

# 数智焕新场景 文化浸润人心

——国有文化企业数智思政场景重构路径初探

■ 周政

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。随着人工智能内容生成、短视频传播等新技术新业态，以及项目制运作、弹性办公等新管理方式日益成为国有文化企业生产经营新常态，集中开会、线下讲座的传统模式已难以适配数字化转型背景下的企业运行节奏。2025年9月，中共中央印发《中国共产党思想政治工作条例》（以下简称《条例》），为做好新形势下思想政治工作提供了重要制度保障，也为国有文化企业推进数智思政场景重构提供了根本遵循。

数智思政，是以人工智能、大数据等数字技术和新媒体传播手段，对思想政治工作的内容、场景、载体与流程进行的系统性重构，让传统思政场景在数智时代焕发新机。推进场景重构，是国有文化企业贯彻《条例》精神、凝聚职工力量、做强做优文化主业的现实需要，也是把习近平文化思想落实到思想政治工作一线的具体实践。立足国有文化企业意识形态属性和内容生产特性，坚持技术工具服从服务于思想引领这个根本，为企业高质量发展提供坚强思想保证。

## 一、现实挑战：数智思政推进之困

习近平总书记强调，思想政治工作只能加强不能削弱、只能前进不能停滞、只能积极作为不能被动应对。对照这一要求，数智思政建设不可能一蹴而就。当前，国有文化企业数智思政建设总体仍处于探索起步阶段，矛盾问题相互交织，亟须正视破解。

风险交织之困。采编、新媒体等关键岗位职工身处海量信息环境，价值观念易受多元思潮冲击，涉企舆情风险增多；人工智能生成内容潜藏价值导向隐患，思想信息采集面临个人信息保护等合规约束，思想引领难度加大。

供给盲区之困。跨区域项目部、驻外团队和弹性办公人员日益增多，时空阻隔凸显，部分一线、外勤职工难以常态化参与；“大水漫灌”式教育缺少分层分类设计，难以适配不同岗位职工的差异化需求，思想政治工作吸引力下降。

认识误区之困。把开通公众号、转发学习材料等同于数智思政，重平台建设、轻内容实效，重形式上工具、轻思想入脑入心，数智平台沦为“资料搬运工具”。

人才支撑之困。政工干部不熟悉新媒体、数字文化业务，技术人员缺少意识形态素养，复合型人才短缺已成为制约数智思政建设的突出

短板。

## 二、重构方向：四大工作场景之要

针对上述困境，国有文化企业需借助数智技术，推动思想政治工作由“人找教育”转向“教育找人”，着力重构学习教育、融合互动、风险研判、考核评价四大场景——让党的创新理论以数字化形态直达职工指尖，让业务一线成为思政教育现场，让苗头性问题止于未发，让思政教育成效由数据说话。这既不是对传统模式的全盘否定，也不是对新技术的简单套用，而是对工作载体与运行逻辑的系统性升级，要义在于实现四个转变：由单向供给转向分众适配、由业务分离转向深度融合、由事后处置转向事前预警、由台账留痕转向数据实证。四类场景各有侧重、相互贯通，共同构成覆盖教育、互动、研判、评价全过程的数智思政工作体系。

## 三、实践路径：场景重构落地见效之举

围绕四大场景重构、直面四类困境，必须坚持系统观念、强化整体协同，在平台建设、内容供给、业务融合、风险研判、考核评价、人才支撑六方面协同发力。其中，平台人才是贯穿各场景的基础保障，内容供给承接学习教育场景，业务融合承接融合互动场景，风险研判、考核评价则各自承接同名场景，相互支撑、缺一不可。

搭建数智思政平台。打造集学习、服务、管理于一体的数智思政平台，集成理论学习、阵地管理、思想动态收集、任务督办、资料归档等功能，贯通电脑端与移动端，让职工随时随地可学、即点即用。坚持“以用促建、以用验效”，运用智能推荐技术，针对创作、经营等不同岗位职工和青年群体划分专属专区，实现内容差异化推送、学习精准化触达。坚决防止平台建设流于形式，推动平台由“学习资料库”向“思想阵地”升级，以数据沉淀支撑职工思想动态研判，让数据既留痕、更见人见思想。严守数据安全底线，确保平台合规可控、数据安全可靠。

做优沉浸式教育内容。依托企业融媒体矩阵，把理论内容转化为微党课、短视频、H5、VI线上红色展厅、虚拟情景剧等产品，用职工喜闻乐见的话语开展思想引领，把大道理讲成家常话、让抽象理论化为具象体验；借助虚拟现实（VR）数字展陈，为驻外团队、弹性办公职工提供身临其境的学习资源，同步健全人工智能生成内容审核与人工把关机制，确保技术赋能不失方向、

内容生产不失真。必须看到，数字化学习不能取代线下教育；线上侧重传播普及与碎片化学习，线下突出座谈研讨、实践研学，让“键对键”与“面对面”各展所长、相得益彰。

推动数智思政融入主业。坚持把思政工作融入业务全流程，对内依托线上例会、项目复盘嵌入思想引导，在剧组、项目专班、重大创作任务一线设立临时党支部、配备思政联络员，把“支部建在项目上”的党建传统延伸到线上阵地，推动组织建设与业务推进同部署、同落实，破解分散化、流动化团队覆盖难题；畅通线上诉求通道，健全“收集、受理、反馈、回访”的闭环机制，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，让职工在解难题中受教育、在办实事中聚共识。对外坚持内容为王、导向为魂，把主流价值融入选题策划、创作生产、内容审核、传播运营全链条，使之成为对内教育的鲜活教材、对外传播的价值载体，把“文化人”的行业优势转化为“凝聚人”的工作优势。

健全数智风险研判机制。依托平台汇聚的思想动态与舆情数据，运用语义分析、关键词预警等数智手段，综合分析职工思想倾向，紧盯采编、新媒体等关键岗位和重要时段，做到苗头性问题早发现、早研判、早疏导，把风险化解在萌芽状态。建立重点事项动态研判清单，实行“一事一策”精准疏导。把风险防控延伸至生产链条，在数字IP开发、人工智能辅助创作、内容审核等环节前置价值导向把关，实现业务风险与思想风险一体研判、同步防控。健全分级预警、分类处置机制，坚持疏堵结合、刚柔并济，防止把“数据画像”异化为“监控式管理”，推动风险治理由应急管控转向常态长效。

完善考核评价体系。依托平台沉淀学习参与、阵地运维、风险处置等过程数据，构建“过程数据+工作实绩+职工评议”多维考核体系，让思政政治工作成效可衡量、可比较、可检验。在重视数据实证的同时，坚决摒弃“唯数据论”，不能把点击率、完成率等同于实际成效，职工精神面貌、重点项目质量、文化产品社会效益才是核心标尺。将数智思政建设、意识形态工作责任落实情况纳入考核，推动考核结果与评优评优、选人用人、绩效激励挂钩，压实业务部门协同责任，扭转思政工作仅属党群部门的片面认知，形成齐抓共管、全员参与的工作格局。探索把职工思想动态分析纳入领导班子决策参考，推动思政政治工作由“软任务”变为“硬约束”。

建强复合型人才队伍。坚持把数智思政人才纳入企业人才队伍建设总体规划，常态化开展政工干部数字素养培训，提升其运用新媒体、数智平台开展思政工作的能力，让老政工掌握新本领；面向技术、新媒体人员加强意识形态、职业道德教育，引导其树立技术向善理念，让“技术人”涵养“政工魂”。实施政工与业务“双向培养、双向交流”，组建政工、内容、技术跨部门专班，协同策划数智思政产品，健全以用促学、学用相长的人才成长机制，为场景重构持续注入人才动力。

## 四、基本原则：数智思政行稳致远之界

场景重构越是向纵深推进，越要把牢方向、守住边界。数智技术兼具效率与风险双重属性，用之得当则效能倍增，失之规范则隐患潜生。把原则立在前面，把边界划在明处，方能既借技术之势、又守思想之正。

安全优先。数智工具追求速度与广度，但必须以安全为底线。底线一旦失守，速度越快则风险越大，决不能以削弱审核把关、突破合规边界换取一时之快。

普惠可及。数智平台应降低使用门槛、简化操作流程，防止技术应用制造新的教育隔阂；为一线、外勤及年龄较大职工保留必要的线下通道与简易入口，不能让“数字鸿沟”演变为“教育鸿沟”，确保人人可及、一个都不少。

最小必要。职工思想信息采集坚持最小必要原则，严格限定用途范围、实行最小化采集，健全数据脱敏与权限管理，以严格的信息保护赢得职工充分信任。

守正创新。数字化拓展了思政政治工作的方式手段，但创新不能偏离正道、技术不能替代方向，以文化人、润物无声，突出国有文化企业的行业特色。四条边界相互贯通、共同支撑，既为技术应用划定“红线”，也为守正创新留足空间。

面向数字化浪潮，国有文化企业要牢牢把握文化强国建设使命，以数智平台为底座、以优质内容为支撑、以风险研判为屏障、以复合人才为保障，统筹技术工具与思想内核、线上与线下、对内与对外，持续增强思政政治工作的时代感与感染力，让数智场景承载思想浸润、让文化产品传递主流价值，把党的政治优势、组织优势转化为企业治理效能和文化发展优势，以高质量党建引领高质量发展。

（作者单位：聊城市传媒集团）

# 新时代提升国企思政工作质效路径探析

■ 贾立华

思想政治工作是国有企业的传家宝，是凝聚职工力量、引领企业发展、筑牢国有企业根基的基础性工作。当前，国有企业基层思想政治建设已取得阶段性成效，但仍面临诸多现实难题。如何持续提升新时代国企思想政治工作质效？围绕这一实践命题，本文避开宏观层面的泛化论述，选取某市属国有基建企业路桥施工班组思政教育改革作为案例，剖析实践转型逻辑，提炼可复制、可推广的实施路径。

某市属国有基建企业路桥施工班组长开展户外作业，承担道路养护、应急抢修等任务，青年职工占比超七成。改革前，班组思政工作仍以集中学习、文件传达、口头宣讲等传统方式为主，学习内容偏重宏观理论与政策条文，贴岗实际、回应职工诉求的内容供给不足，与野外施工、安全管控等现场工作结合度较低。长此以往，职工学习主动性不强、认同感偏弱；高强度作业、长期驻外带来的心理压力缺少疏导，各类现实诉求未能及时回应，一定程度上造成职工工作热情减退、责任意识弱化。此类困境并非个别现象，而是当前不少国企基层思政政治工作浮于表面、落地不实的典型缩影。

针对上述痛点，企业政工部门将该班组列为试点，以提升思政工作实效为目标，摒弃“大水漫灌”式宣教思路，结合班组作业特

点重构工作体系，探索形成场景嵌入、问题导向、实干落地的工作模式，核心举措包含三方面。

其一，场景嵌入，推动思政教育贴近作业现场。改革打破会议室集中学习中的固有模式，将思政教育融入班前交底、攻坚现场、工余休整等场景，围绕高温施工、雨季抢修、工期攻坚等特殊工况，变单向文件宣讲为榜样叙事宣讲。深度挖掘一线前装攻坚事迹与班组先进典型，讲述施工现场真人实事，用职工身边榜样引发情感共鸣，推动思政教育扎根一线、入脑入心。

其二，问题导向，推动思政教育回应职工关切。班组建立常态化谈心摸排机制，聚焦驻外职工思乡情绪、作业压力以及青年职工职业成长困惑等现实诉求，统筹做好思想疏导与暖心服务。面向驻外职工落实常态化节日慰问、联动家属开展关怀保障；为青年职工搭建岗位练兵、评优争先成长平台。坚持思想疏导与困难帮扶同步推进，思政教育成效方能切实落地。

其三，实干落地，推动思政教育转化为攻坚效能。班组以思政建设引领作风建设，设立党员先锋岗、组建青年攻坚小组，在重点项目实施、应急抢修任务中凝聚团队合力；依托正向激励、典型示范引导职工立足岗位担当作为，推动思政政治工作走出会场

阵地、扎根生产一线。

该试点实践表明，基层思政工作成效不佳，根源不在于理论内容本身，而在于实施方式脱离一线实际、脱离职工群体。传统灌输式、同质化宣教模式难以适配一线作业场景与职工思想特点，容易造成思想引领悬浮化、成效衰减；而精准化、场景化、服务化的工作方式，能够打通思政工作“最后一公里”，实现由“单向灌输”向“双向共鸣”、由“被动接受”向“主动践行”转变。

从案例实践中，可提炼具有普遍适用性的思政工作优化路径。一是坚持小切口精准落地，紧扣岗位场景、职工诉求与生产难点设计宣教内容，提升思政工作基层适配性；二是坚持业务育人协同联动，将思政政治建设深度嵌入安全生产、项目攻坚、队伍管理全流程，有效破解思政工作与生产经营“两张皮”困境；三是坚持以人为本理念，聚焦职工急难愁盼问题，以暖心服务凝聚思想共识，在岗位实践历练中锻造高素质职工队伍。

国有企业思想政治工作的生命力在基层，落脚点在实干。只有跳出固化宣讲范式，立足一线场景与职工真实需求，走精准化、场景化、实效化发展道路，思政政治工作才能持续入脑入心，为国有企业高质量发展夯实坚实思想根基。

（作者单位：聊城市传媒集团）

# 数字化政务建设中数据共享与安全合规的法治思考

■ 张黎

推进数字政府建设是新时代推进国家治理体系和治理能力现代化的战略抓手，政务服务有序共享、安全合规使用是数字化改革的核心要义与法治底线。当前基层数字化政务建设仍存在共性短板，数据共享权责界定不够清晰、数据使用合规标准不够细化、安全防控体系不够健全、基层法治适配能力相对薄弱。新形势下，必须坚持法治引领、统筹发展与安全，在制度化、规范化、法治化轨道上推进政务数据共享应用，实现数据价值释放与安全合规保障有机统一，为数字政务高质量发展筑牢法治根基。

当前基层数据治理普遍存在“业务驱动多、法治规范少”的现象，部分部门存在守数自保、共享随意、边界模糊等惯性问题，制约了数字政务整体效能。立足法治政府建设要求，必须严格依据数据安全法、个人信息保护法、政务数据共享条例等法律法规，建立统一规范的数据资源清单管理制度。坚持分类分级管理原则，精准划定无条件共

享、有条件共享、不予共享数据边界，以法定依据确定共享权限，以履职需求限定使用场景。冠县依托市县一体化大数据平台，依托清单管理简化高频民生数据共享流程，有效提升了办事效率。面向长远发展，必须持续固化法治确权成果，统一跨部门数据调用标准、审批流程和留存规范，让数据共享有据可依、有章可循，真正形成“法定必共享、依规可使用、无权不调用”的法治化数据共享新格局。

从基层治理普遍规律看，数据安全风险大多源于流程管控漏洞、权限管理宽松、日常监管缺位，很多安全隐患都出现在常态化业务操作之中。必须树立全周期法治监管思维，把合规审查、安全管控贯穿数据采集、归集、共享、使用、存储、销毁全过程，构建全方位、立体化、闭环式安全防护机制。严格落实数据分级分类管理、权限最小化、操作全程留痕等刚性制度，严控批量导出、跨境流转、超权使用等风险行为。

当前基层数字政务建设中，普遍存在业务能力强、法治素养弱的结构性短板，工作人员重改革推进、轻合规审查，重场景落地、轻风险防控，极易出现无意识违规用数问题。推进数字化政务法治化建设，必须压实层级责任、补齐能力短板、健全长效机制，推动数据合规治理常态长效。要建立健全部门主体责任、岗位直接责任、行业监管责任三级责任体系，厘清大数据主管部门统筹协调责、业务部门管理职责、经办人员履职职责。同时建立数据应用合规前置审查机制，所有新增数据共享场景、创新服务事项全部实行事前法治研判、事中动态监管、事后复盘整改。通过制度化压实责任，常态化提升能力，持续规范基层数据治理行为，不断提升数字政务法治化、规范化、精细化治理水平。

（作者单位：中共冠县县委党校，2026年度聊城市社科规划“习近平法治思想与法治聊城实践研究”专项课题阶段性研究成果）

以思政铸魂领航 以文化聚力兴企

■ 张艳辉

思想政治工作是国有企业的生命线，是凝聚队伍、引领发展的根本保证。企业文化是企业长期发展积淀的精神底色，是规范管理、激发活力、涵养风气的重要支撑。新时代国有企业行稳致远、提质增效，必须推动思政政治工作与企业文化建设深度贯通、一体发力，以思想引领把握发展方向，以文化浸润夯实发展根基，实现思想育人、文化润企、实干兴企的有机统一。

思政政治工作的核心价值在于凝心定向。国有企业兼具政治责任与经济责任，越是面对市场转型、改革攻坚、任务加压，越需要坚定思想引领、统一全员共识。新形势下，职工思想观念更加多元、工作诉求更加具体，单纯依靠制度约束、行政推动难以持久凝聚战斗力。只有持续做实常态化思想引导、形势教育、正向激励，才能引导广大干部职工明晰发展大势、摆正职业定位、扛起岗位担当，自觉把个人成长融入企业发展大局，形成上下同心、协同奋进的良好干事局面。

企业文化的根本作用在于塑形铸气。企业文化不是形式化的阵地布置、文体活动，而是根植于日常工作、贯穿于岗位实践的价值共识与行为自觉。优良的企业文化能够柔性补齐制度管理短板，以潜移默化力量规范言行、端正作风、凝聚人心，持续增强职工归属感、认同感和荣誉感，为企业高质量发展积蓄源源不断的内生动力。

实践当中，部分企业仍存在思政工作与文化建设衔接不紧、融合不深的问题。有的思政教育偏重理论宣讲，脱离一线实际、缺少落地载体；有的文化建设重外在形式、轻内涵培育，缺乏思想内核支撑，导致思想引领虚化、文化建设弱化、育人成效淡化。破解“两张皮”问题，关键在于双向赋能、双向融入，让思政工作有温度、文化建设有深度。

以思政工作统领文化建设，筑牢价值内核。始终把党的价值导向、政治要求，优良作风贯穿企业文化培育全过程，将忠诚履职、务实笃行、清廉干事、创新精进的价值观，融入企业管理制度、岗位标准、日常规范。坚持用先进典型感召人、用优良风气带动人，让政治标准转化为全员可践行、可落地的职业操守。

以文化载体活化思政工作，拓宽育人路径。依托岗位建功、典型选树、志愿服务、文化宣讲等接地气载体，把抽象的思想教育转化为看得见、摸得着、感受得到的实践熏陶。聚焦职工真实思想动态，主动回应关切、疏导情绪、化解困惑，让思政政治工作真正走进基层、贴近职工、浸润人心。

精神立则企业兴，人心聚则事业强。国有企业当持续坚持思想铸魂、文化固本、实干赋能，持续推动思政工作与企业文化同频共振、深度融合，不断涵养风清气正的政治生态、务实争先的工作生态、团结奋进的队伍生态，为企业持续健康高质量发展提供坚实思想保障和强大精神力量。（作者单位：聊城市环保能源集团有限公司）