赞与留言的反馈,都能够促使双方的交流更为直接且生动。播音员与主持人可以实时感知受众的反应,并可以将这些鲜活的意见融入节目内容,确保节目更加贴近受众的偏好与期待。

综上所述,随着互联网与智能化技术的融合,新媒体时代的到来不仅为传媒行业带来一片光明的前景,同时也赋予了播音员与主持人前所未有的机遇与挑战,播音员与主持人需及时更新自身工作理念,将播报更多受众喜爱的新闻内容作为重要工作目标。播音员与主持人应紧跟时代步伐,重新审视自我,积极在新媒体的发展中获取发展潜能。依据受众需求进行创新实践,持续提升专业素养,努力成为具备多元技能的专业传媒人才,以此推动传统媒体行业的革新与发展。

曹 悦

加强企业女工工作,促进企业全面发展

加强企业女工工作对于促进企业发展具有重要意义。女工不仅是企业的重要组成部分,而且在推动企业文化发展、增强企业竞争力等方面发挥着不可或缺的作用。为了充分发挥女工的潜能,企业应从以下几个方面应采取一系列措施来加强女工工作,充分发挥女职工作用,调动广大女职工投身企业发展的积极性、主动性和创造性,使其在企业发展中发挥出重要作用,从而促进企业高质量发展。

一是加强领导,完善女工组织。企业要根据《工会女职工委员会工作条例》,建立健全女工委组织。对新建企业和工会委员会换届的单位,要督促他们在依法建立工会组织和换届的同时,同步建立女工组织,配备专兼职女工干部,使女职工委员会组织健全。对女工委员会委员出现缺额的情况,做到及时增补、替补。通过加强女工组织自身建设,推进女职工工作的规范化,增强女工组织活力。

二是完善制度,规范女工工作。企业要建立女职工委员会工作制度,完善女职工组织工作基础台账(即:女职工花名册、女职工委员会委员名册、女职工素质档案、劳动保护档案、困难女职工档案、女职工奖励表彰情况等),促进女职工工作规范化、制度化建设,提高女职工工作的管理水平。每年开展女工工作情况检查,并开展工作交流,促进各单位女工工作不断登上新台阶,规范开展女工工作。

三是开展调查研究,倾听女工心声。经常性开展女工问题专题调研,特别是与女职工切身利益有关问题的调查研究,听取女职工的意见和建议,反映女工合理意愿和要求,组织和代表女职工参与单位的民主管理,倡导更加人性化、法制化、规范化的维权工作模式,让女工合理表达问题和心声。

四是做好宣传,营造良好氛围。充分利用宣传工具,形成共同做好女职工工作的良好氛围。通过各种形式,加大对《中华人民共和国妇女权益保障法》《中国妇女保障纲要》和《女职工劳动保护特别规定》等法律法规的宣传力度,使全体职工熟悉、掌握并遵守女职工权益相关的法律、法规和规定,增强广大职工依法维护女职工权益的自觉性。企业应依法与女职工签订劳动合同,依法保障妇女的合法、合理的工资报酬,避免克扣工资和不按法律、法规任意加班加点现象的发生。

五是开展教育培训,提高女工素质。首先要加强女职工岗位技能素质教育。组织女职工学习新技术、新知识,掌握新技能,培养和提高女职工的创新意识。这样可以促进女职工的个人成长和事业发展,并且能增强女职工在职场上的竞争力和发展空间,让女职工树立起强大的自信心,更好地应对未来各种工作的挑战,同时也为企业的发展贡献更多的智慧和力量。

其次要探索新模式,凝聚巾帼力量。通过加强女职工思想政治、职业道德教育,帮助女职工深刻领会党和国家的政策、法规,引导广大女职工正确处理好国家、集体和个人利益关系;以职工道德教育为主题,注重形式,结合企业发展特点,帮助女职工树立正确的世界观、人生观、价值观以及道德观。通过探索这些新模式,增强女职工的存在感、获得感和幸福感。

六是联系实际,依法维护权益。首先要进一步做好女职工的劳动保护工作,特别是保护育龄女职工的合法权益。在计划经济体制下,企业利益与国家利益的一致性使女职工的劳动保护容易到位,而在市场经济条件下,女职工的生育价值与企业的经济效益相背离,客观上造成了女职工集中的企业与女职工少的企业负担不均,女职工劳动保护在实际操作中遭遇重重阻力与种种矛盾。无论在什么情况下,企业都要按国家有关法律、法规的规定,对企业女职工进行保护。企业还应关注女工的特殊保护需求,如女工生育期间对女工实行保护等,确保女工在生育期间能够享受到应有的待遇和福利。

其次要改善女工的生存状况和生活质量。重视女工的健康状况,改善和规范女职工体检制度,定期安排体检。同时,要积极提高女职工的福利待遇,利用“妇女节”“母亲节”等重大节日,适时开展形式多样、丰富多彩的文化沙龙、知识竞赛和体育竞赛等活动,来丰富女职工的精神文化生活;开展女性身体健康、心理健康、礼仪、手工艺制作等相关讲座,以提高女性的生活质量。

第三要对单亲家庭的女工给予特殊关照。现实生活中,单亲家庭,特别是女性单亲家庭面临更大的生活压力,要关注这一弱势群体,给她们提供必要的帮助和支持,力所能及地帮助她们解决生活中的具体困难,让单亲女职工及其家庭充分感受到企业和女工组织的关怀,增强他们对生活和工作的热情。

第四要依法维权,拓宽女工工作新途径。依法维护女工的合法权益是女工工作的基本职能。许多涉及女职工切身利益的问题,如:家庭与职业之间的角色冲突;女性就业难度大,男女收入差距大;女性在教育、婚姻家庭权益等方面的特殊问题,包括减轻女性在工作和家庭中的负担、提高女性的生活质量和福利待遇等等,这些都需要依法维护她们的合法权益。对此,企业及女工组织要通过多种渠道使她们知法、懂法、学会用法,使她们能用法律维护自己的利益,让她们能够心情舒畅地工作和生活。

综上所述,加强企业女工工作不仅关乎女工自身的权益保障和发展,更是促进企业整体发展的重要途径。发挥好新时期女职工作用是企业改革、稳定和发展的需要。要加强女职工工作,充分发挥女职工作用,调动广大女职工投身企业发展的积极性、主动性,使其在企业发展过程中发挥出重要作用,实现企业与女工的共同发展。

李新荣