

新媒体时代国企传播痛点与媒介融合路径研究

随着数字智能时代的到来,新媒体技术快速普及,信息传播逻辑与受众接收习惯发生根本性变革。作为国民经济与国家发展的核心支撑,国有企业不仅承担着改革发展的艰巨任务,更肩负着凝聚思想共识、维护意识形态安全、提升文化软实力的重要使命。国有企业必须深刻认识做好宣传思想文化工作的重要意义,将其作为一项不可或缺的重要政治任务。

当前,信息传播呈现出碎片化、互动化、可视化、智能化的特征,传统媒体主导的单向传播模式已无法适配当下受众的信息接收习惯。国有企业是中国特色社会主义的重要支柱,宣传思想文化工作不仅是企业党建工作的核心组成部分,同时也是落实政策精神、塑造企业形象、汇聚员工共识、搭建沟通桥梁的重要渠道。

当前,部分国企在宣传思想工作转型过程和新媒体传播实践中,普遍面临传播形式单一、考核量化缺失、双向沟通薄弱等现实难题,传播效果难以达到预期。因此,剖析国企传播现存问题,探索媒介融合实践路径,提出以数据化评估、AI赋能、多元渠道融合、内容创新为核心的优化策略,助力国企提升宣传效能、塑造良好品牌形象,更好地发挥党建引领与社会价值传播作用,成为国企宣传思想工作转型升级的核心课题。

一、新媒体时代国企传播的核心痛点

在传播模式上,不少国有企业依旧沿用传统宣传思路,工作重心偏向指令传达

与任务落实,忽略受众真实诉求,传播方向偏向单向输出而非双向沟通。宣传内容多为官方通告、工作简报,表达风格严肃刻板,缺少贴近大众的表达方式和创新视角,难以拉近与受众的情感距离,导致传播吸引力不足,传播效果不佳。

(一)传播形式单一,渠道融合不足

部分国企新媒体传播多集中于微信公众号单一平台,短视频、直播、微博、抖音、小红书等新兴传播阵地开发力度不足,多元渠道利用率低,新媒体平台和传统媒体平台内容同质化严重,未形成差异化传播矩阵。缺乏定制化内容设计,既造成受众定位模糊,也使得内容覆盖面宽泛、指向性弱,最终难以精准触达目标用户。同时,传统媒体与新媒体缺乏深度融合,线上线下传播脱节,无法实现资源整合与效果叠加,导致未能搭建起具有企业特色的全媒体传播矩阵。

(二)效果评估粗放,缺乏数据支撑

现阶段国企宣传工作普遍缺少标准化考核机制,未建立科学量化的评估体系。缺乏对阅读完成率、分享率、在看率、粉丝净增、传播渠道等核心数据的监测与分析,无法精准掌握传播成效。传播效果未纳入考核机制,导致宣传人员缺乏创新创作的核心驱动力,内容质量提升缓慢。

(三)互动机制缺失,受众参与感低

国企新媒体平台普遍以信息发布为主要运营模式,忽视受众反馈与互动,留言不回复或回复不及时、线上活动匮乏,未搭建

有效的双向沟通桥梁。当下受众不再满足于单纯获取信息,参与互动的诉求日益凸显,而现有运营模式难以匹配这一需求,直接造成用户活跃度与粉丝忠诚度偏低。传播范围也因此受限,受众群体大多集中在企业内部,难以吸引外部公众关注,无法形成用户自发传播、二次传播的传播格局。

二、国企媒介融合的实践路径

(一)更新传播理念,以受众为中心

国企需主动转变宣传思维,建立用户导向的运营逻辑,深度调研内部职工与外部公众的阅读偏好、信息需求,将生硬的政策解读、企业动态转化为故事化、生活化内容,主动提升内容吸引力。

(二)构建多元传播矩阵,深化媒介融合整合微信公众号、视频号、抖音、微博、官网、内刊、宣传栏等线上线下资源,打造“一体策划、多元分发”的传播体系,不同平台适配不同内容形式,实现全覆盖传播。

结合图文、短视频、直播、H5、动漫、海报、线上投票等多元形式,丰富内容呈现方式,适配碎片化阅读场景,提升内容传播力。

(三)建立数据化评估体系,量化传播效能

依托新媒体平台后台数据,构建科学的传播效果评估机制,将阅读量、点赞量、分享率、阅读完成率、粉丝增长、受众画像等指标纳入评估范畴,定期公开传播数据。将传播效果与宣传工作考核挂钩,通过正向激励激发创作热情,以数据指导内

容优化与方向调整。

(四)强化AI技术赋能,提升传播智能化水平

借助数字智媒技术,利用AI实现内容智能创作、受众精准画像、传播路径智能优化、舆情智能监测。通过AI分析受众需求,精准推送个性化内容;利用智能工具提升内容生产效率,降低宣传成本,实现国企宣传思想工作的智能化升级。

(五)搭建互动沟通平台,增强受众粘性

开设线上匿名投票、话题讨论、留言互动、有奖征集、职工故事投稿等活动,及时回复受众留言与建议,建立常态化互动机制。让受众参与传播过程,提升参与感与归属感,形成企业与受众的良性互动,扩大传播影响力。

新媒体时代为国企传播带来挑战的同时,也提供了转型升级的机遇。国企传播的核心痛点在于理念、形式、评估、互动四个层面的滞后,而媒介融合是破解痛点的关键路径。通过树立受众导向思维、构建多元传播矩阵、建立数据化评估体系、赋能AI智能技术、搭建互动沟通平台,国企能够实现传统宣传与新媒体传播的深度融合,提升宣传思想工作的针对性、实效性、与感染力。未来,国企应持续紧跟媒介发展趋势,持续创新传播模式,以宣传工作凝聚团队力量、塑造企业形象、赋能企业高质量发展。

赵 旸

基层干部正确政绩观的实践路径研究

基层是国家治理的“神经末梢”,是政策落地的“最后一公里”。基层干部作为基层治理的核心力量,是连接党和人民群众的桥梁纽带。干部秉持什么样的政绩观,就会展现什么样的工作作风、取得什么样的治理成效。新时代基层干部的正确政绩观在本质上就是坚持为民造福的理念,实事求是,以人为本,摒弃急功近利、虚浮势的不良思想,努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。在实际工作中,个别干部存在重显绩轻潜绩、重形式轻实效、重当前轻长远的政绩偏差,不仅影响了发展后劲,还严重破坏了党群、干群关系,弱化基层治理效能。因此,引导基层干部树立和践行正确政绩观,对筑牢党的执政根基、推动基层治理高质量发展具有重要意义。

一、基层干部正确政绩观的科学内涵与时代价值

(一)科学内涵

新时代基层干部正确政绩观,是立足于党的初心使命和基层履职定位之上的,内涵清晰、导向鲜明,主要包含三个核心维度。

首先是以民为本,这是正确政绩观的根本立场,回答了“政绩为谁树”的根本问题。基层干部权力源自人民、职责服务人民,必须让群众满意度、民生改善度、群众幸福感作为评判政绩的根本标准,摒弃为官求升迁、履职谋私利的功利思想,把一切工作围绕群众需求谋划、围绕民生福祉推进。其次是求真务实,这是树立和践行正确政绩观的实践导向,也是基层干部履职尽责的基本准则。基层干部直面群众、直面问题,无捷径可走、无虚功可做,必须立足辖区实际、尊重发展规律,脚踏实地、真抓实干,杜绝面子工程、形象工程,多做打基础、管根本、利长远的事。最后是要担当尽责,这是基层干部的履职准则。正确政绩观彰显干事格局,要求干部秉持“功成不必在我、功成必定有我”的境界,敢于直面基层矛盾、破解发展难题。既要抓实产业发展、环境整治等显性工作,也要深耕基层治

理、人才培育、乡风建设等隐性工作,杜绝懒政怠政、避重就轻的消极心态。

(二)时代价值

新时代背景下,基层干部树立和践行正确政绩观,是履职尽责的基本要求,更是推进基层治理现代化、夯实执政根基的重要保障,其时代价值是多元的。

首先,正确政绩观是筑牢基层治理根基的关键支撑。基层治理事务繁杂、矛盾多元,干部唯有坚守正确政绩观,聚焦民生、务实深耕,才能精准对接群众诉求,有效化解治理难题,不断提升基层治理精细化、科学化水平。其次,正确政绩观是推动基层高质量发展的重要保障。新时代基层发展告别了唯GDP论英雄的粗放模式,转向注重产业、民生、生态、治理全方位发展的高质量发展阶段。正确政绩观能够引导干部摒弃短期功利思维,统筹发展与民生、资源与生态、当下与长远,实现基层可持续发展。最后,正确政绩观是净化基层政治生态的基础工程。基层干部直面群众,正确政绩观能够从源头遏制形式主义、官僚主义,杜绝虚假政绩、形象工程,营造求真务实、担当实干、清正廉洁的干事氛围,树立党在群众中的良好形象,持续涵养优良基层政治生态。

二、基层干部正确政绩观的实践路径

(一)强化思想淬炼,筑牢政绩观思想根基

思想滑坡是政绩偏差的根源,树立和践行正确政绩观,首要任务是强化思想淬炼、固本培元。一是深化理论武装。要将正确政绩观教育纳入专题培训、主题党日等核心内容,聚焦党的创新理论、履职要求开展系统学习,引导干部深刻领悟“为民造福是最大政绩”的核心内涵,从根本上解决“为谁干事、干什么事、怎么干事”的立场问题。二是锤炼坚强党性。要通过先进典型引领、反面案例警示相结合的方式,常态化开展宗旨教育和警示教育,引导干部摒弃功利心态,坚守为民初心,始终把群众利益放在履职首位。三是培育辩证思维。要针

对性开展思维能力培训,引导干部正确处理显绩与潜绩、当前与长远、局部与全局的关系,破除片面化、短期化履职思维,树立务实效长的政绩理念。

(二)深耕基层实践,锚定为民实干导向

正确政绩观重在实践,贵在实干,基层干部必须立足一线履职实际,以实干创实绩。一是聚焦民生实事,践行为民初心。坚持以人民为中心的发展思想,推动干部常态化下沉一线、走访群众,精准摸排就业、教育、医疗、养老等民生实情,聚焦群众急难愁盼问题精准发力,破除痕迹痕迹、轻实效的形式主义,以群众获得感、幸福感、满意度作为衡量政绩的核心标准。二是统筹显绩与潜绩,一体化协同推进。既要高效落实年度重点任务、项目建设、环境整治等显性工作,快速回应群众诉求;也要立足长远,深耕基层治理、人才培育、乡风文明等基础性工作,坚持久久为功、蓄力赋能,夯实基层长远发展根基。三是主动担当作为,破解发展难题。摒弃畏难避责心态,主动直面历史遗留问题、矛盾纠纷和发展瓶颈,敢于攻坚克难、创新突破,在基层治理、乡村振兴、改革发展一线担当作为,以实干实绩彰显履职价值。

(三)健全制度体系,构建长效激励机制

制度管根本、管长远,需以完善的制度体系规范干部履职、固化正确政绩导向。一是优化差异化考核评价机制。打破唯数据、唯材料、唯亮点的传统考核模式,重构贴合基层实际的考核体系,提高民生改善、生态保护、群众口碑、长远治理成效等指标权重,针对不同岗位、不同领域设置差异化考核标准,杜绝“一刀切”,让实干者受认可、务虚者无空间。二是完善全方位监督问责机制。整合纪检监察、日常督查、群众监督、舆论监督力量,构建常态化、全覆盖监督体系,专项整治政绩工程、面子工程、形式主义等问题。对政绩观偏差、作风漂浮、履职不力的干部及时约谈整改,对违规违纪、损害群众利益的干部严肃追责问责,

形成长效震慑。三是优化容错纠错与正向激励机制。清晰界定容错纠错边界,区分改革探索失误与不作为乱作为,为实干担当的干部撑腰鼓劲、打消干事顾虑。同时完善正向激励体系,对政绩观端正、实绩突出、群众认可的干部,在提拔任用中予以倾斜,营造实干有舞台的浓厚氛围。

(四)锤炼优良作风,夯务实履职底座

优良作风是践行正确政绩观的重要保障,需持续深化作风建设,护航基层实干履职。一是持续推进基层减负增效。严格落实基层减负政策,精简冗余会议、文件、台账、督查,杜绝层层加码、过度留痕,让干部摆脱材料内卷,把更多时间精力投入一线落实和民生服务中。二是坚持实事求是因地制宜。立足辖区资源禀赋,发展基础和群众需求谋划工作,杜绝照搬照抄、盲目跟风,不搞脱离实际、劳民伤财的形象工程,坚持量力而行、精准施策,确保各项工作贴合基层实际、契合群众期盼。三是坚守廉洁自律底线。基层干部要严守政治纪律和政治规矩,正确看待权力与政绩,坚持依法用权、秉公用权、廉洁用权,把权力关进制度的笼子,自觉抵制功利诱惑,以清正廉洁的本色创造实实在在的工作成效、赢得人民群众的信任与支持。

三、结语

基层干部树立和践行正确政绩观,是新时代加强基层干部队伍建设、推进基层治理现代化、夯实党的执政根基的核心课题。当前一些基层干部在政绩观上存在功利化、形式化、短视化等偏差,这是思想认知、制度机制、监督管理、履职环境等多重因素叠加影响的结果。纠正错误政绩观、践行正确政绩观,必须坚持始终站稳人民立场、锤炼坚强党性、锚定实干方向、强化制度保障,以科学的决策、务实的举措全面提升基层治理效能、夯实党的执政根基。(本文是2026年池州市创新发展研究课题,课题编号为“2026ZD12”)

张海鑫

新形势下国有企业党建工作创新的路径研究

我国国有企业党的建设长期以来坚持与时俱进,在促进企业改革、推动发展、维护稳定和加强思想政治工作中发挥了不可替代的作用。习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调:“坚持党对国有企业的领导是重大政治原则,必须一以贯之;建立现代企业制度是国有企业改革的方向,也必须一以贯之”。当前,在新一轮国企改革深化提升的背景下,深入研究国企党建工作创新,探索党建与现代企业制度有机融合的新路径,具有十分重要的现实意义。

一、新时代加强国有企业党建工作创新的重要意义

首先是推进国有企业改革深化的必然要求。国有企业改革发展进入深水区,企业的产权结构和治理模式也正发生着深刻变化。只有同步加强和改进党建工作,才能保证改革的正确方向,把党的政治优势转化为企业的竞争优势和创新优势。二是加强国有企业党的建设现实需要。《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》明确要求,国企党组织要把建设高素质经营管理者队伍、人才队伍、党员队伍、职工队伍和增强党有经济活力、控制力、影响力贯穿活动始终,保证党组织参与决策、带头执行、有效监督,发挥政治核心

作用。三是破解国有企业党建工作难题的有效之策。如何依据党章和公司法构建确保党组织发挥政治核心作用的运行机制;如何明确党组织参与重大决策的内容、程序及途径;如何使经营管理者选拔任用进一步制度化、规范化等。这些实践中面临诸多新问题的有效解决,离不开党建工作的理论与实践创新。

二、新时代国有企业党建工作面临的挑战与机遇

(一)现代企业制度下党建工作的挑战。随着企业法人治理结构日趋规范,传统党建工作方式与企业高效决策、扁平化管理之间存在不适应,部分企业出现党建工作边缘化倾向。

(二)党组织履行职能与法人治理结构的问题。党章规定国企党组织要参与重大问题决策并实施监督,但现实中,“前置研究讨论”程序有时边界模糊、清单不清,影响了决策效率或削弱了党组织实质作用。实现党的领导内嵌到公司治理各环节,仍需在制度设计上持续完善。

(三)贯彻新发展理念为国有企业开展党建工作创新带来了新机遇。在新常态背景下,我们对“立足新发展阶段,贯彻新发展理念,构建新发展格局”的新要求,必须更加重视发展质量提升,着力环境友好

型企业建设,关注企共同发展。这些都符合人民群众关切和企业员工的需求,为企业开展党建思想政治工作创造了有利条件。

国有企业在新形势下,如何深入研究把新常态的理念融入到全体员工之中?怎样改变以往的思维方式,运用新的理念开展好党建工作?这都是企业党建工作面临的新挑战、新情况。企业管理者面对新事物、新形势、新任务,只有遇到困难迎难而上,针对矛盾不回避,抛弃传统的工作思维方法,充分掌握新常态的时代特征和本质,才能保证党建思想政治工作积极有效地开展。

三、新时代国有企业党建工作创新的实践路径

一是构建领导人员选用与党管干部相结合的新机制。坚持党管干部原则与市场化选人用人相结合,以党的干部政策为指导,以市场化选聘为推动力,以法律制度为保证,以激励约束为主要手段,落实双向进入、交叉任职,建设政治过硬、懂经营、善管理的复合型领导班子。二是探索思想政治工作与企业文化融合的新机制。以塑造企业核心价值观念为核心,以解决职工实际问题为重点,融合企业文化建设和新媒体传播手段,把形势任务教育、心理疏导与典型

选树结合起来,增强思想政治工作的吸引力和实效性。三是建立党组织自身建设常态化新机制。夯实组织基础,建强骨干队伍、完善制度机制,实现党建与业务深度融合,激发基层活力。积极推行“把骨干培养成党员、把党员培养成骨干”的双培养机制,严格组织生活制度。通过党务干部与经营管理干部双向交流,提升党务队伍专业化水平。四是完善党建与公司治理融合的运行机制。在制度层面将党建工作要求写入公司章程,明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位;在决策层面制定党委前置研究讨论重大经营管理事项清单,并与董事会、经理层决策清单衔接;在考核层面建立党建工作责任制考核评价体系,与经营业绩考核联动,以企业改革发展成果检验党组织工作成效,破解“两张皮”现象。

新时代国有企业党建工作的关键在于从“适应”走向“引领”,从形式创新走向效能提升。只有坚持“两个一以贯之”,把党的领导融入公司治理各环节,把党组织内嵌到公司治理结构中,不断创新工作机制、丰富活动载体、强化制度保障,才能真正把国企建的政治优势转化为企业的竞争优势,创新优势和发展优势,为实现国有企业高质量发展提供坚强保证。

邵 宸

文体活动作为工会贴近女职工最直接的载体,具备柔性渗透、全员参与的自然优势。推动文体活动与权益保障、素质提升、心理关怀、家风建设深度融合,成为基层女工工作转型升级的核心抓手。铜陵有色冬瓜山铜矿工会立足矿山生产经营实际,持续推进女工文体服务体系升级,努力改变原有文体活动存在功能单一、服务边界割裂、供需匹配度不足等现实局限。

一、基层女工文体融合服务的内在逻辑

(一)文体融合有助于破解传统女工服务供给单一的问题

工矿企业基层工会开展女工文体活动存在时点集中于三八妇女节、日常服务供给断层的问题,多数文体活动仅停留在礼品发放、趣味竞赛的表层环节,未能承接工会维权、思想引领的核心职能。矿山女职工既要完成岗位生产任务,又需要承担照料老人、抚育子女的家庭责任,身心长期处于紧绷状态,单纯娱乐性质的文体活动只能实现短期情绪舒缓,无法从根源回应女职工职场发展、权益维护、心理调适的深层诉求。文体融合模式打破文体活动与专项服务分立运行的边界,将普法宣讲、技能培训、心理疏导嵌入文体场景,让女职工在沉浸式参与过程中同步接收政策知识、获取帮扶渠道,弱化专项服务的说教属性,强化工会服务的亲和力。

(二)矿山女职工群体特征决定文体融合的适配性

冬瓜山铜矿女职工分布于化验、后勤、安全协管、机电辅助等多个岗位,人员分散、轮班作息差异大,集中开展专题培训、维权座谈的组织难度较高。文体活动具备轻量化、碎片化、分批开展的特点,瑜伽课堂、手工沙龙、户外徒步、读书分享等形式能够适配不同班次女职工的业余时间。女性细腻、共情力强的特质让文体互动场景更容易搭建信任沟通渠道,女工干部可在轻松的活动氛围中收集女职工关于产假安排、岗位调整、劳动保护等方面的诉求,规避正式座谈带来的沟通隔阂。女性职工是双重身份的承载者,既是企业的从业人员,也是职工家庭的主要照料者,文体融合同步覆盖职场与家庭两类场景,实现企业服务与家庭关怀的双向贯通。

(三)文体融合服务赋能企业高质量发展大局

基层工会女工服务并非独立于生产经营的附属工作,女职工队伍稳定、综合素养提升能够直接作用于矿井安全生产、企业文化建设。文体融合服务同步推进思想教育与岗位建功,借助文体展演、成果展示女职工技术创新、安全协管工作成效,树立矿山巾帼先进典型。女职工在文体融合服务中获得身心关怀与成长支持,自身职业发展通道将更为通畅,能够持续释放岗位工作积极性,将组织给予的关怀转化为履职尽责的内生动力,矿山企业内部和谐劳动关系构建也能依托常态化文体融合服务持续夯实。

二、基层工会女工文体融合服务提质增效实施策略

(一)统筹一体化阵地布局,搭建文体融合载体

冬瓜山铜矿整合矿区现有职工活动空间,打造“巾帼融合服务综合体”,将运动健身区、图书阅读区、手工创作区、母婴关爱室、维权咨询角、心灵驿站整合为连片共享空间,实现文体活动开展、权益咨询、健康疏导同步落地。综合体内部设置流动宣传展板,依托文体活动开展周期更新妇女权益保障、女性健康、矿山安全相关科普内容,女职工参与瑜伽、读书、手工等活动时可同步自主浏览政策资料。

冬瓜山铜矿建立阵地资源动态调配机制,根据月度文体活动计划调整各功能区域开放时段,针对倒班女职工设置晚间、周末专场活动,保障不同班次职工均可参与融合服务。综合体配套设立女工家庭档案存放专区,女工干部可在文体活动现场同步更新困难女职工、单亲女职工、患病女职工帮扶信息,活动场景同步完成需求摸排工作,让阵地兼具文体休闲与精准帮扶双重属性。

(二)重构内容策划逻辑,实现文体与多元服务深度嵌套

冬瓜山铜矿建立“文体主线+多维度服务”的活动策划机制,每一项文体活动设置分层内容模块,基础休闲模块满足女职工身心放松需求,延伸模块嵌入对应专项服务内容。矿区开展读书分享会时,除经典文学诵读外增设劳动权益案例研讨、巾帼榜样事迹分享环节;组织手工创作赛事时同步开展女性健康知识讲座,手工成品展览同步设置普法宣传展台,以文体活动为载体自然植入专项服务内容,规避硬性宣讲带来的抵触情绪。

围绕矿井安全生产、家风建设、职业成长三大矿区核心工作,冬瓜山铜矿开发特色融合文体品牌。打造“安全家风手工坊”,组织女职工制作安全主题手工艺品,在作品展示环节同步开展夫妻安全互保座谈;开设“巾帼技能才艺秀”,将化验、机电、安全协管岗位技能展示与文艺展演结合,选拔优秀女职工登台分享岗位创新经验,以文体展演放大先进典型示范效应,在企业内部营造积极向上、奋发图强的工作氛围。

(三)深化数字平台融合应用,打通线上线下服务闭环

冬瓜山铜矿升级矿区工会线上女工服务平台,集成文体活动线上报名、女工作品云端展馆、法律政策智能问答、心理上疏导、困难诉求一键提交五大功能模块。线下文体活动拍摄的女职工风采、手工作品、读书心得同步上传云端展馆,拓宽女职工展示自我的渠道;平台定期推送短视频形式的权益科普、健身教学、心理减压课程,无法到场参与线下活动的倒班女职工可通过线上渠道获取融合服务。

冬瓜山铜矿搭建线上诉求跟踪响应机制,女职工在参与线上线下文体活动过程中提交的职场、家庭困难诉求,由女工委专人线上登记、线下跟进,在后续文体活动现场开展面对面沟通,形成“文体参与-需求收集-帮扶落实-活动反馈”的完整服务闭环。联动矿区宣传部门依托微信公众号推送女工文体融合活动纪实,扩大巾帼榜样宣传覆盖面,借助网络渠道持续传递正能量。

(四)完善复合型女工干部培育体系,夯实融合服务队伍根基

冬瓜山铜矿建立常态化分层培训机制,培训内容覆盖文体活动创新策划、女职工权益法律法规、职工心理健康疏导、数字化平台运营四大板块,每季度组织矿区女工委委员集中参训,同步组织优秀女工干部赴行业先进矿山观摩学习融合服务实践案例。培训设置实操环节,由参训干部分组设计文体融合活动方案并现场推演,提升干部融合策划实操能力,扭转单一组织文体活动的固化工作思路。

冬瓜山铜矿建立女工干部岗位保障机制,明确基层区队女工委委员固定履职时段,协调区队统筹分担女工干部本职工作压力,保障女工干部拥有充足时间开展活动组织、职工走访、诉求跟进工作。建立女工工作考核评价体系,将文体融合服务覆盖人数、诉求解决成效、女职工满意度纳入考核指标,激励女工干部主动探索文体融合新形式,持续提升服务专业性及主动性。

三、结语

工矿矿山女职工群体结构特殊、服务组织难度大,文体融合是破解传统女工服务流于表面的有效路径。依托一体化实体阵地、特色品牌活动、数字化服务平台与复合型女工干部队伍,能够打破文体活动与维权帮扶、素质培育的服务壁垒。基层工会需持续立足企业生产实际,贴合女职工职场与家庭双重需求迭代服务模式,以柔性文体载体做实思想引领、权益保障与人文关怀,持续激发女职工岗位活力,以女工工作高质量服务助推矿山企业长远稳定发展。

汪燕燕

以冬瓜山铜矿为例