

人工智能技术应用对人力资源管理模式的影响与对策

龚秀海

咸宁麻塘风湿病医院有限公司, 湖北恩施, 444302;

摘要: 随着人工智能 (AI) 技术的迅猛发展, 其在各个行业的应用日益广泛, 对传统的人力资源管理模式产生了深远的影响。本文旨在探讨人工智能技术如何改变人力资源管理的各项功能与流程, 并分析这些变化带来的机遇与挑战, 进而提出相应的应对策略。文章系统地阐述了 AI 技术在招聘选拔、培训发展、绩效评估、薪酬管理和员工关系等方面的应用现状及其对人力资源管理模式的影响。研究表明, 虽然人工智能为人力资源管理带来了效率提升、决策科学化等多方面的积极影响, 但也面临诸多问题和挑战。基于此, 本文从多个角度提出了具体的对策建议, 以帮助企业更好地适应这一变革, 构建智能化的人力资源管理体系, 促进企业的持续健康发展。本研究不仅丰富了人工智能在人力资源管理领域的理论研究成果, 也为企业管理实践提供了有价值的参考。

关键词: 人工智能; 人力资源管理; 智能化转型; 人机协同; 数据驱动决策

DOI: 10. 64216/3080-1494. 25. 05. 033

引言

随着新一代信息技术的快速发展, 人工智能 (Artificial Intelligence, AI) 正以前所未有的速度渗透到各行各业, 深刻改变着企业的运营模式与管理方式。作为企业核心资源之一的人力资源, 其管理模式在人工智能技术的推动下也正经历着深刻的变革。传统的人力资源管理以经验判断和人工操作为主, 存在效率低、主观性强、响应滞后等问题, 而人工智能技术的引入为解决这些问题提供了新的思路与工具。通过大数据分析、自然语言处理、机器学习等技术, 企业在招聘选拔、绩效评估、员工培训、薪酬管理等环节实现了自动化、智能化运作, 不仅提升了管理效率, 也增强了决策的科学性与精准性。

1 人工智能在人力资源管理中的应用现状

1.1 招聘与选拔环节的 AI 应用

在人力资源管理中, 招聘与选拔是企业获取人才的重要环节, 人工智能技术的引入极大地提升了这一阶段的效率与精准度。当前, 越来越多的企业开始使用 AI 简历筛选系统, 通过自然语言处理技术快速识别候选人的关键信息, 如学历、工作经验和技能等, 并根据岗位需求自动匹配最合适的人选。这不仅节省了大量人工筛选时间, 也降低了人为偏见的影响。此外, AI 面试系统也在逐步普及, 一些企业利用视频识别和语音分析技术对候选人的表情、语调、语言表达能力等进行分析, 辅助招聘人员做出更科学的判断。这些技术的应用使得招聘过程更加智能化、标准化, 提升了企业选才的效率和质量。

1.2 培训与发展环节的 AI 支持

培训与发展是提升员工能力、促进组织成长的重要手段, 人工智能技术在这一环节中也发挥了积极作用。目前, 许多企业引入了基于 AI 的学习管理系统, 能够根据员工的学习习惯、岗位职责和个人能力水平, 推荐个性化的学习内容和培训路径。这种“因材施教”的方式不仅提高了培训的针对性, 也增强了员工的学习积极性。同时, 虚拟培训助手和智能问答系统也逐步应用于员工日常学习中, 帮助员工随时获取知识支持, 提升学习效率。通过 AI 技术的辅助, 企业可以更有效地进行人才发展管理, 推动员工持续成长。

1.3 绩效评估与薪酬管理的智能化

绩效评估与薪酬管理是人力资源管理中的核心内容, 人工智能技术的应用使这一过程更加客观和高效。传统绩效评估往往依赖于主管的主观评价, 容易受到个人偏见的影响, 而 AI 系统可以通过收集员工的工作数据, 如项目完成情况、工作时长、协作效率等, 进行多维度分析, 形成更加科学的绩效评价结果。同时, 在薪酬管理方面, AI 也可以根据员工的绩效表现、市场薪酬水平以及企业预算, 自动生成合理的薪酬调整建议。这种数据驱动的方式不仅提高了管理效率, 也增强了员工对绩效与薪酬制度的信任感。

1.4 员工关系与离职预测

员工关系管理是维持组织稳定、提升员工满意度的重要工作, 人工智能技术在这一领域的应用也日益广泛。通过大数据分析, 企业可以实时监测员工的情绪状态、工作满意度和团队协作情况, 及时发现潜在的管理问题

并采取干预措施。例如,一些企业利用 AI 系统分析员工在内部平台上的互动记录、请假频率、工作反馈等数据,预测员工离职风险,提前进行沟通和留任干预。这种方式不仅有助于降低人才流失率,也提升了员工的归属感与忠诚度。随着技术的不断进步,AI 在员工关系管理中的作用将越来越重要,为企业构建更加和谐的组织氛围提供有力支持。

2 人工智能技术对人力资源管理模式的影响分析

2.1 对传统管理模式的冲击

人工智能技术的广泛应用正在深刻改变传统的人力资源管理模式。过去,企业的人力资源管理主要依赖人工操作和经验判断,管理流程较为固定,响应速度较慢。而随着 AI 技术的引入,大量重复性、程序化的工作被自动化工具取代,例如简历筛选、考勤统计、绩效数据整理等,极大提升了管理效率。同时,AI 带来的数据驱动决策方式,使人力资源管理从以往的经验导向转向更加科学、精准的分析导向。这种变化不仅改变了管理手段,也对人力资源部门的职能定位提出了新的要求,促使企业重新思考人力资源管理在整个组织架构中的作用与价值。

2.2 对人力资源管理流程的重构

人工智能的引入推动了人力资源管理流程的全面优化与再造。从招聘、培训到绩效评估和员工关系管理,每一个环节都因 AI 技术的介入而发生结构性变化。例如,AI 可以根据历史数据预测岗位需求,优化招聘计划;在培训环节,系统能根据员工表现自动推荐学习内容;在绩效管理, AI 通过实时数据采集,实现动态评估与反馈。这种流程上的智能化升级,不仅提升了工作效率,也增强了管理的连续性和系统性。企业需要根据这些变化调整原有的流程设计,构建更加灵活、高效的人力资源管理体系。

2.3 对员工与组织关系的影响

人工智能的广泛应用在提升管理效率的同时,也对员工与组织之间的关系带来了深远影响。一方面, AI 系统通过数据分析为员工提供更个性化的服务,如学习建议、职业发展路径规划等,有助于增强员工体验和归属感。另一方面,员工对 AI 决策的透明度和公平性也提出了更高要求,若系统存在偏差或缺乏解释性,可能引发员工的不满与不信任。此外, AI 在部分岗位上的替代效应,也引发了员工对职业稳定性的担忧,影响其对组织的信任和忠诚度。

2.4 对组织文化与伦理的挑战

随着人工智能技术在人力资源管理中的深入应用,

组织文化与伦理问题也日益凸显。传统的组织文化强调人际互动与信任,而 AI 的引入在一定程度上削弱了人与人之间的直接联系,可能影响组织内部的沟通氛围与团队凝聚力。与此同时, AI 在数据采集与使用过程中涉及大量员工隐私信息,若管理不当,容易引发数据滥用、信息泄露等伦理问题。此外,算法偏见也可能导致招聘、晋升等关键决策中的不公平现象,损害员工权益。面对这些挑战,企业必须建立完善的 AI 伦理规范和数据治理体系,确保技术应用的合规性与公正性,推动技术与人文价值的协调发展。

3 人工智能技术应用中的主要问题与挑战

3.1 技术层面的问题

人工智能在人力资源管理中的应用虽然提升了效率,但在技术层面仍存在诸多限制。当前 AI 系统依赖于大量数据进行训练,而企业在实际操作中往往面临数据质量不高、数据来源分散、信息不完整等问题,这直接影响了 AI 模型的准确性与可靠性。例如,在招聘环节,如果训练数据中存在历史偏见, AI 系统可能会无意识地复制这些偏见,导致不公平的筛选结果。此外, AI 系统的可解释性较差,许多企业难以理解其决策逻辑,使得管理过程缺乏透明度。同时,不同系统之间的兼容性问题也较为突出,部分企业现有的人力资源管理系统难以与新兴 AI 工具无缝对接,导致技术整合成本上升,影响整体应用效果。

3.2 管理层面的挑战

人工智能的引入对企业的管理方式提出了新的要求,传统管理模式难以适应快速变化的技术环境。人力资源管理者需要从以往的事务性角色向战略支持与技术协调者转变,这对员工的专业能力与技术素养提出了更高标准。然而,目前许多 HR 从业者缺乏数据分析、系统操作等相关技能,难以充分发挥 AI 工具的价值。同时,企业在推进 AI 应用时,往往缺乏系统性的规划与执行策略,容易出现技术应用碎片化、流程混乱等问题。此外,管理层对 AI 的认知程度不一,部分决策者对技术的实际效果缺乏清晰判断,可能导致资源投入不合理或技术应用方向偏离实际需求。

3.3 员工接受度与组织变革阻力

尽管人工智能技术在提升效率方面具有显著优势,但员工对其接受程度仍是一个不容忽视的问题。部分员工对 AI 的使用存在误解,担心技术会取代自己的岗位,产生焦虑情绪。尤其在重复性较强的岗位,员工对职业安全的担忧更为明显。此外, AI 系统的引入意味着组织流程与工作方式的改变,员工需要适应新的工作节奏与操作方式,这种变革可能引发抵触情绪。尤其是一

些习惯于传统管理模式的员工,可能对新技术缺乏兴趣或信心,影响AI系统的落地效果。企业在推动AI应用时,若忽视员工的心理变化与培训需求,将可能导致技术应用效果大打折扣,甚至引发组织内部的矛盾与冲突。

4 应对人工智能影响的策略与对策

4.1 组织层面的应对策略

面对人工智能技术的快速渗透,企业必须从整体战略出发,制定系统的应对策略。组织应优先构建以数据为核心的人力资源管理体系,推动传统管理模式向智能化、数字化方向转型。在技术层面,企业应选择适合自身发展阶段的AI工具,确保系统具备良好的扩展性与兼容性,避免技术孤岛的出现。同时,要建立跨部门协作机制,使人力资源、信息技术、管理层之间形成高效联动,提升技术应用的整体效能。此外,企业还需加强组织文化的适应性建设,营造开放、包容、创新的氛围,鼓励员工接受新技术,减少对变革的抵触情绪。通过制度设计、流程优化与文化建设的协同推进,企业才能真正实现人工智能与人力资源管理的深度融合。

4.2 人力资源部门的角色转变

在人工智能背景下,人力资源部门的职能正在发生根本性变化。传统以事务性工作为主的HR角色,正在向战略支持与技术协调方向转变。HR人员不仅要掌握人力资源管理专业知识,还需具备数据分析、系统操作、项目管理等综合能力。因此,企业应通过内部培训、外部引进等方式,提升HR团队的技术素养,使其能够有效使用AI工具进行人才管理与决策支持。同时,人力资源部门应更多地参与企业战略规划,发挥数据驱动决策的作用,为组织提供更具前瞻性和针对性的人才发展建议。此外,HR还需承担起技术应用与员工之间的桥梁作用,及时反馈系统使用中的问题,优化AI工具的应用体验,确保技术真正服务于员工与组织的共同成长。

4.3 员工能力提升与职业发展

人工智能的广泛应用对员工的能力结构提出了新的要求,企业必须重视员工的持续学习与职业发展支持。一方面,企业应建立完善的培训体系,围绕数据分析、数字工具操作、人机协作等方面开展针对性培训,帮助员工适应智能化工作环境。另一方面,应利用AI技术打造个性化学习平台,根据员工的岗位需求与职业规划,推荐适合的学习内容与成长路径,提升培训的实效性。此外,企业还需重新设计职业发展通道,明确AI时代下各类岗位的能力要求与晋升标准,为员工提供清晰的职业发展方向。通过能力提升与职业规划的双重推动,企业不仅能增强员工的适应能力,也有助于提升员工满意度与组织忠诚度,降低因技术变革带来的离职风险。

4.4 数据治理与伦理建设

随着人工智能在人力资源管理中的深入应用,数据安全与伦理问题日益突出,企业必须建立健全的数据治理体系,确保技术应用的合规性与公平性。首先,企业应制定严格的数据采集、存储与使用规范,确保员工信息的隐私保护,防止数据泄露与滥用。其次,应加强对AI算法的审核与监管,确保其决策过程透明、可解释,避免因算法偏见而引发管理不公。此外,企业还应建立AI伦理委员会或相关机制,制定明确的伦理准则,指导AI在招聘、绩效评估、员工监控等关键环节的合理使用。同时,应加强员工对AI系统的信任感,通过信息公开、流程透明、意见反馈等方式,提升员工对技术应用的接受度。

5 结论

人工智能技术的快速发展正在深刻改变传统的人力资源管理模式,为企业带来了效率提升、决策科学化和管理精准化等多重优势。然而,技术的应用也伴随着数据质量、法律合规、员工接受度及伦理风险等一系列挑战。企业在推进智能化转型过程中,不仅需要优化技术应用,提升管理流程的自动化水平,更应关注组织结构的适应性调整、人力资源部门的职能转型以及员工能力的持续提升。同时,建立健全的数据治理体系,强化技术使用的透明度与公平性,是保障AI在人力资源管理中健康发展的关键。未来,人工智能与人力资源管理的深度融合将成为趋势,企业应主动应对变革,构建以人为本、技术为辅的新型管理模式,以实现组织与员工的协同发展。通过科学规划与合理实施,人工智能有望真正成为推动企业可持续发展的重要动力。

参考文献

- [1] 仲真真. 人工智能驱动的人力资源成本管控与企业增效的协同路径研究[J]. 中国电子商情, 2025, 31(13): 43-45.
- [2] 张现羽. 企业人力资源管理中智能化转型的挑战与应对[J]. 商场现代化, 2025, (13): 72-75.
- [3] 尹秀金. 人工智能在人力资源管理工作中的应用探索[J]. 企业研究, 2025, (03): 56-59.
- [4] 罗德桓. 人工智能时代下人力资源管理创新发展策略研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2025, 41(06): 100-102.
- [5] 任田. 人工智能对人力资源管理职能变革的影响[J]. 中国会展, 2025, (11): 89-91.

作者简介: 龚秀海, 1986.8.23, 男, 土家族, 全日制本科, 经济师, 研究方向: 人工智能技术对人力资源管理模式的影响。