

人工智能赋能企业人力资源管理模式创新研究

叶丹赞 钟婵娟

浙江江能建设有限公司, 浙江 杭州 310051

[摘要]人工智能技术飞速发展,正在对企业人力资源管理的底层逻辑和运行方式产生着巨大的影响。文中从操作替代、精准赋能、战略支撑这三个方面对人工智能赋能人力资源管理的作用机理进行系统的分析,进而针对目前企业数字化基础、数据安全、智能化招聘匹配与精准培训、绩效评价智能化水平、人力资源决策与流程管理等各方面存在的问题进行了详细的剖析。文中从夯实数字化基础、完善风险防控、创建智能化招聘和精准化培训模式、创建智能绩效评价和激励机制、创建数据驱动的人力资源决策和流程管理机制五个方面提出创新策略。研究表明,人工智能赋能人力资源管理的关键就是促使人力资源由经验驱动向数据驱动、由标准化管理向个性化赋能、从事务处理向战略伙伴的三重转变。

[关键词]人工智能;人力资源管理;模式创新;人机协同;数据驱动

DOI: 10.33142/mem.v7i5.20541

中图分类号: F274

文献标识码: A

Research on the Innovation of Enterprise Human Resource Management Mode Empowered by Artificial Intelligence

YE Danyun, ZHONG Chanjuan

Zhejiang Jiangneng Construction Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310051, China

Abstract: The rapid development of artificial intelligence technology is having a huge impact on the underlying logic and operational methods of enterprise human resource management. The article systematically analyzes the mechanism of artificial intelligence empowering human resource management from three aspects: operational substitution, precise empowerment, and strategic support. Furthermore, it provides a detailed analysis of the existing problems in various aspects such as enterprise digital infrastructure, data security, intelligent recruitment matching and precise training, performance evaluation intelligence level, human resource decision-making and process management. The article proposes innovative strategies from five aspects: strengthening the digital foundation, improving risk prevention and control, creating intelligent recruitment and precision training models, establishing intelligent performance evaluation and incentive mechanisms, and creating data-driven human resource decision-making and process management mechanisms. Research has shown that the key to empowering human resource management with artificial intelligence is to promote a triple transformation of human resource management from experience driven to data-driven, from standardized management to personalized empowerment, and from transaction processing to strategic partnerships.

Keywords: artificial intelligence; human resource management; pattern innovation; human-machine collaboration; data driven

引言

近些年来,大语言模型以及智能体这类人工智能技术飞速发展并逐渐渗透到企业管理当中,人力资源管理属于企业管理的重要组成部分之一,它正在发生着由传统的依靠经验来推动的变革,向着智能的数据驱动型转变。目前,AI在人力资源方面的应用已经由概念变成现实,应用的深度和广度不断扩展。2025年发布的AI在企业人力资源中应用白皮书2.0显示,超过70%的企业已经在人力资源工作中使用了AI技术。随着人工智能大模型越来越聪明,

模型推理成本不断降低,AI智能体嵌入到传统的人力资源管理中也变得越来越方便。习近平总书记指出,要推动互联网、大数据、人工智能同实体经济深度融合。人力资源管理作为企业管理的核心组成部分,其智能化转型正是这一深度融合在组织微观层面的具体体现。人工智能技术正在渗透到人力资源服务的选、用、育、留各个环节当中,使这个行业由依靠经验驱动转变为依靠数据和智能来驱动的新时代。但是人工智能在给人力资源管理赋能的同时也存在着数据隐私和安全问题、数智人才相对缺乏、伦理

和道德问题等。怎样才能有效地利用人工智能技术来推动人力资源管理模式的创新,并且防止和消除随之而来的风险,已经成为企业必须面对的问题。

1 人工智能赋能人力资源管理的作用机制

人工智能对企业的人员管理起着操作上的、管理上的、战略上的三重作用。

就操作而言,人工智能依靠自动化技术对人力资源事务性工作实行有效替代。操作层上 AI 完成招聘解析、薪酬核算等任务,减轻 HR 的重复性工作,并且用智能应用改善全员的服务感受。AI 算薪系统能自动核对考勤、绩效数据的逻辑关系,核算周期由 3 天变为 4 小时,效率大幅提高。AI 数字人面试系统可以将初筛反馈时间由原来的 3 天缩短到现在的 4 小时,给蓝领、高龄等重点就业人群提供更加平等的面试机会。人工智能的出现,使我们重新思考这样的局面,日常操作性的工作完全可以交给机器人来处理,HR 可以专注于更有意义、更加人情味的工作。

人工智能用数据分析、智能匹配来达到人力资源管理的精准化。管理层上, AI 依靠招聘筛选、个性发展路线的设计等手段,实行“一人一策”的精确管理。学习助手、员工体验助手会根据员工的岗位需求和工作表现给出合适的培训课程、定制个性化的培训计划以及项目。人工智能同人力资源的深度融合发展,早已由原来的展示性分析、结构性分析、相关性分析,发展到了预测性分析。

从战略角度来讲,人工智能依靠数据驱动、预测分析来给人力资源战略决策给予支持。战略层, AI 成为虚拟的 CHO, 依靠人力规划、风险预警等功能给予精准的决策支撑,支持企业作出科学决策。依靠“组织画像”和“人才画像”,企业可以及时掌握组织状况,从而进行可持续发展和前瞻性决策。

2 人工智能赋能企业人力资源管理存在的问题

2.1 数字化基础薄弱与数据安全风险

人工智能赋能人力资源管理需要坚实的数据基础设施作为前提条件,但是很多企业数据基础设施建设还存在着明显的不足。就行业实践而言,大型企业的人力资源管理因为成熟度高而有了预算、数据的优势,已经逐渐步入了数字化、智能化的时代,而中小企业由于成本的压力以及数据基础的不足,依然处于信息化的初级阶段。由于人力资源数据具有有限的可用性以及不一致的质量,使得人工智能的应用效果受到影响。人工智能深度应用于人力资源管理时就出现了数据安全和隐私保护方面的重大问题。伴随着生成式人工智能飞速发展,人力资源管理也遭遇着诸多亟待破解的现实困境,诸如算法公平性纠纷,数据隐

私泄露,数据品质受限等状况。企业对海量求职者个人信息实行自动化处理,算法继承历史招聘偏见,第三方平台跨主体数据流转等等行为,加上《个人信息保护法》、《就业促进法》、《网络安全法(2025 年修正)》、《数据安全法》等众多法律的制约,从而产生出系统的合规风险。AI 招聘系统一般会搜集很多敏感的个人敏感信息,企业要对数据实施分类分级管理。算法偏见造成的公平性危机、决策黑箱引发的信任缺失、技术理性对人文价值的冲击等伦理问题也不能小视。63.7%的被调查的 HR 高管认为组织的问责制度还不能应对非人类决策者。

2.2 智能化招聘匹配与精准培训能力不足

虽然人工智能在招聘领域已经有了一定的应用,但是企业智能化招聘匹配、精准培训的能力还存在不足。招聘环节中传统招聘存在着面试标准不统一、面试方式雷同、跨地域成本高等问题。许多企业虽然引进了简历筛选工具,但是招聘选拔环节过分依靠简历关键词筛选,不能够对人才的隐性胜任力和发展潜力做出全面评价。传统的“人找岗”效率低、适配性差的结构性矛盾仍然存在^[1]。就培训和发展而言,现有的教育培训体系对于课程设置更新、教学模式革新、产教融合的深入等各方面都还存在着改进的空间。技能需求的“半衰期”明显缩短,人才需求图谱由原来的静态稳定变为动态多变,企业培训体系却不能跟上技术迭代的速度。个性化培训体系和混合式学习模式的创建还处在探索之中。培训内容同实际工作场景的应用相脱离,培训方式对于成人学习者的吸引力不够,缺少个性化的学习路径等都成为人力资源有效开发的障碍。

2.3 绩效评价智能化水平有待提升

绩效评价是人力资源管理的重要职能之一,但是目前大多数企业的绩效评价仍然采用传统的评价方式,智能化程度不高。传统的绩效管理依靠受限的时间进行绩效考核,依靠人工反馈,依靠僵化的指标体系来评价和提高员工的绩效。这些系统存在着主观性大、评价次数少、绩效反馈不持续等缺点,而且随着时间的推移会逐渐失效。传统的评价方式具有短期考核、急功近利的碎片化特点,不能对员工绩效进行连续、客观的评价。从细分模块上看, AI 在招聘场景的渗透率较高,在绩效管理、组织发展等模块的智能化率较低。在激励环节上,人工智能的使用也较晚。激励方式比较单一,评价结果同人才使用、激励等环节的联系不紧密。

2.4 人力资源决策与流程管理缺乏智能化支撑

就决策而言,传统的人员招聘计划依靠历史数据统计、定期的行业调查以及专家的意见来做出决定,因而具有很

强的滞后性。由于滞后，所以人才培养的方向、教育培训的内容同市场真实的需要之间就容易出现时间差和技能差。传统的管理模式不能对未来的技能缺口以及人才结构的风险做出准确的量化的预测，并且不能提前预警。就流程管理而言，人力资源工作存在着规划前瞻性不够、培养的应变性差、配置的协同性弱等难题。很多企业的人力资源管理流程还存在着以人工审批、线下流转为主的“效率低、流程重”的问题^[2]。AI 应用场景常常孤立在不同的人力资源系统里，从而造成集成困难、工作流割裂。人力资源管理的部门属性仍然停留在执行中心阶段，并没有完成向能力中台的转变。

3 人工智能赋能企业人力资源管理模式创新策略

3.1 夯实数字化基础与完善风险防控机制

推进人工智能赋能人力资源管理，首先要做好企业数字化的基础工作。企业应该尽快形成行业级的数据应用效应，建立人力资源业务和云平台算力的合作机制。数据底座要保证全链路数据的可信、安全合规，用安全防护机制给人机协同提供数据支持。搭建人工智能应用平台、创建行业高质量数据集、创建人工智能语料库，保证数据的完整、准确、一致。就风险控制而言，应对以上风险需要从技术、制度和流程这三个方面建立防线。企业就人工智能自动化的招聘决策单向求职者履行告知义务。保证隐私、数据安全、就业法律、人工智能法规等法律的遵守需要不断地进行监督以及对法律标准的变化作出相应的调整。所有的直接面对员工做出决策的智能体，都要接受对抗性偏见测试，在系统的后台预先设置不可修改的道德否决模块。由被动应对转变为积极治理，要从技术、制度、流程这三个方面建立防线。只有把技术创新同伦理治理协调起来，才能塑造起可持续的人机协同模式。

3.2 构建智能化招聘与精准化培训模式

在招聘上，企业应该用 AI 来打通行业、企业、岗位、人才等各方面的图谱，把传统的匹配逻辑转变为智能网生态，依靠垂类模型的动态校准功能，大大提高人岗匹配的速度和准确性。AI 数字人智能招聘面试可以智能地生成“千人千面”的面试计划，并利用实时动态追问技术对候选人进行全方位、客观的评价。智能招聘系统可以完成简历智能筛选、岗位潜质建模。在“选”这个环节上，智能算法可以迅速对岗位需求进行解析，从众多的简历当中准确地挑选出合适的候选人，从而减轻简历筛选的压力。以国内一家大型零售连锁企业（因商业信息隐去名称）为样本，用 AI 多模态面试系统对所有的门店店长岗位候选人进行批量初筛。实际运行中面试官的工作量减少了 65%，

并且用算法剔除掉性别、年龄等敏感因素之后，新入职店长的 6 个月留存率比传统的面试方式提高了 22 个百分点。企业应该创建个性化的培训体系以及混合式学习模式^[3]。利用 AI 根据绩效数据来创建一个人的个性化发展路线。在“育”的环节上，AI 实现了规模化和个性化培养的统一。AI 的价值不单是“更快”，更在于“更理性、更公平”。

3.3 创新智能绩效评价与激励机制

绩效评价的创新方向由原来的偶然性主观评价转变为持续性客观、个性化的过程。人工智能驱动的绩效管理系统依靠机器学习、自然语言处理以及预测分析，即时将个人同组织目标联系起来，给予即时回馈，达成无人类偏见的评定。AI 赋能的绩效管理系统减轻了管理者开展绩效管理的工作量，提升了透明度，最大程度上削减了评价时的主观因素。把 AI 绩效融入敏捷响应系统中，并且与业务联系起来。人工智能凭借大数据分析以及即时反馈，可对操作规范、质量以及响应速度实施观测，从而找出绩效不好的缘由，并制订改良举措。国内一家大型通信设备制造商（因商业信息隐去名称），在该企业内部引入了 AI 绩效管理引擎，对研发人员的代码提交记录、项目里程碑完成情况、与客户互动的频次、客户评价等各方面的情况进行实时的绩效评分。2025 年试点团队中，该引擎把绩效评估周期由季度缩短为周度，管理者进行绩效面谈的准备时间缩减了 80%，员工对于评价是否公正的满意程度评分由原来的 3.2 分上升到现在的 4.5 分，并且这个团队当年新产品的交付准时率比去年提高了 15%。企业在激励机制上可以利用 AI 算力对数据进行更细致的分析，从而对劳动成果做出更加全面的评价，把个人的表现同团队的成绩建立起科学的对应关系。人工智能融入之后，决策模式就发生了根本性的改变，可以对业务的变化做出实时的感知，并且能够找到问题的根源并及时加以干预，由原来的“事后回溯”变为现在的“事前预测、事中干预”，使人力资源决策更加具有前瞻性、科学性。

3.4 建立数据驱动的人力资源决策与流程管理机制

企业在决策机制上应该依靠数据驱动，由原来的依靠经验判断转变为依靠精准研判。用机器学习、预测建模等先进的技术，对未来的技能缺口、人才结构风险做出准确的量化的预测，并且做到提前预警。企业利用 AI 可以直观地看到业务情况，也可以对数据进行治理和挖掘，从而找到问题并得到科学的建议。创建紧缺岗位需求图谱、核心技术人才地图等，对区域、产业、岗位、劳动力发展趋势进行分析研判。流程管理上企业要达成端到端 HR 流程的自动化以及数据驱动决策支撑^[4]。用人工智能技术对招

聘、薪酬、绩效等人力资源管理重要环节实行智能化改造。HR 的“部门”属性应该由原来的执行中心变成能力中台。HR 不会被取代，而会重新被定义。人工智能赋能企业人力资源管理的主要场景和功能见表 1。

表 1 人工智能赋能企业人力资源管理关键场景与功能

应用场景	核心 AI 技术	主要功能	赋能效果
智能招聘	自然语言处理、大语言模型	简历智能解析、人岗精准匹配、AI 面试与评估	初筛效率提升 70%，反馈时间缩短至 4 小时
精准培训	机器学习、个性化推荐	能力画像构建、个性化学习路径推荐、培训效果评估	实现“一人一策”精准培养
绩效评价	预测分析、多模态处理	实时绩效追踪、客观评估、反馈自动化	从主观评价转向客观、持续评价
薪酬激励	数据融合、智能核算	多源数据整合、算薪自动化、绩效-激励联动	算薪周期从 3 天压缩至 4 小时
决策支持	预测建模、数据可视化	人力规划、风险预警、人才图谱分析	从经验判断转向数据驱动决策

4 结语

人工智能正以前所未有的深度、广度对企业人力资源管理模式、边界进行重新塑造。本文从操作替代、精准赋能、战略支撑三个方面分析了人工智能的作用机理，对企业的数字化基础、招聘培训、绩效评价、决策流程等各方面的数字化存在的问题进行了梳理，并提出了相应的创新策略。研究表明，人工智能赋能人力资源管理就是从经验

驱动到数据驱动、从标准化管理到个性化赋能、从事务处理到战略伙伴的三个转变。人工智能的大潮滚滚而来，企业要以开放的心态迎接技术变革，也要谨慎地对待数据安全、算法公平、伦理治理等难题，使人工智能真正成为人力资源管理提升、人才创新激发的强大动力。只有坚持在人性上不断深入，在场景设计上创造真实的价值，才是 AI 时代组织进化的推动者。本文分析主要基于行业观察与文献梳理，缺乏大规模实证数据支撑，未来可进一步开展量化研究。

[参考文献]

- [1]曾启玲,徐理,范冬娇,等.人工智能赋能企业人力资源管理的路径创新与风险平衡研究[J].市场瞭望,2026(14):124-126.
 - [2]林玲.人工智能赋能企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2025(17):60-62.
 - [3]韩敏,陈晓曦.组织选拔情境中 AI 招聘的公平威胁及其提升策略[J].中国人力资源开发,2025(9):6-17.
 - [4]田佳宁,罗瑾琰.从工具到共济:人-AI 协作关系的构建及动态演变过程研究[J].管理世界,2025(12).
- 作者简介：叶丹赞（1991—），女，汉族，浙江省湖州市吴兴区人，中级经济师职称，本科，武汉纺织大学外经贸学院工商管理专业，现从事企业人力资源管理工作。