

# 人工智能在人力资源管理中的应用现状与前景

苏衍忠

白音华金山发电有限公司，内蒙古自治区锡林郭勒盟，026200；

**摘要：**人工智能在人力资源管理领域应用渐广。当前已在招聘筛选、培训规划、绩效评估等方面发挥作用，提升了管理效率与精准度。未来，随着技术发展，其在员工关系管理、战略决策支持等方面将有更大发展空间，能为企业人力资源管理带来新变革。

**关键词：**人工智能；人力资源管理；应用现状；前景

**DOI：**10.69979/3041-0673.25.10.062

## 引言

随着科技的飞速发展，人工智能技术正深刻影响着各个行业，人力资源管理领域也不例外。了解人工智能在人力资源管理中的应用现状与前景，对于企业合理运用技术、提升管理水平具有重要意义。下面将对其进行深入探讨。

## 1 人工智能在人力资源管理中的应用现状

### 1.1 招聘与筛选

在当今中国的人力资源管理领域，人工智能在招聘与筛选环节正发挥着日益重要的作用。随着企业规模的不断扩大和求职者数量的持续增长，传统的招聘筛选方式面临着巨大挑战。人工智能技术通过算法和大数据分析，能够快速处理海量的简历信息。例如，智能招聘系统可以根据预先设定的职位要求，自动筛选出符合基本条件的简历。这些系统可以对简历中的关键词、学历、工作经历等信息进行精准识别，大大缩短了招聘初期筛选简历的时间。同时，一些人工智能工具还能够进行初步的人才匹配，通过分析求职者的技能、职业轨迹等与岗位需求的契合度，为招聘人员提供更具针对性的候选名单。此外，视频面试技术的应用也与人工智能相结合，通过对面试者的表情、语言表达、肢体动作等非语言信息进行分析，辅助判断面试者的综合素质和岗位匹配度，这在一定程度上弥补了传统面试仅凭主观印象判断的不足。而且，利用人工智能进行招聘与筛选，可以突破地域和时间的限制，吸引到更多不同地区、不同时间段的潜在人才，有助于企业挖掘到更广泛的人才资源。

### 1.2 培训与开发

在中国的企业环境中，人工智能在培训与开发方面也有诸多应用。企业对于员工的培训需求日益多样化，

传统的统一培训模式难以满足不同员工的个性化需求。人工智能借助数据分析和机器学习算法，可以为员工量身定制培训计划。它能够根据员工的岗位职能、工作绩效、技能水平等多方面数据，准确判断员工在知识和技能方面的短板，从而推荐适合的培训课程。例如，一些企业使用的智能学习平台，通过对员工学习进度、答题情况等的实时监测，动态调整培训内容的难度和进度，确保员工能够以最适合自己的节奏进行学习。在培训方式上，虚拟现实（VR）和增强现实（AR）技术与人工智能的融合，为员工提供了更加沉浸式的学习体验。例如在一些技能型岗位的培训中，员工可以通过VR技术模拟实际工作场景进行操作练习，人工智能系统则在旁边进行实时指导和纠错，大大提高了培训的效果和效率。此外，人工智能还可以通过对员工培训后的工作表现进行跟踪分析，评估培训的实际效果，为企业进一步优化培训方案提供数据支持。

### 1.3 绩效管理

在中国企业的绩效管理中，人工智能正逐渐成为一种有效的工具。传统的绩效管理往往依赖于人工考核，容易受到主观因素的影响，如考核者的个人偏见、考核标准的不统一等。人工智能通过设定客观的绩效指标和算法，能够更准确地衡量员工的工作表现。例如，一些企业采用的智能绩效管理系统可以自动收集员工日常工作中的各项数据，如工作任务的完成数量、质量、工作时间等，并根据预先设定的权重进行综合分析，得出员工的绩效得分。这些系统还可以对员工的工作行为进行分析，识别出高效工作的模式和行为特征，为其他员工提供参考和学习的范例。在绩效反馈方面，人工智能可以根据绩效评估结果，自动生成个性化的反馈报告，为员工提供明确的改进方向和建议。而且，人工智能系

统可以对企业内部不同部门、不同岗位的绩效数据进行横向和纵向对比分析,帮助企业管理者发现绩效管理中的问题,如部门之间的绩效差距过大、某个岗位的绩效长期低下等,以便及时调整管理策略,优化资源配置,提高企业整体的运营效率。

## 2 人工智能应用带来的优势

### 2.1 提高效率

在中国的人力资源管理场景下,人工智能显著提高了管理效率。在招聘环节,如前面所述,智能招聘系统能够迅速筛选出大量简历,减少了人工逐一查看简历的繁琐过程。以往招聘人员可能需要花费数天甚至数周的时间来筛选大量的求职简历,而人工智能系统可以在短时间内完成这一任务,使招聘流程大大加快。在培训方面,智能学习平台能够根据员工的学习情况实时调整课程内容和进度,避免了传统培训中因统一进度而导致的部分员工学习效率低下的问题。员工可以按照自己的节奏快速完成培训内容,节省了大量的培训时间。对于绩效管理,智能系统自动收集和分析绩效数据,不需要人工手动统计和计算,减少了人工操作可能产生的错误,同时也节省了大量的时间成本。这使得人力资源部门能够将更多的精力投入到其他重要的人力资源管理工作中,如员工关系维护、企业文化建设等。此外,人工智能在处理一些常规的人力资源事务时,如员工请假审批、工资核算等方面,也能够实现自动化处理,进一步提高了整体的管理效率。

### 2.2 增强精准度

在中国的人力资源管理实践中,人工智能的应用极大地增强了管理的精准度。在招聘筛选过程中,人工智能系统凭借精准的算法对简历进行深度分析,能够准确识别出真正符合岗位需求的人才。与传统的招聘筛选方法相比,它减少了因人为疏忽或经验不足而错过优秀人才的可能性。在培训与开发领域,通过对员工多方面数据的分析来定制培训计划,能够确保培训内容与员工的实际需求精准匹配。例如,根据员工的技能短板精确推送相关课程,使培训更加有的放矢。在绩效管理方面,人工智能设定的客观绩效指标和算法能够准确衡量员工的工作成果。避免了传统绩效考核中由于主观因素造成的评价偏差,无论是在工作任务完成量的统计,还是工作质量的评估上,都能做到更加精准。例如,对于一些创造性工作岗位,人工智能可以通过分析员工的创新

成果数量、质量以及对企业业务的实际推动作用等多方面因素,给出更精确的绩效评价,从而为员工的薪酬调整、晋升等提供更可靠的依据。

### 2.3 降低成本

在中国的企业运营环境中,人工智能在人力资源管理中的应用有助于降低成本。在招聘环节,传统的招聘方式往往需要投入大量的人力、物力,如组织线下招聘会、招聘人员频繁出差进行校园招聘等,这些都会产生较高的成本。而人工智能招聘系统可以通过线上平台完成大部分的招聘工作,减少了线下招聘的场地租赁、人员差旅等费用。在培训方面,智能学习平台的应用减少了企业对实体培训场地、培训设备的依赖,同时也降低了聘请大量培训讲师的成本。对于绩效管理,智能系统减少了人工考核过程中的人力投入,降低了因人为错误导致的重新考核或纠正考核结果的成本。此外,人工智能在人力资源管理中的应用还可以降低因管理失误导致的人才流失成本。例如,通过精准的招聘筛选找到更合适的人才,减少了因招聘失误导致的新员工不适应工作而离职的情况;通过精准的绩效管理和个性化的培训开发,提高了员工的满意度和忠诚度,降低了员工主动离职的可能性,从而为企业节省了重新招聘、培训新员工的成本。

## 3 人工智能应用面临的挑战

### 3.1 数据安全与隐私问题

在中国的人力资源管理领域,随着人工智能的广泛应用,数据安全与隐私问题日益凸显。人工智能系统需要处理大量的员工个人信息,如姓名、年龄、学历、工作经历、薪资待遇等敏感数据。这些数据一旦泄露,可能会给员工带来极大的困扰,如遭受诈骗、个人名誉受损等。从企业角度来看,数据的不安全也可能导致商业机密泄露,影响企业的竞争力。一方面,人工智能技术本身可能存在漏洞,黑客可能会利用这些漏洞入侵系统获取数据。另一方面,一些企业在数据管理方面不够规范,内部人员可能会因为疏忽或者恶意目的而导致数据泄露。例如,在一些小型企业中,可能缺乏完善的数据加密技术和访问控制机制,员工的个人信息存储在简单的数据库中,容易被窃取。而且,当企业将人力资源管理相关数据与外部的人工智能服务提供商共享时,如何确保数据在传输和使用过程中的安全性也是一个挑战。在法律法规方面,虽然中国已经出台了一些关于数据安

全和隐私保护的法律法规,但在人工智能应用于人力资源管理这个特定领域,相关的细化法规和监管措施仍有待进一步完善。

### 3.2 员工抵触与适应问题

在中国的企业环境下,员工抵触与适应人工智能在人力资源管理中的应用是一个不可忽视的挑战。许多员工习惯了传统的人力资源管理模式,对于人工智能介入到招聘、绩效评估、培训等环节可能会感到不适应。例如,在招聘环节,人工智能可能通过算法筛选简历,一些员工可能会认为这种方式缺乏人性化,不能全面地评估他们的能力和潜力,尤其是那些具有独特技能或者丰富工作经验但在简历呈现上不够标准的求职者。在绩效评估方面,人工智能系统基于数据和算法进行评估,员工可能担心自己的一些无法量化的工作成果或者特殊贡献被忽视,从而对这种评估方式产生抵触情绪。从培训角度看,人工智能主导的培训可能更多地依赖线上课程和虚拟导师,与传统的面对面培训方式差异较大,部分员工可能觉得缺乏互动性和现场的指导,难以适应这种新的培训模式。而且,员工可能还会担心人工智能的应用会导致工作岗位的减少,从而对自身的职业发展产生焦虑,进而抵制人工智能在人力资源管理中的推广。企业需要花费大量的精力来向员工解释人工智能的优势,并且采取措施帮助员工适应新的管理模式,例如提供相关的培训和辅导,让员工了解人工智能如何辅助人力资源管理,而不是完全取代人力。

## 4 人工智能在人力资源管理中的前景展望

### 4.1 拓展应用场景

在中国,人工智能在人力资源管理中的应用场景有着很大的拓展潜力。在招聘环节,除了目前的简历筛选和初步面试功能,人工智能有望进一步深入。例如,可以通过视频分析技术对候选人的非语言行为进行分析,如肢体语言、面部表情等,从而更全面地评估候选人的综合素质。在员工培训方面,人工智能可以根据员工的岗位需求、学习进度和能力水平,为每个员工定制个性化的培训方案。利用虚拟现实和增强现实技术,创建更加逼真的培训环境,如模拟复杂的工作场景进行操作培训,提高培训的效果和效率。在员工职业规划方面,人工智能可以通过分析员工的工作绩效、技能水平、职业兴趣等多方面的数据,为员工提供精准的职业发展建议。

比如,为有潜力的员工推荐内部晋升机会或者适合的跨部门岗位,同时预测不同职业发展路径可能面临的挑战和机遇。在人力资源分析领域,人工智能可以深入挖掘企业人力资源数据中的潜在价值,如分析员工流失率与企业政策、工作环境等因素之间的关系,为企业制定更加科学合理的人力资源战略提供依据。

### 4.2 与其他技术融合发展

在中国的企业发展格局下,人工智能与其他技术的融合将为人力资源管理带来新的变革。与大数据技术的融合是其中一个重要方向。大数据为人工智能提供了丰富的数据资源,使得人工智能在人力资源管理中的决策更加精准。例如,通过收集和分析海量的员工行为数据、市场人才数据等,人工智能可以更准确地预测人力资源需求,为企业的人才招聘和储备提供科学的决策依据。人工智能与云计算技术的融合也具有广阔的前景。云计算为人工智能提供了强大的计算能力和存储能力,使得企业可以更加便捷地部署和使用人工智能系统。尤其是对于中小企业来说,无需投入大量的硬件设备和技术维护人员,就可以利用云计算平台上的人工智能服务进行人力资源管理。此外,人工智能与物联网技术的融合也值得期待。例如,在企业办公环境中,物联网设备可以收集员工的工作环境数据,如温度、湿度、办公设备使用情况等,人工智能则可以根据这些数据分析员工的工作舒适度和工作效率,进而调整企业的办公环境管理策略,优化人力资源管理。

## 5 结束语

总体而言,人工智能在人力资源管理中的应用已取得一定成果,虽面临挑战,但前景十分广阔。企业应积极应对挑战,抓住机遇,合理运用人工智能技术,以提升人力资源管理效能,在未来竞争中占据优势。

### 参考文献

- [1] 俞菊华. 人力资源管理数字化转型的探索[J]. 上海商业, 2022, (12): 202-204.
- [2] 吴丹. 基于人工智能的企业人力资源管理策略研究[J]. 上海商业, 2022, (12): 205-207.
- [3] 谢丽, 杨超, 刘洪霞. 人力资源管理的数智化应用研究[J]. 江苏通信, 2022, 38(06): 62-64.
- [4] 魏晋童. 大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究[J]. 中国商论, 2021(11).