

Innovative mode and practice exploration of enterprise ideological and political work in the context of digital economy

Ruiling Zhang

Hebei Zhengze Human Resources Service Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract

With the rapid development of the digital economy, emerging technologies such as the Internet, big data, and artificial intelligence are profoundly transforming how companies produce, manage, and organize. Corporate ideological and political work faces new challenges and opportunities, necessitating the use of digital tools to innovate these methods, thereby deeply integrating employee ideological and political education with corporate growth. This article first examines the new environment and requirements for corporate ideological and political work in the context of the digital economy, delving into the limitations of traditional approaches. Based on this analysis, it proposes innovative strategies focusing on building an integrated online-offline platform, creating interactive educational platforms, and implementing personalized and precise management. The article also explores these ideas through case studies from typical enterprises. Research indicates that digital ideological and political work not only enhances educational efficiency but also boosts employee engagement, invigorates corporate culture, and fosters mutual growth between the company and its employees. Finally, the article looks ahead to the future direction of corporate ideological and political work in the digital economy era.

Keywords

digital economy; enterprise ideological and political education; innovation mode; practice exploration; online education

数字经济背景下企业思政工作的创新模式与实践探索

张瑞玲

河北正择人力资源服务有限公司, 中国·河北 石家庄 050000

摘要

随着数字经济的快速发展, 互联网、大数据、人工智能等新兴技术正深刻改变企业生产、管理和组织方式。企业思政工作面临新的挑战与机遇, 需要借助数字化手段创新思政模式, 以实现员工思想政治教育与企业发展的深度融合。本文首先分析数字经济背景下企业思政工作所处的新环境与新要求, 深入探讨传统模式的局限性。基于此, 从构建线上线下融合平台、打造互动式教育载体、推进个性化精准管理三个方面提出创新思路, 并结合典型企业实践案例进行探究。研究表明, 数字化思政不仅能够提升教育效率, 还能增强员工参与度、激发企业文化活力, 实现企业与员工的共同成长。文章最后对数字经济时代企业思政的发展方向进行展望。

关键词

数字经济; 企业思政; 创新模式; 实践探索; 在线教育

1 引言

近年来, 随着数字经济浪潮席卷全球, 互联网、大数据、人工智能等技术深刻重塑产业格局。在这一背景下, 企业的组织形式、员工交流方式和生产管理方式都呈现出新形态。面对数字化、网络化带来的持续变革, 企业思政工作亟须与时俱进, 将思想政治教育融入数字化平台和业务流程。传统的线下集体学习、课堂辅导或领导讲座等方式, 在时间、空间和互动性上受到限制, 难以满足年轻员工多元化、多渠道的学习需求。同时, 数字化技术赋能也为企业思政带来了机

遇: 借助在线平台、短视频、社交媒体等新载体, 能够实现思政内容与员工日常工作场景的无缝衔接, 增强教育的针对性与实效性。因此, 研究数字经济背景下企业思政的创新模式与实践路径, 不仅有助于提升思政工作质量, 也能为企业文化建设提供新思路, 推动企业可持续发展。

2 数字经济背景下企业思政工作的现状与挑战

2.1 数字技术驱动下的企业转型与思政需求升级

随着云计算、大数据等技术的发展, 企业加速迈向数字化转型, 工作方式趋于线上线下融合, 员工价值观也在多元信息中受到影响。思政教育需突破传统纸质资料和线下宣讲的局限, 强化在数字空间中的价值引导。尤其面对习惯网络社交和自主学习的年轻员工, 企业应依托数字平台开展沉浸

【作者简介】张瑞玲(1989-), 女, 中国河北邯郸人, 本科, 从事人力资源管理研究。

式教育,实现线上线下联动,增强思政工作的针对性与实效性,确保在复杂环境中保持教育引导的持续性与有效性 [1]。

2.2 传统企业思政模式的局限性

过去,企业思政工作多依赖党委或工会组织,通过集中学习、座谈调研等方式开展教育,虽能增强凝聚力,但逐渐暴露出内容单一、形式单调、参与度不高等问题。尤其面对年轻员工偏好短视频、互动化的学习方式,传统模式难以适应。同时,线下活动受限于时间和地域,覆盖面不足,考核手段机械,难以实现对员工思想状态的动态监测与精准引导。因此,企业需顺应数字化变革,创新思政形式,提升教育的灵活性与实效性。

2.3 数字化转型对企业思政的技术挑战

尽管数字技术为思政提供新手段,但也带来挑战:平台建设与安全需求大量投入和制度保障;技术迭代要求思政部门不断学习、更新内容;专业团队负责课程策划、视频制作、数据分析等,许多企业尚在探索阶段。

3 构建线上线下融合的思政教育平台

3.1 统一规划与系统设计

构建线上线下融合平台,需在顶层设计上形成系统化思路。企业需成立以党(工)委为主导的思政工作领导小组,明确线上线下平台建设的目标与任务。通过调研分析企业内部员工分布、学习需求及现有信息化基础,制定五年规划和分阶段实施方案。在系统设计上,要实现“统一入口、分级管理、模块协同”三个维度:一是搭建统一的思政教育门户,包括新闻资讯、学习课程、互动讨论等;二是根据企业内部各部门、不同岗位或地区员工的实际需求,设立不同的权限与学习板块,实现“因地制宜”;三是将在线学习、线下培训、移动终端等功能模块有机衔接,确保员工无论通过何种路径都能获取统一的思政资源 [2]。

3.2 多元内容与互动形式

在内容建设方面,要立足企业实际与行业特点,将党的理论教育与企业文化、行业规范、职业道德等要素融合,形成具有针对性、示范性与时效性的课程体系。具体可采用短视频、微课、公开课、直播访谈等多种形式,结合实例与情景模拟,将抽象理论生动呈现。同时,通过社交化工具(如企业微信、内部论坛、在线答题系统等),实现员工之间、员工与管理层之间的实时互动。互动形式应注重参与性与体验性,如在线讨论区可发起主题辩论、经验分享等;移动端可推送思政任务打卡,实现“微学习、随时学”;定期组织线上测验或小组PK赛,增强员工的参与感与荣誉感。通过多元化的内容与互动形式,将思政教育渗透到员工工作和生活场景中,提升学习效果。

3.3 评价体系与数据驱动

评价体系是保障线上线下融合平台长期有效运作的关键。传统评价多依赖纸质考核或打卡签到,而数字化平台则可实现信息化、精细化管理。例如,通过平台后台大数据分

析,实时监测员工学习进度、课程完成率、互动参与度等指标,为企业管理者提供可视化报告。基于数据结果,可以及时调整课程内容或学习模式,针对学习偏低的员工推送辅导资源。绩效考核则可与思政学习成果挂钩,将学习时长、在线测评成绩纳入年度考评或晋升条件。与此同时,对评价结果进行公示与反馈,让员工了解自身学习水平,激发内生动力。数据驱动的评价体系既防止浮于形式,又能为企业提供决策支持,进一步促进思政教育与组织发展目标的深度融合。

4 打造互动式教育载体与文化场景

4.1 案例化教学与情景化模拟

互动式教育载体的核心是将思政教育与员工实际工作场景有效结合。案例化教学可基于企业自身发展案例或行业先进典型,挖掘其中蕴含的价值观和行为规范,邀请相关项目负责人进行分享和解读。通过典型案例展示,员工不仅能学习正确的思想政治理念,还能了解企业文化在实践中的具体应用。情景化模拟则更具沉浸感。例如,以虚拟现实(VR)技术复现企业重大项目或生产安全事故现场,让员工在模拟场景中直观感受决策过程、权责关系和风险应对。参与者需根据提示或角色定位进行判断决策,体验企业文化精神和社会责任的重要性。通过案例化与情景化结合,使员工在互动中提高思政认知与实践能力,进一步强化思想政治教育的实效性。

4.2 员工自组织与学习社群

激发员工自发性学习,是互动式教育的又一核心要素。企业可鼓励员工自发组建学习小组或主题社群,如“技术创新与社会责任”“青年党员读书会”等。通过定期线上线下活动,为社群成员提供定制化学习资源和专家辅导,形成良好的学习氛围。借助数字平台,可设置学习小组空间,实现资料共享、讨论交流、在线打卡等功能。社群内成员可就热点话题、工作中的难题或思政理论进行探讨,借助集体智慧推动问题解决 [3]。企业领导层和人力资源部门则可给予一定激励,如对表现突出的社群授予“优秀学习集体”称号,公开表彰优秀学员,激发更多员工参与热情。在自组织与学习社群生态下,员工主体地位得到尊重,思政教育的组织模式也更具多元化和柔性。

4.3 企业文化与内部宣传融合

企业文化是思政教育的载体与体现,良好的企业文化能够强化员工的价值认同。为实现文化与思政的有机融合,需要将企业文化建设与思政教育工作同步推进。例如,组织策划“企业文化周”活动,通过线上专题讲座、文化沙龙和线上展播等方式,让员工了解企业发展历程、重大项目和核心价值观。与此同时,将思政教育内容融入企业文化手册和企业内刊,将爱国主义、职业道德、安全生产、劳动精神等主题与具体岗位职责结合,让员工在熟悉企业文化的过程中自觉践行思政价值。内部宣传渠道应保持多样化,除了传统

公告栏、内部报刊,还要利用微信公众号、短视频号、直播平台等新媒体渠道,及时发布思政学习资讯、优秀心得分享,扩大受众范围,提高教育影响力[4]。

5 推进个性化精准管理与教育

5.1 数据驱动的个性化学习路径

数字经济环境下,企业可借助大数据和人工智能技术,对员工的学习需求和思政水平进行精准分析。通过对员工年龄、专业背景、岗位类型和职业发展阶段等维度数据进行挖掘,可为不同群体定制个性化学习路径。例如,对基层员工可重点推送岗位安全与职业道德内容;对中层管理者重点围绕领导力与企业战略层面进行思政教育;对青年员工则可强化基层党建和创新精神培养。通过智能推荐系统,将符合个体需求的思政课程、微课视频和学习文章精准推送至员工终端,减少信息冗余,提高学习效率。基于数据分析,企业还可定期对不同群体的学习效果,及时优化资源配置,使学习更加贴近真实需求。

5.2 构建分层分类的教育体系

不同层次的员工对思政教育内容的需求存在差异。为了实现精细化管理,企业应在思政教育体系中构建“分层分类”模式。一是对党员干部可建立“党员学习圈”,通过党史学习教育、党建工作座谈等形式强化党员使命担当;二是对关键岗位骨干建立“核心骨干学习班”,邀请行业专家、企业高管对企业愿景、行业动态以及思政理论进行深度讲解;三是对普通员工则可构建“普及教育模式”,以线上碎片化学习、线下沙龙为主,普及社会主义核心价值观和企业文化理念。通过分层分类,既能保障重点群体的深度参与,也能兼顾全体员工的教育覆盖。教育体系在实施过程中要不断收集员工反馈,综合考量学习频次、效果和满意度,为思政教育提供可持续改进依据。

5.3 多维度评价与激励机制

精准化教育离不开科学的评价与激励。企业应建立多

维度评价指标体系,包括学习时长、学习测评成绩、参与方式(线上打卡、线下讨论)、学习成果(心得体会、项目实践)等方面,对员工的思政学习成效进行综合打分。在评价结果基础上,可制定激励机制:对学习成绩优秀、参与积极的员工给予荣誉称号、晋升机会或物质奖励;对表现突出的团队给予专项培训或团建补贴;对于思政教育学习不足的员工,则通过辅导与谈话帮助其改进。在此基础上,企业可将思政学习成果纳入绩效考核体系,实现“学习即考核、考核促学习”的良性循环,使思政教育与员工成长管理相辅相成,促进员工综合素质提升[5]。

6 结语

在数字经济背景下,企业思政工作面临新挑战,传统线下宣讲难以满足员工多样化需求。借助线上线下融合平台、互动式教育载体与个性化精准管理,思政教育可更有效嵌入业务流程,提升参与度与实效性。未来,企业应持续探索多元灵活的教育模式,运用大数据与人工智能等技术手段,完善评价体系与内容传播机制。同时强化制度保障与资源投入,构建教育闭环,实现价值引领与员工成长双促进,为企业可持续发展注入思想动力与文化支撑。

参考文献

- [1] 朱平.创意经济视角下多元艺术空间营造及新文创实践探索[J].北大文化产业评论,2024:223-242.
- [2] 毛业腾,杨靖颖,伍月波.新时代“枫桥经验”AI产品在调解工作实践中的应用探索[J].中国公共法律服务,2024(04):201-220.
- [3] 张宁,周建,向军,等.“机织产品设计”课程的教学改革探索与实践[J].纺织服装教育,2024,39(06):35-40.
- [4] 王慧君.数字经济促进中小企业创新的作用机制与优化路径——以四川省为例[J].改革与战略,2024,40(05):247-250.
- [5] 王爱萍,陈妙,胡海峰.绿色金融改革创新试验区的设立对企业绿色转型的影响——基于企业战略导向与创新行动的分析[J].南开经济研究,2024(12):187-205.