

Volume 3  
Issue 12

December 2025

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



# 档案管理与 企业发展研究

Volume 3 · Issue 12 · December 2025 · ISSN 3029-2433(Print) 3029-2441(Online)



ISSN 3029-2433



9 773029 243253



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

## Database Inclusion



Google Scholar



Crossref



China National Knowledge Infrastructure

### 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。

## 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](mailto:contact@s-p.sg)

官方网址/Official Website: [www.s-p.sg](http://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 12 December 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  | 思想政治教育在国企基层党建工作中的实践探讨<br>/陈威                  | /马晓娟   |
| 4  | 国有企业干部管理体系现代化路径与改革策略研究<br>/赵东利                | 40 煤矿企业政工队伍思想建设的重要性研究<br>/袁宝                   |
| 7  | 党建培训赋能农村基层治理能力提质策略研究<br>/德庆白珍                 | 43 电力企业纪检监察干部能力与素质提升策略<br>/邢明暴                 |
| 10 | 装备制造企业标准制定与国家标准的协同适配机制及<br>流程改进<br>/李本倩 陈博博   | 46 全面从严治党视角下电力企业廉洁文化建设路径分析<br>/李亮              |
| 13 | 数字治理下基层政府公共服务效能提升研究<br>/孟欣蓓                   | 49 新时代事业单位人力资源激励机制优化研究<br>/谷会桥                 |
| 16 | 新媒体环境下档案信息资源开发与利用创新<br>/李涵                    | 52 核电工程监理行业人才梯队建设与动态评估机制研究<br>/戴丽美             |
| 19 | 农村基层公共卫生管理策略研究<br>/杨静                         | 55 办公室档案数字化管理的优化路径研究<br>/杨小枚                   |
| 22 | 探索兼职基层党务工作者从“疲于应付”到“主动作为”的<br>破解路径<br>/唐玮 王艳林 | 58 事业单位文书档案管理规范化体系建设研究<br>/贾梦璐                 |
| 25 | 融媒体时代国有企业宣传需求侧改革路径研究<br>/马静                   | 61 全周期视角下政务信息化项目档案管理<br>/苏东起                   |
| 28 | 新时代高铁车站党支部引领旅客服务提升的研究<br>/姚小花                 | 64 新修订《档案法》背景下电子档案单套制管理的实施<br>路径与风险防控研究<br>/李楠 |
| 31 | 新生代员工激励机制优化与人力资源效能提升研究<br>/魏永强                | 67 浅析中国企业“走出去”人力资源合规管理<br>/路建华 杨铭根 薛茂钊         |
| 34 | 数字化建设对档案管理的影响研究<br>/徐琴                        | 70 人工智能时代背景下企业人力资源管理效率提升路径<br>研究<br>/余盛华       |
| 37 | 基层党建引领乡村治理效能提升的实践路径探析                         | 73 医疗废物分类与处置管理体系的风险控制对策<br>/杨福梅                |

- 1 Discussion on the practice of ideological and political education in the party building work at the grass-roots level of state-owned enterprises  
/ Wei Chen
- 4 Research on the Modernization Path and Reform Strategy of the Cadre Management System in State-owned Enterprises  
/ Dongli Zhao
- 7 Study on strategies for improving rural grassroots governance capacity through Party building training  
/ Deqingbaizhen
- 10 Mechanism and Process Improvement of Coordinated Adaptation between Equipment Manufacturing Enterprise Standard Formulation and National Standard  
/ Benqian Li Bobo Chen
- 13 Research on Enhancing the Efficiency of Public Services Provided by Grassroots Governments under Digital Governance  
/ Xinbei Meng
- 16 Innovation of Development and Utilization of Archives Information Resources under the New Media Environment  
/ Han Li
- 19 Study on rural grassroots public health management strategies  
/ Jing Yang
- 22 Explore the solution path for part-time grassroots Party affairs workers to shift from “struggling to cope” to “taking the initiative”  
/ Wei Tang Yanlin Wang
- 25 Research on the Reform Path of the Demand Side of State-owned Enterprises’ Propaganda in the Era of Convergent Media  
/ Jing Ma
- 28 Research on the Leadership of Passenger Service Improvement by the Party Branch of High-speed Railway Station in the New Era  
/ Xiaohua Yao
- 31 Research on the Optimization of New Generation Employee Incentive Mechanism and the Improvement of Human Resource Efficiency  
/ Yongqiang Wei
- 34 Research on the Influence of Digital Construction on Archives Management  
/ Qin Xu
- 37 Analysis of the Practical Path of Grass-roots Party Building Leading the Improvement of Rural Governance Efficiency / Xiaojuan Ma
- 40 The Importance of Ideological Construction in the Political Work Team of Coal Mining Enterprises  
/ Bao Yuan
- 43 Strategies for Improving the Ability and Quality of Discipline Inspection and Supervision Cadres in Electric Power Enterprises  
/ Mingbao Xing
- 46 Analysis on the Path of Power Enterprise’s Integrity Culture Construction from the Perspective of Strictly Governing the Party  
/ Liang Li
- 49 Research on the Optimization of Human Resource Incentive Mechanism in Public Institutions in the New Era  
/ Huiqiao Gu
- 52 Research on the Construction of Talent Team and Dynamic Evaluation Mechanism of Nuclear Power Engineering Supervision Industry  
/ Limei Dai
- 55 Research on the Optimization Path of Office Archives Digital Management  
/ Xiaomei Yang
- 58 Research on the Standardized System Construction of Document and Archive Management in Public Institutions  
/ Menglu Jia
- 61 Archives management of government informatization projects from the perspective of full cycle  
/ Dongqi Su
- 64 Research on the Implementation Path and Risk Prevention of Electronic Archives Single Set Management under the Background of the New Revised Archives Law  
/ Nan Li
- 67 Analysis of China Enterprises “Going Global” Human Resource Compliance Management  
/ Jianhua Lu Minggen Yang Maozhao Xue
- 70 Research on the Path of Improving the Efficiency of Enterprise Human Resource Management under the Background of Artificial Intelligence Era  
/ Shenghua Yu
- 73 Risk control strategies for medical waste classification and disposal management system  
/ Fumei Yang



# Discussion on the practice of ideological and political education in the party building work at the grass-roots level of state-owned enterprises

Wei Chen

Jiangxi Provincial Military Industry Holding Group Co., Ltd. Discipline Inspection Commission, Nanchang, Jiangxi, 330096, 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 to govern and rejuvenate the country. Party organizations at all levels in state-owned enterprises have recognized the significant role of ideological and political construction in promoting business development, enhancing harmony and stability, and improving corporate efficiency. In light of this, the article, based on relevant literature research and practical work experience, first provides an overview of the importance of ideological and political education in grassroots Party building in state-owned enterprises. It then analyzes the shortcomings in ideological and political education within grassroots Party building in state-owned enterprises and proposes practical strategies to enhance the effectiveness of ideological and political education in grassroots Party building, for reference.

## Keywords

state-owned enterprises; grassroots Party organization construction; ideological and political education; practice

# 思想政治教育在国企基层党建工作中的实践探讨

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

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，是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。国有企业各级党组织已认识到思想政治建设在促进业务发展、加强和谐稳定、提升企业工作效率等方面发挥着巨大的推动作用。有鉴于此，文章在结合相关文献研究以及自身工作实践基础上，先对思想政治教育在国企基层党建工作中的重要意义进行了相关概述，随后剖析了国有企业基层党建工作中思想政治教育存在的不足，进而提出对强化国企基层党建思政教育工作效益的实践策略，以供参考。

## 关键词

国有企业；基层党组织建设；思想政治教育；实践

## 1 引言

在我国市场经济体系中，国有企业占据着中流砥柱的地位，同时也需要承担更大的社会责任。而在时代、社会快速发展变化的推动下，国企迎来更多发展机遇的同时，也需要应对更为严峻、复杂的挑战。国有企业的竞争优势同样需要通过内部核心力量进行凝聚、外化，而思政教育无疑是强化国企核心凝聚力，彰显竞争优势的有效途径。同时，思想政治工作一直都是党的优良传统，在建党、建军、整风等方面表现出突出的政治优势，《中国共产党思想政治工作条例》

更是进一步明确了思想政治工作“是一切工作的生命线”的重要地位。国企的持续、稳定发展需要明确思想政治工作的关键作用，以高效科学的思想政治教育，推动国企实现高质量发展<sup>[1]</sup>。

## 2 思想政治教育在国企基层党建工作中的重要作用

在国企基层党建中，思想政治教育与党建方向密切相关，是凝聚人心、锻造队伍，保障国有企业持续稳定发展的“生命工程”，其重要作用主要体现在以下几个方面：一是铸牢根基优势，确保国企党的政治原色。通过科学的思想政治教育，引领国企基层党员进行党的创新理论的常态化学习，夯实党的规章制度意识，以及在形势政策教育中深刻领

【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。

悟“两个确立”、增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，为党员干部从根本上解答“为谁经营、为谁奋斗”的疑问，这也是确保国企“中流砥柱”作用的重要保障。二是强化思想引领，凝聚基层发展合力。国企基层职工的思想动态会对生产效率与安全产生直接影响，在深刻的思想政治教育下，为职工解疑释惑，凝聚人心，实现党的方针政策、企业发展战略、职工个人发展的三者融合，进而强化职工的归属感，提高其在经济生产与安全管理上的执行力、自觉性。三是强化队伍建设，建设国企基层的战斗堡垒。不断强化基层党支部建设，发挥党员队伍战斗堡垒作用是国企基层党建的核心。借助科学的思想政治教育，以先进理论武装基层职工头脑，在实践中锤炼职工的能力与作风，将国企基层建设成为政治素养强、业务能力高、工作作风过硬的基层战斗队伍。四是有利于风险隐患的防控，维护国企稳定。国企基层直接面对生产一线与市场前沿，在利益诱惑、舆情误导等影响下极易自身矛盾。借助思想政治教育的思想引导、情绪疏导作用，将风险防控、矛盾化解工作做细做实，将隐患扼杀在萌芽状态，维护国有企业的和谐、稳定。

### 3 国企基层党建工作中思想政治教育存在的主要问题

#### 3.1 存在明显的“重业务轻思政”的思想倾向

部分国企基层，尤其是处于生产经营一线的基层党支部，在思想政治教育的政治属性把握方面不够坚定，未能正确认识思想政治教育的引领作用，普遍认为思想政治教育“不实用”，重形式轻实效，更为关注生产经营、安全管理等直观的硬指标。甚至有些基层党支部过于强调产学矛盾，以生产任务重为由压缩常态化的理论学习，敷衍应付思想政治教育。而一些管理人员也仅仅是将思想政治教育看作是稳定队伍的措施，忽略了其“引领发展”的核心的作用，未能深层挖掘思想政治教育在统一思想、凝聚共识等方面的作用。甚至还有些基层党务工作人员对于思想政治教育的重要性认识不够清晰，在实际工作中缺乏主动意识与创新能力<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 脱离实际的思想政治教育缺乏针对性、有效性

当前许多国企基层党建的思想政治教育未能与基层职工思想需求、工作实际紧密结合，出现了“供需错位”的现象。思想政治教育的内容空泛，仅仅是按照上级要求对相关文件、理论知识进行“照本宣科”，对于薪资待遇、岗位发展、工作环境、家庭压力等职工关心的问题关注、回应太少，未能做到对工作、生活矛盾的针对性疏导。有的基层党支部的思想政治教育仅仅停留在“填鸭式”的“集中开会学习”上，缺乏深入的互动、交流、体验，极易引发职工的抵触情绪。加上采用传统的教育方式，难以满足新形势下职工的碎片化、可视化学习需求，思想政治教育效果不够理想。

#### 3.3 队伍建设的专业化、专职化水平不高

在国企基层党建工作中，党支部书记、支委等党务工

作者作为思想政治教育的实施主体，能力不足、精力分散等问题较为普遍。基层党支部书记往往由行政干部兼任，在业务能力上较为突出，但是在党建与思想政治理论学习与掌握方面不够系统、深入，无法结合基层实际对党的思想、理论进行深度阐释，更无法做到根据职工思想动态实施针对性的思想政治教育。这些身兼多职的党务工作人员需要花费大量的时间和精力处理行政事务，对于思想政治教育的工作要求只能“应付了事”。并且党务工作队伍中老龄与年轻并存，前者按部就班、缺乏创新；后者熟悉新鲜事物、缺乏深厚理论功底，队伍结构失衡也是导致国企基层党建思想政治教育难以推陈出新，取得明显成效的重要原因。

#### 3.4 缺乏长效、系统的机制保障

国企基层党建思想政治教育需要保持常态化，而制度建设的不足，严重制约了思想政治教育效应的持续性，主要体现在以下几个方面：一是责任落实虚化。一些国企基层党支部的党建考核忽略了思想政治教育的核心地位，或者采用了模糊的考核标准，甚至停留在“有记录”即可的层面。二是资源投入不足。国企基层党支部在思想政治教育经费、场地、师资等方面的投入不足，普遍存在党员活动室不够、学习资料滞后、专家指导不足等问题。三是缺乏有效的评价反馈<sup>[3]</sup>。国企基层党组织对于思想政治教育的效果评估不够深入、全面，仅仅停留在“学习笔记”的多少层面，对于职工在党的理论创新、企业改革等方面的思想动态关注不足，以及对于思想政治教育落实到职工行为转化方面的跟踪反馈力度不足，无法形成“教育—改进—教育”的良性循环。

### 4 思想政治教育在国企基层党建工作中的实践策略

#### 4.1 加强思想引领，深化“思政为根”认识

首先，要提高政治站位，明确思想政治教育的政治属性。充分发挥国企领导干部的带头学习作用，以开展专题培训的方式提高思想政治理论学习深度，强化基层宣讲力度，充分、深入领会思想政治教育是国有企业的“根”与“魂”等先进理论论述的核心要义。通过国企各级领导讲“思政+业务”融合党课等方式，从领导层带头破除“业务至上”的惯性思维，纠正“重业务轻思政”的思想偏差。其次，需要从制度层面着手，推动思想政治教育与业务的融合同步。采用思想政治教育与基层党建、企业业务等实施“一体化考核”，将学习覆盖率、谈心谈话记录、职工矛盾化解等思想政治教育开展情况，与业务指标实施硬性的绑定考核，以及思想政治教育的计划制定需要保持与业务计划的同步，将思想政治教育作为硬性指标与业务管理绑定，切实提高对思想政治教育工作的深入认识与高度重视。

#### 4.2 精准把握实际，实施针对性的思想政治教育

首先，要深入实施分层分类的职工思想动态调研，准确把握职工真实思想动态，明确职工需求，避免“供需错位”。

借助“谈心谈话”、问卷调查、“批评和自我批评”、主题党日活动等契机。全面、深入了解职工在职业发展、薪酬待遇、工作环境、家庭压力等方面的思想情况，以及对企业改革的具体诉求等，以此作为确定基层党建思政教育工作计划方向的重要依据，并在后续的教育工作中对于职工诉求进行一一回应，做好深度的矛盾化解与全面的隐患排除工作。其次，需要聚焦不同群体的核心关切，进行思想政治教育内容的精准设计，充分发挥思想政治教育的价值引领作用。基于职工思想动态调研，准确把握不同年龄、岗位、工种的思想特点与实际需求，将党组织建设、企业发展与个人成长紧密结合，实施差异化的思想政治教育。此外，还需积极创新思想政治教育方式、形式，坚持以“职工为中心”构建参与式、体验式、共创式教育模式，如圆桌讨论类的互动学习、情境模拟等体验式教育、主题征文比赛等自主创作等，将职工的“被动听”转变为“主动悟”。以及借助公众号、抖音等新媒体平台，结合“微课堂”“云端思政”“文化墙”等载体的灵活应用，打造全天候、全空间的思想政治教育矩阵，强化思想政治教育的吸引力。

#### 4.3 “选育管用”一体，建设专业化、职业化思想政治教育队伍

首先，要严格“选”的标准，坚持政治首位原则，确保党务工作人员“政治立场坚定”，选拔复合能力强、党建理论功底扎实的领导干部，强化党务工作队伍水平。尤其是要确保基层党支部书记有较高的政治素养与较丰富的党务工作经验。对于“身兼多职”的干部，需要加强专项培训，以补足其理论短板，同时避免出现“重业务轻思政”的思想倾向。加强对内部优秀青年党员的定向培养，储备思想政治教育后备力量，优化队伍结构。同时重视发挥好优秀退休老党员先锋模范作用<sup>[4]</sup>。其次，要强化系统培养，提高思想政治教育硬本领，包括政治能力、专业能力等方面的培训，充分发挥“线上+线下”相结合、“导师传帮带”“走出去+引进来”等培养模式优势，解决党务工作人员的“不会干、干不好”问题。再者，要加强规范管理，提高队伍运行效率。通过细化岗位责任，量化考核内容，提高考核标准等方式，夯实党务工作人员的思想政治教育职责。同时需要加强对思政队伍能力与岗位匹配度的定期评估，对队伍结构进行动态优化调整，保障队伍工作活力。此外，要求强化激励，通过强化待遇保障，完善晋升机制，加强职业规划等方式，物质

保障与精神激励相结合，激发队伍“内动力”，确保思想政治教育的持续、有效。

#### 4.4 强化资金资源保障，完善评价反馈

首先，针对资源投入不足的问题，国企需要从顶层设计着手，加强思想政治教育的资源统筹与政策支持，切实将思想政治教育资源投入列入企业的年度计划与党建考核指标中，针对经费不足、场地有限等资源瓶颈问题组织定期研讨，设立思想政治教育专项经费账户，专款专用、专项管理。联合多部门，争取政策支持，以及加强与地方党校、高校、红色教育基地等的联合共建与资源共享，稳步推进资源短缺问题解决<sup>[5]</sup>。其次，针对思想政治教育评价反馈力度不足的问题。需要跳出“学习笔记多少”等表层指标，聚焦职工思想认识、价值观、行为转变、贡献价值等的变化，实施深层的评价反馈，根据思想政治教育目标和职工特点，实施多维度的评价指标设计，充分涵括认知、情感、行为、成效等方面，确保思想政治教育实施成效评价反馈的全覆盖，并对评价结果进行分层、分类反馈，推动思想政治教育的持续改进，建立形成“评价——反馈——整改——再评价”的闭环机制，以良性循环的思想政治教育评价反馈，推动国企高质量发展。

### 5 结语

综述可知，国有企业作为国民经济发展的重要支柱，需要坚定地思想政治立场，国企基层党组织必须充分、深刻认识思想政治教育在推动企业和和谐、稳定、快速发展过程中重要作用，深入探索思想政治教育在党建工作中的实践路径，不断夯实发展基础，推动国有企业实现持续高质量发展。

### 参考文献

- [1] 何任丽.依托党建工作提升国有企业的思想政治教育水平[J].经济与社会发展研究, 2024(21):0197-0199.
- [2] 张宝丹.新时代国有企业思想政治教育工作的探讨[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(1):0073-0076.
- [3] 胡少飞.国有建筑企业党建工作在思想政治教育中的实践与效果[J].经济与社会发展研究, 2024(11):0193-0195.
- [4] 任丽霞.思想政治教育在国企基层党建工作中的实践探析[J].2023.
- [5] 王振兴.基层党建思想政治工作的价值以及实践对策探析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(10):0166-0169.

# Research on the Modernization Path and Reform Strategy of the Cadre Management System in State-owned Enterprises

Dongli Zhao

Inner Mongolia Electric Power Construction (Group) Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 750306, China

## Abstract

Against the backdrop of the in-depth advancement of high-quality development in China, state-owned enterprises shoulder significant responsibilities in ensuring economic security, leading strategic industries, and strengthening scientific and technological innovation. The construction of the cadre team has become a core factor influencing their governance efficiency and competitive edge. At present, some state-owned enterprises still have problems in cadre management, such as unscientific selection criteria, single incentive mechanisms, emphasis on seniority in ability evaluation, and poor implementation of the principle of promotion and demotion. These issues have led to a solidified team structure, a mismatch between ability and job requirements, and insufficient organizational vitality. This article, from the perspective of modernizing the governance of state-owned enterprises, sorts out the evolution logic of the cadre management system, analyzes institutional contradictions and practical bottlenecks, and proposes to promote the modernization of cadre management from aspects such as improving the selection, training, utilization and retention mechanism, strengthening ability cultivation, optimizing the incentive and restraint system, and shaping strategic culture, in order to build a high-quality, professional and innovative cadre team. Provide organizational guarantees for the high-quality development of state-owned enterprises.

## Keywords

State-owned enterprises Cadre management Talent governance Organizational ability; High-quality development

# 国有企业干部管理体系现代化路径与改革策略研究

赵东利

内蒙古电力建设（集团）有限公司，中国·内蒙古呼和浩特 750306

## 摘要

在我国高质量发展深入推进的背景下，国有企业在保障经济安全、引领战略产业和强化科技创新中承担重要职责，干部队伍建设成为影响其治理效能与竞争优势的核心因素。目前部分国企在干部管理中仍存在选拔标准不科学、激励机制单一、能力评价偏重资历、能上能下落实不畅等问题，导致队伍结构固化、能力与岗位需求错位、组织活力不足。本文以国企治理现代化为视角，梳理干部管理体系演变逻辑，分析制度性矛盾与实践瓶颈，提出从完善选育用留机制、强化能力培养、优化激励约束体系与塑造战略文化等方面推进干部管理现代化，以构建高素质、专业化、创新型干部队伍，为国企高质量发展提供组织保障。

## 关键词

国有企业；干部管理；人才治理；组织能力；高质量发展

## 1 引言

国有企业在国家经济安全和战略产业布局中具有重要地位，干部队伍管理水平直接影响企业治理效能与战略落实。尽管国企干部管理体系在政治引领、组织纪律和责任担当方面形成了独特优势，但仍存在市场化机制不足、激励体系僵化、能力结构与转型需求不匹配等问题，难以适应数字化转型和全球竞争格局。推进干部管理体系现代化是完善现代企业制度、推动国企做强做优做大的关键。本文从现实问

题与制度瓶颈入手，探讨改革方向与实践路径，为提升国企组织能力与治理水平提供参考。

## 2 国有企业干部管理体系的内涵与发展逻辑

### 2.1 干部管理体系的基本内涵与定位

国企干部管理体系是由职位设置、干部选拔任用、培养培训、考核评价、激励约束、使用交流及退出机制等构成的综合制度体系。其核心目标在于形成政治坚定、专业胜任、忠诚干净担当、能够支撑企业战略发展的高素质干部队伍。该体系既服务于党的干部路线，又受制于企业组织治理结构与市场经营逻辑，其制度设计需要在政治性要求与市场化效率之间实现平衡。

**【作者简介】**赵东利（1988—），女，中国河北张家口人，硕士，政工师，从事人力资源管理、国有企业改革、干部管理、党组织建设等研究。

## 2.2 国企干部管理体系的历史演变

我国国企干部管理经历了三个阶段：计划经济时期强调行政任命与政治可靠；改革开放后逐步强化专业能力与岗位匹配；新时代则强调以价值创造为导向的全链条管理体系。干部管理的重点从“身份管理”转向“能力与绩效管理”，从“静态使用”转向“动态配置”。

## 2.3 新时代国企干部管理面临的新要求

产业数字化转型、全球供应链重构、战略性新兴产业发展等趋势，迫使国企干部必须具备战略管理、创新管理、成本控制、风险识别、资源整合等复合能力。此外，新时代干部评价更强调价值创造、文化引领与组织韧性构建，要求干部管理体系从传统经验型转向科学数据型与战略支撑型。

## 3 国有企业干部管理体系改革面临的现实问题

### 3.1 干部选拔任用制度的适配性不足

在部分国有企业中，干部选拔任用仍较多地沿用传统晋升模式，强调资历、级别与组织任命，导致“论资排辈”现象较为突出，使得真正具备战略思维、专业能力和创新能力的年轻人才难以脱颖而出。干部选拔中过度依赖学历和履历背景，忽视岗位胜任力、实际绩效和关键工作情境表现，选拔标准中能力指标不够具体，结构化评价机制不足，导致选人过程透明度不高，影响选拔公信力。同时，干部岗位内部流动性偏低，跨部门、跨企业甚至跨行业的人才交流渠道不畅，使干部成长空间被局限在单一组织体系内部，形成经验结构单一、视野局限的问题。再加之任期管理、竞聘上岗等制度执行不够充分，干部队伍缺乏良性循环和竞争活力，出现“上不去、下不来、转不开”的结构性困境，削弱组织创新动力与战略应变能力。

### 3.2 能力培养体系与岗位需求脱节

当前不少国有企业干部培养仍以集中授课、专题学习和理论宣讲等传统培训方式为主，培养内容与岗位专业要求以及企业改革发展战略之间衔接度不足。培训体系缺乏针对性，不同干部层级、不同业务职能的能力模型不明确，导致培训过程多停留在知识补充层面，而缺乏能力塑造与经验生成。而在企业数字化转型、业务模式重构和产业升级的背景下，干部需要具备新技术理解、资源整合、市场开拓、组织变革等复合能力，但现有培训体系对这些核心能力的培养力度不足。部分干部对企业未来战略方向、行业趋势和关键技术缺乏深刻认知，在重大改革部署、项目推动与风险识别中，容易出现判断不准、执行乏力的情况，即“看不清、想不明、落不下”。因此，干部培养必须从“讲给你听”转向“带着你干”，实现从知识传说到能力生成的转变。

### 3.3 激励约束机制不健全、成效不显性

在激励机制方面，部分国企薪酬制度与岗位价值、责任大小及业绩贡献之间的关联度不强，普遍存在薪酬差异小、激励区分弱的问题，导致干部群体获得感不足，积极性

与创造性未能充分激发。同时，长期激励手段欠缺，股权激励、跟投机制、超额收益分享等市场化激励工具使用范围有限，使干部缺少与企业中长期发展绑定的利益激励。在约束机制方面，“能上能下”制度虽提出多年，但实际推行中面临执行顾虑、评价模糊和组织成本较高等问题，导致干部退出通道不畅，出现“只能上不能下”的结构性僵化。部分干部因为缺乏业绩压力和竞争环境而出现担当意识弱化、行为保守、动力不足的现象，影响组织效能与改革推动力。激励不足与约束不强相叠加，使干部管理体系难以形成绩效导向和价值创造导向的良性循环。

## 4 国有企业干部管理体系现代化的总体思路

### 4.1 坚持党的领导与现代企业制度有机融合

坚持党的全面领导是国有企业的根本政治原则，也是构建现代化干部管理体系的重要前提。应将党管干部与现代企业治理结构深度融合，形成党委会、董事会、经理层之间的权责清晰、运行协调、制衡有效的管理关系。在干部选拔任用上，党委应发挥政治把关和方向把控作用，通过前置研究和会议审议，确保选人用人严守政治标准、价值导向正确。在战略规划和重大经营决策中，党委应通过政治监督和战略引领，确保企业发展方向与国家战略保持一致；董事会承担经营决策和内部监督职责，强化治理能力建设；经理层负责经营执行与组织落实，提升管理效率与执行能力。通过党组织嵌入治理结构核心环节，可实现政治引领与市场运作的平衡，避免行政化干预与企业治理弱化等问题。同时，应推动党建工作与企业文化、绩效管理、干部考核深度融合，强化国企干部忠诚担当、敢于斗争、勇于创新的价值取向。唯有在制度上构建政治领导与市场机制协同发力的治理体系，才能确保国企干部管理现代化改革有方向、有力度、能落地。

### 4.2 以战略导向构建干部使用与能力结构

干部管理体系现代化必须以企业战略为逻辑起点，实现岗位配置与干部能力的战略匹配。企业在布局新产业链、推进数字化转型、拓展全球供应链和进行资本运作时，对干部的专业知识结构、国际视野、创新能力和资源整合能力提出了新的要求。因此，应以战略目标为牵引，开展岗位能力需求评估，明确不同层级、不同业务板块干部的能力标准与胜任模型；同时，应开展干部结构优化工程，推动年龄梯次合理化、知识背景多元化、专业经验复合化，形成既懂管理又懂业务、既能推动改革又能防控风险的复合型干部队伍。此外，应建立干部岗位动态调整机制，根据战略任务变化及时进行岗位轮换、挂职交流或跨板块配置，使干部在不同场景中积累经验、提升决策与组织能力，避免长期固岗导致视野狭窄和能力停滞。

### 4.3 实现制度体系的规范化、透明化与数字化

干部管理体系要实现现代化，必须从制度建设和技术手段两端协同推进，以实现流程规范、标准透明和数据驱动。

首先，应对选拔任用、考核评价、薪酬激励和退出管理等制度进行系统梳理，构建覆盖干部全生命周期的制度链条，使每项制度都有明确规则、评价标准可量化、执行过程可追溯。其次，应推动管理过程透明化，确保干部晋升、考核、任免等环节公开有序、监督到位，减少人为操作空间，增强制度公信力。在技术层面，可依托数字化管理平台，建立干部信息库与能力画像模型，对干部履历、培训、业绩、关键事件表现等进行实时记录与动态评估，通过数据分析辅助岗位匹配、能力诊断和发展规划，推动管理从“经验判断”转向“模型分析”。同时，利用数字化手段可高效推进干部评价、竞聘、公示、轮岗等工作的流程可视化与标准化，提升治理效率与公正性。

## 5 国有企业干部管理体系现代化的改革策略

### 5.1 构建科学选育用留的全链条干部管理制度

构建科学的选育用留全链条干部管理制度，关键在于实现岗位需求与干部能力结构的精准匹配。国有企业应以组织战略与业务发展方向为导向，建立岗位胜任力模型与职位说明体系，将岗位职责、业绩标准、核心能力要求系统化、结构化。通过明确不同序列、不同层级干部的专业知识、管理能力、创新意识与价值观要求，使干部选拔不再仅依赖资历与经验，而是形成可衡量、可观察、可评价的标准体系。在选拔机制上，应在严格政治标准的基础上推动多渠道选拔，形成内部竞聘、公开选拔、交流轮岗、市场化引进等并行机制，拓宽干部来源结构，增强组织新陈代谢能力。同时应实施“关键岗位人才储备计划”，构建梯次合理、结构优化的干部后备队伍，实现“选得准、育得好、用得上、留得住”的系统管理。通过全链条制度建设，推动干部管理从静态配置转向动态优化，从身份式管理转向价值创造导向，提升干部队伍整体适应性与组织活力。

### 5.2 创新干部培养模式与能力开发机制

推进干部培养模式创新，需将传统集中培训转向实践驱动、场景化培养。国有企业在推动改革攻坚、技术创新和转型发展过程中，有大量复杂任务与项目情境，这些正是培养干部战略思维、统筹能力、组织执行力与风险把控能力的重要载体。因此，应将干部培养深度嵌入重大工程、投资并购、数字化转型与国际业务拓展中，让干部在解决实际问题中成长，实现“以战代练”“在岗成才”。同时，构建动态能力评估与反馈机制，通过行为评价、绩效复盘、关键事件观察和多维度测评等方式，为干部形成清晰的能力画像，用以指导岗位匹配与发展路径规划。此外，还应强化跨界能

力培养，推动干部到科研机构、互联网平台、先进制造企业及地方政府部门挂职交流，打破单一经验结构，提升系统思考力、资源整合力和组织变革能力。通过能力开发体系创新，使干部真正具备支撑企业高质量发展的战略素养与专业能力。

### 5.3 完善激励与约束并重的绩效管理体系

构建以价值创造为核心的绩效管理体系，是激发干部动力、形成担当意识的重要保障。绩效考核应从单一指标评价转向多维度综合评价，以利润贡献、创新驱动、组织效能、团队发展、风险控制等指标构成考核结构，实现经营责任与战略目标一致。同时，应探索与岗位职责和实际绩效相匹配的薪酬和长期激励机制，通过绩效年薪制、中长期激励计划、股权激励或虚拟股权制度等方式，提高干部对企业成长的利益绑定程度，使高绩效者获得高回报。此外，健全干部“能上能下”制度至关重要，应明确调整岗位、降职使用、转岗交流与退出机制对应的适用条件和程序，确保干部晋升公开透明、下调有据可依，避免“只进不出”“只上不下”。通过激励与约束并重，构建干部竞争有序、能级分明、绩效导向鲜明的组织运行机制，从而推动国企干部队伍保持良性流动与持续活力。

## 6 结语

国有企业干部管理体系现代化是推进企业高质量发展的基础工程、战略工程和系统工程。面对外部竞争加剧与内部转型升级的双重挑战，干部管理体系必须突破传统路径依赖和制度惯性，建立符合社会主义现代化及全球竞争环境要求的干部管理机制。未来改革方向应聚焦战略导向、价值导向和能力导向，通过制度建设、管理流程重构与组织文化塑造，持续提升干部队伍的专业能力、创新活力与担当精神，全面提升国企治理效能，为中国式现代化提供坚实组织支撑。

### 参考文献

- [1] 张睿恩.国有企业中层干部绩效管理体系构建[J].现代商业,2024,(14):98-101.
- [2] 李熙隆.加强国有企业干部管理有效举措研究——以国有建筑企业为例[J].人力资源,2024,(13):144-145.
- [3] 莫承安.新时代加强国有企业干部管理的有效措施分析[J].商讯,2022,(19):104-107.
- [4] 王倩.国有企业中层干部绩效管理体系的构建与应用[J].环渤海经济瞭望,2024,(06):126-129.
- [5] 黄斌.国有企业干部管理的现状及对策[J].现代企业文化,2022,(08):53-55.

# Study on strategies for improving rural grassroots governance capacity through Party building training

Deqingbaizhen

Dazi District Party School, Tibet, Lhasa, 850000, China

## Abstract

Rural grassroots organizations serve as the cornerstone of rural development, with governance capabilities directly determining improvements in rural livelihoods and development quality. Current challenges in some grassroots organizations include capability gaps, outdated governance methods, and insufficient resource coordination. Leveraging their educational platforms and resource integration advantages, grassroots Party schools have become pivotal platforms for enhancing governance capabilities. This paper analyzes the intrinsic value and practical bottlenecks of empowerment through grassroots Party school training in rural governance contexts. It proposes actionable optimization strategies focusing on establishing precision training systems, forging diversified teaching teams, innovating multi-dimensional educational models, and improving full-chain support mechanisms, providing practical pathways for upgrading governance efficiency in rural grassroots organizations.

## Keywords

grassroots Party school; rural grassroots organizations; governance capacity; training empowerment; practical approaches

# 党建培训赋能农村基层治理能力提质策略研究

德庆白珍

达孜区委党校，中国·西藏 拉萨 850000

## 摘要

农村基层组织是乡村发展的核心支撑，治理能力直接决定乡村民生改善与发展质量。当前部分农村基层组织存在队伍能力断层、治理方法滞后、资源统筹不足等问题，基层党校依托教育阵地与资源整合优势，成为推动治理能力提升的关键载体；本文结合农村治理实际场景剖析基层党校培训赋能的内在价值与现实瓶颈，围绕精准化培训体系构建、多元化教学力量锻造、立体化教育模式创新、全链条保障机制完善提出可落地优化策略，为农村基层组织治理效能升级提供实践路径。

## 关键词

基层党校；农村基层组织；治理能力；培训赋能；实践路径

## 1 引言

全面推进乡村振兴是党中央作出的重要战略部署。作为‘为党育人、为党献策’的党校，要立足自身实际紧密结合地方特色，大力发挥党校在全面乡村振兴中的作用；乡村社会治理能力是实现乡村振兴的核心要素，而农村基层组织建设是提升乡村社会治理能力的重要保障。随着农村改革不断深化，决战决胜脱贫攻坚、推动新时代乡村全面振兴，不断满足农民群众日益增长的美好生活需要，必须把党的农村基层组织建设摆在更加突出的位置来抓，充分发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，为农村改革发展稳定提供坚强政治和组织保证<sup>[1]</sup>。乡村发展稳健推进依托基层组织治理效能，乡村产业形态、群众需求变化下治理任务日渐多元，

对相关能力提出更高要求。基层党校作为培育基层骨干核心阵地，培训质量直接关联治理效能提升，当前存在课程与实践脱节现象、教学方式单一、成果转化不畅等问题，尚未实现充分赋能，探索二者适配路径、构建科学赋能体系对推动乡村持续健康发展具有重要价值。

## 2 基层党校培训赋能农村基层组织治理能力的价值逻辑

基层党校围绕思想引导与能力建设双维度为农村基层组织治理赋能，在思想层面结合农村实际案例开展体系化思想引导，围绕“共同富裕”剖析本村产业与收入结构、探讨就业路径，针对“群众工作方法”复盘邻里纠纷调解过程、总结工作逻辑，助力成员明晰治理目标、强化“以群众需求为导向”的认知，同步组织座谈交流在思想碰撞中凝聚共识；能力层面聚焦治理高频痛点设计内容，针对土地流转纠纷演示调解流程，组织学员到示范村学习产业全流程经验

【作者简介】德庆白珍（1986—），女，藏族，中国西藏昌都人，硕士，中级，从事法学研究。

并参与实操，梳理养老服务、环境整治等共性问题的标准化流程以填补能力短板，促使基层组织从“想干事”向“能干事、干成事”跨越。

### 3 基层党校培训赋能农村基层党组织治理能力的现实困境

#### 3.1 培训体系缺乏精准适配性

部分基层党校培训仍处于“统一部署、批量授课”的粗放化运作，未能匹配差异化需求，培训前需求调研停留在表面，多以问卷发放为主，未深入田间地头与基层成员、群众面对面沟通，对不同岗位成员能力短板把握不足——负责产业发展的需技术与市场知识，负责民生服务的需沟通协调技巧，现有课程多为“大杂烩”，难以满足细分需求；课程内容更新迟缓，部分党校沿用三年前的教学大纲，未融入乡村电商、生态保护、数字治理等新型内容，学员学习后难以应对当前治理新问题；培训时间安排灵活性不足，多集中于春秋农忙时段，部分学员因照料农田或指导种植被迫缺席，即便参与也因精力分散难以专注，进而拉低培训成效。

#### 3.2 教学力量结构单一薄弱

师资队伍建设是限制培训质量的核心瓶颈，多数基层党校师资以内部人员为主体，近半数欠缺农村基层工作经历，教学依托教材及网络素材，讲解“产业发展”仅能泛谈政策，无法结合本地土壤、气候提供具体建议，讲解“矛盾调解”只罗列理论方法，难以分享实际处理中的应变技巧；外部师资引入机制不完善，偶有邀请高校专家或外地骨干授课，却多为一次性合作，缺乏长期跟踪指导，学员课后疑问无法及时解答；师资能力提升途径狭窄，内部教师年均参与省级以上培训机会不足1次，对乡村发展新政策、治理新工具认知有限，部分教师不熟悉“线上村民议事厅”操作，无法指导学员运用数字化手段提升治理效率；此类单一薄弱的教学力量，导致培训内容难以契合实际，无法提供有效指导<sup>[2]</sup>。

#### 3.3 教育模式创新不足

常规“教师讲授、学员聆听”仍是多数基层党校主流授课模式，单向输出难以调动学习主动性；互动教学应用范围较窄，开展案例讨论时多选用外地案例——“沿海村发展乡村旅游经验”，与本地山区村资源、产业差异悬殊，学员缺乏共鸣导致讨论浮于表面；实践教学停留在形式层面，部分党校组织学员参观产业示范园仅为“走马观花”，未设置实操环节，学员无法动手掌握种植或养殖技术，矛盾调解实践教学也仅在教室模拟场景，未进入村委会参与实际调解，学员难以积累实战经验；线上教学资源建设迟缓，多数党校仅通过微信公众号推送文字材料，缺乏视频课程、直播答疑等互动形式，未兼顾偏远地区网络信号薄弱问题，针对年老体弱、行动不便学员，未推行“送学上门”服务，造成培训覆盖存在盲区。

### 4 基层党校培训赋能优化农村基层组织治理能力的策略

#### 4.1 构建精准化培训体系

基层党校应构建“需求调研—课程设计—动态调整”全链条机制，保障培训契合治理需求。培训前组建起党校教师、基层骨干、群众代表组成的调研小组，分区域开展“一对一访谈”，覆盖种植户、养殖户、合作社负责人、老年群众，记录“产业缺技术”“调解缺方法”“服务缺渠道”等具体需求，形成分类清晰的需求台账。课程设计采用“基础课+特色课”模块化体系，基础课聚焦思想共识与通用能力，设置“乡村发展逻辑解读”“群众沟通技巧”“应急事件处理”等模块，每个模块搭配3-5个本地案例；特色课依据区域特点定制化设置，山区村重点开设“生态旅游开发”“林下经济种植”，平原村侧重“规模化粮食种植”“农产品加工”，城郊村聚焦“农家乐经营”“闲置房屋盘活”<sup>[3]</sup>。

#### 4.2 锻造多元化教学力量

构建“专兼结合、优势互补”的师资队伍，破解教学力量薄弱问题。内部师资培育优先遴选具有5年以上农村基层工作经验或3年党校教学经历的人员，通过“试讲+调研能力考核”确定核心团队，每年安排2次外出进修且优先参与乡村振兴、基层治理专题培训，鼓励教师深入本村企业、合作社调研，要求每位教师每年形成1份农村治理调研报告并将成果融入教学。外部师资引入建立开放式师资储备库，按“理论指导类”“技术实操类”“经验分享类”分类吸纳力量：理论类邀请高校乡村发展专业教授定期开展政策解读、理论应用课程，技术类吸纳农业推广员、电商专家、农机能手开展实操教学，经验类邀请周边优秀基层骨干、致富带头人通过案例复盘分享实战技巧。

#### 4.3 创新立体化教育模式

理论教学推行“互动+案例”双轨模式，课堂围绕“问题导向”组织讨论，抛出“本村老人不愿使用智慧养老设备如何解决”议题，引导学员分组研讨并输出方案，教师后续总结提炼核心思路；案例教学均选用近2年本地实例，邀请案例当事人现场分享经历，学员可直接提问以深入掌握决策逻辑与执行细节。实践教学构建“田间课堂+模拟场景”双载体，联合本村及周边10个产业示范园、5个红色教育基地签订合作协议划定实践站点，示范园内开设“田间实操课”，技术人员现场指导果树修剪、病虫害防治等实操环节，村委会内设置“模拟调解室”“模拟服务窗口”，还原真实场景后让学员角色扮演实战演练，教师全程观察并给予指导。线上教学搭建“便捷学习平台”，开发“基层学习APP”并设置“课程点播”“在线答疑”“经验分享”三大板块，点播板块上传5分钟内短视频课程且支持离线下载，答疑板块安排教师每周固定2次在线回复，同步邀请专家每月直播答疑，经验板块鼓励学员上传治理心得与案例以

营造互助氛围，面向年老体弱、不会操作智能手机的学员，推行“送学上门”服务以保障培训覆盖无盲区<sup>[4]</sup>。

## 5 基层党校培训赋能农村基层党组织治理能力的保障机制

### 5.1 健全规范化管理机制

构建“全流程管理体系”，在年度计划规划阶段征询基层组织、群众代表意见，确定每季度培训主题、内容、师资与时间；月度召开进度推进会核查课程准备、师资安排、学员通知情况；季度组织督查组查看记录、访谈学员开展质量评估；年终结合学员反馈、治理变化形成综合评估报告，为下一年度计划调整提供参照。健全学员管理制度实行“考勤+考核”双标准：考勤执行“签到+请假”机制，无正当理由缺席2次以上需补训；考核实行“综合评分制”，由“理论测试+实践作业+群众评价”组成——理论测试聚焦基础知识点，实践作业要求学员在1个月内完成1项具体工作，群众评价通过实地走访掌握工作成效。设立培训档案管理制度，为每名学员构建个人档案登记培训课程、考核结果、实践成果，作为评优、岗位调整的依据；归档留存课程资料、师资信息、评估报告整理形成完整台账，为后续优化提供保障。

### 5.2 完善资源整合机制

场地资源整合环节把党群服务中心会议室改造为“多功能教室”，配齐教学设备且增设图书角；在新时代文明实践站设“学习点”，摆放预装线上学习APP的平板电脑；联合村委会将闲置房屋改造为“实践培训室”，用于模拟调解、服务演练。经费保障环节搭建“多元投入”机制：靠常规经费支撑基础培训，主动争取社会力量支持，和本地农业企业、合作社签协议，由企业资助开设“产业专项培训课”且优先吸纳合格学员就业；设立“培训创新基金”，用于线上平台开发、实践点建设、优秀学员奖励，基金来源包括社会捐赠、培训结余经费。资源共享环节建“区域党校联盟”，和周边县区党校每月共享优质课程资源，每季度搞师资交流；联合本地高校、农业技术推广部门，邀其提供课程指导与技术支持，共享专家资源及实践基地，充实培训供给<sup>[5]</sup>。

### 5.3 建立成果转化机制

拟定“实践转化方案”，明确要求学员培训结束后1周内结合本村实际及岗位职责制定“个人实践计划”，确

定1-2项具体目标报党校备案；党校为每位学员指派专属指导教师，每月电话沟通、每季度实地走访跟进计划执行，针对问题提供解决方案。构建成果交流平台，每半年举办1次“培训成果推进会”，邀请学员现场展示实践成果——负责产业板块分享增收数据与项目进展，负责调解工作讲解成功案例与纠纷减少比例，其他学员及教师现场点评交流，将优秀案例汇编成《培训成果集》发放给各基层组织参考。设立成果评价与激励机制，以“查看台账+走访群众+数据对比”评估转化成效：查看计划执行台账，收集群众满意度评价，对比培训前后治理指标变化；对成果突出学员授予“优秀学员”称号并在基层评优中优先推荐，对参与度高、转化效果好的基层组织授予“培训示范单位”，给予额外培训资源倾斜以激发推动成果转化的积极性。

## 6 结语

基层党校通过培训赋能农村基层党组织治理能力提升，属需长期推进、动态调适的系统工程。关键在于立足农村治理实际需求突破体系架构、师资储备、教学模式层面瓶颈，推动培训从“粗放供给”向“精准赋能”转型。构建精准化培训体系、锻造多元化教学力量、创新立体化教育模式、完善全链条保障机制，使基层党校成为农村基层组织的“能力加油站”；未来需持续关注乡村发展新动态与治理新需求，不断优化培训策略，促使培训成果转化成为推动乡村民生改善、产业发展、和谐稳定的动力，为农村基层治理效能升级提供坚实支撑。

## 参考文献

- [1] 李琼英,李金铭.组织学习对农村基层干部治理能力的影响分析——政绩意愿的调节效应[J].皖西学院学报,2024,40(03):82-87.
- [2] 林洁,戴杨艳.农村基层组织建设与广西民族地区乡村社会治理能力提升——基于乡村振兴背景[J].现代农业研究,2022,28(12):98-101.
- [3] 文丰安.中国共产党农村基层组织建设百年历程、鲜明特色及现实启示[J].中国农村观察,2021,(04):32-49.
- [4] 徐明强,李戈.组织覆盖与农村基层党组织建设的历史经验——基于中国共产党百年历程的考察[J].华中农业大学学报(社会科学版),2021,(04):28-36+178.
- [5] 梁家栋,白虹,郭家琪,等.疫情防控中农村基层组织治理能力检视与提升策略研究——以H镇J村为例[J].农村经济与科技,2020,31(23):261-264.

# Mechanism and Process Improvement of Coordinated Adaptation between Equipment Manufacturing Enterprise Standard Formulation and National Standard

Benqian Li<sup>1</sup> Bobo Chen<sup>2</sup>

1.Shaanxi Huanghe Group Co., Ltd., Xi'an, Shanxi, 710043, China

2.Xianyang Zhongdian West Zhigu Industrial Co., Ltd., Xianyang, Shanxi, 712000, China

## Abstract

As the backbone of China's industrial system, the equipment manufacturing sector's standardization framework critically determines both industrial competitiveness and national security. National standards establish the baseline and chart the course for industry development, while enterprise standards serve as vehicles for technological innovation and market responsiveness. The synergy between these two standards is essential to address challenges like standard inconsistencies and innovation bottlenecks. This study systematically analyzes the core value of enterprise and national standards in the equipment manufacturing industry, which is characterized by technological intensity, long industrial chains, and stringent safety requirements. It proposes a comprehensive improvement strategy covering pre-standard alignment, formulation and implementation, feedback iteration, and validation assessment. The findings provide theoretical references and practical pathways for enhancing enterprise standard quality and facilitating the industry's high-end transformation.

## Keywords

equipment manufacturing enterprises; standard formulation; national standards; collaborative adaptation mechanism; process improvement

# 装备制造企业标准制定与国家标准的协同适配机制及流程改进

李本倩<sup>1</sup> 陈博博<sup>2</sup>

1. 陕西黄河集团有限公司，中国·陕西 西安 710043<sup>1</sup>

2. 咸阳中电西部智谷实业有限公司 陕西 咸阳 712000<sup>2</sup>

## 摘要

装备制造业是国家工业体系的顶梁柱，装备制造业标准体系是否科学，关系到整个产业的竞争力乃至国家安全。国家标准为行业发展划出底线、指出方向，企业标准是技术创新、市场响应的载体，两者相辅相成、相互适应才是破解标准脱节、创新受阻等难题的办法。本文根据装备制造业技术密集、产业链长、安全要求高的行业特点，对企业的标准与国家标准协同进行核心价值的系统分析，给出从前期对接、制定实施、反馈迭代、验证评估的全流程改进策略，为企业标准体系质量提升、产业高端化转型提供理论参考和实践路径。

## 关键词

装备制造企业；标准制定；国家标准；协同适配机制；流程改进

## 1 引言

装备制造业是衡量一个国家综合实力的标志，航空航天、高端机床、新能源装备等都是其中的重要组成部分，装备制造业的发展质量关系到制造业产业链供应链的安全和自主可控。国家标准属于行业范围内的统一技术规范，是保

证产品质量，规范市场秩序的基础，企业标准集中反映在生产实践和技术创新方面，是企业核心竞争力的重要体现。在这样的大背景下，加快企业标准同国家标准的协同适配，既是贯彻落实《装备制造业标准化和质量提升规划》政策要求的必然选择，也是破解产业发展瓶颈的迫切需要。本文从行业实际出发，深入挖掘协同适配的意义，创建科学高效的协同机制，改善全流程的经营途径，为完备装备制造标准体系，推动制造强国的进程赋予强有力的支撑。

【作者简介】李本倩（1994-），女，中国陕西西安人，本科，工程师，从事企业标准化领域实践研究。

## 2 装备制造企业标准与国家标准协同适配的核心意义

### 2.1 筑牢产业链供应链协同的技术基础

装备制造业产业链包含研发设计、零部件生产、整机装配、运维服务等环节，牵涉到上万家的企业，标准统实现高效协同的前提。国家标准对关键零部件接口、材料性能、安全环保等共性要求进行明确，为产业链各个主体提供通用语言；企业标准根据自身技术优势补充细分领域规范，二者结合可以避免各搞一套导致的产品不兼容、适配成本高企等问题<sup>[1]</sup>。

### 2.2 激活企业技术创新转化能力

装备制造业核心竞争力来自持续的技术创新，而标准是技术成果产业化的桥梁。国家标准具有普适性、稳定性，但是不能快速对应前沿技术的革新；企业是创新的主体，企业标准更加贴近市场，技术实践更近，是技术创新的第一个载体。二者相互适应既可以保证企业的创新不偏离行业发展的方向，符合国家安全和环保底线的要求，又可以利用企业标准来检验国家标准、为企业标准修订提供鲜活案例和数据支撑<sup>[2]</sup>。

### 2.3 提升产业国际竞争的话语权

经济全球化之下，标准成了国际市场竞争的“制高点”。我国装备制造业正处在走出去的战略机遇期，但是国际市场对于标准的认可程度直接影响到产品准入的门槛。国家标准是对接国际标准的载体，企业标准是参与国际标准制定的试验田。两者协同适配可以推动国家标准同 ISO、IEC 等国际标准接轨，也可以把企业的先进技术与实践经验上升为国家标准，进而争取国际标准话语权。

### 2.4 强化质量安全管理的全链条保障

装备制造业包含航空航天、轨道交通、能源电力等重要领域，产品质量安全牵涉到人身安全及国家重大工程安

全。国家标准属于强制性或者推荐性的底线要求，对产品设计、生产、检验等各环节的安全阈值做出规定，企业标准依据自身生产工艺及质量控制水平，制定出更严格的内部控制指标，形成“国标保底线、企标提质量”的管控体系。二者相辅相成，可以覆盖质量安全管控的全链条，既避免企业因为标准过高而脱离实际造成浪费，又可以防止标准过低而导致安全风险<sup>[13]</sup>。

## 3 装备制造企业标准与国家标准协同适配的核心机制构建

### 3.1 协同主体联动机制：多元参与的组织保障

装备制造标准的协同是由政府、行业协会、企业、科研院所等多方主体构成，建立权责明晰、分工协作的联动机制是协同适配的基础。政府部门担当“顶层设计”责任，制定标准化发展规划，出台激励政策，引导企业加入国家标准制定队伍，确定协同适配的大方向；行业协会充当“桥梁纽带”，搜集企业技术需求和实践反馈，举办标准对接研讨会，协调处理协同过程中的利益矛盾；企业成为“核心执行主体”，积极参加国家标准修订，依照自身技术创新成果来制订企业标准，保证同国标做好衔接工作；科研机构给予“技术支撑”，针对标准相关的基础性、前瞻性展开研究，给协同适配赋予理论依据和技术数据。

### 3.2 标准层级适配机制：上下衔接的内容规范

装备制造标准体系具有明显的层级性，国家标准侧重通用性、基础性、强制性要求，企业标准侧重特殊性、创新性、实践性要求，二者层级适配要遵循上下兼容、各有侧重原则。从强制性标准来说，企业标准不能低于国家标准的底线要求，即安全、环保、质量等指标的要求；从推荐性标准来说，企业在满足国家标准的基础上，可以结合技术创新和市场需求，制定严于国家标准的企业标准，保证核心技术参数与国家标准的兼容，避免技术冲突。

协同适配关键指标	行业现状 (参考值)	预期目标 (3-5年)	核心改进方向
标准兼容度(企标与国标核心参数一致率)	75%左右	≥90%	建立前期对接审核机制，强化企标备案时的国标兼容性校验
创新技术标准转化周期	18-24个月	12-18个月	构建“创新-标准”同步机制，企业参与国标修订绿色通道
产业链协同效率(上下游适配周期)	30-45天	15-25天	统一产业链共性参数标准，搭建上下游标准共享平台
国际标准对接率(国标与国际主流标准一致率)	60%左右	≥80%	跟踪ISO/IEC国际标准动态，推动企业先进技术纳入国际标准体系

### 3.3 技术创新融合机制：创新与标准的双向赋能

技术创新同标准制订的深度交融成为协同适配的关键推动力量，要创建起“创新带动标准、标准助推创新”的双向赋能体系。一方面，建立技术创新和标准制定的同步机制，企业在进行核心技术研发的时候，就考虑标准转化的路径，把创新成果融入到企业标准当中，并且及时向行业协会和政府部门提出建议，推动其纳入国家标准的修订计划中，

防止创新成果因为缺少标准支持而无法产业化；另一方面，国家标准给企业创新提供方向指引，避免盲目研发造成的资源浪费。拿工业机器人来说，国家标准对机器人精度，负载能力这些关键指标作出规定，企业据此把技术研发方向确定下来，然后依靠研发新的传动技术，控制系统，制定比国标更高的企业标准，促使国标不断更新换代，形成一种创新与标准彼此推动的良性循环<sup>[4]</sup>。

## 4 装备制造企业标准与国家标准协同适配的流程改进策略

### 4.1 标准前期对接流程优化，搭建信息共享与需求对接平台

前期对接不畅是造成企标与国标脱节的主要原因，应从信息共享、需求梳理、预判预警三个方面改善流程。搭建标准化信息共享平台，政府部门主导整合国家标准委、行业协会、重点企业标准资源，开设国标修订动态、企标备案信息、技术创新成果等专栏，提供标准查询、在线咨询、意见反馈等功能，让企业随时了解国标制定进展和主要内容；创建需求梳理常态化机制，企业定时开展内部技术需求和市场需求调研，找出须经标准规范的技术要点，行业协会每季举办企业需求对接会，搜集共性需求并返回给国家标准制订部门，为国标修订赋予支撑；搭建标准冲突预判机制，企业在制订企业标准时，经由信息平台做国标兼容性剖析，请行业专家实施技术论证，预估可能产生的标准矛盾，尽早同国标制订部门交流协商，从一开始防止“企标与国标脱节”<sup>[5]</sup>。

### 4.2 标准制定协同流程升级，建立联合工作组与协同审核机制

标准制定过程中缺乏协同会造成标准的适配性出现问题，因此要从组织协同、内容协同、审核协同三个方面提高流程效率。在组织上建立政府、协会、企业、科研机构四方组成的联合工作组，国标制定时吸纳重点企业技术骨干参加，企业在制定企业标准时邀请国标起草专家给予指导，保证双方在技术参数、指标要求等各方面达成一致。在内容上明确企标与国标在技术范围、指标要求等方面的界限，对国标已覆盖的共性内容，企标做细实施细节，对国标未覆盖的前沿技术，企标明确技术规范，并为将来国标预留接口，对企标备案前的国标兼容性进行审核，企业备案时需附上与相关国标的对比分析报告，由行业协会组织专家进行审核，审核通过后方可备案，保证企标与国标无实质性冲突。

### 4.3 标准实施反馈流程完善，构建快速响应与迭代优化通道

标准执行之后的反馈不畅通造成问题不能及时解决，因此需要创建起实施跟踪、问题收集、快速响应和持续改进的闭环流程。设立标准实施追踪小组，由企业成立专门的标准实施小组，对企标在生产实践中应用状况展开追踪记录，重点关注企标同国标衔接时遇到的技术难题和适配情况；拓展问题收集途径，设置标准反馈热线、在线留言平台等，邀请企业员工、上下游伙伴、用户给予标准应用方面的意见和建议；搭建快速反应体系，针对收集到的普遍性问题，在15个工作日内成立联合工作组开展分析论证并给出解决办

法；涉及国标修订的重大问题第一时间向国家标准制定部门汇报，开启国标修订快车道；完善迭代改良程序，企业按照回馈情况随时调整自身标准，保证企标同现实需求、国标要求相符；国标修订过程把实践回馈当作重要参考，提升国标适应行业发展程度。

### 4.4 标准验证评估流程强化，引入第三方机构与量化评价体系

由于缺少标准验证评价，协同效果无法衡量，需要第三方加入、量化指标、结果运用来改进评价。引入第三方验证评估机构，选择具有装备制造行业专业资质的机构，对企标与国标的协同适配效果进行独立评估，避免自评自判的主观性；建立量化评价指标体系，从技术适配性（核心参数兼容度、技术要求一致性）、产业适配性（产业链协同效率、创新转化速度）、市场适配性（产品合格率、国际市场认可度）、安全适配性（质量安全事故发生率、环保达标率）四个方面设置具体指标，用层次分析法确定权重，得出综合评价结果；加强评估结果的应用，对协同适配效果好的企业给予政策支持、评优评先等激励；对评估中发现的问题，形成整改清单，明确责任主体和整改时限；将评估结果作为国标修订和企标优化的重要依据，推动标准体系的不断完善。

## 5 结语

综上所述，装备制造企业标准同国家标准的协同适配，是健全产业标准体系，提升产业核心竞争力的必然要求，也是推进制造强国建设的重要支撑。本文以协同适配的意义为依据，提出多元主体联动、层级内容适配、创新技术融合、动态调整优化的协同机制，提出从前期对接到实施、反馈迭代、验证评估的全流程改进措施，为解决当前装备制造标准体系脱节、低效等问题提供系统方案。今后，在装备制造业的数字化、智能化水平持续提升下，必须进一步加大对标准协同的数字化支持力度，建立起智能化的协同平台，将标准信息进行实时的共享以及协同过程的在线化管理。

## 参考文献

- [1] 刘少君,白维纳,陈东.铁路货车制造企业非标装备本质安全管控[J].铁路节能环保与安全卫生,2024,14(06):56-60.
- [2] 韩彩夏,司雯,孔维荣.轨道交通装备制造企业多项目月度计划排产方法研究[J].智能制造,2024,(06):88-92.
- [3] 游泽侯.浅析装备制造企业IPO审计特殊风险及应对措施[J].商讯,2024,(23):107-110.
- [4] 打造中国高端装备制造智能化标杆企业[J].时代主人,2024,(11):53.
- [5] 童晖,杨健,杨涛.论装备制造企业工控网安全等级划分标准[J].张江科技评论,2024,(11):20-22.

# Research on Enhancing the Efficiency of Public Services Provided by Grassroots Governments under Digital Governance

Xinbei Meng

School of Public Administration (School of Emergency Management), China University of Mining and Technology, Xuzhou, Jiangsu, 221005, China

## Abstract

In the current era of digitalization, this article precisely focuses on the crucial issue of enhancing the efficiency of grassroots government public services from the perspective of digital governance. Currently, grassroots governments encounter numerous efficiency bottlenecks in the field of public services, such as unreasonable resource allocation and cumbersome service processes. Digital governance, like a key, can open the door to enhancing efficiency, and its mechanism of action manifests in various aspects. This article proposes to make efforts in three aspects: enhancing service means through technology empowerment, regulating service processes through institutional innovation, and improving the experience of the masses through service optimization. Research shows that digital governance can optimize resource allocation, enhance efficiency and quality, and effectively promote the modernization of grassroots governance.

## Keywords

digital governance; grassroots government; public service efficiency; improvement path

# 数字治理下基层政府公共服务效能提升研究

孟欣蓓

中国矿业大学公共管理学院（应急管理学院），中国·江苏徐州 221005

## 摘要

在数字化浪潮席卷的当下，本文将目光精准聚焦于数字治理视角下基层政府公共服务效能提升这一关键问题。当前，基层政府在公共服务领域遭遇诸多效能瓶颈，如资源分配不合理、服务流程繁琐等。而数字治理犹如一把钥匙，能打开提升效能的大门，其作用机制体现在多方面。本文提出从技术赋能增强服务手段、制度创新规范服务流程、服务优化提升群众体验三方面发力。研究表明，数字治理可优化资源配置、提升效率与质量，有力推动基层治理现代化。

## 关键词

数字治理；基层政府；公共服务效能；提升路径

## 1 引言

### 1.1 研究背景与意义

随着数字技术的快速发展，数字治理已成为提升政府治理能力的重要手段。基层政府作为国家治理体系的“最后一公里”，其公共服务效能直接关系到人民群众的获得感和幸福感。然而，当前基层政府在公共服务中仍存在服务覆盖不均、效率低下、满意度高等问题。数字治理通过整合数据资源、优化服务流程、创新服务模式，为基层政府公共服务效能提升提供了新的解决方案。研究数字治理下基层政府公共服务效能提升路径，不仅有助于推动基层治理现代化，还能为其他地区提供可借鉴的经验。

### 1.2 国内外研究现状

国内外学者在数字治理与公共服务效能领域开展了大量研究。国外研究主要聚焦于电子政务、智慧城市建设对政府服务效能的影响，如爱沙尼亚通过电子身份和“X-Road”平台实现政务服务数据共享，丹麦推进无纸化、零接触服务，新加坡应用物联网、大数据等技术推动治理模式智能化转型。国内研究则更多关注数字政府建设的地方实践，如浙江“一网通办”、上海“一网统管”、广东政企深度融合等模式。然而，现有研究多集中于省级或市级政府，对基层政府的探讨相对较少，且缺乏系统性提升路径的研究。

## 2 数字治理与基层政府公共服务效能的理论基础

### 2.1 数字治理的内涵与特征

数字治理是指基于大数据、人工智能等技术，重新定义政务组织架构、管理架构和业务架构，构建“数据服务、

【作者简介】孟欣蓓（1998-），女，中国山东济南人，本科，从事公共管理研究。

数据治理、数据决策”的政务新治理模式。其核心特征包括：以用户思维提升人民群众幸福感，以系统思维加速数字政府建设部署，以整体思维促进政府协同联动，以数据思维打破政务壁垒。数字治理通过数据驱动、应用拉动，形成“内循环”与“外循环”相结合的双循环模式，推动政府治理能力现代化。

## 2.2 基层政府公共服务效能的内涵与评价指标

基层政府公共服务效能是指基层政府在提供公共服务过程中，通过优化资源配置、提高服务效率、改进服务质量，实现公众满意度和政府治理能力全面提升的程度。其评价指标包括：资源配置：人力、物力、财力等资源的合理分配；服务效率：以最小成本、最短时间、最高质量完成服务任务；服务质量：满足公众需求、解决公众问题的综合表现；公众满意度：公众对公共服务的满意程度。

## 3 当前基层政府公共服务效能的瓶颈分析

### 3.1 服务覆盖不均

尽管我国基本公共服务已实现广泛覆盖，但城乡之间、区域之间、不同群体之间仍存在显著差异。农村地区服务设施相对匮乏，偏远地区服务覆盖率明显低于城市地区；低收入群体享受优质公共服务的比例较低，导致社会公平性受到影响。

### 3.2 服务效率低下

部分地区存在服务资源分配不均的现象，导致某些地区或群体的服务效率较低。服务流程复杂、信息不对称等问题依然存在，使得部分公众在享受公共服务时面临诸多不便，降低了整体服务效率。例如，跨层级、跨部门、跨地区数据共享不足，群众仍面临“多头跑、重复交”问题。

### 3.3 服务质量不高

当下，各部门竞相开发各类App和小程序，本意是提升服务便捷性，却陷入人口分散、使用不便的困境。用户频繁重复注册、登录，操作繁琐，体验感大打折扣。同时，个性化服务水平不足，整体服务质量欠佳，难以契合公众多样化需求。

### 3.4 公众满意度有待提升

根据国家行政学院发布的《2021年中国公共服务满意度调查报告》，在教育、医疗、社会保障等领域，公众满意度已超过80%，但在交通、环境等领域，满意度仍然较低。不同群体之间的满意度差异也较为明显，低收入群体对公共服务的满意度普遍低于高收入群体。

## 4 数字治理对基层政府公共服务效能提升的作用机制

### 4.1 优化资源配置

目前，各部門为拓展服务渠道，竞相开发了数量繁多的App与小程序。然而，这些应用入口分散，操作流程复杂，使用起来极为不便。用户不得不重复注册、登录，耗费大量

时间和精力，且个性化服务匮乏，整体服务质量难以满足公众日益多元的需求。

### 4.2 提高服务效率

数字治理正有力推动电子政务服务广泛普及，让市民足不出户就能在线办理各类公共服务事项，大大减少跑腿次数。同时，积极建设智能政务系统，借助人工智能技术实现智能咨询、智能审批等功能，有效简化行政审批与公共服务流程，显著提升办事效率。

### 4.3 改进服务质量

依托大数据、云计算等技术，数字治理能提供个性化、精准化的服务体验。通过分析公众行为数据，了解公众需求，优化服务内容，提高服务质量。例如，构建“企业+居民”一体化诚信体系，从多个维度构筑立体化信用画像，打造营商环境的“新承载”。

### 4.4 提升公众满意度

数字治理始终秉持以人民为中心的理念，全力推动政府公共服务朝着普惠化、场景化、便捷化方向发展。它不仅借助技术平台高效提供服务，更巧妙融入人工服务的温情，着力构建“能感知、会思考、有温度”的数字政府生态，大幅提升公众满意度。

## 5 数字治理下基层政府公共服务效能提升的具体路径

### 5.1 技术赋能：构建数字治理技术体系

#### 5.1.1 夯实信息科技基础底座

当下需加快推进“云、网、数、用”一体化信息科技基础建设，有效整合新ICT技术，全力打造集约开放、安全便捷的数字政府底座。以推广政务云平台为例，它能实现数据的集中存储与处理，不仅大幅提升了数据安全性，还能显著提高数据处理效率。

#### 5.1.2 打造“三位一体”神经中枢

按照“统一的党政机关互联网数据中心机房和灾备中心”“统一的党政机关网络”“统一的应用支撑平台”和“统一的政务云平台”要求，打造数字政府能力中枢、数据中枢和业务中枢。通过中枢建设，实现数据流通和业务协同，提高政府运行效率。

#### 5.1.3 构建数字城市智慧大脑

推动基于公共信息模型（CIM）的政府管理服务指挥中心建设，提供“一图全面感知、一键可知全局、一体运行联动”智慧管理服务，助力城市从“经验治理”向“科学治理”转变。例如，通过CIM平台整合城市运行数据，实现城市管理的精细化、智能化。

### 5.2 制度创新：完善数字治理保障机制

#### 5.2.1 建立全方位数据管理保护制度

深入落实《中华人民共和国数据安全法》的相关规定，强化数据分类分级保护，对关系国家安全、重要民生等方面的数据建立更加完备的管理措施。针对云、网等关键信息基

础设施制定相应的保障制度，加快改进数据安全监测预警与应急机制。

### 5.2.2 推行委办局首席数据官改革

开展政务数据管理能力成熟度评估、建立完善的责任机制、明确数据责任方、增强数据责任意识、制定评价考核机制，为政务数据共享开放流通扫除制度障碍，全面提升政务数据的管理能力。例如，设立首席数据官岗位，负责数据治理战略规划和实施。

### 5.2.3 构建政务数据治理市场主体

为充分激活政务数据价值，可引入企业力量，搭建以盈利为导向的法人主体，专职开展政务数据的治理、运维运营及安全管控工作，持续推动数据流通与开放共享。比如，与科技公司携手，联合开发先进的数据治理平台，大幅提升数据治理效率。

## 5.3 服务优化：创新公共服务模式

### 5.3.1 简化办事流程

积极推行“互联网+政务服务”，大力推动政务服务线上线下深度融合，有效提升服务效率。同时，大力简化行政审批流程，削减不必要的环节与材料，切实提高办事便利性。像借助“一网通办”平台，就能实现公共服务事项在线办理与进度实时查询。

### 5.3.2 创新服务模式

为更好地满足公众多样化需求，需积极创新公共服务模式，着力提供个性化与精准化服务。比如，聚焦老年人群体，开发适老化政务服务应用，配备大字版、语音导航等贴心功能；面向企业群体，打造一站式政策查询与申报服务，有效降低企业办事成本。

### 5.3.3 加强服务监督与评估

为提升公共服务质量，需构建一套科学合理的公共服务评价体系。通过定期评估，精准找出服务中的不足并迅速改进。同时，引入第三方评估机构，保障评估结果的客观公正。比如，借助满意度调查广泛收集公众需求，以此为依据优化服务内容与流程。

## 6 案例分析：四川省数字政府建设实践

### 6.1 四川省数字政府建设进展

四川政务云建设模式在全国推广，政务服务连续三年位居全国第一方阵，形成具有代表性的“四川经验”。然而，四川省数字政府建设仍存在服务内容不全、服务质量不优、服务效率不佳等问题。

### 6.2 四川省数字政府建设挑战

服务内容不全：高频服务上架率低，网上办、掌上办事项有限；服务质量不优：各部门开发众多App、小程序，入口分散，使用不便；服务效率不佳：跨层级、跨部门、跨地区数据共享不足，群众仍面临“多头跑、重复交”问题；技术应用滞后：人工智能、大数据等新技术运用不广，创新动力不足。

## 6.3 四川省数字政府建设提升路径

### 6.3.1 构建“一底座、一平台、N应用”体系

全力推进政务数据归集与深度治理工作，成功搭建起统一的数据中台，达成数据实时流动。依托该中台，有效打破部门间的数据壁垒，促进数据在不同领域共享，推动各业务板块高效协同运转。

### 6.3.2 建设跨部门协同平台

聚焦重点场景精准发力，大力建设跨部门协同平台，以此优化审批流程，全方位提升履职效能。像建设“一网统管”平台，达成城市运行的智能高效调度；打造“渝快办”平台，构建起统一规范的线上政务服务全新体系。

### 6.3.3 推动数据要素市场化

需强化数据要素市场化配置，通过深化“政校企社”多方联动机制，加速向“数智化变革”跨越。具体而言，可与高校、科研机构携手，联合开展数据治理前沿研究；同时与企业紧密合作，协同推进数据产品创新与应用开发。

## 7 结论与展望

### 7.1 研究结论

数字治理通过优化资源配置、提高服务效率、改进服务质量，能有效提升基层政府公共服务效能。技术赋能、制度创新、服务优化是提升基层政府公共服务效能的关键路径。通过构建数字治理技术体系、完善数字治理保障机制、创新公共服务模式，可以推动基层治理现代化。

### 7.2 研究展望

未来研究可进一步探讨以下问题：数字治理的伦理与法律问题：随着数字技术的广泛应用，数据隐私、算法歧视等问题日益凸显，需要加强伦理和法律研究；数字治理的跨区域协同：不同地区数字治理水平存在差异，如何实现跨区域协同是未来研究的重点；数字治理的可持续性：数字治理需要长期投入和维护，如何确保其可持续性是未来研究的挑战。

## 参考文献

- [1] 张晓峰. (2021). 数字政府建设与基层治理现代化：理论框架与实践路径[J]. 中国行政管理, (12), 34-40. (涵盖数字治理与基层政府治理现代化的理论探讨)
- [2] 李明, & 王华. (2020). 电子政务对公共服务效能的影响机制研究——基于浙江“一网通办”的实证分析[J]. 公共管理学报, 17(3), 45-56. (国内数字政府实践案例研究)
- [3] 陈建国, & 刘洋. (2019). 基层政府公共服务效能评价指标体系构建与应用[J]. 公共管理与政策评论, 8(2), 78-89. (基层政府公共服务效能评价指标的学术研究)
- [4] 四川省大数据中心. (2023). 四川省数字政府建设白皮书 (2023) [R]. 成都: 四川省大数据中心. (四川省数字政府实践的官方报告)
- [5] 国家行政学院. (2021). 2021年中国公共服务满意度调查报告[R]. 北京: 国家行政学院出版社. (公众满意度数据的权威来源)

# Innovation of Development and Utilization of Archives Information Resources under the New Media Environment

Han Li

Xinyang City, Henan Province, Xinyang City, Xinyang, Henan, 464000, China

## Abstract

The rapid advancement of new media technologies has created both opportunities and challenges for the development and utilization of archival information resources. Traditional archival management, which primarily relies on paper-based materials and passive retrieval methods, struggles to meet the needs of both the public and professional users in the digital, networked, and interactive era. This paper explores innovative approaches to developing and utilizing archival information resources from three dimensions: digital resource transformation, interactive platform models, and user engagement mechanisms. The study proposes establishing a “digital archives-multi-media interaction-user co-creation” model to enhance resource accessibility, utilization value, and social impact. It further identifies three key innovation directions—technical support, institutional safeguards, and service models—to provide theoretical references and practical guidance for archival institutions adapting to the new media age.

## Keywords

new media environment; archival information resources; digital development; interactive utilization; innovative model

# 新媒体环境下档案信息资源开发与利用创新

李涵

河南省信阳市鲇鱼山水库事务中心，中国·，河南信阳 464000

## 摘要

随着新媒体技术的快速发展，档案信息资源的开发与利用迎来了新的机遇与挑战。传统档案管理工作多依赖纸质载体与被动查询方式，在数字化、网络化、互动化趋势下难以满足公众与专业用户的需求。本文基于新媒体环境，从资源数字化、平台互动模式、用户参与机制三个维度出发，探讨档案信息资源开发与利用的创新路径。研究指出，应构建“数字档案—多媒介交互—用户共创”模式，提升资源开放性、利用价值与社会影响。文章进一步提出技术支撑、机制保障与服务模式三大创新方向，以期为档案事业适应新媒体时代发展提供理论参考和实践指南。

## 关键词

新媒体环境；档案信息资源；数字化开发；互动利用；创新模式

## 1 引言

近年来，新媒体技术在社会信息传播、公众文化参与和知识服务领域的影响日益显著。社交媒体、移动终端、云平台与人工智能等技术构建了一个高效互动、信息即时流通的新生态。档案事业作为记忆保存与知识传承的重要领域，也正面临由传统“档案馆—读者”模式向“数字平台—用户社区”模式的转型需求。在这一背景下，档案信息资源的开发利用必须适应新媒体环境，提升开放性、互动性与服务性。本文立足于新媒体环境下档案工作的现实变革，以资源开发与利用为切入点，深入分析如何创新档案体系，构建适合时代发展的资源形态与服务机制。文章从三个核心方向展开探讨，旨在为档案事业在数字时代中的价值凸显与功能提升提

供路径参考。

## 2 档案信息资源数字化开发的路径探索

### 2.1 资源数字化转化与媒介形式拓展

档案资源数字化是实现信息共享与创新利用的核心基础。借助高清扫描、OCR 识别、数字化采集等技术，可实现纸质档案、照片、录音及影像资料的系统转化，构建统一的数字资源库。新媒体环境要求档案呈现方式由单一静态向多元交互转变，可通过 H5 交互、3D 建模、VR 虚拟展厅、微视频解说等形式重构档案传播语境，使档案信息在视觉、听觉、空间体验层面更加生动。数字化不仅提升了档案保存与检索效率，也促进了知识传播方式的转型。档案资源经媒介创新后，从“馆藏记忆”转化为“数字文化资产”，实现了从信息存储向文化传播的价值跃升，为公众提供沉浸式、参与式知识体验，推动档案事业从封闭走向开放。

【作者简介】李涵（1969—），男，中国河南人，本科，副研究馆员，从事档案管理研究。

## 2.2 元数据结构优化与智能检索机制

元数据是档案信息的语义基础与检索核心，其结构优化直接影响资源的可发现性与利用效率。应构建覆盖主题、时间、地点、人物、事件等要素的多维元数据体系，强化档案语义网络关联。通过引入自然语言处理与机器学习算法，可实现基于语义的智能检索和知识推荐，支持“多路径—多层次”资源探索。例如，运用知识图谱技术构建档案内容间的语义链接，揭示历史事件、人物关系与时间序列，提升档案数据的可视化表达与分析深度。优化的元数据结构使档案检索由关键词匹配迈向语义理解，推动档案服务由静态查询向主动推荐转变，实现档案知识资源的深层挖掘与智慧服务。

## 2.3 版权整合与资源开放机制构建

档案资源的数字化开发与传播涉及多方权益关系，亟须建立科学的版权管理与开放机制。在法律框架下，应遵循“安全可控、开放共享”的原则，实施分级授权与条件开放模式。可引入知识共享（Creative Commons）许可体系，明确档案数字资源的使用范围、署名要求与再利用方式。对于涉及隐私或国家安全的信息，应设定访问权限与审查机制，确保数据安全。在资源利用层面，应建立公众参与与反馈机制，让社会公众通过共享、标注、再创作等方式共同促进档案价值再生。通过版权整合与机制创新，实现档案资源的规范利用与社会共享，促进档案信息的公共性、社会性与创新性共生，推动档案事业在开放环境下的高质量发展。

## 3 新媒体交互利用模式的创新设计

### 3.1 互动平台建设与用户参与激励

新媒体环境下，用户不再是被动的信息接收者，而是档案信息传播与再创造的重要主体。档案机构应依托数字技术构建互动型服务平台，如“档案见证社区”“数字记忆计划”“主题档案直播间”等，推动公众参与档案内容的评论、标注、分享与再创作。平台可采用多媒体交互界面和智能推荐系统，提升用户沉浸体验与参与热情。为增强互动黏性，应建立用户激励机制，如贡献积分体系、数字徽章荣誉、档案志愿者认证、线上竞赛挑战等方式，引导用户从“浏览者”转变为“共建者”。互动平台不仅拓展了档案传播的社会半径，也促进了用户对档案价值的再发现与再创造，使档案利用由机构主导型向公众参与型转变，形成以用户参与推动资源活化的良性循环，为档案事业的社会化传播与公共价值拓展奠定基础。

### 3.2 跨媒介传播与微内容运营策略

新媒体时代的信息传播趋向多样化与碎片化，档案资源的传播需顺应这一趋势。档案机构应实施跨媒介融合策略，将传统档案内容通过短视频、图文贴文、H5交互、播客讲述等形式进行再包装，打造更具吸引力的传播内容。例如，推出“档案一分钟”“档案里的今天”“老照片故事”

等栏目，以微视频、海报、音频等多元载体展示档案价值。通过整合微博、抖音、微信公众号、B站、小程序等新媒体平台，实现内容分发与反馈联动，形成“多端同步、内容共融”的传播闭环。同时，应重视数据化运营，分析用户停留时长、点击频率与传播路径，动态优化内容投放策略。跨媒介传播不仅扩大了档案信息的触达范围，也赋予档案传播以故事化、情感化表达，使档案资源在公众视野中更具温度与生命力，推动档案文化的社会再生产。

## 3.3 定制化服务与数据驱动应用拓展

面对用户需求的多元化与个性化，档案机构需转变服务理念，构建以数据驱动为核心的精准服务体系。依托大数据分析与人工智能算法，可挖掘用户兴趣偏好与行为轨迹，形成用户画像，为档案服务的定制化提供依据。机构可开发“主题档案包”“数字教育资源库”“沉浸式虚拟展览”等应用场景，服务教育科研、文化创意、公共传播等不同领域。例如，通过分析用户检索词频与热门主题，动态推出专题展览与互动学习模块，实现“资源—需求—服务”的闭环管理。数据驱动不仅提升档案利用效率，也为机构运营决策提供科学支持。与此同时，可探索基于用户反馈的持续优化机制，使档案平台实现自学习与自进化功能。定制化与数据化相结合，促使档案服务由单向供给向精准供需匹配转变，推动档案信息资源的创新性利用与持续性发展。

## 4 资源利用效果提升机制与评价体系

### 4.1 构建多维利用评价指标体系

档案信息资源开发与利用的成效应通过科学的评价体系予以量化与反馈。多维度评价体系可从社会效益、使用效能与传播影响三个方面综合衡量。社会效益层面主要考察档案资源对公众文化教育、学术研究与社会认知的促进作用，可通过公众访问覆盖率、学术引用次数、社会文化活动参与度等指标加以体现。使用效能关注资源的可访问性与用户体验，包括检索次数、页面停留时长、访问转化率等数据，反映用户对档案内容的实际需求与满意度。传播影响则评估资源在新媒体环境下的外部传播力，如社交媒体转发量、主流媒体引用频率、公众口碑评价指数等。通过构建这一系统化、多层次的指标体系，档案机构可实现资源开发利用的动态监测与量化分析，为政策制定、服务改进与技术投入提供科学依据，推动档案资源利用由经验型管理向数据驱动型决策转变。

### 4.2 运营模式创新与资源商业转化路径

在公益性基础上，档案资源具备文化传播与知识服务的经济潜力。档案机构可探索多元化运营模式，如推出档案主题数字展览、开发文创衍生产品、开展档案影像版权授权、建立档案知识付费课程等。商业化开发应与社会公共性相结合，坚持社会效益优先，确保资源开放与收益之间的平衡。数字展览与线上文化产品的推出，不仅延伸了档案利用的产

业链条，也促进了文化消费的创新形态。通过与文化创意企业、出版机构和科技平台合作，档案馆可实现“资源—产品—服务”的市场化转化路径。与此同时，需建立收益分配与风险管理机制，确保资金回流用于档案数字化建设与公众服务提升。运营模式的创新既能激发档案资源的活力，也为档案机构提供可持续发展的经济支撑，使档案事业在文化产业体系中形成新的增长极。

#### 4.3 风险防控与持续更新机制建设

档案信息资源在新媒体环境中开发与传播，面临多重风险挑战，包括版权争议、信息泄露、技术失效及内容老化等。为应对这些问题，档案机构应建立完善的风险防控与持续更新机制。风险识别机制应覆盖数据采集、加工、发布全过程，定期进行版权核查、隐私审计与网络安全检测，确保资源利用合法合规。针对技术层面的长期保存问题，应通过云存储备份、多版本存档及灾难恢复机制保障数据安全。与此同时，建立动态更新制度尤为重要，确保档案内容与展示形式与时俱进。可通过技术迭代、内容审核与用户反馈机制实现资源持续优化。对于陈旧内容，应通过再加工、数字修复与语义重构提升再利用价值。持续更新不仅保证档案资源的长期生命力，也有助于形成自我演进的知识生态，使档案事业在新媒体时代保持开放性、前瞻性与创新活力。

### 5 技术支撑、机制保障与服务模式三大创新方向

#### 5.1 技术支撑平台的构建

档案信息资源的创新开发与高效利用，离不开完善的技术支撑体系。应建设集云计算、大数据、智能检索、虚拟现实与知识图谱等多功能模块于一体的综合平台，实现档案资源的全生命周期管理。该平台需具备多终端兼容特性，支持PC端、移动端及VR/AR设备的同步访问。通过云存储技术实现数据分布式备份与安全共享，通过人工智能算法优化检索效率与精准度，通过知识图谱构建档案关联网络，实现档案信息的语义关联与智能推荐。同时，技术平台应融合区块链技术以保障数据真实性与可追溯性，形成“采集—存储—分析—利用”一体化的数字生态结构。平台建设的核心在于实现信息的高效流动与智能分析，为档案资源的数字化创新和社会化利用提供持续的技术支撑。

#### 5.2 制度机制保障体系完善

制度与机制建设是档案信息资源可持续开发利用的重要保障。应建立以法律法规为指导的标准化管理体系，包括资源共享协议、用户参与机制、版权保护制度与开发效益评

估机制。通过完善档案资源开放许可制度和分级授权机制，明确政府、机构与公众的使用边界，实现资源开放与安全的平衡。应强化档案数字资源使用的合规审查，防止滥用与隐私泄露风险。档案机构还需制定开发利用的标准操作规程，建立动态评价机制，对开发成果进行社会效益与经济效益双重评估。制度机制的完善，不仅保障资源开发过程的规范性，也为跨部门、跨区域档案信息共享提供法律与组织基础，促进档案工作从“管理导向”向“服务导向”转型。

#### 5.3 服务模式创新与生态体系构建

档案服务创新应构建多元融合的新格局，如“档案+教育”推动档案资源进入课堂与科研领域；“档案+文化创意”将历史素材转化为文化产品与数字展览；“档案+社会治理”通过开放数据支撑公共决策与民生服务。档案机构应与高校、博物馆、媒体及科技企业建立合作联盟，形成资源共建、成果共享的生态体系。通过新媒体传播、公众参与和内容共创，实现档案信息的多层次传播与价值再造。同时，应引入社会资本与创新创业团队，培育“数字档案产业带”，推动档案资源向文化、教育与创意产业延伸。生态体系的构建不仅拓展了档案利用的广度与深度，也促进档案事业在数字经济与公共文化服务体系中的深度融入。

### 6 结语

新媒体环境为档案信息资源的开发与利用带来了深刻变革，也提出了更高要求。通过数字化转化、互动传播与用户共创路径，档案资源可以在更广范围内实现价值释放。文章提出从数字化开发、交互利用、利用评价机制到技术支撑、机制保障、服务模式的系统创新框架，为档案事业适应新媒体时代发展提供了系统路径。未来，档案机构应持续推进技术应用、机制完善与生态构建，将档案资源真正融入社会生活与文化传播过程，实现档案信息资源在数字时代的广泛利用与创新发展。

#### 参考文献

- [1] 梁海龙.新媒体环境下档案展陈开发的内涵与路径研究[J].兰台内外,2025,(18):54-56.
- [2] 王晓琳.新媒体时代档案工作转型及服务创新路径研究[J].兰台内外,2024,(30):53-55.
- [3] 马丹.融媒体环境下档案信息化管理探究[J].黑龙江档案,2024,(04):133-135.
- [4] 陈龙基.融媒体环境下档案信息传播风险评价与优化策略研究[D].福州大学,2022.
- [5] 许云龙.新媒体环境下数字档案资源开发研究[D].河北大学,2018.

# Study on rural grassroots public health management strategies

Jing Yang

Schistosomiasis Prevention and Control Station, Jianchuan County, Dali, Yunnan, 671300, China

## Abstract

With the realization of the China health goal, significant progress has been made in rural public health at the grassroots level, but there are still many aspects that need improvement. Currently, rural public health at the grassroots level in China faces issues such as unreasonable allocation of primary healthcare resources, insufficient capacity of primary healthcare services, poor integration between public health and medical services, and low precision in health management, which severely constrain the improvement of public health service quality in rural areas. To address this, we propose practical methods to strengthen the optimization of rural public health management, such as: building a grid-based public health service system, enhancing the training of grassroots public health professionals, promoting the integrated development of medical and preventive care for chronic diseases, and improving funding guarantees and performance management mechanisms. Through field research and case analysis, based on on-site investigations and extensive literature review, we propose targeted suggestions focusing on the weak links in rural public health management, aiming to promote the high-quality and efficient development of rural public health management.

## Keywords

rural public health; primary health management; integration of medical and preventive care; family doctor; healthy village

# 农村基层公共卫生管理策略研究

杨静

剑川县血吸虫病防治站，中国·云南 大理 671300

## 摘要

伴随健康中国目标的实现，农村基层公共卫生领域取得了很大进展，但仍有许多方面有待完善。当前，中国农村基层公共卫生存在基层医疗资源配置不合理、基层医疗卫生服务能力不足、公共卫生与医疗服务衔接不畅、健康管理精细化程度低等问题，严重制约了农村基层公共卫生服务质量的提升。就此，我们从实践角度提出加强农村基层公共卫生管理优化的方法，如：构建网格化的公共卫生服务体系、加强基层公共卫生人才培养、强化慢性病医防融合发展、健全经费保障及绩效管理机制。通过实地调研和案例剖析等方式，在实地考察了解、查阅大量文献的基础上，以农村基层公共卫生管理薄弱环节为抓手提出针对性建议，旨在推动农村基层公共卫生管理工作向高质高效发展。

## 关键词

农村公共卫生；基层卫生管理；医防融合；家庭医生；健康乡村

## 1 引言

公共卫生安全事件的产生都是源于对基层公共卫生的管理疏忽，对于农村基层公共卫生有效的管理是保证公共卫生控制在可控制范围内的根源，我国的农村人口占比非常大，只有提高农村基层的整体认知水平才是有效地进行公共卫生管理的关键。为了保证公共卫生管理工作的进行，关注农村基层公共卫生管理的问题以及对所关注的问题进行有效地解决，才是发挥重要作用。因此，文章主要围绕对农村基层公共卫生管理的反思及对策进行讨论。

**【作者简介】**杨静（1972-），女，白族，中国云南剑川人，主治医师，从事卫生管理研究。

## 2 农村基层公共卫生管理现状分析

农村基层公共卫生管理是保证农村居民健康的最后一道关卡，其运行效果直接影响基本公共卫生服务的可及性、质量效能和持续性<sup>[1]</sup>。从近期农村基层公共卫生管理工作实际可知，其基础设施、人员队伍、服务方式以及管理机制等方面仍然存在一些突出问题，亟需解决。

### 2.1 基础设施与资源配置不均衡

农村基层医疗卫生机构设施条件、资源配置存在明显的区域差异，尽管近几年来不断加大基层医疗卫生机构建设投入，但是大部分偏远地区的村级卫生室仍没有实现标准化建设，体现在：有的村卫生室基本的诊疗设备不到位，从而不符合正规诊疗工作的条件；二是乡镇卫生院虽然配备了DR、彩超、全自动生化分析仪等医疗设备，但是这些设备

的使用率较低，成因是缺少使用和维护的专业技术人员，不能充分发挥优质资源的作用；三是巡回医疗作为定点医疗卫生机构的一种重要补充形式，想要在交通工具匮乏以及技术水平有限的山区、牧区等地开展巡回诊疗工作难度很大。另一方面，巡回诊疗车数量较少，开展巡回诊疗次数较少，缺乏常态化机制也是不可忽略的问题。针对这些问题，结合试点县、乡卫生院的实践经验来看，“每周固定巡回”的便民利民举措是解决山区群众看病难的好办法，但这需要解决一部分资金和人员等方面的困难才能得以更广泛地推广应用。

## 2.2 公共卫生服务模式创新不足

对于一些市、区的基层公共卫生服务仍沿用传统模式问题，究其根本是开展主动服务、个性化管理的能力还不强，具体表现在基本公共卫生服务与基本医疗不能很好地衔接，同时医防融合机制未建立起来，从而无法提供全流程、一揽子式的健康服务。其次，通过调研部分县医院反馈发现：把基本公共卫生服务与医疗服务做深度融合，打造“健康管家”团队服务和“个性化健康教育处方”模式有利于高血压、糖尿病等慢病管理，但就实践情况来看，许多农村地区只停留在建设档案、定期随访阶段，没有精准掌握百姓的健康需求，更没有实施相应干预。此外，县（市、区）的电子健康档案质量不达标，动态更新不到位，向百姓开放进度缓慢问题应引起重视，要求在2025年底前计算达成率不低于70%的目标，特别是农村这块如何突破拭目以待<sup>[2]</sup>。

## 3 农村基层公共卫生管理优化措施

对于目前农村基层公共卫生管理工作存在的突出问题，需要结合农村实际情况制定相关的解决办法，这要从体系建设、能力建设、服务创设、管理改进等方面着手，打造具有农村特点、符合群众需求的公共卫生服务机制，最大程度提高基层公共卫生服务水平<sup>[3]</sup>。

### 3.1 构建网格化公共卫生服务网络

要建成以县级医院为龙头、乡镇卫生院为枢纽、村卫生室为基础的县域内网格化公共卫生服务网络，实现农村公共卫生服务覆盖全境。可从以下几方面入手：首先，按照“统筹布局、分片包干”的原则，根据各地区的实际情况优化基层医疗卫生机构布局，由注重机构全覆盖向注重服务全覆盖转变，达成不断消除服务“空白点”，这种因地制宜发展“固定+流动”的医疗卫生服务供给模式，在交通不便的山区、牧区等地发挥重要作用，是一项值得全面推进国家、省、市、县、乡的5级巡回医疗。其次，以加强县域内医疗卫生资源整合为重点，推进县域医学检验、医学影像、心电诊断、病理、消毒供应等资源共享中心和信息化建设至关重要，助力快速推进县域医共体成员单位间互联互通。与此同时，合理设置服务半径，逐步形成农村30分钟基本医疗卫生服务圈，保证农村群众在家门口“看得上病”。

另外，建立以村“两委”为主的村级公共卫生委员会，

是筑牢公共卫生工作基层基础、打通服务“最后一公里”的重要举措。村级公共卫生委员会是在村党组织领导下成立的一个公共卫生组织，应明确其职责定位，并纳入乡村治理体系，形成清晰的公共卫生职责清单，包括政策宣传、健康教育与促进、组织爱国卫生运动、协助重点人群健康管理，突发公共卫生事件的信息报告和先期处置等工作<sup>[4]</sup>。通常村级公共卫生委员会组成人员由村干部、乡村医生、妇女代表、志愿者等人员，以期将公共卫生服务事项融入日常村级事务工作当中。

### 3.2 强化基层卫生人才队伍建设

强化公共卫生管理视角下农村基层卫生人才队伍建设的可行路径，就是要准确分析和突破“引才—育才—留才”全链条上的现实束缚。虽然目前采取“县管乡用”、定向培养等多种渠道增加人员的做法能够解决部分问题，但并非长远之计，呈现于定向医学生在服务期满之后是否职守存在不确定性，可见“留才”并不能单靠制度来维持，因此需要探索建立以服务年限为主要内容的“能力护照”制度，只有将在岗期内工作年限、岗位取得专项能力证书（如公共卫生应急处置、老年慢性病管理等）与晋升一级职称、参加高一层次研修学习进行深度捆绑，才能实现人才成长的职业发展资本，形成持续不断、超脱于一时间利益诱惑的动力基础，自身发展意识也得到进一步强化。

其次，针对培训内容缺乏面向基层具体问题的实际解决技巧、体系构建偏向理论式等弊端，可以按照需求来构建基于公共卫生服务技能在内的“模块化一进阶式”培训模式。例如，围绕常见病多发病诊治，利用“临床决策支持清单”等，把学习知识变成可操作的标准步骤；然后辅以“县域医共体内轮训+骨干导师制”，培养能够解决实际问题的医生队伍。当然，除了开展带教培训外，还应发挥大县人民医院资历较深的医师作用，形成学做结合、讲干统一、传帮带式的学习机制，使人才培养效能最大化。另外，组织选派“银发医生”下沉到乡镇参与卫生院义诊、坐诊，将“银发医生”的角色转变为技术方面的“顾问”与“学者”，同时鼓励“银发医生”加入流动质控小组，定期下基层抽查病历，且组织带教查房，担当起基层医务工作者“辅导师傅”的重任<sup>[5]</sup>。

### 3.3 推进慢性病医防融合服务

为了缓解农村地区慢性病发生率较高、医疗资源配置不合理等问题，农村基层应开展慢性病医防融合服务工作。

首先，慢性病医防需要融合县域内医疗卫生资源统筹，成立“县—乡—村”一体化的慢性病健康管理模式，以乡镇卫生院为纽带，村卫生室开展基本工作，由上级医院开展技术指导及急危重症诊治，通过分段式服务使慢性病患者得到连贯服务和分级诊疗。打个比方，一些地方建立家庭医生签约服务团队，对高血压、糖尿病等慢性病实行“红、黄、绿”三色管理，按病情高低分层、分类开展差异化服务和动态随访服务，这一举措旨在把有限的医疗资源精准投放到对

标人群。

其次，在服务模式上，农村应探索更多符合自身实际的新模式。可尝试将慢性病防控关口前移，由单纯治疗转变成为“防—筛—诊—治—管—康”全流程管理闭环；二是实行“多病共管”模式，制定慢性病患者健康管理表，按照慢性病患者实际需求提供个性化膳食、运动指导；三是研究适合本地特色的慢性病综合干预措施，成立村民健康自治小组，并采用“健康积分换取生活用品”的策略进行健康促进，通过潜移默化使村民逐步养成自我健康管理意识。值得一提的是，提升服务质量的关键在于突破医疗服务与公共卫生服务之间的界限，即在实际操作中做到以质取胜，研究表明，县级医院推动“流程再造”能够将公共卫生管理融会贯通至各个就诊流程。例如，在诊前智能筛选出需要回访人群，以便诊断过程中由医生根据个人具体病情开出“定制化健康教育处方”，诊断结束后结合线上随访，通过线上线下双轨结合的方式将服务融入整个诊疗周期。

### 3.4 完善数据管理与经费保障机制

完善数据管理、经费保障等基础性工作是推动农村基层公共卫生服务提质增效的内动力，它能够确保农村健康生态持续迭代。目前，中国各地农村虽然已推进电子健康档案开放共享、互联互通、经费保障和绩效管理且取得一定进展，但现阶段农村基层仍存在亟待解决的问题，需要我们去探索更合理的解决方法。

在数据管理与应用方面，农村基层虽然已经实现电子健康档案基本覆盖、有序开放：部分地方建立了全民健康信息平台，民众可以借助APP看病检视自身的健康档案，涵盖门诊的诊治、住院情况、体检报告等内容。然而现阶段的电子健康档案普遍存在数据质量不高，以及档案内容更新不及时、实际使用率低等问题，为此我们利用数字化技术进行创新性探索，比如将AI智能语音外呼的方式应用于调查群众满意度、开展档案质量核查工作上，并通过医保、公安等多种数据源核验，一方面是为了提升数据真实性，另一方面旨在同步于各大平台，保证数据时效。在数据互通上，建议使用农村基层医疗卫生机构与上级医院检查检验结果互认，形成“基层检查、上级诊断”服务模式，此模式的优势在于依托区域远程诊断中心，让农民足不出镇也能得到县里专家

的诊断，节约花费，提高效率，但不能完全解决偏远乡村地区的全面覆盖问题，需要一并解决技术与人力的双重制约。

更进一步，为了更好地完善农村基层公共卫生数据管理和经费保障机制，可探索创新机制有：一是建立以健康结果为主线的绩效评价体系，把慢性病管理、重点人群健康改善情况等硬性指标作为评价重点，用量化指标代替传统过程指标；二是建立各部门数据共享和业务协同的信息联动机制，打破部门间信息壁垒，以农村居民的全生命周期健康管理大数据为基础，搭建农村居民健康一体化管理系统。再者就是尝试将“绩点浮动制”和“质量溢价系数”融合起来作为经费分配的重要参考依据，例如，对服务规范良好且成效显著的项目给予更多的绩点以及更高的“质量溢价系数”，进而引导基层机构从服务数量向服务质量转变。

## 4 结语

结合农村基层公共卫生管理实践问题，我们提出契合农村实际的可行性措施，包括构建网格化服务网络、加大队伍建设力度、推动医防融合、保障经费和数据支撑等，这些策略均搭配可操作路径，旨在提高服务水平的可及性与持续性，为筑牢基层健康防线奠定基础。展望未来，组织应做好资源下沉、深化机制创新与精细化管理工作，进一步提升农村居民健康获得感与信任感，全面助力乡村振兴向纵深发展。

## 参考文献

- [1] 裴新伟,刘卓煜.数字技术赋能基本公共卫生服务高质量供给的优化路径研究——基于农村流动人口的分析[J].中国管理信息化,2025,28(9):167-172.
- [2] 赵海宁.数字赋能农村公共卫生服务高质量发展:基本内涵,作用机制与创新路径[C]//第十四届公共政策智库论坛暨“海洋公共政策国际学术研讨会”会议论文集.2024.
- [3] 龚震宇,王金娜,李岳峰,等.基于“同一健康”的病媒生物可持续控制浙江省“无四害村”策略研究[J].疾病监测,2025,40(8):986.
- [4] 刘剑功.职业院校助力基层公卫服务水平提升的路径分析研究——以湖北三峡职业技术学院为例[J].进展,2024(17):19-21.
- [5] 余德军.浅谈农村基层公共卫生管理存在的问题及对策[J].中文科技期刊数据库(全文版)医药卫生,2021(2):247-247.

# Explore the solution path for part-time grassroots Party affairs workers to shift from “struggling to cope” to “taking the initiative”

Wei Tang Yanlin Wang

Mile Branch of Honghe Tobacco Company, Honghe Prefecture, Yunnan, 652399, China

## Abstract

The general requirements for Party building in the new era and the modernization of grassroots governance have put forward higher expectations for the standards and efficiency of Party affairs work. However, at present, some part-time grassroots Party affairs workers are in a passive state of “struggling to cope” in their actual work, and their internal motivation is obviously insufficient, which directly restricts the high-quality development of Party building work. This study aims to deeply analyze the subjective and objective causes of the lack of intrinsic motivation in grassroots Party organizations, and then systematically explore practical paths to stimulate and maintain the intrinsic motivation of grassroots Party affairs workers from multiple dimensions such as mechanism construction, capacity cultivation and incentive guarantee. Ultimately, it is committed to providing solid theoretical references and operational practical guidelines for tobacco enterprises to effectively enhance the quality of grassroots Party organization construction and scientifically forge a high-quality and professional Party affairs cadre team.

## Keywords

Part-time grassroots Party affairs workers Endogenous driving force Incentive empowerment; Reduce burdens and increase efficiency.

# 探索兼职基层党务工作者从“疲于应付”到“主动作为”的破解路径

唐玮 王艳林

红河州烟草公司弥勒分公司，中国·云南红河州 652399

## 摘要

新时代党的建设总要求与基层治理现代化对党务工作的标准与效能提出了更高期待。然而，当前部分兼职基层党务工作者在实际工作中却呈现出“疲于应付”的被动状态，其内生动力明显不足，这直接制约了党建工作的高质量发展。本研究旨在深入剖析导致基层党组织内生动力缺失的主客观根源，进而从机制建设、能力培养与激励保障等多维度，系统探索激发与维系基层党务工作者内生动力的实践路径。最终，致力于为烟草企业有效提升基层党组织建设质量、科学锻造高素质专业化党务干部队伍，提供坚实的理论参照与可操作的实践指南。

## 关键词

兼职基层党务工作者；内生动力；激励赋能；减负增效。

## 1 引言

兼职基层党务工作者是党在基层治理中的核心力量，其工作成效直接关系到党的政策落实和群众基础的稳固。然而，当前许多兼职基层党务工作者普遍存在“疲于应付”的现象，表现为工作积极性不足、创新意识薄弱、被动完成任务等问题。这种内生动力缺失的现象，不仅影响了基层党建工作的质量，也削弱了国有企业基层党组织的凝聚力和战斗力。因此，充分发挥兼职基层党务工作者内生动力已成为烟

草行业基层党建工作亟待破解的重要课题。

## 2 兼职基层党务工作者内生动力缺失的现实表现

### 2.1 基层党务工作任务繁重且琐碎

通过对 33 名兼职基层党务工作者的问卷调查发现，约 73% 的受访者表示对党务工作缺乏积极性，主要原因认为党务工作任务繁重琐碎，且形式化事务占比高，难以看到实际成效。在与部分党务工作者的访谈中，他们提到“党务工作任务重，占用大量时间和精力。这种消极态度严重影响了党务工作的质量和效率，使得一些党建活动流于形式，无法真正发挥党建工作对企业发展的引领作用。

【作者简介】唐玮（1991-），女，中国云南泸西人，本科，助理政工师，从事党建研究。

## 2.2 支部战斗堡垒作用发挥不充分

党支部数量设置过多，超出合理管控范围，难以实现“一支部一品牌、一支部一特色”的建设目标。以红河州烟草公司弥勒分公司党总支为例，正式党员66名，预备党员4名，共设党支部13个。其中5个基层烟站党支部本部门正式党员不足3人，需通过调配业务相近部门党员才得以成立；1个党支部目前的4名党员，其中2名老党员将于2025年底退休，面临党员数量不足风险；1个党支部现有3名党员，近期已有1名党员工作调动，党员人数进一步缩减；1个党支部年初有6名党员（已设副书记），因1名党员挂职期满返回原部门、1名党员工作调动，目前正式党员不足5人。2个党支部将面临正式党员不足3人，1个党支部面临撤销副书记职务的情况。党支部设置过多，一是加剧工作负荷，放大倦怠感。党支部数量过多，进一步加剧兼职基层党务工作者身心疲惫与职业倦怠事务性负担，反向削弱内生动力。二是降低工作成效，弱化价值感。党支部分散，难以集中力量打造优质党建项目，工作成果多停留在“完成任务”层面，进而加剧其对党务工作的价值困惑，削弱长期从事的意愿。三是增加调配难度，放大更换频。为覆盖过多党支部，可能存在“一人多岗”或临时抽调人员的情况，既无法保障工作专业性，也因作调动、岗位调整、退休等原因，导致基层党建工作衔接断层，且易造成工作经验无法有效沉淀、党建品牌建设中断等问题。

## 2.3 基层党务工作者能力与需求不匹配

部分兼职基层党务工作者缺乏系统的专业培训，面对新形势下的党建工作要求，比如，“智慧党建”等信息化平台应用、群众工作方法创新等方面，能力不足，产生“本领恐慌”，进一步加剧了工作被动性。调查显示，约37%的兼职基层党务工作者认为自身业务能力有待提高。在实际工作中，表现为对党建工作流程不熟悉、重点不明确、缺乏创新开展党建活动的能力等。30%的人员陷在繁忙的业务工作中，没有时间或不愿意花精力钻研党建业务，跟不上新时代党建工作的需要；18%表率作用不强，将自己等同于普通党员，工作标准不高，自我感觉良好，满足于一般性应付和“交差即可”；15%习惯于以旧经验、老办法应对新任务、新要求，在组织党建活动时，形式单一，教育方式僵化，联系服务群众机制空转，如“党员结对帮扶”沦为“打卡拍照”，未真正解决群众困难，削弱了党员的先锋模范作用。这使得党建工作难以适应新时代烟草高质量发展的要求，无法为企业发展提供有力的思想和组织保障。

## 2.4 党务干部队伍稳定性和吸引力受挫

35%的兼职基层党务工作者认为晋升空间有限，普遍面临晋升渠道狭窄、付出难以在职业晋升中体现。17%兼职基层党务工作者对党务工作的价值认同感降低，更倾向于将工作视为“跳板”或“过渡”。少部分党支部书记往往只

重视结果，忽视对工作过程中的艰辛与付出。45%认为在绩效考核和职业发展方面，与业务工作相比没有明显优势，且干的越多错的越多，习惯于按部就班，不愿尝试新方法、新载体，缺乏结合实际的创新思考和主动设计。

## 3 兼职基层党务工作者内生动力缺失的多维归因

### 3.1 个体认知与能力维度

一是角色认知偏差。部分兼职基层党务工作者对岗位的政治属性、专业价值认知模糊，将党务工作视为“副业”，甚至当作职业晋升的“跳板”，缺乏“党建是最大政绩”的使命认同。二是能力本领恐慌。面对数字化转型新形势以及群众需求多元化带来的实践挑战，部分工作者知识储备老化、技能更新滞后，陷入“想干不会干”的困境。三是职业发展模糊。基层党务岗位职业路径不清晰，晋升通道狭窄且存在“隐性天花板”，多数人长期处于“一眼望到头”的职业困境中，缺乏持续投入的目标感与动力源。

### 3.2 工作内容与环境维度

一是负担过重且结构失衡。基层党务工作被“文山会海”“过度留痕”等形式主义裹挟，形成“负重前行却难见实效”的倦怠感。二是权利责任配置不匹配。兼职基层党务工作者承担着落实党建责任、凝聚党员群众等重要职责，但在资源调配、决策参与中的话语权有限，面对复杂问题时常陷入“有责无权”的尴尬境地，削弱了工作主动性。三是工作价值感体现不足。党建工作短期见效慢，导致工作者难以获得即时反馈和显性成就感，长期易产生“付出与回报失衡”的心理落差。四是工作碎片化缺乏挑战。日常工作多陷于收缴党费、发展党员等事务性任务，难以激发工作者的创造力与探索欲，形成“按部就班”的惯性思维。

### 3.3 组织支持与激励维度

一是激励机制不够完善。对兼职基层党务工作者的激励主要以“表彰先进”“授予荣誉”等精神激励为主，与工作强度、责任相匹配的物质待遇，如岗位补贴、绩效奖励待遇标准偏低且分配不精准，培训深造、职务晋升等发展性激励机会稀缺，难以形成有效激励闭环。二是考核机制导向偏差。考核指标过度侧重“过程留痕”，如会议记录、活动照片、台账完整度及规范性，忽视工作实效与群众口碑；评价方式以“材料打分”为主，缺乏对党员群众满意度、党建引领治理成效的实质考察，导致“干好干坏一个样”的消极心态。三是赋能体系不够健全。培训内容与实际需求脱节，与基层党建实务、群众工作技巧、应急处突能力等实际需求脱节；培训方式多以“大水漫灌”式讲座为主，缺乏案例教学、情景模拟等互动形式，知识转化为实践能力的效果不佳。四是组织关怀支持不足。兼职基层党务工作者长期面临高压力、高负荷的工作状态，但组织层面缺乏常态化的压力疏导机制，导致职业孤独感增强、归属感弱化。

## 4 激发兼职基层党务工作者内生动力的系统性路径

### 4.1 精准赋能

以能力升级锻造价值实现的硬核支撑。一是建工作备忘录，提党务实效。创新制定《滚动式党务工作提醒清单》，坚持“每月更新+适时更新”，将全年党务规定动作、阶段性专项工作要求、学习资料包等内容进行滚动提醒，进一步提高党务工作者工作质效，有效解决基层支部因党务人员更换频繁、交接不到位导致的党务工作不规范等问题。二是建工作错题库，促整改精准。全面梳理近年巡视巡察、政治监督、党建检查等发现问题项，以及基层支部党务工作易发多发问题等，创新制定《党务工作错题库》并适时更新，提出整改措施及要求，并定期进行复查和巩固，切实改善基层支部党务工作问题边改边犯的现状。三是重实战化传授，强技能运用。邀请经验丰富的专职党务干部、优秀党组织书记等组成导师团，讲授理论政策，传授群众工作方法以及应对复杂局面的实战经验。通过情景模拟、案例研讨、现场教学等方式，将知识转化为可操作、可运用的能力。

### 4.2 平台搭建

以实践砺炼拓宽能力展示的广阔舞台。一是创设实践锻炼的“练兵场”。制定党务人员轮训年度计划，每月轮流安排1-2名党务人员参与党总支线上党务工作检查反馈工作，以实训快速帮助党务人员提升工作水平。组织党务工作者到先进单位参观学习，定期开展最佳实践案例评选等活动，搭建互学互鉴平台。二是打造能力展示的“聚光灯”。组织开展“优秀主题党日活动”案例擂台赛、“微党课”竞赛等。通过公开竞技、风采展示，让优秀兼职党务工作者脱颖而出，获得荣誉，极大满足其精神层面的需求。三是构建成果转化的“输出端”。对于实践中产生的优秀工作法、创新案例、研究成果，通过内部简报、现场观摩会等多种形式进行推广宣传，并汇编成册供其他党支部学习借鉴。

### 4.3 科学激励

以多元回报增强持续奋斗的内心期待。一是物质激励。建立与工作实绩、任务复杂度、贡献度挂钩的差异化绩效奖励制度，增加党务工作岗位津补贴政策，根据基层艰苦程度、工作负荷动态调整。二是精神激励。完善分层分类的荣誉表彰体系，除参加上级党组织“两优一先”推荐外，建立“党员示范岗”和“红旗党支部”评比，通过专题报道、事迹宣讲等形式宣传典型案例，强化职业荣誉感与身份认同。三是

发展激励。打通职业发展双通道，明确优秀党务工作者在同等条件下优先提拔使用、纳入后备干部库、推荐至重要岗位的晋升路径；推行“党务专员—党务主管—党务专家”等级认定制度，实现专业能力与职业待遇同步提升。

### 4.4 实质减负

以松绑降压换取专注创新的宝贵空间。一是规范支部设立，杜绝凑数组建。严格按照党章要求，正式党员3人以上的单位成立党支部，正式党员不足3人的应当按照地域相邻、行业相近、规模适当、便于管理的原则，成立联合党支部。二是优化督查考核，精简冗余事务。聚焦党组织政治功能、服务中心工作成效等核心维度，建立上级协同机制，实行年度计划备案，避免多头检查、重复考核、扎堆督导。削减重复冗余的会议、总结、APP打卡留痕等事项。优化工作流程，建立标准化、电子化的党务工作台账，让党务工作者将主要时间和精力投入到核心党务和实质工作中去。三是明晰权责边界，推动减负落地。保障兼职党务工作者干党务工作所需时间，使其能够兼顾平衡。坚持印发《为基层减负措施清单》，持续通过“清风码头”投诉平台匿名收集干部职工减负意见等，实现了烟叶台账考核比例降至30%、推动为基层减负工作走深走实。

## 5 结语

本文围绕兼职基层党务工作者从“疲于应付”到“主动作为”的转变，聚焦其内生动力缺失问题展开研究，系统梳理了其动力不足的具体表现，深入剖析了背后的深层原因，并从精准赋能、平台搭建、科学激励、实质减负等维度，提出了系统性的破解路径。总之，激发其内生动力是夯实党的执政根基、提升新时代基层党建质量的关键，需各级党组织以系统思维在制度完善、资源保障、人文关怀等方面持续发力，推动其从“要我干”转为“我要干”，为基层治理现代化注入持久动力。

## 参考文献

- [1] 杜艳歌 浅析加强国企党务干部队伍建设的实践与研究理论广角2013年7期(中).百度学术
- [2] 陈娇 激发国企施工单位基层党务干部和兼职党务工作者主观能动性途径.企业党建
- [3] 杨守涛.角色冲突理论视野下基层兼职党务干部工作困境初探.党建研究
- [4] 加强机关党务干部队伍建设的几点建议 金锄头文库

# Research on the Reform Path of the Demand Side of State-owned Enterprises' Propaganda in the Era of Convergent Media

Jing Ma

China Petroleum Changqing Oilfield Branch News Center General Editorial Office, Xi'an, Shaanxi, 710018, China

## Abstract

Amid the rapid advancement of new media technologies and deepening media convergence, corporate news communication now faces new challenges including diversified audience demands and fragmented distribution channels. Based on demand-side research of news communication at Changqing Oilfield, this study analyzes grassroots employees' usage patterns and needs for newspapers, websites, television, and new media platforms. It identifies structural contradictions in the current communication system and proposes a reform path featuring "targeted content, coordinated channels, deepened interaction, and integrated services," providing practical references for energy enterprises' integrated media development.

## Keywords

converged media; corporate publicity; demand-side reform; path study; oilfield

# 融媒体时代国有企业宣传需求侧改革路径研究

马静

中国石油长庆油田分公司新闻中心总编室，中国·陕西西安 710018

## 摘要

在新媒体技术迅猛发展与媒体融合深度推进的背景下，企业新闻宣传工作面临受众需求多元化、传播渠道碎片化的全新挑战。本文以长庆油田新闻宣传需求侧调研为基础，通过分析基层员工对报纸、网页、电视及新媒体平台的使用现状与需求特征，揭示当前宣传体系存在的结构性矛盾，提出构建“内容精准化、渠道协同化、互动深度化、服务一体化”的改革路径，为能源企业融媒体建设提供实践参考。

## 关键词

融媒体；企业宣传；需求侧改革；路径研究；油田

## 1 研究背景与调研概况

媒体融合已成为国家文化发展战略的重要组成部分，国有企业作为意识形态工作的重要阵地，其新闻宣传系统正经历从“供给导向”向“需求导向”的深刻转型。长庆油田作为中国第一大油气田，其新闻宣传工作不仅承担着传递企业决策、凝聚员工共识的功能，更肩负着弘扬石油精神、塑造行业标杆的使命。

2024 年，长庆油田新闻宣传需求侧调研采用“领导带队+分层覆盖”的模式，深入宁夏、内蒙古、陕北、陇东、西安五大片区，覆盖 43 家基层单位及 21 个一线站点。调研对象涵盖生产、技术、后勤等各岗位员工及基层通讯员，通过 22 场座谈会、16103 份调查问卷（线上 14355 份+线下 1748 份），征集有效意见建议 150 余条，形成了对长庆油

田新闻宣传需求侧的系统性认知。

从调研数据看，基层员工对新闻宣传工作总体满意度较高，90.39% 的受访者认可现有媒体栏目的设置合理性。但不同平台的受众分化明显：88.73% 的员工关注官方抖音，65.09% 的员工依赖微信公众号获取信息，而传统媒体中仅有 8.82% 员工通过报纸了解新闻，呈现出“新媒体主导、传统媒体式微”的鲜明特征。这种媒介使用习惯的变迁，要求长庆宣传系统必须重构内容生产与传播逻辑。

## 2 长庆油田现有媒体平台的受众评价与问题诊断

### 2.1 传统媒体的生存困境

《长庆石油报》作为拥有 50 余年历史的纸媒，其权威性仍获认可，但发行“最后一公里”问题突出：目前偏远井站报纸送达延迟超过 3 天，部分基层单位存在报纸积压现象。调研显示，报纸的史料价值已超越传播价值，一半以上的二级单位将其作为新员工培训教材，反映出纸媒转型的迫切性。目前，门户网站浏览呈现出“机关热、基层冷”的分

【作者简介】马静（1988—），女，中国甘肃庆阳人，本科，助理政工师，从事国企新闻宣传研究。

化格局：50%以上的机关员工将其作为主要信息获取渠道，但一线岗位员工的日浏览率不足四分之一。页面设计存在“三多三少”问题：政务新闻多、民生信息少；文字报道多、视觉元素少；静态展示多、交互功能少，导致70%以上的用户仅浏览标题便退出页面。

电视新闻面临“信号覆盖与内容老化”的双重挑战：尽管员工食堂覆盖率达90%以上，但32%的井站宿舍因地方广电政策限制无法接收信号；60%以上的受访者认为节目时效性尚可，但50%以上受众已转向手机端观看，传统播出模式吸引力下降。

## 2.2 新媒体平台的发展瓶颈

以抖音、微信为核心的新媒体矩阵已成为主流传播渠道，但内容生产存在“三化”问题：一是同质化，基层通讯员反映不同平台稿件重复率超过50%；二是浅表化，目前61%的短视频时长不足1分钟，缺乏深度叙事；三是模仿化，30%的作品被指借鉴网络热点痕迹过重，行业特色不突出。

技术支撑与人才队伍存在“两缺”：目前，基层单位作业区普遍缺乏专业拍摄设备，通讯员多使用个人手机进行创作；复合型人才缺口较大，既懂石油生产又掌握融媒体技术的从业者不足15%；平台整合滞后，员工需切换4-5个APP平台才能完成工作，一定程度上增加了基层宣传岗位员工负担。

互动机制呈现“三弱”特征：响应弱，用户留言24小时内回复率仅为41%；参与弱，直播活动的平均互动率不足10%；反馈弱，70%以上的员工认为意见建议缺乏闭环处理机制，影响参与积极性。

## 2.3 共性问题的深层归因

从制度层面看，考核体系存在“重数量轻质量”倾向：门户网站投稿量与排名挂钩，导致基层“应付式投稿”，47.64%的稿件被指“内容同质化”。激励机制“重宣传轻创作”，稿费标准没有及时调整，基层通讯员认为奖励与付出并不匹配。

从内容层面看，存在“三个错位”：宣传视角与员工视角错位，目前公司时政报道多采用“文件语言”；传播节奏与生产节奏错位，重大生产节点的报道存在滞后1-2天；呈现方式与接受习惯错位，“90后”员工对SVG、互动H5的需求较高，但相关内容占比不足15%。

从技术层面看，平台建设存在“两张皮”现象：融媒体工作平台与基层实际需求脱节，基层部分通讯员反映投稿审核流程较为繁琐；数据分析能力薄弱，仅12%的平台能实现用户画像分析，精准推送难以落地。

# 3 需求侧视角下的员工信息行为特征

## 3.1 受众分层与需求差异

长庆油田不同年龄段员工呈现显著的媒介偏好差异：“50后”群体中，较为依赖电视新闻，对油田历史题材关

注度较高；“70后”“80后”作为中坚力量，更多关注政策解读和技术资讯，倾向通过微信公众号获取信息；“90后”“00后”员工中，首选抖音等短视频平台，对身边故事、生活服务需求强烈，偏好互动性强的传播形式。

岗位维度的需求分化明显：生产技术岗最关注“三新”（新技术、新工艺、新设备），后勤保障岗重视民生服务信息，基层管理岗则需要政策解读与经验交流内容。调研发现，与工作相关度每提升10%，信息接受度将提高17%，印证了“贴近性决定传播力”的规律。

## 3.2 信息获取的场景特征

一线员工的信息接触呈现“三碎”特点：碎片化时间（多在工间休息、通勤时段）、碎片化阅读（单次时长3-5分钟）、碎片化需求（解决具体问题为主）。70%以上的受访者希望信息能“即查即用”，68%以上受访者建议增加语音播报功能，适应油野外作业环境。

空间场景对媒介选择影响显著：井站等生产区域，短视频和语音播报更受欢迎；生活区域则偏好综合资讯和互动活动；学习场景中，深度报道和培训视频需求突出，呈现“场景决定形态”的规律。

## 3.3 内容偏好的价值取向

调研发现，正能量内容获得普遍认同，70%以上员工喜爱《星耀长庆》等反映长庆油田先进典型的栏目内容，认为其“增强自豪感和归属感”；80%以上员工期待增加生活服务功能，反映出“新闻+服务”的融合需求；技术类内容的需求呈现“专业化+通俗化”双重要求，既希望获取前沿资讯，又要求表达方式生动易懂。

对外部宣传的诉求强烈：67%的员工认为长庆油田的行业地位与社会认知度不匹配，80%以上支持加强历史文化传播，建议将“石油精神”纳入地方教育体系，提升企业品牌的社会影响力。

# 4 长庆油田新闻宣传改革的路径探索

## 4.1 构建“三维立体”内容体系

建立“专业生产+员工创作+合作开发”的内容生态：在新闻中心设立“深度报道工作室”，聚焦勘探开发突破、重大工程建设等主题，每月推出1-2部精品力作；开展“长庆故事创客计划”，培训基层“拍客”，挖掘凡人微光；与专业机构合作开发石油科普动漫、历史纪录片等，提升内容品质。

实施“分众传播”策略：为离退休员工打造“有声长庆”栏目，每周推送油田往事；为中坚群体开设“政策直通车”，解读薪酬福利、职业发展等热点；为年轻员工策划“油区Vlog大赛”，展现工作生活的多元面貌。建立内容标签体系，实现“千人千面”的精准推送。

强化“技术+文化”双轮驱动：制作“数字油田”系列短视频，用动画演示页岩油开采等技术；开展“石油精神

传承”工程,采访100位老石油人,形成口述史档案;开发“长庆知识图谱”,整合勘探开发历程、技术成果等,构建企业数字文化数据库。

#### 4.2 打造“四媒联动”传播矩阵

推进报纸“轻量化转型”:将纸质版改为季度合订本,重点保障基层单位员工阅览室;升级数字报为“互动资讯平台”,增加语音朗读、视频嵌入功能,开展“阅读打卡”积分活动,提升线上活跃度。

实施网页“体验革命”:优化“三个界面”——简化登录界面,支持单点登录;重构首页界面,突出民生服务与一线故事;完善搜索界面,实现全文检索与关联推荐。增设“员工服务”频道,集成公积金查询、政策咨询等功能,提升实用价值。

推动电视“融合传播”:建立“移动端首播+电视端精编”模式,重大新闻先以短视频发布,再制作深度专题;与数字和智能化事业部合作,通过IPTV技术解决井站信号覆盖问题;开设“云课堂”,将技术培训、安全警示等内容纳入节目体系。

深化新媒体“品牌建设”:抖音打造“长庆微纪录”,每期3-5分钟,讲述石油人的坚守与创新;微信公众号推出“早报+晚报”模式,晨间聚焦生产动态,晚间侧重生活服务;视频号策划“石油技术咖”系列,用通俗易懂语言解读专业知识,增强传播力。同时,针对野外作业场景优化新媒体适配功能,开发离线缓存、语音续播等实用工具,满足一线员工无网络环境下的信息获取需求。

#### 4.3 健全“五项机制”保障体系

建立“需求洞察”机制:每月开展用户画像分析,每季度发布需求白皮书;在各平台设置“意见直通车”,承诺48小时内回应、7天内反馈处理结果;组建由基层员工代表组成的“宣传观察员”队伍,参与内容策划。

完善“人才培育”机制:实施“三个一批”计划——引进一批融媒体专业人才,每年招收3-4名相关专业毕业生;培养一批基层骨干,每季度开展“短视频进井站”培训;交流一批复合型人才,安排采编人员到一线驻点锻炼。

创新“考核激励”机制:建立“质量优先”的评价体系,将用户满意度、传播效果纳入考核;提高稿费标准,设立“爆款作品奖”,对影响力突出的内容给予专项奖励;恢复“新闻喜报”制度,增强通讯员荣誉感。

优化“技术支撑”机制:为基层作业区配备标准化拍摄设备,建立“设备共享池”;升级融媒体平台,实现稿件“一次创作、多元分发”;开发“长庆油田”综合APP,整合现有系统功能,减轻基层负担。同步搭建数据中台,打通各平台用户数据、内容数据与反馈数据,为精准运营提供技术支撑。

构建“协同联动”机制:成立“长庆大宣传联盟”,统筹各单位宣传力量;建立“选题预约”制度,重大策划提前分配任务;开展“融媒体比武”活动,促进油田范围内新闻宣传工作者经验交流与资源共享。

### 5 结论与展望

长庆油田的新闻宣传改革实践表明,企业融媒体建设必须坚持“三个导向”:以员工需求为导向,解决“传什么”的问题;以技术创新为导向,解决“怎么传”的问题;以价值引领为导向,解决“传得好”的问题。通过需求侧改革,不仅能够提升新闻宣传工作的实效性,更能增强员工的归属感与企业的凝聚力。同时,也要看到,未来发展需要警惕“三个误区”:避免为融合而融合,坚守石油行业的专业底色;避免重技术轻内容,始终把优质创作作为核心竞争力;避免重形式轻实效,以员工满意度作为检验工作的根本标准。建议分“三步走”推进改革:2025年完成平台整合与机制建设,2026年实现内容品质与传播效果双提升,2027年建成具有行业影响力的融媒体品牌。

本研究也存在一定局限,主要基于长庆油田的实践经验,结论的普适性有待更多企业案例验证。后续可围绕“能源行业融媒体评价指标体系”展开深入研究,为能源业发展提供更具操作性的理论支撑。

### 参考文献

- [1] 中国石油新闻中心。中国石油融媒体发展报告 [R]. 北京:中国石油新闻中心, 2021.
- [2] 长庆油田公司。长庆油田发展报告 [R]. 西安:长庆油田公司, 2021.
- [3] 长庆油田公司新闻中心。长庆油田新闻宣传需求侧调研报告 [R]. 西安:长庆油田公司新闻中心, 2024.
- [4] 张辉。国有企业融媒体建设的路径创新与实践探索 [J]. 中国记者, 2023 (7): 89-92.
- [5] 王建军, 李娜。能源行业融媒体传播的特征、挑战与优化策略 [J]. 新闻爱好者, 2022 (12): 67-70.

# Research on the Leadership of Passenger Service Improvement by the Party Branch of High-speed Railway Station in the New Era

Xiaohua Yao

China Railway Taiyuan Group Co., Ltd. Shuzhou Railway Station, Shuzhou, Shanxi, 036000, China

## Abstract

Currently, China's railway network, especially the high-speed rail network, has achieved significant leaps in scale and quality. By the end of 2024, the total operating mileage of railways nationwide reached 162,000 kilometers, including 48,000 kilometers of high-speed rail. The construction and development of railways, particularly high-speed rail, have become a landmark achievement in building a moderately prosperous society in all respects. The Fuxing bullet trains race across the vast land of the motherland, and "riding the high-speed rail to see China" has become a microcosm of the beautiful life in the new era<sup>[5]</sup>. As an important link between high-speed rail and passengers, the service quality of high-speed rail stations directly affects passengers' travel experience and the brand image of railways. In the new era, grassroots Party organizations have become an important force in the governance system of railway enterprises. How to leverage the leading role of Party branches and promote the improvement of passenger services has become an important task for Party organizations at high-speed rail stations. Based on this, this paper will elaborate on the approaches and methods for Party branches at high-speed rail stations to lead the high-quality development of passenger services in the new era, based on the experience of field operations, for exchange and reference among peers.

## Keywords

high-speed railway station; Party branch; passenger service; quality improvement and efficiency enhancement

# 新时代高铁车站党支部引领旅客服务提升的研究

姚小花

中国铁路太原局集团有限公司朔州车务段，中国·山西朔州 036000

## 摘要

当前中国铁路网特别是高铁网规模和质量实现重大跃升，截至2024年底，全国铁路营业里程达到16.2万公里，其中高铁4.8万公里。铁路特别是高铁建设发展成为全面建成小康社会标志性成就，复兴号奔驰在祖国广袤的大地上，“坐着高铁看中国”成为新时代美好生活的缩影<sup>[5]</sup>。作为高铁与旅客衔接的重要纽带，高铁车站服务质量直接影响到旅客的出行体验和铁路的品牌形象。新时代下，基层党组织已经成为铁路企业治理体系的重要力量支撑，如何发挥党支部引领作用，推动旅客服务提质增效成为了高铁车站党组织面临的重要课题。基于此，本文将以实地运营工作的经验为基础，就新时期高铁车站党支部引领旅客服务高质量发展的途径与方法进行阐述，供广大同行交流借鉴。

## 关键词

高铁车站；党支部；旅客服务；提质增效

## 1 引言

高铁车站是国家交通系统的重要节点，车站的服务水准直接影响到旅客服务的及时性、有效性。随着中国交通运输行业的信息化、智能化建设的持续深化，旅客对服务的温度、精准度、安全感等提出更高的要求。在此背景下，基层党支部的战斗堡垒作用与党员的先锋模范作用至关重要，通过党建引领、支部力量有效凝聚服务合力，以制度创新、流程优化推动党建与业务深度融合，从而持续提升旅客出行体验和服务质量。

**【作者简介】**姚小花（1975—），女，中国山西朔州人，本科，代理政工师，从事政工研究。

## 2 党支部引领高铁车站在提质增效中的核心作用

### 2.1 强化政治引领，凝聚服务质量提升的思想共识

强化政治引领是提升服务质量的根本保障，只有将政治方向贯穿服务工作全过程，才能让全体人员形成“以服务为核心、以质量为导向”的思想共识，将这一思想引领嵌入服务全流程各环节，持续为提高服务质量注入增效动能，确保服务全流程不掉链、不走样、有力度、有温度，推动高铁车站服务品质持续进阶<sup>[1]</sup>，推动服务工作走深走实。

1. 筑牢思想根基，把准服务质量提升的政治方向。坚持用党的创新理论武装头脑，通过专题学习、党课宣讲、研讨交流等形式，组织职工深入学习习近平总书记关于铁路的

重要指示批示精神，深刻认识提升服务质量的政治意义和社会价值，将个人成长同社会发展、旅客需求紧密结合，树立“服务就是职责”的理念。

2. 强化宗旨意识，锚定服务质量提升的价值目标。以政治引领树牢“人民铁路为人民”服务理念，把旅客满意作为服务质量提升的终极目标。通过“我为群众办实事”实践活动，走访调研旅客、职工等，让职工直面服务旅客的卡点、堵点、痛点、难点、推动职工将政治忠诚转换为服务旅客的实际行动。

3. 凝聚团队合力，夯实服务质量提升的组织保障。发挥车站基层党支部的战斗堡垒作用和党员模范先锋作用，建立“党员服务队”、“党员示范岗”等，党支部通过开展技能竞赛，营造“比学赶超”的浓厚氛围，将政治引领的凝聚力转化为团队提升服务质量的行动力。

## 2.2 深化组织建设，形成服务质量提升的治理合力

党支部作为班组建设与管理的核心组织，在整个车站运营管理过程中起到了坚实的组织保障作用和协调纽带作用。

1. 优化组织架构，夯实治理基础。基层党支部梳理制定在提升服务质量中的职责边界，构建“上下联动”、“左右联动”的工作格局。通过设立“红旗责任区”、“党员先锋岗”，将车站各部门进行联动，有效应对大客流、晚点等突发情况。

2. 建立协同机制，凝聚治理合力。党支部凭借自身的优势，组织整合资源，对车站运营环节中的工务、电务、机务、供电等部门有序统筹，有效加强了各职能单位间的沟通，强化车站服务响应的组织韧性，保障服务的及时性，显著提升了旅客服务全流程的协同运转效率。

## 2.3 构建党建品牌，提升车站公共服务形象

党建品牌的塑造，能够为高铁车站旅客服务赋予可识别、可记忆的公共形象标识。从差异化竞争维度来看，党建品牌可以成为车站区别于其它交通服务体系的独特形象符号<sup>[2]</sup>。从内部效能维度看，党建品牌的引领作用能够强化车站工作人员对领域与成果的认知认同，驱动其以服务质量提升为导向，持续开展自我改进，营造出良好的工作氛围，最终转化为旅客的优质服务体验。

1. 精准定位党建品牌，锚定服务内核。车站根据人文、地理、服务等特点，打造差异化的品牌，以党建引领解决旅客出行难题、优化旅客出行体验，让品牌理念与车站服务目标高度契合。

2. 落地品牌服务举措，夯实形象根基。依托党建品牌，成立“党员服务队”、“党员爱心岗”等，开展特色服务，在售票、进站、安检、乘车等岗位设置“党员岗”，提供党员“一对一帮扶”，将党建品牌的价值转化为实实在在的服务成效。

# 3 党支部引领旅客服务提质增效的实践路径

## 3.1 推进党建与业务深度融合

推动旅客服务体系里的党建和业务融合设计，需以客运现场存在的服务堵点作为突破口，充分发挥党组织凝聚党员的组织优势，进而实现业务流程整体运转效能的系统性提升。

1. 服务制度融合。结合车站客流情况、服务对象等特性以及日常运营情况，系统梳理老、幼、病、残、孕等重点旅客在进站、安检、问询、检票、换乘、乘降等过程中的行走路径，精准分析排队链路过长、站内通行不畅、服务协同不到位等问题，统筹编排年度党建工作安排与车站流线改造计划，避免让旅客重复行动，有效提升服务质量。针对重点旅客较多的车站，在固定区域规划“红色助行通道”，通过重新规划站内进出站流线和调整检票口数量及位置等方式，提高重点旅客通行效率并降低旅客对流冲突风险<sup>[3]</sup>。

2. 服务目标融合。将党建工作目标与业务发展目标精密切合，确保两者在方向上一致性，在成效上互促，以高质量党建引领高质量业务发展，推动党员岗位责任与服务动作标准同向校准。

3. 服务载体融合。围绕特殊旅客核心需求，分层构建服务载体，设置“党员爱心岗”，“12306会合点”等，整合购票、咨询、乘车等功能的“一站式服务窗口”，负责做好行动不便旅客的进站上车以及出站下车引导、轮椅接驳、站台点对点护送等工作，使特殊服务在时间安排、岗位分布及流线组织上更具连续性。

4. 服务能力融合。实施党员提升素质计划，制定党建+业务的双向培训，将“四强”党支部建设与“四强工程”（强基、强素、强准、补强）建设完美融合，鼓励党员积极参加职业技能竞赛、客运相关知识培训、各种专题培训等，工作中积极参加应急处置，落实好“启航、续航、领航、远航”职工素质计划，打造政治强、业务精、作风硬的骨干队伍。

## 3.2 发挥党员专业优势，形成服务创新动力

在车站运营体系中，党员队伍普遍具备扎实的业务能力和现场流程把控能力，是驱动服务创新的核心优质资源。

1. 依托现有组织架构，立足党员技能专长，构建专业支撑体系，通过分类培训、岗位复盘、技能竞赛等方式，引导党员在春暑运、突发大客流、恶劣天气等运营关键节点发挥示范引领作用。

2. 以技能竞赛为载体，围绕岗位作业指导书，业务规章等，组织开展现场应急演练，在应急演练过程中精准识别流程短板并提出优化策略，根据日常表现可作为岗位轮值、班组排班、技能评级等工作的重要参考维度，实现党员能力与岗位需求的精准适配。

3. 构建“党员带徒”传帮带机制，将在客流调查分析、修订完善“一日一图”、现场调度指挥等领域经验丰富的老

党员与新员工进行合理分配与协作，通过现场带教、任务拆解交办、流程复盘讲解等方式构建长效学习体系，将现场处置流程、服务协同要领、沟通表达技巧等制度化的培训要素传授给新员工，实现专业经验的系统化传递以及新员工整体素质的稳步提升<sup>[4]</sup>。

### 3.3 依托智慧车站建设，推进党建数字化平台应用

在高铁车站运营管理过程中，党支部可借助智慧化工具推动服务流程与组织管理的深度融合。

1. 党支部牵头搭建“智慧党建指挥平台”，对旅客流量监测数据、设备运行状态、服务窗口使用情况、旅客反馈信息，以及党员岗位管理、值班排班、巡查记录等多元信息进行全面汇总与关联贯通，并构建大数据分析模型，通过对客流密度、候车厅停留时长、检票通行速率等核心指标的监测分析，实现前端服务节点的精准化管控。

2. 将数据采集与任务分派功能嵌入平台应用体系，基于实时客流量波动生成党员值班调度优化建议，支撑重点服务窗口、引导岗位、服务台等资源的弹性配置；同时依据实时客服动态，精准识别旅客投诉类问题的所属类别、发生时段及影响范围，形成党员责任分解清单，推动任务落实到人、责任到岗，并生成每日改进工作任务清单，确保每条优化措施均明确到具体责任人。

3. 党支部以该平台为载体，发布培训资料、操作手册、流程优化方案等内容，实现电子化考核的“记名到人、记事到岗、任务确认到点”，并通过电子系统留存操作痕迹；党员可通过移动端完成指令接收、问题上报与落实结果反馈，构建全流程工作闭环；当突发大客流或设备故障等情况发生时，平台可调取历史数据与应急预案进行分析研判，为党员开展现场组织、客流引导、标识调整及跨部门协同联动等精细化操作提供决策支撑，使智慧化工具在党建引领下转化为优化旅客服务的核心操作支撑。

4. 党支部以该平台为载体，高铁车站推进铁路与城市轨道交通、民航等运输方式的信息共享、服务畅通、支付兼容和便捷换乘，提升车站整体服务环境，优化调整线上餐饮品牌、配送升级，更好服务首发经济、银发经济、冰雪经济，更好满足广大旅客基本需求和个性化、差异化、品质化服务需求<sup>[5]</sup>。

### 3.4 强化应急管理体系，提高风险处置能力

在高铁站车站运营体系中，应构建以党支部为统领的多级应急体系。

1. 科学设置“应急指挥—党员突击队—客运联动小组”三级快速反应机制，由应急指挥人员研判事件，统筹调配资源，协调跨部门工作；党员突击队负责现场组织、旅客引导、安全保障；客运联动小组负责信息传达、辅助服务、流线优化，形成分工明确、环环相扣的闭环式快速响应。

2. 在突发大客流、列车晚点、恶劣天气时，党支部根据当时的数据和方案进行研判后，组织党员突击队第一时间

开展工作，围绕检票口、安检口、候车区等关键节点开展人员分流引导、现场秩序维护及信息实时传递等工作，同步协助旅客完成车票改签、退票及行程改变等服务；客运联动小组通过信息互通，与列车长、设备维保、安检、保洁等部门相互配合，确保现场工作顺利开展。

3. 在应急体系中需明确细化各类事件的分级分类处置流程，针对不同类型与等级的事件分别设定标准化的响应时限、现场布控方案、人员调配机制及信息回传规范。日常运营中需常态化开展应急演练与岗位培训，使工作人员熟练掌握不同场景下的操作规范与联动协同方式，确保在突发应急事件处置中能够快速做出精准判断，并及时采取有效的处置方案与管控措施。

### 3.5 完善群众参与机制，提高服务满意度

高铁车站党支部建立面向旅客的反馈与参与机制，推动旅客意见向流程优化直接转化。

1. 在高铁站设置“旅客意见日”，通过专设窗口与线上渠道、现场发放调查问卷、二维码扫描等，集中受理旅客关于候车环境、窗口服务、引导标识、应急处置等维度的意见反馈，把收集到的信息进行分类标注，重要问题列入议程，形成重点交由党员领办。

2. 开展“党员服务开放日”活动，围绕旅客需求开展解释疏导、路径引导、咨询答疑等现场服务，组织旅客实地观摩站内引导、安检验票、候车等全流程服务场景，将反馈内容纳入问题清单，并与流程优化实现闭环，为提高服务质量提供有价值的参考资料。针对老年人、残障人士、携带大件行李的旅客，落实点对点精准帮扶，并将服务过程中发现的隐性问题同步标注归档，为后续服务的持续优化提供案例支撑。

## 4 结语

新时期新形势下，高铁车站党支部将发挥在旅客服务管理工作中的重要作用。坚持政治引领，坚持以服务为方向，以数字化赋能为方法，不断深化党建引领，不断推动车站服务体系升级。今后，应进一步强化制度创新与技术支撑，使党建成果持续转化为旅客的实际获得感。

### 参考文献

- [1] 杨柳青青.加强高铁乘务联合党支部建设的探索与思考[J].理论学习与探索, 2024(1):29-31.
- [2] 李凌,王艳萍,殷庆.筑牢高铁乘务党支部“战斗堡垒”[J].人民交通, 2023(23):0018-0020.
- [3] 宋蓓.加强高铁乘务党支部建设 夯实铁路基层党组织根基——以中国铁路兰州局集团公司高铁乘务党支部建设为例[J].理论学习与探索, 2022(4):40-42.
- [4] 林峰.高铁乘务党支部建设探索[J].交通企业管理, 2021, 36(6):64-66.
- [5] 中国国家铁路集团有限公司党组宣传部.挑战极限 勇创一流——青藏铁路精神[J]. 2025年10月1日第一版,:120-123.

# Research on the Optimization of New Generation Employee Incentive Mechanism and the Improvement of Human Resource Efficiency

Yongqiang Wei

Liangcheng County Human Resources and Social Security Bureau, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

## Abstract

In the context of organizational flattening and digital transformation, the new generation of employees has become the core group of corporate human resources, with their values and motivations trending toward diversification, autonomy, and innovation. Traditional material incentive models are gradually becoming ineffective, necessitating enterprises to establish new incentive mechanisms oriented toward value recognition, growth empowerment, and cultural co-creation. This paper analyzes the shortcomings of existing incentive systems from the perspectives of psychological characteristics and organizational behavior, exploring integration pathways for emotional, developmental, and cultural incentives. The study reveals that data-driven personalized incentive models and digital performance platforms can significantly enhance employee satisfaction, organizational innovation capabilities, and human resource allocation efficiency, providing scientific references and practical directions for sustainable corporate development.

## Keywords

new generation employees; incentive mechanism; human resource efficiency; organizational behavior; digital management

# 新生代员工激励机制优化与人力资源效能提升研究

魏永强

凉城县人力资源和社会保障局，中国·内蒙古 乌兰察布 013750

## 摘要

在组织结构扁平化与数字化转型背景下，新生代员工成为企业人力资源核心群体，其价值观与动机趋向多元化、自主化与创新化。传统物质激励模式逐渐失效，企业需构建以价值认同、成长赋能与文化共创为导向的新型激励机制。本文从心理特征与组织行为视角出发，分析现有激励体系不足，探讨情感激励、发展激励与文化激励的融合路径。研究表明，基于数据驱动的个性化激励模型与数字化绩效平台，能够显著提升员工满意度、组织创新力与人力资源配置效率，为企业可持续发展提供科学参考与实践方向。

## 关键词

新生代员工；激励机制；人力资源效能；组织行为；数字化管理

## 1 引言

进入信息经济与知识密集型产业快速发展的时代，企业竞争力愈发依赖人力资源的活力与创新能力。新生代员工以个性化、数字化与价值导向为特征，追求尊重、成长与意义感，而传统以物质激励为主的体系已难以满足其心理需求。本文基于组织行为学与心理契约理论，结合数字化人力资源管理趋势，探讨新生代员工激励机制的优化路径。通过理论分析与案例研究，揭示激励体系如何激发员工潜能、提升组织绩效，为企业构建动态适配与可持续的人才激励模式提供参考。

【作者简介】魏永强（1982—），男，本科，高级经济师，从事人力资源管理研究。

## 2 新生代员工特征与激励需求分析

### 2.1 价值取向的转变与自我实现诉求

新生代员工的价值观呈现出由外在驱动向内在驱动的显著转变。他们成长于经济繁荣与数字化普及的背景下，物质需求相对满足，更注重工作中的意义感与成就体验。对于这一群体而言，职业不仅是谋生手段，更是自我价值实现的重要途径。研究表明，约 67% 的新生代员工认为“被认可”和“从事有意义的工作”比薪资更具激励作用，这种心理特征体现出“内在激励”在职业满意度中的主导地位。因此，企业在激励机制设计中应从单纯的经济激励转向价值激励与心理激励并重，关注员工的成长诉求与情感认同。通过赋权机制增强员工自主性，通过即时反馈与成果展示强化成就感，通过文化引导与目标共创提升组织认同感，使员工在实现自我效能的同时认同企业使命，形成精神共振与行为共驱。

的双向激励格局。

## 2.2 个性化需求与灵活管理倾向

新生代员工普遍具有高度的个性意识与多元价值取向，他们在职业选择上强调自由度与发展弹性，追求差异化的成长路径和个体体验。传统标准化、等级化的激励制度已难以满足其心理需求，甚至可能引发逆向反应，削弱组织凝聚力。企业需借助大数据与人工智能技术，构建基于员工画像的个性化激励模型，通过分析员工兴趣、绩效模式与行为偏好，实现精准匹配与动态激励。例如，实行弹性工作制、创新项目激励制与自主绩效协商机制，使员工在选择与被选择中保持积极参与感。同时，企业可通过职业导师制度、跨部门项目和学习型平台，提供多维成长通道，让员工在灵活管理环境中获得尊重与成长动力。这种“差异化激励+自我导向”模式，有助于将个体潜能与组织目标有机融合，提升整体绩效的可持续性。

## 2.3 数字化环境下的心理契约变化

数字化办公、远程协作与平台经济的崛起，使组织与员工之间的关系从传统的“雇佣型契约”演变为更具互动性与开放性的“心理契约”。这种变化使员工对组织的期待从稳定与保障转向成长、信任与价值共创。新生代员工强调平等沟通与参与决策，渴望在透明、开放的工作环境中获得反馈与认同。企业若仍沿用以控制和考核为核心的传统激励模式，将难以维系员工的心理归属。为适应这种契约转型，企业需构建基于数字化工具的即时激励与沟通体系，如智能绩效看板、在线表彰系统与协作反馈平台，实现信息对称与情感连通。管理者应从“监督者”转变为“赋能者”，通过信任机制与共享文化激发员工的责任感与创新意识。数字化条件下的激励机制，实质上是心理契约的再造过程，其核心在于构建以成长、尊重与共赢为导向的新型组织关系。

## 3 现行激励机制的结构性问题分析

### 3.1 物质激励导向单一

当前多数企业的激励体系仍停留在以薪酬、奖金和福利为主的物质层面，这种“交易型”激励模式虽然在短期内能提升员工工作积极性，却难以激发持久的组织承诺与创新热情。物质激励过度集中导致员工行为趋于功利化，绩效目标往往被简单量化为收入回报，从而弱化了工作意义与价值认同。在知识密集型和创意驱动型行业中，单一的物质激励无法满足员工的精神需求与成就诉求，反而可能抑制自主探索与协作动力。长期依赖物质刺激还会引发“激励边际效应递减”与“心理契约失衡”，表现为员工忠诚度下降、离职率上升以及组织创新力衰退。构建以价值认同、成长机会和情感归属为补充的多元激励体系，已成为突破“激励疲劳”与实现组织高质量发展的关键方向。

### 3.2 绩效考核机制僵化

传统绩效考核普遍采用静态、结果导向的模式，过度

强调量化指标和短期成果，忽视了员工在过程中的努力、协作贡献与创新行为。这种评估方式难以反映复杂岗位的真实绩效，尤其在跨部门协作与远程办公的背景下，单一考核标准往往失去公正性与激励效应。对新生代员工而言，僵化的绩效体系不仅缺乏人文关怀，也削弱了其自主成长与创造意愿，造成心理疏离与绩效虚高现象。结果是，考核体系从激励工具沦为形式化管理负担，形成“低激励—低绩效”的循环。企业亟需构建兼顾结果与过程的动态绩效评价体系，引入成长性指标、创新性指标及团队协作指标，实现从“控制性管理”向“发展性激励”的转型，以增强员工内在驱动力与组织活力。

## 3.3 文化认同度不足

企业文化是组织激励的深层基础，其核心功能在于塑造价值共识与行为导向。然而，许多企业在文化建设中停留于形式层面，仅依靠口号与制度宣贯，而缺乏实质性的文化渗透与情感联结。这导致员工难以从组织文化中获得意义感与认同感，尤其是新生代员工，更注重个人价值实现与精神契合，一旦缺乏文化共鸣，便容易产生疏离与流动意愿。文化认同度不足还会削弱团队凝聚力与协同创新能力，使激励体系难以形成持久的内在驱动力。真正有效的文化激励应以“人本关怀”和“价值共创”为核心，通过塑造信任、共享与尊重的组织氛围，让员工在参与与共创中实现自我价值，从而转化为推动组织可持续发展的精神力量。

## 4 新生代员工激励机制优化路径

### 4.1 构建内外兼修的多维激励体系

现代企业的人力资源管理需要从单一维度激励走向系统化、结构化的多维激励体系。该体系应融合物质激励、精神激励与发展激励三大维度，形成“内外兼修”的综合机制。物质激励以公平性与竞争性为核心，通过薪酬透明化、绩效分级激励及差异化福利制度，增强员工的结果导向意识与投入意愿。精神激励注重员工的情感联结与价值认同，通过导师制、表彰大会、即时反馈及荣誉体系，提升员工的情绪投入与归属感。发展激励则关注个体成长与潜能开发，为员工提供岗位轮换、职业规划、学习平台与晋升通道，强化组织对个体长远发展的支持。三种激励模式相互支撑、协同运作，构建了一个兼顾公平、尊重与成长的动态激励生态，实现了“价值驱动—情感共鸣—能力成长”的良性循环。

### 4.2 应用数字化技术提升激励精准度

在智能化管理时代，数字化技术的融入使激励管理从经验判断转向精准决策。基于人工智能与大数据分析的HR数字系统，可实现对员工绩效、行为偏好与心理状态的实时追踪与分析。通过算法模型识别不同岗位与个体的激励偏好，企业能够建立“人岗匹配—目标匹配—激励匹配”的闭环系统，从而使激励更具针对性与动态性。数字化激励平台可结合社交化互动模块与即时反馈机制，让激励行为具备参

与性与透明性。例如，员工完成创新任务后系统可自动生成成长报告、积分奖励与荣誉徽章，使激励结果数据化、过程可追溯。该机制不仅增强了员工对激励政策的信任感，也促使组织在管理过程中形成持续的数据积累与智能优化路径，从而提升激励策略的科学性与持续效能。

### 4.3 建立学习型与创新型组织文化

组织文化是激励机制长期有效运行的精神基础。企业应通过文化建设塑造“学习共享、共创共赢”的价值氛围，使员工在持续学习与创新实践中获得认同与成长。学习型组织强调知识的积累与传递，企业可建立内部知识社区、导师共享机制和跨部门协作项目，促进经验交流与知识再生。创新型组织则通过鼓励试错、内部竞赛与创意孵化平台，激发员工探索意识与创造潜能。文化激励的核心在于让员工感知“被信任、被重视、被需要”，从而将个体目标融入组织愿景，转化为长期承诺与自驱力。当企业文化成为激励的内在动力时，员工不再被动接受管理，而是主动追求卓越与创新，形成以文化为根、以激励为翼的组织成长动力体系。

## 5 人力资源效能提升的策略与实施

### 5.1 基于数据分析的人才决策机制

在数字化与智能化管理快速发展的背景下，企业的人才激励与管理决策正在从经验驱动向数据驱动转变。通过构建以人力资源信息系统（HRIS）为核心的管理平台，可实现对员工绩效、培训效果、职业流动及组织贡献等多维数据的系统整合。借助数据挖掘与机器学习算法，管理者能够识别高绩效员工的关键行为特征与激励敏感点，形成对不同岗位与群体的精准画像。在此基础上，企业可以建立预测性模型，动态评估各类激励措施对绩效提升与员工满意度的影响程度，优化激励资源配置。数据化决策不仅减少了管理主观性与信息滞后性，还能够形成“数据采集—模型分析—策略优化—效果反馈”的闭环系统，为员工发展提供客观依据，实现人岗匹配的动态调整与绩效管理的持续优化。这种基于数据分析的人才决策机制，使激励体系更具前瞻性与科学性，从而推动组织整体效能的提升。

### 5.2 构建“激励—绩效—发展”联动机制

科学的激励机制应突破单一的绩效导向，构建以成长为核心的动态联动体系。企业在“激励—绩效—发展”的逻辑框架下，将激励政策与绩效考核、职业晋升、能力提升等环节紧密结合，形成正向反馈回路。通过KPI（关键绩效指标）与OKR（目标与关键结果）的结合，可以兼顾战略导向与个体创造性，使目标设定既具清晰度又保留灵活性。员工在完成绩效目标的过程中，不仅获得物质回报与荣誉激

励，更能在学习成长、能力提升与心理满足方面实现价值认同。企业还应建立周期性绩效回顾与辅导机制，通过双向沟通帮助员工复盘成果、明确改进方向，促进其自我激励与持续进步。该联动机制强化了绩效管理的长期性与激励作用的持续性，实现从“结果激励”向“过程驱动”的转变，最终形成员工发展与组织战略协同演进的格局。

### 5.3 强化领导力与组织支持系统

领导力是激励机制得以有效实施的关键枢纽。管理者不仅承担政策传递的功能，更在情感激励与文化塑造中发挥导向作用。企业应注重培养领导者的情绪智能与沟通能力，使其具备洞察员工心理需求、激发团队潜能与构建信任关系的能力。通过系统的领导力培训与辅导，强化其在激励过程中的同理心与激发力，从而实现从“命令式管理”向“赋能型领导”的转变。与此同时，组织还应构建完善的支持体系，包括心理关怀机制、员工援助计划（EAP）、多层次沟通渠道及文化激励平台等，为员工提供物质与精神双重支撑。领导者以身作则、关注个体差异、营造积极氛围，能够有效提升员工的安全感与归属感，增强组织凝聚力。通过领导力与组织支持的协同作用，企业可形成“激励促效能、支持促成长”的双向驱动体系，实现员工满意度与组织绩效的同步提升，促进企业长期可持续发展。

## 6 结语

新生代员工激励机制的优化是企业实现人力资源高效能转化的关键。激励不再是单向度的物质补偿，而是融合价值共鸣、成长赋能与情感连接的系统工程。企业应以数字化管理为技术支撑，以组织文化为精神纽带，构建开放、灵活、可持续的激励生态。研究表明，科学激励体系不仅能提升员工满意度与组织绩效，也能促进企业在知识经济时代的创新与竞争优势重塑。未来，人力资源管理将从“控制型”向“赋能型”转变，激励机制的本质将回归“以人为本”的组织逻辑，实现员工成长与企业发展的共赢。

### 参考文献

- [1] 张晶.科技型中小企业人力资源激励机制优化策略研究[J].中小企业管理与科技,2025,(20):79-81+85.
- [2] 韩玮隽.事业单位新生代员工人力资源管理激励机制存在的问题及对策探究[J].就业与保障,2025,(01):133-135.
- [3] 顾秦.信诚智慧物业江苏公司新生代员工激励机制的研究[D].南京林业大学,2025.
- [4] 杨小恒.M科技公司新生代知识型员工激励机制优化研究[D].江西师范大学,2020.
- [5] 肖冬霞.HT上海分公司“新生代”员工激励机制优化策略研究[D].华东理工大学,2016.

# Research on the Influence of Digital Construction on Archives Management

**Qin Xu**

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 610000, China

## Abstract

Digitalization has created unprecedented opportunities and new challenges for archival management. Grounded in practical archival management, this paper explores the profound impact of digitalization on archival practices. It analyzes the deep-seated effects of digitalization on archival formats, management processes, and service models, while addressing current challenges in digital resource preservation, management frameworks, value extraction, and talent development. The paper proposes digital transformation pathways for archival management, including establishing a full lifecycle security governance system, redesigning data-driven workflows, advancing intelligent service upgrades, and cultivating interdisciplinary talent teams, providing actionable references for the industry's digital transition.

## Keywords

digital construction; archives management; transformation path; security governance; smart service

# 数字化建设对档案管理的影响研究

徐琴

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，中国·四川成都 610000

## 摘要

数字化给档案管理带来前所未有的发展机遇与新型挑战，本文立足档案管理实际，探讨数字化建设浪潮对档案管理产生的深刻影响。分析数字化建设对档案形态、管理流程与服务模式的深层影响，剖析当前档案管理在数字资源保存、管理架构、价值挖掘及人才储备方面的现实问题，提出档案管理数字化转型路径，包括构建全生命周期安全治理体系、重塑数据驱动的业务流程、推动服务智慧化升级及培育复合型人才队伍，为档案管理行业数字化转型提供实践参考。

## 关键词

数字化建设；档案管理；转型路径；安全治理；智慧服务

## 1 引言

档案承载着历史记录、凭证依据与决策支撑的重要功能，随着信息技术飞速发展，数字化建设已成必然趋势，档案管理领域也迈入数字化转型的关键阶段。数字化技术不仅改变档案存储与管理方式，更在重塑档案管理的核心逻辑，档案管理服务理念也有待转变。但是当前部分档案管理机构，在转型过程中仍面临技术适配不足，管理机制滞后，服务效能不高等困境，未能充分发挥档案资源的真正价值<sup>[1]</sup>。在此背景下，接下来系统梳理数字化建设对档案管理的影响，探索科学可行的转型路径，对于推动档案管理向高效、安全、智慧方向发展，具有重要的现实意义。

## 2 数字化建设对档案管理的影响

### 2.1 档案形态由实体向数字多元转变

数字化建设让档案形态，呈现多元拓展态势，比如电子文件、数据库、音频、视频、思维导图等，均成为档案管理的多样化形式，这类档案通过计算机设备生成、传输与存储，具备生成速度快、存储密度高、传输便捷等优势<sup>[2]</sup>。数字档案可突破时空局限，通过网络实现跨地域共享，同时支持多维度编辑与复用，大幅提升档案资源的利用灵活性。不同类型数字档案相互补充，形成更为丰富、立体的档案资源体系，既保留传统档案的原始记录，又创造档案信息之外的价值，满足多样化应用需求。

### 2.2 管理流程从线性向协同智能演进

数字化建设推动管理流程向协同智能方向转型，通过嵌入信息技术，有机结合档案管理各环节。在档案收集环节，通过线上申报、自动抓取等方式，即可实时高效的汇聚海量来源广泛的信息，无需依赖人工逐一归集。整理环节可以借

**【作者简介】**徐琴（1981—），女，中国四川成都人，本科，馆员，从事专职档案研究。

助智能分类算法、元数据自动提取技术，替代传统人工分类，大幅降低误差与工作强度。保管环节通过数字化管理系统，可实时监控档案状态，智能调控存储环境，保障档案存储安全。利用环节则依托网络平台打破时空限制，实现档案资源的快速检索与共享。各环节通过数据互联互通形成协同工作机制，应用自动化与智能化技术，简化档案管理流程，提升管理效率。

### 2.3 服务模式由被动查询向主动赋能变革

数字化建设推动档案服务模式的根本性变革，服务核心从提供档案查询，成功赋能档案信息价值。依托数字档案平台，用户可通过网络终端，即可随时随地在线检索，借助关键词匹配、模糊查询等功能，便能快速定位目标档案。更重要的是，数字化技术支持档案资源的深度加工与价值挖掘，通过数据整合分析，形成专题数据库、知识图谱等衍生资源，根据用户需求，从而精准推送。档案服务不再局限于提供原始记录，而是延伸至决策支持、知识传播、风险预警等领域，最大化发挥档案资源价值。

## 3 档案管理现状

### 3.1 数字资源长期保存与安全风险凸显

数字档案的快速增长，给长期保存与安全防护带来双重压力。随着数字档案文件格式的频繁更新迭代，早期的部分数字档案，因格式过时，面临无法读取的数字黑洞风险。物理存储载体在长期使用中不可避免的损耗问题，也给数字档案的长期保存使用带来威胁。比如硬盘、U盘等使用寿命有限，极易受环境因素影响，出现数据丢失的情况再加上。网络环境的复杂性，进一步加剧档案管理安全风险，黑客攻击、病毒入侵等恶意行为，都有可能导致数字档案被篡改、窃取。部分档案管理机构缺乏完善的安全防护体系，数据备份机制不健全，应急响应能力不足，难以有效应对安全威胁，无法充分保障数字档案的完整性与安全性。

### 3.2 传统管理架构与业务流程存在梗阻

传统档案管理架构多采用层级化、部门化设置，各部门之间存在明确的职责边界，信息流通渠道狭窄。这与数字化转型所需的协同高效要求，存在明显脱节，导致不同部门的档案数据分散存储，于是形成信息孤岛，无法有效整合与共享档案资源。业务流程方面，传统流程环节繁琐、冗长，数字化转型过程中，部分机构仅简单的对原有流程进行数字化改造，未从根本上优化流程逻辑，导致数字化技术与业务流程难以深度融合。再加上缺乏统一的档案数字化标准规范，不同机构、不同系统之间，数据格式不兼容，元数据描述不一致，很大程度上增加档案管理的数据交互难度，对跨部门、跨区域档案管理协同发展造成严重制约。

### 3.3 档案数据价值挖掘与深度利用不足

积累海量的数字档案，为后期使用发挥信息价值提供丰富资源，但当前多数档案管理机构，仍处于档案数字化存

储与简单检索阶段，对数据价值挖掘能力明显不足。大量数字档案资源并未充分利用，仅作为原始记录进行保存，也未经过系统整理、分析与加工，难以转化为具备参考价值的知识资源。部分机构因缺乏专业的数据分析工具与方法，无法从海量档案数据中提取关键信息、挖掘潜在关联，未能充分发挥档案资源的增值效应。而且现有服务多以通用化查询为主，缺乏对用户需求的精准洞察与个性化响应，无法满足不同用户在不同场景下的差异化需求，档案服务的针对性与实效性有待提升。

### 3.4 专业人才结构失衡与能力短板

档案管理数字化转型，离不开专业人才的支撑。当前档案管理队伍人才结构，存在明显失衡，现有从业人员多具备传统档案管理专业背景，熟悉档案整理、编目等传统业务，但缺乏系统的数字化技能培训，对数据分析、信息安全、系统运维等数字技术相关知识掌握不足。由于复合型人才储备严重短缺，人才培养机制与行业发展需求脱节，对数字化技术、数据科学等前沿内容覆盖不足，导致人才结构失衡与能力短板，已成为制约档案管理数字化转型的核心瓶颈。

## 4 档案管理的数字化建设转型路径

### 4.1 构建全生命周期安全治理体系

数字档案的安全与长期保存，是数字化转型的基础，需建立覆盖档案生成、收集、存储、利用、销毁全流程的安全治理体系。制定数字档案长期保存战略，应结合档案类型与重要程度，明确不同载体档案的保存标准与技术规范，定期开展数字档案格式转换与迁移工作，避免因技术迭代导致档案失效。通过引入区块链存证技术，利用其去中心化、不可篡改的特性，为数字档案的生成时间、内容完整性提供权威认证，确保档案的凭证效力。还要加强网络安全防护能力，部署防火墙、入侵检测系统、数据加密技术等安全防护设施，建立多层次、全方位的安全防护网络，抵御外部恶意攻击。应用隐私计算技术，在保障档案信息安全的前提下，实现数据可用不可见，从而平衡档案利用与隐私保护的关系<sup>[3]</sup>。另外还需建立完善的数据备份与应急恢复机制，采用本地备份与异地备份相结合的方式，定期开展备份数据校验与恢复演练，提升应对数据丢失、系统故障等突发事件的应急处置能力。

### 4.2 重塑扁平化与数据驱动的业务流程

通过重构扁平化、协同化的组织架构，减少管理中间环节，提升信息传递效率。以数据为核心驱动业务流程重构，搭建统一的云平台档案管理系统，整合分散在各部门的档案数据资源，实现数据集中存储、统一管理与共享共用<sup>[4]</sup>。制定档案数字化一体化标准规范，明确数字档案的采集格式、元数据要素、分类编码、安全等级等要求，确保不同系统、不同部门之间的数据互通互认。打通档案管理系统与政务办公、业务办理等相关系统的数据接口，实现档案数据的自动

采集、实时更新与同步共享，避免重复录入与数据不一致问题。优化档案管理各环节流程，简化不必要的审批程序，引入工作流自动化技术，实现档案收集、整理、审核、利用等环节的无缝衔接与高效流转。建立流程优化反馈机制，定期收集各岗位工作人员的意见建议，结合技术发展与业务需求变化，持续优化业务流程，提升管理效率与服务质量<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 推动档案服务向知识化与智慧化升级

以用户需求为导向，推动档案服务从传统咨询服务向知识化、智慧化服务转型。引入人工智能与大数据技术，构建档案知识图谱，梳理档案数据之间的关联关系，形成结构化的知识体系，为用户提供深度知识服务。优化智能检索功能，结合自然语言处理技术，实现模糊查询、语义检索、关联推荐等高级检索功能，帮助用户快速精准定位所需档案资源。开展档案数据深度分析，挖掘档案数据中蕴含的规律特征、发展趋势等有价值信息，形成专题分析报告，为政府决策、企业经营、学术研究等提供数据支撑。建立用户画像体系，通过分析用户的查询历史、利用习惯等数据，精准识别用户需求，提供个性化档案推荐与定制化服务。拓展档案服务场景，打造线上线下融合的服务模式，利用移动终端、微信小程序等平台，推出便捷化的档案查询、证明开具、预约利用等服务，提升服务的可及性。加强档案资源的可视化呈现，通过图表、动画、虚拟现实等方式，将枯燥的档案数据转化为直观易懂的可视化内容，增强档案服务的吸引力与传播力<sup>[6]</sup>。

#### 4.4 培育兼具技术与档案业务的复合人才

复合型人才队伍建设是档案管理数字化转型的核心支撑，需从培养、引进、激励等多方面构建完善的人才保障体系。优化高校档案学专业人才培养方案，增设数据分析、信息安全、人工智能、系统运维等数字化相关课程，加强实践教学环节，与档案管理机构、科技企业合作建立实习基地，提升学生的实践操作能力与综合素养。建立常态化在职培训机制，针对现有档案管理人员开展数字化技能培训，内容涵盖数字档案管理系统操作、数据分析工具应用、网络安全防护、隐私保护法规等方面，分层次、分岗位开展精准培训，帮助现有人员更新知识结构、提升数字技能<sup>[7]</sup>。加大复合型人才引进力度，制定优惠政策，吸引具备档案业务基础与数

字化技术能力的专业人才加入档案管理队伍，优化人才队伍结构。建立科学的人才评价与激励机制，将数字化技能水平、创新服务成果、知识贡献等纳入评价指标体系，对在数字化转型工作中表现突出的个人与团队给予表彰奖励，激发工作人员的积极性与主动性。搭建人才交流平台，组织开展行业研讨会、技术交流会、案例分享会等活动，促进档案管理人员之间的经验交流与知识共享，提升行业整体人才素质<sup>[8]</sup>。

### 5 结语

总之，数字化建设为档案管理带来深刻变革，但数字化转型不是简单的技术叠加，而是需要覆盖管理理念、机制流程、人才队伍的全面改革。通过构建全生命周期安全治理体系，可筑牢数字档案安全防线，重塑数据驱动的业务流程，能提升管理效率与协同能力，推动服务智慧化升级，可充分释放档案资源价值，培育复合型人才队伍，为转型提供持续动力。未来，随着技术的持续发展与实践的不断深入，档案管理需持续深化数字化转型，不断优化管理模式与服务方式，让档案资源在数字时代更好地服务于社会发展与公众需求，实现档案管理事业的高质量发展。

### 参考文献

- [1] 郭庆玲. 数字化时代建筑工程档案信息化管理及建设[J]. 山西档案, 2025(5):175-178.
- [2] 胡琼秀. 数字化改革背景下重大交通建设项目档案数字化管理创新实践[J]. 浙江档案, 2024(10):54-56.
- [3] 张梦怡. 基于数字化改革视角的档案文化建设创新初探[J]. 中国档案, 2023(1):71-73.
- [4] 魏楠, 李卓洋, 李怡洁. 数字化转型下建设项目档案智慧监管研究[J]. 档案与建设, 2024(1):57-63.
- [5] 许萍, 黄晓红. 数字化建设对高校档案管理体制的影响及对策[J]. 传媒论坛, 2020, 3(23):117-118.
- [6] 杜田美. 水利档案管理与数字化建设研究[J]. 陕西水利, 2024, (09):103-105.
- [7] 赵瑾. 信息化时代下数字化智能档案管理系统的建设研究[J]. 才智, 2024, (23):185-188.
- [8] 杜樱俏, 李真. 数字化背景下基层人事档案管理信息化建设现状及解决措施[J]. 兰台内外, 2024, (16):28-30.

# Analysis of the Practical Path of Grass-roots Party Building Leading the Improvement of Rural Governance Efficiency

Xiaojuan Ma

Lingbi County Party School of the Communist Party of China, Suzhou, Anhui, 234220, China

## Abstract

As an important component of the socialist grassroots governance system with Chinese characteristics, grassroots Party building plays a significant role in enhancing rural governance efficiency. Through effective Party organization leadership, it can optimize the rural political ecosystem, strengthen social governance, and promote steady economic development in rural areas. Taking Lingbi County in Suzhou City, Anhui Province as an example, this paper explores how grassroots Party building can improve rural governance efficiency, focusing on analyzing the innovative practices of Lingbi County in Party organization construction, grassroots Party affairs, and rural revitalization. By summarizing the successful experiences of Lingbi County, specific measures to enhance rural governance efficiency are proposed, providing references for Party building work in other rural areas across the country.

## Keywords

Grassroots Party Building; Rural Governance; Lingbi County; Party Organization Construction; Rural Revitalization

# 基层党建引领乡村治理效能提升的实践路径探析

马晓娟

中共灵璧县委党校，中国·安徽宿州 234220

## 摘要

基层党建作为中国特色社会主义基层治理体系的重要组成部分，对于提升乡村治理效能具有重要作用。通过有效的党组织领导，能够实现乡村政治生态的优化、社会治理的加强与农村经济的稳步发展。本文以安徽省宿州市灵璧县为例，探讨基层党建如何推动乡村治理效能的提升，重点分析灵璧县在党组织建设、基层党务工作和乡村振兴方面的创新实践路径。通过总结灵璧县的成功经验，提出了提升乡村治理效能的具体措施，并对全国其他农村地区的党建工作提供借鉴。

## 关键词

基层党建；乡村治理；灵璧县；党组织建设；乡村振兴

## 1 引言

党的十八大以来，习近平总书记提出的“全面加强党的建设”理念，强调了党在各项社会治理中的核心作用。尤其在乡村治理中，党组织的引领作用更为突出。乡村治理效能的提升离不开基层党组织的引领和推动。安徽省宿州市灵璧县作为典型的乡村治理示范区，其党建工作取得了一系列成效，为全国基层党建及乡村治理提供了宝贵经验。本文旨在通过分析灵璧县的实践路径，探讨基层党建如何提升乡村治理效能，并总结出可复制、可推广的经验。

## 2 灵璧县基层党建现状与乡村治理基础

### 2.1 灵璧县基层党建工作概况

灵璧县，一直以来都高度重视基层党建工作，通过构

建全面覆盖的党组织体系，有效推动党组织在乡村治理中的核心作用。县级党组织落实县、乡、村三级组织网络，确保党的方针政策能够在各级党组织间层层传递并得到贯彻实施。这种组织模式不仅加强了党组织的凝聚力，还在推进乡村各项工作发挥了重要引领作用。通过党组织的牵头作用，灵璧县党组织有效整合了各方资源，使得党组织在推动乡村治理、经济发展和社会管理等方面的功能得到了充分发挥。基层党组织建设的全覆盖机制，不仅为党和政府的政策落地提供了基础，也为乡村治理体系的完善提供了组织保障。

### 2.2 乡村治理现状分析

灵璧县的乡村治理在取得一定成绩的同时，也面临诸多挑战。部分地区的基层党组织领导力仍显不足，尤其是一些偏远地区的村党组织缺乏足够的凝聚力和号召力，导致政策的执行不够有力，影响了治理效能的提升。在经济转型方面，尽管灵璧县有着乡村振兴的政策支持，但部分地区仍面临产业结构单一的问题，这使得农村经济难以实现多元化发

【作者简介】马晓娟（1979—），女，中国安徽灵璧人，讲师，从事管理学研究。

展。社会治理方面，虽然已有一定进展，但整体治理机制仍需进一步完善，特别是在社会管理体制上，许多乡村尚未建立健全自我治理的机制。面对这些挑战，基层党组织的作用显得尤为重要，党组织的强有力引领能够推动乡村治理模式的改进和创新。

### 2.3 党建引领乡村治理的初步探索

在党建引领乡村治理的过程中，灵璧县党组织不断进行创新和探索，积累了丰富的经验。通过定期开展党建培训，党组织在提升党员干部的政治觉悟和治理能力方面取得了显著成效。这些培训不仅增强了党员干部的组织观念，还提升了他们在具体治理中的执行力。灵璧县党组织还在社会服务项目上取得了初步成果，涵盖法律、医疗、文化等多个领域，进一步提升了乡村公共服务水平。在这些实践中，党组织逐渐建立了在农村社会管理中的引领作用，不仅提升了党组织的凝聚力，也促进了乡村治理能力的提升，为后续的乡村振兴奠定了坚实基础。

## 3 灵璧县党建引领乡村治理的实践路径

### 3.1 加强党组织的组织力和凝聚力

党组织是推动乡村治理的核心力量，灵璧县在党建工作中不断加强党组织的组织力和凝聚力，以确保党组织在乡村治理中发挥引领作用。县委通过优化党组织设置，整合资源，推动村级党组织和乡村工作联合体的建立，为乡村治理提供了有力的组织保障。党组织通过开展思想政治教育，加强“三会一课”制度和党员活动日等活动，不仅提高了党员的政治觉悟，还增强了党组织的凝聚力。通过系统的党员培训，灵璧县提升了党员的综合素质，使他们能更好地发挥带头作用，引导村民参与乡村治理。与此同时，党组织还加强了党员队伍的建设，吸纳优秀人才加入党组织，进一步增强了党组织的力量和影响力。这些举措不仅提升了党组织的组织力和战斗力，还通过党员的示范作用，促进了乡村建设，推动了乡村社会的和谐发展。

### 3.2 推动“党群共治”模式的实施

灵璧县在推进乡村治理过程中，通过党群共治模式促进了乡村治理的深度融合。党组织在推动治理过程中不仅发挥了领导作用，还注重提升群众的参与意识，增强了他们的自主治理能力。党组织通过成立党群服务中心，提供法律、医疗、文化等多方面的服务，解决了农村群众的实际问题，促进了党群之间的紧密联系。党组织还通过村民代表大会和调解委员会等形式，增强了群众在乡村治理中的主体地位，确保了政府与群众之间的互动和共治。党群共治的推进，使得乡村治理不仅仅局限于党组织和政府的层面，还通过更广泛的群众参与，促进了乡村社会的和谐发展。同时，灵璧县积极探索“村企共建”和“党组织+村集体经济”的新模式，推动农村经济的多元化发展，充分发挥了党组织在经济振兴中的引领作用，促进了乡村经济和治理的双向发展。

### 3.3 创新乡村治理机制，提升治理效能

灵璧县在党建引领乡村治理的过程中，致力于创新治理机制，进一步提升治理效能。县委通过优化村级治理结构，推动村委会与党组织的联动机制，确保党组织的决策能够顺利贯彻执行。村委会在党组织的领导下，能够更好地落实政策，提升治理水平。灵璧县还加强了数字化治理手段的引入，通过建立村务公开平台和智能化管理系统，提高了治理的透明度和规范性。智能化系统的运用，不仅提升了村务管理的效率，还增强了村民的参与感，推动了乡村治理的公开、公正。县委还加强了与周边地区的交流合作，推动跨区域、跨部门的协同治理，进一步提高了治理效能。这一系列创新举措，提升了灵璧县乡村治理的综合效能，推动了治理模式的不断完善，进一步促进了乡村治理的现代化进程。

## 4 灵璧县党建引领乡村治理效能提升的成效与问题

### 4.1 党建引领乡村治理的成效

灵璧县在党组织的引领下，乡村治理取得了显著的成效，充分体现了党建工作在乡村振兴中的核心作用。首先，党组织在乡村治理中的全面覆盖，有效提升了乡村基层治理的协调性与执行力。灵璧县通过构建党组织与政府部门、社会组织、群众等多方力量的合作机制，建立了全方位、多层次的治理模式，推动了乡村社会的和谐发展。具体而言，党组织在乡村经济发展中的引领作用，主要表现在推动农业产业化和农村经济的多元化方面。灵璧县通过党组织牵头，实施产业集群化发展，推动农村经济从单一农业生产向多元化产业结构转型，带动了农民收入的增加。

在文化和社会方面，灵璧县党组织加强了对农村文化建设的引领，推动传统文化的传承和创新，丰富了村民的精神文化生活。此外，党组织的引领还体现在生态环境的改善上，灵璧县通过党建与生态保护相结合，推动了绿色发展理念的深入实施，提升了乡村整体生活质量和社会环境水平。

### 4.2 面临的挑战与问题

尽管灵璧县在党建引领乡村治理方面取得了显著成效，但仍面临一些挑战和问题，这些问题影响了乡村治理效能的进一步提升。首先，部分基层党组织的领导力不足，特别是在偏远地区，部分村党组织缺乏足够的政治号召力，导致政策执行力度不足，制约了治理效果的全面提升。为此，灵璧县需要进一步加强对村级党组织的支持，确保党组织在乡村治理中发挥更强的引领作用。其次，乡村人才流失问题较为严重，尤其是年轻人才的流失，这直接影响了乡村治理的可持续性。尽管灵璧县已出台引才政策，但由于工作环境和薪酬待遇等问题，许多年轻人选择外出务工或迁往城市。因此，如何吸引和留住优秀人才，尤其是乡村治理和农业发展领域的专业人才，成为亟待解决的问题。最后，尽管党建引领的治理模式取得了一定进展，但在一些经济较弱的村庄，党组

织的执行力和资源整合能力仍需进一步加强。灵璧县应通过强化党组织的战斗力和执行力，推动党建工作更加深入地融入乡村治理。

## 5 提升乡村治理效能的策略建议

### 5.1 加强党建工作与乡村振兴战略的结合

灵璧县应继续深化党组织与乡村振兴战略的结合，推动党组织在乡村经济、文化、生态等多个方面的引领作用。乡村振兴战略的实施，不仅要求经济发展，更要注重乡村社会治理、环境保护及文化传承。党组织在这一过程中应发挥关键作用，通过促进资源配置、推动产业升级，确保乡村振兴的各项政策能够精准落地。

具体而言，灵璧县要进一步加强县级党委对村级党组织的支持和指导，提升党组织的工作力和引领力。首先，党组织应参与到乡村产业发展的规划中，通过党建带动农村经济结构的优化调整。例如，县委可以通过组织专题培训和政策宣传，引导农民合作社、农村企业积极融入乡村振兴战略，形成产业链条上的深度合作与互动。其次，党组织应引领乡村在环境保护和生态建设中的积极作用，通过加强党组织在环保、生态农业等领域的领导力，推动绿色发展理念的深入实施。党组织的引领作用，不仅能够增强乡村集体经济活力，还能推动农村生态环境的改善与可持续发展。

党组织通过与乡村振兴战略深度结合，不仅能增强党组织的凝聚力和影响力，还能提升乡村治理的整体效能。灵璧县在这一过程中，要进一步探索党组织在乡村振兴中的创新实践，将党组织的作用发挥到最大，确保乡村振兴的战略目标能够顺利达成。

### 5.2 提高党组织的治理能力和服务水平

提高党组织的治理能力和服务水平，是灵璧县提升乡村治理效能的关键举措。党组织要在提升乡村治理的效能方面发挥作用，不仅要增强领导力，还要提高服务村民的能力，以应对当前乡村社会复杂的治理需求。

为此，灵璧县应加强对党组织干部的综合素质提升，特别是在社会治理、公共服务、乡村振兴等领域的专业能力培训。通过定期组织干部培训班，增强党务干部的业务水平和实务操作能力，使其不仅了解政策，还能够在具体的治理实践中灵活运用。例如，针对农村基层的环境保护、公共卫生、农民教育等工作，县委可以组织相关领域的专家进行专题讲座，提升干部的治理技巧与执行力。

同时，党组织要注重服务水平的提升，优化为群众服务的工作流程，确保党组织能够有效解决村民的实际问题。通过建立更为高效的沟通渠道和便民服务平台，党组织可以

更精准地掌握村民的需求与困难，从而制定出符合实际情况的服务方案。此外，党组织还要发挥示范作用，带动乡村群众参与到社会治理的各个环节，推动全社会形成“人人参与、共治共享”的良好局面。

通过提高党组织的治理能力和服务水平，灵璧县不仅能提升乡村治理的效率，还能增强群众对党组织的认同感和信任感，进一步夯实基层治理基础。

### 5.3 加强乡村社会组织建设，拓宽治理渠道

乡村治理的有效性不仅依赖于党组织的领导作用，还需要各类社会组织的积极参与与协作。灵璧县要加强社会组织建设，推动党组织与社会组织的深度融合，构建多元化的乡村治理体系。通过合作共享，各类社会力量能够更好地发挥在乡村治理中的作用，提升治理效能。县委可以通过政策引导和资金支持，激发农村社会组织、非政府组织等力量的活力，使其在扶贫、文化传播和环境治理等领域发挥积极作用，从而实现党组织、政府和社会组织的有效联动。在这一过程中，党组织应积极推动“党建+社会组织”模式的实施，通过整合党组织和社会组织的资源，形成互补互促的合作关系。党组织可以通过与社会组织的合作，更深入地参与到村民的日常生活和治理事务中，发挥引领作用，同时让社会组织在民生服务、文化活动、社会调解等方面的优势得到充分发挥。通过推动社会组织建设，灵璧县不仅能够拓宽治理渠道，还能够提升治理的精准性与灵活性，使党组织的工作更加贴近群众需求。在此基础上，灵璧县通过建立协同治理机制，能够进一步增强乡村治理的整体效能，为其他地区的治理提供了有益的经验和实践借鉴。

## 6 结语

基层党建工作在乡村治理中扮演着至关重要的角色。灵璧县通过加强党组织的建设与党群共治模式的推行，在乡村治理中取得了显著成效。尽管仍面临一些挑战，但随着党组织治理能力的提升，灵璧县在乡村治理效能的提升方面将继续发挥积极作用，为其他乡村地区提供有益借鉴。

### 参考文献

- [1] 邹明珠.新时代党建引领基层治理的实践路径与效能提升[N].重庆科技报,2025-08-07(006).
- [2] 史亚博.基层党建引领乡村治理现代化研究[D].江西师范大学,2025.
- [3] 李茜.探讨党建引领提升基层社会治理效能的实践路径[N].黑龙江日报,2024-03-22(007).
- [4] 孔维记.基层党建引领乡村治理效能提升路径研究[D].贵州财经大学,2023.

# The Importance of Ideological Construction in the Political Work Team of Coal Mining Enterprises

Bao Yuan

Shaanxi Pubai Xigu Coal Industry Co., Ltd., Weinan, Shaanxi, 715600, China

## Abstract

The high-quality and safe development of coal mining enterprises has promoted the continuous improvement of their internal management system requirements. Nowadays, the ideological construction work of the political work team has become an important part of enterprise party building and core management. It also plays an irreplaceable key role in ensuring safety production, consolidating employee strength, and promoting stable and harmonious development of enterprises.

## Keywords

coal mining enterprises; Political work team; Ideological construction; improvement strategy

# 煤矿企业政工队伍思想建设的重要性研究

袁宝

陕西蒲白西固煤业有限责任公司，中国·陕西 渭南 715600

## 摘要

煤矿企业的高质量安全发展推动了对其内部管理体系要求的不断提升，如今，政工队伍的思想建设工作早已成为企业党建与核心管理的重要组成部分，对于保障安全生产、凝聚职工力量、促进企业稳定和谐发展来说也具有不可替代的关键作用。思想建设作为政工队伍能力建设的核心环节，将其系统化、科学化地应用到煤矿企业的管理实践当中，已经成为新时期企业行稳致远的必然要求。本文基于煤矿企业的行业特性与政工工作的实际，主要就政工队伍思想建设的重要意义、当前存在的突出问题进行分析，并提出具有针对性的改进策略，以供参考。

## 关键词

煤矿企业；政工队伍；思想建设；改进策略

## 1 引言

随着中国经济社会的转型发展与能源行业改革的持续深化，煤矿企业的内外部环境对政工工作提出了更新、更高的要求，实现以高质量党建引领企业高质量发展成为核心目标。由于煤矿行业具有高危、艰苦、人员结构复杂等特点，实现队伍的稳定与思想的统一对进一步提升安全生产水平与企业管理效能至关重要。对于煤矿企业来说，由于政工队伍是负责思想引领、政策宣贯、文化建设、队伍稳定的关键力量，搭建一支信仰坚定、业务精湛、作风过硬的思想建设主力军能提升企业整体的向心力与战斗力，同时随着队伍政治判断力、领悟力、执行力的提升，政工工作能更好地融入生产经营中心，这保障了企业沿着正确方向持续健康发展，使改革攻坚与稳定发展获得坚实的思想政治支持。

## 2 煤矿企业政工队伍思想建设的意义及作用

### 2.1 提升队伍政治素养与履职业能力

煤矿企业的政工工作需要坚定的政治立场和清晰的政策方向，对工作人员的政治敏锐性和理论素养要求高。对于承担思想建设职责的政工人员来说，在工作过程当中需要解读政策、引导舆论和化解矛盾，同时会面临多元思想的冲击。但在扎实的思想建设支持下，将党的创新理论与企业实际紧密结合，通过持续的学习教育进行理论武装，锤炼党性修养，进而使政工队伍始终保持正确的政治方向。具体到煤矿企业环境中，思想建设指的是在工作中，既符合国家大政方针与安全生产要求，又符合产业工人特点、符合企业文化导向。以往的部分政工工作，可能偏重于事务性处理，而在系统性的思想建设引领下，工作覆盖面更广、针对性更强，在传达上级精神与部署的同时，还提出了结合企业实际的具体落实方案。因此，目前的思想建设除了保证政工人员自身政治过硬外，同时也开始注重其工作对企业职工思想动态的影响，要提升的是队伍的理想信念、宗旨意识、担当精神、纪律作风等，进而引导其成为企业思想政治工作的合格“工程师”。

**【作者简介】**袁宝（1985—），男，中国陕西澄城人，本科，政工师，从事企业政工研究。

与“宣传员”<sup>[1]</sup>。

## 2.2 提升企业凝聚力与稳定性

在煤矿企业当中，安全生产与高效运营需要全体职工思想统一、步调一致，因此队伍的稳定性与凝聚力至关重要。而在应用强有力思想建设的过程中，只需要政工队伍发挥好“桥梁”和“纽带”作用，其余如职工情绪疏导、矛盾化解和文化认同等工作便可由这支专业队伍有效承担，这能够预防思想混乱与队伍离心力出现，进而有效筑牢企业和谐稳定的思想根基。思想建设作为凝聚人心的重要方式，其过程中的价值引领就是提高职工对企业的归属感和认同感。在工作中，强化思想建设，首先就是要以保障职工合法权益、解决职工实际困难为基础，借助形势任务教育、企业文化宣贯等活动，在引导职工认清形势、明确目标、树立信心的同时，强化对企业的认同感与责任感。坚实的思想建设既是提高企业战斗力的前提，同时也是队伍风貌的体现。队伍思想稳，则企业大局稳，良好的思想氛围，能直接促进安全生产。

## 3 煤矿企业政工队伍思想建设中存在的问题

### 3.1 思想认识与重视程度不够

由于不同煤矿企业的管理体制与发展阶段不同，管理层对政工队伍思想建设的认知并不完全一致，不同企业的资源投入与工作力度存在一定差异。目前，部分企业的管理者对思想建设不够重视，忽视了新时代职工对精神文化的追求，片面认为思想建设属于“务虚”工作，会影响生产的“实绩”，在企业中以不需要投入过多精力，这样的想法直接阻碍了思想建设工作的深入开展与应用。另外，部分政工人员自身对思想建设的认知也存在偏差，使队伍在应用理论指导实践时缺少主动性和创造性。队伍缺少现代企业政工理念，会严重阻碍思想建设创新在企业中的应用效果。在实际工作中，很多政工工作仍以完成上级布置的任务、应付检查为主，这样做虽然完成了“规定动作”，但是却使思想建设缺乏针对性、感染力。长期以来，虽然企业党建工作不断加强，但仍然存在“重业务、轻政工”的问题，有些政工岗位仍以安置型、照顾型为主，缺少专业培训与职业发展机会，只能从事简单重复性工作，很难进行深入的思想调研与创新。存在队伍年龄结构老化、知识结构单一的情况，导致思想建设的活力与时代感减弱<sup>[2]</sup>。

### 3.2 缺少系统化、常态化的建设机制

思想建设是理论性与实践性结合的长期性工程，属于铸魂工程，其中包含学习教育、实践锻炼、考核激励等环节，以及内容、形式、载体等细节问题，涉及面极为广泛。煤矿企业想要实现思想建设的持续深入，一定要有完善的制度机制保障。目前，部分煤矿企业思想建设工作普遍存在“运动化”、“碎片化”倾向，再加上部分政工干部自身学习不够深入系统，导致思想建设的质量和效果难以提高，影响整体效能。企业在实施安全生产等硬性考核以后，忽视了对思想

建设成效的量化与评估，只关注“做了没有”，而较少关注“效果如何”，这在客观上又增加了思想建设做实做细的难度。在实际操作过程中，思想建设存在与生产经营“脱节”的情况，对于一线职工的真实思想动态把握不准，且教育方式单一陈旧，没有充分利用新媒体等现代手段，内容枯燥、形式呆板，这对青年职工的吸引力不足。实际调查显示，许多企业领导口头上重视思想建设的重要性，但在实际资源分配和工作安排中，往往让位于生产经营，不给政工队伍提供足够的培训和实践平台，甚至在遇到思想难题时，才临时寻求政工介入，长此以往，思想建设的预防性与前瞻性功能被限制<sup>[3]</sup>。

### 3.3 工作方法缺少创新和时代性

思想建设的应用与时代发展、技术变革存在密切联系，在新媒体与信息爆炸时代之下，许多职工思想观念多元化，对传统政工工作的方法和载体提出了新的挑战。对于煤矿政工队伍来说，需要不断创新工作方法，如果因循守旧、方法老套，被职工视为“说教”会出现抵触情绪，影响工作、队伍稳定等政工目标的实现，会给企业带来潜在的管理风险。在企业高质量发展的背景下，鉴于职工队伍结构的变化（如更多年轻、高学历员工加入）与信息获取方式的变革，所以无论是宣传教育还是谈心谈话，都要求政工队伍掌握新方法，根据煤矿行业特点和职工心理需求，挖掘生动鲜活的素材，帮助职工解决思想困惑与实际困难。另外，部分政工人员由于年龄结构及知识结构的限制，本身运用新媒体、新载体的能力不足，在工作方法创新上较为困难。

## 4 煤矿企业政工队伍思想建设的改进策略

### 4.1 深化思想认识，明确目标定位

思想建设需要得到企业党政领导层的高度重视与全力支持，其顶层设计必须以企业的战略发展目标为基本导向，从服务安全生产、促进改革稳定、凝聚职工力量的大局出发，才能形成合力。在企业工作布局当中，领导要认识到政工队伍思想建设是提升企业软实力的战略性工程，明确其在企业治理体系中的独特地位，形成党委统一领导、党政工团齐抓共管、政工部门组织协调的工作格局，在此基础之上实现资源倾斜与制度保障，更有针对性地开展思想建设工作。思想建设的内容与形式一定要根据煤矿企业当前的中心任务与职工思想动态开展，满足企业发展与职工成长所需。

例如：当前思想建设存在的一个问题在于部分政工人员对自身角色价值认识不够充分，对工作的荣誉感与使命感不强。因此，企业在进行思想建设规划的过程当中，一定要制定清晰的职业发展策略，客观分析政工人员在晋升、薪酬、培训等方面的现实需求，做好思想引领与利益保障的结合，明确政工队伍的成长路径与发展空间，结合实际情况完善激励机制，保障队伍的稳定性与自身发展预期。在落实思想建设任务的过程当中，一定要围绕企业安全生产的主线去开

展，也要结合不同区队、不同岗位职工的特点，这样才能找准着力点，充分满足企业多层次、多样化的思想建设需求。

#### 4.2 提升队伍专业化与综合能力

思想建设工作质量的提升需要专业的人才支撑，各业务领域之间虽有分工，即便专职政工人员有限，在煤矿企业也应倡导“大政工”理念。政工部门和安全生产、人力资源等部门需要定期沟通协作，做好信息共享及形势任务的研判，最大程度预防因思想问题引发安全生产事故或群体性事件的后果。另外，对政工队伍自身的培训也应该系统化、常态化，做好理论功底、煤矿业务知识、心理学、沟通艺术等多方面的培养。为了提升培训效果，选择培训内容和方式一定紧密结合煤矿企业自身特点与政工队伍现状，保障学以致用，使思想建设真正作用于实践。政工队伍需要定期深入井下一线和生产车间进行调研走访，面对职工的思想波动及时开展疏导工作。如果发现具有普遍性的思想问题，就要及时向上反馈并研究应对策略。队伍还应该建立学习交流和实践锻炼机制，定期组织经验分享会，及时发现并推广好的工作方法，尽可能将问题化解在萌芽状态，也要做好突发舆情事件的应对预案工作，避免小事拖大，对于已经出现的思想冲突，也要尽快介入调解，维护队伍和谐。

#### 4.3 在载体与方法上进行创新融合

在新媒体环境影响下，思想建设工作载体的创新与方法的融合变得尤为迫切，有助于构建线上线下结合的思想建设体系，有效利用现代信息技术扩大覆盖面与影响力。思想建设方法的创新能进一步提升政工工作的价值，政工队伍借助微信公众号、企业内部APP、短视频等新媒体平台，能有效对职工进行精准推送与互动交流，保证思想建设内容更鲜活、更具现实意义，更好地开展形势政策宣传与企业文化传播。例如：针对煤矿青年职工的思想引导需要更鲜活的形式，通过制作安全生产主题的微动漫、挖掘身边劳模先进的微故事。对于分散在不同班次的职工来说，在交接班过程或休息时间通过手机端的学习实现了灵活性和自主性，同时可以利用线上平台进行匿名意见反馈与心理测评。在技术支持与内容创新双轮驱动下，将思想建设与职工喜闻乐见的形式结合，通过寓教于乐的方式进行价值观渗透，提升参与度，

最终实现润物细无声的效果。

#### 4.4 提高考核激励与效果评估的科学性

无论是在思想建设还是其他企业管理领域，科学有效的考核激励始终是推动工作的关键所在，企业应该建立符合政工工作特点的考评体系，为思想建设的投入与成效提供衡量标准，并对工作效果进行评估、反馈，引导工作不断改进。针对政工队伍思想建设成效的评估是一个长期的过程，考核机制只有与队伍建设、工作改进挂钩，才能发挥其导向作用。企业要注重过程考核与结果考核相结合，通过量化指标与定性评价去推动思想建设的落地见效，做好政工部门与业务部门的沟通，互相印证工作效果，通过职工满意度调查对思想建设工作进行评估，保障思想建设的成果最终体现在安全生产指标的改善、队伍稳定性的增强与企业文化氛围的优化上。例如：思想建设的考核指标一定要多元化，从理论学习深度、深入基层频次、解决实际问题数量、加大实效性权重，通过科学考评确保政工队伍的能力与积极性得到提升。在这个过程中，企业也要做好对政工队伍自身的关怀与激励，加快职业发展通道建设，在评先树优、薪酬待遇方面，进一步提升政工岗位的吸引力与成就感。

### 5 结语

煤矿企业想要实现安全、高效、和谐、可持续的发展，就需要一支强有力、思想过硬的政工队伍的支持。思想建设直接关系这支队伍的战斗力与生命力，随着行业发展形势的深刻变化与企业内部改革的持续推进，企业一定要做好政工队伍思想建设这篇大文章，逐渐提升思想建设的系统性、创新性与实效性，尽可能预防因思想问题引发的各类风险，减少企业管理的内耗，助力企业安全生产与战略目标的顺利开展。

#### 参考文献

- [1] 刘慧敏. 提升管理效能：政工工作在煤矿企业的角色重塑[J]. 商业文化, 2025, (20): 66-67.
- [2] 陈诚. “双碳”目标下煤矿企业政工工作的使命与发展方向[J]. 现代企业文化, 2025, (17): 73-75.
- [3] 张志凯. 如何提升煤矿企业党建工作水平[J]. 现代企业文化, 2024, (28): 118-120.

# Strategies for Improving the Ability and Quality of Discipline Inspection and Supervision Cadres in Electric Power Enterprises

Mingbao Xing

State Grid Shandong Electric Power Company Dingtao District Power Supply Company, Heze , Shandong, 274000, China

## Abstract

Disciplinary inspection and supervision serve as a vital safeguard for the healthy and stable development of power enterprises, while also being a key measure to advance their reform. The competence and quality of cadres directly determine the effectiveness of disciplinary inspection and supervision in power enterprises. Facing increasingly stringent requirements under new development circumstances, power enterprises must prioritize strengthening the development of their disciplinary inspection and supervision teams to ensure sustainable growth. This article, based on an overview of the importance of disciplinary inspection and supervision in power enterprises, analyzes the main challenges currently faced in this field, and further explores targeted strategies to enhance the capabilities and qualities of disciplinary inspection and supervision cadres, providing actionable insights for reference.

## Keywords

electric power enterprise; discipline inspection and supervision; ability promotion; quality cultivation; team building

# 电力企业纪检监察干部能力与素质提升策略

邢明暴

国网山东省电力公司菏泽市定陶区供电公司，中国 · 山东 菏泽 274000

## 摘要

纪检监察是电力企业得以健康、稳定发展的重要保障，也是推进电力企业改革深入的重要措施。干部的能力与素质直接影响着电力企业纪检监察工作成效。面对新发展形势下越发严峻的纪检监察工作要求，电力企业必须重视加强对纪检监察工作队伍的建设力度，为电力企业的持续发展保驾护航。文章基于对电力企业纪检监察工作重要性的相关概述，剖析了当前电力企业纪检监察存在的主要问题，进而针对性地探讨了提高纪检监察干部能力与素质的相关策略，以供参考。

## 关键词

电力企业；纪检监察；能力提升；素质培养；队伍建设

## 1 引言

纪检监察工作旨在营造清正廉明、公正自律的环境与氛围条件，为电力企业的健康发展保驾护航，并且承担着新时期深化电力企业转型发展的重要使命。但是就当前的实际情况而言，许多电力企业的纪检监察工作由于人员能力不足、履职能力较低、综合素质不高等原因，对电力企业的进一步发展造成严重制约。在这种情况下有必要加强纪检监察干部队伍建设，提高干部业务能力与专业素质成为了新时期电力企业突破发展瓶颈的重要措施。基于此，下文在结合相关文献查阅以及结合多年工作实践背景下，围绕于电力企业

纪检监察干部能力与素质提升策略提出几点认识。

## 2 电力企业纪检监察工作的重要意义

在中国经济发展体系中电力行业发挥着重要的支柱作用，电力企业发展的健康水平也对经济生产、社会民生，乃至国家安全产生直接影响。因此，面对深化改革的严峻挑战，电力企业必须对纪检监察工作予以高度重视。在电力企业内部开展严密的纪检监察，能够实现对违法违纪行为的有效预防、查处，保障企业内部员工的廉洁自律，塑造企业良好形象。同时，在深化电力企业内部管理机构的优化改革方面，纪检监察工作也发挥中重要的推动作用。在健康、完善的纪检监察机制下，有利于营造透明、规范的内部管理机制，电力企业在决策管理方面的科学性以及决策执行有效性方面得到显著提升<sup>[1]</sup>。此外，企业员工职业道德与纪律意识也需要借助纪检监察工作进行鞭策、提升，以廉洁自律、风清气

【作者简介】邢明暴（1985-），男，中国山东曹县人，本科，经济师，从事纪检方向研究。

正的环境氛围，发挥和强化员工的凝聚力与战斗力。在日益激烈的市场竞争环境下，违规行为与腐败问题对电力企业的正常、健康发展的不良影响越发凸显，需要借助有效的纪检监察来及时发现和排除企业经营管理中的各种漏洞与问题，做到防微杜渐与防患未然，更好地防范复杂多变环境下的各种风险，为电力企业的长远、健康发展提供保障。电力企业也必须重视加强对纪检监察干部能力与素质的培养与提升，才能满足新时期纪检监察工作要求。

### 3 电力企业纪检监察工作现状分析

#### 3.1 业务水平亟待提升

当前电力企业的纪检监察干部的业务能力表现出参差不齐的现状。有些干部在专业知识与技能方面的掌握水平较低，不能深入理解和掌握相关政策法规，甚至连内部的制度要求都做不到全面了解，更遑论对复杂案件的妥善处理。尤其是在对涉及财务、法律等方面违法违纪问题的处理时无法准确把控切入点，纪检监察工作开展缓慢、效率较低。面对高科技背景下越发隐蔽、复杂、“高级”的违法违纪行为，需要纪检监察干部以更高的技术水平与专业能力，才能全面扫清电力企业的发展毒瘤。

#### 3.2 履职能力有待提升

当前，由于受到制度、人情关系等因素的影响，许多电力企业的不少纪检监察干部在履职能力方面较为欠缺，在实际纪检监察工作中表现出了工作态度不端正，责任履行不到位等微调。这些纪检监察干部没能在日常工作中主动发现问题，仅仅是处理上级交办或者其他举报事件。在处理案件过程中的判断能力、执行能力不足，未能及时披露和处理违法违纪问题，案件处理拖沓，纪检监察的权威遭到严重削弱。还有些纪检监察干部在处理复杂人情案件，或者处理利益冲突案件过程中无法妥善处理外部压力，纪检监察工作形式化问题严重。纪检监察干部的履职能力不足，严重影响了电力企业纪检监察工作的高效开展。

#### 3.3 缺乏完善的工作制度

许多电力企业的纪检监察工作有着相应的制度指引，但是制度要求实际落实疲软的现象也是较为常见。究其原因主要是纪检监察制度设计的科学性、合理性不足，缺乏明确的针对性，以及可操作性不足等，导致制度的实际落地执行困难。还有就是在制度的执行方面力度不足，许多监督机制、规定等形同虚设<sup>[2]</sup>。许多电力企业的纪检监察工作虽然有着较为严格的程序指引，然而在监督与问责方面的实操性不足，未能发挥制度的约束作用。除此之外，纪检监察制度也未能迎合时代发展需求而与时俱进地进行更新，在对新形式的违法违纪行为的监督处理方面严重滞后，这也是电力企业腐败行为、违规行为屡禁不止的重要原因。

#### 3.4 缺乏完善的培训机制

在纪检监察干部培训方面，许多电力企业尚未形成完

善的培训机制，培训形式与内容单一的问题较为普遍，纪检监察干部的能力与素质提升较为有限。许多电力企业的纪检监察工作培训主要以理论培训为主，对于如何开展纪检监察工作的实操培训与案例分析较少，培训的形式化问题严重。还有就是培训的频率较低，甚至有些企业以季度、年度作为培训周期，无法形成对纪检监察干部长效、系统的培训与指导，纪检监察工作水平也就无法获得持续提升。除此之外，在培训资源的分配方面也未能做到科学、合理，关键岗位的干部参训机会较少，基层单位与上级单位存在较大的资源落差，以及培训内容与需求错配等问题，也是电力企业纪检监察工作亟须纠正的问题。

### 4 电力企业纪检监察干部能力与素质提升的相关策略

#### 4.1 完善制度建设，规范干部工作流程

纪检监察干部专业能力与素质的提升，需要完善的规章制度保障，需要以制度的形式对纪检监察职责分工、权限等进行清晰界定，针对案件受理、调查取证、审理裁决等过程明确相应的程序、步骤与标准，严肃严格问责机制，奠定纪检监察干部的工作依据。通过采用信息化管理，实施标准化操作指南，精简审批环节等方式，减少纪检监察工作的冗余环节与步骤，提高信息流转与决策执行推进效率。电力企业需建立完善的监督制度，来保障纪检监察干部工作的规范性。通过建立独立的内部监督机制对干部工作实施全过程监督、评估，以及联合外部专业审计机构开展定期审核，实施内+外的联合监督，对纪检监察工作进行及时纠偏，以公正、透明的纪检监察监督，保障纪检监察干部工作的权威性与公信力。电力企业还需重视加强对考核评估机制的建设与运用，提高干部的能力与素质<sup>[3]</sup>。通过采用定性与定量相结合的考核方式对干部的业务能力、工作履职、职业道德等进行全面考核、评估。在考核周期内综合评价结果不断完善考核指标与考核方式，以科学的考核评估落实相应的奖惩激励，推动纪检监察干部能力的有效提升。在制度的执行情况监督检查方面，电力企业需重视落实定期检查评估、严肃责任追究、强化信息公开等具体措施，以保障电力企业纪检监察干部对各项规章制度要求较好的落实成效。通过完善制度建设，进一步规范纪检监察工作流程，是助推纪检监察干部队伍实现整体专业能力与职业素质提升的重要措施，更是电力企业纪检监察工作规范化、标准化等重要保障。

#### 4.2 优化培训管理，提高干部专业水平

想要做到对纪检监察干部培训的系统性，电力企业需要做好定期培训规划，实现对干部专业知识与技能的及时提升。培训方案的制定需全面包括法律法规、经济审计、信息技术等内容，通过邀请专家授课、专项政策解读、现代技术应用培训等方式来切实提高纪检监察干部的实际工作能力。同时该过程中借助对案例分析、实地考察、模拟演练等多元

化培训形式的合理运用，不断拓展纪检监察干部的工作视野、思维，汲取工作经验，提高对复杂违法违规案件的处理能力，提高培训的有效性。此外，电力企业还应建立起培训效果评估机制，定期对纪检监察干部培训成效开展评估，随后评估结果一方面用于培训内容与方式动态优化上，另一方面则将其与干部绩效考核，甚至上岗相挂钩，从而进一步提升他们能力与素质。纪检监察干部实战能力提升还需重视加强干部的思想与职业道德教育，端正工作态度，铸牢干部的思想防线，严格落实“第一议题”制度要求，积极、深入开展职业道德教育，开展常态化的纪律教育与警示教育，通过剖析纪检监察干部违纪违法案例、组织参加职务犯罪庭审等，达到以“身边事”警醒“身边人”的效果，同时也能够让干部放下思想包袱，大胆开展纪检监察工作。为有效提高纪检监察干部的履职能力，电力企业的培训教育还需做到精准专业培训，结合不同部门、基层单位的纪检监察工作实际需要采用按需施教的培训策略。比如，针对基础单位监督对象分散、业务链较长的特点，需重视加强干部在“网格化”监督方面的专业培训，充分发挥网格化联动监督机制优势，以破除“熟人社会”的纪检监察难题，切实提高干部的履职能力<sup>[4]</sup>。电力企业还要重视对持续学习机制的建设与完善，引导和鼓励纪检监察干部不断学习、进步。通过开设在线学习平台，丰富干部的学习资源，以及通过完善培训考核与薪资的关联体系，激励干部长期持续自我提升的动力，促进电力企业纪检监察干部专业能力的有效提升。

#### 4.3 加强实践锻炼，夯实干部实战技能

实战是检验理论应用的重要途径，在完善理论培训的基础上，电力企业还需重视强化实践锻炼，全面提升纪检监察干部的专业素养与实际工作水平。通过合理安排纪检监察干部在不同部门、岗位进行轮岗的方式，促进其对各个部门运作、业务开展流程等的全面了解，不断拓宽和积累干部的工作视野与实践经验，进而在后续的纪检监察工作中能够更为准确的把握财务、业务、审计、人资等管理环节的潜在风险，提高其纪检监察工作的判断能力与实际问题的处理能力。通过定期组织干部进行违法违纪案件查处的模拟演练来

检验和检验其专业技能的应用水平，并通过专家点评、总结，为后续的提升发展明确方向，同时在模拟演练过程中也有助于干部对工作流程的熟悉、掌握，以及提高团队协作与应急响应能力。纪检监察干部的培训、演练成效需要在实战中进行验证、提升，电力企业需要鼓励纪检监察干部积极开展违法违纪违规行为的监察工作，在实际工作中更好地提高案件处理的专业性，以及采用“老带新”的方式，帮助其快速成长，提高干部的实际工作能力<sup>[5]</sup>。电力企业的纪检监察工作仅凭单一部门的努力显然不足以实现对风险隐患的全面排查与防微杜渐，需要加强纪检与审计、法务、财务等部门的协同，尤其是需要针对复杂案件的处理开展跨部门合作，以此提高资源整合力度，突破部门之间的信息壁垒，提高纪检监察工作质效。

### 5 结语

综述可知，电力企业的纪检监察工作艰巨且复杂，干部的专业能力与综合素质直接影响着纪检监察工作成效。对此，电力企业的必须深刻认识到纪检监察工作的重要性，准确把握当前纪检监察工作存在的不足，进而从加强培训教育、完善制度建设、强化实践锻炼等方面着手，制定有效措施，不断提高纪检监察干部的能力与素质，为电力企业的改革推进与健康发展提供保障。

### 参考文献

- [1] 孙大龙.电力企业纪检监察干部能力与素质提升策略[J].轻松学电脑, 2021, 000(009):P.1-1.
- [2] 李亚珍,李祥龙.电力企业纪检监察干部能力与素质的提升策略[J].商业故事, 2017(2):2.DOI:CNKI:SUN:SGUS.0.2017-02-076.
- [3] 梁少波.关于提升电力企业纪检监察队伍能力与素质的思考[J].电脑应用文粹, 2024(12).
- [4] 王萌.电力企业纪检监察工作的强化策略[J].中文科技期刊数据库（文摘版）社会科学, 2024(3):0161-0164.
- [5] 刘佳.基层电力企业纪检监察的工作效率提升方法探析[J].水利电力技术与应用, 2024, 6(14):49-51.DOI:10.37155/2717-5251-0614-17.

# Analysis on the Path of Power Enterprise's Integrity Culture Construction from the Perspective of Strictly Governing the Party

Liang Li

State Grid Shandong Electric Power Company Dingtao District Power Supply Company, Heze, Shandong, 274000, China

## Abstract

As the Party's anti-corruption campaign and integrity-building initiatives advance, upholding comprehensive strict governance of the Party has become not only a core principle but also a vital weapon for achieving victory. In this new context, Party-building work now demands higher standards for strict governance. As a critical pillar supporting national economic and social development, the power industry must rigorously implement these governance requirements. Notably, the cultivation of a culture of integrity directly impacts the quality of power enterprises' development and thus warrants high priority. This paper first examines the significance of integrity culture in power enterprises from the perspective of comprehensive strict governance, then identifies existing challenges, and proposes concrete, scientifically grounded solutions to address these issues for reference.

## Keywords

comprehensive and strict governance of the Party; electric power enterprises; integrity culture; construction path

# 全面从严治党视角下电力企业廉洁文化建设路径分析

李亮

国网山东省电力公司菏泽市定陶区供电公司，中国·山东 菏泽 274000

## 摘要

在党的廉政建设与反腐倡廉斗争的持续推进中，坚持全面从严治党不但是核心工作原则，更是斗争胜利的重要武器。在这种新形势下的党建工作对全面从严治党提出了更高要求，电力行业作为国民经济与社会民生发展的重要支撑，其发展过程必须严格落实全面从严治党要求，尤其是廉洁文化建设工作直接关乎电力企业的发展质量，必须予以高度重视。为此，文章结合研究与实践先就全面从严治党视角对电力企业的廉洁文化建设重要性进行了论述，随后探讨其面临的一些问题，并在此基础上提出具体科学可行的建设路径，以供参考。

## 关键词

全面从严治党；电力企业；廉洁文化；建设路径

## 1 引言

电力企业在国家能源战略、经济民生等的发展方面都有着不可忽视的重要作用。而电力企业的行业特殊性，决定了其廉政风险复杂、多变、隐蔽等特征，也就更为凸显廉洁文化建设的重要性<sup>[1]</sup>。全面从严治党需要依靠廉洁文化建设实现，在文化层面形成正确的价值引领、行为规范、意识建设，进而根绝腐败问题。随着电力企业新能改革、电网扩容建设等改革的深入推进，做好廉政风险防控的局势也越发严峻，探索与电力企业发展相适应的廉洁文化建设路径也成为了电力企业落实全面从严治党要求的重要路径与课题。

## 2 全面从严治党视角下电力企业廉洁文化建设的重要性

### 2.1 夯实党建根基

全面从严治党对电力企业的党建工作提出了更高要求，电力企业需要通过廉洁文化建设来铸牢基层党组织的建设基石，推动企业实现高质量发展。坚持党的领导是电力企业党建根本，开展廉洁文化建设也是推动全面从严治党向基层、一线延伸、落实的重要措施，使得党员干部能够在廉洁文化氛围中提高党性修养，铸牢政治意识，进而在日常工作中自觉、带头遵守党纪法规，发挥引领电力企业廉洁发展的先锋模范作用，确保企业正确的政治方向。

### 2.2 强化风险防控

电力企业属于高风险行业，尤其是电网工程建设、设备采购、电力营销等都涉及较为庞大的资金流量，在权力集中环节极易滋生廉政风险。借助廉洁文化建设将清正廉洁的理

【作者简介】李亮（1983-），男，中国山东定陶人，本科，政工师，从事纪检工作方向研究。

念贯彻落实到电力企业运营的各个环节，形成对全体职工行为边界的软约束，提高全员廉政风险，主动参与营造良好的廉洁文化氛围，时时警醒和强化监督意识，构建全员廉政风险防控格局，将贪腐问题扼杀在萌芽状态，保障资金资产安全。

### 2.3 推动可持续发展

在新能源产业快速整合发展的市场竞争形态下，廉洁文化也是电力企业不可获取的核心竞争力，电力企业需要通过营造良好的廉洁形象来提升品牌信誉，争取合作机会。并且廉洁文化的建设过程也是对自身经营环节进行梳理的过程，通过规范经营管理降低腐败行为引发的资源浪费与经营效率降低的问题发生概率。同时，廉洁文化建设有助于强化全员的凝聚力，激发责任意识，推动企业实现技术创新与转型升级，实现电力企业的可持续发展<sup>[2]</sup>。除此之外，廉洁文化建设，也能够更好地彰显电力企业供电服务的公平、公正，营造良好的社会形象。

## 3 全面从严治党要求下电力企业廉洁文化建设存在的主要问题

### 3.1 思想认识与重视程度不足

当前，仍有不少电力企业保留着重业务、轻文化建设的发展态度，未能深刻认识文化建设这一“软实力”的重要性，对于廉洁文化建设的认识也大多停留在挂横幅、开大会的“走过场”层面，缺乏对廉洁文化建设在推动全面从严治党，提高企业发展政治站位的基础性、长期性作用的正确认识。尤其是基层干部更是集中精力抓生产，干脆忽略了“投入大、见效慢”的廉洁文化建设工作。而职工则普遍认为廉洁文化建设是企业领导的事，与己无关，全员参与廉洁文化的自觉意识与深度不足，更无法形成廉洁文化建设的合力。

### 3.2 创新性与吸引力不足

目前，许多电力企业在开展廉洁文化建设过程中表现出内容单一、形式传统等问题，甚至有效企业仅仅是机械的进行政策解读、案例通报和纪律宣讲，未能与实际生产工作深度融合，枯燥无味的廉政建设显然无法引发全员的自觉参与。以及在廉政文化载体的选择方面也未能与时俱进地运用新媒体平台，构建互动的文化交流机制。而是仍然采用传统的板报宣传、会议传达的传统方式，不但内容更新滞后，而且缺乏引人注目的新意，这也是当前许多电力企业廉洁文化浸润效果不佳的重要原因。

### 3.3 缺乏完善、长效的保障机制

全面从严治党要求下的电力企业廉洁文化建设更具系统性要求，而当前许多电力企业廉政文化建设缺乏完善的机制保障，严重削弱了基层党建工作成效。有些电力企业的廉洁文化建设制度中缺乏对部门、岗位、人员具体职责的清晰界定与明确，廉政文化建设的责任划分过于分散，或者是在廉洁文化建设考核方面缺乏必要的量化考评与客观评价，凸显不出廉洁文化建设的绩效差异，也就无法形成有效的激励与约束。还有就是廉洁文化建设脱离具体的业务开展，党建、纪检、业务、财务等各个部门之间互相独立，无法形成多部门联合推动的、全员参与的、业务融合的廉政文化建设局面，电力企业廉洁文化建设的长效性、可持续发展性不足。

### 3.4 队伍建设与专业性不足

电力企业的廉洁文化建设离不开高素质的专业队伍保障，尤其是全面从严治党的贯彻实施更是对廉政文化建设专业队伍的理论、实践、创新等能力提出较高要求。然而，受到诸多因素影响当前许多电力企业的廉洁文化建设队伍存在结构不合理、专业能力不足等问题。企业中负责廉洁文化建设的人员多是由其他岗位人员兼任，电力企业未能配备专职人员对廉政文化建设工作进行统筹规划，廉政文化建设工作经常由于其他业务工作而被中断<sup>[3]</sup>。且兼职人员在廉政文化建设方面的专业性不足，无法深入理解、准确把握全面从严治党的最新要求，在具体的工作开展过程中缺乏足够的理论支撑与创新意识，尤其是缺乏新媒体运营方面的方法、技巧，导致了廉政文化建设缺乏足够的针对性、实效性，无法满足新时期电力企业的发展需求。

## 4 全面从严治党视角下电力企业廉洁文化建设的相关路径

### 4.1 加强思想教育，夯实廉洁文化建设基础

首先，电力企业应从上至下开展深化理论教育，加强对全面从严治党等相关党建工作理论的学习，强化全员理论武装，以及借助中心组学习、“三会一课”、专题研讨等契机，实施分层分类的思想教育培训，引导全体职工深入认识廉洁文化建设的重要意义，并在实际工作中贯彻落实全面从严治党要求。其次，在开展分层教育过程中，需要结合领导干部、专职人员、关键岗位、普通职工等的职责不同，实施差异化的思政教育，如表1所示。

表1 电力企业廉洁文化建设分层分类培训明细

分层分类	教育内容	开展形式	目的效果	备注
领导干部	开展权力制约、责任担当教育内容为主	理论中心组学习、民主生活会、述职述廉等	强化廉洁自律意识，明确廉洁纲领	
关键岗位人员	开展廉政风险防控专题教育等	典型案例分析、旁听职务犯罪警示教育等	明确日常工作开展过程的风险点及相应的防控措施	工程、采购、营销等岗位
廉政文化建设专职人员	全面从严治党核心理论、党纪法规、廉洁文化传播与实践能力等	外出进修、专题培训、实战模拟训练等。	提高廉洁文化建设的专业水平	
普通职工	职业道德教育、廉洁从业教育	职业道德讲座、班前会、岗位练兵等	实现岗位职责与廉洁理念的深度融合	

此外，电力企业还需重视发掘廉洁先进模范，在内部开展廉洁标兵选树活动，并加强事迹宣讲与专题报道，发挥榜样引领的力量，在企业内部营造浓厚的廉洁氛围，夯实全员参与廉洁文化建设的思潮基础。

#### 4.2 采用多元化方式，强化廉洁文化建设效果

首先，在丰富廉洁文化内容方面。电力企业需要重视对行业特色的深入挖掘，将企业发展历程，涌现的先进事迹、模范榜样等纳入企业廉洁文化建设内容体系，并逐渐凝聚出具备自身行业与企业特色的廉洁理念，实现廉洁文化和电力企业发展愿景、核心价值等的深度融合。同时需要紧扣全面从严治党实践，聚焦行业特点，加强对电力行业的典型廉政案例的收集，作为情景剧表演、教育读本编写的素材，丰富廉洁文化建设的内容与形式，提高廉洁教育的有效性。其次，在创新廉洁文化传播载体方面，电力企业需要发挥好廉洁文化长廊、宣传栏、展厅等的建设作用，以及加强对当地红色教育基地、法院、检察院等廉洁教育资源联动、整合，积极开展廉洁书画展、廉洁专题演讲等主题活动，打造丰富的线下廉洁文化建设阵地。以及充分利用抖音、微信、微博、内部APP等新媒体平台，打造廉洁文化建设的微视频、微动漫，对全面从严治党等政策进行创新解读，以及通过开展线上廉洁知识竞赛、微视频评比等活动，为全员参与廉洁文化建设提供平台<sup>[4]</sup>。如此，采用线上线下相结合的方式，打造全员参与的廉洁文化建设与传播体系，将廉洁意识根治全员心中。此外，电力企业还需充分利用主题党日活动，积极开展廉政教育基地参观学习、廉洁家风建设座谈等活动，将廉洁文化建设切实融入到职工的日常生活与工作中。

#### 4.3 健全长效机制保障，强化机制支撑。

电力企业廉洁文化建设的长效推进，需要完善的制度体系保障。首先，电力企业需建立完善的责任制度，明确党组统一领导、专职部门牵头、各部门分工协同、全员参与执行的廉洁文化建设工作格局，细化和夯实具体岗位与全体人员的廉洁文化建设任务，层层推进廉洁文化建设取得实效。其次，电力企业需建立完善的考核评价制度，明确廉洁文化建设在党建工作考核中的重要地位，并制定明确的、量化的考核指标，对思政教育、活动实践、成效反馈等进行定期考核、评估，与职工绩效关联进行奖优惩劣，尤其是对工作不力的干部进行约谈问责，并跟踪推进整改。此外，电力企业

还需重视对协同联动机制的建设与完善。各部门、各层级之间需要建立密切的沟通协作机制，建设联席会议机制，对廉洁文化建设相关问题进行集中研讨，尤其是需要针对电力企业经营管理的重点环节、高风险环节加强廉洁文化部署，实现廉洁文化建设与业务开展的高度融合、同步推进，杜绝廉洁风险。

#### 4.4 加强骨干队伍建设，提升专业能力

首先，电力企业需要根据全面从严治党背景下廉洁文化建设工作需求，成立专门的廉洁文化建设部门，设立专职岗位，配置专业的高素质人员，对廉洁文化建设工作进行统筹规划与推进落实。同时需要注意吸纳各个部门的专业骨干，充实廉洁文化建设队伍的整体力量，采用专兼结合的方式实现人力资源的整合利用，为电力企业廉洁文化建设提供组织与人才保障<sup>[5]</sup>。其次，电力企业还需重视对队伍的培训教育，结合全面从严治党工作要求，定期策划组织开展政策法规解读、廉洁文化建设论坛、微视频运营课堂、政治与职业心理辅导等活动，切实提高廉洁文化建设骨干的专业能力。

### 5 结语

综述可知，新时期电力企业的廉洁文化建设的重要性越发凸显，需要以全面从严治党为指引，准确把握当前廉洁文化建设存在的各种不足，进而从思想政治建设、完善制度保障、丰富内容载体、强化队伍建设等方面着手探索有效路径，突破当前廉洁文化建设的困境，推动全面从严治党在企业廉洁文化建设中的有效落实，为电力企业的高质量发展提供保障。

### 参考文献

- [1] 孟根塔娜.基层电力公司企业廉洁文化的建设路径[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2025(2):101-104.
- [2] 中央纪委国家监委宣传部.全面从严治党学习读本[M].北京:人民出版社, 2022.
- [3] 王建军.国有企业廉洁文化建设与党风廉政建设融合路径研究 [J].企业改革与管理, 2022(15):189-191.
- [4] 李娜.电力企业廉洁文化建设存在的问题及对策[J].电力安全技术, 2021, 23(8):74-77.
- [5] 张国栋.全面从严治党背景下国企廉洁文化建设路径探析[J].党建研究, 2020(12):45-47.

# Research on the Optimization of Human Resource Incentive Mechanism in Public Institutions in the New Era

Huiqiao Gu

Xuchang Environmental Health Center, Xuchang, Henan, 461000, China

## Abstract

In the new era, public institutions face dual pressures of management innovation and talent competition. Traditional human resource incentive mechanisms have become increasingly problematic, with issues such as monotonous incentive methods, low effectiveness, and disconnect between performance evaluations and career development needs, making it difficult to meet the demands of building high-quality talent teams and advancing high-quality institutional development. This paper reviews relevant incentive theories both domestically and internationally, systematically analyzes the current status and challenges of incentive mechanisms in public institutions, and proposes innovative optimization approaches from multiple dimensions including compensation, promotion, capability enhancement, corporate culture, and performance evaluation. By analyzing typical cases, the study explores the establishment of diversified incentive mechanisms that align with job value, competency contributions, and growth potential. The research indicates that public institutions should adopt a people-oriented approach, coordinate internal and external incentives, ensure fairness, improve policies and management processes, stimulate employee enthusiasm and creativity, and provide theoretical and practical references for modern governance system construction.

## Keywords

new era; public institutions; human resources; incentive mechanism; optimization

# 新时代事业单位人力资源激励机制优化研究

谷会桥

许昌市环境卫生中心，中国·河南许昌 461000

## 摘要

新时代，事业单位面临管理创新与人才竞争的双重压力，传统人力资源激励机制问题凸显，如激励方式单一、效能不强、考核与发展需求脱节等，难以满足高素质人才队伍建设和高质量事业发展需求。本文梳理国内外相关激励理论，系统分析当下事业单位激励机制的现状与困境，从薪酬福利、晋升、能力提升、文化、考核评价等多维度提出创新优化路径，结合实际案例剖析典型问题，探讨建立与岗位价值、能力贡献、成长潜力匹配的多元化激励机制。研究表明，事业单位应以人为本，协调内外激励、保障公平，完善政策与管理流程，激发员工积极性与创造力，为现代治理体系建设提供理论与实践参考。

## 关键词

新时代；事业单位；人力资源；激励机制；优化

## 1 引言

伴随中国事业单位改革的不断深化，人才已成为提升服务效能、推动事业发展、实现社会价值的重要资源。传统事业单位的人力资源管理多以行政命令和岗位管理为主，激励手段单一，难以激发员工潜能和创造力。随着公共服务需求多元化、工作内容复杂化、管理机制现代化，事业单位对人力资源激励机制提出了更高要求。新时代事业单位需要从战略高度重塑激励体系，激活人才队伍动力，打造高素质专业化干部队伍，助力社会治理和高质量发展目标的实现。本

文系统梳理人力资源激励理论，结合事业单位实际，总结激励机制中的主要问题，提出针对性优化建议，探索适合新时代背景的激励机制创新模式，为中国事业单位管理体制改革提供理论与实操参考。

## 2 新时代事业单位人力资源激励机制的理论基础与发展环境

### 2.1 人力资源激励理论及其事业单位适用性

现代激励理论涵盖了马斯洛需求层次理论、赫茨伯格双因素理论、期望理论、公平理论等核心观点，为事业单位激励机制提供了理论支撑。马斯洛需求层次理论强调从基本生存到自我实现的需求逐层递进，启示事业单位激励要满足员工多层次需求。赫茨伯格将激励因素与保健因素区分，

【作者简介】谷会桥（1982—），男，中国河南许昌人，本科，人力资源管理师，从事人力资源管理研究。

提示事业单位既要保障员工的基本福利和工作环境，又要在成就感、认可度和成长机会等方面提升激励效能。期望理论关注激励目标与员工期望值的契合，强调激励措施要与员工的努力成果和预期回报关联紧密。公平理论则强调激励过程的公平透明，警示管理者要避免激励机制的失衡引发员工不满。事业单位需将这些理论与组织实际结合，创新多元激励模式，兼顾物质激励与精神激励，实现组织目标与员工价值的协同发展。

## 2.2 新时代事业单位改革的时代背景与政策环境

新时代中国事业单位改革步伐加快，政策层面强调“去行政化”“强化公益性”“注重服务绩效”等导向，对人力资源管理和激励机制创新提出新要求。事业单位分类改革推动岗位管理、绩效考核、薪酬分配制度创新，促使单位在人才选拔、培养、流动和激励等方面突破传统体制束缚，适应新时代社会治理和公共服务升级。政策文件多次强调“建立以岗位管理为基础、业绩为导向、激励与约束并重”的现代人力资源管理体系，推动事业单位向现代治理体系和治理能力转型。在激励机制方面，政策逐步放宽事业单位薪酬分配自主权，鼓励建立与业绩贡献相挂钩的薪酬激励机制，推动“能上能下、能进能出”的动态管理体系，强化员工成长和组织活力。

## 2.3 事业单位人力资源激励机制的特征与现状分析

事业单位作为承担社会公益与公共服务的重要组织，激励机制具有非营利性、稳定性与公益导向等独特属性。当前，绝大多数事业单位依然以基础工资和年终考核为主，绩效工资、岗位津贴等激励手段有限，精神激励和成长激励措施相对薄弱，缺乏弹性和多样性。晋升路径受编制和政策限制，优秀人才成长空间受限，绩效考核与实际贡献、个人发展、组织目标的结合不够紧密。在福利待遇、培训机会、表彰认可、职业发展等方面，部分单位激励措施流于形式，不能充分调动员工积极性和创新力。新时代要求事业单位优化激励机制，推动由单一物质激励向多元复合激励、由静态管理向动态激励机制转型。

## 3 事业单位人力资源激励机制存在的主要问题分析

### 3.1 激励模式单一、弹性不足

事业单位在长期的行政化管理与计划经济思维影响下，其激励机制呈现结构单一、弹性不足的突出问题。多数单位主要依托基础薪酬、岗位补贴等固定激励手段，缺乏针对员工能力发展、创新表现和持续贡献的多维度激励方式。绩效考核中仍存在定量指标偏重、“平均主义”倾向明显等现象，使得激励难以真实反映员工差异化贡献，也无法对关键人才产生有效激励。薪酬结构固化、晋升通道有限，使得创新奖励、项目激励、团队激励等新型激励手段难以落地。在缺乏“因岗施策、因人设激”的弹性体系背景下，不同类型人才

的多样化职业诉求难以得到满足，导致人才向更具激励优势的行业流动。激励效果不足更直接影响组织活力，使单位整体绩效提升受限，难以适应现代公共服务的发展要求。

### 3.2 绩效考核与激励挂钩不紧密、导向偏差

绩效考核是事业单位激励体系的重要基础，但在实际应用中往往沦为形式化工具。多数单位的绩效考核指标缺乏科学性，考核内容偏向任务完成量，而忽视岗位属性、服务质量、创新成果等关键维度。由于绩效结果与薪酬、晋升、培训等激励措施无法形成有效联动，考核无法发挥应有的激励导向作用，造成“干多干少一个样”和“能者多劳多负担”的不合理现象。为了追求所谓的“公平”，一些单位对不同岗位采用统一标准，使考核缺乏针对性，削弱了评价结果的公正性。僵化的考核方式导致员工难以根据绩效获得应有回报，抑制了积极性和创新动力。若不能建立差异化、可量化又兼顾定性的科学考核体系，绩效管理的导向功能将被弱化，激励机制的有效性也难以体现。

### 3.3 精神激励与文化激励薄弱，缺乏成长型激励环境

事业单位内部普遍存在重物质激励、轻精神文化激励的现象，组织认同感和价值认同体系建设相对滞后。缺乏有效的沟通机制、员工表彰与团队建设活动，使得员工对单位的使命、文化和发展方向难以形成深层次认同。在职业成长方面，单位晋升路径窄、培养体系不健全、培训资源有限，使员工难以通过发展获得长效激励。职业成长需求与实际激励措施脱节，使得员工长期停留在“稳定岗位”而缺乏创新动力。此外，部分单位管理模式僵化，容错机制缺失，导致员工在日常工作中不敢创新、不愿承担风险，形成“等、靠、要”的消极心态，影响整体服务质量与组织竞争力。要构建成长型激励环境，必须从组织文化、职业发展与制度设计多维度发力，重塑事业单位的人才激励生态。

## 4 事业单位人力资源激励机制优化的理论与实践路径

### 4.1 完善薪酬福利分配体系，实现岗位价值与业绩贡献联动

事业单位薪酬体系应在结构与机制上实现精细化设计，建立基础工资、绩效工资、专项津贴与创新奖励并行的多元构成。依据岗位职责复杂度、胜任能力与风险承担科学核定薪酬档次，提升绩效工资比重以实现“优绩优酬”。推行项目制、岗位竞聘和人才专项激励，增强薪酬弹性与差异化分配能力。福利设计应覆盖住房补贴、健康保障、子女教育与心理服务等方面，满足不同职业生命周期的需求，提升职业吸引力与稳定性。薪酬调整应与年度绩效、能力提升及岗位变动联动，建立透明的调整规则与监督机制，防止主观干预。通过量化岗位价值、明晰考核标准与多渠道激励并举，构建既体现公平又富有激励作用的薪酬福利体系，从而实现人力资源的有效配置与组织活力的持续释放。

## 4.2 优化绩效考核机制，强化激励导向与动态管理

科学的绩效考核应以岗位职责与组织战略为依托，采用定量与定性相结合的评价方法，实施分层分类考核。为不同职能、层级设定差异化指标，突出工作成效、创新贡献与服务质量，避免以业务量或行政任务为唯一标准。考核结果应直接关联薪酬调整、职务晋升、培训资源与荣誉表彰，形成“考核—激励—发展”闭环，并建立透明的反馈与申诉机制以保障程序公正。实施动态管理，对高绩效者开辟绿色通道以加速职业发展；对连续低绩效者开展定向培训或岗位调整，必要时实行退出机制。推动绩效管理的信息化，利用绩效管理系统实时跟踪绩效指标与改进措施，提升绩效治理的时效性与针对性，从而推动组织整体绩效水平的持续提升。

## 4.3 注重精神激励与文化建设，营造成长型组织氛围

事业单位应把文化建设作为长期激励的重要组成，通过使命宣导、价值观培育与榜样激励增强员工的认同感。常态化开展先进典型宣传、团队表彰与主题教育，形成对良好行为的制度化认可。构建多元化沟通渠道，设立员工议事会、定期座谈与心理支持体系，增强参与感与组织关怀。完善职业发展通道，实施技术序列与管理序列并行的多轨晋升机制，提供轮岗锻炼、挂职交流与定制化培训，支持员工持续成长。营造容错与创新氛围，通过试点项目和创新基金鼓励探索，建立合理的失败容忍机制以激发创造力。精神激励与制度激励协同发力，可提升组织凝聚力、激活内部潜能，从而为事业单位的长期发展提供坚实的文化基础。

# 5 事业单位激励机制优化的创新举措与案例分析

## 5.1 建立多元化激励体系，满足员工多样化需求

事业单位应建立“物质+精神+成长”三位一体的激励体系，强化内部激励与外部激励协同。物质激励方面，结合岗位性质、工作绩效、能力潜力设置差异化薪酬和专项奖励。精神激励方面，强化荣誉表彰、榜样引领、组织关怀、文化熏陶等措施。成长激励方面，创新培训方式，构建以能力提升、岗位竞聘、专业认证、晋升绿色通道为核心的成长平台。以某地医疗事业单位为例，通过“绩效工资+岗位补贴+项目奖励+荣誉表彰+成长晋升”一体化激励体系，极大提升了医护队伍积极性，促进了人才稳定与服务能力提升。多元激励模式可有效激发不同年龄、岗位、成长阶段员工的积极性，实现组织与个人“双赢”。

## 5.2 强化数据赋能与信息化管理，提升激励效能

随着信息技术应用普及，事业单位应加快建设人力资源管理信息系统，推动薪酬管理、绩效考核、员工发展等激励要素数字化、智能化。通过大数据分析员工绩效、能力成

长、培训需求、岗位匹配等信息，为激励决策提供精准依据。信息化平台可实现激励政策的透明公开和动态调整，提升激励过程的公信力和执行力。以某省科研事业单位为例，建立覆盖岗位、考核、奖励、晋升、培训等全流程的信息平台，实现员工能力与岗位需求的智能匹配，有效解决了激励信息不对称和管理效率低下问题，提升了单位整体治理水平。

## 5.3 推动制度创新与管理转型，构建开放包容激励环境

激励机制创新需与事业单位治理体系现代化相结合，推动管理体制和制度机制同步优化。应完善岗位竞聘、绩效管理、流动管理、淘汰机制，打破身份、编制、层级壁垒，实现“能上能下、能进能出”。推动绩效工资自主分配、专项人才激励、弹性福利等制度创新，扩大用人自主权。鼓励事业单位与高校、科研院所、社会机构等建立人才交流合作机制，拓宽人才成长空间。完善员工民主参与和监督机制，提升激励政策科学性和公平性。以某地文化事业单位为例，实施“岗位竞聘+项目激励+人才流动+组织开放”管理创新，显著提升了员工主动性和组织创新能力，为激励机制优化提供了生动样本。

# 6 结语

新时代事业单位人力资源激励机制的优化是提升服务效能、激发组织活力、实现人才强国战略的重要环节。本文结合理论与实践，提出了从薪酬结构、绩效考核、文化激励、信息化管理等多维度优化激励机制的系统路径。未来，事业单位应坚持以人为本、绩效导向与多元激励，推进体制机制创新，强化数据支撑和动态管理，营造公平、公正、包容的激励环境。只有通过科学合理的激励机制，才能有效激发事业单位员工积极性和创造力，助力公共服务和社会治理现代化进程。随着管理创新和技术进步，事业单位激励机制必将不断完善，为事业单位改革发展注入持久动力，为实现高质量发展和人民美好生活提供坚实支撑。

## 参考文献

- [1] 潘拓.优化激励机制成为当前单位人力资源管理的重要课题[J].中国商界,2025,(17):210-212.
- [2] 张玉坤.新时代单位人力资源配置优化与经济效能提升的策略研究[J].乡镇企业导报,2025,(15):250-252.
- [3] 颜晓斌.新时代事业单位人力资源管理环境分析和对策[J].国际公关,2025,(09):41-43.
- [4] 蔡叶.需求层次理论下事业单位人力资源管理激励机制创新探究[J].投资与创业,2025,36(09):176-178.
- [5] 高跃.论事业单位人力资源管理中激励机制的价值及优化[J].市场瞭望,2025,(02):189-191.

# Research on the Construction of Talent Team and Dynamic Evaluation Mechanism of Nuclear Power Engineering Supervision Industry

Limei Dai

Shenzhen Hepeng Engineering Supervision Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518120, China

## Abstract

Nuclear power engineering supervision serves as a critical component in ensuring the safety, quality, and progress of nuclear projects. The effectiveness of supervision work is directly influenced by the quality of talent development in this field. This study investigates talent echelon construction and dynamic evaluation mechanisms in nuclear power engineering supervision. Through literature review, field research, and case analysis, the research identifies challenges including talent gaps, inadequate training systems, and delayed evaluation processes. Grounded in talent echelon theory and dynamic assessment principles, and considering the high-risk, high-tech nature of nuclear engineering supervision, the study proposes a comprehensive “selection-cultivation-motivation-retention” talent development pathway. It establishes a dynamic evaluation system encompassing moral integrity, professional competence, performance records, and potential, along with a closed-loop mechanism of “evaluation-feedback-adjustment.” The findings provide theoretical support and practical references for nuclear power engineering supervision enterprises to optimize talent management models and enhance core competitiveness.

## Keywords

nuclear power engineering supervision; talent echelon construction; dynamic evaluation; index system; closed-loop mechanism.

# 核电工程监理行业人才梯队建设与动态评估机制研究

戴丽美

深圳市核鹏工程监理有限责任公司，中国·广东深圳 518120

## 摘要

核电工程监理是保证核电项目安全、质量、进度的重要环节，核电工程监理人才队伍建设的好坏，直接影响到核电工程监理工作的成效。本文针对核电工程监理行业人才梯队建设与动态评价机制展开研究，运用文献研究法、调研法和案例分析法，对核电工程监理行业人才梯队建设的现状进行梳理，发现人才缺口、培养体系不完善、评价滞后等人才梯队建设问题。依据人才梯队建设理论和动态评估理论，结合核电工程监理高风险、高技术的行业特点，创建“选拔-培养-激励-留存”全链条的梯队创建路径，创建包含品德、能力、业绩、潜力的动态评价指标体系，创建“评价-反馈-调整”的闭环机制。研究成果为核电工程监理企业改善人才管理模式，提升核心竞争力提供理论支撑和实践借鉴。

## 关键词

核电工程监理；人才梯队建设；动态评估；指标体系；闭环机制

## 1 引言

“双碳”目标之下，我国核电产业步入规模化发展阶段，到 2024 年底，在运核电机组达到 58 台，在建机组数量稳居世界第一。核电工程具有技术密集、投资额度高、建设周期长、安全标准极其严格等特征，监理工作是工程质量与安全的“守门人”，对人才的专业能力、工作经验和责任意识要求极高。目前行业出现资深监理人才老龄化、青年监理人才缺乏的矛盾，造成人才梯队断层，影响行业的高质量发展。

【作者简介】戴丽美（1992-），女，中国广东梅州人，本科，经济师，从事人力资源研究。

目前的研究大多集中于通用行业的通用人才梯队建设，对核电工程监理行业的专项研究较少。因此开展人才梯队建设与动态评估机制研究，对破解行业人才瓶颈、保证核电工程安全稳定推进有重大意义。

## 2 相关理论基础

### 2.1 人才梯队建设理论

人才梯队建设理论产生于 20 世纪 50 年代的美国企业管理实践之中，其基本内涵是指企业经由系统规划，创建起不同层次、不同专业的人员储备体系，保证关键岗位上拥有足够的接班人选，从而达成人才队伍的持续发展。该理论强调的是选、育、用、留的协调性，其中“选”为根本，需建

立科学的选拔标准来发现潜在人才；“育”为主体，通过定制化的培养来提高人才的能力；“用”为关键，搭建起岗位实践平台，达到人岗相适的目的；“留”为保证，完善激励机制，增加人才归属感。高技术行业人才梯队的建设要兼顾专业传承和技术创新，在行业技术发展大势下打造出资深专家引领、骨干人才支撑、青年人才储备的梯队结构，从而给行业技术更新升级和产业优化升级给予人才支撑[1]。

## 2.2 动态评估相关理论

动态评价理论是相对于静态评价而发展起来的现代人才评价理论，它的本质就是打破以往的一次性、固定化的评价模式，将评价对象的工作岗位变动、能力发展和环境变化结合起来，周期性、动态化地进行评价并加以调整。该理论以人力资本理论、胜任力模型理论为依据，认为人才的能力、价值是动态的，评价要兼顾“当前绩效”和“未来潜力”。动态评价的三大要素是：评价指标的动态调整、评价周期的科学设定和评价结果的及时反馈应用。高风险行业里，动态评价更多体现为风险控制导向，紧跟人才在复杂环境下的表现，及时找出能力不足之处并制订改善措施，保证人才所具备的能力同岗位风险防控需求相契合，从而为行业安全发展给予支撑[2]。

## 2.3 核电工程监理行业特性

核电工程监理行业属于核电产业的关键配套领域，具备明显的行业特征，安全至上刚性约束，核电工程关联核安全和公共安全，监理工作必须依照《核安全法》等法律法规，对人才的责任意识和风险控制能力要求极高，技术高难度，包含核反应堆、核燃料、辐射防护等诸多专业，要求监理人才拥有跨学科的知识储备，项目历时久，核电工程项目建造时长一般在5-8年，监理工作要伴随项目整个生命阶段，对人才稳定性和持续作战能力要求较高，监管严，除受业主单位监管之外，还要接受国家核安全局等监管部门的严格监管，监理人才须具备较强的合规意识和流程把控能力。

# 3 核电工程监理行业人才梯队建设现状与问题

## 3.1 行业人才需求特征

目前核电工程监理行业人才需求有如下特点：一是复合型人才需求迫切，随着核电技术从三代、四代升级，监理人才需要同时掌握传统工程监理知识和核安全专业技术；二是资深人才缺口大，由于核电监理工作需要很高的经验积累，具有10年以上核电工程监理经验，持有注册监理工程师、注册安全工程师等资质的资深人才严重短缺；三是青年人才需求量大增，为了缓解人才老龄化问题，企业对30-40岁、有5-8年相关工作经验的青年骨干人才需求量增大；四是专项技术人才需求明显，模块化施工、数字化监理等新兴领域，掌握专项技术的监理人才成了企业争抢的对象。

## 3.2 人才梯队建设现存问题

行业人才需求量很大并且在人才梯队建设方面存在着

很多问题。第一梯队结构断层严重，存在“两头大、中间小”的不良局面；第二缺乏系统的培养计划和与核电技术发展相适应的课程体系；第三选拔时重学历资质、轻潜质和责任感等；第四留存能力弱，监理工作现场环境差、工作强度大、薪酬与工作付出不成正比，青年骨干人才流失率高，资深人才退休后没有有效的知识传递途径。

## 3.3 问题成因分析

人才梯队建设问题成因可从行业、企业两个角度剖析，就行业而言，核电工程监理行业发展时间不长，同传统建筑监理行业比，人才培养体系不健全，行业准入门槛高，人才培养周期长达5-8年，短时间内无法适应市场需求；就企业而言，大部分监理企业属于中小型企业，资金实力薄弱，在人才培养、薪酬激励等方面投入不够，缺少长远的人才战略规划，重使用轻培养现象屡见不鲜。

# 4 核电工程监理行业人才梯队建设路径

## 4.1 梯队层级划分与定位

依据核电工程监理行业的特点，创建“三层级五梯队”的人才梯队体系并明晰每层的定位情况，第一层为决策层，公司管理层、总监理工程师、项目总监、项目副总监等属于这一层级，将其定义为“行业引领者”，该类人员须要有15年以上的工作经历并取得高级资质，主要任务在于制定监理方案以及解决重大技术问题；第二层是骨干执行层，包含专业小组长、专业监理工程师等职位，称之为“核心支撑者”，他们应当拥有8-15年的工作年限，关键职责是开展专项监理工作并带领团队；第三层属于储备培养层，细分为青年骨干梯队（5-8年资历），新人成长梯队（1-5年资历）和校园储备梯队（应届毕业生成员），各自被定义为“潜力开发者”，“基础实践者”及“未来储备者”。各个梯队要确定岗位胜任力标准，形成“决策层导向，执行层保障，储备层接续”的良性梯队状态。

## 4.2 人才选拔机制

构建起内外相联、动静相融的人才选拔机制，内部选拔侧重于发现潜能，储备梯队采取“业绩考核+能力测评+民主评议”的办法来实施选拔。业绩考核40%，主要看项目监理业绩；能力测评30%，通过案例分析、模拟监理考查专业能力；民主评议30%，考察责任心、团队协作。外部引进主要以精准匹配为主，通过行业协会推荐、技术支持单位推荐、校园定向招聘等形式对人选进行资质审核、技术面试和背景调查三个环节的审核，保证所引进的人才达到行业的安全标准。同时，建立人才储备库，对储备人才进行动态的跟踪，保证梯队补给有充足的来源。

## 4.3 人才培养体系

创建分层分类、校企合作的人才培养体系，针对不同的层次制定不同的培养方案，核心决策层采取战略研修、业务交流的方式，同国内外知名的核电企业合作，开展高级管

理培训，每年举办1至2次监理技术交流活动；骨干执行层采取项目实践、专项研修的方式，参与三代核电等重点项目的监理，定期开展模块化施工、数字化监理等专项技术培训；储备培养层采取导师带徒、轮岗实训的方式，为每位青年人才配备资深导师，制定个性化培养计划，安排在施工、验收、安全监管等岗位上轮岗实训。

#### 4.4 人才激励与留存机制

建立物质激励和精神激励相结合、短期激励和长期激励相结合的激励留存机制：在物质激励方面，实行“基薪+绩效+专项奖金”的薪酬制度，将绩效奖金同项目监理的安全质量挂钩，对完成重大监理任务的团队发放专项奖金。在精神激励方面，设立年度优秀监理工程师、技术创新能手等荣誉称号，建立人才职业发展通道，分为管理序列和技术序列，技术序列可晋升为项目总监，待遇同管理序列总监理工程师。在长期激励方面，对核心人才可采取项目分红的形式，将人才的利益同企业的发展联系起来[3]。

### 5 核电工程监理行业人才动态评估机制构建

#### 5.1 评估核心目标

动态评价机制的目的有四个维度：一是准确定识人才能力。从各个方面对各个梯队的人才专业能力，安全意识，业绩和潜质进行全面评定，为人才的选拔与培育给予支撑；二是保证监理工作品质，及时察觉人才在监理工作中的不足之处，制订改善办法，削减工程的安全隐患；三是合理调配人才资源，依照评定结果重新安排人才所处岗位的匹配度，做到“人尽其才，物尽其用”；四是促使梯队不断改良，根据对人才发展情况的动态跟踪，适时填补梯队中的空缺，对培育策略加以调整。

#### 5.2 评估指标体系设计

按照“安全优先、科学全面、动态适配”的原则，建立三级评估指标体系，一级指标4个，即品德素质、能力素质、业绩表现、发展潜力，权重分别为20%、35%、30%、15%；二级指标在各个一级指标下再细分，如能力素质细分为专业技术能力、安全管控能力、团队管理能力等；三级指标为具体的评价要点，如专业技术能力细分为资质证书持有情况、技术问题解决效果等。对不同的梯队进行指标权重的调整，核心决策层更侧重战略决策能力（权重提高到40%），骨干执行层更侧重项目执行能力（权重提高到35%），储备培养层更侧重学习能力和潜力（权重提高到

25%）。

#### 5.3 评估方法与周期

采用定量与定性相结合、线上和线下同步的评估方式：定量评估用监理信息系统采集安全检查合格率、问题整改率等量化指标；定性评估用360度评估法，由上级、同事、服务对象及自我从多个方面进行评价，主要考察责任意识、沟通协调等隐性素质。按照不同的梯队设置不同的评估周期，核心决策层年度考评，与年度述职、战略目标完成情况相结合；骨干执行层半年度考评，结合项目阶段性成果；储备培养层季度考评，结合学习进度、实践表现。

#### 5.4 动态调整与闭环运行机制

创建起“评价-反馈-改善-改进”的闭环运转体系，评价结束之后10个工作日内要形成个性化的评价报告，明晰人才的优势和不足之处，由人力资源部门同所在部门一起制订改进方案，对于评估结果优秀的人才要纳入晋升储备库，优先给予培训以及晋升的机遇，对于评估结果不佳的人才要执行“预警-培训-再评估”的机制，为期三个月的针对性培训之后再次评定，如果仍旧不合格则调岗或者辞退。建立起评价成果同梯队创建联系起来的制度，按照各个梯队总的评价结果来决定培养资源投入的方向，针对青年梯队在评价时暴露出的共同短处，改进培训课程体系；依照行业人才需求的变动情况，对梯队的数量和构造做出动态的调整，保证人才梯队能够持续符合核电工程监理行业发展的需求。

### 6 结语

综上所述，核电工程监理行业人才梯队建设及动态评价机制，是保障核电产业安全、高质量发展的核心支撑。本文整理出相关理论，分析行业人才梯队建设现状和问题，提出“三层级五梯队”建设路径和“四位一体”动态评估机制，形成选拔、培养、激励、评估、优化的全链条人才管理体系。只有结合安全第一、质量第一、技术主导的行业特点，建立合适的人才梯队和动态评价机制，才能解决人才断层问题。

#### 参考文献

- [1] 梁鸿.国有企业专业技术人才梯队建设工作探究[J].商讯,2025,(15):110-112.
- [2] 蒋丽.高质量发展背景下国有企业人才梯队建设与创新路径研究[J].商讯,2025,(10):171-173.
- [3] 王乔维.电力企业人力资源管理中人才储备梯队建设方法[J].商业文化,2025,(04):125-127.

# Research on the Optimization Path of Office Archives Digital Management

Xiaomei Yang

Chongqing Radio and Television Technology Center, Chongqing, 404000, China

## Abstract

Amid the digital transformation wave, office archive management models are facing the need for innovation and development. This study focuses on the digital management of office archives, analyzing existing issues such as insufficient technological application, inadequate data security measures, and personnel competency gaps. Based on practical circumstances, targeted improvement measures are proposed from perspectives including technological updates, institutional enhancements, security controls, and talent development. The research aims to enhance the efficiency and quality of digital archive management, provide archival support for efficient office operations, and facilitate the digital transformation of organizations.

## Keywords

office archives; digital management; optimization path; data security

# 办公室档案数字化管理的优化路径研究

杨小枚

重庆广播电视台技术中心，中国·重庆 404000

## 摘要

在数字化转型浪潮下，办公室档案管理模式也面临着革新发展的要求。本文以办公室档案的数字化管理为研究对象，分析目前办公室档案数字化管理存在的技术应用不深、数据安全保障不足、人员素质不匹配等问题。从技术更新、制度健全、安全防控、人才培育等角度结合实际情况给出有针对性改善办法。研究目的在于提高办公室档案数字化管理效率和质量，给办公事务高效开展提供档案管理支持，助力单位数字化发展进程。

## 关键词

办公室档案；数字化管理；优化路径；数据安全

## 1 引言

随着信息技术的迅速发展，数字化已经成为不可阻挡的趋势，而办公室是整个单位事务的统筹部门，也是信息的汇聚点，其档案管理的数字化转型更加重要。传统的办公室档案管理是以纸质为载体的，占用存储空间大、检索效率低、共享性差、易损易丢失，不能满足现代办公中对信息快速获取和高效利用的要求。近年来，各单位开始逐步展开档案数字化创建，但在操作过程中依然碰上技术应用浅层化，标准不统一，安全风险明显等许多瓶颈。在此背景下，探究办公室档案数字化管理的优化路径，解决当前管理中遇到的痛点问题，实现档案资源的有效整合和价值挖掘，对提高办公室工作效率、推进单位整体数字化转型有重要的现实意义。

## 2 办公室档案数字化管理的现状与现存问题

### 2.1 管理现状

目前大多数单位已经认识到档案数字化管理的重要性，开始进行档案的数字化建设工作。硬件设施上，不少办公室装有扫描仪、服务器、存储设备等基础数字化设备，给档案数字化处理给予了硬件支撑；软件应用上，有些单位应用了档案管理系统，达成部分档案的电子化录入、保存及简单检索。从管理范围上来说，文书档案、人事档案等主要档案的数字化覆盖面大，而工程档案、声像档案等特殊类型档案的数字化进程相对落后。从总体上看，办公室档案的数字化管理已经从初步探索阶段进入到逐步推进阶段，但是发展不平衡、应用不深入的现象比较明显<sup>[1]</sup>。

### 2.2 现存主要问题

#### 2.2.1 技术应用浅层化，核心效能未充分释放

部分单位在档案数字化管理上存在着重硬件、轻软件、重录入、轻应用的现象。虽然投入资金购买了先进的数字化设备，但是在软件系统的选取和应用上存在不足，多使用

【作者简介】杨小枚（1990—），女，中国重庆人，本科，工程师，从事档案管理研究。

功能简单的一般管理软件，只能对档案进行简单的录入和存储，不能进行数据挖掘、智能检索、关联分析等高级功能。以档案检索为例，仍然采用关键词匹配的方式，不能够实现对内容、主题的准确检索，导致档案查找困难；以档案利用为例，没有充分发挥大数据技术对档案信息进行深度分析的作用，不能够为单位决策提供有效的数据支持，档案资源的价值没有得到充分发挥。另外一些单位的数字化系统同别的办公系统存在数据壁垒，不能够达到档案信息和办公信息的无缝对接，造成办公流程的不连贯，低效率。

### 2.2.2 管理制度不健全，标准规范缺失

档案数字化管理要具备完善的制度、统一的标准才能实现，但目前有些单位缺少系统的档案数字化管理制度体系。在档案数字化采集过程中没有制定出不同种类档案的数字化采集标准，例如扫描分辨率、格式要求、著录项目等，造成数字化档案质量参差不齐，有些电子档案因为格式不统一、著录信息不全而不能被有效利用；在档案归档和保管方面没有建立标准的电子档案归档流程和保管制度，电子档案的归档范围、归档时限没有明确规定，存储备份机制不完备，存在电子档案丢失或者损坏的风险；在档案利用和共享方面没有制订合理的权限管理及共享机制，造成部分档案信息过度封闭不能共享，而部分敏感档案又存在泄露的风险，平衡档案共享与安全的难度较大。

### 2.2.3 数据安全防控薄弱，风险隐患突出

数据安全是档案数字化管理中的一个重要问题，也是目前办公室档案数字化管理中存在的主要短板。一方面由于技术防护措施不到位，部分单位的档案管理系统缺少防火墙、入侵检测系统、数据加密技术等安全防护手段，容易受到黑客攻击、病毒入侵等网络安全威胁，造成档案信息泄露或者被篡改，另一方面数据备份机制不健全，大部分单位只采用本地备份的方式，没有建立异地备份、云端备份等多重备份体系，一旦发生自然灾害、设备故障等突发事件，电子档案数据就会有丢失的危险<sup>[2]</sup>。此外，人员安全意识薄弱也是造成安全风险的因素之一，有些档案管理人员擅自泄露档案信息，违规操作档案管理信息系统等，加大了档案数据的安全风险。

### 2.2.4 专业人才匮乏，队伍素养不匹配

档案数字化管理是档案管理知识、信息技术、数据处理能力三者相融合的工作，对档案管理人员专业水平有较高的要求。但是目前多数办公室档案管理人才队伍的素养不匹配问题突出，第一，专业知识单一，传统档案管理人员有丰富的档案管理经验，但是缺少信息技术知识，不能熟练地操作数字化管理系统，无法开展档案的数字化处理、系统维护等工作；第二，信息技术人才缺乏，部分单位虽然配备了信息技术人员，但是这些信息技术人员缺少档案管理专业知识，不懂档案的归档规则、利用需求等，不能针对档案的数字化系统建设与优化工作进行专业培训；第三，培训机制不完备，单位没有建立常态化培训体系，管理人员很难得到系

统的档案数字化管理知识与技能培训，素养提升缓慢，不能适应档案数字化管理发展的需要。

## 3 办公室档案数字化管理的优化路径

### 3.1 深化技术应用，构建智能化管理体系

技术升级是提高档案数字化管理效能的关键因素，单位要根据自身需要，挖掘信息技术在档案管理方面的作用，创建智能化档案管理。在软件系统建设方面，要摒弃功能单一的基础管理软件，根据单位档案类型、规模和利用需求，定制或者选购具有智能检索、数据挖掘、关联分析、流程化管理等功能的综合档案管理系统。如采用人工智能的智能检索技术，实现档案信息的语义检索、模糊检索，提高检索的准确性和效率，用大数据分析技术对档案信息进行深度挖掘，提取出有价值的信息，为单位的战略决策、业务开展提供数据支持。同时加强档案管理系统同办公自动化系统、业务管理系统等其它系统的对接融合，打破数据壁垒，实现档案信息的实时共享与同步更新，提高办公流程的连贯性。在硬件设施升级上要按照数字化处理的要求更新完善扫描仪、高拍仪、服务器、存储设备等硬件设备，提高档案数字化采集、存储的效率和质量。如配备高速扫描仪，以实现对大批量纸质档案的快速扫描录入，采用云存储+本地存储的方式，保证档案存储安全且可扩展。

### 3.2 健全制度体系，规范数字化管理流程

完善的制度和标准是保证档案数字化管理有条不紊进行的前提，单位要根据档案数字化管理的特点，建立完善的制度体系，规范管理流程。首先，制定统一的档案数字化标准规范，对不同类型的档案确定其数字化采集的标准，如纸质档案扫描分辨率不得低于300dpi、电子档案格式统一采用PDF或JPG格式、著录项包括档案名称、形成时间、形成单位、保管期限等项内容；规范电子档案归档标准，确定归档范围、归档时限、归档格式等标准，保证电子档案质量。再就是创建全过程的管理制度，包含档案的数字化采集、录入、审核、归档、保管、利用、销毁等各个环节，确定各个环节的责任主体、操作流程、质量要求。如采集环节中明确采集人员的职责以保证采集信息的完整性、准确性，在审核环节中设置专人对数字化档案进行审核，审核通过后才能归档，在保管环节中制定电子档案存储备份制度，规定备份的频次、备份的方式和存储的地点。最后，建立监督考核机制，成立档案管理监督小组，定期对档案数字化管理工作开展情况开展检查，考核制度执行情况、档案管理工作质量等情况，对违规操作行为进行问责。

### 3.3 强化安全防控，构建全方位安全保障体系

针对档案数字化管理中的安全风险，单位要构建起“技术防护加制度约束加人员管理”的全方位安全保障体系，从而保证档案数据的安全。从技术防护角度来说，加强档案管理系统的安全防护建设，配置防火墙、入侵检测系统、防病毒软件等安全防护设备，抵御网络攻击和病毒入侵；采用数

据加密技术，对电子档案数据进行加密处理，包括存储加密、传输加密，防止档案信息泄露；引入身份认证技术，采用指纹识别、人脸识别等生物识别技术或者动态密码认证技术，严格控制系统的访问权限，防止未授权人员进入系统操作档案。数据备份上采用“本地备份、异地备份、云端备份”三备份方式，定期对电子档案数据进行备份，明确备份责任、备份频率，防止意外发生时数据丢失，保证数据可以快速恢复。在人员管理上加强档案管理人员的安全意识，定期开展数据安全培训，普及网络安全、数据保密等知识，提高管理人员的安全防护意识和应急处理能力；建立保密责任制，明确管理人员的保密职责，签订保密协议，对泄露档案信息的行为追究法律责任。

### 3.4 加强人才培养，打造复合型管理队伍

复合型人才队伍是档案数字化管理不断优化的重要保障，单位要建立完善的人才培养和引进机制，提高队伍的专业水平。一方面，加强已有的人员培训，建立健全的培训机制，针对管理人员知识结构的不同开展相应的培训。对于传统档案管理人员，重点开展信息技术培训，包括数字化管理系统操作、数据处理技术、网络安全知识等，提高其数字化操作能力；对信息技术人员，开展档案管理专业知识培训，包括档案管理学、档案著录规则、档案法规等，使其了解档案管理需求。同时邀请档案数字化管理方面的专家举办讲座、案例分析等活动，交流先进经验和先进技术，拓宽管理人员的视野。另一方面，优化人才引进机制，按照档案数字化管理的需要，引进具备档案管理专业知识和信息技术能力的复合型人才，充实档案管理队伍。另外要建立激励机制，对档案数字化管理工作中的先进个人进行表彰奖励，调动队伍的工作积极性、主动性，打造一支高素质复合型档案数字化管理队伍。

### 3.5 推动资源共享，提升档案利用价值

档案数字化管理的主要目的就是使档案资源能够被高

效地利用、最大限度地挖掘其价值，单位要打破传统档案管理的封闭性，实现档案资源共享。首先建立分级权限管理制度，按照档案的涉密程度和利用需求，将档案划分为不同的访问权限等级，对非涉密档案向单位内部各部门开放共享，提高档案利用效率，对涉密档案严格控制访问权限，只允许经过授权的人员在授权范围内使用。其次搭建档案共享平台，以档案管理系统为基础，建立单位内部档案共享平台，实现档案信息在线查询、借阅、下载等，便于各部门及时获取所需档案信息，减少重复劳动，提高工作效率。另外，在保障信息安全的基础上，尝试探索跨单位档案资源共享的方式，加强与同行业及相关单位的联系，成立档案资源共享联盟，实现优势档案资源共享互补，扩大档案利用范围，充分发挥档案资源的社会价值和经济价值。

## 4 结语

办公室档案数字化管理是数字化时代办公室工作转型的重要内容，也是提升单位核心竞争力的重要支撑。办公室档案数字化管理虽然有所发展，但仍然存在技术应用不深入、制度不健全、安全风险高、人才不足等问题。单位要以问题为导向，从技术、制度、安全、人才、共享等多方面协同发力，深化智能化技术应用，健全标准制度体系，加强全方位安全防控，培养复合型人才队伍，实现档案资源的高效共享。随着技术的不断更新和管理理念的不断提升，办公室档案数字化管理将会向智能化、规范化、安全化、高效化方向发展，为单位高质量发展提供更强大的档案信息支持。

## 参考文献

- [1] 周嘉亮.信息化背景下办公室档案管理的数字化转型路径[J].办公自动化,2025,30(08):60-62.
- [2] 吴琼.图书馆办公室档案管理信息化转型的困境与路径[J].中国管理信息化,2025,28(18):233-235.
- [3] 陈静.如何提升办公室档案工作效率与信息化水平[J].现代企业文化,2024,(25):40-42.

# Research on the Standardized System Construction of Document and Archive Management in Public Institutions

Menglu Jia

People's Hospital of Bayingolin Mongolian Autonomous Prefecture Xinjiang, Bayingolin Xinjiang, 841000, China

## Abstract

This paper, through a detailed analysis of the current situation and existing problems of document and archive management in public institutions, reveals the non-standardized status of document and archive management at the emergence stage. On this basis, in accordance with the relevant theories of document and archive management at home and abroad, a standardized system for document and archive management suitable for public institutions in China at the current stage has been constructed. This system includes several major aspects such as the organization, preservation, use and follow-up management of archives in public institutions. The results show that the implementation of this standardized management system by public institutions can not only enhance the administrative efficiency of public institutions, but also promote the standardization and legalization process of public institutions, providing important theoretical support and practical guidelines for further improving the document and archive management of public institutions in China.

## Keywords

Public institutions; Document and archive management; Standardized system; Administrative efficiency; Management Theory

# 事业单位文书档案管理规范化体系建设研究

贾梦璐

新疆巴音郭楞蒙古自治州人民医院，中国·新疆巴音郭楞 841000

## 摘要

本文通过详细分析事业单位文书档案管理的现状及其存在的问题，揭示出现阶段文书档案管理的不规范化状况。在此基础上，依据国内外文书档案管理的有关理论，构建出适合中国现阶段事业单位的文书档案管理规范化体系，此体系包括事业单位档案的整理、保存、使用和善后管理等几大方面。结果显示，事业单位实施这一规范化管理体系，不仅可以提高事业单位的行政效能，更可以促进事业单位的规范化和法治化进程，为进一步完善中国公共事业单位文书档案管理提供了重要的理论支持和实践指南。

## 关键词

事业单位；文书档案管理；规范化体系；行政效能；管理理论

## 1 引言

事业单位的档案管理是社会治理的一部分，对内部管理和服务社会能力有影响。但现在存在一些问题，比如管理不规范和档案保存不当。为了解决这些问题，我们需要建立规范化的管理体系，这样可以提高档案管理的效率和质量。这对事业单位的发展和推动规范化、法治化道路都有好处。本文的目标是利用管理理论，创建适合中国事业单位的档案管理体系，为文书档案管理提供理论支持和实践指南。

## 2 事业单位文书档案管理现状及问题

### 2.1 中国事业单位文书档案管理的基本现状

近年来，随着行政管理制度的逐步完善，中国事业单位在文书档案管理方面取得了一定的进展<sup>[1]</sup>。大多事业单位已设立专门的档案管理部门，并配备了基本的管理设施和专业人员，使得文书档案的整理、分类和保存具备了一定的规范性。随着信息技术的广泛应用，部分事业单位开始引入电子档案管理系统，提高了文书档案管理的效率和精准度。整体水平仍然参差不齐，特别是在资源配置、管理水平和信息化程度等方面，地区与单位之间存在较大差异<sup>[2]</sup>。另外，缺乏统一的行业标准和指导方针，导致各单位在执行档案管理时采取不同的标准和方法，使得整体文书档案管理水平受到一定影响。在此背景下，开发适合中国事业单位实际情况的档案管理规范化体系显得尤为必要。

**【作者简介】**贾梦璐（1989—），女，中国安徽砀山人，本科，馆员，从事档案管理研究。

## 2.2 文书档案管理存在的主要问题

事业单位文书档案管理存在多方面的问题。档案管理制度不够完善，缺乏明确的管理标准和操作指南，导致档案管理工作流于形式。档案管理人员专业素养不足，缺乏系统的培训和继续教育，不能有效应对档案管理过程中出现的新问题。档案信息化建设滞后，信息系统不够健全，影响档案资源的有效利用和共享。传统的档案管理方式与现代化信息技术不相适应，制约了管理效率的提升。档案管理的监督检查机制不够健全，责任落实不到位，缺乏有效的考核和激励机制，这些问题都亟须解决。

## 2.3 影响事业单位文书档案管理的因素分析

影响事业单位文书档案管理的因素主要包括制度不完善、管理人员素质参差不齐、科技应用不足及资源分配不均。制度不完善导致管理流程不清晰，责任不明确，使效率下降。管理人员素质的参差不齐影响了档案管理的规范化，缺乏专业培训和经验的人员可能会导致档案处理不当。科技应用不足使得档案管理方式陈旧，信息化水平低，影响了档案的存储和检索效率。资源分配不均则导致部分单位档案管理条件差，设备不足，无法满足现代化管理需求。

# 3 文书档案管理规范化体系构建理论

## 3.1 文书档案管理的基本理论

文书档案管理的基本理论是支撑事业单位高效运行的重要组成部分。其核心理念在于确保信息流转的准确性、及时性、可追溯性以及安全性。理论基础广泛借鉴管理学、信息科学及法学等学科。在管理学视角下，强调文书档案的计划、组织、协调与控制，包括档案的分类、编排、检索等具体操作。信息科学强调信息的编码、存储及传递技术，以提升档案利用效率与安全保护。法学视角则关注档案管理的法律保障，确保档案管理活动的合法性与合规性。这些理论的融合不仅为文书档案管理提供了科学指导，也奠定了其规范化建设的理论根基，为推动事业单位的整体行政效能提升奠定了基础。

## 3.2 国内外文书档案管理规范化体系的构建理论梳理

国内外文书档案管理规范化体系构建理论主要涵盖系统化和标准化管理策略。国外的一些发达国家在档案管理方面实施了先进的技术手段，通过信息化和数字化处理来提高档案管理的效率和准确性。例如，美国和英国等国家已经建立了成熟的电子文档管理系统，注重档案的全生命周期管理，并通过严格的法律法规来规范和保障档案管理的安全性和有效性。在国内，档案管理逐渐向着规范化和标准化的方向发展，目前已有一些地区和单位在档案管理上尝试引入国际通行的ISO管理标准。国内学者提出了适合本土的档案管理体系理论，强调制度建设和技术支持的同步推进，为事业单位提升档案管理水平奠定了理论基础。

## 3.3 中国事业单位文书档案管理规范化体系构建的理论基础

中国事业单位文书档案管理规范化体系的构建应以多个理论基础为依托。系统理论强调各要素协调运作的重要性，在文书档案管理中可通过优化管理流程实现档案的高效管理。信息论理论则提示了信息资源的优化配置与有效利用，强调信息质量和流动对于管理效能的提升作用<sup>[3]</sup>。现代管理理论关注人、财、物的合理配置与管理技术的应用，这在文书档案管理中可通过规范化流程设计与技术应用提高管理效率。构建规范化体系需综合这些理论，以打造适应新时代需求的管理模式。

# 4 事业单位文书档案管理规范化体系建设方案

## 4.1 文书档案的整理管理规范化方案

文书档案的整理管理规范化方案旨在提升事业单位档案管理的系统性和效率。档案的整理应遵循统一的分类标准，在充分考虑档案内容、形式和重要性的基础上，形成科学合理的分类方案。档案的编号和标识需做到统一和详尽，以便于检索和查找。关键在于建立电子化管理平台，实现档案信息化管理，提升档案整理效率。档案的接收、登记、归档、统计等环节要有明确的操作流程和技术规范，确保档案整理工作的规范化和标准化。培训档案管理人员，提高其专业技能和职业素养，为文书档案的整理提供人力支持。

## 4.2 文书档案的保存管理规范化方案

文书档案的保存管理是事业单位文书档案管理规范化的重要环节，影响档案信息的完整性与持久性。保存管理规范化方案应以提升档案保存质量为核心，采用先进的数字化保存技术，对纸质档案进行数字化转化，以降低物理损毁风险。建立档案保存条件的标准化要求，包括温湿度控制、防虫、防火、防盗等机制，确保档案的安全存放。建立档案定期检查制度，及时发现和解决档案保存中存在的问题。完善档案保存管理的相关规章制度，明确各级管理人员的职责和权限，加强对保存过程的监督和评估，以确保档案保存符合规范化要求。

## 4.3 文书档案的使用和善后管理规范化方案

文书档案的使用和善后管理规范化方案旨在确保档案信息的高效利用和安全处置<sup>[4]</sup>。建立统一的档案使用流程，明确借阅权限与程序，设定严格的档案查阅审批制度，保证信息的安全性和可追溯性。善后管理方面，设立档案定期评估机制，根据价值和保密性合理制定销毁或长期保存政策，并配备相应的技术手段，确保信息不被泄露或非法使用。这一系列有助于加强档案使用的规范性，提高管理效能。

# 5 规范化体系实施对事业单位效能的影响研究

## 5.1 规范化体系实施对事业单位行政效能的影响

规范化体系的实施显著提升了事业单位的行政效能。

通过引入系统化的文书档案管理流程，减少了档案管理过程中可能出现的疏漏和重复劳动，提高了文书处理的准确性和及时性。规范化体系有助于文件的快速查找和利用，为事业单位的管理决策提供了及时、准确的数据支持，促进了决策效率的提高。因此管理人员可以更专注于核心业务，减少因档案问题所带来的干扰，进一步提高了单位的工作效率和服务质量。有效的档案管理不仅优化了内部流程，还推动了跨部门协作与信息共享，减少了组织内部的信息孤岛现象，最终实现了行政效能的整体提升。

## 5.2 规范化体系实施对事业单位规范法治化进程的影响

规范化体系的实施对于事业单位的规范法治化进程具有显著促进作用。规范化体系通过对文书档案管理制度的统一和标准化，推动事业单位内部管理机制的透明化和制度化，从而提升管理过程中的合法性和合规性。规范化管理体系有助于增强档案管理的准确性和完整性，为法治化进程提供更为翔实的证据和基础，保障依法管理的顺利进行。规范化体系促进了对档案信息的有效利用和共享，增强了信息公开和公众监督的力度，推动了事业单位在行政管理活动中的责任意识和法治意识，为建设法治型事业单位打下坚实基础。

## 5.3 优化事业单位文书档案管理规范化体系的建议

为了优化事业单位文书档案管理的规范化体系，需从几个关键方面入手。强化信息化建设，通过引入先进的档案管理软件系统，提高文书档案的数字化水平，便于快速检索和使用。完善相关法律法规，明确文书档案管理的标准和流程，确保各环节的合规性和透明度<sup>[5]</sup>。加强对档案管理人员的培训，增强其专业素质和责任意识，以保证档案管理规范的落实。建立有效的监督机制，通过定期检查和评估，及时发现和纠正管理中的问题，以确保规范化体系的持续优化和完善。

# 6 研究总结

## 6.1 研究的主要发现和结论

研究揭示了当前中国事业单位文书档案管理中普遍存在的规范化问题，主要表现为管理流程不清晰、系统性不足和制度落实不到位。通过理论分析，研究构建了适合中国现阶段事业单位的文书档案管理规范化体系。该体系包括整理、保存、使用和善后管理，并注重全流程的规范化。实施这一体系，有效提升了事业单位的行政效能，优化了文书档案的管理质量，为事业单位的规范化、法治化发展提供了支持。研究还指出了当前体系在实施过程中可能遇到的阻力，

并提出了一些针对性的改进建议，为未来研究和实践提供了宝贵的参考。

## 6.2 研究的价值和意义

研究的价值和意义在于为事业单位文书档案管理提供了一套系统化、规范化的管理框架。这一规范化体系能够有效提高事业单位的行政效能，促使文书档案管理更加高效、透明。通过分析国内外先进的文书档案管理理论，研究为中国事业单位量身定制了管理模式，具有良好的适应性和可操作性。该体系的实施有助于推进事业单位的法治化进程，加强管理的合规性和合法性。这不仅为政策制定者提供了理论依据，也为实践工作者提供了操作指导，具有重要的实用价值和指导意义。

## 6.3 对未来研究的建议及看法

未来研究可侧重于多维度探讨文书档案管理体系在不同类型事业单位中的适用性，关注管理实践中的区域差异与行业特殊性。技术创新对档案管理效率提升的推动作用尚需深入研究，特别是在数字化、智能化背景下，信息技术在档案整理、保存和使用中的具体应用效果。现有研究多集中于理论建构和初步应用层面，未来可通过系统的案例研究，验证规范化体系在实践中的可操作性和实际效果。随着法律法规的不断更新，政策对档案管理的影响亦需持续跟踪，以保证体系的动态适应性与合法合规性。

# 7 结语

本文研究了事业单位的文书档案管理规则，发现了现有的问题，并找到了解决方式。这种方法不仅提高了单位的工作效率，也推动了规则和法律的执行。虽然有些限制，但这个方法已经取得了一些效果。未来我们需要做的工作包括，使规则更加灵活和具有针对性，同时探索新的管理方式，以便解决文书档案管理的新问题。随着科技的发展，我们也会研究如何使用新技术优化档案管理。本文对于改善事业单位的文书档案管理工作有很大帮助。

## 参考文献

- [1] 李美玲.事业单位文书档案的规范化管理[J].黑龙江档案,2022,(01):258-260.
- [2] 梁瑛.事业单位文书档案规范化管理思考[J].休闲,2021,(04):0036-0036.
- [3] 张玉民.探究事业单位文书档案管理规范化[J].中文科技期刊数据库（全文版）社会科学,2021,(01).
- [4] 董晓静.事业单位文书档案规范化管理探讨[J].城市情报,2022,(17):0094-0096.
- [5] 于海团.事业单位文书档案的规范化管理探究[J].产城：上半月,2020,(08):0232-0232.

# Archives management of government informatization projects from the perspective of full cycle

Dongqi Su

Kunming archives, Kunming, Yunnan, 650000, China

## Abstract

The archives of government informatization projects have the characteristics of multi carrier, cross specialty, dynamic iteration and so on, and the traditional management mode has been difficult to adapt to its management needs. From the perspective of full cycle management, this paper analyzes the problems existing in the stages of project preparation, construction implementation, acceptance and delivery, operation and maintenance upgrading of the archives of government informatization projects, explains the connotation and principles of full cycle management of archives, and puts forward management strategies such as front-end planning, process coordination, intelligent acceptance, dynamic operation and maintenance, and technology empowerment, while building a security system from the system, technology, and talent levels. Focus on solving the dilemma of archives management of government informatization projects, and improve the standardization and intelligent level of archives management.

## Keywords

government informatization project; Project archives; Full cycle archives management; Management strategy; Intelligent management

# 全周期视角下政务信息化项目档案管理

苏东起

昆明市档案馆，中国·云南 昆明 650000

## 摘要

政务信息化项目档案具有载体多元、跨专业、动态迭代等特征，传统管理模式已难以适应其管理需求，本文从全周期管理视角出发，剖析政务信息化项目档案在立项准备、建设实施、验收交付、运维升级等阶段存在的问题，阐释了档案全周期管理的内涵与原则，并针对性地提出前端规划、过程协同、智能验收、动态运维及技术赋能等管理策略，同时从制度、技术、人才层面构建保障体系。着力破解政务信息化项目档案管理困境，提升档案管理的规范化与智能化水平。

## 关键词

政务信息化项目；项目档案；全周期档案管理；管理策略；智能化管理

## 1 引言

在数字中国建设深入推进的背景下，政务信息化项目成为提升政府治理效能、优化公共服务的核心载体，其建设内容涵盖机房建设、办公楼综合布线、硬件采购、管理系统开发等多个维度，涉及工程建设、信息技术、物资采购等多个领域。政务信息化项目档案作为项目建设全过程的原始记录，不仅是项目验收、运维升级的重要依据，更是政府数字化资产的关键组成部分。然而，政务信息化项目档案具有载体多元、专业交叉、动态迭代等特征，传统的档案管理模式难以适应其管理需求。

全周期管理理念以文件生命周期理论为基础，强调对档案从形成到销毁的全过程进行系统性管控，本文结合政务

信息化项目的建设特点，剖析全周期视角下档案管理的现状与问题，探索针对性的实践策略，以提升政务信息化项目档案管理的规范化、智能化水平，充分发挥档案在政务信息化建设中的支撑作用。

## 2 政务信息化项目档案的特征与全周期管理内涵

### 2.1 政务信息化项目档案的独特特征

政务信息化项目档案融合了工程建设档案与电子档案的双重属性，相较于传统建设项目档案，呈现出鲜明的独特性。其一，多类型载体并存，既包含施工图纸、施工方案、验收报告等纸质资料，也涵盖管理系统开发的源码、测试日志、数据库文件等电子数据。其二，跨专业属性显著，档案内容涉及建筑工程、网络工程、信息技术、设备管理等多个专业领域，对档案管理人员的专业知识储备提出了更高要求。其三，动态性与版本迭代频繁，管理系统开发过程中会

【作者简介】苏东起（1992-），男，中国云南昆明人，本科，馆员，从事档案管理、档案信息化建设、档案编研研究。

产生需求分析、设计、测试、上线等多版本文件，硬件设备配置也会随业务需求更新调整，导致档案版本管控难度大。其四，来源广泛且协同性要求高，项目建设涉及建设单位、施工方、硬件供应商、软件开发团队等多方主体，各主体形成的档案分散存储，易形成“信息孤岛”。

## 2.2 政务信息化项目档案全周期管理的内涵

政务信息化项目档案全周期管理以项目建设流程为脉络，将档案管理贯穿于立项准备、建设实施、验收交付、运

维升级四个核心阶段（见图1）。其核心目标是保障档案的完整性、规范性、可用性与安全性，确保档案能够真实反映项目建设的全过程，为项目后续运维、升级改造提供可靠依据。全周期管理的关键原则包括：前端控制，在项目立项阶段即明确档案管理要求，从源头规范档案形成；过程管控，对建设实施阶段的档案收集、整理进行实时监督；末端验收，将档案质量纳入项目竣工验收的核心指标；全程协同，建立多方参建主体的档案协同管理机制，打破信息壁垒。

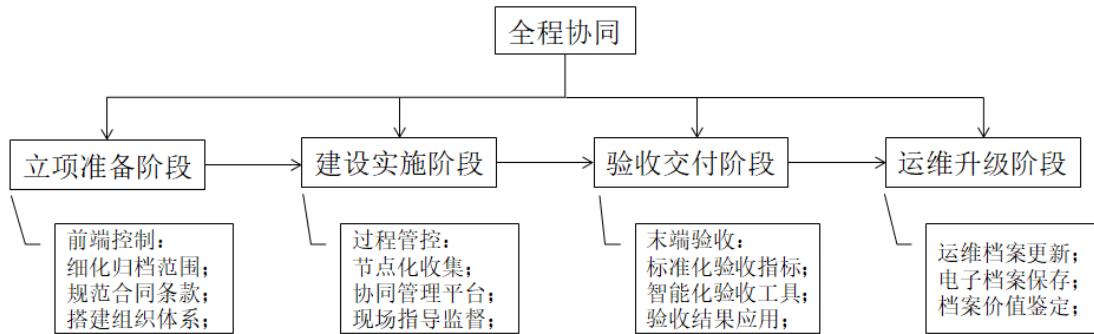


图1 全周期项目档案管理流程

图1以项目建设流程为主体脉络，根据前端控制、过程管控、末端验收、全程协同四个关键原则，提出每个建设阶段档案管理的实践策略。

## 3 政务信息化项目档案管理的现状与问题

### 3.1 档案管理前置意识不足

立项阶段是政务信息化项目档案管理的起点，但当前多数项目存在“重建设、轻档案”的问题。一方面，归档范围未结合项目特点细化，针对机房建设的隐蔽工程记录、硬件采购的设备溯源资料、管理系统开发的源码归档等专项要求缺失，导致后续档案收集无据可依。另一方面，合同管理与档案管理脱节，在硬件采购、软件开发合同中未明确供应商与开发方的档案交付责任，如未约定硬件参数档案的交付格式、系统开发文档的版本要求，使得档案收集缺乏约束力。

### 3.2 过程管控存在漏洞

建设实施阶段是档案形成的关键期，但该阶段的档案管理漏洞尤为突出。在机房建设与办公楼综合布线环节，现场施工记录、隐蔽工程验收资料等形成不及时，常出现“先施工、后补档”的现象，导致档案内容与实际施工情况不符；在管理系统开发环节，源码文件、测试报告、需求变更记录等电子档案版本混乱，未实现与项目开发进度同步归档；此外，多方参建主体之间缺乏统一的档案协同平台，建设单位难以实时掌握施工方、供应商的档案形成情况，档案收集的完整性与及时性难以保障。

### 3.3 档案质量审核效率低下

档案验收是项目竣工验收的必要环节，但传统的人工验收方式难以适应政务信息化项目档案的特点。一方面，验收人员需核查纸质工程档案、电子设备档案、数字化开发文

档等多种载体档案，人工审核不仅耗时耗力，还易出现遗漏；另一方面，档案验收标准不统一，对电子档案的“真实性、完整性、可用性、安全性”检测缺乏智能化工具，导致部分不合格档案流入归档环节。

### 3.4 档案动态管理滞后

政务信息化项目建成后，硬件设备需定期维护升级，管理系统也会根据业务需求迭代优化，但档案管理未能跟上项目运维的节奏。硬件设备的维修记录、固件升级资料，以及管理系统的版本更新日志、功能优化文档等未能及时补充归档，导致档案无法反映项目的实际运行状态；同时，电子档案的长期保存面临技术挑战，部分数字化档案因存储介质老化、格式兼容问题丧失可用性，“四性”保障措施不足。

### 3.5 信息化支撑能力薄弱

当前政务信息化项目档案管理的信息化水平与项目本身的信息化程度严重不匹配。多数建设单位的档案管理系统仍为单机版，未与项目管理系统、硬件采购系统、软件开发平台实现集成，档案数据需人工录入，效率低下；此外，系统缺乏针对政务信息化项目档案的智能分类、语义检索功能，难以快速定位机房建设、系统开发等专业档案，档案利用效率受限。

## 4 全周期视角下政务信息化项目档案管理

### 4.1 立项准备阶段：强化前端规划与标准制定

一是细化归档范围，结合项目建设内容，制定分阶段、分专业的归档范围表，明确机房建设的施工图纸、隐蔽工程记录，办公楼综合布线的点位图、测试报告，硬件采购的合同、设备参数表，管理系统开发的源码、需求说明书等具体归档内容。二是规范合同条款，将档案管理要求纳入硬件采

购、软件开发、工程施工等合同中，明确参建方的档案交付责任、质量标准与时间节点，如要求软件开发团队提交可追溯的版本控制档案，硬件供应商提供设备全生命周期的参数档案。三是搭建组织体系，建立以建设单位档案管理部门为核心，施工方、供应商、开发团队参与的档案管理网络，明确各主体的档案管理职责。

#### 4.2 建设实施阶段：加强过程管控与协同管理

一是建立节点化收集机制，针对机房建设、综合布线等工程环节，要求施工方在隐蔽工程验收、分部分项工程完工等节点同步提交档案<sup>[1]</sup>；针对管理系统开发，利用版本控制工具实现开发文档的自动归集，确保档案版本与开发进度一致。二是搭建协同管理平台，依托云计算、大数据技术，构建多方参建主体共享的档案管理平台，实现施工记录、设备参数、开发文档等档案的实时上传与共享，打破“信息孤岛”。三是开展现场指导监督，档案管理人员定期深入项目建设现场，对施工方、开发团队的档案形成、整理工作进行指导，及时纠正档案不规范问题。

#### 4.3 验收交付阶段：推行智能化验收与质量把关

一是构建标准化验收指标体系，将档案的完整性、规范性、电子档案“四性”检测结果纳入验收指标，明确机房建设档案的签字盖章要求、电子开发文档的格式标准等。二是引入智能化验收工具，利用OCR技术识别纸质档案的关键信息，通过NLP技术分析电子文档的内容完整性，借助区块链技术验证电子档案的真实性，提升验收效率与准确性<sup>[2]</sup>。三是强化验收结果应用，将档案验收结果与项目尾款支付、参建方绩效考核挂钩，对档案验收不合格的单位，要求限期整改，整改完成后方可通过项目竣工验收。

#### 4.4 运维升级阶段：实现档案动态管理与长期保存

一是建立运维档案更新机制，要求项目运维团队在硬件设备维护、系统功能升级后，及时补充归档维修记录、版本更新日志等档案，确保档案与项目实际运行状态同步。二是完善电子档案保存体系，采用“本地+云端+异质备份”的存储模式，定期对电子档案进行格式转换与迁移，解决数字化档案的长期保存问题；同时，利用区块链存证技术固化电子档案的元数据，保障其“四性”。三是开展档案价值鉴定，根据档案的使用价值与保管期限，定期对档案进行鉴定，对已无保存价值的档案按规定销毁，优化档案管理资源。

#### 4.5 技术赋能：搭建政务信息化项目档案智能管理平台

依托人工智能、大数据、数字孪生等技术，搭建一体化的档案智能管理平台。一是实现系统集成，通过标准化API接口打通档案管理系统与项目管理、硬件采购、软件开发等业务系统，自动抓取档案数据，减少人工录入误差。二是开发智能管理功能，利用AI分类引擎对机房建设、系统

开发等不同类型档案进行自动分类，通过语义检索技术实现档案的快速查询；构建档案知识图谱，关联机房建设图纸、硬件参数、系统开发文档等跨领域档案信息，提升档案利用的深度与广度。三是强化安全管控，采用国密算法对电子档案进行加密存储，依据“最小权限原则”设置档案访问权限，确保档案信息安全。

### 5 政务信息化项目档案全周期管理的保障措施

#### 5.1 制度保障：完善全周期管理的规章制度

建设单位应结合政务信息化项目特点，制定《政务信息化项目档案管理细则》，明确各阶段档案管理的流程、标准与责任主体；建立档案管理考核机制，将档案工作纳入项目管理人员与参建方的绩效考核体系，对档案管理成效显著的单位与个人予以奖励，对档案管理失职的行为进行追责，从制度层面保障全周期管理的落实。

#### 5.2 技术保障：强化信息化与智能化支撑

加大对档案管理信息化建设的资金投入，引入AI分类、区块链存证、数字孪生等先进技术，升级档案管理系统的硬件与软件设施<sup>[3]</sup>；构建“本地集群+云端分布式存储”的档案存储体系，建立异地灾备中心，确保档案数据的安全存储与快速恢复。

#### 5.3 人才保障：培养复合型档案管理团队

加强档案管理人员的专业培训，使其掌握机房建设、系统开发、硬件采购等基础专业知识，提升对跨领域档案的管理能力；定期组织参建方档案人员开展业务交流，分享档案形成、整理的实操经验；引入兼具档案管理与信息技术背景的复合型人才，为档案全周期管理提供人才支撑。

### 6 结语

政务信息化项目档案的全周期管理是适应数字政府建设的必然要求，其核心在于打破传统管理方式的局限，将档案管理与项目建设全过程深度融合。通过强化立项阶段的前端规划、建设阶段的过程管控、验收阶段的质量把关、运维阶段的动态更新，辅以制度、技术与人才保障，有效破解政务信息化项目档案管理困境，提升档案管理的规范化与智能化水平。

### 参考文献

- [1] 张敏.基于文件全生命周期理念下建设项目档案管理的思考[J].陕西档案, 2024 (5) : 39-40.
- [2] 钟泽波, 姜龙, 马晓丽, 吴柯骏, 杨松.“十五五”时期推进建设项目档案数字化转型升级策略研究[J], 档案管理, 2025 (274) : 72-75.
- [3] 李朝霞, 舒忠梅, 王冬梅. AI 赋能建设项目档案数智化转型的路径——基于建设项目档案管理的调查研究[J], 山西档案, 2025 (8) : 129-135.

# Research on the Implementation Path and Risk Prevention of Electronic Archives Single Set Management under the Background of the New Revised Archives Law

Nan Li

Yunnan Energy Investment Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650200, China

## Abstract

With the advancement of digital governance and information-based administration, electronic archives have become a core component of the national archival resource system. The newly revised Archives Law emphasizes the authenticity, integrity, and security of electronic archives, driving the digital and intelligent transformation of archival management. The single-set system of electronic archives, guided by the principle of “archiving upon creation and data as archives,” achieves deep integration between archival records and business data, thereby enhancing management efficiency and service value. This paper explores implementation pathways from three aspects: institutional support, technical frameworks, and security safeguards, while identifying current challenges such as inconsistent standards, poor system compatibility, and security risks. The study suggests improving legal standards, establishing a unified platform, and strengthening security protection and supervision mechanisms to advance the electronic archives management system toward legalization and intelligentization.

## Keywords

Archives Law; Electronic Archives; Single Set Management; Digital Transformation; Risk Prevention and Control

# 新修订《档案法》背景下电子档案单套制管理的实施路径与风险防控研究

李楠

云南能源投资股份有限公司，中国·云南昆明 650200

## 摘要

随着数字政府和信息化治理的深入推进，电子档案已成为国家档案资源体系的核心要素。新修订的《档案法》强调电子档案的真实性、完整性与安全性，推动档案管理向数字化、智能化转型。电子档案单套制以“形成即归档、数据即档案”为理念，实现档案与业务数据的深度融合，提升管理效能与服务价值。本文从制度支撑、技术体系与安全保障三方面探讨其实施路径，指出当前存在标准不统一、系统兼容性差与安全风险等问题。研究认为，应完善法规标准、建设统一平台、强化安全防护与监督机制，推动电子档案管理体系迈向法治化与智能化。

## 关键词

档案法；电子档案；单套制管理；数字化转型；风险防控

## 1 引言

国家治理体系的现代化离不开高效的信息治理支撑，而档案管理正是其中的关键基础环节。随着信息化进程的加快，档案工作正由传统纸质管理向数字化、网络化与智能化全面转型。2020 年修订的《档案法》首次以法律形式确立电子档案的法律效力，要求建立符合数字环境特征的档案管理机制，标志着我国正式步入数字档案治理阶段，为电子档案的形成、存储、利用与安全提供了制度保障。在此背景

下，电子档案单套制作为档案治理创新的重要模式，以“原生生成、实时归档、统一管理”为核心，实现档案信息与业务数据的一体化管理，有效避免“双套制”带来的资源浪费与管理割裂。该模式的推广不仅涉及技术创新，更关乎体制机制与标准体系的重塑。本文结合《档案法》新规，从制度基础、技术路径与风险防控三方面探讨电子档案单套制的实施策略，为数字档案治理体系现代化建设提供理论支撑与实践参考。

【作者简介】李楠（1981—），女，中国云南宣威人，本科，馆员，从事档案管理研究。

## 2 新修订《档案法》对电子档案管理的制度导向

### 2.1 电子档案法律地位的确立与管理体系转型

新修订《档案法》首次明确电子档案与纸质档案具有同等法律效力，标志着档案管理的法定载体从传统纸质形态正式扩展至数字形式。这一转变不仅要求档案部门更新管理理念，也要求在制度层面重构电子档案的生命周期管理模式。电子档案管理的核心不再是“材料保存”，而是“数据治理”。档案作为数据的延伸，必须在形成阶段即纳入管理体系，实现“生成即归档”。法律赋权促使档案机构从“事后管理”转向“过程监管”，实现对档案形成、流转、利用全过程的监管与审计。同时，新《档案法》强调档案数字化基础设施建设，要求形成统一标准和平台支撑，为电子档案单套制的推行提供制度保障。

### 2.2 从“双套制”到“单套制”的政策逻辑

长期以来，我国档案管理普遍采用电子档案与纸质档案并行的“双套制”模式，虽然在过渡阶段保障了档案的完整性，但也造成了重复归档、资源浪费、管理成本高及信息孤岛等问题。新修订的《档案法》明确提出“鼓励单位建立电子档案管理系统”，为电子档案单套制的推广奠定了政策基础。单套制以电子档案为唯一法定归档载体，通过将档案管理嵌入业务系统，实现档案与业务数据的同步生成与统一管理，构建“同源、同步、同效”的数字化管理体系。该模式契合“数字中国”与“智慧政务”建设目标，不仅能提升档案利用效率、减少冗余与人工干预，还能在系统化、可追溯的管理机制下强化档案安全与治理能力。为确保实施落地，应在法律与标准层面进一步明确电子档案的归档时点、保管责任与真实性验证机制，构建可持续、可信赖的数字档案管理体系。

### 2.3 档案治理理念的数字化转向

新修订的《档案法》标志着我国档案治理理念由传统的“文献管理”向现代“数据治理”全面转型。电子档案已不再局限于静态文书的收集与保存，而是扩展为涵盖信息流、数据流与业务流全过程的动态管理体系。单套制管理的核心在于实现档案与业务系统的深度融合，使档案在业务运行中同步生成、自动留痕与即时归档，从而实现从“结果管理”向“过程治理”的根本性变革。这一模式强化了档案的真实性与可追溯性，推动档案工作前移至业务前端，构建了以数据驱动为核心的档案治理新格局。单套制的实施不仅提升了档案管理的智能化与系统化水平，也为数字政府、智慧政务及公共信息资源体系建设提供了坚实的法治与技术支撑，体现了档案治理向高效、透明与可持续方向的时代演进。

## 3 电子档案单套制管理的实施路径

### 3.1 制度先行，构建统一的法律与标准体系

电子档案单套制的推行离不开完善的制度基础。尽管

《档案法》《电子档案管理办法》《电子文件归档与电子档案管理规范》等法规已为电子档案的采集、归档、保存与利用提供依据，但在实际操作中仍存在标准不统一、执行力度不足等问题。应构建国家标准、行业标准与地方规范协同发展的多层级制度体系，形成归档接口、存储介质、元数据格式等方面统一标准。通过制度化约束明确各主体的权责关系，界定档案形成、接收与管理环节的责任边界，实现全过程可追溯与问责化管理。同时，应建立制度动态修订机制，确保法规标准能及时响应技术变革与管理需求，推动档案法治体系与数字化实践相互衔接。

### 3.2 技术支撑，构建全生命周期管理体系

电子档案单套制的核心目标是实现档案的全生命周期管理，即从文件形成、归档、利用到处置全过程的数字化控制。应在业务系统中嵌入档案自动归档模块，实现文件在形成环节即被识别与归档，保证数据的真实性和完整性。通过元数据标准化建设，实现档案的自动分类与版本控制。云计算技术可提供弹性存储与容灾备份能力，区块链技术保障档案流转记录的可追溯性与防篡改性，而人工智能算法则能辅助识别文件类型、提取关键属性，实现档案的智能管理与高效检索。全生命周期管理体系的构建，不仅提升了档案管理的系统化水平，也为后续档案共享与决策支持奠定技术基础。

### 3.3 管理机制保障，推动档案与业务系统深度融合

电子档案单套制管理的实施关键在于档案系统与业务系统的深度融合，实现“档案即业务”的一体化运行模式。档案应随业务流程自动生成、分类与归档，消除传统“事后归档”的滞后性。为此，应建立部门间协同工作机制，统一身份认证、访问控制与数据权限管理，确保档案数据在安全可控前提下实现共享与调用。通过构建档案信息资源共享平台，实现档案数据在政务服务、公共决策与社会治理等领域的广泛应用，使档案从“被动保存”转向“主动服务”。这种融合机制能够强化档案价值转化，促进管理流程优化，最终形成档案管理、信息利用与社会服务的闭环体系。

## 4 电子档案单套制管理的风险类型与成因分析

### 4.1 制度滞后与责任模糊带来的法律风险

电子档案单套制的实施虽然在法律层面获得认可，但配套制度的完善度仍不足。《档案法》虽确立了电子档案的法律效力，却未对数据归属、保存介质、真实性认定及跨部门移交等环节作出系统规范，导致实践中存在责任界定不清与权责分散等问题。部分机构对电子档案的法律地位理解不足，归档标准执行随意，形成质量参差的管理格局。尤其在电子档案跨系统流转、异地共享时，因缺乏明确的法律约束与标准依据，责任主体难以认定，易引发档案丢失、篡改及法律争议，增加档案管理的合规与司法风险。

### 4.2 系统兼容与数据安全隐患引起的技术风险

电子档案单套制依托多系统协同运行，其安全性与兼

容性直接影响档案的稳定保存与可靠利用。不同部门或软件厂商采用的系统架构、数据格式及接口标准差异较大，易出现信息孤岛与数据断层，影响归档完整性与共享应用。此外，电子档案保存周期长，易受介质老化、格式淘汰及系统升级等因素影响，造成数据损毁或不可读取。网络攻击、病毒入侵、勒索软件及内部泄密等问题，也对档案安全构成现实威胁。一旦核心档案数据遭篡改或删除，将严重损害政府公信力与信息安全体系。

#### 4.3 人员素质与协同机制不足造成的管理风险

电子档案单套制不仅是一项技术工程，更是管理体系的重构过程。当前不少单位仍存在档案人员专业能力不足、管理机制落后等问题。部分档案管理者缺乏信息化思维与技术能力，对系统运行、数据迁移及安全防护掌握不深，难以胜任数字档案管理任务。同时，不同部门间缺乏有效的协调机制，档案与业务流程衔接不畅，标准执行差异较大，导致数据流转受阻。部门壁垒与信息孤岛现象仍普遍存在，使档案系统在协同共享、风险响应及安全监管上难以形成合力，影响单套制的整体运行效能。

### 5 电子档案单套制的风险防控与保障机制

#### 5.1 完善制度保障与责任体系

电子档案单套制的实施离不开坚实的法律制度支撑。《档案法》修订后虽确立了电子档案的法律地位，但仍存在制度衔接不足、标准不统一、责任划分模糊等问题。为保障单套制落地，应从立法、政策和标准三个层面完善制度体系。立法层面，应细化电子档案生成、传输、归档、存储、利用全过程的权责关系，明确档案形成单位、管理部门及技术服务机构的法律责任，实现责任可追溯与管理可量化。政策层面，应建立档案管理责任追溯制度，将电子档案纳入绩效考核、行政审计与问责体系，形成闭环监督机制。标准层面，应完善国家与行业标准，统一元数据规范、接口格式与存储要求，确保不同系统间的互联互通与可操作性。同时，应推动档案法治体系与信息化制度深度融合，构建以法律为核心、标准为支撑、政策为引导的制度保障框架，确保电子档案单套制运行的合规性与长期稳定性。

#### 5.2 构建技术防控体系与安全保障框架

技术安全是电子档案单套制管理的生命线。应在国家网络安全等级保护制度框架下，建立覆盖“数据—系统—网络—人员”多维度的安全防控体系。通过数据加密、访问权限控制、身份认证、异地容灾与备份机制，构筑档案存储与传输的多层防线。区块链技术可实现档案形成、传递与利用过程的全程可追溯与防篡改，增强档案可信度；人工智能可通过异常行为分析与安全预警算法，实现风险事件的早期识别与响应。针对技术演进快、介质老化与格式更新等问题，

应建立数据迁移与格式兼容机制，保障档案的可持续可读性。同时，推动“云档案”与“政务云”的深度融合，形成“集中监管、分级存储”的体系结构，在提升资源利用率的同时强化安全管控。通过多层次防护与动态监测，构建从技术到管理的立体安全保障体系，实现电子档案数据的完整性、可用性与机密性统一。

#### 5.3 强化专业培训与协同治理机制

电子档案单套制的成功运行依赖高素质的复合型档案人才与高效的协同治理体系。档案人员需具备档案学、信息技术、安全管理等多领域知识，应通过“档案+信息化”跨学科培训体系，提升其数字安全意识、数据治理能力与系统运维水平。建立分层分类培训与职业资格认证制度，使档案人员在持续学习中掌握技术演进趋势与规范要求。同时，应完善档案部门与信息化、网络安全等部门的协同治理机制，打破业务壁垒，实现标准、数据与风险信息的共享。通过建立档案数据安全专责小组，形成集监测、响应、恢复为一体的安全管理网络，确保突发事件的快速处置与系统稳定运行。此外，应推动政府、企事业单位与科研机构共同参与电子档案治理生态建设，形成“政产学研用”协同创新模式，实现政策制定、技术研发与管理实践的良性互动，从而构建高效、安全、可持续的电子档案单套制管理体系。

### 6 结语

电子档案单套制管理是新修订《档案法》背景下档案治理体系现代化的必然趋势。它以法律制度为基础、以数字技术为支撑，实现档案形成、归档与利用的全流程智能化和一体化。该模式的推广不仅能提升档案管理效率与服务价值，还能助力数字政府与智慧社会建设。然而，单套制的实施是一项系统工程，涉及法律制度完善、技术安全保障与人员能力提升等多重环节。未来，应在国家层面推动标准体系与法律体系协同发展，在地方层面强化制度执行与安全防控机制。通过法治引领、技术创新与管理优化相结合，构建高效、安全、可信的电子档案管理新格局，使档案真正成为国家治理体系中可感知、可追溯、可利用的重要资源。

#### 参考文献

- [1] 李晶晶.基于新《档案法》背景下电子档案“单套制”管理的有效路径[J].黑龙江档案,2024,(01):234-236.
- [2] 蒋冠,翟媛媛.电子诉讼档案混合单套制管理模式的理论逻辑与实践启示[J/OL].档案学通讯,1-12[2025-11-27].
- [3] 宛志亮.电子文件单套制管理趋势下的档案“多套制”管理模式长期共存[J].档案,2019,(07):16-20.
- [4] 谭英.探索基于单套制管理的国有企业电子档案管理方式及策略[J].兰台内外,2025,(06):39-41.
- [5] 龚水英.单套制电子档案管理风险及安全措施探究[J].兰台内外,2023,(12):32-34.

# Analysis of China Enterprises “Going Global” Human Resource Compliance Management

Jianhua Lu Minggen Yang Maozhao Xue

China Power Construction New Energy Group Co., Ltd., Southern Marine Energy Investment Branch, Haikou, Hainan, 570311, China

## Abstract

With the deepening of the “going global” strategy, the compliance risks faced by Chinese enterprises in cross-border human resource management have become increasingly prominent, becoming a key bottleneck constraining their sustainable overseas development. This paper aims to systematically explore the compliance risks in human resource management of Chinese enterprises operating overseas and their coping strategies. Enterprises going global mainly face multiple challenges such as differences in labor laws of host countries and labor-capital relationship conflicts. The article analyzes from six dimensions: law, policy, employer responsibility, visa and work permits, trade union and cultural conflicts, and political risks, and puts forward coping strategies and strategic recommendations accordingly: Chinese enterprises should shift from passive response to active governance, comprehensively enhance global human resource compliance management capabilities through systematic strengthening of compliance risk control, thereby providing theoretical references for building a resilient compliance system and avoiding operational risks for “going global” enterprises.

## Keywords

going out; international engineering; human resources; compliance management

# 浅析中国企业“走出去”人力资源合规管理

路建华 杨铭根 薛茂钊

中电建新能源集团股份有限公司南方海洋能源投资分公司，中国·海南海口 570311

## 摘要

随着“走出去”战略的深入推进，中国企业跨国人力资源管理面临的合规性风险日益凸显，已成为制约其海外可持续发展的关键瓶颈。本文旨在系统探讨中企海外运营中的人力资源管理合规风险及其应对策略。出海企业主要面临东道国劳动法律差异、劳资关系冲突等多重挑战。文章从法律、政策、雇主责任、签证与工作许可、工会与文化冲突以及政治风险六个维度进行了分析，并据此提出应对策略与战略性建议：中国企业应从被动应对转向主动治理，通过系统性加强合规风险管控，全面提升全球人力资源合规管理能力，从而为“走出去”企业构建具有韧性的合规体系、规避运营风险提供理论参考。

## 关键词

走出去；国际工程；人力资源；合规管理

## 1 引言

近年来，在开拓市场、优化全球供应链及响应国家“一带一路”倡议等多重因素驱动下，中国企业“走出去”的步伐显著加快，其主要形式包括海外基础设施工程项目承包、海外直接投资建厂（绿地投资）以及海外并购等<sup>[1]</sup>。对出海的中国企业而言，有效的合规管理是保障合法经营、赢得国际竞争的基石，已从一道“选择题”演变为一道“必答题”<sup>[2]</sup>。其中，人力资源管理合规因涉及面广、敏感度高而具有极强的优先级与重要性，直接关系到企业能否在陌生环境中有效

运营、控制风险并实现可持续发展。其核心在于妥善管理三类员工：从中国国内派遣至东道国的外派员工、在东道国招聘的本地员工，以及来自第三国的国际员工。对“三类员工”进行合理配置与管理，对企业国际化运营的成功至关重要<sup>[3]</sup>。

## 2 人力资源管理合规风险

海外市场的人力资源环境远比国内复杂，不同国家在劳动法规、政策导向、文化习俗等方面差异巨大，使得人力资源合规管理成为出海企业最易触碰的“雷区”。无论是与国内母公司存在关联的外派员工、受东道国法律严格约束与保护的本地员工，还是涉及多重规则的第三国国际员工，在其管理过程中均潜藏着各类合规风险。<sup>[4]</sup>

**【作者简介】**路建华（1986—），男，中国辽宁朝阳人，硕士，工程师，从事海上风电建设管理研究。

## 2.1 劳资关系与法律风险

对于在东道国招聘的本地员工，其劳资关系与法律风险的核心在于必须严格、全面地遵守东道国劳动法。企业需与之签订权责清晰的劳动合同，明确薪酬、工时、解雇保护、社会保险等条款。若未依法签订合同，企业可能面临支付双倍工资的风险；若劳动合同条款本身不合法（如设定不合规的违约金），不仅会导致该条款无效，还可能引发劳动争议、仲裁诉讼及高额赔偿。而对于外派员工，其通常与国内母公司保留劳动关系，但被派遣至境外工作，极易引发“双重劳动关系”认定争议。

## 2.2 政策风险

多数国家人力资源相关政策的核心目标是创造本国就业机会，并期望通过外资企业实现知识和技术转移，从而提升本国劳动力素质。以沙特的 Nitaqat 政策（“沙化率”要求）为例，此类政策迫使企业投入大量资源用于当地员工的招聘、系统培训和跨文化管理，显著推高了人力资源成本。同时，本地员工在技能熟练度、工作习惯等方面可能与外派团队存在显著差异，导致沟通成本上升和工作效率暂时性下降，给企业的团队协作带来巨大挑战。

## 2.3 雇主责任风险

根据中国《工伤保险条例》，职工被派遣出境工作，若依据前往国家（地区）法律应当参加当地工伤保险，则其国内工伤保险关系中止；若不能参加当地工伤保险，则国内工伤保险关系不中止。企业若安排不当，可能导致员工在境外发生工伤时无法获得足额保障，企业自身也需承担相应责任。针对东道国本地员工，若企业未足额缴纳或漏缴各类强制性社会保险，将面临罚款及其他行政处罚。针对第三国员工，保险安排需综合考虑其国籍国、东道国法律等多重因素，可能存在保障真空或重复投保的风险，理赔时也易因法律适用问题产生纠纷。

## 2.4 签证与工作许可风险：

企业必须依法为外派员工办理工作签证和工作许可。个别企业管理者存在侥幸心理，安排短期外派员工持旅游签、商务签等非工作类签证在境外务工，这在中外法律中均被明确界定为非法就业。此举虽能节省短期成本，但企业实际上面临员工被遣返、企业被高额罚款甚至被吊销执照的重大风险。同时，员工也无法享受东道国劳动法的保护。一旦发生工伤、薪资拖欠或劳务纠纷，维权将异常困难。此外，第三国员工的签证和工作许可申请，需同时满足东道国法律、员工国籍国法律甚至相关国际协议的约束，流程更为复杂。

## 2.5 工会风险

在许多国家，工会组织力量强大，拥有广泛的集体谈判权和组织罢工的权利。国内企业惯用的管理方式可能不适应甚至违反当地的工会文化和劳工实践。若企业处理不当，极易引发罢工等集体劳工行动，严重影响正常运营。而第三国员工也可能将其母国的工会斗争经验带入东道国，进一步

增加管理的复杂性。

## 2.6 文化冲突和政治风险

在中东等穆斯林国家，需严格尊重当地的宗教信仰、生活习俗和节假日安排（如斋月）。在菲律宾等东南亚国家，虽文化相容性相对较高，但管理方式仍需注意，过于直接或强调层级可能效果不佳。此外，受历史原因影响的一些政治议题，有时也可能微妙地影响本地员工对中方管理层的态度。

地缘政治紧张局势则具有极强的突发性与关联性，不仅直接威胁员工人身安全，更会通过供应链断裂、资产冻结、政策突变等连锁反应冲击企业运营。2022 年的俄乌冲突便是典型例证：在当地开展基建、能源合作的中国企业，面临项目停工、建材运输通道阻断的困境；部分企业的海外资产因国际制裁陷入流动性危机；为保障员工安全，企业需紧急启动撤离预案，承担高额的交通与安置成本。由此可见，地缘政治风险对出海企业的冲击是全方位的。

## 3 应对措施

前文所述的劳资法律冲突、政策壁垒、跨文化矛盾等各类人力资源合规风险，并非孤立存在。其不仅可能引发单次的劳动仲裁或经济处罚，更可能形成连锁反应，动摇企业海外运营的人才根基与市场信誉，甚至阻碍全球化战略的整体推进。面对这些渗透于用工全流程的风险挑战，被动应对往往治标不治本，唯有建立主动防控的体系化策略方能破局。因此，结合上述风险的核心症结，本文提出如下针对性建议。

### 3.1 严格遵守东道国劳动法规

遵守东道国劳动法规绝非表面形式，而需建立“精准研读+动态适配”的长效机制：应联合当地律师事务所、人力资源服务机构，系统拆解劳动法细则、社保缴费标准、工会权利边界等，尤其关注所在行业的特殊规定（如欧盟制造业的加班时长限制、东南亚服务业的带薪休假要求），确保合规覆盖运营全流程。劳动合同的签订需兼顾“法定底线与细节明确”，除薪酬结构、标准工时、带薪休假等核心条款外，必须明确标注当地最低工资标准、加班薪酬计算倍率、解雇保护的法定情形等，并建议采用经认证的双语版本以避免翻译歧义，从源头杜绝“条款无效”风险。社会保险缴纳需严格按照属地要求足额、足项执行，明确缴费基数、比例及申报节点，可委托可靠的本地机构代办以规避漏缴、错缴问题。在处理解雇与裁员事宜时，必须严格遵循法定程序：提前法定时间（如 30 日）出具书面通知，公示裁员理由及法定补偿方案，主动邀请员工代表及工会开展协商，必要时可引入第三方机构见证，通过透明化、程序化的操作避免争议升级，守住人力资源合规的核心底线。

### 3.2 构建人力资源合规管理体系

外派员工长期处于跨地域、高流动性的工作环境中，面临的风险远超国内。因此，其保险保障需形成“法定保障

“+商业保险”的双重防护网。在依法落实国内工伤保险或东道国强制保险的基础上，必须为其配置足额的商业意外险与紧急医疗救援险，重点覆盖境外医疗费用直付、紧急医疗转运、突发疾病救治、战争及政治动荡局势下的紧急撤离与安置等核心风险场景，彻底避免因属地保险覆盖不足或理赔流程复杂导致的保障真空。同时，借助专业第三方机构的力量是提升合规管理效率的关键：国际律师事务所可深度参与东道国劳动法规、社保政策的合规尽职调查，精准识别潜在风险点；专业人力资源服务商则能结合企业业务特点，量身搭建涵盖用工全流程、薪酬发放、风险预警的合规管理体系。针对地缘政治冲突、自然灾害等极端情况，需联合第三方专业救援机构与驻外使领馆，提前制定详尽的应急预案，明确疏散路线、安置节点及物资储备，确保危急时刻能快速响应，保障员工生命安全。

### 3.3 严守签证与工作许可合规

签证与工作许可合规是出海企业合法用工的“第一道门槛”。企业必须为所有外派员工及第三国员工，办理完全符合东道国法律的工作签证及工作许可证，坚决杜绝“持旅游签务工”、“持商务签履职”等非法操作——此类行为不仅会导致涉事员工被遣返，企业更可能面临高额罚款（从数十万至数百万美元不等），甚至被吊销当地经营许可。为提升办理的精准度与效率，可借助东道国专业、合规的中介或代理机构，他们能准确把握签证政策的细节与最新动态，规避因材料疏漏导致的问题。同时，企业需完善内部管控机制，明确人力资源部门为签证管理的责任主体，建立并维护完整的员工签证信息台账，实行“月度核查、到期前30天预警”的跟踪制度，确保所有签证及时续签，从流程上杜绝合规风险。

### 3.4 主动沟通与规避工会风险

企业可通过完善本地员工福利保障体系、搭建管理层与员工之间的直接、常态化的沟通渠道，及时响应员工的合理诉求，从源头减少工会组织的动因。若工会已然存在，则需主动建立定期、制度化的沟通机制，切勿等到纠纷发生再行接触。可聘任熟悉当地工会文化与谈判规则的本地人力资源高管负责对接，并可借助专业的劳资关系咨询机构预判争议焦点，在合规框架内就薪资、工时、工作条件等核心议题与工会进行协商，力求避免罢工等极端情况，平衡企业运营需求与员工合法权益。

### 3.5 促进跨文化融合

出海企业人力资源合规管理的另一重点在于促进跨文化融合，目标是使外派员工能有效传达公司战略并尊重本地差异，同时使本地员工能理解并认同公司文化，最终实现全

球统一性与本地适应性（Global + Local）的平衡。众多成功企业的实践表明，通过系统的跨文化培训、建立反向交流机制（如选派外籍员工至中国总部工作交流）以及建设包容、多元的企业文化，能够有效弥合文化差异，促进团队融合。

### 3.6 善用第三方服务

对于初步探索海外市场或尚未建立当地法人实体的企业，专业第三方服务是规避用工合规风险的重要支撑，其价值远不止于名义雇主（EOR）模式。企业可借助专业人力资源咨询公司，获取东道国劳动政策深度解读、合规制度设计、跨文化管理方案等定制化服务，从而快速搭建适配本地环境的用工管理框架。针对工会势力强大的地区，可引入熟悉当地工会规则与谈判策略的专业机构，在合法前提下获取工会沟通、集体谈判应对及劳资纠纷调解等方面的支持，避免因工会问题陷入运营困境。其中，名义雇主服务能直接承接企业在当地的用工主体责任，代为处理劳动合同签订、社保缴纳、薪酬发放等基础事务，有效解决企业在无本地实体情况下的合规用工“燃眉之急”。

## 4 结语

中国企业“走出去”确实任重道远，面临的合规风险突出，亟需系统性应对：

(1) 企业应致力于构建全面、前瞻的人力资源合规管理体系，深入调研并严格遵守东道国法律法规，积极借助专业机构的力量规避劳工、税务等多重风险，为海外长期稳健发展奠定坚实基础。

(2) 当前，兼具国际视野与本地化运营能力的复合型人才供给严重短缺，已成为制约中国企业海外合规运营的关键瓶颈。因此，大力培养此类人才是出海战略的核心任务——唯有打造适配海外市场的人才梯队，并辅以公平透明的薪酬体系与包容多元的企业文化，才能提升员工忠诚度，优化运营效率，实现人力资源的有效整合与企业、员工的共同发展，从而为人力资源合规管理提供坚实支撑。

综上所述，人力资源管理合规作为企业海外合规体系的核心支柱，不仅是规避劳资纠纷、降低经营风险的底线要求，更是企业在海外市场扎根立足、行稳致远的关键保障。

### 参考文献

- [1] 蕤芳莉.中国企业高水平“走出去”的理论阐释与实践路径[J].经济界,2025(05):10-14.
- [2] 白海波.海外合规新形势及管理工作建议[J].国际工程与劳务.2024(04):10-14.
- [3] 黄渊明.海外人力资源管理：帮企业成功“走出去”[M].昆明:云南科学技术出版社,2021.

# Research on the Path of Improving the Efficiency of Enterprise Human Resource Management under the Background of Artificial Intelligence Era

Shenghua Yu

Zhoushan 7412 Factory Jiaxing Branch, Jiaxing, Zhejiang, 314001, China

## Abstract

Against the backdrop of rapid advancements in artificial intelligence technology, corporate human resource management is transitioning from transactional operations to intelligent strategic management, with efficiency enhancement becoming a critical factor in building core competitiveness. This paper examines the deep integration of AI technology with HR management through literature review and case studies, systematically analyzing current research on improving HR management efficiency. By exploring the practical significance of AI-driven HR practices, the study identifies current characteristics in technological applications, process optimization, and talent matching. The findings aim to provide theoretical references and operational guidance for enhancing HR management effectiveness, ultimately supporting enterprises in achieving intelligent transformation and sustainable development in human resource management.

## Keywords

the background of the era of artificial intelligence; enterprise human resources; management efficiency; the path of promotion

# 人工智能时代背景下企业人力资源管理效率提升路径研究

余盛华

舟山市七四一二工厂嘉兴分厂，中国·浙江 嘉兴 314001

## 摘要

在人工智能技术飞速发展的时代背景下，企业的人力资源管理正由原来的事务性管理向智能化的战略管理转变，效率的提升成为了企业打造核心竞争力的重要命题。本文以人工智能技术同人力资源管理深度融合为研究切入点，借助文献研究法、案例分析法，对目前企业人力资源管理效率提升的研究状况展开梳理。通过对人工智能时代企业人力资源管理实践意义的剖析，总结出管理过程在技术应用、流程优化、人才匹配等方面出现的现状特点。希望能够加强人力资源管理效能给予理论参照和操作引领，助力企业达成人力资源管理的智能化更新和持续发展。

## 关键词

人工智能时代背景；企业人力资源；管理效率；提升路径

## 1 引言

大数据、机器学习、自然语言处理等人工智能技术日渐成熟并被广泛使用，数字化转型已经成为企业生存和发展的必然之路，人力资源管理作为企业管理的重要组成部分，其效率的高低直接关系到企业运营的好坏和发展潜力。在传统的以人为核心的人力资源管理方式下，招聘筛选、薪酬计算、员工培训等都由人工来完成，存在着流程复杂、耗时长、容易出错、数据不能得到有效利用等缺陷，不能满足现代企业对人才快速配置、高效管理的需求。因此，本文以人工智能同人力资源管理融合的领域为研究对象，对效率提升相关

问题进行探究，给企业转型提供一定的参考。

## 2 人工智能时代企业人力资源管理效率提升的意义

### 2.1 降低企业人力资源管理运营成本

使用人工智能技术可以减少人力资源管理事务性工作，节省人力、时间成本。智能招聘系统可以自动筛选简历、初步面试，取代传统的手工筛选工作，据有关数据显示，智能招聘工具可以将简历筛选时间缩短 70% 以上。智能薪酬核算系统可对接考勤、绩效数据完成薪酬计算、发放，避免人工计算的失误及返工费，智能员工自助平台支持员工自行社保查询、请假申请等业务操作，减少人力资源部门琐碎的行政事务工作量，使运营成本明显下降。

【作者简介】余盛华（1979-），男，中国湖北应城人，EMBA，人力资源高级技师，从事企业人力资源管理研究。

## 2.2 提升人力资源管理决策科学性

人工智能技术有很强的数据收集、分析、挖掘能力，能给人力资源管理决策提供准确的数据支撑。传统的管理模式下，决策大多依靠经验判断，带有很大的主观性，人工智能可以将员工绩效、培训效果、离职率、岗位匹配度等各个方面数据整合起来，再利用算法模型来分析人才流失的风险，岗位需求的趋势，培训效果的相关因素等等。例如建立人才流失预测模型，可以提前发现风险高的离职员工并采取留人的措施；分析培训数据和绩效数据之间的相关性，可以改善培训方案，把决策由原来的经验决定变为数据驱动，提高决策的科学性、前瞻性。

## 2.3 增强企业人才吸引与留存能力

人才竞争激烈，市场环境复杂的情况下，人力资源管理服务的智能化可以改善员工体验，增强企业对员工的吸引力和留住员工的能力。智能招聘系统通过AI面试为候选人提供快捷便利的面试体验，精准匹配岗位需求和候选人的能力，提高人岗匹配度；智能培训系统根据员工岗位要求、能力缺陷来定制个人化的培训课程，做到因材施教，帮助员工职业发展；智能绩效评定系统可以实时采集客观地分析出绩效数据，保证评定的公正性，避免由于评价不公而出现的员工离职的问题。好的员工体验能加强员工的归属感和忠诚度，进而优化企业的“人才竞争力”<sup>[1]</sup>。

## 2.4 推动人力资源管理战略转型

使用人工智能技术之后，人力资源管理部门就可以从繁琐的事务性工作中解放出来，把更多的精力投入到战略工作中去，进而达成人力资源管理职能的转变。传统的人力资源管理主要是事务处理，即招聘执行、薪酬发放、档案管理等，而人工智能能够接管这些事务性工作，使HR人员能专注于人才战略规划、组织文化建设、核心人才培养、战略人才储备等工作<sup>[2]</sup>。

# 3 人工智能时代企业人力资源管理的现状

## 3.1 技术应用程度不均衡，整体水平偏低

目前各个规模、各个行业企业的人工智能技术在人力资源管理中的应用程度不一样，整体应用水平还有待提高。大型企业、高新技术企业资金充足、技术储备丰富，可以引进智能招聘系统、人力资源管理信息系统（HRIS）、AI绩效评估工具等先进的技术和设备，使一些管理环节实现智能化。中小企业由于资金、技术、人才等方面的限制，仍然大多采用传统的管理模式，只在薪酬核算、考勤记录等基础环节使用简单的信息化工具，没有深入应用人工智能技术。即使已经应用了人工智能技术的企业也大多只局限于招聘、薪酬等个别环节，并没有形成全流程、一体化的智能管理体系，技术应用的碎片化问题十分突出<sup>[3]</sup>。

## 3.2 管理流程固化，与智能技术适配不足

很多企业的人力资源管理流程还是采用传统的模式，

流程固定繁琐，和人工智能技术匹配度不高，不能发挥出技术的效率提升效果。如部分企业招聘流程仍然需要多轮人工筛选、纸质材料流转等环节，智能招聘系统只是简历收集的工具，没有和面试、录用、入职等后续流程对接，导致技术优势不能充分发挥；绩效评价中，仍然采用季度或者年度的定期评价方式，没有利用人工智能进行绩效数据的实时采集和动态评价，绩效评价结果不能及时反映员工的工作状态。由于流程与技术相脱离，不能使人工智能技术融入到管理的全过程之中，进而无法提高管理效率<sup>[4]</sup>。

## 3.3 智能管理人才匮乏，技术落地受阻

人工智能时代的人力资源管理工作要同时精通人力资源管理理论，又掌握人工智能技术的复合型人才，但是目前此类人才存在供需缺口大、成为制约技术落地、效率提高瓶颈。一方面传统的HR人员缺少人工智能技术知识，不能熟练使用智能管理工具，也不能根据技术分析结果来制定管理决策，另一方面技术人员虽然掌握人工智能技术，但是缺少人力资源管理经验，不能准确把握管理需求，造成开发的智能工具与实际管理场景相脱离。人才匮乏，使企业即使引进了先进的智能技术，也不能把技术应用到应有的高度上，技术落地的效果不好<sup>[5]</sup>。

## 3.4 数据安全与隐私保护存在隐患

人工智能技术的运用离不开大量的员工数据支持，个人基本数据、绩效数据、培训记录、健康数据等均属于其中范畴，数据安全与隐私保护问题渐渐浮出水面，变成企业所遭遇的新型难题。有些企业缺乏完善的数据安全管理制度，数据存储不规范，存在数据泄露、丢失的风险，部分智能管理系统在进行数据的收集和处理的时候，不能完全按照数据隐私保护的相关规定操作，会超出员工隐私信息的收集范围，而且由于人工智能算法存在黑箱现象，造成在应用数据的过程中存在着数据被滥用的可能性。数据安全和隐私保护问题不但是员工信任危机的诱因，还会使企业面临法律风险，阻碍人工智能技术在人力资源管理中更深层次的应用<sup>[6]</sup>。

# 4 人工智能时代企业人力资源管理效率提升的路径

## 4.1 构建全流程智能管理体系，推动技术深度应用

企业要依照自身的发展需求，创建起涵盖人力资源管理全部流程的智能管理体系，做到技术的深入应用和融合。在招聘环节中采用智能简历筛选系统、AI视频面试工具和人才测评AI模型来实现从简历初筛到人才匹配全流程的智能化；在培训环节中利用智能学习管理系统（LMS）创建个性化培训平台，运用AI算法分析员工的能力短板后为其量身定制培训课程，并可实时跟踪培训进度及效果；在绩效评价环节搭建智能绩效评价系统，将日常工作数据、项目完成状况等实时数据综合在一起实现对绩效动态评估及反馈；在薪酬福利管理环节创建一个智能薪酬核算系统，与绩效、

考勤、社保等相关数据进行对接，从而精准地计算出员工的薪酬，并进行智能化的发放。并且推动各个环节智能系统间的数据互通，建设一体化的人力资源管理数据平台，打破数据孤岛，发挥技术的协同效应<sup>[7]</sup>。

#### 4.2 重构管理流程，实现技术与流程深度适配

利用人工智能的机遇，重新设计并改进传统的HR流程，把技术和流程融合在一起。第一，开展流程诊断，梳理出目前管理流程中多余的环节、瓶颈问题，确定流程优化的目标；第二，根据智能技术的特点来设计新的管理流程，例如，把招聘流程重新设计成“智能简历收集-AI初筛-AI面试-智能人才匹配-数字化入职”的全流程线上模式，减少人工干预的环节；把绩效考评流程重新设计成“实时数据采集-动态分析-智能反馈-绩效改进”的动态管理模式，取代传统的定期考评模式；第三，建立流程优化的长效机制，定期收集技术应用过程中流程适配的问题，根据技术升级和管理需求，不断优化流程，保证流程和技术的协同运转，充分发挥技术提升效率的作用<sup>[8]</sup>。

#### 4.3 加强人才培养与引进，打造复合型管理团队

对于智能管理人才的短缺情况，企业要采用“培养+引进”的方式，构建起既了解人力资源管理又熟悉人工智能技术的复合型人才队伍。内部培养中，为传统的HR人员开设人工智能基础课程、智能管理工具操作课、数据分析师等课程；采用线上学习、线下实践、案例分析等多种形式提高HR人员的技术应用水平和数据理解能力；同时推进HR人员和技术部门成员之间的跨部门合作，参加智能管理系统开发和优化工作，获得更多的实践经验。在外部引进上，制定有竞争力的人才引进政策，招聘既拥有人力资源管理知识背景的人工智能技术人才，也招聘拥有人工智能技术背景的人力资源管理人才；与高校、职业培训机构合作建立人才培养基地，定向输送复合型人才，为企业的智能人力资源管理提供人才保障<sup>[9]</sup>。

#### 4.4 完善数据安全体系，保障信息隐私安全

为了应对数据安全以及隐私保护的问题，企业要创建起完善的数据安全管理体系，从而给智能人力资源管理的推进赋予安全保障。制定完善的数据安全管理制度，对数据采集、存储、使用、传输、销毁各个环节的操作做出规定，明

确各部门、人员的数据安全职责，对员工进行数据安全意识培训，提高员工数据安全防护意识；采用数据加密、访问控制、安全审计、漏洞扫描等技术手段，保证数据存储和传输的安全，防止数据泄露和滥用；严格遵守《个人信息保护法》等有关法律法规，规范数据采集范围，只采集与管理工作有关的必要信息，明确数据使用的界限，取得员工数据使用授权；建立数据安全应急处理机制，对数据泄露、系统故障等突发事件制定应急预案，及时采取补救措施，降低安全风险。

### 5 结语

综上所述，人工智能技术给企业人力资源管理效率的提高赋予了新的机会，促使人力资源管理模式发生深刻变革。本文研究发现，人工智能时代企业人力资源管理效率的提高，不仅可以降低企业的管理成本、提高决策的科学性，还可以提高企业的人才竞争力、推动企业管理战略转型，对企业发展有重要意义。随着人工智能技术的发展，人力资源管理也趋向于智能化、个性化和战略化。企业要不断地关注新技术的发展状况来改善人力资源管理的策略，从而提升人力资源管理的效率来为企业的稳定发展赋予强劲的动力。

### 参考文献

- [1] 雷兵. 基于大数据技术的电力企业人力资源管理创新实践[J]. 四川劳动保障, 2024, (12): 149-150.
- [2] 张媛媛. 国有企业人力资源管理数字化转型优化策略核心思路分析[J]. 中国电子商情, 2024, (24): 54-56.
- [3] 王静. 基于互联网的煤炭企业人力资源管理优化策略[J]. 中国电子商情, 2024, (24): 99-101.
- [4] 魏浩. 人工智能时代企业人力资源精细化管理的路径探究[J]. 全国流通经济, 2024, (24): 118-121.
- [5] 付珊珊. 知识经济时代电力企业人力资源管理分析[J]. 国际公关, 2024, (24): 85-87.
- [6] 刘洁.“揭榜挂帅”机制在国有文化企业中的探索与研究[J]. 就业与保障, 2024, (12): 12-14.
- [7] 蒋翀. 大数据时代电力企业人力资源管理中的绩效管理的变革策略分析[J]. 电工技术, 2024, (S2): 175-177+180.
- [8] 苏锦德. 基于人力资源管理视角的专精特新中小企业提升发展韧性的有效路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2024, (24): 88-90.

# Risk control strategies for medical waste classification and disposal management system

Fumei Yang

Schistosomiasis Prevention and Control Station Jianchuan County, Dali, Yunnan, 671300, China

## Abstract

The classification and disposal management of medical waste is a comprehensive issue concerning biosafety, environmental justice, and global health governance, which urgently requires the practical optimization of medical waste classification and disposal management to promote the sustainable development of public health systems. To this end, based on the current management practices of medical institutions in generating, collecting, storing, transporting, and disposing of medical waste, this paper analyzes the organizational structure, responsibility implementation, and process mechanisms of the medical waste classification and disposal management system. It explores the risk forms from the dimensions of institutional operation, operational processes, facility guarantees, and regulatory mechanisms, and subsequently proposes targeted risk control measures, aiming to provide a reference for the safe operation of China's medical waste management system.

## Keywords

medical waste classification and disposal; management system; risk; control measures

# 医疗废物分类与处置管理体系的风险控制对策

杨福梅

剑川县血吸虫病防治站，中国·云南大理 671300

## 摘要

医疗废物的分类与处置管理是关乎生物安全、环境正义以及全球健康治理的综合性议题，亟需推动医疗废物分类与处置管理的实践优化，促进公共卫生体系的可持续发展。对此，本文基于当前医疗卫生机构产生、收集、贮存、运输与处置医疗废物的管理实践，通过分析医疗废物分类与处置管理体系的组织架构、职责落实、流程机制，从制度运行、操作过程、设施保障、监管机制等维度探讨其风险形态，继而提出针对性风险控制对策，旨在为中国医疗废物管理体系的安全运行提供参考。

## 关键词

医疗废物分类与处置；管理体系；风险；控制对策

## 1 引言

近年来，随着医疗技术的快速发展和医疗服务量的持续增长，医疗废物的产生量也呈现逐年上升趋势；尽管中国相继出台了相关文件法规，对医疗废物的全过程管理提出了明确要求，但医疗废物分类与处置管理仍面临一定风险。

## 2 医疗废物分类与处置管理体系概述

医疗废物分类与处置管理体系系指医疗卫生机构在医疗、预防、保健、科研、教学等活动中产生的具有感染性、损伤性、病理性、药物性或化学性等危险特征的废物，从源头分类、包装、暂存、运送、集中处置全过程所依托的制度体系、组织架构、操作流程及监管机制的总和。依据《医疗

卫生机构医疗废物管理办法》及其配套法规，医疗卫生机构须建立相应的责任制，并制定医疗废物产生、收集、暂存、运送、交接和处置的流程规范，设置专（兼）职管理人员负责日常监督。处置环节包括持证的医疗废物集中处置单位、危险废物经营许可证制度、交接登记与转移联单管理机制等<sup>[1]</sup>。体系的构成要素可细化为：一是制度规范体系，涵盖法规、目录、标准（如《医疗废物分类目录（2021年版）》）；二是产生单位管理，包含产生场所的分类收集、暂存、登记等流程；三是运输与交接体系，设有专用分类包装、运输车辆、转移联单与登记机制；四是集中处置能力保障，包括焚烧、高温热处、填埋等技术标准。此外，监管机制涵盖卫生行政部门、环境保护部门的监督检查、统计报表及应急处理责任。因此，该管理体系是一个横跨多机构、多环节、多技术手段的系统工程，其核心在于实现医疗废物“源—运—处”全过程闭环管理，以有效防控感染传播、环境污染及职业暴露。

**【作者简介】**杨福梅（1972-），女，白族，中国云南剑川人，主治医师，从事卫生管理方向研究。

露风险。

### 3 医疗废物分类与处置管理体系的风险分析

#### 3.1 制度执行滞后与主体责任弱化

虽颁布《医疗卫生机构医疗废物管理办法》《医疗废物分类目录》等法规,但在不少医疗机构中制度执行尚滞后、主体责任落实不足。具体而言,由于责任人定位模糊、监督机制不完善、培训频次较少,导致分类收集环节规范标准未全面落实。例如《医疗卫生机构医疗废物管理办法》第五条明确规定各医疗机构应建立规章制度、工作流程、岗位职责及应急方案。然而,在实际运行中,制度与流程往往停留于文件层面,而未形成持续监督、考核、问责机制,致使制度约束力弱、职责分工模糊,从而为后续操作失范埋下隐患。

#### 3.2 源头分类识别误差与操作混用风险

在产生环节,医疗废物的源头分类识别不清、混放情况普遍存在。结合实践来看,部分医疗机构医疗废物分类处置中,病理性、药物性、化学性废物分类处置方法不统一,且部分普通废物被误归为医疗废物或反之。此类识别误差主要表现在:分类标识不规范、包装容器选择不当、生活垃圾与医疗废物混存等。此种混用风险直接增加了交叉感染、交接记录失真、混合处置技术不匹配的可能性,也加大了后续运送与处置环节的安全负担<sup>[2]</sup>。该风险与前一制度执行滞后环节相互衔接:制度弱化导致操作指导不足,进而源头分类不严。

#### 3.3 暂存与转运环节失控与泄漏风险

在暂存、转运环节,若场所规范性、包装完好性、转运频次与登记机制存在缺陷,则出现废物流失、溢出、散播或与其他废物混合的风险。依据《医疗废物集中处置技术规范(试行)》,暂存库房需防渗漏、防鼠害、防阳光直射、防人员误入,并要求做到“日产日清”或低温暂存。然而,在基层医疗机构、偏远地区,因收集频率不到“日产日清”、暂存条件差、包装破损或交接不严,造成暂存环节风险显著。加之转运过程中若车辆装载不当、未实现专车专用途、混装其他货物、包装破损,均可能导致外部环境扩散与人员接触风险。

#### 3.4 集中处置能力不足与技术匹配风险

医疗废物集中处置设施建设取得较快进展,但仍存在能力配置不均、技术方式落后、处置方式单一等问题。同时,部分处置单位环境风险评估中控制机制可靠性偏低。处置能力不足带来的风险包括:处置设施未按标准采用高温热处置或焚烧、对化学性废物、病理性废物处置工艺缺乏适应、设施运营中安全监管松懈、废物回流或暂存环节延迟使风险累积。该风险体现为体系末端技术保障的缺口,与前述分类识别、暂存转运环节的风险形成系统链条。

### 4 医疗废物分类与处置管理体系的风险控制对策

#### 4.1 强化制度责任体系与主体落实机制

为强化医疗废物分类与处置管理体系的制度责任体系与主体落实机制,应以制度体系重构与责任链条压实为核心,在《医疗废物管理条例》与《医疗卫生机构医疗废物管理办法》框架下,构建由国家法规、行业标准、地方细则及机构内部规程组成的纵向衔接体系。首先,卫生行政主管部门应建立分级责任划分机制,将监管职责具体化至科室与岗位,明确医疗机构主要负责人、分管副职及管理专员的职责边界与追责标准,形成逐级落实的责任链条。医疗机构内部需制定《医疗废物全过程管理制度》和《岗位责任清单》,将废物产生、暂存、收集、交接、运输、处置全过程纳入量化管理,确保操作可追溯。其次,机构应设立医疗废物管理委员会,由院感科牵头,医务、护理、后勤、检验等部门共同执行,定期审查制度落实情况并形成问题清单闭环整改<sup>[3]</sup>。第三,完善管理人员准入与培训机制,要求专(兼)职人员具备公共卫生或环境管理专业背景,须经省级考核备案后方可上岗,并将分类执行率、交接准确率、台账完整率等指标纳入绩效考核。第四,健全外部监管与内部稽核双轨机制,卫生健康行政部门与生态环境部门联合开展飞行检查,对违规机构限期整改并纳入信用档案;机构内部建立稽核小组,对制度执行偏差进行自查与问责。第五,制定《医疗废物应急处置与责任响应预案》,明确在突发疫情、设施故障或运输中断等情形下的责任分工与操作流程,并通过年度演练确保可操作性。

#### 4.2 完善源头分类识别流程与操作规范

针对医疗废物源头分类识别的误差与混用风险,应从分类清单、包装规范、操作流程及监督考核四个方面系统完善。首先,医疗机构应依据《医疗废物分类目录(2021年版)》建立内部分类识别体系,结合科室功能和废物产生特征,制定细化的分类清单,明确感染性、损伤性、病理性、药物性、化学性废物的产生部位、典型形态及识别标准,实现“类别—产生源—识别要点”的对应管理,确保分类识别在废物产生点准确完成。其次,应严格执行HJ421-2008《医疗废物专用包装物、容器和警示标志标准》,感染性废物采用双层黄色包装袋并加贴警示标志,损伤性废物使用一次性利器盒,病理性、药物性和化学性废物分别配置符合物理化学特性的密闭容器或耐腐蚀周转箱,所有包装均需具备防渗漏、抗撕裂及防破损性能,外层再加硬质防护箱以防泄漏与交叉污染。再次,应建立标准化操作规程与岗位责任制度,细化各环节流程,包括废物产生、识别、包装、暂存与交接,明确各科室责任人,实行标识粘贴与交接签字确认制度;同时定期组织操作人员开展分类识别培训与考核,培训内容应

涵盖分类标准、误判案例分析、利器盒一次性使用原则、包装破损处置及混入风险识别等，确保操作人员分类判断一致性与规范性。最后，应实施分类执行监督与问题整改机制，卫生管理部门或机构内控小组应定期组织抽查和问卷调查，重点核查生活垃圾与医疗废物混放、非医废误归医废等问题，对发现的偏差建立问题台账与责任追溯制度，明确整改措施、责任人及完成时限，并将整改结果纳入绩效考评，形成可追溯、可量化的闭环管理体系。

#### 4.3 优化暂存与转运管理流程强化交接闭环机制

在医疗废物分类与处置体系中，针对暂存与转运环节的风险控制应以设施规范化、操作制度化、交接闭环化为核心。暂存环节应设置独立专用库房或暂存柜，满足防渗、防鼠、防晒、隔离、通风及低温等条件，地面防渗层厚度应不小于5mm，墙裙具防腐功能并设排水沟；库房布局应区分“清洁区-半污染区-污染区”，并设独立消毒与冲洗设施。暂存柜须为具锁闭功能的密闭结构，外贴警示标识，必要时配冷藏功能以维持温度低于20℃。各医疗机构应执行“日产日清”收集制度，超过48小时未清运的医疗废物必须采取低温暂存措施，并由专人每日进行库区与容器内外表面消毒，冲洗废液纳入医疗废水消毒系统。转运环节中，运输车辆须为专用密闭车辆，具防渗底盘、独立车厢、气密封闭与防腐内壁，不得搭载其他货物或混装其他废物<sup>[4]</sup>。装载应使用符合标准的密闭周转箱或专用容器，并采用双层包装防止渗漏。每次出车前由运输负责人检查车辆密封性、装载稳固性与外观完整性并记录备案，行驶路线应避开人群密集及饮用水源保护区。交接环节实行全过程闭环管理，产生单位与运输单位须共同填写《危险废物转移联单（医疗废物专用）》并各自留存，保存期不少于五年，处置单位在接收时应对废物种类、数量、包装完好性逐项核对并签字确认。车辆每次出车均应建立“运送登记卡”制度，记录运载时间、数量、交接人员及签收信息，确保信息可溯源。各单位还应建立暂存台账、车辆运行与装载检查记录、联单与登记卡档案归档机制，通过标准化设施配置、规范化操作要求与制度化交接记录构建防泄漏、防误运、防扩散的全过程管控闭环。

#### 4.4 提升处置能力保障与技术适配性建设

就提升处置能力保障与技术适配性建设，在医疗废物分类与处置管理体系中的风险控制对策如下：首先，在设施建设层面，应按省域内医疗废物产生量、区域分布及处置能

力开展动态匹配评估，各省级行政区须编制医疗废物集中处置设施建设规划，明确“省域内能力总体匹配、省域间协同合作、特殊类别全国统筹”布局。例如，可在每个设区市建设至少一处符合资质的集中处置设施，并在偏远地区配建移动式或协同处置单元，以实现处置能力覆盖各类医疗卫生机构。其次，在技术标准适配层面，应严格采用医疗废物集中处置技术规范（试行）中规定的高温焚烧、高温热处置及专用工艺，对于化学性、病理性废物设立专工艺流程，确保中央标准与地方实际技术匹配。该规范要求从包装、暂存、运输至最终处置全过程均应达到标准。第三，在运行管理方面，集中处置单位须建立运行管理体系，包括设备检测与在线监测、运行数据实时监控、事故监测与应急处置、职业防护及健康监测机制、废物残余物安全处置及登记档案链条；在场所须每日消毒、监测温度、排查渗漏、开展工作人员职业健康检查与防护培训，确保作业全过程规范运行<sup>[5]</sup>。第四，在配套监督层面，政府应构建以环境危害性（H）、周边环境敏感性（S）、控制机制可靠性（R）三维指标的环境风险等级评估模型，对集中处置单位开展定期环境风险评估与分级监管。相关研究指出利用层次分析法可量化H/S/R指标并据此划分风险等级。

### 5 结语

综上所述，本研究从制度架构、操作流程、设施保障三个维度，对中国医疗废物分类与处置管理体系中的风险进行系统分析，并提出针对性控制对策，从而构建系统化的风险防控思路。展望未来，通过政策完善、流程优化与技术提升相结合，可进一步强化这一体系的运行效率与安全保障能力。

### 参考文献

- [1] 霍俊锋,李卫华,李雪,等.医疗废物处置与管理中应用物联网信息技术的价值分析[J].中国卫生产业,2024,21(18):244-249.
- [2] 张筝,程亮,马欢欢,等.关于我国医疗废物小型化原位处置的思考和建议[J].环境科学研究,2025,38(9):2033.
- [3] 于力强.医废处置作业环节的风险管控研究[J].中国公共安全,2025(5).
- [4] 张诗佳,刘峥.考虑感染风险的医疗废物物流回收网络优化[J].物流科技,2023,46(3):78-82.
- [5] 吴坤霖,赵佳虹.感染性医疗废物运输的选址-路径优化[J].公路交通科技,2023,40(9):224-231.