

# 人工智能技术赋能思想政治工作的效能评估与优化策略

艾理

承德市烟草专卖局, 河北省承德市, 067000;

**摘要:** 数字化转型背景下, 思想政治工作的创新发展有了人工智能技术给予的技术范式和方法论支撑, 本文依托技术赋能理论框架构建起含精准识别、智能交互、动态评估三个维度的人工智能技术赋能思想政治工作的效能评估指标体系, 运用定量定性相结合的评估方法系统分析当前应用里存在的数据治理困境、算法伦理风险、人机协同障碍等关键问题, 从制度建构、技术创新、能力提升三个层面提出优化路径, 给推动思想政治工作数字化转型提供理论参考和实践指引。

**关键词:** 人工智能; 思想政治工作; 数字化转型

**DOI:** 10.64216/3080-1486.25.05.056

## 引言

中国共产党治国理政的重要方式之一是思想政治工作, 其时代适应性与技术融合度直接影响意识形态建设的实效性。生成式人工智能、大数据分析等技术不断迭代演进, 思想政治工作的范式正从“经验驱动”变为“数据驱动”、从“单向传播”变为“互动共鸣”、从“群体教育”变为“个性培育”, 这种技术赋能不只是工具层面革新, 更意味着重新认识思想政治工作本质规律, 要在保证意识形态引领性的用智能化手段提高思想引导精准度以及价值传播穿透力。

人工智能在思政教育中的应用场景已有初步探讨, 像智能教学系统、情感计算平台之类, 不过对其效能评估进行系统性研究较少, 尤其缺乏可操作的评估指标体系和有针对性的优化策略, 本文以技术赋能具有工具理性与价值理性相统一的双重属性为基础, 构建“评估-诊断-优化”的分析框架, 为人工智能和思想政治工作深度融合提供学理支撑。

## 1 人工智能技术赋能思想政治工作的实践样态

### 1.1 应用场景的多维拓展

在企业思政工作方面, “智能+思政”的多元化实践模式已经形成, 大型能源企业研发出“党建智能助手”系统, 该系统利用知识图谱对党史、企业发展史和政策文件加以整合, 能个性化推送党员学习内容、智能化管理组织生活流程, 覆盖数万个基层党支部, 使组织生活参与率提升 27%且学习测试平均分提高 15 分。

大型科技企业的“思想动态感知平台”利用自然语

言处理技术, 不但能智能解答员工思想问题、进行案例匹配, 而且全球十几万员工累计接受服务超 35 万次, 用户满意度为 92.3%; 某大型央企开发的“情绪预警系统”通过分析内部通讯软件文本数据与工作行为数据构建含“压力指数”“团队认同度”的动态模型, 从而使思想矛盾响应时间缩短到 36 小时, 相比传统方式效率提高 70%。

### 1.2 技术赋能的实现路径

企业思政工作的时空限制被自然语言处理技术突破, 智能对话系统借助意图识别与政策知识库匹配, 能把党的理论和企业价值观场景化解读(像针对青年员工“奋斗精神”主题的互动问答), 并且图像识别技术在企业宣传领域得到应用, 内部海报、培训视频经其思想性筛查, 意识形态传播的准确性得以确保。

强化学习下的智能推荐系统可依据员工岗位、工龄、兴趣特征对内容推送策略进行动态调整, 某汽车集团的思政平台分析员工阅读轨迹与互动数据之后, 政策解读文章有效阅读完成率提升了 41%, 员工主动分享率提高 28%。

## 2 人工智能技术赋能思想政治工作的效能评估体系

### 2.1 评估指标的三维建构

#### 2.1.1 精准识别维度

**数据聚合效度:** 多源异构数据整合能力的衡量有着数据覆盖率(≥95%为优)、跨部门数据对接成功率(需达 100%)、数据更新实时性(延迟≤1 小时)等量化指

标,某能源企业的案例表明人力资源、工会、生产部门的数据壁垒被打破后员工思想画像完整度从71%提升到了94%。

认知诊断精度:思想动态识别准确性靠“特征提取-模型训练-误差修正”的闭环机制来评估,某制造企业系统分析员工会议发言情感倾向与工作绩效数据,识别“职业倦怠”“团队协作障碍”等问题的准确率达86%,比传统问卷法高出45%。

### 2.1.2 智能交互维度

服务响应效能:某互联网企业实践表明,其智能客服系统经优化后员工重复提问率下降62%,这其中包含对话轮次完成率( $\geq 90\%$ )、首次回答准确率( $\geq 85\%$ )、问题解决耗时( $\leq 3$ 分钟)等指标。

价值转化效率:用“认知-情感-行为”三阶评估模型来衡量,某央企平台追踪员工学习后的实践数据(如技术创新提案数量、志愿服务参与次数等)并建立思想引导长期效应评估机制,数据表明学习参与度高的员工年度贡献值平均提高18%。

### 2.1.3 动态评估维度

过程性评价深度:某物流企业系统设置32项具体指标,实现员工思想变化全周期追踪,涵盖知识掌握(政策测试得分)、情感认同(语义情感分析)、行为转化(工作表现数据)三个层级,异常波动预警准确率能达到90%。

反馈调节速度:新数据下评估系统调整策略的敏捷性要看模型迭代周期(最多1个月)、参数优化响应时长(最多24小时)等情况,有个案例,引入实时数据流之后,评估结果偏差率就从17%降到6%。

## 2.2 评估方法的协同应用

定量评估运用“数据挖掘+模型验证”这种复合方法构建多元回归模型以分析智能系统使用频率和思想认知提升之间的相关性,有研究表明某企业平台日均活跃时长每增加1小时员工政策知晓率测试成绩平均就提升11.2分( $p < 0.01$ ),各评估指标权重关系靠结构方程模型检验从而确定“精准识别”在整体效能中的贡献度为45%。

“深度访谈+参与式观察”被用来开展定性评估,对42位企业思政工作者进行访谈后发现,91%的人觉得智能系统提高了工作效率,不过58%的人强调要保留“面对面”的情感交流环节,典型案例分析能揭示技术应用

的边界条件,某企业过度依赖算法推荐,使员工对企业文化的理解产生“信息茧房”效应,得靠人工组织专题讨论打破同质化内容循环。

## 3 人工智能技术赋能思想政治工作的现实困境

### 3.1 数据治理的结构矛盾

数据质量存在“三元悖论”:某企业存在9类不同格式的员工作为数据是部门数据标准有差异的结果并造成了“格式冲突”,敏感信息脱敏率需达100%影响分析精度从而产生隐私保护与数据利用的“权限博弈”,全面数据采集让存储成本增加3.5倍使得样本代表性与采集成本“效益失衡”,某调研表明72%的企业思政系统因数据质量有问题评估结果失真。

数据安全呈现“全链条风险”:2024年某行业协会的数据安全检查表明,43%的企业思政平台存在高危安全漏洞,传输环节有加密漏洞(某案例里内部API接口被恶意调用)、存储环节存在权限滥用情况(管理人员越权访问员工思想动态数据)且使用环节出现模型投毒(输入虚假数据误导评估)。

### 3.2 算法运行的双重风险

算法偏见表现为“隐性歧视”:推荐内容的“马太效应”是训练数据中历史偏差(像过度采集管理层样本这种情况)导致的,某平台数据分析表明一线员工得到励志内容的概率比管理层低25%,并且思想评估会因特征选择偏差出现“维度缺失”,像职业道德认知这种难以量化的指标就被忽视了。

价值失范体现为“工具异化”:商业算法的“流量导向”与思政工作的“价值导向”发生冲突,某智能问答系统为提高用户粘性将政策解读的娱乐化程度提升45%从而使核心思想传播效果降低,算法黑箱致使价值引导过程缺乏可解释性,81%的企业思政工作者表示不理解系统推荐逻辑。

### 3.3 人机协同的适配障碍

主体能力存在“数字鸿沟”:调查表明,企业里45岁的思政工作者其人工智能工具使用率还不到25%且存在像“技术恐惧”(占比42%)、“功能误用”(把智能推荐当成内容生产)之类的问题,某企业的培训反馈显示只有23%的思政专员能够独立调试智能系统的参数。

协作机制陷入“权责模糊”:过度自动化会催生“算法霸权”,某企业由于全然依赖系统评估,对一线员工

实际的思想困境视而不见，结果引发了群体性情绪事件，而且“人机互斥”现象致使技术优势被闲置，68%的企业思政部门依旧采用传统简报方式，智能分析工具未曾得到使用。

## 4 人工智能技术赋能思想政治工作的优化路径

### 4.1 构建数据治理的制度体系

建立“三级数据治理架构”：集团层级设立数据治理委员会，由其制定《企业思政数据采集规范》（含32项具体标准），子公司层级建立数据质量审计机制，每月专项检查数据完整性（不少于98%）、准确性（不少于95%），系统层级部署智能清洗工具，自动识别异常值并修正（误差率控制于3%以内），某央企采用这一架构后，数据可用性提高了65%。

跨企业数据共享联盟得以建立，像长三角地区不少制造企业联手构建思政数据中台，使先进班组案例、劳模事迹等非敏感数据能够在企业间流通，提高了数据复用率50%且有效降低重复采集成本。

完善“全生命周期安全机制”：量子加密技术被传输层采用（密钥更新周期不超过24小时）且“三副本”备份策略在存储层得以实施（异地灾备延迟不超过15分钟），基于区块链的操作溯源系统在使用层被建立起来（能追溯到具体用户），《企业思政数据隐私保护指南》同步被制定且敏感信息匿名化处理标准被明确（员工工号显示规则为“GS\*\*\*\*0123”），“数据安全沙箱”机制被引入且个人思想动态相关敏感数据经脱敏处理后才用于模型训练，某大型国企应用这一机制后，数据安全事件发生率降低了78%。

### 4.2 实施算法优化的技术方案

开发“公平性增强算法”：“多样性约束因子”被引入推荐系统以保证不同岗位员工内容展示比例（一线员工内容不少于50%，管理层内容不多于30%，其他群体不少于20%），某平台应用这一技术，在通过对抗性训练消除历史数据偏差后内容推荐的群体公平性指标提高了31%，构建“算法审计白名单”，定期邀请马克思主义理论专家和计算机科学家组成联合评审组每季度评估核心算法价值导向并把可能存在隐性偏见的模块剔除。

建立“价值导向校准机制”：企业构建起含152项核心要素（包含党的理论、企业精神、行业伦理等）的

思政知识库并将其当作算法输出的“基准线”，开发出“意识形态过滤器”对生成内容进行政治方向、价值取向、行业导向的三重校验且只有通过率达到100%才允许发布，某企业大模型采用这一机制后错误观点生成率从9.1%降到0.5%，还创新“动态校准算法”把党的最新理论成果、企业战略调整等实时放进训练数据集以保证智能系统输出内容与中央精神、企业发展同步，某省级国企平台用这个方法使政策解读内容的更新响应速度提升到1.5小时内。

### 4.3 完善人机协同的保障体系

构建“分层能力提升计划”：对新手级（有0-1年使用经验者）展开像智能系统日常维护之类的基础操作培训，进阶级（1-3年经验者）安排解读员工思想动态报告的数据分析训练，专家级（经验不少于3年者）施行像参数优化方法这种的算法协同培训。配套开发将操作步骤简化到三步以内的移动端“企业思政AI助手”工具，建立每个企业安排3-5名人工智能专业人员与思政工作者结对工作的“技术导师制”，某集团用这种模式使智能分析工具使用率从29%涨到92%。

设计“权责清晰的协作流程”：人工智能被明确负责“数据处理-初步判断-方案生成”这部分工作，工作量占比60%，思政工作者则承担“价值审核-情感沟通-效果评估”工作，工作量占40%。某企业构建的“双闭环”机制表明，人机协同模式让思想问题解决率提高了58%且人文关怀满意度保留了85%。搭建“人机协同决策平台”并设置“人工否决权”机制，若智能系统提出的解决方案与思政工作基本原则有偏差，思政工作者可直接干预加以修正，某企业借助该平台使决策准确率提升到了96%。

## 5 结论与展望

人工智能技术赋能思想政治工作是技术逻辑与价值逻辑的有机统一，要提升其效能，精密的评估指标体系得像“标尺”一样且系统性的优化策略得提供“动能”，研究显示把数据治理弄规范、算法运行变透明、人机协同更协同就能破解当下的技术困境，让思想政治工作数字化转型做到“形神兼备”，既保住意识形态的“魂”也能创新技术应用的“体”。

未来研究可进一步探索三个方向：构建动态适配的效能评估模型以应对技术快速迭代所致的指标更新需

求,探究元宇宙等新兴技术于企业思政工作中的应用边界,建立跨行业比较研究框架以探寻技术赋能的中国特色企业路径,坚持“守正创新”的发展原则,人工智能才能真正成为思想政治工作的“增效器”而非“替代者”,从而为凝聚企业发展共识、培育社会主义建设者和接班人提供坚实支撑。

### 参考文献

- [1]王一璇,潘同人.生成式人工智能赋能思想政治教育:表现样态,内在逻辑与实施路径[J].高教论坛,2024(12):14-19.
- [2]刘祖云,许志中,张诚.技术赋能乡村数字化变革的实践,机理与推进策略——基于浦口区数字乡村试点的考察[J].农村经济,2024(10):66-76.
- [3]汤晨琦,邵川华,龚瑞晴.技术赋能:课堂分析与教学的范式转换——第二十届上海国际课程论坛述评

- [J].广东第二师范学院学报,2023,43(2):61-72.
- [4]黎婉莹.探究人工智能研修模式构建“五育”下研修新样态——以市桥新世纪小学为人工智能项目为例[C]//广东教育学会2022年度学术讨论会暨第十八届广东省中小学校长论坛论文选(四).2022.
- [5]李瑶曦,徐兰格.人工智能技术赋能高校思想政治教育研究[J].学校党建与思想教育,2024(6):69-72.
- [6]王璐,王璇.人工智能赋能思想政治教育创新发展[J].世纪桥,2023(6):36-38.
- [7]钟华倩.生成式人工智能赋能高校思想政治工作的现实挑战与对策研究——以ChatGPT为例[J].西安电子科技大学学报:社会科学版,2024(4).

作者简介:艾理(1988),女,汉族,河北省承德市,067000,大学本科,承德市烟草专卖局,政工师,研究方向为政工。