

Exploring the path of digital transformation of human resource management

Guangyao Chen

Public Employment and Talent Service Center, Xuanen, Hubei, 445500, China

Abstract

In the context of "Internet of Everything with mobile-first" development trends, enterprises across sectors are leveraging mobile internet platforms to fully utilize digital technologies such as cloud computing, big data, and artificial intelligence for HR management digital transformation. Aligning HR digitalization with organizational strategies proves crucial for enhancing core competitiveness, optimizing resource allocation, driving organizational innovation, and improving employee satisfaction. By closely monitoring strategic objectives and effectively implementing cloud computing, big data, and AI technologies, organizations can maximize the value of HR digitalization. This approach enables accurate identification of future directions in HR digitalization efforts, ultimately providing robust support for achieving corporate strategic goals.

Keywords

human resource management; digitization; social technology system

人力资源管理数字化转型的路径探索

陈光耀

湖北省宣恩县公共就业和人才服务中心, 中国·湖北 宣恩 445500

摘要

在“万物互联 移动为先”的大势所趋下,各类型企业纷纷寻求以移动互联网为载体,充分利用云计算、大数据、人工智能等数字技术,探索人力资源管理数字化转型。与企业组织战略相匹配的人力资源管理数字化转型,对于提升企业核心竞争力、优化资源配置、促进组织变革以及提高员工满意度等方面具有重要意义。只有紧盯组织战略,合理利用云计算、大数据、人工智能等数字技术手段,充分发挥人力资源管理数字化价值,才能准确把握人力资源管理数字化工作的未来方向,为企业组织战略目标最终实现提供有力支撑。

关键词

人力资源管理; 数字化; 社会技术系统

1 引言

在当今信息科技飞速发展的时代,企业的管理模式正在经历深刻的变革,人力资源管理(HR)作为企业运营的关键环节,其数字化转型已成为提高企业竞争力的必然选择,本文将深入探讨企业人力资源管理数字化转型的背景意义、任务价值,面临的问题、探索路径及未来工作方向等,以期为企业的数字化转型提供有价值的参考。

2 背景与意义

随着信息技术的飞速发展和互联网的普及,企业面临的商业环境日趋复杂多变,市场竞争也愈发激烈。《国企改革三年行动方案(2020—2022年)》提出,加强数字化、

智能化技术应用,需将人力数据纳入企业级数据治理体系,人力资源管理数字化成为当前国企人力资源工作的重点。在这样的背景下,企业数字化转型已成为适应时代发展的必然趋势,数字化转型不仅能提升企业的运营效率,还能帮助企业更好的洞察市场变化,以满足客户个性化、实时化的要求。而人力资源管理作为企业运营的核心部分,其数字化转型对于提升企业竞争力、优化资源配置、促进组织变革以及提高员工满意度等方面都具有重要意义。

3 人力资源管理数字化转型的核心任务

通过制定与组织数字化转型战略匹配的人力资源管理,在云计算、大数据、人工智能等数字技术的支持下,借助数据分析技术和解析方法,持续改善人力资源管理与服务的效率与有效性,优化组织内部与外部相关利益群体的积极体验,确保人才的吸引、保留、使用和开发活动,为组织的战略目标实现和经营绩效提升提供有力支持。

【作者简介】陈光耀(1974-),男,侗族,中国湖北恩施人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

4 人力资源管理数字化转型的价值体现

人力资源管理数字化转型对人力资源管理的价值主要体现在“四度”，即速度、广度、深度和高度。

4.1 速度：加速新技术应用，推动业务发展

人工智能、信息技术可以应用于人力资源管理的各个环节，从而提升人力资源的运营效率。例如：人脸识别技术（扫描视网膜和面部）验证的结果是独一无二、无法复制的，可以有效防止“代打卡”现象；利用大数据技术（如模型+算法）对求职者进行画像，对求职者的求职意愿、工作经历、毕业院校、专业技能和职场信用等信息进行定性或定量分析，可以得出企业对求职者的关注维度；通过对职位与候选人的智能评估和精准匹配，可以更加高效地筛选简历；通过增强现实技术（AR）和虚拟现实技术（VR），企业可以轻松利用数字化场景为员工提供培训，员工能更加直观地体验工作流程及工作任务。

4.2 广度：扩展数据分析的“点、线、面、体”场景

随着人工智能技术在数据挖掘、数据分析、数据治理等方面的不断迭代，其从“点、线、面、体”四个维度对业务产生了作用。所谓点，就是以问题为导向抓住数据分析的发力点；所谓线，就是以业务场景为线索挖掘数据分析深层原因；所谓面，就是以数据生命周期为核心提升数据分析的洞察力与持续性；所谓体，就是以数据架构为核心搭建数据分析的三大体系（数据体系、指标体系、标签体系）。人工智能和大数据技术在人力资源管理领域的应用，经历了从用数据说话、数据决策、数据运营到数据创新的四个阶段，实现了“点、线结合”和“面、体管控”。

4.3 深度：发现传统数据分析工作洞察不了的事情

企业管理者利用人工智能技术，可以随时随地了解员工的需求，并根据员工需求的不断变化，设计和实施满足员工需求的流程。例如，人工智能技术可以挖掘员工绩效考核、员工访谈等数据，开展员工离职预测分析，通过及时洞察员工需求来降低优秀员工流失率，企业使用聊天机器人可以节省运营成本和资源，提升智能客服的运营效率，从而提升用户体验。

4.4 高度：发挥组织效能，提升企业绩效水平

随着科技的进步，移动互联网的普及和人工智能技术的运用在很大程度上改变了人与人、人与事、人与财、人与机器等之间的关系，也改变了信息流转的渠道，数字化技术带来的变化重新定义了组织管理。在这些变化中，企业与员工都会面临挑战，企业要利用新技术提升组织能力和绩效水平，员工要增强自主创新能力，需要时刻保持高效与敏捷来应对变化。

4 人力资源管理数字化转型存在的主要问题

顶层设计模糊与业务“两张皮”。企业高层管理者对数字化转型认识不足，致使企业人力资源管理数字化转型目

标功利化，将数字化等同于“上系统”、“换平台”，忽视与企业战略协同。另外，缺乏企业《人力资源数字化转型白皮书》等纲领性文件，数字化转型由信息技术（IT）部门主导，人力资源管理（HR）业务部门参与度较低，造成数字化转型与业务“两张皮”。

传统思维与数字化冲突。企业管理层对数据决策接受度低，高度依赖“经验主义”，传统思维惯性的转变困难。另外，员工也存在惰性思想，抵触数字化考核，认为监控过度。

技术架构与业务需求脱节。新技术应用表层化，与旧人力资源管理系统难以兼容。重“工具采购”轻“场景适配”，业务流程未及时重塑，造成业务需求脱节。例如，企业引入AI面试但未重构招聘流程，导致设备技术闲置率高。

数字化人才供给不足。企业普遍缺乏既懂人力资源管理（HR）业务又懂数据分析的复合型人才，造成组织人员结构性失衡。另外，基层人力资源管理数字化技能培训投入不足，数字化转型推进较慢。

5 探索路径与策略

5.1 明确数字化转型目标

企业战略管理阶段，为适应外部信息技术变革，高层管理者必须确定企业战略数字化方向和策略。在企业数字化战略的指引下，制定与之匹配的数字化人力资源管理战略，结合组织战略目标，进而明确细化人力资源管理数字化转型的目标。例如提高管理效率、优化员工体验、降低运营成本等。

在提高管理效率方面，人力资源管理系统（HRMS）通过数字化转型，实现招聘、培训、绩效管理环节的自动化处理，大大节省时间和资源。例如通过在线招聘平台，企业可以快速发布招聘信息，精准定位岗位要求的人才，大大提升了招聘效率。

5.2 选择合适的数字工具

根据企业规模和需求选择合适的人力资源管理系统，合理利用云计算、大数据、人工智能等技术的应用，提升工作效率和用户体验。

例如，大数据在招聘领域的应用场景如下：

简历双向自动推荐。大数据通过抽取求职者的简历信息及用人单位的岗位描述信息，进行模型匹配与特征分析，把合适的简历推荐给用人单位，或者把匹配度度的岗位信息推荐给求职者，从而实现简历双向自动推荐。

主次双线智能招聘系统。进入数字时代后，人力资源管理系统则要求以业务为导向，系统设置需要符合业务部门的诉求。因此，主次双线智能招聘系统应运而生：就是以面试流程为主线，以招聘流程为次线，打造智能化、移动化的“人人都是面试经理”的新招聘系统。

移动语音面评助手。面试结束后，面试官利用语音识

别技术,以语音或文字的形式填写面试评价。若系统全程记录面试对话,可为大数据分析提供丰富的语音与文字资料。

智能客服助手。在候选人关注的问题中,80%为重复性问题,智能客服助手可7×24小时标准化回复,复杂问题转接人工处理。

5.3 优化人力资源管理流程

对现有人力资源管理流程进行梳理和优化,确保流程简洁、高效。例如,在招聘方面,人工智能技术简化了面试官筛选候选人的流程,减少了招聘面试的时间,提升了候选人的面试体验。面试前,AI聊天机器人和虚拟界面可以对候选人进行初步筛选,以评估其能力素质、相关经验、工作技能或文化匹配度等,这也意味着,人工智能可以帮助面试官提高面试的成功率。

5.4 加强数据整合与分析

在组织战略数字化转型之初,必须系统的分析内部各类数据,准确把握企业关键数据。企业数字化转型实施阶段,通过数据整合与分析,实现人力资源管理的精准决策和成本控制。例如,在员工绩效反馈环节,传统工作中常常流于形式,员工难以从中获得有效帮助,通过数据整合并通过人工智能技术,可以全维度数据洞察分析,与战略目标深度对齐,快速生成场景化智能脚本,使上下级之间的绩效沟通高效精准。

5.5 培养数字化人才

加强员工的数字化技能培训和职业规划,培养适应数字化转型需求的复合型人才。同时,加强企业人才队伍管理,通过构建灵活多样的人才获取途径,实现动态人才匹配;利用各种方式平衡组织与员工之间的利益,降低人才流动风险,提高人才开发的投资回报率,形成新型人才队伍调节机制,建立多元化的员工价值主张,改善人力资源管理流程,实现战略性人力资源管理。

5.6 建立数据安全和隐私保护机制

针对组织员工行为数据采集范围扩大引发伦理争议,涉及生物识别等敏感信息的合规处理等技术难点,企业必须依法依规并结合实际制定完善的数据安全与隐私保护机制,确保数据安全和合规使用处理。

6 未来的工作方向

6.1 以组织的数字化转型战略为指引

人力资源管理数字化不仅是数字技术在人力资源管理领域的应用,它的终极目标是制定并实施与组织的数字化战略匹配的数字化的人力资源战略,在实现人力资源管理系统、流程、服务数字化的基础上,确保组织的人力资源管理

活动与公司的数字化战略以及取得的经营成果建立紧密的联系。

在数字化转型要求组织实施的一系列变革中,重新思考组织的人力资源战略,尤其是人才吸引和保留战略,因为数字化给全球企业带来的重大挑战之一就是如何吸引和留住顶尖人才。因此,组织的人力资源管理数字化转型,不只是人力资源管理技术的升级,同时还要在人力资源管理战略层面与组织的数字化战略相适应。

6.2 以组织的社会技术系统最优联合为考量

社会技术系统理论对于理解组织的数字化转型以及人力资源管理数字化转型都有重要价值。数字化转型必然对人的工作方式以及组织对人才队伍管理方式带来颠覆性影响,劳动者个人的态度以及群体行为会受到数字化系统产生影响,同时劳动者的态度和行为又会反作用于数字化系统,企业只有确保其社会系统与技术系统之间实现真正的相互适应和协调,才能确保组织数字化转型成功。

人力资源管理在数字化转型过程中发挥:一、帮助领导者和组织适应技术的变化;二是帮助员工适应新的工作模式和职业;三是帮助组织全面适应并促进社会、法律法规及公共政策的变化。

6.3 以循证人力资源管理决策和实践为内核

循证人力资源管理在实践中的应用通常称为人力资源解析,人力资源解析既是组织数字化转型的必然要求,也是能否取得成功的关键,它助力人力资源部门促成人员特征和技能与战略性经营目标最佳匹配,并通过作出基于数据的决策帮助组织获得竞争优势。

数字化时代的人力资源管理问题的分析和解决方案,都需要优先在理论指导下建立分析模型,进行数据、事实、经验和案例等证据的搜集、筛选和分析,然后才能借助各种智能化的工具和形式进一步呈现完善以及迭代升级。因此,人力资源管理数字化转型,要求组织的人力资源管理决策及其管理实践必须是一种真正的循证人力资源管理。

综上所述,企业人力资源管理数字化转型是以数据为生产要素,以流程重塑为核心,以组织变革为保障的系统性工程,未来需在“制度突破”与技术创新的双重驱动下,走出一条“政策合规性强、业务适配度高、员工认同感足”的转型路径,为企业高质量发展提供可持续的人才支撑。

参考文献

- [1] 《国企改革三年行动计划(2020—2022年)》.
- [2] 董克用 朱勇国主编《人力资源管理专业知识与实务》.
- [3] 王莹主编《人力资源管理与实务》.

Fine management strategy of party building and ideological and political work in water conservancy and hydropower construction enterprises

Shaoyang Wang

SINOHYDRO BUREAU 7 CO., LTD. Chengdu, Sichuan, 611130, China

Abstract

As a vital foundation for socioeconomic development and public welfare, water conservancy and hydropower projects demand construction enterprises to uphold strong responsibility and quality consciousness. Ensuring high-quality engineering standards serves as a crucial safeguard for sustainable development in this sector. In the operational process of hydropower construction enterprises, Party building and ideological-political education play a pivotal role. Only through high-quality Party-building initiatives can construction quality be effectively guaranteed. Under evolving industry conditions, implementing refined management concepts in Party-building education has become a key strategy to address ideological and behavioral challenges. This paper provides an overview of refined management practices, analyzes their significance in hydropower enterprises' Party-building efforts, and explores practical implementation strategies. These contributions aim to offer valuable references for enhancing ideological-political education in water conservancy construction enterprises.

Keywords

Construction enterprises; Party-building ideological-political work; Refined management

水利水电施工企业党建思想政治工作的精细化管理策略

王少阳

中国水利水电第七工程局有限公司, 中国·四川成都 611130

摘要

水利水电工程是社会经济与民生发展的重要基础保障,要求水利水电施工企业也高度的责任意识、质量意识,确保水利水电工程较高的施工质量,这也是水利水电施工企业实现可持续发展的重要保障。而在水利水电施工企业发展过程中,党建思想政治工作发挥着十分重要的作用,也唯有在高质量的党建思政工作指导下,才能确保水利水电施工的较高质量。新的发展形势下,精细化管理理念在企业党建思政教育中的应用是妥善解决各种施工思想与行为问题的重要策略。基于此,文章对精细化管理进行了相关概述,分析水利水电企业党建思政工作精细化管理的重要意义,进而对精细化管理的实施策略进行了有效探讨,希望能够为提高水利水电施工企业的党建思想政治工作提供有益参考。

关键词

施工企业; 党建思想政治工作; 精细化管理

1 引言

随着市场竞争的日益激烈,水利水电施工企业的生存与发展也面临着严峻挑战,企业的经营发展必须从成本、质量、安全等方面实施全面的科学管理,提高内控管理质量,提高市场竞争能力,才能夯实可持续发展的基石。党建思想政治工作也是水利水电施工企业软实力体系中不可忽视的重要组成部分,在凝心聚力,引领高质量发展方面发挥着重要作用。在现代管理理念中,精细化管理有着较高的地位,其核心在于细节把控与流程优化,追求企业经营管理的卓越

成效^[1]。可见,精细化管理与党建思政工作之间有着高度的目标一致性。因此,在水利水电施工企业党建思政工作过程中,精细化管理的有效融合,不但能够提高党建思政工作质效,而且能够形成企业凝心聚力的有效合力,实现企业稳定持续发展目标。

2 精细化管理相关概述

精细化管理是现代企业管理理念的重要组成部分,以科学管理的方式将精细化意识、操作等落实到企业管理的方方面面,实现对企业管理效益的全面提升。精细化管理是对生产工艺、流程管理等方面的精益求精与追求卓越,以实现企业管理实效的最优化,同时也体现着对全面管理、细致管理理念的贯彻落实。通过对企业经营目标目标的细化分解、

【作者简介】王少阳(1991-),男,中国四川凉山,本科,助理工程师,从事企业党建研究。

层层落实,提高各个管理细节的可控性。在水利水电施工企业党建思政工作中,精细化管理的有效融合有着十分重要的现实意义。水利水电施工企业需结合对“精致、细致、深入”原则的深入分析与准确把握,对党建思政工作目标进行精细化管理,提高目标实施推进程度的把控水平与可操作性。除此之外,“人本”思想在精细化管理理念占据着核心地位,和党建思政工作的核心思想有着较高的契合度。这也是精细化管理能够为水利水电施工企业的党建思政工作提供科学方法,推动企业实现高质量发展的重要原因^[2]。

3 水利水电施工企业党建思想政治工作精细化管理的重要作用

3.1 提高党建思政工作效率与效益

首先,通过对水利水电施工企业的党建思政工作流程进行精细化梳理、构建,促进党建思政工作取得更好实效。水利水电施工企业党建思政工作过程中,精细化管理理念的应用有助于准确把握工作的关键内容,去除冗余环节,进而提高党建思政工作成效。比如,传统的党建思政工作模式中,文件的传递需要层层转发,导致信息传递滞后而影响工作决策的有效性。精细化管理优化之后,建立起了高效的信息传输机制,使得党员干部得以实现对重要信息的及时掌握。以及在精细化管理下,党员干部的工作组织、学习规划目标更为清晰明确,进而在时间、内容等方面进行合理规划、安排,提高了学习与工作的针对性、有效性,取得较好的思政工作成效。其次,水利水电施工企业党建思政工作中精细化管理的实施有助于将思政工作成效向企业实际效益的高效转化^[3]。比如,水利水电施工企业的项目承建过程中,时刻秉持精细化管理思想,并落实到整个项目的建设过程当中。通过划分党员责任区、设置党员先锋岗等多元化的活动形势,激发党员干部的责任意识,以饱满的热情投入到实际工作中,发挥先锋模范作用,以先进带动后进,激发全体人员的工作积极性,确保项目施工任务的高质量、高效率完成。

3.2 提高党建思政工作实效性与针对性

传统的水利水电施工企业的党建思政工作缺乏对群体差异性的考虑,“全面抓、统一抓”的党建思政工作方式无法实现对员工责任意识、质量意识的有效激发。将精细化管理理念在党建思政工作中的有效融合,显著提高了思政工作的针对性与有效性。全过程的精细化管理,需要企业根据员工年龄、岗位配置等实际情况,实施个性化的、针对性的党建思政工作策略,以满足员工多元化需求。例如,企业可通过利于新媒体平台开展线上课程等方式来吸引年轻员工的兴趣,将党建思政的教育培训与员工的好奇心相结合,提高工作成效;通过开展红色基地参观调研、开设专家讲坛等方式来满足年级较长的员工心理需求。如此,水利水电施工企业精细化管理理念的实施,开展贴近员工实际的党建思政工作,进而取得更好的工作实效^[4]。

3.3 推动党建思政工作实现创新发展

在水利水电施工企业党建思政工作中,精细化管理的创新驱动作用十分明显。首先,在促进工作理念创新方面。精细化管理理念的应用促使施工企业党建思政工作朝着服务型模式转变。在精细化管理下,施工企业的党建思政工作更加关注对企业经营与员工工作、生活实际问题的解决,强化全员认同感。其次,在推动工作内容创新方面。在精细化管理理念的助推下,党建思政工作更加容易融入到企业的安全生产、质量管理等贴近员工实际工作的整个过程,完善党建思政工作的内容与发展方向。最后,在工作形式创新方面。精细化管理促进了水利水电施工企业的党建思政工作形式的多元化发展,如借助现代信息技术,如互联网、多媒体等技术等的应用,开展线上思政教育工作,以线上培训、线上交流等方式提高全员覆盖率,促进企业的党建思政工作取得更好实效。

4 水利水电施工企业党建思想政治工作的精细化管理策略

4.1 提高重视,夯实思想基础

水利水电施工企业的党建思政工作,需要领导班子充分发挥统领全局作用。所以,领导班子必须对党建思政工作的重要意义有着较为深刻的认识,将党建思政工作列入企业的战略核心内容当中。加强对党建思政工作精细化管理专题会议、活动、研讨班开设等工作的统筹谋划,通过邀请党建思政工作领域专家、学者进行授课的方式,提高企业领导班子对党建思政工作精细化管理的认识,拓宽理论与实践视野。水利水电施工企业的领导干部也需全面提高对党建思政工作精细化管理的高度重视,通过全员签署党建责任书等方式,切实将党建思政工作纳入绩效考核体系当中,细化党建思政工作策划、执行、改进等全过程实施目标,采用多维度考核的方式形成对领导干部党建思政工作履职的有效督促,营造全员重视党建思政工作精细化管理氛围,夯实水利水电施工企业党建思政工作质效提升的思想基础。

4.2 完善考核机制,提高工作实效

水利水电施工企业党建思政工作成效需要依靠科学、完善的考核机制进行评估。水利水电施工企业需紧紧围绕党建核心任务,制定清晰、明确的考核目标,以此作为党建思政工作精细化管理过程与结果控制的指引。在考核目标制定过程中,需综合考虑党员教育管理、党组织建设、思政教育等多个方面的实际成效。采用定量与定性相结合的考核方式,聚焦党建活动频次、思政工作任务完成比例等可量化的考核指标,以及侧重对党建思政工作创新、党群满意度、党建促发展成效等定性考核指标等的综合考虑,实施科学、合理的考核评估。值得注意的是,综合水利水电施工企业性质的特殊性,对于党员活动参与情况的统计考核需要深入到在思想收获、行为表现等方面的掌握,以及结合对项目流程优

化、施工质量提升、施工安全管理等方面做出的实际成效，进行党员干部党建思政工作的有效考核。除此之外，水利水电施工企业的党建思政工作考核还需对员工评价反馈予以高度重视，实施公正、客观的绩效评估，以此作为党建思政工作优化改进的重要依据，进一步深化党建思政工作的精细化管理。

4.3 强化工作能力，建设专业团队

水利水电施工企业党建思政工作的精细化管理离不得高素质专业团队的保障。水利水电施工企业需要进一步完善招聘体系及相关的制度体系，加强对高素质党建思政工作人才的引进力度，为企业党建思政工作精细化管理的实施注入新鲜血液，提高整体工作水平。同时，还需重视加强对现有人才的培养力度，采用定期开展党建理论专业培训、精细化管理专项培训等方式，确保相关工作人员能够系统掌握党的最新理论成果与精益管理理念、方法。除此之外，水利水电施工企业还可在内部开设在线论坛、划分专题学习小组等方式，为学习心得、工作经验等的交流提供有效平台，促进党建思政工作队伍专业水平的不断提升，为水利水电施工企业党建思政工作的精细化管理打造政治、理论、业务实践过硬的专业团队。

4.4 加强宣传创新，扩大影响深度

水利水电施工企业在提高党建思政工作精细化管理成效过程中，加强对党建宣传模式的创新十分重要。在进一步完善政治思想宣传、纪律意识培训的基础上，将企业文化与员工风采、企业成果等相融合，使得宣传内容变得更为丰富、深入，更好地助力水利水电企业发展。比如，将在施工技术取得重大突破、在安全施工方面表现突出等先进模范事迹纳入党建宣传内容当中，形成对员工归属感、创新进取意识等的有效激励与激发。此外，水利水电施工企业还需重视发挥新媒体平台宣传优势，积极利用创意短视频等方式讲好党建故事，展示工作风采，宣传先进事迹，强化党建思政工作的凝心聚力作用，促进水利水电施工企业实现进一步发展^[5]。

4.5 加强技术驱动，实现科学管理

先进信息技术的发展为水利水电施工企业信息化党建工作平台搭建提供了有利条件，这就要求水利水电施工企业充分发挥信息化党建平台优势，将党员管理、培训教育、组织宣传、考核评估等在信息化党建平台中进行高效整合，实施科学的企业思政党建管理。党员干部能够在信息化党建平台中及时掌握企业党建信息动态与工作规划，更好地明确自身的工作、学习目标。以及可以通过党建平台进行学习资料发布、在线学习组织、党建论文竞赛评比等，实现数字化的党建思政工作管理。除此之外，通过对云计算、大数据等先进技术的应用，深入挖掘与分析水利水电施工企业的党建信息，准确把握当前党建思政工作的不足，在准确把握党员干部的学习需求与兴趣爱好等的基础上，对党建思政工作内容、形式等进行针对性调整，提高水利水电施工企业党建思政工作质量。

5 结语

综述可知，水利水电施工企业的党建思想政治工作精细化管理具备较强的系统性，在提高企业竞争力，推动企业实现持续稳定发展方面有着不可忽视的作用。这就要求水利水电施工企业必须准确把握党建思政工作精细化管理的理念核心与运用关键，从提高重视程度、完善考核体系、打造专业团队、创新宣传模式、加强技术驱动等方面着手，采取有效措施促进党建思政工作与精细化管理的深度融合，夯实水利水电施工企业实现高质量发展的思想基石。

参考文献

- [1] 罗云.施工企业党建思想政治工作的精细化管理探析[J].经营管理者, 2016(10):1.
- [2] 张立峰.企业党建思想政治工作精细化管理的策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(10):0210-0213.
- [3] 毛嘉豪.国有企业党建思想政治工作精细化管理研究[J]. 2021.
- [4] 贺群.施工企业党建思想政治工作精细化管理探究[J].消费导刊, 2019, 000(023):225.
- [5] 杨昊.企业党建工作精细化管理创新探讨[J]. 2023.