

数字时代国有企业开展思想政治教育的困境与优化策略

■ 马博文

数字技术的纵深发展深刻改变了信息传播与知识习得模式,给国有企业思想政治工作带来了新的挑战。通过对数字环境下国有企业思政教育在内容供给、形式载体、评估机制及人才梯队等方面的现实困境分析,结合相关案例提出优化策略,以期为构建契合新时代特征的国企思政教育体系提供些许理论参考和实践路径。

一、数字时代国有企业开展思想政治教育的现实困境

当前,国有企业思政教育在数字化转型过程中面临多重结构性矛盾,制约了教育实效的发挥。其一,供需错配与参与困境。传统“开开会、读读稿”的灌输模式与员工个性化需求严重脱节。集中教育受制于工作地点分散、时间难以协调等因素,组织难度大,覆盖面有限。部分企业思政内容未能结合业务场景,导致员工认同度低,出现“抬头率低、参与度弱”的现象。其二,形式内容脱节与技术应用短板。尽管新媒体技术普及,但多数企业仍将线下课程简单线上化,缺乏沉浸式、互动性设计。技术应用多停留在微信公众号信息推送层面,未能构建数据驱动的精准教育闭环。相关高校调研表明,38%的思政平台因内容枯燥导致用户活跃度不足两周。同时,思政工作者数字素养不足,超60%的国企政工干部缺乏智能工具操作能力,无法有

效利用大数据分析员工思想动态。其三,评估机制缺失与协同不足。学习效果评估多依赖心得体会提交率、考试合格率等表层指标,缺乏对行为转化与发展贡献的跟踪。河南某投资集团在调研中发现,超70%的思政培训未设置“训后实践—成果反馈”衔接机制,导致学用脱节。此外,思政工作常与业务体系“两张皮”,未能嵌入项目攻坚、创新孵化等核心流程。其四,人才结构断层与能力短板。某省级交通集团2024年调研显示,50岁以上政工干部占比达58%,其中仅23%能独立操作智慧党建平台;同时,30岁以下兼具数字技能与思政理论功底年轻人才仅占队伍总数的7%,导致VR课程开发等创新实践严重滞后。

二、数字时代国有企业开展思政教育的优化策略

(一) 重构内容供给体系: 从“大水漫灌”到“精准滴灌”

一方面,分层分类定制内容。借鉴“干什么学什么,缺什么补什么”的原则,针对管理层、技术骨干、青年员工等不同群体设计差异化课程。例如,黄山建投集团建立“1+N”思政课程体系,挖掘党史故事与城市建设、资产运营等业务的契合点,开发“身边人讲身边事”案例库,使教育内容具象可感。另一方面,动态响应热点需求。建立“舆情—创作—反馈”机制,如河北石油职业技术大学

推行“48小时热点响应”模式,针对巴以冲突等事件快速制作《和平发展十二问》动画视频,单日播放量突破50万次。

(二) 创新教育载体形式: 技术赋能激活参与效能

一方面,构建虚实融合场景,应用VR/MR技术打造沉浸式学习场域。例如,玉林产投集团在办公区布设210处二维码矩阵,员工可随时扫码获取5分钟“指尖微课”;唐山师范学院3D复原李大钊故居,学生通过“数字孪生”体验《新青年》编辑过程,历史理解度提升85%。另一方面,引入游戏化机制。借鉴上海交通大学沈辛成教授以《原神》为原型设计的思政课模式,将学习任务转化为“探险家”“外交官”等角色关卡。在其课程中,学生通过完成“与陌生人打招呼”“策划家乡创业项目”等任务深化价值观认同,任务开放即被“秒抢”。

(三) 构建智能教育闭环: 数据驱动全周期管理

一方面,建设一体化智慧平台,整合教务、思政数据,破除信息孤岛。例如,河北省打造“冀网育”省级平台,通过唯一ID画像匹配学业与思政行为,资源推送精度从38%提升至89%;玉林产投集团打通OA系统与教育平台,在合同审批等关键节点自动弹出廉洁提醒,实现“业务流、监督流、教育流”三流协同。另一方面,建立动态评估机制,推行“问卷+

调研+实践跟踪”三维评价。例如,玉林产投集团在培训后半个月开展一线问卷调研,一个月后通过领导接待日回访,根据反馈及时迭代课程。2023年,该集团针对“城市更新基金”政策理解不足的问题增设专家小班课,最终促成30亿元基金落地。

(四) 强化队伍建设与制度保障

一方面,培育“三师型”思政队伍。例如,河北机电职业技术学院实施“数字素养筑基计划”,联合专业机构开发辅导员培训体系,要求教师掌握舆情分析工具、VR课件制作等技能,实现100%持证上岗。另一方面,深化学用转化制度,将网络育人效能纳入企业考核。例如,河南投资集团将学习成果与干部任用衔接,要求学员“带方案回去干”;玉林产投集团通过“鱼缸会议”行动学习法,两年解决项目卡点问题87项,创造经济效益2.3亿元,12名青年骨干晋升中层。

总之,数字时代国有企业思想政治工作亟待实现理念重塑、技术赋能与制度创新的深度融合。通过构建精准化内容供给、智慧教育闭环、协同育人生态,方能使思政教育如“空气与水”般浸润员工,转化为“党建生产力”的现实效能。未来,国有企业需进一步探索前沿技术应用,在坚守价值引领底色的同时,激发思政教育的内生动力,为国企高质量发展注入强劲思想动能。

(作者单位: 中共邢台市委党校)

数字化转型背景下人力资源管理创新路径探讨

■ 吴文秀

医院人力资源管理水平不仅直接影响医疗服务质量与患者就医体验,更深刻关系到医护团队的凝聚力,是决定医院核心竞争力的关键因素。在数字化转型大背景下,创新医院人力资源管理模式已成为医院实现可持续发展的必由之路。

加强人力资源管理数字化文化建设

在数字化转型过程中,医院应借助宣传、培训等方式,让员工了解数字化转型的重要性和必要性,树立数字化思维和理念;同时,积极发挥领导带头作用,助力数字化转型工作的顺利开展,为员工树立榜样,并鼓励员工积极参与数字化人力资源管理实践,如为数字化人力资源管理提出合理化建

议等,营造全员参与的良好氛围。

构建数字化人力资源管理平台

在数字化转型大背景下,医院首先应构建涵盖员工信息管理、招聘管理、培训管理、绩效管理、薪酬管理等功能模块为一体的数字化人力资源管理平台,实现人力资源数据的集中管理和共享。其次,医院应确保该平台具备数据分析和挖掘能力,能够对员工的绩效等信息进行预测和分析,为医院的人力资源决策提供支持。

提升人力资源管理人员的数字化能力

首先,医院可通过开展相关的专业培训课程,促使人力资源管理人员能够尽快掌握

化工具的使用方法和提升使用数据进行分析的能力,加深其对数字化人力资源管理的理解和应用水平。其次,医院要鼓励人力资源管理信息与信息技术部门加强合作,共同推进数字化转型工作。最后,医院还可通过引进外部的专家和顾问,为人力资源管理人员提供指导和支持,帮助他们解决在数字化转型过程中遇到的问题和困难。

建立以数据为核心的绩效管理体系

在数字化转型过程中,医院可结合自身战略目标和岗位特点,利用数字化系统实时采集和分析员工的诊疗数量、患者满意度、科研成果等数据,搭建以数据为核心的绩效

管理体系。通过多维数据的动态追踪,对员工的绩效结果进行实时反馈,让员工能够及时了解自己的工作情况,进而主动进行自我调整和改进,形成“数据指引行动、行动优化绩效”的良性循环,为医院整体效能的提升奠定坚实基础。

数字化转型是医院发展的必然趋势,也是提升医院人力资源管理水平的重要途径。通过以上策略的实施,医院能够加速实现人力资源管理的数字化转型,增强核心竞争力,为患者提供更加优质的医疗服务。未来,随着信息技术的不断发展和应用,医院应持续探索与实践,积极适应数字化时代的要求,推动人力资源管理工

(作者单位: 盐城市妇幼保健院)

党建引领广西蔗糖产业高质量发展的实践探索

■ 曾小瑶

在全面推进乡村振兴、加快建设农业强国的背景下,党建引领是破解广西蔗糖产业“大而不强”困境的根本保障。本文聚焦党建与蔗糖产业发展的深度融合,探索将党组织的政治优势、组织优势转化为产业发展优势的路径,推动广西蔗糖产业向“规模化、绿色化、智能化”转型发展。

一、广西蔗糖产业发展的战略考量与推进

从国家战略需求层面考虑,抓好蔗糖产业发展就是以实际行动维护国家食糖的安全。食糖关系国计民生的重要战略物资,我国食糖年消费量约1500万吨,但国内自给率仅60%(2024年数据),缺口主要依赖进口。广西作为全国最大甘蔗主产区,其甘蔗产量占全国60%以上,蔗糖产量占全国60%,是国家食糖安全的核心保障区。2024年中央一号文件明确提出“强化糖料作物能力建设”,广西蔗糖产业的稳定发展将直接关系到国家食糖供给的安全。

从区域引擎角度考虑,抓好蔗糖产业发展就是抓准了广西乡村振兴的支柱产业。广西作为全国最大的糖料蔗主产区,2024年种植面积超1100万亩,占全国60%左右。其蔗糖产业覆盖8个设区市、56个县(区),涉及260万蔗农(占全区农村人口的12.5%),蔗农人均种蔗收入超8000元(2024年)。蔗糖产业关联度高,上游连接农业机械、农资供应,下游延伸至食品加工、生物能源(如生物乙醇)、医药中间体等领域。2024年,广西蔗糖产业带动关联产业产值超500亿元,对县域经济增长贡献率达22%,助推了乡村振兴和县域经济的崛起,发挥了区域经济发展主引擎的作用。

从产业升级机遇方面考虑,抓好蔗糖产业发展就是抓到了广西绿色转型发展的战略支点。在全国助力实现“双碳”目标的背景下,广西蔗糖产业的绿色转型发展显然可以领先一步,成为涉农加工产业领域助力实现“双碳”目标的工作标杆。广西糖料蔗种植区光热充足、雨水充沛,适合发展“糖料蔗—沼

气—有机肥”循环农业模式;同时,糖料蔗富含蔗渣(每吨糖料蔗含蔗渣约1.2吨)、糖蜜(每吨糖料蔗产糖蜜约120公斤)等副产物,可开发生物基材料(如可降解塑料)、功能性食品(如低GI糖)等高附加值产品。一根甘蔗,可以从头到尾“吃干榨尽”,形成比较完整的产业链条。

二、当前及今后一个时期广西蔗糖产业发展面临的问题

(一) 产业链条较短,附加值提升乏力

当前,广西蔗糖产业仍以“甘蔗—白砂糖”初级加工为主,深加工产品(如功能糖、生物乙醇)全产业链条占比仅18%(2024年),远低于巴西的55%、澳大利亚的48%。副产物利用明显不足,蔗渣主要用于造纸(占比65%),仅15%用于生物质发电;糖蜜多用于酒精生产(占比70%),高附加值功能性原料开发滞后。产业链延伸不足导致产业抗风险能力弱。

(二) 技术创新偏弱,生产效率有待提升

广西糖料蔗种植仍以传统模式为主,机械化率仅为58%(2024年),低于全国平均水平(65%);单产4.8吨/亩,较澳大利亚(6.5吨/亩)、巴西(7.2吨/亩)尚有差距。关键技术瓶颈突出,高端功能糖(如低聚果糖)、生物基材料(如聚乳酸)核心技术依赖进口,本土企业研发投入强度仅为1.1%,低于全国食品行业平均数(1.8%)。同时,制糖工艺能耗高,吨糖耗电量1200度,高于国际先进水平(1000度)。

(三) 生产机械化推进难,企业蔗区要素保障不足

广西境内规模较大的某糖企,机收糖料蔗损耗较大(约损耗0.5-0.8吨/亩),蔗农接受程度不高;机收糖料蔗含杂率高,基本达12%左右,主要含泥沙较多,影响制糖生产指标,增加企业制糖成本。同时,近几年广西糖料蔗主产区出现了蔗区种植区域较多土地被其他经济作物占领,如部分地方违规种植速生桉。此外,糖料蔗主产区存在水利渠道老化、灌溉水源枯竭等问题。

三、党建引领广西蔗糖产业高质量发展的实践探索

(一) 强化组织建设,构建“党建+产业链”协同体系

党组织是产业发展的“主心骨”。广西广大蔗区需继续坚持以“五基三化”建设为抓手,在蔗糖产业链上建立“纵向到底、横向到边”的党组织体系服务架构。一是抓纵向贯通的服务架构。在市、县(区)、乡(镇)三级成立“蔗糖产业党建联盟”,由各级党组织和农业农村部门党组联合牵头,糖业集团、科研院所、金融机构党组织参与,统筹政策制定、资源调配与问题协调。二是抓横向覆盖的服务架构。在甘蔗主产区乡镇、村屯建立“产业链党支部”,将种植大户、合作社负责人、糖企技术骨干中的党员纳入支部管理。三是抓终端延伸的服务架构。在糖厂、榨季服务站、农资门店设立“党员示范岗”,党员亮明身份、承诺服务,推动技术指导、农资供应、收购结算等服务下沉一线。

(二) 创新机制模式,激活产业发展内生动力

党建引领需通过机制创新破除“行政化”壁垒,构建“政府引导、企业主体、农户参与”的市场化机制。一是推行“链主企业+合作社+农户”利益联结机制。由糖企党组织牵头,与合作社、农户签订“订单+保险+期货”三方协议,明确收购保底价(高于市场价5%)、质量奖励(糖分超12%额外奖励0.1元/公斤)、价格波动保险(覆盖80%市场风险)。二是推行“党建+科技特派员”技术服务机制。从科研院所、糖企选派党员技术骨干组成“科技特派团”,每个主产区乡镇配备1-2名专职特派员,包片负责品种改良、机械推广、病虫害防治。三是推行“党建+金融”支持机制。推动金融机构党组织与糖企、合作社党组织“结对共建”,开发“甘蔗贷”“农机贷”等特色金融产品,降低贷款门槛(抵押率从30%提升至50%),简化审批流程(3个工作日内放款)。

(三) 集聚资源要素,推动全产业链条

升级

党建引领需统筹政策、技术、人才、资本等要素,推动产业向“绿色化、智能化、融合化”转型。一是抓好绿色转型。由生态环境部门党组织牵头,推广“甘蔗—沼气—有机肥”循环农业模式,根据实际情况在甘蔗主产区因地制宜建设N个“绿色糖业示范园”。二是抓好智能升级。由工信部门党组织联合糖企党组织,推动“智慧糖业”建设,在糖厂推广物联网监测系统,实时监测甘蔗含糖量、制糖能耗,推广AI病虫害识别系统(目前准确率达90%)。三是抓好融合发展。由文旅部门党组织牵头,推动“蔗糖产业+乡村旅游”融合,在甘蔗主产区打造“甘蔗文化小镇”“榨季体验游”等特色项目。

(四) 强化要素保障,夯实产业发展基础

党建引领需聚焦政策落地“最后一公里”,通过“党建+督查”机制保障要素供给。一是做好用地保障。由自然资源部门党组织牵头,勘测划定甘蔗种植永久基本农田,严格禁止“非粮化”整治中的“一刀切”政策,大面积新增糖料蔗种植面积。二是做好水利保障。由水利部门党组织牵头,实施“甘蔗灌溉提升工程”,争取在主产区实施新建和修缮灌溉设施的项目,增加全区糖料蔗主产区灌溉覆盖率。三是结合AI赋能,加大推广使用各类型农机种植、砍运糖料蔗的力度,提高蔗糖产业生产经营中的科技含量,最大限度减少人工成本。

总之,广西蔗糖产业是保障国家食糖安全、推动乡村振兴的核心产业,其高质量发展离不开地方党委、糖业企业和各级各部门党组织的关心帮助。通过大力抓好党建引领工作,构建“党建+产业链”的协同体系、创新市场化机制,集聚全要素资源、强化用地用水等保障,聚力解决广西蔗糖产业“大而不强”的瓶颈问题,向“规模化、绿色化、智能化”转型发展。今后,随着党建引领作用的持续发挥,广西蔗糖产业将在服务国家战略、促进区域经济发展中展现更大作为、贡献更多力量。

(作者单位: 广西农村投资集团有限公司)

事业单位人力资源管理创新探索

■ 周晓娟

数字经济呈现出快速发展的态势,正在深刻地对社会运行模式及组织管理逻辑进行重塑。数据要素的广泛且深入渗透,突破了传统管理在时间和空间上的界限,技术革新与业态升级给事业单位人力资源管理提出了系统性重构需求。人力资源管理作为事业单位履行公共服务职能的关键载体,其管理模式的适配程度直接关系到组织效能的发挥以及社会价值的实现。数字技术与管理实践的融合已然成为一种不可逆转的趋势,为事业单位人力资源管理领域带来了全新的发展环境与变革动力。

强化数字技能 提升人员素质

在数字经济迅速发展的当下,事业单位工作人员需要具备与时代相适应的数字技能,以有效推动工作开展与创新,这是适应数字化转型的核心要求。这要求员工不仅要掌握基本的数字技术操作,还要有运用数字工具解决实际问题、开展数据分析与决策的能力,从而在复杂业务场景中提高工作效率与质量。

为了提升单位人员的数字技能水平,事业单位可与专业的数字技术培训机构深度合作,结合自身业务特性开展定制化的培训课程。课程内容涵盖数据分析软件的使用方法、数字化办公平台的操作技巧、人工智能辅助工具的应用方式等,形成阶梯式能力培养体系。例如,针对单位日常工作中产生的大量数据,可开设专门的数据分析培训课程,教导员工运用Excel、Python等工具进行数据收集、整理与分析,从纷繁复杂的数据中提取有价值的信息,为单位决策提供数据支持。培训结束后,通过实际案例考核检验员工的学习成果,并将考核结果与绩效挂钩,激励员工积极参与培训,切实提升自身数字技能。这一闭环设计既确保了培训效果的可衡量性,又通过绩效杠杆将个体技能提升与组织目标实现深度绑定,促使数字技能从培训内容转化为岗位实践能力,为事业单位构建数字化人才梯队提供可持续的动力支撑。

创新管理机制 激发组织活力

创新管理机制对于激发事业单位组织活力至关重要。通过构建科学合理且适应数字经济环境的管理机制,可充分调动员工的工作积极性与创造力,打破传统管理模式的僵化状态、推动组织内部实现高效协作与沟通。

事业单位可引入数字化绩效评估系统,改变过去单一主观的考核方式。该系统将依据员工日常工作中的数字化行为数据,如任务完成的及时性、工作成果的质量及参与项目的贡献度等多维度指标,开展客观精准的绩效评估。以某事业单位的项目工作为例,系统可自动记录员工在项目执行过程中的任务进度、与团队成员的协作频率及协作效果等数据,通过对这些数据的分析生成详细的绩效报告。根据绩效评估结果,对表现优秀的员工给予物质奖励及晋升机会,对绩效不佳的员工提供针对性培训及改进建议。通过这种方式激发员工的工作动力,营造积极向上、工作氛围,提升组织整体活力。

推动数据共享 优化资源配置

在数字经济时代,数据是关键资产,其流动与共享程度直接决定组织运行效率。推动事业单位内部的数据共享,可打破部门间的信息壁垒,实现人力资源及其他各类资源的优化配置,提升单位运行效率,避免资源重复投入与浪费,降低管理成本。这一过程既能促进跨部门协同协作,使各环节高效衔接,又能为管理层提供全面精准的数据依据,提升决策科学性。

事业单位需搭建统一的数据共享平台,整合各部门的人力资源数据,包括员工的基本信息、专业技能、培训经历及绩效表现等,形成动态更新的人才数据库。例如,当某个部门有新的项目需要组建团队时,可通过该平台快速检索到具备相应专业技能和项目经验的员工,实现人力资源的精准调配。同时,对于培训资源、办公设备资源等,也可依据平台数据进行合理规划与分配。例如,根据员工的培训需求数据,合理安排培训课程和师资,避免培训资源闲置与错配;依据各部门办公设备的使用频率与需求数据,优化设备采购与调配计划,提升设备利用率,从整体上实现资源优化配置,提高单位运营效益。

融合线上线下 拓展服务模式

在数字经济背景下,融合线上与线下资源、拓展服务模式,能使事业单位更好地契合公众需求,这是提升服务现代化水平的重要举措,可显著提升服务质量与效率,同时增强自身的社会影响力与公信力。

事业单位可借助官方网站、社交媒体账号、移动服务端等线上平台,提供在线咨询、业务办理预约、进度查询等多元化服务,并将其与线下服务窗口深度联动,为公众提供更周到便利的服务体验。例如,针对一些需要递交纸质材料的业务,公众可先在线上平台了解办理流程及所需材料,预约办理时间,再前往线下服务窗口一次性完成业务办理,减少等待时间。在服务方面,除传统的线下集中培训外,还可开发线上培训课程,配套学习社群与答疑机制,员工可根据自身时间与需求自主选择学习。通过线上线下服务的有机融合,拓宽服务的时间与空间维度,提高其灵活性与可及性,适应数字经济时代公众多样化的服务需求。

数字经济环境中,事业单位人力资源管理的创新是一项系统性工作,需以数字技能为基石、以机制创新为动力、以数据共享为纽带、以服务融合为目标,实现管理模式的全面升级。随着技术应用的不断深入,事业单位人力资源管理将朝着更加智能、高效、协同的方向发展,在释放人才潜力、提升公共服务质量方面发挥更大作用,为事业单位在数字时代的可持续发展注入源源不断的活力。

(作者单位: 安徽省亳州市谯城区民族宗教事务管理服务中心)