

国企以数字化转型打造思想政治工作新范式的研究

李文涛

中石化第十建设有限公司，山东 青岛 266000

[摘要] 在全球数字化浪潮推动下，我国国有企业数字化转型迈入系统化、高质量发展新阶段，思想政治工作作为国企的政治优势和优良传统，迫切需要与数字化转型深度融合。本文以能源行业国企为核心研究对象，通过梳理国企数字化转型与思政工作融合的发展现状，分析传统模式脱节、思想引导滞后、复合型人才短缺等现实问题，结合国家能源集团朔黄铁路、东方汽轮机、中国华能等企业的实践案例，从内容体系、传播体系、工作机制、人才队伍四个维度提出思政工作创新优化策略与保障措施，为国企数字化转型背景下的思政工作实践提供可复制、可操作的参考方案，推动国企思政工作从“被动跟随”向“主动引领”转变，将政治优势转化为企业数字化转型的发展优势。

[关键词] 数字化转型；国有企业；思想政治工作；能源行业；工作创新

D01：10.64635/ja.2026.1449 中图分类号：D64 文献标识码：A

Research on Building a New Paradigm of Ideological and Political Work in State-Owned Enterprises Through Digital Transformation

Li Wentao

Sinopec Tenth Construction Co., Ltd., Qingdao, Shandong 266000, China

Abstract: Driven by the global wave of digitalization, the digital transformation of China’s state-owned enterprises has entered a new stage of systematic and high-quality development. As a political advantage and fine tradition of state-owned enterprises, ideological and political work urgently needs to be deeply integrated with digital transformation. Taking state-owned enterprises in the energy industry as the core research object, this paper reviews the development status of the integration between digital transformation and ideological and political work in state-owned enterprises, analyzes practical problems such as the disconnection of traditional models, lagging ideological guidance, and a shortage of interdisciplinary talent, and combines practical cases from enterprises such as Shuohuang Railway of China Energy Investment Corporation, Dongfang Turbine, and China Huaneng. From four dimensions, namely content system, communication system, working mechanism, and talent team, it proposes innovation and optimization strategies as well as safeguard measures for ideological and political work. The study provides a replicable and operable reference scheme for ideological and political work under the background of digital transformation in state-owned enterprises, promotes the transformation of ideological and political work from “passive following” to “active guidance,” and converts political advantages into development advantages for enterprise digital transformation.

Keywords: digital transformation; state-owned enterprise; ideological and political work; energy industry; work innovation

1 数字化转型背景下国企思想政治工作发展现状

1.1 国企数字化转型整体发展态势

数字技术的全方位渗透正逐渐改变着国企的组织形态、管理模式和产业竞争格局，近年来，党中央、国务院明晰顶层设计，将国企数字化转型提升至国家战略高度，大力实施国企数字化转型行动。国务院国资委对国企数字化转型提出了系统化要求，制定发布相关政策文件，建设协同创新平台，强化对国企数字化转型工作的指导；国家数据局在2026年重点工作部署中明确提出要加快培育全国一体化数据市场、强

化数据赋能人工智能发展；以深入实施国有企业数据效能提升行动为抓手，确保数字化转型要求落地见效。

目前，国企数字化转型由自主阶段进入全链条智能化在线协作的发展变革阶段，能源、制造等国民经济战略基础性行业走在前列。能源类国企是主角、领军企业，在数字孪生、工业互联网、区块链等方面央企“走在前、作示范”，如中国华能建立了“华能智链”区块链平台，国家能源朔黄铁路实现“全流程数字化”运维等，数字化转型对于国企打造自身核心竞争力来说是内生要求，更是履行“大国责任”和推动产业链现代化升级的“必修课”。

1.2 国企思想政治工作数字化实践现状

国有企业探索思政工作与数字化技术的融合实践，借助数字化技术增强思政工作的覆盖范围和影响深度，推动企业进一步提升了治理效能。实践探索的过程中，形成了一批可借鉴的典型案例。

国家能源集团朔黄铁路抓住一线员工“分散、流动”的特点，开发了“移动思政平台”，把“思政主线”推送到了员工的手机上，实现了“思政学习无死角”的人员全覆盖；东方汽轮机利用大数据手段摸排员工的“思想状态”，精准地进行“拉网帮带”，帮忙解决员工思想顾虑中的“数字问题”；中国华能把集团公司青年“捣鼓”区块链平台过程拍成“思政小视频”，把思政理论变成“小故事”。这些实践均是国企思政创新的范例，国企思政理念也在慢慢褪去传统的“标识”，向着“数字化”“精准化”“互动化”迈进，但是标准没能确立，创新实践还未成型，探索尚未走上规范化、标准化的建设轨道。

2 数字化转型背景下国企思想政治工作面临的问题与挑战

2.1 传统工作模式与数字化转型需求脱节，融合深度不足

部分基层国企的思政工作依然采取传统的“线下讲大道理、集中学理论、用纸质兜底”的方法，与时代的数字化转型潮流脱节，业务全流程的能力作用发挥不够。例如，多有能源行业电厂建设中，思政工作停留在动员发号令上，针对系统上线后的员工适应操作、转变岗位等问题鲜有科学指导和启发，缺乏引导员工积极参与转型的动力。另一方面传统思政的工作内容也没有融入到数字化转型工作当中去，基本上是纸质材料输入式宣传，和员工很难产生共振感。

2.2 数字化转型风险引发员工思想波动，思想引导响应滞后

国企在实施数字化转型的过程中，不可避免地会采取技术替代、流程重构、岗位调整等举措，而在没有及时引导员工理解接受的情况下，极易引发员工的焦虑、抵触等负面情绪，如部分传统岗位员工可能会因为担心被智能系统替代而产生职业迷茫，技术研发人员因转型任务重、难度大而产生工作压力过大等问题。但部分国企的思政工作缺乏风险预判意识与动态响应机制，未建立员工思想动态的常态化监测渠道，对于员工的思想困惑和抵触情绪难以及时发现并加以疏导，导致员工工作积极性无法充分调动起来。

2.3 复合型思政人才队伍短缺，赋能能力不足

要推进思政工作与数字化深度融合，就需要一支

思想政治素质过硬、熟悉企业数字化业务流程、熟练掌握数字化工具和技术的思政人才队伍。但是目前国企的思政队伍能力单调，不了解能源行业等企业业务的相关背景，不懂得数字孪生、人工智能等技术，无法把思政内容和数字化转型发展有机结合起来。很多思政工作者不懂得短视频制作、大数据分析、数字化平台运营等技术，驾驭不好数字化的思政渠道和工具，思政工作的数字化创新只停留在口头，数字化转型赋能缺失。

2.4 思政传播与互动机制适配性不足，传播效能偏低

一方面，部分国企的思政工作数字化传播载体建设落后于业务发展，缺乏适配不同业务场景的针对性思政数字化平台，如针对作业一线员工的移动思政平台功能单一。另一方面，思政工作的互动机制不完善，大部分数字化思政平台只是在做“内容推送”的单向传播，没有真正建立起“精准推送-互动学习-诉求反馈”的闭环机制，缺乏员工反馈学习体会和思想诉求的途径，思政工作者接收不到真实有效的反馈也就难以针对性地优化思政传播的内容和形式，导致思政学习的参与率低、效果差，青年群体的共鸣感尤为薄弱。

3 数字化转型背景下国企思想政治工作创新优化策略及保障措施

3.1 构建精准化、融合化、场景化的思政内容体系

3.1.1 打造“技术攻坚+精神传承”双主线内容库

学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，结合国企数字化转型政策导向、行业发展实际和企业自身定位，整合构建以“理论学习”“转型案例”“技能提升”“先进典型”作为主要板块的数字化思政内容库。其中，“理论学习”板块主要是精准解读党中央关于国企数字化转型和新时代思政工作的先进思想和核心要求；“转型案例”板块可挖掘国企数字化转型典型案例中的攻坚历程、实践经验，提炼背后的担当精神、创新意识；“技能提升”板块则主要发布与数字化智能化技术应用匹配的精品课程，实现理论学习、精神传承与技能提升的三位一体；“先进典型”板块可宣传数字化转型过程中涌现出的党员先锋、技术骨干的事迹，发挥典型示范引领作用。

3.1.2 结合岗位场景开展个性化内容供给

针对国企不同岗位、不同群体员工的思想特点和实际需求，开展个性化、场景化的思政内容供给传递。在能源类国企，对于设备运维人员，主要推送融合智

能设备操作技能与安全生产责任的思政内容；对于能源运输人员，主要提供智能调度应用与敬业奉献相结合的教育内容；对于技术研发人员，主要推送区块链、工业互联网等技术攻坚与创新精神培育相关的内容。只有让思政传递内容尽可能符合业务实际、贴合员工需求，才能实现思政教育与岗位实践的精准对接。

3.1.3 开展“能源转型+思政引领”融合式实践活动

围绕能源国企数字化转型重点任务，组织开展“数字赋能绿色能源”“转型攻坚党员先行”等主题实践活动，让思政教育实践由理论宣讲转向沉浸式体验拓展，进一步丰富实践渠道，提升体验感。通过组织员工走进数字化转型标杆项目现场研学、开展转型难题建议征集、举办先进典型事迹分享会等形式，让员工能够亲身感受数字化转型带来的好处，以可感促可为，进一步激发员工参与的活力，提升员工对企业数字化转型的价值认同感。

3.2 打造平台化、全媒体、沉浸式的立体思政传播体系

3.2.1 搭建“移动优先+场景适配”的思政平台矩阵

依托企业现有数字化平台，优化升级“智慧思政”专属模块，打造一体化思政数据平台，实现思政内容、员工诉求、思想动态的数据化管理与协同共享。针对能源行业一线员工分散、户外作业等特点，完善移动思政平台的便携性和实用性，增设政策解读、线上答题、诉求反馈等功能；针对技术研发人员的办公场景，在企业内部办公系统嵌入思政学习板块，实现工作与学习的有机融合。构建“精准推送-互动学习-诉求反馈”的闭环机制，提升思政工作的传播效率与互动性。

3.2.2 打造“行业特色+新媒体融合”的全媒体传播矩阵

用好新媒体传播平台，打造“微课堂”等微信视频号、抖音号，以客串主播形式讲好思政故事。推出融合技术解读、思想引领与政策解读的精品短视频，定期开展“转型大咖说”“党员先锋面对面”等直播活动，围绕员工关切的岗位调整、技能提升等话题开展云端对话交流，让思政工作更贴近员工、更具时代感。同时，利用企业内部宣传栏、班前会等传统渠道，实现新媒体与传统渠道的互补融合，拓展传播覆盖面与影响力。

3.2.3 建设“沉浸体验+能源特色”的数字化教育场景

借助VR等先进数字技术，以“红色能源”“数

字转型”作为主题建设数字化教育展厅，打破线下教育时空局限。员工可通过虚拟技术沉浸式体验红色能源发展壮大的历史，亲身感受数字化智能化的发展浪潮，进一步提高数字化思政教育的感染力、说服力，让思想政治传播工作实现“要我学”到“我要学”的跨越。

3.3 建立协同化、动态化、激励化的思政工作机制

3.3.1 构建“党建+转型+思政”三位一体协同机制

要始终坚守党的领导这一根本原则，将其贯穿到国企改革发展的全过程中去；强化党委统筹引领作用的发挥，凝聚各部门合力搭建协同工作机制，实现转型与思政工作同频共振；聚焦重大转型项目，前置风险研判、配套思政保障，以考核闭环压实责任，真正实现思想政治工作与数字化转型深度交融、互促共进。

3.3.2 建立“风险预警+思政响应”动态联动机制

搭建员工思想动态数字化监测平台，运用大数据分析技术，整合员工在思政平台的学习数据、诉求反馈数据、工作绩效数据等，设置“情绪焦虑”“转型抵触”“职业迷茫”等科学量化的监测指标，构建员工思想动态高质量数据集，实现对转型相关思想风险的实时监测、精准研判与智能预警。针对不同类型的思想风险，建立定制化的思想干预流程，由思政工作者、业务骨干、党员先锋组成帮扶小组，及时回应员工关切、疏导负面情绪，构建“监测-研判-预警-干预”的闭环式思想风险防控体系。

3.3.3 完善“转型实践+思政激励”双向融合机制

在思政工作实现数字化转型的过程中，可创新推行思政数字化积分管理模式，制定专项管理办法，结合工作开展实际，细化积分获取与激励机制，构建覆盖转型实践、技能学习、正向传播、思政活动等内容的全维度积分体系。打破传统考核模式，将积分获取与员工职业发展、荣誉评定、绩效奖励深度绑定，以正向激励激活内生动力，实现思政工作与数字化转型同频共振、量化互促。

4 结论与启示

面向未来，国有企业尤其是能源、制造等基础性、战略性行业内的国有企业，应当结合行业特征、企业定位和发展需求，有针对性、特色化地推动思想政治工作数字化创新，坚持“实效为先、力戒形式”的工作原则，避免数字化创新流于表面。随着数智技术的迅猛发展，国企思政工作需进一步树立“思政—业务—

技术”深度融合的思维理念，聚焦智能化升级、精准化施策、个性化服务，推动思政工作与数字技术、企业业务深度绑定，切实提升思政工作的针对性和实效性；同步健全协同推进机制，完善思想风险防控体系，加快复合型思政人才培养步伐，持续深入挖掘行业转型中的精神内涵与先进典型，让思政工作更具行业特色、企业特色。

【参考文献】

[1] 韩雪娇. 国企改革背景下企业数字化转型面临的挑战及优化路径[J]. 中国管理信息化, 2026, 29(3): 165-167.

[2] 国务院国资委. 关于加强新时代国有企业思想政治工作的意见[Z]. 2022.

[3] 国家能源集团. 数字化转型协同管理与思政保障实践报告[R]. 2025.

[4] 东方汽轮机有限公司. AI+ 成本管控数字化转型与思政融合案例[R]. 2024.

[5] 中国华能集团. “华能智链”区块链平台建设 with 思政引领报告[R]. 2025.

[6] 中国能源研究会. 能源国企数字化转型与思想政治工作融合发展蓝皮书[C]. 2025.

[7] 国有企业基层党建工作数字化转型的有益探索[J]. 党建研究, 2026(1): 45-48.

[8] 国家数据局. 培育全国一体化数据市场、强化数据赋能人工智能发展 国家数据局部署 2026 年重点工作[N]. 新华网, 2025-12-30.

[9] 国务院国资委党委. 中央企业宣传思想文化工作会议召开 部署 2026 年重点工作[N]. 国资小新, 2026-02-06.

作者简介：李文涛（1976.12—），毕业院校：陕西师范大学，所学专业：文秘教育，大学学历，当前就职单位：中石化第十建设有限公司，职务：综合管理部总经理、党委办公室主任，研究方向思想政治建设，职称级别：高级政工师。