

人工智能时代高校人力资源管理数字化转型探究

黄伟浩

广东肇庆航空职业学院, 广东 肇庆 526100

DOI:10.61369/ECE.2025070014

摘 要 : 现阶段, 人工智能技术呈现出了巨大发展潜力, 它在一定程度上推动了各类行业的数字化转型与发展。高校人力资源管理数字化转型除了能提升管理工作的效率和质量, 也是提升高校竞争力的重要途径。人力资源管理的数字化、智能化是当前时代下助力学校发展的重要基础和前提, 本文将针对人工智能时代高校人力资源管理数字化转型展开分析, 并提出一些策略, 仅供各位同仁参考。

关 键 词 : 人工智能; 高校; 人力资源管理; 数字化; 转型

Research on the Digital Transformation of Human Resource Management in Colleges and Universities in the Era of Artificial Intelligence

Huang Weihao

Guangdong Zhaoqing Aviation Vocational College, Zhaoqing, Guangdong 526100

Abstract : At present, artificial intelligence technology has shown great development potential, which has promoted the digital transformation and development of various industries to a certain extent. The digital transformation of human resource management in colleges and universities not only improves the efficiency and quality of management work, but also serves as an important way to enhance the competitiveness of colleges and universities. The digitalization and intelligentization of human resource management are important foundations and prerequisites for promoting the development of schools in the current era. This paper will analyze the digital transformation of human resource management in colleges and universities in the era of artificial intelligence and put forward some strategies for reference only.

Keywords : artificial intelligence; colleges and universities; human resource management; digitalization; transformation

一、人工智能时代高校人力资源管理数字化转型的意义

当前的时代背景下, 我国的人工智能技术不断发展, 很多学校开始尝试对人力资源管理工作展开数字化转型。通过展开高校人力资源管理数字化转型, 可以让人力资源系统的业务实现数字化, 进一步优化人力资源管理工作的流程, 大幅提升领导决策的准确性和效率。另外, 展开高校人力资源管理数字化转型, 可以显著提升人力资源管理的效能, 这对学校的长远发展有极大促进作用^[1]。

在高校教育工作中, 很多教师开始尝试将智能教学系统引入课堂, 这样也会对人力资源管理工作提出新的要求。为更好地支持教育模式、管理模式, 人力资源管理工作必须要做好相应的优化和调整, 人工智能可以有效代替教师解决那些标准化的工作内容, 从而使其能够从繁重的日常工作中解脱出来, 让人力资源管理工作人员可以将更多精力投入到人力资源管理中, 从而实现更高水平的人才配置与培养。由此可见, 展开高校人力资源管理数字化转型, 可以更好地发挥人力资源的增殖作用, 这对提升教育质量和学校的竞争力有重要意义^[2]。

二、人工智能时代高校人力资源管理数字化转型现状

(一) 资金来源较为有限

当前, 高校资金通常来源于学费和政府, 虽然很多学校基本靠这些财务能够实现运转, 但是仍有一些学校存在较大的财务资金压力, 这样也会对高校人力资源管理数字化转型工作开展产生阻碍作用。对于高校来说, 数字化转型除了会涉及硬件、软件等设备, 还包括后续的运营和管理, 这些都会在无形中产生很大的资金压力^[3]。云终端虽然可以在一定程度上减少前期的投入, 但是从整体上实现高校人力资源管理数字化转型仍会花费大量资金。同时, 展开高校人力资源管理数字化转型工作需要充足的资金作为支撑, 这些都需要大量的资金作为基础, 以此实现更优质人才的培养。

(二) 技术与管理的融合不足

在展开高校人力资源管理数字化转型工作时, 需要对技术层面展开持续优化, 但是, 在管理层面, 很多人员对于技术的引入较为不足, 这样会对导致技术与管理出现脱节的情况, 极大影响了高校人力资源管理数字化转型效果。数字化转型不单单是技术的转型, 也是管理工作的转型, 它需要一个系统的理念和策略作

为保证，这样才能保证高校人力资源管理数字化转型效果。若是技术与管理融合不足，很难打造一个合理的决策支持系统，从而会在无形中影响人力资源管理工作的开展效果^[4]。此外，在高校人力资源管理数字化转型中，会搜集到很多敏感信息，比如学生的个人信息和教师的薪酬数据等，如何保证数据安全成了一个重要的研究问题，若是技术与管理结合不到位，很容易出现信息泄露的情况，增加高校人力资源管理数字化转型风险。

（三）文化和组织结构适应性

在高校人力资源管理数字化转型中，文化因素起到了非常重要的作用，它在一定程度上会对成员的行为观念等产生影响。在高校人力资源管理数字化转型中，若是部分人员的文化接受能力有限，未能认清新技术为改革带来的好处，很容易产生高校人力资源管理数字化转型阻力，这也是影响转型效果的一大因素。另外，组织结构适应性也会对高校人力资源管理数字化转型产生影响，在数字化转型背景下，若是组织结构过于讲话，很容易导致不同部门之间缺乏合理沟通，从而形成信息孤岛，这样会对后续工作的开展产生很大不良影响。此外，高校在展开人力资源管理数字化转型时，还会遇到技术与人力资源管理工作割裂的问题，这些问题除了涉及技术层面，还涉及员工对于新技术的接受和使用水平^[5]。

（四）高校数字人才短缺

在大众教育中，高校教育是极为重要的组成部分。但是，很多学校在资金、师资等方面存在一定不足，这样会对高校人力资源管理数字化转型产生很大阻碍作用。现阶段，我国的数字化人才数量远远跟不上社会发展需求，人才流失也会影响高校人力资源管理数字化转型工作开展。因此，减少人才流失成了提升高校人力资源管理数字化转型效果的关键和基础。在展开人力资源管理数字化转型工作时，高校除了要更新技术、设备，还需不断提升员工的数字化水平和综合技能，这是一个较为繁杂的过程，若是没有足够的人才作为支撑，将会极大影响高校人力资源管理数字化转型效果^[6]。

三、人工智能时代高校人力资源管理数字化转型策略

（一）顶层设计优化资源配置

为提升高校人力资源管理数字化转型效果，必须要做好顶层设计与资源配置，这样才能为之后各类工作的开展打下坚实基础。另外，管理者的态度和行为也会对资源分配产生影响，为此，学校方面要做好资源整合工作，积极协调不同主体之间的关系，保证高校人力资源管理数字化转型效果。在实践中，学校方面可以结合实际情况建立一个云计算中心、AI实验室，以此为之后人力资源管理数字化转型提供技术基础。不仅如此，学校还可尝试将一些学生引入实际工作中，让他们在实践中积累更多经验，提升其竞争力，保证学生能够与时代发展契合，提升高校人力资源管理数字化转型效果^[7]。

（二）管理理念匹配技术发展

人工智能时代下，传统的人力资源管理工作模式已经很难满

足人们的实际需求，这就需要学校对相应的工作展开革新与优化，将更多新的管理理念引入实际工作中，为高校人力资源管理数字化转型打下坚实基础。在实践中，管理人员应保证人力资源管理目标与学校的发展目标契合，同时，在高校人力资源管理数字化转型中，要明确每个人的责任和工作任务，这样才能为之后转型工作开展打下坚实基础。在实践中，可以将不同的部门整合起来，并为每个部门设计一名信息指导员，让他们将本部门的信息数据化，这样能有效避免出现信息孤岛的情况，还能大幅提升不同部门之间的协作水平。在高校人力资源管理数字化转型中，还应做好业务流程的优化与构建，打造一个统一的数据标准，保证数据传输的可靠性、合理性、科学性。在实际工作中，应保证个人信息的安全，建立一个更为完善的数据治理体系，加强网络防护，提升高校人力资源管理数字化转型效果^[8]。

（三）建立数字管理文化

在当代时代，高校人力资源管理的数字化转型不仅仅代表着技术上的革新，它更是一场深刻的文化变革。这一转型过程要求高校在文化层面上进行积极的数字化尝试，为人力资源管理的工作人员营造一个全新的工作环境。在这个环境中，工作人员将有机会尝试并融入更多的新理念、新思想以及新技术到他们的日常工作去。高校的领导者们应当扮演起倡导者和示范者的角色，引领并推动高校人力资源管理数字化转型文化的建设，从而营造出一个更加优质和高效的文化氛围。为了确保这一转型过程的质量和效果，高校还应当为员工提供系统的培训，帮助他们掌握更多的新技术和先进的工作模式。这样的培训对于提升员工的技能水平、增强他们的数字化能力具有极其重要的意义，能够为高校人力资源管理的长远发展奠定坚实的基础^[9]。

四、人工智能时代高校人力资源管理数字化转型的应用场景

（一）在人才引进与培养场景应用

在人工智能时代，高校有机会通过运用大数据技术来深化和拓展其人才培养的策略。通过这种技术，高校能够对现有的大量信息进行优化整合，从而实现数据驱动的管理决策。学校管理层可以针对不同工作岗位的独特需求，深入分析员工的日常工作数据，进而利用这些数据来构建一个全面的人才数据库。这样的数据库建设有助于高校发现和采用一个更为优质和高效的人力资源管理模型，进而描绘出一个更为完善和精准的人才画像。除此之外，高校还可以与各种招聘平台合作，搜集潜在应聘者的数据信息。利用人工智能技术对这些简历进行智能筛选，可以大大提高高校人力资源管理的效率和质量，确保高校在人力资源管理方面实现数字化转型，从而更好地适应时代发展的需求。

（二）在薪酬与绩效匹配场景应用

为进一步提升薪酬与绩效的匹配程度，可以尝试开展高校人力资源管理数字化转型，这样能让教师的绩效与薪酬更为合理、科学。通过此方式，可以大幅提升薪酬和绩效的公平性、透明度，还可激励员工更为主动地参与到实际工作中。学校领导可以

利用人工智能技术搜集一些员工的绩效数据，而后对未来的发展进行预测，这样能让学校制定一个更为合理、科学地薪酬方案。不仅如此，通过提升绩效与薪酬的匹配程度，可以让教师对学校满意度、忠诚度进一步提升，还可激励教师更为主动地参与到工作中。不仅如此，结合人工智能技术，还可生成一个薪酬与绩效匹配的可视化报告，这些报告能够让学校领导和管理者更为直观地了解薪酬与绩效的合理性^[10]。

（三）在专业设置与选择场景应用

人工智能时代下，高校可以利用人工智能技术对未来市场的专业需求展开分析，并做好相应的布局工作，这样能让有限的教

育资源得到倾斜，抢占市场先机，打造更强的专业优势，这样对提升未来招生的数量和质量有极大促进作用^[11]。

五、总结

综上所述，为进一步提升人工智能时代下高校人力资源管理数字化转型效果，我们可以从高校人力资源管理数字化转型的意义、现状展开分析，并提出一些策略和应用场景，这对提升高校人力资源管理数字化转型效果意义重大。

参考文献

[1] 刘霞. 数字化转型下人力资源管理的变革路径与实践探索 [J]. 现代商业研究, 2024, (23): 140–142.

[2] 艾尚乐. 人工智能对人力资源管理人才培育的现实困境与破解机制研究 [J]. 市场瞭望, 2024, (22): 190–192.

[3] 张建国. 人工智能时代高校人力资源管理数字化转型探究 [J]. 市场周刊, 2024, 37(21): 183–186.

[4] 王俊. 数字经济时代下高校创新人力资源管理的探析 [J]. 四川劳动保障, 2024, (06): 122–123.

[5] 刘洋. 高校人力资源管理智能化的跨越式发展 [J]. 人力资源, 2023, (10): 44–46.

[6] 吴论文, 韩鹏. 数字化转型背景下高校人力资源管理变革探究——基于 TOE 框架的整合分析 [J]. 科教导刊, 2023, (12): 1–4.

[7] 霍玥. 数字经济时代下民办高校人力资源的数字化转型 [A] 财经与管理国际学术论坛论文集 (一) [C]. 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会、南洋科学院, 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会, 2022: 3.

[8] 滕悦. 高校人力资源管理信息化的创新途径 [J]. 人力资源, 2021, (20): 36–37.

[9] 薛竹隐. 高校人力资源管理的数字化转型路径 [J]. 人才资源开发, 2021, (17): 43–44.

[10] 赖若珊. 高校人力资源管理的数字化转型途径之研究 [J]. 数据, 2021, (03): 86–88.

[11] 王骁. 从数字化到智慧化：高校人力资源管理系统的应用现状与发展趋势 [J]. 人力资源, 2020, (02): 68–69.