

大数据在建筑企业舆情监测与思想引导中的实践

孙 博

中国葛洲坝集团股份有限公司 湖北 武汉 430000

摘要：随着信息技术的飞速发展，大数据已深刻改变社会信息的传播方式与公众意见的表达形态。建筑企业作为劳动密集型与项目分散型行业，面临复杂的舆情环境与多元的员工思想动态，传统舆情监测与思想引导方式难以适应新形势要求。本文立足于建筑企业管理实践，系统分析了大数据技术在舆情信息采集、情感分析、趋势预测及精准引导等方面的应用价值，构建了基于大数据的建筑企业舆情监测体系与思想引导机制，并结合关键应用场景探讨了实践路径。研究成果对于提升建筑企业舆情应对能力、增强思想政治工作实效性具有重要的理论指导与实践参考意义。

关键词：大数据；建筑企业；舆情监测；思想引导

引言：建筑行业具有项目分布广、从业人员多、流动性强等特点，舆情风险点多面广，员工思想动态复杂多元。工程建设涉及质量安全、农民工工资、环保投诉等敏感话题，极易引发网络舆情。同时，一线工人、技术人员、管理人员等不同群体的思想诉求各异，传统开会发文式的思想引导方式覆盖面有限、针对性不足。大数据技术为建筑企业舆情监测与思想引导提供了新的工具手段，通过对海量数据的采集、分析与挖掘，能够实现舆情风险的早期预警与员工思想的精准把握。开展大数据在建筑企业舆情监测与思想引导中的实践研究，对于提升企业管理水平、维护企业形象与内部稳定具有重要的现实意义。

1 建筑企业舆情监测与思想引导现状

当前建筑企业舆情监测与思想引导工作面临诸多挑战。舆情监测方面，多数企业仍采用人工搜索、关键词订阅等传统方式，信息采集范围有限，难以覆盖微博、抖音、论坛等多元渠道。舆情发现滞后，往往等到负面信息发酵后才引起重视，错失应对最佳时机。舆情研判依赖个人经验，缺乏量化分析工具，对情感倾向、传播趋势的判断不够准确。思想引导方面，方式方法相对单一，以开会传达、文件学习、个别谈心为主，对分散在各地项目部的员工覆盖不足。引导内容同质化，难以针对不同群体、不同个体的思想特点开展精准工作。效果评估缺乏数据支撑，思想动态掌握不全面，问题发现不及时^[1]。少数大型建筑企业开始探索信息化手段，但多数仍处于起步阶段，数据采集、分析、应用尚未形成闭环，大数据技术的潜力远未释放。

2 建筑企业舆情监测与思想引导中的大数据应用需求

2.1 舆情监测层面的大数据需求

建筑企业舆情监测对大数据技术存在多方面需求。

数据采集层面，需要覆盖新闻网站、社交媒体、论坛贴吧、短视频平台等多元渠道，采集文本、图片、视频等多种形式信息，实现全网舆情实时感知。数据处理层面，面对海量非结构化数据，需要借助自然语言处理技术进行自动分类、情感分析和主题提取，将原始数据转化为可分析的舆情信息。舆情研判层面，需要通过大数据分析识别敏感话题、追踪传播路径、预测发展趋势，从被动应对转向主动预警。风险预警层面，需要建立预警指标体系，设定合理阈值，实现负面舆情的自动识别与分级推送，为应急处置争取时间。报告生成层面，需要自动生成舆情日报、周报、专题报告，减轻人工整理负担，提升信息传递效率。这些需求驱动建筑企业构建基于大数据的舆情监测体系，实现从人工监测向智能监测的转型升级。

2.2 思想引导层面的大数据需求

建筑企业思想引导工作对大数据技术同样具有迫切需求。员工思想动态感知层面，需要采集企业内部论坛、微信群、钉钉群等渠道的交流信息，以及员工基本信息、工作表现、流动记录等数据，形成思想动态感知的数据基础。群体画像层面，需要根据年龄、岗位、项目类型等维度对员工进行分类，分析不同群体的关注热点、情感倾向和价值诉求，为分众化引导提供依据。个体识别层面，需要从海量数据中识别思想波动较大、负面情绪较多的重点关注对象，实现早期介入与精准疏导。内容匹配层面，需要根据员工画像推送针对性引导内容，如对农民工群体重点推送工资保障政策，对技术人员推送职业发展信息。效果评估层面，需要通过数据分析评估引导措施的实际效果，持续优化引导策略。这些需求要求建筑企业将大数据技术融入思想政治工作全过程^[2]。

2.3 协同层面的大数据需求

舆情监测与思想引导并非彼此孤立，二者之间存在紧密的协同关系，对大数据技术提出整合应用需求。信息共享层面，舆情监测发现的涉及企业内部的敏感信息，可能反映员工思想动态，需要及时同步至思想引导部门；思想引导中发现的共性诉求，可能演变为舆情风险，需要反馈至舆情监测系统。数据打通层面，需要将外部舆情数据与内部员工数据进行关联分析，识别内外联动的风险点，如外部欠薪舆情与内部员工情绪波动的关联。机制联动层面，舆情事件发生时，需要思想引导工作同步介入，内部疏导与外部回应协同推进，大数据平台应支持多部门信息共享与行动协调。效果互馈层面，舆情处置效果影响员工思想状态，思想引导成效影响舆情风险水平，需要建立双向评估机制。这些协同需求推动建筑企业构建一体化的数据平台，实现舆情监测与思想引导的深度融合。

3 大数据在建筑企业舆情监测中的实践路径

3.1 大数据舆情监测体系构建

构建建筑企业大数据舆情监测体系需从多个层面系统推进。组织架构层面，成立舆情管理领导小组，明确党委宣传部、信息中心、各项目部职责分工，设立舆情分析专员岗位。制度规范层面，制定舆情监测工作制度，明确监测范围、报送流程、预警等级、处置程序等，确保工作有章可循。技术平台层面，部署专业舆情监测系统或采购第三方服务，实现数据采集、处理、分析、预警的一体化。指标体系层面，构建涵盖舆情总量、情感分布、热点排行、传播路径、预警等级等维度的评价体系，量化舆情态势。人才队伍层面，培养既懂舆情分析又熟悉建筑业务的复合型人才，提升专业研判能力。保障机制层面，确保经费投入与技术迭代，建立跨部门协同机制。通过系统化建设，形成覆盖全面、反应灵敏、研判精准的舆情监测体系，为舆情应对提供有力支撑。

3.2 大数据舆情监测平台搭建与应用

舆情监测平台是实现大数据应用的技术载体，需具备多维功能。数据采集模块应支持新闻网站、社交媒体、论坛、短视频等多元渠道的实时抓取，覆盖范围可根据需要动态调整。自然语言处理模块应具备中文分词、情感分析、主题聚类、实体识别等功能，将非结构化文本转化为结构化数据。舆情分析模块应提供舆情走势、情感分布、热点排行、传播路径、意见领袖识别等分析工具，支持多维度交叉分析。预警管理模块应支持自定义预警规则，根据关键词、情感值、传播量等指标设定阈值，实现负面舆情的自动识别与分级推送。报告生成模块应支持日报、周报、专题报告的自动生成，支持图表展

示与数据导出。平台应用应贯穿舆情发现、研判、处置全过程，实现从信息采集到应对反馈的闭环管理。平台还需与办公系统对接，确保预警信息及时推送至责任人^[1]。

3.3 大数据在舆情监测中的关键应用场景

大数据在建筑企业舆情监测中具有多个关键应用场景。工程质量安全事故舆情应对是首要场景，当事故发生，平台可实时监测相关讨论，分析情感倾向与传播趋势，评估舆情风险等级，为信息发布与危机公关提供决策依据。农民工工资支付舆情监测是重要场景，平台可通过关键词识别欠薪相关讨论，定位涉事项目，及时预警并启动核查处置程序。项目施工扰民舆情管理是常见场景，平台可监测周边社区网络讨论，识别扰民投诉热点，为社区沟通与整改提供方向。招投标与廉洁从业舆情监控是必要场景，平台可及时发现涉及围标串标、腐败问题的线索，配合纪检监察部门开展核查。企业品牌声誉监测是持续场景，平台可追踪企业相关讨论的情感变化，评估品牌形象，监测竞品动态，为品牌建设提供参考。这些场景的实践应用，显著提升了舆情管理的主动性与精准性。

4 大数据在建筑企业思想引导中的实践路径

4.1 基于大数据的思想引导精准定位

精准定位是开展有效思想引导的前提，大数据技术为实现精准定位提供了可能。员工画像构建是基础工作，通过整合员工基本信息、岗位分布、工作表现、培训记录、薪酬数据等内部信息，以及员工在内部论坛、微信群等渠道的表达信息，形成多维度画像。画像维度应涵盖基本信息、思想倾向、诉求识别、风险特征等方面，既反映群体共性，也识别个体差异。群体分类是根据年龄、岗位、项目类型等因素将员工划分为不同群体，分析各群体的关注热点与情感倾向，管理人员关注政策与发展，技术人员关注技能提升，一线工人关注薪酬待遇与权益保障。重点对象识别是通过情感分析、异常检测等技术，从海量数据中发现思想波动较大、负面情绪较多的员工，建立重点关注名单。问题归因分析是通过数据关联挖掘，识别引发思想波动的可能原因，如项目进度压力、薪酬发放延迟、家庭困难等，为精准介入提供方向。

4.2 基于大数据的思想引导内容与方式优化

精准定位之后，需要根据分析结果优化思想引导的内容与方式。针对不同群体的关注重点，推送差异化引导内容。对管理人员，重点推送行业政策、企业战略、廉洁从业要求；对技术人员，推送技能培训、职称评定、行业前沿动态；对一线工人，推送工资保障、安全生产、权益维护信息；对青年员工，推送职业发展、企业文化、

社交活动信息。根据员工信息接收习惯选择合适的传播渠道,管理人员可接受深度文章,一线工人更适合短视频、语音播报、班组会议等形式。时机选择方面,在舆情热点期、项目关键节点、节假日等敏感时段,提前部署引导内容,防范思想波动。利用数据分析识别意见领袖,加强沟通转化,发挥其正向引导作用。通过内容与方式的持续优化,提升思想引导的吸引力与实效性。

4.3 基于大数据的思想引导效果评估与优化

效果评估是思想引导工作持续改进的重要环节,大数据技术为量化评估提供了工具手段。可从员工情绪指数、正面言论比例、投诉举报数量、离职率变化、参与活动积极性等维度设置评估指标,形成综合效果评价体系。前后对比分析方面,比较引导措施实施前后员工情感倾向、关注热点的变化,评估措施的短期效果。通过持续监测关键指标的动态变化,评估引导工作的长期影响。AB测试方面,对同一群体采用不同引导方式,对比效果差异,优化策略选择。反馈闭环方面,将评估结果输入下一轮引导工作,持续迭代优化^[4]。问题诊断方面,当引导效果不达预期时,通过数据分析查找原因,是内容问题、渠道问题还是时机问题,针对性调整。通过数据驱动的效果评估与优化,实现思想引导工作的持续改进。

4.4 大数据在思想引导中的关键应用场景

大数据在建筑企业思想引导中具有多个关键应用场景。新员工入职引导是重要场景,通过分析新员工画像,推送个性化入职指南,安排匹配的导师,帮助快速融入企业。薪酬福利调整是敏感场景,调整前通过数据分析预判员工情绪反应,提前部署政策解读与沟通疏导;调整后跟踪情感变化,及时回应关切。项目攻坚期是特殊

场景,高强度工作易引发思想波动,通过监测员工情绪与疲劳度,安排心理疏导与后勤保障,稳定队伍士气。重大舆情事件是应急场景,事件发生后同步启动内部思想引导,通过数据分析识别受影响较大的群体,针对性开展情绪安抚与信息沟通,内外协同稳定局面。离职倾向识别是预警场景,通过分析员工工作表现、内部言论、考勤记录等数据,识别离职风险,提前介入挽留。这些场景的实践应用,使思想引导工作更加精准主动。

结束语

本文围绕大数据在建筑企业舆情监测与思想引导中的实践开展系统研究,分析了建筑企业舆情与思想引导工作现状,从舆情监测、思想引导、协同联动三个层面探讨了大数据应用需求,构建了舆情监测体系与思想引导机制,并结合关键应用场景阐述了实践路径。研究表明,大数据技术能够显著提升舆情发现的及时性与研判的准确性,实现思想引导的精准定位与效果量化评估。未来,随着人工智能、大语言模型等技术的进一步发展,建筑企业舆情监测与思想引导将向更智能、更精准、更高效的方向迈进,为企业高质量发展提供有力保障。

参考文献

- [1]关敬男.新时代国有建筑企业项目舆情特征及应对策略研究与实践[J].现代企业文化,2021(2):39-41.
- [2]纪博雅,殷帅,戚仁广.建筑场所火灾网络舆情分析与引导分析[J].建设科技,2023(15):65-68.
- [3]郭俊江.网络环境中建筑企业舆情分析与危机管理[J].现代企业,2025(4):46-48.
- [4]姜寒,孔宇航.隈研吾建筑思想与实践的辩证解析[J].南方建筑,2025(7):12-21.