

新时代国企改革中思政与人力资源的协同创新研究

■ 王义容

摘要:思政与人力资源管理,都是现代国企必须要高度重视的,如何实现二者协同备受关注。本文主要是立足国企,对思政与人力资源的协同创新进行多层次探讨。

关键词:新时代;国企改革;思政;人力资源;协同创新

引言
国企是助力强国建设、民族复兴的关键支撑,对经济建设、社会发展及人民幸福有着主导性影响。推动国有企业高质量发展是时代所需,而思政政治工作在其中具有基础性、根本性作用。扎实推进思政建设,有助于落实党的核心领导,增强国企全体员工的思想凝聚力与向心力。人力资源也是关系国企改革转型的重中之重,必须要强化思政与人力资源的协同创新,才能为国企改革注入强劲动力,助力其行稳致远。

一、思政与人力资源协同创新的重要性
市场经济环境下,各种新思想、新理念不断涌现,国有企业既迎来了改革发展的新机

遇,又面临着诸多挑战。只有坚定不移抓好思政建设,才能推动党的改革发展政策落到实处,指导国企制定更加符合自身实际的改革发展策略,对维护干部员工队伍的稳定性都有很大帮助。人力资源管理并非简单的人员培训与人才引进,只有与思政工作深度融合,以思政工作为基础,才能使人力资源工作更贴合实际需求,增强员工的责任担当意识,激发员工积极投身国企建设的热情。聚焦思政与人力资源的协同创新,能够取得“1+1>2”的协同效应。

二、当前国企思政与人力资源协同存在的不足

- 动态跟进不够深刻
当前,部分国企对思政工作与人力资源管理的协同重视程度不够,更多地停留在会议部署或者文件传达层面。两者的协同工作需要持续推进和深入落实,但国企在这方面缺乏动态调度与研判机制,导致二者协同容易脱节,难以实现深层次融合,甚至容易让员工产生协同工作不重要的误解。
- 协同缺少有效支撑
思政与人力资源协同工作的推进,需要既

懂思政工作又熟悉人力资源管理的复合型人才队伍支持。然而,不少国企缺乏这样的专业人才,导致协同工作难以有效开展。在激烈的市场竞争环境下,国企对于人力资源管理的要求不断提高,涉及多种新技术、新知识的应用。但思政工作在理念和认知上相对保守,增加了两者协同的难度。此外,由于日常工作繁忙,国企难以常态化开展针对思政与人力资源协同的教育培训,使得协同工作缺乏实践指导。

3. 协同缺少实践根基
思政工作与人力资源管理对国企发展都至关重要,二者的协同不仅需要坚实的理论支撑,更要紧密结合国企改革发展、生产运营等实际需求,才能明确协同方向,增强协同创新的针对性、实效性。但就目前而言,二者的协同工作在一线实践方面投入不足,许多工作仅停留在理论规划层面,缺乏对国企一线生产实际情况的深入了解,容易导致协同工作流于形式,无法真正发挥对国企发展的推动作用。

三、新时代国企改革中思政与人力资源协同创新的基本策略

- 以动态跟进营造重视氛围
网课“潮”起来。将长征遗址资源及其所蕴含的革命精神与思政网课相结合,可以更好地发挥长征精神在思政网课教学中的精神引领作用,让精神引领“潮”起来,使大学生自觉接受红色教育,感受革命奋斗历程,从而提升大学生对思政网课的学习兴趣,使思政网课更加接地气、更加有人气,提升思政网课的育人实效性。
- 案例育人“潮”起来
土地革命时期,中国共产党领导红军在各革命根据地及长征沿线革命老区的“田间地头”留下了种类繁多、类型丰富、星罗棋布的长征遗址资源。仅以渝东南地区为例,当年红三军及红二军团在渝东南革命老区境内留下的红军驻地、烈士墓、红军标语、红军诗歌、红军人物活动及相关纪念地等为代表的各类长征遗址资源就多达 80 余处。遍布于川滇黔、湘鄂渝黔、川陕等多个革命老区的各类长征遗址资源中,既包含着《半条被子的温暖》《彝海结盟》《革命理想高于天》等彰显着党和红军战士同人民群众生死相依、同甘共苦、顽强斗争、坚守理想的案例资

源,又蕴藏着《为苏维埃流尽最后一滴血》《半截皮带的故事》《血战湘江》《死也要死在红军队伍中》《四渡赤水》《军需处长》的故事》《老红军的故事》等反映红军战士为实现国家独立、民族解放不惜付出一切,显现出强大的思想觉悟力量和“铁心跟党走”的政治信仰的案例素材。这些长征遗址资源不仅丰富了思政网课教学的案例素材,还在一定程度上帮助处在“拔节孕穗期”的大学生体验红军长征时期举步维艰的峥嵘岁月,从而自觉地接受长征遗址资源中所蕴含的革命英雄事迹的熏陶。此举形式新颖,具有潜移默化、润物无声的育人价值,使大学生在长征遗址资源聚集地的革命老区的人间烟火中、田间地头里真正地感受到思政网课的教育教学已经落地了、有了根。

一方面,以培养复合型人才队伍为目标,选拔既精通思政知识又具备相应人力资源管理经验的人才,将他们优先安排到协同创新岗位,发挥示范引领作用,推动思政与人力资源工作在更多领域实现优化整合。另一方面,国有企业要深刻认识改革发展和社会变革对协同工作提出的新要求,加强专题教育培训,将新政策、新理念以及人力资源管理的新动态纳入培训内容,同时注重提升员工对人工智能、

信息化等新技术的应用能力。
3.强化一线实践筑牢协同根基
实践是检验真理的唯一标准。在推进思政与人力资源协同创新上,既要抓好理论学习和宣传,又要与一线生产实践紧密结合。在思政与人力资源协同工作中,要关注国企各项生产经营活动的实施情况,从协同角度剖析问题、分析现象、总结经验,收集更多的第一手数据资料,为思政与人力资源协同工作提供更多参考指导。同时,为加快协同创新进度,必须要坚定走好党的群众路线,充分调动干部员工和群众的积极性,广泛听取他们的意见和建议,宣传协同工作的新理念、新方法,提高员工对协同工作的认可度和支持度。

结束语
对国企而言,应该充分认识到思政工作与人力资源管理协同创新的重要性,深层次剖析当前存在的问题,采取针对性的优化措施,不断夯实协同工作基础。只有这样,才能确保国企在改革发展上走深走实,充分发挥其在国民经济中的主导作用。 (作者单位:四川发展城市建设投资有限责任公司)

长征遗址资源使思政网课“潮”起来

■ 秦松松

思政课不能“填鸭说教”,不应“曲高和寡”。近年来,部分高校借助新媒体网络技术将长征遗址资源生动形象地引入思政网课教学中,使处在“拔节孕穗期”的大学生“动”起来,使思政网课“潮”起来。习近平总书记强调:“思政课不仅应该在课堂上讲,也应该在社会生活中来讲。”长征遗址资源是中国共产党领导红一、二、四方面军全体指战员在于都河沿、金沙江畔、雪山草地等长征路上坚定革命信念、克服艰苦环境、发扬革命乐观主义精神的历史见证,将其科学合理、恰如其分地融入思政网课教学中,有助于教师充分利用长征遗址资源来增加课堂容量,弘扬长征精神,提升青年大学生的思想政治觉悟,强化思政网课教学的真实性和吸引力,使思政网课成为大学生真心喜欢、社会满意的“时代金课”,使思政网课“潮”起来。

精神引领“潮”起来
习近平总书记指出:“长征这一人类历史

上的伟大壮举,留给我们最可宝贵的精神财富,就是中国共产党人和红军将士用生命和热血铸就的伟大长征精神。”三大主力红军在长征沿途各地用生命与热血演绎出一幕幕不怕艰险、不惧牺牲、艰苦奋斗的战争活剧,谱写出一首首顾全大局、与人民群众生死相依、英勇顽强的英雄赞歌。遍布祖国各个革命老区“田间地头”的长征遗址,其间蕴含着党和红军践行“为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴”初心和使命的事迹和精神,不仅对中国的新民主主义革命和社会主义现代化建设产生过巨大的精神激励作用,对于今天的思政网课教学也具有推动教学改革、弘扬长征精神,使思政网课从“天上”回到“人间”的现实性精神引领价值。从无数红军将士在越激流、跨雪山、过草地的长征途中的英勇事迹中汲取对党忠诚、矢志奋斗、不负人民、顽强斗争、坚守理想、不忘初心的革命营养,从而深化思政网课的教学内容,把晦涩难懂的思政理论讲清、讲透,让学生正确认识到自身所肩负的历史使命,让思政

网课“潮”起来。将长征遗址资源及其所蕴含的革命精神与思政网课相结合,可以更好地发挥长征精神在思政网课教学中的精神引领作用,让精神引领“潮”起来,使大学生自觉接受红色教育,感受革命奋斗历程,从而提升大学生对思政网课的学习兴趣,使思政网课更加接地气、更加有人气,提升思政网课的育人实效性。

土地革命时期,中国共产党领导红军在各革命根据地及长征沿线革命老区的“田间地头”留下了种类繁多、类型丰富、星罗棋布的长征遗址资源。仅以渝东南地区为例,当年红三军及红二军团在渝东南革命老区境内留下的红军驻地、烈士墓、红军标语、红军诗歌、红军人物活动及相关纪念地等为代表的各类长征遗址资源就多达 80 余处。遍布于川滇黔、湘鄂渝黔、川陕等多个革命老区的各类长征遗址资源中,既包含着《半条被子的温暖》《彝海结盟》《革命理想高于天》等彰显着党和红军战士同人民群众生死相依、同甘共苦、顽强斗争、坚守理想的案例资

源,又蕴藏着《为苏维埃流尽最后一滴血》《半截皮带的故事》《血战湘江》《死也要死在红军队伍中》《四渡赤水》《军需处长》的故事》《老红军的故事》等反映红军战士为实现国家独立、民族解放不惜付出一切,显现出强大的思想觉悟力量和“铁心跟党走”的政治信仰的案例素材。这些长征遗址资源不仅丰富了思政网课教学的案例素材,还在一定程度上帮助处在“拔节孕穗期”的大学生体验红军长征时期举步维艰的峥嵘岁月,从而自觉地接受长征遗址资源中所蕴含的革命英雄事迹的熏陶。此举形式新颖,具有潜移默化、润物无声的育人价值,使大学生在长征遗址资源聚集地的革命老区的人间烟火中、田间地头里真正地感受到思政网课的教育教学已经落地了、有了根。

渠道拓宽“潮”起来
在遍布全国各地的长征遗址资源中,可用于思政网课教学、增强思政网课“立德树人”的实效性和针对性、厚植革命历史底蕴的教学案例比比皆是。只要各高校特别是长征沿线革命老区的高校对其进行深入挖掘、整理运用,便可从多方面拓宽思政网课在实现铸魂育人过程中的载体与渠道,促使思政网课彰显新气象、实现新作为。例如,为进一步调动大学生对思政网课学习的积极性和主动性,各高校可通过挖掘、提炼长征遗址资源及其所蕴含的崇高革命信仰和价值取向,建立能为思政网课教学提供正确、科学价值导向的长征遗址资源案例库,然后再通过长征故事展演、长征美术作品创作、长征文化的剪纸设计或陶艺制作、长征歌曲传唱、长征文旅产品的开发设计等实践教学为载体形式,恰当地将长征遗址资源应用于思政网课教学之中;各高校可通过整合长征遗址中的图片、视频、文字等多元素材,将其转化为生动案例,以学生喜闻乐见的形式呈现原本抽象的思政理论,通过具象化、场景化的教学方式,引导学生感悟共产党人的初心使命,推动长征精神入脑入心。 (作者单位:重庆资源与环境保护职业学院马克思主义学院)

以“三个坚持”推动中央八项规定精神宣讲走深走实

■ 刘洋 曾芬芬

基层宣讲工作作为政策宣传的重要渠道,对于推动中央八项规定精神走深走实具有重要作用。海南省万宁市委党校教研室以“三个坚持”(坚持理论学习、坚持集体备课、坚持联系实际)为抓手,推动中央八项规定精神宣讲见行见效,凝聚前行力量,激发发展动能。

坚持理论学习,筑牢思想根基
理论学习是宣讲工作的重要基础,要不断提升宣讲队伍的理论水平。通过个人自主

学习与集体研学相结合的方式,系统构建理论知识体系;充分发挥校委会学习会议、“党校学堂”作用,组织教师系统学习习近平总书记关于作风建设的重要论述、《中国共产党纪律处分条例》等重要文件,深入剖析文本,在学习研讨中碰撞思想火花,学深悟透中央八项规定精神的思想内涵;同时,运用好现代化的学习工具,通过“学习强国”平台、海南干部网络学院、网上党校等,及时跟进中央八项规定精神在实践中的新发展、新案例,把握从“舌尖上的浪费”到“指尖上的形式主义”等整治重点的脉络。

坚持集体备课,夯实宣讲基础
参加省委党校集体备课会后,立即组织本校集体备课活动,将学习成果和先进经验运用到备课实践中。通过认真撰写讲稿、精心设计PPT、开展试讲等环节,全方位提升宣讲质量。同时,领导干部带头备课是推动中央八项规定精神宣讲走深走实的首要力量,领导干部充分发挥“头雁效应”,带头参与备课、主动深入市人大读书班等单位开展宣讲,为宣讲工作树立标杆;为增强宣讲实效性,坚持“因材施教”原则,宣讲前充分调研受众特点,并根据受众特点优化宣讲内容,增强宣讲内容的针对性。此

外,创新宣讲形式,采用视频教学形式。例如,选派骨干教师刘洋参加海南省委党校“乐之课堂”,录制《使党的作风全面纯洁起来,以优良党风带动社风民风向上向善》视频教学片。海南广播电视台台视频号播出后,短短两天时间,观看量高达 1.4 万人次,点赞 330 多次,转发 200 多次,全国各地网友点赞留言 10 多条,形成了广泛的传播影响力。

坚持联系实际,提升宣讲效果
立足万宁地方实际,以“身边案”“身边事”为切入点,让宣讲既有警示震慑力,又具实践指导性。在剖析反面典型时,选取本地个别干

部违规收受礼品礼金、超标准公务接待等具体事件来“解剖麻雀”,详细分析违纪行为的发生根源与危害,敲响作风建设警钟,让听众入脑入心。在展现中央八项规定精神的实践成效上,紧扣万宁发展实际,讲好“一枚公章管审批”“高效办成一件事”、12345 首接责任制等生动案例,让听众真切感受到中央八项规定精神如何化作优化政务服务的“金钢钻”,破解民生难题的“金钥匙”,成为推动万宁高质量发展的坚强保障。 (作者单位:刘洋,中共万宁市委党校;曾芬芬,中共三亚市委党校)

商业银行金融服务管理创新模式研究

■ 牛萧晴

在金融科技快速发展与客户需求多元化的背景下,商业银行金融服务管理面临深刻变革,需通过技术赋能提升服务效率,以敏捷组织适应市场变化,以差异化产品满足客户需求,并构建智能风控体系保障业务稳健性。本文从数字化技术应用、组织架构优化、产品服务创新及风险管理升级四个维度,探讨商业银行金融服务管理创新模式的构建路径,有助于商业银行提升核心竞争力,实现可持续发展。

数字化技术驱动金融服务转型
数字化技术成了商业银行金融服务管理创新核心驱动力。例如,区块链技术借分布式账本与智能合约实现跨境支付等场景提效降本;人工智能在智能客服精准营销等领域应用优化客户体验与运营效率;大数据技术靠整合客户行为数据与市场信息为银行提供风险定价等决策支持。
组织架构敏捷化适应市场变化
传统商业银行层级化组织架构难适应市场快速变化,敏捷化转型成为必然选择,它可使商业银行能更高效整合资源,快速响应

客户需求。例如,商业银行通过建立跨部门协作团队推行项目制管理,缩短决策链条,提升响应速度;商业银行探索设立金融科技子公司或创新实验室,以独立运营机制加速新技术研发与场景落地。扁平化管理与弹性岗位设置有助于激发员工创新活力,形成内部良性竞争机制。

产品服务差异化满足多元需求
客户需求多元化倒逼商业银行推进产品服务创新。商业银行通过细分客户群体,设计定制化金融产品,如针对小微企业的“信贷+支付”综合解决方案,或面向高净值客户的家族

信托服务。场景化金融服务的拓展,如医疗、教育、消费等领域的嵌入式金融产品,进一步增强了客户黏性。此外,开放式银行模式的推行,使商业银行能够通过 API 接口与第三方机构合作,共享数据与资源,构建金融生态圈。

风险管理智能化保障业务稳健
风险管理属于商业银行金融服务管理核心环节,智能化升级已成关键发展趋势。商业银行通过构建风险数据集市方式,整合内外部各类数据资源,提升风险识别与评估精准度。机器学习算法用于信贷审批等领域,其在反欺诈等方面应用效果显著,提高了风险防控工作

的整体效率。此外,压力测试与情景分析技术的优化,让商业银行能更全面评估极端风险,从而可有效评估业务在极端条件下的韧性。
商业银行金融服务管理创新模式的构建,是应对金融科技变革与客户需求升级的必然要求。数字化技术、敏捷组织、差异化产品与智能风控的协同推进,有助于商业银行提升服务效率、优化客户体验、增强市场竞争力。上述创新模式的实践,不仅推动了商业银行自身的转型升级,还为金融行业的可持续发展提供了重要支撑。

(作者单位:青岛恒星科技学院)

智慧化背景下事业单位员工培训与发展体系优化路径

■ 王雅丽

一、智慧化背景下事业单位员工培训与发展面临的挑战

- 培训内容与智慧化需求脱节
在智能化转型加速的当下,事业单位培训内容的滞后性愈发明显。相关调研数据显示,78%的事业单位年度培训计划中,传统业务知识课程占比超过 60%,而涉及人工智能、大数据分析、数字化管理等智慧化技术的课程不足 15%。
- 培训技术手段应用不足
智慧化技术在事业单位培训中的应用仍处于浅层阶段。据《2024 年中国事业单位培训数字化发展报告》,仅有 32%的事业单位建立了自主运营的线上培训平台,且其中 65% 的平台仅具备基础的视频播放和资料下载功能。
- 培训评估与反馈机制不完善
现行培训评估体系存在严重缺陷,难以真实反映培训效果。多数事业单位凭借考试成绩与问卷调查方式,无法全面评估员工在实际工作中的能力提升。某教育部门的培训评估数据显示,理论考试通过率高达 95%,但在实际教

学中应用培训所学知识的教师仅占 38%。更关键的是,培训效果缺乏长效跟踪机制。例如,某水利勘测单位对员工进行无人机测绘技术培训后,未对员工在实际项目中的操作能力进行持续评估,导致部分员工虽通过考核却无法熟练应用技术,影响项目进度。反馈机制的缺失同样突出。例如,某市设计院在培训结束后,仅通过匿名问卷收集反馈,且未对建议进行分类处理和针对性改进,致使员工参与培训的积极性逐年下降,近三年培训满意度从 72%降至 51%,造成培训资源的严重浪费。

二、智慧化背景下事业单位员工培训与发展体系的优化路径

- 构建智慧化培训平台
构建智慧化培训平台需以技术融合为核心,打造全流程数字化培训生态。在技术架构层面,可采用微服务架构整合人工智能、大数据、云计算等技术,确保平台的高扩展性与稳定性。在功能实现上,实时互动与协作功能可通过引入即时通讯技术和在线会议系统实现。
- 创新培训模式
第一,构建线上线下融合培训模式。线上线

下融合培训模式需构建“双螺旋”学习体系。线上阶段,可利用短视频、直播课程、虚拟实验室等形式提供碎片化学习资源。例如,某疾控中心针对基层防疫人员开展的培训,通过直播课程实时讲解最新防疫政策,结合虚拟实验室模拟病毒检测流程,使学员在手机端即可完成理论学习与操作演练。线下环节则注重实践与研讨,可采用工作坊、情景模拟、案例复盘等形式。例如,某税务部门在智慧税务系统操作培训中,线下组织“办税服务厅实战演练”,让员工在模拟场景中处理复杂业务,由资深税务师现场指导纠错,使员工的实际业务处理能力提升 42%。

第二,构建虚拟现实(VR)与增强现实(AR)培训模式。VR/AR 技术在高风险、高精度岗位培训中具有显著优势。在消防领域,某消防支队利用 VR 技术构建 1:1 还原的火灾现场,包括建筑结构、火势蔓延、浓烟扩散等细节,消防员通过 VR 设备进行火场侦察、人员搜救等训练。相较于传统训练,此种演练的成本降低 60%,且可模拟超现实危险场景,提升应急能力。在医疗行业,AR 技术可辅助手术技能培训。例如,某三甲医院将 AR 眼镜与手术模拟

系统结合,学员在操作时,AR 眼镜可实时显示解剖结构标注、手术步骤提示等信息,使复杂手术操作培训周期从 6 个月缩短至 3 个月,新手医生首次独立手术成功率提高 30%。

3.完善培训评估与反馈机制
第一,建立多元化评估体系。多元化评估体系需覆盖“学—用—创”全链条。在学习阶段,除传统考试外,可采用知识图谱分析评估员工知识掌握程度。某科研院所利用知识图谱技术,将培训知识点构建成网络关系,通过分析员工答题情况,判断其知识体系的完整性与薄弱环节。在应用阶段,可通过工作场景数据采集评估培训成果转化。例如,某政务服务大厅通过监控员工办理业务的时长、准确率、群众满意度等数据,量化评估“智慧政务系统操作”培训效果,发现经过培训的员工平均业务办理时长缩短 22%,群众投诉率下降 40%。创新维度评估则可采用项目制考核。例如,某设计院在进行 BIM 技术培训后,组织员工开展实际项目设计竞赛,由行业专家、企业高管组成评审团,从技术应用创新性、方案可行性等维度打分,评选优秀案例进行推广,有效激发

员工的创新应用能力。
第二,健全反馈机制。健全反馈机制需构建“收集—分析—改进”闭环。在收集环节,除传统问卷外,可利用自然语言处理技术分析员工在培训社区的留言、讨论内容,提取有效建议。例如,某高校在教师培训后,通过分析论坛讨论帖,发现 80%的教师希望增加《混合式教学实践》课程,学校据此调整后续培训计划。分析阶段可采用情感分析技术,判断员工对培训的态度倾向。例如,某医院对培训反馈进行情感分析,发现员工对“急救技能培训”的满意度较低,进一步调查发现是培训讲师教学方式枯燥,医院随即更换讲师并改进教学方法。

结论
在智慧化背景下,优化事业单位员工培训与发展体系是一项长期而艰巨的任务。通过构建智慧化培训平台、创新培训模式、完善评估反馈机制等优化路径,可以有效提升事业单位员工培训与发展的质量和效率,增强员工的专业素养和创新能力,推动事业单位在智慧化时代实现可持续发展。 (作者单位:天津市滨海新区排灌事务中心)