

新时代国有文化企业职工思政教育探析

■ 周政

党的二十大对推进文化自信自强、铸就社会主义文化新辉煌作出战略部署,明确做强做优做大国有文化企业。国有文化企业兼具政治、文化、市场三重属性,是意识形态建设的前沿阵地,承担内容创作、文化传播、舆论引导核心职能。职工政治站位与价值取向,直接决定文化产品导向,事关意识形态阵地安危。

随着新媒体迭代升级与文化产业数字化转型,流量竞争加剧,市场功利导向不断侵蚀行业生态,部分从业人员出现政治认知淡化、价值选择功利化等问题,传统思政教育实效性遭遇考验,思政与业务“两张皮”现象较为突出。落实党管意识形态、党管文化原则,必须坚持社会效益优先,推动思想引领嵌入文化生产传播全链条。本文立足国有文化企业履职实际,探析职工思政教育时代价值、现实短板与实践路径,为锻造高素质文化队伍提供思路借鉴。

新时代职工思政教育的时代价值

国有文化企业的特殊属性,决定了思政教育绝非一般性内部学习任务,而是贯穿内容生产、业态创新、舆论传播全过程的基础性战略工作,其时代价值集中体现为四个维度。

守牢意识形态安全的现实保障。文化传播是意识形态工作的重要载体,国有文化企业处在舆论斗争前沿,选题策划、内容编审、推送传播各个环节都存在导向风险。职工作为内容生产的主体力量,政治判断力与价值定力直接决定舆论阵地建设成色。常态化开展思政教育,能够持续淬炼职工政治素养、督促严守政治底线,以个体思想过硬保障阵地整体稳固,有效抵御各类错误思潮渗透,牢牢把握文化工作正确政治方向与舆论导向。

驱动企业转型发展的思想引擎。当前文化行业加速向数字化、场景化、全媒体方向转型,产业迭代步伐加快,改革攻坚任务繁重。思政教育能够统一改革发展共识、破除守旧固化思维,凝聚干事创业合力,充分激发职工内生动力,把思想凝聚力转化为产业创新力、改革攻坚力,为企业提质增效、转型升级提供坚实思想支撑。

培育高素质文化人才的重要路径。建设文化强国,根本靠人才、关键在队伍。思政教育立足铸魂育人,着力厚植职工家国情怀、强化文化担当、砥砺职业操守,引导从业人员自觉扛起重担、传播主流价值、弘扬先进文化的时代责任,持续锻造政治过硬、业务精湛、作风优良的专业化文化人才队伍,为精品内容创作生产积蓄人才势能。

践行国企办企使命的内在要求。举旗帜、聚

民心、育新人、兴文化、展形象,是国有文化企业的根本使命。面对激烈市场竞争与经营压力,容易出现“重效益、轻导向”的价值偏移。思政教育的核心功能,就是锚定国有文化企业价值本位,纠治功利化从业倾向,推动社会效益优先原则嵌入业务全流程,守住国有文化企业的政治底色与公益属性。

当前职工思政教育存在的突出短板

对标新时代文化建设新要求,部分国有文化企业思政工作适配性、精准度仍有不足。核心症结在于思政工作与业务工作融合不深、育人机制滞后行业发展,难以有效应对全媒体环境下职工思想动态变化,具体突出问题体现在五个方面。

思想认知有偏差,考核导向存在偏移。部分管理层重业务、轻思政,将流量数据、项目营收作为主要考核指标,把思政工作视为软性任务。一线职工长期处于流量考核压力之下,容易形成“流量优先、导向次之”的思维惯性,个别新媒体账号片面追逐播放量、点击率,出现造势泛娱乐、导向不严谨等苗头性问题。不少职工被动参与思政学习、学用脱节,价值认同和职业使命感逐步弱化,给内容导向管理带来潜在风险。

教育模式较固化,岗位适配性不足。思政教育仍以集中授课、文件学习、会议宣讲等传统模式为主,形式单一、互动性弱。教育内容多为统一灌输,未针对采编审核、新媒体运营、市场营销等不同岗位的风险特点、履职要求分层分类设计,难以回应一线职工真实思想困惑,与青年职工碎片化、场景化的学习习惯不匹配。

育人体系不完善,精准供给能力薄弱。思政主题学习碎片化、内容体系零散,缺乏系统性、阶梯式的育人规划。企业对职工思想动态常态化摸排机制不健全,对青年职工成长诉求、工作压力、价值困惑掌握不精准,粗放式、大水漫灌式教育依然普遍,育人针对性和实效性不足。

考核机制不健全,长效运行存在堵点。现有思政考核偏重台账资料、参会次数等表面指标,忽视职工思想转变、岗位履职质量、内容导向把控等实质成效。思政表现与绩效激励、评优晋升联动不足,正向激励、刚性约束偏弱,未能形成常态化、闭环式育人管理机制。

师资队伍有短板,产教融合能力欠缺。企业思政师资以兼职为主,普遍存在理论与业务脱节问题。部分授课人员不熟悉新媒体传播规律、内容审核标准和舆情处置实务,授课内容空泛、针对性不强。同时师资常态化教研、迭代提升机制不完善,育人能力跟不上行业数字化转型节奏。

社会主义核心价值观赋能国企全面从严治党实践路径研究

■ 王百岩

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,全面从严治党是国企行稳致远的根本保证。社会主义核心价值观作为新时代主流价值体系,蕴含廉洁、公正、诚信、担当的价值内核,与国企全面从严治党在目标导向、治理逻辑、实践要求上高度契合,形成深度耦合关系。

体现在价值目标上的耦合:国家层面富强、文明、和谐的价值追求,与国企全面从严治党的政治使命高度统一。体现在治理准则上的耦合:社会层面公正、法治、诚信的价值理念是国企全面从严治党核心标尺,要求国企严格依规治党、依法治企,规范决策流程、权力运行和经营行为。体现在行为实践上的耦合:公民层面爱国、敬业、诚信、友善的价值规范是党员干部修身律己的基本遵循。爱国对应国企干部的家国情怀与国企担当,杜绝以权谋私、损害企业和国家利益;敬业要求干部履职尽责、务实担当,整治不作为、慢作为、乱作为问题;诚信友善涵养清正廉洁、团结务实的工作作风,推动形成风清气正的干事氛围,实现从严管党治党从制度约束向思想自觉延伸。

然而,现实中社会主义核心价值观赋能国企全面从严治党仍然存在困境。比如,思想认识存在偏差,价值党建呈现“两张皮”现象。日常党建工作重制度执行、轻思想塑造,重整整改治、轻价值培育,导致价值引领与从严治党、廉洁治党相互割裂,难以从根源上筑牢拒腐防变思想防线。融合机制不够健全,缺乏制度化耦合载体。廉洁教育、主题学习多停留在会议宣讲、展板宣传层面,缺乏贴合国企经营决策、项目审批、资金使用、招标采购等关键廉政风险点的场景化价值引导,柔性价值约束难以转化为刚性治理效能。廉洁文化培育薄弱,价值浸润力度不足。对党员干部的价值教化多集中在集中教育,常态化的价值浸润不足,部分干部存在重业务、轻党建、轻修身的思维,特权思想、侥幸心理尚未彻底根除,作风建设常态化长效化压力较大。

立足二者耦合机理,针对现存实践困境,需坚持价值铸魂、制度固本、文化润心、机制护航,推动社会主义核心价值观全方位、深层次融入国企全面从严治党全过程,构建“价值引领+制度约束+文化浸润+场景嵌入”的立体化治党格局。

第一,深化思想铸魂,筑牢从严治党价值根基。坚持把社会主义核心价值观纳入党委理论学习中心组、党支部“三会一课”、党员教育培训核心内容,将公正、法治、诚信、清廉等价值内涵与党章党规、党纪条例学习深度融合。引导国企党员干部树立正确权力观、政绩观、事业观,摒弃特权思想、侥幸心理,从思想根源上杜绝腐败滋生,实现从“被动守纪”向“主动自律”转变,夯实全面从严治党思想基础。

第二,健全耦合机制,推动价值理念制度化

落地。将社会主义核心价值观融入国企党建责任制和党风廉政建体系,把诚信经营、公正用权、廉洁自律、担当尽责等价值要求,嵌入干部选拔任用、日常监督考核、廉政风险防控、评优评先全流程。针对项目投资、物资采购、资金拨付、人事任免等关键风险岗位,建立价值导向的廉洁约束机制,将价值失范行为纳入监督问责范畴,实现软性价值理念与刚性治党制度深度耦合。

第三,聚焦关键风险岗位,推动价值准则场景化落地。社会主义核心价值观融入从严治党,不能停留于抽象倡导,必须在国企经营管理的关键风险节点上实现“看得见、摸得着、用得上”的场景化转化。一是编制岗位廉洁行为指南。针对项目审批、招标采购、资金拨付、资产处置、人事任免等高风险岗位,将“公正”细化为评审标准不得倾向特定对象、资源分配须经集体决策,将“诚信”具象化为经营数据不得造假、合同履行不得欺瞒、关联交易须如实披露;将“法治”转化为重大决策须经合规审查、境外经营须遵守当地法律与国际规则。使不同岗位的干部职工对本职工作所对应的价值底线一目了然。二是建立关键决策价值评估机制。在“三重一大”决策流程中嵌入社会主义核心价值观前置审查环节,凡涉及重大投资、对外合作、资产重组等事项,除常规经济效益评估外,须同步进行“廉洁风险+价值合规”双评估,重点审查是否存在利益输送通道、是否存在损害国家或集体利益的潜在安排,从决策源头阻断价值失范风险。三是推行关键节点常态化价值提醒。针对元旦春节、项目招投标季、干部提拔任用期等廉洁风险高发节点,实施“节点前预警、节点中跟踪、节点后复盘”的闭环管理,将价值提醒嵌入业务流程而非游离于业务之外,实现“业务流”与“价值流”同频共振。

第四,培育廉洁文化,营造风清气正政治生态。以社会主义核心价值观为内核打造国企特色廉洁文化,将诚信、公正、法治价值融入企业廉洁文化建设,开展常态化廉洁教育、家风建设、典型警示活动。挖掘国企清廉典型、实干先锋先进事迹,发挥榜样示范引领作用,同时常态化开展警示教育,以案明纪、以案促改。破除形式主义、官僚主义,整治庸懒散拖作风问题,培育崇廉尚洁、务实担当、诚信守法的企业政治生态。

第五,强化监督考评,构建长效治理闭环。完善全面从严治党监督考核评价体系,增设价值践行、作风建设、廉洁操守等软性评价指标,实现制度考核与价值评价相结合。建立常态化监督机制,将干部日常价值表现、岗位作风、廉洁自律情况纳入日常督查,做到严管与厚爱结合、约束与激励并重。通过正向激励与反向约束双向发力,激发党员干部修身律己、廉洁履职的内生动力,推动国企全面从严治党常态化、长效化、精细化。

(作者单位:聊城市传媒集团)

提升国有文化企业职工思政教育质效的实践路径

立足国有文化企业政治、文化、市场三重属性,坚持问题导向、靶向施策,从责任融合、载体创新、内容提质、机制闭环、师资赋能五个维度协同发力,推动思政工作从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变。

压实主体责任,破解思政业务“两张皮”。压紧压实党组织思政教育主体责任,严格落实意识形态工作责任制,将思政建设纳入企业党建总体布局、发展规划和年度重点任务,与业务工作同谋划、同部署、同推进、同考核。逐级压实党组织书记第一责任人职责、班子成员“一岗双责”、部门直接责任,统筹群团力量构建齐抓共管的工作格局。紧扣文化生产全链条,把价值引领、政治把关嵌入选题立项、内容研判、三审三校、项目复盘等关键节点,将思政要求确立为业务运行的前置关口、刚性准则。

持续深化思想纠偏,破除思政“无用论”“形式论”等认识误区,树立“思政赋能业务、思想决定品质”的工作理念。坚持解决思想问题同解决实际问题相结合,精准回应青年职工成长诉求,疏导岗位现实压力,以暖心服务凝聚干事创业强大合力。

创新教育载体,提升思政育人感召力。构建线上线下贯通、理论实践相融的多元育人场景。线下建强“文化思政课堂”,盘活企业采编、创作、传播一线资源,把正反典型案例、精品创作成果、行业风险警示转化为鲜活教学素材,推广案例式、研讨式、情景式教学模式。依托红色研学、文化志愿服务、主题创作实践,推动职工在实操历练中淬炼初心、砥砺担当,契合青年职工认知特点。

线上建强智慧思政平台与新媒体思政矩阵,推送微课、微宣讲、政策解读等轻量化学习内容,适配碎片化学习需求。坚决纠治线上打卡式形式主义,坚持线上学习赋能、线下潜心疏导兜底,依托数据研判捕捉苗头性、倾向性思想问题,实现精准预警、动态引导。

优化内容供给,构建三维育人体系。紧扣企业履职实际,搭建政治引领、文化赋能、职业育人三位一体思政内容体系,实现全方位、体系化铸魂育人。

一是强化政治引领。以习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平文化思想为根本遵循,常态化宣讲党的文化方针政策、意识形态纪律规矩、国有文化企业使命任务,锤炼职工绝对忠诚的政治品格。

利用纪检监察大模型实现监督转型

■ 刘畅

党的二十大报告深刻指出,全面从严治党的必要之路。反腐败斗争取得压倒性胜利并全面巩固,但违纪违法行为日趋隐蔽化、智能化。2026年1月,党的二十届中央纪委五次全会对科技赋能正风反腐作出新的部署,明确要加快推进数字纪检监察体系建设,注重以数字技术丰富监督执纪执法方法,推动监督数字化与公权力运行数字化如影随形,并将招标投标等重点领域大数据监管、人工智能场景应用列为刚性任务。

当前,以DeepSeek等国大模型为代表的的人工智能技术突破,推动纪检监察智能化从传统规则引擎迈向语义理解与关联推理新阶段。但技术跃进也伴生算法不可解释性、责任边界模糊等深层问题,如何在坚持党的全面领导、严格依规依纪依法的前提下科学划定技术能力边界,成为当前亟待回应的重大课题。

在顶层设计与平台底座方面,党中央高度重视纪检监察数字化转型。按照中央纪委国家监委印发的《数字纪检监察体系建设规划(2023—2027年)》明确的时间表、路线图,全国纪检监察一体化工作平台已全面贯通监督检查、审查调查、案件审理等核心业务流程。据多地试点通报,湖北、江苏、四川等省份依托一体化平台编制了百万级监督数据目录与千万级核心信息库,为模型训练提供了扎实数据底座。这些成果充分彰显了纪检监察机关以信息化手段服务保障全面从严治党政治担当。

在监督场景转型升级方面,各地坚持以人民为中心,推动监督关口前移。风险预警实现模型化,西南地区某地级市针对违规公款消费搭建特征识别模型,对十余类异常情形实行自动分色预警,年分析数据数十万条、推动立案十余件。办案辅助走向智能化,部分地区借助大模型技术完成纸质证据数字化入库与初步筛查,再由办案骨干开展深度核实,大幅提升办案质效。行业嵌入日益精细化,某央企在工程建设全流程嵌入监督模型,中部某省辖市分别针对招标投标、医保基金监管、乡村振兴资金使用等领域建立智能监督模型。实践充分证明,数智赋能正在把全面从严治党要求有效延伸到基层末梢。

近两年,学术界与实务界围绕“纪检监察大语言模型”架构展开系统研究,总体共识是,大模型必须定位为辅助研判工具而非独立执纪主体——这既是对技术规律的尊重,更是对纪检监察工作极端政治属性的坚守。

从时代必然性看,数智赋能是破解信息不对称、提升反腐败穿透力的关键抓手。隐性利益输送常借助多层账户、影子交易等复杂手段伪装,数智技术通过碰撞资金流、票据流、人员关系等多源数据,可穿透表面合规的“面纱”。正如中央

二是厚植文化底蘊。系统推进中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育,夯实职工综合文化素养,为精品内容创作、主流价值传播筑牢根基。

三是严明职业底线。常态化开展职业道德教育与行业警示教育,坚决抵制流量至上、功利从业倾向,坚持以案明纪、以案促改,重点强化采编、新媒体运营等关键岗位人员价值塑造,守牢内容安全与舆论导向底线。

完善考核闭环,构建实效化评价机制。破除重留痕、轻实效的惯性思维,建立定性与定量相结合、重实绩、看导向的综合评价体系。突出意识形态履职、内容导向把关刚性指标,严格落实导向问题“一票否决”制度,把精品产出、履职成效、作风表现纳入综合考评,以实绩衡量思政工作成效。

强化考核结果转化运用,推动思政现实表现与评优评先、职称晋升、绩效考核直接挂钩,做到优者激励、劣者纠治。遵循思政政治工作内在规律,杜绝简单机械量化,依托常态化调研、谈心谈话动态掌握职工思想状况,形成教育、研判、整改、提升完整工作闭环。

建强师资队伍,夯实产教融合支撑。打造“专+兼+外聘”复合型思政师资队伍。择优遴选政治过硬、精通业务、善于宣讲的党务骨干、管理人才充实专职师资力量;吸纳行业先锋、资深编辑、一线创作者担任兼职讲师,依托一线实战经验讲好行业思政课;聘请专家学者开展高端辅导,推动理论话语贴合行业实际、对接业务实务。

健全师资常态化培训、教研交流机制,完善政工干部与业务骨干双向轮岗交流制度,把一线改革实践、精品创作成果转化为思政教学鲜活素材。完善师资激励保障举措,充分调动教学队伍积极性、创造性,持续提升思政育人专业化水平。

文化兴则国运兴,意识形态稳则事业稳。新时代国有文化企业,既是文化产品的生产主体,更是主流价值的传播者、意识形态的守护者。必须始终坚守政治底色,立足行业特质,补齐思政工作短板,持续推动思政教育与文化生产、产业发展、人才培养深度融合。以常态化思想铸魂凝聚队伍合力,以精准化价值引领护航内容创作,引导广大职工坚定文化自信、恪守从业初心、勇担时代使命,持续推出彰显时代精神、传递人民心声的精品力作,为铸就社会主义文化新辉煌贡献国有文化企业坚实力量。

(作者单位:聊城市传媒集团)

纪委国家监委网站刊文指出的,大数据赋能正风反腐是适应新时代全面从严治党要求的客观需要,是我们勇于自我革命的具体体现。同时,数智赋能是应对腐败代际演变的必然选择;新型腐败呈现虚拟化、期权化、技术化特征,大模型凭借持续学习与小样本适应能力,可动态更新识别策略。此外,数智赋能有利于集约监督资源、为基层减负;东北地区某地市推行“专线一键搜”系统直联十余个部门,将基层干部从重复查询中解放出来,把精力投向疑难研判。

辩证看待技术边界,必须守住若干刚性约束。第一,纪检监察的政治属性高于算法理性。执纪执法涉及政治判断、政策把握、“为公失误”与“谋私违纪”的精准区分,以及“三个区分开来”的适用权衡,大模型无法理解政治立场与政策温度的本质要求,更不能替代党组织在管党治党中对政治效果、纪法效果、社会效果有机统一的综合考量。最终处置权必须由坚守政治立场的党组织和纪检监察干部行使,这由我们党的性质宗旨决定的,也是纪检监察体系必须始终置于党的全面领导和中国特色社会主义制度框架之内的根本逻辑所在。第二,算法不可解释性与“幻觉”风险不能冲击纪法严肃性。大模型存在输出偏差、训练偏见等问题,直接采信模型结论可能酿成“算法冤案”。中央纪委国家监委网站等权威平台多次强调,必须构建“算法预警—人工复核—实地核查”的全链条闭环管控机制,坚决防止技术依赖弱化干部主体责任。第三,数据边界与程序正义是不可触碰的硬杠杠。《数据安全法》《个人信息保护法》《监察法实施条例》对数据采集、使用作出严格限定,人工把关始终是纪法红线的“守门人”。第四,责任归属绝对不可替代。纪法处理决定直接关系干部政治生命,必须坚持“谁决定谁负责”。当前各地实行的“数据专家+办案骨干”随案作战,形成人工智能辨析疑点、办案人员复核线索、纪委会委会依规审议决定的工作闭环模式,清晰印证了大模型只是认知辅助工具,绝非责任主体。

面向未来,数智赋能纪检监察是反腐败进入深水区后的必然技术应答。纪检监察领域大模型必须坚持“领域适配、闭环可控、人机双签”的辅助定位,重点把握三项原则:一是坚持业务牵引,围绕招投标、基层“小微权力”等高频风险场景建模,做应用、坚决避免“平台空转”“为技术而技术”;二是强化制度协同,同步出台算法备案、数据分级、人工复核留痕等配套规则,实现技术与制度同频落地;三是注重能力再造,将数字素养纳入纪检监察干部培训体系,防止陷入“技术文盲”与“技术迷信”两个极端。唯有始终锚定“数智赋能、人工担责”的根本原则,才能在提升反腐败穿透力的同时,牢牢守住程序正义与政治方向。(作者单位:聊城水务集团有限公司)