

人工智能在企业人力资源管理中的应用研究

李琪

湖南钢铁集团技术研究院有限公司, 湖南 长沙 410004

DOI: 10.61369/ETR.2025250043

摘 要： 随着社会经济的高速发展和科学技术的更新迭代，人工智能应运而生并开始应用于生产生活的方方面面。其中，人力资源管理作为企业管理工作的重要组成，在当前的时代背景下迎来了全新的发展和变革。传统的人力资源管理面临着诸多挑战，包括招聘流程繁杂、绩效评估低效、人才管理不完善等，这些问题和挑战也不利于企业的长远发展。而在企业人力资源管理中运用人工智能技术，有助于更好地解决管理效率不高的问题，为管理工作注入全新的活力，提高管理的质量和效果。基于此，本文对人工智能在企业人力资源管理中的应用展开分析和研究，以供参考。

关 键 词： 人工智能；企业；人力资源管理；招聘流程；绩效评估

Research on the Application of Artificial Intelligence in Enterprise Human Resource Management

Li Qi

Hunan Iron and Steel Group Technology Research Institute Co., Ltd., Changsha, Hunan 410004

Abstract： With the rapid development of social economy and the updating of science and technology, artificial intelligence (AI) has emerged and begun to be applied in all aspects of production and life. As an important component of enterprise management, human resource management (HRM) is undergoing new developments and transformations in the current era. Traditional HRM faces numerous challenges, such as complicated recruitment processes, inefficient performance evaluations, and incomplete talent management, which are detrimental to the long-term development of enterprises. The application of AI technology in enterprise HRM helps address issues of low management efficiency, injects new vitality into management work, and improves the quality and effectiveness of management. Based on this, this paper analyzes and studies the application of AI in enterprise HRM for reference.

Keywords： artificial intelligence; enterprises; human resource management; recruitment process; performance evaluation

引言

在数字经济时代背景下，人力资源经历快速而深刻的变化。它曾被视为提供员工服务的职能部门，现阶段发展为企业战略决策的核心组织，成为领导企业数字化转型的组织部门。在人力资源管理过程中，利用人工智能技术有助于优化招聘、培训、绩效考核等核心流程，从而提升人力资源管理效能与质量，为企业可持续发展奠定坚实人才基础。

一、人工智能应用于人力资源管理的现状

（一）招聘与选拔

人工智能可通过强大的大模型技术，选出最契合企业需求的人才以助力人力资源提高招聘效率与精度。一方面，人工智能技术可高效筛选简历，这是在招聘中十分重要的环节，传统方式筛选效率低且易遗漏合适人选，而人工智能能快速分析、挖掘和解析简历信息，识别学历、技能、工作经历、特长等关键信息并按岗位需求匹配，从而大大提高招聘效率，还可根据简历内容进行适配度排序以帮助企业找出最适合的候选人；另一方面，人工智

能技术有利于减少面试环节的主观判断，它依据岗位需求提供参考面试题与评分标准，用较统一的尺度初步评估候选人，减少人为因素影响确保面试的客观性。

（二）培训与发展

人工智能将培训从传统的“经验驱动、反应式、通用化”模式，转变为“数据驱动、前瞻性、个性化、高效能”的智能学习与发展体系。

培训前精准识别培训需求。传统培训需求的提出依赖主观判断或简单问卷，容易流于形式，与实际脱节，培训的效果不佳。利用人工智能深度分析公司战略目标、组织能力现状、人才盘点

结果、任职资格标准以及员工个体的绩效数据、技能评估结果，精准挖掘出组织层面和员工个体层面亟需且与战略强相关的关键能力缺口，为开发真正符合业务需求、针对性强的培训计划和课程奠定坚实基础。

培训时可依据个体差异动态打造个性化学习路径，人工智能能按照培训课程、目标、人员以及学习偏好等的不同来设置个性化学习路径，设计智能助教在线答疑会极大提高员工学习热情与效果。对技能型人员而言可构建虚拟实操环境，员工能反复练习，人工智能系统可精确追踪操作步骤、识别错误并给予指导，这样能提升技能熟练度且减少实操风险与成本。

培训之后可迅速对效果予以评估，传统做法往往只依靠满意度问卷或者结业考试，有局限性需要改变，借助大数据分析，依据绩效指标、任务完成质量、系统操作熟练程度的变化状况客观而全面地分析培训效果。

（三）绩效与激励

人工智能重构企业绩效与激励管理的模式，贯穿绩效管理的全过程，包括绩效计划的制定、绩效执行和过程的监控、绩效的评估和绩效反馈与结果的应用。

在绩效计划制定过程中，人工智能可通过分析企业战略规划、商业计划、历年运营数据、市场环境分析等信息，将战略目标拆解为组织目标和个人目标。

在绩效执行过程中，利用人工智能技术可精准分析绩效执行的情况，增强对员工或团队偏离目标的敏感性，降低人为绩效监控的滞后性，从而在发现绩效目标滞后时，能快速分析导致绩效偏差的原因，为管理者的绩效辅导和决策提供依据。

绩效评价中减少了人为管理因素的影响从而增强了评价的客观性，人工智能能整合直接产出、过程行为等多维度数据自动生成绩效评估报告，报告数据详实、重点突出且内容包含主要成就、待改进领域、关键数据支撑以及与目标的对比。

人工智能用于绩效反馈与结果应用时，能依据管理人员和员工的类型提供个性化反馈建议，有助于提升绩效反馈有效性和员工接受度，而在设计激励机制时，人工智能可根据员工需求层次、激励偏好以及绩效结果、岗位特性、个人特性和职业阶段等推荐最优个性化激励组合以最大化激励效果。

（四）员工关系管理

人工智能技术在沟通方面具有重要的应用价值。利用人工智能技术有助于呈现出良好的企业环境，从而让员工在环境中获得归属感。部分企业内部配置的智能助手也能够精准回答企业内部的福利政策、制度规范等方面的问题，为员工提供更加便捷的服务，提高了员工满意度。AI技术还具有较强的灵敏性，它能够深入分析员工的语言、表情和声音等要素，充分了解员工的状态，发现其他问题并采取干预措施，创设良好的工作环境。不仅如此，有效利用 AI 技术有助于解决团队中出现的矛盾性问题，进而通过大数据的方式了解其中的不足之处，找到其中的冲突点，从而提高工作的成效^[1]。

（五）人工成本管理

借助人工技术打通业务流与信息流就能实时反馈公司各项成

本支出状况，构建大模型后可及时监控以有效管理企业人工成本，再通过智能化手段实现成本的优化控制，成本预测与规划、招聘与选拔、员工培训与发展、绩效管理与激励等各个环节人工智能都为企业提供了高效、精准、智能化的管理手段助力企业达成人工成本的优化控制。

二、人工智能在人力资源管理中的应用策略

人工智能利用数据分析和智能决策为企业人力资源管理带来了巨大变革，有助于优化人才招聘选拔、管理等工作，助力企业实现可持续发展。其中，人工智能在人力资源管理中的应用策略如下：

（一）做好员工分级分类管理

如何实现员工分级分类管理，是应用人工智能技术达成公司人力资源战略管理的重要基础。根据员工的年龄、岗位类别、职位职级、民族、性别、学历、职称、爱好、专长、工作经历、绩效、项目经历等进行分类，实现标签化管理，将促进人工智能快速识别员工的状态，为选才、用才、育才、留才等提供了重要参考。

（二）把握技术与人性的平衡

AI在人力资源管理中的长期应用，可能会出现企业管理工作依靠技术的问题，从而忽视了人与人之间的情感交流。如在招聘过程中完全依赖于 AI 技术完成工作，可能会漏选某一专长较为突出的人才，简历只是一个有限的信息载体，它难以充分展现出一个人的综合素质能力和个人的独特魅力。而在招聘工作中通过面对面的交流，有助于人力资源管理者从中了解应聘者的情况，识别到一些闪光点。只有平衡 AI 技术和人性关怀，才能保障人力资源工作更加符合企业的价值观需要^[2]。

（三）提升企业大数据分析应用能力

现阶段，部分企业的人力资源管理团队在数据分析和算法理解上存在不足，并且对于数据的结构和算法并没有构建更加清晰地了解，这也导致人力资源管理工作的开展成效不佳，难以把握 AI 技术的使用机制。企业应科学设定算法原理，构建属于企业自身的算法，保障 AI 系统的科学性应用。不仅如此，企业应定期邀请专家前来授课，讲述基本的理论和实践操作技能，帮助员工学习先进的操作手段，提高自身的综合实践能力，适应新的工作环境^[3]。

（四）加强人力资源队伍建设

采用人工智能技术开展人力资源管理，也需要优秀人力资源工作者来驾驭，企业应注重对人力资源管理者沟通能力的培养，定期开展课程培训活动，深入研讨案例，帮助管理者提高自身的交流能力，并有效利用 AI 技术进行工作。充分利用数据分析工具深入挖掘人才的潜能，有助于保障招聘工作的精准度，为企业吸引更多的高素质人才，增强人力资源团队自身的综合素质能力，更好地投入到未来的各项工作之中^[4]。人力资源管理团队建设尤为关键，这就需要在构建高质量人力资源管理团队的过程中，综合了解员工的实际需求、技能提升、职业发展情况，进而为他们提供相应的帮助和支持。企业应始终坚持以员工为本的理念，进

而制定更加科学合理的培训计划，有效利用在线的测评机制对员工的素质能力进行全面评估，提高员工的个人能力和工作成效，调动员工的工作积极性^[5-6]。

（五）重视信息安全与伦理道德问题

AI在处理个人数据的过程中，容易造成隐私泄露的现象。信息泄露会影响企业的可持续发展，不利于自身的业务能力发展，市场竞争力难以得到提高。企业应强化数据的保护和支持，引入先进的技术手段，保障各类数据信息的安全性。企业还需要定期对数据进行审核，邀请专业的数据安全审计团队完成相关工作，保障工作的有效性，充分发现其中的各项隐患问题，维护信息的安全性^[7]。

AI在人力资源管理工作中的应用容易产生伦理道德问题。因此，企业在利用人工智能进行人力资源管理的过程中，应全程做好监督管理，注重整体的审查，成立相应的监督机制，对AI系统的运行状况进行评估，及时发现其中存在的问题，进而构建一个积极向上具有良好氛围的工作环境^[8-10]。

三、结束语

综上所述，在人工智能时代背景下，企业应调整人力资源的管理制度和措施，并进一步深化对人工智能技术的理解，根据自身环境和需求制定明确的人力资源管理方法，提升人力资源智能化水平。企业应注重员工体验，确保将人工智能技术应用到其中，为员工带来更多的便利。只有如此，企业才能更好地利用人工智能技术，优化人力资源管理工作，为企业的发展注入鲜活的动力。未来，在技术持续更新迭代、管理理念不断创新的情况下，企业需进一步探索人工智能与人力资源管理融合的方法，在保障数据安全的基础上，不断建立健全智能管理体系，深入挖掘人工智能在人力资源领域的潜能，为企业可持续发展提供坚实的支撑。

参考文献

- [1] 李芷萱. 浅析人工智能在国有企业人力资源管理方面的应用 [J]. 高科技与产业化, 2025, 31 (02): 104-107.
- [2] 张艳丽. 人工智能在人力资源管理中的应用探索 [J]. 商业2.0, 2025, (06): 154-156.
- [3] 李泽西. 生成式人工智能在人力资源管理中的应用: 发展趋势与潜在风险 [J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2024, 18 (03): 24-27.
- [4] 朱越超. 人工智能在企业人力资源招聘中的应用研究 [J]. 老字号品牌营销, 2024, (14): 186-188.
- [5] 张璐璐. 人工智能在人力资源管理中的应用与前景 [J]. 大众投资指南, 2024, (09): 130-132.
- [6] 曹晓丽, 王肖肖, 杜洋. 人工智能在企业人力资源管理中的应用与优化研究 [J]. 信息系统工程, 2024, (01): 86-88.
- [7] 孙雅婷. 人工智能在企业人力资源管理中的挑战与应用策略 [J]. 中国商人, 2025, (02): 210-211.
- [8] 张洁利, 王宏宇, 张鑫. 人工智能技术在企业人力资源管理中的应用探析 [J]. 现代商业, 2024, (11): 147-150.
- [9] 王乙乾. 大数据及人工智能在企业人力资源管理上的应用研究 [D]. 北京化工大学, 2020.
- [10] 产天娇. 人工智能在企业人力资源管理中的作用研究 [J]. 商场现代化, 2019, (05): 91-92. DOI:10.14013/j.cnki.scxdh.2019.05.051.