

数字化浪潮下国有企业工会思想政治教育工作的困境与突破方向

李敏

云南中烟红云红河集团曲靖卷烟厂，云南曲靖，655000；

摘要：国有企业工会思想政治教育工作在数字化时代到来之际面临新的挑战与机遇，本文基于数字化浪潮的大背景深入剖析其遭遇的困境，包括传统教育方式与数字化时代员工需求相脱节、信息获取渠道多元化使意识形态引导更困难、工会工作人员数字化能力欠缺以及缺乏系统性的数字化转型规划等情况，并且在此之上给出四大突破方向，其一为构建“互联网+”工会思想政治教育新形式以借助数字平台扩大教育范围并提高精准程度，其二为打造融合式数字化思政内容体系来达成传统价值观和现代表达方式的有机统一，其三为提升工会工作人员数字素养并组建专业化数字人才团队，其四为完善数字化工会治理体系且加强顶层设计和组织保障，研究表明国有企业工会应当积极面对数字化变革，在坚守思想政治教育基本立场之时探寻数字化环境里工会工作创新发展的可行途径，从而给推动国有企业高质量发展提供稳固的思想保障。

关键词：国有企业；工会；思想政治教育；数字化；困境与突破

DOI：10.64216/3080-1494.26.02.014

引言

数字化、信息化、智能化技术迅猛发展使得中国社会遭遇前所未有的数字化转型，有数据表明2023年中国数字经济规模达52.1万亿元，在GDP里占比超41.5%，可见数字化是驱动国民经济高质量发展的核心动力，而国民经济的中坚力量国有企业在这股浪潮下要承受深刻变革且承担转型升级的重担，国务院国资委2022年公布的数据称央企数字化转型覆盖率超85%且数字化已经渗入生产、管理、服务等各环节，在这样的大环境下，国有企业的工会作为联系职工群众的纽带与桥梁，其思想政治工作面临新挑战和机遇。

企业生产方式和商业模式被数字化浪潮重塑是肯定的，而且职工群体的思维方式、行为习惯和价值取向也被这股浪潮深深改变，所以企业意识形态工作的组成部分——国有企业工会思想政治工作得适应这种变革，不过传统工会思政教育模式在数字化环境里有很多不适应的地方，像工会干部数字素养不够、教育内容和职工需求不对口、数据安全有风险之类的问题越来越明显，因此本文想要深入分析数字化背景下国有企业工会思想政治教育工作的困境并探寻突破的方法，给国有企业工会思想政治工作创新发展提供理论方面的参考。

1 数字化时代国有企业工会思想政治教育的现状

分析

1.1 国有企业工会思想政治教育的基本格局与特点

长期以来，国有企业工会思想政治工作形成了以“党建引领、工会主导、职工参与”为核心的基本格局，在组织体系方面呈现上下贯通、横向联动的网络化结构，企业总部与基层车间、生产一线与管理部门之间构建起全覆盖的教育网络。全国总工会2023年的统计显示，国有企业工会组建率达97.8%且有大约6500万职工被覆盖，从而形成庞大思想政治教育阵地。教育内容主要涉及理想信念教育、爱国主义教育、企业文化教育、职业道德教育以及法治教育等，其政治性、思想性和实践性都很鲜明。

国有企业工会的思想政治教育有鲜明特点，其一政治取向十分明晰，一直坚持党的领导并将党的理论方针政策当作教育主要内容，其二载体多种多样，借助职工大讲堂、主题教育活动、劳动竞赛、文体活动等各种形式开展教育，其三实践性很强，重视把思想政治教育与解决职工实际问题相融合以提升教育成效，这几年，一些国有企业工会试着用新媒体、新技术做思想政治工作，像中国石油、中国电信这些大型国有企业构建起了企业内部思想政治教育数字平台，初步达成教育资源的数字化整合与传播^[1]。

1.2 数字化浪潮对国有企业工会思想政治教育的影响

国有企业工会思想政治教育深受数字化浪潮影响,其一,数字化技术拓宽了思想政治教育传播渠道与空间维度,中国互联网络信息中心(CNNIC)发布的第51次《中国互联网络发展状况统计报告显示》,到2022年12月时我国网民规模达10.67亿且互联网普及率达74.4%,移动互联网成为职工获取信息、发表看法的主要平台,企业内部移动应用、微信公众号、短视频平台等新媒体让工会思想政治教育有了更方便高效的传播途径,突破了传统教育的时空局限从而达成“指尖上的思政教育”。

思想政治教育的方式方法被数字化技术所重构,大数据、人工智能等技术一应用,工会思想政治教育就从传统的“一对多”转变为“个性化定制”,国资委数字化转型调研报告表明,2021-2023年超60%的国有企业部署了含职工思想动态分析模块的数字化人力资源管理系统,该模块可实现实时监测与精准分析职工思想状况,给工会开展精准化、差异化思想政治教育提供技术支撑,并且虚拟现实(VR)、增强现实(AR)等技术一经应用,思想政治教育内容便能更直观生动地呈现出来,从而增强教育的沉浸感与互动性,不过数字技术广泛运用的同时,信息碎片化、教育深度不够等新问题也随之而来,这对传统工会思想政治教育模式构成挑战。

2 数化背景下国有企业工会思想政治教育面临的困境

2.1 传统教育模式与数化环境不匹配的矛盾

长期下来,国有企业工会思想政治教育的传统模式在面对数字化环境时明显不适应,因为传统的教育大多靠会议、报告、宣讲之类的线下形式,主要是单向灌输,重视教育者的权威性和系统性^[2]。全国总工会2022年工作调研显示,超60%的国有企业工会开展思想政治教育还是以传统形式为主,数字化的应用仅限于简单的内容迁移或者形式上的创新,而这种单一静态的教育方式在数字化环境下难以适应职工获取信息碎片化、多元化、交互性的特点,导致教育效果大大降低。

在数字化环境下,信息传播具有去中心化和扁平化的特性,所以职工不再仅仅依靠工会这一渠道获取信息,而是会主动借助社交媒体、网络平台等诸多途径来获取,并且调查表明,国有企业的职工每天平均使用移动互联网的时间超3.5个小时,其中用于获取信息和交流沟通的时间占比超65%,然而不少国有企业的工会开展思想政治教育时还局限在物理空间里,未能很好地拓展到数

字空间,从而错过了与职工有效互动的良机,虽然有些企业搭建了网站、公众号之类的数字平台,但这些平台存在内容更新慢、形式单一、互动性差的问题,导致活跃度和影响力不高,传统教育模式跟数字化环境不相配,这已然成为限制工会思想政治教育有效性的一个突出矛盾。

2.2 工会思想政治教育内容与职工需求脱节问题

在数字化时代,国有企业的职工思想观念变得愈发多元且个性化需求也突显出来,而工会的思想政治教育内容却依旧存在着供给端与需求端相脱节的情况,因为教育内容有同质化、程式化的趋向,缺少对不同群体、不同层次职工进行差异化设计,2023年国资委系统工会工作评估报告显示超55%的企业工会思想政治教育内容相同,没给不同年龄、职位、学历背景的职工群体设计专门内容,导致教育不够精准、效果不佳。

另一方面,数字化时代职工面临诸多新问题、新挑战,但教育内容未及时作出回应,调查表明,85%的90后国企职工关注个人成长、职业发展、工作与生活平衡等方面的问题,工会思想政治教育内容对这些问题的关注不够,并且随着数字化转型,职业焦虑、工作压力、价值认同等问题不断凸显,这对职工思想稳定有着重要影响,2021到2023年的数据也显示,在国有企业数字化转型期间,超40%的职工曾表示担忧新技术应用、岗位调整、技能提升等事宜,然而工会思想政治教育没能及时有效地回应这些问题,教育内容和职工实际需求脱节,使得工会思想政治教育针对性差,难以触及职工思想深处,从而大大降低了教育效果。

2.3 工会干部数素养与能力建设滞后

工会干部的素质能力被数字化浪潮提出新要求,然而当下国有企业工会干部的数字素养与能力建设却明显落后。全国总工会人才发展中心2022年调研数据显示,国有企业工会干部超55%是45岁以上的人,他们大多存在数字技术应用能力差、新媒体规律把握不准、数据分析能力弱等情况,并且调查表明,能熟练用数字工具工作的工会干部仅占23%、36%的工会干部称对大数据、人工智能等新技术知之甚少^[3]。工会思想政治教育创新发展受数字素养不足的直接影响,由于工会干部队伍建设缺乏系统性培训规划且专业化水平低,所以难以适应数字化环境下的思想政治工作新要求,而且多数企业工会没建立数字化人才培养机制,也没有专门的数字化工作团队,从而使得数字化思政教育资源建设

和平台运营专业性不够。

3 数化时代国有企业工会思想政治教育的突破方向

3.1 构建互联网+思想政治教育新模式

国有企业的数字化转型深入推行着且互联网技术给工会思想政治工作带来了新载体与新方法,在此情况下构建“互联网+”思想政治教育新模式是应对数字化浪潮的必然之举也是提升思政教育实效性的一条创新路子,中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展白皮书(2023年)》表明2022年中国数字经济规模达50.2万亿元且其在GDP中的比重升至41.5%这体现出国有企业数字化转型已然成主流趋势,所以工会组织要趁此积极构建线上思政教育平台并把微信公众号、企业APP、短视频账号之类的都纳入其中形成全媒体矩阵以让思政教育内容多渠道传播与覆盖。

数字化时代迫切需要创新互联网思政教育方式,国有企业工会能借助大数据技术分析员工的行为偏好与思想动态并给不同群体定制个性化思政教育内容,同时运用VR/AR等沉浸式技术重现企业发展历程与优秀事迹以增强思政教育的感染力,还可利用直播、云课堂等交互式方式让员工参与讨论从而提升思政教育的吸引力和互动性,像中国国家电网这样的大型国有企业已经探索“云端工会”模式,在数字化平台上把思政教育深深融入员工日常工作,2021到2023年这三年间员工参与度提高了超35%,思政教育的覆盖面和精准度也得到有效提升。

3.2 提升工会干部数化素养与创新能力

在数字化环境当中,思想政治教育质量和效果直接受工会干部数字素养与创新能力的影响,国资委2022年发布的《国有企业数字化转型调研报告》显示,只有32%的工会干部数字化工作能力强,这一情况急需改变,所以工会组织得建立起系统化数字能力培训机制,借助专题培训、工作坊、线上学习平台等多种途径助力工会干部掌握像数据分析、新媒体运营、数字内容制作这类必备技能,并且要鼓励工会干部在实践里锻炼创新思维,善于用数字工具解决思政工作的实际问题以提升工作创新能力,中石化、中国建筑等国有企业已经开展了“数字工会干部”培养计划,通过“理论学习+实践应用+

技能考核”这种立体化培养路径,有效提高了工会干部的数字化胜任力,给思想政治工作注入了新活力^[4]。

3.3 建立健全数化思想政治教育评价机制

保障数字化思想政治教育质量的重要手段是科学有效的评价机制,所以国有企业工会得建立起以数据为驱动的多元评价体系来全方位评估思政教育的过程与效果。全国总工会在2022年的调研表明,只有28.5%的国有企业工会有着比较完善的思政教育评价机制且评价标准和方法急需创新。企业工会可以构建含思政教育参与度、员工满意度、思想认同度、行为转化率等的立体化指标体系,在采集和分析数据后就能客观评估思政教育成效,并且引进第三方评估机制,把员工自评、同事互评、专家评价等方式结合起来以提高评价的科学性与公信力^[5]。

4 结论

国有企业工会思想政治教育工作在数字化浪潮面前面临着前所未有的挑战与机遇,在数字化环境下的思政教育新形势下,国有企业工会要构建“互联网+”思想政治教育新模式、提升工会干部数字素养与创新能力、打造数字化思想政治教育精准服务体系以及健全数字化思想政治教育评价机制,唯有主动拥抱数字化变革并创新思政教育方式方法,才能有效应对数字化时代员工的多元化需求,让思政教育更具针对性和实效性,给国有企业高质量发展提供坚实思想保障与精神动力。

参考文献

- [1]胡皓.国有企业工会加强职工思想政治教育工作的思路探析[J].现代企业文化,2024,(32):68-70.
- [2]门超.新时代国有企业思想政治工作有效性研究[D].导师:樊明方.西北工业大学,2022.
- [3]赵嵘.国有企业思想政治工作的创新研究[J].活力,2022,(17):133-135.
- [4]刁怀斌.国有企业工会应推动职工思想教育提档升级[J].活力,2022,(15):112-114.
- [5]王晓玉.新时代国有企业产业工人思想政治教育实证研究[D].导师:苏国红.安徽工程大学,2021.

作者简介:李敏(1978.10-),女,汉族,籍贯:云南曲靖,助理政工师,研究方向:思想政治。