

AI 赋能管理下企业人力资源管理创新路径研究

刘峰

河北大学

DOI:10.12238/ej.v7i1.1269

[摘要] 人才是现代企业发展的核心竞争力,人力资源数字化是企业适应AI数字经济时代发展的必然要求。文章构造了人力资源管理创新过程的框架体系,并以此框架为基础,对AI在人力资源管理创新中面临的挑战进行阐述,并提出创新路径和对策,希望为企业在AI赋能企业人力资源管理创新上提供一定的价值和意义。

[关键词] AI 赋能; 人力资源管理创新; 创新过程; 创新路径

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Research on the Innovation Path of Enterprise Human Resource Management under AI Empowerment Management

Feng Liu

Hebei University

[Abstract] Talents are the core competitiveness of modern enterprise development, and digitalization of human resources is an inevitable requirement for enterprises to adapt to the development of the AI digital economy era. The article constructs a framework system for the innovation process of human resource management, and based on this framework, elaborates on the challenges faced by AI in human resource management innovation, and proposes innovation paths and countermeasures, hoping to provide certain value and significance for enterprises in AI empowering human resource management innovation.

[Key words] AI empowerment; Innovation in human resource management; Innovation process; Innovation path

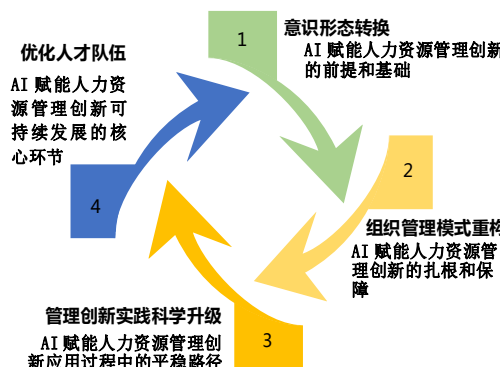
引言

在AI赋能的时代背景下,各企业人力资源管理创新的数字化趋势已经纷纷形成,相比传统的人力资源管理,数字化融合创新下的人力资源管理呈现出巨大的优越性。数字化技术在企业人力资源管理创新中的运用可以使得管理手段更加现代化、提高人力资源管理质量同时也能够有效弥补传统管理方法的漏洞与缺陷、增强企业创新意识、规范企业人力资源管理流程、实现企业高质量发展目标、提升了企业人力资源管理决策的科学性,降低人力成本。基于此,我们可以明白利用AI赋能企业人力资源管理创新能体现巨大的价值和意义,在新的发展形势下,只有进行企业人力资源管理创新才能够促进企业长效可持续发展。

1 AI赋能人力资源管理创新过程

AI赋能人力资源管理创新一般性流程主要包括四个步骤和环节,分别为:管理者和员工意识形态转换、组织管理模式重构、管理实践科学升级指导、优化人才队伍,这四个环节层层递进,其中管理者和员工意识形态转换是AI赋能人力资源管理创新的前提和基础,是奠基AI赋能人力资源管理创新的第一步、组织管

理模式重构是AI赋能人力资源管理创新的扎根和保障,是扎根AI赋能人力资源管理创新的第二步、管理实践科学升级,是AI赋能人力资源管理创新应用过程中的平稳路径,是应用AI赋能人力资源管理创新的第三步、优化人才队伍,是AI赋能人力资源管理创新可持续发展的核心环节,同时也是保障AI赋能人力资源管理创新可持续发展的最后一步。下面对这四个环节进行具体阐述。



从意识形态转化上来看,企业管理者和员工能否认识到AI赋能管理下人力资源管理创新的重要性直接影响到AI技术运用

和实施情况。同时作为企业管理者思想必须与时俱进,管理理念与当前的人工智能时代相适应和匹配。AI赋能时代下人力资源管理者应该正确看待数字化在工作中的转变,进行意识形态上的转换,科学借助先进技术处理企业相关问题与资源配置。

组织管理模式重构上来看,数字化技术重构了组织的运行和协同机制,也重新定义了组织的底层逻辑,企业组织架构重构除了适应战略调整之外也能激活组织。从组织管理模式重构的意义来看,AI赋能时代通过对人工智能的有效整合与利用可以优化企业的组织框架与管理模式。在人力资源管理创新当中,适应AI赋能下的人力资源管理创新的特点和要求需要结合行业特征、企业特征对现有的人力资源管理模式进行创新与重构。

从管理实践科学升级指导上来看,人力资源管理实践的创新可以说是整个AI赋能人力资源管理创新的关键与重点。在新的形势下当代企业必须面向激烈的竞争环境树立高标准的市场目标,并且要将可持续发展理念融入到人力资源管理的创新实践过程当中,同时确保实践方法合理性与科学性并存。

从优化人才队伍建设上来看,企业的核心竞争力从始至终都是人才的竞争,如何将企业内部人才的能力和管理潜能全面激发以实现人才在企业内的有效增值和价值最大化,是AI赋能下人力资源管理创新核心理念。需要加强创新型人才建设使企业在AI时代竞争下具有更大的竞争力,保障产品和经营模式持续发展,创造更高经济效益。

2 AI在人力资源管理创新中面临的挑战

2.1 意识形态转换方面

从对AI技术的认识上面来看,目前时代背景下很多企业管理者在人力资源管理创新方面的理念不够先进和前沿,对人力资源管理创新与AI技术相互融合的认识不全,也并未意识到AI赋能人力资源管理创新的重要性和意义;从对企业人力资源管理创新的认知上来看,仍有不少企业把人力资源视为一种成本和消耗,未曾意识到人力资源管理创新的意义与价值;从对战略规划的科学性来看,AI赋能时代人力资源管理创新战略规划如果不具有科学性就会掉入管理者和员工对AI赋能AI技术认识不全的思维陷阱里面;从管理理念上面来看,当相关技术在企业人力资源管理工作中得到应用后,传统的管理模式如果没有更新换代,管理思维的局限性会彻底阻碍企业在AI赋能下人力资源管理创新进程,从而导致企业结构发展面临新的困境;从员工抵制方面来看如今有不少HR质疑AI与人力资源管理结合的合理性与科学性,认为机器的判断和真实现状会产生误差影响企业整体的决策。

2.2 管理模式重构方面

从企业管理环境上来看,我国企业环境没能及时创新、升级和优化人力资源管理,依然沿用传统管理方式使得人才流失严重,阻碍了企业人力资源管理的创新和发展;从管理内容和管理方法上面来看,现阶段随着数字化步伐稳步加快,对管理人员要求提高的同时却没有考虑到他们的能力状况和执行结果。管理人员对管理内容类似机械不加思考缺乏创新性和积极性的工作,

具有极大的弊端,这种管理是不太全面和完善的。如果管理方法缺乏科学性与合理性,管理理念和管理方法不太适应AI赋能的步伐,会导致企业运作不佳;从企业文化特征上面来看,企业发展中有的企业文化太过保守落后,不太符合AI时代的企业文化要求;从管理流程方面来说,少数企业内部管理混乱、管理制度不够健全,缺乏先进的管理技术和管理经验增加了企业经营活动的整体风险。

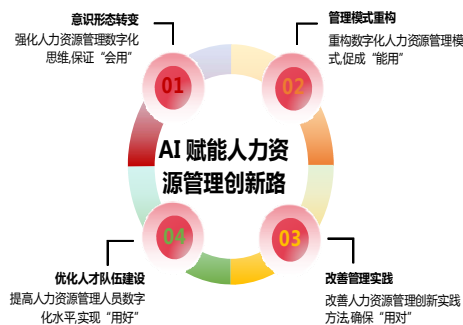
2.3 管理实践创新方面

在人力资源管理实践创新应用方面AI在人力资源管理中的应用虽然广泛且有巨大的前景和价值,但是仍面临一些像个人隐私保护、道德准则与公平、AI决策的可解释性等问题让我们无法忽视;在技术基础设施建设方面,虽然很多企业看到了AI赋能人力资源管理的大势所趋,但是并没有在管理实践当中充分重视基础设施建设,并由于数字化管理的相关软件成本较高企业缺乏投资意识导致企业在AI赋能人力资源管理实践成效不佳;在企业内部信息壁垒方面,就现阶段来看,企业内部的信息壁垒尚未打破,人力资源管理部门总关注自己部门进展并未深入分析如何与企业同步改进;在跨组织部门协同方面企业内部组织和部门间可能存在沟通与交流机制不太健全的情况,难以确保信息的精确性与及时性。

2.4 人才队伍优化方面

从现代管理团队要求上来看,内部动因上企业人才自身能力达不到人力资源管理创新的要求,人才培养力度也不强;从人才识别和招募上来看,人力资源管理部门的定位、职责等较为模糊,对人才的识别缺乏精准性。同时由于企业人才招聘制度不够科学合理导致与企业人力资源现状及管理目标不相适应,造成了资源浪费;从人才储备上来看,很多企业依然存在专业性人才稀缺的局面,在人力资源管理期间通常会出现操作或者决策失误的问题,人力资源管理质量与效率存在不确定性和模糊性;从人才培养上面来看,企业员工数字化系统理论性知识培训力度较小以及培训知识内容深度不够,员工接收效果较差,不利于员工数字化思维和能力的提升。

3 基于AI视角下的企业人力资源管理创新路径和对策



3.1 意识形态转换,强化数字化思维,保证“会用”

首先从管理者创新战略规划和管理理念的落后性来看,要

构建企业人力资源管理创新长期战略发展规划,长期战略发展规划是企业可持续发展的保证,由于数字化时代企业对人力资源信息化认识程度不够,因此,为了确保AI赋能企业人力资源管理创新稳步发展,企业要做出让立足于本企业长期发展的企业管理规划;从领导者和员工对AI赋能人力资源管理创新认识不足上来看,要注重增强人力资源管理创新观念,根据人工智能发展形势,务必明确人力资源管理的意义,领导层和员工两者关注人力资源管理问题,真正明确企业发展的战略性资源是人才,对于AI赋能企业人力资源管理创新要引起足够的重视;从员工对AI赋能人力资源管理创新抵触方面,要全面落实以人为本的管理理念,企业管理工作中管理人员要秉承人本理念,引导员工积极感受企业的氛围,和员工进行良性的互动,从而有利于管理的创新路径实施。

3.2 重构数字化人力资源管理模式,促成“能用”

首先从管理环境和企业文化的落后性来看,企业要构建以人为本的管理理念,重视员工的权利和尊严,为员工提供良好的工作环境。对于企业文化要加强企业文化建设推动企业可持续发展;从管理内容和方法缺乏科学性方面,要创新管理内容,企业开展人力资源管理时还需要使管理的内容创新适应数字化的要求,创新企业人力资源管理,重点优化现有管理理念和方法,使企业管理模式紧跟时代;从管理流程缺乏合理性方面,优化人力资源管理流程,通过构建需求预测模型优化问题解决方法和对策。

3.3 改善人力资源管理创新实践,确保“用对”

首先从数字化融入的障碍机制来看,要构建数字化平台,建立数字化人力资源需求模型;从企业内部信息壁垒来看,需要基于知识共享创新人力资源管理方案可以很好地消除企业内部信息壁垒,增强知识和资源信息流动性与透明度;从技术基础设施建设不完善来看,在AI赋能时代,加强基础设施建设可以从硬件设施和软件设施完善方面着手。

3.4 提高人力资源管理人员数字化水平,实现“用好”

针对企业现有人才不符合数字化人才的现状,管理部门要加强管理团队建设,用薪酬激励以及培训养成与数字化契合的人才;针对企业招聘过程中识别和招募机制不合理的问题,在加强人力资源管理队伍建设过程中,企业需要不断识别优秀人才,优化招聘机制使得企业人才管理团队符合现代化管理团队要求;从育人体系欠缺方面来看,要融合数字化系统知识来进行人才培养,同时能力需求配置人才,创建以数字化导向的新型队伍。

4 总结与概述

现有的研究侧重点大部分基于数字化时代对人力资源管理的意义与影响,而很少有文献探究关于人力资源管理创新的过程体系化和系统化的研究。本文在前人研究的基础之上对AI赋能时代下人力资源管理创新的过程进行归纳和总结构造出了人力资源管理创新的框架,即意识形态转化、管理模式重构、管理实践改善、人才队伍优化。在此框架之上本文系统化总结出人力资源管理创新过程面临的挑战与障碍机制,从而基于此创新框架提出创新路径,即意识形态转换,强化人力资源管理数字化思维,保证“会用”、重构数字化人力资源管理模式,促成“能用”、改善人力资源管理创新实践方法,确保“用对”、提高人力资源管理人员数字化水平,实现“用好”。四个层面层层递进,只有循序渐进优化升级,才能推动人力资源管理创新向最平稳扎实以及可持续方面进行发展。

[参考文献]

- [1]孙丽凤.数字化背景下企业人力资源管理创新的思考[J].商场现代化,2023,(17):71-73.
- [2]黄俊雁.基于知识共享的人力资源管理创新路径研究[J].财讯,2023,(17):46-48.
- [3]张莉.新时期企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2023,(02):79-80.
- [4]于菲.基于信息化建设下的企业人力资源管理创新路径[J].现代国企研究,2017,(22):60.
- [5]欧阳奕.人工智能技术在企业人力资源管理中的应用探析[J].四川劳动保障,2023,(11):42-43.
- [6]高洋.新时期人力资源管理数字化转型的必要性及途径分析[J].人才资源开发,2023,(20):88-90.
- [7]纪志强.企业人力资源管理数字化轻型赋能的提升路径[J].人才资源开发,2023,(18):79-81.
- [8]杨超敏.浅析知识共享模式下企业人力资源管理策略[J].企业改革与管理,2023,(10):86-88.
- [9]李娜娜.大数据时代企业人力资源绩效管理创新路径[N].山西市场导报,2023-06-20(C02).
- [10]王祯.信息化技术赋能企业人力资源管理模式探究[J].商场现代化,2023,(16):92-94.

作者简介:

刘峰(1998-),男,汉族,湖南永州人,硕士在读,研究方向:人力资源管理。