

人工智能对人力资源管理的影响探析

韩新亮

(吉利学院商学院 四川 成都 641423)

[摘要]人力资源是企业生存发展的核心竞争力,人力资源管理是管理的关键职能,对企业战略的实施具有决定性的作用,人力资源管理对企业员工的选育用留、业务功能的支持、企业文化的培育、充分调动发挥员工的主观能动性、在激烈的市场竞争和复杂多变的环境中企业的生存和发展发挥着关键作用。经过60多年的发展,在大数据、超级计算、传感网、脑科学等新理论新技术的共同驱动下,人工智能加速进入新的发展阶段。这就要求任何职业都必须不断的更新技术水平,不断的学习进步,改革创新。本文主要论述人工智能背景下对人力资源管理所提出的时代要求,探析人工智能技术与人力资源管理之间的相互作用与影响,针对人工智能技术的应用如何提升人力资源管理水平提出了建议。

[关键词]人工智能;人力资源管理;影响

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.809

近年来,网络技术的迅速发展,互联网已经基本实现了与人们生活的深度融合,人工智能技术因此也广泛应用到了各行各业之中,影响着社会生活的方方面面,对各行各业如何更好的发展有了新的指向,同时对于员工职业的发展与改变方向等也提出了新的标准和更高的要求。人力资源管理在企业生产经营中对于人才的挑选,资源的利用,企业的全面规划中扮演了重要角色,是企业管理中的基本且重要的力量。所以,要保证企业的持续健康发展,就要随着社会环境的变化、市场的需求去调整企业员工职业生涯规划的模式与方向,充分利用人工智能中的大数据处理技术,使得信息可以及时获取,并做到准确和及时的分析处理,形成清晰的人力资源画像,从而让企业中的人力资源管理发挥应有的功能。

1 人力资源的发展现状

我国的大多数企业中对于人力资源管理功能与作用及价值创造处于困惑状态与过高期望,这也就造成了人力资源管理行业在发展过程中发展缓慢,发挥不了人力资源管理应有的作用,难以为企业的经济效益做出应有的贡献。同时,随着时代的发展人工智能技术的迅速崛起。对于人力资源管理从业者来说,使其自身感觉到了更大的压力,由于人工智能就是通过机器的运算模拟人的思维,因此在事物的处理方面有更加精确化的分析。大多数企业开始将人工智能运用到生产经营的各个环节和各个部门的不同业务职能,这对于人力资源管理从业者来说,一方面提高了岗位的工作效率,为企业带来了更高的经济效益,但另一方面对人力资源管理从业者来说,使其面临了更大的职业压力和挑战。

2 人工智能技术与人力资源管理结合的意义

任何单位中,员工的工作效率都是人力资源管理的一部分,它在企业单位的发展进程中起着推动作用。所以,在信息化时代,对于人力资源管理与人工智能处理技术中的大数据信息化结合以及岗位的科学管理方面必须做到与时俱进,只有这样才能使企业的发展与人力资源管理职能的发展相互协调发展,同时也让管理目标不断完善与清晰,才能更好的让人力资源管理积极推动企业的经营发展。人力资源管理本身的功能在于,对于企业内部的工作现状与社会外部的发展情形有敏捷的洞察力,对于信息收集的全面与完整方面有很好的捕捉能力,同时进行及时的整理与反馈,使单位中的对人力资源管理不断与时俱进不断革新,从而使人力资源管理工作体系更加的完善。人工智能时代中的大数据信息化是互联网网络发展的结果,人力资源管理与人工智能的结合也与网络信息技术和网络使用平台关系密切,人力资源管理要让网络信息化去帮助其实现信息的时效性,在网络的资源共享方面最大限度地利用,从而使企业的人力资源管理,员工职业技能提高等方面实时更新与发展。人力资源管理对于信息的捕捉能力和信息分析能力,都要求人力资源管理将所提取的信息及时应用到管理工作中去,进而提高企业单位中人力资源管理方面的科学化进程。

在任何企业中,人才资源管理都在人才挑选和人才体系的建设方面起着重要作用,同时人力资源管理工作包含单位中所有部门的员工管理工作,为此,无论是高层领导、中层领导还是基层管理者甚至骨干员工都需要对人力资源管理有充分的认知。人力资源的管理是层层分布,统一协调,对于企业中人力资源管理功能的进步,与时代信息化的结合,在一定程度上将会加快企业管理的现代化发展进程,明确未来发展方向,对于人工智能技术的熟练结合运用,网络平台的操作,都可以以此为契机,提升企业的整体素质水平。

目前,已经有多个人工智能产品被用于人力资源管理领域。比如,日本人已经开发出面试机器人:儒思HR人力资源网作为我国首个HR圈生态社群已经上线,改网通过引入深度学习机制能,帮助人们解答关于人力资源方面的问题;达帮网融合SaaS的云服务模式为企业专门提供薪酬福利及社保方面的解决方案;基于AI的HRMIS系统很好的实现了员工档案的科学管理。虽然目前这些产品还没有全面普及,但是应用的范围和设计的功能都在不断拓展。王亮(2017)认为,人工智能时代的到来会给人力资源领域带来巨大的增值,会促进人力资源的发展,可以用人工智能技术提升人力资源管理水平。

3 人工智能时代对人力资源管理的变革影响

3.1 传统管理方式的变革

人工智能,在各行各业中的应用体现在大数据技术的大量使用。大数据技术的普及运用,使管理方式与管理体制也开始与网络结合,传统的管理理念正在被替代。

企业中原本的层层式烦琐式管理在信息化大数据中变成了网络式简洁一体化管理,在管理内容上提高了效率,在管理时间上节约了时间,同时管理资金也大大减少,节约了管理成本。这就要求,人力资源管理要不断的学习新知识,思想要先进,考虑事情要全面,要有时代性,从而为企业单位的工作效率更好的服务。因此,在人工智能大数据技术普及运用的情况下,传统的人力资源职业受到了较大挑战,信息化的管理方式与传统人力资源管理方式的主要差别在与,对于资源的合理充分式利用,有利于管理资金的节约和工作效率的提高,人力资源管理工作的转型是一定会不断进行的,所以人力资源管理必须在优胜劣汰的社会环境中更加快速的发展自身。

3.2 管理模式改变

人工智能中大数据技术使用使任何职业都开始思考更好更快的发展模式,在人力资源管理职业上,网络信息为人力资源管理的工作工具和管理体系产生了向导作用,进而将会改变资源管理工作的思想和工作理念。同时,人力资源管理方式的信息化改变,也使数据化与人力管理相互融合相互促进。人工智能大数据时代为人力资源管理节约时间,节约成本,化繁为简。网络信息化的高效率,使得传统模式中因为时间紧任务大而被拖延的工作情况大大减少。互联网的使用也大大的扩大的职业的空间发挥,使人力资源信息化,网络化,即减少了成本投入,又提高了工作效率,同时人工智能时代下,使人力资源管理者能力不断提升,思想不断丰富,在人力资源管理特色化方面做出了进步。机器中数据分析得快速性,收集的专业性,也为人力资源管理者减轻了烦琐的工作,更好的提升自己管理能力与水平。这一切都显现出现代化新型人力资源管理的发展前景。人力资源管理在使用计算机办公时,就利用到了计算机处理事情的优势,避免了许多不必要的错误的发生。同时,人工智能对于数据工作都有很精确的分析能力,可以提高人力资源管理的工作效率,同时也可以利用计算机信息的预判能力,对系统对管理系统进行预判,减轻了人力工作者的工作强度,有更加清晰,更加高效的管理系统。

3.3 提升人力资源管理核心技术能力

中国经济处于关键的转型发展时期,人力资源管理行业也在经历前所未有的变革和发展,截至2017年,我国已经拥有了11个国家级的人力资源产业园,并且还会持续增长,跨界进入人力资源行业的企业会越来越多。这就要求人力资源管理者不但要提高自己的专业性,而且还要打造专业核心技术能力,开发适合自身发展的长期的人力资源技术性策略。只有具备高水平专业素质的HR才能应对人工智能的冲击,才能在人力资源管理体制设计中,打造人力资源队伍的核心竞争力和不可替代性,以应对日益激烈的行业竞争。

3.4 人工智能拉近了人力资源管理同行间的距离

网络使地球变成了地球村,人工智能时代在各个职业中打破了地域界限,任何职业间不再有空间限制。交流的网络化,可以减少日常会议所带来的场地利用,人员聚集困难等,进一步节约了资源。对于网络化的交流方式,也使得一些腼腆,因为人多紧张而导致表达能力不够准确的资源管理师可以更好的进行交流,促进了人力资源从业者之间交流的有效性平等性,让人力资源管理工作更加的高效发展。人工智能中大数据信息化技术与人力资源管理功能的充分结合,大大减少了差旅会议及隐形经费的开支,为最大化的实现工作效率做出了基础贡献。同时,人工智能的到来也使信息交流可以创建一个共享的网络平台,从而在会议的开展中可以简化组织结构,不需要非常多的部门要进行提前交流协调,场地的置办。在组织建设上减轻了资金方面的投入,节省了企业的工作成本。

3.5 人力资源管理创新能力的提升

近年来,企业不断的进行革新,积极的与社会发展同步进行。其中人力资源管理的创新工作是改革的主要活动内容。让人力资源管理与互联网相结合提高职业的时效性与现代性。大数据信息化人力资源人才的培养,让企业在人力资源的招聘与职业规划方面有了新的要求,提出了更好的标准,为此现代化的人力资源管理人员必须不断的学习网络信息知识,不断的提高自身的能力,加强职业信息化素养。此外,企业对于人力资源从业者的培训也要及时,职业发展成为常态化,以发掘员工的潜力,通过优胜劣汰去加强危机意识,完成人工智能时代下现代信息化与人力资源管理融合发展。

3.6 人力资源管理工作者信息化素养的提升

人工智能与人力资源管理充分结合要依靠人力资源从业者具有雄厚的信息化素养,为此,企业也应该要求人力资源管理具有坚实的信息技术,网络技术运用能力,比如:可以定期挑选人力资源管理从业者进行计算机理论,计算机技能的培训活动,人力资源管理从业者也要积极踊跃参加培训,更好的掌握计算机的应用对于信息化的融合与岗位技能的提升具有极大的帮助,它可以使人力资源管理从业者利用信息化去快速的分析数据,减少人为出现的数据信息错误,减少时间资源的浪费,提高工作效率,企业也要更加重视信息化技术培训,对于不同岗位有不同的等级层次的培训,不断提升员工的职业能力,发掘潜力,让人力资源管理工作有更好的发展。

4 人工智能对人力资源管理的积极影响

4.1 提高人力资源管理的质量

人工智能的应用使得人力资源管理更加的简化和精准化,人力资源管理的工作最重要的是进行员工的挑选,为企业招聘更加符合工作岗位并且能力强的员工,从而促进企业的健康稳定发展,但是在人才的挑选方面,传统的人力资源管理也表现出来了非常大不确定性。首先,人才的挑选需要经过大量的简历搜索,从而选择胜任公司岗位要求而且工作能力较强的员工,但是由于现在招聘员工数量不断增加,导致投放的简历数量也在不断的增加,大量的人员简历筛查使人力资源管理的工作总量急剧增加,由于人力资源管理数量有限,就会发生工作被拖延的情况,很难在规定的时间内选拔出公司所需要的人才。除此之外,传统的人力资源管理在人才的选拔上,由于渠道非常的单一,也会造成招聘工作时间被拉长,招聘的员工难以迅速进入角色,造成人员和资源各方面的浪费。更为关键的是,人力资源管理工作也包括所应聘人员的面试工作,由于所应聘的人数数量巨大,在同一时间内就很难进行整体的面试。公司的发展、战略的制定也需综合能力更高的高层员工去进行,因此,人力资源管理也需要为公司要选高层职员,但是由于人力资源管理人员的个人能力可能有限,在挑选能力更高的职员就会出现一些缺乏系统性和全面性。而现如今随人工智能的大量应用,使得人力资源管理的工作得到了很大的改善,人工智能中的大数据和云计算,可以将公司所投放的简历进行整体的筛选,通过计算机的科学筛选方法可以有效地选择出符合工作岗位的人员,由于计算机是进行程序化的筛选,在筛选过程中精确度会更加高,这就使得公司任用的员工在工作岗位上可以发挥更大的能力。同时,人工智能的使用可以跨越时间和地域使得公司的资源被大量的节约,不仅更好地完成了工作,同时也使人力资源管理的工作负担被减轻。

人工智能运用使人力资源管理中的绩效管理更加的有效和科学化。绩效管理一直都是人力资源管理中的重难点问题,由于是对公司员工进行的考核,因此很容易造成公司的员工与企业之间的不和谐现象。同时,由于绩效考核是人为的考察,也很容易发生个人偏见的问题,在绩效考核中运用到人工智能的技术,不仅可以保障工作的有效开展,同时对于工作的公平、公正方面也有所保证,人工智能可以将员工的所有情况进行整理分析,从而使得分析结果需要时期更加的符合实际,有效的避免了人工考核时的随意评分问题,同时利用人工智能的大数据技术可以将公司的职员各个阶段的工作情况进行及时详实的记录,在绩效考核时进行各阶段工作情况的真实还原比较,使得考察结果更加的科学合理。

4.2 降低人力资源管理成本

第一,降低人才流失的成本。公司在生产经营中发现各阶段都出现了人员流失的现象,究其原因,员工的离职可以分为三大类。第一是各企业间的竞争以及社会市场的变动引起的人员离职。第二由于员工个人的原因,对上级的不满或者对公司制度的不适应等造成的离职问题。第三是公司的薪资问题,部分员工对自己的工作报酬不满意从而离职。当公司中的人员有离职时,对公司的稳定发展有着不利的影响,同时员工的离职,造成公司内人力资源的缺失,公司需要进行新一轮的招聘,就会再次投入相应的资金和人力,造成了资源上面的浪费。因此要尽力去改善员工的离职问题,将人工智能运用到人力资源管理工作中,可以通过大数据计算机等技术的运用预测出公司职员的心理状态以及离职率,然后公司采用相应的措施去改善不良状况。人工智能在该方面的应用可以将资源的工作情况与工作能力进行分析,预判出公司职员的发展潜力,根据相应的数据分析进行职员的调整,从而改善人员大量的流失的问题现象。

第二,降低劳动力的成本。从目前的社会经济形势看大量低技术含量的体力劳动岗位有缺失现象,由于技术层次较低所需的劳力体力较多,因而造成的相关员工的职业病发生率就很高,加之社会心理因素影响,使得许多人不愿意去进行低技术岗位的工作,同时低技术工作的操作,也造成了人员方面的能力浪费。将人工智能应用到企业的低技术含量的体力劳动中可以解放更多的人力资源,达到机器换人的目的,培养员工更高的创造性工作能力,促进企业向更高层次的发展。

5 推动人力资源管理的变革

第一,解放人力资源管理者的精力。人力资源管理非常非常的烦琐,因此使得相关的人员在进行工作时会浪费大量的精力在一些重复性机械化的工作中,这就使得人力资源管理没有大量的时间去进行更深层次的工作思考,工作的创新以及战略策划等缺少足够的时间和经理去进行。将人工智能应用到人力资源管理中可以减轻管理者的工作负担,帮助人力资源管理摆脱机械化的低层次工作,使他拥有更多的

时间去进行更加深层次的工作思考。人工智能应用到人力资源管理工作中为其工作提供了更加多样化的信息渠道使人力资源工作开展更加有效,同时人工智能也可以提高相关人员的工作积极性。由于新技术新技能的推行与作用,使相关人员激发相关人员的求知欲望,学习更多的前沿新技能从而提高了自身的职业竞争力,增加自身价值。

第二,提升战略人力资源管理能力。虽然战略人力资源管理在学术界研究得比较广泛,但真正重视和实施战略人力资源管理的企业并不太多,特别是一些中小型企业,仍然是将其主要精力放在传统的人力资源管理几大模块的相关工作之上,主要原因在于战略的制定实施与人力资源管理的契合度不高。人工智能的应用,将使得整个企业的生产经营运作围绕企业战略目标进行,通过实时化数据分析和智能化管控中心,使人力资源管理的各项工作紧密围绕企业战略展开;人力资源管理者将把更多的精力投入到战略人力资源管理中,使人力资源管理更好地为业务服务、为客户服务、为战略服务,也使得战略人力资源管理不是一句空话,而是真正落到实处。

6 颠覆传统人力资源管理

目前人工智能的浪潮已经席卷全球,这对人力资源管理本身也是一个极具颠覆性和刺激性的挑战。传统的人力资源管理主要作为企业和员工之间的桥梁,现在已经开始与机器学习、决策分析、大数据、云计算等科技进行融合,这使得人力资源管理的工作性质也发生变化,比如以往以人岗匹配为特征的招聘现在已经演化为寻找与联系的模式。

未来人工智能究竟还会给人力资源管理带来怎样的改变?其中人工智能技术与人力资源管理的深度融合是必然的发展趋势。更多有信息技术背景的人会进入到人力资源管理行业,对现有人力资源管理从业者造成竞争压力。人力资源管理中的那些简单的、偏事务性的工作被人工智能代替以后,人力资源管理的工作会越来越趋向于战略方向,工作内容则会趋于复杂化,即人力资源管理模式将逐步走向战略化、智能化、数字化管理模式转型;企业则会淘汰掉大量传统的人力资源从业者。人工智能带来的最大影响就是人力资源从业者的相对过剩。因此,基于人工智能的人力资源管理时代已经到来,这要求企业和人力资源管理从业者都要有清晰的认识。

7 人工智能不可完全替代人力资源管理

人工智能时代,对于职业发展有了改革变化的方向指导。将人工智能应用到人力资源管理中,使工作效率得以巨大的提高,对于烦琐重复的工作处理有了更高的效率,但是人工智能的使用并不会使得人力资源管理从业者消失,由于人工智能是通过计算机进行的机械化信息处理,因此它在处理工作时,会存在着机械化呆板性,对于一些事情的深层次逻辑关系把握度不够,在处理方面不能实现人性化的权变处理。其次,由于人工智能模式的相对固定化在对工作的处理时不能有更多的人性化的调节,尽管效率很高,但是处理事情方面不具备更多的人文情怀,人工智能的使用,使得人力资源管理者的工作化繁为简,处理更多具有高企业效益的工作规划,人工智能,为相关职业发展带来了非常大的好处,但是不会使相应职业中人为职员的消失。

8 思考

一个时代有一个时代的发展主旋律,人工智能大数据信息化的时代要求化繁为简,抛弃机械性工作,要求每个人能力的全面提升,思维眼光的更加深邃。同时,对于人力资源管理方式的改变要尽快适应,不能有排斥心理。企业也要在变革方面做到宣传落实到位,让人力资源管理者有努力改变的方向,认识到时代性,信息化,在职业发展中的重要性。科学化要求企业加大投入力量,要求人力资源管理者本身顺应趋势,拥抱变革,积极提高自身综合素质与能力。

人工智能是时代发展的产物,因此对于人工智能在人力资源管理中的使用,要有更加积极的心理去面对。通过人工智能去改变职业的发展方向,使得个人职业生涯可以得以更加全面的发展,对于人力资源管理方面要去结合人工智能的使用,对人力资源管理工作进行相应的调整,使其工作有更加高效率的处理各种变量状况。在相应的岗位工作过程中,充分运用到人工智能技术,可以使工作中的重复烦琐的问题更好地解决,让人力资源管理者处理更加复杂的工作。

9 结束语

人工智能时代的到来为企业的发展提供了非常难得的机遇,因此企业中的人力资源管理者要抓住这一机遇,去实现更好的职业发展,不断的改革相应的发展模式,充分运用人工智能去为企业创造出更大的经济效益。人工智能中的大数据技术与岗位的融合,不仅要求人力资源管理工作的改革,也要求人力资源管理者本身素质与能力的提高。用长远的发展眼光来看,在人工智能的时代,各行各业都开始借助于信息化技术去提高工作效率,改善工作质量,所以人力资源行业也要不断地进行创新,不断地与时代同步和谐发展。

参考文献

- [1]肖兴政,冉景亮,龙承春.人工智能对人力资源管理的影响研究[J].四川理工学院学报(社会科学版),2018,33(06):37-51.
- [2]郑之恺,孙梦.人工智能对人力资源管理的影响探析[J].中国市场,2019(18):110-111.
- [3]赵志伟.人工智能对人力资源管理的影响及应用对策分析[J].人才资源开发,2019(16):73-74.