

数字化转型背景下国企政工工作模式创新与路径探索

刘霞

新疆边疆宾馆 新疆 乌鲁木齐 830049

【摘要】：随着我国数字经济快速发展和国企改革全面深化的推进，我国国企政工工作存在形式固化、覆盖受限、精准度不足、工作效能偏低等诸多短板，难以适配新时代国企高质量发展与职工思想建设的核心需求。数字技术的普及应用，为国企政工工作革新升级、提质增效，提供了全新的载体与核心支撑。本文以国有企业政工工作核心职能为出发点，系统剖析数字技术与国企政工工作的核心适配逻辑，从思想引导、服务开展、阵地建设、舆情管控、考核评估等五个方面，构建适配国企发展实际的数字化政工工作体系，旨在破解传统政工工作痛点难题，提高国有企业思想政治工作的针对性、实效性覆盖面，为国有企业夯实思想根基、凝聚发展合力、推进党建与生产经营深度融合提供实践参考。

【关键词】：数字化转型；国有企业；政工工作；模式创新

DOI:10.12417/3041-0630.26.10.070

在国企的改革发展、生产经营和队伍建设中，政工工作承担着统一职工思想、凝聚企业合力、涵养企业文化、保障企业稳定发展的重要职能。长期以来，多数国企政工工作沿用线下宣讲、会议学习、纸质宣教等传统模式开展工作，存在明显的时空约束壁垒，存在着思想引导的同质化、职工服务的被动化、阵地建设的碎片化、工作考核的形式化等问题。在新生代职工逐渐成长为企业职工的主要群体后，职工思想观念、价值取向、信息获取方式发生深刻变化，而传统政工工作模式已无法适配新时代职工思想动态与企业发展需求。在此发展背景下，依托大数据、云计算、新媒体、人工智能等数字技术，推动政工工作数字化革新，重构政工工作体系、创新工作模式、优化实施路径是国企政工工作守正创新、提质增效的必然选择。

1 数字化赋能国企政工工作的核心适配逻辑

1.1 数字技术与政工思想引领的契合性

政工工作以思想引领为核心，凝聚职工共识、传递主流价值、引导职工坚守初心使命、践行国企责任担当，本质是实现思想价值信息的有效传递、深度渗透与认知转化。数字技术具备传播高效、全域覆盖、精准推送、个性化适配的突出优势，与国企思政思想引领的核心诉求高度契合。传统政工思想教育多依托集中宣讲、线下党课、文件研读等固定形式开展，内容同质化严重、形式僵化单一，难以兼顾不同岗位、不同年龄层级职工的思想认知差异，导致思想教育的渗透力度不足、育人感染力较弱。数字技术彻底打破传统思政教育的时空局限，国企可依托各类线上平台与新媒体载体，将政策理论、主流思想、企业文化等内容全方位融入职工日常工作与生活场景^[1]。依托大数据技术精准研判职工思想动态、学习偏好与关注重点，彻底摒弃传统“大水漫灌”的粗放式教育模式，实现“精准滴灌”的精细化思想引导，让思政工作更贴合职工实际需求、契合新时代发展特征，显著提升思想引领的传播穿透力与育人感染

力。

1.2 数字化手段对政工服务效能的赋能性

传统政工服务以被动式处置模式为主，依赖职工主动反馈问题、政工人员线下走访摸排，该模式极易引发问题排查滞后、服务响应迟缓、问题处置不彻底、服务覆盖范围有限等诸多问题，大幅弱化政工工作的服务效能与实际价值。数字技术能够全方位重塑政工服务体系，推动政工服务从被动应对转向主动赋能、从单一线下服务转向线上线下一体化融合服务。国企可依托一体化数字化服务平台，搭建涵盖职工诉求反馈、心理疏导、困难帮扶、政策咨询的综合性线上服务渠道，实现职工问题一键上报、政工人员全程督办、处置结果实时公示，有效压缩服务响应时长、提升处置效率^[2]。与此同时，数字化工作台账可自动记录职工服务诉求、问题处置进度、帮扶落实成效等各类数据信息，构建形成全流程闭环式政工服务管理体系，有效规避传统服务模式中漏办、缓办、敷衍履职等各类问题，全方位提升政工服务的精准性、高效性与职工满意度。

1.3 数字生态对政工阵地建设的重塑性

政工阵地是国有企业开展思想政治教育、传播企业文化、组织思政活动的核心载体，传统政工阵地以党建活动室、宣传橱窗、学习会场等线下实体载体为核心形式，普遍存在建设成本偏高、内容更新滞后、资源利用率不足、传播覆盖范围有限等短板。数字化转型构筑的数字生态体系，全方位重塑了国企政工阵地的建设格局，推动政工阵地建设从单一实体模式转变为“线上虚拟+线下实体”的融合发展模式。国企可依托官方公众号、短视频新媒体、线上学习系统、智慧党建平台等多元数字化载体，搭建全天候、广覆盖、可动态迭代的数字化政工阵地，实时更新思政理论、企业发展动态、职工先进事迹、廉政教育知识、企业文化活动等核心内容^[3]。相较于传统实体阵地，数字化政工阵地具备内容更新便捷、信息传播高效、交互

性突出的显著优势,高度适配新生代职工碎片化、移动化、轻量化的学习特征。与此同时,数字化阵地可有效整合各类政工教育资源,打破部门、厂区、地域的空间壁垒,实现政工阵地资源全域共享、全员覆盖,有效破解传统阵地建设碎片化、利用率偏低、辐射带动能力薄弱的突出问题,构建形成全方位、立体化、常态化的政工育人阵地体系。

2 数字化转型下国企政工工作的创新模式构建

2.1 构建精准化数字思政引领模式

新时代国企职工队伍结构多元、特征鲜明,不同职工在思想认知、学习习惯、价值诉求层面存在显著差异化特征,传统同质化、模板化的思政教育模式针对性不足、育人实效性薄弱。依托数字技术构建数字化思政育人工作模式,是破解国企思政教育发展痛点、提升思政育人质量的核心路径。国企可搭建职工思想动态大数据分析平台,整合职工线上学习、互动留言、诉求反馈、问卷调查等多维度数据资源,通过数据建模、智能研判等技术手段,精准分析不同岗位、年龄、学历职工的思想动态、认知短板与关注焦点,精准识别职工存在的思想困惑与认知偏差,以此构建完整的职工思想动态数字化画像。基于精准的大数据分析结果,政工部门可实施分层分类、精准个性化的思政教育方案,摒弃传统单一枯燥的灌输式说教,针对青年职工重点开展职业素养、理想信念、创新担当教育;针对中老年职工侧重责任担当、作风建设、经验传承教育;针对一线职工聚焦安全生产、敬业奉献、合规履职教育。

与此同时,依托企业内网、线上学习平台、官方新媒体矩阵,搭建职工个性化内容精准推送机制,根据职工思想画像匹配推送专属的理论文章、专题党课、先进典型案例、政策解读内容,真正实现“千人千面”的精准思政育人成效。除此之外,国企可创新数字化宣教载体与形式,将枯燥晦涩的理论知识转化为轻量化、趣味化的宣教内容,通过短视频、科普动画、线上微课、知识答题、情景互动等多元形式,充分适配职工碎片化学习需求,推动思政教育从传统“被动听课”向新时代“主动研学”转变。精准化数字思政引导模式能够有效革新传统思政教育模式,让思政内容贴合职工需求、引发职工思想共鸣,从而增强思政教育的感染力、渗透力和实效性。

2.2 搭建场景化线上政工服务模式

国企政工工作覆盖职工工作履职、日常生活、思想动态、权益保障等多个维度,传统线下服务模式存在显著场景局限,难以实现全方位、常态化、精细化的普惠服务。构建场景化线上政工服务体系,可依托一体化数字化平台整合各类服务资源、细化服务应用场景,实现政工服务精准落地、全域覆盖。国企可统筹整合党建、工会、团委、人力资源等多部门服务职能,搭建“一站式”线上政工服务平台,细分思想疏导、权益

保障、困难帮扶、文体服务、政策咨询、心理健康六大服务模块,构建全场景线上服务运行体系。在思想疏导模块,开设线上谈心谈话、心理测评、情绪疏导专属专栏,由政工工作人员与专业心理咨询师在线答疑解惑,有效疏导职工负面情绪;在权益保障模块,开通劳动权益、薪酬福利、休假制度等线上咨询与诉求反馈渠道,及时回应和处置职工各类合理诉求^[4]。

在便民服务模块,整合职工体检、帮扶救助、节日慰问、文体活动报名等服务事项,开通线上预约、线上办理、进度查询等便捷功能。与此同时,平台可深度对接企业生产经营场景与职工日常生活场景,动态优化服务内容,针对一线项目职工、驻外职工、值守加班职工等特殊群体,提供暖心帮扶、线上慰问、远程心理疏导等定制化服务,精准化解特殊岗位职工的实际难题。依托数字化平台搭建全流程服务闭环管理机制,实现诉求接单、事项受理、结果反馈、跟踪回访、资料归档的全过程数字化管控,明确各环节办理时限与责任主体,有效杜绝服务推诿、办事拖沓等履职问题。

2.3 打造融合化虚实阵地育人模式

在新时期,依托数字技术,构建线上虚拟阵地、线下实体阵地相结合的育人模式,可以使两种阵地优势互补,实现双向赋能。国有企业持续升级线下实体政工阵地功能,盘活党员活动室、职工书屋、文化展厅、廉政教育基地等实体载体资源,常态化开展线下党课、主题党日、座谈研讨、实景研学等活动,充分发挥实体阵地沉浸式、面对面、高共情的育人优势。与此同时,国企积极搭建数字化虚拟政工阵地,整合智慧党建平台、官方新媒体矩阵、线上学习云平台、数字展厅等多元数字化载体,构建全天候、开放式、高互动的线上育人场景,将线下思政授课、文化活动、先进典型事迹、廉政宣教等内容完成数字化转化与线上迁移,实现优质育人资源全员共享、全域覆盖^[5]。通过虚实两类育人阵地的深度融合,企业可对线上主题活动、政策宣讲、典型表彰等工作开展实时直播、留存回放,同时依托线上渠道收集职工思想诉求、学习反馈与活动建议,反向赋能线下政工工作迭代优化。虚实融合的阵地建设模式有效打破单一阵地的功能局限,实现全方位、立体化、全覆盖的思政育人效果,将思想引领与文化浸润深度渗透至职工工作与生活各维度,持续筑牢国有企业思想文化建设根基。

2.4 建立动态化政工舆情管控模式

传统政工舆情管控模式普遍存在监测滞后、响应迟缓、处置被动、引导乏力等短板,无法适配复杂多变的网络舆情环境。国企依托数字技术搭建“实时监测、智能研判、快速响应、精准引导、长效防控”的全链条舆情管理体系,筑牢企业意识形态安全防护屏障^[6]。企业可搭建覆盖短视频平台、社交媒介、行业论坛、职工社群等全网渠道的舆情智能监测系统,精准抓取涉及企业发展、职工权益、品牌形象的相关舆情,依托智能

算法自动甄别正面、中性、负面舆情，对敏感舆情、风险舆情实时预警，并第一时间推送至政工管理责任部门。

依托舆情监测大数据，系统梳理舆情滋生诱因、传播态势与辐射范围，精准研判舆情对职工思想稳定、企业经营发展的潜在影响，制定针对性的舆情处置预案与思想引导方案。及时发布官方权威信息，辟谣不实言论、化解舆论风险；针对职工重点关注的热点问题，通过线上解读、线下宣讲相结合的方式正向引导职工认知，凝聚全员思想共识。同时，构建常态化舆情素养培育机制，通过网络专题培训、舆情案例科普、网络文明宣讲等多元方式，全方位提升职工的网络媒介素养与舆情甄别能力，引导职工主动抵制负面言论、自觉传播网络正能量。动态化政工舆情管控模式，推动舆情处置从被动应对向主动防

控、滞后补救向动态预判全面转型，切实筑牢国企意识形态安全防线，为职工成长成才与企业高质量发展保驾护航。

3 结语

综上所述，数字化转型为国企政工工作创新发展提供了全新发展机遇与坚实技术支撑，有效破除传统工作模式的机制桎梏、时空约束与效能短板，推动国企思想政治工作迈入数字化、精准化、场景化、智能化的全新发展阶段。政工工作是国有企业思想建设的核心基石，是凝聚职工向心力、汇聚发展合力的关键载体，是护航企业高质量发展的重要保障。对此，国企需主动顺应数字化发展趋势，坚守思政育人核心初心，立足企业发展实际、贴合职工核心诉求，持续深化数字技术与政工工作的深度融合与创新应用。

参考文献：

- [1] 刘伟.新时期国企政工工作的职能定位与模式创新探讨[J].冶金企业文化,2026,(1):39-40.
- [2] 黄晶.精细化管理理念在国企政工部门文秘工作中的应用研究[J].冶金企业文化,2025,(5):53-54.
- [3] 刘静.新形势下国企政工人才培养模式研究[J].中外企业文化,2025,(8):238-240.
- [4] 张涵.国企政工工作路径及优化措施[J].现代企业文化,2025,(9):55-57.
- [5] 刘飞.国企政工在促进企业文化建设中的作用与实践[J].现代企业文化,2024,(36):13-15.
- [6] 张雅洁.数字化时代的国企政工转型探索[N].河南经济报,2024-08-24(011).