

数字化背景下国有企业党建工作创新研究

董晓晖 青岛水务集团环境能源有限公司

伴随着数字化技术在国有企业党建工作中的广泛应用,国企的运行模式、思想教育方式和管理手段都进行了根本性的变革。与传统的党建工作模式相比,数字化党建打破了空间和载体的限制,更高效、更智能,能够提升党的各项职能落实效率,全新的运行逻辑也呈现出精准、高效、全覆盖的特征。为此,在当前的数字化背景下,国有企业开展党建工作创新,对推动基层党建工作全面升级具有十分重要的划时代意义。

一、国有企业创新数字化党建的重要价值

数字化党建打破传统党建时空壁垒,实现党组织活动全域覆盖。传统基层党建依托线下集中会议、主题党日、谈心谈话开展工作,部分企业员工难以常态化参与组织活动。云党支部、党建移动端APP、直播课堂等数字化平台可以打造全天候、全地域活动空间。党员可利用休息间隙、休息日、外派途中通过移动终端参与理论学习、提交心得体会、参加线上主题活动,破解传统党建流动党员覆盖难的长期痛点,实现组织教育、党员管理零盲区。

数字化技术实现全员分层精准思政。传统党建思想宣传多采用“大水漫灌”统一推送模式,无法针对领导干部、技术骨干、青年职工、一线工人开展靶向引导。数字化党建平台内嵌大数据分析模块,自动采集人员学习行为、浏览偏好、留言反馈、思想诉求,生成党员

群众个人思想画像,差异化推送学习资源与政策解读内容。面向青年职工推送动画政策解读、红色微电影;面向管理干部推送国家战略、廉政建设专题读本;面向一线职工推送结合岗位职责、安全生产的班前短学习视频。

数字化党建很大程度上优化了党组织工作管理流程,减轻了工作人员负担。传统的党建工作需要大量的纸质档案,党建人员须花费大量的时间记录工作和反复报表,占用了极大的工作精力。数字化党建利用完善的信息系统,可以将数据进行共享,工作人员一次性填写后可以反复使用,后期只需要做好信息的维护。数字化党建系统可以将不同部门、不同层级的数据进行汇总整理,并在工作流程上提醒各部门及时组织主题党日、“三会一课”等党建活动。

数字化党建平台有助于加强党组织与群众的深入沟通。传统的群众工作需要党建工作人员以线下座谈和走访的方式,获得群众的反馈,这种情况容易导致工作效率降低和信息传递的滞后。数字化平台可以利用多元化的内部系统和公开渠道,群众可以向党组织反映自己的工作建议,也可以围绕个人诉求提出相应的要求,相关部门在收到信息后可以及时反馈办理。

二、数字化背景下国有企业党建多维创新路径

1. 树立一体化数字治理思维
国有企业党建工作人员应明确数

字化党建是基层党建转型核心方向,企业党组织需将数字化党建纳入党建中长期专项规划与企业数字化转型整体布局,确立“数字为载体、党建为根本、群众服务为核心”建设目标,厘清线上线下互补关系:数字平台承担碎片化学习、便捷诉求、全域管理;线下谈心、实地调研、实践活动负责情感沟通、实景感悟,二者不可相互替代。此外,国有企业应优化党建工作的多维考核体系,提高数字化实效指标权重,降低线下活动、纸质档案考核占比,增设平台日活、原创内容阅读互动率、线上诉求及时办结率、青年职工学习参与度等可量化数字指标。数字化党建成效与支部年度评优、支部书记绩效考核、党群人员奖惩直接挂钩。

2. 搭建互联互通数字化党建生态
在数字化党建的创新转型中,国有企业应打破数据孤岛,建设一体化统一云党建平台。整合内部学习APP、传播平台、诉求反馈系统,实现党员档案、学习记录、活动数据、群众诉求同步共享,避免重复填报。国有企业还要打造本地化原创数字内容体系,提升平台吸引力。国有企业各级党组织组建党群、品牌文化、信息宣传、青年志愿者等专属内容创作团队,以企业红色发展史、党员模范、技术攻关、岗位案例为创作核心,产出系列党建文化专题报道、短视频作品、典型人物报道等。此外,国企还应拓展线上线下融合数字场景,搭建可移动端随时访问数字红色展厅,配套线上评论区;在一线工作区域、项目临

时办公点部署移动学习终端,方便职工碎片化学习,提升数字化党建在基层员工学习中的应用覆盖面。

3. 培育复合型数字化党建梯队
国有企业的党群部门应设置数字化党建专职岗位,依据企业规模、平台运营需求调配兼具党建、新媒体、数据分析等方面的复合型人才,负责平台运维、内容创作、舆情监测、思想大数据分析;各基层单位、项目部选拔优秀青年党员组建基层数字宣传员储备队伍,定期创作一线素材上传企业平台,构建总部到一线全覆盖内容创作网络。完善人才激励晋升机制,企业年度评优设立“数字党建创新标兵”“优秀新媒体宣传员”等专项荣誉,对数字化运营突出人员发放奖励,将数字化创新成果纳入党群人员绩效考核,激发长期创新内生动力。

4. 构建数字化党建运行保障机制
国有企业要为数字化党建工作提供资源保障,财务年度列支数字化党建专项预算,覆盖平台升级、设备采购、内容拍摄、数字展厅建设,党群部门拥有相应使用和审批权限,保障经费到位;信息部门固定专职技术人员长期提供平台定制优化、数据整理服务,为流动支部配备直播、拍摄平板,支撑一线自主创作本地化内容。

此外,国有企业应定期开展数字化专项督查,不以平台搭建为评判标准,而是以职工问卷、线上活动参与数据、诉求处置效率为核心;对形式化、内容单一、互动低迷的基层党支部下发书面整改通知,明确时限与责任人,整改完成复核,形成“检查一查摆一整改一复核”监督闭环。

企业文化赋能国有企业职工凝聚力的实践研究

田宜禾 青岛市市南区城市发展有限公司

在国有企业的改革发展中,企业职工的凝聚力是确保国有企业提升创新力和战斗力的重要因素,更是推动国有企业各项主营业务高质量发展的原动力。优秀的企业文化可以将企业的规章制度和文化理念转化为企业职工的自觉行为,实现内化于心、外化于行的良好状态,让文化在企业职工的思想实现高度统一,减少管理和生产中的不和谐内耗,提升部门之间的协同能力。在优秀的企业文化引导之下,国有企业员工能够形成严谨、高效的工作风格,不断优化企业的组织氛围水平,让生产、管理、服务工作趋于标准化。

一、文化建设对职工凝聚力的影响现状

文化建设形式化,职工价值认同感薄弱。当前国内多数国企文化建设最突出的问题是工作严重形式化、表层化,造成文化建设与职工精神需求脱节,无法有效塑造员工组织价值认同。实际经营中,大量国企将企业文化建设等同于浅层宣传与文体活动,仅局限于办公区张贴标语、定期举办文体活动、开展简单文化培训,多数工作停留在物质与活动层面,缺少文化内涵深度挖掘、价值理念系统梳理、精神引导长期渗透。

文化建设与人力资源管理脱节,职工成长动力受限。国企职工培训体系侧重专业技能、岗位业务培训,企业文化培训受重视不足,缺少针对新员工、基层职工、管理人员分层分类的系统化文化培

训体系。新员工因文化认知不足,难以快速融入企业文化氛围与团队;基层员工缺少持续性文化引导,长期重复工作后逐步滋生懈怠心态;管理层缺少文化管理素养,无法借助文化手段开展团队建设、调动员工积极性。

企业的特色文化传承创新力度不足。许多国企长期发展积淀了艰苦奋斗、报国奉献、技术创新等优秀精神财富,但未系统梳理、传承红色文化基因与企业特色文化。市场化改革,数字化转型新时代背景下,企业未能将传统文化与现代企业文化创新融合,难以适配年轻员工的价值诉求与成长观念。老旧固化的文化内涵无法与青年职工产生共鸣,文化对新生代员工的吸引力、凝聚力逐步流失,并不利于企业职工团队的稳定性和创新能力提升。

二、企业文化赋能国企职工凝聚力的优化策略

企业文化建设工作要与人力资源工作实现深度融合,给员工提供成长的土壤。在国有企业的人才招聘和企业文化培训过程中,既要做好人才的选拔,也要做好人才的培育升级。因此,国有企业应搭建不同层次的企业文化培训体系,从人才培养的角度面向新员工和老员工开展不同的文化培训。对新员工来说,要做好企业发展历史、文化理念和行为准则的基础教育,让新员工快速了解企业,融入企业发展的大家庭。对老员工来说,企业文化工作人员要加强文化理

念的深入挖掘,对既有的理念进行升级教育,同时要帮助老员工开展专项文化理念的培育,让员工成为文化的践行者和创新者。

优化企业文化理念内涵,结合时代特色创新、传承国有企业文化。国有企业政工人员应系统化地研究企业发展历史和外部环境,根据企业的发展特点和员工的文化需求,对文化理念的内涵进行丰富,并将党建的红色文化融入到企业精神中,成为企业文化体系的重要组成部分。随着时代的发展,青年员工的新思想也将会成为企业发展的重要精神力量,传统的文化理念要将这些新思想融入其中,为企业文化建设注入新的活力,这有助于团结更多的青年员工,形成更强大的企业凝聚力。

完善文化传播落地机制,推动企业文化扎根基层。国有企业需搭建全方位、全流程、分层化文化传播落地机制,拓宽文化传播载体,明晰文化建设责任,强化日常文化浸润,保障企业文化扎根各岗位、融入全体职工。国企通过搭建线上线下一体化文化传播矩阵,可以优化传统线下文化载体,丰富企业文化活动形式,举办文化节、职工运动会、创新竞赛、志愿服务等多元主题活动,提升职工参与度与体验感。充分运用企业微信、短视频平台、官方新媒体、数字展厅打造多元化文化传播内容,包括企业故事短片、职工人物专访、岗位奉献案例等,改变刻板单一的宣传模式,实现企业文化生动化、个性化传播。

优化企业文化的保障机制,充分为员工做好文化支撑。国有企业要打造一支具有创新能力和战斗力的企业文化团队,从企业发展战略的高度规划人员结构和能力,公司级、部门级和一线单位的不同层级,都做好人才储备和资金保障的规划,明确不同级别企业文化工作人员的权益和职责。同时,在企业制定长远发展规划时,要把企业文化的保障机制和发展方向,做出清晰的落地方案,明确建设目标和成果考核方式,既要为文化工作保驾护航,也要将文化工作与员工的发展做好密切关联,保障文化建设与员工凝聚力的提升同步发展。

三、结语

标准化、人性化、特色化的企业文化能够有效化解传统国企存在的员工消极怠工、团队内耗、组织活力不足等问题,显著提升员工组织认同、情感归属与工作主动性,将团队凝聚力转化为企业生产效能、创新能力与市场竞争力,形成文化建设、团队赋能、企业发展的良性循环。为此,国有企业在文化建设赋能职工凝聚力的过程中,要深入探索文化理念内涵的升级,并通过制度保障、人才培养、资源保障、多部门协同等方式,建立专业的文化建设团队,打造民主、和谐、积极向上的国企工作氛围,提升员工对企业发展的责任感、参与感和荣誉感,以职工凝聚力提升企业文化和主营业务发展的战斗力,为国有企业高质量可持续发展提供坚实精神支撑与组织保障。