

# The influence and application of generative artificial intelligence on human resource management function

Xiangyu Long Dawen Ji Renzheng Qin\*

Guilin Tourism University, Guilin, Guangxi, 541006, China

## Abstract

Since the emergence of Chat GPT, generative artificial intelligence (AI) has spread globally, attracting significant attention from both capital and businesses. It has rapidly permeated various sectors of society, revolutionizing corporate production and personal work methods. With the rapid advancement of science and technology, generative AI is increasingly penetrating various fields, including human resource management. By mimicking human intelligent behavior, generative AI can handle complex personnel tasks, offering significant economic and social value to enterprises. This article systematically examines the role of generative AI in human resource management, aiming to provide insights for companies to better utilize AI in their HR management practices.

## Keywords

generative artificial intelligence; human resource management; influence; application

# 生成式人工智能对人力资源管理职能的影响与应用

龙翔宇 吉大文 秦仁政\*

桂林旅游学院, 中国·广西 桂林 541006

## 摘要

自从Chat GPT诞生以来,生成式人工智能就开始在全世界范围内传播,得到了资本和企业的广泛关注,并以极快的速度渗透到了社会的各个领域,对企业的生产和个人工作模式产生了革命性的影响。伴随着科学技术的快速发展,生成式人工智能(AI)正逐步深入到包括人力资源管理在内的诸多领域。生成式人工智能可以模仿人的智能行为,完成复杂的人事工作,对企业具有重要的经济和社会价值。本文通过对生成式人工智能在人力资源管理中的作用进行系统研究,旨在为企业更好地运用人工智能进行人力资源管理工作提供借鉴。

## 关键词

生成式人工智能; 人力资源管理; 影响; 应用

## 1 引言

随着数字时代的到来,生成式人工智能正在以空前的速度对企业运作方式进行变革。而作为企业运作中最重要的一环,企业的人力资源管理自然也不例外。生成式人工智能以其强大的数据分析能力、智能决策能力和自动实施能力,给企业的人力资源管理工作带来了新的机会和挑战。如何更好地利用生成式人工智能的优点,对其进行优化,提高其工作效率与质量,是当前企业迫切需要解决的问题。

【作者简介】龙翔宇(2004-),男,中国山东临沂人,在读本科生,从事计算机网络、数据分析与应用技术研究。

【通讯作者】秦仁政(1995-),男,中国广西桂林人,硕士,讲师,从事公司治理、战略管理、人力资源管理研究。

## 2 生成式人工智能对人力资源管理职能的影响

### 2.1 招聘与选拔

在传统的招聘流程中,企业通常要耗费大量的人力物力进行简历筛选、组织面试等工作,并且由于人为因素的干扰,极易影响到结果的客观性和准确性。人工智能的产生给人才招聘和选择带来了一场革命。生成式人工智能利用自然语言处理技术,可以对应聘者的履历进行迅速分析,抽取重要信息,并与职位需求准确匹配,在大量简历中迅速选出最有潜质的应聘者。该系统还能模拟面试者,利用语音识别、自然语言处理等手段对应聘者的作答过程进行解读,并对应聘者的交流技巧、逻辑思维等进行分析,为接下来的面试工作提供强有力的借鉴。比如,猎聘APP在招募软件研发人员时,采用生成式人工智能对几百张简历进行筛选,在短短几个小时内就能完成初步筛选,并准确找到几十个合适的应聘者,从而极大地提升了招聘效率,如表1所示。

表 1 生成式人工智能招聘对比

指标	传统招聘	AI 招聘工具	提升幅度
简历筛选速度	4 小时 / 百份	8 分钟 / 百份	97%
初筛准确率	62%	89%	43%
人均招聘成本 (美元)	\$3,100	\$1,050	66%
岗位匹配度满意度	68%	85%	25%

数据来源: LinkedIn《未来招聘趋势报告》(2024), 样本覆盖 1200 家企业。

## 2.2 培训与发展

由于不同的员工具有不同的学习能力、知识基础以及职业发展方向,传统的单一培训方式已经很难适应员工个性化需要。生成式人工智能可以通过对员工的培训记录、工作表现、技能考核结果、职业发展计划等方面的多维信息进行分析,从而对员工进行个性化培训。在对员工进行培训的同时,生成式人工智能还能根据员工的学习进展情况以及对其进行反馈,对其进行优化。当员工对某个知识点有疑问时,生成式人工智能系统会自动推荐教学视频、案例分析等相关教学资源,以增强员工对知识的理解。同时,系统还可以通过设置学习挑战、排行榜等游戏式学习方法来调动员工的学习兴趣与热情,从而达到提升培训效果的目的。

## 2.3 绩效管理

传统的绩效管理多采用月、季、年等常规形式,难以对员工在工作中出现的问题进行及时的反馈。生成式人工智能技术能够实时监控员工的工作表现,通过对工作任务完成进度、工作质量指标、客户反馈等工作过程中所产生的数据进行分析,能够让员工在工作中发现不足之处,并且能够及时地为员工提供反馈与意见。生成式人工智能能够在海量的绩效数据中,为企业构建更科学、更合理的业绩评价系统提供支持。通过对工作技能、团队合作能力、工作态度等要素的分析,对各岗位进行个体化的绩效评价。此外,生成式人工智能还可以通过学习过去的业绩数据,对未来的业绩进行预测,从而为企业制定人才计划与激励制度提供强有力的支撑。

例如,金融机构可以运用生成式人工智能对客户服务进行实时监控,对其与客户的通话记录进行分析,对其服务中出现的问题进行及时的引导,同时运用生成式人工智能构建科学的业绩评价系统,使得业绩评价更客观、准确地反映出员工的工作价值。

## 2.4 员工关怀与留存

员工的工作情绪与需要直接关系到他们的工作满意度与忠诚度。生成式人工智能通过对员工工作压力指数、请假频率等多种信息进行分析,实现对员工情绪状态及潜在需要的实时监控。

生成式人工智能系统检测到员工的工作情绪,实现员工关怀与留存,当检测员工的异常情绪时能够提出相应的对策。例如在高工作压力下,生成式人工智能可为员工提供有

益的休闲活动,如瑜伽、心理咨询等;在事业发展上遇到困难的人,生成式人工智能可以为其提供相应的辅导资源和培训,从而在事业上为其提供帮助,如表 2 所示<sup>[1]</sup>。

表 2 AI 绩效管理系统关键价值指标

功能	实现效果	数据支撑
实时反馈频次	从季度→每日	反馈延迟减少 90%
评价偏差率	人工评估偏差率 22% → AI 评估 8%	公平性提升 64%
高潜人才识别准确率	从 71% 提升至 93%	MIT 人力资源实验
预测离职风险准确度	达 89% (提前 3 个月预警)	Workday 案例分析

注:麦肯锡 2024 年调研显示,83% 企业认为 AI 显著提升绩效管理客观

## 3 生成式人工智能在人力资源管理中的应用

### 3.1 智能招聘平台

目前,人工智能技术在人才选拔中的运用最广,很多企业都开始使用这一技术来优化招聘过程,这些平台采用人工智能技术,可以实现招聘信息的自动发布、简历筛选、面试,以及对应聘者的初步评价。

比如 BOSS 直聘 APP 采用的是生成式人工智能,只要在网上输入职位需求,系统就会自动生成一份简历,然后在各个求职网站上发布。在简历筛选阶段,自动生成 AI 可以对应聘者的履历进行快速的分析,从中提炼出重要的信息,然后根据职位的需求来选择合适的应聘者。对初审合格的应聘者,将由平台自行安排面谈,并采用视频面试方式开展远程面谈。在面谈期间,生成式人工智能可以对应聘者的答案进行实时解析,并对应聘者进行评价。该系统的成功实施,极大地提高了招聘工作的效率,降低了人工因素对人才的影响,实现了高效招聘<sup>[2]</sup>。

### 3.2 个性化培训系统

为适应企业员工的个性化培训需要,部分企业已开始使用以生成式人工智能为基础的个性化培训系统。该系统可以针对每个人的具体情况,以及职业生涯规划进行即时的学习支援。

例如,企业采用生成式人工智能技术,建立个性化的培训系统,针对不同岗位设置不同的培训方案。在培训期间,该系统能够根据员工的学习情况,对培训的内容、方法进行实时的调整。如果员工对某个知识点没有掌握好,那么系统就会提供更多的练习素材,让其能够更好地巩固。同时,系统还设有在线答疑、互动等功能,让员工能够在任何时间向专业人士提出问题,并与同学们进行交流,提高了企业的整体能力,为企业的发展提供了强有力的人才保障。

### 3.3 绩效评估与反馈工具

生成式人工智能在绩效评价和反馈中也起到了很大的作用。部分企业采用生成式人工智能技术,开发业绩评价和

反馈工具,使企业对员工的工作表现进行客观准确的评价,及时有效地对员工进行反馈。

例如,采用基于生成式人工智能的绩效评估与反馈工具,通过采集工作任务完成度、项目结果、客户评价等多种数据,利用生成式人工智能算法来评价员工的工作表现。考核的结果既要反映工作绩效,又要考虑工作能力和工作态度。在反馈阶段,该工具将针对评价结果,形成一份有针对性的评价报告,列出员工的优缺点,并给出改善意见。通过手机 APP 或者电脑,员工可以随时随地查询自己的业绩考核成绩,并能与上级进行交流沟通。通过运用业绩评价和反馈手段,提高员工的业绩评价的科学性和公平性<sup>[3]</sup>。

## 4 生成式人工智能应用面临的挑战与应对策略

### 4.1 数据安全和隐私保护

在生成式人工智能的实际应用中,需要考虑到数据的安全性和隐私保护问题。然而,生成式人工智能的学习过程中,往往会产生大量的数据,如员工的个人信息、工作信息等。一旦个人信息被泄露或被滥用,将会对个人及企业造成巨大的经济损失。面对这种挑战,企业必须加强对数据的安全性管理,并建立健全的数据安全体系与技术保护机制。将数据分类、划分,使各层级的数据存取权限清晰;使用加密技术来加密、传送机密数据;定期备份数据,以防遗失。同时,企业也要加强对数据安全知识的培训,使其更加注重数据的安全性。

### 4.2 算法偏见与公平性问题

生成式人工智能中的所有算法都是建立在海量数据基础上的,当数据有偏差时,就有可能出现偏差,从而影响到决策的公正性。在实际应用中,当培训样本中包含某些性别、种族、年龄等因素时,生成式人工智能会产生不公正的结果。为保证算法公平,企业应该在采集、处理数据时尽可能地消除数据的偏倚。通过对培训数据的检查和清理,剔除有偏差的数据,并采取多元化的数据来源,以保证数据的代表性。此外,在算法的设计与优化中,通过引入公平评价指标,能

够有效监控并修正算法的公平性。

### 4.3 技术更新与维护成本

随着生成式人工智能技术的快速发展,为了保证其绩效与功能的先进性,企业必须持续投资于技术升级与维护,这会对企业产生一定的成本压力。为减少技术升级及维护费用,企业可与有经验的人工智能厂商合作,由厂商进行技术升级与维护。企业本身也要强化科技人员的培训,提升企业内部团队对生成式人工智能技术的认识与运用,从而在技术实施的过程中,可以及时地发现并解决问题,降低对外部厂商的依赖性,构建符合企业实际需要的技术开发模式,并对其合理的设计,以减少技术更新的次数与成本<sup>[4]</sup>。

## 5 结语

生成式人工智能是一种革命性的技术,它正在深刻地改变着企业的人力资源管理模式和方法,在员工选拔、培训与开发、绩效控制、员工关爱等关键场景中发挥重要作用,为企业提高人力资源管理的效率提供强大的动力。企业在部署生成式人工智能的过程中,需要充分认识到其所带来的数据安全性和公平性问题,并有针对性地设计适应策略。从技术发展的角度来看,生成式人工智能将会在算法的迭代和应用生态的改善中,更加深入地融合到整个人力资源管理的各个环节。这一融合,不但可以促进企业的经营模式向智能化和精准化过渡,还可以帮助企业建立适合市场需要的人才管理机制,从而在数字竞争中建立自己的差异化优势。

### 参考文献

- [1] 董丽涛.人工智能技术在企业人力资源管理中的应用研究[J].中国管理信息化,2025,28(10):145-147.
- [2] 李玉萍.人工智能时代人力资源管理的发展趋势与方向[J].产业创新研究,2025(09):142-144.
- [3] 庄兵.数字化转型背景下人力资源管理创新路径[J].全国流通经济,2025(09):189-192.
- [4] 罗甘.人力资源在数字化转型中的角色定位与策略应对研究[J].商展经济,2025(09):181-184.