

AI技术对人力资源管理的机遇与挑战

杨林

(伊金霍洛旗粮食和物资储备中心, 内蒙古鄂尔多斯 017000)

摘要: 随着第四次科技革命的链式突破, 在各类新技术的应用中都找到发展契机, 带入到人力资源管理领域也是一样。AI技术支持人力资源管理, 将加快对各类信息的处理速度, 人脸识别考勤、区块链人事存档等都十分便捷。但是, 我们也要看到并挖掘AI技术带来的安全性问题, 辩证的、客观的看待AI技术为人力资源管理领域带来的巨大挑战。鉴于此, 本文探讨AI技术人力资源管理的特征趋势, 也分析相应机遇与挑战, 希望为更多管理者、研究者提供借鉴参考。

关键词: AI技术; 人力资源管理; 机遇; 挑战

生成式人工智能时代, 人力资源管理数字化、智慧化发展趋势明显。工作效能与核心内涵在技术层面的变化, 也意味着在智能应用场景下实现人力资源管理的赋能与增效。可以预见的是, AI技术帮助我们获取信息、生成各类文本和图片、提供各类指导建议……同时, 其也可以在人力资源管理中辅助招聘和人才管理, 进一步加强员工培训、辅助绩效管理。以此深入探索AI技术在人力资源管理中的机遇, 并提出一些引人深思的问题, 值得我们深入探索与实践。

一、AI技术应用: 人力资源管理的特征趋势

从农业社会的人力调配到商业时代的行会组织, 再到现代工业时代福特生产线及“科学管理”, 人力资源管理经历了多次变革。随着电报、计算机等先进技术的出现, 人力资源管理技术不断创新。如今, 人工智能、大数据、区块链等高新技术与人力资源管理的深度融合, 将进一步推动其发展, 体现出新技术时代人力资源管理的特征与趋势。

(一) 催生人力资源管理新样态

AI技术广泛应用, 使得人力资源管理效能优势突显, 可以依据数据、算法等构建不同模块的评价指标体系, 实现人力资源管理状态的全方位跃升。以此也塑造出围绕业务需求的更多人力资源管理新模式, 大大提高相应工作效率。AI技术是机器学习、人工智能的产物, 以其核心技术运用大幅压缩人力资源管理相关的事务, 直接替代了部分劳动力, 也相当于解放了劳动力。这也为企业用工节约成本, 为员工工作提质增效, 呈现出明显的数字化、符号化、多功能化与集约化人力资源管理特征。

(二) 加速人力资源管理工作效率

现有企事业单位都注重工作效率, 向人力资源管理提出更多、更新的要求。而如果以AI技术辅助人力资源管理, 必然能够跨出人力资源管理“效能洼地”, 加速提升人力资源管理工作效率。以其大量的数据储备、精准的算法模型, 可以替代人力作出更加精细、丰富的数据信息整理, 为单位提供更加高效的人力资源管理服务。再进一步来看, AI技术软件、程序更加符合企业的用工目的, 程序运行速度快、可支持24小时运转、效率远远高于人工,

就更加符合当前的产业转型与升级需求了。

(三) “人—机器—人”的循环转变

在以往的人力资源管理工作中, 我们常常可以看到人管理人的情况, 当然计算机办公系统、无纸化办公也是工作的基础。这一层面的管理仍然停留在对人的管理上, 是容易出现问题和错误的。AI技术的应用则不同, 其实现的是人对于可运转机器的管理, 即“人—机器—人”的循环, 因而也实现了人与技术双重并用、双向主导的发展内涵。从此处也可以看出人工智能、智慧办公才是未来发展的新方向, 也是人工智能等高度自主化技术渗入人力资源管理实现价值替代、价值判断的重要内容。

二、AI技术对人力资源管理的机遇分析

(一) 人脸动态识别考勤

以AI技术应用于人脸识别系统构建之中, 适应企业为员工设置的考勤打卡。随着智能算法的不断创新, 基于机器学习功能的人脸识别技术与趋于成熟。在此基础上开发人脸识别智能考勤、打卡系统, 可以在企业人力资源管理中发挥关键作用。这相对过去广泛推广和应用的指纹识别系统更具有精确性、真实性, 也规避了指纹打卡的诸多弊端。就好比人脸识别系统以当前技术不存在类似代替打卡、指纹膜代刷一类的“作弊”行为。相信在未来, 人脸识别考勤必将逐步替代打卡和刷指纹, 从记录时间、地点与人物的静态考勤转变为动态考勤, 大幅提升企业用工考勤的严谨性、真实性。

(二) 区块链人事档案存管

区块链技术也是AI时代背景下的一大智能智慧产品, 以其破解数据信息的实时记录、追溯溯源、防备篡改等难题。化用到人力资源管理领域, 自然而然可以结合人事档案管理工作, 防止档案丢失、篡改、毁坏等, 解决以往工作中的疑难问题, 且存储、保存更加便利。这样一来, 每一笔录入区块档案的人事档案信息, 一旦经过云端各节点的确认, 便难以被篡改。显然从跟上保证了人事信息来源的唯一性和可靠性, 并有助于建立一个全面、精确且分布式的人事信息管理分类数据库。数据库可以随时取用, 既方便又安全可靠。

（三）智能化简历与档案筛查

当今数字化时代，利用神经网络算法的智能化人才筛选系统正逐渐成为企业人力资源管理的重要工具。其能够根据用人单位的具体需求，自主分析招聘标准和岗位要求，在海量的简历与档案中快速、精准地识别出最具价值潜力和核心能力的应聘人员及储备员工。从人力资源管理角度来看，在初步筛选简历时就节约了时间成本，还使得 HR 团队能够将更多精力投入到对优秀人才的深入考察以及后续的人才发展计划中去，可以说一举两得。据智联招聘发布的《2021 人力资本趋势管理报告》显示，目前约有 12.3% 的企业已经开始采用机器人来进行面试流程；同时，有接近三分之一（29.1%）的企业正在使用智能员工管理系统来优化内部运作效率。未来，将预计随着技术的进步和应用范围的逐步扩大，这一比例还将持续增长，进一步推动人力资源管理向更加高效化方向发展，足以及技术变革带动人力资源管理模式革新的发展契机。

（四）数字化人力资源培训

随着信息技术、大数据技术与人工智能技术的创新发展，越来越多的企事业单位开始探索并实践基于数字化手段开展教育培训活动。其中，对于 AI 技术的应用，包括但不限于开发网络慕课、虚拟现实 / 增强现实辅助学习工具以及全景视频演示等，来应对重复性的员工培训工作。尤其对于新员工培训来说提供了极大的便利，也节省了双方时间。以其提高培训课程内容的趣味性和互动性，帮助学员更好地理解 and 掌握复杂概念或技能。就比如说，在安全教育领域，利用 VR 技术模拟真实场景可以让员工身临其境地体验到各种紧急情况下的正确应对方法；而在专业技能训练方面，则可以通过定制化开发的软件实现个性化指导与反馈机制。此外，这类平台通常具备良好的数据追踪功能，便于管理者监控整个培训过程的效果，并据此调整教学策略以持续改进质量。总之，借助于先进 AI 技术丰富人力资源培训场景与功能，可以有效提高新老员工的知识水平与工作能力，也为吸引新一代年轻劳动力提供了有利条件，值得我们深入探索与实践。

三、AI 技术对人力资源管理的挑战

（一）数据隐私和安全性问题

随着人工智能技术在人力资源管理领域的广泛应用，企业需要收集和分析大量的员工数据以实现智能化管理。这些数据可能包括个人信息、工作表现、薪资福利等敏感信息。但这也给数据隐私和安全带来了巨大的挑战。首先，企业在收集和使用员工数据时必须遵守相关法律法规，如欧盟的通用数据保护条例等。此外，企业还需要建立严格的数据管理制度和技术防护措施，确保员工数据不被未经授权的人员访问、泄露或滥用。例如，可以采用加密技术对敏感数据进行保护，定期进行安全审计和风险评估，以及加强员工的信息安全意识培训等。只有充分保障员工的数据隐私和安全，才能为企业创造一个良好的发展环境。

（二）技术更新和学习成本

人工智能技术的发展日新月异，新的算法和应用层出不穷。为了保持竞争力并充分利用 AI 技术带来的优势，企业需要不断跟进和学习最新的 AI 技术和应用场景。这意味着企业需要投入大量的人力和财力来进行技术更新和培训。一方面，企业可以通过与高校、研究机构等合作，引进先进的 AI 技术和人才；另一方面，企业还可以通过内部培训、在线课程等方式提高员工的技能水平。但这也给企业带来了一定的经济压力和管理难度。因此，企业在制定技术更新计划时需要充分考虑自身的实际情况和发展需求，合理安排资源投入，避免盲目跟风和过度投资。

（三）人机协作和人性化管理的平衡

虽然 AI 技术可以提高人力资源管理的效率和准确性，但也要注意保持人与人之间的沟通和互动。一味追求机械化和自动化可能会让员工感到冷漠和无法被理解。因此，企业需要在 AI 技术的运用中找到人机协作和人性化管理的平衡点。具体来说，企业可以在以下几个方面做出努力：首先，明确人机分工，将适合由机器完成的任务交由 AI 处理，而将需要人类智慧和创造力的工作保留给员工；其次，关注员工的情感需求和职业发展，提供个性化的职业规划和发展机会；最后，建立健全的激励机制和企业文化，激发员工的积极性和创造力。这样来看，企业可以实现人机协作的最佳效果，既提高了工作效率又增强了员工的归属感和满意度。

四、结束语

分析 AI 技术应用于人力资源管理领域，可以看到显著提高了人力资源管理的效率和精准度，从那些繁复、琐碎的工作中解放了人力，让人力资源专业人员有机会和精力投入到员工发展规划之中。当然，我们也不可忽视其中的安全性、隐私性问题。尤其对于企业来说要担起责任，建立严格的数据保护机制和透明的算法决策过程，确保员工权益得到保障。此外，人力资源专业人员也要提升核心竞争力，为自身职业长期发展、未来发展奠定坚实的基础。尽管面临诸多挑战，但只要我们积极应对，充分发挥 AI 的优势，合理规避风险，就能够在 AI 时代实现人力资源管理的创新发展。

参考文献：

- [1] 佚名. 人机协作模式下的人力资源管理与组织行为研究 [J]. 中国人力资源开发, 2022, 39 (11): 122-122.
- [2] 宗诚. 数字化时代企业人力资源管理面临的机遇和挑战研究 [J]. 商业故事, 2020 (17): 99-100.
- [3] 熊留兴. AI 技术在物业管理行业应用及展望 [J]. 现代物业: 新业主, 2020 (4): 2.
- [4] 王天, 林建邦. 人工智能 (AI) 与人力资源管理 (HRM) 关系的辩证分析 [J]. 经济与社会发展研究, 2020 (6): 2.
- [5] 纪志强. 构建企业人力资源管理数字化转型发展新格局 [J]. 人力资源, 2023 (10): 8-9.