

“互联网+”视野下国有企业智慧工会建设路径探析

张冠博

(河北建设投资集团有限责任公司, 河北 石家庄 050000)

摘要: 互联网信息技术极大地影响了社会与经济发展, 在社会治理、企业管理及社会文化生活中发挥着前所未有的作用和能量。目前, 国有企业经过改革, 工会面临着新情况和新挑战。伴随着国有企业的发展, 企业工会应该不断地提升其工作水平, 更好地推动企业的发展。基于此, 本文主要对当前“互联网+”视野下国有企业智慧工会工作情况进行分析, 分析智慧工会工作的分体, 提出了相关的解决对策。

关键词: “互联网+” 国企工会 智慧工会

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.04.31

一、引言

国有企业工会是工会基层组织, 在本级党组织和上级工会的领导下, 承担着密切联系职工群众, 关心职工群众生产生活, 热忱为职工群众服务的重要职责。工会工作是社会基层管理中的一个关键问题, 十九届五中全会上, 提出了“构建网格管理、精细服务、信息化支撑、开放共享的基层管理服务平台”, 为提高基层社会治理体制和治理能力现代化水平提供了科学指引。中国工会十七大报告提出“积极建设智慧工会”, 智慧工会建设已成为新时代工会健全管理体制, 提高管理能力, 更好地服务职工群众的必由之路。同时, 我们也应该看到, 在新的环境下, 工会面临着新的问题, 员工兴趣广泛、诉求多样化、利益多元化、维权和参与意识逐步增强, 国有企业工会如何充分利用“互联网+”的技术方法, 树立建设智慧工会的思想十分重要^[1]。

二、“互联网+”视野的特点分析

我国“互联网+”思想的提出, 最早在全国范围内被追溯到2012年, 起初内涵是指互联网信息技术和传统产业的加入, 也就是传统产业利用互联网信息技术进行升级。随着“互联网+”的概念越来越广, 它的内涵和外延也在不断地扩展, 逐渐演化为通过网络的平台、信息通信技术将网络与传统产业等各个行业相结合, 在新领域创造出一种新生态, “互联网+”不局限于技术应用, 并在很大程度上扩展到网络思维对其他产业的升级和重建, 大到国家治理, 产业升级, 小到企业管理, 流程改进。我国于2015年印发的《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》的文件中提到了“互联网+”工作的原则, 我们可以从中归纳出“互联网+”的特点, 一是开放与共享, “互联网+”在视野下的经济生态是一个开放的状态, 依靠创新、创意、创新驱动,

与企业优化内部生态进行对接, 并与外部生态进行有效的整合, 从而形成开放的生态体系^[2]。同时, 经济生态的参与者身份也应当开放, 没有差异, 帮助“网络+”的生态服务对象的范围不断扩大。二是重视创新。网络技术的一个主要特征是通过网络思维来求变、自我革命、实现创新的力量。通过创新推动和融合, 促使网络市场向经济和社会各个方面加快, 通过整合和推动创新, 使各种市场要素的创新能力最大化。三是引导为中心。以网络融合创新为突破口, 培养新一轮的新行业, 引导新一轮技术革命和产业变革, 使之成为跨越发展。四是安全、秩序。要着重加强安全管理和保护, 确保网络安全。上述特点既为分析国有企业智慧工会的问题提供的逻辑框架, 又为完善智慧工会的途径提供了途径分析基础, 国有企业智慧工会建设应该借助先进、安全的网络信息技术, 以企业生产经营活动, 搭建由职工和企业共同参与建设, 服务职工、服务企业、服务社会的网络生态环境。

三、国有企业智慧工会建设状况

国有企业的工会是我国国有企业和谐健康发展的一个重要保障, 在当前社会时代革新的今天, 我国国有企业的改革已成为一个主流的趋势, 而国有企业的智慧工会的建设, 不但适应了对国有企业的工会工作的更为严格要求, 而且对国有企业的改革具有重要意义。但是, 目前的国企智慧工会建设还存在着一些问题。

(一) 对智慧工会的认识并不深刻

智慧工会是以移动互联、大数据、人工智能等技术为背景, 以工会组织和网上平台, 满足员工的需要为指导, 以履行工会的基本职责为使命, 对工会系统数据资源进行收集、整合和加工, 推进业务协同和资源共享, 构建一个

以职工为中心、线上线下互相联动的一体化服务体系，竭诚为人民服务的工作，推动工会和社会管理。但是，一些国有企业并未清楚地意识到信息技术和创新意识对今后发展的重要性，因此，在“互联网+”的思考下，未将“互联网+”的思考整合到国有企业，造成了智慧工会水平和工作效率水平不高^[3]。与此同时，工会员工的互联网思维和互联网能力还不够充分，员工即使已掌握互联网应用技术，但是工会工作方面还没有形成使用互联网解决问题的习惯，并没有形成用户黏性。

（二）智慧工会线上工作与线下未能结合起来

作者通过对有关成本、企业经营能力等的调研，发现部分国有企业工会都没有建立专门的组织，也没有建立专门的工作负责信息，而企业内工会组织对信息化建设智慧工会的具体内涵并不清晰。虽然有一些工会工作的信息化平台，大部分平台的数据库都是以静态为主，且词汇数目很少，易于记录管理对象的数据；而作为动态数据最主要来源的APP平台，目前多集中的就是静态数据。动态数据维度小，动态数据端口少，很难支撑大数据的智能决策分析，无法实现智慧工会建设的主要诉求。

（三）缺少高素质和专业性人才

高素质人才是我国国有企业智慧工会建设的根本，其中，智慧工会建设者包括工会干部、工会会员、企业领导、上级工会，而智慧工会建设的要求对建设者的素质提出了更为严格的要求，但是从当前一些国有员工队伍中可以明显看到，专业性人才往往并不充足，部分工会干部都是中老龄阶层，他们并不具备全面的信息操作技术，也无法跟踪信息技术的培训，使得在人才队伍中难以有效跟踪国有企业“互联网+”发展的趋势^[4]。同时，一些国有企业工会干部是兼职的，必须进行两种不同的工作，这必然会破坏这种困境。在这种体制条件下，工会组织很难进行智慧工会的建设。

四、从“互联网+”的角度出发，对国有企业智慧工会建设的变革进行探讨

从宏观的角度来讲，国有企业智慧工会建设需要把握几个原则。一是要以解决的问题为导向。紧紧把握工会工作最重要、最紧迫的重要问题，重点关注工会工作的利益问题、最困难、最操心、最忧虑的实际问题，并鼓励应用先进的网络信息技术，创新工会工作理念、服务内容、工作载体、运行机制、组织形态，为工会改革创新提供有力的支持。二是坚持统一的统分结合，共建共享。通过基本的网络设施和信息资源，实现谋划、协同运作，形成工作合

力，降低重复的建设。充分利用全国工会系统，坚持连接和互通，有机地整合和共享工会系统。三是坚持稳定的推动。坚持智慧工会的运作规律，保证在基础设施和条件最成熟的关键区域进行规模化投入，集中力量求得重点突破，达到明显成效。四是坚持安全、高效的统筹，兼顾工会网络工作规划建设、运营维护和可持续发展的人财物支持能力，实现有限的投入发挥最大效益。加强网络安全保障与网络工作发展的同步推动，保证网络与信息安全^[5]。同时，要充分考虑到网络技术不断更新、工会工作不断发展的现实，必须保证预见、柔性，为扩展业务、更新技术预留的空间与界面。

智慧工会的变革是一个系统性工程，它既包含了企业内部的组织和体制改革，又涵盖了人类思想的转换和思想。本文试图从硬件建设、流程重构、人才队伍培养、行政支持等方面对国企工会建设的道路进行了探讨。

（一）搭平台，建立智慧工会的网络平台

在全国范围内，智慧工会建设已制定了顶层设计，实行统一计划，建设在线员工之家，应当持之以恒地将智慧工会作为“一把手工程”。特别是，建立智慧工会，必须选取具有较大的黏性、方便的手机端运动平台，以降低建设成本，企业工会能将微信公众号作为基本载体，与微信小程序嵌套开发建设服务平台^[6]。在微信公众号的前端菜单和独立后台的基础上，可以实现资讯发布、活动管理、调研互动、风采展示、员工定制化服务、大数据累积等。要对后台数据进行建设与分析，将每一次员工在平台前端浏览、点击、选择、回复等参与痕迹的记录，久而久之形成数据库，将其归纳，并针对将要开展的某项工作通过数字化分析得出对职工响应效果的预判，从而实现提前纠偏和优化，为即将开展的工作提供决策依据，实现真正的智慧决策。

（二）建制度，健全对智慧工会工作的优化过程

健全制度安排，优化智慧工会过程是一体两个方面，一方面，制度确定了建设边界；另一方面，经营过程体现了制度内容。国有企业工会要严格遵守全国总工会所承担的工作准则，根据“上位法”和目标指引，建立健全的运作管理机制，形成一个统一的标准准则。另外，智慧工会依靠业务过程的优化与创新，改革传统的服务模式，建立起职工实际需求，优化职工维权、职工服务等工作流程，并由制度确定下来，建立起工会服务与职工体验之间有益结合的良好循环体系。同时，我们也应该注意到优化智慧工会业务过程，在重构需求、协作消费、降低成本等方面，

为文化体育、娱乐消费、休闲旅游、普惠金融、健康管理等多种形式,提供高品质、高优惠的普惠性服务^[7]。

(三) 强大团队, 培育智慧干部

智能化工会工作的培养,是工作人员的核心。通过网络技术、大数据、云计算等技术,构建出“智慧”的工会管理队伍。另外,工会干部要认识到“网络+工会”的工作模式,培育其思想模式,为企业提供更有效、更方便、更优质的服务。一是开展工会干部的网络知识和网络技能的培训。通过对工会干部的集中与网上培训,改变工会干部的思想,使广大工会干部树立一个智能化的建设观念。二是要完善工作机制,为推进工会信息化专业人才培养创造有利的发展环境。同时,积极推进职业化、专业化工会专干的队伍建设,培育一支能力强、水平高、有热情的信息化专业人员。三是要将员工的网络化专题训练纳入工会教学培训中。根据各类产业职工分级划分,对网上化专题训练进行了调查,利用信息化平台,为员工提供新知识和方法,使员工更好地理解工会的信息化平台运行内容,懂得如何操作智慧工会平台^[8]。

(四) 借助外力, 努力使企业积极开展智慧工会的建设

单凭工会的一方力量,无论是从人力、资金、技术等方面,都很难满足智慧工会的改革需求,企业工会要善于借助行政支持,建立横向和纵向协同机制,构成一个智慧工会的生态圈。第一,在全国范围内,工会和省级地区的乡村层次和知名电商合作,构建普惠服务平台,提高总体的议价能力。在工会与社会、市场等各方面,必须明确其权力联系,以养成群众化^[9]。第二,通过服务外包、股权合作等方式,加强与技术企业的关系,探索建立“工企合作、管运分离”经营公司,建立系统的智能化运行系统,健全数据标准管理、元数据管理、数据质量管理、数据安全管管理、数据生命周期管理等。通过挖掘工会的网络海量资料和服务的价值,实现智慧工会的投资产出的良性循环,活用信息数据释放出红利,为干部、员工提供优质的服务^[10]。重点关注智慧工会的机制和生态,将工会服务的粗放式供

应转向智慧化,以提高工会领导决策科学化,服务职工精准化,运转效率化。

五、结语

智慧工会的建设是一个长期的过程,必须经过长期的努力和经营,积极了解互联网、掌握互联网,不断加强组织工会工作的互联网思维,紧跟技术发展的潮流,推进智慧工会实践探索和理论研究共同发展。为广大员工提供高参与度、高活跃度、普惠性、个性化的工会工作服务,更加有力地组织联络广大员工,切实发挥智慧工会的作用。

参考文献

- [1]王东明.中国工会第十七次全国代表大会报告[EB/OL].http://acftu.worker.cn/27/201810/27/181027095002013_3.shtml.
- [2]中国互联网络信息中心.第46次中国互联网络发展状况统计报告[EB/OL].http://www.cac.gov.cn/2020-09/29c_1602939918747816.htm.
- [3]曾凡军,韦彬.整体性治理:服务型政府的治理逻辑[J].广东行政学院学报,2010(2):22-25.
- [4]彭岸林.某高校工会工作管理系统的设计与实现[D].厦门:厦门大学,2015.
- [5]季婕.党员干部应切实提高网络舆情引导力[J].人民论坛,2018(27):44-45.
- [6]曾凡军.基于整体性治理的政府组织层级关系整合研究[J].广西社会科学,2012(11):109-114.
- [7]卢乐天,阳梦华,邓樱文.政府数据治理体系研究[J].电信工程技术与标准化,2019(1):29-33.
- [8]赵洋.“互联网+”背景下国企工会工作创新分析[J].企业文化(中旬刊),2020(02):182.
- [9]薛天磊.“互联网+”背景下企业工会工作方法创新初探[J].现代国企研究,2018(22):20.
- [10]王俊.“互联网+”时代国企工会职能创新目标浅析[J].企业文化(下旬刊),2018(01):139-140.