

# 高校工会激发教职工干事创业积极性的路径研究

■北京信息职业技术学院(北京市电子工业学校) 王迎泽

本文聚焦高校工会激发教职工干事创业积极性的路径,阐述了运用结构化调研工具收集教职工多维度诉求,结合绩效数据与因子分析法提炼关键需求,进而建立动态跟踪机制;基于此构建分层分类的激励工具包,形成双轮驱动模式。与此同时,工会需锚定教职工职业发展需求,结合学科规划与SWOT分析开展顶层设计,搭建差异化发展支持系统,并以具体案例展示实践应用,为高校工会工作提供方法参考。

## 一、高校工会激发教职工干事创业积极性的路径

### (一)构建科学激励体系,激发内生动力

#### 1. 调研分析

高校工会要激发教职工干事创业的积极性,须构建科学体系以激活职工的内驱力,而这些环节的高效推进,需借助结构化调研工具,收集不同群体在职业发展、工作认可、资源支持、生活保障等

维度的核心诉求;同时,结合岗位说明书与绩效数据,分析不同岗位的职责权重、能力要求以及现有激励措施的覆盖盲区,进而运用因子分析法提炼关键需求因子,例如专业成长、知识工作自主性、公平性感知等,为后续激励策略设计提供精准靶点。在此基础之上,高校还需建立动态需求跟踪机制,通过定期的满意度脉冲调查与关键事件访谈,实时捕捉教职工需求变化趋势,确保激励措施始终与个人发展阶段和组织战略目标保持动态匹配,避免因需求错位导致激励失效,并且对实施效果进行监测。

#### 2. 精准匹配的激励工具包

高校需基于需求诊断结果构建分层分类、精准匹配的激励工具包。其核心逻辑是将通用性激励与个性化激励相结合,形成基础保障加发展赋能的双轮驱动模式。在实践环节,可根据岗位特性设计差异化的激励框架。其中,教学岗可设置教学创新奖、学生评优奖等成果导向型激励,同时配套教学能力提升培训、教学研究项目资助等发展性激励;科研岗则需强化论文质量奖、科研项目突破奖等长周期激励,并配套

科研设备共享、学术交流经费等资源支持性激励;行政岗可推行管理效能提升奖、服务满意度标兵等过程性导向激励,同时提供技能培训、轮岗锻炼等能力拓展性激励。

### (二)搭建职业发展平台,拓宽干事创业空间

高校工会在激发教职工干事创业积极性的过程中,应精准锚定需求,规划职业发展平台,做好顶层设计。在这个过程中,工会需收集教职工在技能提升、职称晋升、跨领域发展、学术影响力拓展等方面的核心需求,结合学校学科建设规划以及人才梯度目标,分析现有职业发展通道的覆盖盲区,充分运用SWOT分析明确平台建设的优势、劣势、机会与威胁,最终形成包含发展目标、实施路径、资源保障在内的顶层设计方案。

随后,基于顶层设计可构建分层分类、精准匹配的职业发展支持系统,需要将通用性资源与个性化资源相结合,在实践环节可按岗位特性设计差异化发展路径。专业教师可设置教学能力提升线线与科研能力突破线;行政管理

人员可构建管理技能进阶线与综合能力拓展线;实验技术人员则强化技术专业发展线与创新应用线,基于此提供多样化的晋升渠道和发展机会,使每一位教职工的主观能动性得到有效强化与提升。

## 二、案例分析

### (一)调研

某高校工会在搭建职业发展平台时,首先组织教学、科研、行政三个领域的骨干教师与管理人员成立专项工作组,系统梳理教职工在“双师型教师资格获取”“科研团队负责人资质认定”“跨部门轮岗资格”等方面的具体需求。调研显示,教学岗有67%的受访者提出“希望参与行业企业实践锻炼”,科研岗有58%的团队反映“缺乏学术成果转化指导”,行政岗有72%的人员认为“晋升通道单一”。工作组将这些需求,与学校“双一流”学科建设规划中“培育复合型教学团队”“构建产学研协同创新体系”等目标相对照,运用SWOT分析明确平台建设的内部优势是拥有3

个国家级实验教学示范中心,内部劣势为跨院系资源整合机制不完善,外部机会是地方政府推出“高校人才发展扶持计划”,外部威胁是同类高校在职业发展平台建设上的竞争加剧。最终在形成的顶层设计方案中,发展目标设定为“三年内实现80%的教职工获得个性化发展支持”,实施路径包含“建立跨部门协调委员会”“设立职业发展专项基金”等6项具体举措,资源保障部分明确每年从工会经费中划拨200万元用于平台运行。

### (二)举措

基于此方案,工会构建了分层分类的职业发展支持系统。其核心在于“全校通用的在线学习平台”“跨岗位交流沙龙”等资源与“针对特定群体的定制化服务”相结合;针对专业教师,设置“教学能力提升线”与“科研能力突破线”,前者配套“行业导师结对计划”,安排教师到合作企业参与项目研发,后者设立“学术成果孵化基地”,为入选团队配备技术转移专员;行政管理类人员的“管理技能进阶线”包含“中层管理后备人才培训班”,“综合能力拓展线”则提

供“教学-学工-后勤跨部门轮岗”机会;实验技术人员的“技术专业深化线”对接大型仪器操作认证考核,“创新应用线”支持其参与科研团队的技术攻关项目。在该系统运行过程中,工会定期汇总各岗位教职工的参与数据,例如教学岗有120人完成企业实践锻炼,科研岗有35个团队入驻孵化基地,行政岗有40人参与轮岗,据此优化资源配置,确保每一项措施都能切实回应教职工的发展诉求,使不同岗位的主观能动性得到针对性提升。

## 三、结束语

总体而言,高校工会激发教职工干事创业积极性的路径探索,突破了传统激励模式的局限。这些路径借助精准对接需求与动态调整机制,实现了激励效能的最大化,为构建和谐校园与促进学校发展提供了新范式。未来,需在实践中持续深化对教职工需求变化的把握,推动激励与发展体系的迭代升级,使教职工成长与学校发展形成更强合力,助力高等教育事业迈向更高水平。

# 浅谈“红色引擎”在驱动企业高质量发展中的角色作用

■北京汽车集团有限公司 韩超

作为北汽集团自主商用车的重要战略支撑,北汽福田坚决贯彻集团“三年跃升行动”战略部署,紧跟步伐,提出争创“世界一流商用车企业”战略目标,全力以赴推动北汽福田的经营与发展。其中,坚持党的领导是北汽福田实现市场化成功和高质量发展的根本政治保证与独特优势。北汽福田是国有企业,“姓党为民”是北汽福田的底色。坚持党的领导是北汽福田发展的“根”和“魂”,也正是凭借这一独特优势,北汽福田的发展才能守正创新、行稳致远。

坚持党的领导这一“红色引擎”在驱动企业高质量发展中具体发挥了怎样的作用?本文将从战略领航与把关定向、意识形态与舆情管理、组织保障与人才队伍建设、作风建设和战略落地、风险防控与合规经营等五个方面进行详细阐述。

## 一、坚持党的领导,北汽福田战略领航与把关定向更加科学

党委在重大决策中发挥“把管保”作用,助力北汽福田能够穿越市场周期,聚焦长期战略目标。通过持续优化公司领导机制、决策机制,以及公司战略与经营管理集体审议决策平台,持续完善党委前置研究、“三重一大”制度建设和议事清单,充分发挥党委常委会的决策职能,北汽福田党委领航定向核心

功能切实增强。通过党委理论学习中心组学习、主题教育、上级党委科学指导、战略研讨会等多种方式,北汽福田前瞻性地研判产业发展趋势和市场形势,审时度势谋划布局,针对发展中的重点难点,先后提出国际化、新能源、智能化、规模领先、数字化转型等战略,构建企业核心竞争力。实践证明,党委的战略和决策部署引领公司不断融入产业发展新形势,凝聚了公司高质量发展的新动能与发展势能,进一步实现了党的领导和公司治理的有效统一,达成了方向有保证、决策有依据、实践有成效的良好局面。

## 二、坚持党的领导,北汽福田意识形态和舆情管理更加主动

党的思想政治工作优势在于最大限度地统一思想、凝聚力量,统筹意识形态建设,将市场化目标转化为全体福田人的共同行动,提升执行效率与团队战斗力。尤其是北汽福田提出建设“创业型”党委以来,创新开展思想文化建设,进一步激发市场化意识,从思想的统一、心智的引领、生态的重塑入手,把党的思想政治工作切实融入企业经营发展中来。

升级北汽福田新文化理念体系。打造“福田最美奋斗者”IP,先后累计评选最美奋斗者180人、创赢先锋100

人、文化践行官20人,不断强化市场意识,营造人人争先创赢的浓厚氛围。

构建上下同频、内外联动的大宣传格局。对内传递改革信心、凝聚奋进共识,《管理评论》《宣传电邮》等已成为北汽福田内部的战略高地、精神高地和宣传高地,同时组织瞭望者舰队深入一线挖掘奋斗故事,发布瞭望战报百余期,选树一大批能干事、敢碰硬、干成事的“创赢先锋”、国企楷模、学习之星、劳动模范;对外树立“敢闯 敢试 敢赢”的“少年福田”创赢形象,与新华社、人民日报、北京日报等核心党政类媒体展开深度合作,策划了“新质生产力”“一带一路”十周年“通学车”等声量过亿的现象级传播活动,极大提升了北汽福田社会责任和企业形象。

抓好意识形态工作,以掌握主动权话语制胜舆情新战场、守护发展生命线。尤其是针对互联网和自媒体的不良舆论,成立舆情专班,进行24小时舆情监测,一旦发生重大舆情,立即做到高效专业、有力回击,做好舆论引导。同时,要做好主动传播,善于制造话题,做有温度和深度的传播,为建设“世界一流企业”保驾护航。

## 三、坚持党的领导,北汽福田组织保障与人才队伍建设更加有力

党的组织体系具有强大的动员和

组织力量。近年来,为更好地适应市场竞争、战略落地,北汽福田开展了系列组织优化调整,同时坚持党管干部原则与市场化选人用人机制相结合,打造一支忠诚干净担当的高素质专业化队伍,这是企业核心竞争力的关键。

在组织保障上,创新开展“三级评价指数”建设,压实党建责任,提升组织能力、激发党员活力。去年,北汽福田发布了“红钻先锋 中国力量”党建品牌,创新探索关键领域党组织设置模式,将“支部建在一线”,在区域营销中心设立党组织,确保了党建与业务在目标上相互融合,提高队伍战斗力。

在人才队伍建设上,坚决落实党管干部、党管人才的原则,着力构建健康、高效、高质的干部人才队伍发展生态链。引入干部竞聘机制,年度竞聘调整率近70%;创新年轻干部发现路径,启动“FF计划”等,建立拥有近400人的优秀青年人才库;着力打造营销、研发、供应链、海外、党建五支干部队伍,切实推进系统与系统之间、一线与后台之间、国内与海外之间的干部人才培养“大循环”机制落地。

## 四、坚持党的领导,北汽福田作风建设和战略落地更加硬朗

党的作风建设关系人心向背生死存亡,更事关企业发展的核心竞争力。

近年来,北汽福田抓紧抓实干部作风建设,拧紧“关键少数”的思想开关,以改革创新、价值创造为核心,最大限度激发广大党员干部的干事创业激情。尤为值得一提的是新时期北汽福田营销的“黄埔夜会”精神。去年初,面对广东新能源市场的异常下滑,北汽福田人迅速集结、直面问题、迎难而上,深入市场一线,集体奋斗。期间,大家忘却“小我”,心中只有福田“大我”,想的只有把问题解决,把订单拿到,为完成目标付出不懈努力。全心全意、全力以赴把福田发展好,这种一切为了福田、一切为了胜利的忘我奉献就是“少年福田”迸发的磅礴能量,更是驱动“百年福田”前行的强大动力。经此一役,北汽福田成功扭转了市场颓势,突破了发展瓶颈,找到了企业发展路径。同时,北汽福田也始终将作风建设作为评判各级干部的核心标准,紧抓不放。去年,北汽福田开展了多轮民主生活会,所有领导班子成员逐一开展批评与自我批评,会议成效显著,使北汽福田进一步统一思想、凝聚共识,队伍更加团结,执行也更加有力。

## 五、坚持党的领导,北汽福田风险防控与合规经营更加可控

党的纪律监督体系嵌入公司治理,不仅是强化内部监督的有力举措,更是防范化解重大风险的“安全阀”和“稳定

器”,有效化解金融风险、合规风险与廉洁风险,确保企业在复杂市场环境中行稳致远。通过一体推进不敢腐、不能腐、不想腐,建设“清风福田”,营造风清气正的奋斗生态。设立合规委员会,督促主责单位前移防范关口;推进业财融合,将财务监督贯穿全价值链;坚持常态化审计,及时查漏补缺,规范业务管理。深入推进“四不两直”,对营销、采购、制造等重点领域进行专项监督检查,及时发现苗头性、倾向性问题,坚持“风腐同治”,坚决纠治“庸懒散奢慢”等不作为、慢作为、乱作为问题。

此外,通过深化党建促经营、党建朋友圈建设,党的组织优势直接转化为价值贡献,成效显著。北汽福田通过构建良好的属地关系、规范资金争取管理、打造全员营销、扩展“朋友圈”,打通价值链,进一步实现了“信息流”向“营销流”“直销流”的高效转化。

实践证明,坚持党的领导、加强党的建设,是北汽福田应对风浪、行稳致远的根本保证。全体党员干部的拼搏奋斗、担当作为,是北汽福田攻坚克难、赢得主动的关键力量。

北汽福田人以“时时放心不下”的自觉性和“事事紧抓不放”的执行力,将“敢闯 敢试 敢赢”的企业价值观,深深融入血脉,化为行动自觉,奋力谱写北汽福田高质量发展的崭新篇章,以“福田践行官 中国奋斗者”的站位姿态,向党和人民、向汽车行业、向全球用户,交出更加精彩的“福田答卷”。



公益广告

垃圾分类从我做起

生活垃圾投放驿站

