

群团改革背景下妇联工作方式方法创新： 现状与影响因素

——基于南通市 1961 名妇女工作人员与 593 名妇女的问卷调查

钱雪飞

(南通大学 江苏 南通 226019)

摘要: 基于江苏省南通市 1961 名妇女工作人员与 593 名妇女的问卷调查,实证性地分析妇女工作人员在群团改革背景下对创新的妇联工作方式方法的实际运用及其影响因素发现,大部分妇女工作人员对妇联工作方式方法创新的认识还不到位,能力素质有较多的不适应,创新的方式方法在实际运用中还有较大的提升空间。为促进妇联工作方式方法全面普遍创新,需要加强宣传,推进能力培训,促进妇女群众参与,进行资源整合与链接,引入互联网思维,提升项目化实效,推进妇联工作成效与方法的社会化评价机制。

关键词: 妇联工作方式方法创新;阻碍因素;妇女工作人员;群团改革

中图分类号: D442.8

文献标识码: A

文章编号: 1008-6838(2017)06-0015-09

全面深化改革是关系党和国家事业发展全局的重大战略部署,《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》^[1]为包括妇联在内的群团工作改革提出了指导性意见。2016年是群团改革的启动、探索和推进之年,中共中央办公厅印发了《全国妇联改革方案》^[2],全国妇联召开改革动员大会,着手推进妇联改革。改革聚焦机构设置、队伍建设、干部管理、组织建设、工作转型和方式创新等重点内容。本论文主要关注妇联工作方式方法创新,以江苏省南通市为例,通过实证调查,了解妇联工作方式方法现状及问题,并根据妇女群体需求与国家妇联创新要求,提出

推进妇女工作方式方法创新的思路与对策。

一、研究方法

(一) 资料收集与分析方法

本研究共设计了《南通市妇女工作现状调查问卷》与《南通市妇女生活现状及服务需求调查问卷》两份问卷。前一问卷主要通过妇联系统发动全体妇女工作人员填写,共回收 1961 份;后一问卷通过随机抽样抽取各类妇女,主要由调查员发放问卷、调查对象填写,针对少部分文化程度不高的老年妇女等填写问卷存在困难的,由调查员提问并代为填写,共回收有效问卷 593 份。问卷回收后,用 SPSS17.0 进行数据录入与分析。

收稿日期: 2017-09-01

基金项目: 江苏省南通市妇女联合会横向课题“群团改革背景下妇联工作方式方法创新研究”

作者简介: 钱雪飞(1968—),女,南通大学管理学院教授,博士,南通大学老年学研究所所长,南通市祈通社会工作服务社理事长,主要从事应用社会学、社会工作研究。

(二) 调查对象基本情况

79.1%的妇女工作人员来自社区或村子,只有

1. 妇女工作人员。由表1可看到1961名
妇女工作人员的基本情况。值得关注的是,

1.2%的是男性,文化程度为大专及以上的,占
70.3%。

表1 妇女工作人员的基本情况

		人数	百分比(%)			人数	百分比(%)
性别	男	24	1.2	文化程度	研究生毕业	40	2.0
	女	1926	98.2		本科毕业	673	34.3
	未填写	11	0.6		大专毕业	666	34.0
单位 属性	市级妇联	16	0.8		中专毕业	154	7.9
	县或市或区级妇联	34	1.7		高中毕业	335	17.1
	街道或镇级妇联	285	14.5		初中毕业	79	4.0
	社区或村级妇委会	1551	79.1		其他	3	0.2
	其他	56	2.9	未填写	11	0.6	
	未填写	19	1.0				

2. 妇女群体。从表2可看到被调查的593位妇女群体的基本情况。

表2 被调查妇女群体的基本情况(N=593)

		人数	百分比(%)			人数	百分比(%)
年龄	30岁以下	82	13.8	职业	国家与社会管理者	28	4.7
	30~39岁	204	34.4		经理人员	23	3.9
	40~49岁	181	30.5		私营企业主	48	8.1
	50~59岁	58	9.8		专业技术人员	112	18.9
	60岁以上	67	11.2		办事人员	36	6.1
	未填写	1	0.2		商业服务业人员	74	12.5
文化程度	小学	50	8.4		产业工人	106	17.9
	初中	144	24.3		农业劳动者	48	8.1
	高中或中专	147	24.8		打零工/钟点工	20	3.4
	大专	92	15.5		无业	32	5.4
	大学本科及以上	160	27.0	学生	39	6.6	
身体 状况	非常健康	190	32.0	其他	27	4.5	
	比较健康	258	43.5	还没工作,没有收入	74	12.5	
	一般	119	20.1	挣的不够自己用	114	19.2	
	不太健康	19	3.2	收支基本平衡	325	54.8	
	很不健康	6	1.0	用不完,有节余	77	13.0	
	未填写	1	0.2	未填写	3	0.5	

二、妇联工作方式方法的现状与问题

着眼于改革行政化、机关化的传统工作方式方法,使妇联工作更具群众性特点、更受妇女群众欢迎,妇联工作方式方法改革主要应在如下四方面推进。

(一) 推进项目化运行机制

从表3可看到,街道与社区妇女工作人员对项目化运作情况的判断基本接近。市县两级妇联主要了解的是面上的整体情况。综合起来,每个社区或村都有服务类项目的目前已达1/5左右。

表3 各级妇女工作人员单位所管辖社区(村)妇女服务类项目运作情况(单位:%)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会
基本每个都有	33.3	19.4	26.1	21.3
大部分有	13.3	32.3	29.3	29.3
一半左右有	6.7	12.9	12.4	14.0

续表

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会
大部分没有	0.0	25.8	15.5	20.3
都没有	0.0	0.0	8.1	6.4
不大了解	46.7	6.5	6.4	6.8
未填写	0.0	3.2	2.1	1.9
合计	100.0	100.0	100.0	100.0%

关于妇女工作人员的项目化运作能力,被调研的妇女工作人员中有 878 名认为具备项目策划与申报能力,占 44.8%;974 名认为具备项目实施组织与推动能力,占 49.7%;239 名认为具备项目评估能力,占 12.2%;625 名认为具备项目发动与组织能力,占 31.9%;290 名认为具备项目评审组织与实施能力,占 14.8%。

(二) 建立妇联工作社会化运行机制

将 1551 位村或社区妇女工作人员的回答进行均值统计发现,其所辖社区妇委会目前已培育 0.5307 个妇女类已备案草根社团、0.4873 个已登记妇女类社团,总数为 0.986 个。各村培育的社团数具体参见表 4。值得注意的是,真正填写有培育社团的不到 25%。

表 4 村级或社区妇委会培育社团情况(N = 1551)

草根社团个数 (已备案)	人数	百分比 (%)	妇女社团个数 (已登记)	人数	百分比 (%)	社团总数(个)	人数	百分比 (%)
0	873	56.3	0	901	58.1	0	843	54.4
1	217	14.0	1	222	14.3	1	57	3.7
2	76	4.9	2	61	3.9	2	181	11.7
3	18	1.2	3	11	0.7	3	43	2.8
4	24	1.5	4	9	0.6	4	39	2.5
5	5	0.3	5	3	0.2	5	12	0.8
6	3	0.2	8	1	0.1	6	11	0.7
8	1	0.1	10	1	0.1	7	4	0.3
11	1	0.1	11	1	0.1	8	6	0.4
20	2	0.1	16	1	0.1	9	3	0.2
27	1	0.1	20	6	0.4	10 个及以上	11	0.8
合计	1221	78.7	合计	1217	78.5	合计	1210	78.0
未填写	330	21.3	未填写	334	21.5	系统	341	22.0
合计	1551	100.0	合计	1551	100.0	合计	1551	100.0

表 5 是对妇女儿童之家社团入驻与阵地作用发挥情况所作的交叉分析,从该表可看到,妇女儿童之家越是有社团入驻,其阵地作用发挥得越好,二者呈正相关关系。但此次调查中发现,仅 14.9% 的妇女工作人员认为其单位所辖社区妇女儿童之家“普遍有社团入驻”,18.9% 的人认为“大部分有社团入驻”,6.7% 的人认为“一半左右有社团入驻”,18.6% 的

人认为“大部分未有社团入驻”,高达 24.5% 的人认为“都未有社团或实体组织入驻”,另有 16.3% 的人未填写或填写“不大了解”。关于社区妇女儿童之家作用发挥情况,仅 12.2% 的人认为“非常好”,44.2% 的人认为“比较好”,两项相加,不到 60%;32.8% 的人认为“一般化”,2.4% 的人认为“比较差”和“非常差”,另有 8.4% 的人未填写或“不大了解”。

表5 妇女儿童之家社团入驻情况与其阵地作用发挥状况的相关分析(单位: %)

	非常好	比较好	一般化	比较差	非常差	不大了解	未填写
普遍有社团入驻	45.1	47.4	6.8	0.3	0.0	0.0	0.3
大部分有社团入驻	14.6	72.9	11.7	0.3	0.0	0.0	0.5
一半左右有社团入驻	7.6	63.6	27.3	.0	0.0	0.0	1.5
大部分未有社团入驻	3.0	33.5	60.4	2.7	0.0	0.3	0.0
都未有社团入驻	3.7	32.0	53.8	6.9	0.2	3.4	0.0
不大了解	5.1	36.4	30.8	1.0	.0	26.3	0.5
Lambda = 0.202 Sig. = 0.000							

(三) 推进妇女群众参与机制

表6 是被调研妇女与妇联的互动情况。有近一半妇女认同妇联是娘家, 3/4 的妇女希望妇联能发挥更大作用, 1/5 左右的妇女找过妇联组织或干部帮忙, 1/3 的妇女与其家人认

识所在社区或村的妇女干部。但参加妇联干部召集的活动、参加妇女儿童之家相关活动的只占 1/6 左右, 在网络上与妇联及妇女工作人员有互动的, 比例更低。另外参加妇女社团的比例仅 1/20。

表6 妇女群体与妇联(妇女工作人员)的互动情况(N = 593)

互动内容	人数	百分比(%)
您包括您家人是否认识目前您家所在社区(或村)的妇委会(妇女)干部?	214	36.09
您包括您家人是否到社区(村)妇女儿童之家参加过相关的活动?	100	16.86
2016年, 您是否接受过妇联的相关服务?	90	15.18
参加妇联干部召集的活动	98	16.53
浏览妇联的公众微信或QQ群	72	12.14
加了妇联的公众微信或QQ群	36	6.07
参加妇女社团	32	5.40
找妇联组织或干部帮忙	121	20.40
认同妇联是娘家	284	47.89
希望妇联发挥更大作用	454	76.56

在 1961 名妇女工作人员中, 在回答组织活动请妇女群众一起参与, 部署工作请妇女群众一起参与状况时, 仅 18.1% 的妇女工作人员回答“非常符合”, 60.5% 的人回答“比较符合”。

(四) 拓展网上妇女工作

据统计, 75.27% 的妇女工作人员所在单位妇联建有妇联QQ工作群, 29.47% 的单位建有妇联微信公众号, 28.35% 的建有妇联服务对象群, 25.6% 的建有各类妇女QQ群, 20.91% 的建有妇

联网站, 10.56% 的建有官方微博。整体上, 妇联的线上信息平台已有一定发展, 但离理想状态还有较大距离。

表7 是各级妇女工作人员所在单位线上工作平台发展情况, 从该表可看到, 妇联网站、官方微博、微信公众号, 基本上是上级妇联比下级妇联更为普遍。但四级妇联的QQ工作群非常接近, 妇联服务对象QQ群则是基层妇联更普遍。

表7 各级妇女工作人员所在单位妇联互联网信息平台发展情况(单位: %)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会
妇联网站	81.3	71.9	22.5	20.3
妇联的官方微博	37.5	28.1	17.9	8.9

续表

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会
妇联的公众微信	75.0	37.5	32.5	29.7
妇联 QQ 工作群	81.3	78.1	78.6	80.8
妇联的服务对象 QQ 群	18.8	31.3	28.9	30.1
各类妇女 QQ 群	12.5	40.6	28.9	27.0

仅 30% ~ 50% 的妇女工作人员认为其单位为妇女群体在网络上提供了表中所列的各项服务,具体百分比参见表 8。比较四级妇联各自提

供的互联网妇女服务情况,市级妇联除创业就业帮扶外,其余都做的最多;社区或村级妇委会除了婚姻关系调适外,其余都是最少。

表 8 各级妇女工作人员认为所在单位所提供的互联网妇女服务(单位:%)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	合计
法律政策咨询	62.5	61.76	60.7	52.16	54.05
成才成长辅导	56.25	50.0	35.79	29.59	30.90
权益问题投诉	56.25	50.0	50.88	37.01	40.29
创业就业帮扶	43.75	47.06	45.61	38.62	39.88
婚姻关系调适	50.0	38.24	47.37	48.36	47.93
家庭教育指导	68.75	50.0	43.16	35.27	37.17

(五) 基层妇女群体服务需求调研

从表 9 可看到各级妇女工作人员深入基层进行妇女群体服务需求的调研情况,整体上能够

坚持每月至少 1 次的在市级、县(市、区)级妇联不到 20%,街道或镇级仅 1/3 左右,社区或村级也仅半数稍多。

表 9 妇女工作人员深入基层进行妇女群体服务需求调研情况(单位:%)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	总体
每月至少 1 次	12.5	18.8	34.4	55.3	48.8
每季度至少 1 次	18.8	43.8	40.9	33.3	32.8
半年至少 1 次	37.5	25.0	12.9	6.3	7.5
1 年至少 1 次	31.2	12.4	9.7	4.7	5.7
未填写	0.0	0.0	2.1	0.4	4.2
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

在被调研的 593 名妇女中,34.4% 的人认为妇女工作人员很少深入基层对妇女群体作需求调研;22.43% 的人认为妇女工作人员平时很少去基层,平时很少与妇女群体接触,妇女们都不怎么认识他们;21.42% 的人认为妇女工作人员对妇女的服务需求不大了解;21.75% 的人认为妇女工作者提供的服务与妇女的实际需求对接不够;17.03% 的人认为妇联(妇女)工作者开展的活动没有多大意义,不能对妇女的生活发挥多大的作用。

三、群团改革背景下妇联工作方式方法创新的阻碍因素

(一) 对妇联工作方式方法创新的认识

1. 对妇联工作方式方法创新的必要性的认识。从表 10 可看到,各级妇女工作人员对自己的工作中有无必要进行工作方式方法的改革看法还不够一致,认为“非常有必要”的仅占 1/5 左右。而其中市级妇联工作人员认为进行方式方法改革“非常有必要”的人数相对最多,却也仅达到 1/3 稍多。

表10 各级妇女工作人员对工作中进行工作方式方法改革必要性的看法(单位:%)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	总体
非常有必要	37.5	20.6	19.3	23.8	22.7
比较有必要	56.3	61.8	67.0	65.9	65.9
没多大必要	6.2	14.7	10.5	6.3	7.1
本人不大了解	0.0	0.0	0.4	0.6	0.7
未填写	0.0	2.9	2.8	3.4	3.6
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 对妇联工作方式方法创新具体内容了解情况。从表11可看到,总体上仅9.9%的妇女工作人员“非常了解”妇联工作方式方法改革的

具体内容,而半数到2/3不到的人是“比较了解”,高达1/5到2/5的妇女工作人员表示是“一知半解”,“完全不了解”的人也占一定比例。

表11 各级妇女工作人员对妇联工作方式方法改革的具体内容了解情况(单位:%)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	总体
非常了解	6.3	8.8	11.2	10.0	9.9
比较了解	50.0	67.6	54.0	64.4	62.6
一知半解	43.7	20.6	30.2	21.2	22.8
完全不了解	0.0	0.0	1.8	0.9	1.1
未填写	0.0	2.9	2.8	3.5	3.6
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3. 相关分析。从表12的相关分析结果可看到,各级妇女工作人员对妇联工作方式方法改革的具体内容越是了解,认为工作中有必要进行方式方法创新的人数越多,二者呈正相关关系。我

们在妇联工作方式方法创新的条件中列了备选项“加强妇联工作方式方法创新的宣传”,有1171名妇女工作人员选择了此答案,占61.3%。

表12 各级妇女工作人员对妇联工作方式方法改革的了解与其认为改革必要性的看法的相关分析(单位:%)

	非常了解	比较了解	一知半解	完全不了解
非常有必要	53.9	21.5	16.1	22.7
比较有必要	33.0	72.5	73.4	45.5
没多大必要	13.1	5.7	9.8	0.0
本人不大了解	0.0	0.3	0.7	31.8
Gamma =0.303 Sig. =0.000				

(二) 对妇联工作方式方法创新的能力适应性

帮助妇女解决实际困难的能力的判断整体上极为接近。总体上,仅62.8%的妇女工作人员认为

1. 妇女工作人员专业素质能力。从表13可看到,各级妇女工作人员关于妇女工作人员切实

其能力为“比较强”和“非常强”。

表13 妇女工作人员切实帮助妇女解决实际困难的能力状况

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	整体
非常强	1(6.7%)	1(3.0%)	36(12.8%)	122(8.1%)	167(8.5%)
比较强	6(40.0%)	19(57.6%)	138(48.9%)	871(58.1%)	1065(54.3%)
一般化	5(33.3%)	8(24.2%)	92(32.6%)	421(28.1%)	549(28.0%)
比较弱	1(6.7%)	5(15.2%)	14(5.0%)	68(4.5%)	89(4.5%)
很弱	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)	13(0.9%)	15(0.8%)
不了解	2(13.3%)	0(0.0%)	1(0.4%)	4(0.3%)	10(0.5%)
合计	15(100.0%)	33(100.0%)	282(100.0%)	1499(100.0%)	1895(100.0%)

2. 妇女工作人员对妇联工作方式方法创新的适应性。从表 14 中可看到,各级妇女工作人员认为自身现有的知识能力和素质与妇联工作

方式方法创新二者之间“非常适应”的不到 10%，“比较适应”的仅占 50% 左右,二者相加不到 60%。

表 14 各级妇女工作人员认为自己现有的知识能力和素质与妇联工作方式方法创新的适应性(单位: %)

	市级妇联	县(市、区)级妇联	街道或镇级妇联	社区或村级妇委会	整体
非常适应	0.0	2.9	7.4	7.9	7.4
比较适应	43.8	52.9	52.6	51.3	52.0
一般化	31.3	32.4	27.4	30.0	29.1
不太适应	18.8	2.9	9.1	7.2	7.5
很不适应	6.2	5.9	0.0	.1	0.3
本人不大了解	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1
未填写	0.0	2.9	2.8	3.5	3.6
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

在问及妇女工作人员认为自己工作中存在的主要问题时,我们设计了“工作所需新的专业知识不能及时更新”这一备选项,8.3%的妇女工作人员认为“非常合适”,49.6%的人认为“比较合适”,两项合计高达57.9%。而对“工作方法不适应新形势的发展要求”这一备选项,4.4%的人认为“非常合适”,31.9%的人认为“比较合适”,仅21.2%的人认为“比较不

合适”“非常不合适”。

3. 相关分析。从表 15 的相关分析可看到,妇女工作人员切实帮助妇女群体解决困难的能力越强,其认为自己现有知识能力与素质对妇联工作方式方法创新的适应性就越强,二者呈正相关关系。我们在妇联工作方式方法创新的条件之中列了“加强能力培训”这一备选项,有 1476 个妇女工作人员选择了此答案,占 77.3%。

表 15 妇女工作人员切实帮助妇女的能力与其对方法创新适应性的相关分析

	非常适应	比较适应	一般化	不太适应	很不适应	不了解
非常强	37.3	43.7	12.7	6.3	0.0	0.0
比较强	7.2	63.0	22.4	7.5	0.0	0.0
一般化	1.9	41.5	46.7	8.6	0.7	0.6
比较弱	1.1	32.2	57.5	6.9	1.1	1.1
很弱	0.0	20.0	66.7	13.3	0.0	0.0
不了解	7.8	53.1	30.6	7.9	0.3	0.2

Gamma = 0.468 Sig. = 0.000

(三) 基层人手不足

75.1%的妇女工作人员觉得基层人手不足,55.2%的人认为要推进妇联工作方式方法创新,条件之一是基层妇女工作人员需进一步充实。72.4%的人认为目前存在的问题之一是大多数妇女工作人员身兼数职,不能专职从事妇女工作。经统计,专职妇女工作人员仅 503 人,占 25.7%,明确回答是非专职的有 1411 人,占 72.0%,另有 2.3%的人未填写。市级妇女工作人员无兼职,县(市、区)级妇联妇女工作人员兼职率为 23.53%,街道或镇级妇联工作人员兼职率最高,达 77.94%,村或社区妇女工作人员兼职

率也达到 73.87%。妇女工作人员兼职最多的岗位是计生工作,其次是财务工作,再次是民政与党建党务工作。值得关注的是,很多妇女工作人员是身兼数职,无法集中精力从事妇女工作。

(四) 工作所需资源不足

从表 16 可看到,75%的妇女工作人员认为“在工作中常常觉得需要的资源不足”;20%的人认为“没有为妇女儿童提供供需对路的帮扶项目”;31.6%的人认为“目前还没有通过合作、冠名、接受捐赠等多种方式,引导更多的社会资源参与到妇女儿童家庭服务中”;13.1%的人认为“没有服务群众的服务平台”。

表 16 妇女工作人员认为妇女工作各种资源状况(N = 1961 单位: %)

		非常符合	比较符合	不太符合	很不符合	未填写
项目	有为妇女儿童提供供需对路的帮扶项目	17.7	55.5	19.3	0.7	6.8
平台	有服务群众的服务平台	22.2	58.0	12.4	0.7	6.7
资源	通过合作、冠名、接受捐赠等多种方式,引导更多的社会资源参与到妇女儿童家庭服务中	15.2	48.0	29.6	2.0	5.2
	在工作中常常觉得需要的资源不足	19.2	55.8	13.9	4.2	6.9

69.6%的妇女工作人员认为推进妇联工作方式方法的创新,条件之一是要加大对开展妇女活动及提供妇女服务的经费投入,56.1%的人认为需要各级领导的大力支持。

四、对策思考

要推进妇联工作方式方法的创新,根据以上的实证调研结果,我们认为:

一是要加大宣传力度,提高对妇联工作方式方法创新的认识。通过对内宣传、主题宣传、对外宣传等举措,切实开展好群团改革背景下妇女工作方式方法创新的宣传教育工作。

二是要加强能力培训^[3],增强对妇联工作方式方法创新的适应性。积极开展系列主题、专题培训以及分级培训;通过岗位大练兵推进能力培训;以破解难题为切入点提高妇女工作人员创新能力。培训内容方面,一要加强社工培训,二要加强项目化运作管理培训,切实提高项目能力水平,确保实效推进项目。

三是通过网格化、社团化,多路径推进妇联工作中妇女群体的参与性^{[4][5]}。在社区妇联下面,再增加网格妇女小组这一新层次,构建“街道妇联—社区妇联—网格妇女小组—妇女群众”的组织网络模式;积极培育发展妇女组织,将尚未形成规模、具有发展潜力的妇女兴趣小组等小微组织孵化培育成妇女组织,积极推进在市场、楼宇、园区、专业合作社、社会组织、“两新组织”、流动妇女中建立妇女组织和“妇女之家”;通过建设枢纽型妇女组织,加强对服务妇女儿童家庭社会组织的联系、引导和服务,建议在街道或社区两级,增加专职妇女社工,通过购买社工形式在妇女组织中配备至少一个专门做妇女工作的社工或志愿者,探索建立“妇工+社工+义工队伍”联

动模式。

四是通过资源整合与链接,解决资源不足问题^[6]。把妇女工作经费纳入各级财政年度预算,并随财政收入增长和工作需要逐步增加;举办各级党政正职领导同志的性别视野培训,让各级当家人全面了解并支持妇联工作;充分开发和利用现有资源,发展和完善以妇女儿童之家为主要形式的妇女儿童活动服务阵地;积极推动妇女创业就业、权益维护、特殊困难妇女儿童帮扶等公共服务纳入政府购买服务目录,完善向社会力量购买妇女儿童家庭服务机制,引导女性社会组织有序参与承接服务项目;妇联工作人员应与人力资源与社会保障局、民政局等相关政府职能部门对接,向相关政府职能部门反馈妇女群体需求,协同解决妇女儿童发展相关问题,实现力量聚合、服务融合;此外,还要将服务对象变成妇联的工作资源,把有一技之长、品格优秀的热心妇女培养成各类女性组织负责人;通过冠名权等链接社会资源,服务于妇女群体。

五是引入互联网思维,推进妇联工作与妇联网的深度融合^[7]。建设“妇女网上之家”等互联网工作平台;通过不间断的主题引领,增强女性网民对妇联网络的关注与参与;在网络平台获取大数据的支撑下,践行“线上互动办公+线下深度执行”的双线工作模式,走到线下开展各类实体活动,为广大妇女儿童提供直接、便捷的个性化服务。

六是创新工作评价机制,推进妇联工作评价方式社会化^[4]。建立以妇女群众知晓度、参与度、满意度为主的工作评价机制。本次调研中,55.7%的妇女工作人员认为妇联工作方式方法创新要有相应的激励措施。要将工作方法创新

纳入考核体系,并采取相应奖惩措施,提高妇女工作人员实施方法创新的动力。

七是要强化需求导向和问题导向,完善调查研究工作机制^[8]。加强调查研究工作的统筹协调,各级妇女工作人员每年年初要对本单位调研任务作出具体安排,明确完成时限,加大调查研究工作在总体工作安排中所占比重;把调研工作开展情况和调查报告撰写情况作为考察和衡量妇女工作人员工作作风的重要内容,加强妇女工作人员调研监督考核制度。

参考文献:

- [1] 中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见[EB/OL]. http://news.china.com.cn/2015-07/09/content_36023933_3.htm 2015-07-09.
- [2] 中共中央办公厅. 全国妇联改革方案[EB/OL].

http://www.women.org.cn/art/2016/9/21/art_744_149620.html 2016-09-21.

- [3] 沈跃跃. 大力加强妇联干部队伍建设 为更好地服务大局服务妇女提供坚强的组织保障[J]. 中国妇运 2016 (9): 6-7.
- [4] 北京市东城区妇联. 妇联组织和工作方式改革创新的研究与思考[J]. 中国妇运, 2016 (7): 32-35.
- [5] 山西省妇联. 以“网格化”模式创新基层妇女群众工作[J]. 中国妇运 2012 (10): 30-31.
- [6] 薛志萍. 妇女工作项目化研究——以S市妇联为例[D]. 南昌: 华东理工大学硕士学位论文, 2011. 29-31.
- [7] 夏晓春. 基于互联网思维的妇联工作[J]. 中国妇运 2015 (10): 33-35.
- [8] 王革冰. 以“三性”为方向标 建立完善五大机制[J]. 中国妇运 2015 (10): 16-18.

Empirical Research on the Innovation of the Way and Methods of Women's Federation in the Context of Community Reform

QIAN Xuefei

(Nantong University, Nantong 226019, China)

Abstract: Based on the questionnaire survey result of 1961 women workers and 593 women in Nantong, Jiangsu Province, this paper empirically analyzes the practical application as well as its influencing factors of innovative ways of women's federation. It turns out that most women staff are not fully aware of the necessity and content of the innovation in the way of women's federation. There is a lot of inadaptability in competencies. At the same time, innovative ways and methods are not widely used in practice. In order to promote the innovation of the work and method of women's federation comprehensively and systematically, it is necessary to strengthen the propaganda, and promote both training and participation of the masses. Also, it is important to integrate and connect resources, introduce the Internet thinking, and enhance the effectiveness of the project. Finally, the social evaluation mechanism of the outcomes and methods of the women's federation will be promoted.

Key words: innovation of the way and method of women's federation; inhibitors; women staff; community reform

(责任编辑 鲁玉玲)