

国有企业党群工作精细化管理策略探讨

■ 何仲鹏

二、党群工作精细化管理的策略

(一)健全组织体系,实现管理制度化

完善的组织体系是推进党群工作精细化管理的基础。当前,一些国有企业在党群工作中还存在职能交叉、职责不清等问题,导致运转低效、管理粗放。特别是在企业并购重组、业务拓展等变革时期,组织架构的不适应问题更为凸显。这就要求从建章立制入手,完善党群工作机构组织体系,划分职、权、责,确保组织设置科学、职能配套合理、运行顺畅有序。要按照“统一领导、分类指导、分级负责”的工作格局,将党务、人事、工会、团委等部门职能整合起来,推动各类资源共享、力量合二为一,杜绝“政出多门”“人浮于事”,实现工作部门协同联动、条块有效融合;按照企业不同层级及不同发展阶段,科学设置基层党组织,让基层组织“应建尽建、建有实效”,使其在生产一线、管理前沿、职工群众中筑牢组织覆盖、政治引领功能。建章立制是促进组织运行有序、管理规范的重要抓手。要围绕党群工作重点,建立健全组织生活、党务公开、群众参与、评议考核等方面的工作制度体系,特别是要突出党建责任制度,明晰各级党组织书记第一责任人职责,以“横向到边、纵向到底”的责任体系和监督体系,抓好抓实管党治党责任和组织运行体系,使相关工作有章可循、有规可依。要针对制度体系设计突出操作性,坚决避免“一纸”而“生”,一方面要求责任职责分工明确;另一方面,细分、厘清操作实施流程,推动党群工作逐步趋向制度化、规范化、程序化发展。

(二)细化工作内容,构建清晰标准体系

加强国有企业党的建设必须夯实党群工作,党群工作是做好国有企业坚持党的领导、加强党的建设的重要保证,在企业高质量发展中具有战略支撑作用,是国有企业改革发展、建设、经营与管理各项工作开展的根本保证,是做好党的群众工作、凝心聚力、凝聚职工群众的助力器。随着当前国企进行转型升级和发展力度不断加大,企业内部管理、职工思想认知发生了深刻的变化,传统粗放式的党群工作方式已难以适应现代企业治理体系的需要,企业党群工作面临着广度、深度和精度均不精准的现实挑战。因此,需要立足实际,针对现有的企业情况探索精细化管理,在原有工作基础上实行管理的精细化、精准化,这样才能使企业党群工作更好地服务于企业中心工作和职工需要,让党群工作深入、精准、实时、系统,为推动国有企业健康发展作出贡献,确保与企业改革发展中心工作同向联动、相互促进、共发展共进步。探讨党群工作精细化管理重要性的基础上,提出了健全组织体系、细化工作内容及强化数据支撑等策略,旨在为促进国有企业党群工作的高质量发展提供理论指导和实践方案。

一、党群工作精细化管理的作用

(一)有助于增强企业政治功能和政治引领力

精细化管理首先是一种理念、方法和手段,旨在实现管理效率的优化提升。将精细化管理融入党群工作,有助于更准确地贯彻落实党的组织路线,更充分地发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,从而使党

群工作更具针对性和实效性。在市场竞争日益激烈、外部环境复杂多变的背景下,国有企业战略决策的政治方向把控尤为关键。科学地设立组织机构,优化工作流程,落实岗位责任制,使得党群工作抓住重点,精准发力,在企业推进深化改革攻坚、调整发展战略、提炼企业文化等重要任务中发挥政治核心作用。此外,精细化管理也使得党的方针政策和企业发展目标能够实现有机融合,使党委“把方向、管大局、促落实”的作用得到更加充分地发挥,提升企业政治功能和政治引领力。

(二)有助于推动党建工作更加精准高效

党群工作引入精细化管理理念,能够使党建工作在顶层设计与具体实施层面实现深度优化。相较于传统依赖经验、流程粗放的工作方式,精细化管理更注重数据支撑与目标导向。党组织可以通过对党员结构、群众需求、重点任务等信息的系统梳理,制订科学可行的行动计划,将党建任务具体化、细化、责任化。

(三)有助于促进党群关系更加紧密融合

实施精细化管理能够有效拉近党组织与群众之间的情感距离,推动党群关系朝着信任、互动、协同的方向深化。传统党群工作的内容和方式往往存在“一刀切”的问题,容易忽视群众个体化、多样化的真实需求。而精细化管理通过建立群众诉求分析机制、党员联系服务群众清单、反馈回访制度等路径,能够更精准地把握群众所想所需。党组织据此可有针对性地开展思想引导、困难帮扶、公共服务等活动,让服务更具人文关怀和时效响应。

国企改革新形势下信访维稳的方式研析

■ 张东贵

二、国企改革新形势下信访维稳优化策略

(一)畅通沟通渠道,搭建多元信访平台

在国企改革新形势下,国有企业需要积极与员工开展沟通交流,打造更加全面通畅的沟通渠道,构建多元化信访平台。一方面,对于传统信访平台与方式进行优化。例如,设置专门的信访人员接待室,接待室当中配备态度亲和、记录详细、经验丰富的工作人员接待信访职工,确保职工可以第一时间表达出自己的想法并平复情绪;对信访流程进行规范化管理,做到全程视频记录,真正实现有问必答、有求必应。另一方面,未来国有企业信访维稳工作还需要使用现代化信息技术,积极拓展线上信访渠道与信访平台。例如,在企业微信公众号开放信访入口,职工可通过微信留言进行线上信访,并配备专人对信访平台进行监督管理,确保每条信访信息都能得到及时回复。企业高层还应积极组织座谈会、交流会,促进高层管理人员与职工的沟通交流,建立从下到上的信息传达机制。

(二)加强源头治理,预防信访问题发生

国有企业改革的过程中,做好信访源头管理是信访维稳工作的核心与关键。在制定改革方案与信访制度时,必须积极考虑信访职工的利益以及实际诉求,通过广泛听取职工意见和想法,开展更加全面和详细的风险评估工作,保障改革方案的科学性与管理性。例如,在对薪酬进行调整之前,可以与职工进行沟通交流,避免薪酬调整后职工不了解实际情况,出现一些信访问题。通过培训、讲座等方式,对职工进行思想教育和心理疏导,帮助职工转变工作理念,支持国有企业改革。此外,关注职工心理健康问题,鉴于国有企业工作压力较大,部分职工易出现焦虑、躁郁等心理问题,企业可设立心理咨询室,帮助职工缓解心理压力、疏解心理障碍。

(三)优化工农关系,构建共享利益共同体

在国企改革新形势下,国企煤矿工农关系治理需要将法治作为基础,将利益共享作为纽带,构建出生态共保、产业共兴、发展共享的协同格局。在依法补偿与生态修复方面,严格落实《中华人民共和国土地管理法》,企业可根据

据采集、传输、存储及数据挖掘全过程智能化运行。一方面可以通过数据汇总、即时更新,从而进行党员结构分析、思想分析、工作参与度分析等立体精准的党员画像;另一方面平台数据可以为领导掌握职工思想动态、考评党群工作、分析研判趋势等决策提供有力支持。二是提升大数据在党群工作中具体利用水平。利用大数据梳理、分析海量数据背后反映的职工思想动态变化、工作需求、意见建议,从而更有针对性地进行思想引导教育。例如,根据职工参加组织活动次数、职工对活动的好感度、职工对活动的互动数据等组织指数的科学模型,推算党群工作开展的成效及群众满意度评价;运用数据分析、语义分析、情感分析、行为分析等分析技术,预判存在思想苗头性、倾向性问题的风险,以及群体性事件等问题,着力提高对复杂局面的辨识和应变能力,切实提升思想政治工作针对性。

综上所述,国有企业是坚持和发展中国特色社会主义的经济支柱,要毫不动摇地坚持和发挥党的全面领导,全面提升党群工作水平。在当前的崭新时代企业治理工作要求与挑战下,党群工作只有提升精细化管理水平,才能更好彰显政治引领作用与组织保障作用。精细化管理作为推动党群工作提质增效的重要举措,既关系企业党建工作水平的提高,又关系企业文化建设、职工队伍建设、治理效能的发挥。不同层级的企业应深刻认识精细化管理要求,立足实际,因地制宜,在新形势下探寻符合要求的、能够推广的、可借鉴的企业党群工作管理方法、举措,实现党建带促进企业发展、组织职工队伍的良好作用。

(作者单位:四川蜀道建设工程有限公司)

近年来,我国经济体制改革工作在持续推进与优化,国有企业改革进入新阶段与关键时期。在这样的形势之下,国有企业信访维稳工作与经济改革紧密相连,二者相辅相成。信访维稳不仅能从源头上维护企业稳定,更是积极保障国有企业经济改革顺利进行的关键屏障,为改革筑牢稳定根基,助力改革行稳致远。基于此,针对国有企业新形势下信访维稳工作进行分析,提出合理的信访维稳策略,以期起到参考的作用。

一、国有企业做好信访维稳工作的意义

(一)维护企业稳定发展

国有企业发展期间,除了外部的冲击和影响,还将会面临内部矛盾与障碍,如薪酬调整、岗位变动、管理改革等。信访维稳工作可以为企业提供发现各类问题的平台。使用畅通的信访渠道,职工将会更加明确地将自己的想法反馈给企业管理层,帮助企业管理人员积极了解企业运营过程中的问题和风险。国有企业通过及时处理信访事件,将会避免矛盾,维持国有

企业的稳定运转与发展,促进企业进步。

(二)促进职工权益保障

职工是企业发展的根本力量,维护职工合法权益是国有企业的核心责任。信访渠道为职工提供了表达自身权益诉求的有效途径,使职工在工作中遇到的问题能及时得到关注和解决。国有企业需认真处理职工信访中的各类问题,如劳动纠纷、福利待遇等,切实维护职工合法权益。这项工作不仅能提升职工满意度与幸福感,还能激发职工的工作积极性和创造力。

(三)助力社会和谐稳定

在国有企业发展的过程中,国有企业作为经济的核心支柱与行业龙头,在社会发展过程中具有重要地位和关键价值。开展工作期间做好信访维稳工作,对避免职工群体性事件、维护社会稳定发展具有关键意义。积极处理职工信访事项,能够化解企业内部矛盾,减少社会不稳定因素。此外,国有企业做好信访维稳工作,还可为中小企业树立榜样,帮助其改进与职工的沟通交流方式。

如何优化国有企业思想政治教育工作

■ 颜姜毓

内容创新:优化教育内涵

在新时代背景下,国有企业思想政治工作应紧跟时代步伐,不断优化教育内涵。思想政治教育内容是教育工作的核心,其质量直接影响教育效果。首先,引入新时代思想政治教育理念,将习近平新时代中国特色社会主义思想作为核心内容,引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观。其次,在引进新时代思政教育理念的同时,要从企业的实际需求出发,将企业的战略目标、文化建设与思想政治教育有机结合,讲

述企业的发展历程和成功案例,激发员工的归属感和责任感。最后,突出社会主义核心价值观教育,将其融入日常教育中,通过主题讲座、专题培训等新形式,引导员工践行“富强、民主、文明、和谐,自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善”的社会主义核心价值观。

队伍赋能:提升人员素质

思想政治教育工作的质量在很大程度上取决于教育队伍的素质。国有企业应重视思想政治教育队伍建设,通过多种方式提升人员素

质。首先,可以加强专业培训,定期组织思想政治教育工作者参加理论学习、业务培训和实践考察活动,提升其理论水平和业务能力。其次,可以通过邀请专家或学者开展专题讲座,分享最新的思想政治教育理论和实践经验。再者,可以优化队伍结构,引入复合型人才,充实思想政治教育队伍。最后,建立科学合理的激励机制,对表现优秀的教育工作者给予表彰和奖励,激发其工作的积极性和创造性。

实践落地:强化应用实效

国有企业开展思想政治教育工作的最终目的是引导员工将所学知识转化为实际行动,推动企业的发展。因此,强化实践导向,促进教育成果落地生根是国有企业思想政治教育工作的重要任务。首先,针对企业改革中的热点问题,开展专题讨论和思想引导活动,帮助员工正确理解企业改革的意义和方向。其次,定期开展员工思想动态调研,收集员工对思想政治教育的意见和建议,及时改进教育工作。最后,建立教育成果评估机制,将教育效果与员工绩效考核相结合,激励员工将思想政治教育

成果转化为实际行动。

开展思想政治教育工作是国有企业文化建设的重要组成部分,对提升员工素质、增强企业凝聚力和竞争力具有重要意义。通过优化教育内涵、提升人员素质和强化应用实效等措施,国有企业可以有效优化思想政治教育工作,使其更好地服务于企业的发展目标。在新时代背景下,国有企业应不断探索和创新思想政治教育工作方法,为企业的高质量发展提供坚实的思想保障。

(作者单位:湖北工业大学)

人工智能语境下的媒体记者能力转型

■ 冉海浪

准聚焦于新闻敏感、写作功底与采访技巧等方面,个人素质往往决定了一条新闻的价值。但随着AIGC(人工智能生成内容)技术的快速发展,写作从“技能输出”转向“指令驱动”,媒体生产进入智能化新阶段。中科闻歌推出的“AI+媒体”解决方案覆盖内容创作、资源管理等多个环节;新华社与百度“文心一言”展开深度合作,澎湃新闻等主流媒体也纷纷加入其生态体系。AI已能高效生成各类新闻内容,大幅提升新闻生产效率。在这一背景下,记者能力结构正发生深刻变迁:从以写作为核心,转向更加重视新闻议程策划的精准性和内容编辑的精细化;从单人一工操作转向人机协同、智能辅助。记者不仅要强化对新闻议题的前瞻性判断,还需深入理解平台化传播逻辑,提升跨平台整合与内容把控能力。未来的新闻人应在技术支撑下重构职业能力结构,打造“以人为本、技术为助”的复合型专业范式,实现从传统记者向智能时代新闻策动者的转型。

人工智能语境下地方媒体推动记者能力转型的现实困境

尽管智能技术提升了新闻生产效率,拓宽了表达路径,但在记者能力转型过程中,地方媒体仍面临“落地难”问题,技术应用存在明显鸿沟。

首先,记者与AI之间存在认知与实践层面的差距。以DeepSeek等开源工具为例,尽管技术门槛持续降低,但许多基层媒体记者,特别是资深编辑,普遍缺乏系统培训,难以掌握AI使用的时机、方法与程度。而那些熟练运用AI的从业者逐渐形成技术优势,进一步拉大行业内的能力分层。

技术焦虑在代际间不断蔓延。中年记者对AIGC存有抗拒情绪,担心“被机器取代”,难以适应技术变革,进而丧失职业信心。年轻记者虽然态度积极,但在学习过程中也常受限于碎片化知识获取、缺乏系统支撑等现实困境。在节奏快、任务重的地方媒体中,记者很难投入足够时间系统掌握AI工具。

此外,评价体系落后于融合发展节奏,制约了能力转型的动力。许多地方媒体仍以发稿数量为核心考核标准,导致记者倾向于凭经验完成任务,缺乏主动探索AI工具的积极性。例如,沿河融媒体中心虽搭建传播矩阵,但内容

生产仍以“旧逻辑”运行,在量产的工作体系下的记者在实际工作中更多依赖既有经验完成内容生产,缺乏探索新工具的动力。这种激励机制的滞后,使转型流于表面,难以推动深层次变革。

新闻记者能力体系的重构路径研究

首先,地方新闻单位应构建以“智能工具+融合传播”为核心的常态化培训体系,结合线下轮训与线上平台,提升记者在内容生成、信息可视化及多平台分发等方面的实操能力,强化场景化解决问题的能力。

其次,媒体内部机制需同步优化。应设置“技术型编辑”“平台型记者”等新岗位,打破传统分工,推动内容生产流程智能化。以贵州日报为例,该社通过建设“天眼AI编辑部”,实现人工智能在选题、采编、分发、舆情分析等环节的全流程嵌入,并实行以“网端传播力”为核心的考核机制,激励优质内容产出,为行业提供了可参考的范式。县级融媒体中心亦可借鉴其经验,构建以技术能力为导向的考评体系,激发记者转型动力。除此之外,高等院校应深化课程改革,在夯实传统专业基础的同时,融入

人机交互、算法伦理、数据叙事等新兴知识,打造产教融合平台,提升学生将AI技术转化为创新报道力的能力。

最后,必须坚持“以人为本”的技术伦理。AI可以提升效率,但在事实核查、价值判断、议题解读等方面,仍需由记者主导。媒体机构应通过研讨与实训,引导记者形成技术辅助下的专业坚守,确保人工智能服务而非取代人的判断力与责任感。

综上所述,AIGC技术并未削弱记者的职业价值,尤其在涉及一些重大社会问题调查等需要深入实地的报道中,记者的能力依然不可替代。面对智能化转型,记者应主动拥抱技术,提升选题策划、信息判断和多平台表达等能力,推动内容生产向人机协同转变。特别是在基层媒体,记者能力的每一次跃升,既关乎个体成长,又体现媒体回应社会的专业担当。

展望未来,技术素养将成为记者的基础能力,融合传播成为常态,人文立场则是职业核心。在AI深度融入的时代,新闻人需重构能力结构,坚守人的主体性,用复合能力回应发展变局,持续书写时代新篇。

(作者单位:贵州民族大学传媒学院)

智能技术推动记者能力结构性变化

在传统新闻实务中,记者以“采、写、编、播、评”一体化的全能身份为特征,能力评判标