

生成式AI在人力资源管理中的应用困境与优化路径

陈秋风

江苏京宿环境服务有限公司，中国·江苏 宿迁 223800

摘要：生成式 AI 渗透招聘筛选、人才测评、培训开发、绩效管理及员工服务等人力资源管理场景，给信息处理、内容生成与管理决策带来新的技术支持。落地阶段会暴露数据隐私风险、生成内容失真、算法偏差、业务适配不足及责任边界模糊等状况。依托人机协同理念，完善数据治理、模型校验、场景管控、人工复核与制度建设构成的应用机制，削减技术应用风险，促成生成式 AI 嵌入人力资源业务流程，抬高管理效率与决策质量。

关键词：生成式 AI；人力资源管理；人机协同；数据治理；算法风险

Challenges and Optimization Pathways for Generative AI in Human Resource Management

Chen Qiufeng

Jiangsu Jingsu Environmental Services Co., Ltd., China Jiangsu Suqian 223800

Abstract: Generative AI is increasingly integrated into various human resource management scenarios, including recruitment screening, talent assessment, training development, performance management, and employee services, providing new technological support for information processing, content generation, and managerial decision-making. However, during implementation, challenges such as data privacy risks, distorted generated content, algorithmic bias, inadequate business alignment, and ambiguous responsibility boundaries may emerge. By embracing the concept of human-machine collaboration, an application framework can be established through improved data governance, model validation, scenario control, human review, and institutional development to mitigate technical risks. This approach facilitates the integration of generative AI into HR workflows, thereby enhancing management efficiency and decision quality.

Keywords: Generative AI; Human resource management; Human-machine collaboration; Data governance; Algorithmic risk

0 引言

生成式 AI 依托自然语言理解、内容生成和知识推理能力重塑人力资源管理领域信息处理与业务运行模式，简历筛选、岗位适配、培训素材创作、绩效研判及员工答疑场景具备可观应用潜力。技术输出自带概率属性，人力资源载体承载敏感信息，管理决策关联员工切身利益，落地过程滋生隐私外泄、算法偏移、内容失实与权责界定难题。平衡技术效能落地并搭建稳定治理边界构成人力资源数字化管理需要应对的重要问题。

1 生成式 AI 嵌入人力资源管理的应用基础

1.1 智能招聘推动人才识别方式转变

生成式 AI 嵌入招聘环节后，人才识别脱离简历人工阅读的传统模式，转向岗位需求与候选人信息的语义匹配。系统解析岗位说明中的专业能力、工作经验、技能要求和任职条件，抓取简历内教育经历、项目经验、职业技能等非结构化内容完成关联，产出候选人与岗位要求的匹配信

息。招聘沟通阶段依托职位特征产出面试问题，梳理候选人回答承载的专业知识、工作经历和岗位认知，供给后续面试所需信息参考。招聘信息处理跳出关键词检索框架走向语义理解，人才识别覆盖简历筛选、能力匹配与面试辅助等具体业务环节。

1.2 内容生成拓展培训开发应用场景

生成式 AI 具备文本生成、知识重组与交互问答能力，培训开发依托岗位类别和能力要求搭建差异化学习内容^[1]。培训系统调取岗位职责、能力标准、业务知识库及员工学习记录产出课程提纲、案例材料、测试题目和情境任务，依托学习进度调整内容难度。岗位知识迭代速度较快的业务场景，制度文件、操作规范和专业资料可转换为微课程、知识问答及模拟训练材料，削减课程开发环节重复编辑工作。学习过程留存答题结果、知识薄弱项和任务完成记录，用来调整后续学习内容，培训资源配置贴合岗位能力差距和实际学习需求。

1.3 数据分析增强绩效管理决策支撑

生成式 AI 应用于绩效管理, 归集目标完成记录、项目进度、工作成果、评价文本等分散信息开展语义分析, 串联传统指标数据与非结构化业务材料。系统依照岗位目标提取任务完成情况, 识别绩效记录承载的关键事项、异常变化及评价依据, 辅助产出结构化绩效材料, 缓解信息分散带来的评价依据缺失。绩效沟通阶段依托考核数据梳理指标差距、工作表现和改进事项, 搭建绩效反馈对应的完整信息基础。周期性考核场景比对不同阶段的指标变化与任务执行记录, 绩效评价跳出单一结果记录, 拓展至工作过程和目标完成轨迹的综合分析。

2 生成式 AI 赋能人力资源管理的现实梗阻

2.1 敏感数据流转存在隐私安全风险

生成式 AI 承接人力资源业务会调取简历信息、薪酬记录、绩效结果、考勤数据、培训档案等具备高度敏感属性的资料。数据流经采集、上传、调用、生成和存储多类系统节点, 访问权限划定宽泛、脱敏机制存在疏漏或接口管控力度不足, 会引发个人信息超出预设范围使用。部分业务人员把原始员工资料导入外部模型, 衍生数据留存、二次调取以及传播边界无法把控的状况。提示词、生成记录和操作日志承载敏感信息, 传统数据库安全管理体系无法覆盖生成式 AI 搭建的新型数据流转链条。

2.2 算法偏差削弱人才决策公平程度

生成式 AI 对人才信息的判断受训练数据、岗位标签、提示词设计及评价规则等因素影响, 历史招聘与绩效数据自带的倾向会被模型吸收并延续^[9]。简历筛选、人才画像、晋升辅助等场景内, 模型偏向学历层次、工作年限、职业经历等显性特征, 弱化岗位实际能力和发展潜力的捕捉。简历文本表述的差别会带来匹配结果的浮动, 形式特征干预实质评价。缺少偏差检测和结果复核流程, 算法输出直接充当筛选排序、人才推荐或评价依据, 催生技术判断和岗位胜任要求之间的偏离。

2.3 生成结果失真模糊人机权责边界

生成式 AI 保有概率生成特征, 输出内容不会天然匹配真实业务事实。绩效评语、人才评价、面试问题和培训材料产出阶段, 会出现信息遗漏、事实混淆、推断过度或依据不足等情况。业务流程把模型结果直接投入录用、调岗、晋升和绩效反馈环节, 错误内容可存入正式管理记录, 对后续决策形成连续影响。模型开发方、系统管理部门与业务审核岗位之间的责任划分容易出现空档, 生成结果引发争议时, 无法清晰界定数据核验、内容审核和最终决策

的责任主体, 技术辅助与管理决策之间的权限边界趋于模糊。

3 生成式 AI 融入人力资源管理的优化路径

3.1 健全全流程人力资源数据治理机制

生成式 AI 应用需要将数据治理覆盖采集、分类、调用、传输、存储、归档和销毁等业务环节。依据人力资源数据敏感程度建立分级分类目录, 身份信息、薪酬档案、绩效记录等设置差异化访问权限, 送入模型的数据实施必要性审查和脱敏处理。模型调用环节划定授权范围、使用期限与接口权限, 未经审批的数据不可跨场景调用。保存提示词输入、数据访问和模型输出日志, 形成可追溯的数据链路。离职档案、临时招聘资料及超保存期限的数据设置自动清理规则, 防止模型应用拓宽数据留存范围和非必要使用规模。

3.2 构建算法校验与人工复核协同体系

算法输出搭建技术检测联动业务审核的校验流程。招聘筛选定期抽取模型推荐结果, 对照岗位胜任标准及实际录用结果开展交叉检验, 识别学历、年龄、工作经历等特征承载的不合理权重; 绩效辅助场景重点核对评价内容与原始工作记录的匹配程度^[9]。模型版本升级、提示词调整和业务规则变更配套重新测试程序, 选取多元样本开展稳定性与偏差检测。置信度偏低、信息来源不全或关联重要人才决策的输出转入人工复核节点, 业务岗位核验事实依据并确认结果, 规避算法判断未经验证直接纳入正式管理流程。

3.3 完善分级应用与权责约束管理制度

生成式 AI 参照业务风险等级划定应用权限, 搭建差异化管理规则。培训材料生成、制度检索这类低风险任务完成审核后投入使用; 简历筛选、人才测评等中风险场景保留人工确认环节; 录用、晋升、薪酬调整、绩效定级这类关联员工重要权益的事项, 不交由模型独立作出决定。制度层面界定技术部门承担模型运行、权限配置与安全维护工作, 人力资源部门落实业务规则设定和结果审核工作, 管理岗位行使最终决策权限。异常输出、数据泄露、算法偏差这类事件配套报告、复核、纠正和责任追踪程序, 模型权限匹配对应的业务责任。

4 生成式 AI 优化人力资源管理的实践验证

4.1 智能简历筛选提升招聘匹配效率

企业招聘实践里, 岗位胜任标准拆解为专业技能、项目经历、资格条件、工作经验等结构化筛选维度, 生成式 AI 完成批量简历的信息抽取和语义比对。岗位名称存在差

异但实际职责相近的经历，模型依托工作内容识别能力关联度，弱化单纯关键词筛选带来的信息遗漏。筛选结果依托硬性条件、能力契合度和经历相关性生成候选清单，标记关键匹配依据以及待核实信息。招聘岗位集中核验高匹配候选资料，有限时间投向资格验证和深度面试，削减大量重复阅读简历带来的时间消耗，压缩简历接收直至面试环节启动的处理周期。

4.2 个性化内容生成改善培训供给质量

企业培训把岗位能力模型、业务任务要求与学习测评结果接入内容生成流程，依托不同岗位和能力层级产出差异化学习材料。新入职员工接触制度规范、岗位流程和基础技能训练，专业岗位匹配知识缺口生成专题课程、业务情境任务与针对性练习，统一课程转向按需配置^[4]。培训进程依托答题正确率、任务完成质量及知识点掌握情况调整后内容，知识薄弱部分安排强化训练，熟练掌握内容缩减重复学习。课程管理端抓取高频错误和集中薄弱项更新培训资源，课程供给贴合实际能力需求维持较高匹配程度。

4.3 智能绩效辅助增强管理决策精准度

绩效管理实践依托生成式 AI 整合考核周期内的目标进度、项目成果、任务记录、质量指标及协作反馈，零散业务信息转化为可核验的绩效证据。系统依托岗位指标识别目标完成差距，关联计划值、实际值及阶段变化，把异常波动对应到具体任务节点，规避评价偏重近期表现或主观印象。绩效评议前产出指标完成清单、关键事项说明和待核实项目，为管理决策提供统一的信息底稿。评价结果存在明显分歧的场景，回溯原始记录核对事实依据，绩效定级、改进反馈和岗位调整依托完整业务证据开展。

5 生成式 AI 深化人力资源管理的演进方向

5.1 大模型与人力资源业务系统深度集成

大模型的应用形态脱离独立问答工具，转向与招聘管理、培训平台、绩效系统和人才数据库的业务级集成。技术架构借助标准化接口连接岗位库、能力模型、组织架构及员工档案，授权范围内完成跨模块信息调用，招聘需求关联人才储备，培训计划读取能力差距，绩效信息反馈岗位发展需求。业务规则与企业知识库嵌入模型运行环境，缓解通用模型对内部制度和专业语境理解不足的问题。工作流引擎依托业务节点触发信息提取、材料生成和任务流转，大模型跳出单项内容生成，拓展至流程协同和业务联动。

5.2 人机协同推动管理职能价值重构

人机协同重塑人力资源管理内部事务性工作与专业性工作的配置关系。考勤信息整理、招聘材料归类、培训资

源编排和常规报表生成这类标准化任务交由智能工具承接，管理职能转向人才规划、组织诊断、岗位设计、能力发展和员工关系这类复杂事项^[5]。业务运行阶段，模型承担数据处理、信息检索和方案辅助，人力资源岗位侧重业务判断、情境识别、沟通协调及决策把关，搭建不同能力之间的合理分工模式。岗位能力结构同步调整，提示设计、模型结果辨识、数据分析和智能工具管理归入专业能力体系，管理价值更多落于组织需求识别与人才资源配置。

5.3 可信治理强化智能应用持续管控

生成式 AI 进入常态化运行阶段后，治理重心脱离上线前审查，延伸至模型全生命周期管控。搭建模型版本登记、运行监测、异常反馈和定期评估机制，持续留存输出准确率、人工纠正率、异常调用频次及业务投诉情况，捕捉性能漂移和规则失配。模型更新或业务制度调整阶段，开展场景复测，核验知识库内容、参数配置与实际管理规则的一致性。功能持续输出错误或风险指标超出设定范围，执行限制调用、暂停运行和重新验证等手段，留存版本、操作与处置记录，供给后续审计和责任追溯完整依据。

6 结语

生成式 AI 推动人力资源管理从流程数字化转向智能协同，应用价值体现在招聘、培训与绩效管理效率提升，更依托技术能力与管理规则的有效衔接。数据安全、算法偏差、结果失真及权责模糊这类问题，需要完善数据治理、算法校验、人工复核和分级管控机制。持续推进大模型与业务系统集成，优化人机职责配置与可信治理体系，提升人才识别、培养及配置的科学性，为人力资源管理智能化转型提供稳定支撑。

参考文献：

- [1] 范洁玲. 信息化背景下人力资源标准化管理优化路径研究[J]. 活力, 2025,43(24):190-192.
- [2] 庄波. 人力资源管理中的多样性与包容性管理策略研究[J]. 现代商业, 2025(24):169-172.
- [3] 杨萌. 人力资源管理中 AI 技术的运用分析[J]. 标准生活, 2025(9):353-355.
- [4] 冯鑫. 人力资源管理中激励机制的应用措施分析[J]. 商业 2.0, 2025(36):141-143.
- [5] 种阳. 人工智能在人才培养方面的价值与路径分析[J]. 市场周刊, 2025,38(36):183-186.

作者简介：陈秋风（1993.11.17），男，汉族，江苏宿迁，硕士研究生，中级经济师，研究方向：人力资源管理方向。