

“三个抓实”做好员工思想动态分析与管理

■ 朱晓勇

员工思想动态是员工在工作过程中的思维、情感和行为状态的变化过程。员工思想动态分析,即通过研究员工的思想动态情况,获取员工在工作中的体验、感受等信息,了解员工所面临的困难和问题,为企业制定决策、推动工作提供充分依据。在新时代背景下,国有企业如何针对性地做好员工思想动态分析与管理,笔者结合工作实践与体会,认为要从三个方面抓实工作,才能准确把握员工思想脉搏,确保企业思想政治工作有的放矢、对症下药。

抓实常态调查,确保把准员工思想“脉搏”

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线。做好员工思想动态分析与管理,首先就要借助多种方法,了解员工所思所想,才能准确把握员工思想脉搏,确保员工思想动态分析的科学性和准确性,以此为企业精准决策提供真实、有用的支撑。

以调查问卷方式开展调查。员工满意度调查能够及时了解和掌握员工思想状态、意见建议和潜在需求,科学分析员工思想动态变化情况,为企业精准决策提供支撑。员工满意度调查可以采取“线上+线下”问卷方式开展。从目前国有企业员工思想动态问卷调查工作现状来看,普遍是借助互联网、大数据平台进行线上问卷调查,此举一方面可以打消员工思想顾虑、扩大调查的覆盖面,另一方面通过大数据分析,可以掌握不同层面、不同岗位、不同员工群体的工作情况、思想动态及问题诉求,在增强员工思想动态调查分析精准性的同时,提升工作效率。开展员工思想动态问卷调查,一定要结合企业实际科学设计问卷,要从政治信仰、工作氛围、企业

战略实施、现岗位态度、工作及生活现状、职业规划等方面,全面了解员工的思想状况。

以座谈交流方式开展调查。一是可以采取“面对面”集体座谈交流方式,通过召开各类群体、各层面员工座谈会,广泛听取员工对企业战略目标、生产经营、改革发展、和谐稳定等方面的意见和建议,听取员工对相关问题的诉求。目前,从国有企业开展员工思想动态调查的情况来看,集体座谈的效果还未达到最理想的效果,需要参会人员能够敞开心扉、畅所欲言。二是可以采取领导干部与员工群众“一对一”谈心或领导干部“必谈必访”活动方式,倾听员工心声,此举从国有企业运行情况来看,效果良好,员工群众敢于放下思想包袱,尽情表达自己的思想感情,表达对企业、对班子的意见和建议。三是可以采取深入现场“零距离”交流方式,通过企业各层级领导干部走基层、下班组,深入开展调查研究,以具有亲切感、亲和力的姿态,深入了解一线员工的思想状况、问题诉求及真实意愿,准确掌握一线员工的思想动态。

以网络平台方式开展调查。一是构建网络矩阵式民意诉求平台。比如,可结合企业实际,在企业党务工作管理信息化平台、党群园地网络平台、微信公众号平台中搭建相关模块,或运用相关小程序等手段,多位一体收集员工思想动态。二是时时关注员工日常关注点。互联网、大数据时代下,社交网络活动已经成为了员工工作和生活中不可缺少的活动之一,人们可通过网络获得信息与资源、拓展人脉和机会。随时关注员工在社交网络上的活动情况,可以了解员工关注的热点话题和热门事件,了解其对企业组织、对自身工作等方面的看法和评价,从而及时了解和掌握员工的思想动态。

抓实分析研判,确保思想政治工作靶向发力

做好员工思想动态研判、前移思想动态预警关口,实现员工思想政治工作由“事后应对”向“事前防范”转变,是针对性地做好企业思想政治工作的首要前提。国有企业各级党组织应结合实际,建立健全相应机制,做细做实思想动态分析研判工作,形成“信息收集梳理—提出解决方案—及时反馈落实”的闭环管理机制。

层层做实分析研判。一是坚持党支部月度开展员工思想动态摸排、梳理、汇总及分析工作,针对员工思想动态反映出来的热点、焦点、难点问题,分析问题成因,制定解决办法,并形成月度员工思想动态分析报告或报表,上报企业党群工作管理部门;对于突发性的思想动态及时分析研究,并形成专题报告或报表上报,为企业决策提供参考。二是建立分析联动机制,企业可结合实际成立由党委领导、技术专家、中层干部、相关专业人员组成的综合分析研判小组,对收集到的信息、数据进行归纳整理,并进行系统、全面、深入的分析研究,寻找其规律性、动向性特点,以此做出综合性的判断。三是坚持党委(党组)季度或半年专题分析研判员工思想动态,形成主要诉求及建议处置报告,按权责分工,明确诉求建议办理的单位或部门,并限期办理解决。

及时解决矛盾问题。应充分运用思想动态分析研判成果,有针对性地做好员工思想政治工作。对员工反映的思想认识问题,应加强政治引领和思想教育,注重人文关怀和心理疏导;对员工在工作、学习、生活方面的合理诉求,能解决的应当立即解决,一时解决不了的,应当及时向员工说明情况,确保做到员工的问题诉求件件有着落、事事有回音。

时时注重预警干预。应时时关注员工思想状况、心理状况、工作状况、生活状况等动态,时时关注员工思想波动、矛盾困扰和利益诉求等情况,对于出现的个性化矛盾和风险性问题、或可能引发员工群体性不良情绪的重要情况及问题,应下发员工思想动态重点提示单或督办单,提前预警、及时干预,确保把员工思想政治工作做在前头,把矛盾问题控制在萌芽状态。

抓实机制建立,确保“软任务”变成“硬要求”

做好员工思想动态分析与管理工作,必须要建立健全相应的管理与考核评价机制,充分发挥考核“指挥棒”

作用,推动员工思想动态分析与管理工作由“软任务”变成“硬要求”。

建立责任落地机制。企业各级党组织书记应认真履行“第一责任人”职责,通过建立健全相应的制度机制,压紧压实各级党组织书记抓好员工思想动态分析与管理工作的责任。企业各基层党组织应把员工思想动态分析与管理工作作为经常性工作来抓,发现问题认真分析、及时报告、妥善解决;要按照企业思想政治工作管理办法的规定及要求,对员工思想动态分析与管理工作开展情况定期检查。企业工会、共青团等群团组织应发挥桥梁纽带作用,密切配合、形成合力,共同做好员工思想动态分析与管理工作。

建立考核评价机制。国有企业各级党组织应将员工思想动态分析与管理工作纳入企业思想政治工作责任清单,建立内容全面、指标合理、方法科学的考核评价体系,并将考核评价结果纳入落实全面从严治党主体责任情况监督检查和巡视巡察内容,纳入党组织负责人年度述职报告内容接受监督和评议,并作为对领导干部选拔任用、评先评优的重要依据,切实把“软指标”变为“硬约束”。

建立反馈评估机制。国有企业各级党组织应结合实际制定员工思想动态分析研判处置反馈效果评估标准和细则,真实评价评估员工思想动态反馈运行效果,从机制上和制度上保证员工思想动态反馈工作责任落实。应强化对反馈结果公示的督办,企业各级党组织负责人要亲自部署、推动督办、带头督办、层层抓落实;应建立定期走访工作制度,深入基层听取反馈结果公示落地情况,切实督促员工思想动态反馈工作持续优化、不断深化。

员工是企业发展的基石,是企业的核心资源,其能力素质和精神状态直接影响着企业的竞争力提升和企业高质量发展。在新时代背景下,国有企业各级党组织必须要高度重视并切实抓好员工思想动态分析与管理工作,有效增强广大员工的凝聚力和向心力、激发其积极性和创造性,以高质量的工作质效推动思想政治工作真正在思想上解惑、精神上解忧、文化上解渴、心理上解压,使思想政治工作真正成为企业高质量发展的“助推器”。

(企业文明,2024.4)