

人工智能背景下现代企业人力资源管理工作模式的创新升级

杨志学

广东联塑科技实业有限公司，广东 佛山 528333

摘要：在人工智能背景之下，现代企业开展人力资源管理经历了更关键的阶段，面临着前所未有的创新升级挑战，人力资源管理变革需要对管理的流程和方式进行创新，人工智能技术恰好可以提供相对应的通道和资源，为企业内部员工关系的构建以及结构体系的优化提供指导，让企业朝向更加人性化和智能化的方向发展。本文针对人工智能背景下现代企业人力资源管理工作模式的创新升级路径进行探索分析。

关键词：人工智能；现代企业；人力资源管理

Innovation and Upgrading of Human Resource Management Models in Modern Enterprises in the Context of Artificial Intelligence

Yang,Zhixue

Guangdong Liansu Technology Industrial Co., Ltd. , Foshan, Guangdong, 528333, China

Abstract: Under the influence of artificial intelligence, modern enterprises are undergoing a pivotal phase in human resource management, facing unprecedented challenges in innovation and upgrading. The transformation of HR management demands innovation in management processes and methods, and AI technologies provide the necessary tools and resources for these changes. AI facilitates the development of employee relations and the optimization of organizational structures, guiding enterprises toward more human-centered and intelligent operations. This paper explores the pathways for innovation and upgrading in HR management models in modern enterprises within the context of artificial intelligence.

Keywords: Artificial intelligence; Modern enterprises; Human resource management

DOI: 10.62639/sspips10.20240105

人力资源管理工作模式的创新升级需要融入人工智能背景下，这是现代企业能适应时代发展的现状，提高自身综合竞争实力的必然选择。对于企业来说，要主动拥抱改革的现状，在发展的过程中寻找更多实践路径，基于智能化平台和角度构建人力资源管理的新模式，进入新篇章和新环境。针对人工智能背景下现代企业人力资源管理工作模式创新升级问题开展的研究至关重要。

一、人工智能背景为现代企业人力资源管理工作模式创新升级创造的机会

（一）提高了工作效率

人工智能技术用于现代企业中帮助人工智能管理者自动处理了很多价值相对较低且具有重复性的人力资源管理任务，比如说人才的简历筛选、人员的考勤统计和薪资计算等，这就让人力资源管理部门的工作人员有了更充分的精力和时间，处理各项繁琐的事物，让工作人员的负担降低，他们会更加专注于有着极高的战略意义和创造性的工作内容，获得相应的效果^[1]。同时，人工智能技术利用系统中所搭载的数据算法对问题进行快速的分析和决策，对于企业管理者来说可以获得更加准确的信息支持，在人才招聘以及绩效评估等不同的环节，人工智能技术让决策效率

更高。

（二）优化了管理流程

人工智能技术帮助企业实现了人力资源管理流程的标准化和规范化任务要求，避免了人为因素的干扰和影响，让管理过程更加统一和公正。比如说借助于人工智能驱动的招聘系统，让每一位候选人都受到了相同的评估，获得了一致的标准，避免了偏见和歧视。基于标准化处理的前提下，人工智能技术还能结合员工的需求为其提供个性化、定制化的管理方案，推荐和员工的兴趣爱好以及绩效水平更加贴合的培训课程，加速员工的职业发展进程^[2]。

（三）丰富了员工的体验

人工智能技术可以在企业中按照员工的个性化需求为其提供定制化的体验，比如说在系统中针对于员工提出的一些困惑可以进行解答和咨询，通过系统智能排班为员工设置了合理的工作时间，还可以促进员工以及企业之间的互动交流。比如说借助于人工智能技术驱动的社交网络平台，让员工之间的交流合作更加顺畅，也利用人工智能技术为员工提供了个性化的职业发展指导建议，让员工的发展更顺利。

（稿件编号：IPS-24-5-1011）

作者简介：杨志学（1979-11），男，汉族，广东省佛山市，高级人力资源管理师，研究方向：企业管理、人力资源管理、区域经济。

二、人工智能背景下现代企业人力资源管理工作模式的创新升级方式

(一) 智能化人才选拔招聘

从人才招聘环节来看, 人工智能技术帮助人力资源管理部门实现了简历的初步筛选, 主要是借助于机器学习算法和自然语言处理功能, 分析简历中的关键信息, 提取对企业的发展有帮助的关键内容, 筛选简历中人才的教育背景和工作经历、技能特长, 获得符合岗位要求的候选人员, 这种智能筛选方式让简历的筛选效率大幅提升, 又能精确减少人为操作存在的误差, 在海量的简历中可以快速的定位相应的候选人。人工智能技术也帮助企业完成了针对于候选人的初步面试, 可以通过人工智能技术评估这类人员的沟通能力、逻辑思维, 判断他们在团队合作交流的过程中是否存在阻碍, 通过专业算法来生成自动化的评估意见和推荐, 这种自动化面试的形式让人力资源管理部门中的员工有更多的时间完成较为繁琐复杂的工作, 也避免了专业人员面试过程中存在的一些偏见, 让招聘更加客观公正。

从人才选拔环节来看, 基于大数据技术和机器学习算法, 人工智能系统可以分析企业以往的招聘数据和对于岗位人才的需求, 根据候选人的表现自动化生成相关信息内容, 对于企业来说, 这种方式可以更加快速的找到最为合适的候选人, 选拔过程中企业融入多维化的人才评价机制, 配合人工智能给出的评分和报告, 结合招聘人员的专业性判断来精准选拔人才。

(二) 个性化人才培养发展

伴随着社会不断发展, 人工智能技术水平持续升级, 过去企业采取的一刀切培训模式体现出了局限性。个性化培训是针对不同员工的能力水平和职业特点制定出具有针对性的学习方案, 呈现出最大化的培训成效的方式, 通过人工智能技术的应用, 可以搜集分析员工在工作中的具体表现情况, 判断员工的学习能力, 依据员工的兴趣偏好形成针对于员工的特定人物画像, 这就为人才的个性化培训提供了重要的参考^[9]。在对员工生成个人画像之后, 通过系统的算法选择适合员工职业发展方向以及个人需求的专业学习课程, 配套相应的学习资源和路径, 相比较于以往千篇一律、标准化、规范化的培训而言, 这种方式更容易被员工所接受。同时, 人工智能系统还可以跟踪员工对学习资料的学习进度以及学习的成效, 为员工提供个性化的指导和建议, 帮助员工更及时的发现自己学习中存在的不足之处, 进行有效的调整和升级。

对于现代企业来说, 在员工的培训过程中融入人工智能技术有很大的必要, 因为人工智能系统所具有的强大功能可以配合企业完成很多的任务, 企业在其融入自身的发展战略目标, 融入市场发展的各项数据信息内容, 系统就可以结合员工的个人规划明确培训的方向和要求, 这样的个性化培训模式对于企业以及员工都更加有利, 企业鼓励员工积极参与到个性化培训的过程, 并

为这种培训模式提供反馈的意见。员工的意见可能有一定的片面性, 但是对于企业来说却有很大的参考价值, 通过员工的角度看待这种培训模式有助于企业优化培训方案, 打造出更适合于企业自身和员工特点的培训机制^[4]。在人工智能主导的个性化培训过程中, 企业也可以为顺利参与以及积极完成培训过程的员工提供晋升机会或奖金表彰等激励措施, 增强员工对于个性化培训的参与和学习兴趣, 保障培训成效。

(三) 智能化员工绩效管理

首先, 借助于人工智能技术, 可以辅助企业完成员工的自动化数据收集, 包括员工的工作数量、工作质量、工作进度, 还有团队协作程度, 这些数据信息可能会来自于企业的 ERP 系统, 项目管理工具, CRM 系统, 也可能来自于员工个人的工作邮件、会议记录等。人工智能技术将这些多元化的数据体系相互结合来评估员工的工作数据, 根据搜集到的这些内容对数据进行机器学习和数据挖掘, 识别出其中对员工的绩效产生影响的具体因素, 以此为现代企业提供绩效评估的重要参考。同时, 人工智能技术也辅助企业实现了绩效数据的实时监控反馈任务, 企业中管理人员以及员工都可以了解员工的工作进展, 掌握员工的绩效表现, 提高员工的绩效水平。

其次, 借助人工智能技术可以实现个性化绩效管理, 主要是通过员工个人能力以及职业规划 and 战略目标, 帮助员工生成了绩效目标, 他们具有较强的挑战性, 可以有效激发员工的潜力, 根据员工的绩效表现以及发展过程中的需求, 人工智能技术提供了定制化的培训计划、学习方案, 确保员工能有效地提高他们的专业技能, 展现员工的综合素质, 也让员工的个人成长更加顺利^[5]。

另外, 借助人工智能技术为企业绩效管理提供关键的决策支持, 不仅能对员工的历史绩效数据进行总结分析, 还可以为员工的未来绩效表现提供预测, 这也帮助企业了解当前在人员岗位安排方面存在的具体问题和不足, 让企业制定出和自身发展需求更加匹配的人力资源招聘计划, 或者通过内部的岗位调整和职位变革, 让员工可以在和自己能力更匹配的岗位上发挥作用。

(四) 智能化员工关系优化

首先, 借助于人工智能技术可以分析企业中员工的社交媒体活动、内部通讯记录以及配合完成员工满意度调查, 监测员工的情感状态, 也能利用自然语言处理和机器学习算法识别出企业内员工是否存在积极和消极情绪, 对其中有问题的员工进行及时预警。根据情感监测分析的结果, 人工智能技术能帮助企业的人力资源管理部门人员生成和员工进行沟通的个性化策略, 对员工在工作过程中或者生活中出现的情绪变化及时发现, 并为其提供关怀帮助。比如说系统检测到员工的情绪处于低沉消极时, 就可以在系统中自动发送关怀信息, 提供心理健康的资源, 帮助员工更加客观、及时的了解自己情况。

其次, 这种人工智能技术可以实现员工的冲

突预测和解决。系统对员工之间的数据传输, 绩效反馈等信息进行分析, 可以预测企业内部潜在的员工冲突, 这能帮助企业及时发现甚至提前介入, 对这些细节进行处理, 帮助员工化解矛盾, 防止冲突进一步扩大, 如果真正发生冲突, 人工智能技术也可以为人力资源管理部门提供类似的历史案例和调解的策略, 帮助管理人员更高效的处理员工层面存在的多元问题, 保证整个团队的和谐性。

此外, 人工智能技术也方便企业人力资源管理部门开展员工的个性化关怀和激励。根据员工在工作中的表现以及个人爱好来提供个性化的服务, 比如说如果有员工即将过生日时, 人工智能系统会为其送上生日祝福, 针对于加班频繁的员, 人工智能系统又可以为提供健康关怀, 这样的处理让员工感觉到更加舒适和健康, 有很强的归属感和幸福感, 同时人工智能技术也根据员工的绩效表现和贡献程度, 为其提供了智能化的激励方案, 系统能识别出表现优秀的员工, 为其提供合适的奖励, 包括奖金和晋升, 提供培训资源, 这让员工在工作中更有动力和积极性。

(五) 智能化组织结构变革

首先, 人工智能技术的应用让企业组织管理的结构扁平化, 进一步推进过去企业的管理采取层级式组织结构, 这种模式在信息的传递以及决策效率方面存在着很大的缺陷, 但人工智能技术则通过自动化处理海量的资源, 减少了不必要的中间管理层级的需求, 让整个决策的过程更加顺利, 决策的效果也更加精确, 扁平化的组织结构呈现出了更加灵活的组织效果和响应速度时现在企业能够更好的在多变的市场环境中实现生存。

其次, 人工智能技术在企业中的融入有利于提高组织的协同性效果, 因为借助于人工智能平台, 企业中的员工能够更加简单方便地获取多元组织信息内容, 实现相互合作以及支持, 让团队的沟通更加顺利, 此外, 人工智能技术还能结合员工的技能特点以及系统的经验对员工分配多元化的任务和资源, 让资源的优化配置效果更加理想^[6]。

(六) 智能推广弹性工作制

借助于人工智能的使用, 企业对弹性工作制的推广会变得更加方便, 让人力资源管理的效率得到进一步的提升。具体来说, 人工智能技术可以对企业中员工的工作习惯和健康数据等相关方面的数据进行搜集、整合、分析, 让弹性工作制的制定有更加坚实的参考依据。数据分析让企业能够精准的预测员工工作的高峰期以及最佳状态, 评估员工的工作负载量, 对员工的工作时间和任务进行合理的安排, 推动弹性工作制在企业中顺利实施, 提高工作效率。人工智能技术涵盖的多元化工具, 包括视频会议系统、在线文档编辑, 都为企业员工实现远程办公和弹性工作提供了强大的技术支撑, 这些工具让地域限制有效突破, 员工身处怎样的环境下都可以随时随地进入工作状态, 和企业中的其他成员保持沟通互联,

让团队凝聚力得到进一步增强。此外, 人工智能技术还可以实现人力资源管理流程的自动化处理, 包括员工的考勤管理以及工资的核算, 只需要在系统中设置特定的算法就能简单完成, 这样的管理形式, 让人力资源管理部门的负担减低, 工作更加准确, 也让弹性工作制下的员工更加专注于自己的核心工作任务, 不需要再操心其他的事情。

依靠人工智能技术推进弹性工作制, 需要明确弹性工作制在实践过程中的适用范围以及应用条件, 防止出现弹性工作制在现代企业中的滥用问题, 也要制定详细而明确的弹性工作制实施方案, 包括弹性工作制的试用时间, 员工的工作安排工作完成标志, 沟通协作机制等要考虑到员工的意见, 让弹性工作制贴合实际情况, 确保其可操作以及可行性, 还应该明确员工的权益和责任, 让双方都能够对弹性工作制有较为清晰的理解, 为了方便弹性工作制的顺利实施, 有必要加强对员工的培训, 使他们适应新的工作模式和状态。培训过程中包括远程办公技巧, 时间管理技巧以及团队协作方法都应该是重点, 为人工智能支持下的远程办公开展奠定坚实的基础。除此之外, 弹性工作制的评估反馈机制建设也必不可少, 通过评价员工的工作绩效、工作满意度以及健康水平等不同的信息来客观的了解弹性工作制在现代企业中的实施成效, 分析其是否在人力资源的现代化管理过程中发挥了显著的优势和功能, 促进了企业效益的顺利增长。

三、结语

人工智能技术在现代企业中的应用方便了企业的发展, 为企业提供了优质的资源, 特别是在人才的招聘选拔、个性化培训、绩效管理、员工关系的构建等多个方面都展现出了人力资源管理的优势和效能, 是企业现代化发展过程中的重要尝试和关键路径。

参考文献:

- [1] 李敏. 基于工作过程的项目制教学模式在高职院校应用型人才培养中的创新研究——以课证融通课程《企业人力资源管理师》为例[J]. 科技创业月刊, 2017, 30(06): 83-85.
- [2] 郭浩. 信息化环境下中小型互联网企业人力资源管理创新研究[J]. 河北企业, 2022, (11): 134-136.
- [3] 戎晓芳. 浅析国有企业人力资源管理中政工师的角色定位及素养提升[J]. 中外企业文化, 2022, (03): 94-96.
- [4] 杨华. “互联网+”时代背景下人力资源管理的新趋势及策略分析[J]. 现代商业, 2021, (21): 104-106.
- [5] 崔然红. 基于 STEAM 教育理念的人力资源管理专业创新实践教学模式构建——以“组织设计与工作分析”课程为例[J]. 牡丹江大学学报, 2020, 29(03): 105-109.
- [6] 刘正波. 国有企业党建与人力资源管理的互动工作模式及其路径研究[J]. 企业改革与管理, 2018, (14): 185-186.