数智时代国有企业思想政治工作精准化路径探析

高波

习近平同志在2016年全国国有企业党的建设工作会议上强调,坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。思想政治工作是党的优良传统和政治优势,也是国有企业凝聚职工、统一思想的重要途径。大数据、人工智能等数智技术已经渗透到职工的工作和生活中,使得职工的思想动态更具差异性和即时性。但是如果数智技术仅被当成信息传递的新途径,思想政治工作就只能变成只改变传播媒介的“大水漫灌”。本文以国有企业政治属性为出发点,对精准化现实动因和内涵进行分析,提出对象识别、内容供给、方式触达和效果评价的方法,明确技术应用的范围。

一、精准化的现实动因与基本内涵

国有企业职工由一线操作人员、技术研发人员、经营管理人员等不同的岗位组成,年龄结构、工作节奏以及利益诉求各不相同。传统工作中的常见做法是统一内容、统一时段、统一形式,内容与岗位实际、职工切身事务的关联不足。其症结主要表现在三个方面:一是对象识别依靠经验判断,难以及时发现各个群体思想动态的变化;二是成效评价以参加人数、学习记录等过程性资料为主,难以体现教育的实际效果;三是算法推荐所形成的环境使职工的注意力分散,统一提供的信息很容易被忽略。供给粗放和诉求分化之间存在错位,这成为精准化的现实起点。

本文所指的精准化,就是根据职工群体的差异性特点以及思想动态来确定工作对象、工作内容、工作方式和工作评价之间对应关系的一种工作取向,包含对象分层分类、内容按需供给、方式场景触达、评价过程与结果并重这四个方面。数据汇聚和智能研判给这种取向赋予了技术上的支持,使得依靠经验的判断有了可以验证的信息基础。但精准化的价值取向并非由技术逻辑决定,须防止工具理性压过价值理性。一方面要保证党组织对思想政治工作的领导,确保政治方向不偏;另一方面要以人为本,防止把职工当作数据标签。技术研判只能发挥辅助作用,难以代替谈心谈话等面对面交流。

二、数智驱动下精准化的实现路径

对象识别的主要目的就是构建动态感知系统。在授权范围内对党建、人事、培训、生产经营和职工诉求反馈等已有业务信息进行整合,基于群体的岗位类别、年龄层次、工作场景进行分层分类,重点针对改革重组、岗位调整、薪酬分配等容易引起思想波动的节点展开工作,使工作对象由笼统的“全体职工”变为具体的群体。在此基础上,内容供给要从统一发放转变为需求牵引,在一线班组中以安全生产、技能提升为主,研发岗位以创新环境、成果评价为主,青年职工以职业发展、价值认同为主。但是按需供给并不等同于迎合诉求,所有的内容都要围绕党的创新理论展开。

方式触达要以线上线下相结合的方式进行,线上依靠企业内部平台以及移动终端来实现分众化的推送和即时互动,在线下利用班前班后会议、党员责任区以及谈心谈话等方式进行面对面的交流,从而使得线上发现的问题能够在线下得以解决。成效评价要通过参与情况等过程信息和诉求办结、安全生产、创新实践中行为的变化等结果信息来互相印证,用评价的结果修正群体划分和内容安排,从而形成识别、供给、触达、评价的循环改进。同时要严格遵循《中华人民共和国个人信息保护法》所确定的合法、正当、必要和诚信的原则来进行数据采集,在满足工作需要的前提下,尽量缩小数据采集的范围,并且规定好使用权限以及异议渠道,智能研判的结果需要经过人工复核之后才能作为开展工作的依据。

三、结语

数智技术给国有企业思想政治工作精准化赋予了条件,但是精准化的实质是以党的领导为统领,以职工的发展为导向,让工作更加贴近职工、触及到思想。本文主要从理论上对精准化逻辑和路径进行了梳理,并未能结合制造、能源、金融等不同类型国有企业组织特点来比较路径的差异实现方式,也缺乏对数据治理的具体规则进行讨论。后续研究可以选取一些典型的企业进行案例分析,考察各个方面的运作情况以及可能存在的问题,并且就数据使用权限和算法透明度提出可行的制度安排。

数智技术给国有企业思想政治工作精准化赋予了条件,但是精准化的实质是以党的领导为统领,以职工的发展为导向,让工作更加贴近职工、触及到思想。国有企业类型多样,制造、能源、金融等组织特点和职工结构差异明显,精准化路径落地方式也不同。本文主要从理论上梳理了精准化逻辑和路径,尚未就上述差异展开比较,也缺乏对数据治理具体规则的讨论。后续研究可选取典型企业案例分析,考察各方面运作情况及问题,并就数据使用权限和算法透明度提出可行的制度安排。

作者单位:延长油田股份有限公司定边采油厂

深耕边疆心理育人 打造师范金课样本

——广西民族师范学院《小学生心理健康辅导》课程建设实践

霍静静

龙州县那所小学的沙盘室在二楼,窗外就是操场。有一次,一个学生坐在孩子旁边整整一节课,记录表上只写了三行字,孩子一句话没说。回程的大巴上她问我:老师,他在想什么,我说我也说不好,但至少可以先学会不急着问。这句话后来成了我讲这门课的起点。

《小学生心理健康辅导》是小学教育专业三年级的必修课,32个学时、2个学分,属于教师教育课。前后开了16个学期,1426个学生修过。教久了会发现,学生缺的不是心理学知识,是站在孩子面前时的那点底气。老课上得不算差,问题在于概念讲得清楚,案例却是书上抄来的;老师讲得投入,学生练得很少;课堂在校内转圈,眼睛没看向边境那几个县。

这门课的定位跟地方有关。边境县的小学,专兼职心理老师常常只有一两个,很多学校由班主任兼着。孩子的问题一点不少:留守的、跨境家庭的、方言转普通话跟不上课的。我们培养的人要能接住这些,所以课程目标写得不高——让学生在没有专家在场的教室里做出基本判断,知道什么时候该转介。

2019年起我们先动课时。32个学时重新切开,线上16、线下16。课前学生在学习通上看微课、读案例、做前测,概念、分类、流程这些靠记的东西先过一遍;课堂那16个学时不再重复定义,专门处理线上暴露出来的问题:拿一个真实个案,判风险等级,定辅导步骤,当场演练。视频人均看了500分钟出头,任务点完成率在90%以上,活跃度在全校排第一。线上作业分文字和录音两种,录音是后来加的,听得出学生会不会说话。

资源是一点点攒起来的。教材是团队自己写的《心理学—学校心理健康教育辅导》,名师的教学视频、微课、教学设计文本、典型案例陆续挂到平台,加起来1000多节,每个资源能对上学生的一个具体疑问。

课程思政,我没有单独设成一节独立课程来讲。课堂聊到留守儿童不肯进教室这类真实事件,关于教师该肩负怎样的职业使命、守住哪些师德伦理边界,这些思考相比空洞的说教,对师范生的触动会来得更真切。

我们课程团队一共五个人,各有不同的工作背景。有本院做教学设计研究的教师,有教务处负责课程思政研判的工作人员,还有来自兄弟院校的青年授课教师,以及龙州县的小学一线心理教研员。每周开展教研碰头,研究两件事:上课所用案例是否来自真实校园,设计的课堂环节学生能不能真正动手实操。

2022年开始,阙祖霞老师受邀走进我们课堂,算到现在已经合作四年。她很少准备制式化的完整讲稿,带来的大多是一线收集的真实教育个案:有遭受同伴孤立的孩子,有一到考试就身体产生不适的学生,也有因父母外出务工而不愿上学的孩子。课堂上,师范生现场梳理评估思路,草拟辅导处置方案,阙老师逐句点评大家的表述,区分哪些问话能够打开孩子心扉,哪些表达反而会阻断沟通。双师授课配合心理情景模拟实训,累计完成60学时。学生轮流扮演辅导教师与来访小学生,课后回看录像复盘,这种亲身体会,单纯依靠教师讲授很难达到同等效果。

除了课堂教学,课外实践同样占用不少精力。每学年,我都会带着师范生走进基层小学,开展团体心理辅导、参与个别学生帮扶,配合学校心理健康月编排心理情景剧,协助完成心理普查等基础实务。学生提交的实践报告,我要求报告必须回应三点实际问题:自己具体完成哪些工作,观察到孩子发生了哪些变化,自己在哪一步判断上出现偏差。有些报告篇幅只有薄薄两页,却能切中现实问题。

改的过程并不顺。第一学期有学生抱怨线上要花双倍时间,我们把任务点从18个减到11个,只留真正讲清概念的;也有老师担心双师课打乱进度。课上用的量表、微课、案例,我们整理成一套案例包,给了周边几所小学的心理老师,他们照着开团辅。教学和服务同步开展,课程就不只是在教室里活着。

评价方式也进行了改革。期末是无纸化考试加一份教学设计:给真实个案,要求做前测分析、定目标、写辅导过程、判断要不要转介。过程分由线上学习、课堂展示、情景剧、实践报告拼起来,自评、互评、师评各占一块,量表是师生一起议出来的。学生自己定过标准,才知道好长什么样。

这些年攒下的东西不多,但都实在:自治区级一流本科课程(第四批),校级课程思政示范课,2021年自治区级教学成果二等奖。团队主持的自治区级教改课题、广西教育科学规划课题等,做的都是边境儿童的事,课上讲的案例和研究里碰到的问题是同一批。学生在全区师范生教学技能大赛上连着拿奖,评教也一直不错。前两年有个毕业生回来说,她在乡镇小学带班,班上有个孩子总在课间往楼梯间躲。她说现在知道先干什么、不干什么,也知道什么时候该往上报。这话比拿奖让我踏实。

眼下在申报智慧课程,要建6个模块、30个知识点、100个节点的知识图谱,要上AI助教和学习画像,还想给心理危机干预做一个VR模拟。工具能让练习更安全,反馈来得更快。但沙盘室里那节课我一直记着:孩子不开口的时候,模型帮不上忙,能坐得住的只有人。这门课我还会接着上,也还没上好。

作者单位:广西民族师范学院教育科学学院

机关党建与业务工作深度融合的机制创新研究

胡洁 刘慧

在机关党建实践当中,不少支部的“三会一课”偏向理论宣讲,缺少和当下业务堵点关联的议题,推动机关党建与业务深度融合,能够有效释放基层党组织凝聚队伍、统筹协调的优势,更好地服务机关履职实践。本文立足机关基层党组织运行现状,构建以业务痛点为导向的融合工作体系,坚持以业务提质、服务优化衡量党建成效,旨在打通支部、科室、党员协同路径。

一、摸清业务堵点实情,建好党建对接业务的响应路径

推动党建和业务相融,前提是让党建工作能够听见一线真实诉求,改变以往自上而下设定党建主题的模式,把业务科室作为问题收集的源头[1]。构建业务痛点清单和组织响应协同对接机制,每月由业务科室梳理当前制约工作推进的3项具体难题,细化到工作环节、明确相关责任人,杜绝空话套话。支部收到痛点清单后按需匹配组织资源,跨部门协调受阻的事项,由党支部搭建沟通对接平台,需要骨干带头攻坚的任务,针对性设立党员责任岗。党务干部不参与业务决策,重点是把业务堵点转化为组织生活议题,让“三会一课”围绕真实问题研讨协商。

推行党务干部跟班学习业务的做法,帮助党务干部熟悉一线业务、补上业务认知上的差距,新任职专职党务干部上岗首月下沉业务科室跟班,不承担文稿、会务工作,全程观察业务办理流程,倾听群众诉求,收集一线人员长期反映的堵点,形成业务堵点观察报告,作为策划主题党日、设计支部活动的依据,破解党务干部不懂现场难点的问题,让党建活动设计贴合业务现场的真实需求[2]。

二、压实岗位主体责任,健全党建业务一体履责运行模式

融合必须把责任传导到各个岗位,推动党建责任内嵌进日常业务管理。推行岗位双责制度,将党建要求写入各科室岗位说明书,不再单独依靠党建专干包揽全部党建工作。科室负责人在述职时同步汇报两项内容:业务指标完成情况,以及本季度依托组织力量化解的一项具体业务难题。分管领导点评考核,核心评判标准就是党建举措和业务成效是否形成对应关系,没有形成实质支撑的,不予考核加分。

为了集中力量啃硬骨头,配套设置动态化的党员攻坚编组机制,不设置固定攻坚队伍,围绕项目审批提速、信访积案化解、招商落地服务等阶段性重点任务,从相关科室抽调党员组建临时攻坚组,明确牵头人和办结时限,任务完成后编组自动解散,攻坚表现纳入个人年度考核,坚持开短会抓实事,引导党员在急难繁重任务中靠前担当[3]。

三、优化成效评价办法,做到动态复盘的常态管理

转变传统以活动频次为主的考核思路,实行融合实效反向考核,从业务端倒查党建成效。台账仅作为过程备查资料,不再作为打分依据,年底考核随机抽取服务对象或者下级单位,围绕办事体验设置三个核心问题,办事流程是否提速、推诿扯皮现象是否减少、急难任务中党员是否冲锋在前,根据反馈结果加权计入党建考核总分,把评价重心转向“看党建带来了哪些实际变化”,重点考察党建带来的现实成效。

每季度开展融合成效晒单,定期回头检视工作效果,每季度以支部为单位组织半天晒单交流,每个支部只分享一个真实案例,说明本季度依靠党建手段解决了什么业务难题、运用了哪些组织方式、取得了怎样成效,不罗列全盘工作、不宣读常规总结。参会人员现场提问交流,无法清晰回应的案例不参与优秀案例评选,连续两个季度拿不出有效融合案例的支部,由机关党委约谈支部书记,持续传导压力,避免融合工作走过场。

四、结论

融合机制的核心逻辑是把党组织的组织优势当作破解业务难题的抓手,从痛点收集对接、岗位双责落实、党员动态攻坚,到党务干部下沉、反向考核、季度晒单复盘,全程坚持问题导向、结果导向,着力减轻基层形式负担,这套机制重在调整工作导向,党建成效的优劣,最终体现在业务堵点化解成效和群众服务体验改善情况上。

参考文献:

[1]李进成.浅议机关党建与业务融合的关键[N].白银日报,2025-11-01(003).

[2]葛传光,赵爱莲.高质量发展视域下机关党建和业务工作深度融合的实践路径研究[J].交通运输部管理干部学院学报,2025,35(3):39-43.

[3]以党建和业务工作深度融合推动机关党建高质量发展[J].机关党建研究,2025(10):57-58.

作者单位:中共宜春市委党校