

The Technological Transformation of Emerging AI Enterprises in the Field of Human Resources

Songyi Li Jia Ma Can Sun

Shenzhen Beilao Intelligent Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract

The rapid development of modern information technology has promoted the development of a series of high-tech industry and change, AI technology mature gradually changed the traditional enterprise management mode, not only brought more convenience for the traditional industry, also gave rise to more emerging enterprises, for all kinds of enterprises to expand the development space, provides more management strategy and ideas. The field of human resources is one of the key points of the technological change of new AI enterprises at present, because human resource management is the key to improve the efficiency of talent management and improve the profit margin, so enterprises should seize the current opportunity and carry out the technological change of their own human resource management based on the actual situation. Based on the current situation and existing problems of the new AI enterprises in the field of human resources, this paper puts forward the optimization path and related suggestions for the development of such enterprises to help enterprises innovate.

Keywords

emerging AI enterprise; human resources; technology change

新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革

李松毅 马佳 孙璨

深圳呗佬智能有限公司, 中国·广东深圳 518000

摘要

现代信息技术的迅速发展推动了一系列高新产业的发展和变革, AI技术的逐渐成熟改变了传统的企业管理模式, 不仅为传统行业带来了更多便利, 也催生了更多的新兴企业, 为各类企业扩大了发展空间, 提供了更多的管理策略和思路。人力资源领域是目前新锐AI企业技术变革的重点之一, 因为人力资源管理是企业提高人才管理效率、提高利润率的关键, 因此企业要抓住当下机遇, 从实际情况出发对自身人力资源管理进行技术变革。论文基于目前新锐AI企业在人力资源领域的技术变革现状和存在的问题, 对该类企业的发展提出优化路径和相关建议, 助力企业革新。

关键词

新锐AI企业; 人力资源; 技术变革

1 引言

人力资源管理是企业在人力资源领域的政策和相关管理活动的统称, 企业要提高经营业绩和加快企业转型升级, 首先要进行有效的人力资源管理, 因为人力资源是一个企业最核心和最重要的资源, 是企业得以良好发展的前提要素。在互联网技术和人工智能技术发展如此迅速的当代, 许多新锐 AI 企业致力于人力资源管理, 比如用 AI 技术研发企业的用人场景, 打造全套数字化的用人系统, 通过 AI 人才地图和大数据, 解决企业的人才招聘问题, 为人力资源行业带来转型升级。企业人力资源管理的核心如图 1 所示。

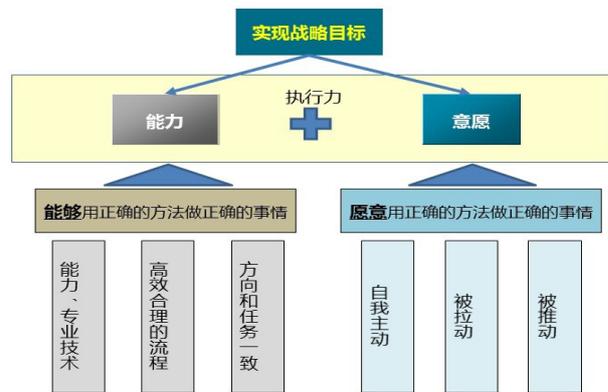


图 1 企业人力资源管理的核心

【作者简介】李松毅（1983-），男，中国上海人，本科，从事人工智能研究。

2 新锐 AI 企业在人力资源领域技术变革的现状

人工智能和大数据等技术的发展正在改变人们的生活，

各类企业的工作模式也在发生着改变，特别是拥有先进技术的新锐 AI 企业，在对企业内部管理进行技术变革的过程中拥有得天独厚的条件，因此企业要充分认识到技术的重要性，把握时代赋予的机会和使命，使得人才管理数据化，提高企业运营效率。近几年，中国企业的人力资源管理工作越来越先进和专业，不断适应企业的发展目标和技术变革需求，已经初步形成了一套完整的人力资源管理体系，企业的员工保障更为人性化，企业招聘更为高效。新锐 AI 企业运用大数据和人工智能技术，为人力资源管理提供支持和便利，从而促进企业高效运转和转型发展。

然而，中国的新锐 AI 企业技术尚且不够成熟，发展还在起步阶段，对于大数据和人工智能等高新技术运用不够娴熟，难以实现创新发展。尽管很多企业都在致力于建设自身的信息技术平台，但尚未取得长足进步，在企业内部没有形成完善的运用大数据进行人才招聘等人力资源管理的观念和意识，管理人员在这一方面的投入不够多，能够拥有大数据思维的仅仅停留在少部分人的层面。中国的新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革中，对于先进技术的运用尚且不够普遍，管理人员更倾向于从人才招聘网站寻找人才信息进行招聘，或者仅仅利用计算机技术存储已经招聘到公司内部的人员信息，对于人才市场上的人才信息数据挖掘的工作还比较落后。

3 新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革存在的问题

3.1 人才招聘方面的技术变革问题

大部分新锐 AI 企业虽然拥有各类先进的技术，但是缺乏积极运用技术手段进行人才招聘的意识，对于人才的选拔更倾向于人工的方式进行，在各大高校开展招聘会和在网络上发布招聘广告仍然占据主流地位，对于大数据和人工智能技术的应用很局限，并未充分发挥技术的作用。比如某新锐 AI 企业为了扩大市场规模，增加人力资本，在人才招聘领域引入了信息技术作为支撑，在招聘平台上发布了职位要求 and 薪资待遇情况，并将申请人的信息进行整合进行充分筛选，将最终结果发送到企业人力资源部，大大减少了人工审核的工作量，提高了招聘的效果。但是在这个过程中，企业对于人才招聘中技术的运用程度不够高，标准化不足，对于大数据和人工智能技术的运用尚停留在收集申请人的身份信息等初级阶段，没有深度考察申请者的相关能力。

企业应当开发全套的技术系统，对于应聘者的背景、性格、面对突发事件的处理能力以及对于企业的喜好程度等各方面信息进行收集，针对应聘者的相关信息自动匹配岗位，全方位减少人工审核工作，做到全自动化人才招聘，理应成为企业的人力资源管理目标。而中国的新锐 AI 企业在这一方面做得还不够，除了对于申请者的信息处理系统，对于企业内部岗位的空缺和冗余信息没有做到实时更新，对于

人才选拔流程和招聘方案的规划不够严谨，增加了人力资源部的工作量，影响了企业的运营效率^[1]。

3.2 人才培养方面的技术变革问题

在新锐 AI 企业中，对于员工的培训主要依赖老员工或者专家通过课堂、讲座等形式进行，这种方式过于依赖教师的水平和授课技巧，虽然可以在短时间内传达大量的知识和信息，但是受培训的员工对于理论知识的吸收度不够高，往往缺少自身实践环节和学习热情，没有参与感。而新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革中往往会忽略员工培训这个方面，过分注重外部招聘而忽视内部人员的培养，这无疑造成了内部人力资源的浪费，无形中损害了企业的运营效率。

在笔者进行探访的两家新锐 AI 企业中，发现企业内部对于员工的培训不够重视，培训工作开展不够频繁，开展的过程中也没有运用高新技术，仅仅停留在讲座授课层面，培训者滔滔不绝地讲，受训者的积极性往往不高，容易思想分神。实际上，培训工作也可以借助人工智能和大数据来完成。例如，通过高新技术模拟现实工作场景，让员工亲身参与实践，借助大数据为员工提供海量案例模板进行案例分析，同时建立交流平台促进思想碰撞，从而产生创新性的想法。

3.3 薪酬管理方面的技术变革问题

员工的工作动力大部分来自工资，工资是员工工作价值的直观体现，合理的工资奖惩制度可以降低企业的用人成本，为企业高效运转助力。如果一个企业的工资过高，会使得企业的利润率降低，难以扩大经营规模，而当企业的工资过低时，难以吸引到人才，造成人员流失。如何在过高工资和过低工资之间找到平衡是一项复杂的工作，在众多新锐 AI 企业中这项工作目前仍主要由财务人员负责平衡，从市场上获取信息进行整合，对于大数据等高新技术的运用程度不够高，上升空间不够大，因此很难制定出实时跟进的薪酬制度，降低了企业的经营效率。企业薪酬体系设计完整实操案例展示如图 2 所示。



图 2 企业薪酬体系设计完整实操案例展示

4 新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革优化路径

4.1 优化企业员工招聘方式

新锐 AI 企业在人力资源领域的技术变革最关键、最核

心的部分就是在人才招聘方面,企业要有意培养大数据意识,转变传统的观念,重视人才在促进企业发展方面的关键作用。在过去中国的企业人才招聘主要依赖人工筛选,耗时耗力,人才与岗位的匹配度不够高,而高新技术的发展使得企业在人才招聘中引入了大数据等技术,提高了工作效率。为了更好地利用高新技术,最大程度地降低人力工作,企业要主动建立大数据观念,设置人才招聘自动化流程,培养自己的专业技术人员,减少对于第三方数据分析业务的依赖,利用技术人员帮助人力资源部门处理人力资源数据,建立人力资源档案,定期进行维护和更新。

人力资源制度的建立和完善并不能一蹴而就,企业要从小事做起,逐步扩大技术应用规模,步步推进,最终实现人才招聘的全自动化。比如新锐AI企业可以利用互联网大数据技术开发人才挖掘系统,将人力资源管理从复杂的工作中脱离出来,专注其他更有意义的事情,同时在人才市场中挖掘适配度更高的人员,为其提供工作机会,还需要将企业内部人员进行一定程度的岗位调动,在不断试错中找到最符合岗位要求的员工,提高员工离职成本,有效减少员工离职率。

4.2 优化企业员工培训手段

中国的新锐AI企业要想优化员工培训模式,需要运用多样化的手段,不能只依赖单一的方式。在培训过程中应该采取成本低、适用性广的方式,比如可以利用高新技术设置实战模拟环境,让员工身临其境进行体验,或者建立线上交流平台,让员工可以随时进行讨论。技术的加入可以调动员工的积极性,让员工乐意学习,还能促进不同岗位员工的交流,从而进一步促进企业的创新发展。另外,在技术发展的大背景下,万物互联,各种信息的获取十分便利快捷,企业应当充分利用这一优势,学习网络上先进的员工培训方式和经验,鼓励员工借助互联网进行自主学习,还可以设置监督机制,对于积极进行学习的员工进行奖励,确保学习质量。

新锐AI企业除了利用技术更新全体员工的培训手段之外,对于特殊岗位的员工还要进行个性化的培训,可以在企业招聘之初利用大数据技术为员工建立个人档案库,对于员

工的性格特征和拥有的技能进行存档处理,在后续培训工作中为不同岗位的员工匹配不同的培训任务,确保员工能够完全胜任自身的工作岗位。个性化的培训方案制定可以借助大数据来完成,在培训工作中加入数据化的思维,让企业能够取得长足发展,有效提高企业员工的流失。

4.3 优化企业薪酬管理制度

在中国当下的市场中,竞争愈发激烈,企业要想从市场竞争中脱颖而出,获得更多利益,就要利用高新技术制定合理的薪酬制度,吸引更多人才加入的同时,合理化企业的用人成本,提高企业利润率。对于中小型的新锐AI企业来说,要想留住人才和获得竞争优势,就要制定合理的薪酬制度,运用大数据思维和技术,参考市场上的同行业工资水平,根据大数据信息确定行业平均值,并在此基础上模拟不同工资制度下员工工作效率的变化,从而确定最合理、最具吸引力的工资制度,修正自身的工资标准。当然,企业在制定好薪酬制度之后,要实时跟进市场信息进行调整,严谨对待薪酬标准,不能随意变更。

5 结语

新锐AI企业是当下大环境下催生的新型企业,对于企业的各项工作运营尚在探索阶段,特别是中小型的新锐AI企业,发展规模较小,技术水平不够发达,创新力不足。这类企业要想取得长足发展,首先要做好企业的人力资源管理工作,包括人才的招聘、内部人员的培训和薪酬制度的制定等各个方面,因此要对人力资源领域进行技术变革,利用大数据、人工智能和互联网等高新技术,设置完善的人才招聘、培训以及薪酬制度,不断吸收先进经验,保持对于技术变革的敏感性,助力企业发展和创新。

参考文献

- [1] 武东明.技术变革下的企业人力资源管理[J].活力,2023(2):169-171.
- [2] 邹宏颖.人力资源在企业组织变革与创新中的重要作用[J].经营管理者,2016(10):149.
- [3] 吴剑峰.高新技术企业人力资源成本控制存在的问题研究[J].中国集体经济,2021(28):120-121.