

档案管理与 企业发展研究



Volume 3 · Issue 11 · November 2025 · ISSN 3029-2433(Print) 3029-2441(Online)



中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN：3029-2433（纸质）3029-2441（网络）

出版语言：华文

期刊网址：<https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj>

出版社名称：新加坡协同出版社

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

ISSN: 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

Language: Chinese

URL: <https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj>

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

《档案管理与企业发展研究》征稿函

期刊概况：

中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN：3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

出版语言：华文

期刊网址：<https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj>

出版社名称：新加坡协同出版社

出版格式要求：

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：字符数（计空格）4500以上；图表核算200字符
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

出刊及存档：

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 新加坡图书馆存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

作者权益：

- 期刊为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；
- 以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；
- 为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

评审过程：

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。

Database Inclusion



Google Scholar



Crossref



China National Knowledge Infrastructure

版权声明 /Copyright

协同出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料，除另作说明外，作者有权依据 Creative Commons 国际署名 – 非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求，对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时，必须注明原文作者及出处，并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归协同出版社所有。

All articles and any accompanying materials published by Synergy Publishing on any media (e.g. online, print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s). Synergy Publishing Pte. Ltd. reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱 /E-mail: contact@s-p.sg

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #07-169, Singapore 059819



档案管理与企业发展研究

Volume 3 Issue 11 November 2025
ISSN 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

主 编

刘平青

Pingqing Liu

编 委

贾汇源 Huiyuan Jia

赵 迪 Di Zhao

罗文豪 Wenhao Luo

钟 竞 Jing Zhong

1	企业建设项目档案收集工作现状分析与对策研究 / 吴昊	58	强化党建引领助推企业高质量转型发展 / 陈丹
4	烟草生产企业党建如何与企业文化融合研究 / 李振旗	61	组织文化建设与人力资源管理实践的互动关系研究 / 段永梅
7	保密档案数字化建设的安全风险分析及防范 / 张雯鹤	64	数字化转型背景下国企党建工作的创新路径与效能提升研究 / 朱小宁
10	从风险防控角度简析“沉默的大多数”员工职业生涯提升之道 / 张金栋	67	石化国企校招新趋势及策略研究 / 刘凯
13	国企基层党建与生产经营深度融合的实践路径 / 陈威	70	市场监管视角下食品安全档案的风险评估和防控策略 / 刘海燕
16	事业单位文书档案数字化建设路径与标准化研究 / 邱雪清	73	数字技术赋能高校学生党建精准育人探究 / 张蕾 孙增钰
19	红色档案数字叙事与集体记忆建构研究 / 赖莉容	76	电网建设项目档案业务指导与监管的思考 / 成作霞
22	国有煤企党建与生产与经营有机融合体系构建 / 哈斯高娃	79	新形势下国有企业党建带团建工作实践与思考 / 冯创
25	数字化转型背景下党建工作创新的逻辑框架与实施策略研究 / 陈文	82	全面二孩 / 三孩政策下的女职工职业发展困境及企业支持策略探讨 / 喻婷
28	“精准服务”视域下企业工会女职工工作模式创新研究 / 陆坤宁	85	总图专业在海外工程项目安防体系设计中的实践探索 / 战苏荷 姜俐 刘浩 王景慧 王育杰
31	论电子档案的长期安全存储：挑战、技术与策略 / 周云	88	事业管理视角下的医院卫生绩效评价体系构建 / 吕巍 刘耀
34	浅论混合所有制企业党建工作的探索与实践 / 刘增跃	91	新时代“三重一大”决策科学化与政策研究职能的协同发力机制研究 / 毋焱
37	数字化转型视域下工会文化传播方式的创新研究 / 唐丽佳	94	机关政工工作应对干部思想动态变化的策略 / 李燕平
40	大数据时代下公路档案管理的有效策略探讨 / 孙华强	97	铁路建设项目档案业务指导与监督的研究 / 吕美龄
43	国有股权多元化与公司治理风险防控 / 孙汝跃	100	创新监督工作方式以提升纪检监察效能的策略 / 王志远
46	医院档案信息化建设与实践探索 / 隗灵月	103	推动油品销售企业作风建设常态化长效化的多维视角分析 / 姜洋
49	数字化转型背景下劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程再造 / 赵峰	106	会计档案数字化转型中的数据安全保障机制探析 / 张焕新
52	以“五步溯源工作法”提升信访工作效能的实践与思考 / 张升壹 吴秀强 张华	109	数字阅读时代图书出版内容创新与质量提升策略研究 / 孙晓娟
55	央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升研究 / 许晓娜	112	人事档案审核中职称评定学历及资历条件的政策变迁轨迹：基于历年职称评审文件的文本分析 / 梦婵

1	Analysis and countermeasures of the current situation of enterprise construction project archives collection / Hao Wu		
4	How to integrate party building with enterprise culture in tobacco production enterprises / Zhenqi Li		
7	Security risk analysis and prevention of classified document digitization / Wenhe Zhang		
10	From the Perspective of Risk Prevention and Control: Exploring Career Development Strategies for the "Silent Majority" Employees / Jindong Zhang		
13	The practical path of deep integration of party building and production and operation in state-owned enterprises / Wei Chen		
16	Research on the Path and Standardization of Document Digitization in Public Institutions / Xueqing Qiu		
19	Research on Digital Narrative and Collective Memory Construction in the Red Archives / Lirong Lai		
22	Construction of an Organic Integration System for Party Building, Production, and Operation in State-Owned Coal Enterprises / Hasgaowa		
25	Research on the Logical Framework and Implementation Strategies for Innovation in Party Building Work under the Background of Digital Transformation / Wen Chen		
28	Research on the innovation of working mode of female workers in enterprise trade union under the perspective of "precision service" / Kunning Lu		
31	Long-Term Secure Storage of Electronic Archives: Challenges, Technologies, and Strategies / Yun Zhou		
34	A brief discussion on the exploration and practice of Party building in mixed ownership enterprises / Zengyue Liu		
37	Research on innovation of union culture communication under the perspective of digital transformation / LiJia Tang		
40	Discussion on effective strategies of highway archives management in the era of big data / Huaqiang Sun		
43	Diversification of State-owned Equity and Risk Prevention and Control in Corporate Governance / Ruyue Sun		
46	Exploration of the Informatization Construction and Practice of Hospital Archives / Lingyue Wei		
49	Process reengineering of economic management of labor and personnel dispute arbitration cases in the context of digital transformation / Feng Zhao		
52	Practice and Reflection on Improving the Efficiency of Petition Work with the "Five-Step Traceability Work Method" / Shengyi Zhang Xiuqiang Wu Hua Zhang		
55	Research on the Optimization of Talent Team Structure and the Enhancement of Core Competitiveness of Central Enterprises / Xiaona Xu		
58	Strengthening party building will help enterprises transform and develop with high quality / Dan Chen		
61	Research on the interaction between organizational culture construction and human resource management practice / Yongmei Duan		
64	Research on Innovative Paths and Efficiency Enhancement of Party Building Work in State-owned Enterprises under the Background of Digital Transformation / Xiaoning Zhu		
67	Research on the New Trends and Strategies in Campus Recruitment for Petrochemical State-Owned Enterprises / Kai Liu		
70	Risk assessment and prevention strategy of food safety archives from the perspective of market supervision / Haiyun Liu		
73	Empowering Precise Education in University Student Party Building through Digital Technology / Lei Zhang Zengyu Sun		
76	Thoughts on the guidance and supervision of archives business in power grid construction projects / ZuoXia Cheng		
79	Practice and thinking of party building leading youth league building in new situation of state-owned enterprises / Chuang Feng		

82	Exploring career challenges and corporate support strategies for female employees under China's two-child policy	/ Ting Yu	100	Strategies for innovative supervision methods to enhance the effectiveness of disciplinary supervision	/ Meiling Lv
85	Practical Exploration of General Layout Specialty in the Design of Security Systems for Overseas Engineering Projects	/ Suhe Zhan Li Jiang Hao Liu Jinghui Wang Yujie Wang	103	A Multi-dimensional Perspective on Promoting the Normalization and Long-term Effectiveness of Work Style Construction in Oil Sales Enterprises	/ Zhiyuan Wang
88	Construction of hospital health performance evaluation system from the perspective of business management	/ Wei Lv Yao Liu	106	Analysis on Data Security Mechanism in Accounting Archives Digital Transformation	/ Jiang Yang
91	Research on the Synergistic Mechanism of Scientific Decision-Making and Policy Research Functions in the New Era of "Three Major and One Important"	/ Yan Wu	109	Research on Content Innovation and Quality Improvement Strategies of Book Publishing in the Digital Reading Era	/ Huanxin Zhang
94	Research on ideological and political education practice of young cadres in government offices	/ Yanping Li	112	The policy change trajectory of professional title evaluation and educational background in personnel file audit: based on the text analysis of professional title evaluation documents over the years	/ Xiaojuan Sun
97	Research on guidance and supervision of railway construction project archives				/ Chan Meng

Analysis and countermeasures of the current situation of enterprise construction project archives collection

Hao Wu

Petrochina Karamay Petrochemical Co., Ltd., Karamay, Xinjiang, 834000, China

Abstract

Enterprise construction project archives refer to documents and materials formed during the engineering construction process that possess reference value for enterprises. These archives document the entire lifecycle of a project from initiation, construction to final acceptance, recording the most original information about engineering projects with significant storage value and reference utility^[1]. With continuous socio-economic development, the number of construction projects organized by enterprises keeps increasing. Project archives generated alongside these projects have become non-renewable valuable resources for enterprises. This paper focuses on the collection of enterprise construction project archives, analyzes the value and current status of archival work, and proposes improvement paths for archival collection based on internal motivation within archival departments. The aim is to reverse the passive situation in enterprise archival collection and provide beneficial explorations for achieving comprehensive and complete collection of construction project archives.

Keywords

enterprise; construction project archives; archives collection; archiving scope

企业建设项目档案收集工作现状分析与对策研究

吴昊

中石油克拉玛依石化有限责任公司, 中国·新疆 克拉玛依 834000

摘 要

企业建设项目档案是指工程建设过程中形成的对企业具有查考利用价值的文件材料, 建设项目档案记录着项目从启动、建设到最后竣工验收的全过程, 记录了工程建设最原始信息, 具备较高的存储价值与借鉴作用^[1]。随着社会经济不断发展, 企业组织实施的建设项目数量不断增加, 与项目建设同步形成的项目档案已经成为企业不可再生的宝贵资源。本文立足企业建设项目档案收集工作, 对档案收集工作的价值与现状进行剖析, 以档案部门内部驱动为出发点, 提出档案收集工作提升路径, 力求扭转企业档案收集工作被动局面, 为实现建设项目档案收集的齐全与完整提供有益探索。

关键词

企业; 建设项目档案; 档案收集; 归档范围

1 引言

当今企业在建设项目档案管理方面仍存在诸多困难和挑战, 制约着企业档案资源体系建设, 影响了企业档案价值的发挥。一方面, 档案工作不是档案部门的“独角戏”, 而是由各归档部门共同参与的“大合唱”, 文件由归档部门负责收集、整理与归档, 使得档案工作离不开归档部门的支持与配合。另一方面, 档案工作是企业基础性管理工作, 服务于企业主营业务, 使得档案部门在企业中话语权弱, 档案工作常陷入被动局面, 难以推动, 面临着档案收集不齐全、整理不规范、归档不及时的工作困境。

【作者简介】吴昊(1987-), 女, 锡伯族, 中国山东德州人, 硕士, 馆员, 从事企业档案管理研究。

2 企业建设项目档案收集工作价值

2.1 收集工作的必要性

项目文件收集工作是一项贯穿项目建设全过程的重要管理活动, 项目文件类型复杂、数量分散, 每个建设环节都会产生专属于这个项目的文件材料, 如在立项阶段形成项目审批文件、在施工阶段形成施工检查记录、在竣工阶段形成专项验收文件, 项目文件与项目施工同步产生、内容对应, 随着项目竣工, 相关文件中所记录的如决策过程、隐蔽工程详情、质量检验记录等信息无法再生, 这些文件属于项目定制化内容, 是项目结束后追溯建设全过程信息的唯一凭证。

2.2 收集工作的重要性

建设项目档案不仅是企业记录项目建设全过程的信息载体, 更是企业查考工程质量合规性的重要依据, 企业的发展离不开档案。档案工作是一项系统性专业工作, 档案收集

是档案工作的开始,巧妇难为无米之炊,没有收集齐全的档案,后续的整理、保护、鉴定、处置、利用、统计等档案工作环节难以开展。档案收集工作的质量决定了档案的齐全程度,齐全完整的档案既是档案资源体系建设的关键,又是档案安全体系和利用体系建设的前提和基础,只有齐全完整的档案才能为企业发展提供充足的信息资源支持。

3 企业建设项目档案收集工作现状分析

3.1 企业建设项目档案收集工作难点

项目类型不同。企业建设项目类型多样,不仅包括新建项目,还有改建项目、扩建项目、技术改造项目、检维修项目等,这些项目因项目类型不同投资规模差别巨大,同一个企业,可能既有数亿元的大项目又有数万元的小项目,无论何种项目类型,企业档案部门都需要关注档案收集的齐全性,企业新建生产装置的资料重要,装置建成后产生的改建、扩建、技术改造资料也同样重要,对装置安稳运行同样产生重要影响,哪怕只是一次检维修资料的缺失,也会影响装置基础资料的完整性,对企业造成难以弥补的长久性影响。

收集重点不同。企业建设项目档案收集工作的重点在于确保档案收集的齐全完整,对企业而言,档案齐全是指对企业发展有价值的所有建设项目都完成了归档,对项目而言,档案齐全是指归档范围中产生的项目文件都完成了归档。投资规模大的建设项目,需要经过档案验收、竣工验收等环节,一般不会发生项目文件全部未归档的情况,此类项目档案收集的重点在于如何保证不同阶段的项目文件都完成了归档。而企业技术改造项目或者检维修项目,因为投资规模小、重视程度不足等原因,项目文件收集工作往往缺少关注,存在整个项目资料缺失的可能性,此类项目产生的项目文件总量不多,档案收集的重点在于如何确保有价值的项目文件都完成了归档。

文件类型不同。档案行业标准《建设项目档案管理规范》(DA/T 28—2018)明确了建设项目文件归档范围,从立项文件到竣工验收文件合计12个类别161种文件,这些需要归档的项目文件不仅类型多样,而且形成于不同的责任主体和建设阶段,参与项目建设的建设单位、勘察单位、设计单位、总承包单位、施工单位、检测单位、设备材料供应单位、监理单位、监造单位等都与项目文件的形成息息相关,面对如此庞大且分散的项目文件,一个项目的档案收集难度不言自明,企业档案部门需要依据归档范围将一个项目产生的项目文件进行合理划分,明确各方的归档内容与归档责任,不遗不漏应归尽归,将一个项目的文件收集齐全完整。

归档时间不同。建设项目档案涵盖了在项目立项阶段、准备阶段、实施阶段、验收阶段和生产运行阶段产生的所有具备查考利用价值的项目文件,对于不同项目阶段产生的文件,文件类型特点不同,归档时间不同。立项阶段和准备阶段产生的文件主要由企业职能部门负责归档,前期文件如可

行性研究报告等文件,应在相关工作结束后归档;管理性文件如项目的批复文件,可归入管理类按年度归档。实施阶段的文件主要由施工单位、监理单位等参建单位负责归档,如施工文件、理文件等,此类文件应在项目工程交接后归档。另外,生产准备、试运行文件主要由企业职能部门或属地单位负责归档,归档时间在试运行结束后;竣工验收文件主要由企业职能部门负责,在验收通过后归档。因此,企业档案部门需要根据不同建设环节产生的文件特点,制定合理的档案收集任务与分工,监督企业职能部门和参建单位做好文件收集工作,以满足归档时间的要求。

3.2 企业建设项目档案收集工作现状

3.2.1 档案收集意识缺乏深入性

文档管理是项目管理不可缺少的一项重要内容,但是在项目实施过程中,无论是建设单位还是参建单位,无论是管理层还是文控人员,普遍认为有资料归档就可以了,对于一个项目归档资料的齐全性与完整性缺少足够的关注,未能充分认识到收集工作对项目文档管理的重要性,若是在项目建设过程中形成的重要文件发生丢失,或者在收集环节对项目文件的归档内容界定不准确,都会导致项目竣工后归档的资料不齐全,无法为后续的项目运营维护提供完整的信息支持,建设项目档案价值的发挥也将大打折扣。

3.2.2 职责分工缺乏明确性

在企业建设项目档案收集工作中,缺乏针对具体项目的建设单位与参建单位的文件收集职责划分,使得企业档案部门、企业职能部门、施工单位、监理单位等单位之间的收集和归档责任不清,以设备随机文件为例,文件的形成单位是设备制造厂商,设备随机文件可以由设备制造厂商归档,也可以由设备安装单位归档,涉及总承包的项目还可以由工程总承包单位归档,如果在收集阶段未明确收集与归档职责,在设备随机文件归档时,会造成设备制造厂商、设备安装单位和总承包单位之间的互相推诿,甚至发生无人归档的严重后果。

3.2.3 归档范围缺乏专属性

企业每年组织实施的建设项目类型和数量不同,每个项目产生的项目文件类型也不同,企业档案部门无法通过基本归档范围掌握一个项目产生多少种需要归档的文件,也无法通过基本归档范围判断一个项目归档的文件是否收集齐全。归档人员根据基本归档范围判断哪些项目文件需要收集归档,不过项目归档文件类型繁多,基本归档范围给出的是某一类文件的名称,缺少针对具体项目的细化标准,在实际工作中,容易出现个体对项目文件归档价值的判断失误,从而影响项目档案完整性。

4 企业建设项目档案收集工作提升路径

4.1 提升档案收集意识

企业档案部门应把提升档案收集意识作为一项长期且

重要的工作,通过档案培训、业务指导与宣传教育多重方式,自上而下引导建设单位与参建单位充分认识档案工作特别是档案收集工作的重要性,以做好档案工作为目的,提升全员档案意识。项目开工前,企业档案部门应对参与项目文件形成的职能部门与参建单位开展档案培训,可根据人员情况分批次开展培训,培训目的是提升全员档案收集与归档意识,对于管理层,培训重点在于明确项目档案管理职责,偏重档案工作法律法规、标准规范和企业档案工作要求;对于技术人员和资料员,培训重点在于档案收集范围及具体工作方法,偏重实际操作。项目施工中,企业档案部门应对形成的项目文件进行过程指导,及时掌握文件形成与收集情况。项目完工后,企业档案部门应对归档单位进行归档工作指导,检查归档文件的完整性。

4.2 建立档案收集工作网络

在建设项目档案收集工作网络中,参建单位负责对本单位形成的项目文件进行收集、整理及归档,职能部门是指企业工程管理相关部门,这些部门负责与参建单位签订项目勘察、设计、采购、施工、监理等合同,同时负责对参建单位形成的文件进行监督、管理和考核,执行“谁负责合同承办或实施、谁负责文件监督管理和考核”的工作原则,简单的说,职能部门不仅要对本部门形成的项目文件质量负责,还对本部门主责管理的参建单位的项目文件质量进行监督管理。企业档案部门则负责对职能部门和参建单位形成的项目文件进行监督检查,建立企业档案部门、职能部门与参建单位三方共管的档案收集工作网络。在项目建设过程中,职能部门对项目实施情况最清楚,对参建单位形成的项目文件也最了解,因此,由职能部门负责对参建单位的文件收集情况进行同步检查,重点检查文件的完整性、准确性、有效性和规范性,而档案部门则需要参与项目关键施工节点参与对项目文件的监督检查中,从档案角度为项目文件的收集工作提供指导,重点检查归档范围的完整性。

4.3 按年度开展建设项目类档案归档范围确认工作

归档范围确认工作是通过定期梳理企业的经营管理范围和业务活动类型,对每年需要归档的内容进行核实确认,明确各职能部门每年具体的归档内容,保证归档文件的齐全、完整、准确,不同类别的档案,确认方法不同,建设项目类档案归档范围确认工作的关键是归档项目统计,企业档案部门按年度统计企业项目基本情况,再与工程管理部门划定需要归档的项目范围,最后与企业各职能部门逐一对接,

共同确定各职能部门建设项目类档案归档范围与归档责任。具体做法如下:

第一阶段,建立年度基本项目清单。年初,由企业档案部门整理出本年度需要归档的基本项目清单,档案部门在确定项目统计范围时,应根据前一年度项目投资计划下达情况,统计出新增的立项项目,注意由于项目建设周期存在不确定性,统计清单中应包括两部分内容,新增的立项项目和往年已统计过但未完成归档的项目,只要项目没有全部完成归档,都应当继续列入基本项目清单中,直至项目所有文件全部归档后再销项。第二阶段,建立年度归档项目清单。企业档案部门将基本项目清单与工程管理部门进行核对,确认是否有新增项目、变更项目和取消项目,并根据项目类型及投资规模确定哪些项目不需要归档,明确本年度应归档的项目名称,形成归档项目清单。第三阶段,形成各归档部门的年度归档范围确认单。根据归档项目清单,企业档案部门与参与项目文件形成的职能部门逐一对接,由职能部门明确每个项目需要归档的文件类型及归档责任人,经档案部门备案审批,最终形成各部门的建设项目类档案归档范围确认单。企业档案部门将职能部门作为最小管理单元,按照职能部门对项目文件归档内容进行划分,明确职能部门及其主责管理的参建单位的档案收集与归档任务。

5 结语

企业建设项目档案收集工作既要关注项目总量的齐全性,又要关注项目个体的完整性,这就要求档案部门必须提升全员档案收集意识,建立档案收集工作网络,按年度开展建设项目类档案归档范围确认工作,横向摸清企业每年需要归档的建设项目数量,纵向明确每个项目的归档单位与归档内容,多措并举,将分散在不同责任者手中的项目文件进行有序收集,实现建设项目档案收集的齐全与完整。

参考文献

- [1] 符敏华.新时代企业建设项目档案管理研究[J].黑龙江档案, 2025(01).
- [2] 李玲.基层城建档案收集与管理工作实践探究[J].办公室业务, 2025,(13):23-25.
- [3] 张文彬.浅谈档案收集工作的理论基础与实践方法[J].山东档案, 2025,(03):40.

How to integrate party building with enterprise culture in tobacco production enterprises

Zhenqi Li

Shaanxi China Tobacco Industry Co., Ltd. Baoji Cigarette Factory, Baoji, Shaanxi, 721013, China

Abstract

Against the backdrop of deepening reforms in China's tobacco industry, the integration of Party building and corporate culture construction has become increasingly prominent among state-owned enterprises in the sector. To meet the requirements of high-quality development, tobacco manufacturers must accelerate the synergistic development of Party building and corporate culture. This paper examines the integration of Party building and corporate culture from three perspectives: first, clarifying the fundamental concepts and practical approaches of Party building in tobacco enterprises; second, analyzing the value mechanisms reflected in their convergence with corporate culture; third, proposing four systematic measures tailored to the tobacco industry environment to promote coordinated advancement of Party building and corporate culture development.

Keywords

tobacco production enterprises; Party building; corporate culture; integration; important value; measures

烟草生产企业党建如何与企业文化融合研究

李振旗

陕西中烟工业有限责任公司宝鸡卷烟厂，中国·陕西 宝鸡 721013

摘 要

在我国烟草行业深化改革的背景下，作为国有控股企业的重要组成部分，烟草生产企业的党建工作与企业文化建设呈现日益融合的发展趋势。同时基于高质量发展要求，烟草生产企业要加快推进党建与企业文化融合共生。为此，本文从党建工作与企业文化融合的视角出发，首先阐明烟草生产企业党建的基本内涵与实践路径；其次分析其同企业文化融合所体现的价值机制；再次提出在烟草生产企业环境下、贴近实际的四项系统性措施，以推动党建与企业文化建设的协同推进。

关键词

烟草生产企业；党建；企业文化；融合；重要价值；措施

1 引言

我国进入新发展阶段，烟草生产企业正处于供给侧结构性改革的关键时期，实现烟草企业保值增值以及良好发展关键要依赖于党的领导。企业文化是企业经过长期经营管理实践中形成的，被广大员工认可、有效并且加以践行的企业使命等经营管理的思想体系^[1]。随着烟草生产企业供给侧结构性改革的不断推进，尤其是在百年变革背景下，加强党建工作与企业文化融合互促具有重要现实意义。基于此，文章将围绕于烟草生产企业党建如何与企业文化融合提出几点认识，以供参考。

2 烟草生产企业党建概述

在烟草生产企业体系中，党建是指党的建设，党建工

作是党和国家高度关注的首要任务，是实现经济高质量发展的必要条件，其主要指在国有控股烟草生产企业党组织（包括基层党委、支部）内，坚持和加强党的全面领导、落实党的建设制度、推进组织建设、思想建设、作风建设、纪律建设等内容。这其中包括设立专门党务机构、明确党组织职责、构建党员管理机制、开展党员教育培训与支部活动，并通过党组织对生产经营组织体系、员工队伍建设、企业治理结构实施政治引领。烟草生产企业党建还体现为党组织在企业重大决策、生产经营运行、质量安全管理、品牌建设、员工队伍稳定等方面的参与和监督。与此同时，党建工作要求党组织将党的理论学习、组织规范、制度执行、纪律约束与企业发展战略、生产流程、安全管理、员工思想动态、团队建设等关键环节有机衔接。烟草生产企业党建所涵盖的不仅是党员队伍自身建设，更包括以党组织为枢纽，辐射员工群众、制度机制、文化氛围、价值认同的系统性组织体系。通过把党组织嵌入企业治理、生产经营、员工发展、文化建设等环节，该体系力求实现党建工作与企业本质功能的协同运行，

【作者简介】李振旗（1975-），男，中国陕西宝鸡人，在职硕士，政工师，从事思想政治研究。

为企业提供方向引领、制度保障与凝聚力支撑。

3 烟草生产企业党建与企业文化融合重要价值

烟草生产企业党建与企业文化融合体现出多方面的价值机制。首先,党建引领为企业文化建设提供政治方向与组织保障。通过党组织的领导作用,可保障企业文化建设遵循社会主义核心价值观和行业政治属性,从而在烟草生产企业特有的国有企业框架内,确保文化建设既符合行业属性又贴合时代要求。其次,企业文化为党建工作注入价值载体与行为规范^[2]。在烟草生产企业中,构建“责任-质量-安全”“品牌至上”“服务社会”等文化理念,能够把党组织的制度要求和党员模范作用内化为全体员工可识别、可实践的文化行为模式,从而增强党建成效。再次,当党建与企业文化深度融合时,能够增强员工队伍的凝聚力与向心力。在烟草生产企业高强度生产、安全责任重大、品牌信誉风险高的环境下,通过文化认同强化党员和群众的共同价值追求,使党组织与企业员工在思想上、行动上趋于一致,有利于提升执行力、降低管理风险。再者,这种融合有助于制度机制与文化机制的共同作用。烟草生产企业中,党组织制定的制度规范、业务流程、职责分工、监督体系等,与企业文化所倡导的价值观、行为习惯、精神氛围相互渗透,形成制度+文化双轨驱动模式,从而提升制度执行效率、促进文化内化转化。最后,党建与企业文化融合还可在推进企业治理现代化、提升品牌形象、构建持续发展动力链方面发挥作用。在烟草生产企业面对市场环境变化和行业监管压力逐步增强的背景下,通过党建引领和文化建设联动,既强化了内部运行机制,又优化了外部形象与社会责任担当,从而为企业持续稳健发展提供软硬合一的保障。

4 烟草生产企业党建与企业文化融合措施

4.1 深化党建载体嵌入企业文化体系构建

在烟草生产企业中,深化党建载体嵌入企业文化体系构建,应从组织架构、活动机制、文化导航与督导考核四个方面协同推进。首先,在组织架构层面,由党委牵头将基层党支部纳入企业文化体系,明确其为文化建设主阵地,在生产车间、包装线及品牌营销等关键环节同步布局党员活动室、党群阵地与文化宣传栏,形成“党支部—文化阵地—生产现场”三位一体格局。各支部制定文化责任清单,每月组织“党员先锋日+企业文化主题”活动,设置“品牌精神+党员示范岗”标识,推动文化理念在生产一线落地。其次,在活动机制方面,将主题党日与企业文化活动同步规划,通过开展“红色基因+品牌文化”宣讲、榜样展示和文化墙建设,使党员模范作用在文化传播中可视化,形成文化认同与行为引领的闭环^[3]。第三,在文化导航机制中,由党委主导制定企业文化核心价值、行为规范与品牌精神文件,修订“党员行为规范+企业文化准则”手册,推行支部文化建设积分制,党员带头创建“文化示范班组”,并在仓储、包装等环节设

立“党建+文化”专栏,将品牌精神与党建实践融合展示。最后,在督导考核机制上,将文化建设成效纳入党支部年度考核,建立“文化建设台账”与“文化推进报告”,由党委定期抽查,考核结果与党建绩效及员工满意度挂钩。通过上述体系,党员活动室成为文化传播节点,党群阵地与生产现场实现功能贯通,确保党建与企业文化在组织层面、制度层面与现场层面深度融合。如此一来不仅能够增强烟草生产企业党建工作的针对性和实效性,还能促进企业文化在员工中的深入传播和认同,最终形成党建引领企业文化、企业文化反哺党建工作的良好互动局面。

4.2 生产经营关键环节中构建党建与文化融合的闭环

在烟草生产企业的生产经营体系中构建党建与企业文化融合的闭环机制,应从决策、执行、监督与反馈四个环节实现系统化嵌入与动态联动。首先,在决策环节,党组织需将政治功能与管理功能协同嵌入企业运营体系,建立“党支部参与—部门会审—决策执行”的三级协同机制,明确党组织在生产计划、质量管理、安全标准等方面的决策权与监督权。通过在生产经营目标中引入文化导向指标,如“安全生产零违章”“品牌一致性提升率”等,实现党建与文化的指标化管理。其次,在执行环节,烟草生产企业可推行“红旗班组+党员责任区”制度,党员在关键岗位带头执行标准化作业流程,建立以党员为核心的质量责任链,形成“岗位定责、过程控质、结果问效”的作业闭环,同时通过将“精益制造、工匠精神、诚信守法”等文化要素纳入班组考核,使企业文化规范转化为可量化的操作标准。再次,在监督环节,党支部应主导建立以文化执行力为核心的绩效监督体系,定期组织“党建+文化共建巡检”,对安全生产、质量控制、节能降耗等环节进行量化抽检和行为审计,采用“问题清单+整改闭环”制度,确保发现的问题能够在支部会议形成追踪记录并闭环整改^[4]。最后,在反馈与再塑环节,构建“经验提炼—文化再造—再应用”机制,对优秀班组案例和党员示范行为进行系统总结,纳入党课教材、内部刊物及年度文化手册中,形成可传播、可复制的文化样板,推动党建要素在企业文化的再生产与再实践中形成正向循环,从而实现党建引领、文化协同、生产提质的闭环管理格局。借助于上述闭环机制的构建,使得烟草生产企业的党建与企业文化相互促进、相得益彰,共同推动了企业的持续健康发展。

4.3 将文化建设要素纳入党建考评体系以促进融合推进

在烟草生产企业中,将企业文化建设要素系统化纳入党建考评体系,应以定量化、结构化方式实现党建与文化建设的协同推进。首先,在年度党支部工作报告中设立“文化建设”专栏,明确文化活动开展频次、宣贯覆盖率、员工文化认同度及氛围反馈等指标,规定每季度组织不少于2次文化宣讲活动,覆盖率达90%以上,并通过问卷或访谈收集反馈,形成可追溯数据档案。其次,将文化体系建设、品

牌精神培育、员工认同形成等职责纳入党组织书记述职报告和党员民主评议中,在述职环节中量化展示文化宣贯载体建设、主题品牌塑造及认同度提升成果,并在民主评议中增加“文化建设贡献”维度,对党员在文化宣讲、实践推广中的参与度、创新性与成效进行分级评价。再次,调整绩效激励体系,将文化行为指标纳入绩效考核维度,如党员绩效中增加“文化创新成果”项,要求年度内完成文化载体创新或改进建议并经实施;班组考核中设置“员工文化认同率”指标,每年至少组织一次文化测评并确保认同率提升;支部层面则设立“文化建设先进班组数量”指标,用以评估文化建设的层级推进效果。最后,将文化建设考核结果与党员评优、干部选拔及岗位晋升挂钩,形成奖惩分明的制度导向,对文化指标未达标的支部在评优比例、资源分配中予以限制,对超额完成目标的支部及负责人实行专项表彰与晋升激励,从而在考核、激励、监督体系中实现党建工作与企业文化建设的深度融合。

4.4 将党员先锋作用转化为文化引领与行为范式

在烟草生产企业党建与企业文化融合过程中,应通过制度化设计将党员先锋作用转化为文化引领与行为范式。党组织需明确党员在文化建设中的职责分工,将其定位为文化传播与实践的核心载体,要求党员承担文化宣讲、组织文化实践、建设示范班组及牵头文化创新项目等任务。在生产、质检、品牌与服务环节,党员应以遵章守纪、精益求精、服务至上为行为准则,落实岗位文化责任制。例如,生产党员应带头执行标准化操作并记录整改日志,质检党员应组织“文化+质量”专项检查并发布报告,品牌岗位党员应定期宣讲品牌守护理念,服务岗位党员应将企业文化融入接待礼仪与服务流程^[5]。企业应设立“文化先锋岗”“品牌守护党员”等专项岗位,明确文化建设绩效指标,如文化宣讲频次、文化项目完成率、示范班组建设数等,并将考核结果与党员绩效挂钩,实现党建责任与文化成果同步考评。同时,

应建立党员文化参与机制,定期开展党员文化研讨、案例交流与基层文化巡检。通过季度研讨会总结经验、提炼范式,由党员带动班组文化自查;设立“文化巡检组”深入生产现场,检查文化制度执行与行为规范落实情况;举办党员文化创新活动,由党员牵头策划与实施,推动文化理念在管理、生产与服务环节全覆盖。通过以上措施,形成党员引领、制度支撑、行为固化的文化建设体系,确保党员先锋作用在企业文化中实现制度化、标准化与可持续化运行。

5 结语

综上所述,实现党建与企业文化深度融合是提升烟草生产企业市场竞争力、实现烟草企业保值增值的基本举措。有鉴于此,上文通过查阅相关文献及结合实践情况下针对烟草企业党建工作结构定位展开了梳理,并探讨了其与企业文化融合所具有的重要价值,随后阐述了包括组织机制、生产经营、考评激励以及行为模式四项推动深度融合的举措。随着行业高质量发展要求不断提升,烟草生产企业在党建与文化建设融合方面应持续深化实践,未来应当不断完善融合机制以进一步促使党建工作与企业文化建设的深度贯通,从而为烟草生产企业现代化治理和持续发展提供坚强保障。

参考文献

- [1] 周超.新时代烟草企业党建如何与企业文化融合互促[J].现代企业文化, 2022(11):16-18.
- [2] 张兴洁.烟草企业政工工作与企业文化建设融合发展对策初探[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(7):4.
- [3] 王珺.探析新形势下烟草企业政工工作与企业文化建设融合[J].经济与社会发展研究, 2020(12):1.
- [4] 谭琦.产业链视角下烟草企业党建与业务融合的金字塔模型探索[J].现代企业文化, 2024(26).
- [5] 刘澎珊.国企党建与企业文化建设融合发展措施探究[J].经济与社会发展研究, 2024(1):0207-0209.

Security risk analysis and prevention of classified document digitization

Wenhe Zhang

Beijing Feihang Jiesun Technology Co., Ltd., Beijing, 100074, China

Abstract

In the digital transformation of China's classified archives, the shift from traditional paper-based formats to electronic, networked, and systematic systems has fundamentally restructured the processes of document creation, circulation, storage, and utilization. While digitization has significantly enhanced management efficiency and accessibility, it has also exposed multiple security vulnerabilities. This paper examines the practical implementation of digital transformation in China's classified archives, first highlighting the critical importance of security risk prevention. It then analyzes four major security risks inherent in the digitalization process through four key dimensions, and proposes four professional, actionable countermeasures to address these challenges.

Keywords

confidential archives; digital construction; security risks; prevention; important value; measures

保密档案数字化建设的安全风险分析及防范

张雯鹤

北京飞航捷迅科技有限公司, 中国 · 北京 100074

摘 要

在我国保密档案数字化建设过程中,随着传统纸质载体向电子化、网络化、系统化转型,档案的生成、流转、存储与利用环节被深度重构。数字化虽提升了档案管理效率和利用便捷性,但亦暴露出诸多安全风险点。本文从我国保密档案数字化建设的现实场景出发,首先探析保密档案数字化建设中安全风险防范的重要价值,其次从四大维度剖析数字化过程中存在的主要安全风险,再针对上述风险提出四项专业化、可操作的防范措施。

关键词

保密档案; 数字化建设; 安全风险; 防范; 重要价值; 措施

1 引言

保密档案是国家、组织或个人的重要信息资源,它具有非常高的价值和敏感性,保密档案数字化建设随着数字化技术的广泛应用已成为提高档案管理效率、实现资源共享的重要方式。档案数字化是指计算机技术将模拟信号转化为数字信号的过程,其中纸质档案数字化就是用扫描仪等数码设备对纸质档案进行数字化加工并将它转化为磁盘等载体的过程。然而从实践来看,现阶段保密档案数字化建设进程仍面临着一定的安全风险,因而如何进行有效防范是一项值得深入探究的课题。

2 保密档案数字化建设安全风险防范的重要价值

随着我国档案事业迈入数字化治理的新时代,保密档案从传统的纸质形态转向数字化、网络化和集成化的发展阶段,在此基础上保密档案的安全风险防范就显得尤为必要^[1]。一方面,从业务管理层面来看,电子类档案管理有关办法要求电子档案全生命周期均应遵循网络安全法、数据安全法、个人信息保护法以及保密法等国家法律法规。另一方面,从技术层面来说,保密档案数字化建设包括资料的扫描、转换、存储、检索等各个工作步骤,同时也涉及相关的存储介质、网络传输、云服务等众多方面,在这种情况下只有技术保障措施到位才能有效地防范各环节所存在的风险。此外,从组织管理层面来说,保密档案数字化建设是一个跨部门、跨系统、跨程序的过程,在没有严格的标准化、规范化操作与统一的责任落实及安全审计保障下容易出现管理空白、责任不清的情况,继而导致数字化保密档案面临不法使用、泄漏等风险。最后,从利用价值维度看,保密档案一旦数字化,其

【作者简介】张雯鹤(1976-),女,蒙古族,中国内蒙古赤峰人,本科,高级工程师,从事人力资源,保密管理,国家安全研究。

检索速度、资源整合及服务能力显著提升,但若未同步实施风险防范,则易于构成信息暴露或误用。因此,构建基于风险识别、制度控制、技术防护与人员管理的防范体系,在我国保密档案数字化建设中具有不可替代的重要地位。

3 保密档案数字化建设的安全风险分析

3.1 生成阶段的载体转换与电子化加工风险

保密档案数字化建设的生成阶段在纸质载体向电子化转换过程中存在较高安全风险。档案在预处理、拆卷、扫描、元数据录入及格式转换等环节,若缺乏物理隔离与访问控制,极易被非法复制、拍照或截屏并通过外部网络传播。加工设备若接入互联网或外设端口未封闭,则可能遭受恶意软件入侵,导致档案内容被篡改或泄漏^[2]。同时,生成阶段产生的大量临时文件和备份数据若缺乏统一编号与复原核对机制,易引发卷内页顺序错乱、密级标识遗漏或原件遗失等问题。若加工人员未经保密审查或培训不到位,亦可能出现误操作、私自导出数据、违规携带外部介质等行为,从而使生成阶段成为档案数字化安全体系中最易被忽视的风险环节。

3.2 流转环节的登记与归集脱控风险

数字化保密档案在生成后需流转至归档整理、利用审批、存储接收等环节。若流转过程中未进行准确登记、未区分涉密级别、未对档案移交人员、时间、接收系统、审查流程进行记录,则可能出现档案“失控”、人为拍照流传、未经授权访问等问题。例如,某省档案局服务人员于扫描现场将标注“机密”档案带出现场后拍照分享到微信群,因流转环节未严格登记、未复核档案拆封复原、未监控人员行为,造成泄密。在数字化状态下,流转频次增加、访问权限扩大、系统接口增多,若缺乏流程管控、权限分级、日志审计,则此类风险尤为突出。

3.3 存储阶段的物理、网络及数据安全风险

数字化后的保密档案主要以电子形式存储,其安全威胁包括但不限于物理介质损坏、存储环境恶化、网络攻击、恶意软件入侵、传输过程拦截及数据篡改。结合实践来看,数字化保密档案存储介质会受到温度、湿度、磁场、振动等因素的影响,该局面下一旦环境监控不当,容易造成数据破坏或者丢失。而通过外部网络连接、远程访问或是云平台等进行保密档案数据存取的行为也存在着安全隐患点,这些地方容易成为黑客、病毒、漏洞发起攻击的目标,从而导致保密档案被非法访问、篡改或者窃取!

3.4 利用阶段的内部管理与共享机制风险

保密档案数字化提升了检索、共享与利用的效率,但同时也带来了内部访问控制失效、共享范围扩大导致失控、敏感信息与非涉密数据错配、开源信息融合可能生成新敏感信息等风险。近年来,开源信息成为国家秘密泄密的新源头,若保密档案与公共数据、社交媒体数据交融共享,则可能被

情报机构通过数据挖掘提取敏感信息^[3]。此外,组织内部若未建立严格的权限分级、审查流程、责任追踪及审计机制,则档案利用阶段仍存在人为越权、拍照传播、系统截屏等违法行为。

4 保密档案数字化建设安全风险的防范措施

4.1 针对生成阶段载体转换与电子化加工的控制

为强化生成阶段安全控制,应建立系统化、可追溯的管理机制。首先,纸质档案进入数字化加工前应设立物理隔离的受控区域,禁止与办公网络、无线网络连接,并实行门禁卡、视频监控、进出登记制度。其次,在设备与网络管理方面,扫描设备、工作站及存储服务器须运行于专网或脱网环境,禁用互联网接入,对USB、蓝牙、光驱等端口进行物理封闭与周期性检测。所有设备使用前须经档案与保密部门联合核验固件、系统补丁及防病毒状态。第三,应对拆卷、扫描、图像处理、元数据录入、文件格式转换、复原归档等环节制定标准化操作规程,每环节设定责任人与审核签字,电子档案生成后应立即比对原件的内容、页码、密级标识与签章图像,形成核对日志并归档。第四,在人员控制方面,所有加工人员须通过涉密审查、签订保密协议并经培训合格方可上岗,加工现场严禁携带手机、摄录设备及移动介质,实行交接班与设备清点制度。对外包机构须签订包含保密责任、违约处罚及审计权的合同,并接受定期或不定期现场核查。最后,应建立日志监控与审计机制,扫描系统自动记录操作人员、时间、设备编号与数据存放路径,档案与保密部门定期抽查并对异常操作启动应急响应和整改程序,从而实现生成阶段全过程的可控与追溯。

4.2 针对流转环节登记与归集脱控的流程规范

为防范保密档案数字化建设中流转环节的登记与归集脱控,应构建闭环管理流程。首先,建立统一的数字档案流转登记体系,明确档案从生成、接收、整理、归档、利用全过程的责任部门、责任人、接收时间、系统平台及签字确认信息,所有移交操作须经审批节点、密级确认节点、身份验证节点及权限校验节点后方可执行,并通过电子审批系统实现流程可追溯。其次,实施分级授权与访问控制机制,依据档案密级、岗位职责及使用目的设定权限范围,系统自动记录每次查阅、下载、转发等操作的主体、时间、设备及IP信息,并定期生成权限异常审计报告由保密管理部门复核,确保访问行为全程留痕。再次,在档案移交至档案管理部门或业务系统环节,应采用端到端加密传输与密级标识技术,移交前生成唯一编号并在源、目标系统同步登记,接收环节执行编号核对、签收确认与日志入库,移动介质移交须附封条、清单、签名确认并实施双人核对^[4]。最后,建立异常事件快速响应机制,对发现的档案缺失、越权访问、未登记移交、日志异常等情况,立即启动事件调查程序,暂停相关系统访问、保存电子证据、通报保密主管部门,并在安全责任

档案中记录处置流程及追责结果,形成事件全程闭环可追溯体系。

4.3 针对存储阶段物理、网络及数据安全的综合防护

针对数字化保密档案存储阶段,核心在于构建起多层次的、物理上和逻辑上分开的安全体系。档案管理部门应该有自己的独立的保密档案存储设备和专网环境(禁止连接外部互联网),同时配备恒温恒湿、磁场、震感检测的机房,并有门禁、视频监控、消防、环境监测等全套的安全防护措施。运用“磁带+磁盘阵列+光盘”的异构备份方式来保证数字化保密档案存储的多介质冗余和容灾能力。数据环节上采取强加密、访问控制和完整性校验方式,对扫描文件以及元数据使用加密算法并生成哈希值校验完整性,同时定期进行快照对比和冗余校验,并且还建立异地灾备与周期性恢复演练机制。网络安全环节则做好防火墙、入侵检测以及漏洞扫描等系统部署,同时辅以日志分析、补丁管理做足常规安全防范工作,采取最小权限、会话超时、双因子认证等访问控制措施降低保密档案被非法访问或篡改的风险。此外,档案管理部门还需跟踪存储介质老化、迁移过程以及格式化更新的过程,以保证该过程中不造成保密档案数据无损、签名一致以及日志完整。另外,档案管理部门还应实行数字化保密档案安全审计、应急响应体系,在线监控网络的访问行为、设备状态的管理制度。一旦发现非法数字化保密档案被入侵、异常导出、介质损坏等情况立即启动应急程序,即隔离系统、保存日志、修复漏洞,并形成本次处置报告归于责任追溯档案,保证存储备份整个阶段的安全可控。

4.4 针对利用阶段内部管理与共享机制的权限控制

在数字化保密档案进入利用阶段后,应强化访问权限控制、共享范围管理、挖掘隐蔽风险的数据融合防范、用户行为审计等。首先,应建立访客与用户实名制制度,并结合岗位职责设定访问级别。系统应实施细粒度访问控制模型(如基于角色的访问控制RBAC、基于属性的访问控制ABAC),确保只有在履职需要、经审批授权的用户才得以访问特定密级档案。其次,应对档案共享机制进行严格审批与监管。任何跨部门、跨系统、跨地域的档案调用必须预审

密级、用途、审批人、借阅期限、回收机制;共享时应采用水印防复制、防截屏、防拍照技术,并对共享数据实施访问记录、导出控制、电子痕迹。第三,应对开源信息与敏感档案的数据融合风险进行动态评估^[5]。鉴于开源信息可能与涉密档案结合形成新敏感情报,档案管理部门应建立情报监测机制,追踪开源数据走向、检测可能的敏感关联,在档案共享前开展“关联敏感性评估”,判断是否存在由非涉密数据反推涉密信息风险。最后,对用户行为实施持续审计与异常预警。系统应自动记录用户访问、下载、导出、修改、拍照屏幕、远程访问、异常时段登录等操作日志,并利用大数据分析、行为模型、异常检测算法识别潜在越权、拍屏、传播等风险,触发预警机制并启动人工调查。

5 结语

在我国保密档案数字化建设向纵深推进的过程中,安全风险防范体系的构建不仅关系到档案本身的完整性、可控性与安全性,也关系到国家秘密与信息资产的守护。通过从生成、流转、存储、利用四个环节切入,配合技术防护、流程管控、人员责任与审计机制的协同运行,能够有效提升保密档案数字化建设的安全保障水平。未来,档案管理机构需持续完善制度规范、强化技术保障、健全人才队伍、提升整体态势感知与应急处置能力,从而为保密档案数字化提供坚实的安全基石。

参考文献

- [1] 张雪军.档案数字化工作中的安全风险和防范措施[J].科技视界,2024,14(12):55-59.
- [2] 金在莹.对档案数字化的质量控制与安全保密方法的研究[J].活力,2023(9):109-111.
- [3] 苏云川.数字化档案的安全保密管理及信息安全分析[J].计算机产品与流通,2023(10).
- [4] 顾金玲.档案数字化过程中的保密技术选择与实施策略[J].兰台世界,2024(11).
- [5] 李明丽,石郅冰,金明鑫,等.科研保密单位纸质档案数字化加工分析[J].兰台世界,2024(6).

From the Perspective of Risk Prevention and Control: Exploring Career Development Strategies for the “Silent Majority” Employees

Jindong Zhang

Shaanxi Baocheng Aviation Instrument Co., Ltd., Baoji, Shaanxi, 721006, China

Abstract

Traditional human resource management has predominantly focused on the top 10% and bottom 10% of employees, while the largest, most complex, and most numerous middle group—the “silent majority”—has received insufficient professional attention. In reality, corporate human resource management should not only address technical operations like recruitment, training, performance evaluation, and compensation, but also prioritize risk control. According to general requirements for internal control systems, key risk management areas in HR include talent planning, recruitment and exit processes, compensation and benefits administration, employee information management, and all staff engaged in production operations, business management, and R&D activities. Through effective utilization of management tools such as qualification certifications and performance scoring systems, enterprises can assess and enhance employee capabilities from a risk prevention perspective. This approach helps explore talent development patterns, enables proactive engagement of employees, reduces turnover risks, and maximizes the economic “marginal effect”—all of which significantly contribute to the long-term sustainable development of organizations.

Keywords

human resource development, risk prevention and control, employee management

从风险防控角度简析“沉默的大多数”员工职业生涯提升之道

张金栋

陕西宝成航空仪表有限责任公司，中国·陕西 宝鸡 721006

摘 要

传统的人力资源管理将注意力过多的关注于序列两端的员工,即优秀的10%和落后的10%,对中间部分占比例最大、数量最多、情况最复杂有待细分的80%即“沉默的大多数”员工真正从专业角度研究却很少。其实企业在进行人力资源管理活动时,不仅仅只关注招聘、培训、考核与薪酬等各个具体模块的技术操作,还应注重其中的风险管理问题。而根据企业内控体系的一般要求,人力资源相关领域的主要风险控制要求包括人力资源规划制定、人力资源引进与退出、员工薪酬与福利管理、员工信息档案管理等,包括企业生产组织和经营、科研活动而任用的全体员工。在人力资源的规划方面通过有效利用任职资格认证和绩效积分这样的管理工具,从风险防控角度评估和提升员工工作能力,来探索各类人才的成长规律,使这部分员工发挥积极作用,减少离职风险,增加经济学上的所谓“边际效应”,则非常有利于企业的长远、健康发展。

关键词

人力资源开发; 风险防控; 员工管理

1 引言

传统的人力资源管理关注于序列两端的员工,即优秀的10%和落后的10%,而对中间80%部分有待细分的“沉默的大多数”从专业角度研究却很少,本文关注这一现象,主张在人力资源的规划方面通过有效利用任职资格认证和绩效积分这样的管理工具,对员工进行细分,来探索技术、

技能、管理等各类人才的成长规律,并从风险防控角度评估,最大限度提升员工工作能力,来探索各类人才的成长规律,形成企业良好的人力资源管理生态池,对于人力资源管理者具有一定参考意义和实用价值。

2 辨识“沉默的大多数”员工的基本特质

以往的人力资源管理中,管理者根据既有经验,往往认为这中间这群人“刀枪不入”、“油盐不进”,任何激励和处罚手段都无济于事,甚至评估他们有“法不责众”的潜在对抗心理。其实只要思路正确、方法得当,并假以时日,

【作者简介】张金栋(1975-),男,中国陕西宝鸡人,本科,高级经济师,从事工商管理 and 人力资源管理研究。

是完全能调动起这群人的积极性的。

“沉默的大多数”员工的特质是什么呢?他们一般都具有一定工作年限,积累了一定的专业经验和动手能力,在本公司有一定的资历资格,他们完全能够适应工作岗位要求。

2.1 行为特征

这类员工在工作中往往表现得较为沉默,不善于也不乐意主动表达自己的观点和想法,在团队讨论或公司会议中,他们通常习惯性的保持低调,不轻易发言。他们倾向于避免与同事或上级发生争执和冲突,宁愿保持沉默也不愿卷入纷争,在遇到意见不合时,他们更倾向于妥协或保持中立态度。在执行方面,他们对于上级的指示和安排,通常能够认真执行,但也仅限于此,很少提出自己的独到见解或合理化建议。在工作中,他们更倾向于按照既定的流程和规范进行操作,缺乏主动性和创新性。

2.2 心理特征

这类员工往往对自己的能力和价值缺乏信心支撑,担心自己的观点和想法不被大家认可或接受。在团队中,他们可能感到自己不够优秀或重要,因此不愿意发表意见。他们害怕自己的观点被批评或否定,因此选择保持沉默以避免可能的负面反馈。在面对工作挑战或困难时,他们可能更倾向于选择逃避或寻求他人的帮助而不是靠提升自己的能力解决问题。在团队中,他们可能缺乏与同事之间的深入交流和互动,甚至害怕暴露自己真实的想法,长久这样导致自己在团队中处于透明化、边缘化地位。

2.3 工作表现

这一类员工在工作中能够认真完成任务,但很少主动寻求新的机会或挑战。他们可能缺乏自我驱动力,导致工作表现平平无奇。他们很少主动向上级或同事反映自己的工作进展和遇到的问题。在面对困难和挑战时,他们可能更倾向于自己默默承受,而不是寻求帮助或支持。这类员工可能导致团队氛围变得沉闷和压抑,缺乏活力创新性。

2.4 原因分析

他们中有的是因年龄已经达到退休临界点;有的是已经达到“职业天花板”;有的是为人个性淡泊,无欲则刚;有的是家境殷实,工作只是避免寂寞的手段;有的是贵在自知,了解自己的能力和极限,心有余而力不足;还有的只是将工作作为谋生手段,在其他领域还有自己的兴趣所在……原因可谓各不相同,但基本特点是一致的:就是有责任心而没有积极性,拒绝主动变革而安于现状。

3 评估“沉默的大多数”员工的职业瓶颈

对于这样的员工群体,一般的人力资源管理工具其作用相当有限。试想这样一组画面:用加薪升职去激励一个腰缠万贯的老板夫人?为达到“职业天花板”的员工做技能提升培训?给了解自己能力极限的员工做思想工作让他升职?用批评或者严格的绩效考核来影响个性淡泊的员工?人力资

源主管纠结于如何让这些传统管理方式起作用,反复实践却屡战屡败,久而久之会造成这个群体员工与直接人力资源管理者的潜在的对抗情绪,甚至导致他们故意无法完成本职工作。

经过长期对深圳华为、青岛海尔等知名企业任职资格认证和积分管理的成功案例剖析、借鉴和资深人力资源管理专家的共同会诊,解决这一问题的关键在于管理者要调整自己的预期,建立合理的期望值,通过岗位专业评估对这部分员工进行分类管理,并且接受这样的事实:

不是每名员工都需要成为明星员工,只要他在完成本职工作的基础上都有所提高,都能够形成促进企业发展向上的合力,从而减少或者弱化部分人力资源开发风险。

任职资格认证和绩效积分管理的核心一定涉及到对员工工作能力的精准评估、认证和给予提升空间、旨在确保这部分员工具备胜任岗位所需的知识、技能、经验和素质,从而推动企业的持续发展和战略目标的实现。

4 从风险防控角度简析“沉默的大多数”员工职业生涯提升和解决之道

人力资源管理是一项专业而特殊的工作,是和人打交道的工作。人力资源管理者要根据企业发展的不同阶段适时调整适合自己企业的人力资源管理定位和要求,最好的管理策略是将传统的绩效管理转化为科学的、长期的职业引导,即通过任职资格认证和积分来规范、提升员工对新的“职业生涯”的认识和期待,通过任职资格认证和绩效积分来建立新的人力资源系统,梳理和优化人力资源管理的功能和机制,让人力资源这潭水“活”起来,将“沉默的大多数”纳入职业化的人才梯队,从而实现人力资本的持续增值。

薪酬绩效方面,必须形成完善的人力资源管理流程,为实现企业经营战略提供保障。关键在于通过任职资格认证和绩效积分来完善人力资源的激励机制,用积分来体现效率优先,兼顾公平、公证、公开的原则。

新旧对照,不难发现,过往所谓的“考核”、“培训”等通用工具的运用只能说是“无过”,而管理者要想做到“有功”则需要花费大量时间“因人而异”的观察员工、了解员工。通过持续稳定的职业资格认证和绩效积分体系来规范、考量员工职业行为,进而潜移默化的影响这部分员工心理和行为。具体应对策略如下:

4.1 探寻兴趣和明确目标

在推行任职资格认证和绩效积分的过程中,人力资源管理可以通过背靠背谈话、设计岗位调查表等手段深入沟通,了解员工“无欲无求”的真正原因是什么,进而掌握员工的兴趣所在,据此分配工作或者为工作增添新的内容,与兴趣一致的工作就是最完美的工作。掌握员工兴趣以后,给其下达能够达到的、挑战较小的目标,可以使他们保持对工作的兴趣。明星员工喜欢在压力下工作,喜欢挑战高难度,

而对“无欲无求”的员工就不能“照方抓药”。

4.2 营造开放包容的团队氛围

鼓励员工表达自己的观点和想法,尊重他们的意见和建议,在团队内部建立一个支持性和包容性较好的工作软环境,甚至允许员工试错,让员工在纠正错误中感受到被重视和接纳。再一个就是通过具体的、专门的培训和发展机会提升员工的自信心和技能水平,让他们更加自信地参与团队讨论和工作。鼓励员工尝试新的角色和挑战,培养他们的创新能力和主动性。

4.3 持续激励和独立决策

多元化的任职资格认证和绩效积分目的就是给予技术、技能、管理等不同职种的员工同样的上升空间,这就要求人力资源及绩效管理要事要对这一群体使用通报表扬、授予荣誉称号、物质奖励等手段进行持续激励。即使他们完成了一项杰出的工作,也不要做一次性大的奖励,要拆分成阶段性的小奖励,不断鼓励他们前进而“诱导前行”。一次性激励对明星员工也许有效,但是对这群收效甚微,原因是他们并无特别旺盛的成就自我动机。

管理者还必须给予无欲无求的员工独立决策的空间,这部分员工能够在“无欲无求”的状态下把工作完成,证明他们并不需要大多监督与指导,他们的经验和能力足以使他们完成工作。人力资源管理者需要放缓自己的控制欲,只从大的方向上对他们进行引导,避免过度管理。按照自己的方式完成工作,可以激发起这一群人更大的热情。

4.4 丰富工作和体现价值

这里并不鼓励简单的或者频繁的调动员工工作岗位,尽管岗位轮换是一种丰富工作内容的有效方式。我们的目的是在同一职种下,培养这部分员工处理相关联岗位业务的能力,挖掘出岗位轮换的潜在价值。在此基础上,定期与员工进行沟通和交流,了解他们的真实想法和需求,并及时提供积极的反馈和认可,让员工感受到自己对企业的价值和贡献,为员工的工作赋予意义,是管理者领导力的重要体现。

管理者一定要宣传员工的工作,使员工认为自身的工作不仅仅是完成任务而已,同时还在为公司创造价值。“无欲无求”的员工并不是真的进入禅宗境界,这一群体也需要有价值体现,他们是公司发展的重要组成部分,管理者需要用拓宽任职资格成长通道的方法来对待他们、施加影响引导他们能够最大限度的在职业生涯上释放能量。

4.5 设立特别激励

针对普通员工或团队在特殊时期的特殊贡献,可设立特别激励给予一次性激励。这样做的目的在于明确传递企业

在某一阶段的目标诉求,用“重金悬赏”的方式快速推进任务完成,快速提升员工团队的成长速度,但是也要充分考虑到这样做的负面影响就是这个过程可能会超越常规的制度流程,形成新的人力资源管理问题,因此也不建议经常使用。

综上所述,从人力资源风险防控角度出发,利用任职资格认证和绩效积分来具体分类评估、综合提升人力资源开发效率,来管理好前文所述“沉默的大多数”员工,是对企业大部分员工职业生涯规划制度化、规范化、人性化的一项长期工作,先做正确的事,再正确的做事,假以时日一定会促进这个“基本面”的正向改变,借助此类工具促进企业人力资源管理转型升级,目的是储备一定量的专业人才,助推企业的可持续发展,为后续更大范围的业务扩张、更深程度的参与市场竞争打好基础。

在这方面,国内知名企业深圳华为公司在这方面已经提供了鲜活有效的成功经验,并且最终在使用结果上获益匪浅,值得普通企业认真借鉴。一般企业人才成长缓慢且伴随着骨干员工流失严重,专业人才没有明确且专业的职业发展通道,因此就更应该重视基于任职资格认证和绩效积分的人力资源开发。对于人力资源管理中的“人”和“人的能力”核心关系问题,正如华为公司总裁任正非曾经所说“华为有几百个数学家、几百个物理学家、几百个化学家……推行任职资格的目的,就在于让做事的人不断提高水平,让提高水平的人做更多的事并给与上升空间,人才不是核心能力,对人的能力进行管理才是核心能力。优秀企业能够建立一种人才发展和能力管理的机制,使优秀者能够创造价值,平凡者也能创造非凡。”

人力资源管理是现代企业管理的重要组成部分,在企业的覆盖范围包括企业中从事生产组织和经营、科研等活动而任用的全部员工,在人力资源管理的实践中通过有效利用任职资格认证和绩效积分这样的管理工具,从风险防控角度评估和提升员工工作能力,来积极探索各类人才的成长规律,从而使这部分“沉默的大多数”员工发挥积极作用,减少离职风险,为企业增加经济学上的所谓“边际效应”,则非常有利于企业的长远、健康发展。

参考文献

- [1] 祁艳娜.国有企业行政管理人员绩效管理问题及对策分析.管理观察.2014年22期
- [2] 王爽.浅谈国有企业绩效管理的现状及其改进建议.中国乡镇企业会计.2014年第9期
- [3] 廉军.人力资源管理信息化的必要性及优化对策中国科技投资.2017年第17期

The practical path of deep integration of party building and production and operation in state-owned enterprises

Wei Chen

Jiangxi Provincial Military Industry Holding Group Co., Ltd. Discipline Inspection Commission, Nanchang, Jiangxi, 330096, China

Abstract

Against the backdrop of deepening reforms in state-owned enterprises (SOEs), achieving deep integration between grassroots Party building and production operations has become a key measure to promote high-quality development in SOEs. In this context, the mutual reinforcement between Party building and business operations has emerged as a pressing contemporary challenge. This paper, based on the practical realities of SOE reform and development, explores practical pathways for integrating grassroots Party building with operational activities through methods such as experience summarization, case analysis, and theoretical refinement. The proposed approaches emphasize coordinated efforts across multiple dimensions, including institutional innovation, organizational development and talent cultivation, as well as supervision and evaluation system construction. These insights provide valuable references for advancing SOE reforms, enhancing core competitiveness, and driving high-quality development, while also offering theoretical guidance for improving relevant institutional frameworks.

Keywords

state-owned enterprises; organizational structure and governance coordination; deep integration and closed-loop environment; innovative path

国企基层党建与生产经营深度融合的实践路径

陈威

江西省军工控股集团有限公司纪委，中国·江西 南昌 330096

摘 要

在国有企业深化改革的背景下，实现国有企业基层党建与生产经营的深度融合，则成为促进国有企业高质量发展的关键措施。正是在这种背景下，国有企业党建工作与生产经营相融互促已然成为一道时代课题。本文从国企改革发展的实际出发，通过经验总结、案例分析和理论提炼等方法，阐述了国企基层党建与生产经营融合互促的实践路径：可从体制机制创新、组织建设与人才培育、监督考核体系建设等多维度统筹推进。这对深化国企改革、提高企业核心竞争力、推动国企高质量发展具有借鉴意义，同时为完善相关制度办法提供一定的理论指导。

关键词

国有企业；组织设置与治理协同；深化融合闭环环境；创新路径

1 引言

深化国企党建与生产经营融合是新时代巩固和发展中国特色社会主义国有经济的必然选择。党的二十届三中全会对深化国资国企改革作出重大决策部署，倡导“推动国有资本和国有企业做强做优做大，通过重组合并、转型升级、改革创新和综合治理的方式，促使国有资本向主责主业靠拢，向国家安全、国民经济命脉和民生保障领域集中”。目前，一些地方国企“两张皮”问题凸显，即党建工作和业务工作分家，相互之间缺乏有机联系，从而无法形成有效合力，这样不仅限制党建工作的引领作用，还制约国有企业实现高质

量发展^[1]。故而针对这些问题进行实地调研了解相关情况，并通过评估建议总结相关经验，探索有利于探寻国有企业党建和经营生产深度融合的最佳方式。

2 构建深度融合的制度基础

2.1 完善党组织领导机制

核心路径是对党的组织领导机制进行权责重构与流程嵌入，让党组织成为赋能业务发展的内生性枢纽，而非外在依附，这一举措通过引入双向嵌入的服务链实现：一是明确“党建入章程”与权责清单，把企业党组织定位于治理链条中的“战略服务者”，主要为公司董事会、经理层做好政治校准、风险预警和共识协同等服务性工作。举个例子，在南网等企业治理链条中，党委前置研究虽然不能取代经营决策，但是通过对政策解读、风险识别能够为经营决策注入

【作者简介】陈威（1980-），男，中国湖南湘乡人，本科，助理政工师，从事监督执纪、巡视巡察等研究。

确定性,避免战略偏离;二是实行“双向进入、交叉任职”准则,旨在突破官职叠加效应,这需要整合角色服务能力:如党委委员进入董事会,有利于快速融合基层洞察与资源通路,为业务链条赋能;相反,业务高管进入党委能够将经营管理环节的问题反推到党提议上面,助力党组织服务水平再上台阶。在创新机制方面,可设计“治理服务接口”实现党的理论优势向战略预见能力转化,即由党组织牵头,协同业务、技术部门开展政策—市场—技术三维融合的“战略共研”平台,形成三维耦合分析^[2]。另外,可创设决策后评估服务机制,由党组织跟进重大决策部署、生效情况,并收集反馈信息实时优化服务机制,以形成“决策—执行—校准”为闭合的服务闭环,以期在组织机制层面落实好党的领导与高质量发展的价值同构。

2.2 优化党建融入业务的管理流程

对于党建融入业务生产的管理流程,可依据三个维度展开系统化变革,即按照组织体系适配、围绕生产经营过程嵌入和加强机制联动,旨在将党组织服务引领功能精准推送到业务价值链的重要节点。从前沿实践来看,将党支部直接建在科研或项目连队的做法(比如把支部设置到交叉创新研究中心或者在特高压工程现场建立临时党支部等),使党组织架构同核心业务生产流程做到无缝衔接,进一步响应“关键工作在哪里,党组织效能就发挥在哪里”。具体而言,在业务流程中设立“党员示范岗”“党员责任区”“党员突击队”等方式,使党建工作通过“带业务上阵”的方式嵌入到项目攻坚、技术研发、安全生产等环节,有效解决了党建和业务两张皮问题。其次,想要达成党建与生产经营深度融合,需要建立起流程化的联动机制,如“方案联审、风险联控、考核联动”三联机制,或将党的建设嵌入到企业“十五五”发展战略规划统筹考虑之中,助力党建工作从原本被动参与转型成为业务管理和党建的一体化管理手段,从而实现党建工作由点到面地嵌入业务管理流程。最后,为促使基层党建与生产经营更好地深度融合,国企还应当实施动态反馈与调整机制,即定期就党建融入生产经营成效开展业务部门反馈收集工作,同时再结合生产经营数据变化情况分析结果评估管理流程并针对不足之处进行优化。

3 夯实组织建设与人才培育高度融合的支撑体系

3.1 创新基层党组织设置与运行模式

建立充满生机活力、动态契合的企业基层党组织运行模式和设置是实现“物理叠加”到“化学融合”的关键节点,其实现途径是以“破”代“立”,从静态的“建制型”,转向灵动的“适配型”,从而形成柔性嵌入和服务业务主流形态下的“新生态”。据前沿探索可知,部分行业领军企业的努力方向已由“科层”式设置向组织架构和业务流、创新链深度融合转轨发力,可见单一形式的党支部设置不再满足于

科层上,例如有的企业将“支部建在连上”的做法移植过来,在重大项目攻关或一线车间班组、甚至跨境业务单元设置功能型党支部或者党小组,旨在确保党组织建设触角与业务伸展同步延伸,此举措的要点是保证业务开展到哪,党组织就覆盖到哪^[3]。其次,在运行方面,将党的组织资源转变成支撑国企发展的战斗力量至关重要,可以采取成立“党员突击队”“党员创新工作室”等方式,将党组织活动融汇于技术破难、生产提速、开拓市场方面,借助多功能载体增强党组织战斗力,其显著优势体现在服务业务需求中得到精准释放与实效检验。值得注意的是,党组织设置的关键在于既要灵活化,更要从标准化、规范化建设(如严格规范落实“三会一课”等制度)、从科学考评激励(如与经营业绩“同步考核、双向挂钩”)上提供保障,只有这样才能为融合提供源源不断且动能强劲的内生动力,从而达到以“新时代服务为本、与业务共生共长”的基层党组织运行范式。

3.2 实施双向培养与复合型人才开发

想要实现国企基层党建与生产经营“服务功能”的跃升,其核心路径是双向培养与开发复合型人才。具体来说,借鉴新质生产力理论为“劳动力”要素的内涵开辟新的路径,这要求人才不仅具备业务能力,还要具备较高政治觉悟,并在此基础上融会贯通,构建跨学科技能整合与标准化的方法论。从实践层面来看,需要着力打造一个“政治—业务—场景”三维一体化的能力孵化系统。当然,该体系不能仅停留在党务干部、业务干部轮岗挂职这一表象上,应该扎实推进这些工作的常态化、规范化和项目化开展。重点要紧紧围绕“党建+N”的全维度拓展,紧扣以科学研究为主的各业务单位工作实际,积极打磨和锻造一些诸如“党建+业务”联合攻关项目的精品模式,旨在把党支部书记锻炼为具备高超战略运筹能力、优秀团队领导力和优良资源配置力的企业领导人储备库。与此同时,在探索创新方案的过程中,还可以将产教融合的“多类型学位培养模式”内涵充分吸收利用,以此建立起企业内部动态调整的“双轨制导师库”,即由具有丰富党务经验的资深老干部以及行业内的一线技术骨干结成对子,二者作为培养对象的“双导师”,形成基于“项目制”的牵引作用,把党员教育培训过程的“理论内容”直接转换成解决企业生产经营一线难题的“标准型知识模块”以及“底层践行工具包”等。举个例子,可直接把传统的“岗位练兵”定向落实到“卡脖子”的关键技术攻关、国产替代、关键原材料研发等具体任务上,使人才培养过程成为服务国家战略、促进产业升级的过程^[4]。此外,以目标聚焦、过程闭环、赋能精准为策略,确保个人成长和服务国家战略、企业创新发展同频共振,为深度融合提供强大智力保障。

4 构建监督考核体系形成深度融合的闭环管理

在国企党建融入生产经营的实践过程中,打造监督考核闭环管理体系,是把理念转向具体行动的重要抓手。该监

督考核闭环管理体系是以“责任联动、风险共防、成果互嵌”的方式，将分散的监督力量凝结成高效协同有机整体。以下对具体操作步骤进行详细说明：

首先，构建以党内监督为主导，多种监督方式贯通协同的“大监督”体系是支撑该体系运行的基石，其作用是攻克各类纪检监察、审计、业务监管等监督主体间的壁垒，通过制度化的方式达到信息联通、行动联合的效果。各地国企可建立常态化的联席会商、线索双向移交以及闭环反馈工作机制，例如，构建“纪巡审”联动工作机制：在纪委监委牵头协调下，由审计会同巡视对涉及城市建设、金融等资金密集领域开展专项整治工作，起到有力的震慑作用。这一联动优势不仅体现在案件查办阶段，还应贯穿整个后续督导整改环节，通过台账建立、定期会商等手段把审计整改的有关情况纳入纪检监察日常工作中去，推动纪检监察工作从个案惩处走向专项治理、从专项治理到系统治理过渡。其次，风险联防联控机制既是融合管理的“探头”，也是“防火墙”。其中一项重要的实践就是把党建监督的触角延伸至具体业务当中，例如针对重点项目单独成立党建监督组，围绕项目的决策立项、招投标、资金使用等过程展开政治风险预评估及事中执行检查，并将监督报告纳入审计视野；另一方面，借助纪检监察和审计工作的衔接优势，一旦发现廉洁风险、经营风险将启动移送交办、互鉴互验机制，旨在及时预警程序不当、资金异动等隐患苗头，使生产经营风险可控^[5]。

此外，闭环管理中的问责和考核联动链条致力于解决党建责任和经营责任脱节的“两张皮”问题。其创新方向在于将党建履责嵌入到经营问责过程，形成“双效能”的评价体系，如此在问题出现或严重失误的情况下（如重大资产流失、项目决策失误造成的不良后果），该机制不仅追究经营决策人的责任，还会审查该党组织在政治风险评估和决策前置方面的履职情况，并采取党建、经营双重问责。在考核方面，则是要把政治指标与经济指标结合起来，例如在经济责任审计时，关注经济效益是一部分，更多的是要从实现国家战略、规避政治风险等维度进行综合研判，这要求问责制度把失误和失职严格区分，以期通过建立容错纠错制度、从问责制度清晰边界，为改革创新留足空间。

最后，推动多元监督成果转化和公开机制构成闭环式管理环节。主要体现在各渠道监督成果可视化，将强化治理的制度成果或感知的公众信息一一映射出来：例如，对于审计和纪检监察过程中发现的问题、漏洞，由相关职能部门牵头修定、完善监管制度，推动“以案促改”路径落实到位；另一方面，在涉及基层群众切身利益方面，国有企业可建立规范的信息公开、公示制度，把党建责任履职情况、重大项目监督检查情况等内容透明化，这种披露方式有利于借助公众力量形成社会约束力与评判思维，使生产经营合规化。同时在社会监督视域下督促企业把融合要求落到具体行动中，并通过反馈倒逼企业将融合要求变成一种持续动作。

5 结语

综上所述，文章系统地探讨了国企基层党建与生产经营融合所面临挑战，并提出构建深度融合的制度基础、夯实组织建设与人才培育高度融合的支撑体系，以及建立监督考核体系形成深度融合的闭环管理策略，通过多维共治：从制度基础、组织人才和监督考核共同发力，推进服务业务体系深度融合；同时依靠治理机制创新、组织动态适配、人才双向培养、监督考核闭环等方式破解“两张皮”问题，促使党的政治优势、组织优势持续转化为企业发展优势和竞争优势，为国企实现高质量发展保驾护航。

参考文献

- [1] 唐振海.探究国企基层党建与生产经营深度融合的实践路径[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(3):4.
- [2] 应宏,刘向宇.国有企业基层党建与生产经营深度融合实践路径——以西南油气田公司川西北气矿为例[J].企业文化, 2025(13).
- [3] 胡剑兰.面向五大发展理念的国企基层党建与业务工作深度融合路径探析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(7).
- [4] 李休萍.企业党建与企业技术创新相结合的实践探索[C]//铸魂育人·融合创新:思政、党建与文化艺术教育研讨会论文集.2024.
- [5] 胡剑兰.面向五大发展理念的国企基层党建与业务工作深度融合路径探析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(7):0223-0226.

Research on the Path and Standardization of Document Digitization in Public Institutions

Xueqing Qiu

Institute of Analysis, Guangdong Academy of Sciences (China National Analytical Center, Guangzhou), Guangzhou, Guangdong, 510070, China

Abstract

Against the backdrop of Digital China and the construction of an informatized governance system, the digital transformation of documentary archives in public institutions has become a pivotal link in modernizing archival management. Currently, archival management in public institutions is transitioning from “paper-based archiving” to “data governance,” yet challenges persist in technical architecture, standard systems, institutional safeguards, and talent development. Based on archival science and information resource management theories, this paper analyzes the practical context and key issues in the digitalization of documentary archives in public institutions. It constructs a digitalization pathway centered on “standard unification—process reconstruction—system integration—intelligent application” and proposes an archival digitalization standardization system that aligns with national standards and the characteristics of public institutions. The study suggests that the establishment of a digital archival system should achieve full lifecycle data management and intelligent resource services, thereby advancing the modernization of governance systems and capabilities in public institutions.

Keywords

public institutions; document archives; digitalization; standardized management; data governance

事业单位文书档案数字化建设路径与标准化研究

邱雪清

广东省科学院测试分析研究所（中国广州分析测试中心），中国·广东广州 510070

摘要

在数字中国与信息化治理体系建设的背景下，事业单位文书档案作为行政运行、公共服务及知识资产的重要载体，其数字化转型已成为档案管理现代化的关键环节。当前，事业单位档案管理正从“纸质存档”向“数据治理”转变，但在技术架构、标准体系、制度保障及人才队伍建设等方面仍存在突出问题。本文以档案学与信息资源管理理论为基础，分析事业单位文书档案数字化建设的现实背景与主要问题，构建以“标准统一—流程再造—系统集成—智能应用”为核心的数字化建设路径，并提出符合国家标准和事业单位特征的档案数字化标准化体系。研究认为，数字化档案体系的构建应实现数据的全生命周期管理与资源的智能服务化，从而推动事业单位治理体系和治理能力的现代化。

关键词

事业单位；文书档案；数字化建设；标准化管理；数据治理

1 引言

事业单位作为国家公共管理体系的重要组成部分，其文书档案既是行政活动的记录载体，也是政策执行、公共服务及社会监督的重要依据。随着《“十四五”全国档案事业发展规划》《电子文件管理暂行办法》等政策的实施，档案数字化建设已成为各类事业单位推进信息化治理的重要任务。文书档案数字化不仅能够提升档案利用效率与安全水平，更是支撑决策科学化与公共服务智能化的关键基础。通过构建科学合理的数字化建设路径和标准化体系，能够有效

提高档案数字化建设的质量和效率，保障档案数据的安全可靠，为事业单位的信息化治理和公共服务提供有力支持。

2 文书档案数字化建设的理论基础分析

事业单位文书档案数字化建设的推进，离不开科学的理论支撑与系统化的学理基础。其本质是一项集信息资源管理、数据治理与知识管理于一体的综合性变革工程，不仅涉及技术体系的更新，更体现了公共部门在信息时代对资源、制度与知识的再组织与再利用。档案的数字化已不再是单纯的媒介转化过程，而是政府信息化治理体系的一部分，是以制度逻辑、数据逻辑与知识逻辑共同作用的系统性创新。

从信息资源管理理论的视角看，档案信息是一种可配置、可运营的战略资源。该理论强调“规划—组织—控

【作者简介】邱雪清（1995—），女，中国广东湛江人，本科，助理馆员，从事档案学研究。

制—评价”的管理闭环，主张通过制度化规划与技术集成，实现信息资源的全生命周期管理。在事业单位的档案治理实践中，这意味着文书档案应从形成之初即纳入信息系统的整体设计，实现从文件生成、流转到归档、利用的全过程数字化、结构化与系统化管理。信息资源管理理论所倡导的资源统筹与流程优化，为事业单位建立“档案即数据、管理即治理”的现代档案观提供了理论支撑。数据治理理论则为档案数字化建设确立了制度逻辑。数据治理强调在数据采集、存储、传输与利用全过程中实现标准化、完整性、安全性与可追溯性，其核心目标是通过元数据体系、权限体系和质量管理体系，保障数据在跨部门、跨系统流通中的一致性与权威性。事业单位档案数字化的实施必须以统一的标准与接口为前提，通过建立数据目录、元数据模型与访问控制规则，使档案信息在不同平台间实现规范化表达与安全流转。数据治理理论的引入，使档案管理从传统的“文件保管”转向“数据资产运营”，标志着档案从被动记录走向主动治理的制度转型。

3 事业单位文书档案数字化建设路径

3.1 顶层设计与系统集成整体构架

事业单位文书档案数字化建设是一项结构复杂、环节密集的系统性工程，其本质不只是档案介质由纸质向数字的转化，而是档案治理理念、组织模式与技术体系的整体重塑。从战略层面看，档案数字化建设首先要解决的是方向与结构问题，即顶层设计的科学性与系统集成的协调性。顶层设计决定了档案数字化建设的全局布局与资源配置，必须立足事业单位的职能定位、管理体系与信息化基础，明确建设目标、阶段任务与技术路线，从而在制度、数据与服务之间建立有机衔接。

现实中，多数事业单位档案管理存在“系统孤立”“数据割裂”的问题，档案信息与办公自动化、公文流转、人事财务系统之间缺乏有效联动，导致档案生成与归档环节分离，信息共享效率低下。为此，应将档案数字化纳入单位整体信息化规划，构建跨部门协同的档案数字化工作机制，由主要负责人牵头，整合档案、信息化、财务、人事等多部门力量，建立“规划统筹—分级实施—责任落实”的组织体系。在技术路径上，应以数据中台理念为核心，实现档案系统与各业务系统的无缝衔接，形成档案数据的动态汇聚与双向流通。通过建立统一的元数据模型和分类体系，可实现档案的标准化描述与跨系统兼容。档案系统不再是被动的“信息终点”，而是与业务工作同步运行的“数据枢纽”。通过OCR识别、自然语言处理和语义分析等技术手段，可实现档案数据从扫描图像到结构化数据的转化；同时在系统层面构建“文件生成即归档、档案数据即服务”的自动归档机制，使档案管理嵌入行政业务全流程之中。

3.2 智能化应用与服务化延伸的实践路径

档案数字化的深层目标在于通过智能化与服务化的融

合，提升档案的应用价值与决策支持能力。传统的档案管理以存储和查阅为主，而智能化档案体系的核心是让数据“流动起来”“思考起来”。随着人工智能、大数据分析和区块链等技术的成熟，事业单位档案系统正由“信息管理”转向“知识治理”。档案数字化建设的第二阶段，应以智能分析、语义检索、知识推理与服务开放为主线，构建智慧档案生态。

在智能化方面，档案管理可引入知识图谱技术，通过语义网络建立档案之间的逻辑关联，实现“以事找档”“以人找档”“以主题找档”的多维检索模式。借助自然语言处理与机器学习模型，系统能够自动识别档案主题、抽取关键词并完成智能分类，使档案的编目、检索与利用不再依赖人工操作，而是通过算法实现高效管理。基于用户行为分析的智能推荐系统还可以根据用户的使用偏好，提供个性化档案推送与辅助决策服务，进一步提升档案利用的精准性与主动性。在服务化层面，数字档案应实现从“单位内部管理工具”向“公共知识服务平台”的功能拓展。事业单位可构建基于权限分级与身份认证的档案共享机制，使档案数据在保障安全的前提下实现分层开放与定向利用。通过建立可视化档案服务门户，档案资源能够以数据图表、知识节点或时间线形式展示，支持跨部门数据联动与政策评估、科研分析等多场景应用。特别是在政府绩效评估、项目验收、社会监督等环节中，数字档案的开放共享能够强化行政透明度与公众信任，推动档案资源向社会价值转化。

4 事业单位文书档案数字化建设的标准化与安全保障体系

4.1 标准化体系的构建与运行机制

事业单位文书档案数字化建设的可持续运行离不开标准化体系的支撑。标准化不仅是技术规范的统一，更是档案治理体系实现制度化与可复制化的重要前提如表1。档案管理的核心在于秩序与规范，而数字化环境下的秩序需要通过标准化手段来保障。缺乏统一标准的档案数字化工作，容易导致数据格式混乱、分类体系割裂、接口标准不兼容等问题，最终使数字档案无法实现跨系统共享与长期保存。因此，建立科学、系统、层级清晰的档案数字化标准体系，是推动事业单位档案治理现代化的关键环节。

从结构上看，事业单位档案数字化标准体系应包括基础标准、技术标准与管理标准三个层面。基础标准主要解决档案数据的结构化表达与元数据描述问题，通过统一的文件命名规则、分类编码体系、数据格式与存储规范，保证档案信息在不同载体和系统之间的兼容性。技术标准则聚焦于档案数字化加工与系统运行过程中的具体技术要求，如扫描精度、OCR识别精度、图像修复算法、数据库接口协议等，这些标准决定了档案数字化成果的质量与可持续利用程度。管理标准则贯穿档案数字化的全生命周期，涵盖档案归档、审核、迁移、销毁与备份等环节，确保档案数据在生成、保存、流转与再利用过程中的制度化管控。

标准化体系的运行机制应当体现“国家标准引领、行业标准指导、单位标准落地”的层级逻辑。事业单位在执行国家与地方档案标准的基础上，应结合自身业务特点，制定

具有操作性的内部标准和实施细则。而在系统接口标准上，应遵循开放共享原则，实现与政府信息资源平台及上级主管单位系统的无缝衔接。

表 1 事业单位文书档案数字化标准化分层框架与评价指标

分层	核心要点	关键指标 / 度量
基础标准层	元数据模型、文件格式、命名与编码	元数据完整率 $\geq 98\%$ ；重复编码率 $\leq 0.5\%$
技术标准层	扫描与图像处理、OCR、接口协议	300-400dpi 成像合格率 $\geq 99\%$ ；OCR 准确率 $\geq 97\%$
管理标准层	归档与移交、保管期限、迁移与长期保存	归档及时率 $\geq 95\%$ ；抽检差错率 $\leq 0.3\%$
安全标准层	身份认证、访问控制、日志审计、灾备	高权限双因子覆盖率 100%；日志留存 ≥ 3 年；RPO $\leq 30\text{min}$
评估与迭代层	绩效指标、合规审计、标准更新机制	年度合规通过；问题整改闭环率 $\geq 95\%$

4.2 安全保障体系的构建与运行策略

档案安全是数字化建设中最为核心的底线问题。文书档案承载着事业单位的管理记录、政策依据与社会责任，其真实性、完整性与可追溯性直接关系到公共治理的合法性与公信力。随着电子文件数量的剧增与网络环境的复杂化，档案数字化安全面临数据泄露、系统攻击、存储损毁及信息篡改等多重风险，必须建立以制度防控为前提、技术防护为核心、应急机制为补充的全方位安全保障体系。

从制度层面看，应构建多级安全责任体系，将档案安全纳入事业单位整体安全管理体系中。档案管理部门应制定《电子档案安全管理制度》《数据访问控制办法》《数字档案灾备与应急预案》等制度文件，明确数据访问权限、操作流程及责任边界，形成权责清晰、分级管控的安全运行机制。应推行安全责任追溯制度，对档案系统的操作、变更与访问行为实行全程记录与日志审计，确保任何数据活动都有迹可循。从技术层面看，应建立以“加密、隔离、监控、备份”为核心的技术防护体系。档案系统应采用多层加密机制与分级权限认证技术，防止非法访问与数据泄露。在数据传输环节，应使用安全协议和加密通道，确保档案在网络流通中的机密性与完整性。在存储环节，应构建多副本备份与异地灾备系统，通过云存储与容灾中心的冗余机制保障档案数据的长期可用。对于关键档案，可引入区块链技术实现数据防篡改与溯源管理，增强档案的可信度与法律效力。而档案安全保障体系的运行离不开人的因素。事业单位应注重提升档案管理人员的信息安全意识与技术操作能力，通过定期培训与应急演练，提高人员对数据风险的识别和处置能力。对于外

包数字化加工、系统维护等环节，应建立严格的安全审查与签约机制，确保第三方服务商在合规框架下开展工作，防止数据外泄风险。

5 结语

事业单位文书档案数字化建设是信息时代档案治理转型的必然要求。本文从现状分析、理论基础、建设路径与标准化保障四个维度出发，提出了系统化的建设框架。研究认为，档案数字化的核心在于实现档案资源从静态记录向动态数据的转化，从碎片化管理向系统化治理的升级。相信随着人工智能、大数据与区块链技术的进一步应用，事业单位档案管理将从“电子化”迈向“智慧化”，形成以数据驱动的知识服务体系。档案的价值也将从传统的凭证功能，拓展为推动决策科学化、公共治理精细化与知识创新的重要支撑力量。

参考文献

[1] 邝晶晶.事业单位人事档案管理信息化建设探究[J].兰台内外, 2025,(26):5-7.

[2] 崔淑花.数字化时代事业单位水利工程档案管理工作的创新策略研究[J].兰台内外,2025,(25):14-16.

[3] 杨中元.试析事业单位文书档案现状及数字化建设思考[J].时代人物,2021,(33):0367-0368.

[4] 刘利.机关事业单位人事档案信息化建设与优化[J].山西档案, 2024,(12):185-188.

[5] 李世华.以数字化转型推动山东档案事业高质量发展[J].中国档案,2021,(12):38-39.

Research on Digital Narrative and Collective Memory Construction in the Red Archives

Lirong Lai

Foshan Jin Dexin Archival Management Consulting Co., Ltd., Foshan, Guangdong, 528000, China

Abstract

Red archives are witnesses to the Party's struggle history and carriers of national spirit, with great significance. However, their dissemination was limited before the intervention of digital technology. The article mainly discusses the function of digital narrative of red archives in activating collective memory and enhancing red cultural identity. Digital narrative activates collective memory through scene reproduction, symbol extraction, and emotional association. Collective memory is reproduced through the screening, reconstruction, and dissemination of digital space. Digital narrative achieves intergenerational inheritance of red cultural identity through symbol inheritance, ritual construction, and educational infiltration. Therefore, the article proposes practical paths and optimization strategies for the digital integration of red archive resources, with the aim of carrying collective memory, spreading red culture, and injecting spiritual power into national rejuvenation.

Keywords

Red Archives; Digital Narration; Collective Memory

红色档案数字叙事与集体记忆建构研究

赖莉容

佛山市金的信档案管理咨询有限公司, 中国·广东 佛山 528000

摘要

红色档案是党的奋斗历史见证,也是民族精神载体,具备重大意义,但是在数字技术介入之前其传播受到局限。文章主要论述了红色档案数字叙事在激活集体记忆、增强红色文化认同方面的功能,数字叙事通过场景再现、符号提炼、情感联想的方式激活集体记忆,集体记忆通过数字空间的筛选、重构、传播完成再生产,数字叙事通过符号传承、仪式建构、教育渗透的方式实现红色文化认同的代际传承。为此,文章提出红色档案资源数字化整合等实践路径和优化策略,目的是承载集体记忆、传播红色文化,给民族复兴注入精神动力。

关键词

红色档案; 数字叙事; 集体记忆

1 引言

本文主要针对红色档案数字叙事与集体记忆的建构展开研究,对红色档案数字叙事的内涵特征、互动机制以及实践路径和优化策略做了较为深入的探讨,意在挖掘数字叙事在激活集体记忆、加强红色文化认同等方面所起到的作用,为红色档案传承以及红色文化的传播提供理论依据和实践参考。

2 红色档案数字叙事的内涵与特征

2.1 红色档案的定义与历史价值研究

红色档案指中国共产党在革命、建设、改革期间留下的具有历史凭证价值的文献、影像、实物等各种材料,包含

党的重要会议记录、领导人的手稿、革命遗址的影像、英雄人物事迹等^[1]。这些档案既是党的奋斗历程的见证,又是民族精神的重要载体,带有集体记忆的基因。延安时期形成的中共中央关于增强党性的决定手稿作为红色档案的典型代表既记录了党在思想建设方面的重要探索又反映了某个特定历史时期下党内政治生活发展的实践逻辑。历史价值表现在三个方面:一是给研究党的理论发展提供原始依据,二是给传承革命文化提供具体素材,三是给构建国家记忆提供权威支撑。在数字技术出现以前,红色档案的传播大多靠实体展览和纸质出版,受众范围被地域与载体形式所限,而数字叙事借助技术赋能,克服了时空限制,使红色档案的传播效率与影响力大大提升。

2.2 数字叙事的技术逻辑与呈现方式

数字叙事以计算机技术为基础,借助多媒体交互、虚拟现实(VR、增强现实(AR)等手段),把静态的红色档

【作者简介】赖莉容(1984-),女,中国广西贺州人,本科,副研究馆员,从事档案管理与利用研究。

案变成动态的叙事场景。其技术逻辑由数据采集、内容整合、交互设计、传播反馈等4个环节组成。如上海中共一大会址纪念馆的“数字一大会址”项目,利用3D建模技术复原1921年大会场景,在手机APP上能实现虚拟参观,又有语音解说与历史影像的结合,形成沉浸式叙事体验。该种表现形式既复现了历史细节,又借助技术手段提升了用户的情感共鸣,数字叙事还体现在数据可视化上,中国国家档案局发布的《红色档案数据图谱》将分散的档案信息用图表、时间轴等形式整合,把抽象的历史数据转变为直观的视觉叙事,降低受众的理解难度。数字叙事所具有的技术优势就在于它的扩展性和互动性,用户不再只是信息的接收者,而是可以通过选择叙事路径、参与虚拟任务等方式变成记忆的“共构者”。

2.3 红色档案数字叙事的传播特征

红色档案数字叙事的传播特性主要体现在三个方面,跨媒介传播,强互动性,情感化。跨媒介传播是指数字叙事打破单一载体的限制,把文字、图像、音频、视频等不同形式整合在一起,形成一个立体的传播网络。央视推出的纪录片《红色档案—走进中央档案馆》利用电视屏幕与网络平台同步播出、档案原件展示与专家解说相结合的方式完成了传统媒体和新媒体的融合传播。强互动性主要体现在用户参与的层面,江西省档案馆开发的“红色记忆”小程序,用户可以通过上传家族革命故事、参加线上知识竞赛等方式把个人的记忆融入到集体记忆的建构当中^[2]。情感化传播是数字叙事的主要目的,用技术手段来引发受众的情感认同。

3 红色档案数字叙事与集体记忆的互动机制

3.1 数字叙事激活集体记忆的路径探索

数字叙事通过场景还原、符号提炼、情感联结三道路径来激活集体记忆。场景还原是指使用数字技术复原历史场景,让人们产生“身临其境”的感觉。以南京大屠杀纪念馆的“数字记忆墙”项目为例,该历史遗迹除了原有叙事方式外增设了触摸屏交互装置,用户可通过击打触控框与口语影像和个人回忆照片互动,将抽象的历史记忆个别化为一幅幅具体的面目,从而重新触发人们对战争创伤的集体记忆。符号提炼就是对红色档案中具有代表性的元素进行提炼,例如延安时期的军装《为人民服务》演讲稿等,用数字化处理方法使它们成为记忆的触点。百度推出了以党旗、红星等符号为主体的互动式H5页面,用户可通过点击符号解锁与历史相关的故事内容,将个体记忆融入集体记忆,潜移默化地巩固出一种集体叙事的画面^[3]。情感联结指数字叙事对个体情感的激发,如腾讯和中央档案馆合作的“家书里的中国”项目,用AI技术修复革命烈士家书模糊字迹,配以背景音乐和专家朗读,使用户在阅读家书的时候产生情感共鸣,从而将个人情感升华为集体记忆的认同。

3.2 数字空间中集体记忆的再生产过程

集体记忆的再生产分为记忆筛选、记忆重构和记忆传

播三个阶段。记忆筛选是指数字平台根据算法推荐和用户偏好对红色档案进行选择呈现。通过抖音上关于红色故事话题的分析得知,高度互动的观看行为会使平台对算法优先推送高互动量的视频(例如半条被子的微电影,从而提升特定记忆的传播范围。记忆重构就是用户对原始档案的二次创作,比如B站UP主“历史调研室”把长征档案整理成动画视频,用幽默的解说和生动的画面重构了传统叙事中严肃的历史形象,引起了年轻群体的关注。记忆传播依靠社交媒体的裂变效应,微博发起的红色档案打卡活动,用户上传与红色地标的合影并附带话题,形成链式传播,使集体记忆突破地域限制,在虚拟空间里不断扩散。该再生产过程保留了记忆核心的价值,也通过数字化的方式给其赋予了新的时代含义。

3.3 红色文化认同的代际强化与传递

数字叙事借助符号传承、仪式构建、教育渗透,实现红色文化认同的构建。符号传承就是将红色档案中所含有的经典的符号转化为数字文化产品,故宫博物院推出的“红色文创”系列就是一个很好的例子,把党徽、红船等元素设计成手机壳、笔记本等日常用品,从而将红色文化渗透进日常生活场景中。仪式建构借助数字技术模拟传统仪式,清华大学开发了线上入党宣誓系统,用户可在虚拟党旗下完成宣誓流程,系统也会随之生成宣誓证书,该种数字化仪式保留了仪式的庄重性,也适应了现代社会的快节奏。教育渗透体现在数字叙事对青少年群体的影响,教育部推出的“红色档案进校园”项目,用VR课堂、互动游戏等形式将红色教育融入到中小学课程中,让年轻一代在潜移默化中受到红色文化的熏陶。

4 红色档案数字叙事的实践路径与优化策略

4.1 红色档案资源的数字化整合模式探索

红色档案数字化整合是构建数字记忆体系的基础,核心是借助技术对档案实行系统的、规范的、可持续的管理,需要依照标准、协同、可持续三原则,形成完整的整合流程。

标准化是前提。红色档案来源广、形式多样,没有统一的标准就容易造成数据格式混乱、元数据缺失。扫描分辨率影响图像的清晰度,元数据标注不完整会降低检索效率。国家图书馆牵头的“红色档案联合目录”项目,制定《红色档案数字化规范》,规定扫描分辨率不少于300dpi、文件格式为TIFF/JPEG2000、元数据字段等标准,使全国30家档案馆数字化成果无缝对接,用户能一键检索不同机构档案,资源利用率提高。

协同化体现跨机构合作,红色档案分布在各个地区、各个层级的档案馆里,单个档案馆的资源有限。“长三角红色档案共享平台”由沪苏浙皖四地档案馆联合建设,采用云端存储集中管理档案数据,权限分级实现差异化共享。普通用户可以查阅公开档案,研究人员可以申领密件。平台有“跨区检索”功能防止重复查询提高服务效率。

可持续化要解决技术迭代、资金保障这两个问题。数字技术的发展会使得存储设备、软件系统需要经常性的更新,否则数据就会有丢失的风险。采用不同的架构架构对贵州省档案馆的档案进行保存,由分布在多个地方的各个区块链、分布式存储设备保存档案,并且不可更改。部署智能合约完成资金的分配,当存储容量不足时触发提案参与过程以解决足够的资金数额,从而解决学生不确定性的课题。公众参与也是可持续化的重要补充,“家庭红色档案征集”活动鼓励个人上传家族革命文物,数字后纳入公共档案库,丰富来源且增强公众认同感。

4.2 红色教育中多媒体叙事的应用研究

多媒体叙事利用视觉化、交互化、场景化的手段,把静态的红色档案变成动态的教育资源,从而提高红色教育的感染力和参与度。

视觉化是基础。传统的红色教育依靠文字、图片、动画、纪录片等视觉形式可以更直观地展示历史场景。央视的《重生》纪录片用演员扮演和历史影像的方式再现了建党初期的艰辛历程。用动画模拟中共一大会议场景,配合照片和解说,让观众感觉好像置身于1921年的上海石库门,降低了历史的理解门槛,吸引年轻人的注意。

互动化指用户的主动参与。中国人民革命军事博物馆AR导览系统用户手机扫描展品,即会引出3D模型与历史解说。旧军装扫描图,展示材质、用途、所属部队等信息,播放相关的战役影像资料,用户可以手势控制转动模型并观察细节,由原来的被动观看,变成主动的探索。

场景化就是通过虚拟现实技术构建出沉浸式历史场景。井冈山革命博物馆的VR重走挑粮小道项目,用户佩戴VR设备模拟体验红军运粮艰辛,沿着崎岖山路前行,耳边有风声和脚步声,眼前出现的逼真的山林景色,系统设置任务提示,让用户在完成任务的过程中体会革命精神。北京市红色教育数字基地把多媒体教室、VR体验区和互动游戏区进行整合,通过听、看、做的教学模式,使红色教育从说教式变成体验式。互动游戏区用户在角色扮演的飞夺泸定桥模拟游戏中,理解革命先辈的勇气和智慧。

4.3 用户参与下的红色记忆共建机制

用户参与是红色记忆传承的重要因素,用内容共创、反馈优化、社群运营,形成政府主导、公众参与的共建模式。

内容共创鼓励用户生成UGC内容。在红色故事征集大赛中,网友用短视频、漫画等方式讲述家族革命史。像这位网友用动画来还原祖父参加长征的经历,优秀作品经过审核后导入数字资源库并在社交媒体上进行推广,丰富红色档案的内容并激发创作的热情。

反馈优化依托用户行为数据进行分析。在“学习强国”平台“红色档案”频道中分析用户点击率、停留时长等指标,进而调整推荐内容。用户对“抗战家书”专题互动量高,增加推送频率,优化展示形式,调整之后该专题用户互动量上滑40%,表明反馈优化可以提高内容的吸引力。

社群运营用线上社群凝聚用户。在“红色记忆”微信群内,管理员会定时发布档案解密视频、讨论话题,用户分享自己的感受和故事。如一位用户上传革命时期粮票引发关于物资匮乏年代生活讨论,使用户从个体记忆走向集体记忆,形成记忆共同体。湖南省招募了2000多名“红色档案志愿者”进行档案整理、口述史采集和数字平台维护。志愿者经过培训掌握专业技能,工作成果通过公众号展示,增加参与感并为共建提供人力支持。将收集的口述史资料整理成《革命亲历者口述史》,是研究红色历史的重要资料。

5 结语

红色档案数字叙事对集体记忆建构有较好的效果。通过场景还原、符号提炼等方式激活集体记忆,通过记忆筛选、重构与传播实现再生产,通过符号传承等方式加强红色文化认同和代际传递。实践上,数字化整合模式、多媒体叙事应用和用户参与共建机制等途径和策略,推动红色档案的传承和发展。在未来要持续优化技术、丰富形式、激发公众参与,使红色档案数字叙事更好地承载集体记忆、传播红色文化,在新的时代发挥更大的作用,把红色基因代代相传,给民族复兴注入精神动力。

参考文献

- [1] 张伟,蔡秋荻. 基于数字叙事的红色档案资源创新开发研究[J]. 档案天地, 2025, (10): 43-46.
- [2] 杨钰娟,陈爱民. 数字叙事视角下红色档案资源的开发路径[J]. 山西档案, 2025, (05): 157-159.
- [3] 刘华军. 红色档案资源数字叙事转向研究[J]. 山西档案, 2025, (04): 147-150.

Construction of an Organic Integration System for Party Building, Production, and Operation in State-Owned Coal Enterprises

Hasgaowa

Baiyinhuar Eastern Inner Mongolia Open-Pit Coal Mining Co., Ltd., Xilingol, Inner Mongolia, 026200, China

Abstract

State-owned coal enterprises play a pivotal role in China's energy system, where the synergistic development of Party building with production and operation is crucial for stable growth and long-term progress. From a novel perspective, this study delves into the mechanisms of such synergy. Analysis reveals that achieving this synergy requires focused efforts in five key dimensions: value orientation, organizational development, institutional safeguards, talent support, and cultural shaping. Value orientation ensures aligned development directions, organizational development provides a robust framework, institutional safeguards maintain integrated order, talent support injects developmental vitality, and cultural shaping fosters a conducive atmosphere. These five dimensions are interrelated and synergistic, collectively forming an effective mechanism for the coordinated development of Party building with production and operation in state-owned coal enterprises. This mechanism offers robust support for sustained and healthy development in complex market environments.

Keywords

State-owned coal mining group; Party building; Production and operation; Coordinated development

国有煤企党建与生产与经营有机融合体系构建

哈斯高娃

内蒙古白音华蒙东露天煤业有限公司, 中国·内蒙古 锡林郭勒 026200

摘 要

国有煤企在我国能源体系中占据重要地位, 党建与生产与经营的协同发展对企业的稳定发展与长远进步意义重大。本文从全新视角出发, 深入探究二者协同发展的机制。通过分析发现, 实现协同发展需从价值引领、组织建设、制度保障、人才支撑和文化塑造五个关键方面着力。价值引领确保发展方向一致, 组织建设提供坚实架构, 制度保障维护融合秩序, 人才支撑注入发展活力, 文化塑造营造良好氛围。这五个方面相互关联、协同作用, 共同构建起国有煤企党建与生产与经营协同发展的有效机制, 为企业在复杂市场环境中持续健康发展提供有力保障。

关键词

国有煤矿集团; 党建; 生产与经营; 协同发展

1 引言

国有煤企作为国家能源供应的重要支柱, 其发展不仅关系到自身的经济效益, 更对国家的能源安全和社会稳定有着深远影响。在当前市场竞争日益激烈、行业发展面临诸多挑战的背景下, 如何推动党建与生产与经营有机融合, 成为国有煤企亟待解决的重要课题。党建为企业发展提供政治保障和精神动力, 生产与经营则是企业生存和发展的基础。二者的有机融合能够实现优势互补, 形成强大的发展合力。本文从理论层面出发, 深入研究国有煤企党建与生产与

经营有机融合的机制, 旨在为企业的实践提供有益的参考和指导。

2 价值引领: 明确融合方向

2.1 树立共同发展目标

国有煤矿集团党建与生产与经营的有机融合, 首先要树立共同的发展目标。党建以促进企业健康发展、保障员工权益、履行社会责任为重要使命, 而生产与经营则致力于提高企业的经济效益、提升市场竞争力和实现可持续发展。将二者目标有机结合, 明确企业在一定时期内的总体发展目标, 如提高煤炭产量、优化产品质量、降低生产成本、拓展市场份额等, 使党建围绕这些目标开展, 为生产与经营提供方向指引。通过共同目标的确立, 让全体员工明确努力的方

【作者简介】哈斯高娃 (1990-), 女, 蒙古族, 中国内蒙古通辽人, 本科, 助理工程师, 从事党建研究。

向,将个人的发展与企业的发展紧密结合起来,形成强大的凝聚力和向心力^[1]。

2.2 凝聚思想价值共识

思想是行动的先导,国有煤矿集团要注重凝聚党建与生产与经营的思想价值共识。通过开展思想政治教育活动,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,增强员工对企业发展战略的认同感和对生产与经营工作的责任感。在思想上强调党建与生产与经营的一致性,让员工认识到党建并非孤立于生产与经营之外,而是贯穿于企业生产与经营的全过程,为生产与经营提供精神动力和智力支持。通过凝聚思想价值共识,使全体员工在思想上保持高度一致,为实现企业的共同目标而努力奋斗。

2.3 构建责任共担体系

构建党建与生产与经营责任共担体系是实现一体化推进的重要保障。明确党组织和生产与经营管理部门在企业发展中的责任,将党建责任与生产与经营责任有机结合,形成相互衔接、相互促进的责任体系^[2]。党组织要承担起引领企业发展方向、凝聚员工力量、监督企业运营的责任,生产与经营管理部门要承担起提高生产效率、保证产品质量、降低成本的责任。通过建立责任共担机制,使党组织和生产与经营管理部门在工作中相互配合、相互支持,共同承担起企业发展的责任,确保党建与生产与经营同部署、同落实、同考核。

3 组织建设:夯实融合基础

3.1 优化组织架构设置

合理的组织架构是国家控股煤矿企业党建与生产与经营协同发展的基础。要根据企业的实际情况,优化党组织和生产与经营管理部门的组织架构设置,确保二者在工作中的有效衔接和协同配合。建立健全党组织与生产与经营管理部门的沟通协调机制,明确各自的职责和权限,避免工作中的推诿和扯皮现象。加强基层党组织建设,在生产与经营一线设立党支部或党小组,使党组织的工作更加贴近生产实际,更好地发挥战斗堡垒作用。通过优化组织架构设置,为党建与生产与经营的协同发展提供坚实的组织保障^[3]。

3.2 加强干部队伍建设

干部队伍是推动国家控股煤矿企业党建与生产与经营一体化推进的关键力量。要加强干部队伍建设,且培养既懂党建又懂生产与经营的复合型干部。通过开展培训和学习活动,提高干部的政治素质、业务能力和综合素质,使干部能够正确处理党建与生产与经营的关系,将党建与生产与经营有机结合起来。选拔任用干部时,要注重考察干部在党建与生产与经营融合方面的能力和业绩,将优秀的复合型干部选拔到重要岗位上来。加强干部队伍的作风建设,培养干部的责任意识、担当意识和创新意识,使干部能够在工作中积极主动地推动党建与生产与经营的一体化推进。

3.3 强化基层组织功能

基层组织是国有煤企党建与生产与经营有机融合的前沿阵地。要强化基层组织功能,充分发挥基层党组织在生产与经营中的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。加强基层党组织的规范化建设,建立健全基层党组织工作制度,规范基层党组织的工作流程和工作方法。加强对党员的教育和管理,提高党员的政治素质和业务能力,使党员在工作中能够发挥先锋模范作用,带头完成生产与经营任务。通过强化基层组织功能,使基层党组织和党员成为推动党建与生产与经营有机融合的骨干力量。

4 制度保障:维护融合秩序

4.1 建立融合制度体系

建立完善的融合制度体系是国有煤矿集团党建与生产与经营协同发展的重要保障。要制定党建与生产与经营融合的相关制度,明确党建与生产与经营融合的目标、任务、方法和措施,使二者在制度层面实现有效衔接。建立健全党建与生产与经营融合的考核评价制度,将党建与生产与经营融合的情况纳入企业领导班子和领导干部的考核评价体系,激励企业领导班子和领导干部积极推动党建与生产与经营的协同发展。通过建立融合制度体系,为党建与生产与经营的协同发展提供制度保^[4]。

4.2 完善制度执行机制

完善制度执行机制是确保融合制度体系有效发挥作用的关键。要建立健全制度执行的监督机制,加强对融合制度执行情况的监督检查,确保制度执行到位。加强对制度执行情况的考核评价,将制度执行情况与企业和员工的绩效考核挂钩,激励企业和员工严格执行制度。建立健全制度执行的反馈机制,及时收集企业和员工对制度执行情况的意见和建议,对制度进行不断修订和完善。通过完善制度执行机制,确保融合制度体系得到有效执行,维护党建与生产与经营融合的顺序。

4.3 加强制度创新

加强制度创新是适应国有煤矿集团党建与生产与经营有机融合新形势的必然要求。要随着企业内外部环境的变化,及时对融合制度进行创新和完善,使制度更加符合企业发展的实际需要。鼓励企业和员工积极参与制度创新,提出制度创新的建议和意见,对优秀的制度创新成果进行推广应用。通过加强制度创新,使融合制度体系更加科学、合理、有效,为党建与生产与经营的有机融合提供更加有力的制度保障。

5 人才支撑:注入融合活力

5.1 培养复合型人才

培养复合型人才是国有煤企党建与生产与经营协同发展的人才需求。要加强对复合型人才的培养,通过开展培训和学习活动,使员工既具备党建的知识和技能,又具备生产

与经营的专业知识和技能。鼓励员工在工作中不断学习和实践,提高自身的综合素质和能力。建立健全复合型人才培养机制,为复合型人才成长提供良好的环境和条件。通过培养复合型人才,为党建与生产与经营的协同发展注入强大的人才活力^[5]。

5.2 促进人才合理流动

促进人才合理流动是实现国家控股煤矿企业党建与生产与经营一体化推进的重要途径。要打破党建与生产与经营之间的人才壁垒,促进人才在党建与生产与经营之间的合理流动。通过岗位轮换、挂职锻炼等方式,让员工在不同的岗位上锻炼和成长,提高员工的综合能力和适应能力。建立健全人才流动机制,为人才的合理流动提供制度保障。通过促进人才合理流动,使党建与生产与经营之间的人才资源得到优化配置,为融合发展提供有力的人才支持。

5.3 激发人才创新活力

激发人才创新活力是推动国有煤企党建与生产与经营一体化推进的重要动力。要建立健全人才激励机制,对在党建与生产与经营融合方面做出突出贡献的人才给予表彰和奖励,激发人才的创新积极性和主动性^[6]。鼓励人才在工作中勇于创新、敢于实践,提出新的思路和方法,为党建与生产与经营的一体化推进提供创新动力。通过激发人才创新活力,使党建与生产与经营在创新中不断发展,实现一体化推进的新突破。

6 文化塑造: 营造融合氛围

6.1 弘扬企业核心价值观

弘扬企业核心价值观是国有煤矿集团党建与生产与经营协同发展的文化基础。企业核心价值观是企业文化的灵魂,且是全体员工共同的价值追求和行为准则。要通过开展宣传教育活动,弘扬企业核心价值观,使全体员工深刻理解和认同企业核心价值观的内涵和意义。将企业核心价值观融入到党建与生产与经营的全过程,使党建与生产与经营在共同的价值观引领下实现协同发展。通过弘扬企业核心价值观,为党建与生产与经营的协同发展营造良好的文化氛围。

6.2 营造和谐文化氛围

营造和谐文化氛围是促进国家控股煤矿企业党建与生产与经营协同发展的重要条件。要注重营造和谐的企业文化氛围,且加强企业内部的人际关系协调,促进员工之间的沟通和交流。通过开展丰富多彩的文化活动,增强企业的凝聚力和向心力,使全体员工在和谐的文化氛围中团结协作、共同奋斗。将党建与生产与经营融入到和谐文化氛围中,使二者在和谐的氛围中实现协同发展。通过营造和谐文化氛围,

为党建与生产与经营的协同发展提供良好的文化环境。

6.3 培育融合文化理念

培育融合文化理念是推动国有煤矿集团党建与生产与经营协同发展的关键环节。要培育党建与生产与经营融合的文化理念,使全体员工认识到党建与生产与经营融合的重要性和必要性。通过开展文化理念宣传教育活动,将融合文化理念深入人心,使全体员工在工作和生活中自觉践行融合文化理念。将融合文化理念融入到企业的制度建设和行为规范中,使融合文化理念在企业中得到有效落实。通过培育融合文化理念,为党建与生产与经营的协同发展提供强大的文化动力。

7 结论

国有煤矿集团党建与生产、经营协同发展是系统工程,需从多方面协同推进,构建有效机制,推动高质量发展,为国家能源安全等做贡献。

价值引领上,树立共同发展目标,紧密结合党建政治优势与生产经营经济效益目标,让员工明晰方向;凝聚思想价值共识,通过主题教育活动使员工与企业战略一致;构建责任共担体系,明确双方职责。组织建设是基础,优化组织架构,根据实际合理调整党组织设置,确保覆盖各环节;加强干部队伍建设,选拔高素质干部任党组织领导职务;强化基层组织功能,发挥战斗堡垒作用。

制度保障是关键,建立融合制度体系,将党建要求纳入生产经营管理制度;完善执行机制,加强监督检查;加强制度创新,适应企业发展。人才支撑是动力,培养复合型人才,开展培训与轮岗交流;促进人才合理流动,打破部门壁垒;激发人才创新活力,鼓励大胆创新。文化塑造是氛围保障,弘扬企业核心价值观;营造和谐文化氛围,增强员工归属感;培育融合文化理念,促进党建与生产经营相互融合。

参考文献

- [1] 冯爱国.以党建与生产与经营一体化推进推动企业高质量发展[J].中国煤炭工业,2025,(04):38-39.
- [2] 蔡佳蔚.以党建与生产与经营一体化推进推动国有煤矿集团高质量发展[J].中外企业文化,2021,(07):130-132.
- [3] 王翔,邱兵,王凯.新时代国家控股煤矿企业党建与生产与经营一体化推进的实践与探索[J].中国煤炭工业,2025,(08):32-34.
- [4] 景红.新时代推进国有煤矿集团党建与生产与经营一体化推进的实践探索[J].中小企业管理与科技,2022,(07):56-58.
- [5] 杨海利.新时代国家控股煤矿企业基层党建与生产与经营一体化推进的实践探索[J].经济师,2025,(01):284-285+287.
- [6] 郭颖.国有煤矿集团党建与生产与经营工作协同发展共建的探索与实践[J].中国煤炭工业,2019,(12):62-64.

Research on the Logical Framework and Implementation Strategies for Innovation in Party Building Work under the Background of Digital Transformation

Wen Chen

Guizhou Qianxinan Jinyuan New Energy Co., Ltd., Xingyi, Guizhou, 562400, China

Abstract

Digital transformation has become a powerful engine for the modernization of the national governance system and governance capacity in the new era. As a key part of national governance, the digital innovation of Party building is an inevitable choice in response to the changes of the times. This paper starts from the technical characteristics of digital transformation and the political attributes of Party building work, focuses on the logical core and practical path of Party building innovation, and adopts methods such as literature research and empirical analysis to sort out the current situation of the digital development of Party building, constructs a logical framework of “technical support - content reshaping - mechanism guarantee”, and proposes specific implementation strategies. The research shows that digital transformation has endowed Party building with new paths for efficiency improvement, coverage expansion, and interaction enhancement. Its core value lies in using technological innovation to assist in strengthening political functions. The research results of this paper can provide theoretical references and practical references for the digital and intelligent development of Party building in the new era, and help the deep integration of Party building work with digital transformation, enhancing the contemporaneity and effectiveness of Party building work.

Keywords

Digital Transformation Context; Innovation in Party Building Work; Logical Framework; Implementation Strategies

数字化转型背景下党建工作创新的逻辑框架与实施策略研究

陈文

贵州黔西南金元新能源有限公司, 中国·贵州 兴义 562400

摘要

数字化转型成为新时代国家治理体系和治理能力现代化的强劲引擎, 党建工作作为国家治理的关键部分, 其数字化创新是应对时代变迁的必然选择, 本文从数字化转型的技术特征和党建工作的政治属性出发, 聚焦党建创新的逻辑内核与实践路径, 采用文献研究、实证分析等方法, 梳理党建数字化发展现状, 构建“技术支撑—内容重塑—机制保障”的逻辑框架, 提出具体实施策略。研究表明, 数字化转型为党建工作赋予了效率提升、覆盖拓宽、互动增强的新路径, 其核心价值在于用技术创新来助力政治功能强化, 本文研究成果可为新时代党建工作数字化、智能化发展给予理论参考和实践借鉴, 有助于党建工作同数字化转型深度交融, 提升党建工作的时代性与实效性。

关键词

数字化转型背景; 党建工作创新; 逻辑框架; 实施策略

1 引言

数字化浪潮以惊人的力量重塑着社会生产生活方式, 也对党的建设提出了新要求, 党的二十大报告强调“加快建设数字中国”, 把数字化转型提升到国家战略层面, 为党建工作创新赋予了新方向, 传统党建工作在组织覆盖、信息传递、互动反馈等方面遭遇效率低下、精准度不够、青年群体吸引力不强等挑战, 数字化技术的即时性、互动性、普惠性特点

正好为解决这些问题提供了技术支撑和方法创新。在此背景下, 探寻党建工作创新的逻辑框架与实施策略, 既是落实全面从严治党要求的具体举措, 也是顺应数字化时代发展的必然选择, 本文围绕数字化转型与党建创新的结合展开, 对党建数字化的意义, 现状进行剖析, 构筑起科学的逻辑框架, 拿出具体的实施策略, 从而促使党建工作在数字化转型的大背景下实现高质量发展, 给党的执政能力建设带来新的活力。

2 数字化转型下党建工作创新的核心意义

2.1 夯实执政根基, 提升治理效能

数字化转型背景下党建创新, 实际上就是党的执政方

【作者简介】陈文(1990-), 女, 中国贵州兴义人, 本科, 助理政工师, 从事党建研究。

式和治理能力的数字化转型,利用数字化手段,党组织能够更精确地把握党员的思想动态,更有效地传达党的政策主张,更广泛地凝聚社会共识,从而进一步巩固党的执政基础,数字化工具消除了传统党建的时空限制,使得党的领导能够渗透到社会治理的各个层面,党建工作与国家治理,社会治理深度融合,增强治理体系的协同性与实效性,数字化带来的透明化,规范化特性,有利于加强党内监督与群众监督,推进全面从严治党向纵深发展,保证党的执政地位稳固。

2.2 优化流程,提升服务品质

党建工作的数字化革新,可以解决传统党建工作存在流程繁杂,效率低,资源分散等难题,通过搭建一体化的数字党建平台,把党员管理,组织生活,党费收取,党务公开等基础工作数字化,做到党务工作的标准化,自动化,极大削减人工成本,优化工作效率,而且,数字化平台可以整合党建资源,给党员供应个性化学习内容,便捷的服务渠道,满足党员的多种需求,加强党组织的凝聚力和向心力,数字化手段还能做到党建工作数据的实时统计和分析,给决策赋予数据支撑,促使党建工作从“经验型”向“数据型”转变^[1]。

2.3 契合发展趋势,吸引青年群体

数字化是新时代最显著的时代特征之一,青年群体作为数字化时代的主力军,其思维方式和行为习惯都受到数字化的影响,党建工作创新要主动顺应这一趋势,借助数字化手段搭建起与青年群体沟通的桥梁,用青年喜欢的方式开展党建工作,数字化党建平台可以整合图文、视频、直播等多种内容,营造出生动鲜活的党建文化,提升党建工作的吸引力和感染力,数字化的互动性特点能激发青年党员的参与热情,让青年党员在参与中增强认同感和归属感,为党组织注入新鲜血液,保证党的事业后继有人^[2]。

3 数字化转型下党建工作创新的现状分析

3.1 党建数字化建设的初步成果

我国党建数字化建设已经取得一定的成果,形成了较为完善的发展基础,从硬件建设来看,各级党组织积极搭建数字党建平台,包括党建网站,手机 APP,微信公众号等,构建了多渠道,全覆盖的数字化传播矩阵,从内容建设来看,数字化党建资源不断充实,出现了一些优秀的线上学习课程^[3]。红色教育资源库,给党员学习给予了方便的途径,从实践应用来看,数字化工具已普遍应用于党员管理,组织生活,党务公开等工作当中,利用线上平台开展“三会一课”,主题党日活动,实现党员组织关系在线转接,党费在线缴纳等,提升了党建工作的便捷性和高效性。一些地方还尝试利用大数据、人工智能等技术做党员思想动态分析,党建工作成效评估,促进党建工作向智能化方向发展^[4]。

3.2 党建数字化创新面临的主要问题

党建数字化虽得了一些成效,可有不少问题须要解决,其一,数字化发展不均,各地,不同层级党组织的数字化水

平不一样,特别基层党组织,像是农村,偏僻区域,数字化设施不够雄厚,数字化应用能力不强,其二,技术结合内容不深,一些数字党建平台存在“重形式,轻内容”的状况,平台功能不够多,内容更新也不及时,缺乏针对性和吸引力,不能符合党员实际需求,其三,机制保障不完善,党建数字化缺少统一的规划与标准,数据分享不足,出现“信息孤岛”现象,而且数字化人才短缺,党员数字化素养高低不齐,这些也制约了党建数字化的革新^[5]。

3.3 党建数字化创新的机遇与挑战

数字化转型给党建工作创新带来了前所未有的机会,国家层面高度重视数字化建设,为党建数字化给予政策支持和制度保障,大数据、人工智能、区块链等新技术快速发展,给党建数字化给予强有力的技术支撑,党员群众对数字化服务的需求不断增大,给党建数字化给予广泛的应用场景,不过党建数字化创新也碰到不少困难,一方面,数字安全风险不能轻视,党建工作牵扯很多敏感信息,数字化过程里存在数据泄露,网络攻击之类的安全危险,对数据安全保护提出了更高要求^[6]。另一方面,数字化带来的“数字鸿沟”问题,部分年龄较大、文化水平较低的党员难以适应数字化工作方式,影响了党建数字化的全覆盖和实效性;如何平衡数字化和传统党建的关系,避免“重数字、轻实效”,也是党建数字化创新需要解决的问题。

4 数字化转型下党建工作创新的实施策略

4.1 构建“技术-内容-机制”三位一体逻辑框架

技术支撑属于党建数字化创新的基础,要关注数字化技术同党建工作的契合度,创建稳定,安全,高效的技术支撑体系,着重推进大数据,人工智能,区块链等新技术在党建工作里的深度应用,搭建起集数据存储,分析,应用于一体的一体化数字党建平台,做到硬件设施的标准化配置,软件系统的智能化升级,内容重塑属于核心,要围绕不同层级,不同领域党员的差异性需求和党建工作重点,形成优质,精准,鲜活的数字化党建内容矩阵,围绕党的创新理论,政策法规,红色文化等核心内容,创造短视频,直播党课,互动答题,虚拟红色研学等多样化的数字党建内容产品,经由大众化推送,提升内容的吸引力和感染力。机制保障很重要,要创建起党建数字化创建的组织协调,考核评价,动态调整机制,确定好各级党组织的职责划分,加强组织,宣传,网信等部门的配合,把数字化党建工作成效纳入党组织书记抓基层党建述职评议考核体系,定时评价改善,保证各项工作真正落到实处^[7]。

4.2 聚焦关键环节的实施路径

一是搞一体化党建平台,打破“信息孤岛”,把现有党建网站,手机 APP,微信公众号,视频号等等分散的平台整合起来,统一数据标准和接口规范,搭建一个跨部门,跨层级的数据共享中心,让党员信息,组织生活,党费收缴

这些数据都能共享。打造“一站式”数字党建服务平台，把在线学习，组织关系转接，党务咨询，志愿服务这些功能整合进去，为党员提供全生命周期的数字化服务，增强平台的实用性，便捷性。二是加强数字化人才队伍建设，提升专业水平，一方面从外面引进人才，通过公开招聘，人才引进等方式，吸纳一批既懂党建规律又懂数字技术的复合型人才，充实党建数字工作专班；另一方面，坚持经常性培训，经常性的培训机制，采用线上专题课，线下操作实训，跨地区交流学习等方式，加强对党员干部数字化素养的培训，着重提升他们的平台操作，内容制作，数据等能力，保障数字化党建工作有人抓，有人管，有人干。三是开拓党建数字化应用场合，加强互动效果，围绕党员管理，组织生活，监督考核等重点事务，塑造多种化，全沉浸式应用场合，利用大数据技术形成党员思想动态分析模型，精确发觉思想困惑并做靶向性引导，利用线上直播，云端研讨，异地联动等形式改良“三会一课”，主题党日等场合形式，提升参加感，利用区块链技术做到党务公开，考核成果等信息的不可篡改和全程可追溯，加强党内监督与群众监督的协同效果。

4.3 党建数字化创新的保障体系强化研究

组织层面给予保障，设立由党委主要领导带领的党建数字化创建组织领导队伍，划分各级党组织的主体责任，打造“党委引领，组织部门推进全局，有关职能部门协力协同，基层党组织落实明细”的闭环运作格局，加大党建数字化创建的规划统筹力度，按照地区具体情况制订长中期规划和年度方案，划定阶段性的目标，重点任务以及时间点，保证创建工作按部就班地推进，技术层面给予保障，构建党建数据安全全过程的管理制度，从收集，存储，传输，应用等环节严格管理，利用数据脱敏，加密传输，权限分级，安全审计等技术手段^[8]。把好党建数据安全保护的大关，防范应对数据泄露，网络攻击等危险，与专业技术企业协作，促进数字党建平台的研发改进和更新，改进数字党建平台的稳定性，兼容性，智能化水准。资源保障上，加大财政专项投入，着重扶持数字化基础设施，平台开发运维，优质内容制作，人

才培训等关键领域，积极整合高校，科研院所，科技企业等社会资源，创建党建数字化创新合作机制，鼓励参加技术研发，场景设计等工作，形成共建共享的积极局面，还要创建党建数字化建设评估反馈机制，经由季度监测，年度评估，党员满意度调查等方式，全方位掌握工作成效和存在的问题，广泛听取党员群众的意见建议，及时优化调整工作策略，不断改进党建数字化创新的实效性与生命力。

5 结语

综上所述，数字化转型给新时代党建工作创新赋予了很大的空间和强劲的动力，党建工作数字化创新是顺应时代变革，提升党建效能的必然选择。本文经由对数字化转型背景下党建工作创新的意义和现状展开分析，形成起“技术-内容-机制”三位一体的逻辑架构，提出了平台一体化，人才专业化，场景多元化的实施策略，为党建数字化创新赋予了理论参照和实践路径，党建工作数字化创新是一个系统工程，需要久久为功，持续推进。

参考文献

- [1] 吴林桂. 高校智慧党建工作的逻辑向度与路径创新[J]. 高校后勤研究, 2024, (11): 42-44+51.
- [2] 汪瑞田. 从嵌入到嵌合: 浙江省非公企业党建工作创新的实践历程和经验启示[J]. 现代企业文化, 2024, (27): 122-124.
- [3] 张璐. 新时期国有企业党建工作创新研究[J]. 活力, 2024, 42(10): 7-9.
- [4] 高会武, 张小龙, 李建军, 等. 国有企业党建工作的实践逻辑与创新机制研究[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(01): 82-84.
- [5] 张磊. 品牌式党建创新逻辑与建构策略——以基层党建引领高校事业融合发展为视角[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2023, 25(05): 1-5.
- [6] 胡雪婷. 新时代高校网络党建工作创新研究——以西安邮电大学为例[J]. 办公室业务, 2023, (19): 49-51.
- [7] 齐向涛, 魏川, 董涛. 胜利油田党建“三基本”引领三基工作落实的研究[J]. 胜利油田党校学报, 2023, 36(01): 75-80.
- [8] 徐明. 新时代国有企业党的建设创新研究: 逻辑、问题和对策[J]. 理论视野, 2020, (03): 65-71.

Research on the innovation of working mode of female workers in enterprise trade union under the perspective of “precision service”

Kunning Lu

Guangxi Liuzhou Iron and Steel Group Co., Ltd. Science and Technology Quality Center, Liuzhou, Guangxi, 545002, China

Abstract

This paper focuses on the work of female employees in enterprises, summarizing practical experiences in areas such as promoting the consensus of women's advancement, serving the overall development of enterprises, focusing on the protection and maintenance of rights and interests, implementing quality improvement projects, and deepening the construction of distinctive brands, including strengthening theoretical armament, building platforms for achievements, improving safeguard mechanisms, establishing learning systems, and creating distinctive brands. At the same time, it points out existing issues such as insufficiently targeted ideological guidance, inadequate precision in quality improvement, the need to expand the breadth of rights protection, and the need to strengthen organizational development. In the next five years, guided by Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, the “Five-Dimensional Empowerment” work system will be implemented, starting from ideological guidance, quality improvement, rights protection, family building, and organizational development, to strengthen distinctive brands and contribute the strength of women to the high-quality development of enterprises.

Keywords

distinctive brand development, five-dimensional empowerment, employee needs-focused strategies, work optimization

“精准服务”视域下企业工会女职工工作模式创新研究

陆坤宁

广西柳州钢铁集团有限公司科技质量中心, 中国·广西柳州 545002

摘要

本文围绕企业女职工工作展开研究,总结了在聚巾帼奋进共识、服务企业发展大局、聚焦权益保障维护、实施素质提升工程、深化特色品牌建设等方面的实践经验,如强化理论武装、搭建建功平台、健全保障机制、构建学习体系及打造特色品牌等。同时指出当前存在思想引领针对性不足、素质提升精准度不够、权益维护广度待拓展、组织建设需强化等问题。未来五年,将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,实施“五维赋能”工作体系,从思想引领、素质提升、权益维护、家庭建设及组织发展入手,强化特色品牌,为企业高质量发展贡献巾帼力量。

关键词

特色品牌建设;五维赋能;女职工需求导向;工作优化策略

1 强化思想政治引领,凝聚巾帼奋进共识

思想引领宛如工会女职工工作的定海神针,是灵魂与方向的指引。在当今复杂多变的社会环境下,确保女职工队伍紧密团结在党的周围,如同为企业的稳定发展筑牢坚实基础。只有女职工们心往一处想、劲往一处使,才能将个人发展如涓涓细流般融入企业发展的宏伟大局,汇聚成推动企业不断前行的磅礴力量。以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循,这是开展女职工思想政治引领工作的行动指南。引导女职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义,就如

同为她们点亮了一盏明灯,让她们在政治立场、政治方向上坚定不移。增强“四个意识”,使女职工们能从大局出发思考问题、开展工作;坚定“四个自信”,为她们注入强大的精神动力,坚信中国特色社会主义道路的正确性;做到“两个维护”,确保女职工们与党中央保持高度一致。筑牢共同奋斗思想基础,是核心任务,只有思想统一,行动才能一致。

为了让党的创新理论真正入脑入心,我们借助专题宣讲、线上学习平台等多元化载体。专题宣讲邀请专家学者深入解读,让女职工们深刻理解理论内涵;女职工夜校为忙碌的女职工提供学习便利,在夜晚的宁静中提升自我;线上学习平台打破时空限制,让学习随时随地发生。通过这些方式,将理论学习常态化、日常化^[1]。

【作者简介】陆坤宁(1980-),女,中国广西容县人,本科,助理政工师,从事党建政工研究。

激发女职工爱党爱国爱企的热情,是推动企业高质量发展的关键。当女职工们将个人理想与企业发展和国家建设紧密相连,就能凝聚起强大的巾帼力量。通过专题宣讲、线上学习平台等载体,常态化开展党的创新理论学习,推动理论学习融入日常工作生活,让学习成为习惯。同时,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,选树先进典型,通过宣传栏展示事迹、公众号推送故事、内部刊物深入报道等方式广泛宣传。引导女职工以先进为榜样,立足岗位、担当作为,在企业中营造出崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围,激励更多女职工为企业发展贡献力量。

2 服务企业大局,助力巾帼建功立业

女职工素质宛如企业大厦的基石,是企业核心竞争力不可或缺的重要组成部分。在当今激烈的市场竞争环境下,构建一套与企业发展战略高度匹配的女职工终身学习体系,无疑是实现女职工个人价值与企业发展的同频共振、互利共赢的关键路径。这一体系如同为女职工量身定制的成长阶梯,助力她们在企业发展的浪潮中不断攀登新的高峰。

当前,企业正站在转型升级和数字化变革的关键节点上,犹如一艘在波涛汹涌的大海中航行的巨轮,面临着前所未有的挑战。对知识型、技能型、创新型人才的需求,如同对巨轮航行所需的关键零部件一样,空前迫切。工会女职工组织此时应充分发挥桥梁和纽带作用,精准对接企业“关键核心技术攻关”“产业数字化转型”等核心任务,同时深入了解女职工个人职业发展意愿,构建一个涵盖思想政治素质、科学文化素质、专业技能素质和身心健康素质的全方位提升工程^[2]。这个工程就像一个精心打造的“成长训练营”,从多个维度提升女职工的综合素质。

中心积极引导女职工立足岗位创新创效,鼓励她们参与重点项目攻关,这无疑是将女职工的智慧和力量转化为企业发展的实际生产力的有效途径,实现了女职工个人价值与企业发展的完美共赢。紧密围绕企业“关键核心技术攻关”“产业数字化转型”“科技成果产业化”等核心任务,深入开展劳动竞赛,如同为女职工搭建了一个展示才华的舞台。鼓励女职工立足岗位开展“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”,这些看似微小的创新,却如同星星之火,可以点燃企业发展的燎原之势,推动创新成果向现实生产力转化。组织女职工参与重大项目联合攻关,为她们提供“跟岗学习”“导师带徒”等宝贵机会,就像为女职工配备了一位位经验丰富的引路人,有效激发了女职工的创新活力和创造潜能。此外,通过组织女职工参加科技论坛、跨部门协作沙龙、经验分享会等活动,为她们搭建了一个交流与学习的平台,促进了知识交流与经验传承,进一步拓宽了女职工的视野和思路,让她们在更广阔的天地中施展才华,为企业发展贡献更多的巾帼力量。

3 聚焦权益保障维护,构建和谐劳动关系

在企业发展的宏大进程中,加强女职工权益保障工作犹如稳固大厦的基石,意义深远且重大。它不仅能切实增强女职工的获得感、幸福感、安全感,让她们在工作中感受到尊重与关怀,更能充分调动女职工的积极性和主动性,使其以更加饱满的热情和昂扬的斗志投入到工作中,进而促进劳动关系的和谐稳定,为企业发展营造一个风清气正、团结奋进的良好环境。健全以职工代表大会为核心的民主管理体系,是保障女职工权益的重要制度支撑。严格落实职代会制度,就像为女职工打开了一扇参与企业管理的民主之门^[3]。通过这一制度,切实保障女职工在重大决策、薪酬福利、劳动保护等关键方面的知情权、参与权、表达权、监督权,让她们的声音能够被听见,权益能够得到维护。深化工资集体协商机制,则是推动女职工薪酬与企业效益联动增长的有效途径。通过协商,使女职工的劳动付出得到合理回报,实现企业与女职工的互利共赢。

加强劳动保护监督,是守护女职工劳动安全健康的重要防线。定期开展劳动安全隐患排查,如同为工作环境进行全面“体检”,及时发现并消除潜在的安全隐患。组织劳动安全知识培训和应急演练,则能提升女职工的安全意识和应急处置能力,让她们在面对突发情况时能够冷静应对、保障自身安全。同时,关注女职工心理健康,开展压力疏导、团队拓展等活动,为女职工的心灵注入温暖与力量,营造了关爱女职工的良好氛围。

健全女工组织体系,是推动女职工工作创新发展的关键所在。加强女工干部队伍建设,创新工作方式方法,能够提升女工组织服务大局、服务女职工的能力和水平,打造一个充满活力、富有成效的女工组织。女工组织作为党联系女职工群众的桥梁和纽带,加强组织发展赋能至关重要。完善女工组织体系,选优配强基层女工干部,为组织注入新鲜血液和强大动力。加强女工干部培训,提升其政治素质和业务能力,使其能够更好地履行职责。建立女工干部考核激励机制,激发工作热情和创新动力,让女工干部在工作中不断追求卓越,为女职工工作创新发展提供坚强的组织保障。

4 实施素质提升工程,打造高素质女职工队伍

女职工素质宛如企业大厦的坚固基石,是企业核心竞争力中极为重要的组成部分。积极构建女职工终身学习体系,全方位提升女职工的思想政治素质、科学文化素质、专业技能素质和身心健康素质,是培养适应企业发展需求的知识型、技能型、创新型女职工队伍的必由之路。提升女职工素质,是实现女职工全面发展的核心关键。在当今竞争激烈、发展迅速的时代背景下,通过系统且全面的素质提升工程,能够极大地增强女职工的职业竞争力,挖掘她们的发展潜力^[4]。这不仅为企业转型升级和持续发展提供了坚实的人才支撑,

让企业在市场的浪潮中稳健前行,还能助力女职工实现个人价值,让她们在工作中找到成就感和归属感。

结合企业产业升级的迫切需求,与高校携手合作开展培训活动,是提升女职工素质的有效举措。针对人工智能、智能制造等前沿领域开展专项技能培训,让女职工紧跟时代步伐,掌握先进技术。例如,中心女职工通过参与此类培训,低代码获证率达到了100%,充分展现了培训的显著成效。

与此同时,健全女职工权益保障机制,完善民主管理体系至关重要。这能够切实维护女职工的劳动经济权益、安全健康权益和特殊利益,营造一个公平公正、和谐稳定的劳动关系,让女职工在工作中无后顾之忧。维护女职工合法权益,还需积极组织她们参加科技论坛、经验分享会、跨部门协作沙龙等活动。这些活动为女职工搭建了知识交流与经验传承的平台,让她们在交流中碰撞出智慧的火花,在传承中不断提升自我。此外,参与“导师带徒”制度,能够充分发挥资深女职工的“传帮带”作用,加快青年女职工的成长成才步伐,使女职工队伍整体素质得到显著提升,为企业的发展注入源源不断的活力。

5 深化特色品牌建设,增强女工组织凝聚力

在企业发展的进程中,打造具有鲜明企业特色的女职工工作品牌,创新工作载体与服务方式,是提升女职工工作影响力与吸引力、增强女工组织凝聚力与战斗力的关键之举。品牌建设犹如一座精准的“资源整合器”,能够将分散的资源有效汇聚,突出工作重点,彰显独特特色。通过这种方式,可大幅提升女职工工作的规范化与专业化水平,让女职工切实感受到组织的关怀与支持,进而增强她们对组织的归属感和认同感,有力推动女职工工作迈向高质量发展新台阶。

在实际工作中,要持之以恒地做优做强女职工普法宣传教育、“玫瑰书香”阅读等经典项目,为女职工提供精准化、个性化的贴心服务。同时,积极探索品牌创建活动,充分激发女职工的创新能力。密切关注女职工家庭建设,精心举办亲子活动日等活动,让女职工在忙碌工作之余,能享受温馨的家庭时光,促进女职工家庭和谐,进一步增强女工组织的凝聚力和向心力。

具体而言,可从以下三方面发力:一是实施“巾帼技

能提升行动”。紧密对接企业发展战略和重点产业需求,在人工智能、大数据、新能源、新材料等重点领域开展专项技能培训,为女职工搭建成长进步的阶梯,助力她们适应企业发展的新要求。二是搭建创新创效平台。鼓励女职工立足岗位开展“五小”创新活动,将创新想法转化为实际成果,推动创新成果向产品、技术、效益转化。组织女职工参与重大项目联合攻关,提供“跟岗学习”“导师带徒”等宝贵机会,充分激发她们的创新活力。三是完善激励机制。鼓励女职工通过多种途径提升综合素质,对在技能竞赛、科技创新中取得优异成绩的女职工给予表彰奖励,营造比学赶超的浓厚氛围,激励更多女职工在工作中奋勇争先,为企业发展贡献力量。

回顾过去,基于女职工需求导向的工会女职工工作在思想引领、素质提升、权益维护、家庭建设及组织发展等方面成效显著,女职工“半边天”作用充分彰显,思想政治觉悟、技术技能水平、家庭幸福感等都有提升,女工组织凝聚力战斗力增强。然而,对标企业发展新要求和女职工新期待,工作存在不足:思想引领针对性实效性待加强,素质提升系统性精准度需优化,权益维护深度广度待拓展,女工组织自身建设需提升。

展望未来,工会女职工工作要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻党的二十大精神,围绕企业核心,实施“多维赋能”体系。思想引领注重分层分类与方式创新;素质提升紧扣企业需求构建精准培训体系;权益维护从基础向发展权益延伸,提供精准服务;家庭建设深化文明家风,助力平衡工作家庭;组织发展加强自身建设,打造品牌提升效能。通过努力,团结女职工为企业高质量发展贡献力量。

参考文献

- [1] 杨舒.国有企业工会工作优化与创新思考[J].现代企业文化,2024,(25):149-151.
- [2] 龙素琴.企业工会职工思想政治工作的优化路径[J].中外企业文化,2021,(11):116-117.
- [3] 郭晓玲.事业单位工会职工思想政治工作的优化路径[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020,(09):112-113.
- [4] 虞庆荣,苗雷,纪毓昭.事业单位工会职工思想政治工作的优化路径[J].人才资源开发,2016,(14):15.

Long-Term Secure Storage of Electronic Archives: Challenges, Technologies, and Strategies

Yun Zhou

Ningcheng County Public Resources Trading Center, Chifeng, Inner Mongolia, 024200, China

Abstract

With the rapid advancement of information technology, human society is undergoing a profound transformation from paper-based records to digital records. As vital components of social memory and institutional core assets, the long-term secure storage of electronic archives has become a critical issue in information management. This paper systematically explores the connotations and characteristics of electronic archive storage, analyzes the multifaceted challenges faced during long-term preservation—including technical, managerial, security, and legal aspects—and elaborates on the technical framework and management strategy system to ensure the authenticity, integrity, usability, and security of electronic archives. Finally, the study provides insights into future development trends, aiming to offer references for theoretical research and practical work in this field.

Keywords

electronic archives; long-term storage; digital preservation; information security; metadata; cloud storage

论电子档案的长期安全存储：挑战、技术与策略

周云

赤峰市宁城县公共资源交易中心, 中国·内蒙古 赤峰 024200

摘 要

随着信息技术的飞速发展, 人类社会正经历着从纸质记录到数字记录的深刻变革。电子档案作为社会记忆和机构核心资产的重要组成部分, 其长期安全存储已成为信息管理领域的关键课题。本文旨在系统探讨电子档案存储的内涵与特点, 深入分析其在长期保存过程中面临的技术、管理、安全与法律等多重挑战, 并在此基础上, 详细阐述确保电子档案真实、完整、可用与安全的存储技术体系与管理策略框架。最后, 本文将对未来发展趋势进行展望, 以期为相关理论研究与实践工作提供参考。

关键词

电子档案; 长期存储; 数字保存; 信息安全; 元数据; 云存储

1 引言

档案, 作为人类活动的原始记录, 承载着延续历史、传承文明、服务社会的重要使命。在数字时代, 档案的生成、存储与利用方式发生了根本性转变。电子档案是指“国家机关、社会团体、企事业单位以及个人在履行法定职责或处理事务过程中形成的, 具有保存和利用价值的, 以数码形式记录于磁带、磁盘、光盘等载体, 依赖计算机等数字设备阅读、处理, 并可在通信网络上传送的文件”[注: 参考相关档案法规定义]。与传统的纸质档案相比, 电子档案具有存储密度高、信息处理便捷、传输共享迅速等显著优势。

然而, 其固有的技术依赖性与载体脆弱性也带来了前所未有的挑战^[1]。硬件设备的快速迭代、软件平台的频繁更

新、存储载体的物理寿命、以及网络环境的安全威胁, 都使得电子档案的长期可读、可理解与可信赖性面临严峻考验。大量具有重要价值的数字信息因技术过时或管理不善而永久丢失的风险真实存在。因此, 构建一个科学、robust、可持续的电子档案长期安全存储体系, 已不仅是技术问题, 更是关乎国家数字记忆存续、组织运营连续性与社会治理现代化的战略问题。

2 电子档案存储的内涵与核心要求

电子档案存储并非简单的数据备份, 而是一个涉及技术、管理、标准、法律等多维度的系统性工程。其核心目标是确保电子档案在跨越技术周期和时代变迁后, 依然能够被准确地读取、理解、并作为合法有效的凭证^[2]。

2.1 电子档案存储的内涵

电子档案存储包含两个层面的含义:

1. 物理存储: 指将电子档案的二进制数据流存储在具体的物理介质上, 如硬盘、磁带、光盘等。这关注的是数据

【作者简介】周云(1975-), 男, 中国内蒙古赤峰人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

的物理存在与介质耐久性。

2. 逻辑存储：指确保存储的数据能够被正确的软硬件环境所解析、呈现和理解。这涉及到文件格式、元数据、阅读软件等一系列逻辑要素。

长期存储的成功，必然是物理存储安全与逻辑存储可用的统一。

2.2 电子档案存储的核心要求

根据国际及国内档案管理标准，电子档案长期存储需满足以下四项核心要求：

1. 真实性：确保电子档案的内容、结构和背景信息自形成之日起，未被篡改或破坏，并能证明其与形成时的原始状态一致^[3]。这是电子档案作为法律证据的基础。

2. 完整性：确保电子档案的内容、结构、背景信息以及相关的元数据齐全、完整，没有遗漏或损坏。一个完整的档案应能完整反映其所记录的事务活动。

3. 可用性：确保电子档案在需要时能够被准确地检索、读取和显示。这意味着必须克服技术过时带来的障碍，保证档案在未来的技术环境中依然可读。

4. 安全性：保护电子档案免受未经授权的访问、篡改、删除或破坏，同时具备应对自然灾害、硬件故障、网络攻击等风险的能力^[4]。

这四项要求相互关联，共同构成了电子档案长期存储的价值基石。

3 电子档案长期存储面临的主要挑战

实现上述核心要求的过程充满挑战，这些挑战主要源于电子档案自身的技术特性和复杂的外部环境。

3.1 技术过时挑战

这是电子档案长期存储最核心的挑战。技术过时体现在硬件、软件和文件格式三个层面。

硬件过时：存储设备（如软盘驱动器、老式磁带机）和读取接口（如 IDE 接口）的淘汰，使得存储在这些旧介质上的数据即使物理完好，也无法被现代计算机读取。

软件过时：操作系统和特定应用程序的更新换代，可能导致旧版软件生成的档案文件无法在新环境中打开或正确显示。

文件格式过时：专有格式可能随着公司的消亡而失去支持；即使是开放格式，其版本迭代也可能导致兼容性问题。

3.2 信息保真挑战

如何确保电子档案在多次迁移、转换或仿真过程中，其内容、外观、功能乃至“感觉”不发生改变，是一个巨大难题^[5]。例如，一个包含动态公式、宏代码的电子表格，或一个具有交互功能的多媒体档案，其完整功能的保存远比静态文本复杂。

3.3 存储载体寿命挑战

所有物理存储介质都有其物理寿命。硬盘的机械部件会磨损，固态硬盘的存储单元有写入次数限制，磁带和光盘会因材料老化而出现数据丢失。介质的可靠性直接关系到数

据的物理安全。

3.4 海量数据管理挑战

大数据时代，电子档案的数量呈指数级增长^[6]。如何对海量、异构的档案数据进行高效的分类、编目、索引、检索和存储，对存储系统的性能和智能化管理水平提出了极高要求。

3.5 安全管理挑战

电子档案面临来自内外部的多种安全威胁：

网络攻击：黑客入侵、勒索病毒等可能导致档案被加密、窃取或破坏。

人为错误：操作失误、误删除等是导致数据丢失的常见原因。

内部威胁：内部人员的恶意篡改或泄密。

灾难风险：火灾、水灾、地震等自然灾害可能摧毁存储中心。

3.6 法律与标准挑战

电子档案的法律效力认定、长期保存的责任主体、隐私保护（如涉及个人信息的档案）以及跨域存储带来的管辖权问题，都需要清晰的法律法规和标准体系来规范。此外，相关技术和管理标准的缺失或不统一，也给实践操作带来困难。

4 电子档案长期安全存储的关键技术

为应对上述挑战，业界已发展和实践了一系列关键技术。

4.1 存储介质与架构技术

分级存储管理根据档案的访问频率和价值，将其存储在不同性能、不同成本的介质上，实现成本与效率的平衡^[7]。冗余存储技术包括 RAID 技术通过磁盘阵列提供数据冗余，防止单块硬盘故障导致的数据丢失；分布式存储将数据分散存储在多个物理节点上，通过副本或纠删码技术提供冗余。云存储利用云服务商提供的强大、可扩展、高可用的存储基础设施，但需关注云服务商的锁定效应和数据主权问题。

4.2 数字保存技术

格式标准化与迁移要求在归档时优先选择或转换为开放、稳定、标准化的文件格式，并在技术过时之前有计划地进行数据迁移。仿真技术通过在现代计算机上模拟旧的硬件和软件环境，使旧档案文件能在原始环境中运行，但开发与维护成本较高。封装与自包含包将电子档案与相关元数据、阅读软件打包形成独立信息包。环境虚拟化将整个操作系统和应用软件环境封装为虚拟机镜像。

4.3 信息安全技术

加密技术对存储的档案数据进行加密，确保数据即使被非法获取也无法解读。数字签名与哈希校验为档案文件生成唯一的“数字指纹”，通过定期比对验证档案内容是否被篡改，同时验证档案来源的真实性。访问控制建立严格的权限管理体系，确保只有授权用户才能访问特定档案资源。审计跟踪详细记录对档案的所有操作，形成不可更改的日志用于事后审计。

4.4 元数据管理技术

元数据是“关于数据的数据”，是电子档案的“身份证

"和"说明书"。完善的元数据包括描述性元数据(标题、作者、日期等)、结构性元数据(档案内部结构)、管理性元数据(创建者、权限、保存历史等)和保存性元数据(格式信息、软硬件环境要求等)。采用国际标准如 PREMIS 来管理保存性元数据,已成为最佳实践。

5 构建电子档案长期安全存储的综合策略

技术是工具,成功的关键在于建立一套综合性的管理策略体系。

5.1 顶层设计与政策保障

组织机构应将电子档案长期存储纳入信息化和档案工作的顶层设计。制定明确的保存政策,界定保存范围、责任主体、技术路线选择标准、保存期限和处置办法。

5.2 建立标准规范体系

遵循国际、国家及行业标准,建立本单位电子档案管理的全套规范,包括但不限于:文件格式规范、元数据方案、分类编码规则、存储结构规范、安全管理规范等。

5.3 实施全生命周期管理

将电子档案视为一个有生命的实体,从其产生、捕获、归档、存储、利用到最终处置的每一个环节进行管控。特别要推行“前端控制”,在文件生成或接收之初就介入管理,确保其符合归档要求。

5.4 构建“三位一体”的备份与灾难恢复体系

1. 本地备份: 用于快速恢复日常的误操作或小范围故障。

2. 异地备份: 将备份数据存储在物理距离较远的另一个地点,防范区域性灾难。

3. 离线备份/冷备份: 将关键数据备份到磁带等可离线保存的介质上,并与网络物理隔离,以应对勒索病毒等网络攻击。

定期进行灾难恢复演练,验证备份数据的有效性和恢复流程的可行性。

5.5 推动合作与资源共享

对于小型机构或特定类型的档案,可以考虑采用合作保存的模式。例如,加入国家或区域性的数字保存联盟,共享技术设施、专家资源和保存策略,降低单个机构的保存成本和风险。

5.6 加强人才队伍建设

电子档案管理是跨学科的领域,需要既懂档案学原理,又精通信息技术,还熟悉法律法规的复合型人才。必须加强对现有人员的培训和引进专业人才。

6 未来展望

电子档案存储技术的发展方兴未艾,未来将呈现以下趋势:

人工智能与大数据技术的深度融合: AI 将广泛应用于电子档案的自动分类、标引、内容分析和风险预警。通过对海量保存日志的分析, AI 可以预测存储设备故障、识别异

常访问行为,实现智能化的存储管理。

区块链技术在存证领域的应用: 区块链的分布式、不可篡改、可追溯特性,与电子档案对真实性和可信性的要求高度契合。利用区块链存证,可以为电子档案生成可信的时间戳和存证哈希,极大地简化其法律效力认定过程。

云原生与 Serverless 架构的普及: 存储架构将更加云化、服务化,按需分配资源,实现极致的弹性和成本优化。

可持续性(绿色存储)成为重要考量: 随着数据中心的能耗问题日益突出,采用高能效设备、优化数据压缩算法、合理进行数据生命周期管理,以减少碳足迹,将成为电子档案存储的重要发展方向^[8]。

隐私增强技术(PETs)的应用: 在处理包含个人敏感信息的档案时,会更多采用差分隐私、同态加密、联邦学习等技术,在保护隐私的前提下实现数据的分析和利用。

7 结论

电子档案的长期安全存储是一项复杂而艰巨的系统工程,它超越了单纯的技术范畴,是技术、管理、标准、法律和人才等多要素协同作用的产物。面对技术过时、信息安全、海量数据管理等严峻挑战,我们必须在深刻理解电子档案核心要求的基础上,综合运用格式迁移、云存储、数字签名、元数据管理等关键技术,并构建起从顶层设计到全生命周期管理的完善策略体系。

展望未来,随着 AI、区块链等新技术的赋能,电子档案存储将朝着更加智能化、自动化、可信化和绿色化的方向发展。唯有以发展的眼光、系统的思维和严谨的态度来对待这项工作,才能确保我们时代的数字记忆得以完整、真实地传递下去,使之在未来的岁月中持续发挥其应有的价值,服务于社会治理、历史研究和人类文明的永续传承。

参考文献

- [1] 冯惠玲,刘越男,等. 电子文件管理国家战略刍议[J]. 档案学通讯, 2006(3):4-8.
- [2] 刘家真. 电子文件管理——电子文件与证据保留[M]. 北京: 科学出版社, 2009.
- [3] ISO 14721:2012. Space data and information transfer systems — Open archival information system (OAIS) — Reference model[S].
- [4] ISO 16363:2013. Space data and information transfer systems — Audit and certification of trustworthy digital repositories[S].
- [5] 张正强. 论电子文件元数据的内涵、特点与结构[J]. 档案学研究, 2004(1):45-48.
- [6] 钱毅. 技术过时威胁与数字资源长期保存策略研究[J]. 中国图书馆学报, 2007,33(4):61-65.
- [7] Consultative Committee for Space Data Systems. PREMIS Data Dictionary for Preservation Metadata, Version 3.0[EB/OL]. (2015).
- [8] 赵国俊,等. 基于云计算的电子文件管理模式研究[J]. 档案学通讯, 2013(2):4-9.

A brief discussion on the exploration and practice of Party building in mixed ownership enterprises

Zengyue Liu

Shaanxi Coal Supply Chain Management Co., Ltd., Huaxian, Shaanxi, 710065, China

Abstract

The report of the 19th National Congress of the Communist Party of China clearly states: “Deepen the reform of state-owned enterprises, develop a mixed-ownership economy, and cultivate world-class enterprises with global competitiveness.” How to adapt to the new requirements of the new era, strengthen the Party’s political leadership over mixed-ownership enterprises, and ensure that Party building in these enterprises becomes stricter, more practical, and stronger remains an important theoretical and practical challenge. Through research and analysis of the Party building work at three mixed-ownership enterprises under Shaanxi Coal Group—Dongxin Heng, Jiangsu Hengshen, and Shaanxi Coal Supply Chain—the study shows that the Party committees of these companies have continuously strengthened their own organizational development in recent years. They have focused on enhancing political leadership, ideological guidance, and organizational driving force, solidly promoting high-quality enterprise development through high-quality Party building, gradually exploring new approaches to Party construction that align with their actual conditions.

Keywords

Enterprise Party building, Party organizations, ideological education

浅论混合所有制企业党建工作的探索与实践

刘增跃

陕西陕煤供应链管理有限公司，中国·陕西 华县 710065

摘 要

党的十九大报告明确指出：“深化国有企业改革，发展混合所有制经济，培育具有全球竞争力的世界一流企业”，如何适应新时代新要求，加强党对混合所有制企业的政治领导，使混合所有制企业党建工作不断严起来、实起来、强起来，是摆在我们面前的一个重要的理论与实践课题。通过对东鑫恒、江苏恒神、陕煤供应链三家陕煤集团旗下混合所有制企业党建工作的调研分析，三家公司党委近年来不断强化党组织自身建设，着力提升政治领导力、思想引领力和组织推动力，扎实以高质量党建推动企业高质量发展，逐渐探索出符合企业自身实际的党建工作新路子。

关键词

企业党建，党组织，思想教育

1 混合所有制企业党建的必要性和重要性

1.1 巩固党的执政基础的必然要求

加强党的全面领导是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分，“党政军民学，东西南北中，党是领导一切的”。混合所有制企业作为国有企业改革发展的重要方向，加强党的建设对于巩固党的执政基础、坚持中国特色社会主义道路和保障国民经济的平稳运行具有不可替代的意义。

1.2 推进国有企业混合所有制改革的重要内容

国企姓党，国有企业作为我国社会经济发展的重要命脉，积极发展国有资本、集体资本和民营资本的交叉持股和相互融合，坚持党要管党、从严治党，确保党旗高高飘扬在

混合所有制企业发展的前进道路上，是纵深推进国有企业改革发展的重要内容。

1.3 推动企业高质量发展的政治保证

加强混合所有制企业的党建，是将国有企业的政治优势、文化场域和党建经验“嫁接”到混合所有制企业发展的“起步阶段”，有利于增强混合所有制企业的领导力、号召力和凝聚力，逐步适应当前国家经济由高度增长阶段转变到高质量发展运行轨迹的政治保证。

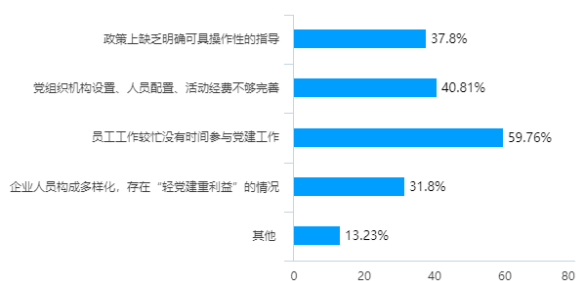
2 混合所有制企业党建工作现存挑战

为深入基层、深入业务一线深度调研，本课题组在东鑫垣、江苏恒神和陕煤供应链三家单位进行了为期一周的问卷调研，最终回收有效问卷 1066 份，问卷包含当前混合所有制企业党建满意度、党组织设置、三会一课、主题党日等基本情况和党建工作、发展党员方面存在的难点，旨在全面掌握基层员工对混合所有制企业党建的真实情况。

【作者简介】刘增跃（1983-），中国陕西华县人，本科，政工师，从事党建、企业文化、经营管理研究。

2.1 混合所有制企业党建缺乏可具操作性的政策指导

党的十八大以来,在国家政策的支持和引导下,混合所有制企业蓬勃发展,2015年中办印发的《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》中明确指出在国有资本绝对控股、相对控股和具有实际控制力的混合所有制企业,党组织要发挥政治核心作用,但在顶层设计上对混合所有制企业党组织建设的可操作性政策尚未出台。据图1,超过37%的调研对象认为政策上缺乏明确的、可具操作性的指导是当前混合所有制企业的难点。在实际操作过程中,混合所有制企业的党建大多按照全资子公司的党建工作来开展,以党委政治巡察为例,混合所有制企业的考核标准存在着“一刀切”的现状。



(图1)

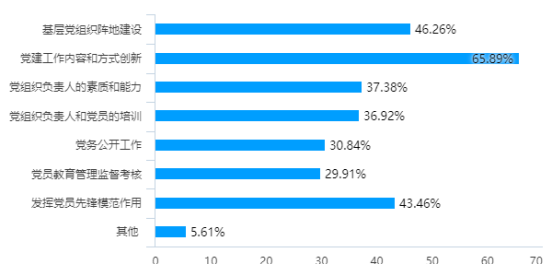
2.2 党组织的功能受到一定程度的边缘化

2.2.1 党组织政治领导和经济发展两者存在失衡现象

混合所有制企业市场化程度高、经济竞争压力较大,经济效益往往被企业列在“首位”,尤其是近两年来煤炭价格大幅度波动,企业将大部分的时间放在完成年度经营目标上,员工存在业务时间忙没时间或很少时间参与党组织活动,党组织的政治功能在一定程度上被边缘化。在问卷反馈中,调研对象对于混合所有制党建工作的建议和意见中,“没有时间”是出现前五的高频词汇。

2.2.2 任务型党建造成党组织活动机械化、流于形式

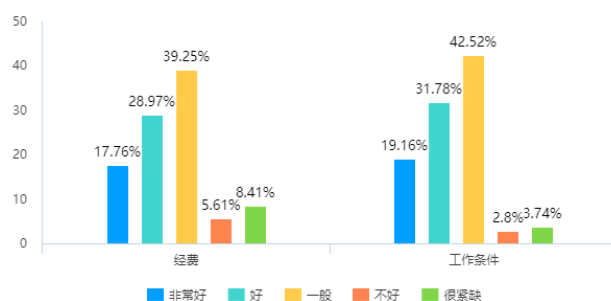
混合所有制企业(指东鑫垣、江苏恒神和陕煤供应链)由于成立时间较短,对于混合所有制企业党建处在“摸着石头过河”的情况,党组织建设大多照搬全资子公司经验,与中心工作紧密结合度不够,工作内容和工作方式创新度低。据图2反映,党建工作内容和方式创新是基层党建工作需要加强的重心(占比高达65%以上),以开会、书面学习等完成“任务”的形式取代党组织活动现象层出不穷,活动机械化、流于形式是当前存在的最大问题。



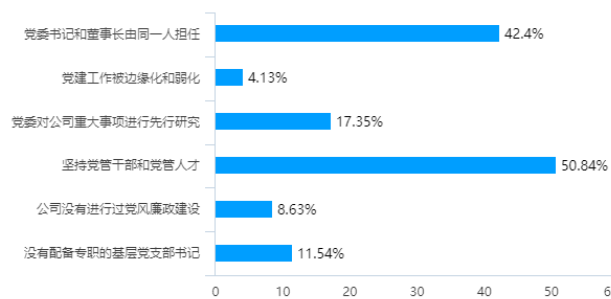
(图2)

2.2.3 基层党支部基础组织作用面临挑战

基层党支部是党员教育管理的“大本营”,对于引导群团工作发挥着重要的角色,但当前混合所有制企业党支部在切实发挥党的基础作用方面面临挑战。首先,在党建工作条件 and 经费保障上(见图3),认为经费和工作条件好的分别占比46.73%和50.94%,说明经费和基本条件得到了一定保证,但在实际中,党费呈现出入不敷出的情况。其次,党支部的设置科学性和合理性需加强,目前基层党支部基本实现全覆盖,但支部的跨地域、党员交流的“线上化”问题造成学习仍处于低效,支部的战斗堡垒作用发挥不到位。第三,支部工作存在“没人干、不会干、不想干”现状,支部书记兼职化情况严重,很少配备专职的党支部书记(见图4),民营企业的党员干部缺乏支部工作经验和责任担当意识,使党支部的基础作用发挥不到位,仍处于自转层面,对于群团工作的引导基本为“0”。



(图3)



(图4)

2.3 党员的先锋模范作用发挥面临挑战

2.3.1 以经营目标为考核的导向对党员作用发挥呈现“逆激励”

通过调研发现,混合所有制企业的考核呈现党建工作和经营工作双轨并行的情况,业务考核目标的达成和业绩的贡献是大部分员工年度考核的重要依据,并直接与劳动所得挂钩,先行体系使得部分党员干部心理上对党建工作存在排斥,将大部分的工作精力投身于业务工作,存在党组织活动事不关己或敷衍了事的认知。

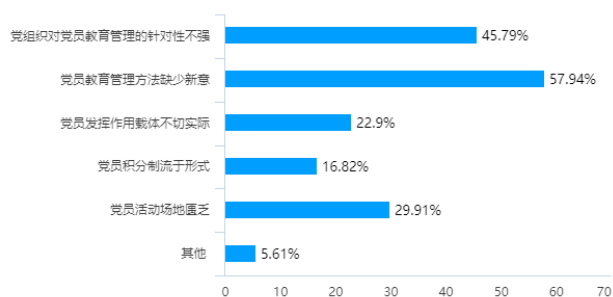
2.3.2 多元价值观导致部分党员先锋模范作用意识被弱化

改革开放后,市场化程度不断提高为利益至上、拜金

主义等多元价值观提供了“温床”，加之混合所有制企业的员工构成复杂，对于国有企业以集体利益为中心的认知观造成影响，部分党员干部运用商品交换原则来对待处理党内政治关系的意识严重影响到了党员先锋模范作用的发挥。

2.3.3 混合所有制企业党员的管理教育仍处于初步探索

混合所有制企业相对于国有全资企业在用人上最大的特点是人员构成复杂，文化背景、思想基础、利益地位各不相同，管理人员既有来源于国有企业，也有民营企业，党员流动性大，党员教育管理存在新的问题。据图5可知，混合所有制企业党员教育管理排在前三位的是党员教育管理方法缺乏新意（接近58%）针对性不强（超过45%）、场地活动匮乏（超过29%），其他选项中的高频为“存在一定程度形式主义”“规定动作重复学意义不大”“人员分散很难集中进行教育管理”“副职党委书记推动工作难度较大”等。



(图5)

2.4 党建工作和中心工作的深入融合遭遇“瓶颈”

2.4.1 思想认识存在“轻重不一”现象，不能“并驾齐驱”

在混合所有制企业，部分领导干部未能正确认识党建工作重要性，认为党建工作是“不产粮”的部门，未能给予充分的人力、物力和财力，三家单位都存在政工人员配备不齐，与行政人员同工不同薪，收入相差甚远的情况，导致党建工作存在“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”的尴尬境地。

2.4.2 融合内容上存在“生搬硬套”现象，不能“学用相长”

党建工作与中心工作的共融共进是混合所有制党建工

作的基本准则，但三家单位由于成立的时间较短，对于党建工作和中心工作的融合点切入点、“怎样融入”“融入深入”等关键性问题认识不到位，在调研中，存在部分员工反映“两者结合不严密”“党建工作与生产冲突不断”“需探索有效融入的办法”等实际问题，党建工作只有紧贴工作中心、服务大局，才能真正发挥党建对中心工作的促进作用，否则只能是花拳绣腿、出现“学归学”“做归做”的现象。

2.4.3 融合机制上存在“蜻蜓点水”现象，不能“均衡互动”

混合所有制企业基本沿袭了国有企业在公司党委层面推进“三重一大”决策，并实现了“一岗双责”、党委对公司重大事项先行研究、党管干部和党管人才等决策性融合（见图4），但针对党建工作和中心工作融合发展目标管理、绩效考评、激励性约束制度可操作性低，执行不到位，与之相匹配的措施和制度仍需完善。

2.5 创新思想教育方式，强化党建工作的服务功能

混合所有制企业的人员构成多元化，要脱离国有企业的思想政治教育的传统方式，结合实际，利用信息化手段创新教育方式。一方面要创新青年思想政治工作内容、方法和载体。新形势下，拜金主义、消费主义等西方社会思潮涌入我国国门，对处于发展转型下的我国青年党员和群众产生一定影响。从内部因素来看，超过65%的员工认为基层党建工作在内容和方式上创新急需提高。混合所有制企业要从实际出发，提高青年思想政治工作的针对性和实效性，内容紧跟时代，增强吸引力。另一方面充分利用共青团、工会的影响力。共青团、工会作为群团工作的重要组织，在维护员工利益、展现员工诉求上发挥着重要作用，混合所有制企业要从员工“疑难愁盼”的心理出发，坚持为群众“办实事、办好事、办难事”，通过群建促党建、党建带群建，不断将党组织的影响力渗透到群团中。

参考文献

- [1] 杨锋.混合所有制企业党建工作问题分析探索与实践[J].现代企业,2023,(01):82-83.DOI:CNKI:SUN:XDQY.0.2023-01-031.
- [2] 李彤.加强混合所有制企业党建工作的探索与思考[J].中国石油企业,2020,(08):94-95.DOI:CNKI:SUN:SYQG.0.2020-08-043.
- [3] 孙建平.以高标准党建工作促进混合所有制企业高质量发展的探索与实践[J].航天工业管理,2022,(10):79-82.DOI:CNKI:SUN:HTGG.0.2022-10-018.

Research on innovation of union culture communication under the perspective of digital transformation

LiJia Tang

Beijing Zhongtian Pengyu Technology Development Co., Ltd., Beijing, 100039, China

Abstract

In the era of rapid development in artificial intelligence, mobile internet, and information technology, the communication landscape and functions of trade unions have undergone profound transformations. Traditional trade union cultural communication models, primarily relying on offline activities, print media, and face-to-face interactions, are significantly constrained by time and space limitations, with their reach and influence failing to meet employees' growing diversified cultural demands. Particularly with the iterative upgrades of digital technologies such as internet, big data, and artificial intelligence, trade union cultural communication is shifting from one-way transmission to interactive sharing, and from static presentation to intelligent, personalized services. Based on this context, this paper examines digital transformation as an observational lens to analyze the current advancement trends and policy background of digital union development. It aims to optimize the theoretical framework for digital cultural communication and propose actionable pathways for successful transformation, including platform architecture design, content production and distribution strategies, employee participation mechanisms, and cultural identity cultivation. The study seeks to provide verifiable evaluation indicators and implementation guidelines for trade unions at all levels during the digital-intelligitization process.

Keywords

digital transformation; trade union culture communication; platformization; data governance

数字化转型视域下工会文化传播方式的创新研究

唐丽佳

北京中天鹏宇科技发展有限公司, 中国 · 北京 100039

摘要

在人工智能、移动互联网和信息技术快速发展当下, 工会组织的传播场域与职能发生翻天覆地变化。传统的工会文化传播模式以线下活动、纸质媒介和面对面交流为主, 受时空限制较大, 且传播范围和影响力难以满足职工日益增长的多样化文化需求。特别是随着互联网、大数据、人工智能等数字技术的迭代升级, 工会文化传播正在从单向传递向互动共享转变; 从静态呈现向智能化、个性化服务拓展。基于此, 本文以数字化转型作为观察视角, 对数字工会建设的现实推进态势、政策背景展开梳理, 以期从理论层面优化数字化文化传播框架, 并提出可操作路径成功转型, 包括平台架构设计、内容生产与分发策略、职工参与机制以及文化认同培育。意在数智化进程里, 为各级工会提供可验证的评估指标与实施细则。

关键词

数字化转型; 工会文化传播; 平台化; 数据治理

1 引言

进入 21 世纪以来, 社会组织运行、公共服务转型的核心驱动力逐步向数字技术靠拢, 工会作为连接社会治理与职工的关键组织, 其文化传播功能不仅涵盖价值引导与宣传教育, 更承担着维护劳动权益、提升职工素质以及凝聚劳动者认同的实践职责。在此背景下, 地方性、全国性工会大力倡导数字化建设, 提出“工会服务上网、上云、走向智能”的要求, 进一步推动工会传播朝着线上平台、数据决策、算法驱动方向发展。另一方面, 职工群体呈现出结构性分化: 如

平台劳动者、灵活就业者的就业形态对传播渠道和内容需求呈现出显著差异。可见新时代视域下, 传统自上而下、单向宣传的文化传播方式难以契合新时代要求的吸引力覆盖以及参与度, 而且单纯的技术移植也无法达成文化认同的深度培育目标。为此迫切需要系统研究工会文化传播方式的创新问题, 并提出兼顾技术、内容机制以及治理的综合方案, 为工会在数智化背景下维持组织功能与文化引导力提供学理支撑^[1]。

2 数字化转型视域下工会文化传播方式现存问题

在数字化转型过程中, 工会文化传播方式存在覆盖、参与不足现象, 而且内容生产与呈现出现同质化状况, 尤其

【作者简介】唐丽佳(1980-), 女, 中国广西桂林人, 本科, 高级工程师, 从事工会管理研究。

在数据治理与伦理困境彼此交织情形下，这些问题构成了制约文化传播效能的复合性难题。首先，新就业形态群体与年轻职工存在触达难问题，特别是平台劳动者以及零散就业者，由于职业流动性大且劳动场所分散，导致传统线下宣讲与集体活动很难做到全面覆盖。其次，线上传播大多依靠单向信息发布，这就使得信息传递仅仅停留在表层，职工深度参与的机会变得匮乏；在内容生产与呈现同质化方面，年轻职工容易对传播内容缺乏兴趣，放大了参与不足状况^[2]；另一方面，传播内容长期局限在政策传达、活动通知层面，以及缺乏参与式互动机制的传播形态也会阻碍职工在文化生产过程中，想要表达个体经验与社会诉求的可能性，最终致使文化认同感难以形成。此外，鉴于隐私保护机制有待完善，算法推荐规则缺乏透明度以及职工对数据使用存在担忧，也会削减他们在数字化传播场域的参与意愿。总之，这三者之间并非彼此独立，而是相互叠加，如参与不足会导致覆盖盲区，进而加剧同质化传播的单调状况，伴随数据治理的不完善还会削弱互动空间的信任基础，令文化传播陷入循环性制约格局。可见这种结构性的交织效应，彰显出问题的复杂性远非单一层面可比。

3 数字化转型视域下工会文化传播方式创新措施

3.1 从单向传递到互动交流

在数字化转型这一大背景下，工会文化传播的方式正经历着一场由单向传递朝着互动交流方向发展的深刻变革，传统传播模式依赖的是文件通报、集中宣讲以及线下会议等方式进行，使得信息流动呈单向状态，职工处在被动接受位置，导致传播效果表层化。而搭建互动功能（在线问答、实时评论、互动直播）的数字化平台（如微信、专用APP等），能够给工会传播带来结社可供性、话语可供性和动员可供性。这让传播不再是单向灌输，而是形成工会与职工间的双向沟通机制，这种转变不仅通过共情与认同形成内在链接，提升工会文化的内化效果，还增强信息吸收率^[3]。

其次，职工可借由在线问答功能即时提出关切的问题，工会凭借算法优化、人工响应方式给予及时解答，构建常态化对话机制。具体而言，把职工日常经验转化为传播内容的核心来源，鼓励职工借鉴平台经济中常用的社交媒体（如微信群、内部专属工具等）开展信息交流与策略制定的模式，进一步强化传播的针对性和实用性，同时结合A/B试验与长期队列追踪，避免单一流量指标造成传播效果扭曲。另一方面，职工可借助实时评论模块引入参与式反馈，这一举措有利于针对工会政策或者活动发表自身意见，并在此框架下辅以情感分析工具量化职工情绪，帮助工会动态调整传播策略。这种基于评论的互动方式不仅打破了时空限制，在快速识别诉求、情绪变化方面亦展现出卓越性。即借鉴电商平台实时互动捕捉需求的经验，通过把职工叙事融入到文化传播

当中，构建起话语共建的局面。此外，直播互动直接作用于传播沉浸感的拓展，可行路径包括：工会借助直播开展技能培训、政策解读或者文化活动，并嵌入投票弹幕等实时交互元素，有利于职工参与度、话题热度持续迭代。这一举措涉及互联网中5G技术与直播技术，旨在形成远程协作模式，其最终目标是把单向宣讲转变为多维参与，以此激发职工的归属感。

总体而言，工会文化传播创新不应被技术迷信或内容工程化所迷惑，而是凭借数据驱动跟情感联结的有机融合打造职工兴趣图谱，继而由工会通过整合问答、评论、直播数据来构建覆盖参与度的数字文化生态，进而达成个性化内容推送；在传播节奏优化方面，利用互动中的情感反馈（像评论情绪分析之类），助力于“传播—反馈—优化”闭环的形成。

3.2 从同质化内容到分层化供给

在数字化转型的语境里，工会文化传播的创新不该停留在“平台搬运”式的改造上，而是要考量文化产生影响力、引导作用问题。当前，工会文化传播的内容设置呈现出同质化倾向，加上政策宣讲与活动通知过于集中，导致传播既缺乏针对性又没有体现出差异化，这使得年轻职工以及新就业形态劳动者的参与热情不高。基于此，工会应依托分众传播理论以及用户画像技术，构建精细化传播体系十分必要，旨在推动“一刀切”朝着“量身定制”的转变。以下对青年职工群体、新就业形态劳动者以及传统产业职工的传播方式进行详细分析，旨在把工会文化传播塑造成为兼顾民主参与、认知融合与组织动员的新型公共空间^[4]。

针对青年职工这一群体，传播方式要采用趣味化、故事化以及轻量化的形式，通过短视频、互动H5、漫画叙事等形式，借鉴前沿的沉浸式传播理论，把主流价值观嵌入到日常场景之中。举个例子，打造“工会故事馆”系列短视频，借助第一人称叙事，让观众仿佛置身于劳模的工作场景中，控制视频时间长度为3-5分钟，剧情设置从入职初期的学习挑战到逐步成长为技术骨干的关键节点，并在画面中嵌入动态数据图表展示其取得的成绩和创新成果，同时开放弹幕评论区，职工可以实时留言、提出问题或表达共鸣，工会后台可根据弹幕内容即时推送延伸阅读或相关培训课程链接，通过这种故事化、沉浸式、互动性的传播方式，使青年职工在轻松观看的同时潜移默化地接受主流价值观的引导，并增强对工会组织的认同感和参与感。

其次，新就业形态劳动者的传播方式需遵循实用性、碎片化、即时性原则，可通过操作指南、案例化解读、权益保障知识推送等手段，基于场景适配理论打造“随时随地、即学即用”的内容产品。除此之外，开发工会知识胶囊库可借鉴“微学习”模式，经由算法推荐实现权益知识精准推送，并建立在线法律咨询机器人，达成24小时即时响应服务。

对传统产业的职工而言，传播策略应当侧重于榜样叙事、技能传承以及情感共鸣这些方面。具体而言，利用技能

培训课程、劳动模范故事以及先进事迹展示等,结合社会认同理论,对职业认同与文化归属予以强化^[5]。在路径传播上,可结合VR技术模拟操作环境,实现远程沉浸式体验学习的同时,创建“工匠直播间”,组织技术能手开展在线技能演示。

总之,上述各维度需要运用聚类分析和协同过滤算法,建立职工文化需求数据库,以识别不同群体的接收习惯与内容偏好,实现智能内容匹配与动态标签管理。如此一来,在多元共生、活力迸发的工会文化传播生态系统里,各类职工群体的文化获得感得到最大程度满足。

3.3 从粗放覆盖到精准化、场景化触达

工会文化传播因数字化转型经历革命性变革,促使传播方式由粗放覆盖朝着精准化、场景化触达转变。这种转变的核心是深入理解职工日常行为习惯,并构建与生活场景、时间节奏高度耦合的传播路径,这一举措需要依托数据驱动和智能技术完成。

首先,工会可依据职工的作息规律来设计传播途径,借鉴行为科学与时序心理学理论的经验,在时间维度上进行规划:如通勤时段推送轻量的短视频或者微课程,契合碎片化学习的特性;午休时段开展知识分享或者互动答题活动,这与大脑处在放松状态时的信息接收能力相匹配;晚间则适合开展深度文化主题活动,或者在周末进行线上线下联动实践。确保信息接收效率和参与度通过时序化传播策略得到有效提升。

其次,基于情境感知计算以及场景理论,在场景维度上工会可以借助多终端联动达成嵌入式触达。涵盖线下智能屏幕结合工作场景传播文化资讯;在家庭场景中利用智能音箱实现休闲文化内容推送;而移动端App适合用在即时通知以及微学习场景。举个例子,把情感叙事、政策宣讲等进行有机编排,设计成能够落地的劳动实践或线下展演,结合短视频、微剧展示,达成文化与行动的耦合。这种通过职工生活轨迹形成的多场景覆盖策略,让传播自然融入其中,有效避免了刻意介入带来的干扰感。

另外,结合媒体丰富性理论进行内容形态优化,此过程要求工会运用轻量化、视觉化、交互式的内容形式,为个性化内容定制提供支持,达成“千人千面”的精准传播。特别是依托XR技术(扩展现实)与AI生成内容(AIGC),能够打造沉浸式文化体验,如引入XR技术,可以打造虚拟

工厂或矿区的操作场景,让职工佩戴VR设备进行“沉浸式巡检”或“应急演练”,并通过AIGC生成不同风险情境,实现一人一套的模拟方案,帮助职工在真实感受中掌握安全要点。又如在劳模精神宣传方面,通过AIGC自动生成劳模人物的数字分身与语音解说,可建设虚拟劳模展厅,职工可在手机或电脑端自由“参观”,点击某一展区即可触发劳模故事视频、互动问答或个性化推荐,从而提升参与率和传播效率。

总而言之,模拟职工行为轨迹借助虚拟模型有助于锚准最佳传播节点与方式,进而达成具有实质意义的场景化触达,这种创新方式不仅提高了传播效率,更让工会文化传播从“任务导向”转变为“服务导向”,最终成为嵌入职工日常生活的文化服务,极大增强工会组织的影响力和凝聚力。

4 结语

在数字化转型的大背景下,工会文化传播要从“单向传递到互动交流”“同质化内容到分层化供给”“被动接受到共创参与”以及“粗放覆盖到场景化触达”转变,以形成技术和制度协同的综合体系。另一方面,推动职工叙事生成与共享能够为文化传播的持续演进奠定实践基础,例如,设计多维度路径、保障数据安全与公平治理等,确保传播精准覆盖与深度互动。未来,工会文化传播方式创新应聚焦数字化、先进性研究,致力传播内容、途径、效能与时代发展相契合,为工会文化传播提供一条兼具学理深度与操作弹性的长期路径。

参考文献

- [1] 邓薇希.基于数字化转型形势的电力企业工会工作创新研究[C]//全国绿色数智电力设备技术创新成果展示会.国网湖南省电力有限公司郴州供电分公司, 2024.
- [2] 李斌源.数字化转型视域下企业工会工作的优化路径[J].现代企业文化, 2025(11).
- [3] 张桂平,陈欣欣,张璇.制造业数字化转型如何影响企业人力资本结构:基于双重转型路径的异质性解释[J].中国人力资源开发, 2025(6).
- [4] 刘娜平.智慧赋能 情暖油城——构建“我为群众办实事”AI服务新生态[J].人生与伴侣, 2025(19).
- [5] 廖万红.数字化转型时代企业工会工作创新分析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(1):0027

Discussion on effective strategies of highway archives management in the era of big data

Huaqiang Sun

China Highway Engineering Consulting Group Co., Ltd., Beijing, 100083, China

Abstract

In the era of big data, the technical content of archives management in various industries has been upgraded, forming a set of unique archives management theory in the era of big data. Among them, the field of highway transportation is flexible and in-depth application of big data technology, which provides strong technical support for highway archives management. This paper analyzes the specific content of highway enterprise archives management from the technical support of the current big data era, mainly analyzes the specific impact problems, understands all the information sources of highway archives and related impact problems, archives management impact problems, service impact problems, etc., summarizes the effective strategies of highway archives management based on big data technology, and puts forward specific archives management optimization deployment strategies and service strategies.

Keywords

highway archives management ; big data technology ; source of information results ; service impact ; strategy ; optimize deployment

大数据时代下公路档案管理的有效策略探讨

孙华强

中国公路工程咨询集团有限公司, 中国 · 北京 100083

摘 要

在大数据时代, 各个行业领域的档案管理工作技术内容已经升级换代, 形成了一套大数据时代特有的档案管理理论。这其中, 公路交通领域就灵活深入应用大数据技术, 为公路档案管理工作提供了强有力的技术支持。本文从当下大数据时代技术支持分析具体的公路企业档案内容, 主要围绕具体影响问题展开分析, 了解公路档案的所有信息来源情况以及相关影响问题、档案管理影响问题、服务影响问题等, 总结归纳基于大数据技术的公路档案管理有效策略, 提出具体的档案管理优化部署策略与服务策略。

关键词

公路档案管理; 大数据技术; 信息来源结果; 服务影响; 策略; 优化部署

1 引言

在大数据时代, 公路档案管理工作注重过程技术优化, 强调发展成果转化, 在强化对各类信息技术的有效应用基础上, 特别注重档案管理的重要价值呈现。所以, 目前需要了解公路档案管理的信息化发展特征, 提高信息管理密保性, 进而实现对公路档案管理工作的全面发展推动目标。客观讲, 大数据时代所带来的数据资源量丰富、覆盖范围广泛, 对于传统公路档案管理工作影响较大, 为完成公路建设以及档案管理同步收集、整理工作目标, 还要适当降低档案管理成本, 但思考如何提高档案管理工作效率以及质量。在该过程中对公路相关档案信息进行分析, 了解信息增值价值。在深挖档案业务工作流程过程中, 也要做到对信息增值的全流

程优化调整。

2 大数据技术支持下公路档案管理的基本理论

以大数据技术为核心的公路档案管理工作目前已经全面开展, 对各行业领域所带来的价值影响都是空前巨大的。公路项目作为交通行业领域的重要项目, 它拥有海量数据内容, 与人们的生产生活存在紧密关联关系。在深入了解本文主题之前, 需要提前了解公路档案大数据技术管理等相关内容。

2.1 公路档案中的大数据内容

在大数据技术支持下, 大量数据集被建立, 这些数据可以快速获取信息, 帮助人工快速处理、管理大量数据内容。实际上, 大数据技术最早基于开源项目 Nutch 所设计制。Nutch 的架构工作流程遵循典型的 Nutch 爬取任务周期, 周期内环节主要包括注入, 将初始 URL 种子列表直接注入到 Nutch 的数据库抓取模块中, 生成最新的抓取列表, 主要

【作者简介】孙华强 (1990-), 男, 中国山东烟台人, 硕士, 工程师, 从事公路工程施工管理、安全管理研究。

根据一定的深度优先、广度优先策略抓取数据库中所筛出的 URL。在抓取过程中,主要通过 Nutch 启动 MapReduce 作业,进一步构建多个抓取器,再从列表中下载网页内容。下载过程中,所执行的 robots.txt 协议检查会发生作用,遵守预设抓取延迟要求,有效规避对目标网站造成过大压力。另外解析并提取、更新抓取数据库也是关键技术环节,如此重复循环上述流程,就能确保 Nutch 在大数据生态系统位置,形成数据管道前端,为公路档案中的大数据内容应用创造利好条件。

在公路档案大数据中,通过主流软件工具就能实现对数据信息的快速管理,积极进行原生电子文件的归档与接收,保证数据直接发送到 Apache Solr 以及 Elasticsearch 中,构建一套可以搜索的智能化引擎。

2.2 大数据技术支持的公路档案管理要求

在大数据技术支持下,公路档案管理已经实现从传统载体到档案数字化电子文件归档的管理转换,例如建设大数据公路数字档案管理体系,通过大量云计算、新型 IT 运算服务模式技术满足档案管理需要,实现对档案管理工作发展方向的有机转变。例如,利用云计算对新型 IT 服务模式进行优化调整,确保大数据能够契合档案管理现实需要,保证知识资源能够被成功转换为公路档案管理做法,丰富做法内容,确保在新时代中公路档案信息转化优化,满足知识资源与档案管理机制做法联动,体现大数据技术应用于档案管理的核心价值。

在针对档案记录企业发展机制过程的有效分析而言,需要具体确保企业档案管理中各类档案都能统一归类,明确档案管理体系构成复杂属性,确保档案来源分类与管理水平、管理自由灵活度都能大幅度提高。如果出现档案管理效果不佳情况时,则必须深入研究可能存在的管理困难问题,明确档案记录导向。分析可能导致数据无法被有效挖掘和利用的主要原因,影响公路档案管理决策成功率。所以应用大数据可以提高公路档案管理战略高度,推动档案管理满足公路企业的发展要求^[1]。

3 大数据技术对公路档案管理工作产生的影响分析

大数据技术对公路档案管理工作所产生的影响主要为来源结构影响、管理流程影响以及管理服务影响,下文分别展开分析。

3.1 对档案信息来源结构的影响分析

当前我国公路工程建设规模越来越大,企业发展规模也在不断扩大,在如此背景下档案信息管理压力逐年增加,已经不堪重负。传统档案信息来源结构均为纸质档案,不但管理难度大,而且占用大量管理空间。采用电子档案信息管理则更为便捷,因为在应用相关技术过程中,针对公路信息档案内容的应用比较深入,具有较高的应用价值。

在这一过程中,需要确保相关数据信息分析与管理安全可靠到位,基于企业部门沟通过程建立便捷机制,采用多种技术应用方法,这对档案信息来源结构的影响较大。利用大数据技术的软硬件技术优势,确保档案内容扩展与处理优化,体现企业数据仓库构建与应用高价值,其中所划分的技术数据层内容包括多种,如 DWS、ODS 等。综合来讲,要针对档案信息来源结构进行具体分析,思考其中影响变化,分析系统响应机制的优化能力,保证相关技术应用到位,对档案信息来源结构的影响力达到最大^[2]。

3.2 对档案管理流程的影响分析

大数据技术在公路档案管理工作中有大作用,它对目前我国档案管理工作优势较大,其中的档案管理工作流程也会产生较大正向影响。在分析公路档案收集存储过程而言,必须确保档案信息管理影响优化,针对大数据技术支持分析数字化文件来源情况,包括音视频文件。大数据技术将这些文件信息内容全部转化为数字化信号,进而实现对公路档案的数字化管理,大量追求对数字档案的自动化分类与处理,采用 PDM 系统文件实现对数码功能的传输与嵌入,保证档案管理流程顺畅。例如在 PDM 系统中实现对电子信息档案的运行操作调整,但是其操作难度普遍较高,信息文件获取过程无法结合数据类型进行多维度调整,对于某些结构化数据支持内容进行分析,了解支持力度不足这一关键问题。分析档案信息系统数据通信表现相对薄弱这一关键问题,保证数据存储实现自动化操作,但实际上对档案管理流程的表现比较堪忧,需要加以注意。

结合当前大数据技术应用要求,对公路档案类型的增加情况进行分析非常必要,要避免采用传统数据库进行数据操作,相关的优化调整机制也需要进一步加强,确保构建相应网络节点,满足分布式计算机网络建设要求。在这里,针对系统难度的相关分析机制非常重要,主要参考传统中的某些公路档案管理数据分析机制展开分析,了解关键数据系统应用的现实要求。必须基于可扩展技术内容分析相关操作,满足技术调整要求。目前,所采用的 Hadoop 大数据技术内容比较优越,可以确保技术应用要求进一步严谨化。先进技术不但可以快速查询文件信息,也能实现对海量文件与智能化信息服务的有效解析。如此看来,大数据技术对档案管理流程的影响是客观存在的,它实现了对公路档案内容的全流程管理^[3]。

3.3 对档案管理服务的影响分析

大数据对档案管理服务的影响主要体现在服务理念层面,在具体的管理工作中,主要利用大数据技术的数字化为基础,特别注重数据级档案的管理,确保数据集档案可以满足公路生产运营需求。就目前来看,大数据技术主要用于公路运行数据管理,确保企业能够快速发现目标客户,根据具体变化调整使用各种经验策略,充分发挥大数据的数据分析作用,优化档案管理服务内涵。例如,利用大数据调整要求,

满足增值技术应用内容优化,建立综合型服务平台。在满足个性化大数据档案管理要求基础上,主要通过必要信息支持保证用户主动参与,提高档案信息综合管理水平,建立管理与数据反馈过程中,进一步优化档案信息管理工作流程。主要为大数据技术的未来档案管理工作流程进行分析,确保管理策略实践应用到位。

4 大数据技术对公路档案管理工作有效策略实践应用

4.1 公路档案管理部署工作中的大数据技术实践应用

在深入分析大数据技术应用过程中,必须确保档案管理兼顾人性化与智慧化应用要求,大力提高档案资源整合机制,确保满足知识社会的创新要求,打造 2.0 大数据技术环境,体现智能融合的技术优势,保证大数据公路档案云服务平台有效构建。上述技术内容可以配合当前的云服务平台实现对分散档案的处理优化,保证云平台计算机制有效实现,满足各方面技术要求。

因此,公路档案管理部署相关工作必须满足大数据技术应用现实需求,结合开放的功能完善分析信息共享利用机制,提供相对理想的档案信息查询与利用机制,实现专业化技术平台应用优化。

例如,为公路档案管理搭建云中心以及云存储平台,对平台汇总原文数据链接进行分析,采取离线方式将分布档案目录直接报送到国家档案局^[4]。

4.2 公路档案管理中的大数据技术实践应用

在分析大数据技术应用过程中,主要参考公路档案管理机制实现对档案内容的有效定位与分析,确保档案管理模式有效转化,参考交通部相关标准规范,明确档案管理的立项审批机制,保证施工管理与科研项目文件全方位优化,按照工程建设时间、进度进行文件材料管理控制,实现对公路档案管理模式的有序有效创新,激发档案管理模式不断创新。

在具体的公路档案服务方案中,采用大数据技术可以包含多层次技术内容,其中包括数据源层、数据采集与集成层、数据分析与智能层以及应用与可视化层。不同层次的功能表现不同。如在数据分析与智能层中,主要利用

TensorFlow 运行预测并建立分类模型,其中所提供的文本识别与信息提取服务比较全面,主要包含了 NLP 以及 COR 服务内容。再例如应用于可视化层技术,它所建立的智能档案管理系统比较强大,可以提供检索、浏览、借阅等功能,满足决策支持大屏应用要求,建立 API 接口,主要为业务系统提供大量数据服务^[5]。

4.3 公路档案服务中的大数据技术实践应用

大数据技术的数据流动与智能分析水平高,可以为公路规划、养护以及应急管理提供决策,是现代公路档案管理服务“智慧大脑”。在档案数据化与智能采集功能应用方面,主要希望将新型数据转化为可以分析、管理的重要数据资产,从源头实现对数据质量的有效提升。其中主要包含的技术内容包括 OCR 识别、高速扫描、无人机航拍等。目前,已经有某些地区的高速公路项目采用无人机大数据技术实施航拍,全面建立了一套“影像+信息”的可视化档案管理体系。

5 结语

在大数据技术新时代,公路档案管理模式正在日新月异,其中采用大数据技术指导公路工程建设,关键在于合理运用新技术解决传统问题,快速查找档案管理中可能存在的种种问题,做到有的放矢,确保我国公路档案管理工作进入大数据技术支持的新常态中,确保档案管理规范化、有序化、智能化、优越化、真正迎合新时代我国公路交通行业发展要求。

参考文献

- [1] 杨可心.新时代大数据背景下科技档案规范管理策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2025(1):198-201.
- [2] 刘粉.大数据时代对公路档案信息化管理的思考[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(1):0088-0092.
- [3] 范海艳,张尉斌.大数据时代下档案管理工作的数字化转型[J].办公自动化, 2024, 29(8):57-59.
- [4] 李景荣.大数据时代档案安全管理工作优化策略研究[J].兰台内外, 2024:16-18.
- [5] 刘涛.大数据时代自然资源档案管理的挑战与应对策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(12):216-219.

Diversification of State-owned Equity and Risk Prevention and Control in Corporate Governance

Ruyue Sun^{1,2}

1. Sinosteel New Materials Co., Ltd., Ma'anshan, Anhui, 243000, China

2. Sinosteel Zhengzhou Metal Products Research Institute Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract

The diversification of state-owned equity is the core path to deepen the reform of state-owned enterprises. The coupling mechanism between it and the risk prevention and control of corporate governance is crucial for the high-quality development of enterprises. Based on the principal-agent theory and the stakeholder theory, this paper systematically analyzes the impact mechanism of state-owned equity diversification on governance risks and reveals the core connection between equity structure optimization and risk prevention and control. Research findings indicate that the rational introduction of non-state-owned capital can reduce risks such as insider control and compliance operation by establishing a checks and balances mechanism, and scientific equity ratio allocation, differentiated voting rules, and a collaborative control platform are the key optimization paths. It is proposed that cross-scenario empirical research should be expanded in the future to provide theoretical references for the governance practice of state-owned enterprises.

Keywords

State-owned equity; Diversification; Risk prevention and control

国有股权多元化与公司治理风险防控

孙汝跃^{1,2}

1. 中钢天源股份有限公司, 中国·安徽 马鞍山 243000

2. 中钢集团郑州金属制品研究院股份有限公司, 中国·河南 郑州 450000

摘 要

国有股权多元化是深化国企改革的核心路径, 其与公司治理风险防控的耦合机制对企业高质量发展至关重要。本文基于委托代理理论与利益相关者理论, 系统分析国有股权多元化对治理风险的影响机理, 揭示股权结构优化与风险防控的核心关联。研究发现, 合理引入非国有资本可通过构建制衡机制降低内部人控制、合规经营等风险, 而科学的股权比例配置、差异化表决规则及协同管控平台是关键优化路径。提出未来需拓展跨场景实证研究, 为国企治理实践提供理论参考。

关键词

国有股权; 多元化; 风险防控

1 引言

从政策导向看, 我国国企改革已进入“深水区”, 政策重心从“混改破冰”转向“提质增效”。自《关于深化国有企业改革的指导意见》提出“积极发展混合所有制经济”, 到“十四五”规划明确“推动国有资本和国有企业做强做优做大”, 股权多元化已从可选路径升级为硬性要求, 其核心目标不仅是引入社会资本, 更在于通过股权结构调整破解国企传统治理困境。

从现实需求看, 国有股权“一股独大”引发的治理风险日益凸显: 一方面, “所有者缺位”导致代理成本高企, 部分国企存在决策效率低、内部人控制等问题; 另一方面,

市场竞争加剧使合规风险、投资风险激增, 单一股权结构下的监督机制难以应对复杂挑战。此时研究股权多元化与治理风险防控的关联, 既可为国企提供“通过股权优化降低风险”的实操思路, 助力其在市场化转型中规避经营隐患, 也能丰富国有资产监管的理论体系, 为政策制定者完善混改配套措施提供参考, 兼具重要的实践价值与理论意义。

2 国有股权多元化与公司治理风险防控的现状分析

2.1 国有股权多元化的发展现状

从政策推进历程看, 我国国有股权多元化经历了“试点探索—全面推广—提质深化”三个阶段。2013 年《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》首次明确“允许更多国有经济和其他所有制经济发展成为混合所有制经济”, 拉开混改试点序幕, 彼时以央企二级子公司为主, 聚

【作者简介】孙汝跃 (1977—), 男, 中国河南获嘉人, 本科, 高级经济师, 从事审计和法务研究。

焦电力、石油等垄断行业；2016年启动“十项改革试点”，将股权多元化范围扩展至地方国企，引入战略投资者、员工持股等模式，如中国联通通过定增引入腾讯、阿里等社会资本，股权结构从国有绝对控股转为相对控股；2020年后进入提质阶段，《国企改革三年行动方案（2020-2022年）》强调“以混改为抓手完善公司治理”，要求多元化不仅是股权比例调整，更需实现“机制混改”，典型案例如中国一重通过股权转让引入民营资本，同步推动董事会换届与市场化经营机制改革。

从实践特征看，国有股权多元化呈现显著的行业与规模差异。在行业维度，充分竞争领域（如制造业、零售业）多元化程度最高，如格力电器通过混改实现国有股权降至30%以下，引入多家战略投资者；垄断或公益性领域（如公用事业、国防军工）则以“国有控股+少量社会资本”为主，股权多元化更多是为优化决策而非改变控股权。在规模维度上，大型央企倾向于通过“整体上市+引入战略投资者”实现股权多元化，而中小型地方国企多采用股权转让、员工持股等轻量化方式，且股权主体构成呈现“三类主导”特点：一是产业类战略投资者（如产业链上下游企业），侧重协同经营；二是财务类投资者（如PE/VC机构），关注短期收益；三是内部员工持股，聚焦利益绑定，但员工持股比例普遍低于10%，制衡作用有限。

2.2 公司治理风险的现实表现

从典型风险案例看，股权多元化并未完全消除治理隐患，反而催生部分新风险。一方面，股权制衡不足导致决策低效或失误，如某地方能源国企引入两家民营资本后，国有股东与民营股东在“是否拓展新能源业务”上存在分歧，董事会长期无法形成决议，错失市场机遇；另一方面，多元主体利益冲突推高代理成本，如某央企子公司引入财务投资者后，财务投资者为追求短期回报，迫使企业缩减研发投入，导致长期竞争力下降，同时出现“内部人合谋”现象——管理层与少数股东勾结，通过关联交易转移公司资产，损害国有资产利益。

从风险防控的现有措施及效果看，多数国企已搭建基础防控框架，但实操效果存在差异。在治理结构优化上，超过80%的混改国企实现“董事会中引入外部董事”，外部董事占比普遍达1/3以上，一定程度上提升了决策独立性，如中国建材通过外部董事主导的审计委员会，有效降低了财务违规风险；在信息披露机制上，上市国企已实现年报、半年报的常态化披露，但非上市国企仍存在“选择性披露”问题，对战略规划、关联交易等关键信息披露不充分，导致中小股东难以有效监督。

3 国有股权多元化背景下公司治理风险防控的现存问题与原因

3.1 现存问题

股权制衡流于形式的问题尤为突出，“同股不同权”

现象普遍存在。部分国企虽引入社会资本，但通过“黄金股”“特殊管理股”等设计，仍将重大决策权（如战略投资、高管任免）集中于国有股东，社会股东仅享有分红权，无法实质参与治理，如某地方交通国企混改后，民营股东持股比例达35%，却无权参与董事会决策，股权制衡沦为“纸面条款”。同时，多元主体协同不足，国有股东侧重“保值增值”与政策落实，产业类战略投资者关注“产业链协同”，财务类投资者追求“短期收益”，股东诉求差异导致决策频繁博弈——某装备制造国企曾因国有股东坚持“扩大产能保就业”、民营股东主张“聚焦研发降成本”，导致年度经营计划延迟3个月落地，错失市场窗口期。

风险防控机制不健全的短板也逐步显现。一方面，多数国企缺乏针对性的治理风险预警模型，现有模型多沿用传统“财务风险指标”（如资产负债率、现金流），未将“股权结构稳定性”“股东分歧频率”等多元化场景下的核心风险纳入监测，某上市国企因未预判“国有股东股权划转导致的控制权变动风险”，在股权划转公告发布后股价波动超20%，引发监管问询。另一方面，合规管理滞后于股权多元化进程，部分国企的合规体系仍聚焦“传统经营合规”（如税务、安全生产），对“关联交易公允性审核”“中小股东利益保护”等新场景覆盖不足，如某国企引入股东关联方作为供应商，因未建立专项合规审查流程，导致采购价格高于市场均价15%，被监管部门责令整改。

国有股权管理与市场化治理衔接不畅的矛盾持续存在。行政干预与市场化决策的冲突频繁发生：国有股东常因“维护地方经济稳定”“落实产业政策”等要求，干预国企的法人独立性进而导致市场化经营程度不足。同时，国有股权考核机制与市场化治理目标脱节，国有股东对国企负责人的考核仍侧重“营收规模”“税收贡献”等指标，与社会股东关注的“净资产收益率”“研发投入强度”存在差异，导致管理层在决策中优先满足行政考核要求，忽视市场化效率。

3.2 原因分析

制度层面的缺陷是核心症结。国有股权管理细则不完善，当前政策仅明确“股权多元化的总体方向”，但对“特殊管理股的适用范围”“股东议事规则的制定标准”等关键细节未作明确规定，导致国企在实操中“自由裁量权过大”，为“同股不同权”提供空间。同时，市场化退出机制缺失，社会资本若对治理效果不满，难以通过股权转让、股权回购等方式顺利退出——某PE机构投资某地方国企后，因对治理效率不满欲退出，但国有股东以“维护股权结构稳定”为由拒绝回购，且产权交易市场缺乏针对国企混改股权的专项交易通道，最终导致资本“被套牢”，进一步削弱社会资本参与治理的积极性。

实践层面的制约也不容忽视。多元股权主体利益诉求差异源于“价值目标不一致”：国有股东承载公共属性，需平衡经济利益与社会职能；社会资本以盈利为核心，目标导向更趋市场化，二者缺乏统一的利益协调机制，导致矛盾难

以调和。同时,兼具“国有资产监管知识”与“市场化治理能力”的复合型人才稀缺,某央企子公司曾因董事会秘书不熟悉“股东表决权委托规则”,导致某次临时股东会因程序瑕疵被认定无效,直接影响重大项目推进。

4 优化国有股权多元化下公司治理风险防控的对策建议

4.1 股权结构层面:科学设计多元化方案,推动“真混改”落地

需以“股权比例适配治理权限”为核心设计方案,避免“形式化多元化”。对充分竞争领域国企,应明确战略投资者持股下限(如不低于20%),确保其拥有实质话语权——参考格力电器混改模式,国有股权降至30%以下,同时允许战略投资者提名1-2名董事,实现“股权与治权匹配”。对垄断或公益性领域国企,可通过“差异化股权设计”平衡公共属性与市场化治理,如对涉及国家安全的业务,国有股东保留“一票否决权”,但在日常经营决策中,给予社会股东不低于其持股比例的表决权。

4.2 治理机制层面:强化制衡与监督,破解主体协同难题

优化董事会成员构成是关键,需提高“独立第三方董事”占比至50%以上,且第三方董事需具备“国企监管+市场化运营”双重经验,如选聘曾任职于国资监管部门、同时有跨国企业治理经验的专家,避免“花瓶董事”。同时,建立“多元主体共同决策机制”,对重大事项(如年度预算、重大投资)实行“分类表决”——涉及国有资产安全的事项,需国有股东同意;涉及市场化经营的事项,需社会股东与独立董事联合同意,如某装备制造国企通过该机制,既保障了国有资产不流失,又避免了行政干预导致的决策低效。此外,可引入“股东诉求协调委员会”,由各方股东代表与外部专家组成,定期沟通利益诉求,提前化解分歧,减少决策博弈成本。

4.3 风险防控体系层面:构建全流程管理,提升风险预判能力

需建立“股权多元化专项治理风险预警模型”,将“股权集中度(如第一大股东持股比例与第二大股东差值)”“股东分歧频率(如董事会否决提案次数)”“特殊管理股使用次数”等纳入核心指标,设置红、黄、蓝三色预警线,当指标触及黄线时,自动触发“股东沟通会议”,触及红线时,启动“监管介入调查”。如某上市国企通过该模型,提前预

判了“国有股权划转导致的控制权变动风险”,及时调整决策节奏,避免股价大幅波动。同时,完善合规审查流程,针对“关联交易”“股东利益输送”等新风险,设立“专项合规审查小组”,由法务、财务与外部审计人员共同参与,对相关事项实行“先审查后决策”,杜绝“合规滞后于业务”的情况。

4.4 制度保障层面:完善配套政策,打通衔接堵点

一方面,需出台《国有股权多元化治理风险防控指引》,明确“同股不同权”的适用场景、股东议事规则的制定标准等细节,为国企提供实操依据;同时,畅通市场化退出机制,在产权交易市场设立“国企混改股权专项交易平台”,允许社会资本在满足“锁定期(如3年)”后自由转让股权,且国有股东需承诺“在同等条件下优先回购”,解决资本“退出难”问题。另一方面,需优化国有股权考核机制,将“中小股东满意度”“研发投入强度”等市场化指标纳入国企负责人考核体系,权重不低于30%,推动管理层兼顾“行政要求”与“市场效率”,缓解行政干预与市场化决策的冲突。

5 结论与展望

国有股权多元化通过优化股权结构、引入非国有资本治理参与,构建了“制衡-协同”的治理机制,其与公司治理风险防控的核心关联体现在三方面:一是降低单一国有股权导致的内部人控制风险,提升决策科学性;二是通过市场化监督机制,强化对经营层的约束,减少合规风险;三是借助非国有资本的资源优势,完善风险防控体系。关键优化路径包括:合理划定国有股权持股比例区间、健全差异化表决机制、搭建多元主体协同的风险管控平台,实现股权结构与治理效能的动态匹配。

本研究侧重理论框架构建,未来可拓展跨行业、跨区域实证研究范围,深化股权结构与风险防控效果的量化分析;同时关注数字化转型趋势,探索大数据、人工智能在治理风险识别、预警中的赋能作用,为国有股权多元化企业提供更具实操性的风险防控方案。

参考文献

- [1] 冶永霞.我国上市公司公司治理问题及对策分析[J].经营管理者,2021(09)
- [2] 武敏.混合所有制改革背景下企业的公司治理问题探讨[J].财会学习,2019(36)
- [3] 张红利,史芳丽,王海峰.基于势科学视角的国企混改中的公司治理问题研究[J].企业改革与管理,2020(01)

Exploration of the Informatization Construction and Practice of Hospital Archives

Lingyue Wei

Beijing Fangshan District First Hospital, Beijing, 102400, China

Abstract

Driven by the deepening reform of the medical and health care sector and the rapid development of information technology, hospital archives management is facing the crucial challenge of transitioning from traditional models to digital and networked ones. The administrative office, as the core department for the management of documentary archives, is responsible for the collection, organization, and utilization of archives in various fields such as party affairs, administration, scientific research, and infrastructure construction. Currently, hospitals generally encounter issues such as a single type of archive carriers, outdated management methods, and difficulties in information sharing. These problems result in low efficiency in the development and utilization of archive resources, making it difficult to meet the needs of modern hospital management decision-making, scientific research innovation, and handling of legal disputes. Therefore, exploring the path of informatization construction for administrative documentary archives, through integrating software and hardware resources, establishing a standardized management system, developing intelligent retrieval systems, and strengthening the construction of talent teams, has become a vital measure to enhance the efficiency of hospital archives management and promote the high-quality development of medical services.

Keywords

Hospital; Administrative documentary archives; Informatization construction; Management efficiency; Resource sharing

医院档案信息化建设与实践探索

隗灵月

北京市房山区第一医院, 中国 · 北京 102400

摘要

在医疗卫生事业深化改革与信息技术高速发展的双重驱动下, 医院档案管理正面临从传统模式向数字化、网络化转型的关键挑战。行政办公室作为文书档案管理的核心部门, 承担着党务、行政、科研、基建等多元领域档案的收集、整理与利用职责。当前, 医院普遍存在档案载体单一、管理手段滞后、信息共享困难等问题, 导致档案资源开发利用效率低下, 难以满足现代医院管理决策、科研创新及法律纠纷处理的需求。为此, 探索行政文书档案信息化建设路径, 通过整合软硬件资源、构建标准化管理体系、开发智能检索系统及强化人才队伍建设, 成为提升医院档案管理效能、推动医疗服务高质量发展的重要举措。

关键词

医院; 行政文书档案; 信息化建设; 管理效能; 资源共享

1 引言

在医疗行业数字化转型浪潮中, 医院行政文书档案管理作为医院运行的基础性工作, 其信息化水平直接影响管理效率与决策科学性。当前, 医院行政办公室普遍面临档案载体分散、检索效率低下、安全风险突出等问题, 传统管理模式已难以适应现代医院高质量发展需求。推进档案信息化建设, 既是提升行政效能的必然选择, 也是实现医院治理现代化的重要支撑。本文从三个维度探讨医院行政文书档案信息化的实践路径。

2 现状与挑战分析

医院行政文书档案涵盖党务、行政、人事、科研等多

领域, 但当前管理存在三方面短板:

2.1 载体单一: 纸质档案占比过高引发的管理瓶颈

医院行政文书档案长期依赖纸质载体, 导致管理成本、安全风险与利用效率陷入恶性循环。当前, 党务会议记录、行政公文、人事任免文件、科研立项报告等核心档案中, 纸质形式占比过多, 仅少数医院实现电子化备份。这种单一载体模式直接导致三方面问题: 其一, 存储空间与成本激增。纸质档案需专用档案室、密集架及恒温恒湿设备, 医院因地限制, 常将档案堆放于普通库房, 易受潮湿、虫蛀、光照影响, 导致纸张发黄、字迹模糊。某医院曾因档案室通风不畅, 五年内近千份文件粘连, 修复成本高达数万元, 且部分内容永久损毁。其二, 检索效率低下。^[1]人工查找需逐卷翻阅目录, 跨年度、跨部门档案查询耗时数小时, 紧急情况下

甚至影响决策响应。其三，安全风险突出。纸质档案难实现多副本备份，火灾、水灾等意外事件可能导致关键信息永久丢失，而复制成本高、流程繁琐，进一步加剧了数据安全压力。

2.2 流程割裂：独立管理导致的标准缺失与协同障碍

医院行政文书档案管理普遍存在部门孤岛现象，党务、行政、人事、科研等部门各自为政，形成独立的管理体系。这种割裂状态导致三方面矛盾：其一，分类标准不统一。各部门对档案的界定、归档范围及保存期限存在差异。其二，流程规范缺失。各部门在档案收集、整理、移交等环节缺乏统一操作指南，部分部门存在重使用、轻归档现象，导致关键文件遗漏或整理混乱。其三，协同机制薄弱。跨部门档案调阅需通过线下协调，甚至需部门负责人签字，流程冗长且易因沟通不畅导致档案传递延误。^[2]

行政办公室在协调跨部门档案管理时，常面临标准打架的困境。流程割裂还导致档案资源重复建设，各部门为方便使用，各自留存电子副本，但未纳入统一管理系统，造成数据冗余与安全风险。

2.3 利用受限：人工检索低效与资源开发深度不足

医院行政文书档案的利用现状呈现重保存、轻使用的特征，人工检索模式与浅层次资源开发严重制约档案价值释放。当前，档案查询主要依赖人工翻阅纸质目录或电子台账，检索方式以标题关键词为主，缺乏全文检索、语义分析等智能功能。同时，档案资源开发深度严重不足。行政办公室虽定期整理档案目录，但仅停留在存储层面，未对档案内容进行深度挖掘。

行政办公室作为档案利用的推动者，深感当前模式对医院发展的制约。医院在制定新的绩效考核制度时，需参考过往行政档案中的类似文件，但因检索效率低，仅能获取部分片段信息，导致制度设计缺乏历史依据，实施后出现与实际脱节的问题。这种用不上、用不好的现状，凸显了档案信息化建设的紧迫性，行政办公室需通过技术手段突破利用瓶颈，释放档案资源潜力。

3 标准化体系建设

行政办公室需主导构建档案信息化标准框架，明确分类规则、编码规范及存储格式。通过制定《行政文书档案电子化管理办法》，统一文件命名、元数据标注及归档流程，确保档案信息的完整性、一致性与可追溯性。同时，建立动态更新机制，根据医院业务调整优化分类体系，为信息化管理奠定制度基础。

3.1 构建档案信息化标准框架：制度设计与顶层规划

行政办公室主导构建档案信息化标准框架，需从制度层面明确分类规则、编码规范及存储格式，为全院档案电子化管理提供统一遵循。当前医院档案分类多依赖部门习惯，党务、行政、人事、科研档案分类标准不一，导致跨部门检

索时需反复核对类别，效率低下。通过制定《行政文书档案电子化管理办法》，行政办公室需将档案细分为党务决策、行政公文、人事任免、科研立项等一级类别，并进一步划分会议纪要、政策文件、岗位变动等二级子类，确保分类逻辑清晰、覆盖全面；确保文件长期可读性，保障电子档案清晰度。^[3]

制度设计需兼顾刚性与弹性。刚性体现在对文件命名、元数据标注的强制要求，元数据需标注创建人、修改记录、保密等级等关键信息，确保档案全生命周期可追溯。弹性则体现在动态更新机制上，行政办公室应每年组织业务部门对分类体系进行评审，根据医院新增业务调整类别设置，避免标准僵化。

3.2 统一归档流程与元数据标准：确保信息完整性与一致性

行政办公室需通过标准化流程与元数据标注，解决当前档案归档中存在的信息缺失、格式混乱等问题。当前医院归档流程多依赖人工操作，各部门对“归档范围”“保存期限”理解不一，导致重要文件遗漏或非必要文件过度保存。通过《行政文书档案电子化管理办法》，行政办公室应明确归档范围，规定党务会议纪要、行政发文、人事任免文件等必须归档，同时设定保存期限，避免主观判断导致的偏差。

元数据标注是保障档案可追溯性的核心。行政办公室需规定元数据项包括文件标题、创建者、创建时间、修改记录、关键词、保密等级等，并要求各部门在归档时完整填写。同时，需建立元数据质量审核机制，由行政办公室专人检查元数据完整性，对漏填、错填项退回修正，确保每一份档案的准确无误。通过统一归档流程与元数据标准，行政办公室可实现档案信息的结构化存储，为后续数据分析与资源开发奠定基础。

3.3 建立动态更新机制：适应医院业务发展的持续优化

行政办公室需构建档案分类体系的动态更新机制，确保标准与医院业务同步演进。当前医院业务调整频繁，新设科室、新增服务项目（如远程医疗、健康管理）不断涌现，但档案分类体系往往滞后更新，导致新业务档案无处归类或强行塞入旧类别，影响检索效率。

动态更新需配套流程与工具支持。行政办公室应制定《档案分类体系调整操作指南》，明确新增类别的申请、审核、发布流程，例如由业务部门提交《类别新增申请表》，附业务说明与示例文件，经行政办公室审核后，在档案管理系统中更新类别树状结构。

4 医院档案信息化实践路径

4.1 技术平台搭建与应用：构建电子化管理的核心载体

行政办公室主导的档案管理系统搭建，需以功能实用

性与操作便捷性为核心目标。当前医院档案电子化进程缓慢,主要因传统系统功能单一,仅支持基础文件存储,缺乏智能检索与流程整合能力。新引入的系统应具备多格式文件上传功能,兼容PDF、DOCX、JPG等常见格式,确保党务会议记录、行政公文、科研报告等不同类型档案的统一管理。同时,系统需内置关键词自动提取模块,通过自然语言处理技术,从文件标题、正文、附件中提取核心信息,生成标准化标签,解决人工标注效率低、标签不统一的问题。

权限管理模块是保障档案安全的关键。行政办公室需根据部门职责与人员角色,设置分级访问权限。系统应记录每一次访问操作,包括时间、用户、文件名称,形成完整的审计日志,便于事后追溯与责任认定。此外,系统需支持定制化功能开发,行政办公室可结合实际需求,增加会议纪要自动归档模块,通过与医院OA系统对接,实现会议结束时即时生成电子纪要并归档;或开发合同到期提醒功能,自动扫描合同库中的到期日期,提前30天推送续签提醒,避免因合同过期引发的管理风险。

4.2 人员能力与安全保障:夯实信息化管理的实施基础

档案信息化对行政人员的技能要求从传统纸质管理转向电子化操作与数据维护,能力提升需通过系统化培训与实操演练实现。当前医院档案管理人员多缺乏信息技术背景,对系统操作、数据备份、安全防护等知识掌握不足,导致系统应用效率低下,甚至因误操作引发数据丢失。行政办公室应制定档案信息化专题培训计划,内容涵盖系统基础操作、数据维护规范、安全防护技能等,通过集中授课、在线学习、实操考核等方式,确保管理人员在3个月内掌握核心技能。

4.3 协同机制与资源整合:释放档案管理的深度价值

行政文书档案与医院其他业务系统的数据互通,是打

破信息孤岛、提升管理效率的核心路径。当前医院各业务系统(如会议管理、公文流转、人事管理)独立运行,档案数据需人工从各系统导出、整理后归档,不仅效率低下,还易因数据不一致导致管理错误。行政办公室应推动建立跨部门档案共享平台,通过接口对接技术,实现会议管理系统与档案管理系统的实时联动;公文流转系统与档案管理系统对接后,发文流程结束即自动完成归档,确保文件版本与流转记录的完整性。

数据交换标准的制定是协同机制的基础。行政办公室需联合信息技术部门、各业务科室,明确数据字段、格式、传输频率等标准。同时,需建立数据质量审核机制,由档案管理系统对接收的数据进行完整性校验,对缺失字段或格式错误的数据自动退回,并通知发送方修正,确保共享数据的准确性与可用性。

5 结论

医院行政文书档案信息化建设是提升管理效能、服务医院发展的关键举措。通过构建标准化体系、搭建技术平台、强化人员能力、完善安全保障及推动资源整合,可实现档案管理的数字化、智能化转型。行政办公室作为责任主体,需持续优化管理流程,创新服务模式,为医院高质量发展提供有力档案支撑。

参考文献

- [1] 翟忠娣.基层医院档案管理信息化建设制约因素与解决对策[J].雪莲,2015(36): 161.
- [2] 于沛沛.浅议基层医院档案信息化建设[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(9): 28-31.
- [3] 孔凡丽.医院档案信息化建设探究[J].办公室业务,2024(20): 27-29.

Process reengineering of economic management of labor and personnel dispute arbitration cases in the context of digital transformation

Feng Zhao

Jinan Changqing District Labor and Personnel Dispute Arbitration Institute, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

The rapid economic development in China has brought new challenges to labor relations stability due to diversified employment forms and flexible employment practices. In this context, traditional economic management processes for labor dispute arbitration cases face limitations when handling complex labor structures. Meanwhile, during the digital transformation of society, these economic management processes can effectively leverage information technology to achieve process reengineering. This paper identifies key pain points in current labor dispute arbitration cases and explores pathways for economic management process reengineering in line with digital transformation trends. The research aims to provide practical references for China's labor dispute resolution mechanisms.

Keywords

digital transformation; labor and personnel dispute arbitration cases; economic management process reengineering

数字化转型背景下劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程再造

赵峰

济南市长清区劳动人事争议仲裁院, 中国 · 山东 济南 250000

摘要

在我国经济快速发展过程中, 劳动形态的多样化以及用工形式的灵活化给劳动关系的稳定性带来了新的挑战。在这一背景下, 传统劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程在面对复杂的劳动形态时存在一定局限性。而在社会数字化转型过程中, 劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程也能够有效应用信息技术实现流程再造。基于此, 本文将基于当前劳动人事争议仲裁案件存在的主要痛点, 并结合数字化转型趋势, 探讨劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程再造路径。以期通过本文的研究能够为我国劳动人事争议处理提供有效借鉴。

关键词

数字化转型; 劳动人事争议仲裁案件; 经济管理流程再造

1 引言

在社会数字化转型过程中, 人工智能日益成为深刻改变人类生产生活方式的重要力量, 在日常生活中扮演着越来越重要的角色, 其应用场景非常广泛, 包括自然语言处理、语言识别、机器人、图像识别等内容。而在司法领域中, 数字技术在司法大数据帮助下, 能够对劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程进行优化创新。因此, 将数字技术与劳动人事争议仲裁的经济管理流程优化进行有效融合, 推动管理模式创新与再造已经成为流程创新的必然趋势。

2 劳动人事争议仲裁的数字化应用范围

在大数据时代, 智慧法院的建设已经不再局限于信息化业务流程体系的构建, 而是要紧紧抓住人工智能、大数据、互联网等信息化技术与标准, 实现司法运行与信息技术的结合。虚拟法院以及虚拟仲裁院已经成为未来法院发展方向, 它既是网络化的法院, 也是无纸化的法院。在解决劳动人事争议仲裁案件时借助信息技术构建一个线上解决纠纷的机构, 实现送达、立案以及仲裁行为的线上化, 甚至在证据的采集中也可以借助人工智能工具进行验证。虽然这类法院仲裁具有一定虚拟性, 但是由于其具备实际裁判功能, 使其突破了时空界限, 对于法官或者裁判者来说, 可以完全实现在家办案, 而对于当事人来说, 则可以省去出庭、应诉、起诉过程中来回奔波的辛苦。而且在信息技术支持下, 目前智慧法院已经

【作者简介】赵峰(1977-), 男, 中国山东长清人, 本科, 中级经济师, 从事经济管理(人力资源管理)研究。

形成了阳光化、网络化、智能化为标志的治理格局^[1]。

3 数字技术在劳动人事争议仲裁的经济管理创新

3.1 对诉讼或者仲裁流程再造

在开展经济管理过程中,借助数字技术能够对仲裁流程进行重塑,并开展诉讼以及仲裁便民服务。当事人可以全程在网络中寻求仲裁以及诉讼服务,工作人员可以在网络中建立和完善包含证据提交、立案、执行申请、电子送达以及电子签名等功能。通过诸要素模块化指引,实现复杂问题简单化、专业问题通俗化。亦即采用大数据和诉讼建模将管辖法院或仲裁院、诉讼或仲裁请求、赔偿数额的计算、法律依据的引用等事项进行全面模块化,当事人勾选选项即可完成起诉、应诉等过程。

3.2 为仲裁办案提供精准决策

在开展经济管理活动时工作人员借助数字技术可以辅助处理一些简单重复性的工作,比如使用语音识别工具可以将语音文件转换为文字,形成庭审笔录,在庭审过程中可以借助语音指令对屏幕中的数据进行检索,并自动展示数字照片以及将当事人提交的诉讼证据材料转变为可检索的电子数据,实现自动立案、信息自动填写等功能。同时,在大数据、人工智能技术的帮助下,系统可以结合案件的基本信息,对当事人特征以及当事人的诉求进行分析,进而提供有针对性的调判策略^[2]。

4 数字化转型背景下劳动人事争议仲裁案件的经济管理现状

4.1 案件处理成本与资源配置的结构性矛盾日益突出

目前劳动人事争议仲裁遭遇两方面压力,其一,案件总量不断增多,其二,处理资源存在刚性限制。一方面,新就业形态持续拓展,平台用工、灵活就业等新型劳动关系引发的争议案件占比明显上升,这些案件常涉及电子证据认定,多重法律关系判断等专业领域,所以对仲裁员的专业素养及其调查取证能力提出了更高要求;另一方面,事业单位设立的仲裁机构大多存在编制少,经费增幅小等情况,从而引发专业仲裁员短缺与案件复杂化之间的突出矛盾,以某沿海省份仲裁院为例,该地区过去三年中每年受理案件的增幅为18%,但是专职仲裁员的数量只增长了5%,每个仲裁员平均每年要处理200多件案子,这远远超过了合理的承受限度。这种资源分配不当会直接提升案件积压比例,部分地区从受理到裁决的简单案件历时已达45天之久,如此一来,既加重了劳动者维权所需的时间成本,又使得企业人力资源运作出现隐性亏损,而且这种亏损规模一直在扩大^[3]。

4.2 经济管理流程的碎片化制约整体效能提升

现有仲裁案件的经济运作流程有着突出的环节割裂特性,在案件受理时期,大多数地区仍旧采取纸质材料递送加人工审查的形式,当事人要反复跑来递交劳动关系证明、工

资流水等基本材料,单单材料补正环节就平均要花费5个工作日,案件流转时卷宗移交、排期告知、文书送达这些环节还未实现全流程线上协同,跨部门合作大多靠电话交流和线下互换,关键节点的信息传达往往延误迟缓。以某个中部城市的仲裁委员会为例,该委员会的案件从立案到首次开庭的平均历时为32天,大约40%的时间被用在了部门之间的协调对接上,更为关键的是,费用经营机制存有制度上的漏洞,当下劳动争议仲裁大多采取免费政策,这虽然减小了劳动者维权的难度,但引发恶意诉讼行为大幅增多。部分企业会利用程序拖延策略来消磨劳动者维权的决心,使得公共仲裁资源白白浪费掉,仲裁机构没有有效地滥用程序惩罚机制以及成本分担规则,很难对不合理诉讼施加限制。

4.3 数字化治理能力不足加剧管理风险累积

部分地区虽已搭建仲裁信息化平台,但在数据应用的深度与广度上仍存有明显局限,在基础数据采集环节、关键字段标准化程度不够高,比如用工形式分类时往往缺少统一编码。而且,由于争议诉求描述存在自由文本输入引发的语义模糊状况,这会直接左右后续统计分析的价值,从决策支持角度看,大半系统仅仅做到流程进度查询之类的基本功能,缺少案件风险警示、类案裁判指导、区域劳资矛盾热点图等深入分析模块^[4]。

5 数字化转型背景下劳动人事争议仲裁案件的经济管理流程再造路径

5.1 建立全流程闭环管理的智能仲裁平台

在数字化转型背景下,需要结合劳动人事争议仲裁案件的实际发展需要,建立智能仲裁平台,以推动经济管理流程的持续优化升级。首先,在平台前端需要实现前端智能化立案。智能仲裁平台重点要打破传统立案环节存在的效率瓶颈,在入口处设置人工智能引导系统,当劳动者借助人脸识别完成身份验证之后,平台会联动政府数据中枢来获取参保信息,个税记录之类的关键证据。系统内置的OCR技术能够立即读取上传的劳动合同扫描件,并准确识别出包含工资标准、工作时长等核心条款的内容,对于没有书面合同的灵活就业者,新开发的电子存证工具箱可以让他们随时拍摄工作场景视频,该视频会自动加上时空水印和设备指纹,从而形成一条无法被篡改的证据链。这种智能前端设计既捍卫了弱势群体的诉权,又建立起案件质量的源头筛选机制。其次,案件流转中枢依靠区块链和云计算结合形成的数字底座,所有的卷宗材料经智能脱敏之后变成分布式存储的电子档案,仲裁员凭借权限密钥随时查阅,完全去掉纸质卷宗传递所浪费的时间。同时要创建智能裁判辅助系统。一方面,该系统关联司法裁判知识图谱,一旦输入“新业态从业者劳动关系认定”之类的争议焦点,就会自动给出省级高院相关案件的裁判要点以及裁审衔接规则;另一方面,系统内置经济学分析模块,针对加班费,赔偿金等计算型诉求,自动核查企业

提供的考勤数据和工资流水之间的逻辑联系,并找出打卡记录被篡改等十七种异常情况。最后,智能仲裁平台需要借助司法区块链突破执行壁垒,以实现闭环管理。通过平台仲裁生效后,系统会触发智能履约预警,通过对被执行人的账户进行监控,避免出现财产转移情况,而针对企业执行困难问题,可以对企业获取的电子信用凭证进行限制,并智能中断企业享有的优惠政策,进而推动企业执行仲裁结果^[5]。

5.2 建立数据驱动的精细化资源调配机制

在传统经济管理流程中,由于管理流程烦琐,在资源调配过程中很难实现资源的高效利用。这不仅降低了案件处理效率,还会导致案件积压、人工成本提升因此,需要基于数据驱动构建精细化资源调配方案。首先,要建立多维度案件数据标准化采集体系。要实现精准化的资源调配,关键在于形成统一而完善的数据采集标准。通过制定包含新型就业形式的全国性仲裁数据规范,针对平台用工、共享员工等十二类新型劳动关系赋予精确的识别标签,每类都有专属的证据规则库以及争议解决途径指导。在案件录入阶段安排智能识别引擎,利用自然语义分析技术自动获取申请书里的核心要素,涉及争议种类、涉案金额、企业所属行业等三十余个重要字段,为后续资源调配奠定数据基础。其次,要开发资源需求预测与动态调度模型,将区域产业结构、劳动合同签订率、社保欠缴异常值等十五项经济社会指标融合,形成未来季度案件量增长趋势热力图。某东部城市采用这类模型之后,案件量预测准确率达到88%,于是提前三个月安排兼职仲裁员储备库。最后,实施全链条成本控制策略。在经济管理数字化转型过程中,需要切实回应经济管理活动的本质要求,因此要建立阶梯式案件收费调解机制。对于一年内第4次及以上申请仲裁未获支持的情形,按照案件处理成本的50%收取受理费,从而精准抑制滥诉行为。某试点地区执行此政策之后,恶意仲裁数量缩减了37%,而且设立弱势群体维权补贴资金池,利用区块链智能合约向符合资格的劳动者发放电子补贴券,该券可直接抵扣律师咨询、证据公证等必要开支^[6]。

5.3 打造智能协同的风险防控共同体

在数字化转型过程中,劳动人事争议仲裁案件的经济管理工作产生的数据量逐渐增多因此,为了保障管理工作顺

利开展,需要注重数据安全防护。首先,可以建立全域联动的信用监管机制,深度整合市场监管部门的企业登记信息、税务部门的社保缴纳记录、金融系统的信贷数据以及司法机构的涉诉档案,构建包含千万级市场主体的劳资信用数据库。该系统运用动态评分模型,实时计算企业欠薪风险指数,一旦监测到某个企业连续三个月社保参保人数缩减20%,公积金缴纳存在异常情况,就会自动向仲裁机构发送黄色警报。其次,要研发电子证据智能校验协同平台。联合区块链技术企业参与开发专用存证工具,劳动者通过移动端拍摄工作场景时,会自动固定时间戳、地理位置以及设备信息,从而形成具有司法效力的数字化证据包。仲裁机构和互联网法院共同创建电子证据审查标准库,对于平台用工中频繁出现的订单记录,在线考勤等十二类电子数据,制订统一的真实校验规则,更新形成多源数据交叉验证模型,当劳动者要求加班工资时,系统会同时调取企业考勤系统的日志、门禁刷卡记录以及外卖配送轨迹来做逻辑对比。

6 结语

综上所述,在当前时代背景下信息技术应用成为推动经济社会高质量发展的重要动力,而且在劳动关系日趋复杂过程中,劳动争议案件数量持续增多,因此本文通过对当前劳动人事争议仲裁案件的经济管理现状进行分析,提出了针对性的经济管理创新路径,旨在为劳动关系治理提供新思路。

参考文献

- [1] 张倩雯,李佳妮.应对气候变化政策的国际投资仲裁:风险与防范[J].国际经济合作,2024(3):81-90.
- [2] 袁寿芳.数字电商平台下“二选一”反垄断法规制研究[J].电子商务评论,2025,14(1):1892-1897.
- [3] 付广霞,王小华.人力资源管理中劳动仲裁的法律规范及应用研究[J].楚天法治,2024(22):0134-0136.
- [4] 高勇,张佳美.论我国劳动者离线权制度的构建[J].黑龙江省政法管理干部学院学报,2024(6):64-70.
- [5] 徐学美.劳动仲裁案件档案管理对策创新分析[J].时代人物,2024(18):0119-0121.
- [6] 游俊斌.劳动人事争议调解仲裁工作高质量发展路径研究——以福建省龙岩市为例[J].就业与保障,2024,(11):37-39.

Practice and Reflection on Improving the Efficiency of Petition Work with the “Five-Step Traceability Work Method”

Shengyi Zhang Xiuqiang Wu Hua Zhang

Shandong Energy Group New Mine Group Inner Mongolia Lu New Energy Development Co., Ltd., Xilingol, Inner Mongolia, 026000, China

Abstract

Petition work serves as a vital bridge connecting the Party and government with employees and the public, reflecting the modernization of corporate governance systems and capabilities. Currently, state-owned enterprises—particularly coal mining companies—are at a critical juncture of deepening reforms and pursuing high-quality development. New characteristics in internal conflicts have raised higher demands for petition work. The “Five-Step Root-Cause Analysis Method” implemented by the Party Committee of Shandong Energy Xinmin Group Luxin Coal Mine demonstrates systematic process optimization. By integrating core principles of source governance, systematic thinking, collaborative efficiency, transparency, and dual-resolution approaches, this methodology has significantly enhanced the standardization, refinement, and scientific rigor of petition management. This paper systematically examines the theoretical foundations, core concepts, practical implementation, and initial outcomes of the “Five-Step Root-Cause Analysis Method,” while proposing optimization directions to enrich the theoretical and practical frameworks of grassroots governance in modern state-owned enterprises.

Keywords

petition work; five-step source tracing method; source governance; collaborative governance; enterprise governance; Luxin Coal Mine

以“五步溯源工作法”提升信访工作效能的实践与思考

张升壹 吴秀强 张华

山东能源集团新矿集团内蒙古鲁新能源开发有限责任公司，中国·内蒙古·锡林郭勒 026000

摘 要

信访工作是党和政府密切联系职工群众的桥梁纽带，是企业治理体系和治理能力现代化的重要体现。当前，国有企业特别是煤矿企业处于深化改革与高质量发展的关键时期，内部矛盾纠纷呈现新特点，对信访工作提出了更高要求。山东能源新矿集团鲁新煤矿党委探索实施的信访工作“五步溯源工作法”，通过系统性重塑工作流程，将源头治理、系统思维、协同高效、阳光透明、事心双解的理念贯穿始终，有效提升了信访工作的规范化、精细化、科学化水平。本文旨在系统阐述“五步溯源工作法”的理论基础、核心内涵、实践路径及初步成效，并在此基础上反思其优化方向，以期丰富新时代国有企业基层治理理论与实践提供有益借鉴。

关键词

信访工作；五步溯源工作法；源头治理；协同治理；企业治理；鲁新煤矿

1 引言：新时代煤矿企业信访工作的挑战与创新必要性

习近平总书记指出，“信访是送上门来的群众工作”，要“千方百计为群众排忧解难”。国有企业，尤其是像煤矿这样具有人员密集、作业环境特殊、历史包袱可能较重等特点的传统能源企业，其信访工作不仅关系到职工个体的合法权益，更直接影响到矿区的和谐稳定、安全生产大局和企业的高质量发展。随着社会主要矛盾的变化和企业改革发展的深入，职工诉求日益多元化、复杂化，涉及薪酬福利、劳动

保护、工作条件、管理公平、历史遗留问题等多个层面。传统的、相对被动和碎片化的信访处理模式，往往难以应对跨部门、深层次的矛盾，容易陷入“头痛医头、脚痛医脚”的困境，甚至导致矛盾积累和升级。

在此背景下，山东能源新矿集团鲁新煤矿党委坚持问题导向和目标导向，深刻把握信访工作规律，创新提出并全面推行以“信访人画像建档、诉求分类定级、多部门联席会诊、政策阳光公示、限期闭环反馈”为核心的“五步溯源工作法”。这一工作法并非简单的流程再造，而是基于现代治理理念，对企业内部矛盾化解机制的一次系统性、整体性重构。本文拟从理论支撑、实践运作、价值意蕴及发展展望等方面，对这一创新实践进行深入探析。

【作者简介】张升壹（1978—），男，中国山东泰安人，硕士，教授级高级政工师，从事党群政工研究。

2 “五步溯源工作法”的理论基础与核心内涵

“五步溯源工作法”的提出与实践，蕴含着丰富的治理理论、管理学原理和党的群众路线思想。

2.1 理论基础

1. 源头治理与前瞻性治理理论：该理论强调从事后处置向事前预防、事中干预延伸，从根源上解决问题。“溯源”正是这一理念的体现，通过“信访人画像建档”和深入分析，力求找准问题产生的“病灶”，而非仅仅处理表面症状，符合“上工治未病”的治理智慧。

2. 系统论与闭环管理原理：系统论强调整体性、关联性和动态性。闭环管理（PDCA 循环）要求工作形成计划、执行、检查、处理的持续改进环。“五步溯源”将信访工作视为一个从入口到出口，环环相扣、反馈调整的有机系统，五个步骤构成了一个完整的治理闭环，确保了工作的连贯性和有效性。

3. 协同治理理论：现代公共事务的复杂性要求打破部门壁垒，实现多元主体协同共治。“多部门联席会诊”环节正是协同治理在企业内部的具体应用，通过整合资源、信息共享、责任共担，形成解决复杂问题的合力。

4. 透明政府（治理）理论：公开透明是提升公信力、预防腐败、保障公平的关键。“政策阳光公示”环节将信访工作置于职工监督之下，以公开促公正，以透明赢信任，契合阳光治理的要求。

5. 党的群众路线：“一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去”是根本工作路线。“五步溯源工作法”始终坚持以职工为中心，“限期闭环反馈”和跟踪回访体现了对职工诉求的尊重和负责，是群众路线在信访工作中的生动实践。

2.2 核心内涵

“五步溯源工作法”的核心内涵可概括为“五个坚持”：

1. 坚持源头治理，变被动应对为主动研判。改变过去坐等上门、就事论事的模式，通过第一步的精准画像，主动挖掘诉求背后的深层次原因，为从根本上解决问题奠定基础。

2. 坚持系统思维，变碎片管理为闭环运行。将信访事项的受理、分析、决策、执行、反馈、监督、归档等环节整合成一个严密链条，确保问题不解决不撒手、解决不彻底不放过。

3. 坚持协同高效，变单打独斗为联合作战。建立跨部门联动机制，汇聚各业务领域的专业力量，共同攻克疑难杂症，提升化解矛盾的整体效能。

4. 坚持阳光透明，变内部操作为公开监督。主动公开政策依据和办理过程（脱敏后），保障职工知情权、参与权、监督权，倒逼工作规范公正，从源头上减少因信息不对称引发的信访。

5. 坚持事心双解，变案结事了为案结事好。不仅追求

合理合法诉求的解决，更注重情绪疏导、思想引导和关系修复，努力实现“解决一件事”到“提升一层满意度”的转变，凝聚人心。

3 “五步溯源工作法”的实践路径与运作机制

鲁新煤矿党委通过精细化的设计，将上述理念转化为可操作、可考核的具体实践。

3.1 第一步：信访人画像建档——奠定精准治理基础

此步骤是“溯源”的起点。综合服务中心（信访办）作为牵头单位，通过标准化信息采集（基本信息、诉求信息、历史信息）、建立动态电子档案、进行初步分析与画像（性质分析、关联分析、风险评估），形成《初步分析报告》。这不仅实现了信息从零散到结构化、数字化的转变，更重要的是通过关联分析（如结合人力资源、安全记录等），试图揭示诉求与个人处境、班组管理、政策调整等的潜在联系，为精准干预提供靶向。1个工作日内完成的要求，确保了响应的及时性。

3.2 第二步：诉求分类定级——优化资源配置效率

基于第一步的分析结果，由综合服务中心牵头，会同相关业务部门（如人力资源部、安全监察部、纪委等），依据事项的复杂性、紧急性、影响范围，进行科学定级（一般、重要、紧急），并匹配差异化的处理时限和方案（7日、15日、24小时内响应+5日）。这一机制如同医院的“分诊台”，将有限的行政资源优先投入到最紧急、最重要的事项上，避免了“小事拖大、大事拖炸”，实现了信访工作资源的优化配置和效率提升。

3.3 第三步：多部门联席会诊——破解复杂疑难杂症

针对重要及以上等级、重复信访或疑难案件，启动跨部门“大会诊”。由矿分管领导或综合服务中心主任主持，涉事业务部门、党支部、区队负责人参与，必要时引入法律顾问、职工代表。通过案情通报、部门陈述、集中研讨，汇聚多方智慧和信息，共同厘清事实、辨析责任、研商方案，形成具有约束力的《会议纪要》。这一机制有效打破了部门“信息孤岛”和职责壁垒，是解决跨领域、深层次矛盾的关键举措，体现了决策的民主性和科学性。

3.4 第四步：政策阳光公示——构建信任与预防机制

在综合办公室和党群工作部的协同下，开展常态化公示（政策法规、流程）、个案公示（脱敏典型案例）、专项公示（重大事项决定）。这不仅是对单个信访事项的交代，更是面向全体职工的法治宣传、政策解读和警示教育。阳光操作将信访工作置于监督之下，增强了公信力；同时，通过增进职工对政策和办事规则的理解，能够有效预防因误解、谣传或政策不透明引发的潜在矛盾，起到了“办理一案、教育一片、规范一方”的预防效果。

3.5 第五步：限期闭环反馈——确保实效与提升满意度

此步骤是工作法成效的最终检验。要求承办单位限时

办结、主动反馈（谁办理、谁反馈）、征求满意度评价、规范归档。尤其关键的是建立了跟踪回访机制，对已办结事项特别是重要复杂和不满意的案件，在1个月内进行回访，核查落实情况，了解思想动态，发现新问题则启动新流程。这真正实现了从“办结”到“办好”、从“程序终结”到“实质化解”的跨越，确保了问题的彻底解决和职工情绪的真正疏导，是实现“事心双解”的最后一公里。

4 “五步溯源工作法”的初步成效与价值意蕴

自推行以来，“五步溯源工作法”在鲁新煤矿取得了显著成效：

工作效率显著提升。流程化、时限化的管理使信访事项平均办理周期缩短，响应速度加快。

矛盾化解能力增强。特别是通过联席会诊，成功化解了一批时间长、原因杂、涉及部门多的“硬骨头”案件。

职工满意度提高。阳光公示、主动反馈、跟踪回访让职工感受到了被尊重和重视，满意度调查结果显示职工对信访工作的认可度稳步提升。

内部治理得到优化。该工作法倒逼各部门规范管理、依法办事，从源头上减少了因管理不到位产生的信访问题，促进了企业治理水平的整体提升。

党组织威信巩固。矿党委通过领导推动这一创新实践，切实为职工解决了大量急难愁盼问题，增强了党组织的凝聚力、向心力和职工群众的信任度。

鲁新煤矿党委探索实施“五步溯源工作法”的做法，其更深层的价值在于，为新时代国有企业，特别是类似煤矿这样的传统工矿企业，如何有效应对内部矛盾、提升治理效能提供了一个可复制、可推广的实践范式。它将现代治理理念与中国特色的企业民主管理、群众工作方法相结合，探索了一条具有企业特色的内部矛盾化解之路。

5 反思与展望：持续深化“五步溯源工作法”的路径

尽管取得初步成效，但“五步溯源工作法”仍需在实践中不断完善：

需要更加注重深化数据赋能。目前“画像”多依赖现

有信息的人工分析。未来可探索引入更先进的大数据分析工具，对信访数据进行深度挖掘，实现趋势预测和风险早期预警。

需要更加注重强化能力建设。对信访干部和参与部门的协同能力、群众工作能力、法律法规政策水平提出了更高要求，需建立常态化的培训提升机制。

需要更加注重完善考核激励。需进一步细化考核指标，不仅考核办结率，更要考核化解率、满意率和源头问题减少率，并将考核结果与干部评价、奖惩更紧密挂钩。

需要更加注重推动重心下移。鼓励基层党支部、区队运用“溯源”思维，提前发现和化解苗头性、倾向性问题，将矛盾化解在早在小。

需要更加注重加强文化建设。最终目标是培育一种“遇到问题不推诿、解决问题求根源、服务职工有温度”的企业文化，使“溯源治理”成为全员共识和自觉行动。

6 结论

鲁新煤矿党委推行的“五步溯源工作法”，是新时代加强和改进国有企业信访工作的一项有益探索和制度创新。它根植于党的群众路线，汲取了现代治理理论的精华，通过系统化、精细化、透明化的流程设计，有效提升了信访工作的效能和公信力，促进了矿区的和谐稳定。实践证明，坚持党的领导，坚持以职工为中心，坚持系统观念和源头治理，是做好企业信访工作的根本保证。未来，鲁新煤矿将继续深化和完善“五步溯源工作法”，不断推进企业治理体系和治理能力现代化，为矿井的高质量发展营造更加安全、稳定、和谐的良好环境，也为同类企业提供可资借鉴的“鲁新经验”。

参考文献

- [1] 《习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想学习读本》出版发行[J].共产党员,2025,(20):4.DOI:CNKI:SUN:GC DY.0.2025-20-031.
- [2] 张超.做好两级管理改革下的信访稳定工作[J].办公室业务,2025,(18):34-36.DOI:CNKI:SUN:BGYW.0.2025-18-012.
- [3] 郭敏.新常态下煤矿企业信访干部工作要求的分析与思考[N].市场信息报,2025-09-19(014).

Research on the Optimization of Talent Team Structure and the Enhancement of Core Competitiveness of Central Enterprises

Xiaona Xu

Guohua (Ningxia) New Energy Co., Ltd., Yinchuan, Ningxia, 750001, China

Abstract

Against the backdrop of globalization and the new economic situation, central enterprises, as a vital pillar of the national economy, cannot enhance their core competitiveness without the support of high-quality talents. At present, the talent team structure of central enterprises still has problems such as unbalanced levels and insufficient innovation capabilities, which urgently need to be optimized to meet the requirements of enterprise transformation and high-quality development. This article first analyzes the necessity for central enterprises to optimize their talent structure, pointing out that this is an inevitable choice to cope with strategic development and the challenges of the new economy. Subsequently, in light of the actual situation, a multi-dimensional talent optimization path was proposed: cultivating compound and skilled talents through the “incubator” model of studios, building an open and shared talent system, promoting institutional and mechanism reforms, strengthening top-level design, and focusing on core businesses and core markets to forge a genuine competitive advantage. Research suggests that scientifically optimizing the structure of the talent team not only helps enhance the innovation capacity and market expansion ability of central enterprises, but also provides a solid guarantee for their long-term sustainable development.

Keywords

Central enterprises “Talent team; Structural optimization Core competitiveness

央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升研究

许晓娜

国华（宁夏）新能源有限公司，中国·宁夏 银川 750001

摘要

在全球化和新经济形势的背景下，央企作为国家经济的重要支柱，其核心竞争力的提升离不开高质量的人才支撑。当前，央企人才队伍结构仍存在层次不均衡、创新能力不足等问题，亟需通过优化来满足企业转型与高质量发展的要求。本文首先分析了央企进行人才结构优化的必要性，指出这是应对战略发展和新经济挑战的必然选择。随后，结合实际，提出了多维度的人才优化路径：通过工作室“孵化器”模式培养复合型与技能型人才，构建开放共享的人才体系，推动体制机制改革，强化顶层设计，并聚焦核心业务和核心市场，以锻造真正的竞争优势。研究认为，科学优化人才队伍结构不仅有助于提升央企的创新能力和市场拓展力，也能为企业长期可持续发展提供坚实保障。

关键词

央企；人才队伍；结构优化；核心竞争力

1 引言

作为国家经济发展的核心力量，既肩负着重大战略使命，而且在促进产业换代、保障民众生活和提高国际竞争水平方面起到关键作用，伴随新一轮科技革命与产业变革的加快演进，央企面临的市场环境渐趋复杂，传统人才队伍架构已无法充分契合高质量发展要求。此外，部分央企面临人才

老化、专业结构单一化以及创新与复合型人才匮乏等状况，一定程度上抑制了企业核心竞争力展现，对人才队伍结构进行优化，搭建高效、开放、创新型人才架构，成了央企转型升级、增强国际竞争力需深入研究的课题。

2 央企人才队伍结构优化的必要性

2.1 提升央企核心竞争力的战略需求

央企身为我国国民经济的支柱，其发展状况和竞争能力，既关乎企业自身的存续与发展，还直接左右国家经济安全及产业布局，在全球竞争加剧和新经济迅猛发展形势下，央企若想维持长久的市场领先地位，应以人才作为核心驱

【作者简介】许晓娜（1981-），女，回族，中国河北石家庄人，本科，初级政工师，从事央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升研究。

动,持续优化人才团队架构。其次,核心竞争力的塑造单纯依靠资本体量与资源长处,关键在于人才的创新能力、管理能力以及战略见识,央企承担起国家战略落地和重大工程建造的职贵,这就需要其在技术革新、管理方式和产业带动上拥有强劲的支持能力,优化人才队伍结构可显著增强企业科技创新能力,促进科研成果转化运用,进而掌控新兴产业与高端制造领域。此外,若缺失高水平创新型人才,央企难以实现技术革新与产业进阶,无法构建可持续竞争优势,面对复杂且多变的市场状况,央企既要应对国内企业的激烈角逐,还得直面跨国企业的挑战,传统资源依赖式竞争模式无法契合新时代发展需求,借助优化人才构成,央企能够造就更多兼备市场、管理、技术素养的复合型人才,增强企业在战略规划、风险防控及国际化业务中的适应与竞争能力。

2.2 适应新经济形势下的人才结构调整压力

随着时代步入新阶段,我国经济正由高速增长期迈向高质量发展期,诸如数字经济、绿色经济、智能制造之类的新兴产业不断出现,给央企人才结构带来了前所未有的挑战与要求,以往围绕生产与资源调配构建的人才体系,无法全面支持央企在变化多端的新经济态势下实现转型发展。央企需积极顺应新经济发展走向,开展人才队伍的系统调整与优化工作;新经济环境下,技术更新换代的速率大幅提升,特别是人工智能、大数据、云计算这类前沿科技全面用于生产经营各环节,若央企未能及时引入和培育掌握新技术的人员,很可能在产业升级浪潮里丢掉主动权。其次,央企应增强高端技术人才和跨界复合型人才储备及培养强度,以推动企业向数字化、智能化转变,绿色发展理念得到广泛认同,国家“双碳”战略的实施促使央企在节能减排、清洁能源及循环经济等方面加速布局,此情况对企业人才的结构设定了更高规格的要求:既需拥有传统产业管理与技术能力的人员,还应引入精通绿色科技与国际标准的专业人员。此外,倘若央企人才储备匮乏,央企不仅无法实现可持续发展目标,还极有可能在国际竞争中碰到制度与规则层面的不利形势,新经济环境里市场竞争的全球化趋势日益明显,央企推进“走出去”战略的速度不断提升,跨国经营并非仅关乎技术与资本角逐,关键是人才的竞争,优化海外市场的布局与拓展。因此,央企急需有国际眼光、跨文化交流能力和国际规则认知的人才,以实现在海外市场更有效的布局与拓展,现有人才队伍的专业构成和知识结构面临明显的调整要求^[1]。

3 央企人才队伍结构优化与企业核心竞争力提升策略

3.1 采用工作室“孵化器”培养模式,培养知识技能型人才

增强央企整体竞争力进程中,有效培育兼具理论与实践能力的知识技能人才,是增强整体竞争力的关键之处;以往的集中式训练或单一岗位培养模式,常面临实践机会匱

乏、与实际业务脱钩的状况,为攻克此困境,可引入“孵化器”概念,搭建以工作室为核心的人才培养架构,使学习、实践、科研与项目深度融合,促成人才成长的良性循环态势。

“工作室孵化器”为人才发展打造了一个近乎实战的实操平台,有别于传统课堂培训模式,它更侧重于借助真实项目和任务的驱动来增强人才的综合能力,青年员工和技术骨干在导师带领下参与研发、管理或市场开发等工作,既可以积累实践经验,又把理论知识转化成可实施成果,实现知识和技能同步增进。该模式可促进搭建多层面的师徒传承和团队协作构架,央企存有大量阅历丰富的专家,借助工作室搭建他们与年轻员工的对接桥梁,构建“传、帮、带”培养体系,如此既能够加速新员工成长,又可推动经验积累与知识迭代,杜绝企业因代际差别出现技能断裂。此外,团队协作模式可促使青年员工萌生创新思维,增强其自主探索的积极性,增强其独立思索与处理问题的本领,“工作室孵化器”可给予人才创新制度支撑与资源供给,央企可借助设置专项资金、技术载体和奖励制度,给工作室的运作赋予活力,让其成为汇聚科研开发、技术攻坚和人才培育的“复合空间”。

另外,借由此机制,知识技能人才可实现快速成长,又能助力企业关键技术与核心业务,促进创新成果转化与价值实现,工作室“孵化器”模式冲破传统人才培养途径的限制,将项目实操、导师引领与制度支撑相融合,能切实培养出一批懂理论、擅技能、勇担当的高素质人才团队。

3.2 打造开放的人才体系

在新能源行业快速发展的背景下,央企的人才体系建设愈发显得关键。作为以风力、光伏发电及氢能综合应用为主的新能源投资运营商,公司在优化人才结构、提升企业核心竞争力方面,始终坚持打造开放、灵活的人才体系。

例如,以氢能业务为例,伴随国家政策支持增强、技术持续革新与成本渐次降低,绿氢产业体现出突出优势和可观前景,为促进氢能产业规模拓展,公司除关注技术钻研外,还将人才当作支撑绿色能源变革的核心动力,依靠系统化人才部署,公司持续发掘并培育可投身技术革新、项目实施与产业化发展的高端专业人才,为企业在国内外能源绿色转型时释放“氢能量”筑牢根基。公司就技能人才而言,构建了“匠苗”人才库,一批长期坚守生产一线的技术高手,依靠精湛的技术水平在自己的岗位上发光发热,此类人才在技术创新、设备改良与成果应用方面贡献突出,还实现了可观的经济与社会效益,成为企业技术进步和长远发展的核心支撑。公司着重加强对年轻干部的发掘与培育,实施“墩苗计划”,搭建年轻干部人才储备库,重点聚焦“90后”里综合素质出色、表现卓越的人才,实施长期追踪培养并大胆起用,通过健全以党组织主要负责同志为首要责任人的工作责任制,把年轻干部工作与干部管理、党建工作及企业改革发展深度关联,实现人才培养和企业战略目标的深度融合。

通过技能人才与年轻干部的双轮驱动,公司构建了开

放包容的人才体系,为新能源业务的发展提供了强大的人才支撑,也为企业在全球绿色能源转型浪潮中持续提升核心竞争力奠定了坚实基础。

3.3 转型改革,优化人才队伍顶层建设

伴随新能源行业高速发展和能源结构变革,央企人才队伍的顶层规划成为提升企业核心竞争力的关键要素。企业是以风力、光伏发电与氢能综合利用为主要业务的新能源投资运营商,公司把人才建设放在战略发展的关键地位,着重抓好科技创新型人才的引进培育与合理使用。

近年来企业将目光投向氢能战略性新兴产业,面向科技领域人才,特别是青年科技英才,构建了全面的人才储备与培育体系,这些青年人才既拥有较高的思想认知和宽广眼界,又拥有科研与创新能力,可深度攻克工程技术难关,且长时间投身科研与生产前沿。

针对重大科技项目及核心技术攻关要求,公司构建了青年科技英才动态管理与重点培养库,利用科研项目磨砺、交叉学科训练和导师辅导等多维度办法,使青年科技人才的创新本领和工程实践能力得以迅速提高。从宏观设计角度,公司通过明晰人才发展战略和岗位职能,将科技研发人才的培养、考核与运用纳入企业总体规划,实现制度与政策对接,企业不但看重科技人才的技术进步,还着重提升他们在项目管控、团队协同及战略思考方面的能力,力图塑造兼具创新活力与全面素质的高端科技人才。

通过开展转型革新与顶层设计优化,公司实现了人才队伍架构的合理规划,促使青年科技创新人才在战略新兴产业前沿充分施展潜能,助力企业新能源领域技术革新与产业拓展,此机制为企业不断增强核心竞争力、应对全球能源绿色转型难题筑牢了人才根基。

3.4 锻造核心业务,培育核心市场

在经济全球一体化和市场多样发展的大环境下,部分央企发展时呈现跨界经营、盲目拓展态势,造成资源分散、核心业务削弱,无法构建长期竞争优势,“广撒网、抓机会”这种模式,与国家设立央企的目的相悖,还降低其在国家战略里的引领作用。

央企在后续发展中应回归主营方向,聚力核心业务,加强资源整合,促进核心市场深度培育,中央企业要界定核

心业务的范围,企业是竞争力最强、能突出体现资源和技术优势、具备持久盈利特性的业务板块,央企要从战略层面切入,综合产业走向、政策指引与自身条件,精准明确关键领域与优势产业,杜绝因过度分散资源而降低核心竞争力。此外,开展业务选择工作,需结合当下情况,同时考虑未来的发展潜力,保障核心产业稳定且持续发展,塑造核心业务要深化顶层谋划,企业需在战略规划里突显“有所为有所不为”准则,把有限资源投向关键环节和优势范畴,构建高壁垒的产业链与价值链。另外,需聚焦产业协作与资源互通,借助规模成效和集群长处,构建“强主业、强链条、强生态”的发展局面,中央企业应凭借核心业务,发展并拓展核心市场,核心市场既包含国内具有战略意义的区域市场,还包含国际化运营里可展现竞争优势的关键区域。

因此,央企要在全球市场布局里聚焦核心,高效配置资源,强化产业链掌控及话语能力,应积极贴合国家战略,主动助力“一带一路”、双碳目标、数字经济等国家关键领域,提升企业在市场中的战略位置与抵御风险的能力^[4]。

4 结论

作为国家经济支柱的央企,提升其核心竞争力,得依靠科学合理地优化人才队伍结构,实施顶层谋划,促进人才培养模式的革新,搭建开放型人才体系,并且着重培育核心业务与核心市场;此外,央企可将人才优势切实转化为发展与竞争优势,对人才结构加以优化,既能填补短板、激活潜力,促使企业更有效地服务国家战略、推动产业发展,进而实现持续性的高质量发展。

参考文献

- [1] 王守全,田成坤,陈楚.石油央企增强核心功能、提升核心竞争力指标体系建设[J].石油组织人事,2025,(05):12-17.
- [2] 张继德,刘黎明,范子坤.大型央企数字化转型与企业核心竞争力提升研究——以际华三五一五为例[J].财务管理研究,2025,(03):39-61.
- [3] 王玉生.提升品牌价值增强建筑央企核心竞争力[J].国资报告,2025,(03):118-121.
- [4] 单新钰.科学理解“新质生产力”,提升央企核心竞争力[J].国际公关,2025,(01):23-25.

Strengthening party building will help enterprises transform and develop with high quality

Dan Chen

Liuzhou Iron and Steel Group Co., Ltd., Cold Rolling Strip Mill, Liuzhou, Guangxi, 545002, China

Abstract

Against the backdrop of the 20th CPC Central Committee's Third Plenary Session emphasizing the enhancement of Party organizations' political and organizational functions to advance comprehensive reform of Chinese-style modernization, corporate Party building has become crucial for driving high-quality development. Taking Liuzhou Iron and Steel Group Co., Ltd. in Guangxi as a case study, this paper explores the practical outcomes of strengthening Party organizations' political and organizational functions in promoting corporate excellence. The Liuzhou Steel Group maintains political leadership by reinforcing strategic direction, ideological development, and political oversight while setting high-quality development goals. It improves governance mechanisms through enhanced management capabilities, foundational consolidation, and political supervision to ensure goal implementation. By diversifying integration channels, the group deepens its Party building brand matrix, implements the "Party Secretary-led Project" initiative, advances team development programs, and fosters unity among mass organizations to drive objectives. Through these measures, Liuzhou Steel Group has achieved remarkable integration of Party building with production operations, providing robust support for corporate excellence and offering replicable experiences for other enterprises.

Keywords

Party organization; political function; organizational function; high-quality development of enterprises

强化党建引领助推企业高质量转型发展

陈丹

广西柳州钢铁集团有限公司冷轧板带厂，中国·广西 柳州，545002

摘要

在党的二十届三中全会强调增强党组织政治功能和组织功能，推进中国式现代化全面深化改革的背景下，企业党建工作对于推动高质量发展意义重大。本文以广西柳州钢铁集团有限公司为例，探讨增强党组织政治功能和组织功能与企业高质量发展的实践成果。柳钢集团坚持政治领航，强化方向、政治与思想建设，锚定高质量发展目标；完善健全机制，突出治理能力、强基固本与政治监督，保障目标落地；丰富融合载体，深化党建品牌矩阵、深耕“书记领办项目”、推进队伍淬炼工程、推动群团凝心聚力，推动目标落实。通过一系列举措，柳钢集团在党建与生产经营融合上成效显著，为企业高质量发展提供有力支撑，也为其他企业提供了可借鉴的经验。

关键词

党组织；政治功能；组织功能；企业高质量发展

1 引言

党的建设是企业发展的“根”与“魂”，增强党组织政治功能和组织功能对推动企业高质量发展至关重要。在全面深化改革、推进中国式现代化的进程中，企业需充分发挥党组织作用。广西柳州钢铁集团有限公司作为行业重要力量，深刻认识到党建工作的重要性，将增强党组织功能作为企业发展的关键抓手。通过多年实践探索，在政治引领、机制保障、载体融合等方面形成了一套行之有效的做法，有力推动了企业高质量发展，本文将对其具体实践及成果展开深入分析。

【作者简介】陈丹（1987-），女，中国广西贵港人，本科，助理工程师，从事党建研究。

2 坚持政治领航，锚定高质量发展目标方向

强化方向引领。冷轧厂始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想这一科学理论为根本指引，将其内化于心、外化于行，作为各项工作的行动指南，为发展筑牢思想根基。深入学习贯彻党的二十大、二十届三中全会精神，精准把握时代脉搏与发展大势，紧跟国家战略步伐。全面贯彻落实习近平总书记关于广西工作论述的重要要求，立足区域实际，深入调研、科学谋划，找准自身发展定位，明确前行方向。

坚定不移、不折不扣地贯彻落实党和国家方针政策以及上级党组织决策部署，建立完善的督查落实机制，确保发

展方向不偏不倚、政策执行有力有效。充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”的核心作用，统筹全局、协调各方，凝聚起推动发展的强大合力。以全面深化改革为动力，打破体制机制障碍，推动提质增效。加快培育发展新质生产力，以“四个百万吨”产品升级工程为重要载体，聚焦关键领域，推动产品向高端化、智能化、绿色化转型，提升产品附加值与市场竞争力，在激烈的市场竞争中抢占先机。

强化政治建设。要严格落实“第一议题”制度，将学习最新重要论述作为各类会议的首要议程；落实“首课机制”，把政治理论教育作为各类培训的首要课程；落实理论学习中心组学习制度，发挥领导干部示范引领作用。在此基础上，精心制定年度党建和党风廉政建设教育培训计划，构建多维度学习体系。以党委带头学，引领学习方向；党支部跟进学，确保全员覆盖；党员深入学，强化个人领悟；党课推动学，丰富学习形式。通过多式联动，引导党员干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，全面提升政治素质，将学习成果转化为推动工作的强大动力和实际本领。

强化思想建设。我们不断丰富拓展阵地品牌内涵，持续深入推进钢铁党员先锋淬炼线文化提升工程，以“淬炼”精神作为指引前行的灯塔，为党员成长成才照亮方向。在此过程中，全新打造“C立方”智慧管控中心，实现高效管理与智能监控；设立青年文明号&专家工作室、青创工作室等特色阵地，激发青年创新活力与专业智慧^[1]。将“品质炼钢”与“品格炼人”贯穿于生产一线，打造“理论教学+互动体验”沉浸式现场课，让党员在身临其境中深化认识。升级党性修养淬炼行动，通过“淬炼忠诚、品质、清廉、匠心、担当”，达成“五个合格”标准。最终实现“刚柔”相济、“纯净”无暇的钢铁先锋党员淬炼目标，塑造出一支既具钢铁意志又怀高尚品格的党员队伍，成为柳钢集团对外传播红色动能的最闪亮名片。

3 完善健全机制，保障高质量发展目标落地

突出治理能力。企业坚定不移坚持“两个一以贯之”，将党建工作视为生产经营的“红色引擎”，与生产经营工作紧密结合、深度捆绑，做到同谋划、同部署，让二者在协同共进中释放强大合力。为提升决策质量，企业动态完善“三重一大”决策制度和事项清单，针对重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额资金使用等关键事项，提高党委前置研究的精准度和有效性。通过严格规范决策流程，让每一个决策都经得起实践检验，提升决策科学化水平，有效防范决策风险，避免因决策失误给企业带来损失。同时，企业修订完善党建工作专业责任制，将党建工作纳入绩效考核体系，让党建工作可量化、可考核，强化责任落实。聚焦高端化、数智化、绿色化“三化”转型方向，全力以赴做好“向改提质，向转求存，向新创效，向海图强，向外突破，向优

发展”六篇文章，以高效治理为企业高质量发展注入源源不断的动力。

突出强基固本。基层作为贯彻落实党中央决策部署的“最后一公里”，犹如大厦之基石，其建设质量直接关系到整个党组织体系的稳固与效能。把基层党组织建设好、建设强，让基层党组织作用充分发挥好，是增强党组织政治功能和组织功能的关键环节。冷轧厂党委积极响应号召，扎实开展“五基三化”行动，以创建“五星级”党支部为有力抓手，全面加强基层党组织建设。严肃党内政治生活，规范开展“三会一课”、主题党日、换届选举等活动，强化组织建设的规范性与严肃性^[2]。同时，用好用活柳钢党建云智慧系统，提升党建工作的信息化水平。此外，强化“以强带弱”机制，深化党支部间结对共建，推动组织建设互促、党员队伍互动、中心工作互利，形成协同发展的良好局面。通过一系列举措，全面顶格推动基层党建工作再提升。目前，冷轧厂党委下属7个党支部中，有4个获评柳州市国资委党委系统“五星级”党支部，彰显了基层党建工作的显著成效。

突出政治监督。冷轧厂党委以创建清廉国企建设示范点建设为有力抓手，全力推动清廉冷轧建设迈向深入。持续擦亮“廉洁文化季”活动品牌，通过丰富多样的形式强化廉洁教育，开展对党忠诚教育活动，厚植党员干部忠诚基因；组织家庭助廉活动，发挥家庭在廉洁建设中的独特作用，激发廉洁文化内生动力。同时，紧盯安全生产、物资、资金等重点领域，对重点岗位、关键环节进行全面细致的廉洁风险排查，精准识别潜在风险点。推进清廉项目建设，将监督工作细化到具体责任、具体措施、具体成效上，确保监督无死角、无盲区。持续推进政治监督具体化、精准化、常态化，运用季度“清单式”政治监督模式，明确监督任务与标准，不断提高政治监督质效^[3]。此外，深入开展“四风”突出问题专项整治，坚决纠治形式主义、官僚主义等不良作风，营造风清气正、干事创业的浓厚氛围，为企业高质量发展提供坚强保障。

4 丰富融合载体，推动高质量发展目标落实

深化党建品牌矩阵。冷轧厂积极深入推进“一厂一特色、一支部一品牌”建设，始终紧紧围绕品牌建设为单位发展及战略深度融合、与企业管理和生产经营问题有效破解相融、与干部队伍成长成才相促相融的任务目标，精准发力、细致谋划，全面找准党建品牌定位，为品牌建设筑牢根基。

在具体实践过程中，冷轧厂精心构建起“1+N”党建品牌体系。其中，打造1个党委党建主品牌，发挥其引领示范作用，为各支部品牌建设指明方向；延展N个支部党建子品牌，各支部结合自身特点与工作实际，打造各具特色的品牌，形成百花齐放的生动局面。围绕“树品牌、育品牌、亮品牌”的要求，冷轧厂制定详细且规范的创建标准与流程。从深入挖掘品牌内涵到精心设计外在形象，从合理规划创建

步骤到全面展示推广成果,都做到有章可循、规范有序。通过持续赋能,不断提升党建品牌效应,使党建品牌成为展现冷轧厂党建工作成果的亮丽名片,更成为促进冷轧高质量发展的攻坚利器,助力企业在激烈的市场竞争中披荆斩棘、行稳致远。

深耕“书记领办项目”。冷轧厂坚持问题导向,精准聚焦全面从严治政、生产经营管理等工作中存在的重点难点问题,积极学习借鉴项目化的先进理念、清晰思路和有效举措,严格落实党建工作责任制,树立起书记聚焦主责主业的鲜明榜样。

以党委书记领办、党支部书记牵头的方式,团结带领党组织和广大党员履职担当、积极作为。通过开展“行动学习+攻坚克难”、党支部“课题攻关”等丰富多彩的活动,不断提升党组织的政治功能和组织功能。在此过程中,形成了生产经营“挂牌出题”、党支部“揭榜领题”、党员“亮牌解题”的奋进局面,推动党建与生产经营管理深度融合^[4]。凭借扎实的工作成效,冷轧厂书记项目在2022-2023年连续两年获评柳州市国资委党委优秀“书记项目”;攻关项目获评柳州市国资委党委2023年“实践实干 攻关攻坚”主题实践活动优秀攻关攻坚项目;升级改造技术更是荣获2023中国创新方法大赛三等奖,为冷轧高质量发展增添了亮丽色彩。

推进队伍淬炼工程。为锻造高素质党员队伍,冷轧厂聚焦党建难点、生产经营和深化改革重点,大力推动钢铁党员先锋岗区队行动。通过健全党员积分管理制度,推动党员“对岗定责、对标践诺”活动升级,让党员在提质增效、品种开发、科技创新等重点工作中亮身份、展作为,充分发挥先锋模范作用。其中,冷轧厂1550mm酸轧机组党员责任区凭借出色表现,荣获柳州市国资委党委系统优秀党员责任区。

在建强职业化产业工人方面,冷轧厂充分利用“工匠学校”“柳钢之家”等平台,开展职工培训和岗位学习练兵竞赛,提升职工专业技能。同时,加强“党小组+班组”管理融合,深入开展全员创新、劳动竞赛、“五小”攻关竞赛等活动,做好“名师带徒”工作,以点带面培育更多理论扎实、技能精湛的产业工人。在这样浓厚的创新氛围和人才培养机制下,两名职工荣获全国钢铁行业技术能手称号,多

名职工在自治区、市级职业技能大赛中斩获佳绩,为冷轧厂发展注入强劲动力。

推动群团凝心聚力。冷轧厂持续深化党建带工建、党建带团建的工作实效,以党建“引擎”驱动群团工作高质量发展。在工会工作方面,完善民主管理制度建设,常态化开展“我为职工群众办实事”领导调研实践活动,领导班子深入基层,倾听职工心声;党支部书记积极开展谈心谈话,及时了解职工需求,解决职工“急难愁盼”问题。同时,建设模范“职工之家”,加大对“先模工作室”“淬变”工作室的投入,依托这些平台开展技能培训、技术攻关、科技创新等活动,提升职工技能水平。在团建工作上,深入开展“一团一品”、基层团支部“八个一”创建工作,激发团支部活力。组建青年突击队,组织团员青年扎实开展青年岗位“五小”攻关竞赛,鼓励青年在“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”中展现青春风采,并强化“五小”成果的转化应用与推广成效,引领团支部聚焦重点、干出亮点。凭借出色表现,冷轧厂团委获评2021年度广西五四红旗团委、2021-2022年度全国钢铁行业五四红旗团委。

5 结语

综上所述,广西柳州钢铁集团有限公司通过坚持政治领航、完善健全机制、丰富融合载体等多方面举措,有效增强了党组织政治功能和组织功能,实现了党建与企业高质量发展的深度融合与相互促进,取得了显著实践成果。未来,柳钢集团应持续强化党建工作,紧跟时代步伐,不断创新党建工作方式方法,进一步发挥党组织在企业决策、管理、创新等各个环节的核心引领作用。同时,加强与其他企业的交流合作,分享成功经验,共同探索党建引领企业高质量发展的新路径,为中国式现代化建设贡献更多钢铁力量。

参考文献

- [1] 安鑫.增强党组织政治功能和组织功能引领保障企业高质量发展[J].支部建设,2025,(06):16-18.
- [2] 马聪.新时代高校党组织政治功能与组织功能提升路径研究[J].文教资料,2025,(18):124-126.
- [3] 陈继春.增强基层党组织政治功能和组织功能,推动企业高质量发展[J].通信企业管理,2023,(11):16-19.
- [4] 邓卫.增强高校基层党组织政治功能和组织功能以高质量党建引领学校高质量发展[J].国家教育行政学院学报,2023,(07):3-9.

Research on the interaction between organizational culture construction and human resource management practice

Yongmei Duan

Jinglu County Cultural Market Comprehensive Administrative Law Enforcement Team, Xinzhou, Shanxi, 035100, China

Abstract

Organizational culture serves as a cornerstone of corporate competitiveness and profoundly shapes human resource management. With evolving management theories, the dynamic interplay between organizational culture and HR practices has garnered significant attention. This study examines the conceptual framework and historical evolution of organizational culture, analyzes its functional positioning in modern management, and explores their deep-seated interactions across multiple dimensions—including alignment with organizational objectives—through HR management processes. By employing literature review and case study methodologies, the research investigates innovation pathways and feedback mechanisms in HR management driven by cultural dynamics. The findings suggest that enterprises should establish value-driven frameworks to create integrated cultural-HR management systems. The study demonstrates that synergistic interactions between organizational culture and HR practices can enhance team cohesion, improve employee satisfaction, and catalyze management model transformations while strengthening core competencies.

Keywords

organizational culture; human resource management; interactive relationship; enterprise management; culture-driven

组织文化建设与人力资源管理实践的互动关系研究

段永梅

静乐县文化市场综合行政执法队, 中国·山西忻州 035100

摘要

组织文化是企业核心竞争力关键部分, 对企业人力资源管理影响深远。随着管理理论发展, 二者互动关系备受关注。本文梳理组织文化内涵与发展脉络, 分析其在现代企业管理中的功能定位, 结合人力资源管理各环节操作, 阐释二者在目标契合等多层面的深层互动。采用文献分析与案例研究法, 探讨文化驱动下的人力资源管理创新及反哺路径。总结互动成效后提出, 企业应以价值观引领, 构建文化与人力资源一体化管理体系。研究发现, 二者协同互动可提升组织凝聚力、员工满意度, 推动管理模式变革与企业核心能力提升。

关键词

组织文化; 人力资源管理; 互动关系; 企业管理; 文化驱动

1 引言

在全球化与数字化浪潮推动下, 企业管理环境正经历深刻变革。组织文化作为企业生存与发展的精神支柱, 其对员工认同、行为导向及企业战略落地具有不可替代的作用。与此同时, 人力资源管理作为实现企业战略目标的重要抓手, 不仅承担着选拔、培养、激励与保留人才的任务, 还在塑造员工价值观、优化组织氛围方面扮演着关键角色。近年来, 组织文化与人力资源管理实践的互动关系日益成为学术研究与企业实践的焦点。文化建设不仅影响人力资源政策的制定与实施路径, 人力资源管理活动亦能反向重塑与强化企业文化。在当前企业持续创新与组织变革频发的背景下, 厘

清二者的互动机理, 对于提升企业综合竞争力、促进战略落地、激发员工活力具有重要现实意义。本文将围绕组织文化与人力资源管理的互动关系展开系统分析, 梳理理论基础, 总结典型实践, 剖析存在问题, 并提出面向未来的优化路径, 为企业管理创新与高质量发展提供理论借鉴与实践参考。

2 组织文化建设的理论基础与现实价值

2.1 组织文化的内涵与发展脉络

组织文化自 20 世纪 80 年代以来, 逐渐成为组织行为学和管理学的重要研究领域。它不仅是企业在长期发展过程中形成的共同价值观、信仰与行为规范, 更是维系企业成员凝聚力与行动一致性的内在纽带。不同学者从结构、功能、象征等视角对组织文化进行了多元阐释。沙因将其划分为外在的可见层(如制度、流程)、中间的价值观念层以及深层的基本假设层。随着全球化进程加快和知识经济兴起, 组织文

【作者简介】段永梅(1979-), 女, 中国山西忻州人, 本科, 经济师, 从事人力资源研究。

化的内涵日益丰富,从最初强调企业精神、团队意识,发展为关注创新性、包容性与学习力等多维度内容。文化不仅是企业制度与管理行为的根基,更成为战略转型与持续成长的重要驱动力。

2.2 组织文化的核心功能与作用机制

组织文化在企业管理体系中发挥着导向、规范、凝聚与激励等多重功能。首先,文化为企业设定了清晰的价值取向和发展目标,对员工的行为选择和价值判断起到无形的引导作用。其次,文化通过共享信念和规范约束,有效减少组织内部不确定性,提升决策与执行效率。再次,强有力的文化能够增强成员的归属感和团队协作意愿,形成企业特有的凝聚力。此外,文化还具有激励功能,能够激发员工的创造力和责任感,促进其主动承担工作任务和组织变革。不同类型的组织文化,如创新型、团队型、市场型、层级型,在具体实践中对人力资源管理有着各自独特的要求与支持方式。

2.3 组织文化建设的现实挑战与创新路径

当前,企业内外部环境持续变化,给组织文化建设带来诸多挑战。价值多元和人员流动加剧,导致企业成员对核心价值观的认同感降低,文化同质性减弱。同时,数字化转型、扁平化管理等新兴趋势兴起,要求企业文化具备更强的适应性和创新能力。面对挑战,企业应在传承传统优势的同时,主动开展文化重塑。具体而言,可借助多元主体参与、构建情感共鸣机制等方式,增强文化的渗透力与凝聚力;利用数字工具和信息化平台,拓宽文化传播渠道,提升传播效率与覆盖范围;将文化建设融入企业战略规划,构建自上而下与自下而上的双向互动格局,促进文化与业务深度融合,从而提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

3 人力资源管理实践的演化与创新趋势

3.1 人力资源管理的职能转型与内涵拓展

人力资源管理已完成从传统人事管理到现代战略性管理的重大转型。早期,企业人力资源管理聚焦于招聘、薪酬、考核等基础事务性工作,侧重于日常运营与事务处理。随着管理理念的不断革新,其关注点逐渐转向员工能力开发、组织绩效提升以及与企业战略的紧密匹配。如今,现代人力资源管理涵盖选人、用人、育人、留人等核心环节,同时高度重视员工体验、组织健康、数字赋能以及人才生态系统建设。以人才为本、以价值创造为核心的理念日益成为主流。此外,绩效管理、能力开发、组织学习、员工关系等子系统相互协作、彼此支撑,形成了一个有机的整体,共同致力于推动企业人力资源价值的最大化,为企业的持续发展提供坚实的人才保障与智力支持。

3.2 数字化时代人力资源管理的新变革

随着大数据、人工智能、云计算等信息技术的应用普及,人力资源管理模式正在发生颠覆性变革。首先,数据驱动决策成为可能,从招聘筛选到绩效评价,从员工发展到离职管

理,数据分析与智能推荐优化了各环节流程。其次,远程办公、弹性用工等灵活用人方式兴起,对企业文化认同和员工管理提出了新的挑战。再次,智能化平台与工具如E-HR系统、在线学习平台、员工自助服务系统等,显著提升了管理效率和员工体验。面对数字化转型带来的机遇与挑战,企业需构建以数据为基础、以人为核心、以技术为支撑的人力资源管理新生态。

3.3 人力资源管理中的组织文化嵌入机制

在人力资源管理实践中,组织文化的嵌入与渗透具有重要意义。招聘与选拔环节通过“文化契合度”评估,将符合企业价值观的人才纳入组织。绩效考核与激励制度不仅关注业绩指标,更加重视员工在团队协作、创新贡献、文化传承等方面的表现。培训与开发环节以文化理念为主线,强化员工对企业使命与愿景的认同。员工关系管理通过仪式、表彰、团队活动等方式,增强员工归属感与组织认同感。管理者作为文化的“传播者”与“榜样”,在员工日常行为规范、工作氛围营造等方面发挥着关键作用。文化的深度嵌入使得人力资源管理不再是单纯的制度设计,而是成为企业价值观和行为模式的重要载体。

4 组织文化与人力资源管理实践的互动机理

4.1 价值观一致性对管理协同的支撑作用

组织文化与人力资源管理实践之间的互动,首要体现在价值观一致性对管理协同的基础性支撑。企业核心价值观一旦确立,便成为人力资源政策制定与行为规范的标尺。企业在招聘过程中更倾向于选择价值观相符的员工,促进员工与组织目标的一致,减少价值冲突与管理成本。在绩效考核与激励机制中,将企业文化理念融入评价体系,引导员工形成自觉的行为准则与发展动力。通过文化的一致性,实现企业管理目标的协同推进,提升组织运行的整体效能。

4.2 人力资源管理反哺组织文化的路径

人力资源管理不仅受组织文化的影响,同时也是文化重塑与传承的重要力量。企业通过系统的人才培养、组织学习与员工发展机制,将文化理念转化为员工的日常行为习惯与思维方式。企业还可以通过绩效考核、晋升选拔等环节强化文化导向,将积极向上、创新进取、协作共赢等文化因子固化于人力资源管理流程中。高质量的人才管理为文化的持续优化和战略落地提供坚实基础。在企业变革、兼并、重组等关键节点,人力资源管理通过引导员工适应新文化、认同新目标,实现文化的有效整合与创新升级。

4.3 案例分析:企业文化与人力资源协同创新实践

以某高科技企业为例,该企业将“创新、协作、诚信”作为核心文化价值观,全面嵌入人才引进、岗位配置、绩效考核等人力资源管理环节。企业在招聘时设立文化认同度测评环节,通过情景模拟与价值观问答筛选符合企业文化的应聘者。在培训与能力开发方面,以“创新思维训练营”“跨

部门协作项目”等为载体,强化文化理念的实际转化。绩效评价体系中将团队贡献与文化遗产纳入考核指标,激励员工积极践行企业精神。通过上述举措,企业实现了人力资源管理与组织文化的深度融合,提升了团队凝聚力与创新能力,为企业持续成长提供了源源不断的动力。

5 组织文化与人力资源管理互动的效能与优化策略

5.1 互动效能的多维表现与价值体现

组织文化与人力资源管理实践的深度互动,对企业治理与发展成效产生了积极影响。一方面,协同互动提升了企业内部的凝聚力和向心力,促进员工认同和主动性发挥,形成良好的工作氛围和团队精神。另一方面,文化驱动下的人力资源管理优化了选人用人、能力开发与绩效激励等关键环节,实现了人岗匹配与人才潜能激发。互动还推动了管理模式创新,使组织能够更好地适应外部环境变化和内部结构调整,提升了企业的战略执行力与抗风险能力。在企业文化与人力资源管理良性互动的基础上,员工幸福感、组织忠诚度与企业核心竞争力均显著增强。

5.2 互动过程中存在的问题与障碍

尽管组织文化与人力资源管理互动能够带来诸多积极成效,但在实际推进过程中也存在不少问题与障碍。一是部分企业文化建设流于形式,未能与人力资源管理深度融合,导致文化空洞化、缺乏落地机制。二是企业在变革过程中,文化与管理制度的矛盾时有出现,如文化导向与绩效压力、创新氛围与制度约束之间的冲突。三是管理者文化传播力与员工文化适应力参差不齐,影响了互动的持续性与有效性。四是在跨文化管理或企业兼并重组背景下,文化整合与人力资源协同难度加大,容易出现文化断层与员工流失现象。解决上述问题,需要企业强化文化引领、完善机制建设,推动文化与管理的双向融合与持续优化。

5.3 优化互动关系的策略与建议

为实现组织文化与人力资源管理实践的深度协同,企业应从多个层面开展系统优化。一是提升高层管理者的文化

自觉与示范引领作用,将文化建设纳入企业战略决策与绩效考核体系。二是完善文化与人力资源管理的联动机制,建立文化契合度评估、文化型人才激励等制度。三是强化员工参与与归属感,通过组织故事、仪式、团队建设等多元载体,增强文化渗透力与认同度。四是结合数字化管理工具,提升文化传播效率,实现文化信息与人力资源数据的互通共享。五是积极应对企业变革与跨文化管理挑战,开展文化整合与适应性培训,提升员工的文化适应能力与组织凝聚力。六是推动人力资源管理的创新转型,注重人才生态系统建设,鼓励多样化人才发展路径,增强组织的创新力与应变力。

6 结语

组织文化与人力资源管理实践的互动关系,是现代企业治理体系创新与战略目标实现的关键支撑。文化不仅塑造了企业的精神气质和行为模式,更为人力资源管理提供了理念引领与制度基础。人力资源管理作为文化落地与优化的重要载体,助力企业实现价值内化与人才发展协同。本文系统梳理了组织文化与人力资源管理的理论基础、互动机理与优化策略,指出在新经济环境下,二者协同创新已成为企业提升核心竞争力、实现可持续发展的重要路径。面对未来,企业需持续推进文化与管理的深度融合,以价值观驱动变革、以人才管理激发活力,不断完善文化与人力资源协同机制,构建高效、和谐、富有创新力的组织生态系统,实现企业与员工的共同成长与价值创造。

参考文献

- [1] 韩仲央.数字化转型下企业人力资源管理的创新策略[J].老字号品牌营销,2025,(18):95-97.
- [2] 朱麟.基于组织文化的人力资源管理创新机制研究[J].上海商业,2025,(05):184-186.
- [3] 韩柏超.基于数字化的人力资源管理转型策略研究[J].商业2.0,2025,(14):136-138.
- [4] 张晓玲.人力资源管理组织变革方法及价值探讨[J].商业2.0,2025,(24):148-150.
- [5] 王晖.基于组织文化视角的人力资源管理策略[J].投资北京,2025,(02):142-143.

Research on Innovative Paths and Efficiency Enhancement of Party Building Work in State-owned Enterprises under the Background of Digital Transformation

Xiaoning Zhu

Guoneng Chengxin Tendering Co., Ltd., Beijing, 102200, China

Abstract

Against the backdrop of the in-depth advancement of digital transformation, the Party building work in state-owned enterprises is confronted with significant opportunities and challenges in upgrading from traditional management models to digital and intelligent ones. Digital technology not only provides efficient tool support for the Party building of state-owned enterprises, but also reconstructs the organizational form, dissemination methods and interaction models of Party building work. This article, based on the core mission of the Party building work in state-owned enterprises, analyzes the impact of digital transformation on the Party building of state-owned enterprises. It explores the innovative paths of the Party building work in state-owned enterprises under the background of digital transformation from four dimensions: organizational structure optimization, educational model innovation, assessment mechanism improvement, and service system upgrading. Finally, summarize the guarantee strategies for efficiency improvement, aiming to promote the deep integration of Party building and digitalization in state-owned enterprises and give full play to the core role of Party building in leading the high-quality development of state-owned enterprises.

Keywords

Digital transformation; State-owned enterprises; Party building work; Innovation path; Efficiency improvement

数字化转型背景下国企党建工作的创新路径与效能提升研究

朱小宁

国能诚信招标有限公司, 中国·北京 102200

摘要

在数字化转型深入推进的时代背景下, 国有企业党建工作面临从传统管理模式向数字化、智能化升级的重要机遇与挑战。数字化技术不仅为国企党建提供了高效的工具支撑, 更重构了党建工作的组织形态、传播方式与互动模式。本文立足国企党建工作的核心使命, 分析数字化转型对国企党建的影响, 从组织架构优化、教育模式创新、考核机制完善、服务体系升级四个维度, 探讨数字化转型背景下国企党建工作的创新路径; 最后总结效能提升的保障策略, 旨在推动国企党建与数字化深度融合, 充分发挥党建引领国企高质量发展的核心作用。

关键词

数字化转型; 国有企业; 党建工作; 创新路径; 效能提升

1 引言

国有企业是中国特色社会主义至关重要的物质基础与政治基础, 党建工作是国企之根与魂, 在带领企业战略落地、凝聚员工干劲、保障合规经营等方面发挥着不可替代的作用。随着数字技术对各行业的深度渗透, 数字化转型成为国企达成高质量发展的必然途径。探索数字化转型背景下国企党建工作的创新路径, 增进党建工作实效, 是巩固国企党建政治优势的必然所需, 也是保障国企数字化转型稳步发展的关键要素。

【作者简介】朱小宁(1981-), 女, 中国北京人, 本科, 助理政工师, 从事党建研究。

2 数字化转型对国企党建工作的影响

2.1 重构党建工作组织形态

传统国企党建多把“层级化”组织架构作为主要形式, 信息传递凭借“党委-党支部-党员”的垂直链条, 存在信息滞后、覆盖不完整等问题。数字化转型冲破了这种时空限制, 凭借搭建线上党建平台, 国企党建可达成“扁平化”管理状态, 党委决策可直接传达至基层党员群体。基层党员的意见建议也可经线上途径迅速反馈至决策层, 防止中间环节出现信息损耗。鉴于国企跨区域经营且项目分散的特性, 线上党支部可把异地党员、流动党员纳入统一管理体系, 达到“凡有党员之地, 必有党组织”的目标, 延展党建工作覆盖范畴。

2.2 革新党建教育传播方式

传统国企党建教育借助“集中学习、线下讲座、纸质材料”展开,形式单一且互动性微弱,不易激发党员的学习积极性。数字化技术为党建教育搭建了多元化传播载体,依托“线上党课”,党员可借助碎片化时间进行学习,冲破“集中学习必须全员到场”的限定。利用VR/AR技术构建“红色教育虚拟场景”,可增强党员的沉浸式学习体验,深化对党史及党章的认识。以短视频、动漫、H5等新媒体形式解析党建理论,把抽象的政治理论转化为形象的视觉内容,提升党建教育的吸引力及感染力。

2.3 优化党建工作管理效率

传统国企党建管理以人工记录、纸质台账为依托,存在数据统计琐碎、考核标准不划一、工作痕迹难溯源等问题。借助数字化工具可达成党建工作“全流程线上化”,依靠党建管理系统,自动记录党员学习时长、组织生活参与状况以及志愿服务次数等数据,生成含有个性化的统计报表,降低人工统计工作量及其误差。凭借大数据分析党员参与党建活动行为方面的数据,可精准判定党员学习需求、组织生活薄弱环节,为党建工作优化给予支撑。线上考核系统可达成“标准化考核”,把党建工作指标量化为详实数据,保证考核公平公正、透明且可追溯。

2.4 强化党建服务员工与企业的联动

“服务党员、服务员工、服务企业”是国企党建的核心目标之一。数字化转型令党建服务更具针对性,依托线上“党员服务平台”,可精准匹配党员与员工的需求,实现“需求一键提交、服务闭环处理”这一目标。党建工作可与国企生产经营深度结合,依托线上平台发布“党建+业务”融合项目,引导党员在数字化转型里发挥先锋模范作用,促进党建工作与企业发展协调一致。

3 数字化转型背景下国企党建工作的创新路径

3.1 构建“线上+线下”融合的党建组织体系

3.1.1 搭建“云端党组织”网络

鉴于国企存在跨区域、项目分散的特性,凭借党建云平台构建“云端党支部”及“项目临时党支部”。把异地项目党员和流动党员纳入云端党支部管理范畴,依靠线上组织生活维持党员与党组织的紧密联系^[1]。就短期项目成立临时云端党支部,项目结束完毕后党员组织关系自动转回原党支部,保障党建工作无盲区。搭建“党委-云端党支部-党员”三级线上沟通机制,利用即时通讯工具达成信息实时递送,加大组织响应速度。

3.1.2 推动党组织与业务组织协同

打破“党建与业务相分离”的组织壁垒,在国企数字化转型重点部门设置“党建指导员”,把党建工作融入业务决策与执行进程。针对数字化转型任务组建“党员攻坚小组”,凭借线上平台发布攻坚任务、跟踪进度与分享成果,推动党员在数字化转型里发挥先锋模范作用。构建“党建+

业务”协同考核机制,把党员参与数字化攻坚的表现纳入到党建考核中,实现党建与业务深度融合。

3.2 打造“多元化、沉浸式”的党建教育体系

3.2.1 构建线上线下融合的学习平台

整合“线上学习库+线下实践基地”资源。依靠线上搭建党建学习平台,分类上传党史课程、政策解析、行业案例等资料,支持党员开展自主学习、在线测试及互动讨论。线下依靠红色教育基地、企业数字化展厅,开展“线上预约与线下体验”相结合的学习活动,如安排党员参观红色纪念馆后,在线上平台交流学习心得,实现“线下体验、线上深化”的学习闭环。采用AI推荐算法,基于党员的岗位、学习进展、兴趣偏好,推送针对性学习内容,强化学习针对性。

3.2.2 利用新媒体技术增强教育体验

运用VR/AR技术构建“红色虚拟课堂”,还原长征、抗战等历史情形,使党员“沉浸式”感受革命先辈精神。依托短视频平台制作“微党课”,邀请老党员、业务骨干就党史故事及数字化转型经验进行分享,每段视频时长限定为5-8分钟,适应党员碎片化学习要求。举办“线上党建知识竞赛”“党史答题闯关”等互动活动,凭借积分奖励、排名展示唤起党员参与积极性,从“被动学习”转变为“主动参与”。

3.3 建立“数据驱动、精准化”的党建考核体系

3.3.1 构建量化考核指标体系

按照“学习、组织生活、服务、贡献”四大维度,构建数字化考核指标。学习维度囊括线上课程完成率、测试通过率及心得提交质量。组织生活维度囊括线上线下活动参与率、民主评议满意度、批评与自我批评质量。服务维度囊括党员志愿服务时长、困难员工帮扶次数、意见反馈响应速度。贡献维度有参与数字化攻坚成果、提出党建创新建议数量、业务绩效提升情况,依靠党建管理系统自动采集指标数据,生成针对党员个人与党支部的考核报表。

3.3.2 实现考核过程动态化与透明化

依靠数字化平台实现考核“全流程线上化”。提前通过线上方式公示考核指标及评分标准,保障考核公正性^[2]。及时更新党员考核进展情况,党员随时都可查看其个人得分与排名,找准改进方向。考核结果生成完毕后,实行在线公示并开通异议反馈渠道,由党员实施监督。搭建“考核-反馈-改进”闭环机制,依照考核数据甄别党建工作薄弱环节,针对性制定改进办法,并跟踪改进成效,不断优化党建工作。

3.4 打造“精准化、便捷化”的党建服务体系

3.4.1 搭建党员与员工需求响应平台

利用线上渠道开设“党员服务窗口”及“员工意见箱”。党员可于线上申请困难帮扶、组织关系转移与志愿服务。员工借助意见箱反馈工作困难、生活需求以及企业数字化转型的相关建议,平台自动把需求分类再流转至对应部门,并设定响应时限,实现“一键提交需求,闭环处理”。创建“党员联系群众”线上机制,每位党员借助平台联系若干群众,定期实施线上沟通,掌握群众需求,处理实际难题。

3.4.2 推动党建服务与企业数字化转型结合

以国企数字化转型中的员工需求为核心,实施“线上+线下”服务模式。针对员工存在数字化技能不足的状况,线上开展“数字技能培训课程”,线下创建“党员技术骨干帮扶小组”,运用一对一形式指导员工提升数字技能^[3]。针对因数字化转型引发的员工思想波动,线上开办“心理疏导专栏”,线下实施“党员与员工谈心谈话”活动,减轻员工所面临的焦虑情绪。针对数字化转型里的业务难题,于线上开展“党建+技术创新”征集活动,推动党员和员工共同拿出解决方案,助力企业数字化转型实现。

4 数字化转型背景下国企党建工作效能提升的保障策略

4.1 强化党建数字化理念引领

4.1.1 提升领导干部数字化意识

把“党建数字化”纳入国企党委理论学习范畴,邀请党建领域与数字技术领域专家开展专题讲座,引导领导干部认识数字化对党建工作的重构价值,构建“数字化是党建创新重要引擎”的理念。把党建数字化工作纳入党委年度重点工作,界定责任分工,保障党建数字化工作得到部署、落实与考核。

4.1.2 引导党员主动适应数字化党建

实施“党建数字化技能培训”,助力老党员及技术薄弱党员掌握数字化工具。依托“党员数字化先锋”评选,表彰积极投身线上党建活动、创新数字化党建方法的党员,起到示范引领作用。在党建平台创建“意见反馈”板块,聚拢党员对数字化党建的建议,按照党员需求优化平台功能,优化党员使用体验,增进党员对数字化党建的认同感。

4.2 加强党建数字化技术与人才支撑

4.2.1 构建安全可靠的技术体系

挑选契合国企安全标准的技术服务商,搭建运用“私有云+本地化部署”的党建平台,避免核心数据存放于第三方服务器。构建“多层级安全防护”机制,涉及数据加密、访问权限控制、安全审计,防范数据遭泄露与网络攻击。依照周期开展党建平台安全检测与漏洞修复,维持技术系统稳定运转。

4.2.2 培养党建与数字化复合型人才

从两个维度构建人才队伍,其一是“内部培养”,挑选熟悉党建业务且掌握数字技能的党员,实施“党建+数字化”专项培训活动,造就党建数字化方面的骨干^[4]。其二是“外部引进”,招录数字技术专业人才,吸纳进党建工作队伍,从事党建平台开发与维护相关工作。构建“党建部门与技术部门联动机制”,定时举行协同会议,化解党建数字化进程里的技术难题。

4.3 深化党建数据价值挖掘

4.3.1 推动党建数据与业务数据融合

破除“数据孤岛”,在保障数据安全的情形下,实现

党建系统和企业ERP系统、人力资源系统、生产管理系统的互联互通。把党员学习数据关联至业务绩效数据,解析党建教育对员工业务能力提升的影响。把党员参与数字化攻坚的数据与项目进度数据进行结合,评定党建引领对数字化转型的推动作用大小。依靠数据融合,将党建工作对企业发展的贡献进行量化,为优化党建工作提供数据支撑。

4.3.2 建立党建数据动态分析与预警机制

采用大数据分析工具对党建数据进行即时监测。构建“党建工作健康指标”,若数据低于阈值,系统自动开展预警,通知党组织及时开展干预。剖析党员行为数据,把握党员思想动态与需求变化,事先制定针对性办法。依靠长期数据跟踪,剖析党建工作与企业数字化转型的协同规律,为党建战略调整提供支撑^[5]。

4.4 健全党建数字化制度规范

4.4.1 制定党建数字化工作标准

推出“国企党建数字化工作规范”,阐明党建平台建设标准、操作流程、安全要求,保障党建数字化工作依规开展。为不同类型国企定制差异化实施指南,引导国企依照行业特性开展党建数字化工作。

4.4.2 建立党建数字化考核与监督机制

把党建数字化工作纳入进国企党建考核体系,构建“数字化工作指标”,考核结果跟党组织负责人绩效挂钩。成立“党建数字化监督”小组,定期对党建平台运行、数据安全及制度执行情况开展检查,就发现的问题责令限期整改。形成“党建数字化工作年报”制度,每年归纳党建数字化成效与问题,持续改进工作方案。

5 结语

数字化转型赋予国企党建工作创新广阔空间,并非仅仅是技术工具的升级,更是党建理念、组织样式、服务模式的深刻变革。鉴于数字化转型背景,国企党建工作须冲破传统思维的局限,依靠优化组织架构、创新教育模式、完善考核机制、升级服务体系,达成跟数字化技术的深度融合。未来伴随数字技术的不断发展,国企党建仍要不断摸索新路径,引导国企于数字化转型进程中达成高质量发展,为国家经济社会发展贡献国企的一份力量。

参考文献

- [1] 吴可超.新形势下国企党建工作的创新路径探析[J].中外企业文化,2025,(07):172-174.
- [2] 张静静.信息化时代创新国企党建工作的思考[N].经济导报,2025-05-19(005).
- [3] 黄飞.以人工智能推进国企智慧党建的创新路径[J].现代企业文化,2025,(10):88-90.
- [4] 李健秋.新形势下国企党建工作的创新路径探析[J].现代企业文化,2024,(36):116-118.
- [5] 徐汝燕.推动国企党建工作高质量发展的路径[J].中外企业文化,2024,(12):183-185.

Research on the New Trends and Strategies in Campus Recruitment for Petrochemical State-Owned Enterprises

Kai Liu

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430206, China

Abstract

Under the dual pressures of expanding college graduate numbers and industrial restructuring, China's job market is undergoing significant generational value shifts. Fresh graduates are increasingly diversifying their career choices, with traditional industries losing relative appeal. State-owned enterprises, offering job stability, welfare benefits, and strategic growth opportunities, have become key battlegrounds in talent competition. As the "stabilizer" of national energy security, the petrochemical industry has seen campus recruitment demand surge 5% against the trend, with a recruitment-to-enrollment ratio exceeding 1:65, demonstrating unique employment magnetism. This paper analyzes the strategic significance, existing contradictions, and innovative practices of campus recruitment, proposing optimization pathways for this vital talent acquisition channel.

Keywords

state-owned enterprise campus recruitment; career planning; talent reserve; energy security

石化国企校招新趋势及策略研究

刘凯

中石化江汉石油工程有限公司, 中国·湖北 武汉 430206

摘要

当前,我国就业市场在高校毕业生规模持续扩张与产业结构深度调整的双重压力下,呈现出显著的代际价值重构。应届生就业选择日益多元化,传统行业吸引力相对下降,国有企业凭借稳定性、福利保障与战略发展空间,成为人才竞争的关键战场。石化行业作为国家能源安全的“压舱石”,校招需求逆势增长5%,投录比突破1:65,展现出独特的就业虹吸效应。本文通过分析校招的战略意义、现存矛盾与创新实践,提出校招优化路径。

关键词

国企校招; 职业规划; 人才储备; 能源安全

1 校招对国有企业的战略意义

校招是国有企业战略性人才储备的核心机制。校招体系通过系统化筛选高潜质应届生,为企业构建可持续发展的人才发展梯队。《2024 中国能源企业人才发展蓝皮书》指出以此发展培养的储备人才,与常规社会招聘相比具有“双高特性”——高适配性与高忠诚度。中国石化 2024 年校招战略通过“百校联培计划”,与 76 所双一流高校共建产教融合平台,吸引 3.2 万应届生投递,录用规模较上年扩张 18%,关键技术岗位匹配度达 91%。2024 年《中国能源企业人才发展蓝皮书》校招文化认同度高达 92%。从组织发展视角来看,校招构建了可持续动态优化的人才供应链:2024 年央企校招质量评估显示,通过科学化选拔,1-2 个月

的系统培训和参观学习,可使新员工岗位胜任周期缩短至 2-3 个月,较传统招聘模式效率提升 40%。中化集团开展“朝阳计划”将校招三年内的晋升率提升至 65%,远高于行业平均的 37%。在社会责任履行层面,国家统计局 2024 就业质量报告显示国有企业通过校招年均创造 12.6 万个优质就业岗位,其中向中西部院校倾斜的“春雨计划”和定向的三地生岗位使欠发达地区毕业生录用占比提升至 39%。

校招的双重使命:创新驱动与文化传承。校园招聘本质上是企业构建未来竞争力的战略性投资。通过精准的人才画像与梯度培养体系,为企业的人才基础体系提供源源不断的补充力量,随着人才梯度革新持续获得技术创新动能。在创新维度,2024 年中海油《中海油科技创新白皮书》,在“青年英才计划”所筛选的校招生中,其中 35% 的储备人才才能在 36 个月内晋升至技术骨干,其主导的创新项目所贡献的发明专利占集团的 26%,专利转化率较行业高 14 个百分点。选拔培养具备巨大潜力的青年才俊,并且使科研团队年轻化,保证科技创新长时间的稳固发展与革新。从文化建

【作者简介】刘凯(1985-),男,中国陕西西安人,本科,高级经济师,从事人力资源管理、人才引进、人才开发、人才培养、人才评价等研究。

构视角,校招本质是企业和组织 DNA 的迭代工程。国有企业在招聘过程中,侧重于考察候选人综合素质和实际能力,确保新入职员工能迅速融入团队推动企业战略目标实现。2024 年央企校招数据显示,通过 CCA 的应届生文化认同度达 92%,较社招群体提升了 38%。2024 年中国企联报告指出,当新生代员工占比超过 30% 时,企业知识管理系统更新速率能提升 27%,组织活力指数呈现指数级增长。

校招当今发展趋势。在社会需求旺盛的领域,毕业生供给的快速增长与有限岗位资源的矛盾愈发尖锐,互联网行业 2024 年春招岗位同比缩减 12%,金融、房地产等行业受经济周期影响亦呈现收缩态势。在一线城市,竞争尤为激烈的地方通常被视为职业发展的高地,吸引了众多求职者。企业对人才的要求也在不断提高,求职者必须不断提升自己的综合素质,以满足企业的需求。在一线城市和尖端创新领域,形成“战略刚需驱动+技术变革引领”的双重人才吸附效应,使其成为高学历人才突围激烈竞争的新蓝海,导致公务员考试和研究生入学考试的竞争变得异常激烈^[1]。石化国企凭借国家战略支柱地位与能源转型红利,展现出独特的就业吸引力。2024 年校招需求逆势增长 5%,核心企业岗位竞争比攀升至 1:40,显著优于制造业 1:28 的平均水平。特别中国石油、中国石化等龙头企业,据国资委 2024 年数据显示招录比已突破 1:65。

2 校招面临的挑战与结构性矛盾

求职者观念代际分化:从“求稳”到“求价值”。近几年高校毕业生人数每年持续不断攀升,校招市场正经历深刻的代际价值重构。《新一代职场人择业观研究报告》显示,00 后将“工作价值感”(68%)与“健康保障”(57%)置于择业首位,与 80/90 后偏好“薪酬福利”(72%)形成鲜明对比。新一代求职者与前辈在求职理念上已展现出明显的差异性。前辈们更加重视工作的稳定性与长期的忠诚度,期望通过不懈努力在企业内部实现职位的晋升。而 90 后、00 后更关注职业发展空间与企业文化。如今新一代求职者更加追求自由、平等和个性化的职业发展,强调工作生活和谐平衡,坚决抵制对私人时间的侵占,注重自我价值实现,不满足于仅仅获得稳定的收入,追求更高层次的成就感。为了吸引和留住这一代优秀的求职者,企业必须重视提供个性化的职业发展规划,以及确保工作与生活平衡的机制。

就业环境结构性矛盾:新兴产业冲击与传统行业转型压力。产业结构的深度调整不断重塑劳动力市场的格局。传统以体力劳动为主的“蓝领”群体,曾大量聚集于制造业等传统行业,从事着重复性高、强度大的一线倒班工作。随着互联网和自媒体时代的蓬勃发展,服务业迎来了前所未有的发展机遇,呈现出多元化、细分化的发展态势,催生了电商运营、新媒体营销等众多新兴信息岗位。吸引近 60% 毕业生,工作时间相对灵活,有助于年轻人更好地平衡生活与工

作,作息规律,而且具有较大的收入增长潜力。而从现有招聘渠道看,朱丽娟^[2]认为多数企业仍依赖线下宣讲会和校企合作,部分企业仍存在招聘需求分析不足、岗位说明书不规范等问题,导致人岗匹配度低。刘裕书^[3]指出,发电企业在校园招聘中引入胜任力模型后,新员工试用期离职率降低了 18%,表明科学甄选机制的重要性。当前传统石油专业毕业生数量下降,而新能源、数字化等领域人才供给不足。某些石油公司近年技术岗位流失率高达 26.9%^[4]。石化企业涉及复杂生产工艺和特殊作业环境,属于高危行业范畴,存在诸多不可忽视的安全风险。潜在的危险情况让求职者心生忧虑。2024 年校招调研显示,38% 的应届生因“高危行业”认知放弃投递。而企业应该在强化安全管理和职业保障措施,提升行业形象的同时,加大对员工培训和职业发展的投入,以增强对年轻人才的吸引力。也可通过创新技术和智能化改造,降低作业风险,提升工作效率,逐步改变年轻一代对石化行业的固有印象。

社会政策层面变化:教育普惠与择业多元化的深层影响。近几年每年有数百万毕业生充实到各行各业,为社会提供了丰富的人才资源。据教育部《2024 年中国大学生就业质量报告》显示,仅 23% 应届生选择从事与所学专业直接相关的工作。年轻一代更倾向于基于兴趣、行业前景及个人价值观规划职业路径,而非受限于传统专业对口模式。在家庭层面,年轻人在择业时更加注重工作的舒适度和发展前景。因为所在行业的安全风险和事故频发等问题,对职业发展和工作安全产生疑虑。据统计大量石化等工科专业毕业生因行业高危属性、区域流动性限制或对新兴领域的偏好,主动选择脱离本专业赛道。2024 年校招调研数据显示,石油工程类专业应届生中仅 52% 投递能源行业岗位,而 48% 转向互联网、新能源或金融等领域。2024 年全国硕士研究生报考人数达 568 万。部分优秀学子为规避就业竞争或追求学历溢价,选择延缓就业进入深造通道,导致国企校招黄金窗口期内的潜人才流失率攀升至 29%。根据对 42 家央企的调研,78.6% 的企业存在“专业目录更新滞后”。

3 企业校招优化策略与人才发展建议

推广企业文化理念,消除人才认识误区。面对年轻求职者就业观念和选择的深刻变革,特别是石化等传统行业的企业,必须积极主动调整人才吸引策略。要完善入职培训和见习培养机制,为新员工提供系统、全面的培训和实践机会,助力他们迅速融入企业环境,满足工作要求,提升专业技能和综合素质。根据企业发展体系对人才队伍结构进行盘点,科学编制引进计划、制定清晰的人才引进流程,明确各环节责任主体,确保人才引进工作的规范性、公正性和透明度。某公司创新构建了“产学研用”三维联动机制,通过垂直整合生产单元与中国石油大学、西南石油大学、长江大学等头部院校专业资源,形成覆盖油气产业链的协同创新网络。该

公司以老牌石油高校为战略支点,依托地缘优势打造“核心院校定制化培养-区域院校动态化筛选”的双层辐射体系:通过联合实验室建设实现技术攻关与人才储备精准对接,深化与传统院校的产教融合;建立新兴院校潜力评估矩阵,借助技术沙龙、横向课题等柔性触点持续挖掘校企合作新增增长点。在此基础上,该公司将合作成果转化为区域性雇主品牌资产,使关键岗位人才留任率提升 27%,页岩气钻井研发周期缩短 34%。

构建产教融合生态,达成前置人才锁定。作为支撑国家能源安全的核心专业,石化领域毕业生虽就业路径相对集中,在油气勘探开发、新能源技术研发、智慧油田建设等细分方向具有不可替代的专业价值。为破解传统“重理论轻实践”的痛点,企业可通过构建“全周期培养生态”:在人才选拔阶段即与高校共建“订单班”,将数字化钻井模拟、炼化安全 VR 实训等前沿技术融入课程体系;通过阶梯式实习体系设立认知实习-轮岗实训-项目实战三级培养机制,让学生能在实地中锤炼工程实践能力。中海油“深蓝计划”、中石化“朝阳工程”等人才项目已形成示范效应,通过设立科技创新奖学金、举办全国油气地质大赛等方式,既激发了学生的科研潜能,使企业在页岩气开发领域储备了新生力量。据《中国能源人才发展报告》显示,参与校企协同培养的毕业生职业适应期缩短 40%,专利成果产出提升 3 倍,人才留任率则达到行业平均水平 2 倍以上。某公司创新构建了“前瞻型人才生态圈”,通过深化与高等院校的产教融合实践,形成贯穿“实践培养-精准筛选-价值共生”的全周期人才开发体系。针对石油工程等紧缺专业,与老牌石油高校联合开展为期三个月的沉浸式岗位实训项目。通过动态胜任力评估,对参与实践的学生进行多维画像,评估出核心潜质人才,实现校招优质生源占比提升 19%。实训生人均企业文化认同度较传统校招员工提升 26%,试用期离职率同比下降 33%,岗位适应培训周期压缩至 14 天。经过产教融合深度培育的学员,在技术攻关等项目中展现出的创新迁移能力,使实习周期平均缩短 17%。

推行动态职业规划,实现人企共同成长。针对当前就

业形势,教育体系的改革必须与时俱进。针对年轻一代对高危行业的担忧以及行业对专业人才的需求,高等院校应加强相关专业学生的安全意识培养,增设安全管理课程,与企业紧密合作开展实习实践项目,让学生了解行业真实环境和潜在风险,掌握应对安全风险的技能,提高人才与行业的适配度,保障行业可持续发展。企业应定期评估人才发展计划成效,搭建交流平台,鼓励优秀员工代表分享经验,促进知识更新与传播,巩固团队专业能力,提升工作效率与创新能力。某公司实施“157 人才发展战略”,通过三维职业锚点测评设计差异化晋升通道。技术序列匹配“1+5+7”认证计划,管理潜力者开展基层实践、定期轮岗、一专多能培养链路,使员工岗位认同度提升至 92%,核心岗位晋升周期满意度提升至 82%;不仅增强了员工的归属感,也储备了一批具备实战经验和前瞻视野的专业人才。

4 结语

当前,石化国企校招正处于从“规模导向”向“价值共生”转型的关键期,需通过企业、高校与政府的三维协同破局:企业需深化安全文化与技术创新的融合,以智能化改造和前置化实践降低行业高危属性对求职者的心理壁垒,构建“能力-价值-成长”三位一体的人才生态;高校应推动专业设置与产业需求精准对接,通过联合实验室、横向课题等模式实现“教学-实践-就业”闭环;政府需加大政策倾斜,引导毕业生流向战略行业。随着 AI 与新能源技术深度渗透,校招将演变为“技术赋能”与“人文关怀”并重的生态体系,最终通过“人才培育-产业升级-社会责任”的价值闭环,在能源革命中筑牢根基,实现“人才强企”与“行业振兴”的双赢。

参考文献

- [1] 刘保中,郭亚平,敖妮花.新冠肺炎疫情对大学毕业生就业质量的影响.中国青年研究,2022,(10):110-119
- [2] 朱丽娟.A企业人才招聘体系优化策略研究[D].南京邮电大学,2022.
- [3] 刘裕书.发电企业校园招聘中的人才甄选与培养机制研究[J].企业改革与管理,2024,(20):80-82

Risk assessment and prevention strategy of food safety archives from the perspective of market supervision

Haiyun Liu

Shaanxi Provincial Administration for Market Regulation, Yan 'an, Shaanxi, 717199, China

Abstract

Food safety records document the authentic processes of food production, processing, and distribution. In practice, various risk factors threaten the establishment of these records. From the perspective of market regulation, I have identified the risks in food safety record management, conducted scientific assessments based on their characteristics, and developed reasonable prevention strategies to guide food safety record work and enhance market supervision efforts.

Keywords

food safety; file management; risk assessment; prevention and control strategy

市场监管视角下食品安全档案的风险评估和防控策略

刘海燕

陕西省市场监督管理局, 中国·陕西 延安 717199

摘 要

食品安全档案是记录食品生产、食品加工、食品销售的真实过程, 现实中各类风险因素威胁着食品安全档案建立, 站在市场监管的视角, 我理清了食品安全档案管理存在的风险, 针对风险特征我进行了科学的评估, 并构建了合理防控的策略, 用来指导食品安全档案工作, 提高市场监管工作。

关键词

食品安全; 档案管理; 风险评估; 防控策略

1 引言

食品安全关系着民众的身体健康和生命安全, 随着市场管理体制机制的逐步完善, 市场监管的理念逐渐渗透至食品安全生产、加工和消费的各个环节。食品安全档案工作作为市场监管的重要基础和支撑, 文章从文献分析的基础上, 系统剖析食品安全档案的基本特征与存在的风险, 尝试从市场监管视角对食品安全档案风险评估, 并探索风险防控的策略框架。

2 食品安全档案的特征与存在的风险

2.1 食品安全档案的特征

食品安全档案具全面性、真实性、动态性、追溯性、法律性特征。由于食品生产涉及原料采购、生产加工、检验检测、销售流通、储存运输以及召回等多个环节, 食品安全档案会真实记录每种原料的供应商信息、采购日期、数量、质量证明文件等, 生产加工档案则记录食品安全生产过程的

工艺参数, 要通过现场监控或操作人员签字核实, 如果食品安全出现问题时, 可以通过档案快速追溯问题源头, 确定问题发生环节和责任主体, 《食品安全法》等相关法律明确规定食品经营生产者有义务建立并保存食品安全档案, 记录相关信息^[1]。

2.2 食品安全档案存在的风险

食品安全档案存在的风险主要体现在档案管理和档案信息两方面。首先, 档案管理中存在记录不规范、更新下及时、存储不安全、管理不严格, 比如手写记录、纸质台账容易出现错记漏记, 纸质档案易受潮、霉变、虫蛀, 电子档案存储设备损坏、系统故障、病毒攻入、数据丢失风险^[2]。有些企业缺乏完善的档案管理制度和流程, 管理人员责任心不强, 专业素质不高。其次, 档案信息存在不准确、不完整、泄露, 例如食品生产企业为了逃避监管, 可能会存在虚报产品质量检测数据、生产工艺等信息, 生产环节信息缺失, 关键参数和销售流向等记录不完整。

3 从市场监管角度对食品安全档案风险评估

3.1 评估步骤

首先, 进行危害识别, 通过筛选确定需评估的危害因素,

【作者简介】刘海燕(1980-), 女, 中国陕西延安人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

对食品安全档案中可能存在的各类风险源进行全面查找。例如,检查档案记录是否规范、信息是否准确、存储是否安全等,识别出如档案记录缺失关键信息、数据错误、存储环境等,可能影响食品安全追溯和监管的风险^[3]。其次,描述危害特征,对识别出的危害进行定性与定量分析,建立剂量-反应关系和安全摄入量水平,在食品安全档案风险评估中,需确定风险可能导致的不良后果及严重程度,并分析其发生的可能性。例如,如果档案信息不准确,可能会误导食品安全监管决策,影响对食品安全问题的及时处理。其次,暴露评估,在档案风险评估里,要估算不同人群或环节暴露于这些风险的程度和频率,比如,食品生产企业的档案管理人员、食品安全监管部门的工作人员等接触档案的频率和程度不同,面临的风险也有差异,此外,还需考虑档案在收集、整理、存储、查阅等不同阶段暴露于风险的情况。最后,风险特征描述,整合前三阶段的数据,对食品安全档案的风险进行全面描述,给出风险分级结论,如分为高、中、低三个等级,以便采取相应的风险控制措施。例如,针对高风险的档案管理环节,应加强监督检查、完善管理制度等^[4]。

3.2 评估方法

首先,定性评估,依靠评估人员的经验、专业知识和主观判断,对食品安全档案的风险进行定性描述。例如,将档案信息准确性方面的风险分为高、中、低三个等级。其次,定量评估,运用数学模型和统计分析方法,对风险进行量化分析,计算风险发生的概率和可能造成的损失。例如,通过对历史数据的分析,估算档案信息泄露或丢失的概率,以及由此可能带来的经济损失和社会影响。综合评估,结合定性评估和定量评估的方法,对食品安全档案的风险进行全面、客观的评估。既能充分利用评估人员的经验和专业知识,又能借助数学模型和统计分析方法提高评估结果的准确性。

3.3 评估指标

首先,评估档案管理记录完整性、记录准确、记录规范性、更新及时性、存储安全性。档案是否包含食品生产经营各环节的关键信息,档案中的数据和信息是否真实可靠,档案记录是否符合相关标准和规范,新的采购批次、生产记录、检测结果等信息是否及时纳入档案^[5],档案存储环境是否安全。其次,信息质量指标,信息真实性、可靠性、一致性,档案中的信息是否真实,有无故意虚报、瞒报等情况,信息来源是否可靠,是否经过验证和审核,不同档案之间、同一档案不同部分的信息是否一致,有无矛盾或冲突。最后,安全保障指标,管理制度完善性,是否建立了完善的档案管理制度和流程,涵盖档案的收集、整理、存储、借阅、销毁等各个环节。人员管理规范性:档案管理人员是否具备相应的专业知识和技能,是否经过培训和考核;人员操作是否规范,有无违规行为。应急处理能力:是否制定了档案信息安全应急预案,在遇到自然灾害、突发事件、信息泄露等情况时,能否及时采取有效的应对措施,减少损失。

4 食品安全档案防控的策略

4.1 完善档案管理体系

首先,健全管理制度,建立涵盖档案收集、整理、存储、借阅、销毁等全流程的详细管理制度。明确各环节的操作规范和要求,确保档案管理工作有章可循。例如,规定档案收集的内容范围、格式标准,整理的分类方法、编号规则^[6],存储的环境条件、安全措施等;其次,优化管理流程,对档案管理流程进行科学设计和优化,减少不必要的环节,提高工作效率。同时,加强各环节之间的衔接和协调,确保档案信息的传递和处理顺畅。比如,采用信息化手段实现档案的在线收集、整理和存储,提高档案管理的自动化水平。最后,强化监督考核,建立有效的监督机制,定期对档案管理工作进行检查和评估。对发现的问题及时整改,并对相关责任人进行问责。同时,将档案管理工作纳入绩效考核体系,激励工作人员积极履行职责,提高档案管理质量。

4.2 保障档案信息质量

首先,严格信息录入审核,在档案信息录入过程中,要确保信息的准确性和完整性。对录入的信息进行严格审核,杜绝虚假、错误信息的录入。例如,在录入食品生产企业的资质信息、产品检验报告等内容时,要与原始文件进行仔细核对,其次,定期信息更新维护,随着食品生产经营活动的不断变化,档案信息也需要及时更新和维护。建立信息更新机制,定期对档案进行检查和更新,确保档案信息的时效性。比如,及时记录食品生产企业的生产工艺改进、产品标准变更等情况。最后,加强信息安全保密,食品安全档案涉及企业的商业秘密和消费者的个人隐私,要加强信息安全保密工作。采取加密存储、访问控制、数据备份等技术手段,防止档案信息泄露。同时,对档案管理人员进行保密教育,提高保密意识。

4.3 加强安全技术防护

首先,提升信息化管理水平,引入先进的档案管理系统,实现档案的数字化存储和管理。利用信息技术手段对档案进行分类、检索和统计分析,提高档案管理的效率和准确性。例如,建立食品安全档案数据库,实现档案信息的快速查询和共享。其次,采用数据加密技术:对电子档案信息进行加密处理,确保信息在传输和存储过程中的安全性。采用对称加密和非对称加密相结合的方式,对敏感信息进行加密保护。同时,定期更新加密密钥,防止密钥泄露。最后,建立数据备份与恢复机制,定期对档案数据进行备份,并将备份数据存储在不同的物理位置。建立数据恢复预案,在发生数据丢失或损坏时,能够及时恢复数据。

4.4 重视人员培训与管理

首先,进行专业技能培训,定期组织档案管理人员参加食品安全和档案管理方面的专业培训,提高其业务水平和操作技能。培训内容包括食品安全法律法规、档案管理知识、信息技术应用等方面。其次,责任意识教育,加强对档案

管理人员的责任意识教育,使其充分认识到食品安全档案管理工作的重要性。通过案例分析、警示教育等方式,提高管理人员的责任感和使命感。最后,职业道德建设,加强档案管理人员的职业道德建设,规范其行为准则。要求管理人员严格遵守保密制度,不得泄露档案信息,不得篡改、伪造档案内容,不得利用职务之便谋取私利。

4.5 强化外部合作与监督

要加强与食品安全监管部门的沟通与协作,及时了解监管政策和要求,按照监管部门的指导,做好档案管理工作,配合监管部门开展食品安全检查和追溯工作,行业交流与共享,积极参与行业协会组织的交流活动,与其他企业分享档案管理经验和做法。通过行业交流,学习先进的管理理念和技术,不断完善自身的档案管理体系。接受社会监督,主动接受社会各界的监督,公开档案管理信息,提高档案管理工作的透明度。设立举报渠道,鼓励公众对档案管理中的违规行为进行举报,对举报属实的给予奖励。

5 结语

通过对食品安全档案管理中风险评估和防控策略的研

究,结合当前我国频繁发生的食品安全事件,加强食品安全档案管理是必要的,本文不仅给当前市场监管工作中档案管理提供科学的依据,也给当下食品生产、经营企业的档案管理给与有效的指导。通过论述,能更加完善的食品安全追溯体系建设,能更好的实现从农场到餐桌的全过程控制,给我我国食品安全出一份微小力量。

参考文献

- [1] 齐广儒.食品质量安全档案管理探索[J].陕西档案,2025,(04):49-50.
- [2] 黄广琴 周茜食品安全档案在食品安全保障体制中的作用分析[J],档案建设,2015(9):33-35.
- [3] 周文泓,陈淑涵,代林序,等.重特大事件档案工作行动框架的构建与启示[J].档案学通讯,2024,(05):31-38.
- [4] 刘婧,欧月,信息集群理论视域下重特大事件数字档案资源整合的障碍及对策[J].档案学研究,2023(5):64-72.
- [5] 崔景泉.基于政府管理视角的食品安全档案管理策略[J].黑龙江档案,2023,(03):184-186.
- [6] 单成龙.档案管理在食品安全监管中的应用研究[J].中国食品工业,2024,(05):44-46.

Empowering Precise Education in University Student Party Building through Digital Technology

Lei Zhang¹ Zengyu Sun²

1. Xinhua College, Ningxia University, Yinchuan, Ningxia, China, 750021

2. Chongwen Middle School, Gaomi City, Weifang, Shandong, China 261000

Abstract

The 20th National Congress of the Communist Party of China proposed the strategic deployment of “advancing educational digitization.” In this context, exploring how to leverage digital technology to empower Party building among university students and achieve targeted education has become a noteworthy issue. This paper, based on an analysis of the value and implications of digital technology in empowering targeted education through Party building among university students, outlines the current challenges, including difficulties in data integration, insufficient alignment between content and needs, risks of formalism, weakened humanistic care, and inadequate safeguarding mechanisms. Furthermore, it proposes pathways and suggestions from the perspectives of platform construction, content creation, team cultivation, and mechanism improvement, with the aim of providing references for the digital transformation of Party building among university students.

Keywords

Digital Technology; College Student Party Building; Precise Education; Practical Path

数字技术赋能高校学生党建精准育人探究

张蕾¹ 孙增钰²

1. 宁夏大学新华学院, 中国·宁夏 银川 750021

2. 高密市崇文中学, 中国·山东 潍坊 261000

摘要

党的二十大提出了“推进教育数字化”的战略部署。在此背景下,探索如何运用数字技术赋能高校学生党建,实现精准育人,成为一个值得关注的议题。本文在分析数字技术赋能高校学生党建精准育人价值意蕴的基础上,梳理了当前面临的数据整合存在难度、内容与需求匹配不足、形式主义风险与人文关怀弱化、保障机制有待完善等困境,进而从平台搭建、内容创设、队伍培育与机制健全等方面提出路径建议,以期为高校学生党建数字化转型提供参考。

关键词

数字技术; 高校学生党建; 精准育人; 实践路径

1 引言

数字化是教育现代化的发展所需和改革所向。纵观历史,每次科技革命都引发了教育变革。当前,人工智能、大数据、云计算、区块链等数字技术正凭借数据集成性、智能分析性与动态追踪性,为教育高质量发展提供了新机遇。“教育数字化转型是通过数字技术和数据技术的综合创新应用,促使教育要素、教育业务、教育场景实现全面数字化,逐步形成与现代经济社会发展高度适配的高质量教育体系的持

续过程。”¹高校肩负着“为党育人、为国育才”的重要使命。高校学生党建作为高校党建工作与育人工作的关键交汇点,其成效关乎教育强国战略的加速推进,关系到国家意识形态安全与党的事业薪火相传。党的二十大报告提出“推进教育数字化,建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国”²,并强调要“把基层党组织建设成有效实现党的领导的坚强战斗堡垒”。《中国共产党组织工作条例》要求“注重运用互联网技术、数字技术和信息化手段,提高工作效能”³。在国家深入实施教育数字化战略大背景下,面对规模持续增长、培养要求不断提高的学生党员队伍,突破传统工作模式的局限,推动数字技术与学生党建工作的融合,是顺应时代的必然选择,更是提升育人工作针对性、实效性,以高质量党建助力教育强国建设的现实路径。

【基金项目】宁夏大学新华学院2025年党建特色品牌项目(项目编号:DJ25002)。

【作者简介】张蕾(1992-),女,中国山东潍坊人,硕士,讲师,从事大学生思想政治教育研究。

2 数字技术赋能高校学生党建精准育人的价值意蕴

古语有云：“工欲善其事，必先利其器。”数字技术为高校学生党建精准育人带来了诸多技术优势。数字技术凭借其高效性、精准性、广覆盖性等优势，有效打破高校学生党建工作的时间、空间限制，使高校基层党务工作者既能宏观把握学生群体的思想，也能关注个体的成长轨迹，推动高校学生党建工作实现从“大水漫灌”到“精准滴灌”，将“立德树人”根本任务落实到每一个细微之处。

全面了解学生。学生党员队伍规模较大，其思想与需求多元。2025年中共中央组织部发布的中国共产党党内统计公报显示，截至2024年12月31日，中国共产党党员总数中学生党员262.2万名，占比2.61%。2024年度发展党员数量中学生81.2万名，占比38.10%。⁴新时代大学生成长于社会深刻变革与发展背景之下，思维活跃，擅长运用新技术、乐于接受新事物。通过构建综合性的党建信息平台，可以汇集学生在学业、社会实践、组织生活等多方面的信息，形成更为全面的视图。这种方式在一定程度上能够改变以往主要依靠谈话、观察等传统方式了解学生的局限，为党组织把握学生党员的思想动态和个体差异提供了更多维度的参考依据，有助于基层党务工作者在党员发展和教育中做出更为细致的判断，为个性化培养提供支撑。

拓展工作时空。当代大学生的学习与生活与网络紧密相连，大学生的思想观念形成和行为养成深受电子产品、数字技术等影响。根据第56次《中国互联网络发展状况统计报告》，截至2025年6月，我国网民的人均每周上网时长为30.6个小时，诸如网络文学、网络直播、网络音视频、网络游戏等数字内容类应用用户规模持续增长。⁵数字技术的应用，使得党建工作的开展不再完全受制于固定的时间和地点，能够构建线上线下相结合、全天候全时段的响应模式。高校学生党组织可以通过在线平台随时发布学习资料、组织专题讨论，学生党员也可以利用碎片化时间进行学习、参与互动。这种灵活性使党建工作的触角得以延伸，能够更及时地响应学生的需求，为提供更贴合其学习生活习惯的育人资源创造了条件。

关注个体成长。高校学生正处在人生的“拔节孕穗期”，世界观、人生观、价值观正在塑形定型，只有精心引导、科学滋养，才能扣好人生的“第一粒扣子”。通过数字技术对各类信息进行综合分析，党组织可以更清晰地把握不同学生党员的特点和成长需求。例如，对于理论学习存在不足的学生，可以推荐相关的学习材料；对于在学业或生活上遇到困难的学生，可以及时协调资源给予帮扶。这种基于个体差异的关注和引导，使得党建工作能够更好地融入学生的成长过程，促进其全面发展。

3 数字技术赋能高校学生党建精准育人的现实梗阻

高校学生党建工作数字化转型是把握时代之变、立足教育之需、满足学生之求的战略转型。然而，数字技术是一把双刃剑，在为高校学生党建精准育人工作带来机遇与创新的同时，也带来了前所未有的挑战和冲击。尽管当前我国数字技术赋能高校党建精准育人工作在总体上进展顺利，但也面临着不容忽视的现实困境。

数据整合存在难度。目前，部分高校仍采用分散式系统架构，学生党建系统与教务、学工、后勤等部门管理系统相互独立，各个系统的数据标准和规范不统一，数据整合难度较大，形成“数据孤岛”现象，影响工作效率和应用效果。同时，学生思想状况、价值观念等方面的内在信息呈现多元化、动态化特征，通过简单的数据指标往往难以量化捕捉。基于单一维度数据难以生成全面、立体的精准“数字画像”，影响精准识别的效果，导致育人策略的靶向性和有效性受限，制约了数字技术在学生党建育人中的赋能作用的充分发挥。

内容与需求匹配不足。在实际工作中，部分线上党建活动本质上是线下党建活动的线上平移，存在内容和形式较为单一、沉浸式体验不足，与考研、就业、科研等学生的实际情况和学习需求的紧密度和适配度不高等局限，影响学生的参与积极性。另一方面，一些党务工作者习惯于传统思维和工作方式，对于通过数字平台开展党建活动、分析数据存在不熟悉、不适应等情况，一定程度上制约了数字技术的功能发挥。

形式主义风险与人文关怀弱化。数字技术的应用确实为信息收集提供了便利，但在使用过程中，如果过于看重线上表面信息而忽视线下实际情况，可能催生数字形式主义风险。如在考核过程中，简单以学习积分、登录次数、推送点击率等线上考核指标衡量学习成效，使参与活动本身趋向于功利化。再者，过度依赖线上互动而忽视深入的面对面交流，可能会削弱党组织内部的情感联结和人文关怀氛围，使得育人工作缺乏应有的温度，弱化了“润物细无声”的育人效果。

保障机制有待完善。数字化平台的平稳运行、迭代升级离不开资金、技术、人力等方面的持续性投入。同时，数字技术融入高校学生党建工作离不开监督和管理。一方面，数字平台应用过程中涉及大量学生个人信息的获取、存储和处理，面临着学生信息安全保障问题。另一方面，算法推荐可能带来“信息茧房”或“算法偏见”等问题。对这些潜在风险的关注和防范不足，会制约数字平台的功能发挥，影响数字党建工作的健康、可持续发展。因此，亟待建立覆盖数据安全、技术规范、伦理审查和风险防控等保障机制。

4 数字技术赋能高校学生党建精准育人的路径思考

数字技术赋能高校学生党建工作有助于提升高校学生党建工作的实效性、科学性、规范性,推动高校学生党建精准育人作用发挥。面对数字技术赋能高校学生党建工作的多重阻滞因素,高校可以通过推动平台整合与数据共享、丰富数字化教育资源与形式、提升队伍数字素养与人文温度、建立规范与评估调整机制等路径,提升高校学生党建工作质量和育人成效。

推动平台整合与数据共享。树立大党建理念,按照“党建引领、系统整合、数据共享”的思路,依托现有的数据信息平台,统一数据底座和入口,逐步整合高校涉及学生管理的党务、教务、学生工作、后勤、保卫、图书馆等部门数据资源,搭建或完善集管理、学习、交流、服务于一体的校级智慧党建平台,减少数据流动的阻碍。在整合数据的基础上,尝试对学生党员的学习行为、活动参与、成长需求等进行多角度分析,为每位学生生成包含多维度要素的成长画像,为差异化、个性化的教育引导提供信息参考,实现“一生一策”的个性化指导,实现从“经验决策”向“数据驱动”的转变,让学生党建工作更具针对性、科学性。例如,通过对学生党员线上学习情况数据信息进行初步分析,可以为不同特点的学生党员推荐合适的学习资源或实践机会。通过线上组织生活参与频率、思想汇报关键词等,可以帮助识别参与度不高、思想动态存在波动的个体,为线下及时干预提供精准把脉。

丰富数字化教育资源与形式。党员教育管理是党的建设基础性经常性工作。推动数字技术融入学生党建工作内容,是增强高校学生党建工作的吸引力和影响力,推动高校全面落实立德树人根本任务的有效途径。在教育内容上,积极运用生成式人工智能等数字技术,打造一批学生参与感强、获得感足的精品微党课和沉浸式示范党课。在组织生活形式上,可以利用数字技术探索情景模拟、线上辩论、虚拟参观红色场馆等新型组织生活,增强党建活动的互动性和吸引力。例如,与爱国主义教育基地、革命老区、党史馆等合作,通过VR、AR、AI等数字手段将红色场馆中的红色文物、红色故事进行数字化转化,打造可感知、可互动的数字文化产品,实现学生时时可参观、处处可学习。

提升队伍数字素养与人文温度。根据国家网信办的定义,数字素养与技能是指数字社会公民学习工作生活应具备的数字获取、制作、使用、评价、交互、分享、创新、安全保障、伦理道德等一系列素质与能力的集合。随着数字技术加速融入教育场景,数字素养越来越成为高校党务工作者的关键能力。高校应加强对基层党务工作者,特别是学生党支部书记的数字技能培训,帮助他们更好地使用平台工具、理解数据信息,从而开展线上线下一体化工作。需要明确的

是,技术是辅助工具,不能替代深入细致的思想工作和人文关怀。应保留“面对面谈心谈话”“线下主题党日”“线下学习经验交流会”等传统育人形式。鼓励党务工作者线上发现问题线索,线下及时跟进谈心,将技术优势与传统思想政治工作优势结合起来,在精准引导中传递组织温暖。如对思想波动党员,在数据分析预警后,必须开展线下谈心谈话,不可仅依赖线上沟通。只有将线上精准洞察与线下深度浸润相结合,才能更好发挥基层团组织的引领作用,助力学生成长成才。

建立规范与评估调整机制。为实现数字技术对高校学生党建工作的赋能作用,高校需要构建起一套具有规范约束、科学评价、动态调整的闭环管理机制。首要任务是做好数据安全,保护学生隐私。通过制定与数据安全相关的规制措施,明确信息采集、使用的边界与权限,确保数据依法合规使用。还应把好数字评价关,在关注平台使用的活跃度等量化指标的同时,要立足实际,综合学生党员的使用反馈、学习进度和思想情况、先锋模范作用发挥等质性维度,综合考量数字平台育人成效。可以通过线上问卷、建议栏等途径收集党员对数字平台育人内容、形式、效果的评价和改进意见,对数字党建工作的内容、形式与方法进行动态调整,以提升数字党建的吸引力。通过搭建“评估-反馈-调整”闭环,推动数字技术赋能高校学生党建工作实现自我完善的良性。

5 结语

运用数字技术赋能高校学生党建精准育人是持续探索的过程。这一过程要求高校党务工作者积极拥抱技术变革,探索数字技术助力做好学生党建工作的新路径,提升育人工作水平。同时,也提醒我们要时刻警惕可能出现的过度技术依赖和人文关怀流失等潜在问题。需要明确,数字技术只是服务于实践的工具,绝不是我们追求的最终目的。在这一过程中,人始终是核心主体。未来的工作重点,或许在于如何更智慧地实现技术与育人目标的深度融合,在发挥数据效能的同时,始终坚守育人工作的初心与温度,让学生党建工作真正成为引领青年成长成才的坚强堡垒。

参考文献

- [1] 杨现民,吴贵芬,李新.教育数字化转型中数据要素的价值发挥与管理[J].现代教育技术,2022,32(08):5-13.
- [2] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜,为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗:在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022.
- [3] 中国共产党组织工作条例[J].党建研究,2021(07):15-21.
- [4] 中国共产党党内统计公报[N].人民日报,2025-07-01(4).
- [5] 中国互联网络信息中心.第56次中国互联网络发展状况统计报告[R].2025-07-21.

Thoughts on the guidance and supervision of archives business in power grid construction projects

ZuoXia Cheng

State Grid Gansu Electric Power Company Baiyin Power Supply Company, Baiyin, Gansu, 730900, China

Abstract

In the full-process management of power grid engineering projects, archives serve as comprehensive data repositories that document the entire lifecycle from planning and design to construction and acceptance. These records provide precise references for subsequent grid construction, operation and maintenance, as well as risk prevention and control. They also offer legal documentation for risk management and foundational information for future grid expansion, optimization, and technological innovation. With the widespread adoption of digital and information technologies, power enterprises must intensify efforts in guiding and supervising project archive management. By optimizing archival guidance processes and regulatory approaches, these measures can scientifically and effectively ensure stable and efficient operations for power companies.

Keywords

archive management; power grid engineering; archive supervision

电网建设项目档案业务指导与监管的思考

成作霞

国网甘肃省电力公司白银供电公司, 中国·甘肃 白银 730900

摘 要

在电网工程建设全流程管理工作中, 档案作为完整记录工程从规划、设计、施工到验收全流程数据信息资源, 为后期的电网建设、运维、检修提供精准依据, 为各类风险防控提供法律凭证, 也为电网建设后续扩建优化和技术传承与创新提供基础信息。随着档案数字化技术、信息技术的普及, 电力企业在电网建设项目档案管理指导与监管工作上需加大力度, 优化档案业务指导流程和监管方式, 使其能够科学、有效地为电力企业平稳、高效运行提供工作保障。

关键词

档案管理; 电网工程; 档案监管

1 电网工程建设档案管理分析

1.1 电网工程建设档案的意义

电网工程建设档案是电力企业生产、经营成果的直接记录和实际反映。它能够对电网建设全过程真实地记述, 涵盖的工程勘察、设计、施工、竣工等各个环节的文件资料, 构成了电网规划不可或缺的基础数据; 包含的设备型号、规格、性能参数以及安装调试记录等信息, 形成了电网设备维护和检修的关键依据; 各类日志月报详细记载了工程技术人员的技术和经验^[1]。

当然, 电网工程建设档案中也不乏记载了各个时期的电网建设成果、技术创新、管理经验等方面的信息, 真实展现了电力企业从初创到发展壮大的全过程, 清晰描绘了企业的历史沿革和经营发展轨迹, 对企业的成长历程和辉煌成就

提供真实的史料记载, 这也对于传承企业文化、弘扬企业精神、增强企业凝聚力具有重要意义。

1.2 业务指导与监管的现状与挑战

鉴于电网工程建设档案如此重要的意义, 必须要有与之对等的业务指导流程和监管方式适应当前环境下的档案管理模式, 才能够与建设项目相互匹配、互相促进。

通过对当前电力企业电网建设项目档案管理现状进行分析, 其业务指导与监管方面还存在以下问题: 首先, 在指导体系层面, 目前电网建设项目档案标准规范呈现碎片化, 即不同电压等级(如特高压与配网)和不同项目类型对档案的标准要求存在较大差异。参建单位反馈档案要求标准不一致、修订不及时, 导致实际应用困难。其次, 工程开工前期对项目资料员、档案员的培训形式比较单一, "一刀切" 的培训模式过于笼统, 未能针对土建、电气等专业特性进行具体区分, 使得培训的指导作用不强。再次, 在档案全流程监管机制层面, 依赖人工抽查的方式比较多, 导致部分存在问题未能及时发现, 问题整改"层层转包", 缺乏应用于档案

【作者简介】成作霞(1982-), 女, 中国甘肃武威人, 在读硕士, 工程师, 从事电力企业档案管理。

审查的智能分析工具,档案合规性检查仍依赖人工逐页核对。从次,在协同管理层面,职责界面不清晰,责任链条不闭环,不同的业务系统(如基建系统、物资系统、风险管控系统等)带来重复性工作。最后,保障体系层面,档案管理人员能力不足,参建单位档案员专业水平不高、流动率高,掌握档案管理与电网技术的复合型人才严重缺少,“重建设轻档案”的习惯长期存在。

1.3 研究目的与意义

加强电网工程建设档案业务指导与监管的研究,一方面可以帮助档案管理人员掌握先进的档案管理理念和方法,提升他们的专业技能和综合素质,监管机制的建立可以促使档案管理人员严格按照规章制度进行档案管理,提升整体档案管理水平;另一方面可以确保档案在电网运维检修中发挥应有的作用,及时发现和解决安全隐患,保障电网的安全生产;再一方面可以确保电网工程建设档案在收集、整理、归档等各个环节都符合规范要求,保证档案的真实性和完整性,从而能够大大提高电网企业档案管理水平,为企业提供决策支持、为设备运维提供准确数据^[1]。

2 电网工程项目档案管理的特点

2.1 特定的工作对象和内容

电网工程项目档案管理的工作对象是具体的电网工程项目,其工作内容包括对项目全过程形成档案资料的收集、鉴定、整理、分类、编目、归档,这些环节同时与项目的进度和内容相匹配,并且随着档案管理数字化程度的不断提高,信息化电子化的档案管理方式逐步优化了传统档案管理模式,这些工作内容要求档案管理人员具备扎实的档案管理知识和技能,同时还需要对电网工程项目的专业知识有所了解并具有一定的信息技术应用能力,才能确保档案管理的专业性和准确性^[2]。

2.2 是电网建设项目管理的重要部分

电网工程项目档案管理是工程项目管理的重要组成部分,工程项目管理的进展和变化会直接影响到档案管理的内容和要求,而档案管理的水平同样也成为衡量电网工程全过程质量管理的重要指标和参考依据。由于电网工程项目通常涉及多个参建单位,且数量多、技术含量高,因此档案管理必须要遵循集中统一管理原则,这有助于确保档案的完整性、系统性和安全性,有助于提高档案管理的要求和质量。

2.3 具有较高的法律性和规范性要求

电网工程项目涉及公共利益、能源安全和基础设施建设等重要领域,其立项审批、招投标管理、环境保护、生态红线、工程工艺标准与质量等法律性和规范性要求会贯穿于项目全生命周期,对应产生档案资料的规范性、合法性、合规性的要求对应较高,这就要求档案人员对相关法律法规和档案管理规范的认识程度、掌握程度要更高。

3 建立电网工程项目档案业务指导与监管框架

根据电网工程档案管理的特点、差异及存在问题,构建电网工程档案业务指导与监管框架需要结合档案管理学、工程管理学以及电力行业的特点,从系统性、规范性和动态性的角度出发,形成覆盖全生命周期的档案管理体系。该体系旨在确保电网工程建设档案的完整性、准确性、系统性和安全性,以有效支持电网工程的建设、运维和管理。

3.1 建立理论框架基础

必须以《中华人民共和国档案法》及相关实施办法、国家重大建设项目档案管理规定等为法律依据。遵循《建设项目档案管理规范》、《国家电网公司电网建设项目档案管理办法》等行业标准为统一标准规范,覆盖档案的形成、收集、整理、存储、利用到销毁的全过程管理。充分利用电子档案管理系统,用数字化技术提升管理效能。实现对“双版”档案(纸质版、数字化版)的线上、线下集中统一管理,保障档案的完整性和系统性。通过唯一标识(如项目编码)实现全流程追溯,利用OCR、区块链技术,完善电子档案与工程建设同步管理,真实反映电网工程建设实际情况,确保档案真实和准确。建立物理安全(库房管理)和数字安全(加密、权限控制)双重保障,利用数字技术手段识别档案管理中的潜在风险(如数据丢失、篡改、泄密)并制定防控措施,强化档案的保密性和安全性,防止信息泄露和非法利用。

3.2 完善业务指导体系

建立建设项目档案全生命周期流程,依托电网工程档案数字化平台,形成工程关键环节、节点的档案规范化收集的业务指导体系,线上线下与项目进度同步开展档案规范归档要求:如在工程前期阶段,开展立项文件、设计文件、招投标文件的规范化收集整理。在施工阶段,对施工日志、隐蔽工程记录、质量验收文件进行实时归档。在竣工验收阶段,进行竣工图、验收报告、结算文件的完整性与合规性“双版”审查。在工程建设关键控制点上,对设计变更、设备安装与调试、设备出厂资料等文件实现同步整理同步归档。在竣工投运后,开展全项目归档资料纸质与电子的全面整体验收^[3]。

3.3 加强培训与教育

持续加强档案人员业务水平和思想意识的培训与教育也是提升建设项目档案管理的关键一环。培训要具有实用性和针对性,要结合电网建设项目具体实施内容,对应土建、电气等不同专业特点,定期对档案管理人员进行专业技能培训和档案管理知识更新,提升其业务水平和综合素质^[4]。

结合实际组织参建单位档案管理人员参加交流活动,增强其对电网工程建设档案管理的理解和实践能力。设立档案工作咨询热线或答疑平台,为参建单位档案管理人员提供即时指导和咨询服务。定期举办档案管理经验交流会,促进档案管理经验的分享和传播。

编制建设项目档案管理手册和数字档案平台使用操作指南,明确电网建设项目从前期到投运全过程档案管理的流程、要求和标准,为档案管理人员提供明确的操作依据。

3.4 构建全面监管机制

积极创造公司项目管理部门、职能部门之间的协同联动,明确对档案工作的监管主体与职责,形成工程管理部门对工程建设全过程档案完整性(如隐蔽工程记录是否缺失)、数据准确性(如竣工图与现场一致性)、流程合规性(如签字盖章手续是否齐全)的全面审查,档案管理部门负责开展档案培训、日常汇总、整理、整编规范性和齐全合规的定期与不定期监督和检查工作^[5]。

针对不同项目制定档案管理监管计划和方案,确保监管工作有序开展,实现对档案收集、整理、归档、利用等各个环节进行监督和检查,确保档案管理的规范性和有效性。采用定期巡查、专项检查、随机抽查等多种方式,提高监管的覆盖面和针对性。逐步改善“重建设轻档案”固有思想。对监管中发现的问题进行记录和反馈,要求相关单位及时整改并报告整改情况。对整改不力或存在严重问题的单位,将进行通报批评或采取绩效考核措施^[6]。

3.5 建立稳固数字技术支持

将数字化档案管理系统全面应用于电网建设项目档案全过程管理当中,通过运用矢量化和区块链技术,实现电网建设项目档案全链条线上数字化管理。目前国网甘肃电力公司全面建设并应用的“工程档案矢量馆平台”即为对建设项目档案数字化管理的创新平台,从工程项目前期立项、可研初设、物资招投标,到项目开工建设、全过程监理,再到竣工验收、竣工结算,工程全部资料由线上审核、流转、签字、审批,对过程当中形成的资料实现一键归档,实现建设项目档案数字化源端生成、云端管理、共享利用。

3.6 持续进行优化改进

将电网工程项目档案管理纳入PDCA循环(计划-执行-检查-改进),档案归口管理部门要建立评估与反馈体系,以建设项目为独立评估单位,对工程档案收集、汇总、整理、组卷情况以及档案齐全、完整、真实、合规这些内容进行全面评估反馈并及时整改,同时鼓励档案人员积极创新档案管理办法和手段,并从中提炼出优秀的档案实践创新成果,以

推动电网工程建设档案管理的不断发展与进步,保持档案管理工作持续不断进行改进和优化。

4 结语

电网建设项目档案业务指导与监管路径的构建与优化,是保障电力行业高质量发展的重要支撑。本文通过分析电网建设项目档案管理的特点与需求,结合当前档案管理实践中的痛点,提出了以“制度规范为基础、流程优化为核心、技术赋能为驱动、协同监管为保障”的档案业务指导与监管路径。

未来电网建设项目档案管理将面临更高要求,需从以下方向持续深化研究与实践:一是数字化发展,档案全面实现数字化管理是今后的发展趋势,结合数字化、人工智能等技术,构建动态化、智能化的档案管理新模式。二是标准化建设,推动跨区域、跨行业的档案管理标准协同,尤其在新能源项目、智能电网等新兴领域,制定适配性更强的档案管理规范。三是风险防控强化,针对数据安全、隐私保护等风险,研究基于区块链的档案存证与溯源技术,提升档案管理的抗风险能力。四是协同机制联动,在新型电力系统建设背景下,需探索档案的协同监管机制,实现多维度数据共享与业务联动。五是人才力提升,加强档案管理人员的数字化技能培训,推动“档案+工程+技术”复合型人才队伍建设,以适应建设项目档案管理的高效化、专业化需求。

参考文献

- [1] 曾海娇.浅谈完善电力企业工程建设项目档案的方法[J].兰台内外,2019,(19):53-54.
- [2] 田芳.电力工程档案资料管理中的问题及措施[J].科技资讯,2018,16(35):131-132.
- [3] 龙玉梅.新时期提高档案馆档案管理工作水平探析[J].兰台内外,2024,(31):39-41.
- [4] 季爽.信息化背景下企业人事档案管理现状及对策分析[J].中国管理信息化,2023,26(07):196-199.
- [5] 王晶.浅析新时代企业建设工程项目档案收集与管理[J].机电兵船档案,2024,(05):101-102.
- [6] 魏爱民.如何做好出版档案数字化建设[J].兰台内外,2025,(03):26-27+30.

Practice and thinking of party building leading youth league building in new situation of state-owned enterprises

Chuang Feng

Luzhou Branch of China Mobile Communications Group Sichuan Co., Ltd., Luzhou, Sichuan, 646000, China

Abstract

As an important material and political foundation of socialism with Chinese characteristics, state-owned enterprises are a crucial pillar and reliance for the Party's governance and national rejuvenation. The Communist Youth League, as the Party's assistant and reserve force, is an indispensable youthful force in the reform and development of state-owned enterprises. Under the new circumstances, facing new challenges such as deepening reforms in state-owned enterprises, intensified market competition, and diversified thinking among young employees, strengthening Party building to lead the development of the Youth League has become an inevitable requirement for state-owned enterprises to consolidate their governance foundation, stimulate youth vitality, and promote high-quality development. This paper, based on the contemporary context and strategic significance of Party building to lead the development of the Youth League in state-owned enterprises, analyzes the prominent problems existing in current work, and proposes optimization paths through practical exploration, providing references for state-owned enterprises to enhance the quality and efficiency of Party building to lead the development of the Youth League and mobilize youth forces to serve enterprise development.

Keywords

state-owned enterprises; Party building leads youth league building; practical approaches; youth work

新形势下国有企业党建带团建工作实践与思考

冯创

中国移动通信集团四川有限公司泸州分公司, 中国·四川 泸州 646000

摘要

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。共青团作为党的助手和后备军,是国有企业改革发展进程中不可或缺的青春力量。新形势下,面对国有企业深化改革、市场竞争加剧、青年职工思想多元等新挑战,加强党建带团建工作成为国有企业巩固执政根基、激发青年活力、推动高质量发展的必然要求。本文立足国有企业党建带团建工作的时代背景与战略意义,分析当前工作中存在的突出问题,结合实践探索提出优化路径,为国有企业提升党建带团建工作质效、凝聚青年力量服务企业高质量发展提供参考。

关键词

国有企业;党建带团建;实践路径;青年工作

1 引言

新形势下国有企业青年职工结构发生深刻变化,“90后”“00后”成为青年职工主体,他们思维活跃、诉求多元,对工作的自主性、获得感、价值感要求更高;同时,市场经济带来的多元价值观冲击,互联网技术引发的信息传播变革,也给青年思想引领工作带来了新的挑战^[1]。在此背景下,国有企业党建带团建工作必须与时俱进、守正创新。通过强化党建引领,破解团建难题,将党的政治优势、组织优势转化为青年工作的发展优势,引导青年职工把个人理想融入企业发展和国家建设大局,为国有企业在新时代展现新担当、实现新作为注入强劲青春动力。

【作者简介】冯创(1991-),男,中国四川广安人,本科,从事企业思想政治教育工作、企业团建研究。

当、实现新作为注入强劲青春动力。因此,深入研究新形势下国有企业党建带团建工作的实践路径与优化策略,具有重要的理论价值和现实意义。

2 当前国有企业党建带团建工作存在的突出问题

2.1 思想认识不到位,重视程度有待提升

部分国有企业党组织对党建带团建工作的战略意义认识不足,存在“重党建、轻团建”的倾向。一方面,一些党组织负责人认为党建工作是“硬任务”,团建工作是“软指标”,把团建工作当作党建工作的附属品,没有将其纳入党组织工作的整体规划和考核体系,导致团建工作缺乏系统性、针对性。另一方面,部分共青团干部对党建带团建的内涵理解不深刻,认为党建带团建就是“党组织说了算、共青团

团跟着干”，缺乏主动融入党建工作、结合企业实际开展党建工作的积极性和创造性。此外，一些青年职工对党建带团建工作的认识存在偏差，认为这是“形式主义”，参与活动的积极性不高，导致工作效果大打折扣。

2.2 工作机制不健全，融合度有待加强

当前，部分国有企业党建带团建工作缺乏完善的工作机制，导致党建与团建“两张皮”的问题较为突出。一是领导机制不健全，虽然多数国有企业建立了党建带团建的领导机构，但存在职责划分不清晰、协调配合不顺畅等问题，党组织对团建工作的指导缺乏常态化、制度化的渠道。二是联动机制不完善，党建工作与团建工作在目标设定、活动开展、资源配置等方面缺乏有效衔接。三是考核机制不科学，党建考核中对团建工作的考核权重较低，考核指标过于笼统，缺乏量化标准，导致党建带团建工作“干好干坏一个样”，难以激发工作动力。

2.3 青年思想引领实效性不足，方法手段有待创新

新形势下，国有企业青年职工思想多元、诉求多样，对思想引领工作提出了更高要求^[2]。但当前部分国有企业党建带团建工作中的思想引领存在“水土不服”的问题。一是内容针对性不强，思想引领多以理论灌输为主，照搬照抄党的理论政策，没有结合青年职工的思想实际、职业特点、兴趣爱好进行本土化、个性化转化，导致青年职工“听不进、用不上”。二是方式方法单一，仍以开会、学习、读文件等传统方式为主，缺乏运用新媒体、新载体开展思想引领的意识和能力，难以适应青年职工的信息接收习惯。三是引领主体能力不足，部分共青团干部缺乏系统的理论学习和业务培训，思想引领的方式方法简单生硬，难以做到以理服人、以情感人，影响了思想引领的实效性。

2.4 组织建设不完善，服务青年能力有待提升

共青团组织是党建带团建工作的具体执行者^[3]，其组织建设水平直接关系到工作质效。当前，部分国有企业共青团组织建设存在薄弱环节。一是组织覆盖不足，随着国有企业改革重组、业务拓展，部分新成立的部门、子公司、项目部没有及时建立共青团组织，导致青年职工“找不到组织、感受不到温暖”；一些基层团支部活力不强，“三会两制一课”流于形式，难以发挥组织凝聚青年的作用。二是骨干队伍薄弱，共青团干部多为兼职，缺乏足够的时间和精力投入团建工作；部分共青团干部选拔机制不科学，缺乏综合素质高、热爱青年工作、具有创新精神的骨干力量。三是服务青年能力不足，共青团组织对青年职工的需求了解不深入，服务内容多集中在文体活动等表面层面，对青年职工关心的职业发展、技能提升、权益保障等核心需求回应不够，导致团组织的吸引力和凝聚力不强。

2.5 资源保障不充分，工作开展受到制约

团建工作的开展需要一定的人力、物力、财力支持，但当前部分国有企业对团建工作的资源保障不足。一是经费

保障不足，多数国有企业没有建立专门的团建工作经费预算，或经费预算标准过低，难以满足开展青年活动、加强组织建设、培养青年骨干等工作的需要；二是阵地保障不足，缺乏固定的青年活动场所，如青年之家、职工书屋、健身场馆等，导致一些团建活动难以常态化开展；三是人力保障不足，共青团组织缺乏专职工作人员，兼职干部往往身兼数职，难以集中精力开展团建工作，影响了工作的质量和效率。

3 新形势下国有企业党建带团建工作的实践路径

3.1 提高思想认识，强化党建引领的政治自觉

强化党组织的责任意识，国有企业党组织要深刻认识到党建带团建的战略意义，将其纳入党组织工作的整体规划，与党建工作同部署、同落实、同考核^[4]。2. 提升共青团的主动意识，共青团组织要主动融入党建工作大局，深刻理解党建带团建的内涵要求，积极争取党组织的领导和支持，同时结合企业实际和青年特点，主动谋划、创新开展团建工作，避免“等、靠、要”思想。

增强青年职工的参与意识，通过多种形式宣传党建带团建工作的重要意义和实际成效，让青年职工认识到参与团建工作对个人成长、职业发展的积极作用，激发青年职工的参与热情和主动性。

3.2 健全工作机制，推动党建与团建深度融合

健全领导机制，成立由党组织书记任组长，分管领导任副组长，党委办公室、人力资源部、工会、共青团等部门负责人为成员的党建带团建工作领导小组，明确各成员单位的职责分工，定期召开联席会议，研究解决工作中的重点难点问题，形成“党组织统一领导、共青团具体负责、各部门协同配合”的工作格局。

构建联动体系，拓宽团建工作发展空间。打破内部闭环，通过纵向联动、横向协同，整合内外资源，推动团建工作提质扩面。深化与同行业上级单位纵向联动，建立“政策承接-资源共享-经验互鉴”联动机制，主动对接上级单位党建部门、团委，精准承接行业党建带团建工作部署和要求；积极参与上级单位组织的行业青年技能竞赛、红色教育研学、创新论坛等活动，组织青年与行业内优秀青年交流学习、同台竞技；依托上级单位资源优势，联合开展青年人才培养、重点项目共建等活动，借力提升团建工作专业化水平。

强化与同级团市委横向协同，将团建工作融入地方共青团工作大局，与团市委建立常态化沟通协作机制，共同谋划开展青年思想引领、特色品牌活动、权益保障等工作；联合团市委打造青年之家、就业见习基地等服务载体，共享政策资源、宣传渠道、活动平台；组织青年积极参与团市委发起的全市性青年活动，展现国企青年责任担当，提升企业社会形象。

推动企业内部各团组织联动，加强总部与下属子公司、

分公司团组织之间的交流合作,通过开展联合主题团日、跨单位青年联谊、优秀经验分享会等活动,促进资源共享、优势互补,形成上下贯通、左右协同的内部团建工作合力。

3.3 创新思想引领方式,增强针对性和实效性

是优化引领内容,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,结合国有企业改革发展实际和青年职工思想特点,将党的理论政策转化为青年职工易于理解、乐于接受的语言和内容。例如,将党的二十大精神与企业发展战略相结合,解读企业面临的机遇与挑战,引导青年职工把个人理想融入企业发展;将社会主义核心价值观与青年岗位实践相结合,通过身边榜样、先进事迹传递正能量。

创新引领方式,充分利用新媒体技术,构建“线上+线下”相结合的思想引领平台。线上,打造青年喜闻乐见的微信公众号、视频号、抖音号等新媒体矩阵,发布理论解读、企业动态、青年故事等内容,开展线上互动交流、知识竞赛、主题征文等活动,增强思想引领的趣味性和互动性;线下,开展“青年大学习”主题团日、党史学习教育实践活动、青年座谈会、榜样分享会等,通过沉浸式、体验式学习,让青年职工在参与中受教育、受启发。

强化引领主体建设,加强共青团干部队伍培训,提升其理论素养和业务能力,使其成为思想引领的行家里手;邀请优秀党员干部、行业专家、青年榜样担任青年导师,开展一对一、一对多的指导帮扶,增强思想引领的针对性和实效性。

3.4 加强组织建设,提升共青团服务青年的能力

扩大组织覆盖,按照“青年在哪里,哪里就有共青团组织”的原则,针对国有企业改革重组、业务拓展的实际情况,及时在新成立的部门、子公司、项目部建立共青团组织,实现组织覆盖无盲区;加强基层团支部规范化建设,严格落实“三会两制一课”制度,创新团支部活动形式,提升基层团支部的活力和凝聚力。

建强骨干队伍,建立健全共青团干部选拔、培养、使用、激励机制,选拔政治素质高、业务能力强、热爱青年工作、具有创新精神的优秀青年担任共青团干部;加大对共青团干部的培养培训力度,通过专题培训、交流学习、实践锻炼等方式,提升其组织协调、沟通表达、活动策划等能力;建立共青团干部激励机制,对表现优秀的共青团干部在评优评先、晋升提拔等方面予以倾斜,激发其工作积极性和创造性。

提升服务能力,坚持以青年为中心的工作导向,深入开展青年需求调研,了解青年职工在职业发展、技能提升、

思想成长、生活保障等方面的诉求;针对青年职业发展需求,开展青年岗位能手、青年技术攻关、青年创新创效等活动,搭建青年成长成才平台;针对青年技能提升需求,联合人力资源部门开展职业技能培训、岗位练兵、导师带徒等活动,提升青年职工业务能力;针对青年生活诉求,开展志愿服务、交友联谊、文体活动等,丰富青年职工精神文化生活,维护青年职工合法权益。

3.5 强化资源保障,为团建工作提供有力支撑

加强经费保障,国有企业党组织要将团建工作经费纳入企业年度预算,明确经费标准,并根据企业发展和团建工作需要逐年递增;建立团建经费使用管理制度,确保经费专款专用、规范使用,提高经费使用效益。

加强阵地保障,整合企业现有资源,建设集学习、活动、服务于一体的“青年之家”,配备图书、健身器材、多媒体设备等设施,为青年职工提供固定的活动场所;充分利用企业党建教育基地、职工书屋、文体场馆等资源,向青年职工开放,实现资源共享。

加强人力保障,根据企业青年职工规模,合理配备专职共青团干部,确保团建工作有人抓、有人管;鼓励优秀党员干部兼职担任共青团指导员,指导共青团开展工作;建立青年志愿者队伍,吸纳热心青年参与团建工作,充实工作力量。

4 结语

新形势下,国有企业党建带团建工作是一项系统工程,具有重要的战略意义和现实价值。做好这项工作,既是巩固党的执政根基、推动国有企业高质量发展的必然要求,也是促进青年职工全面发展、加强共青团自身建设的关键举措。当前,国有企业党建带团建工作虽然取得了一定成效,但仍存在思想认识不到位、工作机制不健全、思想引领实效性不足、组织建设不完善、资源保障不充分等突出问题,需要进一步加以解决。

参考文献

- [1] 陈伟光.国有企业党建带团建工作的创新路径探讨[J].中外企业文化,2025,(07):169-171.
- [2] 赵莉莉.企业党建引领团建,激发团青工作新动能[J].时代青年,2025,(12):4-6.
- [3] 陈达媛.基于党团共建要求下企业以党建带团建的路径研究[J].现代企业文化,2025,(04):67-69.
- [4] 赵晨.国有企业党建带团建工作的现状及发展思路探究[J].现代企业文化,2024,(09):77-79.

Exploring career challenges and corporate support strategies for female employees under China's two-child policy

Ting Yu

Southern Media Group (Southern Daily), Guangzhou, Guangdong, 510600, China

Abstract

As China's family planning policy evolves from the "universal two-child" era to the "three-child" era, the career development challenges faced by female employees have become a critical issue affecting gender equality and human resource optimization. This paper systematically examines obstacles such as career interruption risks, implicit discrimination, and promotion bottlenecks through multidimensional empirical case studies. It also analyzes innovative practices by enterprises in balancing childbirth costs with employee rights protection. The research reveals that government subsidy policies, flexible work arrangements, and union rights protection mechanisms can effectively alleviate career development pressures for female employees. The study proposes establishing a collaborative support network involving "government-enterprise-society" partnerships, suggesting that digital vocational training and similar initiatives could facilitate the organic integration of family planning goals with women's career development.

Keywords

universal two-child policy; career development of female employees; maternity rights; labor costs for enterprises; flexible work system

全面二孩 / 三孩政策下的女职工职业发展困境及企业支持策略探讨

喻婷

南方报业传媒集团（南方日报社），中国·广东广州 510600

摘要

随着我国生育政策从“全面二孩”向“三孩”时代推进，女职工职业发展困境已成为影响性别平等与人力资源优化的关键议题。本文从多维度实证案例，系统探讨女职工面临的职业中断风险、隐性歧视与晋升瓶颈等障碍，深度剖析企业平衡生育成本与女职工权益保障的创新实践。研究发现，政府补贴政策、弹性工作制创新及工会维权机制能有效缓解女职工职业发展压力。研究建议构建“政府-企业-社会”协同支持网络，通过数字化职业培训等，能促进生育政策目标与女性职业发展的有机统一。

关键词

全面二孩政策；女职工职业发展；生育权益；企业用工成本；弹性工作制

1 引言

2016 年全面二孩政策实施及 2021 年三孩政策放开，标志着我国人口发展战略的深刻转型。然而，政策调整并未同步消除女职工在职场中的结构性障碍，反而在部分领域加剧了性别不平等。全国妇联调查显示，生育政策放宽后，61.6% 的受访企业坦承在招聘中存在“隐性生育歧视”，将育龄女性排除在核心岗位竞聘范围之外。更值得关注的是，职业发展断层现象在技术密集型行业尤为突出——二孩母亲重返职场后项目参与率平均下降 45%，晋升延迟周期长达 3.8 年。

【作者简介】喻婷（1976—），女，中国广东广州，政工师，从事妇女儿童工作。

这一困境具有深刻的经济社会根源。据默克公司《中国女性职场经历及性别多元化政策调研》显示，50% 的女性求职者在面试中被直接询问婚育计划，用人单位普遍将生育视为“人力资源风险成本”，尤其是在团队编制紧张的民营企业中。更严峻的是，女职工在承担育儿责任的同时，还面临薪资折减与职业价值贬损的双重压力。广东省调查数据显示，二孩母亲的平均薪资较未生育女性低 15%，晋升至管理层的比例骤降 40%。

本文基于政策文本分析与跨省市实证案例，从多维互动视角解构女职工职业发展障碍的形成机制，评估广东省育儿补贴及生育奖励政策、扬州市“四边形”服务网等创新实践的成效，最终提出分层协同策略，为构建生育友好型职场生态提供理论参照与实践路径。

2 女职工职业发展困境的多元化呈现

2.1 职业中断与技能断层风险

在全面二孩与三孩政策叠加影响下，女职工因生育导致的职业中断期显著延长。根据 CFPS 追踪调查，生育二孩将使女性平均离职时间延长至 2.8 年，远高于一孩母亲的 1.5 年。这种职业空窗期在科技、金融等知识更新迅速的行业尤为突出。上海某半导体企业案例显示，女性工程师生育返岗后，因技术迭代导致项目匹配度下降 37%，最终被调离核心研发岗位的比例高达 52%。技能断层不仅削弱女性职业竞争力，还加剧企业人才培养成本——据测算，企业为生育返岗员工提供的再培训投入平均每人达 1.2 万元。

更值得关注的是，职业中断引发的“能力信心衰减”形成恶性循环。乌鲁木齐市劳动争议调解数据显示，31% 的产后返岗女性因技能滞后主动放弃竞聘高要求岗位，选择边缘性工作。扬州市的调研印证了这一现象，当地制造业女工生育后转行从事低技能服务业的比例达 44.7%，职业层级明显下滑。

2.2 隐性歧视与岗位降级

尽管《妇女权益保障法》明令禁止生育歧视，但企业通过隐蔽手段规避法律监管的现象普遍存在。表现形式包括三类：一是以“岗位优化”名义将产后女职工调离关键岗位，如山西某能源企业将财务主管调至后勤岗位，薪资降幅达 30%；二是设置差异化的绩效考核标准，如浙江电商公司对哺乳期员工维持原 KPI 要求，变相迫使其主动离职；三是招聘环节的系统性排斥，约 20% 的上海企业要求女性应聘者签署“三年内不育”的补充协议。

此类歧视在监管薄弱的私营经济领域更为严重。乌鲁木齐市王女士的案例具有典型性：其在生育休假结束后返岗，企业长期拖欠 2.5 万元生育津贴，经多次沟通无效后，最终依赖“法院+工会+街道”三方联动机制才得以维权成功。这暴露出中小民营企业生育权益保障机制的严重缺失。

2.3 薪资差距与晋升瓶颈

生育政策放宽后，女性职业晋升的“玻璃天花板”进一步增厚。国务院发展研究中心数据显示，二孩母亲晋升至中层管理岗位的平均年龄为 38.2 岁，较未生育女性延迟 4.3 年；在高级管理层中，仅有 12.7% 的女性管理者生育两个及以上子女，管理层普遍认为生育女性“风险承受力下降”，如某投行将海外派驻机会优先分配给男性员工，理由竟是“哺乳期女性不适合长期出差”。

薪资结构分析更揭示深层次不平等。尽管《中国妇女发展纲要（2021—2030 年）》禁止因生育降低工资，但绩效工资模块成为变相歧视工具。广东省制造业调研显示，生育女性年度奖金仅为男性同事的 54%-67%，其工资增长幅度连续五年低于企业平均水平。这种经济惩罚实质上构成对生育行为的制度性抑制。

2.4 心理健康与职业倦怠

多重压力下，女职工的心理健康问题日益凸显。默克公司调研显示，39% 的职场母亲存在持续焦虑症状，表现为过度疲劳（68%）、失眠（52%）和工作效能感下降（47%）。在黄浦区的访谈中，灵活就业女性艺术家刘岩坦言：“社会既期望我们完成生育责任，又不提供稳定的创作空间，这种角色冲突导致持续性的自我怀疑”。

更严峻的是，社会支持不足加剧情绪耗竭。乌鲁木齐市哺乳期女职工维权案例中，73% 的当事人反映在权益受损初期选择沉默，主因是“担心被标签化为麻烦制造者”。这种心理负担与职场“母职惩罚”相互作用，形成职业发展的隐性枷锁。

3 企业支持策略的创新实践

3.1 政策激励与成本共担机制

为缓解企业生育成本压力，多地政府创新财政补贴工具。如广东省于 2025 年 1 月 1 日起开始实施的多孩家庭直接生育补贴政策，通过“粤省事”平台或线下申报，由政府财政全额负担，按每孩每年 3600 元的标准发放育儿补贴，直至孩子满 3 周岁。这一政策直接减轻了家庭养育成本，间接降低了企业的隐性经济负担。

此外，上海市黄浦区试点“性别平等企业认证”，对女职工占比超 40% 且生育返岗率达 85% 的企业，给予增值税附加减免 30% 的优惠。扬州市则通过金融赋能破解创业女性资金瓶颈——市妇联联合金融机构建立“妇女双创基金”，累计发放贷款 19.4 亿元。典型案例如扬州朵爱公司获 250 万元紧急贷款后，成功完成数字化转型，2024 年销售额达 3.5 亿元，同比增长 100%，并带动周边 500 名妇女再就业。

3.2 弹性工作机制与技能再生

面对职业中断挑战，一些领先企业开发出多维支持体系。如上海推行的“生育友好岗”具有示范意义，其特征包括：远程办公选项覆盖 83% 的工作日、核心工作时间浓缩至 4 小时、项目制考核替代坐班计时等。这套机制使某生物科技公司的产后返岗率提升至 91%，项目交付准时率反超平均水平 12 个百分点。

另外，技能再生项目成为维持职业连续性的关键。扬州市妇联则构建“四边形”赋能网络：通过创业大赛（赛事赋能）、电商培训（技能提升）、校企基地（平台搭建）及维权热线（权益保障）四维联动，仅 2025 年上半年就举办女性专场招聘会 79 场，帮助 300 多名女大学生创业企业获得超 4000 万元授信。

针对数字经济发展，邗江区妇联在杨庙镇创客空间设立巾帼直播基地，累计培训妇女 300 人次，培育出 20 余名女性主播，带动农副产品、古琴古筝等特色产品线上销售突破 1000 万元。这种“融媒体+电商”培训模式，为女性创造了灵活就业与技能提升融合的新路径。

3.3 权益保障与多元协商机制

工会、妇联组织在女职工权益保护中发挥核心枢纽作用。

广东省工会、妇联组织积极推动并监督相关保护条例的落实,保障女职工在“四期”(经期、孕期、产期、哺乳期)的合法权益。它大力倡导“妈妈岗”等灵活就业模式,推动用人单位建设“爱心妈妈小屋”,并开设12338妇女维权公益服务热线,为全省近6000万女性提供权益保障。

上海黄浦区则探索了基层民主协商路径。在瑞金二路街道举办的协商活动中,人大代表、妇联干部与企业代表共议《妇女权益保障条例》,落实难点,促成建立“分层分类服务档案”,为不同群体女性定制帮扶方案,使政策执行更契合多元需求。

4 社会配套措施的优化路径

4.1 法律执行与政策创新协同

当前生育权益保障的首要障碍是法律执行缝隙。需强化劳动监察的技术赋能,如广东省建立的企业用工大数据监测平台,自动识别薪资性别差异超20%的企业并触发约谈;同时推广浙江省“生育津贴直发”模式(2025年7月起实施),将津贴直接汇入女职工个人账户,从源头杜绝企业截留。

休假制度改革也势在必行。可试点“父母共享产假”,强制父亲休假不低于90天,挪威经验表明此举能使女性返岗率提升34%。而全国约20省市明确的“痛经假”制度(1-2天带薪休假)仍需细化诊断标准,避免权益虚置。

4.2 托育服务与社会支持网络

破解“工作-育儿”冲突的根本在于建立普惠、高质量的社会化托育体系。目前广东省已建成3100家普惠托育机构,但覆盖率仍不足需求的40%。理想模式应融合三层架构:社区普惠托育(收费低于家庭收入10%)、企业互助托儿所、园区托管驿站等。

社会支持政策同样重要。扬州市“荷美媳”项目的启示是:通过农闲技能培训+来料加工订单组合,使万余名农村留守妇女在照顾家庭同时实现年增收2.4万元。城市可推广“弹性时间银行”,允许女职工将加班时间兑换为育儿假,建立工作家庭平衡的弹性机制。针对职场母亲的心理压力,需构建阶梯式健康干预体系,包括基层心理门诊、企业EAP计划增设产后抑郁筛查模块,以及升级“爱心妈妈小屋”功能,使其成为减压空间。

4.3 文化重构与性别观念转型

破除深层次歧视需价值重塑。

一是教育先行;教育部门应将“健康婚育观”和“性别平等教育”系统性地嵌入从中学至大学的课程体系,从青少年时期消解性别偏见。

二是媒体引导;大众传媒应从歌颂“超级妈妈”的叙事,

转向倡导“父母共同育儿”模式,如央视纪录片《职场新爸妈》展示父亲育婴假实践,有效提升了男性对育婴假的关注。

三是榜样赋能;广东省积极推荐优秀女性人才,树立巾帼典型,推动消除就业性别歧视。其中珠海纳睿雷达公司女科学家团队突破相控阵雷达技术瓶颈,直接扭转了“女性不适合高端制造”的刻板印象。广东省“巾帼科技创新团队”计划聚焦先进制造、人工智能等领域,资助50个女性主导的技术团队,用实实在在的成就扭转“女性不适合高端制造”的刻板印象。此类项目需从“典型选树”升级为“系统孵化”。

四是企业文化变革;企业应将管理层性别多元化目标纳入KPI考核,配合弹性工作制和返岗培训。同时需警惕“母职保护”异化为“职业隔离”,通过项目制、成果导向的考核机制,确保女性平等参与高价值工作。

5 结语

全面二孩与三孩政策的实施成效,在很大程度上取决于能否成功破解女职工的职业发展困境。研究表明,生育政策调整后,职业中断风险、隐性歧视、晋升瓶颈与心理健康问题相互交织,构成了一条自我强化的压力链,必须通过系统性的、多主体协同的方案予以疏解。广东省的生育补贴、上海的“生育友好岗”、扬州的赋能网络等创新实践证明,政府与社会的主动干预能有效降低企业用工成本,提升女性职业韧性。

未来改革需聚焦三个维度:在政策层面,加快推广生育津贴直付、父母共享产假等制度创新,建立区域差异化激励体系;在企业实践中,国有企业应深化工会专项合同,民营企业需借力政策补贴发展弹性工作制;而社会支持网络的完善是长远根基——包括普惠托育服务供给、职业技能再生平台建设以及性别文化的渐进式重构。

唯有通过“政府-企业-社会”三轨并进的协同机制,才能实现人口发展战略与女性职业发展的有机统一,最终构建真正的生育友好型社会。在此过程中,数字化赋能(如远程办公技术)与男性育儿责任制度化将成为突破瓶颈的关键路径,其成效值得持续追踪研究。

参考文献

- [1] 刘末.生育对女性职业发展的影响研究[D].吉林大学,2024.
- [2] 默克中国.中国女性职场经历及性别多元化政策调研报告[EB/OL].(2022-11-15)
- [3] 南方日报.东莞万江新村社区:二孩补助1万元,三孩补助2万元[EB/OL].(2024-05-15)
- [4] 茹希佳.“四边形”精准服务网托举女性破浪前行[N].中国妇女报,2025-07-12(001).
- [5] 占悦.上海试点“生育友好岗”就业模式[N].文汇报,2024-12-21(005).

Practical Exploration of General Layout Specialty in the Design of Security Systems for Overseas Engineering Projects

Suhe Zhan Li Jiang Hao Liu Jinghui Wang Yujie Wang

Shandong Electric Power Engineering Consulting Institute Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250013, China

Abstract

This paper focuses on the practical application of master planning in security system design for overseas engineering projects. Based on master planning principles, it explores key design considerations and technological innovations for security facilities such as trenches, barbed wire fences, perimeter walls, and guard towers. Through case studies of real-world projects, the paper analyzes design requirements and methodologies for functional layout and dimensional selection of these security systems. The research aims to provide reference for establishing scientific, efficient, and reliable security systems in overseas engineering projects, ensuring safe operations and protecting personnel and property.

Keywords

security system; master plan; public safety; overseas project

总图专业在海外工程项目安防体系设计中的实践探索

战苏荷 姜俐 刘浩 王景慧 王育杰

山东电力工程咨询院有限公司，中国·山东 济南 250013

摘 要

本文聚焦于总图专业在海外工程项目安防体系设计中的实践应用，基于总图规划思维，深入探讨壕沟、铁丝网、围墙、警戒塔等相关安防设施的设计要点与技术创新。通过结合实际项目案例，分析各安防设施在功能布局、尺寸选型等方面的设计要求及方法，旨在为海外工程项目构建科学、高效、可靠的安防体系提供参考，保障项目安全运行与人员财产安全。

关键词

安防体系；总图规划；公共安全；海外工程

1 引言

随着“一带一路”的倡议深入推进，近年来我国海外工程数量与规模不断扩大。国家层面高度重视境外安全工作，国家领导人对中资企业境外安全工作多次做出重要批示，要求有关部门加大投入和保障，加强境外安全保护工作，确保我国公民和机构安全。“人防与技防相结合”“预防为主”的安全文明生产指导方针深入贯彻到工厂企业，总图专业作为工业企业总体规划的核心，在海外工程总平面规划过程中，需要将安防体系融入总图规划，将安全落实到工程建设的每一个环节。然而，由于海外工程项目所在地区的政治局势、社会环境、自然条件以及文化背景差异巨大，使得安防体系设计面临诸多复杂挑战，传统的设计理念和方法难以满足实际需求，亟需结合总图专业的特点进行创新实践。

【作者简介】战苏荷（1996-），女，中国山东烟台人，本科，中级工程师，从事总图设计研究。

2 海外工程安防需求分析

2.1 海外工程风险现状

2023 年 1 月 -2024 年 1 月，印度尼西亚共发生 3330 起抗议示威，其中靠近我国某项目所在的南苏门答腊省共发生 70 起，主要分为政治抗议和社会抗议。

智利是拉美最发达、最稳定、最安全的国家之一。2023 年，智利共发生 1415 起社会安全事件，共造成 7 人死亡。其中，事件数量最多的是依次是示威抗议（879 起，62.12%）、群众骚乱（263 起，18.59%），海外某项目所在地区铁拉阿马里亚所在的阿塔卡马大区，2023 年共发生 16 起示威抗议和 1 起群众骚乱。本地矿区发生过示威抗议活动封锁道路、干扰作业的情况。2024 年 1 月 10 日起，当地土著社区领导的约 500 名抗议者封锁了通往安托法加斯塔地区阿塔卡马盐湖锂矿床的道路，以抗议土著社区在矿产开发谈判中被边缘化，示威活动导致部分矿企被迫暂停开采活动。

此外，还有近几年发生的巴西围堵事件、伊拉克项目枪击事件、苏丹武装冲突叙利亚政治动荡等，均对我国海外项目造成了不同程度的影响。

目前海外项目面临的最常见威胁是为某些诉求堵路阻工、偷袭式暴力袭击、武装抢劫，当地中资企业在与本地居民建立良好关系和共同参与的决策机制的同时，也应为中方员工做好基础安全保障，确保突发情况下能够防护到位、及

时发现、及时应对、及时避难。

2.2 威胁类型分级

以下是海外工程项目风险量化评估表，涵盖不同区域典型国家：

表 1-1 海外工程项目风险量化评估表

国家 / 地区		政治风险指数 (10 分制)	治安风险 等级	项目暴 露值	主要威胁类型	数据来源
东南亚	印度尼西亚	5.7	橙色	高	社区冲突、反华示威	Verisk Maplecroft 2023
	缅甸	8.3	红色	极高	武装冲突、军事政变	DW Global Security Report 2024
非洲	几内亚	6.2	橙色	高	罢工、资源民族主义	EIU Country Risk 2023 Q3
	刚果（金）	7.9	红色	极高	武装抢劫、绑架	UNDSS Security Database 2024
拉美	智利	3.8	黄色	中	环保抗议、土著权益运动	Fitch Solutions 2024
	委内瑞拉	9.1	红色	极高	恶性通胀、有组织犯罪	Crisis24 Risk Matrix 2023
中东	沙特阿拉伯	4.5	黄色	中	宗教极端主义	G4S Risk Assessment 2024
	伊拉克	8.6	红色	极高	恐怖袭击、火箭弹威胁	US Overseas Security Advisory Council
中亚	哈萨克斯坦	4.1	黄色	中低	局部骚乱	Marsh Political Risk Map 2023

关键指标说明：

- 1、政治风险指数 ≤ 3.0：稳定（绿色）；3.1-6.0：中等（黄色）；6.1-8.0：高风险（橙色）；> 8.0：极高风险（红色）。评分依据：政权稳定性、政策连续性、外资保护力度
- 2、治安风险等级 红色：需配备武装护卫、防弹车辆；橙色：必须建立隔离区 +24 小时武装巡逻；黄色：基础周界防护 + 智能监控即可
- 3、项目暴露值 评估标准： $E = \frac{\text{资产价值} \times \text{威胁概率}}{\text{当地应急响应能力}}$

3 安防设计要点

3.1 出入口

厂区应根据规模大小设置主次出入口及 2 个（或以上）隐蔽式次出入口，在突发情况下提供安全的应急疏散路径，提升整体防御能力和安全保障水平。

厂区主出入口在大门内侧设置防弹保安亭及双层大门，第 1 道大门为铁艺栅栏材质，第 2 道大门为金属大门，间距不小于 8 米，形成车辆检查区域，两道门间通行区域设置 S 型通行路线，避免车辆暴力冲门。出入口设置车辆减速带，可有效限制车辆速度，进入大门时缓慢行驶，以确保安保人员有足够时间进行安全检查，同时防止高速冲闯，提升出入口的整体安全性。

第 1 道大门处设置具有车辆识别功能的道闸，实现快速识别车辆出入权限，第 2 道大门处设置阻车装置，如升降柱，破胎器等，当车辆通过进出权限识别后，进行车辆检查，完成检查后，方可放行。

减速带平行设置于公路路面上，通常由再生橡胶、金属、塑胶或是沥青等材料制成，略微由地面向上凸起约 10 — 15 厘米的装置，主要对经过的车辆进行强制减速。配置减速带不受气候影响，不建议配置在土质松散（如沙漠）的环境中。

隐藏式入口设计应注意不易从外部被发现，采用隐藏式设计，与周围环境融为一体，可伪装成墙面、设备间门，避免外部察觉。门体采用双层钢结构，具备防弹、防爆能力，并设有机锁 + 电子控制系统，仅能从内部开启。开关方式包括密码键盘或隐藏式旋钮，确保紧急情况下快速疏散。门缝最小化，内部设夜光标识，具备防烟、防水功能，

保证在极端情况下仍可正常使用。

3.2 周界

厂区需设置高度不低于 2 米的普通砖墙（即实体围墙，根据风险等级适当增加实体围墙的高度至 2.5-3 米），顶部设立高约 0.5 米的蛇腹型铁丝网，防止侵入人员翻越，增强周界安全性，形成物理屏障。周界每个角落安装球形摄像头和 2 个枪机摄像头，非角落安装枪机摄像头，枪机摄像头间距最大不得大于 250 米。确保周界监控无死角，提升入侵检测能力，及时发现异常情况。

在实体墙外设置铁丝栅栏作为第一道周界，高度不低于 2m，栅栏有横向支撑，每隔 5m 设置一根立柱支撑，顶部安装 0.5m 高环刀（可考虑加装周界入侵报警系统，如张力电子围栏、脉冲电子围栏，将其后端报警系统与周界摄像头联动，使收到入侵报警信号的同时，摄像头能够捕捉到入侵点画面），底部设有滚网，栅栏下部埋深不小于 50cm，破损后修复周期不应超过 12 小时。

周界外壕沟或护坡，用于防止遭受外来人员或车辆的非法入侵或破坏等安全威胁。进行地形整合设计，做到地形适配与防护能效最大化。在总图选线阶段，优先沿等高线布置壕沟，减少土方填挖；针对地质不稳定区域，结合挡土墙或护坡加固，保障结构安全。壕沟内侧搭配铁丝网及围墙，形成“沟 - 网 - 墙”三层防护体系。

壕沟或水沟尺寸为底宽 2m，顶宽 3m，深 3m；土堤或护坡尺寸为底宽 3m，顶宽 2m，高 3m。由于壕沟护坡受地质和环境影响较大，应在土壤稳定和承载力强的地质条件下建设，不适用降雨、地震等自然灾害频繁的地区搭建。

3.3 警戒塔（升级措施）

厂区周界拐角应配置 1 个警戒塔，周界警戒塔设置最大间距应小于 250 米，确保周界监控无盲区，提高警戒和防御能力。

警戒塔视野覆盖计算公式为:

$$h = \sqrt{R^2 - D^2} + H \quad (1)$$

其中 R 为探测半径 (250m), D 为塔间距, H 为障碍物高度

塔身整体高度从地面到塔尖不得低于 5 米, 警戒塔平台高于周界顶部至少 2m 以上, 如果建筑物过高, 警戒塔高度需要超过建筑物, 塔身直径不得小于 1.5 米, 警戒塔顶部应预留探照灯安装位置, 并应安装扶梯。警戒塔下面可设置 1 个备勤室, 供执勤人员休息等。

警戒塔应由铁质或混凝土制成,四周焊接厚度不小于8mm、高度不低于1m的钢板进行保护,底部焊接钢板厚度不小于1mm,四周钢板也可由沙袋替代,提高防护能力,抵御袭击和枪弹攻击的安全性。

3.4 巡逻车道

厂区围墙与铁丝网间应设置巡逻道，便于武装安保人员在周界外进行巡逻，栅栏距离实体围墙的距离需考虑征地范围，巡逻道的宽度应不低于 2m，若设置巡逻车道则宽度应不低于 5m。

3.5 外来人员停车场

外来人员停车场需设置在厂区实体围墙之外，用于外来车辆经一道门安检后停放，相应设置该区域灯杆与监控摄像头。

4 其他相关专业设施配置

仪控: 利用物联网技术将各类安防设备(如监控摄像头、电子围栏、门禁系统等)连接起来, 设置中控室, 实现设备的远程监控、自动报警和联动控制。主出入口配备智能门禁系统、车辆识别系统和 X 光安检设备, 配备对讲机、监控摄像头和红外报警装置。通过这些安防设施的合理布局 and 有效组合, 在建设和运营期间可有效抵御非法入侵企图, 保障项目安全。

建筑：设置隐蔽避难所，按照每人 2 平米计算，确保避难所空间充足、物资充足，使所有人员在紧急情况下能够安全容纳并生存。

电气：设置探照灯及照明设施，确保周界以外至少 15 米内无照明死角。

5 典型案例分析 -- 国外某项目安防总图设计实践

5.1 风险评估

国外某项目所在地区在当前形势下面临社区诉求风险、罢工与劳资风险、社会治安风险、政局稳定性风险、公共卫生风险等多方面的安全风险。由于该国近年来经济增长快

速，过渡政府在民生改善方面也有一定的作为，社会治安状况相对良好，整体公共安全风险等级在中等，该项目运行周期长，考虑到未来政治、经济、文化、地缘等方面的影响，从“底线思维、红线意识”出发，为充分降低风险影响，可将长期投资项目未来三至五年的风险预期上调至中高风险。

5.2 总平面安防规划

分析：该项目营地区域为中方员工生活、办公区域，属于重点保护区域，根据中高风险等级安防要求，建议选用安防设计方案如下：①周界选择多层防线设计，第一层防护采用 3m 高实体围墙 +0.5m 高蛇腹形铁丝网相结合；②围墙外设置 5m 宽巡逻车道；③巡逻车道外设置 2m 高的铁丝网 +0.5m 高蛇腹形铁丝网，下方设置滚刀网；④设置二道门，外来人员停车场设置于一层防护区外；⑤设置两处隐蔽式出入口；⑥转角处设置岗楼；⑦最外围设置 3m 宽土坡 +3m 宽壕沟兼做排水沟；⑧其他专业如仪控监控、建筑避难所等配置。

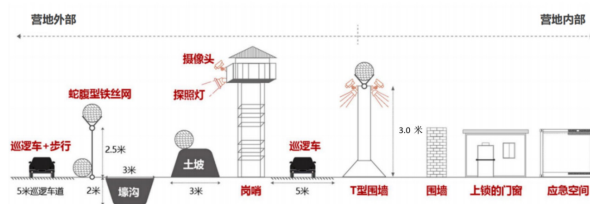


图 4-1 周界“沟-网-墙”多层防线设计与规划

6 结语

要实现境外业务安全、有效、可持续发展，我们就要不断强化预警预防，做好海外项目安全防护第一道防线。总平面安防规划旨在系统构建符合海外当地国情与项目实际情况和需求的安全保障体系，通过科学合理地围墙、出入口、铁丝网、警戒塔、巡逻车道等安防设施进行设计与配置，确保项目运营符合当地法律法规、国际安全标准及企业社会责任要求的同时，为项目人员、资产、设施和作业环境提供全方位安全保护。

未来，海外工程项目安防体系设计将朝着一体化集成方向发展。总图专业需要与建筑、电气、通信等多个专业进行深度融合，将物理防护设施与电子安防系统、应急响应系统等进行有机整合，形成一个功能完备、协同高效的安防整体解决方案，全面提升海外工程项目的安全防护水平。

参考文献

- [1] 倪晋发. 厂区安防系统的集成建设 [J]. 电子元器件与信息技术, 2020,4(12):36-37.
- [2] 石鸿雁. 强化安全防范系统建设的设想[J]. 中国安全防范认证, 2011:46-49.
- [3] ISO 31000:2018 Risk management guidelines.
- [4] IFC EHS Guidelines for Mining (2022).
- [5] 中资企业海外安防白皮书 (2023) .

Construction of hospital health performance evaluation system from the perspective of business management

Wei Lv Yao Liu

1. Lianyungang Xuwei New District People's Hospital, Lianyungang, Jiangsu, 221200, China
2. Yangzhong People's Hospital, Yangzhong, Jiangsu, 212200, China

Abstract

As healthcare reform continues to deepen, the scientific development of hospital performance evaluation systems has become crucial for driving high-quality medical development. Traditional assessment methods, which prioritize economic indicators while neglecting medical quality and social benefits, often lead to imbalanced management orientations. This paper proposes a comprehensive performance evaluation framework from a public service management perspective, integrating principles of public performance governance with the development patterns of healthcare systems. The framework encompasses five dimensions: medical quality, service efficiency, resource allocation, innovation capacity, and social benefits. The study suggests achieving scientific rigor and fairness in performance management through goal stratification, quantitative indicator systems, digital infrastructure support, and dynamic feedback mechanisms. This system facilitates modernization of hospital governance and provides institutional safeguards and decision-making foundations for the high-quality development of public health services.

Keywords

career management; hospital performance; health service; evaluation system; high-quality development

事业管理视角下的医院卫生绩效评价体系构建

吕巍 刘耀

1. 连云港徐圩新区人民医院, 中国 · 江苏 连云港 221200
2. 扬中市人民医院, 中国 · 江苏 扬中 212200

摘 要

在医疗体制改革不断深化的背景下, 医院绩效评价体系的科学化建设成为推动医疗高质量发展的关键。传统考核偏重经济指标, 忽视医疗质量与社会效益, 易导致管理导向失衡。本文基于事业管理视角, 结合公共绩效治理与卫生事业发展规划, 构建包括医疗质量、服务效率、资源配置、创新能力和社会效益五个维度的综合绩效评价体系。研究提出, 通过目标分层、指标量化、信息化支撑与动态反馈, 实现绩效管理的科学性与公正性统一。该体系有助于促进医院治理现代化, 为公共卫生事业高质量发展提供制度保障与决策依据。

关键词

事业管理; 医院绩效; 卫生服务; 评价体系; 高质量发展

1 引言

医疗卫生体系是国家社会治理体系的重要组成部分, 其运行效率与服务质量直接影响民生福祉与社会稳定。随着“健康中国 2030”战略的实施, 医院不仅承担医疗服务功能, 更在疾病预防、健康促进与公共危机应对中发挥关键作用。传统医院绩效考核偏重经济收益与工作量统计, 难以反映公共事业属性下的多元目标。事业管理理论强调公共部门

的绩效治理与价值平衡, 为医院绩效体系的优化提供了理论支撑。在新时期医疗改革背景下, 医院需在公益性与效率性之间寻求动态平衡。如何构建兼顾经济效益与社会效益、兼容过程与结果、体现激励与约束的综合绩效评价体系, 是当前医院管理亟待解决的核心问题。本文以事业管理视角为切入点, 分析我国医院绩效评价的现状与不足, 探讨科学化体系构建的路径与策略, 为推进医院治理现代化提供实践思路与理论支持。

2 事业管理视角下医院绩效评价的理论基础

2.1 事业管理理念的核心内涵

事业管理区别于企业管理的根本在于以公共利益最大化为核心目标。其治理理念强调服务导向、责任透明与多维

【作者简介】吕巍 (1987-), 男, 中国江苏徐州人, 硕士, 从事生事业管理研究。

【通讯作者】刘耀 (1988-), 男, 中国江苏淮安人, 助理研究员, 本科, 从事医院管理研究。

价值协同。医院作为事业单位，应在制度设计中兼顾公益使命与绩效激励，实现公共责任与组织效率的统一。事业管理视角下的绩效评价不仅关注“做了多少”，更关注“做得怎样”“为谁服务”“带来什么社会影响”，体现以人为本的公共治理价值逻辑。

2.2 绩效管理理论的演进与适用性

绩效管理从结果导向型发展到过程导向型与目标导向型，其核心是以数据驱动管理、以反馈促进改进。在医疗领域，绩效评价不应局限于财务数据和工作量统计，而应融入医疗质量、安全水平、服务体验等指标。现代绩效理论强调结果与过程并重、定量与定性结合，这与医院多元目标和复杂服务结构高度契合。

2.3 医院绩效管理的事属性特征

医院绩效管理的事属性体现在其公共性与非营利性。绩效考核的目的并非利润最大化，而是公共资源配置最优化。事业管理要求评价体系具备“导向性”“公平性”“激励性”和“持续性”。绩效考核应成为政策执行与公共问责的桥梁，通过科学指标体系实现政府监管、医院治理与社会监督的有机结合。

3 我国医院绩效评价的现状与问题分析

3.1 指标体系结构单一，导向偏重经济效益

当前多数医院绩效评价体系仍停留在以经济产出为核心的传统管理模式，指标主要集中于收入增长率、床位周转率、门诊量、药品收入占比等量化经济数据。这种“以量代质”的导向忽视了医疗质量、服务安全、科研创新与社会责任等关键内涵性维度。由于考核重心偏向财务指标，医院在资源配置和行为导向上容易出现功利化倾向，部分科室将经济效益视为主要工作目标，弱化了患者体验与质量提升意识，形成“重业务扩张、轻质量内涵”的失衡局面。更重要的是，绩效指标结构单一使得综合医院与专科医院、教学型医院之间缺乏可比性和适应性，不利于绩效结果的横向交流与纵向改进。过度依赖经济数据还可能导致服务行为异化，如过度检查、重复用药等问题，增加医疗支出与患者负担，偏离公共卫生事业的公益性方向。因此，构建以质量为核心、兼顾社会与经济效益的多维绩效指标体系，是医院事业管理转型的首要任务。

3.2 考核机制碎片化，缺乏系统协调性

在实际运行中，医院绩效管理普遍存在多部门分头实施、缺乏统一协调的问题。各职能部门依据自身职责设立独立考核体系，形成“人事考核重态度、财务考核重效益、医保考核重成本、信息部门重数据”的分割局面。由于缺乏顶层统筹，不同考核指标之间缺乏逻辑关联，导致绩效结果无法全面反映医院整体运行水平。部分医院的信息化建设滞后，绩效数据分散在多个系统中，形成“信息孤岛”，使管理者难以获得准确、动态、整合的决策信息。考核周期不统

一、标准不一致，造成数据统计口径混乱、部门间协作低效。绩效信息流通受限，使得数据无法形成有效的决策支持闭环。此外，外部监管与内部考核体系衔接不畅，导致绩效导向偏离政策目标，难以体现医疗行业的公共价值。要解决这一问题，需构建跨部门的统一绩效管理平台，强化数据治理，推动多层级、多维度绩效指标的系统协调与动态联动。

3.3 激励约束机制不完善，反馈闭环缺失

医院绩效考核的核心功能在于激励与改进，但目前多数机构的激励约束机制仍处于初级阶段。绩效结果多被简单用于薪酬分配、评优评先或年度总结，缺乏与职业发展、职称评审、岗位晋升等长期激励的有效联动，削弱了绩效考核的导向作用。考核反馈环节流于形式，缺乏过程性监控与结果复盘，导致绩效管理停留在“年终算账”的静态评估模式。部分单位存在“唯分数论”倾向，将绩效结果简单量化为得分高低，忽视工作复杂性与创新性，挫伤了员工积极性。基层医务人员普遍反映绩效分配不透明，考核标准与实际工作付出不匹配，导致内部公平感下降，影响团队凝聚力与组织信任度。此外，绩效管理缺少持续改进机制，反馈结果未能形成有效闭环。缺乏基于数据分析的改进路径，使考核成为“评完即止”的形式化操作。要实现绩效管理的真正价值，应建立“评价—激励—反馈—再改进”的闭环体系，将绩效结果与个人成长、团队发展及组织战略目标有效衔接，形成持续提升的内在动力。

4 医院卫生绩效评价体系的构建思路

4.1 确立多维目标导向的整体框架

医院绩效评价体系的顶层设计应立足事业管理的公共价值理念，构建兼顾公益性与效率性的多维目标体系。绩效评价不仅要关注医院的经济效益与运营效率，更要突出医疗质量、社会服务和可持续发展等公共属性。总体框架应明确“质量优先、效率协同、服务导向、创新驱动、公益保障”的价值导向，使绩效管理成为医院治理现代化的重要抓手。体系设计上应形成战略层—管理层—执行层的三级架构：战略层负责宏观目标的规划与政策对接，突出事业发展与公共责任；管理层聚焦过程监管、资源配置与风险控制，实现中观调度；执行层落实岗位绩效与服务质量的考核，实现目标的精细化落地。通过建立纵向贯通与横向协同的绩效链条，促进医院整体运行效率与组织凝聚力的双重提升，实现目标导向与价值导向的融合。

4.2 构建科学合理的指标体系结构

科学的指标体系是医院绩效管理的核心支撑。应遵循系统性、可量化与可操作性原则，构建覆盖医疗质量、服务效率、资源配置、创新能力与社会效益五个维度的综合评价体系。医疗质量维度重点考察诊疗规范率、并发症控制率、患者安全事件等核心指标；服务效率关注平均住院日、门诊等待时间及患者满意度；资源配置维度评估床位利用率、

人力资源配置及成本控制；创新能力维度考察科研产出、技术推广与人才培养；社会效益维度则衡量公益项目实施、公众健康促进与社会影响力。为保证指标体系的公平性与适应性，应根据医院类型、功能定位及区域发展差异，灵活调整指标权重。通过层级分解与权重平衡，实现对医院运行的全周期量化评价，确保绩效结果既具数据支撑，又能体现质量导向与社会价值。

4.3 强化绩效数据的动态监测与分析机制

绩效体系的有效运行依赖于科学的数据支撑与动态分析机制。应构建集数据采集、分析与反馈于一体的信息化管理平台，依托医院信息系统（HIS）、电子病历系统（EMR）及财务与人力资源数据库，实现绩效数据的自动汇聚与更新。借助大数据与人工智能技术，对医疗质量、资源利用率、患者满意度等核心指标进行实时监控与趋势分析，形成精准预警与决策依据。建立“月度监测—季度分析—年度评估”三位一体的运行机制，实现绩效管理的常态化与可追溯化。对异常数据或绩效偏差进行自动提示，辅助管理层及时调整策略。通过动态监测与闭环管理，不仅可提升绩效考核的科学性与时效性，还能推动医院在质量改进、成本控制与服务优化上的持续提升，最终形成以数据驱动治理、以绩效促进发展的管理新格局。

5 医院绩效评价体系的实施策略

5.1 完善顶层设计与制度保障

医院绩效评价体系的构建离不开科学的顶层设计与制度保障。应将绩效体系建设纳入医院事业发展总体规划，与战略目标、学科建设和公共卫生职责相衔接，形成全局统筹与分级管理相结合的运行格局。政府部门需完善政策引导与监管体系，建立财政投入、医保支付、评优晋级等多维度挂钩机制，使绩效考核结果在资源分配和激励导向中发挥决定性作用。医院内部应制定系统化的绩效管理条例，明确各级管理层与职能部门的责任边界，规范指标设置、数据采集、审核评估和结果运用等全过程管理。制度设计要体现公开、公平与可追溯原则，确保绩效评价在标准化、法制化框架下运行。同时应强化内外部审计与监督机制，建立绩效异议申诉与纠偏程序，以制度刚性保障评价体系的权威性与持续性。

5.2 推动信息化支撑与数据整合

现代医院绩效评价体系的科学运行依赖于高效的信息化支撑。依托医院信息系统（HIS）、电子病历系统（EMR）、临床路径系统及人力资源信息管理系统，可实现绩效数据的多源采集与动态整合。通过数据互联互通打破部门壁垒，构建统一的绩效信息平台，实现医疗质量、资源配置、服务效

能等多维指标的实时监测与可视化分析。信息化平台应具备智能算法支持，能根据历史趋势自动生成预警报告，为管理层提供决策参考。大数据技术与人工智能的引入，可优化指标权重计算，提升分析精度与预测能力。与此同时，应建立数据安全与隐私保护制度，防止绩效数据滥用或失真。信息化赋能使绩效评价从静态评估转向动态监控，实现从经验判断到数据驱动的科学决策，推动医院绩效管理的数字化转型与精细化治理。

5.3 建立激励导向与反馈改进机制

绩效评价体系的价值在于应用与反馈。应将考核结果与薪酬分配、职称评定、晋升通道和培训机会等挂钩，形成以业绩为导向的激励机制。对于绩效突出的科室与个人，应在资金、设备、科研项目及人才培养上予以倾斜支持，构建“以绩促优、以优带动”的良性循环。对绩效滞后的环节，可通过目标谈话、专项改进计划及能力提升培训等方式进行针对性优化。绩效反馈机制应注重互动与参与，定期公示考核结果，鼓励员工对指标设置与过程改进提出建议，形成双向沟通与共同成长的良好氛围。管理层需将绩效考核结果转化为改进决策的重要依据，持续优化指标体系与操作流程。通过建立“评价—激励—反馈—再改进”的闭环机制，使绩效管理真正成为医院高质量发展的驱动力，实现组织绩效与个人成长的协同提升。

6 结语

医院绩效评价体系的科学构建是实现医疗治理现代化与高质量发展的关键支撑。事业管理视角为其提供了公共性与系统性兼顾的理论基础，使绩效考核从“量化管理”走向“价值导向”。未来，应进一步强化政府监管与社会监督的协同，完善数据治理与制度保障，推动绩效结果在政策制定、资源配置和服务改进中的深度应用。只有实现绩效体系的科学化、制度化与持续优化，才能真正促进医院治理能力提升与卫生事业的可持续发展，为健康中国建设注入持久动力。

参考文献

- [1] 邵柳.街区尺度下城市医疗卫生设施空间绩效评价及优化研究[D].西北大学,2022.
- [2] 李永倩.公立医院突发公共卫生事件预算绩效管理探析[J].财讯,2024,(05):53-55.
- [3] 赵文君.公共价值视角下公立医院应对重大公共卫生事件的绩效评价研究[D].兰州大学,2024.
- [4] 王芳.新医药卫生体制改革下公立医院绩效考核工作的探讨[J].财会学习,2019,(28):200-201.
- [5] 何焯,王琛,史洪涛,等.医院卫生专业技术岗位的员工绩效考核指标体系构建及应用[J].中国医院,2015,19(08):9-13.

Research on the Synergistic Mechanism of Scientific Decision-Making and Policy Research Functions in the New Era of “Three Major and One Important”

Yan Wu

Sinopec International Petroleum Engineering Co., Ltd., Beijing, 100028, China

Abstract

The construction and development of the “Three Major and One Important” decision-making system is a key link in the governance of state-owned enterprises under the background of socialism with Chinese characteristics. As state-owned enterprises face the dual challenges of transitioning from high-speed economic growth to high-quality development and changes in the market environment, the reform and innovation of policy research management have become crucial for enhancing their competitiveness and execution capabilities. Through the study of the new round of deepening and upgrading actions in state-owned enterprise reform, this paper explores the synergistic path of “Three Major and One Important” decision-making and policy research functions in the new era, aiming to provide enterprise decision-makers with more accurate and timely data resources, thereby enhancing their competitive advantages in the dynamic market.

Keywords

state-owned enterprises; three major and one important; scientific decision-making; policy interpretation; coordinated development

新时代“三重一大”决策科学化与政策研究职能的协同发力机制研究

毋焱

中国石化集团国际石油工程有限公司，中国·北京 100028

摘要

“三重一大”决策制度建设和发展是中国特色社会主义背景下国有企业治理的关键环节，随着国有企业面临经济高速增长转向高质量发展以及市场环境变化的双重挑战，政策研究管理工作的改革与创新成为提升自身竞争力和执行力的关键。本文通过对新一轮国企改革深化提升行动的学习，探究了新时代“三重一大”决策与国有企业政策研究职能的协同发力路径，旨在为企业决策者提供更准确、更具时效性的数据资源，从而增强企业在动态市场中的竞争优势。

关键词

国有企业；三重一大；科学决策；政策解读；协同发展

1 引言

协同发力即协同发展，指多个政策在目标、手段、实施效果等方面相互配合、相互支持、相互促进、形成合力，而不是相互冲突甚至相互抵消。在改革开放初期，我国国有企业政策的制定和实施以个体部门为主，政策矛盾或碎片化现象比较突出，不同部门在制定决策或落实发展计划时考虑的重点不同，最终导致政策效应有所削弱。比如，某企业经济部门在制定决策时不考虑环境保护，而环境保护部门在制定决策时没有考虑经济发展，这导致两项政策之间存在矛

盾。随着经济社会发展，我国逐渐认识到政策研究及决策规范化对国企发展的重要性，并建立了以“三重一大”为核心的国有企业决策制度，这一制度的实施对于加强党对企业法定地位的领导力、规范企业决策行为、规避决策风险、保障国有企业资金安全具有重要意义。

2 “三重一大”制度内涵及作用

“三重一大”决策制度是国有企业治理、发展的重要组成部分，具体指的是企业重大事项决策、企业重要干部任免、企业重大项目投资决策、企业大额资金使用。这一制度不仅是上级巡视、党风廉政考核的重要内容，还是上级组织人事部门、审计机关对企业领导人事考察和任免的重要依据，对企业发展具有重要作用。首先，“三重一大”可以促

【作者简介】毋焱（1991-），男，中国陕西宝鸡人，本科，工程师，从事企业政策研究、三重一大等方向研究。

进科学决策,由于在该制度下所有重大事项都需要通过各部门(集体)研究和讨论,所以最后做出的决策具有科学性和民主性,可以避免个人(或少数人)专断独行而导致的错误;然后,“三重一大”可以加强权力监督。在国有企业,重大事项、重要人事任免、重大项目以及大额资金的使用都在集体的监督下进行,这样不仅可以避免贪污、滥用职权等情况发生,还可以有效提高领导班子的工作能力和凝聚力;最后,“三重一大”可以维护职工权益。在制定政策和落实具体措施前,企业相关部门应当广泛听取职工的意见反馈,这有助于保障职工的知情权和参与权,同时充分考虑职工的利益诉求。

3 “三重一大”制度存在的问题及企业政策研究职能部门面临的挑战

3.1 “三重一大”制度面临的问题

目前部分国有企业在落实“三重一大”决策制度的过程中存在权责不清等现象,主要包括以下三个方面:第一,部分企业对“三重一大”制度的细化量化不够,只做了原则性、概括性、粗线条界定,比如某企业直接照搬上一级规章制度,没有结合自身情况作出调整,最终导致决策效率低下等问题;第二,对“三重一大”管理范畴缺乏清晰、准确的认知,对需要集体决策的内容、范围、权限、项目安排等缺乏明确、细致的划分,导致企业决策层时间安排受到影响。比如,发展党员、员工高温补贴和暖气费报销等类似于“党建工作”的事项不必上报决策会议却出现在决策会议上。

3.2 企业政策研究职能部门面临的挑战

经济市场的不断变化促使国有企业必须持续进行改革和优化,所以政策研究工作也面临新的挑战,其工作方式、服务对象都在潜移默化的发生着变化。首先,传统政策研究手段逐渐落后,难以为企业决策层提供科学数据支持。进入新时代后,市场环境日新月异,以往的政策研究工作理念和方法难以有效解决企业改革发展过程中存在的实际问题。比如,笔者所在企业需要与国际接轨,但在俄乌战争、巴以冲突等因素的影响下,国际形势复杂多变,如果继续应用传统的政策研究方案,就会导致自身功能逐渐弱化,在一定程度上影响企业发展甚至导致企业发展受到制约;然后,传统政策研究技术落后,难以为企业提供具有时效性和高效率的信息资源。随着人工智能、大数据等技术飞速发展,人们获取信息的速度越来越快,获取信息的途径也越来越多。但是,部分企业依然采取传统的调查方式和研究方法,这样虽然可以在很大程度上保证所得信息资源的准确性,但却难以满足企业决策层对信息的时效性需求;最后,传统政策研究理念落后,难以满足不同职工群体的差异化诉求。在国有企业深化改革发展的同时,企业职工队伍结构也发生了明显的变化,比如职工身份的转变以及对应劳动、政治和文化权益的实现。但以往的政策研究没有充分考虑到管理人员、专业技

术人员、生产操作人员等不同群体的文化素养、敬业态度等方面存在的差异,所以在调查等阶段难以取得更加准确的数据资源。

4 “三重一大”决策科学化与政策研究职能协同发力路径探索

4.1 牢记使命,开展新时代政研

随着全新经济发展时代的到来,政策研究工作的开展必须要以大局观为重,方可确保自身职能在企业工作实践过程中得到充分发挥。对此,政策研究工作在开展时要与“三重一大”决策制度形成协同发力机制,在紧贴企业党委政策方向、认真学习和解读党委和上级领导的指导思想的基础上,实现对自身工作内容和工作方向的把握。首先,政策研究工作要在脚踏实地的同时放眼未来,认真学习党的二十大会议以及党的二十届四中全会精神思想及政策相关内容,在全面解读中国特色社会主义思想后积极进行改革和创新,使政策研究工作更具新气象。比如,某石油化工公司分别从高效发展企业经济、精准拓宽企业市场、全面建设企业精神内核三个方向开展政策研究工作,突破了以往的思维限制,从而使政策研究工作对于企业长期发展更有战略性价值;然后,政策研究工作需要以“三重一大”固有的问题作出调整,充分发挥政策研究职能。比如,政策研究部门可以对拟提交的“三重一大”决策事项进行前置审核,在明确各治理主体权责边界的基础上进一步确定决策事项的科学性和准确性,避免出现决策效率低下或重复决策等问题。

4.2 经世致用,细化、深化调查研究工作

政策研究职能主要包括政策研究与制定、决策支持与咨询、信息整理与报送、其他政策研究工作任务等多个方面,其中,调查研究是其核心内容,以调查研究结果的准确性和时效性作为政策研究工作的依据,是促进“三重一大”决策制度执行的关键。对此,政策研究需要将重点放在调研工作上,以改革发展为核心构建理念、方法、工具全新的“经世致用”政研工作体系,以实践调查为基础分析国内外市场发展形势,以实际案例为基础深入研究国家和上级部门的重大的方针政策,在了解宏观经济调控和微观市场环境变化情况后,结合企业发展方向等实际情况为决策层制定战略规划提供数据支持。首先,在政研工作数据调查研究前期,应当加强各部门、各项目之间的协调运作,在把握政策研究工作中存在的主要矛盾和次要矛盾的基础上明确调查方向、调查内容以及具体责任落实等事项,比如对某项政策需要明确时间进度、负责人、沟通和协调等任务;然后,政策研究工作在进行调查研究的阶段要注重工作过程的细化和深化,坚持做到对自身工作使命不动摇、对一手数据资源的真实把握,最终实现政策研究工作保障“三重一大”决策执行的实效。此外,还需要对调研工作进行严格的监督与管控,针对共性问题 and 个性问题进行梳理并找到最佳处理方案,保证政策研

研究工作可以持续、紧密的进行；最后，在调研工作结束后，职能部门也要对决策事项进行持续的跟踪和关注，根据“三重一大”决策工作的落实标准协调调研评估并尝试创新与运用，使其在企业发展过程中发挥出更鲜明的导向性作用。

4.3 勇于担当，构建强而有力的政研工作团队

政策研究工作一般由工作团队共同完成，为提升其工作效果，需要对政研人员队伍进行强化，以现代信息技术和数字化为基础构建强而有力的政研工作体系。首先，政策研究职能部门要加强对人才的培养，根据需要建立优秀年轻干部参与政策研究深入学习锻炼机制，将政策研究人才纳入专家发展通道，为其提供更丰富的学习资源和更广阔的工作视野。此外，企业还要积极打造长期培养、定期培养、轮岗培养三种人才培养方案，保证政研人员能够从企业内部或其他单位获得全面提升，从而有效提高政策研究团队的专业能力；然后，政策研究职能部门还要坚持以国家“十四五”规划和过期数字化转型目标为导向，构建依托大数据和人工智能技术的信息调查、信息获取、信息共享、研究辅助、课题管理、智囊分析支持等多元组成的一体化政策研究平台，这样既可以提高政策研究信息存储效率和信息共享效率，还可以促进企业内部多部门协同；最后，在当前阶段政策研究工作需要建立以人工为主导，以数字化系统为辅助的工作体系，通过人工剔除落后于时代和不符合企业发展目标的内容，避免政策研究工作出现错误。

根据笔者近期对某国有企业“PODO”管理模型的学习和研究发现，以信息化为基础的流程管理体系、组织架构体系、数字支撑体系、运行支撑体系组成的四大子体系可以为企业“三重一大”决策制度提供具有前瞻性和可行性的政策建议。因此，在构建现代化政策研究团队时可以从中学借鉴，从而为提升决策科学性、增强市场竞争力、提升品牌影响力创造更多可能。

4.4 团结一致，积极打造全员参与的政研工作格局

政策研究工作涉及到国有企业的多个方面，是生产经营、技术创新、拓展市场等工作高效开展的基本保障。为促进企业健康发展，政策研究部门应当积极构建全员参与的政

研工作体系，鼓励广大职工群众共同为决策依据提供建议。首先，政研部门作为本项工作的核心，需要发挥出自身的担当精神，通过企业内部联网或多元化活动组织各级人员加入到“大政策研究”团队当中，同时以企业文化、企业规范要求为基础制定分工明确的协作模式，打造全员参与、共商对策的政研工作格局。比如，政策研究职能部门可以设计个人激励、组织激励、成果评奖三个方面的激励机制，通过积分累计兑换实物（或非实物）奖励的形式鼓励职工为政策研究提供资源和建议；然后，政策研究职能部门应当在企业支持下建立便捷的数字化平台，让员工可以随时随地将获取的信息资源进行上报。需要注意，为降低职工工作负担、提高职工参与度，设计的模板要清晰明了且简单，比如员工发现了哪些信息以及该信息对企业业务有何影响等。此外，还要强调“随手”和“重点”，以培养职工参与政策研究工作的意识为目标，循序渐进的提升职工战略敏锐度；最后，政策研究职能部门还要加强监督和管理，根据保密义务参与政策研究的职工签订相关协议，避免企业发展计划泄露等问题。

5 结语

新一轮国有企业改革深化提升行动已经开展，中国石化集团国际石油工程有限公司将以激发企业高质量发展的内驱力、加快建设世界一流企业为导向持续落实和提升“三重一大”决策制度。同时，面临新的政策环境，政策研究职能部门需要积极面对新的发展机遇和挑战，继续应用现代信息技术促进与“三重一大”决策科学化的协同发展，从而提高国有企业在复杂多变市场环境中的竞争力。

参考文献

- [1] 吴嘉璐. 基于“三重一大”决策制度的国有企业内部控制优化策略[J]. 发展改革理论与实践,2025,41(15):16-18.
- [2] 程岐,阳照. 推动“三重一大”决策科学化规范化的实践[J]. 企业文明,2024(4):103-104.
- [3] 张真怡. 以党建引领提升国有企业“三重一大”决策效率的优化路径[J]. 现代企业文化,2024(1):117-120.

Research on ideological and political education practice of young cadres in government offices

Yanping Li

Shanxi Tongyuan Industrial Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030000, China

Abstract

The ideological landscape of government officials today exhibits multidimensional transformations, characterized by the interplay of diversified perspectives, heightened psychological pressures, and utilitarian value orientations. A growing number of officials have shown diminished alignment with core socialist values, demonstrating a tendency to prioritize personal advancement over collective dedication. The combination of demanding workloads and rigid performance evaluations has fostered anxiety and burnout, while the gap between career expectations and actual promotions has spawned a “lying flat” mentality. Some officials have gradually lost sight of their original service commitments, exhibiting pronounced accountability avoidance. These evolving dynamics present new challenges to the relevance and effectiveness of political work, making the development of systematic countermeasures crucial for strengthening political loyalty and stimulating officials’ drive for innovation and entrepreneurship.

Keywords

political work; cadres; thought; dynamic change

机关政工工作应对干部思想动态变化的策略

李燕平

山西通源实业有限责任公司，中国·山西 太原 030000

摘 要

当前机关干部思想动态呈现出多维度的变化特点，思想观念的多元化、心理压力的显性化以及价值取向的功利化相互交织叠加在一起。部分干部对于主流价值观的认同程度有所弱化，出现了“重视个人发展而轻视集体奉献”的倾向。工作任务繁重且考核有刚性，这使得焦虑倦怠的情绪产生，职业预期与晋升现实之间的差距滋生出“躺平”心态。少数干部服务的初心逐渐淡化，避责心理较为明显。这些变化给政工工作的针对性以及有效性带来了新的挑战，探索系统性的应对策略成为筑牢干部政治忠诚、激发其干事创业动力的关键课题。

关键词

政工工作；干部；思想；动态变化

1 引言

干部思想动态的变化扎根于复杂的现实语境之中。在外部环境里，处于社会转型时期，利益格局进行了深度调整，网络信息以碎片化的形式传播，对主流意识形态造成了冲击，致使部分干部出现思想认知偏差。从工作环境层面来看，机关实行层级化管理，有着刚性的考核指标，这与干部个性化的发展需求存在矛盾，容易引发职业倦怠以及抵触情绪。就个人发展诉求而言，职业规划体系并不完善，能力提升的渠道较为单一，激励机制缺乏针对性，造成部分干部发展动力不足，价值认同也有所弱化。多种因素相互叠加，使干部思想动态呈现出复杂的变化，迫切需要进行深入分析并提出应对策略^[1]。

【作者简介】李燕平（1979），女，中国山西太原人，硕士，初级政工师，从事政工方向研究。

2 干部思想动态变化的主要表现与成因分析

2.1 当前干部思想动态的突出表现

当下干部思想动态呈现出多维度变化的特性，具体体现为思想观念呈现多元化态势，心理压力显现出十分突出的特征，价值取向呈现功利化倾向。这几种情况相互交织叠加。在思想观念方面，部分干部对于主流价值观的认同程度有所降低，受到网络多元思潮以及社会热点事件等外部因素的影响，其思想立场容易出现波动，理想信念与现实利益诉求相互交织在一起，在一定程度上存在着“重视个人发展而轻视集体奉献”的倾向。从心理压力角度来看，工作任务繁重以及考核指标刚性化，致使部分干部滋生出焦虑、倦怠等负面情绪；而职业发展预期与晋升机制现实存在的差距，又让少数干部产生了“躺平”“佛系”等消极心态。在价值取向层面，少数干部把“晋升提拔”“待遇提升”当作核心工作目标，对服务群众的初心使命有所淡化；另外，对“容错纠错”机

制的认知不够全面,存在“多干多错、少干少错”的避责心理。

2.2 思想动态变化的核心成因

干部思想动态发生变化有着多方面的原因。就外部环境而言,处于社会转型期时,利益格局进行了深度调整,网络信息呈现碎片化传播态势,这对主流意识形态形成了冲击,使得部分干部的思想认知出现了偏差。从工作环境来讲,机关层级化的管理模式、刚性的考核指标与干部个性化的发展需求之间存在矛盾,容易引发职业倦怠以及工作抵触情绪。从个人发展诉求方面来看,干部职业规划体系不够健全,能力提升渠道相对单一,再加上激励机制缺乏针对性,导致部分干部发展动力不足,价值认同也有所弱化。

3 应对干部思想动态变化的核心策略

3.1 强化思想教育引导,筑牢政治忠诚根基

3.1.1 深化理论武装

建立习近平新时代中国特色社会主义思想学习常态化机制,把它当作各级党组织会议的“首要议题”。每月举办党委理论学习中心组专题研讨活动,每季度组织中心组扩大学习会议,借助领学解读、专题辅导、研讨交流等方式,全面系统地学习党的创新理论核心要义以及实践要求。依据党史学习教育常态化长效化部署和主题教育安排,创新推出“理想信念大家谈”“初心使命分享会”等互动式学习载体,激励干部依据岗位职责、成长经历分享理论学习心得与实践感悟;设置“理论热点辨析”“政策落地思考”等环节,促使理论学习从“被动接受”朝着“主动思考”转变,达成学思用贯通、知信行统一^[2]。

3.1.2 突出政治引领

着重关注提升政治判断力、政治领悟力以及政治执行力,实施“政治三力”专项培训计划。针对“重大决策中的政治把关”“复杂舆情中的政治敏锐性”等相关主题,开设案例教学课程以及情景模拟实训课程,借助“沉浸式”训练来强化干部从政治层面分析问题、解决问题的能力。重视运用榜样力量引领价值取向,定期挑选机关内部“身边榜样”以及全国“时代楷模”“最美奋斗者”等典型案例,组建先进事迹宣讲团,开展“榜样面对面”巡回宣讲活动,讲述在服务群众、改革攻坚、廉洁自律等方面的真实故事,凭借可感可知的鲜活事例传递对党忠诚、担当作为、甘于奉献的正向价值,引导干部在对标先进的过程中筑牢政治忠诚、坚定理想信念。

3.2 完善动态监测机制,精准掌握思想脉搏

3.2.1 构建“全方位、常态化”监测体系

构建思想动态监测的长效机制,达成“定期研判加上日常跟踪”的全面覆盖。进行季度思想动态问卷调查,设计包含政治认知、工作状态以及生活诉求等多个维度的结构化问卷,按照不同层次类别覆盖机关科级以上干部、青年业务骨干、基层派驻人员等各类群体,借助数据交叉分析来掌握

共性问题与个性差异。每半年组织专题座谈会,挑选不同年龄段、职务层级的干部代表,围绕“理论学习成效”“组织归属感”“职业发展预期”等主题展开深入访谈,捕捉问卷难以呈现的隐性诉求。同时,推行“支部书记-部门负责人-政工干部”三级谈心谈话制度,明确支部书记着重于日常思想沟通,部门负责人关注履职尽责过程中的思想困惑,政工干部针对新入职、晋升受挫、家庭险阻等重点群体实施“一人一策”的深度疏导。建立《谈心谈话台账》,动态更新思想波动状况,保证问题可早发现、早介入。

3.2.2 运用信息化手段提升监测效能

借助机关内部一体化办公平台,研发“思想动态反馈”匿名模块,设立“政策建议”“诉求反映”“心理倾诉”等功能区域,运用“提交便加密、处理成闭环”机制,保证干部“敢于讲真话、愿意道实情”。着重收集有关组织管理、工作环境、民生保障等意见与建议。另外,整合干部教育培训管理系统、绩效考核平台、内部社交软件等数据资源,构建思想动态分析模型:依据学习平台登录次数、专题课程完成比率判断理论学习主动性;结合工作任务完成质量、加班时长等指标剖析履职状态;关联内部交流群发言倾向、活动参与热度等数据捕捉社交动态。设定“学习参与度突然下降”“负面情绪频繁出现”“工作效能持续降低”等预警界限,一旦触发便自动推送至政工部门,为精准实施思想引导提供数据支持,达成从“被动应对”至“主动预警”的转变^[3]。

3.3 强化人文关怀与心理疏导,破解实际困难

3.3.1 解决“急难愁盼”问题

关注干部最为关心、直接且现实的利益诉求,构建精准化保障体系。设立“干部需求动态清单”机制,每季度展开全覆盖需求调研,分类梳理子女教育、医疗保障、住房安居等高频诉求,建立需求台账,实施“收集-研判-解决-反馈”闭环管理。对于子女教育难题,对接优质教育资源,开通“干部子女入学绿色通道”,协调解决跨区域入学以及课后托管等问题;在医疗保障方面,协调定点医院设立“干部健康服务专窗”,提供年度体检报告解读、慢性病管理咨询等定制化服务;住房安居领域,优化人才公寓分配机制,为异地交流干部发放租房补贴,切实缓解其生活压力。同时,推进减负增效,推行“会议审批备案制”,严格控制非必要会议数量及时长,合并同类考核报表,依托数字化平台实现数据“一次采集、多方复用”,把干部从繁琐事务中解放出来,使其能集中精力投入主责主业。

3.3.2 开展专业化心理服务

搭建起全链条心理服务体系,以此稳固干部心理健康防线。组建一支专业化心理服务团队,邀请临床心理专家以及心理咨询师进驻机关,设立“心理服务工作室”,构建“日常咨询+危机干预”双轨服务模式:提供“一对一”心理辅导,针对工作压力、职业倦怠、家庭矛盾等诸多问题开展个性化疏导;每季度组织“团体心理建设”活动,借助团体

沙盘、正念训练等形式减轻群体焦虑。构建分层分类心理赋能体系,研发“心理能力提升”系列课程,围绕“压力管理技巧”“情绪调节方法”“人际沟通艺术”等主题,运用案例教学、情景模拟等方式开展专题培训。针对新入职干部、重大任务攻坚团队等重点群体,开展“心理适应力”专项训练营,帮助干部掌握自我心理调适技能,提升应对复杂局面的心理韧性,以健康心态投身工作实践。

3.4 创新政工工作方式方法,增强吸引力感染力

3.4.1 推动“传统+新媒体”融合教育

依据干部的认知习惯以及信息获取的特点来构建教育体系,让传统教育和新媒体传播共同发挥作用。以短视频、H5 动态图文、直播宣讲作为载体,把党的创新理论、政策要求转化成“微党课”“初心故事”等具体形象的内容,借助案例解读、情景再现的方式来提高理论的可读性以及传播力。同时,打造机关“线上学习社群”,依靠内部平台设置“理论知识竞赛”“热点话题研讨”等互动板块,定期发布学习任务清单,鼓励干部分享学习心得、参与观点辩论,凭借“比学赶超”的氛围激发主动学习的热情,促使理论教育从“单向灌输”转变为“双向互动”。

3.4.2 探索“实践式”思想引导模式

秉持“于实践里育人、于服务中铸魂”的理念,促使思想引导和实践锻炼达成深度融合。安排干部下沉到基层,参与乡村振兴驻点帮扶以及社区治理志愿服务等一线工作,借助走访群众、解决民生难题,在“面对面”的服务里强化宗旨意识,并且厚植为民情怀。依靠革命旧址、纪念馆等红色资源,开展“重走革命路”的实景教学以及“历史场景还原”的情景体验,经由沉浸式感受革命历程、模拟历史决策,让理想信念教育从“书本理论”转变为“亲身体验”,引领干部在回望初心、体悟使命之际深化思想认同,达成理想信念与情感共鸣的同频共振。

3.5 健全激励与约束并重的制度机制

3.5.1 优化正向激励体系

构建一套包含思想道德、能力水平、工作勤奋程度、工作业绩以及廉洁自律这五个方面的综合考核体系,把干部的思想动态以及政治表现当作评优评先和晋升提拔的前提条件。构建一种考核结果与职级晋升、评优资格紧密关联的机制,以此推动干部从被动工作向主动工作转变。关注改革攻坚、应急处突等有急难险重特点的任务,设立“创新贡献奖”和“担当作为奖”,突出以工作实绩为导向。对于在

重大项目推进过程中以及复杂矛盾化解过程中主动承担责任的干部,给予专门的表彰以及晋升方面的倾斜,形成一种积极的导向,有作为的干部可获得相应职位,有能力的干部可得到晋升机会。同时,完善日常激励机制,将理论学习的成果以及群众的评价纳入季度绩效评估之中,借助“季度之星”“岗位标兵”等常态化的评选活动,激发干部在干事创业方面的内在动力。

3.5.2 落实容错纠错与澄清正名机制

制定干部改革创新容错清单,清晰界定政策执行、项目推进过程中“无意过失”与“故意违纪”的界限,详细划分“符合决策程序、未谋私利、主动纠错”等容错情形。以此破除“洗碗效应”,消除干部内心“怕担责、怕出错”的思想顾虑。构建恶意举报快速核查机制,对于无实质内容、歪曲事实的举报线索,纪检监察部门联合组织人事部门在3个工作日内完成初步核实;若确属诬告陷害,便借助机关内网、公示栏等渠道公开通报澄清,为受到不实反映的干部消除不良影响、恢复名誉。同时,完善纠错整改闭环管理,针对容错情形中发现的工作偏差,借助“一对一”提醒、专题培训等方式督促整改,达成“容错”与“纠错”的有机统一,为敢担当、善作为的干部提供支持与鼓励。

4 结语

应对干部思想动态变化,需要构建综合施策体系:要深化理论武装以及政治引领,以此筑牢思想根基;依托全方位监测机制,精准把握干部的思想脉搏;借助人文关怀和心理疏导,破解干部面临的实际险阻;创新“传统+新媒体”教育方式以及实践式引导,提高工作实效;健全激励约束机制,激发干部的内生动力。依靠这些举措,可有效化解干部的思想困惑,缓解其心理压力,强化干部的政治忠诚与价值认同,提升政工工作的吸引力与实效性,为锻造忠诚干净担当的机关干部队伍、保障机关工作高质量发展提供坚实的思想支撑。

参考文献

- [1] 李娜. 党建引领文化铸魂:新形势下党建引领央企基层政工工作的新路径[J]. 中外企业文化, 2025, (03): 228-230.
- [2] 方慧通. 新时代加强年轻干部思想政治教育路径探析[J]. 求贤, 2025, (01): 54-55.
- [3] 刘小涛. 新形势下国有企业政工干部素质提升的思考[J]. 活力, 2023, 41(08): 93-95.

Research on guidance and supervision of railway construction project archives

Meiling Lv

China Railway Hohhot Group Co., Ltd., Archives, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract

With the rapid development of the social economy, the scale and quantity of railway construction projects have been continuously expanding. By 2025, China's operational railway mileage has exceeded 160,000 kilometers, with high-speed rail mileage surpassing 48,000 kilometers, ranking first in the world. Railway project archives, serving as authentic records throughout the entire construction process, play a vital role in ensuring smooth project implementation, acceptance, operation and maintenance, as well as subsequent development. This paper analyzes the current status of business guidance and supervision in railway project archives, identifies existing issues, and proposes corresponding improvement measures and recommendations. The aim is to enhance the management level and quality of railway project archives, thereby providing robust support and guarantees for railway construction projects.

Keywords

railway construction project; archives; business guidance; supervision

铁路建设项目档案业务指导与监督的研究

吕美龄

中国铁路呼和浩特集团有限公司档案馆, 中国·内蒙古 呼和浩特 010000

摘 要

随着社会经济的快速发展, 铁路建设项目的规模和数量不断增加, 截止2025年, 全国铁路运营里程已突破16万公里, 其中高铁营业里程超过4.8万公里, 居世界第一。铁路建设项目档案作为项目建设全过程的真实记录, 对于项目的顺利实施、验收、运行维护以及后续的发展具有重要的意义。本文通过对铁路建设项目档案业务指导与监督的现状进行分析, 探讨了其中存在的问题, 并提出了相应的改进措施和建议, 旨在提高铁路建设项目档案管理的水平 and 质量, 为铁路项目建设提供有力的支持和保障。

关键词

铁路建设项目; 档案; 业务指导; 监督

1 引言

铁路建设项目档案是指在铁路建设项目从预可行性研究、可行性研究、初步设计、施工设计、施工竣工到建成使用、养护维修的全过程中形成的, 具有保存价值的各种形式的历史记录。它包括项目的前期文件、施工文件、竣工文件、监理文件、设备文件、招投标文件、科研及新技术资料等。铁路建设项目档案不仅是项目建设的重要成果之一, 也是项目管理的重要组成部分, 同时是铁路单位的重要资产, 还是参建各方提高建设管理水平的重要参考, 质量追溯的法定依据, 更是铁路委托运营单位开展养护维护等工作的重要凭证。加强铁路建设项目档案业务指导与监督, 对于保证铁路建设项目档案的完整、准确、系统、科学和有效利用, 具有

重要的意义。

2 铁路建设项目档案业务指导与监督的重要性

2.1 为项目建设提供决策依据

铁路建设项目档案记录了项目建设的全过程, 包括项目预可行性研究阶段、可行性研究阶段、初步设计阶段、施工图设计阶段、施工竣工阶段的审批文件、各类批复报告、设备文件、工程管理文件、环水保、征地拆迁文件、施工文件、招投标文件、监理文件、照片、录音录像文件及实物等。通过对这些档案的查阅和分析, 可以为其他项目建设的决策提供重要的依据, 避免重复建设和决策失误。

2.2 保障建设项目的顺利验收

在铁路新建项目开通前, 按照中国国家铁路集团公司统一要求, 项目档案须经过静态验收 - 初步验收 - 专项检查 - 正式验收这四个步骤, 静态验收由项目建设单位提出, 集团公司档案馆组织各参建单位做好项目文件整理立卷工作。在

【作者简介】吕美龄 (1976-), 女, 本科, 副研究馆员, 从事研究档案研究。

项目档案初步验收阶段,建设单位要做好项目档案归档移交工作。项目档案专项检查是中国国家铁路集团公司会同项目所在地相关省(市、自治区)档案局开展,为项目档案正式验收工作奠定基础。项目档案正式验收是项目开通的重要环节,只有项目档案完整、准确、系统、规范,才能保证新建项目的顺利开通^[1]。

2.3 为建设项目的运行维护维修提供支持

铁路建设线路投入使用后,需要涉及线路、站场、路基、桥梁、隧道、轨道、电力、接触网、信号、通信、信息、环水保等专业单位进行运行维护和管理。铁路建设项目档案中包含了项目的设计图纸、施工图纸、施工工艺、设备参数等重要信息,这些信息对于新建线路的正常运行维护和后续维修工作具有重要的参考价值。

2.4 促进建设项目档案管理水平提高

通过对铁路建设项目档案的全过程、全方位的业务指导与监督,可以规范项目建设过程中形成的文件资料标准规范、收集的文件类型种类齐全、各种形式档案资料应收尽收、整理符合归档要求、按规定时间节点完成预立卷、归档移交工作,提高建设项目档案管理水平和质量。

3 铁路建设项目档案业务归档指导与监督的现状

3.1 重视程度不够

铁路建设项目工期长、投资额度大,参建单位多,涉及到投资资金筹集、征地拆迁、能源还建、环境水源保护、地震保护、文物保护等与政府及相关部门协商确定的事情,一些建设单位把工作重点都放在以上工作,相对档案工作就重视程度不够,认为档案工作只是项目建设的附属工作,没有将其纳入项目建设的重要议事日程,没有分管领导负责,导致项目档案工作得不到足够的资金和技术支持保障。

3.2 管理制度不完善

一些建设单位不清楚铁路建设项目档案管理的各项制度,相之应就没有建立健全自己完善的建设项目档案管理制度,对项目档案的形成、收集、整理、归档等工作没有明确的规定和要求,导致项目档案工作缺乏系统性、规范性、完整性、真实性和科学性。

3.3 人员素质不高

一些建设单位因为建设项目工期长、任务多,所以从事档案工作的人员就不固定、流动频繁,且不是档案专职人员,大多是兼职人员,因此从事项目档案人员缺乏基本档案专业知识和技能,且对建设项目档案工作的重要性认识不足,工作责任心不高,导致铁路建设项目档案组卷质量普遍不高、归档内容不完整。

3.4 业务指导与监督不到位

铁路局集团公司档案部门在建设项目预可研、可研、审批、设计、施工阶段没有提前介入,只是在建设项目初步验收时才通知参加,建设单位前期一些工程立项、审批文件、

项目前期报告、征地拆迁资料、隐蔽工程图片、重大活动录音录像没有收集齐全,导致后续再收集工作难度大,为铁路建设项目档案齐全完整埋下诸多隐患。

4 铁路建设项目档案业务指导与监督存在的问题

4.1 指导与监督的方式方法单一

目前,铁路局集团公司档案部门对建设项目档案的业务指导与监督主要采取现场检查、培训等方式,方式方法较为单一,缺乏创新性、针对性、技术性,不能满足铁路建设项目不同时期建设项目档案管理的需求。

4.2 指导与监督的内容不全面

铁路局集团公司档案部门在业务指导与监督过程中,往往侧重于对建设项目档案的整理、归档等环节的指导与监督,而对建设项目档案的形成过程、文件质量等方面的指导与监督不够,导致建设项目档案的内容、形式、质量存在一些问题。

4.3 指导与监督的力量不足

铁路局集团公司档案部门从事建设项目档案业务指导与监督的人员数量有限,专业素质参差不齐,难以满足不断增长的铁路建设项目档案业务指导与监督的需求。

4.4 与其他部门的协作不够

铁路建设项目档案工作涉及多个部门,如建设单位、设计单位、施工单位、监理单位、维管单位等。在实际工作中,铁路局集团公司档案部门与其他部门之间的协作不够,导致铁路建设项目档案工作衔接沟通不畅,影响了铁路建设项目档案工作的质量和效率,尤其是前期资料不完整,后期收集困难。

4.5 指导与监督中信息化技术手段不多

集团公司档案馆现在只有档案管理系统,只能实现项目档案目录电子化,今后需档案管理系统与施工单位、监理单位业务系统对接,实现文件资料直接生成档案。还需运用物联网技术监测档案库房环境,确保达到“八防”标准,为档案安全提供技术保障。

5 加强铁路建设项目档案业务指导与监督的措施

5.1 提高重视程度

铁路建设项目各参建单位要充分认识到建设项目档案工作的重要性,一是建设单位采取有效措施,将项目档案工作融入项目建设全过程。如将项目档案工作纳入合同约束条款和信用评价,工程款的拨付与档案工作质量进行挂钩;在工程技术交底时开展档案交底。使各参建单位从公司领导到档案人员、工程技术人员档案意识明显增强。二是加强组织领导,成立建设项目档案工作领导小组,明确分管领导和分管部门,配备专兼职人员,将建设项目档案各阶段工作细化到每个人。三是建立考评机制,对各参建单位项目档案做得

好的单位和个人予以奖励,不合格的考核。四是各参建单位要将档案工作所需资金纳入工程预算中,提供资金保障。

5.2 完善管理制度

中国国家铁集团公司根据多年建设项目档案管理实践经验,印发《中国铁路总公司铁路建设项目档案管理办法》《国铁集团关于规范铁路建设项目档案工作的通知》《铁路照片档案管理办法》《铁路录影录像档案管理办法》等,全面规范铁路建设项目档案各项管理工作,为铁路建设项目档案规范化管理提供了标准和依据。各参建单位要根据以上管理办法,建立健全完善的自己的建设项目档案管理制度,明确建设项目档案的形成、收集、整理、归档等工作的流程和要求,规范建设项目档案归档范围、保管期限及分类标准,确保建设项目档案各阶段的工作有序开展。

5.3 加强人员培训

铁路局集团公司档案部门要加强对建设单位从事项目档案工作的人员的培训。一是建立各项目档案管理人员目录库,有人员变更及时更新,新职档案人员在上岗前要到铁路局集团公司档案部门进行培训后方可上岗。二是在项目建设的各阶段,都要组织档案专兼职人员进行培训,提高其档案专业知识和技能,增强其工作责任心和使命感,提高建设项目档案各阶段工作的质量和水平,针对管理人员开展法规与制度培训,针对实操人员开展组卷、竣工图编制等技能培训,结合《中国国家铁路集团有限公司铁路建设项目档案管理办法》进行实例讲解。三是推行样板引路。在各施工、监理单位分别选取、树立档案工作标杆示范单位,召开示范标杆现场观摩会,组织其他单位进行现场观摩学习借鉴,重点展示规范的施工记录、竣工图签及组卷范例。四是实行单位工程首卷验收制度,某标段单位工程首卷验收合格后,推广到其他标段。通过上述学习培训,极大提升了建设项目档案的管理效能,不仅快速推动了建设项目档案各阶段组卷工作,而且有效提升了建设项目档案整体质量^[2]。

5.4 创新指导与监督的方式方法

铁路局集团公司档案部门要根据不同铁路建设项目的特点和需求,创新业务指导与监督的方式方法,一是采用信息化手段、建立远程指导。从而克服了铁路局集团公司档案部门人员不够、不能在铁路建设项目各阶段及时指导的短板,实现建设项目全生命周期指导。二是建立铁路建设项目档案管理系统与施工、监理等业务数据对接,各参建单位将建设项目各阶段形成的文件材料、录音录像、数码照片上传到建设项目档案管理系统,铁路局集团公司档案部门管理人员在线上进行审核指导,实时抓取工程进度与文件形成信息,提前预警资料缺失风险,提高指导与监督的效率和质量。

5.5 全面指导与监督

铁路局集团公司档案部门按照事前介入、事中指导,

事后把关的原则,结合铁路工程建设特点,加强铁路建设项目档案全过程指导与监督。一是与铁路局集团公司建设部沟通,在建设项目工程预可研阶段通知铁路局集团公司档案部门参与,了解建设项目各阶段期限,及时跟进建设单位收集各项前期资料,确保档案收集齐全完整。二是在建设项目施工建设期间,通过现场或线上远程指导档案工作,重点指导文件形成与收集的规范性,检查原始记录真实性。声像档案按分工收集,施工单位聚焦隐蔽工程、关键工序,监理单位侧重质量问题与试验检测。每月开展现场指导,纠正圆珠笔书写、热敏材料直接归档问题。三是竣工阶段指导竣工图编制,要求施工单位同步绘制,按变更情况重新绘制且加盖竣工图章,确保每张图纸均有编制人、监理人亲笔签署。四是指导数码照片、录影录像档案规范整理。五是验收移交阶段,指导参建单位完成组卷与自查,规范卷内目录、备考表填写及案卷题名拟写;参加建设项目档案初步验收,提出整改意见,按要求在项目正式验收后三个月完成档案移交进馆^[1]。

5.6 加强指导与监督的力量

一是铁路局集团公司档案部门要扩大从事建设项目档案业务指导与监督的人员队伍,从基层单位或合资单位档案管理人员中选择备用人员,同时可以通过聘请专家建立项目档案指导专家库,充实指导与监督的力量。二是尽快推广运用建设项目档案管理系统,实现档案资料实时收录,从根本上解决人员不够的问题。三是构建跨单位协同指导平台,打破信息壁垒,未来应进一步推动区块链技术在档案存证中的应用,实现档案信息不可篡改。

6 结语

近年来,铁路工程投入运营以后,项目档案在设备养护维修、线路抢修保通、运营管理、工程提质改造等方面发挥了重要的作用。其次,项目档案为国家重大活动、重大事件提供了重要的参考。所以做好铁路建设项目档案业务指导与监督是一项重要的工作,对于保证铁路建设项目档案的质量和有效利用具有重要意义。针对当前存在的问题,我们将采取有效措施,加强重视程度,完善管理制度,创新方式方法,加强人员培训和部门协作,全面提升建设项目档案业务指导与监督的水平,为铁路建设项目的顺利实施和发展提供有力支持。

参考文献

- [1] 王小伟.新时期铁路建设项目档案管理实践[J].中国档案,2023,(10):44-45.
- [2] 杨辉,何艳宁.铁路建设项目档案验收实践探索与思考[J].四川档案,2023(2):32-33.
- [3] 高红燕.浅谈铁路建设项目档案的管理[J].中小企业管理与科技,2015(33):1.

Strategies for innovative supervision methods to enhance the effectiveness of disciplinary supervision

Zhiyuan Wang

State Grid Beijing Electric Power Company, Beijing, 100031, China

Abstract

As a vital component of national economic and social development, state-owned enterprises (SOEs) have consistently maintained rigorous disciplinary supervision to ensure efficient operations and a clean working environment. However, with the advent of a new era, the challenges in SOE disciplinary oversight have grown increasingly complex. In this context, innovating supervisory approaches has become essential to enhance oversight effectiveness. This paper begins by defining the core principles of SOE disciplinary supervision, then proposes four scientifically grounded strategies to boost its operational efficiency.

Keywords

state-owned enterprises; supervision methods; innovation; disciplinary supervision effectiveness; improvement; strategy

创新监督工作方式以提升纪检监察效能的策略

王志远

国网北京市电力公司, 中国 · 北京 100031

摘 要

作为国家经济社会发展的重要组成部分, 国企始终紧抓纪检监察不懈怠, 以保障组织高效稳定运行和廉洁从业环境。但进入新时期以来, 国企纪检监察工作面临的局面日益复杂, 在这种情况下唯有创新其工作方式方可提升纪检监察效能。对此, 本文基于实际出发首先就国企纪检监察内涵展开论述, 随后探讨四项科学可行的提升纪检监察效能的创新纪检监察工作策略。

关键词

国企; 监督工作方式; 创新; 纪检监察效能; 提升; 策略

1 引言

纪检监察作为国有企业发展过程中的重要研究内容, 是保障企业健康经营与发展的必要措施, 其有效实施有利于保护国有资产不被侵占, 遏制以权谋私, 徇私舞弊等各类腐败现象的滋生, 促进企业内部党风廉政建设及其可持续发展^[1]。有鉴于此, 文章通过对相关文献研究以及结合自身实践就国企创新监督工作方式以提升纪检监察效能的策略展开探讨, 以供参考。

2 国企纪检监察概述

国企纪检监察是指在企业内部, 以纪检监察机构为主导, 对国企权力运行、资源配置、业务资金、干部任用等环节进行制度性、常态化、专业化的纪律审查和监督保障。同时通过纪检监察驻组逐步构建常态化监督机制, 坚持制度执行总结评估、制度落实跟踪问责, 通过“上级 - 地方 - 内部”

联动, 实现上级纪检组织、地方纪委监委以及内部纪检部门协同发力, 通盘考虑并统一推进违纪违法问题的查处。另一方面, 纪检监察强化了国企的日常监督, 聚焦“关键少数”、重点领域以及权力运行节点, 通过不打招呼的现场检查、事后分析研判、精准纠治偏差等手段, 使监督常态化、持续化, 真正把纪律“绷紧在弦上”。

3 创新监督工作方式以提升纪检监察效能的策略

3.1 加强深度调研机制, 推动监督与治理协同融合

结合国企在深化监督治理融合方面的实践经验, 进一步细化“加强深度调研机制, 推动监督与治理协同融合”策略如下: 国企构建以“三维并举、闭环反馈”为核心的深调研体系。首先, 在重点课题调研方面, 明确纪检部门年度调研重点(如干部队伍建设、“大监督”体系、廉洁文化建设、审查调查规范化等), 组织成立专题调研小组, 制定专项研究方案, 并深入企业内部及二级单位进行实地访谈。通过发放问卷(覆盖公司全员)和组织集中座谈(邀请基层与总部

【作者简介】王志远(1992-), 男, 中国山东威海人, 硕士, 工程师, 从事纪检监察、巡视巡察研究。

人员交叉参与),全面搜集制度落实、资源配置、人员能力等方面的问题^[2]。其次,在日常工作调研中,纪检部门建立常态联系机制,定期约访二级单位纪委负责同志,了解“两个责任”落实、监督执纪中的瓶颈,并结合重点情况开展调研,以便及时校正监督策略。第三,在业务室—组—地联合调研方面,国企推动纪检部门各业务室(如案件审查室、问责处、评估处)与上级纪检组织、驻地纪委协同调研,对跨区域或联合办案机制、“室组地”联动的实践成效及制度障碍进行深入分析。在此基础上,纪检部门形成专项调研报告,并明确问题清单和整改任务,将发现的问题分层分类纳入整改清单,由各级纪委建立整改机制,明确责任部门、整改时间、评估方式。整改完成后,通过回访调研、约谈问效、回头看等方式评估整改成效,确保反馈—整改—评估构成闭环。此外,国企还应建立调研成果转化机制,将调研中提出的制度性建议(如完善查封、冻结、扣押措施实施细则、制订专案组工作规范等)向集团党委和纪委汇报,由党委研究决策、纪委负责制度建设,并推动形成规范性制度文件。整个调研机制坚持问题导向、精准发力、动态跟进,确保监督资源配置与治理需求高度契合,真正将监督与治理有机融合。

3.2 深化以案促改机制,构建标本兼治长效治理体系

深化“以案促改”机制的重点在于以案件链条还原权力运行轨迹,并据此重建制度规则体系。纪检部门在查办案件过程中同步开展权力结构扫描,对涉案的岗位授权、决策链路、流程衔接及监督节点进行剖析,将问题表现、诱因结构与制度缺陷逐项对应,形成可操作性强的整改指引。在整改部署上,通过建立案件剖析专班,要求业务部门提供权力配置说明、流程校核表及内部管理制度比对材料,以明确制度缺环的位置与性质,并据此提出精确修订方案,覆盖授权边界、审批层级、内部牵制关系等关键环节。整改推进过程中建立清单化管理体系,对整改措施进行编号、标注责任部门、设置时限,并通过专项会商、现场督导和书面复核的方式确保措施落地;对于难度较高的整改事项,纪检机构组织专题质询,对责任部门的制度修订路径、配套流程调整逻辑和风控指标设置进行逐项核验,形成闭环。为强化对整改质量的再监督,通过设置“重构风险点”复评程序,对制度修订后的权力链条重新建模,检验其在资源配置、利益交换、岗位制衡等方面的风险阻断效果,并将复评意见纳入制度正式文本的补充说明,确保制度的可执行性与可检验性。与此同时,依托典型案件实施分层警示教育,以剖析报告、处分决定书解读、组织生活剖析材料等方式促使干部理解制度漏洞的形成机理和违纪行为的结构风险,再辅以部门负责人述责述廉、部门集中整训等管理措施,使制度整改与思想约束形成联动效应。在治理体系固化方面,将“以案促改”成果纳入监督年度计划,建立制度修订档案、案例复盘档案与整改成效档案三类台账,对制度执行效果开展周期性检验;

对整改中出现的执行偏差、制度空转等问题再度介入审查,形成“查办—整改—评估—再修订”的循环式治理结构,从而构建覆盖制度修补、权力校准与风险再识别的标本兼治体系。

3.3 强化“小微权力”日常监督,构建权力运行闭环

在强化“小微权力”日常监督、构建权力运行闭环的实践中,可从以下几个策略入手,以创新监督方式提升纪检监督效能。首先,在国企二级单位核心小微环节(如物资采购审批、费用报销等)建立“权力清单+风险清单+责任清单”交叉机制:明确供流程中的关键岗位及责任人,将审批权限、报销权限等纳入量化权力清单,同时并列列出潜在廉洁风险点及责任主体,交叉编制监督任务清单,由集团纪检部门和二级单位纪检共同认领,确保对每一项“小微权力”的日常运用都有清晰界定和持续监控^[3]。其次,构建动态线索收集与处置机制,通过定期梳理群众投诉、来信来访、线上反馈以及纪检巡察记录,形成问题线索台账;国企纪检部门定期开展交叉检查、约谈提醒和谈话提醒,对线索进行分类、分级处理,并对高风险环节实施重点预警与跟踪问责,实现发现问题、处置问题和责任落实的全链条贯通。第三,推行闭环整改与督导检查制度。纪检部门定期制定监督闭环检查提纲,对整改落实情况开展巡回、机动和交叉检查;对整改不力或反弹的单位,及时反馈、约谈、通报,并纳入年度考核,通过制度化的闭环机制使整改不流于形式。第四,对存在高风险的“小微权力”环节实行重点巡查和巡察下沉。组织机动巡察组或交叉组深入基层一线,对审批、报装、收费等关键节点进行明察暗访,对异常批复、反复返工、利益链条可疑行为开展专项核查,并运用抽样审计、回头看机制,将巡察成果与问责结合。最后,建立持续监督责任体系,即明确纪检部门、业务部门在日常监督中的分工与职责,压实“谁审批谁监督”“谁用权谁负责”的制度要求,并将监督责任纳入绩效考核,实行季度监督责任核查和整改反馈机制,保证监督不松劲、不留盲区。通过上述制度化、机制化、常态化的创新监督方式,可有效强化基层“小微权力”的日常监督,构建权力运行的制度闭环。

3.4 构建系统化制度建议与整改闭环机制,提升治理制度化水平

构建系统化制度建议与整改闭环机制,应从制度生成、责任配置、过程校验与成果固化四个方向同步推进,以形成可追溯、可验证、可再现的治理链条。纪检部门在制度建议形成环节中设立参与式审议流程,通过对业务开展、物资采购等高风险业务场景的专项调研,将发现的问题按照程序风险、组织管理缺陷与制度空档三类进行分级归因,由此确保建议文本具备可操作的条款化要求。制度建议下发后,由纪检部门联合业务部门编制整改执行书,采用任务分解模式明确责任单位、牵头部门、监督节点及成果呈报方式,并以清单化结构列示量化校验标准,防止整改内容出现泛化、弱化

现象。在整改推进过程中,通过例行督办、现场抽核、专项审计复核、管理流程比对等方式构建多维度检验体系,同时结合约谈提醒、问题剖析会、对账式核查等手段强化对责任主体的压力传导,对整改停滞、措施虚化的单位实施续督、再督和专项通报,直至整改闭环^[4]。对经验证具备普适性的制度建议,由纪检部门会同公司治理部门将其固化为正式制度条款或纳入管理规则,并同步修订业务流程,使整改成果可在组织运行中形成长效约束。为提高制度建议的适配性,通过巡视巡察成果、监督检查结果与专项整治资料的交叉比对,对制度建议进行动态校核,使制度体系保持与企业治理难点相匹配的调整能力;同时在领导班子与关键岗位监督中,通过列席会议、重大事项记录、权责运行分析等方式,将制度约束延伸至决策层面,确保制度建议能够在关键节点发挥约束效力。最终,通过制度建议的系统化生成、精准化整改和常态化固化,构建起由发现、分析、整改、校核、固化构成的制度治理闭环,使监督成果能够稳定嵌入企业治理体系内部。

3.5 构建全流程廉洁风险透视体系,强化对关键业务链条的嵌入式监督

在国企业务链条高度延展、管理层级复杂的运行格局下,为提升纪检监察的前瞻性和精准性,有必要通过设计覆盖业务流、管理流与责任流的廉洁风险透视体系,实现对关键环节风险的全流程识别与监督嵌入。该体系的构建以业务场景为切入点,通过逐业务条线厘清内部管理权限边界,将业务开展、物资管理、资金管控、运行维护、外部协作等核心业务的管理节点按职责逻辑进行拆解,形成权力使用链条图谱。纪检机构依据此图谱逐项梳理权力集中点、审批交叉点、资源配置点、协作延伸点等高风险节点,建立定量与定性并行的风险分级标准,从制度成熟度、人员结构稳定性、职责交叉程度、历史问题暴露度等方面进行综合评估,构成

业务—权力—风险三线对应的结构化监督框架。随后,将纪检监察力量以“嵌入式方式”配置至链条重点部位,包括与国企业务部门联合开展前置研判、在重大事项前进行廉洁核查、在业务推进中实施现场巡查与过程旁听、在事后审查中重点校验关键节点的责任落实情况。为保持体系的动态适配性,纪检机构定期组织跨部门复盘会,针对链条上出现的新型风险表现进行重新测算和分级,及时调整风险节点清单与监督侧重点^[5]。通过将廉洁要求与业务流程深度融合,该体系能够使监督力量参与到权力运行的全流程,减少监督盲区,使纪检监察从被动查处向前移预控转变,并在业务运转机制内部形成持续的约束力与自我校正能力。

4 结语

综上所述,近年来随着市场经济复杂性不断增强,国企业务环境愈发复杂,廉洁风险点逐渐增多,加强党风廉政教育与纪律监督势在必行。为此,国企可通过加强深度调研、深化以案促改机制、强化“小微权力”日常监督以及构建系统化制度建议与整改闭环机制不断实现监督方式的创新。如此一来监督创新不仅有效提升了纪检监察效能,而且推动治理结构更加规范、闭环更为完善。

参考文献

- [1] 任丽.以纪检监察工作助推国有企业治理效能的提升策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2025(1):159-161.
- [2] 胡仁华.浅谈基层纪检工作效能提升策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(1):0177-0180.
- [3] 谢莉娜.新时代国企纪检监察工作高质量发展思路探析[J].现代商贸工业, 2025(3):80-82.
- [4] 刘克强.提升国有企业纪检监察效能路径探析[J].警戒线, 2025(29):137-140.
- [5] 杜永亮.国有企业纪检机构监督职责的优化措施[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(4):4.

A Multi-dimensional Perspective on Promoting the Normalization and Long-term Effectiveness of Work Style Construction in Oil Sales Enterprises

Jiang Yang

China Petrochemical Sales Co., Ltd. Hebei Petroleum Branch, Shijiazhuang, Hebei, 050000 Abstract

This paper focuses on the work style construction issues in oil sales enterprises, constructs a systematic framework from a multi-dimensional perspective, and explores the paths and safeguard mechanisms to promote the normalization and long-term effectiveness of work style construction. The current work style construction in the company is plagued by the problems of formalism becoming invisible and bureaucratism becoming marginal. The root causes lie in the fragmentation of systems and misalignment of incentives. Based on the aforementioned issues, this paper proposes a five-dimensional framework of ideological guidance, institutional governance, cultural immersion, supervision and accountability, and digital empowerment. Through core approaches such as organizational reform, talent cultivation, and performance incentives, it aims to achieve a transformation from “multiple management” to “integrated coordination,” from “I have to change” to “I want to change,” and from “soft indicators” to “hard constraints.” The paper also establishes a dynamic balance mechanism between top-level design and grassroots exploration, a continuous optimization mechanism for resource investment and benefit evaluation, and an ecological mechanism that combines error tolerance and correction with strict management and care, providing safeguards for work style construction.

Keywords

work style construction; normalization and long-term effectiveness; multi-dimensional perspective; organizational reform

推动油品销售企业作风建设常态化长效化的多维视角分析

姜洋

中国石化销售股份有限公司河北石油分公司, 中国·河北 石家庄 050000

摘要

本文聚焦油品销售企业的作风建设问题,从多维视角构建系统性框架,探讨推动作风建设常态化长效化的路径与保障机制,公司当前作风建设存在形式主义隐形化、官僚主义末梢化的问题,问题根源在于制度的碎片化、激励错配。本文依据上述问题提出了思想引领、制度治理、文化浸润、监督问责、数字赋能的五维框架,通借助组织变革、人才培养、考核激励等核心路径实现从“多头管理”到“一体贯通”、从“要我改”到“我要改”、从“软指标”到“硬约束”的转变。构建顶层设计与基层探索的动态平衡机制、资源投入与效益评估的持续优化机制以及容错纠错与严管厚爱相结合的生态机制,为作风建设提供保障。

关键词

作风建设;常态化长效化;多维视角;组织变革

1 引言

全球能源格局在深度调整,国内成品油市场化改革不断持续深化,油品销售企业是石油产业链的价值实现终端,作风建设已超越单纯的行为规范范畴,成为关乎企业核心竞争力、品牌形象与可持续发展的战略性议题。部分企业当前仍存在作风问题隐形变异、长效机制不健全、运动式整治反复等问题,严重制约油品销售企业的高质量发展进程。本文立足中国石化油品销售企业网点分散、直面市场、服务属性

突出的行业特性,突破传统单一管理维度,构建思想引领、制度治理、文化浸润、监督问责、数字赋能五维协同分析框架,系统探讨了作风建设常态化长效化的内在逻辑与实践路径。对现状与问题深入剖析,提出组织变革、人才培养、考核激励等核心路径,构建保障机制,希望为行业提供具有理论深度与操作价值的系统性解决方案,助力企业筑牢作风根基,提升核心竞争力,实现高质量发展目标。

2 油品销售企业作风建设现状与问题诊断

2.1 当前存在的主要问题表征

油品销售企业作风建设问题在日常运营中呈现出一些典型的共性问题,形式主义隐形化问题较为突出,部分基层

【作者简介】姜洋(1988-),男,中国河北石家庄人,硕士,经济师,从事党建协调工作研究。

单位在迎接检查时过度依赖台账资料，将工作重点放在文件整理和数据填报上，忽视了实际工作效果。在加油站的日常管理中安全检查记录完备，但现场的安全隐患排查却不够细致，一些潜在问题未能及时发现和解决。公司在客户服务方面反复强调服务标准，但在高峰时段员工的服务标准执行不够到位，存在“重效率轻服务”的现象，影响了客户体验。官僚主义末梢化问题也较为常见，管理层与一线员工之间存在信息传递不畅和责任推诿的现象，部分管理人员在政策执行过程中习惯将任务简单下派，缺乏对基层实际情况的深入了解，基层员工在执行过程中面临诸多困难。上级公司在促销活动的组织中只关注活动的整体方案制定，而对一线员工在活动宣传、客户引导等具体操作环节中的困难缺乏支持，使得活动效果大打折扣。这些问题不仅影响了企业的运营效率，也削弱了员工的工作积极性和企业的整体形象。

2.2 问题根源的深层剖析

表面问题折射出深层的结构性矛盾，制度供给碎片化是导致形式主义和官僚主义的重要原因，油品销售企业作风建设的相关制度分散在多个管理体系中，缺乏系统性和协同性。安全管理制度、服务规范、廉洁要求等各自独立，基层员工在实际工作中难以有效整合和执行，容易出现“多头管理”和“重复劳动”的现象。制度碎片化不仅会增加管理成本，员工在面对多维度的制度要求时也会优先选择形式上的合规，忽视了实际效果。激励约束机制的错配化进一步加剧了问题的复杂性。当前的考核体系主要侧重于短期经营指标的完成情况，对作风建设的隐性贡献缺乏有效的衡量和激励。员工在服务过程中坚持高标准可能会增加工作时间，但这种行为并未得到相应的奖励，反而可能因为工作效率的暂时下降而受到批评。激励机制的偏差导致员工在面对作风建设要求时往往采取被动应对的态度，缺乏主动改进的动力。

3 推动常态化长效化的核心路径与实践方略

3.1 组织变革路径：从“多头管理”到“一体贯通”

对于油品销售企业，推动作风建设常态化长效化的关键在于优化组织架构，实现从“多头管理”到“一体贯通”的转变。当前作风建设职能分散在党建、纪检、人事、安全等多个部门，各部门之间缺乏协同，导致管理效率低下，执行力度不足。为解决这一问题，公司应整合相关职能，成立“作风建设办公室”，由党委书记亲自挂帅，统筹协调作风建设的各项工作。这一举措能够打破部门壁垒，确保作风建设的统一规划和高效推进。

在具体实施中建立“三级联动”责任体系，明确省公司、地市公司和油站三个层级的职责分工。省公司负责整体规划和制度设计，地市公司承担承上启下的协调作用，油站则专注于具体执行和落地。这种分层管理确保每个层级都能在作风建设中发挥积极作用，形成上下贯通、协同推进的良好局面。重点理顺党建与业务的关系，将作风建设作为支部“三

会一课”与站务会的重要议题，避免党建与业务“两张皮”的现象。党建引领确保作风建设的政治方向和价值导向，为企业的高质量发展提供坚实的思想保障和组织保障。

3.2 人才培育路径：由“要我改作风”变为“我要改作风”。

人才是作风建设的根本，加强作风建设需要充分调动广大员工的积极性主动性创造性，把“要我改作风”变为“我要改作风”。要把作风素养作为人才选拔、人才培育的重要内容，将作风素养记入“员工诚信档案”，记录每位员工职业生涯中“知纪守纪爱纪”的表现情况，并将“员工诚信档案”与使用、评价、晋级、评优、调薪等内容挂钩，通过将作风目标和企业愿景相融合，有效激发员工提高作风的积极性主动性。开发“作风胜任力模型”，分别对加油员、站经理、管理人员等不同岗位序列，采取“主动服务意识”“底线思维能力”“团队协作精神”等行为性可观察、可测量的标准，让员工有针对性地修炼自我；实行“作风淬炼计划”，由机关干部赴服务投诉率较高、管理水平较差的站点担任挂职锻炼，以真刀实枪“手榴弹”对接问题砂锅的方式，投身一线解决问题，在真抓实干中锤炼作风；实施站经理“作风领导力”专项行动，提升“找作风问题、抓作风谈话、建作风文化”三方面的能力。

3.3 考核激励路径：由“软指标”转变成“硬约束”。

考核激励是推动作风建设常态长效的重要方式，要完善油品销售企业考核体系，把“作风健康指数”提升到30%以上，同经营指标权重相等，要量化考核指标，使作风建设不能成为“软指标”而成为有约束力的“硬任务”。企业要单独设立“作风建设专项奖金”，从工资总额里切出一部分作为奖励基金发放给作风评价好的加油站人员，设置为正向激励措施来激励职工日常工作中时刻做到讲作风的要求；要建立“作风熔断机制”，凡发生恶性服务事件、重大安全环保事故的，实行年度考核直接降级，取消评先评优资格；对情节严重的视情况核减工资，力度大的情况会直接解除劳动合同，让其不再混日子；还要开展“作风积分银行”，凡每次完成优质的服务或者提前消除安全隐患的企业和个人均可获得一定的积分，用这些积分可兑换员工福利或者培训机会，在提升工作质效的同时也让员工得到了更多的实惠。

4 保障机制与长效运行体系的构建

4.1 顶层设计与基层探索的动态平衡机制

对于油品销售企业来说，构筑作风建设长效运行体系的关键，是如何找到发挥顶层规划设计的作用与鼓励基层大胆实践之间的结合点，顶层规划设计可以使作风建设更具有方向性、统领性、连贯性，需要公司每个层级按照既定的方向和框架推动作风建设的具体工作，并且每年要安排落实一个作风建设“大纲”，确定年度作风主题以及底线要求，但并不规定细则，留出空间让基层结合实际灵活掌握。既可以

避免基层脱离实际仅凭个人想法打动作业,又能防止顶层规划设计流于形式,沦为摆设。基层探索是作风建设落地生根的重要阶段,油品销售企业可以设置基层油站“微创新”“微改善”专项奖金,如“服务手势语”“安全手指口述法”,每半年开展一次“基层作风创新大赛”,把优秀的实践提炼总结成全公司的标准,以实现管理经验可复制、能推广,使得优秀的基层经验可以在更大的范围内得以共享。企业可以建立“政策熔断评估”机制,对于某些落实过程中效果不好甚至引起了基层抵触或者严重偏离实际的工作要求,在了解基本情况的基础上,在推行落实一段时间后启动熔断机制,重新审视并做好改造升级工作。

4.2 资源投入与效益评估的持续优化机制

作风建设要得到持续资源保障才能真正落实到位,设立合理效益衡量方式可以规范资源的使用效率和持续性。油品销售企业要明确以下3个方面重点资源投入:一是时间资源,二是经费资源,三是数字资源;对于时间资源保障要硬,要明确要求领导人员每周必须要拿出一定的时间进行作风检查、谈心,深入一线摸实情、办实事;同时必须要有经费资源保障,按照加油站数量核定作风建设专项经费,并安排投入到文化建设与培训激励中去;通过加强对数字资源的配置,把作风数字化平台作为“新基建”重点项目优先推进,运用先进科技手段提高作风管理水平的精度和效率。建立“作风投入产出评估模型”,将除了耗费的成本外增加的客户流失率减少、安全事故减少、员工敬业度上升等隐形成本及利润增长点反映出来,真正体现作风建设带来实实在在的变化,这对指导企业的今后的作风建设的方向及过程持续不断地做投入起着非常重要的作用。企业在做作风建设的投入产出分析时一定要反复地对本单位的资源投入进行分析评估,不断调整公司的资源投入,保证公司的作风建设的持续有效。

4.3 容错纠错与严管厚爱相结合的生态机制

作风建设常态化的实现要营造既严格又温暖的工作环境,即既要严管厚爱也要容错纠错。“可谅解的失误”。油

品销售企业要根据实际情况,在干部作风问题方面确定了明晰的分级分类处理意见,对于那些因坚持原则、按流程办事所犯的一些“可以谅解的失误”,予以容错免责,把为敢于担当的干部撑腰鼓劲落到了实处,促成干事创业的良好氛围。采取了“作风问题帮扶制”,对于发生作风问题的员工由单位主要负责人对其进行“一对一”帮扶,制定改进措施,设置观察期,这个帮扶措施可以体现一个组织对员工的厚爱,可以让一个人看到自身的问题,并主动加以改正,而不是一味的去批评、去处罚、去问责。发现诬告陷害行为的严肃追究处理力度。对于恶意举报他人作风问题的,一经查实从重处理,切实保护广大员工的合法权益,营造出风清气正的工作环境。

5 结语

本文对油品销售企业作风建设做系统性研究,构建了多维视角下的作风建设框架,并提出了推动常态化长效化的具体路径与保障机制。作风建设不仅是油品企业内部管理的优化,更是提升核心竞争力、塑造品牌形象、保障可持续发展的关键。油品销售企业开展思想引领、制度治理、文化浸润、监督问责和数字赋能五大维度的协同推进能够有效解决形式主义、官僚主义等问题,实现从“多头管理”到“一体贯通”、从“要我改”到“我要改”、从“软指标”到“硬约束”的转变。通过顶层设计与基层探索的动态平衡、资源投入与效益评估的持续优化、容错纠错与严管厚爱相结合的生态机制能为作风建设提供了坚实的保障。未来随着能源转型加速和数字技术迭代,作风建设需要持续探索与动态完善,适应新的发展需求。

参考文献

- [1] 周映柯. 全面从严治党视域下优化国企廉洁风险防控体系探析[J]. 领导科学论坛, 2022(10): 60-64.
- [2] 罗云, 江虹. 根据“海因里希法则”科学理解和有效落实“双重预防机制”[J]. 中国安全生产, 2019, 14(10): 36-38.
- [3] 袁记勇. 关于构建国有企业廉洁风险防控体系的思考[J]. 中小企业管理与科技, 2022(5): 178-180.

Analysis on Data Security Mechanism in Accounting Archives Digital Transformation

Huanxin Zhang

Khorqin District First People's Hospital, Tongliao, Inner Mongolia, 028000, China

Abstract

Against the backdrop of deepening digital economy development, the digital transformation of accounting archives has become an essential choice for enterprises to enhance management efficiency and strengthen decision-making support. However, factors such as expanded data exposure, changes in storage media, and complex operational processes during the transformation have led to diversified and concealed data security risks, imposing higher demands on safeguard mechanism construction. Based on the core logic of accounting archives digital transformation, this paper analyzes typical security risks in data collection, storage, transmission, and usage during the transformation process. It constructs a comprehensive, multi-level data security mechanism from four dimensions—technical protection, institutional norms, personnel management, and emergency response—to provide practical pathways for enterprises to smoothly advance the digital transformation of accounting archives.

Keywords

accounting archives; digital transformation; data security; safeguard mechanism

会计档案数字化转型中的数据安全保障机制探析

张焕新

通辽市科尔沁区第一人民医院, 中国·内蒙古 通辽 028000

摘要

在数字经济深度发展的背景下, 会计档案数字化转型已成为企业提升管理效率、强化决策支撑的必然选择。然而, 转型过程中数据暴露面扩大、存储载体变更及操作流程复杂化等因素, 使数据安全风险呈现多元化、隐蔽化特征, 对保障机制建设提出更高要求。本文基于会计档案数字化转型的核心逻辑, 剖析转型进程中数据采集、存储、传输及使用环节的典型安全风险, 从技术防护、制度规范、人员管理及应急响应四个维度, 构建全流程、多层次的数据安全保障机制, 为企业平稳推进会计档案数字化转型提供实践路径。

关键词

会计档案; 数字化转型; 数据安全; 保障机制

1 引言

随着大数据、云计算等数字技术与企业管理深度融合, 会计档案作为记录企业经济活动的核心载体, 其管理模式正从传统纸质存档向数字化管理转型。会计档案数字化不仅实现了档案存储集约化、检索高效化, 更通过数据挖掘为企业成本管控、战略决策提供精准支撑, 成为企业数字化转型的重要组成部分。但与传统纸质档案相比, 数字化会计档案以电子数据形式存在, 面临着数据篡改、网络攻击、权限滥用及存储介质失效等多重安全隐患, 一旦发生安全事件, 可能导致企业商业机密泄露、经济利益受损, 甚至引发合规风险。当前, 部分企业在转型过程中存在“重技术应用、轻安全保障”的倾向, 安全防护体系不完善、制度流程不健全等问题

凸显。因此, 深入剖析会计档案数字化转型中的数据安全风险, 构建科学有效的保障机制, 对推动企业会计档案数字化转型规范发展具有重要的现实意义。

2 会计档案数字化转型中数据安全风险解析

2.1 数据采集环节: 源头失真与污染风险

数据采集是会计档案数字化的基础环节, 其质量直接决定后续档案管理的有效性, 同时也是安全风险的首要发源地。一方面, 采集对象的多元化导致数据源头风险加剧。数字化转型后, 会计档案数据不再局限于传统凭证、账簿, 还涵盖电子发票、银行回单、线上交易记录等多类电子数据, 这些数据来源于企业财务系统、税务平台、第三方支付机构等多个渠道, 各渠道数据标准不统一、格式差异大, 若采集过程中缺乏有效的校验机制, 易出现数据重复、缺失或错误等问题。另一方面, 采集过程的自动化可能引入数据污染风

【作者简介】张焕新(1993-), 女, 中国蒙古族通辽人, 从事会计研究。

险。部分企业采用 OCR 识别、系统接口对接等自动化采集方式,若 OCR 识别精度不足、接口协议存在漏洞,可能导致纸质档案电子化过程中出现信息篡改,或第三方渠道数据被非法拦截、植入恶意代码,使源头数据失真。此外,人工干预环节的不规范操作,如录入人员误操作、恶意篡改数据等,也会加剧采集环节的安全风险。

2.2 数据存储环节:载体失效与非法访问风险

存储环节是会计档案数据长期保存的关键,数字化存储虽解决了纸质档案占用空间大、易损坏的问题,但也带来新的安全隐患。从存储载体来看,电子数据依赖服务器、云存储、硬盘等载体,若载体出现物理损坏,如服务器故障、硬盘损坏,或遭遇自然灾害、人为破坏等意外情况,可能导致数据永久性丢失。同时,云存储模式下,企业将数据交由第三方服务商管理,虽降低了自身存储成本,但也面临服务商系统漏洞、管理不善等第三方风险,数据控制权与所有权分离可能导致数据被非法调用或泄露。从访问控制来看,部分企业缺乏精细化的权限管理体系,存在“一人多权”“越权访问”等问题,内部人员可随意访问、下载敏感会计数据,增加数据泄露风险。此外,数据加密技术应用不到位,未对核心会计数据进行加密存储,一旦存储系统被攻破,数据将直接暴露给攻击者。

2.3 数据传输环节:网络攻击与数据泄露风险

会计档案数据在企业内部各部门之间、企业与外部合作方之间的传输过程中,需经过多个网络节点,易成为网络攻击的目标。一方面,传输协议与加密技术应用不足,导致数据传输“裸奔”。部分企业仍采用 HTTP 等非加密协议传输数据,或加密算法落后,攻击者可通过监听网络流量、破解加密信息等方式窃取数据,如企业向税务部门报送财务报表、向银行传输资金结算数据时,若传输过程未采取安全防护措施,可能导致数据被拦截。另一方面,钓鱼攻击、勒索病毒等网络攻击手段升级,加剧传输风险。攻击者通过伪装成合法邮件、链接等方式,诱导工作人员点击,植入恶意程序窃取传输数据,或通过勒索病毒加密传输中的数据,向企业索要赎金,影响会计档案数据的正常传输与使用。此外,企业内部网络与外部网络边界防护薄弱,缺乏有效的防火墙、入侵检测系统,也为攻击者非法侵入传输通道提供了可乘之机。

2.4 数据使用环节:权限滥用与篡改追溯风险

数据使用是会计档案数字化价值转化的核心环节,但此环节的操作行为多样性也带来了诸多安全风险。其一,权限管理失控导致数据滥用。部分企业未根据岗位职责明确数据访问权限,如普通财务人员可访问企业核心财务报表、高管薪酬等敏感数据,或离职人员未及时注销权限,导致数据被非法使用、泄露。其二,数据篡改风险难以追溯。电子数据具有易篡改、篡改后不留痕迹的特点,若缺乏有效的操作日志记录与篡改检测机制,工作人员可能出于个人利益或其

他目的篡改会计凭证、账簿等数据,且难以追溯篡改主体、时间及内容,影响会计档案的真实性与严肃性。其三,数据共享过程中的风险扩散。为满足企业内部管理、外部审计等需求,会计档案数据需在多主体间共享,但共享过程中若未对数据进行脱敏处理,或未明确共享范围与使用规范,可能导致敏感数据扩散,被第三方用于非法用途。

3 会计档案数字化转型中数据安全保障机制的构建路径

3.1 筑牢技术防护屏障,强化全环节风险管控

技术防护是抵御数据安全风险的第一道防线,需针对采集、存储、传输、使用各环节的风险特点,部署精准化的技术防护手段。在数据采集环节,建立多源数据校验体系,对不同渠道采集数据进行格式标准化处理,通过交叉验证、逻辑校验等技术排查数据错误;提升自动化采集技术精度,优化 OCR 识别算法,对识别结果进行人工二次复核,同时采用加密接口协议对接第三方数据,防止数据被拦截篡改。在数据存储环节,使用“本地+云端”双备份模式,定期对核心会计数据进行备份,避免单一载体失效造成数据丢失;对存储数据进行分级加密,核心敏感数据使用国密算法加密存储,云存储数据需要与服务商签订安全协议,明确数据安全责任,定期对服务商存储系统进行安全审计;部署访问控制技术,使用基于角色的访问控制(RBAC)模型,依据岗位职责分配访问权限,实现“最小权限在数据传输环节,对传输数据采用 HTTPS、SSL 等加密传输协议进行端到端加密;部署防火墙、入侵检测与防御系统,加强内外网边界防护,实时监测网络流量,拦截恶意攻击行为;采用虚拟专用网络 VPN 技术,保障远程办公场景下会计档案数据的安全传输。在数据使用环节,部署操作日志系统,详细记录数据访问、修改、删除等操作行为,包括操作主体、时间、内容等信息,实现操作行为可追溯;应用区块链技术,将核心会计档案数据上链,利用区块链不可篡改、去中心化的特性,防止数据被篡改,保障数据真实性;对共享数据进行脱敏处理,去除姓名、身份证号等敏感信息,仅提供满足使用需求的非敏感数据。

3.2 完善制度规范体系,明确安全管理责任

健全制度规范是数据安全保障机制有效运行的关键,需构建覆盖全流程、权责清晰的制度体系,将数据安全管理纳入规范化轨道。一方面,制定会计档案数字化全流程管理制度,明确各环节的操作标准与安全要求。在采集环节,制定《会计数据采集管理规范》,明确数据采集范围、渠道、校验流程及责任主体;在存储环节,出台《电子会计档案存储管理办法》,规范存储载体选择、备份频率、加密标准及云存储服务准入条件;在传输与使用环节,分别制定《会计数据传输安全规范》《会计数据使用与共享管理办法》,明确传输协议要求、共享范围、脱敏标准及权限管理规则。

另一方面,建立数据安全责任追究制度,明确企业管理层、财务部门、IT部门及各岗位人员的安全责任,形成“一把手”负总责、分管领导具体负责、各岗位人员直接负责的责任体系。对违反制度规范导致数据安全事件的人员,根据事件严重程度给予通报批评、经济处罚直至追究法律责任,确保制度刚性执行。此外,建立制度动态更新机制,结合数字技术发展、监管政策变化及企业实际运营情况,定期修订完善相关制度,提升制度适应性。

3.3 强化人员管理培训,提升安全防护意识

人员是会计档案数字化转型的实施主体,其安全意识与操作能力直接影响数据安全水平,需从教育、培训、考核三个维度强化人员管理。其一,开展常态化安全意识教育,通过案例分析、专题讲座等形式,向工作人员普及数据安全法律法规、企业制度规范及典型风险案例,让工作人员充分认识数据安全的重要性,树立“数据安全无小事”的理念,自觉规避违规操作行为。其二,实施精准化技能培训,针对不同岗位人员制定差异化培训内容:对财务人员重点培训数据采集、录入、使用等环节的操作规范及风险防范技巧;对IT人员重点培训技术防护系统的部署、运维及应急处置能力;对管理层重点培训数据安全责任落实、风险管控策略制定等内容。同时,定期组织实操演练,模拟数据泄露、网络攻击等场景,提升工作人员的应急处置能力。其三,建立考核激励机制,将数据安全工作纳入员工绩效考核体系,对严格遵守制度规范、有效防范数据安全风险的人员给予表彰奖励;对存在违规操作、导致安全隐患的人员进行考核扣分,通过考核导向强化人员责任意识。此外,加强人员准入与离职管理,对新入职人员进行背景调查与安全培训,考核合格后方可上岗;对离职人员及时注销账号权限,回收相关设备,防止数据被带走或滥用。

3.4 构建应急响应体系,提升风险处置能力

数据安全事件具有突发性、破坏性特点,需构建快速、高效的应急响应体系,最大限度降低安全事件造成的损失。首先,制定专项应急预案,结合会计档案数字化转型的风险特点,针对数据泄露、篡改、丢失、系统瘫痪等不同类型的安

全事件,明确应急处置流程、责任分工、处置措施及救援资源,确保事件发生后能够快速响应。其次,建立应急监测与预警机制,部署数据安全监测平台,实时监测数据采集、存储、传输、使用各环节的异常行为,如异常访问、数据批量导出、系统漏洞等,及时发出预警信息,为应急处置争取时间。再次,定期开展应急演练,每年至少组织1~2次应急演练,模拟不同场景下的安全事件处置过程,检验应急预案的可行性,发现应急处置中的薄弱环节并及时优化。最后,建立应急协同机制,加强与IT部门、财务部门、外部安全服务商及监管机构的沟通协作,在安全事件发生时能够快速调动各方资源,形成处置合力。同时,明确事件报告流程,发生重大数据安全事件时,及时向企业管理层及监管机构报告,避免延误处置时机。

4 结语

会计档案数字化转型是企业适应数字经济发展的必然趋势,而数据安全是保障转型进程平稳推进的核心前提。转型过程中,数据采集、存储、传输、使用各环节面临的源头失真、非法访问、网络攻击、权限滥用等风险,本质上是技术应用不规范、制度体系不完善、人员意识薄弱等多因素叠加的结果。为此,企业需构建“技术—制度—人员—应急”四位一体的数据安全保障机制,通过筑牢技术防护屏障、完善制度规范体系、强化人员管理培训及构建应急响应体系,实现对会计档案数据全生命周期的安全管控。未来,随着数字技术的不断发展,会计档案数字化转型中的数据安全风险将呈现新的形式,企业需持续优化保障机制,加强技术创新与管理升级,推动会计档案数字化转型在安全可控的前提下实现价值最大化。

参考文献

- [1] 江家昕,程道江,王俊清,胡上刚.数字化转型背景下电子会计档案管理的实践应用——以中国建筑为例[J].财会通讯,1-6.
- [2] 张翠,冯占江.数智化时代财务共享中心会计档案工作转型路径研究[J].中国农业会计,2025,35(17):85-87.
- [3] 刘岩岩.新《中华人民共和国会计法》在高校财务工作中的实践研究[J].齐鲁论坛,2025,(04):32-34.
- [4] 董珊珊.AI赋能下职业学校纸质档案数字化转型与智能管理探索[J].华东纸业,2025,55(08):160-162.
- [5] 陈世赢.数字化转型背景下推动电子会计档案平台建设应用[J].中国财政,2025,(15):61-62.

Research on Content Innovation and Quality Improvement Strategies of Book Publishing in the Digital Reading Era

Xiaojuan Sun

China University of Petroleum Press Co., Ltd., Qingdao, Shandong, 266000, China

Abstract

Under the background of the new era, digital reading has become the main way of obtaining information in modern society, promoting profound changes in the book publishing industry. This article systematically analyzes the development strategies of book publishing in the digital reading era from two major dimensions: content innovation and quality improvement. In terms of content innovation, strategies such as diversified creation and cross-media integration, personalized and precise design, innovative publishing forms and digital content presentation, as well as cultural connotation and value dissemination innovation are proposed to enhance the appeal of books and readers' sense of participation. In terms of quality improvement, emphasis is placed on strengthening content proofreading and professional control, optimizing production processes and the application of digital technology, establishing a reader feedback mechanism and dynamic quality monitoring, enhancing copyright protection and standardized management, as well as promoting an integrated management system and continuous improvement, with the aim of achieving high-quality and sustainable publishing operations.

Keywords

Digital Reading Era Book publishing; Content innovation; Quality improvement

数字阅读时代图书出版内容创新与质量提升策略研究

孙晓娟

中国石油大学出版社有限公司, 中国 · 山东 青岛 266000

摘 要

新时期背景下, 数字阅读已成为现代社会主要的信息获取方式, 推动图书出版行业发生深刻变革。本文从内容创新与质量提升两大维度, 系统分析数字阅读时代图书出版的发展策略。在内容创新方面, 提出多样化创作与跨媒体融合、个性化与精准化设计、创新出版形式及数字内容表现, 以及文化内涵与价值传播创新等策略, 以增强图书吸引力和读者参与感。在质量提升方面, 强调加强内容审核与专业把控、优化生产工艺与数字技术应用、建立读者反馈机制与动态质量监控、强化版权保护与规范管理, 以及推动综合管理体系与持续改进, 旨在实现高质量、可持续的出版运营。

关键词

数字阅读时代; 图书出版; 内容创新; 质量提升

1 引言

数字出版以互联网技术、移动技术、阅读平台技术以及电子阅读终端为依托, 而数字阅读是人们接受、获取信息和知识的主要途径之一, 新时期背景下, 图书馆业面临着内容生产、内容分发和内容交互融合发展的出版范式变化和图书传播、效率提高以及读者体验升级的改变^[1]。但是, 图书出版存在着形式创新不足、内容同质化严重、读者参与率低等出版难题。因此, 探讨数字阅读背景之下出版内容如何进行高质量的产出, 具有重要的现实意义。

【作者简介】孙晓娟(1981-), 女, 中国山东滨州人, 本科, 助理编辑, 从事策划图书与书籍装帧设计研究。

2 数字阅读时代图书出版内容创新

2.1 多样化内容创作与跨媒体融合

在数字阅读时代, 读者期望图书提供的内容可以丰富多样, 单一的文字内容已经无法满足读者获得信息与阅读的需求。出版图书应多样化其内容, 通过文字内容、图文、音频、视频、交互等形式与内容, 强化内容的表达与吸引阅读, 比如, 儿童类图书可以通过动画讲绘本、诵读+交互游戏提升阅读; 研究类、学术类图书可以通过数据可视化与可视化图谱、多媒体案例解析的方式加强传播的直观性和可读性。跨越其他媒介实现多内容表达, 不仅是对内容的再挖掘, 也能形成图书的影响力, 甚至能直接传播, 并辐射到其他媒介上, 可延伸图书出版的品牌、打通产业链的各个节点, 以内容为核心为出版社创造新的经济价值和文化价值^[2]。

2.2 个性化与精准化内容设计

数字化阅读背景下,读者具有差异化与碎片化的特点,出版企业应当借助大数据、人工智能开展阅读者行为分析、阅读者兴趣偏好分析、阅读者习惯数据挖掘与内容生产,推动出版内容的个性化生产。同时借助读者画像、大数据分析推荐算法完成出版企业的内容资源生产规划,并根据出版阅读者的年龄、性别和兴趣,设计具备差异化和精准化的内容资源。比如针对不同读者群体,设计专属于他们的出版物,从而推动个性化定制内容的产生。针对不同读者群体出版物的选择,既可以是一本书籍的定制化内容,也可以是一份报刊的定制化内容。另外,出版企业在个性化内容的设计方面,需要在出版物中植入数字化、虚拟互动的组件,使其拥有更多的互动能力与空间,如测试题、互动评论内容、知识竞答、分享等功能,不断提升读者的粘附力、认知度和持久力。

2.3 创新出版形式与数字内容表现

数字阅读时代的图书出版,需要突破传统纸质书籍的限制,探索多样化的出版形式与数字内容表现方式。一是创新电子书、增强现实(AR)书、互动App书出版模式,深化对数字内容的表现方式和载体,要求数字化内容具备交互性,提供更好的触屏功能、虚拟场景和互动阅读体验。二是针对复杂的图书内容,制定结构化和模块化的内容表现方式和模式,对内容进行拆分和重组,提升内容和结构的便利性、灵活性,使模块化内容能够按用户需求的方式独立访问,降低读者获取知识点的时间成本。三是根据不同出版形式,制定统一的多终端内容适配策略,以适应用户的数字设备,保证在手机、平板和电子阅读器上的呈现效果。多渠道平台出版、多终端适配策略都能提升图书的用户体验,促进图书销售,延长图书的生命周期,为传统纸质书向数字化内容产业方向转型提供可行性^[3]。

2.4 文化内涵与价值传播创新

内容创新不仅是形式和技术的更新,更要强调文化内涵、价值传播的创新。在数字阅读时代,出版的内容不但要有知识的传授,要促进价值观的提升。出版机构的内容建设要通过中华优秀传统文化、社会热点和世界所关注的话题、新兴知识的深度挖掘,在内容构建上强化知识的深度理解和价值的广泛传播。比如,在历史、文学出版中增加多媒体的文化讲解和跨学科理解,让知识学习和思维思考相结合;在科普出版、社会生活出版和社科出版中,增加典型场景中的案例、互动性的实验和可视化的数据,让知识掌握和社会价值引领相结合;这样以文化内涵与价值传播的创新,出版机构能够在出版行业面向数字阅读的信息资源服务竞争格局中,树立出独特品牌形象,实现内容创新与文化价值的创新。

3 数字阅读时代图书出版质量提升策略

3.1 加强内容审校与专业把控

图书质量水平的高低取决于内容的科学、严谨、真实

及充实程度。电子版图书生产效率高,容易出现内容同质化、信息失真、假书现象。因此出版企业应完善审校制度,一方面应严格选题推荐和编辑审核环节,保证图书内容选题合理、符合大众需求,对于学术类图书、知识性图书、教育类图书可以组织专家审核、同行审核来保证内容的真实性与权威性^[4]。

其次,建立数字校对、编辑、质量管理和专业人才相结合的团队。在新媒体平台上,一些数字内容呈现形式多样,如图片、文字、音频或视频资料,为打造良好媒介体验,内容表现形式必须符合一定的规范和统一性。比如相同内容涉及的各种不同风格的字体、图文配合不当、表达内容信息不符等问题,并且要在内容编辑前遵循相应的规范体系和内容质量保证流程,例如多校、机器审校与人工审校等方式相结合,从而确保内容的严谨性,降低出版过程的风险。

第三,为多语言出版、文化译介与国际出版,加强本土化及译审能力、提高翻译及内容改编的精准度与文化适应度,通过建立完善的内容审校机制,出版企业不仅有利于为图书提供优质的图书内容,又能增加消费者对数字产品的信任与依赖,提高出版社的品牌认同感与市场接受度。

3.2 优化生产工艺与数字技术应用

在数字化阅读中,除了高质量的内容,高质量的出版工艺和技术表现为电子书、互动书、增强现实书籍和虚拟现实书籍等。数字化生产技术及工艺如电子书的排版设计、格式的转换、数字版权管理、多终端适配都应该有一套完整的标准,这样电子书、互动书、增强现实书籍和虚拟现实书籍在不同设备和阅读终端上能够达到视觉上的统一性,便于读者的阅读。

第二,信息技术应有效运用于数字化生产的质量管理中,如利用排版软件、智能校对软件、图像优化软件等降低生产中的人工失误、生产效率和产品质量都得以有效提高;采用数字出版系统的版本控制、内容修改、多平台发布的管理可以有效监控内容在不同平台中的发布情况与一致性。

第三,针对交互式、多媒体产品的出版,应重点做好技术的沉浸感和互动体验式设计,包含动画播放效果、音视频配合、触屏流畅度、交互反馈等直接影响到数字出版阅读感受和用户满意度,出版企业通过工艺优化和技术融入,能够实现出版企业在内容创新的基础上实现数字出版的整体质量和服务的品质,打造出版企业核心竞争力^[5]。

3.3 建立读者反馈机制与动态质量监控

数字阅读体验带来的即时反馈、数据可获取的优势,能够帮助出版机构从数字出版的角度提升出版质量。

第一,应通过阅读平台、社交媒体和移动应用收集读者评价、阅读行为数据及意见建议。结合获取的数据反映读者对内容、排版、交互功能的真实感受,为后续优化提供依据。

第二,出版社应设计相关回流预警机制,将回流信息

与质量过程管控相统一,定期评测阅读时间、阅读率、节选阅读和阅读回传等情况,检验图书内容、内容编排结构和交互设计是否适合用户,遇到内容不符合、使用不舒服的情况时,应及时修订修改,实现内容迭代、质量管理闭环。

第三,增强读者的参与性,提高出版质量。以互动问答、在线测试、读者群等方式让读者参与到对内容的修改、校对或填补,让出版进入“出版-反馈-完善”的闭环,提高数字图书准确度和可读性,同时也增强读者对出版品牌的认同与黏性。

3.4 强化版权保护与规范管理

数字化出版具有便捷性的特点,但同时会有版权风险,会影响出版物的质量和价值,因此出版单位必须要有版权管理与规范相关的完善机制。

第一,要有数字版权管理(DMR)的战略,保护出版物内容不被复制、转载、修改,维护版权所有者的权益;

第二,要出台规范数字出版标准和操作规程。包括数字出版格式标准,数字内容更新规范,信息内容的安全管理,版权声明等规范。既能保证出版质量和版权内容的一致,规范数字出版行为,也能够防止与数字出版相关的版权纠纷,对数字出版单位声誉和利益产生损害;

第三,完善内部管理制度和问责制度,保证各环节的数字出版严格执行相关制度,并通过版权管理和规范化管理实现高质量的出版物在数字阅读市场中的可信性,为后续发展做好准备。

3.5 推动综合管理体系与持续改进

要实现数字阅读时代图书产品高品质的全面提升,任何单一环节并不能够单向发力,而是应该形成一个集约性的管理模式,促使产品的品质全面进步。

第一,必须构建一套质量导向的企业生产经营体系,构建编辑、生产、技术、市场和客服协同为统一单位的跨部门、全流程质量管理组织,以流程标准、绩效考核、责任分摊,保证每个环节都有质量的保障。

第二,建立质量管理的持续提升机制。要通过对内部工作定期自我督查、对市场的研究、对技术的测试等手段,找到质量管理的不足和漏洞,及时修正工作流程,调配管理资源,并尝试运用新的技术、新的模式,如智能校样、大数据平台辅助编辑等路径,持续优化质量管理机制。

第三,强化全员质量意识,强化全员专业能力和数字

化技能。运用培训和激励的方式将全员的质量意识纳入到日常的工作中,在强化全员的质量意识和质量责任心以及数字能力,提升质量的归责意识,不断提升出版社全员的质量意识,增进团队对于质量的关注和认识,并将这种认知迁移到日常工作中。

总之,图书出版单位还应当强调基于一定标准的质量评价体系,注重内容创新、内容权威、用户交互、技术应用、用户满意度等多维度且可以量化、计量的质量评价,构建科学、可量化的质量管理综合体系,形成常态化的质量管理持续改进机制,出版社能同时实现数字阅读环境下“内容”和“质量”的优势和竞争力。

4 结语

在数字阅读时代,图书出版迎来了跨越式的发展机遇,但也对图书出版内容的创新以及出版质量提出了新的挑战,需要从图书内容多样化创作设计、个性化出版形式、数字化图书设计出版以及图书的内容文化价值创新来增强图书产品的吸引力与读者的阅读体验,还需要从出版质量管理的相关制度进行把控,从图书选题设计、内容审校、制作设计、数字出版生产工艺、及时的图书产品动态反馈、图书版权保护与出版综合管理等多方面确保图书产品质量与出版信息的权威性,从而实现图书出版质量保证和质量持续创新机制。

展望未来,数字阅读环境将更加智能化和互动化,人工智能、大数据和虚拟现实技术将深度融入出版全过程,为个性化内容创作、实时质量监控和用户体验优化提供更多可能,助力图书出版行业在数字化浪潮中实现持续发展与转型升级。

参考文献

- [1] 刘青.数字时代背景下图书出版的融合发展与创新策略研究[J].参花,2025,(21):114-116.
- [2] 熊珍珍.数字阅读时代图书出版发展策略研究[J].采写编,2024,(08):95-97.
- [3] 杨丽英.融媒体时代图书出版编辑融合新思路[J].中国报业,2024,(12):210-211.
- [4] 杨艳.数字阅读背景下图书出版的机遇与挑战[J].文化产业,2022,(32):19-21.
- [5] 张文涛.数字阅读下的图书出版和图书编辑[J].中国传媒科技,2022,(06):138-140.

The policy change trajectory of professional title evaluation and educational background in personnel file audit: based on the text analysis of professional title evaluation documents over the years

Chan Meng

Yijinholo Banner Human Resources Comprehensive Service Center, Ordos, Inner Mongolia, 017200, China

Abstract

The professional title evaluation system is a crucial component of China's personnel management system, significantly influencing career development and social status. As times have evolved, policies for professional title evaluations have been continuously adjusted, particularly in the criteria for academic qualifications and work experience, which have undergone multiple stages of change. This paper analyzes historical documents on professional title evaluations to explore the trajectory of policy changes regarding academic qualifications and work experience in personnel file reviews. The findings indicate that professional title evaluation policies are increasingly integrating academic qualifications with actual job performance, with academic requirements becoming more relaxed and aligned with job capabilities and work achievements. Meanwhile, the focus on work experience has shifted towards practical experience and actual contributions, leading to a shift from a single focus on academic qualifications and work experience to a comprehensive evaluation system. This study aims to provide insights for improving professional title evaluation policies and promoting the development of social talent.

Keywords

professional title evaluation; educational background; qualification; policy change; text analysis

人事档案审核中职称评定学历及资历条件的政策变迁轨迹：基于历年职称评审文件的文本分析

梦婵

伊金霍洛旗人力资源综合服务中心，中国·内蒙古鄂尔多斯 017200

摘要

职称评定制度是中国人事管理体系的重要组成部分，其在一定程度上决定了人员的职业发展路径和社会地位。随着时代的发展，职称评定的政策不断调整，尤其是在学历和资历等条件的设置上，经历了多个阶段的变化。本文通过对历年职称评审文件的文本分析，探讨了人事档案审核中职称评定学历及资历条件的政策变迁轨迹。研究结果表明，职称评定政策逐渐向学历与实际工作能力的结合发展，学历要求逐步放宽，并与职务能力、工作成果等指标相结合；资历条件逐步向实践经验 and 实际贡献倾斜，职业发展的评价标准从单一的学历、资历到综合评价体系转变。本文旨在为进一步完善职称评定政策、推动社会人才发展提供参考。

关键词

职称评定；学历条件；资历条件；政策变迁；文本分析

1 引言

职称评定制度作为中国社会管理的一项重要措施，不仅是对专业技术人员职业能力的认可，也是职业晋升与薪酬分配的重要依据。在中国的职称评定中，学历和资历一直是评定的两个重要条件。然而，随着社会的进步和人力资源市

场的变化，职称评定的政策逐渐发生了显著的变化。从单一的学历要求到强调实践能力的多元化评审标准，职称评定政策的发展轨迹反映了对人力资源配置的深刻认识与改革。本文通过对历年职称评审文件的分析，系统梳理了学历与资历条件在职称评定过程中的变迁，探讨其政策背后的社会背景与影响，进而分析政策变化对职称评定以及社会人才流动的影响。通过这种方式，本文旨在为未来职称评定政策的制定和优化提供理论支持和实践参考。

【作者简介】梦婵（1989—），女，蒙古族，本科，馆员，从事干部人事档案研究。

2 职称评定的历史背景与演变

2.1 职称评定制度的初期发展

职称评定制度作为一个重要的人才评价体系,始于20世纪50年代。最初的职称评定主要是为了解决当时社会对技术人员水平评定的实际需求。尤其是在我国计划经济体制下,职称评定制度的设立主要是为促进劳动者的稳定和晋升,以及在一定程度上通过资历、职务等传统标准来考核技术人员。那时,职称评定的依据相对简单,主要集中在学历、工作年限和职务经历这三个方面。学历、年资等传统评定标准体现了对劳动者基本资历的承认,目的是为劳动者设立一个清晰的职业阶梯,并为工作多年、经验丰富的技术人员提供晋升的机会。

在这一时期,职称评定的初衷并不完全是为了对技术人员的实际能力进行评估,而更多的是对其工作的肯定与奖励^[1]。职称往往成为对个人努力与长期服务的认可,并且是技术人员晋升的主要途径。特别是在初期阶段,职称评定制度较为简单且具象,主要针对国有企业和机关单位的专业技术人员,尽管体系相对单一,但这种制度有效满足了当时社会和经济条件下对技术人员的需求。

2.2 职称评定中的学历与资历条件的变化

进入21世纪后,中国经济发展迅速,社会变革不断,特别是信息化时代的到来,极大地改变了职场中的人才流动模式。这一变革直接影响了职称评定制度的运行和发展。尤其在知识经济、信息化社会背景下,技术和创新成为推动社会发展的重要动力。因此,职称评定的标准逐渐向更加全面、科学的方向发展,单纯依靠学历和资历的评定方式已经难以适应新时代的需求。

随着社会流动性加大和人才需求的多样化,职称评定开始强调学历与工作经验之间的结合。虽然学历仍然在职称评定中占有一席之地,但其作用不再是唯一的标准,取而代之的是更加注重实际工作能力和贡献,尤其是实际工作中的成果、创新和对行业的影响力成为职称评定的重要考量因素^[2]。这一转变标志着职称评定不再单纯看重学历高低,而是更注重工作成果和个人能力的体现。例如,硕士及以上学历不再自动成为职称晋升的唯一敲门砖,职称评定开始根据职工在工作中的实际成绩,如参与项目、发表科研论文、解决实际问题的能力等多方面的业绩进行综合评定。

与此同时,资历条件的变化也显得尤为重要。过去职称评定侧重于工作年限,简单地根据员工在岗位上工作的时间长度进行评定。但随着行业的发展和人才结构的变化,职称评定的资历要求也逐步向工作成果转变。如今,职称评定不仅看重工作年限,还关注个人在工作过程中的实际贡献,包括在专业技术、项目管理、创新成果等方面的具体表现。过去的资历要求逐渐转向了对实际工作成效的考量,职称不再是单纯的年资和职务的体现,而是个人在所在领域和岗位上创造价值的体现。

在这一转变的过程中,职称评定体系逐步实现了多元化,更多地考虑了个人能力、创新成果以及对行业的贡献。比如,部分企业和行业开始引入新的评定标准,如根据员工的领导力、团队协作能力、业务创新能力等进行职称评定,从而激发了员工的积极性和创造性,推动了各行业的创新与发展。

总的来说,随着社会和经济形势的变化,职称评定的标准逐渐从单一的学历和年资要求转变为更加全面、科学的评定体系^[3]。职称评定不再仅仅看重学历和资历,而是结合了个人的工作成果、创新能力、行业贡献等多方面的因素。这一发展不仅推动了职称评定的改革,也使得职称成为更加客观、公正的职场评价工具,促进了人才流动和社会的可持续发展。

3 学历条件的演变与政策变迁

3.1 学历条件的放宽与教育改革的结合

随着社会需求的变化,职称评定中的学历条件经历了逐步放宽的过程。最初,职称评定对学历的要求较高,尤其是在科技领域,学历几乎成为评定职称的唯一标准。在这一时期,教育背景被视为衡量专业技术水平的重要依据,许多行业尤其是政府机关和国有企业等,对学历的要求较为严格,只有获得高学历的人才才能在职称评定中占据优势。然而,随着我国教育体制的改革和高等教育的普及,尤其是职业教育和成人教育的发展,社会对人才的需求日益多样化,单纯依靠学历已经不能有效衡量一个人的实际能力。

近年来,随着现代职业教育体系的发展,职称评定开始更加强调实践经验与实际工作能力的结合。新的职称评定政策开始更加注重综合素质评价,强调专业技能、创新能力和工作经验,学历不再是唯一的评价标准。例如,在一些技能型和工艺型行业中,实际工作能力和职业成就逐渐成为职称评定的重要依据。与此同时,一些高等院校也在推动教育改革,注重培养学生的实践能力和创新思维,改变了以学历为导向的传统教育模式。因此,学历条件的逐步放宽,不仅是对职称评定政策的调整,更是与教育体制改革和社会发展需求紧密结合的结果。

3.2 政策变化的社会背景

随着经济和社会的快速发展,国家对人才的需求逐渐发生了变化^[4]。在过去,学历被视为衡量人才的重要标准,很多企业和机构在招聘时首先关注求职者的学历。然而,随着社会经济的多元化和人才市场的竞争加剧,单纯的学历背景已经无法满足各行业对高素质人才的多层次需求。特别是在技术领域和创新驱动型行业中,知识更新的速度加快,技术发展日新月异,传统的学位制度逐渐无法适应日益变化的社会需求。在许多行业中,实际工作经验、项目成果以及在工作中的实践能力变得更加重要。相比之下,学历虽然仍然在一些行业中起着基础性作用,但它不再是唯一的评定标准。

随着经济发展,尤其是科技、信息技术、制造业等领域的持续进步,企业对于人才的需求更加强调创新和实践能

力。许多行业和企业不再单纯地看重学历，而是更加注重应聘者的实际工作能力、技术水平、项目经验及解决实际问题的能力。尤其是一些企业对技术人员的需求，开始更多地依赖于个人的技术水平、实际操作能力、项目经验和创新能力等，而不再仅仅看学历。很多企业尤其是中小企业和初创企业在招聘时倾向于选择具有丰富经验和实际操作能力的员工，而非仅凭学历背景来筛选人才。

随着这种变化，职称评定的政策逐渐发生变化。过去，职称评定侧重于学历和资历，尤其是在一些国有企业和政府部门，职称评定是基于工作年限、职务晋升和学历背景来进行的。而随着社会需求的多样化，职称评定开始更加关注实际工作能力、创新能力和行业贡献，逐步放宽了学历条件^[5]。在一些技术性较强的行业，职称评定不再局限于学历，而是以实际工作表现和贡献为主要标准，尤其在涉及项目管理、技术开发等领域，实际能力和创新成果成为职称评定的核心依据。

在这一过程中，国家政策也为这种转变提供了支持。许多行业的职称评定标准逐步与市场需求对接，政策逐渐从单纯的学历要求，转向更加综合的评估体系，侧重于人才的实际表现。例如，国家对一些高技术行业的人才评定开始鼓励包括实际项目经验、业绩成果和创新成果等多维度的评价体系，以此推动行业和社会的持续进步和技术创新。

总的来说，随着经济社会的转型和产业结构的升级，职称评定的标准发生了较大的变化。学历不再是唯一的评定标准，实际能力、工作成果和行业贡献逐渐成为更加重要的评定依据。这一变化不仅反映了教育体制和经济结构的转型，也为不同领域的专业人才提供了更多的晋升机会，激励了员工提升自我、参与实践、推动创新，为社会和企业的发展提供了有力的支持。

4 资历条件的变迁与其社会影响

4.1 资历条件的优化与评审标准的变化

与学历条件的变迁相似，职称评定中的资历条件也经历了从注重工作年限到注重实际成果的转变。早期的职称评定主要依赖于工作年限，即工作人员在岗位上的年数越长，其资历越深，评定职称的机会越大。然而，这种以工作年限为主要依据的评审模式，忽略了个人在工作中的实际贡献与创新能力。随着职称评定标准的不断优化，评审开始更加注重工作中的实际表现，如创新成果、技术研发、项目管理等。资历条件的改革意味着职称评定不再只看工作年限，而是更加关注个人在工作中的贡献和成就。

4.2 新型资历条件对行业的推动

新的资历评定标准有助于促进行业内创新型人才的涌

现，尤其在高新技术和高技能岗位上，资历条件的优化激励了更多有创新能力和实践经验的人员加入。在这一过程中，人才的流动性得到了提升，行业内部的人才结构也变得更加灵活与多元。对于企业而言，新的职称评定标准能够帮助其更好地识别和选拔具备实际能力的员工，从而推动企业技术创新和高效管理，增强企业的竞争力。

5 职称评定标准体系的综合改革

5.1 综合评价体系的建立

随着职称评定标准的逐步完善，综合评价体系的建设逐渐成为一种趋势。综合评价体系不仅仅看重学历和资历条件，而是结合实际工作能力、工作业绩、创新成果等多维度因素，对人才进行全面考核。这一体系要求职称评定不再是单一的标准化流程，而是结合个体实际情况，进行差异化评价。这样可以更好地发挥人才的优势，推动社会各行业的均衡发展。

5.2 多元化标准的引入

除了学历与资历，职称评定标准开始引入更多的社会参与评价，结合企业的具体需求和行业的技术标准，制定出更为科学、合理的职称评定体系。这种多元化的标准引入能够有效解决单一评定标准的局限性，同时也能使得职称评定更具有公平性和科学性。

6 结语

综上所述，职称评定中的学历与资历条件经历了多次调整与优化。从最初注重学历的高门槛，到逐步将工作能力、创新成果等因素纳入评定标准，职称评定政策的变迁反映了社会对人才评价标准的逐步完善与发展。随着社会需求的变化，职称评定标准也在不断演化，未来的职称评定体系将更加注重综合素质和个性化评价。通过进一步完善职称评定体系，能够为社会培养出更多高素质、多元化的人才，促进社会的创新与进步。

参考文献

- [1] 蒋盾.业务驱动模式在医院人事档案管理中的价值及实践[J].办公室业务,2024,(13):110-112.
- [2] 宋萍.浅议退役军人人事档案管理信息化建设[J].兰台内外,2024,(19):1-3.
- [3] 杨薇.事业单位人事档案管理的必要性与优化策略探析[J].中国产经,2024,(11):185-187.
- [4] 马彬彬.流动人员人事档案管理服务政策的实践困境及调适路径研究[D].贵州大学,2024.
- [5] 宋莉娜.互联网背景下基层妇幼保健院人事档案管理研究[J].兰台内外,2024,(14):37-39.