

Research on the Impact of Artificial Intelligence on the Process Reengineering of Human Resource Management

Jiahan Liu

Baicheng Jidian Green Energy Co., Ltd., Baicheng, Jilin, 137000, China

Abstract

With the advent of the digital age, the application of artificial intelligence in human resource management is becoming increasingly widespread, profoundly impacting traditional human resource management work. This article takes the human resource management system as an example to deeply explore its role in the process of human resource management, expound on the relevant theories of artificial intelligence and human resource management, and make a detailed discussion on its application in enterprise recruitment, training, performance management, salary and benefits, and other fields. However, there have also been some issues in the implementation process, such as technical security risks, legal compliance risks, and conflicts between employee psychology and corporate culture. Based on the above research results, this article conducts research on the above issues to improve data security and privacy protection mechanisms, enhance legal and legal knowledge, and promote corporate culture transformation.

Keywords

artificial intelligence; human resources; Management process; Impact research

人工智能对人力资源管理流程再造的影响研究

刘佳涵

白城吉电绿电能源有限公司, 中国·吉林 白城 137000

摘要

随着数字化时代的来临,人工智能在人力资源管理中的应用日益广泛,深刻地冲击着传统的人力资源管理工作。本文以人力资源管理系统为例,对其在人力资源管理过程中所扮演的角色进行深入的探讨,阐述人工智能与人力资源管理的相关理论,并对其在企业招聘、培训、绩效管理、工资和福利等领域的运用做出较为详尽的论述。但是在推行过程中也出现一些问题,如技术安全风险、法律合规风险、员工心理与企业文化的冲突,基于以上研究成果,本文针对以上问题展开研究,以改进数据安全与隐私保护机制,增强法律与法律知识,由此推动企业文化转型。

关键词

人工智能; 人力资源; 管理流程; 影响研究

1 引言

近年来,以机器学习、深度学习、自然语言处理等为代表的人工智能技术得到了广泛的重视。从招聘阶段的简历筛选、人才匹配,到培训和成长的个性化学习推荐和智能辅导,再到绩效评估和预测分析,人工智能逐渐重塑企业的人力资源管理流程和模式。在此背景下,本文对人工智能在人力资源管理过程中所发挥的作用展开了深入的研究,通过分析人工智能在人力资源管理各环节的应用现状、优势以及面临的问题,企业能够更好地把握人工智能技术所产生的变革机遇,科学合理地进行人力资源管理,推动人力资源管理的转型升级,进而提升企业的核心竞争力。

2 人力资源管理流程概述

人力资源管理是指为实现公司战略目标所做的一系列工作,其中包括规划、获取、开发、激励、考核、维持等。在传统的人力资源管理流程中,存在以下关键步骤:

企业应该首先明确职位需求,然后通过多种渠道发布招聘信息以吸引更多求职者,再根据收到的简历挑选出最合适的应聘者。面试采取“一对一”、“小组面试”和“电话面试”相结合的形式,主要考察候选人的专业素质、工作经验、交际能力和团队协作能力,最终确定录用人员。

员工的培训与发展是提升员工素质与素质的关键。企业将根据员工的工作需要、个人发展意愿以及企业的发展方向等因素,对企业的培训进行全面的分析,制定相应的培训计划。通过对员工进行培训不断提升自身能力,达到企业发展的需要,进而为员工制定职业生涯规划。^[1]

绩效管理是对员工绩效进行评估、激励和激励的一种

【作者简介】刘佳涵(1994-),女,中国吉林吉林人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

有效方法。企业通常会制定明确的绩效目标和考核指标，并把这些指标和企业的战略目标有机地结合起来，这样才能使员工的职业发展和企业的发展方向一致。在考核过程中，要对员工的工作表现、工作态度、工作能力等方面进行定期的评估，综合运用上级、同事和自我评价等多种方式，全面客观地反映出员工的工作表现。绩效考核的结果不仅可以作为薪资调整、奖励、晋升等方面的参考依据，也可以作为绩效考核的参考依据，同时也可以作为人才培养的参考。

薪酬体系主要包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴和奖金四个部分，主要是根据岗位的价值、工作表现以及市场需求来确定的。

3 人工智能在人力资源管理各环节的应用现状举例还是有些空，没啥实际的例子

3.1 自动化简历筛选

企业在招聘工作，经常会产生大量的简历，而传统的手工筛选方法既费时又费力，且易受到人为因素的影响而遗漏。人工智能可以利用高级的运算法则对海量的简历进行快速的处理与分析，从而大大提升筛选的效率。比如有些公司使用的智能招聘系统，可以通过预先设定好的职位需求，如学历、专业、工作经历、技能等快速筛选并筛选出符合条件的简历。该系统利用自然语言处理技术可以对简历中的文字内容进行解读，抽取重要的信息并准确地与职位要求相匹配，快速地筛选出满足基本要求的应聘者，该流程可以在较短的时间内完成，极大地节约人力、物力。

3.2 个性化培训方案制定

由于不同的员工在技术水平、学习风格、职业发展目标等方面的差异，使得传统的“一刀切”的培训模式很难适应不同的员工的个性化需要。而人工智能可以根据员工的多维信息，为其提供个性化的培训计划，比如对员工的绩效考核资料、技能测试结果、工作任务完成情况等进行分析，同时对员工的优缺点进行统计，从而确定员工的训练需要。同时综合考虑员工的学习历史、在线学习行为（如学习时长、课程偏好、参与讨论意愿等），全面把握员工的学习方式与习惯。在此基础上，利用大量的训练资源，为员工精准推荐适合的培训课程、学习资料和学习路径。

3.3 自动化绩效评价

传统的业绩评估方法多依靠人的主观判断，易受评价者的主观偏见、情感因素以及不完全的信息等因素的影响，造成评估结果的客观性和准确性不高。人工智能运用大数据与算法，能够全面客观、精确地评估员工的工作表现，通过与ERP、CRM等企业的各种业务系统进行对接，对员工的工作情况进行实时采集，如工作任务完成情况、工作质量、工作效率、客户反馈、团队合作等。在此基础上，人工智能利用预设的业绩评估模型与算法，实现对员工业绩的自动计算与评价。

比如在销售岗位上，通过销售业绩、销售增长率和顾客满意度等多个方面，能够精确地计算出他们的业绩分数；在生产过程中，通过对生产人员的产出、合格率、生产率等多个方面的评价，实现对生产人员的评价。这一自动化的业绩评估方法既能提升评估的有效性与准确度，又能降低人为因素的影响，让业绩评估的结果更公平客观，为员工的薪资调整、奖金发放、升职等决策提供一个可信的基础。^[2]

3.4 智能薪酬体系设计

人工智能可以根据市场数据、行业发展趋势、公司财务状况和员工表现等多个方面来制定一套科学合理的薪酬制度。通过搜集并分析市场上的大量薪资资料了解同行业、同类职位的薪资状况，为公司制订有竞争力的薪资政策提供依据。在此基础上，根据公司的发展战略结合实际情况对各岗位的价值进行评价，从而制定出合理的工资结构及工资标准。

当决定员工的报酬时，AI会考虑到员工的工作业绩，通过与绩效管理系统的连接获得员工的业绩资料，并按照预定的业绩和工资的关系自动地计算出员工的业绩奖金、调整幅度等。比如对业绩优秀的员工，可以通过提高业绩奖励、大幅调薪等方式来激励员工继续努力；对业绩达不到要求的员工，系统将扣减他们的业绩奖励，同时给出业绩改善的要求激励他们提高业绩。

4 人工智能对人力资源管理流程再造的积极影响

4.1 提高管理效率

将人工智能技术运用到人事管理工作中，可以大大提高企业的经营效率。在招聘阶段，传统的简历筛选方式要求应聘者一个一个地看，费时费力。而基于人工智能的简历筛选系统，可以在很短的时间内快速地对大量的简历进行扫描与分析，并按照预先设定的职位需求以及关键字准确地找到合适的应聘者，从而大幅减少招聘周期。^[3]比如，像字节跳动这样的互联网公司就已经开始在招聘过程中使用人工智能的简历甄别系统，使其一天可以处理上千份的简历，其筛选效率是传统的几倍。

4.2 提升决策科学性

在业绩管理方面，人工智能技术可以从多个维度、多层次地分析员工的工作数据，为业绩评价提供客观全面的数据支撑。通过对工作任务完成度、工作质量、工作效率、团队合作等多维度的数据进行分析能够更加精确地评价员工的工作业绩，找出他们的优缺点，从而为企业的业绩改善、人才培养等提出有效的对策。另外，通过对业绩数据的分析，可以找出团队及组织层次上的问题，为公司的经营决策提供借鉴。比如当一个团队的总体性能不断下降的时候，人工智能就可以通过对合作数据、任务分配等数据进行分析，从而找到问题的根本原因，如团队协作不畅、任务分配不合理等，

企业可以据此采取相应的措施进行改进。

4.3 优化员工体验

人工智能可以为员工提供个性化的服务与支撑,满足员工的各种需要,对他们的工作经验进行明显的优化。在培养和发展上,人工智能能够针对每个人的个人特征、技能水平以及职业发展的需要,为其设计有针对性的培训方案和学习途径。比如一个想要升职的员工,人工智能系统能够对他目前的管理能力和知识缺陷进行分析,然后向他推荐一套有针对性的管理培训课程、在线学习资源和实践项目,让他能够更快地提高自己的管理水平,达到自己的职业发展目标。这种个人化的训练方法可以增加员工的动力并促进他们的参与,使员工感受到企业对其个人发展的关注和支持。^[4]

5 人工智能对人力资源管理流程再造的策略与建议

5.1 技术与安全方面

5.1.1 持续技术投入与更新

面对日新月异的人工智能技术,企业必须制订长远的科技发展策略,增加科技研发与应用的投入。一方面,企业可以建立一个专业的人工智能研发队伍,或者是与专业的研究机构、大学等机构进行合作一起开展技术的研发与创新,跟踪科技发展的前沿,把最新的人工智能技术运用到人力资源管理实际当中。比如,某大企业通过与大学合作,将人工智能引入HR管理中协同研究新的方法和模型,提高人才甄选的准确性和培养效果。另一方面,要建立健全的技术升级机制,对已有的人工智能系统及设备进行定期的评价与升级,确保其性能和功能能够满足企业不断发展的需求。同时要合理规划技术投入预算,避免因过度追求技术先进性而导致成本过高,企业可以根据自身的业务规模、发展阶段和经济实力,制定科学合理的技术投入计划,由此确保技术投入的效益最大化。

5.1.2 加强数据安全与隐私保护

在HR管理中,数据安全和隐私保护是一个非常重要的问题。在数据采集、存储、使用、共享、销毁等过程中,要建立健全数据安全管理制度;在资料搜集阶段,根据精简的原则只搜集与人事管理有关的资料,并且在搜集之前征得员工的同意。而对于资料的储存,可以使用高级的密码技术来储存资料,以避免资料在储存时被盗用或篡改。在此基础上,还应加强对存储装置的安全性管理,设定存取权限,保证只有被授权的人才能进入。

5.2 法律与合规方面

企业应该密切注意国内外在HR管理中运用人工智能的法律、法规、政策动向,并设立专项的法律、法规追踪机

制,以掌握最新的信息与信息。公司可指派专人对有关的法律、法规资料进行搜集分析并定期报告给公司管理层及HR主管,以保证公司的人事管理行为符合法律规定。与此同时,还应加强与各类法律机构的合作,聘请资深律师为企业进行法律咨询与培训,使其对有关法律法规的内容与要求有更深刻的认识,并在此基础上,引导企业在法律层面上制定出相应的人事管理制度与程序。^[5]比如在引入人工智能算法的过程中,律师可以协助公司保证算法的公平、透明和非歧视,从而防止由于算法的滥用而引起的法律争议。

5.3 加强员工培训与沟通

要想克服员工对人工智能的抗拒,就必须加强员工的培训与交流。在训练上,针对不同的员工需要和岗位特征设计出有针对性的训练方案,使其能够理解人工智能的基本原理、应用场景和优点,并能够与人工智能进行协作。对一般员工,可以进行人工智能基础知识的普及训练,让他们明白通过人工智能技术在人力资源管理中的运用,会对工作的效率、品质有怎样的提高以及会给员工带来什么样的方便和发展机遇。

6 结语

随着人工智能技术的发展,人力资源管理工作的方式发生了巨大的变革,可以对企业的经营管理产生巨大的推动作用。但是它的实施也给企业的发展提出新的挑战,例如技术安全风险、法律合规风险以及员工心理与企业文化的冲突。因此为了应对这一挑战,企业必须要不断地进行技术投入和更新、强化数据安全和隐私保护、密切关注法律法规的发展动态、加强员工的培训和交流并且促进组织文化的改变。这样才能最大限度地利用人工智能的力量,重塑和提升人力资源管理的流程。

总而言之,从长远来看,人工智能将会在人力资源管理中得到更多、更深的运用。随着人工智能与大数据,云计算,物联网等新兴科技的深入结合,必将给HR管理带来更多的创新与突破。

参考文献

- [1] 魏浩.探析人工智能时代企业人力资源绩效管理创新发展思路[J].投资与创业,2024,35(23):85-87.
- [2] 艾尚乐.人工智能对人力资源管理人才培养的现实困境与破解机制研究[J].市场瞭望,2024,(22):190-192.
- [3] 郭旻.人力资源管理中的人工智能应用[J].人力资源,2024(22):50-51.
- [4] 贾山林.人工智能赋能企业人力资源管理的策略研究[J].全国流通经济,2024,(19):137-140.
- [5] 侯沛.从“人力”到“智”力:人工智能重塑企业人力资源管理[J].中国商人,2024,(10):204-205.