

数智时代烟草企业员工思想动态精准画像与引导策略研究——基于绵阳烟草数字化人才孵化实践

魏雯璇

四川省烟草公司绵阳市公司，四川 绵阳 621000

DOI:10.61369/ETI.2026020027

摘 要： 数智时代的到来，为国有企业思想政治工作提供了从“经验判断”向“数据驱动”转型的历史性机遇。对于烟草行业而言，如何运用大数据、人工智能等技术精准把握员工思想动态，实现思想政治工作的提质增效，成为亟待破解的时代课题。本文以绵阳烟草数字化人才孵化实践为研究样本，借鉴 Schwartz 人类基本价值观理论，构建了员工思想动态精准画像的四维模型——价值取向维、职业发展维、心理状态维、行为表现维。研究发现，绵阳烟草通过“四转”变革和“师带徒”模式，在数字化人才培养中积累了丰富的员工行为数据，为精准画像奠定了实践基础。在此基础上，本文提出基于画像结果的差异化引导策略，并从技术平台、人才队伍、制度机制三个维度构建保障体系，为烟草企业数智时代思想政治工作创新提供理论参考与实践借鉴。

关 键 词： 数智时代；精准画像；思想动态；思想政治工作；绵阳烟草

Research on Precise Portrait and Guidance Strategies for the Ideological Dynamics of Employees in the Tobacco Industry in the Digital Age —Based on the Digital Talent Incubation Practice of Mianyang Tobacco Company

Wei Wenxuan

Mianyang Branch of Sichuan Tobacco Company, Mianyang, Sichuan 621000

Abstract： The advent of the digital age provides a historic opportunity for state-owned enterprises to transform their ideological and political work from "empirical judgment" to "data-driven". For the tobacco industry, how to accurately grasp the ideological dynamics of employees using technologies such as big data and artificial intelligence and achieve the improvement and efficiency enhancement of ideological and political work has become an urgent issue to be solved in this era. This paper takes the digital talent incubation practice of Mianyang Tobacco as the research sample, and draws on Schwartz's theory of basic human values to construct a four-dimensional model for precise profiling of employees' ideological dynamics – value orientation dimension, career development dimension, psychological state dimension, and behavioral performance dimension. The research found that Mianyang Tobacco, through "four transformations" and the "mentor-student" model, has accumulated rich employee behavioral data in digital talent cultivation, laying a practical foundation for precise profiling. On this basis, this paper proposes differentiated guidance strategies based on the profiling results, and constructs a guarantee system from three dimensions: technical platform, talent team, and institutional mechanism, providing theoretical references and practical inspirations for the innovation of ideological and political work in the digital age of tobacco enterprises.

Keywords： digital and intelligent era; precise portrait; ideological dynamics; ideological and political work; Mianyang tobacco industry

引言

数智时代以大数据、人工智能为核心驱动力，正在深刻重塑国有企业的组织形态与管理模式。人工智能技术为国企思政教育注入强大动能，可实现教育内容精准化、过程个性化、效果可视化。烟草行业兼具国有企业属性与垄断行业特征，思想政治工作面临外部舆论压力大、内部职业稳定性高易致“温水煮青蛙”、廉洁风险防控严等特殊挑战。如何运用数智技术精准把握员工思想动态、提升思政工

作实效，成为行业亟需破解的时代课题。

绵阳市烟草专卖局（公司）近年来在数字化转型领域先行先试，形成“以数字化赋能高质量发展”的总体思路。通过“转思维、转组织、转模式、转手段”系统变革，开办数字化人才孵化培训班，探索“师带徒”模式，培养了一批“管好数、用好数”的数字化人才。这些实践为研究员工思想动态精准画像积累了丰富的数据资源和鲜活经验。

学术界对员工思想动态分析已有较多关注。有研究指出，通过问卷调查、谈心谈话等形式，运用大数据手段对信息进行分类梳理、深度研判，可勾勒不同岗位员工的思想动态“全景图”。企业实践中，河北中烟构建“3241”思政工作体系，推动从书面汇报转向一线调研、从程式化座谈转向个性化交流、从传统意见箱转向电子问卷等现代化手段。

但现有研究存在不足：一是多停留于工作方法层面，缺乏对“精准画像”的理论建构；二是较少借鉴心理学、社会学关于价值观念测量的理论工具；三是未能建立从“画像”到“引导”的完整闭环。本研究借鉴 Schwartz 价值观理论和 DIKW 模型，构建烟草企业员工思想动态精准画像的分析框架，并基于绵阳烟草实践提出差异化引导策略。

本研究遵循“理论建构—案例分析—模型构建—策略提出”的逻辑脉络，采用案例研究法和文献研究法，通过对绵阳烟草公开报道、内部资料的深度剖析，得出具有理论深度和实践价值的研究结论。

一、核心概念与理论基础

（一）数智时代与精准画像的内涵界定

“数智时代”是数字化与智能化深度融合的时代，以大数据为基础、人工智能为核心驱动力，实现对复杂系统的实时感知、深度认知与精准干预。“员工思想动态精准画像”指基于员工在工作平台、学习系统、社交网络等场景中产生的多源数据，运用数据挖掘、情感分析、机器学习等技术，对员工的价值取向、职业态度、心理状态、行为特征等进行多维动态刻画，形成可量化、可视化的“思想数字孪生”。

（二）Schwartz 价值观理论及其适用性

Schwartz 人类基本价值观理论将价值观划分为十个动机类型，归纳为四个高阶维度：开放性与保守性、自我超越与自我增强。近期研究基于欧洲社会调查发现，科技工作者具有显著区别于其他职业群体的价值观特征——倾向于开放、个人主义和普世主义，相对排斥保守主义和传统价值观。这对理解数字化人才的思想动态具有重要启示：参与数字化转型的员工，其价值取向可能对思政工作的内容与方式提出特殊要求。

（三）DIKW 模型与画像的数据逻辑

DIKW 模型（数据—信息—知识—智慧）为理解精准画像的数据逻辑提供了经典框架。在精准画像场景中：数据层采集员工在学习平台、业务系统、社交互动中产生的原始数据；信息层对原始数据进行清洗、归类、关联，形成结构化信息指标；知识层运用机器学习识别群体特征模式和变化规律；智慧层将规律性认识转化为精准引导策略，实现“评估—反馈—优化”闭环。（见图2）

二、绵阳烟草数字化人才孵化的实践基础

（一）“四转”变革与人才孵化

绵阳烟草的数字化转型以“转思维、转组织、转模式、转手段”为框架。2020—2022年连续三年承接四川烟草商业系统卷烟营销高质量发展现场会，形成数字化转型基本框架。转思维是前

提，通过10余场数字化转型研讨会，打破“不会转、不能转、不敢转”思想堵点；转组织是关键，探索“师带徒”模式，鼓励业务骨干组建团队学习低代码开发，形成“人人爱用数、人人会用数”生态；转模式和转手段是支撑，各业务条线推出数字化创新应用，如营销“快问答”平台、人事“人力资源数据可视化看板”等。

（二）数据积累：画像基础的形成

绵阳烟草数字化实践为精准画像积累了丰富数据：人力资源数据（年龄、学历、岗位、工龄）、学习行为数据（学习时长、课程完成率、测试成绩）、工作表现数据（各县级局开发的数字化工具记录的行为轨迹）、互动交流数据（“师带徒”、竞赛中的讨论内容）。这些多源数据为构建员工思想动态“全景图”奠定了基础。

三、烟草企业员工思想动态精准画像的四维模型

基于 Schwartz 价值观理论和绵阳烟草实践，本研究提出员工思想动态精准画像的四维模型。

（一）价值取向维

运用 Schwartz 价值观理论测量员工的基本价值倾向，设置四个维度：开放性（对新事物、变革、创新的接受程度）、保守性（对传统、稳定、规则的重视程度）、自我超越（对集体利益、社会责任的认同）、自我增强（对个人成就、职业发展的追求）。通过综合测量，可将员工划分为开拓型、稳健型、奉献型、进取型等类型，为后续引导提供基础。

（二）职业发展维

借鉴绵阳烟草“育青苗”计划的三阶“成长阶梯”：萌芽期员工（入职1-3年）核心诉求是快速融入、掌握基本技能、明确发展方向；拔节期员工（入职4-7年）核心诉求是技能提升、岗位晋升、价值实现，此阶段易产生职业倦怠；抽穗期员工（入职8年以上）核心诉求是经验传承、创新突破、获得尊重。识别员工所处阶段及其核心诉求，是精准引导的前提。

（三）心理状态维

运用情感分析和心理测量技术，实时监测员工情绪变化和心

理压力。人工智能可通过多维度数据采集与深度学习，构建员工思想状态的实时感知与动态分析机制。重点关注：情绪倾向（积极/中性/消极）、压力信号（工作差错率、考勤异常等变化）、求助倾向（对心理咨询、困难帮扶等资源的主动寻求行为）。

（四）行为表现维

分析员工在日常工作中的行为轨迹，建立与绩效表现的关联。可关注：学习行为（培训参与度、知识测试成绩、技能掌握速度）、协作行为（团队参与度、知识分享频率）、创新行为（参与创新项目、合理化建议）、合规行为（遵守规章、廉洁表现）。通过对四个维度的综合画像，形成每位员工的“思想数字孪生”。

四、基于精准画像的差异化引导策略

（一）画像结果的解读与应用原则

一是发展性原则：画像不是“贴标签”，而是识别发展需求和成长潜力，着眼于帮助员工自我超越。二是动态性原则：画像应动态更新，引导策略根据变化及时调整，系统定期生成思政教育效果评估报告，揭示薄弱环节。三是人本原则：警惕“技术异化”，坚持“数据+人文”双轮驱动，让数据服务于人的成长。

（二）针对不同价值取向群体的引导策略

开拓型员工（高开放性、高自我增强）：充分激发创新潜能，安排参与数字化转型攻坚项目，担任“师带徒”技术导师，在创新实践中传递企业价值观。稳健型员工（高保守性、低自我增强）：注重稳定思想、增强归属，通过制度规范、榜样示范引导其逐步接纳变革，在熟悉领域发挥专业优势。奉献型员工（高自我超越、低自我增强）：尊重其价值追求，发挥其在团队协作、知识分享、传帮带等方面的积极作用，通过典型宣传增强获得感。进取型员工（高自我增强、低自我超越）：引导其将个人发展与组织目标相结合，通过职业规划辅导、成长通道设计，让其在实现个人价值过程中增强组织认同。

（三）针对不同职业发展阶段的引导策略

萌芽期员工侧重“融入引导”，通过“师带徒”精准传技，帮助快速适应岗位，通过企业文化浸润增强归属感。拔节期员工侧重“发展引导”，通过技能矩阵分析的“短板识别-优势互补”匹配模型精准定位技能短板，通过跨岗位轮岗实践拓宽发展空间。抽穗期员工侧重“价值引导”，鼓励参与技术攻关、经验传承、创新引领，在贡献中获得尊重和认同；当数据识别到员工处于特殊时期（如家庭困难）时，自动提醒管理人员上门慰问，传递组织温暖。

（四）针对异常信号的预警与干预机制

当系统识别到异常信号（情绪指数持续走低、工作差错率上

升、学习参与度骤降等）时，启动三级预警：黄色预警（轻度异常）自动推送个性化学习资源或心理疏导内容；橙色预警（中度异常）触发谈心谈话程序，由支部书记或导师“一对一”沟通；红色预警（重度异常）启动多部门协同干预，整合心理咨询、困难帮扶、岗位调整等资源。

五、精准画像支撑体系的构建

（一）技术平台：智慧思政数据中台

构建一体化思政数据中台，整合人事、营销、物流等业务系统数据资源，打通数据孤岛，建立数据采集—信息加工—知识生成—智慧应用的完整链条。开发智能推送与交互系统，基于员工画像实现理论学习内容、政策解读信息的个性化推送。探索运用VR/AR技术打造沉浸式教育体验场景，增强思政工作吸引力。

（二）人才队伍：复合型政工队伍培养

培育“懂技术、善引导”的复合型政工队伍。一方面吸纳具有信息技术背景的年轻骨干加入政工队伍；另一方面将数据分析、低代码开发等内容纳入政工干部培训体系。建立“师带徒”跨界交流机制，让技术骨干与政工干部结对互学，实现“技术赋能思政、思政引领技术”良性互动。

（三）制度机制：数据驱动的闭环管理

建立动态监测机制，将员工工作状态、学习行为、意见建议等数据纳入监测范围；精准研判机制，运用数据分析工具识别不同群体的思想特征和变化趋势；及时响应机制，针对研判问题采取差异化引导策略；效果评估机制，将思政工作效果转化为可量化指标，实现“评估—反馈—优化”持续改进。

六、结论

第一，数智时代为员工思想动态精准画像提供了技术可能。基于Schwartz理论和DIKW模型，可构建价值取向、职业发展、心理状态、行为表现四维画像模型，实现对员工思想的多维度动态把握。第二，绵阳烟草“四转”变革和数字化人才孵化实践，为精准画像积累了丰富数据资源，“师带徒”模式、“数据叙事”竞赛、“三看”训练法等将数据素养培养与思想引导有机融合。第三，基于画像结果的差异化引导策略应遵循发展性、动态性、人本原则，针对不同价值取向、不同发展阶段员工采取差异化策略，并建立异常信号预警干预机制。

参考文献

[1] 冯玉琛. AI为国企思政教育注入强大动能 [N]. 中国工业报, 2025-09-08(15).
[2] 郑华丽, 刘桥, 陈亦帆. “五力”育“青苗” 浙川齐播秀 [EB/OL]. 新华财经, 2025-04-16.
[3] 李云南. 河北中烟: 听真话 办实事 聚人心 [N]. 东方烟草报, 2026-02-12.
[4] 周芸可. 因数而新 向新而行 [N]. 东方烟草报, 2024-05-27.
[5] 余双. 做好大数据背景下基层思想政治工作 [N]. 淮南日报, 2025-08-04(04).