

基于 AI 技术的国企思政工作模式优化探讨

于浩然

在现代国企高质量发展体系中,思政工作作为凝聚职工力量、引领企业方向的核心举措,既能强化国企政治属性、筑牢思想根基,还能破解企业发展中的思想瓶颈,为国企改革创新、提质增效等提供强大精神支持。其中,AI技术作为赋能国企思政工作数字化转型的必要手段,若未结合国企实际精准把控,对思政工作模式进行科学优化,必然会导致思政工作与时代脱节、与职工需求脱节,难以发挥其核心效能,因此有必要依托AI技术,重构国企思政工作体系。

一、AI 赋能国企思政工作的核心逻辑与体系构建

针对当代国企思政工作数字化、精准化转型需求,其思政工作应基于AI技术的智能化优势,以强化政治引领、筑牢思想根基为出发点,基于思想政治教育学理论等要素,构建更加完善的“AI+思政”一体化工作模式。具体而言:一是要坚守思政工作核心导向,由于国企思政工作是企业的“根”与“魂”,直接关系到企业凝聚力、战斗力和可持续发展能力,因此,既要坚持党的全面领导不动摇,确保AI技术应用不偏离思政工作本质,还要依托AI技术打破传统思政的时空限制,更要通过AI实现思

政内容的精准传递,如此才能在一定程度上破解传统思政“说教式”“一刀切”的局限,提升职工接受度。

二是要夯实AI技术应用基础,为让AI更好地服务于思政工作,建议国企相关部门应基于企业现有信息化资源,以大数据、人工智能、云计算等技术为依托,完善思政工作数据支撑体系,如搭建国企思政大数据采集平台,整合职工学习记录、思想动态反馈、参与互动情况等数据,或完善AI思政技术保障体系,配备专业技术人员,确保技术应用的稳定性和安全性等。

三是要聚焦职工需求精准发力,根据当前国企职工结构多元化、价值观念多样化的特点,思政工作除了要传递核心理论知识,还应围绕职工职业发展、思想困惑、生活需求等,构建以AI算法为核心的个性化服务体系。如通过AI智能分析职工年龄、岗位、学习偏好等,推送适配的思政学习内容,针对青年职工推送短视频类内容。

二、AI 赋能国企思政工作精准化实施的途径优化

基于当代国企职工队伍构成复杂、思想观念多元、信息获取渠道多样等特点,在基于AI技术强化思政工作精准触达与深度渗透的过程中,必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为着力点,推动思政工作由“粗放供给”向“精准滴灌”转变。

一是持续优化思想动态感知体系。企业要结合改革发展实际,以提升思政工作预见性为出发点,推行“AI+大数据”职工思想动态实时采集模式,并建立覆盖内部论坛、问卷调查、学习反馈等多源数据的职工思想画像系统,以实现职工思想波动、关注热点、潜在困惑的早期识别与智能预警,让思政工作者能够第一时间掌握苗头性、倾向性问题,从而前置介入、精准引导,使思政工作从被动应对转向主动预防。

二是加大个性化教育内容供给力度。为进一步满足现代企业职工差异化的思想教育需求,相关企业可尝试借助AI工具,将职工岗位

特征、年龄层次、认知偏好等要素设为引领指标,并对教育素材进行结构化处理与智能标签化分类,而后再结合企业生产与教育实情,以分层分类为原则,动态、系统、持续开展相应的理论宣讲与价值引领,从而增加AI算法在内容生产与推送中的应用深度。

三是及时完善双向互动反馈机制。经验证明,若企业能近距离地开展职工思政引领工作,便可及时地了解职工实际需求,并提供其所需要的服务要素。就此,为达成这一目标,企业相关人员应基于AI交互工具,以共性与个性需求为切入点,搭建符合实际的交互平台,并以党员先行的引领形式,引导职工参与思政议题讨论。

三、AI 赋能国企思政工作效能评估与动态优化机制

一方面,要进一步夯实数据治理基础。数据作为AI赋能国企思政工作效能评估的关键,既能有效提升该项工作的有效性,也能让现有国有企业的思政工作方向更精准。就此,相关企业

应在重视的同时,主动理清如何借助AI数据中台技术,对职工学习轨迹、思想反馈、行为表现等相关数据进行整合,并基于最终梳理的结果,在完善现有数据库的基础上,优化当前思政工作的形式与内容;另一方面,要完善闭环式评估反馈体系。相关企业应结合当前行业思政工作发展趋势,围绕过程性评价与结果性评价相结合的落实要求,主动优化AI算法模型的相关权重配置,如将冗余考核指标进行适应性精简,如此方可推动思政工作考核评价模式改革。同时,在此基础上还要围绕思政政治教育闭环管理需求,以“数据采集—智能分析—问题识别—对策推荐”为逻辑,构建常态化的监测与动态预警机制,对基础思想进行即时诊断并干预。

四、结语

综上所述,相关国企应结合自身发展实际和思政工作现状,以强化政治引领、服务职工发展、助力企业高质量发展为出发点,梳理现行思政工作模式的痛点与不足,并完善、重构“AI+思政”一体化工作体系,以在提升思政工作针对性、实效性和吸引力的同时,推动思政工作与企业生产经营深度融合。

(作者单位:赤峰峰龙市政公用工程有限公司)

马克思对人与自然关系的哲学思考

——以《人类学笔记》为中心

李晓琪

当今世界,人与自然的关系已成为全球关注的重点问题之一。随着资本主义工业化的加速,资源过度开发、环境污染、生态失衡等问题日益突出,人类社会可持续发展面临严峻挑战。在此背景下,研究马克思对人与自然关系的思考方式具有重要的理论价值和现实意义。马克思不仅在哲学、经济学、社会学等多维度的角度分析了人与自然的关系,而且在《人类学笔记》中进一步深化了对这一话题的探讨。

一、《人类学笔记》创作背景及人与自然关系问题

(一)《人类学笔记》创作的时代环境

马克思说:“人体解剖对于猴体解剖是一把钥匙。”低等动物身上暴露的高等动物的特征,反而只有在高等动物本身被认识之后才能理解。因此,资产阶级为古代经济学提供了钥匙。马克思生活在一个资本主义快速发展的时代,这一时期的社会、经济和政治环境深刻地影响了他的思想体系。资本主义经济体系以无限追求利益为中心,导致自然资源的过度开发和利用,扰乱了生态系统的平衡。全球化的发展带来了资源消耗和环境破坏促使马克思重新思考人与自然的关系。这一时代背景为马克思创作《人类学笔记》提供了重要的现实基础,使他能够从历史唯物主义的角度深入分析人与自然关系的演变规律。

(二)当时社会面临的人与自然关系问题

在马克思时代,人与自然之间的紧张关系首先表现在资源过度开发、环境污染和生态失衡等问题上。随着资本主义工业化的快速发展,自然资源被大规模开发以满足生产和消费的需要,导致森林砍伐、土地退化等生态灾难频发。此外,工业化过程中产生的废弃物未经处理直接排放到环境中,造成严重的水污染、空气污染和土壤污染,进一步加

剧人与自然之间的矛盾。马克思通过对资本主义生产方式的批判,揭示了这些问题的根源在于资本主义制度本身。资本主义制度下的异化劳动不仅导致人与自然关系的疏离,还使得人与自然的关系变得对立和分离,从而形成了一种不可持续的生态危机。这让马克思更加关注人与自然关系的研究,并为他后来在《人类学笔记》中探讨这一问题奠定了实践依据。

(三)马克思聚焦人类学领域探讨人与自然关系的原因

马克思认为,“人依靠自然生活,所谓的人的体生活和精神生活同自然界相联系,也就等于说自然界同自身相联系。”在《人类学笔记》中,马克思试图通过研究原始社会形态中人与自然的关系,揭示人类社会发展的历史逻辑。原始社会中人与自然的和谐关系源于低水平生产力下的适应性依赖性,而随着社会分工和私有制的出现,这种和谐逐渐被打破,取而代之的是人与自然的对立。因此,马克思从历史唯物主义的视角剖析人与自然关系的变化轨迹,并为解决当代生态危机提供理论支持。

二、马克思在《人类学笔记》中思考人与自然关系的方式

(一)从原始社会形态入手分析人与自然关系

马克思在《人类学笔记》中对原始社会形态的深入研究,揭示了人与自然关系的和谐状态。原始社会中,人类的生产方式以采集、狩猎和简单农耕为主,这种生产方式与自然环境之间呈现出一种天然的适应关系。人类对自然资源的利用程度较低,尚未形成对自然界的过度干预,因此人与自然之间的矛盾尚未显现。原始社会的生活方式和生产活动深深依赖于自然环境,同时也尊重自然规律。这种和谐状态不仅体现了人类对自然的依存性,也反映了自然对人类生存的基础性作用。

(二)探讨社会发展对人与自然关系的影响

随着社会的进步,生产力与生产关系的变化逐渐成为影响人与自然关系的关键因素。在私有制条件下,人类对自然资源的占有和开发逐渐从满足基本生存需求转向追求经济利益最大化,使得自然成为被掠夺和控制的对象。特别是在资本主义社会中,工业化进程的加速加剧了对自然资源的过度开采和环境破坏问题。资本主义生产方式本质上是一种反生态的生产方式,这种生产方式不仅破坏了自然生态系统的平衡,还导致了人与自然关系的疏离,从而使人类陷入了生态危机之中。

(三)生产力、生产关系与自然的相互作用

马克思在《人类学笔记》中深刻阐述了生产力、生产关系与自然之间的相互作用,强调了社会因素对人与自然关系的关键作用。生产力的发展水平决定了人类改造自然的能力,而生产关系则规定了人类如何组织生产和分配自然资源。在资本主义社会中,生产力的发展虽然提高了人类对自然的掌控能力,但同时加剧了自然资源的消耗和生态环境的破坏。资本主义生产关系以利润为导向,忽视了自然生态系统的可持续性。此外,人类实践活动在调节人与自然关系中的重要性。人类的生产劳动不仅是改造自然的过程,也是认识自然的过程。这种对生产力、生产关系与自然相互作用的深刻洞察,为当代社会解决生态问题提供了重要的理论指导。

马克思在《人类学笔记》中对人与自然关系的思考方式,展现了其从历史唯物主义视角出发对人类社会发展与自然环境的深刻洞察。这不仅丰富了马克思主义哲学体系中关于人与自然关系的理论内涵,也为当代社会解决生态危机提供了重要的实践启示。(作者单位:宁夏大学马克思主义学院)

(四)完善员工数字赋能与心理支持系统

思想引导必须与实质性的赋能措施相结合才能产生实效。在数字赋能方面:建立分层级的数字技能培训体系,将技术能力与职业发展挂钩;创设“人机协作优化”参与机制,邀请一线员工参与服务流程的数字化改造,增强其技术主人翁意识。在心理支持方面:针对技术焦虑提供专业心理咨询;建立“变革伙伴”制度,由已完成适应的员工担任同伴支持者;优化算法管理的“人性化”设置,保留员工对工作节奏的适度控制权,避免过度监控带来的心理损耗。

(五)创新数字化思想引导方法

主动运用数字技术改进思想引导工作本身,运用虚拟现实(VR)技术开展情境模拟训练,帮助员工预演人机协作场景;建立内部社交学习平台,促进员工间的经验分享和情感支持;利用数据分析识别员工的思想波动信号,实现干预的精准化和前置化。同时,保持技术应用的边界意识,确保数字化引导工具服务于人的发展,而非成为新的监控手段。

四、结语

数字化转型是酒店业不可逆转的发展趋势,但这一转型成功的关键最终取决于“人”的转型。员工思想引导工作在这一历史进程中承担着维护组织稳定、促进人的发展、协调技术与人文关系的重要使命。面对技术焦虑、身份认同困境、代际分化和监控焦虑等新挑战,酒店管理者必须更新理念、创新方法、完善机制,构建适应数字化时代的思想引导体系。唯有将技术效率与人文关怀相统一,组织变革与员工发展相协调,酒店业才能在数字化浪潮中实现真正意义上的高质量发展,最终为宾客创造既有技术便捷又富有温度的人性卓越的卓越服务体验。

(作者单位:山西世茂商务中心有限公司)

“第二个结合”视野下“新文化生命体”的出场逻辑

李想

习近平总书记在文化传承发展座谈会上着重强调,马克思主义基本原理同中国具体实践、中华优秀传统文化相结合,是新时代发展中国特色社会主义文化的关键路径。二者深度融合、相互成就,能够催生出有机统一的全新文化生命体,既推动马克思主义扎根中国大地,也让中华优秀传统文化实现现代性转型。“坚持马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合”(以下简称“第二个结合”)的提出,是继庆祝中国共产党成立100周年大会、党的二十大报告之后,党在推进马克思主义中国化过程中的伟大跃升。系统剖析二者结合的理论根基,梳理其历史演进脉络,立足现实发展需要,为中华优秀传统文化注入新的时代内涵,对于持续推进马克思主义中国化进程具有重要理论与实践价值。

一、“新的文化生命体”的历史逻辑

(一)新民主主义革命时期

为了挽救民族危亡,中国共产党初步开启了“第二个结合”的探索。在中国共产党成立之前,以陈独秀、李大钊和毛泽东为代表的早期马克思主义者,提出传统文化的现代性反思,并走向马克思主义道路。建党初期,新儒家尝试复兴中国传统文化,中国共产党人在中国传统文化的基础上建立无产阶级文化。李大钊提出:“凡是精神上的构造,都是随着经济的构造变化而变化”。深刻表明了运用唯物史观来总结和阐释中国文化发展规律的重要体现。

土地革命时期,对传统文化的简单否定有所改变,中国传统文化与马克思主义的交叉融合。延安时期,马克思主义吸收中国传统文化并发展中国传统文化。毛泽东同志提出,自孔子至孙中山的思想文化成果都应加以系统梳理与总结,继承这份宝贵的历史文化遗产。党借助“实事求是”“愚公移山”等传统文化资源,有效提升了群众对马克思主义的理解与认同,为马克思主义在中国的传播筑牢了文化根基。

(二)社会主义革命和建设时期

中国共产党在推进“第二个结合”方面作出了诸多有益尝试。在如何处理本民族与其他文化关系上,“必须有所分析有批判地学,不能盲目地学,不能一切照抄,机械搬用”,1964年9月,毛泽东又作出“古为今用、洋为中用”的批示。一方面,扎根本民族文化中,广泛汲取不同国家、不同民族所创造的优秀文明成果并“为我所用”。另一方面,对于古今历史的处理,摆脱落后愚昧的封建专制思想,检视中华优秀传统文化的精华和糟粕,大力肃清封建残余,清除陈旧过时落后的内容。同时利用中华优秀传统文化精华推进社会主义建设。

(三)改革开放与社会主义现代化建设新时期

中国传统文化发展脉络的总结可为“变”与“不变”的辩证统一。始终依据现实进行不断调整,但依旧保持着传统文化的基本精神,促进了马克思主义基本原理与传统文化的结合。

邓小平提出对待传统文化应坚持研究、吸收、融合、创新的基本立场,强调坚持取其精华、去其糟粕的科学态度。他将传统“大同”理想与当代中国发展实际相结合,转化为共同富裕的发展目标,并以解放生产力、消除两极分化作为实现路径。针对儒家“先富后教”“有教无类”等理念,邓小平结合国情提出“允许一部分人先富起来”的非均衡发展思路,实现了传统智慧的现代转化。传统“天人合一”的整体思维,也为“一国两制”构想提供了文化层面的启发。

江泽民坚持批判继承传统文化,主张以开阔胸襟吸收外来优秀文化,并以实践作为检验标准。面对市场经济带来的道德挑战,党在继承传统德治资源的基础上,提出“以德治国”重要理念,实现了传统治理智慧的现代升级。“天人合一”的观念起源于西周时代,表达了人们的善良德性来自天赋的思想。而北宋哲学家张载首次把“天人合一”作为完整的命题,形成了天人一气、天人同性的思想。随着社会快速发展,人口与自然矛盾逐渐加深,抛弃阶级性外壳,吸收“天人合一”的合理内核,以可持续发展战略指导中国的发展。在中国传统政治智慧的版图中,民本思想以其对“民”的关注和凸显而成为核心论域。比如,《管子·牧民》把“民生”作为社会治理的前提,强调“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”。始终代表最广大人民群众的根本利益思想,是坚持历史唯物主义并运用历史唯物主义赋予传统“民本”思想新的时代内容的生动体现。

“和合”理念是中华优秀传统文化的核心精神,深刻影响着民族价值取向。胡锦涛立足这一文化根基,提出构建社会主义和谐社会的重要理念,将民主法治、公平正义、诚信友爱、人与自然和谐共生等价值融为一体。继承“民为邦本,本固邦宁”的民本思想,结合社会现实,提出科学发展观,科学发展观是对中华优秀传统文化的深入发展。继承传统文化中的“天人合一”的生态观,提出生态文明建设观。

(四)习近平新时代中国特色社会主义思想

以新民主主义为开端,开启了“第二个结合”的探索道路,在庆祝中国共产党成立100周年大会上,习近平总书记首次提出“坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合的”两个结合”重要论断。在马克思主义与传统文化的关系认识上,是马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合,实现了马克思主义中国化时代化的新飞跃。

习近平总书记深刻阐明,“第二个结合”实现了新一轮思想解放,使我们能够在更为宽广的文化视野中,充分激活中华优秀传统文化的丰厚资源,不断推进理论建构与制度层面的创新发展。而这—重要结合与“六个必须坚持”密切相关,蕴含鲜明的文明立场、文明态度、文明道路、文明思路、文明规律和文明情怀,展现出宏阔的文明

格局。马克思主义与中华优秀传统文化的深度契合、相互成就,为中国特色社会主义筑牢道路根基,拓展“创新空间”,强化文化主体性。并以习近平新时代中国特色社会主义思想这一中华文明时代精华,为新的文化生命体提供核心支撑。这都构成“新文化生命体”形成的历史推动因素。

二、继续推进“新的文化生命体”的实践逻辑

(一)实现中华民族伟大复兴的必然要求

千年历史我们创造了丰富的政治、经济、文化成果。而近代中国在屈辱中艰难前行,使得中国人民和中华民族无时无刻不在盼望着自由解放、富裕富强的新生活,实现中华民族的伟大复兴,成为近代以来最伟大的梦想。中华民族的伟大复兴必定不是某些方面的单个复兴,而是政治、经济、文化等的综合实力的复兴。

面对百年未有之大变局,中华民族如何开创复兴之路,这是当今世界给中国提出的课题。同时,以资本主导的现代文明暴露出很多致命弊端,比如,以人类为中心的发展,导致与自然社会的对立;以消费为中心的消费主义歪曲发展的本质含义;“意义的丧失”“自由的丧失”愈加强烈等。文化是一个国家、一个民族的灵魂,是精神的家园。建设社会主义现代化强国,需要坚守民族优秀传统文化根基,厚植文化底蕴,传承文化基因,不断推动文化传承与创新。现实要求走好民族复兴之路越是需要把马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合的要求。

(二)把握“新的文化生命体”内在逻辑的起点

坚持马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合,形成新的文化生命体,是持续推进马克思主义中国化时代化的必然要求。从“一个结合”到“两个结合”,尤其是“第二个结合”,需要厘清内在的逻辑关系,抵制错误倾向,坚持正确思想的引导。集中表现为对“不可能结合”的批判。

有人认为,马克思主义与中华传统文化基于各自产生的时空维度,分别形成工业文明和农业文明,二者不可调和。而对中华传统文化的历史虚无主义倾向,夸大两者的矛盾对立,否定结合的可能性。也有人认为作为中华传统文化主体的儒家文化代表封建王权,是隶属于地主阶级的意识形态,是腐朽文化的代表,与代表现代性的马克思主义是不可调和的,故而持根本否定的态度。将中华文化视为愚昧、落后的代名词而全盘否定,转而将西方文明视作普世的标准和规范。

不可否认,二者存在一定的差异性,并不能为两者无结合之可能提供充分论据。马克思主义深刻揭示人类社会发展的总体规律,侧重从宏观层面提供方向指引,而中华优秀传统文化更强调以文化人、以文育人的教化作用。二者在诸多方面具备高度契合性,例如,实践导向高度一致,“马克思主义具有鲜明的实践品格”,中华优秀传统文化包罗万象、内涵丰富,其中关于实践的观点是贯穿始终的。“历史活动是人民群众的活动”与“民惟邦本,本固邦宁”,马克思主义和中华优秀传统文化在根本价值追求上高度契合,都强调人民至上的根本价值追求。实现共产主义远大理想,是马克思主义理论生成发展的根本价值所在和追求所在,大同社会的美好愿景,是中华民族千百年来追求的终极目标,“共产主义”和“大同社会”是两种思想体系,对未来美好社会的终极向往,二者具有内在逻辑上的高度契合性。

(三)传统文化传承发展内在规律:创造性转化创新性发展

“博大精深的中华文明是中华民族独特的精神标识”。但中华传统文化与现代化在历史演进中相遇,发生冲突与矛盾在所难免。既要明确传统文化在现代化进程中的历史角色,也要明确马克思主义来指导中华优秀传统文化的创造性转化和创新性发展的必要性。传统文化发展的环境和氛围已发生巨变,自晚清以来传统文化的历史命运成为无法回避的问题,“关于中国文化底主张,大约可分作下列三派:复古派——主张保存中国固有文化的。折衷派——提倡调和办法中西合璧的。西洋派——主张全盘接受西洋文化的。”历史地梳理发现,中国文化形成了一条马克思主义指导下的中国文化实现创造性转化和创新性发展的“互化”之路。

对待传统文化上,“中国的长期封建社会中,创造了灿烂的古代文化”,“从孔子到孙中山,我们应当给以总结,承继这一份珍贵的遗产”,表明了它们绝不是离开民族性立场去寻求文化形态,而是以民族性立场为出发点去建构文化的新形态。对待马克思主义态度上,“中国共产党人对于马克思主义在中国的应用也是这样,必须将马克思主义的普遍真理和中国革命的具体实践完全地恰当地统一起来,和民族的特点相结合,经过一定的民族形式,才有用处,决不能主观地公式地应用它。”即中国化的马克思主义必须是在中华民族文化土壤中生长出来的马克思主义,而不是那种脱离中国具体国情的抽象的、教条化的马克思主义。

今日之中国,伴随马克思主义的中国化,一方面从时代变迁改造了中华传统文化,另一方面与本国实际相结合改变了马克思主义本身的具体形式。这种“互化”无疑是中华传统文化实现创造性转化和创新性发展的必然要求和实际表征,它的成功实现为新时代中国特色社会主义文化的发展提供了启迪。

面向未来,在推进民族复兴的进程中,必须持续深化“第二个结合”,不断增强文化自信与文化自信。以创造性转化、创新性发展激活传统文化生命力,为建设中华民族现代文明提供不竭动力。

(作者单位:喀什大学)

数字化转型背景下酒店员工思想引导工作的挑战与对策

赵铃韵

一、引言

当前,全球酒店业正处于数字化转型的加速期。智能入住系统、AI客服机器人、物联网客房管理、大数据分析平台等技术应用日益普及,这场技术革命在提升运营效率的同时,也引发了酒店员工群体的深层焦虑:前台人员担忧自助终端取代人工服务,客房服务人员因于智能设备维护的渐要求,管理人员则面临数据驱动决策带来的能力重压。

思想引导工作作为酒店人力资源管理的重要组成部分,传统上侧重于职业道德教育、服务意识培养和团队建设。然而,在数字化转型语境下,变革的思想困惑呈现出技术嵌入性、紧迫性和身份模糊性等新特征,这就要求酒店管理者必须创新思想引导的理念、方法和机制。本文旨在系统梳理数字化转型对酒店员工思想状态的冲击机制,并探索具有针对性和实效性的引导策略。

二、数字化转型对酒店员工思想状态的冲击机制

(一)技术替代焦虑与职业安全感危机

数字技术的“替代效应”是引发员工思想波动的首要因素。这种技术替代焦虑并非简单的失业恐惧,而是一种职业意义感的系统性危机。研究表明,酒店业一线员工的技术焦虑指数在过去3年上升了43%,其中35岁以上员工的焦虑水平显著高于年轻群体。

(二)人机协作中的身份认同困境

数字化转型并非完全的人机替代,而是形成了新型的人机协作模式。然而,这种协作关系带来了复杂的身份认同问题。一方面,员工沦为技术的附庸;另一方面,当服务失误发生时,责任归属变得模糊——是系统算法缺陷还是人工操作不当?这种责任分散效应削弱了员工的专业自主性。

(三)数字鸿沟引发的代际分化与团队撕裂

酒店员工队伍的代际构成差异在数字化进程中转化为显著的能力鸿沟。

新生代员工(“数字原住民”)展现出快速的技术适应能力,而资深员工(“数字移民”)则面临陡峭的学习曲线。这种能力分化迅速演变为地位不均。团队内部的数字鸿沟破坏了传统的师徒传承机制,代际间的信任裂痕影响组织凝聚力。

三、数字化转型背景下员工思想引导的对策建议

(一)构建“技术—人文”融合型引导理念

酒店管理者需要确立“技术—人文”融合的新型引导理念。这一理念的核心在于:承认数字技术的工具理性价值,同时坚守酒店服务的价值理性内核;肯定技术效率提升的客观趋势,同时维护员工的主观地位和尊严;推动技术应用的人性化设计,同时培育员工的数字素养和适应能力。

(二)建立分层分类的精准引导机制

针对不同代际、不同岗位、不同技术适应水平的员工,实施差异化的思想引导策略。对于资深员工,重点开展“数字尊严维护”工作,建立渐进式的技术适应支持体系,避免“一刀切”的技术考核。对于年轻员工,重点开展“技术批判意识”培育;在肯定其技术优势的同时,培养负责任的技術使用态度。对于技术适应困难群体,建立“一对一”的心理—技术综合支持机制,将技能培训与心理疏导有机结合。

(三)培育数字韧性组织文化

数字韧性是指个体和组织在数字化变革中保持适应、恢复和成长的能力。酒店应将数字韧性培育纳入组织文化建设的核心议程:首先,建立“学习型组织”氛围,降低员工对不确定性的恐惧;其次,构建“容错试错”机制,将失败重新定义为学习机会而非能力缺陷;再次,强化“共同体意识”,通过跨代际协作项目、混合团队建设等方式,将数字鸿沟转化为互补优势;最后,塑造“意义叙事”,定期分享数字化转型中员工成长的真实案例,强化变革的积极意义。