

# 人工智能在心理健康服务中的应用价值、风险边界与协同路径研究

□解雨欣

人工智能技术正在快速渗透心理健康服务领域,为扩大服务覆盖面、提升筛查效率、延伸干预场景提供了新的可能。然而,算法偏见、隐私风险和心理健康专业人员职业能力退化等隐忧同样不容忽视。技术赋能不应导向技术替代,心理健康服务的专业底线,应当由人来守护。本文提出构建“AI辅助+人工主导”的协同服务模式,明确AI负责广度、人类负责深度的分工原则,建立人机双审机制,强化伦理规范与监管框架,让技术回归工具本位,让专业守护人文温度。

**关键词:**人工智能;心理健康服务;人机协同;风险边界

## 引言

人工智能正在快速渗透心理健康服务领域。从智能聊天机器人到情绪识别系统,从在线心理测评到个性化干预方案,AI技术为传统心理健康服务注入了新的可能。在心理健康需求持续增长、专业资源相对不足的现实背景下,AI提供了一条值得探索的解决路径。尽管AI在心理健康领域的应用价值有目共睹,其风险边界同样不容忽视。问题的关键不在于技术本身,而在于如何构建AI与专业人士协同互补的服务模式,让技术服务效率,让专业守护人心。

## AI赋能心理健康服务的三重价值

第一,扩大服务覆盖面,降低求助门槛。传统心理健康服务长期受制于两大瓶颈:一是专业资源分布不均,多集中于城市和机构,基层和偏远地区则资源稀缺;二是心理病耻感依然存在,许多人因担心被贴上标签而放弃求助。AI技术的介入恰好打破了这两重障碍,基于互联网的服务平台可以触达任何有网络的角落,聊天机器人的匿名交流环境也让求助者卸下心理负担。一些大学生更愿意向AI倾诉,正是因其“不会评判我”。这种低门槛、

高可及性的特点,使AI能够在及时识别风险、提供基础支持,并为后续专业干预建立入口。

第二,提升筛查效率,辅助精准判断。心理健康问题的早期识别通常依赖量表和临床访谈,但大规模筛查耗时费力,且易受主观因素干扰。AI可通过分析语音、面部表情、文字表达等多模态数据,辅助识别潜在风险。研究发现,抑郁症患者的语言和声学特征存在可量化差异,AI模型能够捕捉这些信号,为临床提供参考。AI在此处的价值在于提示而非诊断,它可以从海量数据中筛选出需要重点关注的人群,使专业资源得以精准投放。

第三,延伸干预场景,实现伴随支持。心理健康的维护不是一次咨询就能完成的,它需要持续的关心和日常的自我调节。AI技术恰好可以填补两次咨询之间的空白:通过移动应用推送心理教育内容,通过可穿戴设备监测情绪波动,通过智能对话提供即时疏导。对于轻度焦虑或抑郁倾向的人群,这种低强度的持续干预往往比定期咨询更为有效,因为它更贴近生活场景,更能培养自我调节的能力。从这个意义上说,AI正在把心理健康服务从“咨询室”延伸到“日常”,从“被动治疗”转向“主动维护”。

## 技术进步的另一面:AI应用的风险审视

首先,算法偏见可能导致判断偏差。任何AI模型都依赖训练数据,如果训练样本主要来自某一特定人群,模型对其他群体的判断准确性就会大打折扣。心理健康领域尤其如此,不同文化背景下情绪表达方式迥异,不同性别、年龄段的心理症状表现也有差别。值得担忧的是,如果AI系统未经充分验证便广泛部署,可能对某些群体产生误导。例如,以西方人群数据训练的AI,可能将亚洲文化中含蓄的情绪表达误判为无抑郁风险,从而漏诊。

其次,隐私泄露风险可能会威胁患者权益。心理健

康数据是最高级别的个人隐私。当用户与AI聊天机器人倾诉内心痛苦时,这些对话数据如何存储?是否会被用于模型训练?是否可能被第三方获取?这些问题目前尚无统一规范。许多心理类应用程序的隐私政策含糊不清,用户往往在不知情的情况下授权了数据的广泛使用。一旦数据泄露,可能对用户造成难以挽回的二次伤害。更值得警惕的是,一些平台利用用户情绪数据推送广告或进行商业变现,这已经偏离了心理健康服务的伦理底线。

另外,过度依赖人工智能可能导致心理健康专业人员专业能力的退化。AI带来的另一个隐忧是,如果心理健康专业人员过于依赖AI的筛查结果或干预建议,可能会削弱自身的职业能力。心理咨询是一门需要大量实践积累的专业,心理咨询师在与来访者的互动中培养共情能力、情境理解力和直觉判断力。如果这些核心能力因为技术依赖而退化,最终受损的是整个心理健康服务体系的质量。当心理健康专业人员逐渐习惯于接受AI的“标准答案”,而非在复杂情境中独立思辨时,心理咨询将不再是“人的艺术”,而退化为“机器的流程”。

## 构建“AI辅助+人工主导”的协同模式

在AI与人的协同模式中,分工原则可以概括为:AI负责广度,人类负责深度。具体而言,AI承担标准化、模块化、重复性的工作,包括心理风险的初步筛查、心理健康知识的普及、日常情绪波动的监测提醒,以及轻度问题的自助干预;而心理健康专业人员则专注于诊断确认、治疗方案制定、危机干预、治疗关系建立等核心环节。这种分工既充分发挥了AI在效率和覆盖面上的优势,也确保了专业服务中那些不可替代的深度与温度。

基于这样的分工,必须进一步建立“人机双审”机制来守住专业底线。在AI参与心理评估和干预建议的环

节,人工复核不可或缺。例如,当AI系统识别出高风险用户时,不应直接推送干预方案,而应将预警信息提交专业人员进行二次确认;当AI生成个性化的心理建议时,同样需要经过专业人员审核后后方可投入使用。这一机制的核心是“AI建议,人类决定”,它能够有效过滤算法的错误输出,避免因技术故障导致的服务事故。

要让这一模式真正落地并健康发展,还需要强化伦理规范和完善监管框架。当前应优先推进以下几方面:明确数据所有权和使用边界,确保用户心理健康数据仅用于服务目的,未经明确同意不得用于模型训练或商业用途;建立AI心理健康产品的准入标准,对涉及诊断、干预功能的产品实施注册管理;要求开发者公开算法的基本原理和局限性,避免夸大宣传误导公众;同时鼓励行业自律,推动形成“以人为本”的技术研发共识。只有在清晰的规则之下,技术才能真正服务于人的福祉。

总之,人工智能为心理健康服务带来了前所未有的机遇,也提出了不容回避的挑战。面对技术浪潮,我们既不能因噎废食,拒绝进步;也不能盲目乐观,忽视风险。正确的态度是,把AI定位为辅助工具,坚持人类专业工作者的主体地位,通过合理的制度设计确保技术始终服务于人类福祉。唯有如此,AI才能真正成为心理健康的赋能者。在技术与人文的交汇处,需要的是智慧,更是温度。

## 参考文献:

[1] 汪丹,张金刚.人工智能心理咨询中微表情识别的信任建构机制[J].心理技术与应用,2026,14(02):112-128.

[2] 金灼洋,谭明环,杨敏.大语言模型在心理健康领域的应用综述[J].集成技术,2026,15(01):85-107.

[3] 刘源昕,李平安.护理机器人“情感拟真”的伦理边界研究[J].医学与哲学,2026,47(02):31-36.

(作者单位:天津师范大学心理学部)

# “大思政课”视域下高职院校思政课实践教学创新路径与机制研究

□李慧 刘亦明

习近平总书记强调,“大思政课”我们要善用之,一定要跟现实结合起来。高职院校以培养高素质技术技能人才、培育时代工匠为核心目标,其思政课教学需立足职业教育特色,打破课堂边界,推动思政理论与实践教学、专业实训深度融合,让思政内涵在实践中入脑入心,实现“立德树人”与“技能成才”双向赋能。

## “大思政课”视域下高职院校思政课实践教学的现状与困境

随着“大思政课”建设的不断推进,高职院校逐步重视思政课实践教学,探索开展了研学实践、志愿服务、情景模拟等各类活动,取得了一定成效。但结合实践调研发现,当前高职院校思政课实践教学仍存在诸多与“大思政课”建设要求不相适应的问题,制约了育人实效的提升。

一是实践教学形式单一固化,贴合职业特色不足。多数高职院校思政课实践教学仍以传统形式为主,集中于主题班会、红色参观、志愿服务等,缺乏与高职专业特色、职业岗位需求的深度衔接。部分实践活动流于形式,仅满足于完成学时要求,未能结合学生专业特点设计实践内容,导致学生参与积极性不高,难以实现“思政育人”与“技能培养”的同频共振。

二是资源整合能力不足,育人合力未形成。“大思政课”强调整合校内校外、线上线下各类资源,但当前高职院校思政课实践教学普遍存在资源分散、整合不力的问题。校内层面,思政课与专业课程、校园文化、实训教学衔接不够紧密,未能形成“思政+专业”的协同育人格局;校外层面,与企业、社区、红色教育基地等合作多为短期化、浅层化,缺乏长期稳定的合作机制,实践资源利用率

低,难以发挥多方育人合力。

三是评价机制不完善,质量管控乏力。当前高职院校思政课实践教学评价多以结果为导向,侧重实践报告、心得体会的提交,缺乏对实践过程、学生参与度、思想提升效果、职业素养养成的全面评价。评价主体较为单一,多由思政课教师单独评价,缺乏学生自评、互评、企业评价、社区评价的参与,评价标准不够细化,难以客观反映实践教学实效,难以发挥评价的导向与激励作用。

## “大思政课”视域下高职院校思政课实践教学的创新路径

针对当前高职院校思政课实践教学的困境,结合“大思政课”“开门办、立体办、系统办”的核心要求,立足高职院校职业教育特色,从实践内容、资源整合、形式创新、队伍建设四个维度,探索构建针对性强、可操作性强的实践教学创新路径。

### 一、聚焦职业特色,创新实践教学内容

高职院校思政课实践教学需立足专业特点和职业岗位需求,打破“重理论、轻实践”“重形式、轻实效”的困境,构建“思政+专业+实践”的内容体系。一方面,挖掘专业中的思政元素,将思政教育与专业实训、职业素养培养深度融合。如护理专业结合战地医护人员的奉献精神,开展“医者仁心”实践活动;数字媒体专业结合红色文化传播,开展红色新媒体作品创作实践;建筑专业结合红色建筑保护,开展红色景观设计实践,让学生在专业实践中感悟思政内涵。另一方面,结合“大思政课”时代要求,融入社会热点、行业前沿、地方特色,设计实践内容,如乡村振兴志愿服务、企业思政调研、本地红色资源研学等,让实践教学更具时

代性和针对性。

### 二、强化协同联动,整合优质实践资源

立足“大思政课”的开放性,构建“校内协同、校地联动、校企共建”的资源整合路径,凝聚育人合力。校内层面,推动思政部与各二级学院、团委、实训中心深度合作,将思政课实践教学与专业实训、校园文化建设、学生社团活动有机结合,实现资源共享、优势互补。校外层面,深化与本地红色教育基地、企业、社区、科研院所等的合作,建立长期稳定的实践教学基地,整合红色资源、行业资源、基层资源,为学生提供多元化的实践平台。同时,借助新媒体平台,整合线上实践资源,打造线上实践教学云平台,开展线上调研、线上宣讲、虚拟仿真实践等活动,打破时间与空间的限制,扩大实践教学覆盖面。

### 三、创新实践形式,增强实践教学吸引力

顺应“大思政课”实践育人要求,结合高职学生特点,创新实践教学形式,实现“线上+线下”“理论+实践”“校内+校外”的有机融合。线下,开展红色研学、志愿服务、情景模拟、企业实践、课题调研等实践活动,让学生在亲身参与中深化对思政理论的理解与运用;线上,运用短视频、直播、虚拟仿真、线上答题等形式,开展线上实践教学,增强实践教学的趣味性和互动性。同时,鼓励学生组建思政实践社团,开展特色实践活动,如红色宣讲团、专业志愿服务队等,引导学生主动参与与实践,实现“知行合一”。

[本文系2025年度湖南省高校思想政治工作研究项目:“大思政课”视域下高校思政课实践教学创新的路径与机制研究”(项目编号:25A176)的阶段性研究成果。]

(作者单位:保险职业学院马克思主义学院)

## 提升水文事业单位社会保险管理水平的具体路径

加强数据核查与流程衔接,夯实管理基础。社会保险管理首先要解决数据不准、不全的问题。建议建立年度社保核查制度,重点核对岗位变动人员基数是否及时调整、调入人员是否完成养老和医疗保险转移接续、临近退休人员缴费年限是否完整。对发现的问题建立整改台账,明确责任人和完成时限,及时补缴或更正。同时,将职级晋升、岗位调整与社保基数变动同步纳入审批流程,实现工资调整与社保申报同步办理,从源头减少补缴情形。

细化重点环节管理,提升风险防控能力。针对工伤申报、退休审批和跨地区转移接续等关键事项,应明确操作流程和办理时限。结合水文野外作业实际,制定简明的工伤申报指引,明确事故报告、材料准备和申报节点要求,避免因程序不规范影响认定结果。对发生过的工伤案例进行梳理总结,提高基层人员实际操作能力。同时,实行退休前两年预审制度,提前核查缴费记录和档案材料,防止在正式办理时出现手续不全的问题。

推进台帐电子化,提高数据准确性。在条件允许的情况下,统一建立电子社保台帐,涵盖参保类别、缴费基数、缴费年限和转移接续情况等信息,定期更新并备份。纸质材料按“一人一档”分类归档,明确专人负责维护,避免信息分散或重复录入。通过规范台帐管理,提高日常查询效率和数据准确性,为内部自查和外部审计提供清晰依据。

完善节点提醒机制,增强服务实效。围绕入职登记、岗位调动、异地就医备案、生育待遇申领和退休办理等事项,建立内部提醒清单,明确办理时限和责任分工。例如,新入职人员在规定时间内完成参保登记,跨地区调动及时办理转移手续,退休人员提前核对缴费年限。通过制度化提醒,减少遗漏,提高办理效率,使社会保险管理更加主动、规范。

结语  
社会保险管理虽属基础性工作,却直接关系到水文事业单位人力资源管理的规范程度和队伍稳定水平。对于长期从事野外监测和技术值守的一线人员而言,稳定、透明的社会保障体系是安心履职的重要保障。只有把数据核查、流程规范和风险防控工作做细做实,前移问题排查关口,提升服务意识,才能更好地保障职工权益,促进单位规范运行,为水文事业持续发展夯实人力基础。

## 参考文献:

[1] 刘丽,宋进.新时代优化事业单位人事管理工作的建议[J].四川劳动保障,2025,(24):24-25.

[2] 白莉,谢健,唐菱.加强水文事业单位外聘人员管理路径探析[J].四川水利,2020,41(01):104-106.

[3] 徐珊,张佳宁,陈新.水文监测单位安全生产标准化建设研究[J].水上安全,2024,(12):82-84.

(作者单位:河北省邢台水文勘测研究中心)

# 新形势下推动政工与生产经营深度融合实践路径探析

□刘华

当前,煤炭行业正处于绿色转型、智能化升级的攻坚阶段。国有煤矿作为能源安全保障的主力军,肩负着重要使命。冀中能源峰峰集团大社矿始终坚持党对企业的全面领导,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,立足矿井生产实际,直面行业变革挑战,创新政工工作方法,推动政工工作与安全生产、技术创新、经营管理深度融合,为企业高质量发展筑牢思想根基,注入红色动能。

## 提高政治站位,锚定政工工作核心方向

大社矿深刻认识到,政工工作是国有企业的政治优势和光荣传统,是凝聚人心、推动发展的重要保障。面对行业转型新形势、职工思想新变化、企业发展新任务,矿井始终将政工工作摆在突出位置,明确定位、压实责任,确保政工工作不偏位、不走样。

强化政治引领,把准发展方向。大社矿将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,严格落实“第一议题”制度,党委理论学习中心组定期研学,班子成员结合分管工作深入。通过“三会一课”、主题党日等形式,组织职工深入学习党的创新理论和企业发展战略,引导职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉融入企业发展大局。

压实工作责任,健全工作体系。建立“党委统一领导、党政齐抓共管、政工部门牵头、各部门协同、全员参与”的政工工作格局,明确各级责任,将政工工作纳入年度考核,与安全生产、经营效益同部署、同考核、同奖惩,形成层层抓落实的工作机制,确保各项任务落地见效。

聚焦思想动态,筑牢思想防线。定期开展职工思想调研,通过座谈、问卷、谈心等方式,掌握职工思想困惑和实际需求,建立台账并开展“一对

一”疏导。针对井下作业特点,做好职工情绪调节和心理辅导,化解矛盾纠纷,引导职工树立积极心态,增强企业归属感和凝聚力。

## 创新实践举措,推动政工工作提质增效

大社矿立足生产实际,打破传统模式,从思想教育、组织建设、队伍培育、文化建设四方面发力,推动政工与生产经营深度融合,实现“以政工促发展、以发展强政工”的良性循环。

创新思想教育形式,增强针对性和实效性。打破灌输式教育模式,构建“线上+线下”立体化思想教育体系。线上依托峰峰云媒、学习强国等平台,开设专栏推送贴合生产实际的学习内容,方便职工碎片化学习;线下开展红色研学、先进宣讲、知识竞赛等活动,用身边事教育身边人,增强感染力。结合安全生产重点,开展“安全思政”教育,将安全理念融入全过程,引导职工树立“安全第一、生命至上”理念。

夯实基层组织建设,发挥战斗堡垒作用。坚持“支部建在区队上、党员聚在岗位上”,优化党支部设置,实现党建与生产无缝对接。推进基层党支部标准化建设,制定工作细则,定期考核验收,推动支部全面提升。创新党员管理,开展“党员示范岗”“责任区”“攻坚队”创建活动,组织党员在安全生产、技术创新中亮身份、作承诺,充分发挥先锋模范作用。

培育高素质政工队伍,强化人才支撑。打造复合型政工队伍是政工工作高质量发展的关键。矿井严把“选、育、用”三关,选拔政治素质高、热爱政工、懂生产的人员充实队伍,重点选拔一线骨干和年轻干部。建立常态化培训机制,组织政工人员参加培训交流,推行“下井跟班”制度,熟悉生产、掌握职工动态,完善激励机制,激发队伍工作

积极性。

深化企业文化建设,凝聚发展合力。以企业文化建设为抓手,推动文化与政工深度融合,培育特色企业文化体系。丰富文化活动载体,开展文体活动和“送温暖”“困难帮扶”等关爱行动,解决职工后顾之忧,营造和谐氛围。深化安全文化建设,通过知识竞赛、警示教育等强化安全意识,筑牢安全生产思想防线。

## 正视存在问题,明确改进方向路径

大社矿政工工作虽有阶段性成效,但仍有短板:一是创新不足,工作形式传统,新媒体运用不充分,吸引力不强;二是产政融合不深,存在“各走其道”现象,服务保障作用未彰显;三是政工队伍专业能力不足,知识结构单一,难以适应新形势要求。

针对以上短板,大社矿将靶向发力、精准破局,明确改进路径:一是激活创新引擎,深化“线上+线下”双向融合,搭建新媒体政工宣传矩阵,打造沉浸式、互动式政工活动品牌;二是深化产政融合机制,将政工工作贯穿生产部署、执行、复盘全链条,找准融合切入点、发力点,推动政工工作与生产经营同频共振、互促共进;三是建强专业队伍,聚焦复合型人才培养,优化队伍梯队结构,锤炼过硬专业本领,提升政工工作专业化、精细化水平。

## 结语

强化政工引领是国有煤矿高质量发展的必然要求,也是大社矿应对挑战的重要举措。未来,大社矿将持续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,创新工作方法、压实工作责任,推动政工工作提质增效,发挥思想引领、组织保障、文化赋能作用,凝聚职工力量,为企业和峰峰集团高质量发展作出更大贡献。

(作者单位:冀中能源峰峰集团大社矿)

# 社会保险管理在水文事业单位人力资源管理中的作用探析

□白国华