

人工智能应用对人力资源从业者就业质量的影响探讨

褚风雷

枣庄市民政事务服务中心 山东 枣庄 277000

[摘要]伴随社会经济的快速发展以及智能化发展进程的不断加快,人工智能技术逐渐被广泛应用于社会各个领域当中,尤其是在人力资源管理中的应用。因此,这也就在一定程度上对人力资源从业者及其就业质量造成了影响。基于此,本文对人工智能应用对人力资源从业者就业质量的影响进行了研究与分析,以期可以提高人力资源从业者的就业质量的同时,可以促进企业实现可持续健康的发展。

[关键词]人工智能; 人力资源; 从业者; 就业质量

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.960

引言

就业质量是人力资源从业者在企业中客观收益和主观感受的综合指标,如果指标数值相对较高,不仅意味着企业发展前景较好,同时也意味着个人职业生涯的成功。反之,则较差。在人工智能化技术快速发展以及人口老龄化增长的时代背景下,人力资源越来越匮乏,而且大量劳动力也存在着可能被替代的风险。其中,人工智能作为当今时代最鲜明的主题,不仅给企业发展带来了良好的发展机遇,同时也给劳动力就业情况带来了巨大的挑战。而人力资源从业者作为企业的主要实践人员,其只有不断提高对自身的价值以及职业发展的重视程度,才能促进其不断提高就业质量。所以说,本文对人工智能应用对人力资源从业者就业质量影响的研究与分析具有重要的现实意义。

一、人工智能及其对人力资源从业者就业质量的影响

(一) 人工智能

人工智能也被称为机器智能,是科技时代发展的重要产物之一,简称“AI”。其主要是通过使用智能设备来取代人力劳动,可以在各种环境中自主或者交互执行各种拟人任务的机器。一般情况下,人工智能既包括“机器人”、“物联网传感设备”等方面硬件设备的开发,也包括“机器语言”、“机器人视觉”等方面软件的开发^[1]。

(二) 人工智能对人力资源从业者及其就业质量的影响

1、人工智能对人力资源从业者的影响

在任何企业中,引入人工智能技术不仅会对人力资源从业者工作效率和工作模式产生影响,同时也会对人力资源从业者的自身产生一定的影响。虽然近年来国内外学者针对人工智能对职业和工作的影响都做出了相应的研究与谈论,但是在结论方面却存在很大的差异性。部分学者认为,人工智能技术的不断完善和发展,可以替代常规且重复的体力劳动或者脑力劳动,会增加人力资源的失业率;还有部分学者认为,人工智能并不能替代整个职业岗位,其只能承担岗位当中的部分工作。相反,还会给社会带来更多新的就业机会。但是从目前人工智能对人力资源从业者的影响来看,人工智能在人力资源管理中的应用,不仅可以帮助人力资源从业者有效的提高工作效率,而且还会节约时间、降低成本支

出。但是与此同时,人工智能还会冲击一部分传统的职业岗位,并替代一部分生产力庞大、简单、重复、且具有较高危害性的传统工作。所以,企业在应用人工智能的过程中需要对岗位性质予以判断,如,可以帮助人力资源从业者获取发展机会的岗位、以及可以锻炼人力资源从业者处理人际关系的实践工作等,可以保持原有的工作形式,针对一些复杂的人员表格筛选则可以交给人工智能操作^[2]。

2、人工智能对人力资源从业者就业质量的影响

通常情况下,就业质量主要指的是人力资源从业者在企业工作综合表现的综合指标。首先,从就业质量的客观角度出发,将人工智能应用于企业人力资源当中,不仅可以帮助人力资源从业者节约繁琐信息和流程化工作的处理时间,而且还可以帮助其进行管理决策,对于提高工作效率以及提高经济收入等都具有非常积极的意义。其次,从人力资本角度出发,人力资源从业者通过学习人工智能技术并对将其应用到具体的工作实践中,虽然可以将二者的优势和劣势进行互补,但是同时却也会增加人力资本。然后,从主观就业质量出发,通过应用人工智能技术可以帮助人力资源从业者更全面地认知自己,从而使其做出正确的行动决策,并可以更好地规划职业发展。最后,从现实角度出发,虽然人工智能技术在人力资源管理中的应用会替代许多过去传统的工作任务,但是同时却也会创新许多新的工作机会。当然也正是因为如此,人力资源从业者也就会主动采取措施提升自身的综合素质和专业技能,并学习新的技术知识,进而使其可以从事根据创造性和挑战性的战略管理工作,对于自身的职业发展有着非常积极的作用。由此便可以看出,将人工智能应用在人力资源管理当中,对于提高人力资源从业者的就业质量是非常有意义的。但是,人工智能的应用并非都是积极的,同时也给人力资源从业者带来了消极的影响,所以必须要合理地应用人工智能技术^[3]。

二、人工智能应用对人力资源从业者就业质量消极影响的应对措施

任何事物的发展都具有两面性,人工智能也不例外,所以我们要正确看待人工智能对人力资源就业质量的影响。在短时间内,人工智能技术的应用导致部分常规且循环

的人力资源管理工作被取代,影响了人力资源从业者的参与度,同时也降低了薪资收入,在一定程度上产生了负面的影响;但是从长远的角度来看,人工智能的应用不仅可以简化人力资源工作的繁杂程序,而且还可以提高其工作效率,使其可以拥有更多的时间去处理其他工作,并改善就业质量。因此,下文对此提出了应对措施,以期可以将二者更好的融合在一起。

(一) 培养人力资源从业者的竞争意识,积极应对人工智能带来的替代影响

人工智能技术虽然在一定程度上给人力资源从业者带来了阻碍,但是却也促进着人力资源从业者不断进步。现阶段,伴随人工智能技术的快速发展,人力资源行业也发生了一定的改变。因此,人力资源从业者只有与时俱进,不断提高自身的综合素质和职业能力,才可以促使其不被新技术淘汰。所以,企业需要帮助员工正确认识并了解人工智能可能带给自己的积极价值,如增加经济收入、改善工作环境等等;当然除了人工智能的积极影响以外,企业也要为人力资源从业者普及其消极影响,以此帮助人力资源从业者可以一直保持竞争意识、更好的应用人工智能技术,从而使其在成为复合型人才的同时,可以胜任更加具有挑战性的工作任务。只有这样,人力资源从业者才不会被时代和技术淘汰,才可以更好地实现自身价值,并对自己的职业生涯进行规划^[4]。

(二) 定期培训,积极应对人工智能可能带来的技术性失业

随着人工智能在人力资源管理中的应用,部分企业随之也出现了很多问题,如职能与技术不匹配等等。在科技时代背景下,只有具备较高知识水平以及较强技术能力的工作人员才能够获取更多的就业机会并参与就业。但是由于现阶段我国多数企业人力资源从业者的技能水平与教育程度并不高,因此这也就急需需要对其进行全面的培训。首先,在人工智能技术能力方面,企业可以通过与学校合作优化现有的人力资源教育体系,培养学生的综合素养以及综合就业能力,并为其提供实习机会,以让学生在理论知识的基础上进行实践操作,进而掌握职业技能,从而为企业的未来发展培养复合型人才。其次,企业也需要与政府加强合作,为人力资源从业者提供具有针对性的技术能力培训。如,企业可以聘请人工智能技术方面以及人力资源管理方面的专家为其进行讲座,并为人力资源从业者制定技术学习方案,以此使其可以在学习过程中不断提高自身工作所需的技能和就业能力。同时,企业也要对其进行定期考核,针对表现好的员工予以物质或者精神方面的奖励,从而不断提高人力资源从业者的就业质量,并促进社会的稳定发展^[5]。

(三) 总结经验,不断进步

现阶段,伴随人工智能技术在社会各个领域的广泛应用,人力资源从业者无论是工作时间还是工作环境都有所改善,而且还提高了工作效率和薪资收入。因此,这也就需要人力资源从业者在具体工作中不断总结经验,从而在工作方面以及技术应用方面都有所进步。其中,人力资源管理工作是一项非常系统的工作,只有让人力资源从业者在工作过程中不断了解人工智能技术应用的作用,并在应用过程中找到成就感,才会促进其对人工智能技术的探索。在此过程中,人力资源从业者需要不断总结学习经验,并找到自己在以往工作中所遇到的问题以及应用人工智能后有何改变,然后再对其进行总结和分析,从而正确认知人工智能技术,并将其应用到具体工作当中。除此之外,企业也要对人力资源从业者的工作业绩有所关注,并对业绩较差的人员予以技术指导,对表现好的予以奖励,进而不断提高人力资源从业者的就业质量。此外,在人工智能这一大的时代背景下,人力资源从业者也必须掌握技术操作方法和内容,以便使其可以在工作过程中不断提高自身的工作能力,进而提高自身价值^[6]。

结论

通过上述文章的研究与分析可以得知,在人工智能技术快速发展以及广泛应用的背景下,人们的生活和工作都离不开人工智能技术的应用,这不仅从一定程度上改变了企业的管理模式,而且也在一定程度上对人力资源从业者产生了较为深刻的影响。但是,由于人工智能具有两面性,所以人力资源从业者必须要正确认知人工智能技术,并在工作的过程中也要不断学习先进的技术知识,以此不断优化自身知识结构,掌握智能技术,转变管理思维,只有这样才能提升自身的核心竞争力,并为企业的发展贡献力量。

参考文献

- [1]毛宇飞,胡文馨.人工智能应用对人力资源从业者就业质量的影响[J].经济管理,2020,42(11):17-19.
- [2]何勤,邱玥,董晓雨.人工智能对就业影响研究的现状,热点与趋势——基于知识图谱文献计量方法[J].科技管理研究,2020,40(17):10-12.
- [3]贺磊,韩晓园,易爱军.人工智能与人力资源管理的关系研究[J].大陆桥视野,2020(1):3-5.
- [4]惠炜,姜伟.人工智能,劳动力就业与收入分配:回顾与展望[J].北京工业大学学报:社会科学版,2020,20(5):9-10.
- [5]肖秋莹,许静,吴静文.基于人工智能视角的大学生就业质量提升机制研究[J].通信企业管理,2020(9):2-4.
- [6]袁丹,李守成.人工智能对人力资源管理的影响研究[J].爱情婚姻家庭:教育科研,2020(11):14-16.