

Research on the Path of Improving the Efficiency of Enterprise Human Resource Management under the Background of Artificial Intelligence Era

Shenghua Yu

Zhoushan 7412 Factory Jiaxing Branch, Jiaxing, Zhejiang, 314001, China

Abstract

Against the backdrop of rapid advancements in artificial intelligence technology, corporate human resource management is transitioning from transactional operations to intelligent strategic management, with efficiency enhancement becoming a critical factor in building core competitiveness. This paper examines the deep integration of AI technology with HR management through literature review and case studies, systematically analyzing current research on improving HR management efficiency. By exploring the practical significance of AI-driven HR practices, the study identifies current characteristics in technological applications, process optimization, and talent matching. The findings aim to provide theoretical references and operational guidance for enhancing HR management effectiveness, ultimately supporting enterprises in achieving intelligent transformation and sustainable development in human resource management.

Keywords

the background of the era of artificial intelligence; enterprise human resources; management efficiency; the path of promotion

人工智能时代背景下企业人力资源管理效率提升路径研究

余盛华

舟山市七四一二工厂嘉兴分厂, 中国·浙江 嘉兴 314001

摘要

在人工智能技术飞速发展的时代背景下, 企业的人力资源管理正由原来的事务性管理向智能化的战略管理转变, 效率的提升成为了企业打造核心竞争力的重要命题。本文以人工智能技术同人力资源管理深度融合为研究切入点, 借助文献研究法、案例分析法, 对目前企业人力资源管理效率提升的研究状况展开梳理。通过对人工智能时代企业人力资源管理实践意义的剖析, 总结出管理过程在技术应用、流程优化、人才匹配等方面出现的现状特点。希望能够加强人力资源管理效能给予理论参照和操作引领, 助力企业达成人力资源管理的智能化更新和持续发展。

关键词

人工智能时代背景; 企业人力资源; 管理效率; 提升路径

1 引言

大数据、机器学习、自然语言处理等人工智能技术日渐成熟并被广泛使用, 数字化转型已经成为企业生存和发展的必然之路, 人力资源管理作为企业管理的重要组成部分, 其效率的高低直接关系到企业运营的好坏和发展潜力。在传统的以人为核心的人力资源管理方式下, 招聘筛选、薪酬计算、员工培训等都由人工来完成, 存在着流程复杂、耗时长、容易出错、数据不能得到有效利用等缺陷, 不能满足现代企业对人才快速配置、高效管理的需求。因此, 本文以人工智能同人力资源管理融合的领域为研究对象, 对效率提升相关

问题进行探究, 给企业转型提供一定的参考。

2 人工智能时代企业人力资源管理效率提升的意义

2.1 降低企业人力资源管理运营成本

使用人工智能技术可以减少人力资源事务性工作, 节省人力、时间成本。智能招聘系统可以自动筛选简历、初步面试, 取代传统的手工筛选工作, 据有关数据显示, 智能招聘工具可以将简历筛选时间缩短 70% 以上。智能薪酬核算系统可对接考勤、绩效数据完成薪酬计算、发放, 避免人工计算的失误及返工费, 智能员工自助平台支持员工自行社保查询、请假申请等业务操作, 减少人力资源部门琐碎的行政事务工作量, 使运营成本明显下降。

【作者简介】余盛华(1979-), 男, 中国湖北应城人, EMBA, 人力资源高级技师, 从事企业人力资源管理研究。

2.2 提升人力资源管理决策科学性

人工智能技术有很强的数据收集、分析、挖掘能力，能给人力资源管理决策提供准确的数据支撑。传统的管理模式，决策大多依靠经验判断，带有很大的主观性，人工智能可以将员工绩效、培训效果、离职率、岗位匹配度等各个方面的数据整合起来，再利用算法模型来分析人才流失的风险、岗位需求的趋势、培训效果的相关因素等等。例如建立人才流失预测模型，可以提前发现风险高的离职员工并采取留人的措施；分析培训数据和绩效数据之间的相关性，可以改善培训方案，把决策由原来的经验决定变为数据驱动，提高决策的科学性、前瞻性。

2.3 增强企业人才吸引与留存能力

人才竞争激烈，市场环境复杂的情况下，人力资源管理服务的智能化可以改善员工体验，增强企业对员工的吸引力和留住员工的能力。智能招聘系统通过 AI 面试为候选人提供快捷便利的面试体验，精准匹配岗位需求和候选人的能力，提高人岗匹配度；智能培训系统根据员工岗位要求、能力缺陷来定制个人化的培训课程，做到因材施教，帮助员工职业发展；智能绩效评定系统可以实时采集客观地分析出绩效数据，保证评定的公正性，避免由于评价不公而出现的员工离职的问题。好的员工体验能加强员工的归属感和忠诚度，进而优化企业的“人才竞争力”^[1]。

2.4 推动人力资源管理战略转型

使用人工智能技术之后，人力资源管理部门就可以从繁琐的事务性工作中解放出来，把更多的精力投入到战略工作中去，进而达成人力资源管理职能的转变。传统的人力资源管理主要是事务处理，即招聘执行、薪酬发放、档案管理等，而人工智能能够接管这些事务性工作，使 HR 人员能专注于人才战略规划、组织文化建设、核心人才培养、战略人才储备等工作^[2]。

3 人工智能时代企业人力资源管理的现状

3.1 技术应用程度不均衡，整体水平偏低

目前各个规模、各个行业企业的人工智能技术在人力资源管理中的应用程度不一样，整体应用水平还有待提高。大型企业、高新技术企业资金充足、技术储备丰富，可以引进智能招聘系统、人力资源管理信息系统（HRIS）、AI 绩效评估工具等先进的技术和设备，使一些管理环节实现智能化。中小企业由于资金、技术、人才等方面的限制，仍然大多采用传统的管理模式，只在薪酬核算、考勤记录等基础环节使用简单的信息化工具，没有深入应用人工智能技术。即使已经应用了人工智能技术的企业也大多只局限于招聘、薪酬等个别环节，并没有形成全流程、一体化的智能管理体系，技术应用的碎片化问题十分突出^[3]。

3.2 管理流程固化，与智能技术适配不足

很多企业的人力资源管理流程还是采用传统的模式，

流程固定繁琐，和人工智能技术匹配度不高，不能发挥出技术的效率提升效果。如部分企业招聘流程仍然需要多轮人工筛选、纸质材料流转等环节，智能招聘系统只是简历收集的工具，没有和面试、录用、入职等后续流程对接，导致技术优势不能充分发挥；绩效评价中，仍然采用季度或者年度的定期评价方式，没有利用人工智能进行绩效数据的实时采集和动态评价，绩效评价结果不能及时反映员工的工作状态。由于流程与技术相脱离，不能使人工智能技术融入到管理的全过程之中，进而无法提高管理效率^[4]。

3.3 智能管理人才匮乏，技术落地受阻

人工智能时代的人力资源管理工作要同时精通人力资源管理理论，又掌握人工智能技术的复合型人才，但是目前此类人才存在供需缺口大、成为制约技术落地、效率提高瓶颈。一方面传统的 HR 人员缺少人工智能技术知识，不能熟练使用智能管理工具，也不能根据技术分析结果来制定管理决策，另一方面技术人员虽然掌握人工智能技术，但是缺少人力资源管理经验，不能准确把握管理需求，造成开发的智能工具与实际管理场景相脱离。人才匮乏，使企业即使引进了先进的智能技术，也不能把技术应用到应有的高度上，技术落地的效果不好^[5]。

3.4 数据安全与隐私保护存在隐患

人工智能技术的运用离不开大量的员工数据支持，个人基本数据、绩效数据、培训记录、健康数据等均属于其中范畴，数据安全与隐私保护问题渐渐浮出水面，变成企业所遭遇的新型难题。有些企业缺乏完善的数据安全管理制度，数据存储不规范，存在数据泄露、丢失的风险，部分智能管理系统在进行数据的收集和处理的时候，不能完全按照数据隐私保护的相关规定操作，会超出员工隐私信息的收集范围，而且由于人工智能算法存在黑箱现象，造成在应用数据的过程中存在着数据被滥用的可能性。数据安全和隐私保护问题不但是员工信任危机的诱因，还会使企业面临法律风险，阻碍人工智能技术在人力资源管理中更深层次的应用^[6]。

4 人工智能时代企业人力资源管理效率提升的路径

4.1 构建全流程智能管理体系，推动技术深度应用

企业要依照自身的发展需求，创建起涵盖人力资源管理全部流程的智能管理体系，做到技术的深入应用和融合。在招聘环节中采用智能简历筛选系统、AI 视频面试工具和人才测评 AI 模型来实现从简历初筛到人才匹配全流程的智能化；在培训环节中利用智能学习管理系统（LMS）创建个性化培训平台，运用 AI 算法分析员工的能力短板后为其量身定制培训课程，并可实时跟踪培训进度及效果；在绩效评价环节搭建智能绩效评价系统，将日常工作数据、项目完成状况等实时数据综合在一起实现对绩效动态评估及反馈；在薪酬福利管理环节创建一个智能薪酬核算系统，与绩效、

考勤、社保等相关数据进行对接,从而精准地计算出员工的薪酬,并进行智能化的发放。并且推动各个环节智能系统间的数据互通,建设一体化的人力资源管理数据平台,打破数据孤岛,发挥技术的协同效应^[7]。

4.2 重构管理流程,实现技术与流程深度适配

利用人工智能的机遇,重新设计并改进传统的HR流程,把技术和流程融合在一起。第一,开展流程诊断,梳理出目前管理流程中多余的环节、瓶颈问题,确定流程优化的目标;第二,根据智能技术的特点来设计新的管理流程,例如,把招聘流程重新设计成“智能简历收集-AI初筛-AI面试-智能人才匹配-数字化入职”的全流程线上模式,减少人工干预的环节;把绩效考评流程重新设计成“实时数据采集-动态分析-智能反馈-绩效改进”的动态管理模式,取代传统的定期考评模式;第三,建立流程优化的长效机制,定期收集技术应用过程中流程适配的问题,根据技术升级和管理需求,不断优化流程,保证流程和技术的协同运转,充分发挥技术提升效率的作用^[8]。

4.3 加强人才培养与引进,打造复合型管理团队

对于智能管理人才的短缺情况,企业要采用“培养+引进”的方式,构建起既了解人力资源管理又熟悉人工智能技术的复合型人才队伍。内部培养中,为传统的HR人员开设人工智能基础课程、智能管理工具操作课、数据分析师等课程;采用线上学习、线下实践、案例分析等多种形式提高HR人员的技术应用水平和数据理解能力;同时推进HR人员和技术部门成员之间的跨部门合作,参加智能管理系统开发和优化工作,获得更多的实践经验。在外部引进上,制定有竞争力的人才引进政策,招聘既拥有人力资源管理知识背景的人工智能技术人才,也招聘拥有人工智能技术背景的人力资源管理人才;与高校、职业培训机构合作建立人才培养基地,定向输送复合型人才,为企业的智能人力资源管理提供人才保障^[9]。

4.4 完善数据安全体系,保障信息隐私安全

为了应对数据安全以及隐私保护的问题,企业要创建起完善的数据安全管理体系,从而给智能人力资源管理的推进赋予安全保障。制定完善的数据安全管理制度,对数据采集、存储、使用、传输、销毁各个环节的操作做出规定,明

确各部门、人员的数据安全职责,对员工进行数据安全意识培训,提高员工数据安全防护意识;采用数据加密、访问控制、安全审计、漏洞扫描等技术手段,保证数据存储和传输的安全,防止数据泄露和滥用;严格遵守《个人信息保护法》等有关法律法规,规范数据采集范围,只采集与管理工作的必要信息,明确数据使用的界限,取得员工数据使用授权;建立数据安全应急处理机制,对数据泄露、系统故障等突发事件制定应急预案,及时采取补救措施,降低安全风险。

5 结语

综上所述,人工智能技术给企业人力资源管理效率的提高赋予了新的机会,促使人力资源管理模式发生深刻变革。本文研究发现,人工智能时代企业人力资源管理效率的提高,不仅可以降低企业的管理成本、提高决策的科学性,还可以提高企业的人才竞争力、推动企业管理战略转型,对企业发展有重要意义。随着人工智能技术的发展,人力资源管理也趋向于智能化、个性化和战略化。企业要不断地关注新技术的发展状况来改善人力资源管理的策略,从而提升人力资源管理的效率来为企业的稳定发展赋予强劲的动力。

参考文献

- [1] 雷兵. 基于大数据技术的电力企业人力资源管理创新实践[J].四川劳动保障,2024,(12):149-150.
- [2] 张媛媛. 国有企业人力资源管理数字化转型优化策略核心思路分析[J].中国电子商情,2024,(24):54-56.
- [3] 王静. 基于互联网的煤炭企业人力资源管理优化策略[J].中国电子商情,2024,(24):99-101.
- [4] 魏浩. 人工智能时代企业人力资源精准化管理的路径探究[J].全国流通经济,2024,(24):118-121.
- [5] 付珊珊. 知识经济时代电力企业人力资源管理分析[J].国际公关,2024,(24):85-87.
- [6] 刘洁. “揭榜挂帅”机制在国有文化企业中的探索与研究[J].就业与保障,2024,(12):12-14.
- [7] 蒋翀. 大数据时代电力企业人力资源管理中的绩效管理的变革策略分析[J].电工技术,2024,(S2):175-177+180.
- [8] 苏锦德. 基于人力资源管理视角的专精特新中小企业提升发展韧性的有效路径探讨[J].企业改革与管理,2024,(24):88-90.