

人工智能与人力资源管理的融合发展

谢凡 赵冀伟

(联通资产运营有限公司,北京,100033)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 在数字化浪潮席卷全球的今天, 人工智能技术正以空前的速度重塑各行各业的发展模式, 人力资源管理作为企业核心管理职能之一, 正经历着由传统事务型向现代战略型的深刻转型。人工智能与人力资源管理的融合, 不仅实现了人力资源管理流程的自动化、高效化, 更推动了管理理念、管理模式的创新升级, 为企业人才发展与组织效能提升注入了新的活力。本文基于当前人工智能在人力资源管理领域的应用现状, 系统分析了二者融合过程中呈现的机遇与面临的挑战, 结合行业实践案例提出针对性的融合发展路径, 旨在为企业推动人力资源管理数智化转型提供理论参考与实践借鉴。

关键词: 人工智能; 人力资源管理; 融合发展; 数智化转型; 人机协同

DOI: <https://doi.org/10.62177/apesd.v1i1.1364>

一、引言

随着大数据、机器学习、自然语言处理等人工智能技术的不断迭代成熟, 数字化转型已成为企业可持续发展的必然选择。人力资源管理作为企业吸引、培育、保留核心人才的关键环节, 传统模式下存在流程繁琐、效率低下、决策主观、资源浪费等突出问题, 难以适应新时代企业高质量发展与人才多元化需求。

人工智能技术与人力资源管理的深度融合, 打破了传统人力资源管理的边界与局限, 将技术赋能贯穿于人才招聘、培训发展、绩效管理、薪酬福利、员工关系等全流程, 实现了“技术 + 人力”的双重驱动。研究显示, 2025 年已成为企业 HR 数智化转型的关键分水岭, AI 应用正从“试点探索”迈向“规模化落地”的新阶段, 68% 的企业对 AI 应用表现出高意愿度和使用度^[1]。在此背景下, 深入研究人工智能与人力资源管理的融合发展, 破解融合过程中的痛点难点, 探索科学合理的融合路径, 对于提升企业人力资源管理效能、增强企业核心竞争力具有重要的理论价值与现实意义。

作者简介: 谢凡 (1995-), 女, 中级工程师, 联通资产运营有限公司, E-mail: 1084831230@qq.com; 赵冀伟 (1996-), 男, 中级工程师, 联通资产运营有限公司, E-mail: 18501020380@163.com。

基金项目: 无。

二、人工智能与人力资源管理融合的核心内涵与应用现状

（一）核心内涵

人工智能与人力资源管理的融合，是指将人工智能技术（如机器学习、自然语言处理、机器人流程自动化、大数据分析等）与人力资源管理的各项职能深度融合，通过技术手段优化管理流程、挖掘人才价值、提升决策科学性，实现人力资源管理从“事务处理者”向“战略伙伴”的角色跃迁。其核心并非用技术替代人力，而是通过人机协同，让机器承担标准化、重复性的事务性工作，释放 HR 人力聚焦于人才战略规划、组织文化建设、核心人才培养等高价值工作，最终实现“人尽其才、事尽其功”的管理目标。

（二）应用现状

当前，人工智能在人力资源管理领域的应用已覆盖全流程，不同模块的应用成熟度存在差异，整体呈现“招聘领先、多模块协同推进”的格局。结合行业调研与企业实践，具体应用现状如下：

1. 招聘管理：智能化水平最高，效率实现飞跃

招聘环节是人工智能应用最成熟的领域，已从简单的简历筛选发展到全流程智能化，当前 AI 在招聘管理中的渗透率已达 34.3%^[1]。核心应用包括智能简历筛选与匹配、AI 面试官、人才画像分析等^[3]。例如，某科技公司招聘“大数据分析师”时，系统通过动态岗位画像与候选人能力建模，解析简历中的隐性信息，从 2000 份简历中精准定位 80 名高匹配候选人，面试通过率较传统筛选提升 40%^[2]；某全球生物制药企业通过部署 AI 招聘数字助理，实现全网多渠道自动寻才，招聘成本降低 40%，招聘周期缩短 50%^[1]。AI 面试官可实现 7×24 小时在线面试，消除主观偏见，大幅提升招聘效率与质量。

2. 员工入职与人事管理：体验与效率双重提升

在员工入职环节，人工智能技术重点优化体验与自动化流程，包括数字人迎新、智能引导、团队预融入、24 小时答疑等创新实践^[1]。人事管理方面，AI 可自动完成员工信息采集、合同续签提醒、离职原因分析等工作，某连锁企业使用相关系统后，HR 处理单个员工事务的时间从 30 分钟缩短至 3 分钟^[2]。同时，AI 合规引擎可实时监测用工风险，自动识别劳动合同条款漏洞、预警超时加班情况^[2]。

3. 薪酬与绩效管理：从事务核算到战略赋能

薪酬管理领域，AI 正推动其从事务性工作向战略性决策支持转变，核心应用包括智能算薪、市场对标、结构优化、个性化激励等^[1, 4]。某半导体企业通过 AI 薪酬顾问分析全行业 4 亿条薪酬数据，在保持薪酬竞争力的同时有效控制成本^[1]；某系统的薪酬模块薪资核算耗时从 3 天缩短至 4 小时，核算误差率从 1.5% 降至 0.1%^[2]。绩效管理方面，AI 支持 OKR 与 KPI 智能融合，自动拆解战略目标、生成可量化指标，结合多维度数据生成客观绩效报告，某零售企业绩效评估客观性提升 65%，员工认可度达 90%^[2]。

4. 培训发展：实现“因材施教”的个性化转型

传统培训模式存在“一刀切”的弊端，人工智能技术的应用实现了培训的个性化与精准化，核心应用包括智能课程推荐、虚拟教练、效果评估、知识管理等^[1]。AI 可根据员工岗位需求和能力差距推荐个性化课程，虚拟教练提供沉浸式业务场景模拟，实时跟踪学习效果并动态调整培训方案^[1]。

5. 整体应用格局：起步阶段但发展迅猛

尽管人工智能在人力资源管理领域的应用价值已得到广泛认可，但整体仍处于初级阶段。从模块分布来看，招聘、工作设计和行政流程是应用最多的领域，而绩效管理和薪酬福利的应用则相对较少；从企业类型来看，企业规模越大、研发投入比例越高，越倾向于在 HR 管理中采用人工智能，制造业应用程度相对较低，金融、租赁和商务服务业应用意愿更高。

三、人工智能与人力资源管理融合的机遇与挑战

(一) 融合机遇

1. 提升管理效率，降低运营成本

人工智能技术可高效处理人力资源管理中的重复性事务，如简历筛选、考勤统计、薪资核算等，大幅减少人工投入，提升工作效率。据统计，某企业应用 AI 招聘效率提升 400%，员工留存率提高 35%^[1]；某大型制造企业引入 RPA 技术后，每月节省约 60 个人工小时，错误率下降至 0.8% 以下，显著降低了企业的人力资源运营成本。

2. 优化决策质量，实现科学管理

人工智能通过对人力资源大数据的挖掘与分析，可精准识别人才特征、预测人才需求、评估员工绩效、预警离职风险，为人力资源决策提供客观、数据化的支撑，避免传统决策中的主观偏见。例如，通过分析员工行为数据，可预测高潜离职风险，某互联网公司提前干预后，核心人才流失率下降 25%^[2]。

3. 改善员工体验，增强人才吸引力

人工智能技术的应用打破了传统人力资源管理的时间与空间限制，员工可通过智能终端随时查询个人信息、申请福利、参与培训、反馈意见，提升了员工的参与感与满意度。例如，数字人迎新、智能引导等功能降低了新员工的入职焦虑，个性化培训推荐满足了员工的职业发展需求^[1]。

4. 推动 HR 角色转型，提升战略价值

人工智能接管了 HR 的事务性工作，使 HR 能够从繁琐的日常工作中解放出来，聚焦于人才战略规划、组织文化建设、核心人才培育、组织效能优化等高价值工作，推动 HR 角色从“事务处理者”向“战略伙伴”“组织进化推动者”转型，进一步提升人力资源管理在企业战略发展中的核心价值^[5]。

(二) 面临挑战

1. 技术与数据层面：成熟度不足与数据孤岛问题突出

部分人工智能技术在人力资源管理领域的应用仍不够成熟，21.6% 的企业认为相关产品不够成熟^[1]，部分 AI 工具的精准度有待提升，如简历筛选可能出现漏选、误选，绩效评估可能存在算法偏差等问题。同时，许多企业存在多个独立 HR 系统，招聘、培训、薪酬等模块数据难以互通，缺乏高质量、标准化的人力资源大数据，导致人工智能技术难以充分发挥作用。

2. 伦理与合规层面：隐私泄露与公平性争议凸显

人力资源管理涉及大量员工个人敏感信息，如身份证号、薪资水平、健康状况、绩效表现等，人工智能技术在数据采集、存储、分析过程中，存在信息泄露的风险，16.2% 的企业存在隐私安全顾虑^[1]。同时，AI 算法的“黑箱效应”可能导致决策不公，如绩效评估中可能出现算法偏见，违背公平公正的管理原则。

3. 人员与组织层面：变革阻力与能力短板并存

人工智能与人力资源管理的融合，必然会改变传统的工作模式，引发部分 HR 员工的担忧与抵触，担心技术替代自身工作，导致工作岗位流失。同时，当前许多 HR 员工缺乏人工智能、大数据分析等相关技能，难以适应数智化转型的需求，15.5% 的企业面临技术与业务融合难题^[1]。此外，部分企业管理层对 AI 应用的重视程度不足，缺乏明确的战略规划，导致 AI 技术与人力资源管理工作脱节，难以实现深度融合^[1]。

4. 管理层面：缺乏系统化管控与人机协同机制

在生成式人工智能（GenAI）的应用方面，多数企业缺乏系统化管理，虽然部分企业鼓励员工自行探

索使用 GenAI 工具，但在设立实践分享机制、收集反馈建议、将使用纳入绩效考核等方面做得远远不够。同时，许多企业尚未建立完善的人机协同机制，未能明确机器与 HR 的职责分工，导致出现“技术闲置”或“过度依赖技术”的极端情况，难以充分发挥人机协同的优势。

四、人工智能与人力资源管理深度融合的发展路径

（一）强化技术支撑，构建高质量数据体系

首先，企业应结合自身人力资源管理需求，合理选择成熟、适配的人工智能技术与工具，优先从痛点最明显、ROI 最高的场景开始试点，如智能招聘、薪资核算等，积累经验后再逐步扩展应用范围^[1]。其次，打破数据孤岛，整合人力资源各模块的数据资源，建立标准化、规范化的人力资源数据平台，实现数据的集中管理与共享。同时，加强数据安全治理，规范数据采集、存储、分析、使用的流程，确保员工信息安全与合规。

（二）完善伦理规范，保障融合公平合规

建立健全人工智能在人力资源管理领域应用的伦理规范与管理制度，明确 AI 应用的边界与底线，杜绝算法歧视、信息泄露等问题。一方面，优化 AI 算法设计，增加算法的透明度与可解释性，破解 AI 决策“黑箱”难题^[1]，确保决策过程的公平、公正、公开。另一方面，加强合规管理，严格遵守《个人信息保护法》等相关法规，明确数据采集的范围与权限，获得员工的知情同意，规范数据使用流程。

（三）加强人才培育，推动 HR 角色转型

一方面，加强对现有 HR 员工的培训，提升其人工智能、大数据分析等相关技能，培养“数智化 HR”人才，使其能够熟练运用 AI 工具开展工作，适应数智化转型的需求^[1]。另一方面，引进具备人工智能与人力资源管理双重知识背景的复合型人才，充实 HR 团队，推动人力资源管理模式的创新。同时，加强企业内部宣传与引导，传递“人机协同、技术赋能”的理念，营造积极的转型氛围。

（四）制定战略规划，建立人机协同机制

企业应明确人工智能与人力资源管理的融合目标、实施步骤与责任分工，加强管理层的重视与推动^[1]，建立完善的人机协同机制，明确机器与 HR 的职责分工，让机器承担标准化、重复性的事务性工作，HR 聚焦于高价值的战略工作，实现人机优势互补。例如，AI 负责简历筛选、考勤统计等工作，HR 负责候选人面试、核心人才培育等工作。此外，企业应建立 AI 应用的评估与优化机制，定期对 AI 应用效果进行评估，根据评估结果调整优化应用方案。

（五）结合行业特点，推行定制化融合方案

不同行业的人力资源管理需求存在显著差异，企业应结合自身行业特点与发展阶段，制定定制化的融合方案^[2]。例如，互联网行业可重点推进敏捷招聘与 OKR 绩效管理模块，助力快速迭代；制造业可通过 AI 联动生产数据优化排班与计件工资计算，降低人力成本；连锁零售行业可利用智能排班系统根据客流量动态调配人力，提升客户满意度^[2]。同时，企业应避免盲目追逐技术潮流，根据自身实际情况选择合适的应用场景与技术工具，确保融合发展的实用性与可持续性。

五、结论与展望

人工智能与人力资源管理的融合，是数字化时代企业人力资源管理转型的必然趋势，也是提升企业核心竞争力的重要途径。二者的融合不仅为人力资源管理带来了效率提升、决策优化、体验改善等诸多机遇，也面临着技术成熟度不足、合规风险、变革阻力等挑战。企业要实现二者的深度融合，需要强化技术支撑、加强人才培育、推行定制化方案，通过人机协同实现人力资源管理的数智化转型，推动 HR 角

色从“事务处理者”向“战略伙伴”转变。

展望未来，随着人工智能技术的不断迭代与人力资源管理理念的持续创新，二者的融合将呈现更加深度化、智能化、个性化的发展趋势。未来 AI 在 HR 领域的应用将在人才盘点、组织发展、员工体验、战略决策等领域实现重点突破^[1]。同时，人工智能与人力资源管理的融合也将更加注重人文关怀，实现“技术赋能”与“人文管理”的有机结合，既发挥技术的高效优势，又兼顾员工的情感需求与职业发展。相信在技术创新、人才支撑、制度保障的共同作用下，人工智能与人力资源管理的融合将为企业发展注入更加强大的动力，推动人力资源管理行业迈向新的发展高度。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 易路 HR 数智研究院 . AI 在企业人力资源中的应用白皮书 2.0[R]. 2025.
- [2] Moka 人力资源管理系统 . Moka 系统集成实践 : 与飞书 / 企业微信深度对接方案 [R]. 2025.
- [3] 罗冬 . AI 在人力资源管理中应用的创新与挑战 [J]. 人力资源服务 ,2025,(06):50-52.
- [4] 赵丽娜 . AI 时代机关事业单位人力资源绩效管理创新发展路径探析 [J]. 中国科技投资 ,2025,(33):143-145.
- [5] 李雅静 . AI 时代人力资源管理的创新路径与效能提升方法 [J]. 质量与市场 ,2026,(03):151-153.