

浅谈人工智能助力教师队伍建设的路径

焦在滨 刘子豪 张靖尉 李 瑶 王俊晗

一、引言

人工智能(AI, Artificial Intelligence)概念诞生已近70年,随着技术的持续突破与演进,其内涵与影响已发生深刻变革——从最初试图通过机器复制人类思维以实现通用人工智能(AGI, Artificial General Intelligence),逐步演进为依托数据驱动完成特定任务的狭义人工智能(ANI, Artificial Narrow Intelligence)。近年来,以GPT为代表的生成式大模型迎来技术井喷,不仅使人工智能的学习与应用成本大幅降低,更推动相关技术真正走出实验室与学术研究的象牙塔,融入普通人的日常生活,在诸多领域重塑工作流程,甚至引发颠覆性变革。

贺伟等研究发现,2019年以来,AI相关研究逐渐成为人力资源管理领域的新兴研究热点,呈现增长趋势,尤其2022年ChatGPT问世之后,受到越来越多的学者关注^[1]。然而,本文作者在进一步添加“高等学校”“高校教师”等关键词进行检索后,主要学术成果仍以AI

赋能教师能力提升为主,有关高校人力资源管理和高校教师队伍相关领域的研究相对较少。高等学校作为国家发展的“战略引擎”,承担着人才培养、知识创新、文化传承与社会服务等核心职能,教师作为高校发展的中坚力量,其角色贯穿上述职能的全过程,对高校的办学质量、学术声誉与社会影响力具有决定性意义。同时高校和高校教师的“公益属性+学术内核”,与以盈利或行政服务为核心的企事业单位形成鲜明对比,这种差异体现在从组织目标到个人职责的全链条中,导致了两类群体在管理决策、个人发展上有所不同。在此背景下,如何充分运用持续迭代的人工智能技术反哺高等教育场景下的教师队伍建设,具有鲜明的时代价值。

本文将系统梳理人工智能技术的发展脉络,简要介绍中国高等教育场景下人工智能赋能案例,结合人力资源管理特别是高校人力资源管理的关键环节,探索当代人工智能助力教师队伍建

设的可行路径，并基于当前研究的不足与社会需求，提出未来的研究方向。

二、人工智能技术发展历史

(一) 萌芽与概念的提出

1936年，艾伦·图灵提出“图灵机”理论，奠定了计算机科学基础。1950年，图灵在《计算机器与智能》中提出“图灵测试”概念，定义了机器智能的标准。1956年，约翰·麦卡锡(John McCarthy)、马文·闵斯基(Marvin Minsky)、克劳德·香农(Claude Shannon)、艾伦·纽厄尔(Allen Newell)、赫伯特·西蒙(Herbert Simon)等人在达特茅斯学院召开会议，探讨用机器来模仿人类学习以及其他方面的智能，并正式提出“人工智能”术语，标志AI学科的诞生。1957年，弗兰克·罗森布拉特发明“感知机”，这是首个单层神经网络模型，可识别简单图像。1966年，麻省理工学院教授约瑟夫·维森鲍姆(Joseph Weizenbaum)开发聊天机器人ELIZA，展示了自然语言处理(NLP, Natural Language Process)的初步能力，尽管此时的图像识别和自然语言处理大多依赖巧妙的编程和脚本实现，但仍让学界和工业界看到了计算机科学发展的潜力，同期美国国防部高级研究计划署(DARPA)也开始资助AI项目，推动了早期技术发展。

(二) 发展寒冬与资本撤退

受制于技术和观念的限制，早期AI依赖规则和符号逻辑，难以处理模糊性、不确定性和复杂现实问题，因此在20世纪70年代至20世纪末，欧美政府接连削减投入到AI中的研究预算，学术界和工业界研究停滞。实际上在此

期间，有关AI的各项研究并未停止，深度学习、人工神经网络等技术还在持续发展，并存在IBM深蓝(DeepBlue)击败国际象棋世界冠军卡斯帕罗夫等展示AI能力的标志性事件，但AI的发展速度和可实现功能还与设想存在较大鸿沟，AI特别是AGI进入发展寒冬。

(三) 数据驱动和爆发式发展

进入21世纪后，AI技术发展的各项基础均有长足进步。2006年，被誉为“神经网络之父”和“人工智能教父”的杰弗里·辛顿(Geoffrey Hinton)出版了《Learning Multiple Layers of Representation》一书，其中总结了深度学习的关键突破，并概述了如何更有效地训练多层神经网络，推动了深度学习发展。在此基础上，图形处理器(GPU)的并行计算能力适配了深度学习的矩阵运算需求，2009年，斯坦福大学团队用GPU训练深度神经网络，速度比CPU快100倍；2012年AlexNet基于GPU实现了快速训练，奠定了GPU在AI领域的核心地位。同时，互联网、移动设备、物联网产生了海量数据，为AI的训练提供了天然且充足的素材。在各方效应协同共振之下，卷积神经网络、循环神经网络以及Transformer架构的成功分别引领了计算机视觉、语音识别和自然语言处理方向的突破。

2016年，AlphaGo击败围棋世界冠军李世石，证明了AI在复杂决策任务中的能力；2018年，BERT发布，推动NLP进入预训练模型时代；2022年，ChatGPT、Stable Diffusion等多模态模型出现，实现了文本生成、图像创作、语音交互的融合；2025年1月，深度求索公司发布了基于DeepSeek-R1模型的聊

天机器人,得益于Deepseek出色的性能表现、成本控制以及开源策略,企事业单位、高校不用支付高额授权费用,就能集成先进AI能力,甚至吸引了百度、腾讯等已在人工智能有所布局的企业接入。

纵观人工智能的技术演进——从早期的图像识别、语音处理,到如今以DeepSeek、ChatGPT为代表的生成式大模型,其核心能力已从“数据处理”升级为“理解、生成与协同”,为各行各业带来了深刻变革。这种技术跃迁不仅是算法与算力的突破,更重塑了生产力和生产关系:当AI能辅助复杂决策、甚至生成创造性内容时,其意义将不仅在于

效率提升,更在于可以为组织管理提供精准、个性、动态的一揽子解决方案。本文将具体探析AI在高校教师队伍建设中招聘、培养、评价、绩效等关键环节的赋能路径。

三、人工智能在中国高校教师队伍 建设场景的应用现状

深入实施国家教育数字化战略,全面推广人工智能助推教师队伍建设试点经验成效,2018和2021年,教育部分两批在103个地市、区县和高校开展人工智能助推教师队伍建设试点,并遴选试点典型案例34个,其中高校案例17个(如表1所示)。

表1 人工智能助推教师队伍建设试点典型案例(高校)

序号	入选高校	入选案例名称
1	北京大学	研发智能工具,助推教学创新
2	北京外国语大学	创建智能教育环境,提升教师数字素养
3	东北大学	发挥人工智能技术新优势,增强教育教学改革新动能
4	上海交通大学	人工智能助推教师评价改革实践
5	北京理工大学	教师“智教”能力培育实践创新
6	哈尔滨工业大学	AI+智慧教学促进“师一生一机”三元协同育人
7	华东师范大学	GenAI赋能教师能力发展模式变革
8	华中师范大学	人工智能赋能教师数字素养测评与教育教学创新探索
9	国家开放大学	基于大语言模型和知识图谱的个性化引导式教学创新实践
10	首都师范大学	基于学习行为可视化的区域教师智慧研修平台构建与应用
11	南京师范大学	以数智技术为教师队伍现代化助力赋能
12	浙江师范大学	人工智能赋能新时代师范生卓越成长
13	华南师范大学	数智化教学能力测诊助力教师精准发展
14	西北师范大学	师范生数字素养培养与教师专业发展智能支持服务平台应用创新
15	内蒙古机电职业技术学院	建用结合,探索人工智能赋能教师队伍发展新路径
16	广西建设职业技术学院	聚焦“1+2+N”助推教师教育教学改革
17	河南开放大学	人工智能赋能教师培训协同创新

从以上案例可以看出,各试点高校主要以数智时代下教师素养提升、教学效果优化为主要突破口,而在教师引进、考核评价、绩效评估等方面成果较少,仅上海交通大学案例以人工智能助推教师评价改革为主题。除教育部试点高校之外,包括我校在内的多所高校,围绕人工智能赋能教师队伍开展了多方面的探索。

西安交通大学教师管理平台于2014年开始建设,2019年、2024年分别进行两次迭代升级,逐步在平台上搭建了招聘、报到、职称评审、岗位聘用、考核、离校、退休等功能模块,基本实现教师选、用、育、留、辞全职业生命周期覆盖,并和校内其他部门的业务系统建立定期数据共享同步机制,形成较为全面的教师数据集合:包括但不限于基本信息数据17875条、学习经历数据23429条、工作经历数据29525条、考核数据55523条、职称数据13760条、岗位数据12726条、科研论文数据127943条、科研项目数据17095条及其他各类业务流程数据十万余条。基于上述数据,人力资源部联合网络信息中心开展人工智能赋能试点工作,在队伍分析、人才密度、结构性问题预警、支撑学科建设等方面搭建“领导驾驶舱”,以动态、可视的方式支撑领导决策。

南京大学尝试将人工智能引入人才招聘工作,通过人工智能结合学校招聘条件进行简历筛选、简历推送、岗位匹配,提升效率的同时也提高人岗匹配程度。同济大学2024年开始结合数据治理工作建立教师画像,形成能力雷达图、人才关系网络图谱,支撑教师对照

开展科学研究,北京理工大学构建基于Scopus等多源数据库的全球人才地图,整合400万+专家信息,依据学科论文产出、FWCI、国际合作率等指标构建人才Baseline,精准定位和跟踪全球顶尖人才,服务海外人才招聘与“特立青年学者”等项目遴选,从论文被引频次、研究主题前沿性、合作网络等方面进行学术影响力评价,支撑职称评审、人才评估等场景,同时从成果质量、研究前沿性、国际合作等维度动态开展团队绩效及协作能力分析,助力高水平研究团队遴选。

四、人工智能赋能教师队伍建设的主要路径探究

在人工智能特别是生成式人工智能蓬勃发展的当下,机器以较高的准确度理解图像、语音、文字乃至其中的关联,并和使用者开展有逻辑的交互,为探索下一阶段人工智能赋能教师队伍建设提供了新的技术支撑。多年来高校的人事信息化建设也为相关大模型的本地部署做好了数据准备,这些数据在清洗处理后可交由多模态大模型整合分析,形成具有学校特色的教师画像和人才发展模型,结合人力资源管理信息系统中的特定应用,可在宏观上为教师队伍规划、人才精准引进、教师个性培养、绩效动态监控、多元灵活考评等管理服务关键环节发挥重要作用,也可在微观上为教师职业生涯规划、个性化智能辅导、日常业务填表、教学科研辅助等方面提供建议和支持,以“双向奔赴”助力教师队伍建设。本研究着重探究从人工智能在管理服务端的可行应用。

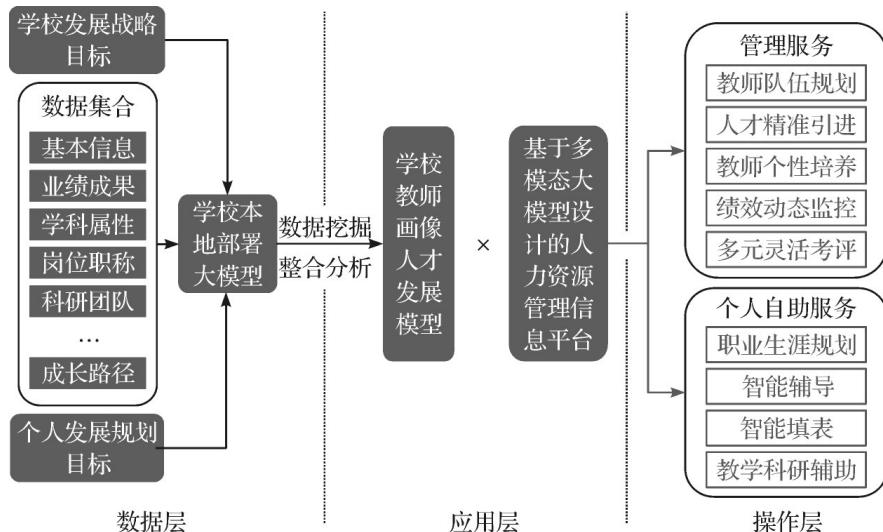


图1 人工智能助力教师队伍建设路径图

(一) 教师队伍规划

打造一支素质优良、结构合理的教师队伍,离不开结合发展实际且适度超前的教师队伍规划。规划制定需要海量客观数据的支撑和丰富主观经验的加持,人工智能技术的深度应用为规划制度提供了系统性解决方案。

人工智能能够对内部的学校历史数据和外部的各学科排名指标进行深度挖掘与多维度分析,涵盖学生人数动态变化、学科建设演进轨迹、课程开设频率与覆盖面等核心指标,精准预测未来不同学科、不同教学层次对教师数量和专业背景的需求。例如,通过整合过去十年各专业招生人数波动曲线、毕业生就业行业分布、用人单位反馈等数据,结合国家教育政策导向和区域社会经济发展趋势建立动态预测模型,科学预判未来几年对不同学科、不同层次、不同岗位教师的缺口规模,甚至能细化到具体类型的需求画像,为师资储备提供量化依据。人工智能还可进一步模拟不同的教师队伍规划方案,从资源配置效率、教学质量提升、可持续发展性、

对学校战略目标实现的支撑程度等维度评估其可行性与潜在效果。

当人工智能应用规模扩展至区域层面,实现校际、校企间信息互联共享后,行业、高校、政府和企业四位一体的合作办学模式进一步优化教师队伍的规划^[2]。这种协同机制能让教师队伍需求更加精准明确,更紧密地对接地区经济发展需求,充分发挥人才培养、科研创新服务地方的效能。

(二) 人才精准引进

自人工智能概念与人力资源管理理念结合以来,智能招聘就逐渐成为人工智能应用最为广泛的领域之一,日渐强大的NLP技术能有效评估众多候选人的工作经验和教育背景,并预测其岗位适配性,从而提高招聘的精确度和效率^[3]。

基于对学校历史数据和教师队伍规划的深度理解,人工智能能够实现当前教师队伍的精准画像,通过整合教师的学历背景、教龄结构、职称分布、科研方向、教学评价等多维数据,系统可自动识别队伍的优势领域(如某学科拥有

多位学科带头人)、结构性短板(如青年教师占比过少导致梯队建设出现断层)以及潜在风险点(如某学科教师即将集中退休)。在人才引进的简历筛选环节,人工智能的价值进一步凸显。依托自然语言处理技术,系统可对候选人的简历内容进行语义层面的深度解析,不仅匹配显性的技能标签,更能挖掘隐性的能力特征,大幅降低人力资源部门的筛选成本。

考虑到人才引进成效的滞后性,人工智能还可以在文化适配性角度提供独到的决策支持。通过比对候选人的学术理念、合作模式偏好与学校的组织文化,可以对部分理念契合度较低的情形提供预警,避免因文化隔阂导致人才“水土不服”。

(三)教师个性培养

员工敬业度是企业人力资源管理中研究组织绩效的重要因素,华信惠悦咨询公司在一项2008年的调查报告中指出,高敬业度水平的员工,拥有更强的生产力、更高的留存率、更高的客户忠诚度及盈利能力,进而为组织绩效带来正面影响。DorisChange在一项以肯尼亚能源部门国有企业的315名中层管理者为研究对象的研究中发现,个性化的辅导和职业发展培训对员工敬业度的提升作用显著^[4]。

高校教师的培养实际兼备组织决策和个人发展两方诉求,对于高等学校而言,教师的培养的形式往往带有资源配置的属性,比如引进外部的培训课程、研究生招生指标、实验室和办公室面积、科研经费等,因此学校希望教师更好成长,更希望教师按照学校规划的路线成长,确保资源投入效率与培养质

量。而对于教师个人而言,职业发展需要会成为影响其选择培养方案的主要因素。人工智能在教师培养环节的介入,一方面可以根据学校战略规划制定符合学校需要的教师培养计划,另一方面可以有机结合教师个人发展目标和学校发展目标,为教师提供更符合个人实际的培养方案,避免大面积培养方案大而不全、多而不精的弊端,并以此优化体验和提升工作效率^[5]。

确定个性化教师培养方案后,人工智能技术还可以应用于培养举措的实施和培养效果的评估。基于“千人千面”的个性化培养方案,系统平台可以智能分发“资源池”,自动匹配最适配的内容,定期同培养目标的关键指标(例如成果增量、教学效果等)进行比对分析,通过对足够多样本培养效果进行整合分析后,可反哺学校整体教师培养策略的实施,为教师队伍的长远发展做好支撑。

(四)绩效动态监控

传统绩效评估依赖于评估者的主观判断和经验,存在主观性和偏见的风险^[6],使用平衡计分卡、关键绩效指标、目标与关键结果法等工具一定程度上规避了主观判断的弊端,但均需要在开展绩效评估前搭建关联个人表现和组织整体绩效的强链接指标体系,对于组织管理的整体水平以及组织的敏捷性、效率提出了较高要求。信息爆发时代,组织和个人都难以预留充足的非碎片化时间,用于指标的设计和讨论,导致目标设计或者过高,不具有可操作性,或者过低,无法起到激励作用,又或者设置过于定量或定性指标,使组织和个人在达成目标的过程中“动作变形”。

人工智能技术的引入为绩效管理提供了全新的视角和解决方案,将静态的绩效评估转化为动态的绩效监控。首先,人工智能可以根据学校实际和发展目标制定远、中、近期的关键指标(例如:学科排名、国际化水平等),再将学校整体指标按不同学科、不同层次、不同岗位分解成为教师个人指标,通过实时采集教师在教学、科研、社会服务等方面的数据,如教学评价分数、论文发表数量和质量、学生指导情况等,利用生成式人工智能的数据分析能力,对教师的绩效数据进行监测,一旦发现数据异常,如教学评价分数突然下降、科研成果产出减少等,及时发出预警,以便学校和教师本人能够及时采取措施加以改进。

(五)多元灵活考评

高校教师的考核与职称评审因其教学、科研、社会服务等任务的复杂性和多元性,一直面临评价维度单一、标准固化、主观性较强等问题。评价改革是教育改革的指挥棒,在国内“破五唯、立新标”的指导思想下,应当实现抑制“五唯”僭越的内向超越、拓宽评价合理维度的平行超越、寻找更高教育价值的外向超越^[7]。人工智能技术的引入,可通过扩展评价维度和优化评价流程实现更灵活、多元、客观的评价体系。

高校教师的核心职责涵盖教学、科研、社会服务、学科建设等多个维度,人工智能可通过多源数据整合,实现学校教师全维度画像。在教学维度上,可实现从“课堂评价”到“全流程教学效果追踪”,比如通过自然语言处理分析学生在课程的提问与教师回复质量,评估教师的教学响应能力和知识传递效率;利

用学习分析技术追踪学生知识掌握的成长曲线,反推教师的教学策略有效性。在科研成果维度上,可实现从“数量计算”到“质量评估”,将科研成果的多元影响力(如论文在行业报告、政策文件中的引用,专利转化的经济效益,技术成果在企业的实际应用效果)、科研过程性贡献(如在团队合作中承担的角色、对青年科研人员的指导成效)、跨学科研究价值(如利用知识图谱分析论文对不同学科领域的交叉影响,进而匹配高校学科建设需求)综合考虑,并同学校服务国家战略、解决“卡脖子”难题等战略目标相对比,系统分析有关科研成果价值。在社会服务和学科建设维度上,人工智能可以持续挖掘教师参与各类学术组织和活动中的“隐性贡献”,确保评价全面。

在考核评价流程中,高校教师研究领域差异极大,“一刀切”评价标准难以适配,人工智能可借助算法模型,通过机器学习对教师研究方向自动聚类,依据论文关键词、项目主题等为不同领域教师匹配差异化评价维度,如基础学科侧重原创性成果与学术传承,应用学科注重成果转化与行业认可,人文社科关注社会影响与公众讨论度;同时实现动态评估,实时抓取教师科研、教学等多方面动态并定期生成“教师成长报告”,还能为长期从事基础研究的教师延长评价周期,并通过“算法辅助+人机协同”^[8],智能匹配无利益关联的评审专家,对同行评议意见进行量化分析以识别极端主观评价,平衡客观性与灵活性,既减少人为干预和主观偏差,又保留专家的综合判断,为组织决策提供支持。

五、困难和挑战

人工智能技术近几年发展迅速,在以“六模块”为标志的传统人力资源管理领域、以“三支柱”为标志的战略人力资源管理领域,与人工智能的结合均已广泛应用,同时也存在了诸多困难和挑战。

(一)组织层面的挑战

1. 变革抵触与认知偏差

人工智能并非单纯技术层面的应用,同时也是工作思维和方式方法层面的革新,高校组织文化可能存在对技术变革的惯性抵触,部分教师和管理者可能将技术变革带来的政策改革视为威胁,从而产生抵触情绪。此外,人工智能在高校教师队伍建设中的应用仍处在探索阶段,目前对人工智能可实现的具体价值依然认知不足,可能导致资源投入犹豫或应用流于形式。

2. 资源与能力不足

人力资源信息化发展并非一蹴而就,需经过数据化、应用化、智能化三个发展阶段,部分信息化工作起步较晚、资源相对匮乏的高校可能尚未配备齐全的技术基础设施(如整合教学、科研数据的智能平台)和专业人才,难以支撑人工智能深度应用。同时,人工智能技术和工具的引入对现有人员的素质能力也提出了新的要求,相关职能部门的工作人员需参与额外的培训以提高水平,期间也会产生新的成本,进一步消耗已有资源。

3. 部门协同壁垒

教师队伍建设涉及人事、教务、科研等多部门,人工智能应用需跨部门数据共享,但高校内部可能存在数据孤岛、权责划分模糊、各部门发展进度不

一致等问题,导致信息难以有效整合。

(二)技术层面的挑战

1. 人工智能技术发展迅速

近年来,人工智能新的算法和模型不断涌现。高校需要不断跟进技术发展,及时更新和升级相关技术和应用,这对高校的技术团队和资金投入提出了较高要求。若不能及时跟上技术发展步伐,可能导致应用的技术滞后,无法充分发挥人工智能的优势,而若过早投入资源,则面临“沉没成本”风险。

2. 可靠性与准确性不足

高校教师工作具有复杂性和创造性,现有人工智能模型可能难以完全捕捉其隐性能力(如学术灵感、发展潜力)。此外人工智能模型生成的内容有时可能存在事实性错误或不准确的情况,这可能对决策造成误导。如果其生成内容无法长期提供准确、有效的信息,工作人员和教师使用人工智能应用和工具的意愿将会降低。

3. 模型训练与计算资源需求大

复杂的人工智能模型训练需要强大的计算资源和大量的数据,高校可能面临计算能力不足、存储资源有限的问题,难以支持大规模模型的训练和优化。尽管可以通过在本地部署开源的大模型,但生成式人工智能当前“预处理”的特性使得实际使用过程中必然面临大量调整的问题,有关数据的收集、整理和标注也需要耗费大量人力和时间成本。

(三)伦理与社会层面的挑战

1. 算法偏见与公平性风险

人工智能系统的训练数据中不可避免隐含历史偏见(如对某类研究方向的偏好、过去成功学者往往在论文发表

或科研项目承担上成果更为显著等),可能导致在教师招聘、职称评审中出现不公平结果。而人工智能算法的“黑箱属性”导致其决策过程缺乏透明度和可解释性,这使得个体难以理解模型如何得出其结论,进而对生成式人工智能系统甚至组织产生怀疑和抵触情绪^[9]。

2. 隐私与信任问题

人工智能应用需收集教师的教学、科研数据、个人背景等敏感信息,一定程度上存在数据泄露风险。同时,教师可能因知晓处于“算法监控”下而产生“伪装行为”,影响所产生数据的真实性,从而影响人工智能的判断和决策内容的生成。

3. 人际情感与关系问题

人工智能的应用减少了职能部门同教师、教师同教师之间的直接交往互动,长期的人机交互代替人与人的交往,不利于构建良好的人际关系和健康的学术生态。

(四)管理层面的挑战

1. 短期投入与长期成效的矛盾

人工智能系统的部署和优化需要长期投入,但教师队伍建设的成效(如人才培养质量提升、科研突破)具有滞后性,可能导致高校管理者因短期看不到回报而降低投入优先级。

2. 人机协同机制不完善

人工智能在当前阶段仍具有较强的工具属性,实际决策的制定需要专家的综合判定,人工智能和专家判断的权重占比难以确定。因此当投入较高成本建设的人工智能系统可能沦为诸多工作流程中的普通环节,导致决策效率低下;而当试图使用人工智能决策代替专家判断时,又可能产生上文所述的公

平性风险和责任推诿。

六、结语

西安交通大学现已将软硬一体、人工智能赋能智慧校园建设等工作纳入重点考量,学校人力资源部也在统一部署下探索人工智能赋能高校人力资源管理进而助力教师队伍建设的全新实践。具体而言,学校现已从政策智能问答(主要面向教职工)、人才评价和诊断分析(主要面向人事工作执行层)以及人才画像和预测(主要面向人事管理决策层)三个维度开展试点工作。

在实际探索的过程中,当前仍面临两方面核心困难:一是人、财、物等关键资源存在缺口,难以支撑工作开展;二是一线人事干部与基层教师的思维转型滞后,尚未完全形成适配人工智能应用的认知与能力。为克服上述挑战,可加强与行业的协作,特别是联合人力资源管理服务领域的科技企业进行协同攻关,引入外部资源补充技术能力与算力资源,为后续工作推进奠定基础。同时以系统思维推进工作,打造全面人工智能赋能人力资源管理和教师队伍建设生态,充分培养用户习惯。

人工智能正在重塑全球产业格局,其对不同领域“游戏规则”的改写已成为共识,在人力资源管理领域,其究竟是引发“颠覆性革命”还是仅作为“渐进式改进工具”,学界与业界仍存争议^[10]。聚焦中国高校教师队伍建设场景,人工智能的引入尚处于探索初期,其定位绝非替代教师的“竞争者”,而是赋能管理决策的“辅助工具”。

人工智能与教师队伍建设的深度融合,绝非技术与教学场景的简单叠

加,更非工具层面的机械套用,而是一场涉及教育理念、教学模式、管理机制乃至学术生态的系统性重构。要实现这一重构,既要针对不同学科特性,推动人工智能技术与具体教学科研场景深度耦合,解决生成式人工智能输出内容的可靠性不足、学科适配性不强等问题,也要构建全新的人机协同生态,最终,人工智能与教师的关系将从“工具应用”的初级阶段,逐步演进为“智能协同”的高级形态。唯有如此,才能真正发挥人工智能的赋能价值,为高等教育质量提升注入持续动能,最终服务于高素质教师队伍建设与创新人才培养的时代命题。

注:本研究获西安交通大学党委政策研究室定向委托课题资助(项目编号:ZYS2025114)。

参考文献

- [1]贺伟,汪林,吴小玥.人工智能技术对人力资源管理研究的影响述评[J].中国科学基金,2024(5).
- [2]孙翔.政策背景下人工智能助推教师队伍建设的优势,挑战与路径[J].2023(13):66-69.
- [3]黄宾,杨莉,陈禹.人工智能时代下人力资源管理转型发展探讨[J].决策咨询,2024(04):22-24+42.
- [4]ChangeD. Influence of individualized consideration on employee engagement in parastatals in the energy sector in kenya [J]. International Journal of Research in Business&Social Science, 2025, 14(3). DOI: 10.20525/ijrbs.v14i3.4081.

[5]宋彩丽,张妃.基于人工智能技术的民办高校员工培训优化研究[J].经济师,2024(6).

[6]胡婉玲.人力资源管理中的人工智能技术应用研究[J].中国市场,2024(6):114-117.

[7]孙元涛,吕雪晗.破“五唯”,教育评价需实现三重超越(N).光明日报,2025-07-01(15).

[8]黄骊.人工智能赋能教师队伍建设的实施策略研究[J].太原城市职业技术学院学报,2023(10):95-97.

[9]李泽西.生成式人工智能在人力资源管理中的应用:发展趋势与潜在风险[J].北京劳动保障职业学院学报,2024,18(3):24-27.

[10]MadanchianM, TaherdoostH. Barriers and Enablers of AI Adoption in Human Resource Management: A critical Analysis of Organizational and Technological Factors[J]. Information (2078-2489), 2025, 16(1).DOI:10.3390/info16010051.

作者

- | | |
|-----|-----------------|
| 焦在滨 | 西安交通大学人力资源部副部长 |
| 刘子豪 | 西安交通大学人力资源部科级干部 |
| 张靖尉 | 西安交通大学人力资源部科级干部 |
| 李 瑶 | 西安交通大学人力资源部科级干部 |
| 王俊晗 | 西安交通大学人力资源部科级干部 |