

人工智能对人力资源管理的影响研究

李常琳

中国钢研科技集团有限公司 北京 100081

摘要: 在数智时代和高质量发展背景下,人工智能对于现代社会的生产方式或者现代人的生活方式均带来不同程度的影响。如今社会,人工智能在众多领域中得以广泛运用,并且直接影响人力资源管理作用的发挥。对于人工智能的定义,并对人工智能在人力资源管理工作中重要性,以及产生的影响进行了深入的探究分析。

关键词: 人工智能; 人力资源; 管理; 影响

Research on the influence of artificial intelligence on human resource management

Li Changlin

China Steel Research Technology Group Co., Ltd. Beijing 100081

Abstract: under the background of digital intelligence era and high-quality development, artificial intelligence has brought varying degrees of impact on the production mode of modern society or the lifestyle of modern people. Nowadays, artificial intelligence is widely used in many fields, and directly affects the role of human resource management. For the definition of artificial intelligence, and the importance of artificial intelligence in human resources management, as well as the impact of in-depth exploration and analysis.

Keywords: artificial intelligence; human resources; Administration; influence

1 我国人工智能在人力资源管理中的应用现状

人工智能发展下,新的技术层出不穷,就会导致很多旧岗位被机器替代,并且出现了众多新型岗位,并且重复性工种最大限度的获得优化改善。为以往人力资源管理带来挑战的基础上,人工智能技术的应用让企业的管理能力得以全面增强,并成功激发员工的工作热情与创新性,让组织与员工实现共赢。现如今,很多行业领域现已深受人工智能带来的影响,越来越多的场景被人工智能改变,其中包含服务业与制造业,甚至包含零售业、物流行业、营销行业等^[1]。企业不但要增强产品质量,加强产品快速迭代的优化,还应该深度融合人工智能思维和企业人才管理观念,让人才真正成为企业的软实力。

2 人工智能在人力资源管理工作中应用的重要性

2.1 有助于招聘到综合素养高的人员

目前在企业人力资源管理过程中,加强人工智能的科学运用,并有效提升管理标准,有助于改善原来招聘过程中存有的不足之处,加强招聘部分的完善性。因此人工智能技术的合理应用,有效提升并筛选应聘简历的效率,并且工作人员利用OCR技术,才能及时针对应聘者简历中的文本和图片实施图像识别,进行详细分析应聘者简历的基本特点,利用关联性技术、统计、表达式匹配等模式。并且通过人工智能技术的利用,在企业开展面试以前,合理有效的对应聘人员能否胜任此岗位的能力进行详细分析,甚至可以开展AI面试评价。伴随人工智能的飞速发展,人力资源管理人员势必要对人工智能为人力资源带来的影响提高认识,尽可能加强自身素质的优化,与时俱进,才能有效激发自身的激情和创新,让人自身的独特性得以全面发挥。

2.2 有助于加强人力资源管理模式的优化

以往企业的人力资源管理工作中,一般企业在人力资源管理工作的开展过程中通常会针对生产线、零件、设备等相关企业物质资源实施适当管理,并且在具体的

通讯作者简介: 李常琳,(1979年),女,汉族,河北省,工程师,大学本科,中国钢研科技集团有限公司,人力资源管理,邮箱:lichanglin@cisri.com.cn。

管理工作中，并没有意识到企业人力资源的存量变化。原来企业实施人力资源管理工作的过程中，其流程通常是聘用员工、针对企业员工实施考核评估、加强企业员工的全面培训等^[3]。伴随人工智能在各个领域中的广泛运用，让企业在人力资源管理工作中，日益发展成多层次化及多元化，让企业人力资源管理模式更为完善。在企业人力资源管理工作的开展过程中，加强人工智能的科学运用，通常包含人脸门禁、ERP、员工服务、面试考察、提供学习平台、智能素质评价、绩效考核、人才盘点以及数据分析挖掘。

3 人工智能对人力资源管理的影响

3.1 人工智能成本较高

对于大型企业，由于大量替代劳动力，成本可以摊销，但对于中小企业来说，由于各种制约因素，需要的人力资源管理人员并不多，使用人工智能的成本太高，并且限制了人工智能在人力资源管理中的应用。虽然通过人才共享可以在一定程度上缓解人才短缺的困难，但从长远来看，人工智能人才短缺问题必须得到妥善解决。所以，在未来，我们应该着重从机制和模式上构建人工智能人才培养评价体系。

3.2 信息数据处理的影响

新时代背景下，伴随信息技术的飞速发展，不管是在数据量方式还是在精确度方面，均呈现出显著的整合优化。其中的数据日益丰富，在进行计算机的应用中，尤其是人力资源，存在显著的突破。所以在此条件下，并且在进行信息数据的针对性处理过程中，不管是处理效率或是处理质量均呈现出显著的提高。然而，我们应特别注意，这样的提升具有局限性特点，很容易遭受部分因素的影响而停滞不前。因此，在日常工作中，唯有人类在日常生活中加强互动交流，从中获取不同类型的信息资源，尤其是在和员工交流中，可提炼出相关信息。除此之外，人类互相之间的互动交流，可有效传递并落实目标感。在对日常各种不同种类的事物实施详细的记录或是跟踪处理时，而且这样的处理措施可采用人工智能进行处理。然而，互相之间的内涵信息，唯有依靠人们互相之间的沟通交流才能实现。这样的场景，在绩效沟通、考察评价时常有出现。

3.3 决策制定方面的影响

人工智能在具体的应用中，可利用不同类型措施，并且实现问题的有效处理。例如：可通过构建情境，模拟各个方式，这样的方式在处理复杂性特点的问题过程中，可发挥较好的处理效果，与此同时，在进行决策的

过程中还可以提供支持。因此，人工智能在应用的过程中，可结合以前的案例记录，创建各个不同类型的备选方案，唯有这样，才可以从根本上为决策人员建立名落实具备合理性及科学性特点的防范，还可以为决策人员进行决策带来强有力的支持。然而，在进行人工智能的具体应用时，尤其是决策方面可以发挥其辅助的作用。人工智能在为决策人员提供意见或是建议时，人工智能只是按照自身的大数据实施运算挖掘，人工智能却不能了解组织的发展历史和人才发展背景、员工、社会、文化等客观因素条件。因此，这类因素始终都属于动态变化的，人工智能不能及时判断这类无法明确的因素。由此可见，人工智能在具体的应用中，虽说可以呈现出优势特征，可并非每一种事物都能够利用数据实施衡量与判断，仍需要人类思维提供决策。

4 人工智能时代之下人力资源管理工作的应对措施

4.1 加强人工智能在人力资源管理中创新应用

人工智能技术在人力资源管理中的实际应用可有效提升管理效率。现如今，在发展环境中，企业应该重视人工智能技术在人力资源管理工作中的创新应用。人力资源管理工作的内容颇为复杂，其中涵盖大量的数据处理工作和判断工作，并且在实际的运用过程中，管理者应该把人工智能应用于数据处理等单一性工作中，管理者应该高度重视判断性工作，通过数据分析的利用深入挖掘员工潜能，有效增强人力资源管理效果，管理者思维与人工智能的协同能够推动管理质量的全面提高，才能将管理者从繁重的事物中解救出来，有效增强人力资源管理对企业发展带来的正面影响^[1]。

4.2 组建人工智能下的人力资源管理团队

目前，新型的人力资源管理要求具备专业的人力资源管理团队，所以企业要充分重视人工智能技术，还要通过专业的人工智能技术人员与人力资源管理人员的结合，来构建人力资源管理的云平台，并为人工智能下的人力资源管理搭建稳固的数字化智能化人力资源管理结构。

4.3 加大人力资本的投入

通过降低企业员工的离职率，首先可以保证企业员工的稳定性，增强员工的归属感，并且可以降低因员工离职而进行再次招聘的成本。因此加大员工专业素质的教育再投入可以有效的帮助企业提升劳动生产效率，并且只有不断的接受新的知识和科学化的生产经营管理手段才能够提升企业整体的生产水平，此外，企业要加大对职工素质的教育投入^[2]。职工素质主要表现在职业道

德,对自身工作的责任感,分配任务的执行力度等几个方面,这是企业人力资源管理的有效资源,只有确保职工拥有较高的职业素质,用良好的心态从事工作才能为企业创造出更大的价值。

4.4 推动就业之路的转型

很多企业人力资源管理员工常常被大量地重复性、机械性的事务工作所缠绕,没有更多精力放在人力资源管理的核心工作上,通过人工智能应用,并且能够大大减少人力资源管理过程中的事务性的工作,解放人力资源从业人员,使他们能够将精力放在人力管理的主要工作当中,以此提升人力资源管理的水平。如在针对工作人员进行招聘的时候,招聘者可以通过AI筛选和数字化评价面试等方式,对应聘者的基本信息,专业技能水平等有快速的了解和认识^[3]。特别是针对人才平衡供需计划进行制定和具体落实的时候,开展员工考核评价及进行组织劳效分析的时候,要与实际情况进行结合,特别是与模型、算法等方式进行结合,这样做的根本目的是为了提高管理目标和计划在制定和实施推进过程中的准确性和有效性。

4.5 加强人工智能的高效运用

在未来的发展过程中,管理者应该高效运用人工智能,并且有效增强自身的技术素养,在日常管理工作中把人工智能视为工作助手提供保障。在具体的培训过程

中,管理者应该充分考虑并全面掌控云平台与网络技术的应用,利用人工智能在企业中创建数字化管理体系,进而有效增强管理效率^[4]。

5 结语

人力资源管理发展的核心就是对人员的认知与尊重。在组织中,一些人的参与就无法采用程序化方式处理所有问题。人工智能的发展应用有利于改善人力资源管理模式,可人发挥的作用依旧是人工智能不容替代,在未来的发展过程中,人力资源管理将会更加重视人,给与员工足够的温暖与关爱,增强员工的安全感与归属感。因此,伴随人工智能的飞速发展,人力资源管理人员势必要对人工智能为人力资源带来的影响提高认识,尽可能加强自身素质的优化,并且与时俱进,才能有效激发自身的激情和创新,让人自身的独特性得以全面发挥。

参考文献:

- [1]熊欣,张江.人工智能背景下人力资源管理从业人员的胜任力模型研究[J].营销界,2019(47):110-111.
- [2]陈珏,尹航,何璐.人工智能呈现形式及对人力资源管理的影响研究[J].现代商业,2019(08):162-163.
- [3]程红进.人工智能浪潮中的人力资源管理改革[J].现代营销(下旬刊),2018(11):179-180.
- [4]李香,黄冬群.人工智能视域下对企业人力资源发展的思考[J].农村经济与科技,2020,(11):185-186.