

AI 智能化时代中小企业人力资源管理优化策略探讨

李青

金肯职业技术学院, 江苏 南京 211156

DOI: 10.61369/SSSD.2025030046

摘 要 : 随着人工智能技术的迅猛发展, 全球各行业正经历着前所未有的数字化转型。在这一背景下, 人力资源管理作为企业管理的重要职能, 也面临着深刻的变革与挑战。AI 技术的应用正在重塑传统的人力资源管理模式, 为企业尤其是资源有限的中小企业带来了提升管理效率和竞争力的新机遇。本文探讨了 AI 智能化时代下中小企业人力资源管理的优化策略。分析了当前中小企业人力资源管理面临的主要挑战, 提出了基于 AI 技术的招聘、培训、绩效管理和员工关系优化策略, 并探讨了实施过程中可能遇到的技术、成本和伦理问题及应对措施。希望能够为中小企业在 AI 时代的人力资源管理转型提供理论指导和实践参考, 帮助它们在数字化浪潮中把握机遇, 应对挑战。

关 键 词 : AI 智能化; 人力资源管理; 中小企业; 优化策略; 数字化转型

Discussion on Optimization Strategy of Human Resource Management in Small and Medium-Sized Enterprises in the Era of AI Intelligence

Li Qing

Jinken Vocational and Technical College, Nanjing, Jiangsu 211156

Abstract : With the rapid development of artificial intelligence technology, all industries in the world are experiencing unprecedented digital transformation. In this context, human resource management, as an important function of enterprise management, is also facing profound changes and challenges. The application of AI technology is reshaping the traditional human resource management model, which brings new opportunities for enterprises, especially small and medium-sized enterprises with limited resources, to improve management efficiency and competitiveness. This paper discusses the optimization strategy of human resource management in small and medium-sized enterprises in the era of AI intelligence. This paper analyzes the main challenges faced by the human resource management of small and medium-sized enterprises at present, puts forward the strategies of recruitment, training, performance management and employee relationship optimization based on AI technology, and probes into the technical, cost and ethical problems that may be encountered in the implementation process and the countermeasures. I hope it can provide theoretical guidance and practical reference for the transformation of human resource management of small and medium-sized enterprises in the AI era, and help them seize opportunities and meet challenges in the digital wave.

Keywords : AI intelligence; human resource management; small and medium-sized enterprises; optimization strategy; digital transformation

引言

人工智能 (AI) 技术的快速发展正在深刻改变人力资源管理的传统模式, 为中小企业带来效率提升和成本节约的机遇。根据 IDC (2023) 的预测, 全球 AI 人力资源市场规模将在 2027 年达到 360 亿美元, 其中中小企业占比提升至 45%。这一趋势表明, AI 已从大型企业的“奢侈品”转变为中小企业的“必需品”。AI 智能化时代, 如何运用 AI 技术优化人力资源管理模式成为了中小企业所亟待解决的问题。

一、AI 智能化时代人力资源管理概述

(一) 人工智能技术正在深刻改变传统的人力资源管理模式

AI 在人力资源管理中的应用主要体现招聘、培训、绩效考核方面。智能招聘系统可以通过算法筛选简历、进行初步面试; 员工培训通过 AI 可提供个性化学习路径和虚拟培训环境; 绩效管理

通过 AI 能实时分析员工表现数据; 员工关系管理中通过 AI 聊天机器人可处理常规咨询。这些应用不仅提高了人力资源管理的效率, 还增强了决策的科学性和客观性。

(二) AI 技术为中小企业人力资源管理带来新机遇

自动化流程可以显著降低人力成本和管理负担, 数据分析能力有助于更精准的人才评估和预测, 个性化服务可以提升员工体

验和满意度，这些优势对于资源有限的中小企业尤为重要，使它们能够以相对较低的成本获得与大企业相当的管理能力。然而，AI 在人力资源管理中的应用也面临着诸多挑战。技术成熟度不足可能导致系统错误或偏见，员工对 AI 的接受度和信任度问题也不容忽视，特别是数据隐私和安全风险需要严格管控，此外，AI 决策的透明性和可解释性也是亟待解决的问题。这些挑战要求企业采取审慎的态度并建立相应的保障机制。

二、中小企业人力资源管理存在的问题

（一）传统招聘方式成本高且效果有限

中小企业通常依赖本地招聘网站或熟人推荐，有限的渠道难以吸引高质量人才。筛选简历依赖人工，耗时耗力且容易出现主观偏差，导致招聘效率低下。面试主观性强，面试官的个人偏好可能影响选拔公平性。

（二）培训资源不足

中小企业培训资源有限，缺乏专业培训团队，难以提供系统化、个性化的员工发展方案；培训方式单一，主要依赖线下讲座或自学，效果难以评估；培训个性化不足，无法针对不同员工制定个性化发展计划，这些严重制约了中小企业的成长潜力，难以提供系统化课程。

（三）绩效管理易流于形式

不少企业的管理思维还停留在传统的人事管理层面，未能与时俱进，导致绩效管理缺乏科学有效的评估体系，绩效评估周期长，通常采用年度考核，反馈滞后，难以实时调整；主观性强，管理者个人偏好可能影响评分公平性；缺乏数据支持，绩效评估主要依赖定性评价，缺少客观数据支撑。

（四）员工关系管理薄弱

中小企业的沟通效率低，中小企业 HR 团队规模小，难以及时响应员工需求，部分企业没有配备专业的人力资源管理人员，相关事务往往由行政部门或其他岗位员工兼任，专业性难以保证。离职预警滞后，通常依赖员工主动提出离职，难以提前干预；员工满意度难量化，传统调研方式反馈率低，数据不精准。导致难以及时发现和解决员工问题。

（五）数据分析与决策支持

由于资金限制，企业在人力资源管理系统建设方面的投入十分有限，技术支持的缺失也制约了发展，企业缺乏必要的数据收集和分析工具。数据分散难整合，员工信息可能存储在 Excel、纸质档案等不同系统，难以分析，导致预测能力也弱，难以通过历史数据预测员工流动率、培训需求等。有的管理者在做决策时主要依赖经验，比如招聘、晋升决策往往基于直觉而非数据。

三、智能化时代人力资源管理优化策略

人工智能的快速发展正在重塑人力资源管理的格局。中小企业若能合理运用 AI 技术则能解决这些问题，通过智能招聘系统，中小企业可以扩大人才搜索范围，提高筛选效率；在线培训平台

使个性化、低成本的员工发展成为可能；数据驱动的绩效管理可以提供更客观的评估结果；员工情绪分析和预测模型则有助于及时发现潜在问题。这些 AI 应用可以帮助中小企业在有限资源条件下提升人力资源管理效能，需制定科学的优化策略。

（一）智能化招聘：AI 赋能精准匹配，算法优化减少偏见

在招聘环节，中小企业可以借助 AI 技术让招聘工作变得更高效、更精准。比如，使用智能简历筛选系统能快速解析海量简历，自动匹配岗位要求，帮 HR 节省大量筛选时间；视频面试时，AI 可以分析候选人的微表情、语言表达和逻辑思维，辅助评估其软实力；还能通过大数据预测候选人未来的稳定性以及与岗位的契合度。这些智能工具不仅能提升招聘效率、降低成本，还能减少人为判断的主观性。

不过在使用过程中也要注意几个关键点：AI 模型需要定期检查和优化，防止因为训练数据的问题而产生性别、年龄等方面的偏见；建议先在小范围招聘中试用，验证效果后再逐步推广；AI 只是辅助工具，特别是关键岗位的录用决策，还是要由 HR 综合 AI 建议和人工判断来做出，不能完全交给算法。

企业类型	AI工具	效果
制造业A	HireVue初筛	招聘周期↓40%，成本↓25%
服务业B	AI视频面试	候选人满意度↑20%，但女性通过率↓15%（需调整算法）

（二）个性化培训：AI 定制学习路径，虚拟现实提升体验

AI 可提供个性化智能学习推荐系统，根据每位员工的能力短板和职业发展方向，智能推荐适合的学习内容，就像有个贴心的 "学习顾问"。对于需要实操练习的岗位，比如制造业或医疗行业，可以用 VR/AR 技术打造逼真的模拟训练场景，让员工在安全环境中反复练习专业技能。

培训过程中，系统会实时跟踪学习进度和效果，及时调整培训方案。建议采用 "线上 + 线下" 相结合的方式：基础知识由 AI 课程覆盖，关键技能则由专业导师现场指导。可以先在销售、生产等核心部门试点，效果理想后再全面推广。这样既能保证培训质量，又能帮中小企业控制培训成本，让员工获得更好的成长机会。

（三）数据驱动绩效管理：AI 实时反馈，平衡量化与定性评估

可以借助 AI 技术让绩效管理变得更科学、更及时。比如，把 OA、CRM 这些日常办公系统的数据打通，就能实时掌握员工的工作表现，不用再像过去那样靠季度末的回忆来打分；AI 还能把公司的大目标拆解成每个人的小目标，随时跟进完成进度。

通过分析工作邮件和聊天记录，AI 还能捕捉到员工的情绪变化，这样主管就能及时发现可能需要关心的团队成员。市场环境一变，AI 也会相应调整每个人的绩效目标，让考核更贴合实际。当然，不能完全依靠机器，建议采用 "三七开" 的评估方式：70% 靠 AI 计算的硬指标，30% 保留主管的面谈评估。最终考核结果还是得由上级确认，这样既用上了科技的优势，又保留了人性化的判断。

（四）智能员工关系管理：AI 助手提升响应速度，情感分析预防离职风险

在日常工作中，部署一个智能助手来帮 HR 分担基础性工作。比如，员工随时可以咨询这个 " 小助手 " 关于薪资、考勤、休假等常见问题，就像有个 24 小时在线的 HR 小秘书，这样 HR 同事就能腾出手来处理更重要的事。

更智能的是，系统还能通过分析企业内部的各种沟通记录，帮管理者把脉团队氛围。比如某个部门最近讨论热度下降，或是某些关键词出现频率异常，系统就会提示管理者可能需要关注团队状态。同时，通过分析工作行为数据，还能提前发现可能有离职倾向或特别有潜力的员工。这些功能都要注意保护员工隐私，所有分析数据都会做脱敏处理。遇到复杂问题时，系统会智能转接给真人 HR 跟进，确保服务质量。对中小企业来说，这样的人机协作模式，既能提升管理效率，又能营造更和谐的员工关系。

（五）智能化数据分析：AI 预测人力需求，低代码工具降低门槛

系统会参考过去的人员变动情况和行业发展趋势，帮我们预判未来需要什么样的人才，优化人力资源规划，就像有个专业的 " 人力规划师 " 在帮我们做前瞻性布局。

在日常数据分析方面，现在有了更智能的工具。比如系统可以自动抓取考勤、绩效、培训这些数据，直接生成直观的可视化报表，就像用 Power BI 做出来的专业分析图表一样清晰明了。而且现在很多分析工具操作特别简单，像 Zoho Analytics 这样的平台，不需要懂编程也能轻松上手，让 HR 部门的同事都能自己做深度分析。

建议刚开始可以从几个关键指标入手，比如重点看看员工留存情况和招聘花费这些核心数据，等熟悉了再慢慢扩大分析范围。不过要注意的是，市场环境和企业情况都在变化，所以预测模型也需要定期调整优化，确保分析结果跟得上实际情况。

（六）伦理与合规保障：建立 AI 治理框架，确保数据隐私安全

由 HR、法务和技术团队共同监督 AI 决策，防止算法歧视。需要明确员工数据收集范围，提供 " 数据删除权 " 等选项。选择能提供决策逻辑的 AI 工具，而非黑箱模型。在使用 AI 监控或数

据分析前，征求员工知情同意，签署隐私协议。定期邀请专家评估 AI 系统的公平性与安全性。

阶段	时间窗	重点任务	预期成果
试点期	0-6个月	智能招聘+基础数据分析	招聘成本↓20%
扩展期	6-18个月	绩效管理+培训系统上线	员工留存率↑15%
深化期	18-36个月	全流程AI整合	人力资本ROI达行业前25%

四、结论

AI 技术为中小企业人力资源管理带来了前所未有的优化机遇，中小企业应保持开放心态，持续探索 AI 与人力资源的最佳结合点。通过智能化的招聘、培训、绩效管理和员工关系系统，中小企业可以在有限资源条件下显著提升管理效能和员工体验。然而，成功实施 AI 人力资源管理需要克服技术、成本、接受度和伦理等多重挑战，可以采取分阶段、务实的发展策略。

未来，随着 AI 技术的不断成熟和应用经验的积累，中小企业人力资源管理将更加数据驱动、智能化和个性化。AI 技术将深度渗透到招聘、培训、绩效管理等各个环节，通过大数据分析精准匹配人才需求，利用智能算法优化员工发展路径，实现人力资源的精准配置和高效管理。建议中小企业积极拥抱这一变革，但同时保持理性态度，根据自身实际情况制定合适的数字化转型路径。企业可以先从基础的数据收集和分析入手，逐步引入 AI 工具，同时注重员工数字技能的培养。只有将 AI 技术与人性化管理有机结合，在提升效率的同时关注员工体验，才能真正实现人力资源管理的优化升级，为企业在 AI 时代的持续发展提供人才保障。此外，中小企业还应该建立 AI 应用的评估机制，定期检视技术应用效果，确保数字化转型始终服务于企业的战略目标。

参考文献

[1] 黄宾, 杨莉, 陈禹. 人工智能时代下人力资源管理转型发展探讨 [J]. 决策咨询, 2024,(04): 22-24+42.
[2] 魏浩. 人工智能时代企业人力资源精准化管理的路径探究 [J]. 全国流通经济, 2024(24): 118-121.
[3] 石党生. AI 智能化时代企业人力资源管理思考. 中国人力资源 [J]. 2025(06): 217-219.
[4] 牛津. AI 大模型环境下中小企业人力资源绩效管理技术的优化 [J]. 大众投资指南, 2024(13): 126-128.
[5] 李水球. AI 时代中小企业人力资源管理面临的机遇与挑战 [J]. 企业改革与管理, 2024(18): 89-91.
[6] 彭铭超, 黄丽, 肖彧萍. 大数据时代中小企业财会人员职业发展路径探究 [J]. 现代营销: 上, 2022(12): 79-81.
[7] 肖如孟. AI+ 跨境直播视阈下中小企业品牌出海路径研究 [J]. 产业创新研究, 2025(3).