Nature and In formation Engineering Publishing

自 然 与 信 息 工 程 出 版 社

Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd

B-03A-15, One South Street Mall, Jalan OS, Taman Serdang Perdana,
43300 Seri Kembangan, Selangor Darul Ehsan.
+60 11-3978 7006
contact@zycentre.com

ISSN 3122-685X

Journal of Political Work Studies 政工研究杂志

ISSN:3122-685X

Nature and In formation Engineering Publishing

Volume 2 Issue 3 March 2026
ISSN: 3122-685X



政工研究杂志

Journal of Political Work Studies

中文刊名：政工研究杂志
ISSN：3122-685X
出版语言：华文
期刊网址：https://cn.niepublish.com/jpws
出版社名称：自然与信息工程出版社

Serial Title: Journal of Political Work Studies
ISSN: 3122-685X
Language: Chinese
URL: https://cn.niepublish.com/jpws
Publisher: Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd

Database Inclusion

Google Scholar

Crossref

China National Knowledge Infrastructure

版权声明 /Copyright

自然与信息工程出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料，除另作说明外，作者有权依据 Creative Commons 国际署名 - 非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求，对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时，必须注明原文作者及出处，并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归中宇国际教育中心所有。

All articles and any accompanying materials published by Nature and Information Engineering Publishing on any media (e.g. online. print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Intemational (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s).Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd
电子邮箱 /E-mail: contact@zycentre.com
官方网址 /Official Website: https://niepublish.com/index.php
地址 /Address: B-03A-15, One South Street Mall, Jalan OS, Taman Serdang Perdana,
43300 Seri Kembangan, Selangor Darul Ehsan, Malaysia

Nature and Information Engineering Publishing

《政工研究杂志》征稿函

期刊概况：

中文刊名：政工研究杂志
ISSN： 3122−685X
出版语言：华文
期刊网址：https://cn.niepublish.com/jpws
出版社名称：自然与信息工程出版社

出版格式要求：

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：字符数（计空格）4500 以上；图表核算 200 字符
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

出刊及存档：

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

作者权益：

- 期刊为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；
- 以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；
- 为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

评审过程：

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。

主　编

葛续华，山东交通职业学院，中国

副主编

Mbakisya Onyango，University of Tennessee，USA

丁　婷，中移雄安信息通信科技有限公司，中国

编　委

程相仁，河南对外经济贸易职业学院，中国

陈景辉，中共中央宣传部思想政治工作研究所，中国

Heikki Handroos，LUT University，Finland

赵亦诚，北京大学马克思主义学院，中国

1 探讨国有企业的人事调配及管理对策
/ 李浩
4 从“大水漫灌”到“精准滴灌”：水情水法宣传现代化转型的路径探索——基于某市水务局创新实践的案例分析
/ 方芳
7 基于 SECI 模型的部队管理类岗位任职教育培训学员知识管理能力培育研究
/ 杨彤
12 党建引领聚合力 融合赋能促发展——湖南有色黄沙坪矿业有限公司加强和改进国有企业党建工作的实践与思考
/ 陈勇博
15 以高质量政工工作推动国有企业办公室治理能力现代化的路径研究
/ 熊赵维
18 新时代国企党建与生产经营一体化融合机制与实践路径研究
/ 孙捷
21 推进青岛市居家养老服务高质量发展的研究
/ 张文君
24 数字化转型背景下国有企业政工工作与经济管理融合路径研究
/ 吕雪 鄢政
27 党建引领下大数据行业思想政治工作赋能廉洁文化建设研究
/ 王栋
30 “党建 + 后勤”模式在医院精细化管理中的应用探索
/ 李秀清
33 以“五个坚持”引领政府办公室“三服务”——薛城区人民政府办公室工作实践与思考
/ 孙磊
37 夯实基层就业援助服务 筑牢居民就业创业根基——以安徽长丰（双凤）经济开发区社区为例
/ 任晓丽
40 新时代青年党员思想教育与红色教育基地融合的创新机制研究
/ 常瑞永

1 Exploring Personnel Allocation and Management Strategies for State-owned Enterprises
/ Hao Li

4 From “Flooding Irrigation” to “Precision Drip Irrigation”: Exploration of the Path of Modernization Transformation in Water Situation and Water Law Publicity—Case Analysis Based on Innovative Practices of a Municipal Water Authority
/ Fang Fang

7 Research on Knowledge Management Ability Cultivation for Trainees in Military Management Positions Based on SECI Model
/ Tong Yang

12 Party Building Leads to Gather Strength, Integration Empowers Development: Practice and Reflections on Strengthening and Improving Party Building Work in State-Owned Enterprises by Hunan Nonferrous Huangshaping Mining Co., Ltd.
/ Yongbo Chen

15 Research on the Path of Promoting the Modernization of State-Owned Enterprises’ Office Governance Capacity through High-Quality Political Work
/ Zhaowei Xiong

18 Research on the Mechanism and Practice Path of the Integrated Fusion of Party Building and Production Operation in State-Owned Enterprises in the New Era
/ Jie Sun

21 Research on Promoting High Quality Development of Home based Elderly Care Services in Qingdao City
/ Wenjun Zhang

24 Research on the Integration Path of Political Work and Economic Management in State-owned Enterprises under the Background of Digital Transformation
/ Xue Lv Zheng Yan

27 Research on How Ideological and Political Work in the Big Data Industry Can Strengthen the Development of a Culture of Integrity Under the Guidance of Party Building
/ Dong Wang

30 Exploration of the Application of the “Party Building+Logistics” Model in Hospital Precision Management
/ Xiuqing Li

33 Guiding the Government Office’s “Three Services” with the “Five Principles”: Work Practices and Reflections of the Xuecheng District People’s Government Office
/ Lei Sun

37 Strengthen Grassroots Employment Assistance Services and Build a Solid Foundation for Residents’ Employment and Entrepreneurship—Take the Community of Anhui Changfeng (Shuangfeng) Economic Development Zone as an Example
/ Xiaoli Ren

40 Research on the Innovative Mechanism of the Integration of Ideological Education and Red Education Base for Young Communist Party Members in the New Era
/ Ruiyong Chang

Exploring Personnel Allocation and Management Strategies for State-owned Enterprises

Hao Li

Shaanxi Yanchang Petroleum Group Hengshan Weiqiang Coal Mining Co., Ltd., Yulin, Shaanxi, 719000, China

Abstract

In the process of deepening reforms and achieving high-quality development in state-owned enterprises (SOEs), the standardization and scientific advancement of personnel allocation management serve as a pivotal mechanism for activating internal organizational momentum and enhancing the enterprise's core competitiveness. At the current stage, most SOEs still face practical challenges in their personnel allocation work—such as excessive administrative intervention, insufficient precision in matching individuals with positions, a lack of strategic talent planning, and lagging incentive mechanisms—which hinder the realization of human resource value and the improvement of organizational efficiency. Drawing upon practical operational experience from grassroots management within SOEs, this paper systematically analyzes the prominent shortcomings and underlying causes of current personnel allocation practices, and proposes an integrated optimization framework centered on strategic guidance, supported by market-oriented mechanisms, and anchored in humanistic management. By implementing measures such as promoting the transformation and upgrading of personnel allocation models, establishing a digitalized and precise person-position matching system, refining coordinated allocation incentive and performance evaluation mechanisms, and strengthening corporate culture and employee welfare safeguards, this paper aims to overcome the drawbacks associated with traditional, extensive and fragmented approaches to personnel management.

Keywords

state-owned enterprises; personnel allocation; human resource optimization; management strategies

探讨国有企业的人事调配及管理对策

李浩

陕西延长石油集团横山魏墙煤业有限公司，中国 · 陕西 榆林 719000

摘　要

国企深化改革与高质量发展进程中，人事调配管理的规范化、科学化建设，是激活内部组织动能、提升企业核心竞争实力的关键抓手。现阶段多数国企人事调配工作仍存在行政干预色彩偏重、人岗适配精度不足、人才战略规划缺位、激励配套机制滞后等现实问题，制约了人力资源价值释放与组织效能提升。结合国企基层管理实操经验，本文系统梳理当前人事调配工作的突出短板与内在成因，构建以战略引领为核心、市场机制为支撑、人文管理为兜底的一体化优化体系。通过推动人事调配模式转型升级、搭建数字化精准人岗匹配体系、健全调配联动激励考核机制、完善企业文化与员工关怀保障等举措，破解传统人事管理粗放化、碎片化弊端。

关键词

国有企业；人事调配；人力资源优化；管理对策

1 引言

国有企业是支撑国民经济稳定运行、保障产业体系安全的核心主体，其改革提质与长效发展始终是国内经济建设的重点方向。伴随市场经济体制持续完善、行业竞争格局不断升级，依托规模扩张、政策红利的传统运营模式已然难以适配新时代发展要求，产业发展逐步转向创新赋能、人才赋能、质量效益赋能的全新发展路径。

人力资源作为企业最具能动性的核心生产要素，其配置质量与管理水平，直接决定企业经营效率、创新能力与可持续发展潜力。人事调配作为人力资源管理的基础核心工作，主要结合企业战略布局、业务板块发展需求，统筹调整员工岗位权责、工作归属与岗位职责，实现内部人才资源的有序流转与优化配置。科学合理的人事调配机制，能够有效落实人尽其才、才尽其用的管理目标，推动岗位技能、工作经验在企业内部流转融合，适配市场环境与业务动态变化。受体制机制、历史管理惯性、传统思维模式等多重因素影响，当前部分国企人事调配工作市场化、现代化程度不足。行政指令主导调配流程、人才配置与员工职业发展脱节、人才储

【作者简介】李浩（1992–），男，中国陕西神木人，硕士，从事人力资源管理研究。

备缺乏长远规划等问题普遍存在，造成企业内部人才闲置与关键岗位缺人现象并存，组织整体活力不足，不利于企业长效发展。基于国企改革落地需求与基层管理实际，本文针对性剖析人事调配工作的现存问题与深层诱因，搭建系统化、可落地的管理优化框架。研究成果对推动国企人事管理创新、释放人才发展红利、强化企业内生增长动力，具备较强的理论价值与现实指导意义。

2 国有企业人事调配的现状与核心问题

经过多年制度化、规范化建设，国内国有企业已基本建立标准化人事管理体系，人事调配工作流程逐步规范、制度日趋完善。但对比市场化企业的灵活用人机制，国企人事调配仍存在诸多深层次结构性问题，具体体现在四个方面。

2.1 调配工作行政化突出，缺乏战略统筹规划

部分国有企业人事调配工作并未贴合企业中长期战略与业务发展需求，整体行政化管理特征显著。多数调配行为并非基于岗位缺口补充、业务升级攻坚、人才梯队建设的实际需要，而是以行政统筹平衡、岗位级别安置、短期任务抽调为主。

这类安置性、应急性的被动调配模式，与企业整体发展战略契合度较低，缺乏前瞻性、系统性的人才布局规划。长期粗放式调配，导致企业关键岗位缺乏储备人才、核心业务继任梯队断层，业务运营连续性与稳定性受到影响，人才资源难以有效支撑企业高质量发展战略落地。

2.2 人岗匹配精度偏低，人才资源利用不足

传统国企人事调配决策，多依托员工学历背景、从业年限、过往工作履历等浅层静态指标开展筛选评判，并未结合岗位核心履职要求、员工综合能力、专业特长与发展潜力开展深度研判。粗放化的匹配方式，极易出现人岗错配的问题。实务工作中，经常出现专业技术骨干被调任管理岗位、专业优势无法发挥的情况，也存在综合能力不足人员任职关键岗位、拉低团队整体工作质效的现象。同时，调配选拔流程公开透明度不足，容易引发员工对用人公平性的质疑，不仅造成内部人才资源浪费，也会影响团队凝聚力与工作氛围 [1]。

2.3 配套管理体系不完善，联动支撑能力薄弱

人事调配并非单一的岗位调整工作，需要薪酬、绩效、培训、职业发展等多维度制度协同配合，形成闭环管理体系。现阶段多数国企普遍存在重岗位调配、轻后续管理的问题，配套保障机制建设滞后。员工调整至艰苦一线岗位、重点攻坚岗位、全新业务岗位后，工作难度、岗位职责、工作压力显著提升，但薪酬待遇、岗位津贴未同步优化，绩效考核标准未及时更新，针对性岗位培训、业务指导、能力提升资源供给不足。权责与收益不匹配、成长保障不到位，导致调岗员工工作积极性下降、履职动力不足，人事调配优化人才配置的核心价值无法落地。

2.4 忽视员工主体诉求，人才留存管理薄弱

当前国企人事调配多采用单向指令式管理模式，调配决策以企业管理需求为主，员工个人职业规划、岗位意愿、成长诉求往往被忽视。对于新生代员工而言，其更加注重工作自主性、个人价值实现与职业成长空间，一刀切的强制调配方式，极易引发员工抵触情绪。长期忽视员工主体需求，不仅会降低员工岗位归属感与工作幸福感，还会造成核心技术人才、青年骨干人才流失，不利于企业人才队伍的稳定建设，难以构建良性、有序的内部人才流动生态。

上述各类问题并非独立存在，而是相互影响、互为因果，形成闭环式管理弊端，持续制约国有企业人事管理提质增效。传统人事调配机制的问题闭环分析如图 1 所示。

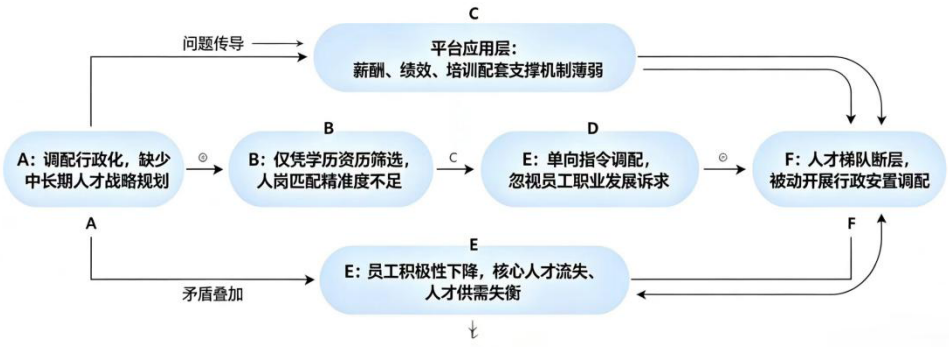


图 1 传统人事调配机制的问题闭环分析

3 优化国有企业人事调配的管理对策

针对国企人事调配工作的现存短板，结合新时代国企改革要求与基层管理实操场景，需彻底打破传统行政化管理思维，构建战略牵引、市场赋能、人本管理三位一体的现代化人事调配管理体系，全方位提升人才配置质量与管理效能。

3.1 强化顶层战略设计，建立前瞻性人才调配体系

人事调配工作必须锚定企业中长期发展规划，实现人才布局与业务发展同频同步。企业人力资源部门需深度参与公司战略研讨、业务布局规划，精准研判未来重点业务、核心岗位、新兴产业板块的人才数量、专业结构、能力素养需求，制定动态更新的人才调配与储备规划。

同时，分层分级搭建企业人才梯队体系，针对管理岗、技术岗、一线核心岗等关键岗位，建立系统化人才储备库。打破部门、班组之间的人才壁垒，统筹管理企业复合型人才、高潜力青年人才、资深技术骨干，结合重点项目建设、业务拓展、岗位空缺需求灵活调配人才，实现内部人才资源共享、高效流转，为企业战略落地提供稳定人才支撑 [2]。

3.2 优化调配流程体系，搭建科学化精准匹配机制

精准人岗匹配是提升人事调配质量的核心关键。企业需依托现代化人力资源管理工具，完善岗位标准化管理与人才精准测评体系。全面梳理各岗位核心职责、工作标准、岗位价值，细化岗位所需专业技能、协作能力、创新素养等隐性履职要求，形成标准化岗位说明书。同时，通过多维度测评方式，全面摸排员工专业特长、能力短板、性格特质、发展潜力，建立完善的员工人才档案，实现岗位需求与人才能力的量化精准匹配，规避主观经验式调配弊端。

搭建公开透明的数字化内部人才调配平台，统一公示空缺岗位信息、履职要求、工作内容，允许符合条件的员工结合自身能力与职业规划自主报名、双向选择。通过公开竞聘、双向适配的市场化选拔模式，充分尊重员工个人意愿，调动员工工作主动性。依托企业人力资源数据系统，整合人才流动、岗位适配、工作绩效等数据资源，通过数据分析研判人才流动规律、岗位供需缺口，为人事调配决策提供客观数据支撑，全面提升调配工作的科学性与前瞻性。

3.3 健全配套保障机制，构建联动激励考核体系

建立人事调配与薪酬绩效、职业发展深度绑定的联动机制，补齐配套管理短板。推行差异化薪酬激励制度，针对调配至艰苦一线、偏远岗位、重点攻坚岗位的员工，落实专项岗位津贴、绩效权重倾斜政策，结合岗位权责与工作难度动态调整薪酬待遇，实现按劳分配、优绩优酬。

员工岗位调整完成后，管理人员需结合新岗位工作标准，重新界定绩效考核目标，签订个性化绩效合约。针对新调岗员工设置合理的适应过渡期，配套岗位指导、业务培训等支撑资源，帮助员工快速适应新岗位工作节奏与履职要求。同时，将岗位调配作为员工职业发展的重要节点，结合员工岗位变动情况，制定个性化成长计划，配套轮岗锻炼、导师带徒、专项培训等成长资源，打通员工职业晋升通道，让员工在岗位流动历练中实现能力提升、职级晋升。

3.4 夯实企业文化建设，营造良性人才流动生态

企业需转变传统固化管理理念，树立“岗位历练促成长、人才流动提效能”的现代化人才管理理念。通过常态化政策宣讲、企业文化宣导、内部经验分享，传递正向人才培养理念，引导员工正确认知岗位调配的锻炼价值，主动参与岗位历练、主动适配岗位流动。

强化人事调配全流程人文关怀，在调配决策前后，管理人员需与员工开展一对一深度沟通，耐心倾听员工的诉求与顾虑，细致解答员工关于工作调整、职业发展、生活保障的各类问题。针对异地调配、跨岗位攻坚的员工，主动解决住宿、生活、家庭等实际困难，落实暖心保障服务，切实增强员工的归属感与岗位认同感 [3]。

建立适度的创新容错机制，对于主动承接新业务、尝试新岗位的员工，不以短期工作成效片面评判工作价值，包容员工探索过程中的合理失误，鼓励员工主动突破、创新履职，营造敢担当、善流动、能创新的良好人才发展氛围。

4 结语

人事调配是国企人力资源管理的核心环节，也是盘活内部人才资源、激活组织内生动力、赋能企业高质量发展的关键抓手。新时代发展背景下，国有企业必须摒弃传统行政化、粗放化的人事管理模式，立足企业战略发展与人才成长双重维度，持续优化人事调配管理体系。通过强化战略引领、优化精准匹配流程、完善激励保障机制、夯实人文文化支撑，推动人事调配从被动行政安置转向主动战略布局、从经验主观判断转向数据精准匹配、从单向强制调配转向双向自主选择、从单一岗位调整转向全流程系统赋能。持续补齐人力资源管理短板，最大化释放人才价值、激活组织活力，推动国企人事管理向精细化、规范化、现代化转型，为企业持续稳定高质量发展筑牢人才根基。

参考文献

[1] 吴咏诗. 人力资源战略视角下国有企业人事管理的创新途径研究[C]//2025社会发展与创新学术交流会论文集. 2025:1-2.

[2] 郑雯方. 国有企业人事管理工作创新与管理高效化策略研究[C]//2025工程技术与材料应用学术交流会论文集. 2025:1-2.

[3] 李小锋,苟静,刘宁宁. 新时期国有企业组织人事管理探析[J]. 中国科技纵横,2024(10):147-149.

From “Flooding Irrigation” to “Precision Drip Irrigation”: Exploration of the Path of Modernization Transformation in Water Situation and Water Law Publicity—Case Analysis Based on Innovative Practices of a Municipal Water Authority

Fang Fang

Zhangjiagang Water Authority, Suzhou, Jiangsu, 215600, China

Abstract

Against the backdrop of advancing the modernization of national governance systems and capabilities, traditional legal education models face challenges such as overgeneralized target audiences, homogeneous content, and monotonous methods, necessitating enhanced communication effectiveness. This study examines an innovative practice by a municipal water authority, systematically analyzing its transition from "mass flooding" to "precision drip irrigation" in water-related legal education. The research reveals that the authority established a new publicity mechanism centered on audience needs, service orientation, and integrated communication strategies through three core measures: audience segmentation, interactive empowerment, and convergent dissemination. This transformation significantly improved the precision, engagement, and practical outcomes of water law education, vividly demonstrating how the mission of "upholding national values, uniting public support, nurturing talent, promoting culture, and projecting national image" can be concretely realized in specialized fields.

Keywords

hydrological conditions and water management methods; precision communication; interactive participation; integrated dissemination; modernization of governance

从“大水漫灌”到“精准滴灌”：水情水法宣传现代化转型的路径探索——基于某市水务局创新实践的案例分析

方芳

张家港市水务局，中国 · 江苏 苏州 215600

摘　要

在推进国家治理体系和治理能力现代化的背景下，传统普法宣传模式面临对象泛化、内容同质、方法单一等挑战，宣传实效性亟待提升。本文以某市水务局的创新实践为研究案例，系统剖析了其推动水情水法宣传从“大水漫灌”向“精准滴灌”的转型路径。研究发现，该局通过实施“分众化定位、互动化赋能、融合化传播”三大核心举措，构建了以受众为中心、以服务为导向、以融合为手段的宣传工作新机制。这一转型有效提升了水法规宣传的精准性、生动性与实效性，生动诠释了“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务在特定领域的具体实现。

关键词

水情水法；精准宣传；互动参与；融合传播；治理现代化

1 引言

水是生存与发展的基础，依法治水是保障水安全、推动高质量发展的必然要求。水情水法宣传作为水法治体系建设的重要环节，旨在普及法律知识、引导公众行为。然而，以往许多地方的宣传存在“重形式、轻实效”的问题，习惯于“我讲你听、大水漫灌”的粗放模式，导致宣传与受众需求脱节，公众参与感不强，法规难以转化为自觉行动，制约了水务治理效能提升。

新时代社会主要矛盾转化，公众需求日益个性化，传统宣传模式已难以适应。推动宣传方式从“漫灌”到“滴灌”的精准转型，使其真正“走入群众心田”，成为提升水治理能力现代化的关键。

某市水务局直面痛点、主动求变，近年来积极探索以精准化为核心的水情水法宣传新路径。本文通过对其创新实

【作者简介】方芳（1983–），女，中国江苏江阴人，硕士，工程师，从事河湖长制、党建研究。

践的案例研究，系统梳理其从“大水漫灌”转向“精准滴灌”的具体举措、内在逻辑与成效，以提炼可借鉴经验，为新时代基层治理与法治宣传提供实践参考 [1]。

2 主要做法

2.1 核心理念转型：从“单向灌输”到“受众中心”

理念是行动的先导。某市水务局宣传工作的转型，首先源于工作理念的根本性革新。其核心在于彻底摒弃“我讲你听、单向灌输”的行政化思维和“一刀切”的工作惯性，牢固树立以人民为中心的发展思想和“受众本位”的传播理念。

一是价值取向从“管理导向”到“服务导向”。传统宣传常被视为行政管理的一种延伸或辅助工具，目的在于“让你知、要你守”，带有较强的管理色彩。该市的实践将宣传工作的价值基点锚定在“服务”上。宣传不仅是法规条文的告知，更是公共服务的提供、群众需求的响应、政民互动的桥梁。通过宣传解决群众涉水“急难愁盼”，在服务中传递法治精神与水务情怀，使宣传工作本身具备了温度与黏性。

二是目标设定从“过程覆盖”到“效果抵达”。改变以往过分追求活动场次、参与人数、材料发放量等“过程性指标”的倾向，将评价重心转向宣传的“实际效果”。关注点在于法规知识是否被目标群体有效认知、理解，法治观念是否内化于心，公众的涉水行为是否得到良性引导，对水务工作的理解与支持是否切实提升。这要求宣传工作必须精准对接不同对象的认知特点与利益关切 [2]。

三是角色认知从“唯一权威”到“协同节点”。打破水务部门作为单一宣传主体的局限，认识到在现代社会治理格局中，政府、市场、社会、公众是多元共治的主体。宣传工作不仅是水务部门的“独奏”，更应成为激发社会各方力量参与、构建水治理共同体的“合唱”序曲。这要求水务局主动从台前主导者，转向平台搭建者、资源链接者和规则引导者。

2.2 实践路径创新：三大融合举措构建精准宣传体系

基于上述理念转型，某市水务局系统性地构建了“分众化定位、互动化赋能、融合化传播”三位一体的精准宣传实践体系。

一是分众化定位，推动宣传从“漫灌”向“滴灌”融合。精准化的前提是对象的精准识别。该市水务局坚决摒弃“一刀切”模式，运用“用户画像”思维，对主要服务群体进行精细化区分，并量身定制宣传策略与产品，实现“一把钥匙开一把锁”。

面向青少年群体，趣味化引导，播种法治“种子”。抓住青少年价值观形成和习惯养成的关键期，将严肃的法规知识转化为生动有趣的体验。开发“护水课堂”系列课程，结合科学实验、水样检测、模型制作等方式讲解水资源知识；开展“大手牵小手”亲子巡河、节水主题绘画征文比赛等活动，在寓教于乐中灌输爱水、惜水、护水意识。这类宣传注重情感共鸣与习惯养成，旨在从小培育法治文化和生态文明的未来践行者。

面向企业主体，服务化融入，优化营商“环境”。企业是用水大户，也是水法规的重要规范对象。宣传侧重于合规指导与风险防范，并深度融入监管与服务流程。开展“综合查一次”前置服务，在联合检查前进行集中法规宣讲与问题预警；“点对点”提供法律咨询，帮助企业理解排污许可、取水许可、水土保持等复杂规定。这种“普法于服务之中，监管于普法之前”的模式，降低了企业违法风险，提升了其合规经营能力，实质上是优化营商环境、助推高质量发展的具体体现 [3]。

面向社区百姓与特定群体，场景化对接，传递水务“温度”。针对社区居民、船民等，宣传紧密贴合其日常生活与生产场景，在解决实际问题中彰显法治价值。设立“民生面对面”接待日、“船民接待日”，现场解答房产涉水纠纷、河道保洁、船舶过闸等具体疑问，处理“急难愁盼”。将宣传阵地设在社区公告栏、码头驿站、船闸服务窗口等一线场景，内容聚焦节约用水、河道保护、防洪避险等切身知识。这种“服务即宣传，场景即课堂”的方式，让群众在获得帮助、感受关怀中增强对水法规的认同。

据统计，通过实施分众化策略，全年开展各类精准宣教活动 80 余场，服务超 5000 人次，宣传的靶向性和接受度显著提高。

二是互动化赋能，推动宣传从“被动”向“主动”融合。改变公众在宣传中被动接收的“旁观者”地位，通过创新机制设计，激发其内生动力，使其成为水情水法的主动“参与者”“践行者”甚至“传播者”。

机制倒逼，以“换位体验”发现宣传盲点。创新推行“换位跑一次”机制，要求水务干部以普通群众、企业办事员的身份，全程体验船舶过闸、取水许可办理等业务流程。通过角色互换，切身感受办事环节中的堵点、难点以及法规政策理解的模糊点，从而精准识别宣传内容的缺失处、表达方式的不当处。例如，通过该机制优化升级的“船舶过闸服务流程 2.0 版”，正是因为发现了原流程指引不清、宣传不到位的问题，改进后获得了市级推广和苏州市委主要领导批示。这体现了“从群众中来，到群众中去”的工作方法，使宣传内容更接地气、服务更贴民心 [4]。

队伍共建，以“民间力量”延伸治理触角。积极培育和依托社会力量，建立“民间河长”和“小小河长”队伍。这些来自社区、企业、学校的志愿者，定期开展巡河，监督水环境、举报违法行为、参与节水宣传，成为水务部门在基层的“移动探头”和“监督哨兵”。他们不仅是宣传对象，更是活跃的宣传员和信息员，以其独特的亲和力和影响力，在身边人群中持续扩散水法规知识，构成了水务治理敏感的

“神经末梢”。这种参与式治理，将宣传转化为公民的自觉行动，实现了政府治理与社会调节、居民自治的良性互动。

三是融合化传播，推动宣传从“独奏”向“合唱”融合。打破水务部门“单打独斗”的局限，整合内外部资源，构建多元主体参与、多种渠道发声、多种形式呈现的“大宣传”格局。

融合媒体资源，拓展立体传播声量。主动适应全媒体时代传播规律，与地方融媒体中心深度合作。不仅发布动态消息，更策划专题报道、制作图解动画、发布“以案释法”典型案例，通过电视、报纸、网站、微信、短视频平台进行立体化、分众化传播。利用真实、生动的案例解读复杂法条，提升宣传的吸引力、说服力和传播力。

融合党建业务，推动宣传服务大局。将水情水法宣传与党建工作、业务中心工作深度融合，避免“两张皮”。通过“红链兴港”等书记项目，把宣传阵地建在服务长江大保护、河湖“两违”整治、智慧水务建设的第一线。设立“党员先锋岗”“志愿服务队”，让党员干部在下沉社区、服务企业、巡河护河时，同步成为“流动宣传站”，在解决实际问题中阐释政策法规，使宣传成为推动中心工作的有力支撑。

融合跨界力量，实现社会共建共享。主动“开门搞宣传”，与教育局、文明办、共青团、街道社区、社会组织等建立常态化联动机制。联合教育局将“水课堂”纳入中小学社会实践；携手文明办将节水护水纳入新时代文明实践和市民公约；协同街道社区开展“世界水日”“中国水周”主题活动。通过资源共享、活动共办、品牌共塑，放大了宣传效应，将水情水法宣传从部门的专业工作，转化为社会多方参与的公共文化活动和文明培育行动，营造了全社会关心水、珍惜水、保护水的良好氛围。

3 成效与价值启示

经过系统性实践，该市水务局的水情水法宣传转型取得了显著成效，并展现出多方面的推广价值。

3.1 主要成效

精准宣传有效凝聚了社会共识，巩固了法治基础。通过提升公众对水法规的知晓度与认同度，企业主动合规和节水改造意愿增强，社区居民普遍参与河湖保护与节水，涉水矛盾纠纷下降，公众从管理对象逐步转变为积极参与者与监督者，为水务治理奠定了坚实社会基础。

宣传转型明显服务中心大局，增强了发展动能。对智慧船闸、再生水利用等创新举措的精准解读，消除了公众疑虑，加速了技术落地，直接助力水资源节约、水生态改善及营商环境优化，将宣传“软实力”转化为水务高质量发展的“硬支撑”。

工作模式创新形成“分众、互动、融合”的精准宣传路径，体现了以人民为中心和改革创新精神，成功诠释了基层宣传使命任务的具体化，其理念与方法对其他领域普法宣传和公共服务具有可推广的示范价值[5]。

3.2 经验启示

精准化是提升宣传实效的必然选择。在信息爆炸、受众分化的今天，“一种内容打天下”已无可能。必须深入研究不同受众群体的认知特点、信息接收习惯和核心关切，提供定制化、差异化的宣传产品与服务，实现从“追求规模”到“注重精度”的转变。

参与是激发内生动力的关键所在。宣传的本质是沟通与说服，而非单向命令。创造机会让公众从“台下”走到“台上”，从“听众”变为“主角”，在亲身体验、实践参与中深化认知、形成认同，是使法治精神真正内化于心、外化于行的有效途径。

融合化是放大宣传效应的必由之路。闭门造车难以形成声势。必须树立平台思维和协同意识，主动打破部门壁垒和行业界限，整合党政、媒体、社会、公众等多方资源，构建联动发声、同频共振的传播生态，实现宣传效果的最大化和最优化。

4 结论

从“大水漫灌”到“精准滴灌”的转变，不仅是水情水法宣传方式的革新，更深层次体现了基层治理理念向精细化、服务化与协同化的深刻变革。该市水务局的实践表明，坚持以受众为中心，通过分众化定位实现精准投送、互动化参与激活公众角色、融合化传播凝聚社会合力，能够有效破解传统普法宣传内容与需求脱节的困境，让法律法规真正“活起来”“落下去”，融入社会治理与日常生活。

这一探索为在法治轨道上推进水治理体系和治理能力现代化提供了有益的地方样本，也为创新基层宣传思想文化工作、提升公共服务效能贡献了实践智慧。展望未来，可在深化大数据技术对受众需求的精准分析、完善社会力量参与的激励机制、打造时代感强的融媒体产品等方面持续深耕，推动精准宣传体系迭代升级，从而为守护江河安澜、建设人水和谐的美丽中国筑牢更坚实的社会与法治根基。

参考文献

[1] 邱政寅. 媒体融合背景下如何做好民生新闻报道 [J]. 新闻文化建设, 2025, (21): 154-156.

[2] 张华. 民生新闻在融媒体时代的发展路径探索 [J]. 中国报业, 2025, (21): 74-75.

[3] 胡伟. 凝心聚力 创新实干——嘉兴日报报业传媒集团二十大报道纪实 [J]. 中国报业, 2022, (21): 26-29.

[4] 梅旺,施雨晴,齐媛媛,等. 精准扶贫下基层组织宣传方式的研究 [J]. 传媒论坛, 2019, 2 (18): 77+79.

[5] 廖志伟. 长江保护法实施成效、挑战与展望 [J]. 中国水利, 2026, (04): 1-6.

Research on Knowledge Management Ability Cultivation for Trainees in Military Management Positions Based on SECI Model

Tong Yang

Space Engineering Unversity, Beijing, 101400, China

Abstract

Knowledge management competence stands as a core competency for military management personnel in the new era. This study examines 25 trainees from a training program, analyzing their current knowledge management capabilities using the SECI model framework and questionnaire data to propose insights for curriculum development. Results indicate that while trainees demonstrate strong socialization and externalization skills, their integrative and internalization capabilities remain underdeveloped. Therefore, onboarding education should prioritize cultivating knowledge management competencies through scenario-based, task-driven instructional content and inquiry-based learning approaches. These methods aim to bridge the gap between "application" and "effective management," fostering knowledge management awareness and leadership capabilities.

Keywords

knowledge management; onboarding education; military management; curriculum development; SECI model

基于 SECI 模型的部队管理类岗位任职教育培训学员知识管理能力培育研究

杨彤

航天工程大学，中国 · 北京 101400

摘　要

知识管理能力是新时代部队管理岗位人员的核心素养之一。本研究以某培训班25名学员为对象，基于SECI模型框架和问卷数据分析其知识管理能力现状，提出知识管理课程建设思考。结果显示：学员社会化和外在化能力相对较强，但组合化能力与内在化能力较弱。因此，任职教育应聚焦知识管理能力培育，通过情景化、任务化的教学内容和探究式学习等教学方式，打通知识管理从“会用”再到“管用”关键环节，培育知识管理意识和领导力。

关键词

知识管理；任职教育；部队管理；课程建设；SECI模型

1 引言

人才强则事业强，人才兴则军队兴。近年来，习主席在中央军委人才工作会议等场合多次强调新型军事人才培养的重要性。在知识爆炸和人工智能时代，未来战争呈现出信息化、智能化趋势，加之近年来我军武器装备和新型作战力量的快速发展，需要部队官兵掌握各类专业知识技能，具备较强的知识价值观和信息化战争意识、较高的知识管理和创新能力。中短期的部队管理类岗位任职教育培训是在不脱岗的条件下提升官兵综合管理能力和素养、更好适应时代需求、履行岗位职责的重要途径。

【作者简介】杨彤（1996–），女，博士，讲师，从事知识管理、军事治理研究。

已有关于部队管理类岗位任职教育的相关研究着重探讨领导管理能力、团队合作和自主学习能力、解决实际问题的能力素质培养问题，对“知识管理能力素质”的直接和系统性关注相对较少。虽然许多研究提及“知识整合”或“知识向能力转换”[1]，但这更多是指教学过程中对既有知识的应用和内化，而非将“知识管理能力”（即知识定义、主动获取、加工存储、集成利用知识的能力）作为一个独立的、关键的素质维度进行专门培养和考察。已有研究指出，军校任职教育管理类课程目标的核心是领导管理知识实践运用能力，而军校管理类课程一直以来都被定位为通用基础类军事理论课程，其课程目标主要以培养学员掌握通用的基层管理理论为主，较少关注学员实践运用能力的培养，因此导致学员毕业后来到部队，大多仍然不知道怎么筹划、组织、开

展管理工作，出现不会管、不敢管的问题[2]。这实际上反应了学员对管理理论知识的集成和利用能力不足，本质上反应了部队管理类岗位任职教育培训对知识管理能力素质培育缺失的现象。教学实践中也发现，学员普遍认同知识管理对于个人和组织的重要性，但实际工作中却“做不到”，单位普遍遭遇经验流失现象，却缺乏有效干预。知识管理能力培育正是破解这一困境的关键。

知识管理的 SECI 模型是解释知识在个人和组织层面转化的经典理论框架，已有研究基于该模型以大学生为研究对象，探索了高等教育中网络素养[3]、智慧学习能力[4]等方面的培养路径，针对任职教育个人知识管理能力素质培育研究较少。

为优化部队管理类任职教育培训课程设计体系，提升部队管理类岗位人员知识管理能力素质，本研究以知识管理 SECI 模型为理论框架，通过某培训班次新拟任管理类岗位 25 名学员的课前问卷调研，诊断其知识管理能力结构，根据学员在社会化、外在化、组合化、内在化等四个维度上的表现，识别关键短板，论证部队管理类岗位任职教育中纳入知识管理相关课程设计体系的重要性，探索管理类任职培训知识管理能力素质培育的实践路径。

2 理论基础和方法

2.1 SECI 理论及其适用性分析

SECI 模型由日本学者野中郁次郎提出，揭示了隐性知识与显性知识相互转化的四个阶段：社会化（隐性到隐性）、外在化（隐性到显性）、组合化（显性到显性）、内在化（显性到隐性）[5]。该模型不仅是组织知识创造的理论基础，也为个体知识管理能力评估提供了分析框架。

本研究选择 SECI 模型作为分析框架，主要基于以下考虑：

一是理论框架与本研究问题的匹配性。本研究旨在基于调研数据评估部队管理类岗位任职教育学员的知识管理能力，SECI 理论模型描述的隐性知识与显性知识相互转化的四个阶段对应着部队管理类岗位履职的四种核心能力——人际学习、总结表达、信息整合、实践反思，恰好覆盖了新拟任部队管理参谋知识活动的关键环节。

二是分析结果可直接用于问题解决。通过在 SECI 理论模型框架下分析学员在社会化、外在化、组合化、内在化等四个维度的知识管理能力结构，针对问题短板构建教学干预措施，这种问题导向教学设计思路符合任职教育的目的需求。

三是数据来源的真实性和可行性。本研究调研对象来源于某部队各单位基层分管部队管理相关业务科室的参谋军官，样本数量虽少但较为典型。问卷题目内容覆盖了 SECI 理论四个维度的关键行为（表 1），可进行回溯编码。其中，Q7、Q8 反映的找不到参考资料和前辈经验流失的反向问题，反映了知识管理在个体和组织层面的四个阶段均存在弱项，因此 Q7、Q8 设定为通用的反向题目。

表 1 基于 SECI 模型的问卷题目映射

维度	维度描述	正向题目	反向题目
社会化	个体之间隐性知识传递。包括交互、模仿、请教、师徒制等	Q11 与同事分享经验	Q7 找不到参考资料 Q8 前辈离职经验流失
外在化	个体隐性知识的显性化。包括写作、记录、总结、汇报等。	Q10 主动学习记录	
组合化	组织环境下个体显性知识的整合。包括整理、归档、分类、建库、检索等。	Q9 系统整理归档资料 Q13 组织具备完善知识库 Q14 组织具备知识共享机制	
内在化	组织环境下个体显性知识学习、吸收和应用，形成新的隐性知识的过程。包括学习、体悟、实践、应用、反思等。	Q10 主动学习记录 Q12 从笔记中获得灵感	

2.2 问卷调研数据处理方法

本研究利用某班次部队管理岗位任职教育培训契机，采用课前调研问卷的形式，面向某军兵种部队管理类岗位学员发放问卷，收集有效问卷 25 份。问卷聚焦“个人和组织知识管理现状”，涵盖对知识管理认知程度、工作困境、个人实践、组织现状等五个部分内容，题目设计采用主客观相结合的方式，客观题采用李克特 5 点量表（1= 完全不符 / 从未遇到，5= 完全符合 / 总是遇到）设计。个别题目为 3 分制 4 分制量表，为统一量纲，在分析过程中采用线性映射法将其标准化为 5 分制（公式 1，表 2）。尔后根据 5 分制得分，计算各题目得分均值（公式 2，表 3）。其中，Q7、Q8 属于反向题目，转化为反向得分确定最终平均得分。至此，所有题目均统一为 5 分值得分，且得分越高，知识管理能力越强。

考虑到样本数量较少，本研究针对问卷调查结果，我们采用描述性统计（均值、百分比）来表述学员在各个维度上的表现，利用相关分析和交叉分析探索变量间的关系。主观题主要涉及针对知识管理现实难题和对课程的期望，可与量化数据相互印证。

$$Y=1+\frac{X-1}{K-1}\times 4 \qquad \text{（公式 1）}$$

其中，Y 为转化为 5 分制量表后的得分，X 为原始得分，$K=3$ 或 $K=4$。

$$Z_i=\frac{\sum Y_i}{N} \qquad \text{（公式 2）}$$

其中，Zi 为第 i 题 5 分制得分均值，Yi 为所有学员第 i

题 5 分制得分，*N* 为学员人数（*N*=25）。

表 2 原始得分与转化后 5 分制得分对照表

原始量表	原始得分	5 分制得分	原始量表	原始得分	5 分制得分
三级	1	1	四级	1	1
	2	3		2	2.33
	3	5		3	3.67
				4	5

3 知识管理能力评估

本次调查问卷各题目原始量表及其 5 分制最终得分均值如表 3。本次调研对象中 76% 以上工作年限在 5 年以下，88% 以上为本科学历，主要从事训练、行政、政治工作、安全管理等工作内容。本文分别从结果上分析学员对知识管理的认知与态度、从 SECI 理论模型的四个维度分析学员知识管理能力的结构性特征。

3.1 认知与态度

从学员对知识管理的认知与态度上看，整体对知识管理的认知水平处于中等水平（Q4 均值 2.52），52% 学员对知识管理有一定的了解；学员对知识管理的重要性认知普遍较高（Q5 均值为 4.12，Q6 均值为 4.44）。相关分析显示，对知识管理的认知程度越高，越重视知识管理对个人（相关性 0.43，P<0.05）和组织（相关性 0.33,P>0.05）的价值。

表 3 问卷客观题原始量表及其 5 分制最终得分均值

题号	题目内容	原始量表	选项标签	最终得分均值
Q3（1）	工作年限	4 级	1-3 年、3-5 年、5-10 年、10 年以上	2.28
Q3（2）	学历	3 级	本科、硕士、博士	1.2
Q4	对知识管理的了解程度	5 级	完全不了解、听说过但不了解、有一定了解、熟悉、非常熟悉	2.52
Q5	知识管理对个人职业发展的重要性	5 级	非常不重要、不重要、一般、重要、非常重要	4.12
Q6	对组织发展的重要性	5 级	非常不重要、不重要、一般、重要、非常重要	4.44
Q7(-)	找不到参考资料	4 级	从未遇到、很少遇到、有时遇到、经常遇到	2.08
Q8(-)	前辈离职经验流失	4 级	从未遇到、很少遇到、有时遇到、经常遇到	2.4
Q9	系统整理归档习惯	4 级	没有、很少、有时、经常	3.12
Q10	主动学习记录	4 级	没有、很少、有时、经常	3.08
Q11	与同事分享经验	4 级	从不、很少、有时、经常	3.08
Q12	从笔记获得灵感	4 级	几乎不能、偶尔能、有时能、经常能	2.64
Q13	组织有完善知识库	5 级	很不符合、不符合、一般、符合、很符合	2.72
Q14	组织有知识共享机制	5 级	很不符合、不符合、一般、符合、很符合	2.6

注：Q1、Q2 为个人信息类题目，不计在内。（-）表示该题目得分做了反向处理。

3.2 基于 SECI 模型的知识管理能力评估

依据 SECI 模型将问卷题目进一步归入社会化、外在化、组合化、内在化四个维度（表 2），从正向和负向两个方向，深入分析学员知识管理能力的结构性特征（表 4）。正向得分显示，社会化与外在化得分最高（均为 3.08），组合化得分最低（2.81），说明学员在与同事分享经验、主动学习记录等行为上表现相对较好，但个体知识组合化能力较弱，且据被调研学员感知，其所在组织知识管理方面能力较弱。反向得分中 Q7 与 Q8 的均值仅为 2.24，表明“找不到参考资料”和“前辈离职经验流失”是学员普遍面临的突出问题。四个维度的综合得分均在 2.5 ~ 2.6 之间，属于中等偏弱水平，说明学员整体知识管理能力偏弱。

社会化反映了隐性知识在人际间的传递，调研结果显示，通过正式或非正式的方式，68% 的学员经常与同事分享工作经验心得，20% 的学员经常分享，12% 很少分享。这表明学员普遍具备一定的隐性知识分享意愿和行为。

外在化是个体隐性知识显性化的过程，调研结果显示，88% 的学员存在整理资料的习惯，具备一定的记录意识。但从个人知识管理的角度，“从工作笔记中获得完成新项目灵感”的能力偏低（Q12 得分 2.64），且“快速找到所需参考资料”的能力较弱（Q7 得分 2.24），说明记录多停留于信息抄录层面，未能转化为可复用的个人知识资产，个体知识的组合化和内在化有待加强。个体知识的外在化是形成组织知识的基础，直接影响了组织知识组合化程度（Q13 得分 3.12）。同时，学员感到 Q8 表现的前辈离职、调岗导致的经验流失现象较为普遍，这说明个体隐性知识的社会化共享还停留在非正式场合的口头交流层面，未能及时转化为可留存的显性知识和可共享的组织知识资产。这说明社会化和外在化之间存在“断层”，学员个体的隐性知识在人际间流动而难以在组织层面固化。从机制层面来看，学员的分享行为主要依赖非正式渠道（如日常交流、临时请教），而缺乏制度化的师徒制、经验交流会等正式社会化机制。

组合化反映了显性知识的整理、整合与体系化过程。整体上，组合化能力在四个维度是最弱的（综合正向得分 2.81），但其包含的个人整理习惯（Q9）得分高于组织知识库（Q13）和共享机制（Q14）得分，这说明个体的显性知

识缺乏在组织层面的集成和共享机制，即组织层面的知识管理体系较为薄弱。此外，Q13 与 Q14 存在显著强正相关（相关性 0.70，P<0.01），说明组织知识库或信息系统与知识共享机制共同支撑组织知识管理体系。

内在化反映了显性知识向个人隐性能力的转化过程。调查显示，学员“主动学习和记录新知识”的行为尚可（Q10 均值 3.08），但“从工作笔记中获得灵感”的能力偏弱（Q12 均值 2.64），仅 12% 的学员“经常能”从笔记中获得启发。这种“输入多、转化少”的特征，直接导致陷入了“重复处理类似问题，找不到可用资料而浪费时间”的困境（Q7）。虽在学习，却未能将所学知识转化为解决问题的能力。此外，我们发现 Q10 与 Q9(相关性 0.46，P<0.05），与 Q12（相关性 0.51，P<0.01）之间存在均存在显著正相关关系，这说明主动学习和记录行为与系统整理和归档资料之间往往是一贯而为之的，主动学习和记录往往伴随着整理和归档资料行为；主动学习和记录的学员往往能够从已有笔记中获得灵感，印证了个人知识管理的重要性。

表 4 SECI 模型各维度正负向平均得分

维度	正向题目	正向平均分	反向题目	反向平均分
社会化	Q11 (3.08)	3.08	Q7、Q8	2.24
外在化	Q10 (3.08)	3.08		
组合化	Q9 (3.12)、Q13 (2.72)、Q14 (2.60)	2.81		
内在化	Q10 (3.08)、Q12 (2.64)	2.86		

4 对课程建设和能力培育的启示

基于 SECI 模型的知识管理能力评估从不同维度揭示了部队管理类岗位任职教育学员知识管理能力的结构性特征，为知识管理课堂建设和学员知识管理能力素质培育指出了方向。此外，问卷调查的开放性题项“您在工作中遇到的最大知识管理难题是什么？”与“您希望通过本次知识管理课程收获什么？”的词频分析结果中，学员提及的高频词包括“知识”“资料”“经验”“找不到”“体系化”“方法”“总结”等，进一步证实了系统的方法、实用的工具技巧、切实的能力提升是知识管理课程应该聚焦的目标。

一是补齐学员对知识管理认知态度与实践能力之间的短板。调查显示，学员对知识管理重要性的认知普遍较高，但实际综合能力较弱，“知”与“行”之间存在显著落差。因此，对知识管理课堂设计不能止步于讲理论概念，必须将重点转向操练实践能力。特别是对于新任或拟任部队管理岗位的任职教育学员而言，在知识爆炸和人工智能时代，部队战备、训练、行政管理、学术科研管理等日常业务活动往往面临着更加复杂多变的组织环境和任务挑战。信息铺天盖地地从各处涌来，决策要在高度不确定中求快求准。搜集掌握情况、拟制文书、传达检查等业务活动，更需具备在海量知识和信息中快速甄别、整合、运用知识，并利用智能化工具进行辅助决策的能力。这是新时代赋予部队管理类岗位职责的新要求，也是实现部队管理走向“专业化、精细化、科学化”的关键。因此，知识管理课堂设计首先要明确以知识管理能力素养提升为核心教学目标，通过情境化、任务化的教学设计，将知识管理理念转化为软件实操过程、项目总结报告撰写、案例分析研讨等行为。

二是打通学员个体隐性知识社会化到外在化的行为梗阻。结果分析显示了学员个体隐性知识在人际间流动却难以在组织层面固化的问题，本质上是个体的隐性知识社会化与外在化之间存在行为梗阻。因此，知识管理课程应重点强化“隐性知识显性化”训练，增设复盘理论讲授与案例写作实操、复盘总结研讨相结合的强制输出环节，帮助学员掌握将经验转化为文本的方法，将“会做”转化为“会写”，从源头上解决组织知识“人走茶凉”的问题。

三是培养个人知识管理“从管到用”的能力。调查结果反应了学员在个人知识管理方面，普遍存在“重输入、轻输出”的特点，存在从“管理知识”到“应用知识”之间的能力差距。尤其是当前国防和军队现代化向信息化智能化融合发展背景下，管理干部必须能够驾驭大数据、人工智能等新技术，并将其转化为管理效能。这要求他们不仅要懂技术，更要善于管理知识流、信息流，利用智能工具辅助决策。因此，知识管理课程应在教学内容上，构建“学习、实践、反思”的完整链条，设计各类知识管理软件实操、个人知识库搭建、个人知识管理流程梳理、标签分类体系设计、知识管理评估反思等课堂教学活动，举办“知识应用工作坊”等课后实践活动；在教学方法上强调“探究式学习”，以案例为背景，以任务为驱动，将课堂所学直接迁移到岗位场景，打通知识管理“会用”到“管用”的“最后一公里”。

四是强化学员知识管理的领导力培塑，促进组织层面知识管理效能发挥。调查结果显示，知识管理的组合化能力最弱，这反应了学员及学员所在组织的知识管理呈现出个体与组织知识管理能力的差异。部队管理岗位任职教育的知识管理能力素质培育并非单纯的个人知识积累，其对学习型军队组织的构建也具有重要意义。培养大批具备知识管理能力的管理者，有助于加速知识在军队内部的流转与创新，推动军队组织由传统经验型决策向知识驱动的决策方式转型，最终提升整体军事管理的体系效能。因此，面对部队管理业务的一线工作者和领导储备力量，知识管理课程可以小组合作式学习方式，培养学员作为管理者、领导者的角色，推动组织知识库建设的能力和意识。相应地，优化课程教学评价，适当提升课堂参与、小组领导角色职能发挥等形成性考核的比重。

5 结论与展望

本研究基于 SECI 模型框架和知识管理课前问卷调查数

据，以某班次新拟任部队管理岗位任职教育学员为例，从社会化、外在化、组合化、内在化四个维度评估了学员的知识管理能力，揭示了其对知识管理认知态度与实践能力之间的短板，识别出学员知识管理的社会化与外在化能力较高，而组合化和内在化能力较弱的结构性特征。在此基础上，本文提出了针对部队管理岗位任职教育培训学员的知识管理课程建设和能力培育路径，指出任职教育应从讲理论概念向操练实践能力转变，以丰富课程设计和教学方法强化知识管理能力短板。本研究的不足之处是，调研样本聚焦于新拟任部队管理参谋军官且数量较小，后续可结合其他班次拓展样本，在优化知识管理课程基础上进一步开展跟踪研究，验证教学干预的效果。

参考文献

[1] 董翔英, 吕亚飞, 邹饶邦彦. 模拟工作过程教学促进知识能力转换——军队任职教育教学方法的认识与实践[J]. 高等教育研究学报, 2015,38(04):97-99.

[2] 唐艳, 杨春辉, 巩军. 基于军校学员领导管理能力培养的管理类课程教学探索——以海军基层管理与实践课程为例[J]. 大学教育, 2023(07):63-65.

[3] 蔡红全, 张潇予. 基于SECI模型的大学生网络素养提升路径研究[J]. 标准生活, 2025(09):79-81.

[4] 孙瑀鸽.SECI模型下大学生智慧学习能力培养研究[D].导师：宋丹.大连理工大学,2023.

[5] 张晓燕. 基于知识管理的大学生科技创新耦合系统研究[D]. 武汉理工大学, 2016.

Party Building Leads to Gather Strength, Integration Empowers Development: Practice and Reflections on Strengthening and Improving Party Building Work in State-Owned Enterprises by Hunan Nonferrous Huangshaping Mining Co., Ltd.

Yongbo Chen

Hunan Nonferrous Huangshaping Mining Co., Ltd., Chenzhou, Hunan, 424421, China

Abstract

State-owned enterprises are an important material and political foundation for socialism with Chinese characteristics. The Party Committee of Hunan Nonferrous Huangshaping Mining Co., Ltd. adheres to the guidance of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, thoroughly implements the "Regulations on the Work of Grassroots Organizations of State-Owned Enterprises of the Communist Party of China (Trial)", upholds the "Two Consistencies", integrates Party leadership into all aspects of corporate governance, promotes the deep integration of Party building with production and operation [1], explores and forms a "Party building leadership, integration empowerment" working model, and achieves remarkable results in areas such as production safety, operational efficiency, technological innovation, and project construction through deepening research on Party-building and policy research topics, establishing a closed-loop mechanism of "research-translation-application-optimization". This article combines the Party building practices of Huangshaping Mining to systematically summarize the experiences and approaches of strengthening Party building in state-owned enterprises, and deeply reflects on the paths and methods for improving the quality of Party building in state-owned enterprises in the new era.

Keywords

state-owned enterprises; Party building; integrated development; Party-building and policy research; high-quality development

党建引领聚合力 融合赋能促发展——湖南有色黄沙坪矿业有限公司加强和改进国有企业党建工作的实践与思考

陈勇博

湖南有色黄沙坪矿业有限公司，中国 · 湖南 郴州 424421

摘　要

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。湖南有色黄沙坪矿业有限公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》，坚持“两个一以贯之”，将党的领导融入公司治理各环节，推动党建工作与生产经营深度融合[1]，探索形成“党建领航、融合赋能”工作模式，并通过深化党建政研课题研究，建立“研究—转化—应用—优化”闭环机制，在安全生产、经营效益、科技创新、项目建设等领域取得显著成效。本文结合黄沙坪矿业党建工作实践，系统总结国有企业加强党的建设的经验做法，深入思考新时代提升国企党建质量的路径和方法。

关键词

国有企业；党的建设；融合发展；党建政研；高质量发展

1 引言

黄沙坪矿业是一座有着 60 多年发展历史的老牌矿山企业，素有“中国有色常青树”之美誉。近年来，面对复杂多变的宏观经济形势、日益趋紧的安全环保约束以及繁重紧迫的生产经营任务，公司党委坚持以高质量党建为引领，牢记“矿业报国、矿业强国”初心使命，团结带领全体干部职工迎难而上、奋力攻坚，取得了显著成效：2025 年产品产量、营业收入、利润总额等关键指标创历史新高，连续四年获评湖南省“环保绿牌单位”，成功续写高质量发展新篇章。

【作者简介】陈勇博（1989–），男，中国新疆乌鲁木齐人，本科，政工师，从事党建理论与实践、思想政治教育研究。

2 强化政治引领，筑牢国有企业发展的“根”与“魂”

党的政治建设是党的根本性建设 [3]。黄沙坪矿业党委始终把党的政治建设摆在首位，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

2.1 健全落实“第一议题”制度

坚持把学习贯彻习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神作为党委会等决策会议的“第一议题”，全年组织学习 40 次，基层党支部学习 157 次，推动党的创新理论入脑入心、指导实践。第一时间传达落实党的二十届三中、四中全会精神及党中央、上级公司决策部署，确保政令畅通、一贯到底。

2.2 扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育

制定工作方案、成立工作领导小组、组建工作专班，集中部署 9 个方面重点任务。举办学习教育读书班，通过专题学习、联学研讨等形式，深刻理解中央八项规定精神的内涵要义；领导班子成员深入基层党建联系点讲授专题党课，与统战对象、团青代表开展谈心谈话。“一把手”带头落实工作要求，组织召开专班学习推进会 5 次。一体推进“学”“查”“改”，两级党组织深入开展自查自纠，整改完成率 100%。

3 健全组织体系，夯实国有企业党建工作的基层基础

公司党委坚持“支部建在项目上、党旗飘在工地上、党员冲在一线上”，不断夯实基层基础。

3.1 优化组织架构

根据项目建设需要，成立边深部项目联合党支部，更名 5 个、合并 2 个基层党支部，完成 16 个支部智慧党建平台更新，实现党组织“应建尽建”、党的工作全覆盖。

3.2 规范组织生活

严格落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等制度，督导基层支部完成组织生活会与民主评议，公司领导以普通党员身份参与支部活动，推动党内政治生活严起来、实起来。

3.3 建强党员队伍

设立党员责任区、示范岗，开展“党建红守护安全绿”竞赛，党员带头攻坚生产难题、带头排查安全隐患、带头技术创新攻关。

4 深化党建政研，以研促干赋能发展

近年来，公司党委将党建政研工作作为党建与生产经营深度融合的关键抓手，紧扣企业高质量发展难点精准选题、务实研究、高效转化，累计立项党建政研课题 8 项，形成可落地、可复制成果 8 项，成果转化率达 100%。

4.1 紧跟战略部署，精准锚定课题方向

以增强党组织政治功能和组织功能为着力点 [4]，紧扣建设国内一流矿山企业目标，围绕产业升级、安全生产两大核心任务定方向。一方面聚焦产业链创新链融合，探索党建引领传统矿山转型升级路径；另一方面直击党建与安全生产融合痛点，以“党建红守护安全绿”子品牌创建为切入点，推动党建与安全管理从“物理结合”向“化学融合”转变，让党建政研成为破解发展难题的“金钥匙”。

4.2 强化统筹保障，提升政研课题质量

坚持“研用结合、求真务实”原则，全流程构建保障体系。一是建强攻坚团队，组建政治素质高、懂理论善实践的研究团队，明确团队分工、研究节点和工作要求，形成党委统一领导、党群部门牵头抓总、业务部门协同配合、骨干力量具体落实的工作格局。二是规范研究流程，严格按框架搭建、素材搜集、分析研究、修改完善等步骤推进，确保逻辑清晰、内容详实、结论科学。三是坚持实践导向，深入生产一线收集一手资料，让研究结论源于实践、指导实践。

4.3 聚焦成果转化，赋能安全创新发展

建立“研究—转化—应用—优化”闭环机制，将政研成果与企业经营管理、生产实践深度衔接，全方位赋能企业安全创新发展。

4.3.1 党组织赋能产业链创新链课题

由公司党委牵头，相关部门协同，各基层党支部具体落实，将研究成果融入企业发展战略，明确“做强多金属、做精铅锌铜，综合回收、无尾排放”战略定位与“采矿打基础、选矿拔高度”基本思路；落实党管人才，引育留用采矿选矿、数智化专业人才，依托劳模创新工作室、师徒结对、技能培训比武等载体，完善人才培养与激励机制，建强人才梯队；深化“党建 + 科技创新”，用好用活“四个一批”，围绕绿色采选技术攻关、“三化”改造等重点任务，设立党员创新责任区，跨部门组建党员技术骨干牵头的科技创新攻坚小组。

4.3.2 “党建红守护安全绿”子品牌创建课题

由公司党委统筹，纪委监督，党群工作部、各基层党支部、班组联动落实，从思想引领、融合推进、党内监督三个维度发力，将研究成果融入安全管理全流程。

强化思想引领，设立安全警示教育室，通过思想纪律作风大整顿、“一把手讲安全”、“安全大反思”、“亲情走近安全”等系列活动，深入开展安全宣传教育，凝聚全员安全共识。

5 深化融合赋能，推动党建工作与生产经营同频共振

公司党委积极探索党建工作与生产经营深度融合的有效路径，将党建政研成果转化为推动发展的强大动力。

5.1 完善治理机制

坚持“两个一以贯之”，把党建工作要求写入公司章程，明确党委在法人治理结构中的法定地位。落实党委对重大事项前置研究程序，全年前置研究重大经营事项 30 余项。16

个党支部参与“争做五优”考核，推动党建工作与生产经营同部署、同检查、同考核。

5.2 创新“党建 +”模式

立项党员先锋岗 5 个、先锋项目 6 个等“四个一批”项目。开展“笑脸服务基层”行动，党委班子践行“下井解难题”，深入一线解决重点问题 59 项；基层支部组建先锋队，开展现场服务 200 余次，化解问题超 370 项，以“一线工作法”破解施工、回采等难题。

5.3 党建引领科技创新

依托党组织赋能产业链创新链课题成果，党员技术团队牵头攻坚，优化磨矿参数与药剂浓度管控，推行“极致操作法”，铅锌综合回收率达 185%，创历史新高且稳居国内行业领先水平。突破铋资源回收“卡脖子”技术，建成铋精矿生产线，年创效超千万元。公司铅锌多金属硫化矿选矿技术成果获评“国际领先水平”，连续获评“国家高新技术企业”。

5.4 党建引领项目建设

成立边深部项目建设联合党支部，将党建嵌入项目管理全流程，践行“支部建在项目上、党旗飘在工地上、党员冲在一线上”。通过“劳动竞赛”凝聚“五矿一家人”力量，构建“日汇报、周调度、月总结”动态管控及“责任人 + 制度 + 机制”三位一体管理模式。井下基建工程主斜坡道提前 27 天实现地表至 -176 中段贯通；竖井工程主井月进尺持续超百米；110kV 电站工程建成送电；选矿工程完成主体结构封顶。

6 强化队伍建设，锻造高素质专业化干部人才队伍

公司党委坚持党管干部、党管人才原则，聚焦干部素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励“五大体系”建设，着力锻造高素质专业化干部人才队伍。

修订干部管理制度，秉持德才兼备、以德为先，突出政治标准，侧重选拔基层一线优秀年轻干部，鲜明树立“重实干、重实绩、重担当”的用人导向。优化干部考核评价体系，将考评结果与职务晋升、绩效奖励、末位淘汰挂钩，形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的鲜明导向。

7 主要成效与经验启示

7.1 主要成效

一是经营效益再攀新高。全年营业收入、利润总额分别完成年度预算的 125% 和 146.67%，双双刷新历史纪录。铅锌出矿量完成 37.71 万吨，多金属出矿量完成 39.65 万吨，创历史新高。

二是科技创新成果丰硕。铅锌多金属硫化矿选矿技术达国际领先水平，铅锌综合回收率稳居国内前列，铋资源综合回收实现“零的突破”，复杂难采小矿体机械化率达 40%，建成集团公司首个矿山窄轨智能无人驾驶系统，连续获评“国家高新技术企业”。

三是安全环保态势稳固。连续四年获评湖南省“环保绿牌单位”，圆满完成“打好攻坚战，再创安全年”目标。

四是项目建设超预期推进。边深部项目主斜坡道提前 27 天贯通，竖井工程月进尺持续超百米，110kV 电站工程建成送电，各分项工程均超预期完成。

7.2 经验启示

启示一：必须把政治建设摆在首位。只有把准政治方向，才能确保企业发展不偏航、不走样。

启示二：必须推动党建工作与生产经营深度融合。党建工作离开生产经营就会脱离实际，生产经营离开党建引领就会迷失方向。通过党建政研课题研究，建立“研究—转化—应用—优化”闭环机制，是推动融合走深走实的有效路径。

启示三：必须建强基层战斗堡垒。要把基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒。

启示四：必须坚持党管干部、党管人才。为企业高质量发展提供坚强人才支撑。

启示五：必须持之以恒正风肃纪。以全面从严治党新成效引领保障企业高质量发展。

8 结语

当前，黄沙坪矿业正处在推动转型升级、攻坚重点项目、打好安全持久战的关键阶段。公司党委将继续坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大和二十届历次全会精神，以更高标准、更实举措推动党建工作提质增效。

一是持续强化政治引领，教育引导广大党员干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义。二是持续深化融合赋能，把党的政治优势、组织优势转化为企业发展优势。三是持续夯实基层基础，让党旗在基层一线高高飘扬。四是持续推进正风肃纪，营造风清气正的政治生态。五是持续强化责任落实，形成一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局。六是持续深化党建政研工作，聚焦“三化”改造、资源高值化利用、重点项目建设等任务，不断探索党建与生产经营深度融合新路径，推动党建政研成果持续转化落地，以党建创新激活企业发展内生动力。

参考文献

[1] 中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）

[2] 中共中央关于加强党的政治建设的意见

[3] 中共中央宣传部.习近平新时代中国特色社会主义思想学习纲要[M].北京:学习出版社,人民出版社,2023.

Research on the Path of Promoting the Modernization of State-Owned Enterprises' Office Governance Capacity through High-Quality Political Work

Zhaowei Xiong

Sichuan Tobacco Company Ziyang City Branch, Ziyang, Sichuan, 641300, China

Abstract

Against the backdrop of deepening state-owned enterprise reforms and advancing modern governance systems, offices serving as operational hubs directly influence decision-making execution efficiency and organizational performance quality. As a unique managerial strength in SOEs, political work plays pivotal roles in ideological guidance, organizational coordination, and cultural shaping. With continuous changes in both internal and external environments, traditional office management approaches have become inadequate for high-quality development requirements, necessitating governance capacity enhancement through optimized political work practices. Addressing this practical need, this study examines current governance capability challenges from the perspective of SOE office functions, explores the mechanism through which high-quality political work enhances governance effectiveness, and proposes corresponding optimization strategies. Research findings indicate that integrating political work with modern governance concepts facilitates the establishment of an efficient and collaborative office governance system.

Keywords

state-owned enterprises; political work; office governance; modern governance; organizational management

以高质量政工工作推动国有企业办公室治理能力现代化的路径研究

熊赵维

四川省烟草公司资阳市公司，中国 · 四川 资阳 641300

摘　要

在深化国有企业改革与推进治理体系现代化的背景下，办公室作为企业运转的中枢，其治理能力直接关系到决策执行效率与组织运行质量。政工工作作为国有企业独特的管理优势，在思想引领、组织协调与文化塑造等方面发挥着重要作用。随着企业内外部环境的不断变化，传统办公室管理方式已难以适应高质量发展的要求，亟需通过政工工作的优化提升治理能力。围绕这一现实需求，本文从国有企业办公室职能出发，分析当前治理能力建设中存在的问题，探讨高质量政工工作在提升治理效能中的作用机制，并提出相应的路径优化策略。研究表明，将政工工作与现代治理理念深度融合，有助于构建高效协同的办公室治理体系。

关键词

国有企业；政工工作；办公室治理；现代化治理；组织管理

1 引言

国有企业在国民经济中占据重要地位，其治理能力的提升不仅关系企业自身发展，也影响宏观经济运行质量。办公室作为连接决策层与执行层的重要枢纽，在信息传递、协调沟通及综合服务等方面承担关键职责。随着治理现代化进程加快，办公室职能逐步由事务性管理向综合治理转型。在这一过程中，政工工作作为强化组织凝聚力与执行力的重要手段，其作用愈发凸显。通过提升政工工作质量，可以有效增强办公室治理能力，实现管理效率与服务水平的同步提升。围绕这一主题开展系统研究，对于推动国有企业高质量发展具有重要意义。

2 国有企业办公室治理能力与政工工作的内在关系

2.1 办公室治理能力的内涵与结构

办公室治理能力是现代企业管理体系中不可或缺的核心要素，其内涵涵盖统筹协调、信息处理、资源整合、服务保障以及风险应对等多维度能力的综合体现。在实践中，办

【作者简介】熊赵维（1982–），男，中国四川资阳人，本科，从事舆情应对、档案管理研究。

公室不仅承担日常事务性管理职能，更参与决策支持、组织协调及战略执行，为企业整体运作提供关键支撑。治理能力的提升依赖于制度规范的完善，使管理行为有章可循，同时需要通过流程优化实现操作高效与资源合理配置。此外，人员素质是治理能力的重要基础，既要求工作人员具备专业技能，也要求其具备系统思维和综合判断能力。办公室治理能力的结构性特征决定了其在企业管理中的多重作用，即通过制度、流程与人员的有机结合，实现管理效能最大化，为企业应对复杂环境和提升整体治理水平提供坚实支撑 [1]。

2.2 政工工作在企业治理中的功能定位

政工工作在国有企业治理体系中具有独特而鲜明的功能定位，其核心价值在于思想引领、组织动员和文化建设。通过开展系统化的思想政治教育和价值引导，政工工作能够增强员工的认同感、责任意识及使命感，从而在日常运作中形成自觉遵循的行为模式。政工工作还在协调内部关系、推动跨部门沟通以及优化组织氛围方面发挥积极作用，使企业在面对多元化任务和复杂挑战时能够保持稳定运行。文化建设作为政工工作的核心环节，通过塑造企业价值理念和行为规范，能够实现软性治理与制度约束的有效结合，为组织提供长期行为引导。

2.3 二者融合发展的现实意义

政工工作与办公室治理的深度融合，是提升企业整体管理水平和组织效能的关键途径。将政工工作纳入办公室治理体系，有助于实现价值导向与治理目标的有机契合，通过制度化和常态化的运行，能够提高办公室管理的规范性与科学性。融合发展不仅增强了组织的执行力和协同能力，还促进了信息流动、资源整合及决策效率的提升，使各类管理环节更为高效有序。在实践中，这种融合能够在企业文化建设中发挥重要作用，通过思想引领和行为规范的协同作用，使员工在日常工作中自觉遵循企业价值理念，从而形成稳定的行为预期和管理秩序。二者的协同发展不仅提升了治理能力，也为企业在动态环境下实现持续发展提供了制度、文化与人才的综合支撑。

3 当前国有企业办公室治理与政工工作存在的问题

3.1 治理理念相对滞后

在部分国有企业中，办公室管理仍然沿用传统的事务处理模式，侧重日常工作的执行而忽略整体治理能力的系统提升。治理理念滞后表现为对政工工作的定位缺乏前瞻性，更多关注表面化的管理任务，而未能深入考虑其在组织战略与长远发展中的价值作用。这种理念上的滞后使政工工作在实践中缺乏创新性和灵活性，无法充分适应现代企业面对的复杂环境与动态变化。缺少科学指导的管理模式容易导致资源配置不合理、部门协同不畅以及决策效率下降。同时，思想层面的保守也限制了制度和机制的优化，使得治理活动停留在应付性的操作层面，难以发挥应有的导向功能。治理理念的更新不仅是管理方法的调整，更关乎组织对政工职能价值的重新认识，只有理念与实践同步提升，政工工作才能在推动组织运行和提升治理能力中发挥核心作用 [2]。

3.2 政工工作与业务融合不足

政工工作与办公室业务的分离现象在一定程度上制约了组织协同效率和整体治理水平。部分企业在实际运作中存在政工活动与日常业务活动相互独立、缺乏交叉融合的情况，导致政工职能无法有效支撑业务发展，活动形式化倾向明显。活动的设计往往停留在程序性和形式性层面，缺乏与具体工作场景和业务需求的紧密结合，难以在提升员工能力、优化流程或改进决策中体现实际价值。这种脱节不仅削弱了政工工作的作用感知，也降低了组织整体执行效率。在现代治理环境中，政工工作需要与业务流程深度整合，通过嵌入式设计和协作机制，使思想引领、文化建设及管理指导能够直接服务于日常运营与战略目标，实现职能价值最大化，形成制度化、长期有效的协同模式，增强组织的适应能力和综合治理能力。

3.3 制度体系与执行机制不完善

制度建设的不完善是制约政工工作和办公室管理融合的重要因素。部分企业缺乏系统性规划，制度内容零散，流程规范性不足，导致管理操作中标准不统一、执行不一致。执行机制的不健全进一步加剧了制度落实的困难，制度往往停留在文件层面，而未能转化为具体行为约束和操作规范。这种缺陷不仅影响政工工作在组织治理中的作用，也制约了整体管理水平的提升。长效机制的缺失使得治理活动缺乏连续性和可持续性，难以形成经验积累和管理闭环。制度化建设需要注重结构合理性、操作性和可执行性，将政工工作与办公室管理流程紧密结合，使规则成为约束与激励并存的治理工具，从而为组织提供稳定的运行框架和可持续发展支撑。

4 高质量政工工作推动治理能力提升的作用机制

4.1 强化思想引领促进组织协同

思想政治工作在现代企业治理中具有不可替代的价值，它不仅承载着价值观塑造和行为引导的功能，更是推动组织协同的核心动力。通过系统化的思想引领，可以使员工深刻理解企业发展战略与目标，形成认同感和使命感，从而在日常工作中自觉对齐组织方向。思想引领不仅仅体现在单向的理念传递上，更强调通过互动与参与，使员工在理解企业愿景的同时形成共识。这种共识的建立能够有效减少执行偏差和内部摩擦，提升组织整体协同效率。在实践中，将思想政治工作融入各类管理流程，有助于形成统一的行为标准和价值导向，使各部门在决策和行动中保持一致。同时，思想引领能够强化责任意识和担当精神，使员工在面临复杂任务时

能够主动协作，推动组织运行更加顺畅，并为长期战略目标的实现奠定坚实基础 [3]。

4.2 优化组织沟通提升执行效率

政工工作在沟通协调环节体现出独特优势，能够在信息流动和决策执行中发挥桥梁作用。构建多层次、全方位的沟通机制，是提升组织执行效率的重要途径。沟通不仅包括上下级之间的信息传递，也涵盖跨部门、跨团队的协作交流。通过建立科学的沟通渠道，可以确保信息的及时性和准确性，减少因信息失真或延迟导致的决策偏差。同时，沟通机制的优化有助于增强组织敏捷性，使管理者能够快速获取一线反馈并进行调整。在实践中，政工工作通过定期汇报、会议讨论、反馈机制和信息平台的建设，实现了信息的双向流动。有效的沟通不仅提升了工作效率，也强化了组织内的信任感和合作意识，使各项决策能够高效落地。

4.3 塑造企业文化增强治理基础

企业文化作为组织治理的重要软性支撑，对于行为规范和治理效能具有长远影响。通过政工工作的文化建设，可以在员工中营造积极向上的氛围，强化责任意识和团队精神。企业文化不仅是价值理念的外化表现，也是行为准则和组织认同的体现。通过系统的文化建设活动，如价值观宣导、典型案例分享和员工参与活动，员工能够在潜移默化中形成共识，进而自觉遵循组织规范。在治理实践中，文化建设起到了软性约束的作用，使制度执行不再仅依赖于强制力，而是通过内部认同和行为习惯实现规范化管理。同时，良好的企业文化能够增强组织凝聚力和创新力，为复杂环境下的治理提供心理和行为支撑。文化与制度、流程相互配合，使治理体系不仅依赖规则约束，也通过价值导向和行为认同实现长效运作，从而为企业的稳健发展提供坚实基础 [4]。

5 以高质量政工工作推动办公室治理现代化的路径

5.1 更新治理理念推动融合发展

在现代治理实践中，政工工作不应孤立存在，而应作为整体管理体系的重要组成部分，实现资源整合与协同发展。将政工工作纳入综合治理框架，能够打破传统的事务性管理局限，使办公室运作与组织战略目标紧密结合，从而提升工作的系统性和价值感知。理念更新不仅是形式上的调整，更在于思维模式的转变，即从关注个别事务处理向关注整体治理效果转变。通过构建全局视角，管理者能够在制度设计、流程优化和决策支持中充分体现政工工作的核心作用，使其在组织运行中发挥更为积极的导向作用。

5.2 完善制度体系与运行机制

科学完善的制度体系是高效治理的基础，也是政工工作与办公室管理深度融合的保障。制度设计应充分体现职责明确、流程规范、运行高效的原则，将政工职能与办公室日常管理流程有机结合，形成制度闭环。在制度运行中，通过明确岗位责任、权限范围及工作流程，可以显著提高制度执行力，降低因职责模糊带来的管理风险。同时，制度化建设不仅强调规则的制定，更关注运行机制的可持续性。通过制度约束与激励相结合的方法，使政工工作在制度框架内有序推进，形成稳定、可复制的治理模式。在实践中，制度与机制的优化能够促进各部门协作顺畅，信息传递高效，为决策提供可靠依据，从而整体提升治理能力，使办公室管理与政工工作在组织运行中形成互补与支撑关系 [5]。

5.3 加强人才队伍建设与能力提升

高质量的政工工作离不开专业化、复合型的人才支撑。人才队伍建设不仅关注数量，更强调能力结构和素质提升，通过系统培训、岗位轮换和实践锻炼，使工作人员在专业技能与综合管理能力上得到同步提升。复合型人才的培养尤为关键，他们既具备扎实的政工知识，又能掌握现代管理方法和技术手段，能够在复杂治理环境中灵活应对各类挑战。能力提升不仅体现在个体专业素养的提高，也体现在团队整体治理效能的增强。通过构建科学的培养机制和持续学习体系，组织能够形成稳定的人才梯队，为政工工作与办公室管理的深度融合提供持续动力。人才建设与治理创新紧密相连，只有在专业人才的支撑下，治理理念、制度机制和日常管理才能真正落地并发挥最大效能。

6 结语

在国有企业深化改革的背景下，办公室治理能力的提升成为推动高质量发展的重要环节。政工工作作为企业治理的重要组成部分，其质量直接影响治理效果。通过推动政工工作与办公室管理的深度融合，可以构建更加高效、规范的治理体系。未来，应在实践中不断探索创新路径，使政工工作在治理现代化进程中发挥更大作用，为国有企业持续发展提供坚实保障。

参考文献

[1] 陆洁.思想政治理论在国有企业办公室业务工作中的指导作用探究[J].现代企业文化,2024,(31):79-81.

[2] 方思宇.新时代国有企业办公室人员队伍建设探析[J].技术与市场,2023,30(12):156-158+162.

[3] 边华.新形势下加强国有企业办公室人员综合素养研究[J].时代报告,2023,(11):149-151.、

[4] 李琳.国有企业办公室主任要在以学增智中提升“三种能力”[J].中国盐业,2023,(18):38-41.

[5] 胡定红.国有企业办公室工作效率的提升策略探讨[J].企业改革与管理,2022,(21):28-30.

Research on the Mechanism and Practice Path of the Integrated Fusion of Party Building and Production Operation in State-Owned Enterprises in the New Era

Jie Sun

Beijing Capital Eco-Environmental Protection Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

Adhering to the Party's leadership and strengthening Party building are the "root" and "soul" of state-owned enterprises. Promoting the deep integration of Party building with key tasks such as production and operations is a crucial path to transform the advantages of Party organizations into the core competitiveness of enterprises and to lead high-quality development with high-quality Party building. The core of integration lies in breaking the habitual thinking of "focusing on Party building for the sake of Party building", integrating the Party's leadership into all aspects of enterprise operations, and measuring the effectiveness of Party building by the results of enterprise reform and development, thereby achieving a win-win outcome for both political and economic benefits. Based on this, the article, considering the deepening of the innovation environment in state-owned enterprises in the new era, defines the connotation of integration, constructs a matching integration mechanism and operation, and, combined with actual operational scenarios, forms long-term implementation paths. This helps clarify the practical connection between Party building and operations, solve the current separation dilemma between the two, and provide references for ensuring stable enterprise development.

Keywords

Party building in state-owned enterprises; production and operation; integrated fusion; practice path

新时代国企党建与生产经营一体化融合机制与实践路径研究

孙捷

北京首创生态环保集团股份有限公司，中国 · 北京 100000

摘　要

坚持党的领导、加强党的建设是国企的“根”与“魂”，推动党建与生产经营等中心工作深度融合，是将党组织优势转化为企业核心竞争力、以高质量党建引领高质量发展的关键路径。融合核心在于打破“就党建抓党建”的惯性思维，把党的领导融入企业经营各环节，以企业改革发展成效检验党建成效，实现政治效益与经济效益双赢。基于此，文章基于新时期深化国企创新环境，界定融合内涵，构建与运作匹配的融合机制，结合实际运营情景，形成长期的实施途径，有助于明确党建与运营的实际关联，解决当前两者间存在的分离困境，以期为满足企业稳定发展提供借鉴。

关键词

国企党建；生产经营；一体化融合；实践路径

1 引言

在市场经济不断深化、国企改革持续推进的背景下，党建工作与生产经营深度融合成为国企高质量发展的核心议题。党建工作给国企发展提供政治上的引领和组织上的保障，生产经营是国企生存发展的基本途径，二者不是孤立存在的，而是互相促进、辩证统一的有机整体。然而，实践过程中部分国企却存在党建与经营目标协同不足、基层党组织引领作用发挥不充分、党建与经营融合载体单一等问题。针对以上情况需结合国企现实运作情况，围绕一体化中心要点，建立科学的支持运作机制，通过具体实施路径，让党建工作和运营达到协同的新高度，形成互动机制，推动企业的优质发展。

2 新时代国企党建与生产经营一体化融合概述

2.1 内涵界定

融合需坚定不移贯彻落实党的引导作用，把党建贯穿于公司的整个核心运营过程，包括策划、建设等，突破以往党建和运营两个部门各自运作的界限，抛弃单独的工作思路。融合就是不再将党建从生产实践中独立出来，成为空洞的任务。一切党建都要与公司运营指标相结合，每项工作重

【作者简介】孙捷（1986–），男，中国北京人，本科，中级政工师，从事党建研究。

心都要与运行实际需要融合，进行整体协调和落实。企业运营与党建需求集成，依靠党建力量，切实履行好自己的义务。融合并未单纯将两种工作进行重叠，关键在于建立共同的目标导向，共同部署和承担相应的职责。将党建深入到企业的运行、生产各环节，以运营考核工作效果，实现优势的互充，全面提升企业内部运作效率。

2.2 一体化融合对国企发展的赋能

这种融合可为国企发展提供坚实的政治基础，保证整个过程均符合国家的工业方针和宏观方向。对各种运营项目进行稳妥规划，防止因违法运营等各种可能的运营风险。在重要运营问题上，党建能对发展方向做出准确判断。坚持经营基本原则，确保国家财产的安全和顺利运转。通过融合，充分发挥职员的中坚力量，推动基层党组织网格的全面覆盖，发挥先锋模范引领效应，有效解决不同的实际问题，比如各部门间的配合缺乏沟通，工作积极性的缺乏，对一线工作积极性的削弱[1]。促进全体员工的思想一致，对照全年运营目标，共同努力，提高整个生产运行的效率。融合可以使企业的内部控制更加完善，以党建为基础，对领导干部的工作进行监督。加强重点岗位的廉政风险控制，夯实合规运营的防御体系，缩小内控漏洞。融合帮助企业建立外在的正面形象，并与社会责任进行积极的联系。开展环保生产、公共服务等方面的工作，提高对企业的认知程度，加强政府与企业之间的合作和资源的对接。

3 一体化融合机制构建

3.1 政治引领，筑牢方向根基

该机制重点功能是依据国企发展趋势，保证运营符合党建总体部署，符合行业发展的总体要求。企业可针对党建重要工作制度全面落实，确定前期规划、运营协作、扩大生产能力、人员调配等运营中的各种重要事项，均通过政治判断，全面强化合规监管。然后便是运营的决定程序，同时也要把制度和标准做好。通过集中研讨等多种形式的平台，有助于企业职员和基层干部对企业改革进行准确了解，保证各层对相关政策规定有充分了解，使运作规划不至于脱离发展主流。企业还制定运营风险政策判断记录，并对创新协作方式等关键问题进行研究。同时进行政治上的遵章性判断，坚守发展底线，在整个过程中消除一味强调能力提高而忽略政治合规意识，避免片面注重眼前利益而忽略长期规划的控制思路，用刚性政策引导机制为一体化融合奠定坚实的基础，确保各项工作不偏离企业运行的核心需求。

3.2 协同联动，破解协同壁垒

该机制核心是解决常规体制下，国有企业各部门之间的运作壁垒，处理好交流、协调、工作进度、职责分工等各种明显障碍。企业定期召开党委与运营协调例会，针对本周落实、生产运营的数据以及当前存在的问题进行汇报，协调研究下一阶段的工作重心，同时实行党政领导联系生产分区制。经常让业务骨干参加支部例会，达到两个部门的相互沟通，交换工作资料，使党建工作人员充分了解能力困境、安全风险及职务要求的实际状况，也可让运营人员准确把握基层党组织的发展状况，培养党员的思想动向[2]。利用线上公司的内部工作平台，建立专门的协作与对接模式，及时上报整合进展情况，将紧急情况下的重点与难点问题及时上报，以达到快速交换、闭环处理的目的。根据每年主要工作任务，建立专门的临时党支部，实现党建与运营资源的协同攻关，全面突破各部门之间的界限。建立区域联动和协调的企业内部工作模式，提高运行的总体连接效率，贴近实际操作的需要。

3.3 考核评价，强化发展导向

该机制可以正向引导职员积极完成融合工作，防止任务只是走过场。国企可以重新构建全面评价机制，将党建和运营两个单独的考评记录予以剔除，将生产效率、工程进展等主要运营目标设定为整体，再将其与党建工作质量、工作业绩、意识形态的效果结合，同时对领导层人员、生产主管、一般员工进行分级评估。企业可以设定统一专项计分条目，避免粗放式考评方式，整个考评程序保持开放性，包括工作原始记录以及实地录像、采访的录像，可以避免人为评估、数据造假、伪造报告等现象。考评成果与工作业绩、晋升、调任等相关的核心利益结合，对项目实施效果显著的项目或人员，给予积极的鼓励，对未完成整合工作的职员，按照规定进行纠正，合理扣除业绩。同时设立考评回顾和优化路径，根据运营情况的改变，对考评的重点进行修正，以严格科学的考评为引导，激励全体职员积极投入到一体化融合工作当中，夯实推动工作的长期保障。

3.4 保障支撑，夯实发展基础

该机制涉及多个维度，包括人才、资金等，全面保障一体化融合工作的顺利开展，保证不会缺乏实际问题。国企可以合理配备党建团队，并根据实际情况，选择具有良好的职业素养、熟知业务操作程序、能够在基层工作中长期扎根的业务骨干，同时把党建和运行工作双向交流训练结合，提高职员的整体工作水平。整合工作资金按规定的比例进行专项支出，并列入财政预算，确保资金的合理使用，主要投入到基层党组织建设中，加强融合工作的投入，提高党组织的凝聚力和战斗力。整个过程中，资金的使用记录实现标准化，符合法律规定的开支过程。全方位提升综合服务地位，对于操作现场等不同地方，设置融合展示墙、攻坚墙等多种功能领域，还可以配备在线融合体系，以达到对集成任务的发布、进展跟踪、资料汇总的自动化控制，减轻人力操作负担。对整合进程中出现短缺问题进行规范排查，适时弥补不足，从各个方面为一体化运作提供保障，确保各种集成方案的顺利实施，并与整个时间周期、正常运营需要相适应[3]。

4 一体化融合实践路径

4.1 党建入章，推动治理结构融合

企业要深入贯彻落实党建工作责任制，要按照相关规

定的标准进行，将公司的职能、职权、运作程序等内容，均纳入章程和经营制度当中。可将党建工作在企业管理结构中的核心职责进行明确，从而解决党建工作远离治理架构的问题，更好地克服削弱党建决定权等情况。还需对企业各层次之间的协调工作进行优化，明确各种机构之间的权利和义务界限，使治理具有明确的划分，强化不同部门之间的联系，而不是互相推卸和缺位[4]。实行党政领导干部双向交流、互派的工作方式，合格的党组织成员可以参与到公司的董事会当中，高层领导人员履行自己的职责，而公司职员则要积极地与党组织进行合作，实行管理岗位的双向联系，同时对重要事项进行修改，制定项目投资计划等各项工作的前期评估规则，进行闭环执行。经常性地进行党组织整合专项检查，查找治理中存在的不足之处，尽快弥补体制上的劣势，以标准化的方式进行整合，夯实一体化的基础，确保企业的所有管理决定都要按照党建的要求来进行，并在一定程度上符合长期规范。

4.2 聚焦任务，强化党建与业务集成

企业以提高能力、推进项目发展、强化安全管理、降低成本为中心目标，将一切党建工作都融入整个生产过程的闭环当中，以关键产能为重要核心，专门设立示范岗位，制定详细的攻坚任务表，实行党员领导带班，确保生产指标达标。为解决企业技术改造、节能降耗、流程改进等难题，组建专门的党员小组，深入基层排查存在问题，研究解决办法，全面落实整改工作，把党的领导融入企业的日常运行中去，党员干部分工负责，检查现场危险，宣传规程，监督单位的守法经营，确保零失误的安全生产。从降低成本、提高效率的角度出发，党员可对资源消耗、人员管理方案进行调整，实施精细化控制措施，减少不必要的经营支出，同时根据企业的季节性特征，对党组织工作节奏进行灵活调节。旺季的重点放在现场突破和值班，淡季重点是技术提高、思维集中和规章制度的训练，避免脱离企业工作的虚无缥缈的党建工作，充分贴近基层工作的实际需要。致力于让党建准确地为企业的经营提质和速度提供支持，达到党建和经营工作的同频。

4.3 队伍建设，促进人才与经营整合

根据企业长期运营及对人力资源的需要，以党建制度为基础，构建全方位、多层次的培养和发展链。建设具有良好职业素质、专业能力的人才团队，同时还将操作技能等方面知识培养融入其中，不仅增强职员的思维，还提高其实际操作水平。实行带徒制等方式，在一线指导年轻职员，协助其迅速提高实际操作技能，尽早适应工作速度。完善选人用人的准则，将政治素质、工作风格和成果等同时作为重要条件，对于长期扎根基层、工作融入实际、能力强的干部优先考虑。经常进行工作作风整顿，以党建机制为基础，严格落实各部门的工作职责，纠正懒散、效率低下的工作方式，提高职工的积极性和主动性。同时要对职工进行跟踪培养，党建部门对年轻职工的发展情况进行全过程追踪，进而提供准确培训，为企业长期运营储备足够的高素质的人才队伍，夯实人力保障基础，适应长期的生产规划发展需要。还可积极顺应新时期的信息化发展潮流，创造性地采用多样化且贴近实际的培养机制，持续强化人才队伍的培育，打造具有鲜明个性和成效显著的人才储备机制，进而推动国企运营效率的稳定提高。

5 结语

总之，立足新时代背景，国企党建和生产运营相结合，通过构建适合的机制支持和整合路径，提出贴近实际操作的实施途径，有助于解决企业发展中存在效率低下等实际问题。推动党建工作的引导效益，不仅是促进企业实现创新的实际需要，更是强化行业实现优质发展的长期需要。未来，国企需要坚持以党建为主要领导方向，针对融合工作进行持续改进，坚持将原有党建工作转变为自身发展的核心动力，不断夯实依法稳定运行的基础，有助于多个行业实现长期发展。

参考文献

[1] 王翔宇.新时代国企基层党建与生产经营深度融合的路径研究[J].现代企业文化,2025,(33):109-111.

[2] 由明噫.基于新形势下的国企党建工作与生产经营融合的策略[J].中外企业文化,2025,(10):162-164.

[3] 熊伟,田解超,王振,李睿,梁静远.国企党建与生产经营深度融合模型构建及路径探索[J].中国石油企业,2025,(10):92-94.

[4] 焦青慧.党建与生产经营深度融合推动企业高质量发展[J].现代企业文化,2025,(24):73-75.

Research on Promoting High Quality Development of Home based Elderly Care Services in Qingdao City

Wenjun Zhang

Qingdao Chengyang District Party School, Qingdao, Shandong, 266109, China

Abstract

With the deepening of population aging, home-based elderly care has become an important foundation for the construction of urban elderly care service system. As a coastal open city with a good economic foundation and a well-established community governance system, Qingdao has the practical conditions to promote the improvement and efficiency of home-based elderly care services. However, in actual operation, there are still problems such as uneven service supply, shortage of professional personnel, unsmooth connection between medical care and elderly care, and insufficient depth of smart elderly care applications in some regions, which have affected the elderly's sense of achievement and satisfaction with elderly care services. To promote the high-quality development of home-based elderly care services in Qingdao, it is necessary to base on the multi-level needs of the elderly, improve government guidance, social participation, family support, and community collaboration mechanisms, optimize service network layout, enhance service specialization, precision, and digitalization level, promote the transformation of home-based elderly care from basic care to comprehensive support, and provide solid guarantees for the elderly to achieve a safe, convenient, dignified, and dignified life in their later years.

Keywords

Qingdao city; home-based elderly care; high quality development; community service; integration of medical care and elderly care; smart elderly care

推进青岛市居家养老服务高质量发展的研究

张文君

青岛市城阳区委党校，中国 · 山东 青岛 266109

摘　要

随着人口老龄化程度不断加深，居家养老已成为城市养老服务体系建设的重要基础。青岛市作为沿海开放城市，经济基础较好，社区治理体系较完善，具备推进居家养老服务提质增效的现实条件。但从实际运行看，部分区域仍存在服务供给不均衡、专业人员短缺、医养衔接不够顺畅、智慧养老应用深度不足等问题，影响了老年人对养老服务的获得感与满意度。推进青岛市居家养老服务高质量发展，需要立足老年人多层次需求，完善政府引导、社会参与、家庭支持和社区协同机制，优化服务网络布局，提升服务专业化、精准化和数字化水平，推动居家养老由基本照护向综合支持转变，为老年人实现安全、便利、体面、有尊严的晚年生活提供坚实保障。

关键词

青岛市；居家养老；高质量发展；社区服务；医养结合；智慧养老

1 引言

居家养老符合我国多数老年人的生活习惯和情感需求，也是缓解机构养老压力、降低养老成本、提升社区治理温度的重要方式。青岛市老年人口规模持续扩大，老年群体在生活照料、健康管理、精神慰藉、康复护理和紧急救助等方面的需求更加多样。近年来，青岛市在社区养老服务设施建设、助餐服务、长期护理保险、智慧养老平台等方面进行了积极探索，为居家养老服务发展奠定了基础。然而，居家养老并不等同于家庭成员单独承担养老责任，而应是以家庭为核心、社区为依托、专业服务为支撑、信息技术为辅助的综合体系。面对老龄化、空巢化和慢病化交织的现实背景，研究如何推进青岛市居家养老服务高质量发展，具有重要的社会价值和实践意义。

2 青岛市居家养老服务发展的现实基础

2.1 城市治理基础为居家养老服务提供支撑

青岛市社区治理体系相对完善，基层党组织、社区居

【课题项目】2025 年全市党校系统课题（项目编号：QSDXL202512）。

【作者简介】张文君（1987–），女，中国山东青岛人，本科，讲师，从事党史党建、传统文化研究。

委会、社会组织和物业服务主体已形成协作基础，为居家养老服务嵌入社区生活提供条件。居家养老不仅提供单项服务，更应延伸至老年人日常生活场景。社区熟悉老年人居住状况、家庭结构和健康变化，可及早发现高龄、独居及失能老人风险。依托网格化治理，养老服务能够与民政救助、卫生健康、残疾人服务、志愿帮扶及应急管理等工作形成联动，提高服务发现与响应效率。部分街道已探索日间照料中心、社区食堂、老年活动室及家庭医生签约服务，使老年人在熟悉环境中获得支持，增强居家养老可及性和稳定性。

2.2 经济社会条件为服务提质拓展空间

青岛市产业基础稳健，居民消费能力及公共服务投入水平较高，为居家养老服务发展提供市场空间。老年群体消费观念升级，对康复护理、营养配餐、适老化改造、陪诊服务、心理支持和文化活动等综合性服务需求增加，为社会力量参与创造机会。丰富的医疗资源、康养资源及滨海生态条件，为健康养老、康复养老和社区康养结合提供基础。若能将资源下沉至家庭与社区，可推动居家养老从生活照料向健康管理延伸。慢性病管理、术后康复、失能照护及认知障碍老人支持领域，专业机构、医疗机构与社区服务站点之间协同空间大，有助于提升服务质量与系统化水平。

2.3 政策探索为制度完善积累经验

青岛市在养老服务体系建设中持续推进政策创新，在长期护理保险、社区养老设施、助老食堂、适老化改造及智慧养老服务方面积累经验。长期护理保险为失能老人提供基本照护保障，减轻家庭负担，推动护理服务规范化。社区助餐、助浴、助洁及助医服务的推广，使居家老人获得日常支持。政策投入表明居家养老已上升为公共服务与社会治理的重要内容。但政策落地在不同区域仍存在差异，服务项目衔接不足。推动高质量发展需强化系统整合，避免服务碎片化、项目化和短期化，使政策优势真正转化为老年人可感知、可持续的服务体验。

3 青岛市居家养老服务面临的主要问题

3.1 服务供给与老年人实际需求适配度不足

居家养老服务需求具有显著差异性，不同类型老年人所需服务存在差别，高龄、空巢、失能、慢病及低龄健康老人需求各异。然而部分社区养老服务仍偏重活动组织、简单家政和基础照料，康复护理、认知照护、心理疏导、夜间照护及紧急救援等专业服务供给不足。实际可获得服务项目零散，时间、内容与质量难以匹配。城市中心区设施密集，而老旧小区、城乡接合部及部分农村社区资源薄弱，导致服务公平性受影响。部分机构更多依据政府购买服务清单设计项目，对个体需求评估不充分，出现“有项目、弱匹配”现象。若缺乏精准识别和动态调整机制，居家养老服务难以形成有效、持续的生活支持。

3.2 专业人才短缺制约服务质量提升

居家养老服务直接面向家庭和老人，服务人员专业能力、责任意识及沟通水平决定服务效果。目前养老护理员年龄结构偏大，职业吸引力和收入水平有限，流动性较高，难以形成稳定队伍。部分人员仅能完成清洁、陪护、助餐等基础任务，对失能老人转移护理、压疮预防、慢病观察、康复训练辅助及突发情况应对掌握不足。家庭环境复杂，服务人员需处理照护任务、家庭关系及隐私安全，对职业伦理与服务规范要求高。缺乏系统培训、等级评价和职业发展通道，不仅制约服务质量，也影响社会力量进入养老服务领域的积极性，从而限制居家养老向专业化、品牌化和规模化发展。

3.3 医养结合与智慧养老存在衔接不足

青岛市具备一定医养结合资源，但医疗服务与居家养老之间仍存在边界不清、流程不畅及数据不通问题。老年人慢性病多、用药复杂、康复周期长，仅靠家庭照护难以保障健康管理。家庭医生签约、社区卫生服务中心与养老机构若缺乏稳定协作机制，居家期间健康风险难以及时识别。智慧养老平台虽提升服务效率，但部分功能停留在信息登记、呼叫服务和设备展示层面，数据分析、风险预警和服务派单功能不足。老年人使用智能设备存在门槛，不同平台数据标准不统一，民政、卫健、医保和服务机构信息共享不足，影响服务闭环管理。技术若无法与实际照护场景结合，难以转化为养老服务质量提升的实际效能。

4 推进青岛市居家养老服务高质量发展的路径

4.1 完善以需求评估为基础的精准服务体系

居家养老高质量发展需以老年人需求评估为基础，青岛市可依托社区网格、家庭医生、养老机构及社会工作者建立覆盖身体状况、生活能力、家庭支持、居住环境、经济条件和精神需求的综合评估机制。评估应动态更新，随健康状况和家庭照护能力变化调整服务。低龄健康老人侧重社会参与、文化活动和健康促进，高龄独居老人需强化探访关爱、紧急救助及助餐服务，失能或半失能老人需重点提供护理照护、康复支持和家庭喘息。服务清单应实现分层分类供给，公共资源优先向最需要支持的群体倾斜。社区养老服务站可作为需求汇集与服务协调平台，通过“一人一档、一户一策”提升服务匹配度，实现精准支持。

4.2 构建多主体协同的社区养老服务网络

居家养老服务无法依靠单一主体完成，需要政府、社区、家庭、市场机构、医疗单位、社会组织及志愿力量协同参与。政府负责制度设计、资源统筹及质量监管，为困难老人提供兜底保障。社区承担服务发现、资源链接和日常联系，掌握老年人需求变化。市场机构提供护理、适老化改造、陪诊送药、康复训练及家政照护等服务，满足不同层次需求。社会组织和志愿者可提供精神慰藉、邻里互助、文化陪伴及权益维护。青岛可结合城市社区、老旧小区及农村差异建设片区化服务中心，推动资源共享和辐射带动。多主体协同应明确责任、打通流程、形成闭环，确保老人遇到问题时有人接、有人办、有人管。

4.3 提升养老服务队伍专业化水平

服务队伍建设是居家养老高质量发展的关键环节。青岛市应从职业培训、薪酬激励、岗位评价和社会认同等方面提升养老护理岗位吸引力。培训内容不能局限于一般护理常识，还应覆盖失能照护、慢病观察、康复辅助、营养支持、心理沟通、应急处置、家庭安全和职业伦理等内容。对于上门服务人员，应建立服务前培训、服务中督导和服务后评价机制，确保服务行为规范可控。可依托职业院校、医疗机构和养老企业建设实训基地，推动养老护理员、康复师、社工和家庭照护者共同接受培训，形成专业支持网络。家庭成员也是居家养老的重要照护力量，社区可定期开展家庭照护技能指导，帮助子女和配偶掌握翻身拍背、血压监测、用药提醒、跌倒预防等基础知识。通过专业队伍与家庭照护能力共同提升，才能真正改善居家养老服务质量，减少照护风险和家庭压力。

5 青岛市居家养老服务高质量发展的保障措施

5.1 强化医养结合与健康管理服务

居家养老健康管理是核心难点，青岛市应推动社区卫生服务中心、家庭医生团队、养老机构及护理服务站建立稳定协作关系，将健康管理嵌入居家养老全过程。慢病老人需加强健康档案管理、用药指导、复诊提醒及生活方式干预；失能老人需提供上门护理、康复评估及并发症预防；术后康复及长期卧床老人应获得连续性护理支持。长期护理保险可与社区养老服务衔接，实现失能评估、护理计划、服务派单及质量监管统一。医疗资源下沉应建立分级支持机制，将适合社区与家庭的健康管理服务规范化。通过医养结合，居家养老可从“有人照看”提升为“健康有人管、风险有人防、问题有人接”，保障老年人生活安全与健康。

5.2 推动智慧养老从平台建设走向场景应用

智慧养老应服务老年人真实生活，而非停留在设备和平台展示。青岛市可围绕紧急呼叫、跌倒监测、用药提醒、健康数据跟踪、服务派单、助餐配送及探访关爱等场景完善应用。高龄独居老人可配置简便紧急呼叫及智能监测终端，并与社区值守、家属提醒及救援服务联动。不会使用智能设备的老人应保留电话预约、线下窗口及上门服务等传统渠道，避免数字鸿沟。平台建设需重视数据整合，将民政、医疗、长期护理保险及养老机构信息贯通，实现需求识别、服务响应、过程记录、质量评价及风险预警闭环。智慧养老价值在于通过技术提升效率、降低风险，使老人及家属感到安全、便利和放心。

5.3 健全质量监管与长效投入机制

居家养老服务场景分散，监管难度大，需建立可持续质量保障机制。青岛市应完善养老机构准入、人员资质、服务标准、合同管理、收费规范及投诉处理制度，防止低价竞争、服务缩水及责任不清。政府购买服务应从数量导向转向效果导向，关注服务质量、老人满意度、问题解决率及风险降低情况。可建立第三方评估机制，对机构进行定期考核，并将结果与资金补贴、项目承接及信用管理挂钩。资金投入应形成财政支持、医保衔接、社会资本参与及家庭合理分担机制，保障基本服务可持续，同时鼓励差异化、品质化服务发展。对困难、高龄、失能及独居老人强化兜底保障，对高需求老人提供个性化服务，确保居家养老长期运行与持续改进。

6 结语

推进青岛市居家养老服务高质量发展，是积极应对人口老龄化、提升城市民生品质和完善基层治理体系的重要任务。青岛市具备良好的社区基础、政策条件和资源优势，但仍需在精准供给、人才建设、医养结合、智慧应用和质量监管等方面持续发力。未来，应坚持以老年人实际需求为中心，把居家养老服务融入社区治理、健康管理和公共服务体系之中，推动家庭照护、专业服务和社会支持相互补充。只有让服务更加便利、专业、温暖和可持续，才能使老年人在熟悉的家庭环境中获得安全感、归属感和尊严感，也能为城市养老服务体系现代化建设提供具有青岛特色的实践经验。

参考文献

[1] 青岛市：强化资源整合统筹推进城乡养老服务高质量发展[J].社会福利,2022,(04):33-34.

[2] 王巧慧,靳宗振,张楠,等.标准化助推居家养老服务高质量发展——以北京市巡视探访标准体系建设为例[J/OL].标准科学,1-6[2026-04-28].

[3] 肖娇玲.服务业标准化试点赋能社区居家养老服务高质量发展——基于深业健康的实践探索[J].中国标准化,2026,(04):142-145+160.

[4] 常婷,陈曦.智慧化背景下社区居家养老服务质量评价优化策略探索[J].住宅与房地产,2025,(34):84-86.

[5] 何京津,廖爱娣.基于健康管理的居家社区养老服务模式构建和发展路径研究[J].卫生经济研究,2025,42(12):28-31+35.

Research on the Integration Path of Political Work and Economic Management in State-owned Enterprises under the Background of Digital Transformation

Xue Lv Zheng Yan

China Petroleum International Pipeline Company, Beijing, 102200, China

Abstract

In the context of digital transformation, the integration of political work and economic management in state-owned enterprises holds significant importance. It not only reinforces ideological guidance, injecting spiritual motivation into economic management, optimizes management decisions, enhancing their scientific nature, but also promotes collaborative development to maximize overall benefits. Based on this, this paper delves into the integration path of the two, proposing to build an integrated digital platform to achieve information exchange and resource sharing, cultivate composite political talents to enhance their digital literacy and professional abilities, innovate the content and forms of political work to align with transformation needs, and strengthen data security and ideological management to ensure healthy development. Through these paths, we aim to promote the deep integration of political work and economic management in state-owned enterprises, aiding enterprises in achieving high-quality development amidst the digital wave.

Keywords

digitalization; state-owned enterprise; political work; economic management

数字化转型背景下国有企业政工工作与经济管理融合路径研究

吕雪 鄢政

中油国际管道公司，中国 · 北京 102200

摘 要

在数字化转型背景下，国有企业政工工作与经济管理融合意义重大，既能强化思想引领为经济管理注入精神动力，优化管理决策提升科学性，还能促进协同发展实现整体效益最大化。基于此，本文深入探讨二者融合路径，提出构建一体化数字平台实现信息互通与资源共享，培养复合型政工人才提升其数字化素养与专业能力，创新政工工作内容与形式贴合转型需求，强化数据安全与意识形态管理保障融合健康发展。通过这些路径，推动国有企业政工工作与经济管理深度融合，助力企业在数字化浪潮中实现高质量发展。

关键词

数字化；国有企业；政工；经济管理

1 引言

数字化转型已成为国有企业发展的必然趋势，在此过程中，国有企业政工工作与经济管理的结合是重要课题。政工工作为企业发展提供思想保障，而经济管理决定企业运行效果及效益，两者结合可以发挥出合力作用，提高企业竞争力。探讨其结合方式对于国有企业应对数字化转型及长远发展有着重大的现实意义和理论价值。

【作者简介】吕雪（1990–），女，中国河北赵县人，硕士，工程师，从事能源经济研究。

2 数字化转型背景下国有企业政工工作与经济管理融合的意义

2.1 强化思想引领，为经济管理注入精神动力

在信息化时代背景下，国有企业在技术创新、经营方式上遇到的问题，对经济管理工作提出新课题，在此过程中，政工工作是国有企业思想政治工作重要组成部分，也是经济管理工作有机组成部分，发挥思想引导作用，为企业的经济发展提供强大精神支柱 [1]。

政工工作通过开展思想政治教育活动，可以引导员工树立正确的人生观、价值观和职业观，让员工充分认识到数字化转型对于国有企业发展的重大意义，在此基础之上明确

自己的责任和担当。当员工具有良好的精神面貌和高度责任感的时候，就会充满激情地投入到工作中去，积极面对数字化转型提出的新挑战，努力掌握新技术、新知识等，为企业经济发展提供智力保障；此外，政工工作还有利于形成积极向上的企业文化和浓厚的企业氛围，提高员工的认同感及向心力。在数字化转型过程中，企业会遇到不少问题和难题，而积极健康的企业文化可以鼓舞士气，使全体员工拧成一股绳，齐心协力解决问题。

2.2 优化管理决策，提升经济管理科学性

在数字化转型过程中，国有企业经济发展管理面临日益复杂多变的内外部环境。政工工作与经济管理相结合可以为公司经营管理决策提供更全面、更丰富的信息参考依据，从而提高管理质量，有利于经济发展管理工作的顺利进行。

政工工作通过对职工进行沟通交流可以了解到职工的想法、需求以及意见等，把握企业的思想情况。这是一条重要的途径。比如，在数字化转型项目的设计与实施中，掌握职工对于新技术、新流程的认可度及建议，有利于领导改变原有的方案，使项目能够正常运行。

2.3 促进协同发展，实现企业整体效益最大化

数字化转型是一项系统性工作，需要国有企业内部各相关单位通力配合。政工工作与经济管理工作结合，可以消除隔阂，有利于企业内部各单位之间交流与合作，从而提高整个企业的效率 [2]。

政工工作可以以组织跨部门团队建设活动、召开交流会等方式加强不同部门间人员间的认识与理解，形成良好的合作关系。而在数字化转型过程中，需要涉及技术研发、业务操作以及企业管理等各个方面的工作，在此情况下，政工工作就能够起到连接各个部门的作用，让它们之间进行沟通交流，共享资源，防止出现各自为战、互相推卸责任的情况发生。另外，政工工作还可以教导大家要有整体观念和大局意识，让大家明白公司的整体利益大于局部利益甚至个人利益，在遇到数字化转型造成的影响和问题时，大家都要为了公司的利益着想，支持公司开展的一切工作，齐心协力把公司发展好。通过政工工作与经济管理相结合，有利于促进国有企业各方面的协调一致，提升企业的工作效率以及市场竞争力，使整个企业的效益达到最大化。

3 数字化转型背景下国有企业政工工作与经济管理融合路径

3.1 构建一体化数字平台，实现信息互通与资源共享

数字化转型的关键是数据流动和共享，建设统一数字平台是实现政工工作与经济管理工作有机结合的前提条件，在以往情况下，政工工作与经济管理工作通常是分隔开来的，信息交流不通畅，造成资源浪费以及工作效率低下，而建设统一数字平台就可以解决这个问题，使得各个部门之间不再存在信息壁垒，可以做到政工信息与经济数据互相传递及时有效。

从平台建设方面看，要有一套统一的技术标准以及数据格式要求，使政工工作能够顺利融入到经济管理系统中去。把员工思想状况、培训情况、考核结果等政工信息与企业的财务、生产和销售等方面的信息结合起来，形成一个完整的企业全景图。这样既可以让政工人员清楚掌握员工的思想状态和个人需要而更有针对性地进行思想政治工作；也可以让经济管理人员了解到员工的思想状况从而更好地制定人才使用计划及奖惩制度 [3]。此外，这个一体化数字化平台还应该有很强的数据处理能力。通过对大量信息进行研究和总结，可以找到政工工作与经济管理工作之间关系以及其中规律，为领导层决策提供参考意见。如分析员工思想变化与其工作积极性的关系，就可以知道什么问题是主要问题，然后针对这些问题进行解决；又如分析政工活动对员工忠诚度的作用，就可以改善政工计划，使员工更愿意为公司效力。

3.2 培养复合型政工人才，提升数字化素养与专业能力

数字化转型对政工人员素质提出更高要求，培养既懂思想政治工作又熟悉数字化技术的复合型政工人才，是促进政工工作与经济管理工作相结合的有效途径。而传统的政工人员一般较多注重政治理论的学习以及思想教育方面的工作，在数字化技术和经济发展等方面的知识相对欠缺，不能满足数字化转型的时代要求。

因此，国有企业要对政工人员进行数字化培训，编制详细的培训方案，包括数字工具使用、数据分析、网络舆情处置等内容，采取专题报告、实训、网络课程等形式提高政工人员的数字化水平；并且支持政工人员考取相应证书，比如数据分析证书或数字化管理师证书等，调动他们学习的热情。

在吸引人才上，要注重选拔具有思想政治工作基础以及数字化能力的人才。这样的人才能够很好地使用数字化手段进行思想政治工作，在工作中把数字化理念贯穿思想政治工作始终，创新思想政治工作的方式方法。比如：用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等技术制作身临其境的思想政治教育场景，使思想政治教育有吸引力、有感染力；借助微博、抖音等社交软件、视频软件开展思想政治宣传教育，提高覆盖面、影响力。

此外，国有企业还需要建立各部门间的合作机制，让政工人员与信息部门、经管部门人员定期进行互动、交流。在共同参与课题研究、技术研发等方面的工作中，促进各部门相互了解，使政工人员熟悉企业经营情况及信息化要求，让经管人员了解思想政治工作的手段和方法，取长补短、共同发展。而且健全人才培养激励制度也是造就一支高素质政工队伍的有效手段。把数字化水平作为衡量政工人员的标准之一，与工资、职务升迁、表彰挂钩，调动政工人员提高自身数字化能力和业务水平的积极性。建立专项资金，对于在推进数字化转型工作中成绩显著的政工干部予以表扬、奖

励，在全系统形成鼓励创新、大胆尝试良好风气。

3.3 创新政工工作内容与形式，贴合数字化转型需求

在数字化转型过程中，国有企业职工的思想观念、价值观以及行为方式都发生了很大的改变，以往的政工工作内容和方法已经不能适应职工的要求。所以，创新政工工作内容及方式，符合数字化转型要求，才能使政工工作与企业管理相结合。

从内容上看，要结合企业数字化转型发展战略及经济发展实际，在思想政治工作中融入数字化理念、科技创新、市场竞争等相关内容。以举办专题报告会、研讨会等形式，使职工明确数字化转型重要性，提高他们对数字化技术了解程度以及运用水平。如可让员工了解大数据、人工智能、区块链等新技术基本概念及其应用领域，分析数字化转型给企业发展带来的机会与风险，调动员工投身数字化转型热情与积极性。同时也要把思想政治工作与企业文化建设紧密结合起来。在推进数字化转型中，企业文化具有指导和团结作用。举办形式多样文化活动，例如数字化创新大赛、数字化转型成果展示等，宣传企业创新意识以及数字化文化，在企业内部形成一种鼓励创新、大胆尝试良好风气。把思想政治工作贯穿到企业文化建设中去，有利于增加员工对企业认同感和归属感，提升企业整体战斗力。

在形式上要发挥数字信息技术优势，丰富政工工作方式方法。除了传统的面对面沟通、集中培训以外，还要善于使用新媒体、网络学习平台、虚拟社区等形式进行政工工作。比如，在短视频平台上投放形象生动的思想政治教育视频，在社交网络上公布政工情况以及相关活动等以引起职工关注并积极参与；开设网络学习平台供职工互相分享学习体会、交流经验，增强职工间交流学习氛围等。同时也要重视政工工作互动性和参与感。通过组织线上问卷调查、意见征求、民主评议等方式，收集员工意见和建议，了解员工需求及要求，使政工工作更贴近员工实际。建立健全员工反馈制度，积极回应员工关心热点问题，增强员工对政工工作信心和支持度。如开设政工工作专用邮箱或者在线客服等，供员工进行咨询以及投诉使用，解决员工思想上、工作上、生活上各种困惑。

3.4 强化数据安全与意识形态管理，保障融合健康发展

在数字化转型过程中，国有企业政工工作与经济管理工作结合涉及到大量的敏感信息的处理以及流通，在这当中数据安全以及意识形态管理是保证两者良好发展的重要因素。如果出现数据泄露或者意识形态安全问题都会给企业造成重大影响甚至损失。

从数据安全的角度看，需要完善数据安全的相关制度，制定政工数据的获取、保存、使用的规则，明确相应的责任人。通过加密码保存、设置访问权限、安全审查等方式来防止平台中的数据被窃取或者篡改。同时也要加大对从事数据安全管理工作人员的教育和管理力度，提升他们的信息安全意识以及应对突发情况的能力。还要经常性的进行数据安全的风险评估和应急演习，及早发现存在的问题并且解决它们，保证数据的安全性。而在意识形态上，则要加强内容把关的工作，在政工平台上发布的各种信息都要经过层层把关，还可以运用人工智能的技术帮助检测不良信息。建立健全意识形态风险预警体系，密切关注网络舆情变化，早发现、早处置可能出现的意识形态安全隐患。加强对企业工作人员的思想政治教育和指导，提升他们政治意识以及对意识形态的辨识力，使其主动防范错误思潮的影响。另外，国有企业要积极与政府部门沟通合作，了解国家有关数据安全及意识形态的相关规定和要求，使自身在推进数字化改革的同时做好政工工作也是合法合规。还要参与行业协会，联合起来出台数据安全和意识形态方面的行规行约，促进行业发展。

4 结语

数字化转型背景下国有企业政工工作与经济管理融合是长期而艰巨的任务。从打造一体化数字平台、培养复合型人才、创新工作方法、加强安全与意识形态管理等方面入手均可促进两者更好融合。这对提高国有企业经营管理水平、提升企业自身实力具有重要意义同时也对企业发展起到良好支持作用。未来国有企业需要不断探索新的融合方式以更好地满足数字化转型需要从而实现高质量发展。

参考文献

[1] 曹允如. 人工智能时代国有企业政工工作实现的新突破 [J]. 现代企业文化, 2025, (22): 83-85.

[2] 黄丹艳. 新时期国有企业政工干部素质提升和工作创新路径探究 [J]. 四川劳动保障, 2025, (09): 52-53.

[3] 徐宁. 企业经济管理与政工工作共同发展的有效性研究 [J]. 活力, 2023, 41 (16): 124-126.

Research on How Ideological and Political Work in the Big Data Industry Can Strengthen the Development of a Culture of Integrity Under the Guidance of Party Building

Dong Wang

Jiangsu Provincial Big Data Management Center, Nanjing, Jiangsu, 210036, China

Abstract

Against the backdrop of the accelerated development of the digital economy,the big data industry has increasingly become a vital supporting force for advancing the modernization of national governance systems and governance capacity.Meanwhile,it is confronted with practical challenges such as the concentration of data power,the complexity of business processes,and the concealment of integrity risks.Party building leadership serves as the fundamental political guarantee for industry development,continuously playing a role in value guidance and organizational cohesion within ideological and political work,thereby providing a stable political foundation and institutional support for the construction of an integrity-oriented culture.In this process,the deep integration of digital technologies with Party building work further expands the pathways for integrity risk prevention and control,making supervisory mechanisms more precise and efficient while strengthening cultural guidance in a sustained and in-depth manner,thus promoting high-quality and standardized development of the big data industry.

Keywords

Party building leadership; big data industry; ideological and political work; integrity culture construction

党建引领下大数据行业思想政治工作赋能廉洁文化建设研究

王栋

江苏省大数据管理中心，中国 · 江苏 南京 210036

摘　要

在数字经济迅速发展的大环境下，大数据行业渐渐变成助推国家治理体系和治理能力现代化的重要力量，但是它也存在着数据权力集中、业务流程繁杂、廉洁风险隐蔽等现实问题。党建引领是行业发展的本质政治保障，思想政治工作一直发挥着价值引领、组织凝聚的作用，给廉洁文化建设给出稳定的政治基础以及制度保障。在此过程中，数字技术同党建工作的深度融合，又拓宽了廉洁风险防控的途径，监督机制更加准确高效，文化带领更加深度持久，然后助推大数据行业高质量、规范化发展。

关键词

党建引领；大数据行业；思想政治工作；廉洁文化建设

1 引言

伴随数字技术在社会治理、产业发展中得到广泛应用，大数据行业也由原来的单一技术支撑向综合性治理平台转变，大数据行业在数据采集、处理、应用过程中所有着的权力属性也越来越大，对行业规范运行提出了更高的要求。在此情况下，行业内部的价值导向及行为约束问题越来越突出，在数据资源分配、项目管理、技术服务等环节中廉洁风险越来越隐蔽、越来越繁复 [1]。加强党建引领下的思想政治工作，不光有利于加强组织体系的政治功能，又可以借助价值塑造及行为规范来增加行业整体治理水平。从思想政治工作和廉洁文化建设协同推进途径入手实行分析，对大数据行业实现制度约束以及文化带领的有机统一有现实意义。

2 党建引领下大数据行业廉洁治理的政治逻辑与制度要求

2.1 坚持党对大数据行业治理体系的全面领导

在数字经济深度融入国家治理体系的背景下，大数据行业已从单纯的技术支撑领域转变为承载公共治理功能的重要基础设施，其运行逻辑不仅体现技术属性，更深度嵌入政治属性与制度属性。因此，必须始终坚持党对大数据行业治理体系的全面领导，将党建引领贯穿数据资源配置、平台系统建设与行业生态治理全过程，确保技术发展始终服从并

【作者简介】王栋（1975–），男，中国安徽泗县人，本科，政工师六级，从事思想政治研究。

服务于国家战略需求与公共利益导向。

在具体治理实践中，应推动党组织领导作用制度化嵌入企业治理结构与业务运行流程，通过明确党委在重大事项决策、关键项目审批及核心资源配置中的统领地位，实现政治导向对技术路径的有效引领。同时，将组织体系优势转化为治理效能优势，构建权责清晰、运行协同、监督有力的现代化治理框架，使数据要素流动、算法模型运行及平台资源调度始终处于制度化监管与政治引领的双重约束之下，从根本上保障行业发展的正确方向与安全边界。

2.2 构建协同推进的廉洁文化建设制度体系

大数据行业廉洁文化建设不是单一的道德倡导或阶段性教育，而是贯穿行业运行全周期的系统性治理工程，其核心在于通过制度设计实现价值引导与行为约束的深度融合。在数据权力不断集聚、技术流程日益复杂的现实条件下，廉洁风险呈现出隐蔽化、链条化与技术化特征，传统依赖事后监督的治理模式已难以适应现实需求。

因此，需要以党建引领为核心驱动力，构建政治引领、制度约束与技术治理相统一的廉洁文化建设体系。从制度层面看，应强化分层分类管理机制，将廉洁要求嵌入数据采集、处理、分析与应用等关键环节，实现全过程制度覆盖；从组织层面看，应建立覆盖重点领域与关键岗位的廉洁责任体系，推动责任传导与压力传递同向发力；从文化层面看，应通过持续性教育引导与典型示范机制，将廉洁理念由外在规范转化为内在认同，逐步形成稳定、可持续的行业行为规范体系。

2.3 数字治理背景下廉洁风险结构演化与治理导向

在数据要素市场化配置不断深化的背景下，大数据行业廉洁风险结构正在发生深刻变化，其表现不再局限于传统意义上的权力寻租或流程违规，而是呈现出多维嵌套与技术隐蔽并存的复杂形态。从权力运行维度看，数据资源配置权、平台运营权与算法决策权逐步向关键技术节点集中，容易形成隐性权力结构，增加监督盲区；从技术运行维度看，算法模型的复杂性与“黑箱化”特征，使部分关键决策过程缺乏透明性与可解释性，削弱了传统监督机制的有效性；从数据流动维度看，跨区域、跨平台的数据交互不断增强，进一步模糊了权责边界与监管范围，增加了治理难度。

在此背景下，廉洁治理必须从单一制度约束转向系统协同治理路径，推动思想政治工作、制度规范与数字技术手段的有机融合，通过强化价值引领稳定行为预期，通过制度嵌入明确权力边界，通过技术赋能提升监督穿透力，从而构建适应数字化发展特征的现代廉洁治理体系。

3 大数据行业思想政治工作融入廉洁文化建设的内在机理

3.1 价值引领与制度约束协同作用的生成逻辑

大数据行业思想政治工作融入廉洁文化建设，本质上是价值体系重构与制度体系优化的协同过程，其核心在于通过政治引领实现行业行为逻辑的规范化重塑。在数字经济快速演进背景下，技术创新与商业模式迭代显著加快，行业运行逻辑逐步由经验驱动转向数据驱动，但与此同时，价值判断容易受到效率导向与利益逻辑的挤压，导致行为规范与制度执行之间出现张力。

思想政治工作通过持续的价值塑造与政治教育机制，在行业内部构建稳定的认知框架与行为预期，使从业主体在复杂技术环境中保持明确的价值坐标。廉洁文化建设则通过制度化规范与行为约束机制，将价值导向转化为可执行、可监督的制度安排，实现从“理念认同”向“行为自觉”的转化。二者相互嵌套、相互支撑，共同构成大数据行业治理体系中不可替代的基础性结构。

3.2 数据要素驱动下廉洁风险结构的演化特征

在数据要素成为核心生产要素的背景下，大数据行业廉洁风险呈现出明显的结构性重塑特征，其风险来源由传统单点权力偏差转向多维系统性风险叠加。从权力结构来看，数据资源配置权、算法设计权与平台运行权逐渐集中于少数技术与管理节点，形成“技术型权力中心”，其运行过程具有较强专业壁垒与隐蔽属性，增加了外部监督难度。

从技术结构来看，算法模型复杂化与数据处理自动化程度提升，使部分关键决策过程被嵌入系统逻辑之中，形成“算法中介型决策机制”，导致责任链条延长与责任边界模糊。从数据结构来看，跨平台流动与跨区域协同不断增强，使数据资源呈现动态分布特征，传统基于静态边界的监督方式难以实现全覆盖监管。在多重结构叠加作用下，廉洁风险由显性违规逐步转向隐性偏差与系统性失衡。

3.3 思想政治工作在行业治理体系中的基础性功能

思想政治工作在大数据行业治理体系中发挥着基础性、方向性与长期性的支撑作用，其核心价值在于通过稳定的价值供给机制，抵御技术快速迭代过程中可能产生的价值漂移风险。在行业技术更新速度加快、组织结构不断重构的背景下，单纯依赖制度约束难以形成稳定的行为预期，而思想政治工作则通过持续性教育与组织化引导，在行业内部形成统一的价值认同体系。

通过政治理论学习、职业伦理教育与行业规范培训的系统整合，可以有效强化从业人员对技术边界与制度边界的双重认知，使其在复杂业务场景中形成稳定的行为判断标准。同时，通过制度化学习机制与常态化教育体系建设，将思想政治工作嵌入岗位管理与组织运行全过程，使其从阶段性活动转化为持续性治理机制，从而实现价值引导的常态化与稳定化输出。

3.4 廉洁文化建设对数字化治理能力提升的结构性支撑

廉洁文化建设在大数据行业治理体系中不仅具有规范约束功能，更具有结构性支撑意义，其本质在于通过价值内

化机制降低制度运行成本并提升治理效率。在廉洁文化体系逐步完善的过程中，行业内部形成稳定的行为规范与道德预期，使制度执行从“外部强制约束”逐步转向“内部自觉遵循”。

从治理机制看，廉洁文化通过塑造共同价值基础，增强组织内部协同能力，提高风险识别与应对效率；从运行机制看，其通过强化行为一致性，减少制度执行过程中的摩擦成本与信息不对称；从发展机制看，其通过长期价值积累，推动形成稳定可持续的行业治理生态。在数字技术与制度治理深度融合的背景下，廉洁文化进一步强化了治理体系的韧性与适应性，使大数据行业治理由“刚性控制”向“刚柔并济”转型。

4 党建引领下大数据行业思想政治工作赋能廉洁文化建设的实践路径

4.1 强化党组织在数据治理与业务流程中的嵌入机制

上海数据集团自成立之日起，就把党建工作融入到数据资源开发、数据运营管理及数据要素流通等主要业务环节当中，创建起党委统一领导、纪委助推、各所属企业执行的工作体系。集团党委把重大数据项目立项、数据资产运营、数据安全管理等重要事项纳入党组织研究议题，助推党建工作同数据治理同步谋划、同步部署、同步执行。党组织全程加入数据资源整合、公共数据授权运营的风险研判和决策监督，加强核心岗位、核心流程、关键环节的廉洁管控。凭借建立包含集团各部门以及所属企业的廉洁责任体系，把党员骨干配置到数据治理、平台建设、运营管理等重点岗位上，形成党建引领业务、业务检验党建成效的工作格局。实践证明，上海数据集团有效地推进了数据治理的规范化水平，形成了“廉而有为”的企业文化导向，增加了数据资产运营过程中风险防控的能力以及组织治理的效能。

4.2 推进思想政治教育与数字化业务场景深度融合

中国移动靠着自身在大数据、数字平台建设方面的优势，不断推进思想政治教育同数字化业务场景的深度融合，创建起“清廉移动”廉洁文化品牌。企业创建党委导学、干部轮学、支部研学、党员深学、网格讲学的全链条学习体系，靠着智慧党建系统、中国移动网上大学以及线上教育平台开展常态化廉洁教育。中国移动把廉洁教育内容嵌入到数字化办公平台、日常管理系统中，用廉洁微视频、实例警示教育、线上专题课程等方式实现教育资源的实时推送 [5]。同时创建红色云集等数字平台，把廉洁文化内容同员工业务学习一起表现出来，使从业人员在平台运营、数据管理、项目实行等各个环节中一直接受纪律教育及廉洁提醒。借助数字技术助推思想政治工作，企业廉洁文化传播的覆盖面和参与度明显增强，创建起线上线下相融合、教育与业务齐头并进的廉洁文化建设新形式。

4.3 构建以廉洁文化为核心的数据行业价值引导体系

国网晋江市供电公司根据数字化转型背景下的廉洁风险防控需求，把廉洁文化建设同数据监督体系建设融合起来，主动创建以廉洁价值导向为引领的行业治理体系。公司以电力营销大数据为基础，创建“专业＋监督”数智化监督形式，靠着跨系统数据整合以及业务监控模型创建，对电价管理、业扩报装、电费收缴等重要业务实行全过程监督。纪检部门同营销专业部门联合创建数据分析研判机制，用大数据技术对异常数据实行实时识别和风险预警，实现问题发现、核查处置、整改反馈的闭环管理。公司同时开展廉洁文化宣传及警示教育，把廉洁从业要求融入到岗位职责、绩效考核、职业行为规范中，让员工树立正确的价值观念。数字监督和廉洁文化双向融合之后，企业廉洁风险识别能力明显提高，监督精准度及治理效能不停加强，形成了数据驱动、文化引领、制度保障三者共同发力的廉洁治理形式。

5 结语

数字经济不断深入发展之时，大数据行业的规范运行以及廉洁建设便成了治理体系现代化的核心部分。凭借党建引领加强思想政治工作，把纪律要求、价值导向同业务流程深度融合起来，有利于把廉洁文化从制度约束转变为内生自觉。靠着数字技术同组织体系协同发力，更深一步加强风险防控的准确性以及治理效能，把廉洁要求融入到数据全生命周期管理的全过程。一直健全相关机制和文化体系，有利于形成稳定、清朗、规范的行业发展生态。

参考文献

[1] 苏致龙.“数智红链”推动党建与科技创新双融双促[J].企业文明,2026,(03):34-35.

[2] 武文洁.基于大数据背景下基层电力企业党建赋能创新路径探究[A].《中国电力企业管理》党建创新实践（2025年）[C].2026:290-293.

[3] 赵伟.智慧党建赋能电力企业党支部建设的创新实践研究[J].现代企业文化,2025,(22):125-127.

[4] 袁新,刘姝含,周诚,高明星,聂巾帼,张桂铖,娄文静,孙玉静.“党建+数据”模式下全业务智能辅助管理系统的设计与实施[A].全国能源电力优秀党建典型案例（2024）[C].中国电机工程学会农村电气化专业委员会、中国红色文化研究会培训专业委员会、中国能源研究会城乡电力（农电）分会、中国能源研究会科技成果转化与专利评价工作委员会:2025:416-417.

[5] 牛英群,赵丽娟,王丽佳.党建铸魂项目驱动精准培养：大数据专业群服务区域产业转型升级的探索与实践[J].邯郸职业技术学院学报,2025,38(02):1-4.

Exploration of the Application of the "Party Building+Logistics" Model in Hospital Precision Management

Xiuqing Li

Kailuan (Group) Co., Ltd. Tangjiazhuang Hospital, Tangshan, Hebei, 063100, China

Abstract

Hospital logistics management is integral to the entire healthcare service process and directly impacts diagnostic and treatment workflows, operational safety, patient experience, and hospital governance efficiency. As the demands for high-quality development in public hospitals continue to rise, issues inherent in traditional logistics management—such as fragmented responsibilities, inefficient processes, and delayed service responses—are becoming increasingly evident. Integrating Party building efforts with logistics management enables grassroots Party organizations to fulfill their roles in political guidance, organizational coordination, and quality assurance, thereby transforming logistics services from routine support functions into refined, standardized, and collaborative management practices. This paper analyzes the practical value, operational foundations, implementation pathways, and safeguard mechanisms of the "Party Building+Logistics" model, explores its application directions in hospital precision management, and aims to provide insights for enhancing both the quality of hospital logistics services and overall management standards.

Keywords

Party building leadership; hospital logistics; refined management; service support; collaborative governance

"党建 + 后勤"模式在医院精细化管理中的应用探索

李秀清

开滦（集团）有限责任公司唐家庄医院，中国 · 河北 唐山 063100

摘　要

医院后勤管理在医疗服务的整个过程中都有体现，对诊疗秩序、运行安全、患者体验、医院治理效能有着直接的关联。随着公立医院高质量发展要求持续提高，传统后勤管理里责任分散、流程粗放、服务响应滞后等问题渐渐显现出来。把党建工作与后勤管理深度结合，能够助力基层党组织发挥政治引领、组织协调、作风保障的作用，促使后勤服务从事务型保障转变为精细化、规范化、协同化管理。本文针对"党建+后勤"模式的现实价值、运行基础、应用路径和保障机制展开分析，研究其在医院精细化管理中的实践方向，期望能为提高医院后勤服务质量、综合管理水平给予参考。

关键词

党建引领；医院后勤；精细化管理；服务保障；协同治理

1 引言

医院后勤工作包括物业保洁、能源供应、设备维护、物资保障、餐饮服务、安保消防、环境管理等诸多领域。虽说其并不直接负责诊疗工作，然而却是医院得以安全运行、提供优质服务的关键支撑。在实际管理过程中，部分医院后勤工作存在着重事务却轻视标准，重处置而轻视预防，重结果而轻视过程等状况，这对服务效率、管理质量造成了影响。党建工作具备凝聚队伍、压实责任、改进作风、强化执行等功能，要是把它融入到后勤管理的整个流程中，能够促使组织优势转化为治理效能。探寻"党建 + 后勤"模式，对推动医院精细化管理有着现实方面的意义。

【作者简介】李秀清（1976–），女，中国河北唐山人，本科，政工师（中级）。

2 "党建 + 后勤"模式融入医院精细化管理的价值

2.1 强化政治引领，提升后勤管理方向性

医院后勤管理并非只是事务性工作，其还肩负着保障医疗安全、服务患者群体、维护公共利益的重要职责。党建引领可助力后勤部门将服务临床、服务患者、服务医院发展当作工作核心，防止后勤管理仅局限于简单维修、保洁及物资配送方面。党组织参与目标制定、重点任务部署、风险问题研判，后勤工作能够更主动地融入医院中心工作。党员干部在关键岗位发挥带头作用，有助于提高后勤队伍的责任意识与服务意识，让管理目标与医院发展方向保持一致。

2.2 促进责任落实，增强精细化管理执行力

精细化管理注重标准清晰明确、流程清楚明晰、责任落实到人、形成闭环进行改进。后勤工作涉及范围广、工作

点众多，只要有任何一个环节出现疏漏，便有可能对医院的正常运行秩序造成影响。“党建+后勤”模式能够借助党支部、党小组、党员责任区的力量，把管理责任细致划分到各个岗位、不同区域、具体的任务当中。针对像配电房、供氧站、消防控制室、污水处理站、食堂、病区公共空间等这类重点部位，可以建立党员巡查、责任承诺机制。借助组织推动、制度约束与日常监督相互结合的方式，后勤工作从仅仅是“有人做”转变为“有人管、有人查、有人改”，执行质量获得了有效的提高。

2.3 改善服务作风，增强患者与职工获得感

医院后勤服务对患者就医体验、医务人员工作状态有着直接的影响。要是保洁工作做得不够到位，维修响应速度比较缓慢，餐饮质量不稳定或者环境秩序不佳，那么就较容易引发投诉，还会使医院整体服务形象受到削弱。党建工作着重强调宗旨意识和群众观念，把这些融入后勤管理中，能够推动后勤人员从被动完成任务转变为主动去发现需求。设立党员示范岗、采用服务承诺制、建立满意度反馈机制，可以促使后勤部门更加关注临床一线、患者的感受。管理作风发生转变后，后勤服务不再仅仅只是起到后台保障的作用，而是成为了医院服务质量的一个重要组成部分。

3 医院后勤精细化管理中存在的主要问题

3.1 管理流程仍有粗放化倾向

一些医院后勤工作长期凭借经验进行，虽有制度存在，然而流程的细化程度欠缺，致使工作标准未能统一，交接记录不完备，问题处理不及时。像设备维修或许仅注重故障修复，缺乏预防性维护、数据分析，环境保洁可能着重于表面整洁，却忽略重点区域的消毒频次、工具分类、质量追踪。流程粗放使得后勤管理难以建立稳定的质量，也对责任追溯不利。精细化管理需把工作节点、服务标准、时限要求、验收方式明确清楚，从而让每一项后勤任务都有依据可遵循、有章法可依照。

3.2 部门协同和信息共享不足

医院后勤管理涵盖多个科室、外包单位、服务团队，要是缺乏统一协调机制，就容易产生信息传递不顺畅、责任边界模糊不清、重复管理等一系列问题。当临床科室提出维修、配送或者环境整改需求之后，如果后勤部门没办法及时接收、分派、反馈，那么问题就有可能在流转过程中被延误。信息化水平欠缺同样会对协同效率造成影响，一些事项依旧依靠电话沟通或者纸质登记，很难形成全过程记录。协同不足不但会降低服务响应速度，还会削弱后勤部门对风险隐患的整体把控能力。

3.3 人员能力与服务意识参差不齐

医院后勤队伍的人员构成颇为复杂，其中既有正式职工，又包括物业、餐饮、保安、维修等外包人员。不同岗位的人员在专业技能、服务意识、纪律观念、安全责任等方面存在着差异，这很容易对后勤服务的一致性产生影响。部分人员觉得后勤工作的技术含量不高，所以对规范操作、文明服务、主动反馈不够重视。外包服务要是只是一味地强调合同考核，却缺少思想引导和文化融入，那么也有可能导致管理断层。后勤精细化管理需要稳定的人员素质予以支撑，党建工作在凝聚队伍、规范行为、培育责任等方面有着独特的作用。

4 “党建 + 后勤”模式的构建路径

4.1 建立党建引领下的后勤责任体系

建立“党建 + 后勤”模式时，要把党建责任、后勤管理责任一同进行部署，同时落实，还要同步考核。医院能够依据后勤部门职能的特点，去建立起党组织发挥牵头作用、科室协同配合、岗位切实负责的责任模式，把安全生产、服务质量、节能降耗、环境治理还有应急保障都纳入到党建融合的内容当中。党支部能够围绕重点区域设立党员责任区，把供电、供水、供氧、消防、食堂、保洁、运送等关键环节明确给相应的责任人。借助责任清单、任务清单、整改清单，促使问题发现、问题整改、效果评价形成闭环，让党建工作切实进入到后勤管理现场。

4.2 推动党建活动与业务工作深度结合

党建活动唯有紧密贴合后勤实际状况，才能够防止出现形式化的问题。医院后勤党支部能够把主题党日、组织生活、党员志愿服务同安全检查、环境整治、设备巡检、服务提高等工作相互融合在一起。比如针对消防安全这方面展开党员带头进行排查工作，围绕病区环境改善进行专项服务，依据节能降耗组织岗位攻关。党课学习同样能够引入医院感染防控、安全生产、职业道德、服务礼仪等相关内容，从而促使理论学习与岗位能力提高实现相互促进的效果。党建活动从会议室迈向现场，这对增强党员参与感有所帮助，还能够让职工看到党建工作对于解决实际问题所发挥的作用。

4.3 依托信息化平台提升管理精度

医院后勤精细化管理要依靠数据记录、过程追踪才行。要是仅仅单纯依靠人工登记还有口头反馈这种方式，就容易致使信息出现滞后的情况，责任划分不明确，而且整改也没办法形成闭环。“党建 + 后勤”模式能够依托信息化平台，把报修受理、设备巡检、物资配送、能耗监测、投诉处理、整改进度都纳入统一管理范畴之内，如此一来后勤的运行状态就能更清晰一些。党组织可以结合平台数据分析高频报修、重复故障、响应超时、满意度偏低等各类问题，组织党员干部认领难点任务，进而推动专项改进工作的进行。对于维修响应时间、设备完好率、保洁达标率、能源消耗、临床满意度等指标，可以定期进行分析通报，将其当作改进服务、考核评价的重要依据。信息化平台让后勤管理变得更加透明，同时也使得党建引领从一般的号召转变为能够记录、可以追踪、能够评价的治理实践。

5 “党建 + 后勤”模式的实践保障

5.1 完善制度建设，形成长效运行机制

“党建 + 后勤”模式若要在医院精细化管理里持续起到作用，不能仅停留在阶段性活动或者临时性动员的方面，而是要借助制度建设转化为日常管理机制加以固定。医院需依照后勤工作具备的点多、线长、面广的特性，制定党建与后勤管理相融合的方案，明确党组织参与后勤决策、任务部署、监督检查、问题整改的具体方法。针对供水供电、消防安保、污水处理、医疗废物转运、食堂管理等重点环节，可以建立党员责任区、岗位承诺、定期巡查、风险报告制度，使得责任能够落实到具体的岗位、具体的人员身上。外包服务同样不可脱离党建融合的范围，应把服务标准、安全培训、文明规范、应急响应、考核要求融入合同管理与过程监督。制度设计不但要展现出规范性，还要突出可执行性，防止只是形成文件却没有落地的途径。只有把党建要求嵌入流程、标准和考核里面，后勤管理才能够形成稳定且可持续的运行秩序。

5.2 加强队伍建设，提升服务保障能力

医院后勤精细化管理的质量，最后是由人员的责任意识、专业能力、执行水平所决定的。后勤队伍的构成相对复杂，其中包括管理人员与技术工种，还有保洁、保安、餐饮、运送等外包岗位，人员能力存在差异，这很容易对服务质量的一致性造成影响。医院需要把党员骨干培养和岗位能力建设融合起来，针对设备维护、消防安全、院感防控、食品卫生、应急处置、服务沟通等方面展开常态化培训，从而让后勤人员既明白规范，又能够处理现场问题。党员干部在面对急难险重任务时要主动承担责任，在夜间抢修、突发事件处置、重点区域保障、专项整改当中发挥示范作用，带动普通职工和外包人员增强服务意识。队伍建设不能仅仅注重技能提高，还得重视职业认同与作风养成，让后勤人员认识到自身岗位和医疗安全、患者体验、医院形象紧密相连。通过培训、示范、考核联动，后勤服务保障能力才能够获得整体提高。

5.3 健全评价反馈，推动持续改进

评价反馈是查验“党建 + 后勤”模式实际成效的重要凭据，也是促使精细化管理调整的关键要点。医院能够围绕服务响应时效、故障处理质量、环境卫生达标率、安全隐患闭环率、临床科室满意度、患者投诉情况、能耗控制效果等方面建立综合评价模式，促使后勤服务从主观评判转变为量化分析与过程追踪相互结合的方式。评价对象不应当仅仅局限于后勤管理部门，还应当涵盖外包单位、重点班组、关键岗位人员，避免责任在层层传递的过程中被削弱。党组织可以定期组织临床科室、职能部门、患者代表参与意见收集工作，着重了解维修响应、环境保洁、餐饮供应、安保秩序等方面的真实感受。对于反馈中发现的问题，需要建立整改台账，明确责任人员、整改时限、复核方式，并且通过回访去确认整改效果。评价反馈只有形成发现问题、分析原因、落实整改、跟踪验证这样的闭环，党建引领才能够转化为能够被感知、可以被衡量的管理成效。

6 结语

“党建 + 后勤”模式给医院精细化管理带来了全新实践思路。医院后勤工作对医疗服务秩序、安全保障、患者体验都有着重要影响，仅依靠传统事务管理方式，难以契合高质量发展的需求。把党建工作融入后勤管理之中，能够强化责任落实、优化服务流程、改进工作作风并且提高协同效率。在实际操作过程中，医院应以党组织建设作为引领，依托制度流程作为基础，借助信息化平台作为支撑，以队伍能力提高作为保障，促使后勤管理从粗放运行朝着精细治理转变。唯有让党建优势切实融入后勤服务的整个过程，医院管理效能、服务质量才能够实现持续提高。

参考文献

[1] 郝秀莲,张志龙.精细化管理在医院党建档案管理中的应用[J].兰台内外,2022,(26):46-48.

[2] 陈呈铭,谭海涛,贾秋红,等.党建引领在医院精细化管理中的应用[J].当代医学,2021,27(5):100-102.

[3] 缪荣明.新时期下党建引领医院精细化管理的实践与思考[J].中国疗养医学,2019,28(5):524-526.

[4] 王雪.信息化背景下党建工作对医院办公室精细化管理的推动作用研究[J].办公室业务,2026,(6):4-6.

[5] 赵佳佳,胡凯峰,梅光亮.党建引领门诊精细化管理实践与启示[J].中国卫生标准管理,2025,16(6):55-58.

Guiding the Government Office's "Three Services" with the "Five Principles": Work Practices and Reflections of the Xuecheng District People's Government Office

Lei Sun

Office of the People's Government of Xuecheng District, Zaozhuang, Shandong, 277000, China

Abstract

General Secretary Xi Jinping's important requirements of the "Five Adherences" provide fundamental guidance for effective grassroots office work. Based on practical realities, the Xuecheng District People's Government Office has integrated "absolute loyalty" into its core philosophy to strengthen political foundations; incorporated "big-picture awareness" throughout all document processing, meeting organization, and operational procedures; embedded "extreme responsibility" in every aspect of operational support; translated "dedication spirit" into concrete actions benefiting citizens and enterprises; and established "integrity and self-discipline" as the fundamental principle for building a competent workforce. Practice has demonstrated that only by transforming these "Five Adherences" into actionable and verifiable work standards can grassroots offices achieve a genuine overall improvement in their "three services" performance.

Keywords

"five principles"; "three services"; offices of local governments

以“五个坚持”引领政府办公室“三服务”——薛城区人民政府办公室工作实践与思考

孙磊

薛城区人民政府办公室，中国 · 山东 枣庄 277000

摘　要

习近平总书记“五个坚持”重要要求，为做好基层办公室工作提供了根本遵循。薛城区人民政府办公室立足实际，将“绝对忠诚”融入思想深处、铸牢政治根基；将“大局意识”贯穿办文办会办事全过程；将“极端负责”嵌入运转保障各环节；将“奉献精神”化作惠民利企具体行动；将“廉洁自律”作为建强队伍的根本底线。实践表明，基层办公室只有将“五个坚持”转化为可操作、可检验的工作标准，“三服务”水平才能真正实现整体跃升。

关键词

“五个坚持”；“三服务”；基层政府办公室

1 引言

人民政府办公室是政府运转的中枢，承上启下、协调左右，地位特殊、责任重大。习近平总书记对办公厅工作提出的“五个坚持”——坚持绝对忠诚的政治品格、坚持高度自觉的大局意识、坚持极端负责的工作作风、坚持无怨无悔的奉献精神、坚持廉洁自律的道德操守，深刻回答了办公室工作根本性问题。这“五个坚持”既是政治要求，更是实践指南，为基层办公室提升“服务领导、服务部门基层、服务群众”水平提供了根本遵循。

薛城区位于山东省南部，是枣庄市驻地，近年来在产业转型、城乡融合、民生改善等方面迈出坚实步伐。作为区级人民政府办公室，始终将“五个坚持”作为总遵循、总标尺，在“三服务”生动实践中不断深化认识。本文基于近年来的实践探索，剖析“五个坚持”引领“三服务”的作用机理、具体路径与深层思考。

2 以绝对忠诚铸牢政治根基，让“三服务”始终沿着正确政治方向前行

坚持绝对忠诚的政治品格，对基层办公室而言，核心价值在于为“三服务”工作把稳政治之舵。要增强党性立场和政治意识，提高政治敏锐性和政治鉴别力，在大是大非面前头脑清醒、旗帜鲜明，经得起大风大浪考验，决不能在政

【作者简介】孙磊（1995–），男，中国山东枣庄人，本科，从事会计学研究。

治方向上走岔了、走歪了，更不能走错了。[1] 只有把对党忠诚熔铸进政治判断力、政治领悟力、政治执行力，才能确保“三服务”不偏向、不走样。

2.1 在深学细悟中确立服务决策的政治标尺

坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，落实“第一议题”制度，推动从“学没学”向“用没用”转变，将学习成果内化为文稿起草的政治站位、督查督办的导向感、信息报送的敏锐性。在起草政府工作报告等重要文稿时，逐一对照党中央决策部署和省市区委要求，始终把牢服务领导决策的政治方向。理论学习越深入，服务领导的政治判断力就越强，参谋辅政的底气就越足，唯有将“绝对忠诚”转化为每一次文稿审校、每一次决策服务的政治标尺，“三服务”才能在根本上不走样。

2.2 在严格把关中守住政令传输的政治底线

机要保密是办公室政治责任的重中之重，也是服务部门基层执行政令的安全前提。严格执行流转程序，细致做好文件编号、登记、处理、送阅，确保政令传输安全畅通。坚持“万无一失、一失万无”的敬畏心，对每一份涉密文件、每一次信息传送都做到全程可追溯，严防任何一个细微疏忽引发连锁反应，既为领导把住政治关，也为部门和基层执行政令提供安全可靠的信息通道。政治底线一旦失守，“三服务”的一切效能都将归零，反之，把保密防线筑成服务基层的安全通道，就是对部门执行政令最坚实的保障。

2.3 在制度执行中压实政治责任

认真落实“三重一大”事项集体决策制度，定期研究全面从严治党工作，将意识形态、保密等政治要求深度嵌入服务流程。近年来，办公室基层党组织获评区级“五星级党支部”“磐石支部”，政治机关底色在争先创优中持续擦亮，为高质量“三服务”提供了坚强组织支撑。在工作中深刻认识到，制度执行的过程，就是把政治责任转化为服务规范的过程，让忠诚看得见、可检验，最终要落到服务领导决策不出偏差、服务部门执行安全畅通、服务群众利益公平公正上。

3 以大局意识提升参谋辅政效能，在服务中心大局中精准发力

坚持高度自觉的大局意识，直接关系到服务领导决策的深度、服务部门基层推动落实的力度。政府办公室必须“身在兵位、胸为帅谋”，将大局意识贯通办文、办会、办事全过程。

3.1 把前瞻信息、深度调研转化为服务领导决策的高质量成果

着力构建覆盖镇街、部门的信息网络，实行快速调研和信息直报机制，对苗头性倾向性问题第一时间采编上报，让信息跑在领导需求前面。春节前报送的制造业稳岗留工调研被上级采纳，为领导超前部署提供了直接参考。2025 年，围绕国企改革、乡村振兴、服务业发展等重点课题开展深度调研，高标准起草重要材料 800 余篇，推动营商环境领域“函证并行”经验被省营转办刊发，2 项攻坚课题入选全省工程建设项目审批领域任务榜单。信息工作的精髓是“想在领导前面”，调研的价值在于提出可落地的建议，这本身就是从服务领导决策向服务部门基层执行的有效延伸。

3.2 以零失误、有实效的标准服务政务活动高效运转

把每一次会议活动都当作服务大局的重要节点，超前谋划、无缝衔接。2025 年先后筹备区政府主要领导调研督导 19 次，参与组织来薛领导调研及重要客商考察等政务活动 280 余次，筹备各类视频、电视电话会议 113 场，获评全省政府系统优秀值班室。保障会议活动的过程中，不仅服务领导高效议事，也为部门基层承接落实创造清晰有序的指令环境。一次成功的会议，就是一次服务领导与协调部门基层的高效对接，大局意识在环环相扣中落地生根。

3.3 用全链条闭环推动服务部门基层快响应、真落地

办事是办公室运转效率的直接体现，也是服务部门基层推动落实的关键环节。对领导批示件和重要交办事项，建立交办、催办、回访、销号闭环，明确责任人和时限。围绕重点项目和政府工作报告分解任务，既查进度又帮破题，推动督查从“传导压力”向“解决问题”延伸。2025 年督查重点项目时，协调解决了 2 个长期存在的土地手续办理堵点，基层干部反馈“督查不再是催命鬼，而是助推器”。工作中深刻认识到，督查的专业性在于既较真碰硬又协同服务，让大局意识在推动落实中既有力度又有温度。

4 以极端负责强化运转保障，用精益标准托举“三服务”质效

坚持极端负责的工作作风，对于办公室而言，就是要把“零差错”作为及格线，为服务领导指挥、服务部门基层运转、服务群众办事提供稳定高效的“中枢”支撑。办公室一处卡壳可能影响全局，必须以每个环节的万无一失，保证整体“三服务”的顺畅无虞。

4.1 运转保障力求无缝衔接

以“零断点、零延误”为目标，把统筹协调的功夫下在平时。对各类政务活动实行超前谋划，对急事难事、跨部门事项向前一步、主动补位，推动各级各部门围绕中心工作拧成“一股绳”、下好“一盘棋”。政务公开则把政策性文件转化为群众看得懂的解读，让服务群众的政策“飞入寻常百姓家”。2025 年，3 篇典型经验被“政务公开看山东”刊发，数据赋能成果获“数据要素 ×”大赛优秀奖。实践体会，极端负责就是在各自环节多做一些，让服务链条无缝衔接，让领导指挥顺畅、部门执行高效、群众知晓便利。

4.2 流程管控力求精准规范

坚持用制度管人、按流程办事。公文流转建立标准化操作流程，收发文电、审核校核、流转办理均明确责任和时限，确保文件去向清楚、办理及时、归档完整。会议活动方

案报批、通知下发、会场布置到会后落实，都形成标准化规范。流程管用才能解放精力，让办公室干部将更多心思用在提升服务附加值上。

4.3 风险防控力求防患未然

办公室处于信息汇集和政令传递的关键节点，各类风险不容忽视。压实保密责任，加强新业态领域保密管理，牢牢守住不发生失泄密事件底线。优化紧急信息报送体系，确保关键时刻应急调度及时响应。建立敏感信息监测研判机制，对苗头性问题第一时间发现、第一时间报告，为领导决策提供及时准确支撑。实践一再警示，风险防控是“三服务”的基础屏障，宁可十防九空，决不能因一失而致全局被动。

5 以奉献精神践行为民初心，在服务群众和企业中传递政府温度

坚持无怨无悔的奉献精神，是办公室工作的精神底色，更是打通服务群众“最后一米”。奉献要体现在把群众的“心上事”当作“上心事”，把企业“操心事”办成“顺心事”，把岗位当作为民服务的平台。

5.1 把群众诉求“办成事”而不是“办完件”

依托“枣解决·枣满意”平台和 12345 热线，对群众反映问题采取提级办理、现场办公，全程跟踪、一抓到底。推进数字政务过程中，注重保留线下服务窗口，为老年人等特殊群体提供便利，让便民服务既有速度更有温度。实践感悟到，服务群众的奉献精神就体现在多跑一步、多问一句、多想一层，把服务真正做到群众心坎上。

5.2 把服务企业“当回事”而不是“走过场”

通过入企走访摸清实情、分类施策，既关注规上企业诉求，也重视中小微企业困难。在服务低空经济产业发展中，主动对接企业，深入了解技术攻关、场景应用等需求，积极助力航景创新、马威动力入选 2025 中国新晋未来独角兽企业，协氢电堆、航景无人直升机入选省低空重点产品名单。在服务企业的实践深切体会到，奉献精神在服务发展一线更能释放价值，办公室也能成为优化营商环境的“前哨”。

5.3 把岗位奉献“当成事”而不是“混日子”

办公室工作虽然清苦，但也是成长成才的沃土。注重政治上激励、工作上支持、生活上照顾，让大家安身、安心、安业。建立“导师帮带”制度和容错纠错机制，拓宽成长路径。唯有让奉献者感受到组织的关怀和成长的希望，“三服务”才能始终充满热情与力量。

6 以廉洁自律锻造过硬队伍，为“三服务”注入纯洁规范的底色

狠抓管党治党责任落实，是不断把全面从严治党引向深入的重要保证。[2] 办公室干部必须始终把廉洁放在突出位置，筑牢防线、织密笼子、提升能力，确保服务领导有底气、服务部门基层有原则、服务群众有操守。

6.1 教育在先，筑牢思想防线

坚持正面引导与警示教育相结合，把廉洁意识培育融入日常、抓在经常，着力构筑拒腐防变的思想堤坝。深入铁道游击队党性教育基地开展廉政教育活动，用身边事教育身边人。对年轻干部坚持抓早抓小，系好廉洁从政的“第一粒扣子”。实践中体会到，只有内心纯净，服务才能不走形、不变味，一旦掺入私心杂念，“三服务”的公信力就会瞬间瓦解。

6.2 监督在常，织密制度笼子

坚持把纪律规矩挺在前面，紧盯机要保密、财务管理等关键岗位，定期梳理廉政风险点并建立防控体系。用好谈心谈话这一手段，对苗头性、倾向性问题及时“咬耳扯袖”，引导大家心有所畏、言有所戒、行有所止。[3] 严格执行中央八项规定及其实施细则精神，推动廉政风险防控从被动应对转向主动预防，让所有服务行为都在制度轨道内运行。

6.3 能力在练，提升综合素养

坚持事业需要什么就学什么、岗位要求什么就练什么，通过跟班学习、专题培训、岗位练兵，着力提升党员干部“提笔能写、开口能讲、遇事能办、问策能对”的复合能力，有计划引进新鲜血液，确保关键时刻拉得出、冲得上、打得赢。过硬能力是廉洁自律的有效支撑，能力越全面，服务越规范，抵御廉政风险的屏障就越牢固。

7 实践反思与深化路径：在检视不足中推动“三服务”迭代升级

对照“五个坚持”的高标准，对照薛城作为枣庄市驻地、资源转型城市的特殊使命，对照新时代“三服务”工作的更高要求，工作中仍存在不少短板和薄弱环节，需要深入剖析、找准症结、精准破题。

7.1 检视“三服务”存在的突出短板

一是政治要求向业务实践转化的深度不够。理论学习成果与办公室具体工作结合还不够紧密，部分干部对“绝对忠诚”的理解停留在表态上，未能完全转化为文稿起草的政治站位、信息报送的政治敏锐、督查督办的政治判断。

二是参谋辅政的前瞻性和主动性尚有差距。服务领导决策过程中，对全区经济社会发展的深层次问题研究不够透彻，调研成果转化率不高。特别是对传统产业升级路径、新兴动能培育机制等关键命题，缺乏持续性、系统性的深度研究。

三是服务群众的精准度和温度仍有欠缺。有时过于注重流程合规、回复及时，但对诉求背后的深层原因、群众的真实感受关注不够，对中小微市场主体的困难了解不够深入，精准滴灌式的服务供给不足。

7.2 剖析制约“三服务”提质增效的深层原因

从思想认识层面看，对“五个坚持”引领“三服务”的内在逻辑理解不够深刻。将“五个坚持”视为政治学习的

“规定动作”，没有真正将其作为改进工作的思想武器和行动指南。“五个坚持”与“三服务”之间的转化通道不够畅通，导致理论引领和实践操作之间存在“温差”。

从工作机制层面看，标准化建设与精细化管理仍有较大提升空间。虽然建立了一些工作流程和制度规范，但系统集成程度不高，各项制度之间的衔接还不够紧密。“三服务”效能评价体系尚未建立，服务质量的反馈闭环不够完善。

从能力建设层面看，干部培养的系统性和针对性不足。长期以来，办公室干部的培训侧重文字写作和办文办会，对经济形势研判、政策分析解读等能力培养投入不够。知识更新迭代的速度跟不上时代要求，面对高质量发展、数字化转型等新课题，知识储备捉襟见肘。在繁重的工作节奏下，干部“工学矛盾”突出，主动学习提升的时间和精力难以保障。

7.3 探索“三服务”迭代升级的深化路径

一是构建“五个坚持”引领“三服务”的标准化转化体系。对照“五个坚持”逐条逐项细化，建立可操作、可检验的服务标准清单，将“绝对忠诚”细化为文稿政治审校必检项、信息报送政治安全红线、督查督办政治导向标尺；将“大局意识”转化为年度重点调研课题选题机制、中心工作服务优先响应规则，使服务部门基层有规范可循；将“极端负责”量化为公文流转时效标准、会议保障零差错指标、信息报送准确率要求，使服务运转保障有量化标尺可检；将“奉献精神”具化为群众诉求办理满意度底线、企业服务响应时效承诺，使服务群众企业有硬性指标可考；将“廉洁自律”固化为廉政风险排查周期、谈话提醒频次等硬性要求，使服务行为规范有制度笼子可束。通过标准化转化，让“五个坚持”在每一项具体服务中都有形可见、有据可考，真正打通从政治原则到“三服务”实践的“最后一公里”。

二是锚定资源型城市转型主线，建立精准化参谋辅政机制。聚焦薛城产业转型、城乡融合、民生改善等核心命题，设立专项调研服务课题组，每年确定 3-5 个重点课题进行持续跟踪、深度研究。建立“领导点题 + 自主选题 + 部门荐题”调研选题生成机制，增强调研工作的针对性和主动性，变“散光”为“聚焦”。健全调研成果转化跟踪制度，推动有价值的对策建议及时转化为政策措施、工作方案。搭建跨部门信息共享和协调联动平台，对涉及多部门职责的事项主动介入、统筹调度，减少文来文往、提高协同效能，让参谋辅政真正从“服务领导决策”延伸到“服务部门落实”。

三是重塑服务群众的响应闭环，以精细化服务传递政府温度。对 12345 热线、“枣解决·枣满意”平台等诉求渠道，进行数据分析挖潜，从个案办理走向规律发现，定期形成群众诉求分析报告，为领导决策和部门改进提供依据。建立群众诉求办理质量回访和抽查机制，将“办成事”比率和群众真实满意度作为核心评价指标，倒逼服务质量提升。建立常态化入企走访，区分大中小企业不同需求，实施差异化服务策略，对中小微企业探索“服务包”模式，让惠企政策精准直达、应享尽享。

实践发展永无止境，“三服务”提升永无止境。薛城区人民政府办公室将始终以习近平总书记关于“五个坚持”的重要要求为根本遵循，以刀刃向内的勇气正视差距不足，以自我革命的精神推动改进提升，在服务领导、服务部门基层、服务群众的生动实践中锤炼本领、彰显担当，努力为薛城高质量转型发展贡献更加坚实的办公室力量。

参考文献

[1] 习近平.办公厅工作要做到“五个坚持”[J].思想政治工作研究,2014,(8):6-7.

[2] 王生春.“五个坚持”推动厅系统党建工作提质增效[J].青海国土经略,2026,(1):9-12.

[3] 坚持以“三步工作法”推动“三服务”工作提质增效[J].秘书之友,2025,(8):20-21.

Strengthen Grassroots Employment Assistance Services and Build a Solid Foundation for Residents' Employment and Entrepreneurship—Take the Community of Anhui Changfeng (Shuangfeng) Economic Development Zone as an Example

Xiaoli Ren

Anhui Changfeng (Shuangfeng) Economic Development Zone Management Committee, Hefei, Anhui, 231131, China

Abstract

Employment is the cornerstone of livelihood and a fundamental national strategy, while entrepreneurship serves as the source of employment and the bedrock of development. Changfeng (Shuangfeng) Economic Development Zone in Anhui Province prioritizes these dual priorities by implementing comprehensive employment support measures. These include organizing online and offline recruitment events, creating public welfare and internship positions, assisting key groups such as graduates who have left school but remain unemployed, establishing a "three-kilometer" employment network, setting up community employment service stations, providing micro-guaranteed entrepreneurship loans, and offering free vocational training. These initiatives empower residents to secure local employment opportunities.

Keywords

employment assistance; local employment; skills training

夯实基层就业援助服务 筑牢居民就业创业根基——以安徽长丰（双凤）经济开发区社区为例

任晓丽

安徽长丰（双凤）经济开发区管理委员会，中国 · 安徽 合肥 231131

摘　要

就业是民生之本，安国之策；创业是就业之源，发展之基。安徽长丰（双凤）经开区紧紧锁定民生之本，将就业创业工作放在重要位置上，通过线上线下招聘活动、开发公益性和见习岗位、帮扶“离校未就业”毕业生等重点人群、搭建“三公里”就业圈、建立社区就业驿站、小额担保创业贷款、免费技能培训等措施积极进行就业援助服务，助力居民实现就地就近就业。

关键词

就业援助；家门口就业；技能培训

1 引言

党的二十大报告提出“促进高质量充分就业”的目标要求，是党中央牢牢把握我国发展的阶段性特征对就业工作作出的重大战略部署 [1]。就业作为最大的民生，一直以来是维持社会安定的压舱石，同时也是安国之策。就业，尤其是失业人员等重点人群的就业，不仅能够为个人提供收入，也能够为社会的稳定和繁荣做出贡献 [2]。向失业人员提供就业援助是社会工作的重要服务内容之一，就业援助的主要内容有技能培训、职业推介匹配、岗位资源链接、就业指导、协助创业等 [3]。基于就业的重要性，安徽长丰（双凤）经开区不断进行有益探索，通过夯实基层就业援助服务，提供线上线下招聘求职平台、公益性和见习岗位、“三公里”就业圈、社区就业驿站、小额担保创业贷款、免费技能培训等服务来筑牢居民就业创业根基。

【作者简介】任晓丽（1990–），女，食品科学硕士，中级社工，从事社会工作相关工作研究。

2 社区介入实施基层就业援助服务促进居民就业创业

2.1 多渠道搭建平台，促辖区居民充分就业

安徽长丰（双凤）经开区精准对接企业需求，不断强化招聘用工服务，为企业和辖区居民求职者多渠道搭建招聘

平台，从而实现服务企业发展和促进居民就业的“双赢”[4]。线下招聘活动不断，如：春风行动招聘会：利用春节前夕农民工返乡潮和劳动力就业潮，每年组织 3-5 场春风行动招聘会，有序、精准、全力稳住外地员工、留住本地劳动力 [5]；“退伍军人”专场招聘会 [6]：为认真落实国家关于稳就业决策部署以及暖民心行动之就业促进行动相关工作，进一步强化退役军人就业创业能力，提升退役军人就业业务水平，促进退役军人高质量充分就业，每年联合长丰县人社局、长丰县退役军人事务局组织至少 1 场专场招聘会 。“送岗进社区”系列招聘会 [7]：深入企业提前征集岗位需求情况，邀请辖区有招聘需求的企业参会，此外，通过“双凤发布”微信公众号提前对招聘会进行宣传，并安排社居委通过工作群、物业群、网格群进行一并宣传，充分开展暖场宣传，提前营造氛围，助力居民在“家门口”实现就业。其他多主题招聘活动：“职引未来 筑梦青春”主题招聘活动等。线上同步助力：在幸福长丰、合肥北城发布、双凤发布、长丰县中小企业公共服务平台等微信公众号每周积极发布园区企业招聘信息，并安排社区在居民群、网格群、物业群等微信群中转发，让居民求职者及时了解到用工信息。

2.2 开发公益性和见习岗位，助力重点人群就业

公益性岗位 [8] 用于安置法定劳动年龄内有劳动能力和就业愿望的就业困难人员；见习岗位为失业青年和毕业生提供具备一定的技术含量和业务内容的就业见习的职位，见习时长 3 至 12 个月不等。针对公益性岗位，政府给予社会保险补贴和岗位补贴，其中社会保险补贴是按照用人单位为公益性岗位人员实际缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险费、工伤保险费等给予补贴； 岗位补贴分个人岗位，按照补贴 300 元 / 人 / 月的标准按季度直接拨付至公益性岗位人员个人账户，单位补贴按照 300 元 / 人 / 月的标准按季度直接拨付至用人单位账户。针对就业见习岗位，按照 1400 元 / 人 / 月发放基本生活补助（见习基地按照不低于 2000 元 / 人 / 月标准给予见习人员基本生活补助）； 100 元 / 人的人身意外伤害保险； 200 元 / 人见习指导费补助 。每年积极主动对接辖区瑞纳智能、新视野门窗、鸿路钢构、旭阳铝颜料、伊利乳业、环信科技等重点企业指导辖区企业积极开发公益性岗位和就业见习岗位，2024 年共计开发 64 个公益性岗位，其中世纪金源物业 40 个秩序维护员、客服管理员、工程维修工岗位； 优居美家物业 12 个门卫岗位；汉邦希瑞护理品有限公司 12 个保安、保洁、宿管、辅助工岗位。 2024 年新增 2 家就业见习基地（环信科技、怀智科技），总计 39 家就业见习基地，共计开发了 230 多个就业见习岗位。

2.3 搭建 ‘ ‘ 三公里 “就业圈，创建充分就业社区

安徽长丰（双凤）经开区积极探索搭建“三公里”就业圈平台 [9]，以服务“社区”居民为根本出发点，搭建个人、企业、社区三方智慧就业系统（即社区快聘小程序），辖区求职者可通过该平台登记求职意向，用人单位通过发布岗位需求，供需两端在平台上就近就地匹配 。每个社区设立就业创业服务窗口和“三公里”就业服务窗口，并配备 2 个工作人员负责推广“三公里”智慧就业平台等劳动就业服务工作，积极引导有就业需求的群众通过微信、支付宝“扫一扫”进入“社区快聘”进行注册、投递简历，让求职者与招聘单位快速有效对接，实现足不出户就可以“指尖”解决就业问题从而创建“三公里”充分就业社区。目前双凤徐桥、凤霞、峰宁已成功创建充分就业社区，其他社区同步积极创建中 。此外，依托“三公里”智慧就业平台，辖区求职者可以填写《双凤经开区就业服务中心求职登记表》，社区根据求职登记表向企业推荐此人员，并同时在园区 HR 群中推送，搭建双方沟通的桥梁；举办“送岗进社区”系列招聘会，提前深入辖区用人单位征集岗位需求情况，通过“双凤发布”微信公众号提前对此次招聘会进行宣传，并安排各社居委通过工作群、物业群、网格群进行一并宣传，充分开展暖场宣传，提前营造招聘氛围，让求职者和用人单位真正面对面沟通交流，实现“家门口”就业。

2.4 精准对接失业人员，助力就业暖民心。

长丰（双凤）经开区孙岗社区结合“益企帮邻”新时代文明志愿服务项目，组织开展了“为企业寻人才，为人才找舞台”招聘推广系列活动，拓宽居民求职渠道，推动辖区居民创业就业。从用工单位和辖区内未就业人群两方面入手全面摸排，抓牢底数，按照未就业人员的基本情况及就业需求意愿，通过数据比对、信息宣传、电话调查、入户走访等方式，走访调查 79 户家庭，全面摸排辖区内服务对象的就失业状态和就业创业需求，针对个人需求“一人一策”建立帮扶清单；其次进行定期跟踪回访，记录其就业最新进展，做到深入了解，及时帮助就业人员解决实际困难。另外通过社区的“家门口”就业宣传栏在网格楼栋群发布岗位项目需求，定期组织开展“面对面”小型招聘会，设置招聘专栏交流会和就业创业政策咨询台，同步做好求职人员的信息登记，以便后续更新并提供就业信息和推荐创业培训，实现“家门口”求职。此外，以“就业心理调适”[10] 为主题作了专题讲座，针对当前复杂多变的就业形势，深入剖析了当前就业面临的种种挑战，从情绪管理到自我价值定位，给出了科学的心理调适策略。针对未就业人群面临就业方面的压力，提供了自我心理调适的方法，强调要在日常生活中保持积极的生活态度，注重锻炼身体、保持健康的作息和饮食习惯，可以通过冥想、呼吸练习、锻炼等方式缓解压力。

2.5 多点发力助推“离校未就业”毕业生帮扶工作。

安徽长丰（双凤）经开区高度关注“离校未就业”毕业生 [11] 的就业问题，开展全面回访，摸清现状需求，全区离校未就业高校毕业生共计 165 人，积极建立未就业毕业生实名台账，完善实名帮扶机制，对照名单一一回访，摸清毕业生的学历专业、求职意向、服务需求等信息，对有就业

意愿的未就业毕业生提供职业指导、岗位推介、技能培训或就业见习机会，对暂无就业意愿的也要做好状态记录、及时跟进服务，回访率达 100% 。此外，为引导和帮助高校毕业生等青年就业群体增强就业意识、做好职业准备与职业定位、提升求职和就业能力，为期 7 天一期求职能力实训营培训班，宣传推介求职能力实训课程，以中国就业培训技术指导中心编制的《求职能力实训手册》《求职能力实训讲师手册》《求职档案》以及结合实际开展的就业实践为主要训练内容。通过系统实训激发离校未就业高校毕业生等青年就业群体的就业意识、明确就业目标、制定求职计划、开展就业实践、提升就业技能。

2.6 创新社区就业驿站，6‘手工客“创经济收入。

长丰（双凤）经济开发区梅冲湖社区总占地面积 1 .6 平方公里，现有北城世纪城一期腾徽苑、帝徽苑、国徽苑、冠徽苑、冠徽苑公寓楼，常住人口约 3.2 万人。在工作中，发现不少宝妈群体，有较强的就业欲望，但需照顾家庭，不便全职就业 。重点聚焦宝妈群体 [12]，聚力“社区微业”平台创建，以“邻里”为主体，以“工坊”为载体，依托党群阵地，链接企业资源，提升就业能力，成立“手工客”就业创业服务站，常态化整合各类就业信息、岗位资源、闲散劳动力等资料，积极发展“手工客”就业驿站，联动第三方为居民提供工艺品、饰品、编织等来料加工的就业机会，提供岗前免费技能培训 。截止目前，共有成员 130 余人，通过指导制作“手工纸制品”、“手工钩花”等各种手工活增加家庭经济收入。2024 年共开展手工技能培训、手工活大比拼等活动 10 余场，共计完成订单量 60 余万，分别发往法国、瑞士等欧洲国家地区，实现个人最高一天收入 200 元。

2.7 免费培训增技能，拓宽就业创业新意向 。

新形势下，社会对技能人才的需求也在变化，再加上长丰（双凤）经开区园区企业众多，技工技能岗位需求量大，结合这两方面考虑，为有技能培训需求的群众提供免费技能培训服务 [13]，既能精准缓解企业用工需求，又能帮助培训学员增加新技能，拓宽就业创业面，吃上“技能饭”，端稳“技术饭碗”，实现企业用工、群众就业创业一举两得 。2024 年共计开展技能培训 15 场，其中互联网营销师 92 人、保育员 159 人、叉车工 165 人、鸭油烧饼 50 人、三河米饺 45 人、母婴护理 80 人。长丰（双凤）经开区将继续坚持把就业作为民生之本，全方位、宽领域、多渠道地持续组织开展好职业技能培训工作，提升广大群众的就业技能水平，让辖区群众。

2.8 小额担保创业贷款，解决创业后顾之忧。

今年以来，合肥市长丰（双凤）经开区大力宣传落实小额创业担保贴息贷款这一民生政策 [14]，为创业者保驾护航，推动创业带动就业 [1]. 创新“档案＋”模式助力重点群体就业]。加强政策宣传，确保政策落地生根。2024 年以来，长丰（双凤）经开区人社部门主动作为，靠前服务，线下，主要通过社区各类服务活动等平台发放宣传单页、社区各类滚动显示屏宣传、走街串巷深入各类市场主体等方式，做好政策宣传； 线上，主要通过“双凤发布”微信公众号、各社区商户微信群、居民网格群等，宣传好政策，让创业者充分了解创业贷款政策，确保政策及时精准宣传到位。实地走访调查，确保创业项目真实。对每位申请人的创业项目通过多种渠道，进行实地考察，全面了解申请人创业项目状况，既保证了申请人创业项目真实性，又确保资金安全性。此外了解创业项目的规模和申请人基本情况，有针对性做好政策引导，确保创业项目规模和放款额度相匹配，合理化使用创业担保资金。今年共收到 129 份申请材料，完成贷款放款数 2020 万元，切实帮扶了一批创业人员实现成功创业。

参考文献

[1] 张永法,郭金鹏.枣庄市:创新“档案+”模式助力重点群体就业[J].中国就业,2025,(02):38-39.DOI:10.16622/j.cnki.11-3709/d.2025.02.041.

[2] 谢辉亮.G市T镇政府公共就业服务研究[D].广西师范大学,2023.DOI:10.27036/d.cnki.ggxsu.2023.000628.

[3] 肖萍.女性就业援助的社会工作实务研究——基于13个项目的监测评估[J].社会工作与管理,2019,19(02):19-28.

[4] 王金川.山东省临沂市:多渠道搭建平台促重点群体就业[J].中国就业,2024,(11):121.DOI:10.16622/j.cnki.11-3709/d.2024.11.053.

[5] 蒋莉.大英县:全面开启2023年“春风行动”暨就业援助月专项服务活动[J].四川劳动保障,2023,(03):92.

[6] 宋佳欣.哈尔滨市香坊区退役军人就业援助研究[D].哈尔滨工业大学,2023.DOI:10.27061/d.cnki.ghgdu.2023.003132.

[7] 马尾区举办金秋送岗进社区活动[J].福建劳动和社会保障,2003,(11):47.

[8] 葛玉华.优化就业困难人员公益性岗位[J].人力资源,2023,(11):96-97.

[9] 张晓梅,吴明,张骅,等.“三公里”就业圈,让合肥就业可“圈”可“点”[N].中国企业报,2023-03-10(002).DOI:10.28123/n.cnki.ncqyb.2023.000128.

[10] 王化明.探索大学生就业心理调适与社会适应[J].四川劳动保障,2025,(03):78-79.

[11] 雅安市助力离校未就业高校毕业生就好业[J].四川劳动保障,2025,(02):76.

[12] 李万玉.宝妈“家门口”轻松就业[N].威海日报,2025-03-25(004).DOI:10.28823/n.cnki.nwhrb.2025.000484.

[13] 蓝本能.大化:免费技能培训送到“家门口”[N].河池日报,2024-11-04(002).

[14] 李娜,陶然.创业缺资金创业担保贷款来助力[N].郑州日报,2024-10-10(006).DOI:10.38344/n.cnki.nzzrb.2024.002698.

Research on the Innovative Mechanism of the Integration of Ideological Education and Red Education Base for Young Communist Party Members in the New Era

Ruiyong Chang

Jin-Ji-Lu-Yu Martyrs' Cemetery, Handan, Hebei, 056000, China

Abstract

In the context of the new era, ideological education for young Party members faces new challenges including diversified social ideologies, fragmented information dissemination, and complex value recognition. As carriers of revolutionary spirit inheritance, red education bases serve as crucial platforms for ideological and political education. This paper analyzes the functional transformation and integration dilemmas of red education bases in ideological education practices based on the ideological characteristics of young Party members, while exploring implementation paths for innovation in educational content, formats, and mechanisms. By establishing a four-dimensional integration mechanism encompassing "ideological guidance—immersive experience—practical transformation—digital empowerment," the study proposes an innovative model oriented toward experiential learning, intelligent systems, and systematic approaches. The research concludes that deep integration between red education bases and ideological education for young Party members can achieve internalization of ideological recognition, solidification of ideals and convictions, and transformation into voluntary behaviors. This represents a key direction for advancing innovation in Party building and high-quality development of youth ideological and political work in higher education institutions.

Keywords

Young Party Members; ideological education; red education base; integration mechanism; innovative path

新时代青年党员思想教育与红色教育基地融合的创新机制研究

常瑞永

晋冀鲁豫烈士陵园，中国 · 河北 邯郸 056000

摘　要

新时代背景下，青年党员思想教育面临社会思潮多元化、信息传播碎片化与价值认同复杂化等新挑战。红色教育基地作为革命精神的传承载体，是开展思想政治教育的重要平台。本文从青年党员思想特征出发，分析红色教育基地在思想教育实践中的功能转变与融合困境，探讨教育内容、形式与机制创新的实现路径。通过构建“思想引领—沉浸体验—实践转化—数字赋能”四维融合机制，提出以体验化、智能化与体系化为导向的创新模式。研究认为，红色教育基地与青年党员思想教育的深度融合，能够实现思想认同的内化、理想信念的固化与行为自觉的转化，是推进高校党建创新与青年思想政治工作高质量发展的重要方向。

关键词

青年党员；思想教育；红色教育基地；融合机制；创新路径

1 引言

新时代青年党员处于社会转型与思想多元并存的背景之下，其理想信念普遍坚定，但价值取向日益多元。传统思想政治教育模式在传播方式、情感引导与实践载体上面临局限，难以满足青年党员的认知特点与成长需求。红色教育基地作为红色基因传承的重要载体，凝聚着革命精神与文化力量，是新时代青年党员思想教育的关键平台。本文以青年党员思想教育为研究对象，探讨红色教育基地在思想政治教育中的融合机制与创新路径，提出以情境化体验、数字化赋能与多元协同为核心的教育模式，旨在推动红色教育从“静态传承”走向“沉浸互动”，实现青年党员思想认同与信仰内化的深度融合。

【作者简介】常瑞永（1974–），男，中国河北邯郸人，本科，政工师，从事党支部思想建设、思想教育研究。

2 青年党员思想教育的时代特征与现实挑战

2.1 新时代青年党员的思想特征

新时代青年党员成长于信息化、全球化迅速发展的时

代，他们在理想信念、价值认同与社会参与意识上呈现出明显的多元化特征。总体而言，青年党员政治立场坚定，普遍认同中国特色社会主义制度，具备较强的社会责任感与创新精神。然而，网络信息的复杂性与社会舆论的多向传播，也使部分青年党员在政治信仰上表现出阶段性波动，思想认同存在层次差异。研究发现，新时代青年党员的价值追求呈现出“理想信念与现实诉求并行”的特征，他们既关注国家战略与社会发展，又重视个体成长与职业发展空间。这种特征决定了思想教育必须兼顾理想塑造与现实关怀，通过引导式、互动式、体验式教育方式，促进青年党员在思想上由“认同感”向“信仰力”转化，实现政治信仰与时代精神的有机统一。

2.2 思想政治教育的现实困境

当前高校及基层党组织在青年党员思想政治教育中，普遍面临内容固化、形式单一、机制不畅等问题。一方面，思想教育内容偏重理论讲授，缺乏与青年生活实际相契合的案例分析与情境体验，导致教育吸引力不足；另一方面，教育形式仍以会议学习、文件传达、专题宣讲为主，互动性与针对性较弱，难以适应青年党员碎片化学习与自主思考的特点。此外，教育体系缺乏系统性与持续性，理论教育与社会实践、网络思想政治教育之间未能形成有机联动，导致教育过程呈现“短时集中、长期乏力”的特征。思想教育的创新不足，使部分青年党员在政治理论学习中“知其言而不达其义”，难以实现从思想认知到信仰认同的跃升，影响了教育实效与政治引领功能的发挥 [1]。

2.3 红色教育资源开发利用不充分

红色教育基地作为革命历史与信仰教育的重要载体，在青年党员思想政治教育中的作用仍有待深化。一方面，部分基地建设偏重物理展示与参观功能，忽视了情境互动与教育引导，缺乏“体验—感悟—升华”的系统化教学设计；另一方面，红色教育内容更新滞后，未能有效结合当代青年关注的社会议题与现实困惑，导致教育内容与青年思想需求之间存在脱节。部分基地对数字化传播、跨界融合等现代传播手段运用不足，使红色教育在传播广度与影响深度上受到限制。红色资源的时代价值需要通过创新性转化与情境化表达予以激活，使红色教育由“静态展陈”走向“动态融入”，由“参观感悟”走向“思想共鸣”，从而真正发挥其思想引领、价值塑造与信仰培育的综合育人功能。

3 红色教育基地的思想政治功能与时代价值

3.1 红色教育基地的思想引领功能

红色教育基地作为新时代思想政治教育的重要阵地，承载着革命传统、理想信念与时代精神的深厚底蕴，是青年党员政治认同与信仰培育的核心场所。通过历史文献、革命遗址、烈士纪念设施等多元媒介，青年党员能够直观感受中国共产党波澜壮阔的奋斗历程，理解革命先辈为民族独立和人民解放所付出的牺牲与奉献。在沉浸式参观和情境体验中，历史叙事由抽象的知识转化为具象的情感体验，使理想信念的传递更具感染力与内驱力。红色教育的思想引领功能，不仅体现在知识传授层面，更在于思想的触动与信念的生成，促使青年党员从“认知接受”迈向“情感认同”，进而实现理想信仰的坚定与行为自觉的塑造，为新时代党员教育提供思想源泉与精神支撑。

3.2 红色教育基地的文化传播功能

红色教育基地不仅是政治教育的课堂，更是红色文化传播的重要媒介。红色文化作为中国特色社会主义精神文明的重要组成部分，具有深刻的思想价值与情感纽带功能。通过多媒体展示、数字化互动体验与虚拟再现技术，红色教育基地能够实现历史文化的可视化传播，使革命精神以更符合青年审美与认知特征的方式呈现。基地通过故事化叙述与情景化表达，将革命信仰、家国情怀、责任意识等核心价值转化为具有感染力的文化符号，强化青年党员的文化自觉与历史使命感。红色文化的传播不仅塑造了集体记忆，更在潜移默化中形成共同价值认同，成为新时代青年精神塑造与社会文化传承的重要力量 [2]。

3.3 红色教育基地的实践育人功能

红色教育的核心价值在于其实践性与体验性。通过组织青年党员参与参观学习、志愿服务、社会调研与历史情境重现活动，红色教育基地将抽象的理论转化为具体的行动体验，使思想教育从课堂走向社会、从听讲走向实践。诸如“重走长征路”“红色研学营”“红色故事宣讲团”等实践项目，不仅让青年党员在行动中体悟信仰的伟力，更促使其在服务与反思中实现“知行合一”。这种以实践为导向的教育模式，强化了青年党员的政治情感与责任意识，促进了信念内化与行为转化的统一。

4 青年党员思想教育与红色教育基地融合的主要路径

4.1 构建情境化思想教育体系

通过虚拟现实（VR）、增强现实（AR）与全景投影技术打造沉浸式学习空间，将重大革命历史事件、英雄人物事迹与党史发展脉络以动态方式呈现。例如，在讲授中国共产党百年奋斗史时，通过虚拟重现长征会师、遵义会议或南昌起义等历史情境，让学生以“亲历者”的身份参与学习，从而实现从“被动接受”到“主动探究”的转变。情境化教学强化了青年党员的代入感与责任意识，使思想教育由“说教式”走向“体验式”，促进理论认同向信仰认同的转化，提升思想政治教育的吸引力与实效性 [3]。

4.2 强化数字化与智能化教育手段

红色教育数据库可整合革命档案、口述史资料、影像文献与历史图谱，形成知识可视化资源库，为青年党员提供系统、立体的学习支持。开发互动学习平台，使学员可在线

完成虚拟任务、参加主题答辩或生成个性化学习档案，推动“课堂学习—基地实践—线上反馈”一体化闭环形成。数字化赋能不仅打破了时间与空间的限制，也使教育活动更加精准、便捷与持续。通过智能技术的深度应用，红色教育实现了从“资源传递”向“智慧学习”的跃迁，增强了思想政治教育的现代性与长效性。

4.3 推动教育内容的跨界融合

青年党员思想教育与红色教育基地的融合不仅在形式创新，更需在内容层面实现跨学科整合。通过课程资源协同建设，将红色教育内容嵌入思想政治理论课、党课、历史文化课及社会实践课程，实现教育体系的联动。高校可在思想政治理论课堂中引入红色基地案例分析，让学生在学习马克思主义基本原理时结合革命实践情境进行分析讨论；在社会实践环节中组织“红色遗址调查”“党史主题宣讲”等活动，使理论学习与社会行动相互印证。还可将红色文化与文学、艺术、传播等学科结合，通过英语讲述中国革命故事、红色文创设计等跨界项目，拓展教育维度与传播渠道。跨界融合使红色教育从单一的党性教育上升为系统的文化教育，推动思想政治教育走向综合化、实践化与创新化，为新时代青年党员的全面成长提供了坚实支撑 [4]。

5 红色教育融合机制的创新实践与优化策略

5.1 “沉浸—体验—反思”教育模式的构建

新时代青年党员思想教育应摆脱传统灌输式的教学路径，通过构建“沉浸—体验—反思”一体化教育模式，促进认知与情感的共鸣。沉浸是基础，即借助红色教育基地的真实场景与历史氛围，让学生进入革命情境，感知信仰的力量；体验是核心，通过任务驱动、角色扮演和互动探究等形式，使学生在“做中学”“悟中思”；反思是升华环节，要求学生在学习后通过撰写心得、开展主题研讨或线上交流，将感性体验上升为理性认知。以延安、井冈山、嘉兴南湖等基地为例，设计“任务导向—角色体验—成果汇报”三段式教学流程，让青年党员在完成历史情境任务的过程中深化信念认同。该模式强化了教育过程的情境化、体验化与反思性，使思想政治教育从“被动接受”走向“自主生成”，实现信仰教育的内化与升华。

5.2 数字化平台建设与资源共享机制

红色教育的数字化转型是实现教育可持续发展的重要途径。应依托国家层面的“智慧党建”战略，建设红色教育数字资源中心，汇聚各地红色基地的历史文献、影像资料、虚拟展馆及教学案例，构建“资源云 + 数据网 + 服务端”三位一体的技术体系。通过开放接口和模块化设计，实现高校、党校、社会教育机构间的资源共享与协同使用。利用人工智能与大数据分析，可根据学习者特征推送个性化学习内容，实现“千人千面”的教育服务。数字化平台不仅扩展了红色教育的传播范围，还增强了学习的互动性与参与度。青年党员可通过虚拟参观、在线研讨和数字任务完成学习闭环，从而实现红色教育由“静态传承”向“智慧赋能”的转变，推动思想政治教育与信息技术的深度融合 [5]。

5.3 多元协同的组织运行机制

红色教育基地与青年党员思想教育的深度融合，离不开制度保障与多方协作。应建立“高校党委—红色基地—社会组织”三方联动机制，形成资源互补、功能协同的组织体系。高校在其中承担教育设计、学术研究与理论引领职责；红色基地提供情境资源与实践平台；社会组织如青年志愿团体、传媒机构则参与传播推广与社会实践环节。通过签订合作协议、共建教学基地、设立协同基金，实现资源共享与制度化运行。此外，应建立教育成效反馈与动态评估机制，对活动参与率、学习成果及思想转化度进行量化分析，形成可追踪的质量闭环。

6 结语

新时代青年党员思想教育的创新，离不开红色教育资源的深度融合。红色教育基地作为革命精神的延续空间，其教育功能应从“参观型”向“学习型、体验型、智能型”转变。通过构建以思想引领为核心、以数字赋能为支撑、以实践转化为目标的融合机制，能够使思想政治教育更加生动、系统与实效。未来，应进一步推动资源整合与机制创新，构建国家层面的红色教育网络，打造思想政治教育新生态。只有让青年党员在沉浸式学习中感悟信仰力量，在数字化场景中深化政治认同，思想教育的根基才能真正扎根新时代，为实现中华民族伟大复兴的中国梦汇聚强大精神动力。

参考文献

[1] 房楠.红色教育基地文化资源融入大学生思想政治教育的路径探索[J].世纪桥,2025,(18):88-90.

[2] 许施诗.红色教育基地理论宣讲的思想政治教育功能与实现[J].纪念馆研究,2024,(04):101-106.

[3] 解媚喻,张甜.红色教育基地讲解员的语言表达艺术[J].嘉应文学,2025,(12):105-107.

[4] 曲超,赵国利,郭倩君.红色教育基地在高校党员党性教育中的作用研究[J].山西青年,2020,(09):147+149.

[5] 程世利,李艳.高校运用红色文化教育基地对大学生党员进行教育的策略分析[J].林区教学,2016,(01):68-69.