

数智技术赋能地方文化建设的探索

■三峡大学马克思主义学院 李晓宇

“十五五”规划明确提出“推进文化和科技融合,推动文化建设数智化赋能、信息化转型”。然而,政策期待与实践推进之间存在着不容忽视的落差。走访多地调研发现,不少地方虽已建成数字文博系统、智慧文旅平台,但数据“沉睡”、设施闲置、平台“有渠无水”的现象较为普遍。这一落差因何产生,又该如何破解,是当前文化建设研究亟待回应的现实命题。

一、数智技术赋能地方文化建设的阶段特征

从技术融入文化的深度来看,多数地方已完成文化数字化的初步布局:珍贵文物高精度三维扫描、沉浸式演艺项目落地、AI数字人开发、文旅大数据平台建成。然而,这些成果更多体现为“数字化建档”——数据采集了但尚未充分“跑起来”,设备建成了但尚未充分“用起来”。数字化侧重将物理世界的文化信息转化为可存储、可传输的数据;数智化则在此基础上引入人工智能的理解、推理与生成能力,使文化系统不仅能“记录”和“展示”,更能“对话”和“创造”。这一跃迁的实质,是文化新质生产力的生成。有研究指出,数智技术通过驱动文化内容智能生产、催生文化产品更新迭代、倒逼文化组织模式重构等路径赋能新型文化业态,其核心不在于技术工具的叠加,而在于文化生产范式的根本转换。

二、数智技术赋能地方文化建设的深层制约

(一)体制割裂。文化资源管理权限分散

于文旅、文博、非遗、图书等多个系统,各自成体系、各有考核指标,缺乏常态化的跨部门流通机制。数智赋能的核心逻辑恰是“打通”,而旧的管理架构天然倾向于“分隔”。文化数据流通的障碍,归根结底是制度安排的缺位,而非技术能力的不足。这一判断可以从文化治理的深层逻辑中获得解释:技术赋能的有效性始终受制于组织结构的适配程度,当制度安排滞后于技术可行性时,数据便只能在各自的系统内“空转”。

(二)生态缺乏。“文化+科技”共生型产业生态尚未成型。能够将文化内涵“翻译”为数字体验的创意策划团队(既理解策展逻辑、又掌握技术语言,还能驾驭市场运营的“跨界物种”)仍然稀缺。标杆项目的成功经验多依赖成熟投资方的运营体系与资金实力,其溢出效应难以向中小机构有效传导。从共生理论视角看,数字技术赋能文化产业的关键在于构建内部共生与外部协同的生态格局,而当前多数地方尚处于“点状突破有余、生态构建不足”的阶段。

(三)观念遮蔽。部分管理者和从业者仍将数字化视为“锦上添花”的包装升级,而非对文化生产方式的根本性重构;或秉持“工程化思维”,将数字项目视为一次性建设工程,忽视

其作为“内容产品”所需的持续运营与迭代。有研究揭示了这一过程中“智能遮蔽”的现实风险,包括文化精髓遮蔽等。这意味着,技术嵌入文化领域的过程始终伴随着效率追求与文化本真性之间的深层张力,需要以辩证思维加以调适。

三、数智技术赋能地方文化建设的破解路径

破解上述困局,核心逻辑可凝练为“打通”——打通数据壁垒、打通场景壁垒、打通服务壁垒。

体制协同解决“能不能打通”的问题。建立跨部门文化数字化协调机制,制定分阶段的数据资源共享清单,先从最易对接的领域切入,以可见成效逐步扩展。技术执行交由专业机构承接,文化相关部门聚焦需求梳理与效果评估。

平台协同解决“能不能用起来”的问题。将公共文化服务嵌入已有数字基础设施,以“小切口、高频次”的方式迭代上线实用功能。项目立项时同步规划建成后的运营方案与经费保障,变“工程验收即完结”为“全生命周期管理”。

产业协同解决“能不能持续”的问题。面对头部平台的流量集中格局,采取“借船出海”

与“造船远航”并举策略,在深化与头部平台合作的同时,集中资源打造差异化体验标杆,再以“揭榜挂帅”方式将公共文化机构的数字化需求向本地企业开放,逐步培育“翻译者”型团队。

传播协同解决“能不能走出去”的问题。推动AI数字人从“节庆展品”转向日常服务,将头部创作者的偶发合作升级为常态化机制。破解优秀传统文化数字化过程中的“智能遮蔽”风险,需在算法创新、“实、虚”融合机制建构、主体数字素养培育等方面持续发力。

四、结语

从马克思主义唯物辩证法的视角审视,数智赋能文化建设不是一个线性推进的技术工程,而是多要素互动、多矛盾转化的系统演进过程。技术革新与文化遗产、效率追求与文化本真性、平台扩张与地方自主,这些矛盾关系需要在实践中持续调适与辩证转化。推动文化与科技有效融合需要“坚持体用结合、承转统一、形神兼备、内外联动”的原则导向。由此观之,数智技术赋能地方文化建设的方法论启示在于:存量激活优先于增量扩张,务实迭代优先于整体规划,多方协同优先于单点突破。唯有如此,数智技术才能真正成为文化创新的内生变量,而非悬浮于文化表面的技术外壳。

“指尖”上的思政课:数字化时代国企工会思想政治工作的创新实践

■河南国控建设集团有限公司 徐军玲

一位在生产一线工作20多年的职工说:“以前总觉得思政学习离自己很远,现在手机上就能看、能学,还能答题赢奖品,越学越有劲儿。”这反映出,当“刷手机”成为职工获取信息的主要方式,短视频、直播、AI等新技术深度嵌入日常生活,国企工会思想政治工作如果仍沿用念文件、读报纸、开大会的老办法,职工不愿听、不愿看,再好的内容也难以传到心里。

近年来,全国总工会明确提出创新实施职工群众思想政治引领建设工程、工会数智化建设工程等“五大工程”,要求各级工会把数智化建设作为“一把手”工程。2024年10月,全国总工会正式启动创新打造“中国工人大思政课”工作,提出“工会事事有思政、干部人人讲思政、工人处处学思政”。2025年2月,“中国工人大思政课”云平台在“职工之家”APP上线,设有6个学习频道、1000余节音视频课程。这些部署为国企工会推进思政工作数字化指明了方向、提供了遵循。数字化不是简单地把线下内容搬到线上,而是对思政工作理念、方式、机制的系统重塑,是新时代国企工会必须回答好的实践课题。

数字化不是选择题而是必答题

传统思政工作面临现实压力。一线职工三班倒,集中学习时间难统一;年轻职工习惯刷短视频、看直播,对长篇大论缺乏耐心;外勤人员分散在各站点、各项目,组织面对面宣讲协调成本高。这些问题难以仅靠加强重视解决。更关键的是,职工思想动态正发生深刻变

化。信息获取渠道多元,职工不再满足于被动接受,而是希望参与、互动、表达。如果思政工作不能及时回应这种变化,就容易出现“人在心不在”“学了没入脑”的情况。

2024年,全国总工会按照“服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化”原则启动工会数智化建设工程。其中,“数智化”是基础也是引擎。对国企工会而言,推进思政工作数字化,不是跟风赶时髦,而是顺应职工阅读习惯、信息获取方式变化的必然选择。让职工以熟悉的方式讲自身故事、谈学习心得,相互观看、相互激励,这种“让职工讲给职工听”的方式,比单向灌输更有说服力。数字化还可以打破时空限制,把零散时间转化为学习时间,把被动听讲转化为主动参与,把统一灌输转化为精准供给,从而增强思政工作的吸引力和实效性。

三条路径让思政课“活”起来

数字化不是把纸质文件变成电子文档。结合全国总工会部署和各地国企探索,可以从以下三条路径着力。

第一,打造“指尖上的思政课堂”,让学习随时随地发生。依托微信公众号开设“思政微课”“劳模故事”“红色工运史”等栏目,职工通勤路上、午休时间都能打开手机学习。关键要做到“短”,每节课三五分钟,不占用大块时间;“精”,内容直击痛点,不空讲大道理;“活”,形式多样,视频、音频、图文、H5互动页面轮换呈现。

第二,构建“沉浸式教育场景”,让思政教

育有感可知。数字化最大的优势,是能把看不见摸不着的思想理论变成可触摸可感知的体验。将本地红色展馆有机串联,利用VR等技术将红色资源以虚拟展览形式呈现,让职工走进历史场景;利用AI数字人深入区队开展宣传,让政策解读生动有趣。当思政教育从“说教”变成“体验”,职工学习热情自然会被点燃。第三,搭建“互动化传播矩阵”,让职工从“听众”变“主角”。数字化思政课的最大变革,是让思政教育从单向灌输走向双向交互。通过开展职工岗位“云讲述”“暖工学堂”等线上互动活动,形成“人人可学、处处能学”的网络教育生态。

国企中已有不少好做法。有的开展“劳模工匠宣讲”,请身边先进典型在线分享成长故事;有的组织“党的二十大精神线上知识竞答”,吸引职工踊跃参与;有的开设“职工之声”专栏,让普通职工成为内容生产者和传播者;还有的依托短视频平台传播企业文化,产生广泛影响。这些实践说明,职工不仅是思政教育对象,更可以成为参与者和传播者。

数字化思政课要避开的“坑”

推进数字化思政工作,还需注意以下问题。

首先,技术是手段不是目的。数字化工具再先进,如果内容空洞、脱离职工实际,终究是“花架子”。全国总工会提出“中国工人大思政课”要“以政启人、以情动人、以理服人、以常化人、以阵地聚人”,说到底还是要在内容上下功

夫。不能为了追求数字化噱头而忽视思政教育铸魂育人的本质。

其次,线上线下要融合而不是替代。数字化不是取消面对面交流。线上可以扩大覆盖面、提高便捷性,但线下的温度、情感和深度交流是线上无法替代的。构建“线上+线下”立体化教育场景,线上打造微信公众号、视频号、云课堂“三端协同”矩阵,线下创新“点单式”培训服务体系,这种“两条腿走路”的思路值得借鉴。

最后,数据安全不能忽视。数字化意味着大量职工个人信息上线、存储和使用。全国总工会明确提出要高度重视数据安全和隐私保护,建立数据使用审批制度。推进数字化思政工作,必须把数据安全放在重要位置,让职工用得放心、学得安心。

数字化思政课的下一个想象

站在2026年回望,数字化思政工作已经从“要不要做”进入“怎么做更好”的阶段。全国工会数智化建设工作现场推进会明确提出,要运用好人工智能等先进技术,发挥“职工之家”APP主渠道功能,加强职工思想政治引领。全国总工会部署的“人工智能+”建设工程,正在为工会思政工作打开新的想象空间。

无论技术如何迭代,国企工会思政工作的初心不能变,那就是把党的创新理论送到职工心里,把劳模精神、劳动精神、工匠精神种在职工心中。数字化只是让这颗种子更容易生根发芽、开花结果的“阳光”和“雨露”。

青年思想引领不能止于“让青年听见”

■华中科技大学马克思主义学院 程梅婷

零散的生活感受放到更大的背景中理解,看清现象为何出现,又受到哪些因素影响。基于此,青年面对现实中的复杂问题时,才能从更多角度理解事情的来龙去脉。

面对青年关心的现实问题,既要把事实讲明白,也要把观点背后的依据交代清楚。对于现实中真实存在的困惑,也不能有意绕开。越是青年普遍关心的问题,越需要耐心解释其中的原因。青年真正愿意听的是能够回应自身疑问的内容,评论区里的追问和不同意见,也能帮助我们更准确地把握青年的疑点。把这些问题回应好,比单纯追求表达上的新鲜感更有意义。

三、认同建立在理解和判断之上

青年听懂观点,并不等于会认同它。很多时候,青年会先以观点和自身经历对照,面对不同观点时,也会重新审视自己的判断。使青年认同的过程很依赖一条视频完成。真正能让青年接受的,是结论能否经得住现实的检验。因此,思想引领要给青年留下思考的余

地。教育者需要有明确立场,但把立场背后的理由讲清楚同样重要。现实中的分歧也不用回避,把问题放回具体背景中讨论,更有助于理解不同观点产生的原因。青年在比较不同观点的过程中,对问题的认识会更加清楚,也更容易理解观点成立的依据。

还要看到,青年是有经验、有判断的人。他们接触一条内容时,会用自己的生活经历去衡量其中的道理。思想引领要做的,是帮助青年把感受想清楚,形成更清晰的判断。一个观点是否真正被青年接受,要看他面对新的问题时,能不能用这个观点作出判断,并说明自己的理由。难以用数据呈现的变化,才更能反映思想引领的实际效果。

让青年听见,是思想引领能够展开的前提,但要真正转化为思想认同,还需要进一步的理解和思考。青年思想引领不能停留在扩大传播范围上,更重要的是帮助青年理解观点成立的依据,使其在认识现实和作出判断时形成更加清晰、稳定的认识。

短视频、直播等逐渐进入青年的日常生活,也改变了他们接触思想政治教育内容的方式。过去需要在课堂中听到的内容,现在打开手机就能看到,传播比以前更快更广。但看见并不等于认同。一条视频有很高的播放量,被反复转发,也只能说明它被青年所关注,不能据此判断青年完全认可其中观点。青年为什么会点开,为什么愿意听下去,最后又是否认同其道理,内蕴着不同的认识过程。

一、从青年关心的问题切入

青年每天面对的信息很多,注意力却是有限的。面对一条思想教育内容,他会不会点开,关键其实还在于它是否回应了他们正在思考的问题。就业带来的压力、人工智能进入生活后的变化、网络讨论中不断出现的分歧,都会影响青年看待现实的方式。如果思想引领避开这些具体问题,只在陈旧概念中反复打转,即使表达得再年轻化,也很难真正吸引青年。青年首先关心的,是这些道理能不能帮助自己理解眼前的生活。

青年话语也不只是多用几个网络热词,或者把原本严肃的内容剪辑得更短更快。形式也有作用,它可以让内容更容易被看到,但真正决定青年是否愿意停下来听的,还是内容有没有回应他真正关心的问题。很多时候,青年点开一条内容,并不是因为它“像年轻人说话”,而

是因为其中谈到的事情正好是他关心的。

因此,青年思想引领需要从真实问题出发。既要关注青年当下最直接的感受,也要把感受放到更广阔的社会背景中解释,使他们看到个人经历与社会变化之间的联系。只有这样,理论才能从抽象概念变成理解现实的一种方式,青年也才更愿意从自己的经验出发,逐步理解其中的道理。

二、把道理真正讲清楚

点开一条内容之后,青年很快会作出判断,它能不能帮助自己把问题想明白,能不能提供一些新角度。如今,制作精良的内容并不少见,但新鲜感很快会过去。真正让人愿意听下去的,往往还是内容本身能否把事情讲清楚。

思想政治教育更要重视这种解释力。一个结论反复出现,青年也许会记住,但如果不知道它为什么成立,这种记忆很难变成真正的理解。一个故事可以让人产生共鸣,但如果缺少进一步的分析,感受往往停留不了太久。理论之所以有意义,就在于它能够帮助人们,把