

数字化背景下国有企业人力资源管理与思想政治工作融合的新模式构建

刘韵

中国铁塔股份有限公司四川省分公司，四川省成都市，610000；

摘要：在数字化时代，国有企业人力资源管理与思想政治工作面临新机遇与挑战。信息技术的发展为企业管理提供了前所未有的支持，推动管理方式、工作效率及沟通方式发生深刻变化。如何实现两者融合，成为推动企业发展的关键。整合数字化工具构建新型人力资源管理体系，可有效提升员工工作积极性与组织凝聚力，思想政治工作借助数字平台实现个性化管理服务，激发员工主动性与创造力。本文探索适应数字化时代的两者融合路径，提出相应模式构建方案，为企业高效管理与可持续发展提供理论指导和实践依据。

关键词：数字化转型；国有企业；人力资源管理；思想政治工作；模式构建

DOI：10.64216/3104-9702.25.06.017

引言

信息技术飞速发展，数字化转型成为各行各业发展的必然趋势，国有企业的数字化，不仅是技术层面的创新，更是管理理念与方式的深刻变革，在变革进程中，人力资源管理与思想政治工作迎来前所未有的机遇，在数字化背景下如何更好地融合两大领域，提升企业管理效率与员工凝聚力，已是企业管理者亟须解决的问题。构建新型管理模式，使国有企业能够适应信息化社会发展需求，在思想政治工作中引入灵活创新元素，增强员工责任感与归属感，这一探索，既是对传统管理模式的挑战，也是对未来企业发展方向的深刻思考。

1 数字化转型对国有企业管理模式的影响

数字化转型对国有企业管理模式的影响深刻而广泛，在信息化与智能化快速发展背景下，数字技术为企业管理提供新方法和工具，传统管理模式在效率、灵活性及决策支持方面出现显著变化。国有企业作为社会经济重要组成部分，面临数字化转型与管理现代化的双重挑战，数字化转型不仅仅是引入信息技术，更是从战略、流程、组织和文化等多方面开展深刻变革，这一过程核心变化在于利用数据与技术驱动决策优化，提升整体管理效率。

在数字化转型的推动下，国有企业管理模式逐步从传统层级式、纸质化管理转向灵活的数据驱动型智能化管理，数字技术的广泛应用，使管理者能够通过多维度数据分析实时掌握企业运营全流程状况，精准预判并快速响应市场动态与内部环境变化。智能化管理平台有机

整合数据采集、深度分析与决策支持功能，实现核心工作流程自动化优化，大幅提升决策科学性与执行效率，企业持续强化员工数字素养和信息技术应用能力的培养，使核心竞争力逐步向数据化、智能化方向转型升级。

转型不仅改变企业经营模式，还催生了人力资源管理与思想政治工作的新形态，在数字化背景下，思想政治工作突破传统会议与文件传达局限，通过数字平台实现与员工的实时互动管理，推动工作个性化、互动化和信息化发展。数字化支持让企业管理更贴合个体差异化需求，提升员工工作满意度和参与感，增强企业凝聚力与向心力，数字化转型既提升国有企业管理效率，也为人力资源管理与思想政治工作深度融合奠定基础。

2 人力资源管理与思想政治工作的融合需求

数字化转型背景下，人力资源管理与思想政治工作的融合需求持续凸显，在现代国有企业中，在传统模式下，这两项管理工作多处于独立状态，难以形成高效协同效应，员工管理和思想引导的深度均受到限制。数字化技术快速迭代发展，传统管理模式已无法适配新时代企业高效运营诉求，更难以充分激发人力资源的潜在价值，探索两者科学有效的融合路径，成为国有企业高质量发展的迫切需求。

人力资源管理与思想政治工作的深度融合，能够直接提升企业管理效能，持续增强员工的凝聚力和组织归属感，企业可将思想政治工作全面嵌入招聘配置、培训发展、日常管理等全流程环节，强化员工责任担当与集体主义精神培育，依托精细化绩效考核、个性化职业发展规划、阶梯式人才培养等人力资源管理手段，同步促

进员工个人能力的提升和团队协作效能的优化。融合过程中需充分关注员工个体差异化需求,结合员工的兴趣特长制定思想政治工作方案,形成员工自我认同和集体认同相统一的良好局面。

数字化技术为两者融合提供重要支持平台,企业可借助一体化信息化管理平台的数据分析功能,实时捕捉员工思想动态变化,精准识别工作推进中的难点和潜在问题,开展针对性思想引导和帮扶,数字工具打破传统会议宣讲、文件传达的单一模式局限,通过在线课程学习、实时互动交流、专业心理疏导、行为数据追踪等多维度方式落实管理举措,显著提升员工的参与积极性和工作实际成效。数字化手段推动思想政治工作与人力资源管理各模块有机衔接,将企业核心价值观和特色企业文化自然融入员工的日常工作流程、行为规范和职业成长,系统地增强员工的综合素养,推动企业文化深度扎根和企业内生发展动力的持续激发,为国有企业在数字化浪潮中稳健前行筑牢基础。

3 数字化技术在思想政治工作中的应用

数字化技术在思想政治工作中的应用,为企业提供新思路、新方法,打破传统工作模式的局限,依托数字技术,思想政治工作可实现信息化、智能化与个性化,为员工提供有效的思想引导。技术引入让工作摆脱对传统线下会议与宣传工具的依赖,通过多元数字平台与技术手段实现更广泛传播与高效管理,企业应用数字化技术,可通过数据分析掌握员工思想动态与情感需求,依托员工信息管理系统收集行为数据、工作反馈及互动信息,全面评估工作状态、思想倾向与情感变化。数据驱动模式替代个人主观判断,凭借实际数据分析提供引导措施,分析工作表现、情感波动、兴趣爱好等数据,及时发现潜在思想问题并针对性干预,避免问题蔓延。

数字平台支持下,思想政治工作可通过多元互动方式与员工实时沟通,借助移动端应用、社交平台、企业内部网站等数字渠道,员工可随时参与思想政治工作,在线课程、心理疏导、主题讨论等形式让思想政治工作更加生动灵活,实时回应员工思想需求,推动企业文化渗透。虚拟会议、在线讲座、互动问卷等方式助力工作团队高效沟通,提升员工参与度与积极性,数字化技术还能为思想政治工作提供实时反馈与评估机制,依托智能工具实时监测思想政治工作效果并快速调整策略。大数据分析员工反馈信息,可迅速掌握员工对工作内容的接受度与满意度,及时优化内容与方式,确保贴合实际需求,这种数据化、动态化反馈机制,助力提升思想政治工作精准度与实效性。

数字化技术应用让思想政治工作内容个性化、定制化成为可能,企业可依托信息技术,根据员工岗位特性、成长阶段、能力水平等具体特点与实际需求,量身定制契合个人发展的思想政治教育内容。智能平台依据职业发展阶段、兴趣爱好、价值观取向等多维特征,精准推送对应的教育课程与实践工作内容,大幅提高员工参与感与认同感,助力员工树立正确的价值观与职业理念,进而提升整体工作效率。数字化技术应用让思想政治工作开展形式更灵活、内容更精准,最大限度发挥增强员工凝聚力、提升工作积极性、推动企业文化建设的核心作用,为企业高质量发展注入稳定且持久的精神动力。

4 构建新型人力资源管理模式的路径

构建新型人力资源管理模式的路径需要从多维度开展深刻改革,在数字化转型背景下,传统人力资源管理模式面临诸多挑战,新模式应顺应时代发展潮流,以提升管理效率、增强员工参与感与凝聚力为核心目标,依托信息化手段与创新方法打破传统局限,形成更智能化、个性化的管理体系。信息化与大数据支持下,新模式构建需注重数据驱动决策,建设全面人力资源信息管理系统,企业可实时获取员工绩效、培训、晋升、离职等各类数据。基于大数据分析,管理者能更准确掌握员工工作状态、职业发展需求及潜在问题,做出科学决策,数据分析还可识别员工优势与发展潜力,助力企业精准判断,助力企业在人才选拔、培养、激励等方面做出精准判断。

在此基础上,新型人力资源管理模式需关注员工个性化发展,在员工在职业发展过程中,面临的挑战、兴趣与需求存在差异,构建新模式必须考虑个体差异,为员工量身定制职业规划与发展方案,依托数字化平台,员工可获得定制化培训资源,参与契合自身兴趣与职业发展的项目,接受个性化绩效评估。这种灵活管理方式能激发员工工作积极性,为企业培养更多具有核心竞争力的人才,新模式还应强调员工全生命周期管理,传统模式多关注招聘、培训、绩效管理等阶段,忽视员工整个职业生涯的发展需求。构建新模式需通过数字化技术建立全生命周期管理机制,从招聘、入职、培训、绩效评估、晋升、离职等多方面为员工提供持续支持,这一过程不仅涵盖工作技能提升,还包括思想政治工作、心理健康管理及家庭生活等多层面的关注,确保员工在不同阶段获得适配资源与帮助。

新型人力资源管理模式要推动员工与企业双向沟通,数字化平台让员工与管理者互动更便捷、更高效,借助在线沟通平台、反馈机制及定期调查,员工可随时

表达意见建议，管理者能通过实时数据与互动信息掌握员工思想动态与需求。双向沟通可增强员工归属感与参与感，帮助企业及时发现潜在管理问题与改进空间，提升整体管理质量，为保障新模式成功实施，企业需培养具备数字化思维与创新能力的管理团队。通过培训与引入先进人力资源管理理念，确保管理者在数字化环境下高效运作，运用数据分析、人工智能等新技术提升管理效率与决策质量，持续创新完善管理模式，企业可在数字化时代提升竞争力，实现可持续发展，吸引并留住更多高素质人才，实现可持续发展。

5 融合模式的实施效果与优化方向

融合模式的实施效果与优化方向在数字化时代的国有企业中至关重要，人力资源管理与思想政治工作深度融合的模式，转变了传统管理方式，大幅提升企业整体运作效率与员工工作满意度，融合模式的实施效果可从多方面评估，聚焦提升员工凝聚力、推进企业文化建设、完善管理流程等维度。信息技术引入后，传统管理手段逐步被数字化工具取代，这种变革助力企业高效处理复杂人力资源事务，更好地满足员工个性化需求，融合模式落地显著提升企业工作效率与响应速度。在数字化工具加持下，企业可实时获取员工各类数据，结合先进数据分析技术，从而快速推进决策落地。在招聘、培训、绩效评估等环节，企业依托系统化、数字化管理方法，减少人工干预，规避传统管理的低效与滞后弊病，员工工作表现与思想动态通过数字平台实时跟踪，为企业提供高效管理手段，助力及时发现并解决问题。

融合模式推动企业文化深度渗透，助力开展员工思想政治工作，思想政治工作可以依托传统宣教形式，也能借助数字平台实现个性化传播，员工通过线上课程、互动讨论、心理疏导等多元途径，主动参与企业文化建设，强化对企业理念与价值观的认同。这类模式提升思想政治工作效率，促使员工在工作中自觉践行企业文化，营造健康向上的企业氛围，在融合模式实施进程中面临挑战，存在待优化之处。数字化平台为管理者提供便捷工具，确保数据准确性与保密性、打破信息孤岛现象，仍是亟待解决的关键问题。技术层面，部分企业缺乏充足技术支持与成熟管理平台，致使数字化系统投入与使

用效果未达预期，想要提升融合模式实施效果，企业需加大技术平台投资力度，推动技术持续创新更新，开展管理者与员工专项培训，提升全员数字化操作能力。

在优化方向上，企业可以进一步推动人力资源管理与思想政治工作的无缝连接，利用大数据、人工智能等技术，实现对员工个性化需求的精准识别和响应，分析员工心理状态与行为模式，企业能够提供针对性培训、心理疏导与职业发展规划，让每位员工在适宜环境中实现最大程度成长。思想政治工作需重视与员工的互动反馈，借助数字平台完成实时跟踪与动态调整，未来，企业可在融合模式中增设社交功能与协作工具，强化员工互动交流，增进团队合作效能，通过社交化管理模式，激发员工工作热情与创造力，实现高效组织协作与团队建设。技术持续进步，管理理念不断创新，融合模式实施效果将愈发凸显，企业得以在数字化浪潮中稳健前行，提升自身竞争力与可持续发展能力。

6 结语

数字化背景下国有企业人力资源管理与思想政治工作融合模式的探索实践，可以看出数字化技术的引入极大地提升了企业管理效率和员工的凝聚力，融合模式优化管理流程，强化员工归属感与参与感。实施进程中，需关注数据准确性、系统完善性及员工数字化素养，技术持续进步，管理理念迭代更新，国有企业人力资源管理与思想政治工作的融合发展必将迎来更多创新突破，推动企业实现持续健康发展。

参考文献

- [1] 李晓明,王涛.数字化转型背景下的国有企业管理模式创新研究[J].管理科学与工程,2023,17(3):45-52.
- [2] 张楠,陈东.数字技术驱动下的思想政治工作新路径探索[J].思想政治工作研究,2022,15(2):30-38.
- [3] 刘欣,郑杰.信息化时代国有企业人力资源管理的创新与实践[J].人力资源管理,2022,18(5):112-119.
- [4] 高鹏,王伟.基于大数据的人力资源管理模式优化[J].企业管理,2023,22(4):98-104.
- [5] 王丽,李昊.数字化背景下企业思想政治工作的创新模式[J].现代企业文化,2023,12(3):58-63.