

# 人工智能背景下人力资源信息化的管理探究

张雨

北京中电科电子装备有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i11.2071

**[摘要]** 随着社会经济发展和科学技术的进步,人工智能已取得了飞速的进步。本文旨在探讨人工智能在人力资源信息化管理领域的应用,以及人工智能对人力资源信息化管理产生的影响,帮助企业更好地应对人工智能带来的机遇与挑战,促进企业的可持续发展。

**[关键词]** 人工智能; 人力资源信息化; 管理

**中图分类号:** F062.1 **文献标识码:** A

## Exploration of Human Resource Informatization Management under the Background of Artificial Intelligence

Yu Zhang

Beijing Zhongdian Technology Electronic Equipment Co., Ltd

**[Abstract]** With the development of social economy and the advancement of science and technology, artificial intelligence has made rapid progress. This article aims to explore the application of artificial intelligence in the field of human resource management, as well as the impact of artificial intelligence on human resource management, in order to help enterprises better cope with the opportunities and challenges brought by artificial intelligence and promote sustainable development of enterprises.

**[Key words]** artificial intelligence; Human resource informatization; Administration

### 引言

(1) 人工智能的发展背景。人工智能是近年来社会关注的热门话题,它是指使计算机模拟人的某些思维过程和智能行为的学科。随着社会经济发展和科学技术的进步,在人工智能领域取得了飞速的进步,已经成为推动文明发展的重要支撑。人工智能在金融、教育、服务等各个领域的应用不断拓展,给人们的生活和工作带来了极大的便利,正在引发产业变革。

(2) 人力资源信息化管理的重要性。人力资源是企业发展的资源之一,如何有效地利用和管理人力资源,提高企业的内在竞争力,是企业管理的重要任务。随着科学技术的不断发展,人力资源信息化破笋而出。人力资源信息化管理通过运用现代信息技术,实现人力资源管理的自动化和个性化,在构建智能运营的企业道路上,源源不断地提供人才助力,提高企业人才效率和质量,强化企业数字化战略布局。

(3) 研究目的和意义。本文旨在探讨人工智能在人力资源信息化管理领域的应用及其对人力资源信息化管理的影响,分析人工智能如何推动人力资源管理的变革和发展。通过研究人工智能在人力资源管理中的应用及案例分析,为企业提供有益的参考,提高企业的人力资源管理水平,帮助企业更好地应对人工智能带来的机遇与挑战,促进人力资源与企业的协同发展,提升

企业运行效率,从而增强市场竞争力。同时,本文也有助于推动人力资源管理领域与新兴领域的结合、创新,为相关领域的研究提供新的思路和借鉴。

### 1 人工智能在人力资源信息化管理中的应用

#### 1.1 人工智能技术概述

人工智能技术包括机器学习、深度学习、自然语言处理、计算机视觉等。这些技术通过模拟人的思维和行为,使计算机能够完成各种复杂的任务。在人力资源管理领域,人工智能技术可以帮助企业实现自动化、智能化的管理,提高管理效率和质量。

#### 1.2 人力资源信息化管理的基本流程

人力资源信息化管理主要包括招聘与配置、培训与开发、绩效管理、员工关系、薪酬福利管理等环节。通过运用信息技术,实现人力资源管理的自动化、智能化和个性化,提高管理效率和质量<sup>[1]</sup>。

#### 1.3 人工智能对人力资源信息化管理的影响

人工智能技术的发展对人力资源信息化管理产生了深远的影响,主要体现在以下几个方面:

数据自动化。人工智能可以应用在人力资源管理的许多板块,达到数据的自动化,如简历筛选、绩效评估、薪酬计算、培训管理等,提高工作效率。

为决策提供依据。人工智能技术能够处理和分析大量数据,为人力资源管理决策提供数据支撑,提高决策的准确性和效率。

个性化管理。人工智能技术可以根据每个员工的特点和需求,提供个性化的培训和发展计划,提高员工的工作满意度和忠诚度。

智能分析。人工智能技术可以对人力资源数据进行深入分析,预测人力资源需求、员工流失率等,帮助企业作出更精准的预测和规划。

#### 1.4人工智能在人力资源信息化管理中的具体应用

招聘与配置:第一,自动化筛选简历,传统的招聘模式为简历筛选、笔试面试、录用三大流程,实施主体均为人工。而人工智能招聘的三大流程中均可实现对人工的简化,企业可以自动化筛选简历、评估候选人的技能和潜力,减少人工干预,提高招聘效率;第二,在线评估与测试,通过人工智能进行初步的能力和性格测试,评估候选人的技能和潜力,以数据的方式提高选拔的准确性;第三,预测分析,人工智能可以辅助人力资源管理进行人才市场趋势分析,预测未来人才供需状况,帮助企业调整招聘策略,提前锁定关键人才。

培训与开发:第一,个性化培训,人工智能可以根据员工的岗位职责、潜力、兴趣、技术缺口等信息,为员工制定适合自己性格和兴趣的培训计划,并为员工自动匹配适合其发展的培训课程。通过在线学习平台,实现员工自主学习。第二,实时反馈,通过人工智能的实时监测功能,可以及时提供反馈和评估,帮助员工了解自己的培训进度和评估。第三,决策支持,通过分析员工的培训数据,人工智能可以帮助企业理解培训需求,优化培训资源的分配。

绩效管理:第一,自动化数据收集。人工智能可以通过分析员工的工作数据,如考勤情况、工作完成情况、工作亮点等多个维度,自动生成绩效报告,为管理者提供数据支持;第二,智能评估,人工智能可以对员工的绩效数据进行深入分析,识别出绩效优秀的员工,以及需要改进的领域;第三,反馈和激励,人工智能还可以通过分析员工的总体绩效情况,为企业制定适当的激励奖惩办法,提高员工的工作积极性。

员工关系:第一,预测分析,人工智能可以通过对员工绩效、培训等数据综合分析,推测出员工一段时间的工作状态,可以减少冲突,预防和化解人员管理危机,有效降低离职率;第二,最重要的是还能建立与发展基于管理层和员工之间价值共享的企业文化,在达成企业目标的过程中实现企业和员工的双赢<sup>[2]</sup>。

薪酬福利管理:第一,数据自动化,人工智能可以自动计算员工的工资、奖金等薪酬待遇,有效实现薪酬管理的自动化;第二,帮助决策,人工智能还可以为企业提供薪酬调查、竞争对手分析等服务,帮助企业制定合理的薪酬策略。

动态市场分析:人工智能可以对大量的数据进行挖掘,并分析利弊,为企业提供决策支持。例如,通过分析员工离职数据,为企业提供离职原因分析和预防措施。

综上所述,人工智能在人力资源信息化管理中的应用可以

帮助企业提高管理效率和质量,降低管理成本,实现可持续发展。随着人工智能技术的不断进步,未来在人力资源管理领域的应用将更加广泛和深入。

## 2 人工智能背景下人力资源信息化管理的案例分析

### 2.1成功案例介绍及分析

国内某公司引入了人工智能培训管理系统,该系统以“智能学习+知识系统+数据驱动”为导向,帮助企业精准匹配员工培养需求,同时打通多个端口,突破时空限制,让员工随时随地可学可练可考,实现员工在企业培训中的学习闭环,提高培训效率和员工学习效果。最重要的是提升了员工质量,使公司在激烈的市场竞争中保持领先地位。

上述案例中,人工智能的成功应用主要得益于以下几个因素:首先,公司对人工智能技术的引入和应用有清晰的规划和认识,能够将其与人力资源管理紧密结合,了解采用人工智能进行培训可以大大降低培训成本,节约时间和人力资源。其次,公司对数据的收集和分析能力较强,能够确保人工智能系统的有效运行;最后,公司对员工的培训和教育也较为重视,使得员工能够快速适应新的培训体系。及时调整培训内容和学习资源,确保员工始终具备最新的知识和技能。

### 2.2失败案例介绍及分析

某大型制造企业在面对日益激烈的市场竞争时,决定引入人工智能技术,对人力资源管理进行信息化改革。项目初期,企业并未充分了解自身需求,盲目追求新兴技术,导致选用的人工智能系统与现有业务流程不匹配。项目实施过程中,企业未能与供应商建立良好的沟通,导致需求理解偏差,系统功能与实际需求存在较大差距。同时,员工对新技术的接受程度较低,缺乏必要的培训,使得系统使用率不高,难以发挥预期效果。此外,企业在项目过程中忽视了数据安全问题,导致系统遭受黑客攻击,员工个人信息泄露。这一事件不仅对企业信誉造成严重影响,还使得员工对企业的信任度下降。

上述案例为人力资源信息化管理在企业的实际应用敲响了警钟。首先,企业在引入人工智能技术时,应充分了解自身需求,确保系统与现有业务流程相匹配。其次,加强与供应商的沟通,确保系统功能满足企业实际需求,同时,在引进人工智能系统时,也要确保公司有稳定的技术支持和资金支持;最后,从员工角度出发,一方面注重员工培训,加强员工的认知、理解,提高对人工智能的接受程度;一方面加强信息安全,避免员工个人信息泄露。企业需要认识到,数据只是工具,而非决策的全部,必须确保数据的准确性和完整性,并结合专业判断来制定人力资源策略。

通过上述案例的分析,我们可以看到,人工智能在人力资源信息化管理中的应用需要充分考虑企业的实际情况、员工的需求以及系统的可操作性等因素。只有在这些方面都做到位的情况下,人工智能才能真正发挥其优势,推动人力资源管理的创新和发展。

## 3 人工智能背景下人力资源信息化管理的优势与挑战

### 3.1 优势分析

提高管理效率。人工智能可以自动执行重复性高的任务,如简历筛选、数据录入等,大大减少了从事人力资源职工的工作负担,使得员工能够将更多的时间和精力投入到更具价值的工作上。

为决策提供依据。人工智能能够处理和分析大量数据,为企业提供更加准确和全面的员工绩效、离职率、培训需求等分析报告,帮助管理层做出更加科学的决策。

员工个性化体验。通过人工智能技术,企业可以根据员工的喜好和需求提供个性化的培训、发展建议和薪酬方案,增强员工的满意度和忠诚度。

人力市场动态分析。人工智能可以帮助企业推测未来的人力需求,提前进行人才规划和招聘,避免因人才短缺或过剩而影响企业正常运转<sup>[3]</sup>。

### 3.2 挑战与问题

长期维护。人工智能在人力资源管理中的应用需要较高的技术和资源的支撑,对于一些技术力量较弱或者资金链有风险的企业来说,长久地推进和维护人工智能系统可能存在困难。

数据安全和隐私。在人力资源管理中应用人工智能就需要收集和存储大量的员工个人信息,在大数据时代如何确保数据的安全和员工隐私的保护是一个重要问题。

人力资源变革。人工智能的引入可能会导致人力资源部门的职能和工作人员的角色发生变化,如何处理这种变革带来的影响和挑战需要企业认真考虑。

技术依赖: 过度依赖人工智能技术可能导致人力资源管理人员的技能退化,同时在技术出现故障或更新换代时,可能会影响企业的正常运营。

### 3.3 应对策略和建议

逐步引入。企业应根据自身实际情况,逐步引入人工智能技术,先从一些简单的任务开始,逐步扩展到更复杂的领域。

培训和教育。为了应对人工智能带来的变化,企业应加强对人力资源部门的培训和教育,提升人力资源从业人员的数据处理能力和结果分析应用能力。

数据安全和隐私保护。企业应建立健全的数据安全和隐私保护制度,确保员工信息的安全和隐私不被泄露。

人力资源战略调整。企业应根据人工智能技术的应用情况,调整人力资源战略,如重新设计工作流程、培训计划和职业发展路径等。

持续关注和技术评估。企业应持续关注人工智能技术的发

展趋势,定期评估技术的应用效果和成本效益,确保技术的引入和应用能够真正带来价值。

## 4 人工智能背景下人力资源信息化管理的未来发展趋势

### 4.1 技术创新与发展

随着技术的不断进步,人工智能在人力资源信息化管理中的应用将更加深入和广泛。例如,深度学习、自然语言处理等技术的进一步发展,将使得人工智能在处理复杂任务和提供个性化服务方面更加精准和高效。此外,随着云计算、大数据等技术的发展,人工智能将能够处理和分析更大规模的数据,为人力资源管理提供更加全面和深入的洞察。

### 4.2 行业应用与推广

人工智能在人力资源信息化管理中的应用将在各行各业得到更广泛的推广。随着技术的成熟和成本的降低,更多的企业将开始引入人工智能系统,提高人力资源管理在本企业应用的效率和质量。同时,随着人工智能在人力资源管理中的实际应用和对应用结果的积累,将有助于推动整个行业市场的发展和创新。

### 4.3 人才培养与素质提升

随着人工智能在人力资源管理各个模块中的应用越来越广泛,对于相关人才的需求也将日益增加。企业和教育机构需要加强对人力资源管理人员的培训和教育,提升从业人员对该项技术的应用,和数据结果的分析能力。同时,企业也需要通过提供培训等手段,鼓励员工学习和掌握与人工智能相关的技能,以适应未来人力资源管理的发展需求。

综上所述,人工智能背景下人力资源信息化管理的未来发展趋势将主要体现在技术创新、行业应用和人才培养等方面。随着技术的不断进步和应用的推广,人工智能将为企业的人力资源管理带来更多的机遇和挑战,同时也需要企业和员工不断适应和创新,以应对未来的变化和发展。

### [参考文献]

[1]左胜强.中国经贸导刊[J].“区块链+人力资源管理”应用展望,2021(04):20.

[2]孟令建.天津航海[J].航运企业员工关系管理现状与发展趋势分析,2013(06):12.

[3]李霞.企业改革与管理[J].人工智能对企业人力资源管理的影响研究,2022(02):15.

### 作者简介:

张雨(1993—),女,汉族,重庆璧山人,本科,工程师,从事人力资源管理研究。