

人工智能赋能职称评审数字化转型路径研究

杨芬 刘艳莉 张启明

一、人工赋能职称评审的背景与意义

积极探索人工智能等技术应用，加快实现职称评审的数字化转型，打造面向未来的智能化服务体验，是贯彻落实党的二十大和中央人才工作会议精神“持续深化职称制度改革”、深化数字人社建设的重要举措。

2024年末全省17.8万余人获评中、高级职称，其中副高级职称5.8万人，正高级职称8400余人。职称评审人数居全国前列。全省专业技术人才规模不断扩大，服务平台不断加强信息化建设，目前实现了职称评审信息系统覆盖全地域、全流程、全系列，为越来越多的专业技术人才提供无差别信息化服务。

二、职称评审系统问题及难点

（一）服务平台与用户群体需求不匹配。申报流程繁琐。申报人普遍反映填报环节复杂、材料要求理解困难，特别是对于初次申报者，申报材料繁多，填写容易出错，填写材料不规范。服务平台智能客服“职称政策百事通”回复质量不高。审核工作标准不统一。不同用人单位、不同区

（市）主管部门对政策文件理解不同、尺度把握不一致，同一申报人的申报门槛不同。人工审核效率低。申报人评审材料修改后逐级再次提报，各级审核人员需要再次审核，存在“反复提交、反复退回、多次审核”现象，人工审核负担重。智能化核验模式滞后。专业技术人员提供的职业资格证书、论文著作、专利等无法自动智能核验。

（二）评审管理与用户群体画像不相适。尚未建立精准的人才评价机制。评审专家在集体评议中会有意见差异，缺乏所在行业的人才能力模型，专业技术人才的优势、不足和潜力的评价机制通用化。影响评审结果的科学化水平。大同行评审专家对申报人员的认知和申报人员的自我认知存在信息差，难以全面刻画专技人员的真实画像。

（三）数据分析与业务需求不贴合。评审数据不能统一管理。评审数据通常分散于不同区（市）、评审委员会之中，很难反映专业技术人员队伍全貌。评审数据应用分析体系不完善。传统的职称评审方式仅将人才评价数据视为静态评价结果，数据指标与业务场景脱节，缺少适配业务需求的

常态化评审数据分析功能。科学管理决策支持尚待完善。服务平台后端的数据查询和统计分析功能不符合需求，现实中使用率低，不能满足全面统计分析需要。

三、人工智能赋能职称评审工作机制对策建议

（一）注重效率，实现高效化评审。简化申报环节要求。优化申报环节，系统分析各环节延误或等待时间，减少非必要材料。设置Chatbot等智能语音助手。精确数据喂养，根据申报用户的需求，由智能AI助手实时提供政策的详细解读、办理流程的指导、常见问题答疑，确保信息及时取得。建设用户操作即时反馈机制。对于用户输入信息正确与否，服务平台通过多种技术实现即时反馈。

（二）深化智能，升级评审智能化。强化申报材料自动核验。利用区块链技术实现多网站、多种材料的可信验证，扩大自动审核范围。深化“智能核验+人工复核”模式。预先设定审核规则，智能判断材料的完整性和合规性，服务平台判断初审是否通过，提高智能审核效率。申报人学术风险预警功能。链接非法出版物数据库，形成自动比对，同步提

示评委会查验核准。

（三）聚焦精准，生成智能画像。专业技术人员全景画像。通过整合人才科技成果、表彰奖励等各类数据，多维度构建专技人员画像数据。人才能力精准评价。基于人才画像获取基本特征和个性专业能力特征，设立客观标签和主观标签，精准评价业绩能力。关键环节结合业务场景。构建符合业务场景的动态人才画像，分析和评价人才更客观。

（四）把控数据，挖掘数据集成价值。完善评审数据采集体系。构建集中式数据仓库集市，建立数据模型。建立智能决策平台。新增各类结构化和非结构化数据的综合维度抽取和筛选分析功能，多维分析评审数据，进行趋势分析和原因诊断。提升数据分析功能。优化多种数据模型，提供多种维度和指标的可视化分析报表，辅助完成人力资源数据分析及预判。

山东省人力资源社会保障课题阶段性成果2025YBKT—86

（作者单位：枣庄市薛城区人力资源和社会保障局）

以高质量党建引领企业全面高质量发展的探索与实践

杨 聪

加强党员教育对提升国有企业核心竞争力的影响研究

田晓燕

在全面深化国企改革的关键阶段，党员教育作为增强国有企业“根”与“魂”的重要抓手，其对核心竞争力的深层驱动作用日益凸显。通过系统性提升党员政治素养与专业能力，将党的政治优势转化为企业发展优势，既是新时代坚持两个“一以贯之”的必然要求，也是破解国企改革深水区矛盾的战略选择。这种转化并非简单的组织行为叠加，而是通过思想引领、组织赋能、创新驱动等多维路径，重塑企业治理逻辑与价值创造模式。

一、思想引领：筑牢高质量发展的政治根基

以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心内容的学习体系，能有效提升党员干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保企业战略与国家重大决策同频共振。通过“第一议题”制度与党委理论学习中心组学习的深度融合，将党的创新理论转化为企业治理的方法论，使“国之大者”成为企业决策的根本遵循。这种思想淬炼不仅塑造党员的政治品格，更通过“关键少数”带动“绝大多数”，在企业内部形成统一的价值认同，为应对复杂市场环境提供思想定力。

二、组织赋能：构建高效协同的治理体系

通过“双向进入、交叉任职”的领导体制改革，将党组织内嵌到公司治理结构中，实现党的领导与现代企业制度的有机统一。党员先锋模范作用的有效发挥机制，如“党员责任区”“党员攻关队”等载体建设，能有效激活基层组织活力。在安全生产、技术革新等关键领域，党员通过亮身份、

践承诺、创实绩，形成“头雁效应”，带动全员提升执行力。

三、创新驱动：培育新质生产力的先锋力量

党员队伍中高知识群体的示范引领作用，能有效整合产学研资源，构建以企业为主体的创新生态。在数字化转型、绿色低碳等前沿领域，党员技术骨干通过“揭榜挂帅”“赛马”等机制，牵头开展核心技术攻关，将党建优势转化为技术优势。积极推广党员“一区两岗”、党员突击队等经验做法，鼓励党员积极参与各类项目攻坚、技术创新等活动，在实际工作中锤炼本领，展现党员风采。落实“双培养”机制，着力将党员培养成业务骨干、将业务骨干培养成党员，为党组织注入新鲜血液，增强组织活力，进一步提升组织赋能的效果。通过党员教育与人才培养的深度融合，更能为企业储备具有家国情怀的复合型创新人才。

四、文化塑造：凝聚价值认同的精神纽带

将党的优良传统与企业发展历程深度融合，形成具有时代特征的企业文化体系，如“特别能战斗”“工匠精神”等价值理念，能有效增强员工归属感与使命感。选树先进典型，让党员的优秀品质和精神风貌融入企业文化，丰富企业文化内涵。通过“一月一课一片一实践”等主题党日活动，将党建文化渗透到生产经营各环节，使抽象的价值理念转化为具体的行为准则。这种文化软实力的提升，不仅能降低内部交易成本，更能市场竞争中形成差异化的品牌形象，为企业可持续发展提供精神动力。

（作者单位：内蒙古荣信化工有限公司）

国有企业文秘人员的思想政治素质提升路径探讨

魏晓宇

在国有企业改革发展与现代化建设进程中，文秘人员作为上传下达的关键、决策部署的“参谋助手”，其思想政治素质不仅关系到公文处理的严谨性、事务协调的高效性，更直接影响国企政治功能的发挥与企业文化的培育。当前，面对复杂多变的市场环境与日益深化的改革任务，亟须从多维度探索路径，推动国企文秘人员思想政治素质实现系统性提升，为国企高质量发展筑牢人才根基。

一、锚定政治坐标：深化思想认知的根本前提

思想政治素质提升的首要任务，在于引导文秘人员精准把握政治方向、明晰政治定位。国企文秘人员须主动深化对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习，深刻理解国有企业的政治属性与社会责任，将“两个维护”的政治要求内化为思维习惯与行动自觉。要通过强化理论武装，让文秘人员认清自身在国企治理中的角色价值，明确公文起草、会议筹备、信息报送等工作均需贯穿政治逻辑，始终与企业党委决策保持高度一致，坚决杜绝思想上的模糊认知与工作中的政治偏差。

二、创新教育模式：构建常态化教育的新载体

传统单一的理论宣讲难以满足文秘人员思想政治教育的有效性需求，需打破固化模式，打造沉浸式、常态化的教育新场景。可将思想政治教育与国企发展史、行业先进典型事迹相结合，通过专题研讨、情景模拟、红色教育基地研学等形式，让抽象的政治理论转化为可感知、可践行的价值导向；同时利用线上学习平台搭建“碎片化学习矩阵”，推送政策解读、思想动态等内容，将教育融入日常工作间隙，避免“集中学习一阵风、过后学习无人问”的现象，让思想政

治教育真正成为文秘人员能力提升的“必修课”而非“附加题”。

三、融于履职实践：实现政治素养与业务能力的同频共振

思想政治素质的价值最终需通过履职实践来体现，要推动文秘人员在具体工作中完成政治素养的转化与落地。在公文起草中，需精准把握政策导向，确保文字表述既符合法律法规又传递正确政治立场；在事务协调中，要以大局意识统筹各方需求，在矛盾化解中坚守原则底线；在信息服务中，需增强政治敏锐性，及时捕捉可能影响企业发展的思想动态与风险信号。通过将思想政治要求嵌入文秘工作的每个环节，让文秘人员在实践中锤炼政治判断力、政治领悟力、政治执行力，实现“提笔能写、开口能讲、遇事能办”与“政治过硬、立场坚定、作风扎实”的有机统一。

四、健全保障机制：筑牢长效提升的制度根基

思想政治素质提升并非短期行为，需依托完善的制度机制确保长效性。国有企业应将思想政治素质纳入文秘人员考核评价体系，与岗位职责履行、工作绩效评定相结合，形成“考核有标准、提升有方向”的评价机制；同时建立常态化监督反馈机制，通过定期谈心谈话、工作复盘等方式，及时发现文秘人员在思想上、工作中的问题并协助整改；此外，还需搭建交流成长平台，组织文秘人员开展经验分享、技能比武等活动，营造“比学赶超”的良好氛围，让思想政治素质提升成为有制度保障、有平台支撑、有氛围推动的系统性工程。

（作者单位：鄂尔多斯市营盘壕煤炭有限公司）

新时代国有煤炭企业工会工作的实践研究

刘 洋

在“双碳”目标与能源结构转型的时代背景下，国有煤炭企业正经历从传统能源供应商向绿色智能综合服务商的深刻变革。作为连接企业与职工的桥梁纽带，工会工作面临着凝聚转型共识、保障职工权益、激发创新动能的多重挑战。如何在产业转型升级与组织变革中重塑工会职能，成为推动企业高质量发展的关键命题。

一、思想引领：构建转型发展的价值共同体

工会需以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，将国家战略与企业发展深度融合。通过“线上+线下”的立体化宣教体系，开展形势政策解读、主题党日活动和职业道德教育，引导职工深刻理解“双碳”目标下煤炭行业的战略定位。创新采用微党课、情景模拟、案例研讨等互动形式，将绿色发展理念融入日常生产实践，使职工从“被动执行者”转变为“主动参与者”。

二、权益保障：筑牢和谐劳动关系的制度基石

完善以职工代表大会为核心的民主管理体系，建立重大决策职工参与机制，确保改革方案制定、岗位调整等涉及职工切身利益的事项充分听取意见。深化集体协商制度，将劳动报酬、职业健康、技能培训等纳入协商范畴，构建动态化权益保障机制。创新“工会+法律”服务模式，通过设立维权热线、组建法律服务团队、开展普法宣传，提升职工依法维权能力。

三、技能赋能：打造适应产业升级的人才方阵

面对智能化矿山建设对技能结构的新要求，工会需构建“培训-竞赛-创新”三位一体的能力提升体系。联合高校与科研机构开发模块化课程，开展智能设备操作、数据

分析、应急处置等专项培训。常态化举办技能比武、创新大赛和“师徒带”活动，搭建跨部门、跨工种的技术交流平台。通过设立劳模创新工作室、职工创客空间，鼓励一线职工参与技术革新和工艺优化，将创新成果转化为生产力。建立技能等级与薪酬挂钩机制，激发职工提升素质的内生动力。

四、文化创新：培育新时代煤炭产业的精神图腾

以“劳动美·矿山情”为主题，打造具有行业特色的文化品牌。通过职工书屋、文化长廊、文艺汇演等载体，传承“特别能吃苦、特别能战斗”的煤矿精神，同时注入绿色发展、科技创新等时代元素。创新开展“我的岗位我代言”“金点子”征集等活动，将企业文化具象化为可感知、可践行的行为准则。构建“互联网+文化”传播矩阵，利用短视频、直播等新媒体形式，讲好矿工故事，增强职工的认同感与归属感。通过体育赛事、志愿服务等群体性活动，营造健康向上的文化生态。

五、组织变革：构建智慧工会服务新生态

推动工会工作数字化转型，开发集政策咨询、诉求反馈、学习培训于一体的智慧服务平台，实现服务事项“一网通办”。建立职工需求动态响应机制，通过大数据分析精准识别个性化需求，提供定制化服务。加强工会干部队伍建设，开展数字技能、项目管理等专题培训，提升专业化服务能力。探索“工会+社会组织”协同模式，引入心理咨询、法律援助等社会资源，形成多元共治的服务网络。

（作者单位：兖矿能源集团股份有限公司南屯煤矿）

立足五个“突出” 抓好党员队伍建设

张 莹

党员队伍建设是党的基层组织建设的基础性工程，直接关系到基层党组织能否成为战斗堡垒。党中央将其作为党的建设基础性工程推进，提出建设“四个合格”党员队伍，为企业加强党员队伍建设指明了方向。

一、突出强基固本，强化政治责任

发挥基层党组织作用为基本途径，推动党支部做好党员队伍建设日常工作。一是企业党委发挥统筹协调作用，从政治高度谋划推进，将党员队伍建设纳入党建责任制考核，健全各级责任制。二是基层党委落实主体责任，执行党内激励关怀帮扶和党务公开制度，保障党员民主权利，增强教育管理监督的针对性。三是基层党支部发挥直接管理作用，加强标准化规范化建设，做好思想政治工作。

二、突出凝心铸魂，提升素养修养

理论清醒是政治坚定、行动自觉的前提。一是突出政治忠诚、党性和理想信念教育，增强政治意识和党性修养。二是推进党员常态化培训，健全党建培训机制，建立“党员教育资源库”，利用红色资源和实践场景开展轮训。三是提高党内政治生活质量，严格监督“三会一课”、主题党日、民主生活会等制度落实，增强组织生活的政治性和严肃性。

三、突出提升质量，纯洁党员队伍

坚持政治标准，按“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”方针严把入口。一是统筹调控发展党员，落实“年度摸底、年初计划、年中发展”思路，加大在优秀青年、一线员工、高技术技能人才中发展党员力度，优化年龄

结构。二是严把入口关，健全发展对象审查和多部门政审联审制度，防止“带病发展”。三是加强入党积极分子培养，建设数量充足、素质较高、结构合理的队伍，扩大“源头活水”。

四、突出从严从实，加强日常管理

以全面从严治党为根本保证，坚持全覆盖、全方位、全周期管理。一是规范组织关系管理，确保底数清晰。二是加强分类管理，确保每名党员都在组织管理中。三是强化作风建设，以自我革命精神严管严治，将严的标准贯穿各环节，及时清除思想和肌体“病毒”。

五、突出发挥作用，激励担当作为

党员是旗帜，要把服务中心任务和工作大局作为党员队伍建设价值所在。一是搭建作用发挥平台，构建党委委员联系支部、支部委员联系班组、党员争创先锋岗和先锋队等立体化载体，引导党员立足岗位创一流。二是推进党组织协同工作，健全党建协作区、互联共建等机制，推动党员作用发挥系统化。三是加强“一支部一品牌”建设，结合业务实际创建特色党建品牌，以点带面提升党员作用发挥水平。

党员队伍建设是企业党建的重要任务，关乎企业发展稳定。今后要提高认识、加强领导、创新方法、完善机制，持续加强党员队伍建设，提升党员素质，发挥先锋模范作用，为企业发展提供坚强组织保障。

（作者单位：枣庄联创实业有限责任公司）

工会服务品牌建设的实践路径与价值探析

董金政

在新时代背景下，工会工作不仅要履行维护职工权益的基本职能，更要适应职工需求多元化、企业发展高质量发展的趋势。如何打造具有粘性、温度和实效的工会服务品牌，成为企业工会面临的重要课题。某企业“高煤情、心相应”工会品牌通过系统性、创新性的服务举措，实现了工会职能的升级，其经验值得深入探讨。

工会工作的核心在于回应职工需求。通过构建“线上+线下”双轨服务体系，如设立“民呼我应”热线、建立“心灵驿站”等，确保职工诉求全天候响应。这种模式不仅提高了服务效率，还增强了职工的信任感。

工会不仅是权益维护者，还应是职工成长的助推者。通过“日学月练季赛年比”机制，开展技能培训、技术比武等活动，并设立创新工作室，鼓励职工参与技术攻关。同时，通过“工匠”评选、劳模宣传等方式，弘扬工匠精神，激发职工潜能。这一举措不仅提升了职工技能水平，还为企业培养了高素质人才，实现了职工与企业的双赢。

职工的文化需求是工会工作的重要维度。组建多个文体协会，定期举办联欢会、体育赛事等活动，并建设职工活动中心、心理减压室等设施，满足职工多样化需求。这些举措不仅缓解了职工的工作压力，还强化了团队认同

感，使“快乐工作、健康生活”的理念深入人心。

工会的帮扶工作应从“救急”向“长效”转变。通过“精准+亲情”帮扶模式，开展大病救助、金秋助学等项目，并成立志愿服务团队，常态化推进“四季送温暖”活动。此外，落实职工健康体检、疗养休养等政策，切实提升职工福利。这种全方位、多层次的保障体系，让职工感受到“家”的温暖，增强了企业的向心力。

安全生产是职工权益的底线。以“安康杯”竞赛为载体，创新“三查三问一提醒”工作法，组织职工代表安全巡视，并开展安全宣教活动。同时，邀请职工家属参与“亲情保安”行动，形成“企业—职工—家庭”联动的安全文化。这一模式不仅降低了事故率，还提升了职工的安全意识，为企业稳定发展奠定了基础。

工会服务品牌建设是新时代工会工作创新的重要方向。其成功经验表明，工会应立足职工需求，构建“精准服务+长效保障+文化引领”的立体化服务体系。未来，工会工作可进一步借助数字化手段提升服务效能，同时加强与行政、党委的协同，形成“大服务”格局，真正让工会成为职工信赖的“娘家人”、企业发展的“助推器”。

（作者单位：山东能源枣矿集团高庄煤业）