

运用机制思维加强文化科技伦理治理的理论逻辑与实践路径

刘兵

数字技术正深度重塑全球文化生态，推进文化和科技融合已成为时代重大课题。习近平总书记2024年3月在湖南考察时提出两道“融合命题”，其中就要求“探索文化和科技融合的有效机制”。文化科技融合，既要以技术激活文化资源，也要守住文化根脉、涵养文化多样性。近年来，有关伦理原则逐步完备，政策文件也相继出台，但AI篡改经典、深度伪造等问题时有发生，治理原则与治理效果之间存在落差。为解决这些问题，有必要改变现有治理对过程的忽视，建立以过程揭示为导向的机制思维方法论。

从原则到机制： 治理范式的方法论转向

长期以来，文化科技伦理治理的主流范式可概括为“原则思维”，相信只要确立增进人类福祉等价值准则，辅以伦理审查制度架构，伦理问题便会自然解决。但文化科技伦理领域利益多元、责任模糊，黑箱式的因果判断难以充分回应“什么条件、什么方式、产生什么后果”这一系列机制性问题。国外学者指出，有效的解释不仅要回答“发生了什么”，更要回答“通过什么过程发生”。国内专家进一步阐明，所谓社会机制，就是一组在控制条件下有着固定互动规律的因果关系，只有打开过程黑箱，才能真正理解治理何以有效、何以失灵，并将成功经验转化为可推广的方法论。科技部等六部门印发的《关于促进文化和科

技深度融合的指导意见》，明确提出以体系化思维推进文化科技机制改革。机制思维正是这一思路在伦理治理领域的延伸，它将分析焦点从“有什么原则、有什么制度”推向“原则与制度如何发挥作用”。

机制思维的核心在于循着“行动者—动力—传导—条件—稳定”线索，追问机制的构成与运行，构建一套可用于诊断与分析的工具。行动者追问在于厘清政府监管部门、平台企业、算法工程师、内容创作者、公众等要素，判断谁是关键行动者；动力追问是分析伦理治理的行政权力、市场激励、技术约束、社会舆论以及法律问责，研判作用力的来源；传导追问在于解析目标从决策层到执行层、从监管者到被监管者所经过的特定路径；条件追问就是分析伦理治理在什么情境下被严格执行，搞清楚什么条件下算法偏见被放大或被校正；稳定追问则是识别自维持逻辑，追问具体治理措施为何持续生效？这五个追问体现了机制思维的四重方法论价值：让表面问题走向生成过程，从“出了什么问题”上升为追问“问题如何被生产出来”；突破制度的静态观点，关注行动者在特定关系中动态互动的过程；让治理不再依赖“应当”的道德呼吁，而是直面行动者的利益逻辑和行为动机；让复杂问题可拆解，将宏大治理目标分解为可操作、可追溯、可问责的具体环节。原则思维回答“应当做什么”，机制思维回答“如何做得到”，这一转换正是“探索有效机制”的方法论内涵。

度化、法治化水平，以法治凝聚共识、规范行为、调节利益关系、维护社会稳定。

激活本土治理资源，不断增强基层社会内生动力。民族地区历史悠久、文化多元，在长期生产生活实践中形成了丰富的基层治理智慧。苗族“议榔”、侗族“款约”等传统规范，蕴含着崇德向善、守望相助、协商共治的价值理念，在维护民族地区基层秩序、调节利益关系、化解矛盾纠纷等方面发挥着重要作用。这些植根于民族地区社会生活的传统规范，承载着共同体成员普遍认同的行为准则和价值观念，是基层群众长期实践形成的“地方性知识”。相较于正式制度，它们具有贴近群众、易于接受、运行成本较低等优势，能够有效弥补国家法在基层治理中的解释不足和适用局限，增强社会治理的亲力和认同感。实践表明，激活本土治理资源绝不意味着以传统规范替代国家法律，而是要推动优秀传统文化治理资源在法治框架内实现创造性转化、创新性发展，使其成为民族地区社会治理现代化的重要助力。

推动良性互动，促进国家法与民族习惯法有机

理论·新域

投稿邮箱：hnrblxly@163.com

用机制思维把脉治理困境

基于机制思维从五个维度审视当前文化科技伦理治理实践，可以发现若干值得关注的问题。在行动者维度，当前治理较多依赖政府监管部门，企业、行业组织、社会公众的功能尚未充分发挥，企业更多是被动的监管对象，而非治理的内嵌主体。在动力维度，作用力主要来自行政命令与专项整治，市场激励、技术约束、社会监督等力量相对薄弱，治理积极性主要来自政府，其他主体参与不足，整治过后问题时有反弹。在传导维度，政策要求从中央到地方的规制力传导不畅，政府要求如何转化为企业行为，缺乏制度化的传导机制。在条件维度，企业面对“高风险”AI应用、何时需要“熔断”缺乏明确的操作标准，伦理复查的触发条件较为模糊。在稳定维度，治理效果在很大程度上依赖“领导重视程度”和“专项整治”的阶段性驱动，尚未形成稳定的制度保障；问责链条存在缺口，有部署但缺乏检查、有检查但缺乏处置、有处置但缺乏追溯，闭环问责有待完善。当前文化科技伦理治理的薄弱环节不在于原则缺失，而在于机制尚不健全。从原则思维转向机制思维，是实现治理从“软约束”到“硬基建”跃迁的重要途径。

基于“五个追问”的治理探索实践

机制思维的“五个追问”既是诊断治理困境

链接。推动二者有机衔接，是提升民族地区社会治理效能的重要路径。近年来，湖南深入推进民族事务治理法治化，持续完善民族工作法规政策体系，健全民族地区公共法律服务网络，推动法治宣传教育、法律援助和矛盾纠纷多元化解等向基层延伸，不断提高民族事务依法治理水平。在基层自治层面，要加快推动符合社会主义核心价值观、体现时代要求的优秀传统规范转化为村规民约、居民公约，引导群众实现自我管理、自我教育、自我监督，不断增强基层治理共同体意识；在多元解纷层面，要充分发挥人民调解、行政调解、司法调解联动优势，积极吸纳寨老议事、乡贤调解等本土解纷资源，推动形成共建共治共享的矛盾纠纷多元化解纷格局；在司法实践层面，要依法稳妥推动民族习惯规范进入司法程序，将其作为查明事实、补充说理、促进案结事了的重要参考，增强司法裁判的可接受性和社会认同度，真正实现民族传统治理资源与现代法治精神的深度融合。

健全协同治理机制，持续提升民族地区治理现代化水平。民族地区社会治理现代化是一项

以法治赋能民族地区社会治理现代化

周俊光

系统工程，需要统筹各类治理资源，凝聚多元主体合力，推动形成协同高效的治理格局。要进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制，健全共建共治共享的社会治理制度，推动治理重心下移、资源下沉、服务下倾，不断增强民族地区社会治理效能。要加强民族地区法治人才队伍建设，培养一批既熟悉国家法律法规，又了解民族文化传统和地方治理实践的复合型人才，提高基层干部依法治理能力和群众法治素养；积极运用数字技术赋能基层治理，推动现代信息技术与民族地区社会治理深度融合，提升风险预警、矛盾化解、公共服务和应急处置能力，促进治理方式由经验治理向科学治理转变。要及时总结推广具有地方特色、实践价值和示范意义的治理模式，更好把制度优势转化为治理效能。

【作者为湖南省当代中国马克思主义研究中心湖南师范大学基地特约研究员。本文系湖南省哲学社会科学成果评审委员会课题“湘西民族地区社会治理中的习惯法适用研究”（XSP26YBZ141）阶段性成果】

推动青少年数字健康治理从“防沉迷”迈向“促成长”

张婷 符静

“减少沉迷”转向“促进成长”，从而实现从风险逻辑向发展逻辑的根本转变。

聚焦能力建设，推动从“时间控制”向“素养培育”转型。治理重点不应只是控制使用时长，而应聚焦数字时代青少年真正需要具备的核心能力。一方面，构建以信息辨识、数字自控、创造性使用、数字伦理为核心的能力培养框架，让学生在海量内容中辨别真伪，在使用中建立自律边界，将数字工具转化为学习与创造的助手，理解技术使用的伦理边界。另一方面，将数字素养教育贯穿学校教育全过程，依托思政课程、信息技术课程和综合实践活动，分学段设计培养目标：小学阶段重在建立规则认知与使用习惯，中学阶段强化信息思维与自控能力，大学阶段提升数字创新与社会参与能力。通过学段衔接、螺旋上升的培养路径，推动形成“会用、善用、用好”的成长路径，让青少年从数字技术的被动消费者成长为积极建设者。

健全协同机制，推动从“单向管理”向“多元

共治”转变。青少年数字健康是系统工程，需要家庭、学校、平台、社会协同发力。家庭应由“监督者”转向“数字陪伴者”，在共同使用中引导孩子养成健康习惯，协商制定家庭数字设备使用规范；学校应将数字素养教育融入育人全过程，使之成为“大思政”格局的重要组成部分，同时建立学生数字使用状况的常态化监测与预警机制；平台应承担积极内容供给责任，以优质数字资源替代低质流量推送，完善青少年模式的功能设计，从“限制使用”转向“引导优质服务”；社会各界应为青少年成长营造清朗数字空间，网信部门加强内容治理，社区组织丰富线下文体活动供给。

创新评价机制，推动从“时长导向”向“素养导向”升级。治理转型成效如何，关键要靠评价来检验。突破以“使用时长”为核心的传统评价方式，探索建立覆盖认知能力、行为习惯、心理状态与社会参与等维度的综合评价指标。可率先将数字健康素养纳入中小学学生综合素质评价体系，在部分地区和学校开展试点，形成可复制推广的

的分析框架，也是推动实践的行动工具。马栏山（长沙）视频文创产业园基于这五个维度的治理探索，初步验证了机制思维框架的适用性。在行动者维度，园区构建了“政府引导、学界支撑、企业践行、社会监督”的治理格局，将园区5000余家企业从监管对象转化为治理参与者；在动力维度，园区引入企业考核、技术标准与司法实践，实现了传导路径从线性约束向嵌入式流程的转变；在条件维度，园区明确提出数据伦理、算法伦理、知识产权、文化安全“四条底线”，使各级治理的触发条件清晰可辨；在稳定维度，园区将伦理要求写入企业考核、技术标准与司法实践，探索从“运动式整治”向“日常运行”转换。这一转换已经显现成效：湖南省区域科技伦理审查中心落户园区，实现伦理审查服务前移，推动湖南广电等企业完成算法备案与关键数据要素登记，伦理备案周期从传统的一至三个月压缩到三至七天。这种从“五个追问”出发诊断问题，以“四重价值”设计机制的治理探索，让治理流程在每一个追问的落实中逐步走向系统化、可操作化。

【作者为南华大学教授、博士。本文为国家社会科学基金项目“人工智能体伦理责任的多主体归责困境及协同治理研究”（25BKX024）阶段性成果】

治理目标应由

习近平总书记强调，要“大力发展县域经济，形成新的增长点”。当前，湖南86个县市GDP占全省比重过半，但产业同质化、城乡要素流动不畅、体制机制束缚、数字化水平不高等问题依然突出。破解这些难题，必须立足特色、深度融合、激活改革，强化数字赋能。四者协同发力，共同构成推动县域经济高质量发展的实践路径。

立足特色，在差异化中找准发展坐标。当前，湖南部分县市在产业定位上贪大求全，竞相追逐热点赛道，特色化、差异化不够。破解这一困局，关键要在差异化中找准坐标，坚持分类定位，把准发展方向。根据国家主体功能区规划，湖南县域可分为城市化地区、农产品主产区、重点生态功能区三大类。位于城市化地区的县城，要当好承接中心城市辐射的“二传手”；位于农产品主产区的县城，要做优做强农产品区域公用品牌；位于重点生态功能区的县城，要把保护和修复生态系统放在首位，探索生态产品价值实现机制。要深耕比较优势，锻造产业长板，立足“人无我有、人有我优”的资源禀赋，建立资源与产业的强链接机制。醴陵陶瓷年产值突破700亿元，新化文印

占据全国70%以上的市场份额。这些实践表明，县域经济只有深耕细分领域，才能形成不可替代的竞争优势。

深度融合，在一体化中拓展发展空间。县域承上启下、连接城乡。必须把县域作为城乡融合发展的重要切入点，在空间上打破分割，在要素上畅通渠道。打通空间壁垒，构建城乡共同体。打破“城是城、乡是乡”的地理分割，以县城为枢纽，形成功能互补的城乡发展格局。县城要成为吸纳农业转移人口的主阵地；乡镇要发挥联结城乡的纽带作用；村庄要保留乡土特色，成为承接城市功能辐射的腹地。打通要素通道，激活城乡对流。破除妨碍城乡要素平等交换的制度壁垒，推动城市要素向县域有序流动。深化农村承包地“三权分置”，集体经营性建设用地入市等改革，实现城市资本下乡、乡村资源进城。

强化数字赋能，在动能转换中实现换道超车。数字化为县域提供了跨越式发展机遇，必须推动数字经济与实体经济深度融合。推动产业数字化，重塑生产方式。运用物联网、大数据、人工智

能等技术，对传统农业、制造业进行全方位改造。三一重工“18号工厂”作为智能制造标杆，实现生产全流程数字化管控；隆平高科运用数字技术构建智慧育种平台，推动种业从“经验选种”向“数据育种”转型。县域制造业的数字化转型，是生产方式、工艺流程、质量管控的系统性重塑。要培育数字新业态、重构流通体系，推动县城从“数字洼地”变为“数字节点”。益阳县依托稻虾米产业，通过电商平台年销售额突破30亿元；湘西州猕猴桃借助直播带货，走出大山、走向全国。这些，都是打破传统销售限制，通过直播电商等新业态，构建线上线下融合的现代流通体系的成功探索，值得借鉴推广。

【作者系湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心长沙市基地特约研究员，中共长沙市委党校公共管理教研部教师】

2026年中央一号文件提出：“深化农村集体产权制度改革，支持发展新型农村集体经济，严控新增村级债务。”制度落地见效，关键在人、核心靠人。当集体经济组织被赋予独立市场主体地位、资产规模持续壮大、经营业态日趋多元之时，对专业化的经营管理人才需求变得刚性。《中华人民共和国农村集体经济组织法》的施行，为集体经济运行提供了法治保障，但人才引进、培养、使用、留存等短板突出，导致制度红利难以释放。破解这一难题，必须将人才置于优先位置，统筹推进人才建设与产业发展。唯有锤炼一支懂农业、爱农村、善经营、会管理的新型人才队伍，才能为“十五五”时期新型农村集体经济高质量发展筑牢根基、强化支撑。

激活人才队伍活力，释放集体经济发展潜能。人才是壮大新型农村集体经济、激活乡村发展动能的核心要素。当前，集体经济业态持续升级，从传统种养延伸至农旅融合、电商营销、综合服务等领域，迫切需要一批既深耕“三农”领域，又通晓现代经营、资本运作、品牌打造的复合型人才。当前乡村对高端专业人才吸引力偏弱，本地“土专家”虽扎根基层，却普遍视野受限、经营管理能力不强，难以适配产业转型需求。各地要联合多部门摸排岗位缺口，常态化发布人才需求目录，联动各高校优化涉农专业，开展定向培养输送，扎实推进乡村职业经理人引育专项工作。参照科技特派员制度面向社会选聘管理、财务、营销骨干，可在安居保障、子女就学、职称评审等方面给予政策倾斜。依托返乡创业载体建立本土人才信息库，举办创新创业赛事，引导高校毕业生、退役军人、外出经商能人回乡领办集体经济项目。通过财政、集体、社会资本联合出资设立人才发展引导基金，落实引才补贴、创业扶持、深造奖励等举措。同时建立产业与人才对接机制，让优质产业项目优先交由专业人才团队运营，形成产业集聚人才、人才赋能产业的良性循环，推动人才工作与产业、政策一体推进。

健全支撑体系，保障人才队伍建设高效运转。建强乡村人才队伍，必须依靠完善的政策体系和灵活的体制机制保驾护航。当前，人才政策分散于组织、人社、农业农村等部门，与财政、金融、土地政策衔接不紧，政策红利难以精准落地、切实惠及农村集体经济组织与乡村人才；集体经济组织用自主主权未能完全落实，薪酬分配存在平均主义，监管约束与放权赋能衔接不畅。针对上述问题，各地要整合政策资源，深化机制改革，做到放而不乱、管而有度。县级建立人才工作协调机构，将人才发展经费纳入财政预算，对引才主体给予贷款贴息、用地指标等支持，推广“人才贷、集体股权质押”等金融产品，打通人才与资本对接渠道。推行职业经理人聘任制、任期制与契约化管理，打破地域、身份、行业限制，依据考核结果确定人员任用、调整及解聘事宜。搭建“基本报酬、绩效奖励、收益分享”三位一体薪酬体系，允许从经营收益增量中奖励骨干人才，探索优秀人才持股分红模式。厘清权责边界，政府聚焦政策落实、平台搭建与合规监管，集体经济组织依法自主选人用人。依托县级服务平台开设人才专属服务窗口，集成多项服务功能，推行一站式服务，破除人才下乡、投身集体经济发展的制度障碍。

厚植人才沃土，筑牢人才队伍长效发展根基。部分地区仍存在重硬件投入、轻人才培养的倾向，集体经济收益支出中人才培养经费占比偏低，培训内容脱离实际，培养体系不够完善，本土人才成长受阻；过度依赖外部引才，不仅成本高昂，队伍稳定性差，也让集体经济抗风险能力持续弱化。应转变发展思路，把人才培养作为长远发展的基础性工作来抓。在集体经济组织章程中明确按比例提取集体收益，设立人才发展专项基金，用于人才继续教育、技能认证和权益保障。精准开展分层分类乡土人才培养。针对不同岗位人员开展系统化培训，选派青年骨干到发达地区、龙头企业、科研院所跟班学习。推行老骨干传帮带机制，通过随岗指导、项目共研，加快青年人才成长。整合院校、产业园、合作社资源打造乡村实训基地，围绕电商直播、智慧农业、品牌运营等开展实景实操培训。完善集体内部治理体系，强化监事会监督职能，建立容错纠错机制，营造敢闯敢试的良好氛围。优化乡村人才发展环境，充分激发人才干事创业热情，持续为新型农村集体经济高质量发展赋能，筑牢乡村振兴长远根基。

【作者单位：湖南农业大学。本文为国家社会科学基金教育类一般项目“农民大学生培养计划赋能乡村振兴：政策效应、作用机理与优化路径研究”（BLA250187）阶段性成果】

锤炼人才队伍，强化新型农村集体经济发展支撑

邓天蓝

新域