

数字化转型下国企思政工作的创新策略研究

曹新惠

兵团建工水电集团钢结构公司，新疆 乌鲁木齐 830000

摘要：在数字化转型背景下，国企思政工作创新迫在眉睫。本文提出多维度创新策略，理念上树立“互联网 + 思政”等观念；内容融入数字化元素并结合转型实际、关注员工需求；形式利用新媒体与开发数字化产品、开展线上线下互动活动；机制建立管理、考核评价与业务融合机制；队伍加强技能培训、引进专业人才、建立激励机制。这些策略能推动企业与员工协同发展，但数字化转型持续，思政工作需持续探索改进，以适应新形势，保障国企高质量发展。

关键词：数字化转型；国企思政工作；创新策略；协同发展

中图分类号：D26

DOI：10.63887/fss.2025.1.4.38

引言

在当今全球化与信息化深度交融的时代，数字化转型已成为企业谋求生存与发展的核心驱动力，国有企业作为国民经济的中流砥柱，自然也身处这场深刻变革的浪潮之中。随着大数据、云计算、人工智能、区块链等新兴数字技术的迅猛发展与广泛应用，国有企业在运营模式、管理方式、业务流程等诸多方面均发生了翻天覆地的变化。数字化转型不仅为国企带来了前所未有的发展机遇，使其能够借助先进技术提升生产效率、优化资源配置、拓展市场空间，从而在激烈的市场竞争中占据优势地位；同时也对国企的传统管理理念和工作模式提出了严峻挑战。

1 数字化转型对国企思政工作的影响

1.1 数字化转型概述

数字化转型是企业利用数字技术全面重塑业务流程、组织架构和商业模式的过程，是涉及战略、文化、管理等多层面的深刻变革。其内涵包括运用大数据、云计算等新兴技术，实现企业运营数字化、智能化和网络化，提升核心竞争力与市场适应能力。

对国企而言，数字化转型意义重大。国企肩负保障国家经济安全、推动产业升级使命，转型可提高生产效率、降低成本，增强国有经济活力、控制力和影响力^[1]。如制造业国企可实现生产自动化、智能化；能

源国企能优化能源配置。此外，转型有助于国企拓展市场，开展新型业务模式。当下，国企数字化转型加速，投入增加，合作交流加强，且政策环境利好。

1.2 数字化转型给国企思政工作带来的机遇

1.2.1. 拓展思政工作的传播渠道与覆盖面：传统国企思政工作传播靠会议、文件等，范围有限。数字化时代，可利用网站、新媒体平台传递思政内容。这些平台传播快、覆盖广、互动强，能突破时空限制^[2]。如微信公众号定期推送内容，抖音制作短视频，吸引员工参与，拓展传播范围。

1.2.2. 丰富思政工作的内容与形式：数字化转型让思政内容和形式得以丰富。可利用数字资源库整合素材，借助多媒体技术以图文、音视频呈现内容，如制作动画、微电影。还能运用 VR、AR 技术开展沉浸式教育活动。

1.2.3. 提高思政工作的针对性与实效性：数字化技术助国企了解员工需求和思想动态。通过大数据分析员工各类数据，可提供个性化服务，如按岗位推内容、针对热点开展专题教育。数字化平台还能实现在线评估和反馈，提升思政工作质量^[3]。

1.2.4. 促进思政工作的互动与交流：数字化打破传统单向传播模式。员工可在新媒体平台评论、交流，增强参与感和归属感，促进思想碰撞。如微信留言板、

线上交流活动，引导员工树立正确观念。

1.3 数字化转型给国企思政工作带来的挑战

1.3.1. 信息爆炸与不良信息对思政工作的干扰：

数字化时代信息爆炸，不良信息易误导员工，干扰思政工作。虚假经济信息影响员工信心，低俗文化腐蚀价值观。信息过载还降低员工对思政信息关注度，增加筛选和传递有效内容的难度。

1.3.2. 员工价值观多元化与思想复杂性增加：

数字化使员工工作生活方式改变，获取信息渠道多元，思想观念复杂。不同员工价值观不同，年轻员工注重自我实现，老员工对新技术接受慢。思政工作需注重个性化，引导员工树立正确观念。

1.3.3. 思政工作者数字化素养与能力不足：

数字化转型对思政工作者素养和能力要求提高，但部分人员缺乏数字化技能和知识，新媒体运用不熟练，创新意识和互联网思维不足，难以应对新挑战，加强培训迫在眉睫。

1.3.4. 传统思政工作模式与数字化转型的不适应：

传统思政工作以集中授课、单向灌输为主，缺乏互动和创新，易引发员工抵触。管理机制也存在流程繁琐、效率低、考核机制不完善等问题，需改革创新以适应数字化转型。

2 当前国企思政工作存在的问题

2.1 工作理念相对滞后

在数字化转型的大浪潮中，部分国企对思政工作重要性的认识仍停留在传统层面，没有充分意识到数字化转型为思政工作带来的机遇与挑战。一些国企领导将更多的精力放在业务拓展和经济效益提升上，认为思政工作是“软任务”，对企业的直接效益贡献不大，从而忽视了思政工作在凝聚员工力量、塑造企业文化、保障企业稳定发展等方面的重要作用。这种对思政工作重要性认识不足的观念，导致企业在资源投入、人员配置等方面对思政工作支持不够^[4]。

同时，国企思政工作缺乏创新意识与互联网思维。传统的思政工作理念根深蒂固，习惯于遵循旧有的工作模式和方法，不愿意尝试新的理念和技术。在互联网时代，信息传播迅速、多元，员工的思想观念和行

为方式也发生了很大变化，但部分思政工作者没有充分认识到互联网的巨大影响力，不善于利用互联网平台开展思政工作，使得思政工作与时代发展脱节，难以吸引员工的关注和参与。

2.2 工作内容与形式单一

国企思政工作内容缺乏时代性与吸引力。思政内容往往局限于传统的政治理论、政策法规等方面，更新不及时，与员工的实际生活和工作联系不够紧密。在数字化转型背景下，员工面临着新的工作压力和挑战，他们更关注与自身职业发展、心理健康等相关的内容。然而，思政工作未能及时满足员工的这些需求，导致员工对思政内容缺乏兴趣。

工作形式以传统会议、文件为主，缺乏多样性。传统的会议和文件传达方式，往往是“一人讲、众人听”的单向灌输模式，缺乏互动性和趣味性。员工在这种模式下处于被动接受状态，参与度不高。而且，随着工作节奏的加快，员工对这种耗时较长、形式单调的思政工作形式容易产生抵触情绪。在新媒体蓬勃发展的今天，国企没有充分利用新媒体的优势，如短视频、直播等形式开展思政工作，使得思政工作形式显得陈旧、落后^[5]。

2.3 工作机制不完善

国企缺乏有效的数字化思政工作考核评价体系。在数字化转型过程中，思政工作的方式和手段发生了很大变化，但考核评价体系仍然停留在传统模式，主要以文件落实情况、会议参与人数等指标进行考核，难以全面、客观地评价思政工作的实际效果。没有建立科学合理的考核指标，无法准确衡量思政工作对员工思想和行为的影响，也难以激励思政工作者积极创新工作方式。

思政工作与企业业务融合不够紧密。思政工作和企业业务工作往往是“两张皮”，各自为政。思政工作没有紧密围绕企业的业务发展目标来开展，不能为企业业务提供有效的支持和保障。企业业务工作在推进过程中，也没有充分发挥思政工作的凝聚人心、鼓舞士气的作用。这种脱节现象导致思政工作缺乏实际价值，企业业务工作也缺乏精神动力和思想支撑，影

响了企业的整体发展。

2.4 队伍建设有待加强

思政工作者数量不足。随着国企规模的不断扩大和业务的不断拓展，思政工作的任务日益繁重，但思政工作者的数量并没有相应增加。这使得思政工作者面临着较大的工作压力，无法对每一位员工进行深入细致的思政教育，影响了思政工作的质量和效果。

思政工作者数字化技能培训不够。在数字化转型背景下，思政工作者需要具备一定的数字化技能，如新媒体运营、数据分析等。然而，目前国企对思政工作者的数字化技能培训投入不足，培训机会有限。许多思政工作者缺乏必要的数字化技能，无法熟练运用数字化工具开展思政工作，难以适应数字化时代思政工作的新要求。

3 数字化转型下国企思政工作的创新策略

3.1 理念创新

3.1.1. 树立“互联网 + 思政”理念：在数字化转型浪潮中，国企思政工作需拥抱互联网，树立“互联网 + 思政”理念。互联网信息传播快、覆盖面广、互动性强，将其与思政工作结合，能拓展传播渠道与影响力。思政工作者要善用互联网思维，利用社交媒体、在线学习平台等发布思政信息，与员工互动，增强工作时效性与针对性。

3.1.2. 强化以员工为中心理念：思政工作的核心对象是员工，因此要强化以员工为中心的服务理念。国企应深入了解员工需求与诉求，关注思想动态和心理变化，提供个性化、精准化服务。通过员工满意度调查、谈心谈话收集意见建议，据此调整工作内容与方式，提高员工认同感和参与度。

3.1.3. 培养开放、共享、协同理念：数字化时代强调开放、共享与协同，国企思政工作也应如此。要打破封闭模式，加强与外界交流合作，借鉴其他企业先进经验，实现资源共享与优势互补。同时，加强企业内部各部门协同，如与人力资源部门将思政教育纳入培训体系，与宣传部门打造思政宣传品牌。

3.2 内容创新

3.2.1. 融入数字化元素：为适应数字化转型，国

企思政内容要融入数字化元素，丰富形式。运用图片、音频、视频、动画等多媒体呈现思政内容，如制作红色主题短视频传播价值观，开发思政游戏让员工在轻松氛围中接受教育。还可利用 VR、AR 技术提供沉浸式体验。

3.2.2. 结合企业转型实际：思政工作要紧密结合国企数字化转型实际，开展针对性教育。让员工了解转型意义、目标和战略，增强认同感与支持度。针对转型中员工面临的技能提升、岗位调整等问题，开展相关教育，帮助员工树立正确心态。例如组织专题讲座解读政策技术，分享成功案例。

3.2.3. 关注员工需求差异：不同员工在年龄、岗位、文化背景等方面存在差异，思政工作要关注这些差异，提供个性化内容。通过大数据分析了解员工兴趣、学习习惯和思想状况，精准推送。如为年轻员工提供职业发展内容，为技术岗位员工提供科技创新内容。

3.3 形式创新

3.3.1. 利用新媒体平台：新媒体平台传播快、互动强、覆盖广，国企应充分利用其开展线上思政工作。开通微博、微信公众号、抖音账号等，发布思政内容，与员工互动交流。例如开展线上问答活动解答疑惑，举办短视频创作大赛激发热情。

3.3.2. 开发数字化产品与应用：为提高思政工作便捷性与趣味性，国企可开发数字化产品与应用。如开发思政学习 APP、制作电子图书期刊，开发小游戏、在线测试等。通过这些产品应用，提高员工参与度和积极性。

3.3.3. 开展线上线下结合活动：线上线下结合的互动式思政活动能发挥两者优势。国企可组织主题讲座、研讨会、培训课程等，线上直播扩大参与，线下交流讨论。还可开展实践活动，线上征集方案，线下组织实施，增强员工交流合作与归属感。

3.4 机制创新

3.4.1. 建立数字化管理机制：国企需建立数字化思政工作管理机制，明确职责分工，健全工作流程与规范，实现信息化、规范化管理。利用信息化系统进

行任务分配、进度跟踪和效果评估，建立数据库收集分析数据，为决策提供依据。

3.4.2. 完善考核评价机制：完善的考核评价机制是思政工作质量的保障。国企要建立数字化考核评价机制，制定科学合理的考核指标与评价标准，涵盖内容建设、形式创新、员工参与度等方面。评价标准要客观、公正、可量化，利用数字化技术监控考核过程，确保结果真实可靠。

3.4.3. 构建融合发展机制：思政工作与企业业务相辅相成，国企应构建两者融合发展机制。将思政工作融入业务各环节，如战略规划、生产经营、人力资源管理。通过思政工作为业务提供精神动力，业务发展为思政提供实践平台。例如项目实施中开展思政教育，绩效考核纳入思政表现。

3.5 队伍创新

3.5.1. 加强数字化技能培训：数字化转型对思政工作者技能提出更高要求，国企要加强培训，提高运用数字化工具的能力。通过内部培训、外部培训、在线学习等形式，让工作者学习新媒体运营、大数据分析等知识技能。如邀请专家讲座，组织参加新媒体运营课程。

3.5.2. 引进数字化专业人才：为满足数字化转型需求，国企可引进数字化专业人才充实队伍。如数据分析师助力分析员工思想动态，新媒体运营人才负责平台管理，提升队伍整体素质与创新能力。

3.5.3. 建立激励机制：国企要建立思政工作者激励机制，设立荣誉称号表彰奖励表现突出的个人和团队。将工作业绩与薪酬、晋升挂钩，让工作者感受工作价值与发展空间，营造良好氛围，促进工作水平提

升。

4 结论

数字化转型下国企思政工作的创新，不仅仅是工作方式和方法的变革，更是对企业发展和员工成长的有力支撑。一方面，创新的思政工作能够凝聚员工的思想共识，激发员工的工作热情和创造力，为企业的数字化转型提供强大的精神动力和智力支持，促进企业在激烈的市场竞争中取得优势。另一方面，以员工为中心的创新策略能够更好地满足员工的需求，关注员工的发展，帮助员工提升自身素质和能力，实现个人价值的最大化。通过思政工作与企业业务的深度融合，还能够营造良好的企业文化氛围，促进企业与员工的协同发展，实现企业目标与员工个人目标的有机统一。

尽管本文提出了一系列创新策略，但数字化转型是一个持续的过程，国企思政工作的创新也不可能一蹴而就。随着技术的不断进步和企业发展的新需求，思政工作需要不断地探索和改进。国企应密切关注行业动态和员工思想变化，及时调整和完善创新策略，确保思政工作始终保持活力和适应性。同时，要加强对创新实践的总结和反思，积累经验，为其他企业提供有益的借鉴。

数字化转型下国企思政工作的创新是一项长期而艰巨的任务，也是推动国企高质量发展的必然选择。国企应充分认识到思政工作创新的重要性和紧迫性，积极落实各项创新策略，不断探索适合自身发展的新路径，以创新的思政工作引领企业在数字化时代实现可持续发展。

参考文献

- [1]施明奇. 思想政治工作在国企人事管理中的新思考[J]. 现代企业文化, 2025, (06): 77-79.
- [2]张莹. 国企思想政治工作与企业文化建设的融合探析[J]. 中外企业文化, 2025, (02): 122-124.
- [3]张莹. 思政教育在国企职工创新能力培养中的角色与实践路径[J]. 现代企业文化, 2025, (03): 61-63.
- [4]白宝玲. 国企思想政治工作与企业文化建设思考[J]. 现代企业文化, 2024, (36): 1-3.
- [5]王乐. 新形势下国企党建思政工作创新推进策略[J]. 活力, 2022, (09): 34-36.

作者简介：曹新惠（1997-），女，汉族，新疆乌鲁木齐人，本科学历，研究方向为政工工作。