

新媒体时代国有企业思政工作的创新分析

潘跃宗

北京博誉达工程监理咨询有限公司，北京市，100007；

摘要：新媒体的快速发展重塑了信息传播格局与思想交流方式，为国有企业思政工作带来了机遇与挑战。作为国有企业发展的“生命线”，思政工作需主动适配新媒体传播特性，破解传统工作模式的局限。本文界定新媒体时代国有企业思政工作的核心内涵与理论基础，剖析当前工作中存在的内容同质化、互动不足、队伍能力滞后等现实问题，从内容创新、形式优化、载体拓展、队伍建设、机制完善五个维度构建创新路径，同时明确实施保障措施，旨在提升国有企业思政工作的针对性与实效性，为企业高质量发展提供思想引领与精神支撑。

关键词：新媒体；国有企业；思政工作；创新

DOI：10.64216/3080-1494.25.10.073

引言

国有企业作为国民经济的重要支柱，其思政工作是凝聚职工力量、坚守意识形态阵地、保障企业正确发展方向的关键。新媒体以即时性、互动性、多元化、碎片化的传播优势，深刻改变了职工的信息获取习惯与思想认知模式，既为国企思政工作拓宽了传播渠道、丰富了表现形式，也带来了思想引导难度加大、舆情管控复杂等挑战。传统思政工作中“单向灌输”“内容陈旧”“形式单一”等问题已难以适应新媒体时代的要求，推动思政工作创新成为国有企业应对时代变革、强化党建引领、促进企业可持续发展的必然选择，对提升企业凝聚力、战斗力与核心竞争力具有重要现实意义^[1]。

1 核心概念与理论基础

1.1 核心概念界定

新媒体：指依托数字技术、网络技术、移动通信技术发展起来的新型信息传播载体，具有传播即时、互动性强、内容多元、受众广泛等特征，能够实现信息的快速生产、传播与反馈，深刻影响社会舆论生态与个体思想行为。

国有企业思政工作：指国有企业围绕党的建设要求与企业发展目标，开展的思想教育、价值引领、文化建设、舆情引导等工作，核心目标是凝聚职工共识、坚定理想信念、激发工作热情，保障企业在党的领导下实现高质量发展。

思政工作创新：指在新媒体时代背景下，国有企业打破传统思政工作的思维定式与模式局限，将新媒体技术与思政工作深度融合，在内容创作、传播形式、工作载体、队伍建设、机制保障等方面进行系统性革新，提升思政工作的时代性、针对性与实效性。

1.2 理论基础

马克思主义传播理论：马克思主义传播理论强调思想传播的群众性、针对性与实效性，新媒体为马克思主义理论与党的方针政策的传播提供了更广泛的渠道。国有企业思政工作需依托新媒体，坚持以职工为中心，将党的创新理论转化为职工易于理解、乐于接受的内容，实现思想引领的精准落地^[2]。

议程设置理论：该理论认为大众传播媒介能够通过设置议题影响公众的关注焦点与认知方向。新媒体时代，国有企业思政工作可借助新媒体平台主动设置思政议题，围绕企业发展、职工关切、社会热点等内容引导舆论方向，凝聚思想共识，避免负面信息的无序传播。

建构主义学习理论：建构主义强调学习是个体主动建构知识与意义的过程，新媒体为职工提供了自主学习、互动交流的平台。国有企业思政工作应利用新媒体特性，构建情境化、互动化的学习环境，引导职工主动参与思想交流与理论学习，实现从“被动接受”到“主动认同”的转变。

2 新媒体时代国有企业思政工作的现状与问题

2.1 发展现状

新媒体应用初步普及：多数国有企业已搭建官方微信公众号、视频号、内部 APP 等新媒体平台，将思政内容纳入传播范畴，实现了思政信息的数字化传播，打破了传统思政工作的时空限制，让职工能够随时随地获取学习资源。

传播形式有所丰富：部分企业开始尝试运用短视频、直播、图文漫画等新媒体形式呈现思政内容，改变了传统思政工作以会议、文件、讲座为主的单一形式，增强了内容的趣味性与吸引力，一定程度上提升了职工的参

与度。

互动意识逐步觉醒：一些企业通过新媒体平台设置留言区、投票、话题讨论等互动环节，尝试与职工进行思想交流，收集职工意见建议，打破了传统思政工作“单向灌输”的壁垒，开始向双向互动模式转型。

2.2 现存问题

内容同质化严重，针对性不足：思政内容多停留在政策文件解读、理论知识宣讲层面，缺乏与企业生产经营实际、职工工作生活的深度结合，内容千篇一律、枯燥乏味。未能针对不同年龄段、不同岗位职工的思想特点与需求差异设计个性化内容，导致职工参与意愿不强，思想引领效果不佳。

传播形式创新不足，吸引力有限：部分企业对新媒体形式的运用仅停留在表面，短视频、直播等内容缺乏创意，多为理论知识的简单搬运，未能充分发挥新媒体的互动性与沉浸式优势。内容呈现缺乏故事性、场景化，难以引发职工的情感共鸣，传播效果大打折扣。

互动机制不健全，参与度偏低：虽然部分企业设置了互动环节，但缺乏有效的互动引导与反馈机制，职工留言、建议未能得到及时回应，互动多流于形式。同时，互动话题设计缺乏吸引力，未能聚焦职工关切的薪酬福利、职业发展、工作压力等实际问题，导致职工参与积极性不高，难以形成思想交流的良好氛围。

队伍新媒体素养滞后，专业能力不足：思政工作队伍多以传统思政工作者为主，缺乏系统的新媒体知识与技能培训，对新媒体平台的运营规则、内容创作技巧、舆情应对方法掌握不够熟练。部分工作人员创新意识薄弱，习惯于传统工作模式，难以适应新媒体时代思政工作的新要求，制约了工作创新的推进^[3]。

舆情管控能力薄弱，风险应对滞后：新媒体时代信息传播速度快、范围广，负面舆情易发酵扩散。部分国有企业缺乏完善的舆情监测机制，对网络舆情的敏感度不足，未能及时发现潜在风险；同时，舆情应对流程不规范，缺乏专业的应对预案与话术体系，面对负面舆情时反应迟缓、处置不当，容易引发思想混乱与企业形象受损。

保障机制不完善，创新动力不足：缺乏专门的思政工作创新激励机制，思政工作者的创新成果未能得到充分认可与奖励，创新积极性难以调动。同时，资金投入、技术支持、人员配置等保障措施不到位，难以支撑新媒体平台建设、内容创作、技术升级等工作的持续开展，影响了思政工作创新的可持续性。

3 新媒体时代国有企业思政工作的创新路径

3.1 内容创新：聚焦需求，增强针对性与实效性

强化内容本土化与个性化：立足企业生产经营实际，将思政内容与企业发展战略、企业文化建设、安全生产、改革创新等相结合，挖掘企业内部的先进典型、感人事迹，让思政内容更贴近职工、贴近实际。针对不同岗位、不同年龄段职工的需求差异，设计分层分类的思政内容，满足职工的个性化学习需求与思想诉求。

推动内容理论通俗化：将党的创新理论、方针政策转化为通俗易懂的语言，通过案例分析、故事讲述、情景再现等方式，让抽象的理论知识变得生动具体、易于理解。避免空洞说教，注重用事实说话、用数据支撑，增强内容的说服力与感染力，让职工在潜移默化中接受思想引领。

融入职工关切议题：围绕职工关心的职业发展、薪酬福利、权益保障、心理健康等实际问题，设置思政议题，开展政策解读、答疑解惑、经验分享等活动。将思想引导与解决实际问题相结合，既回应职工诉求，又引导职工树立正确的价值观与职业观，实现思想引领与人文关怀的统一。

3.2 形式优化：丰富载体，提升吸引力与感染力

打造沉浸式传播形式：充分利用短视频、直播、VR/AR等新媒体技术，构建沉浸式思政学习场景。通过直播宣讲、虚拟参观红色教育基地、情景模拟等形式，让职工身临其境感受红色文化与企业精神，提升学习体验与思想认同。

创新互动式传播形式：设计多样化的互动活动，如线上知识竞赛、主题征文、创意作品征集、话题讨论等，鼓励职工主动参与。建立健全互动反馈机制，及时回应职工的留言与建议，增强职工的参与感与获得感，形成“人人参与、共同进步”的思政工作氛围。

推行碎片化传播形式：适应新媒体时代职工碎片化的信息获取习惯，将思政内容拆解为短小精悍的图文、短视频、音频等，方便职工利用碎片化时间学习。通过定期推送、精准推送等方式，确保思政内容能够持续触达职工，实现“润物细无声”的思想引领^[4]。

3.3 载体拓展：整合资源，构建多元化传播矩阵

优化内部新媒体平台：升级企业官方微信公众号、视频号、内部APP等平台功能，打造集学习、互动、服务于一体的综合性思政工作平台。整合思政学习资源，设置理论学习、企业文化、先进典型、职工服务等专栏，方便职工一站式获取所需内容。

借力外部新媒体平台：积极利用抖音、快手、微博等外部主流新媒体平台，开设企业思政账号，发布优质

思政内容,扩大思想引领的覆盖面与影响力。借助外部平台的传播优势,讲好国企故事、传播国企声音,塑造良好的企业形象。

构建线上线下融合载体:将新媒体平台与线下思政活动有机结合,通过线上预热、线下开展、线上总结的模式,提升思政活动的效果。例如,线上发起主题讨论,线下组织实践活动,线上分享活动成果,形成线上线下相互促进、协同发力的思政工作格局。

3.4 队伍建设:提升素养,强化专业能力与创新意识

加强新媒体技能培训:定期组织思政工作队伍参加新媒体运营、内容创作、舆情应对等专项培训,提升工作人员的新媒体操作技能与专业知识。邀请新媒体领域专家、优秀从业者进行指导,分享先进经验与创新思路,拓宽工作人员的视野。

组建复合型思政工作队伍:整合思政工作者、新媒体技术人员、业务骨干等力量,组建复合型思政工作队伍。明确各成员职责分工,发挥各自专业优势,形成“思政+技术+业务”的协同工作模式,提升思政工作创新的专业化水平。

3.5 机制完善:强化保障,提升规范性与可持续性

建立协同工作机制:明确党委统一领导、宣传部门牵头协调、各部门分工负责、全员参与的思政工作格局。加强各部门之间的沟通协作,形成工作合力,确保思政工作创新能够贯穿企业生产经营全过程。

健全考核评价机制:将思政工作创新成效纳入企业党建工作考核、部门绩效考核与个人评优评先的重要指标。制定科学的考核评价标准,从内容质量、传播效果、职工参与度、创新成果等方面进行全面考核。

完善舆情管控机制:建立健全舆情监测、预警、处置、反馈全流程工作机制,运用大数据、人工智能等技术手段,实现对网络舆情的实时监测与精准研判。

4 实施保障措施

4.1 加强组织领导

国有企业党委要切实履行主体责任,将思政工作创新纳入企业发展总体规划,定期研究部署思政工作创新相关事宜,解决工作推进中存在的困难与问题。明确各级党组织负责人的思政工作责任,形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局,确保思政工作创新各项任务落到实处。

4.2 强化技术支撑

搭建企业专属的思政工作数字化技术平台,引入大

数据、人工智能、云计算等先进技术,提升思政内容创作、传播、互动、管理的智能化水平。加强技术团队建设,做好平台的日常维护与升级改造,保障平台运行稳定、安全可靠,为思政工作创新提供坚实的技术支撑。

4.3 深化资源整合

整合企业内部的党建资源、文化资源、人力资源等,挖掘企业外部的红色教育资源、新媒体资源等,构建多元化的思政工作资源库。建立资源共享机制,促进资源的优化配置与高效利用,为思政工作创新提供丰富的素材支撑与发展动力。

4.4 营造良好氛围

通过内部宣传、主题活动等方式,宣传思政工作创新的重要意义与先进经验,引导职工正确认识新媒体时代思政工作的新变化、新要求,主动参与到思政工作创新中来。鼓励职工积极建言献策,形成尊重创新、支持创新、勇于创新的良好氛围,推动思政工作创新深入人心、落地见效。

5 结论

新媒体时代为国有企业思政工作带来了深刻变革,既拓宽了工作视野与传播渠道,也提出了更高的创新要求。当前,国有企业思政工作在内容、形式、载体、队伍、机制等方面仍存在诸多不足,制约了工作实效的提升。通过内容创新增强针对性、形式优化提升吸引力、载体拓展构建多元化矩阵、队伍建设强化专业能力、机制完善保障可持续性,能够有效破解现存问题,推动思政工作与新媒体深度融合。未来,国有企业需持续强化创新意识,以党的建设为引领,以职工需求为导向,不断探索思政工作创新的新路径、新方法,充分发挥思政工作的思想引领与精神支撑作用,为新时代国有企业改革发展提供坚强的思想保证与组织保障。

参考文献

- [1]任丽蓉.新媒体时代下国有企业思政工作创新策略探讨[N].科学导报,2023-12-12(B02).
- [2]王天琪,于灵子.新媒体时代社会主义核心价值观的传播与践行[J].青海社会科学.2016(05)
- [3]姚战良.新媒体时代对企业思想政治工作的影响[J].今传媒.2017(04)
- [4]王海,张友奇.新媒体时代国有企业思想政治工作创新研究[J].新西部,2019,(15):78-79.

作者简介:潘跃宗,(1997.04-),男,福建省三明市人,汉族,本科,研究方向:思想政治。