

数字化转型下加强国企党建工作的策略

张颖

四川沿江宜金高速公路有限公司，四川西昌，615000；

摘要：数字化转型正加速国有企业变革，为党建工作带来新机遇与挑战。面对智能化发展趋势，国企必须及时更新理念，创新党建机制，将政治引领与技术革新有机统一，实现高质量发展。基于此，本文分析了数字化转型对国企党建工作的机遇与挑战，从强化思想引领、优化组织体系、创新运行机制和强化人才支撑四个方面深入探讨了数字化转型下加强国企党建工作的策略，旨在为国企加强党建工作提供有益参考。

关键词：数字化转型；国企党建；智慧平台；机制创新

DOI：10.64216/3080-1486.25.02.002

引言

近年来，国有企业党建工作不断迈向规范化、制度化与系统化，逐步增强政治功能，持续完善组织体系。然而在数字化转型背景下，党建工作面临诸多挑战，传统党建模式与数字化管理需求存在脱节，线上组织生活形式单一，难以充分发挥党组织的政治核心作用。为此国有企业需要从战略高度重新审视党建工作与数字化转型的内在联系，积极探索党建与业务融合的新路径，增强自身在数字化进程中的政治引领力，为可持续发展提供保证。

1 数字化转型对国企党建工作的双重影响

1.1 机遇分析

数字化转型为国企党建工作提供了全新的技术支撑，拓宽了党建管理的空间。在数字工具与系统支持下，党建活动的组织形式更加灵活，提升了信息传递效率，党组织能够实现对党员教育等全流程数据化覆盖，从而提高工作精准性。借助平台化管理手段，党组织实现了对组织架构等内容的动态掌握，为其科学决策提供了实时依据，提升党建对企业治理体系的引导力。数字化环境下的党建资源整合能力也明显增强。各类学习资源、政策信息和教育内容可在统一平台实现集中发布，打破企业间的信息壁垒，党建活动更容易协同推进。同时，数字化手段提高了党员参与度，推动了党建工作由“被动组织”向“主动参与”转变，进一步增强了党员的组织归属感。在管理层面，数据驱动为党建工作提供了客观依据，使监督过程透明、可追溯，考核评估规范高效。技术的发展也使党建工作的传播形式更加多样，企业采用直播等多元手段构建富有吸引力的传播矩阵，提升思想引领的影响力，使党的政策能更快更广地触达基层，

强化组织意识与政治认同。在企业数字化变革中，融入党建工作可提升自身的政治属性，为构建政治引领型企业奠定基础。

1.2 挑战分析

尽管数字化转型为国企党建提供了多方面的机遇，但其推进过程中也暴露出一系列现实难题。目前，部分国企党建工作数字化平台存在功能设置单一的问题，难以覆盖集团、分公司各基层党组织，在开展党建工作时会出现各自为政的情况，关联性较差，很难做到党建工作内容统一^[1]。同时在理念层面数字技术与党建工作的融合滞后，部分组织未能真正树立长远化的数字党建观念，导致实践过程中重平台轻内容的现象时有发生。同时，技术建设与管理模式之间存在脱节，虽已配备数字工具，但缺乏有效融入组织运行机制的系统设计，影响了党建数字化应用的持续性。数据孤岛问题依然突出，党务信息、组织管理数据与企业其他业务系统间联系不密切，缺乏跨系统共享机制，限制了党建信息资源的整合利用，降低了党建工作的整体联动性。另外，党建系统开发过程中存在重复建设等问题，进一步压缩了其实际应用价值。人员不均衡的数字素养构成另一重大制约，不同年龄层的党员在技术接受能力、使用熟练程度上存在显著差异，部分基层企业因缺乏专业指导而难以顺利开展数字化应用，进而影响党建工作的执行效果。部分干部对数字平台的依赖性逐渐增强，忽视了面对面交流和组织文化建设，容易导致党建工作缺失温度^[2]。除此之外，制度配套不足也使数字党建工作面临推进难题，在现行考核机制中，数字化成果的评价标准尚不健全，缺乏清晰的绩效评估体系，导致部分单位存在数字化“做样子”等倾向。再者，党务信息的安全性直接关系到

到组织稳定,必须高度警惕外部技术风险带来的潜在影响。

2 数字化转型下加强国企党建工作的实施路径

2.1 强化思想引领,推动党建理念数字升级

作为企业的核心领导力量,党委不仅要强化政治引领,保证党中央的决策在企业中落实到位,还要全面负责经济活动和社会责任等方面的工作^[3]。在数字化转型背景下,企业应围绕提升党建引领力构建系统性思想升级机制,推动企业在理念层面实现从传统灌输向数据驱动的模式转变。依托数据中台与知识图谱技术,企业构建覆盖各层级的党建知识逻辑网络,使用结构化梳理党的基本理论、方针政策与企业战略之间的关联路径。同时引入语义分析算法对党员思想动态、舆情反馈进行聚类归因,建立基于人工智能的政治意识识别模型,辅助开展趋势性问题研判,加速思想引领由静态灌输向预测引导转型。为统一思想认知维度,企业构建党建内容标准体系,制定数字表达模板与概念标签库,对不同主题的思想资源进行分级管理与可视化重构。借助交互平台构建沉浸式宣教空间,集成语音识别等技术,为党员推荐个性化学习方案。系统同步记录学习频次等数据维度,构建思想建设的“行为画像”,作为组织考察、选人用人及个体成长辅助决策的重要依据。在组织维度,设立数字党建引导机制,采用动态指标体系评估思想传播成效,依据数据分析党员对重大理论学习的接受程度,推动思想工作由感性经验主导向数据驱动升级。利用自动化流程固化思想政治工作流程,精细化划分引导节点,形成以党组织为核心、数据支撑为纽带的思想引领路径,提升数字化环境下组织的政治敏感度。最终形成理念引领数据化,管理逻辑清晰化,思想教育精准化的系统性格局,将党的思想建设融入企业数字治理生态中,实现政治引领力与数字生产力的深度融合,为国企在复杂环境中稳健前行提供方向支撑。

2.2 优化组织体系,完善智慧党建运行架构

数据资源作为党建工作智慧化的核心要素,实现数据共享是必然趋势,优化党建工作模式,打造智慧云平台的关键在于做好数据资源的整合,在最大范围内实现数据共享^[4]。在数字化转型进程中,企业应构建统一的党建技术平台,整合原有分散式党务系统,解决组织协同效率低下的问题。构建标准化技术框架,打通组织设置、党员管理等功能模块,统一数据口径与业务规则,实现组织层级结构与业务流程的全域覆盖。借助标准化接口协议,推动组织管理平台与ERP等系统的无缝对接,

保证党务信息同步更新与跨系统逻辑统一,提升组织管控的一致性。同时企业引入“云”部署方式,提高党建平台的可用能力,降低对本地服务器资源的依赖,提升平台部署效率;构建集中式组织数据仓库,融合人员数据、组织关系数据、考核数据与动态行为数据,为组织决策提供数据支撑,形成结构清晰的企业画像体系。在此基础上,企业还可以应用智能技术实时感知组织运行状态,对支部会议频率等指标进行多维度分析,生成组织效能监测表。同步应用数据分析技术动态识别组织结构异常状态,自动触发预警推送企业调整、支部合并与关系变更等情况。基于组织地图与层级关系图谱,实现跨区域、跨业务单位组织联动,增强横向协同与纵向传导能力,打通信息孤岛,提升组织动员与响应效率。

在优化组织体系过程中,企业还需要建立全方位的安全保障机制。身份认证方面采用多因素认证与分级权限管理相结合的方式,保证操作者身份真实可信,并根据岗位职责合理分配访问权限。监督追溯环节运用区块链等技术完整记录关键操作日志,使每个调整步骤都有据可查,防止信息被篡改。应急保障方面采取多节点备份方案,保证系统在突发情况下仍能稳定运行,党建工作不间断。评估机制则需要企业根据设置数据更新及时性、活动开展同步性等具体指标,定期分析运行状况,为持续优化提供依据。以此完善组织体系与智慧化架构,推动企业结构与党建治理协同前进,构建制度完备的党建组织生态,为国企治理提供坚强政治组织保障。

2.3 创新运行机制,实现党建业务深度融合

为实现党建工作与企业核心业务的深度融合,企业需重构党建运行机制,以端到端的视角贯通党建目标与实际业务场景,使党建真正融入到管理流程、制度设计和执行过程。企业应对现有的业务流程进行全面梳理,识别出适合党建介入的关键环节,如重要岗位的选用等,明确党建介入的范围、方式及职责划分,尤其是跨部门交叉区域,要重点规范,避免监督空白^[5]。在制度层面,建立一套内置业务系统的统一规则体系,将党建任务与业务目标同步设置,把党建责任清单、参与路径和考核标准固定在业务流程中,保证各部门、各层级的党建工作紧贴业务。同时技术系统应具备可配置性,能够根据流程自动识别党建相关节点,自动分派参与角色,自动提醒执行任务,提高融合的效率。

以此为基础,企业还需建立具备自我调整能力的动态机制,以便根据政策变化及时改进融合模式。运行机制要形成闭环结构,涵盖前端审核、中端控制和末端评估三个环节。在前端审核中,企业应在业务发起阶段设

立党建审核节点,自动核查是否符合政治标准,对于中端控制环节,可以依托系统流程,精准分配相关任务,将党建要求自然嵌入业务流转过程中。末端则设定评估模型,对融合的效果进行阶段性分析。系统还应具备规则校验,保证每一项党建任务的执行都可以追溯,并提升管理的透明度。再者,企业需建立一套科学的指标体系,涵盖党建参与的覆盖率、流程执行的及时性以及融合的实际成效,根据采集和整合各业务模块的数据,实现对党建融合价值和潜在风险的动态识别,机制建设还需注重组织协同基础的巩固,可采取建立联合运行小组等方式,打破业务与党建之间的界限,推动岗位协同、责任共担和成果共享,让党建不再是“外部要求”,而成为企业内部主动运行的一部分。以此形成一个“制度主导、流程驱动、系统支持”的党建与业务融合机制,打通上下、贯通左右,推进国企党建工作从外围走向核心的转变,实现政治引领与业务发展的协同共进。

2.4 强化人才支撑,夯实党建转型能力基础

在推进数字化转型背景下高效运行的党建体系过程中,人才队伍建设是基础性工程。企业必须围绕实际需要,全面提升党员干部的能力,保证党建工作与数字化发展同步推进。企业需要结合党建工作各环节的实际需求,分析不同岗位所需的核心能力,如政治素养、技术理解等,明确每类岗位的职责定位。并分类设定岗位角色,建立清晰的人才配置标准,可以避免职责不清等问题。同时还应根据组织层级和业务变化,及时调整人员结构,保证各类人才能够精准匹配岗位任务。在制度方面,需要构建统一的人才培养与考核体系,将岗位晋升、绩效评估等内容纳入管理框架。依据系统设置权限、操作记录和行为监控,实现人岗匹配、制度约束和职责清晰的有机统一。且系统还应支持对人员培训效果的跟踪评估,如技能提升速度等,保证培训真正落地见效。

面对数字化环境对党建工作的挑战,党员干部必须具备一定的数据意识和工具使用能力。可将培训内容与实际业务场景结合,建设“场景式学习体系”,围绕日常工作任务进行针对性教学。利用可视化平台,帮助干部熟悉常见流程,提高操作熟练度以及问题应对能力。

同时,借助智能学习系统,根据个人的使用情况,提供个性化学习内容,帮助干部快速形成知识闭环。在组织层面,企业要推动形成“党建+技术”双能力并重的人才队伍。加强党务人员对系统运行等方面的理解,减少因沟通不畅造成的误差,同步建立轮岗培训机制,与信息化等部门协同培养复合型人才,推动人员由经验型向数据型转变。特别是在基层企业,还应借助远程培训弥补区域间发展差异,提升整体执行力。为实现人才支撑的持续性,企业还需建立党建数据人才库和能力成长路径图,记录每位人员的学习轨迹,分析其业务胜任情况,形成可持续的人才储备机制。并建立激励机制,设置适度的容错机制,鼓励干部在数字转型中积极尝试,不断优化业务流程,提升系统运转效率。企业构建以岗位需求为导向、以平台能力为依托、以人才成长为核心的党建能力体系,将实现党建人才队伍与技术平台的高度适配,推动党建工作与企业数字化转型协同发展。

3 结束语

在数字化转型不断推进的背景下,国有企业的党建工作也需要顺应趋势做出升级调整。技术的发展不但影响企业的运作方式,也改变党建资源的使用方式,为党建在企业中发挥作用提供了新路径。未来,企业还需使用数字化平台推进党建工作,依据数据提升组织效率,为文化建设和组织管理提供有力支撑。

参考文献

- [1] 韩亚焘. 国企数字化转型背景下党建工作创新研究[N]. 科学导报, 2025-03-07 (B04).
- [2] 梁子. 数字化赋能国企智慧党建工作开展研究[J]. 现代企业文化, 2024, (24): 104-106.
- [3] 王喜满, 李建伟. 数字化技术赋能国企党建工作内涵式发展研究[J]. 石油化工管理干部学院学报, 2024, 26(01): 15-18.
- [4] 孟融. 数字化转型下加强国企党建工作的策略[J]. 现代企业文化, 2024, (04): 94-96.
- [5] 陈霭佳. 数字化赋能国企党建工作质量提升的思考[J]. 企业文明, 2023, (04): 29-30.