

构建稳固的三角模式

——加强数智化时代国有企业思想政治工作的跟踪与评价研究

刘超良 吴南南 杨鼎威 欧阳庆荣

江西中烟工业有限责任公司井冈山卷烟厂, 中国·江西·吉安 343100

【摘要】随着数智化时代的到来, 新技术新思潮给思想政治工作带来了巨大挑战。如何在当今数智时代加强国有企业思想政治工作, 确保思想政治工作永葆生机活力, 是摆在每名思想政治工作者面前的问题。本文针对当前思政工作面临的冲击与挑战, 通过建立工作日记机制-利用AI工具-构建评价模型的稳固的三角模式, 旨在打通当前思政工作跟踪与评价的障碍, 增强新时代思政工作的政治性与实效性。

【关键词】思想政治工作; 日记机制; AI工具; 评价模型

一、研究背景及意义

当前, 数字化、人工智能技术飞速发展, 网络信息空间充斥着各种思想言论, 对于加强新时代思想政治工作带来了巨大挑战。特别是对于国有企业内的职工群众来讲, 新技术拓宽了大家的知识视野和思想边界, 在经济下行期更是易受各种戾气影响, 以往思想政治工作只注重说教, 并没有真正深入职工群众心中, 久而久之思政工作形成了只重形式, 缺少潜移默化、浸润人心的系统性的深层次引导。因此, 如何在新时代加强思政工作系统性引导, 真正让思政工作成为凝聚人心、加强团结的重要抓手, 是新时代思政工作者必须要去思考和解决的问题。

目前, 众多研究学者对加强思想政治工作实效性开展了针对性研究。有研究者指出, 思想政治工作从根本上说是做人的工作, 必须“着眼于人、落脚于人”, 同时强调, 增强实效性应多措并举, 包括将心理疏导融入宣传、加强面对面交流、化解消极情绪, 并注重“一把钥匙开一把锁”, 实现精准引导^[1]。李翔等人以江苏省淮安市洪泽区总工会为例, 提出“五个增强”路径, 具体包括: 党建创新引领, 网络舆情把控, 重要节点发声, 文化品牌效应^[2]。有人提出思想政治工作评价应包含组成模式与过程模式, 包括背景评价、方法评价、过程评价、成果评价^[3]。有人基于麦肯锡7S模型, 提出烟草行业思政网络培训评价体系应涵盖战略、结构、制度(硬件); 员工、技能、风格、共同价值观(软件); 通过三者协同, 实现思政教育系统化、专业化^[4]。吕坚等人利用当下最为流行的机器学习中的支持向量机算法(support

vector machine, SVM), 建立心理状态、心理风险和积极心理品质三个方面的预测模型, 从不同的角度反映个体思想状况的积极、风险以及风险耐受性^[5]。

以上研究只是针对单个具体问题提供解决思路, 并未提供系统性的解决方案, 为解决当前思政工作虚化弱化表面化的问题, 本文从如何提升思政工作过程的执行跟踪、分析与评价出发, 构建起思政工作日记-AI工具赋能-科学评价模型的三维跟踪、分析与评价体系, 从而达到让思政工作真正发挥作用, 推动新时代思政工作不断朝前发展, 为实现第二个百年奋斗目标, 进而实现中华民族伟大复兴提供不竭的思想保障和精神动力。本文以江西中烟井冈山卷烟厂卷包车间党总支部为研究对象。井冈山卷烟厂卷包车间党总支部作为最基础的一级基层党组织, 既面临着繁重的生产任务, 也承担着守好意识形态主阵地、做好职工群众思政工作的重大政治责任。车间党总支部当前的思政工作是当前基层党组织思政工作的一个缩影, 所面临的问题具有一定的代表性。

二、研究内容

当前, 卷包车间党总支部在开展思想政治工作时主要有以下几个方面的问题。

第一, 对思政工作的重视度还不够高。具体体现在工作责任还存在模糊不清, 工作力量还有待加强, 却别是缺少管用好用的长效机制, 比如在做思想政治工作时难以做到全流程跟踪, 对于一些重点工作难有实际成效, 在梳理思政工作时缺少支撑材料, 对于职工在思想政治方面提出的

一些迫切需求跟踪落实难，往往是表面化做工作，缺少长期性、系统性的跟踪，造成思政工作年年做，但是年年效果并非很理想，需要针对思政工作形式化的问题从责任落实、强化跟踪方面重点发力，建立高效的跟踪落实机制，让思政工作成为化解职工困惑、凝聚共识的着力点。

第二，利用新工具赋能思政工作还未形成。当前，各种AI工具如雨后春笋般竞相涌现，极大地方便了人们的工作与生活，像文字信息的归纳整理，文生图、图生视频等各种新技术为赋能思政工作提供了很好的切入口。然而，对于车间的思政工作者来讲，还未真正认识到如何利用AI工具赋能思政工作，更多的是停留在认知层面，还未深入应用AI工具提升思政工作水平，导致在思政工作上效能发挥不明显，比如思政工作的归纳梳理、思政宣传、思政工作报告等无人愿意接手，在工作上缺少积极性和主动性，需要从实际应用层面加大对AI工作赋能力度，鼓励和支持思政工作者多用AI工具提升工作效率。

第三，缺少科学精准的评价模型。现有的评价体系都是根据主观经验，评价的有效性难以量化评估。例如，上级党组织对车间思政工作的评估更多的是注重工作的标准化和规范化，工作的实际成效往往被忽略，如果只是一味强调工作有没有做，不注重实效，职工群众的获得感、满意感不高，只是灌输式教育，机械地执行，难以真正得到职工群众的欢迎，反而会加深职工群众对思政工作的抵触与反感，与思政工作真正的意图背道而驰，因此，迫切需要建立科学的评价模型，将以往的主观评判通过引入定量的数据分析，以数据体现成效，让精准的数据分析构建受职工群众欢迎的思政工作模式，做到有的放矢、直抵内心。

为了提高思政工作的质量，让思政工作永葆生机活力，井冈山卷烟厂卷包车间坚持目标导向、问题导向和结果导向，建立以思政工作日记机制-利用AI赋能-科学精准的评价模型的稳固三角模式，让思政工作真正落地生根、开花结果。

（一）建立思政工作日记机制

如图1所示，将思政工作分解为工作台账，建立台账日记式闭环管理机制，选派思政功底扎实、责任心强的党务工作者担任日记员，党总支书记作为日记审核员，将日

记中反馈的待办事项添加进思政工作台账中，确保各项工作事事有回应、件件有落实。

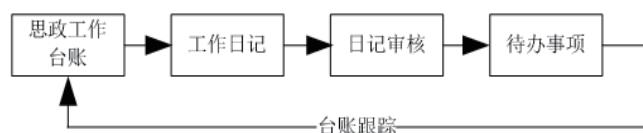


图1 思政工作日记闭环管理

（二）利用AI工具梳理工作进度

如图2所示，利用现有的AI工具，如DeepSeek、豆包、智谱清言等，将台账、日记、待办事项等内容经过数据脱敏后倒入AI工具中，利用AI工具强大的文字分析、图片、PPT、视频能力，定期形成相关工作总结，对各项工作强化跟踪推进，并适时建立自身素材数据库，为后续相关工作的汇报与总结积累素材，同时又进一步促进思政工作的宣传引导作用。

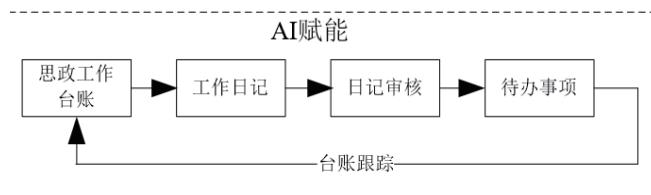


图2 AI赋能思政工作

（三）构建科学精准的评价模型

首先构建以职工群众对思政工作满意度打分为输出结果，以宣传次数、培训次数、集中学习次数、车间总体生产效率、职工关切事项完成率、宣传内容契合度、培训内容契合度、集中学习内容契合度为输入变量的输入-输出模型，具体评价模型为

$$y = k + (a_{00}x_0 + a_{01}x_1 + \dots + a_{0n}x_n) + (a_{10}x_0^2 + a_{11}x_1^2 + \dots + a_{1n}x_n^2) + \dots + (a_{m0}x_0^m + a_{m1}x_1^m + \dots + a_{mn}x_n^m);$$

其中， y 变量表示思政工作满意度打分值， $x_1 \sim x_n$ 变量依次表示宣传次数、培训次数、集中学习次数、车间总体生产效率、职工关切事项完成率、宣传内容契合度、培训内容契合度、集中学习内容契合度， m 表示变量次数。

将输入输出数据导入到机器学习算法之中，利用机器学习算法分析得出思政工作满意度打分值与宣传次数、培训次数、集中学习次数、车间总体生产效率、职工关切事项完成率、宣传内容契合度、培训内容契合度、集中学习内容契合度等相关变量的数学评价模型，再经过反复的训练与测试，修正偏差，最终得到定量的数学关系，从而为科

学精准评价思政工作成效提供支撑。

三、总结与展望

目前，井冈山卷烟厂卷包车间党支部正逐步推进思政工作日记机制-利用AI赋能-科学精准的评价模型的稳固三角模式，目前已取得了部分实际成效。

一是通过工作日记机制，进一步增强了工作的执行效果，职工群众对思政工作变得更加可感可知了。尤其是在宣传引导方面，之前因相关工作素材缺乏，难以形成有效的宣传氛围，现在宣传素材直接从工作日记中提取，宣传内容更加与职工群众密切相关，增强了思政工作的认同感和归属感，在今年的深入贯彻中央八项规定精神学习教育中职工群众普遍反映自身受到了教育，对中央八项规定精神有了更深的认同感。

二是通过应用AI工具，培养了一批懂AI、善于用AI的青年人才，利用AI工具开展工作的应用面也得到了拓展，同时，也有效减轻了思政工作者的负担，以往写总结往往耗费太多时间精力，现在有了AI工具的赋能，各种文稿撰写、PPT制作变得轻松了，为基层工作者大大减轻了负担。

三是考核评价有了更加精准科学的指导方法，通过引入机器学习方法，让以往只能依靠主观评判的考核有了更加

客观公正的数据支撑，虽然此项工作尚未深入展开，但随着各项数据指标的逐步建立，未来车间思政工作的评价必将是更加公开透明的，这为增强新时代思想政治工作的实效性提供了可供借鉴的方法路径。

参考文献：

- [1] 施郑平. 不断增强新时代思想政治工作实效性 [J]. 思想政治工作研究, 2025, (02): 1.
- [2] 李翔, 杨罗成, 郭承忠. “五个增强” 提高新时代产业工人思想政治工作实效性 [J]. 工会信息, 2020, (21): 39-40.
- [3] 彭启智. 思想政治工作评价模式研究 [J]. 新课程研究, 2021, (33): 3-5.
- [4] 杨倩云. 基于7S麦肯锡模型的烟草行业思想政治网络培训水平评价指标研究 [J]. 中外企业文化, 2022, (09): 108-110.
- [5] 吕坚, 梁樑, 林童. 以员工思想动态预测模型助推思想政治工作 [J]. 企业文化, 2018, (12): 99-100.

作者简介：

刘超良 (1996.10—)，男，汉，江西省吉安市，职称：助理工程师，硕士研究生，研究方向：智能制造。