

人工智能时代对人力资源结构及薪酬体系的影响

苗 凤

新疆兵团公共资源交易中心第六分中心, 新疆 五家渠 831300

[摘要]随着人工智能在企业管理当中的应用情况逐步发展,人力资源管理以及薪酬体系都出现了一定程度的变化。就目前而言,不少企业依旧沿用着传统的管理模式,在这样的模式下,存在着人力成本过高的状况,绩效评估不够精准的情况,还有薪酬和员工贡献之间出现脱节等诸多问题。其薪酬体系主要是以固定工资以及周期性奖金这两种形式为主导的,如此一来,其产生的激励效果便显得十分有限了。人工智能能够凭借大数据以及智能算法,达成人才评价、绩效管理以及薪酬决策等方面的科学化与精准化目标,然而在实际的应用过程当中,它依旧面临着数据安全方面的问题、算法可能存在偏差的问题以及管理适应性等方面的问题。从整体的角度去分析来看,人工智能确实为优化人力资源结构以及薪酬体系给予了极为重要的支持,不过企业还是需要进一步地去完善自身的应用策略以及管理机制。

[关键词]人工智能时代; 人力资源结构; 薪酬体系; 影响

DOI: 10.33142/mem.v6i5.17901

中图分类号: F246

文献标识码: A

The Impact of the Era of Artificial Intelligence on Human Resource Structure and Compensation System

MIAO Feng

Xinjiang Production and Construction Corps Public Resource Trading Center Sixth Branch, Wujiaqu, Xinjiang, 831300, China

Abstract: With the gradual development of the application of artificial intelligence in enterprise management, there have been certain changes in human resource management and compensation systems. Currently, many companies still use traditional management models, which result in high labor costs, inaccurate performance evaluations, and a disconnect between compensation and employee contributions. Its salary system is mainly dominated by two forms: fixed salary and periodic bonuses, which makes its incentive effect very limited. Artificial intelligence can achieve scientific and precise goals in talent evaluation, performance management, and salary decision-making through big data and intelligent algorithms. However, in the actual application process, it still faces problems in data security, algorithm bias, and management adaptability. From a holistic perspective, artificial intelligence has indeed provided crucial support for optimizing human resource structures and compensation systems. However, companies still need to further improve their application strategies and management mechanisms.

Keywords: the era of artificial intelligence; human resource structure; salary system; impact

引言

随着人工智能技术不断发展,企业人力资源管理出现重大变化。以往的人力资源管理靠人工操作和经验判断,人力成本高、效率低、绩效评估不准确、薪酬体系和员工贡献不匹配。在人工智能时代,企业借助大数据分析、机器学习、智能化管理系统,可对员工招聘、培训、绩效评估、薪酬分配、职业发展进行更科学、精准、高效的管理,改变人力资源结构,提出新要求,推动薪酬体系朝更动态、绩效导向、个性化发展。人工智能应用让企业实时分析员工行为和绩效数据,优化激励机制,提升管理效率,在人才竞争中保持优势。不过,人工智能在人力资源管理的应用也带来数据隐私保护、算法透明性、管理模式适应性等挑战。研究人工智能时代对人力资源结构、薪酬体系的影响,有理论价值,也能给企业在数字化转型背景下优化人才管理、激励机制提供实践指导。

1 当前人力资源管理存在的问题

1.1 人力成本高

在人工智能时代来临之前,不少企业的人力资源管理都存在着人力成本过高的情况。当这些企业的规模逐渐扩大起来,业务复杂程度也随之增加,那么它们在招聘方面、培训方面、薪酬支付方面以及员工福利方面等各个领域,往往都会投入数量颇为可观的资金。并且,企业还必须要维持起一个规模不小的管理团队,以此来确保日常运营能够顺利地开展下去。如此一来,这无疑增加了企业的固定支出额度,而且让人力成本在总运营成本当中所占的比例一直处于不断上升的态势。除此之外,因为人工管理的方式其效率是存在一定限制的,所以那些重复性的工作会占据大量的人力资源。员工在部分岗位上所产生的产出,和投入的成本之间是不成正比关系的,这就进一步使得人力资源成本所面临的压力变得更大了。

1.2 人均效能评估失真

人均效能指企业人力资源投入所获得的经营成果回报,即人力资本的投入产出比。在传统管理活动中,企业多采用人工方式对员工日常工作进行评价。这种方式虽然能够直观反馈员工工作成果,但易受主观因素干扰,人均效能评估失真现象较为普遍。一方面,绩效评估指标单一,难以全面反映员工工作的实际情况。另一方面,评估人员的主观看法会影响评估结果,导致评估缺乏客观性。这不仅会降低员工工作积极性,加大人力资源管理难度,还可能引发员工的不满情绪,最终对企业整体运营效果造成负面影响。

1.3 合规风险累积

在当下的企业人力资源管理领域当中,合规风险已然逐步累积起来,进而变成了企业所面临的一项颇为重要的问题。随着劳动法律法规、社会保险相关政策以及数据保护方面的要求不断地得到完善,并且也在被极为严格地执行着,在企业开展招聘工作的时候,在与员工签订劳动合同之际,在进行薪酬支付操作之时,在实施考勤管理工作期间,还有在对员工信息进行管理的过程中等等这些方面,企业都必须要严格依照相关规定来行事。不过,部分企业在开展人力资源管理相关工作的过程当中,依旧存在着流程不够规范、记录并不完整或者管理系统相对滞后的种种情况,这就致使合规风险慢慢地开始逐步积累起来了。要是出现了劳动争议方面的纠纷,又或者是社保缴纳环节的问题,再或者说发生了数据泄露这样的事件,那么不但有可能会引发法律层面的诉讼情况以及经济方面的赔偿事宜,而且还会给企业的声誉带来负面的影响作用^[1]。与此企业在处于快速扩张的状态下,或者是在跨地域开展运营活动的过程当中,合规要求呈现出的复杂性以及多样性更是进一步增加了,这也就使得合规风险变得更容易出现累积并且集中起来的现象,进而对企业自身的管理稳定性以及持续发展态势构成了潜在的威胁状况。

2 薪酬体系的变革与优化

2.1 薪酬体系现状及存在问题

当前企业薪酬体系在人工智能时代碰到了不少挑战,其整体架构以及管理模式都存在一些问题。很多企业依旧采用传统的薪酬模式,把固定工资和年终奖金当作主要形式,缺少针对员工绩效和贡献的动态考核以及反馈机制,没办法精准反映出员工的实际价值以及工作成果。并且,薪酬水平和市场变化以及企业战略目标的契合程度不够,致使部分关键岗位的人才出现流失情况或者激励力度不足。除此之外,在薪酬管理过程当中过度依靠人工操作,信息统计以及分析的效率较低,很容易出现数据滞后、计算出错或者决策失真的状况,对薪酬的公平性以及透明度产生了影响。

2.2 基于人工智能的人才评价与绩效管理

在人工智能这一时代背景下,企业的人力资源管理呈

现出一个重要趋势,那就是基于人工智能的人才评价以及绩效管理正逐步发展起来。传统的那种人才评价还有绩效考核,大多依靠人工去观察,靠定性的方式来评价,并且是周期性地开展考核,如此一来,就存在着主观性比较强、所涉及的数据不够完整、评估往往也会出现滞后等一系列问题,很难完整且准确地把员工的能力水平以及工作表现都反映出来。然而人工智能技术可就不一样了,它借助大数据分析、机器学习以及智能算法,能够针对员工的工作行为、绩效数据、能力指标还有岗位匹配度等方面展开实时且全面的分析,进而构建起更为客观且精准的人才评价体系。人工智能不仅能将考勤、项目管理、销售业绩、工作日志以及协作行为等多个来源的数据加以整合,而且还能识别出潜在的绩效模式以及发展趋势,给企业提供可量化的绩效指标以及智能化的评价结果^[2]。这样的评价方式可有效突破传统考核所存在的种种局限,能够真实反映出员工的实际能力以及贡献状况,同时也给企业在人才布局、岗位调整以及战略决策方面提供了相应的数据支撑。

2.3 薪酬结构优化策略

在人工智能时代,企业薪酬结构的优化面临着更为复杂且多维的挑战。传统薪酬体系主要由固定工资、岗位工资以及周期性奖金构成,很难灵活地反映出员工实际绩效和岗位价值,也无法充分激发高潜力人才或者核心骨干员工的积极性。在现代企业运营当中,组织结构逐渐趋于扁平化,岗位类型与工作模式呈现出多样化特点,不同员工群体对于薪酬的关注点有着明显差异。举例来讲,技术骨干往往更看重长期激励以及职业发展机会,而基层员工和一般管理人员则更关注短期奖励以及福利待遇,这就使得薪酬结构设计在兼顾公平性、激励性以及灵活性等方面面临更高的要求。并且,薪酬结构不但要适应企业内部管理的需求,还会受到外部市场薪酬水平、行业标准、政策法规以及经济环境变化等因素的影响,让设计和调整变得更加复杂。随着人工智能、大数据以及绩效分析技术不断发展,企业可以收集并分析大量员工数据,像工作行为、绩效表现、能力指标以及岗位匹配情况等,进而更为全面地理解薪酬与员工价值之间的关联。薪酬结构在此情形下,一方面承担着员工激励的作用,另一方面会直接影响企业的用人成本、人才流动率、员工满意度以及整体竞争力。与此企业在开展薪酬结构优化工作的时候,还需要综合考虑组织战略目标、团队协作效果以及长期人才储备需求,保证薪酬体系能够在激励个体绩效的助力整体战略达成。

2.4 激励机制与绩效导向的调整

在人工智能这个大时代背景下,企业的激励机制还有绩效导向都面临着从来没有过的调整需求。其关键点就在于怎样借助科学的数据分析以及智能化管理的方式,更精准地去识别员工所做出的贡献,对激励效果加以优化,并且推动组织目标得以达成。传统的激励机制大多是以固定

薪酬、年度奖金或者等级考核这些形式为主的。它的绩效考核周期比较长,并且评价维度也有一定的局限性,所以很容易出现评价滞后、主观偏差以及激励不够的情况,很难完整地反映出员工的实际能力、工作投入程度以及团队协作的效果。随着人工智能技术的应用,企业可以凭借大数据、机器学习以及智能分析工具来实时获取员工的绩效数据,从任务完成情况、工作效率、创新能力、团队协作以及岗位价值等多个维度综合分析,进而形成更为科学且全面的绩效画像。这样的数据驱动的绩效评价体系,不但能揭示出员工真实的工作表现,还能对潜在的绩效趋势做出预测,帮助管理层制定更为合理的激励策略。与此不同岗位、职能以及人才类型对于激励的需求有着明显的差异。高潜力人才、核心技术人员以及管理层在长期激励、职业发展机会以及非物质激励方面的需求可能会远远高于一般岗位员工,而基层或者重复性岗位员工则更看重即时奖励和福利待遇,这就让激励机制在设计的时候必须要兼顾公平性、灵活性以及个性化。

3 人工智能与人力资源协同管理

3.1 AI 在招聘、培训与员工发展中的应用

在人工智能时代, AI 技术在招聘、培训与员工发展中发挥着越来越重要的作用,推动企业人力资源管理向智能化、精准化方向发展。在招聘环节,人工智能凭借大数据分析以及机器学习算法,可针对海量简历展开筛选操作,准确匹配岗位所需需求,还能预测候选人所具有的潜在能力以及适岗情况,以此提升招聘工作的效率,同时提高匹配的精度,降低人为主观判断所产生的偏差^[3]。在培训方面, AI 依据员工的岗位职责、能力水平以及学习行为,能够智能地推荐个性化的培训内容以及学习路径,制定出因人而异的技能提升方案,借助在线学习平台以及虚拟仿真技术,还能够给予沉浸式且互动式的培训体验,提升培训的效果以及知识的转化率。在员工发展与职业规划方面,人工智能通过对员工绩效数据、工作行为、职业兴趣以及潜力指标加以分析,能为企业给出科学的人才发展路径以及晋升决策方面的参考,助力员工清晰明确自身的发展目标,进而优化其职业规划。

3.2 AI 辅助决策对薪酬体系的影响

在人工智能所处的时代当中, AI 辅助决策给薪酬体系所带来的影响变得日渐明显起来,其有力地推动着企业薪酬管理从以往的传统经验型朝着数据驱动型的方向去转变。借助大数据分析以及机器学习算法这两种手段, AI 是能够针对员工绩效、岗位价值、市场薪酬水平、企

业战略目标还有历史薪酬数据展开较为全面的分析工作的,进而能够为薪酬的设计、调整以及分配事宜给出具有一定科学性的依据。AI 具备识别薪酬结构里存在不合理之处的能力,像是固定薪酬和绩效贡献出现脱节情况、激励力度不够或者存在薪酬公平性方面的问题等,而且它还能够通过模拟不同的薪酬方案给员工行为以及企业成本产生的影响,以此来辅助管理层做出最为最佳的决策^[4]。与此 AI 还可以达成薪酬管理的动态调整这一目的,依据员工绩效方面的变化、市场薪酬的波动状况以及岗位职责的变动情况实时地去优化薪酬方案,以此提升薪酬体系所具有的灵活性以及响应的速度。AI 在薪酬决策当中的应用同样强化了透明度以及公正性,依靠数据驱动的方式能够削减人为主观判断所产生的偏差,进而在一定程度上提高了员工对于薪酬制度的认可程度以及满意度。

4 结语

在人工智能这一时代背景下,企业的人力资源结构以及薪酬体系正经历着极为深刻的变革。人工智能技术得以应用之后,企业便可以更为科学地开展人才评价方面的工作,也能在绩效管理以及薪酬决策环节做得更好,如此一来,企业的管理效率以及激励效果均得到了提升,与此还推动了岗位的优化以及技能的升级,进而促使组织结构朝着智能化且扁平化的方向发展。不过,在技术应用的整个过程当中,依旧面临着像数据安全、算法偏差以及管理适应性等一系列的挑战。从整体情况来看,人工智能给企业带来了新的机遇,帮助企业去优化人力资源管理,完善薪酬体系,并且进一步增强自身的竞争力,所以企业需要持续不断地完善管理机制,充分地发挥出技术所具备的优势,达成人才管理的高效化、科学化以及可持续发展的目标。

[参考文献]

- [1]张婷,顾玉涵.2025 教育教学创新发展经验交流会论文集(下册)[C].广东:广州华立学院,2025.
- [2]魏庭成.人工智能时代人力资源管理研究[J].质量与市场,2025(4):162-164.
- [3]黄宾,杨莉,陈禹.人工智能时代下人力资源管理转型发展探讨[J].决策咨询,2024(4):22-24.
- [4]赵家俊.人工智能时代的战略性人力资源管理[N].江苏经济报,2025-07-25(1).

作者简介:苗凤(1971.12—),单位名称:新疆兵团公共资源交易中心第六分中心,毕业学校和专业:专科新疆石河子大学,财务管理。