人工智能技术在MBA人力资源管理中的应用前景

陈宏滨

泰国格乐大学

DOI:10.12238/acair.v3i1.11905

[摘要] 本文聚焦人工智能技术在MBA人力资源管理中的应用,首先阐述人工智能技术,涵盖机器学习、深度学习、自然语言处理等及其在多领域成果。接着分析MBA人力资源管理特点,包括培养目标多元、课程综合实践、重视实践环节以及数字化转型需求。随后探讨二者结合点及人工智能在MBA人力资源管理中的应用现状,如智能招聘、个性化培训等方面的显著成效。

[关键词] 人工智能技术; MBA人力资源管理; 机器学习

中图分类号: TP18 **文献标识码:** A

The Application Prospects of Artificial Intelligence Technology in MBA Human Resource Management

Hongbin Chen

Krirk University

[Abstract] Focusing on the application of artificial intelligence technology in MBA human resource management, this article first elaborates on artificial intelligence technology, covering machine learning, deep learning, natural language processing, and their achievements in multiple fields. Next, analyze the characteristics of MBA human resource management, including diverse training objectives, comprehensive practical courses, emphasis on practical aspects, and digital transformation needs. Subsequently, we will explore the combination of the two and the current application status of artificial intelligence in MBA human resource management, such as the significant achievements in intelligent recruitment, personalized training, and other aspects.

[Key words] artificial intelligence technology; MBA in Human Resource Management; machine learning

随着科技的飞速发展,人工智能技术正以前所未有的速度渗透到各个领域。从医疗保健到金融服务,从交通运输到教育娱乐,人工智能的应用范围不断扩大,为各行业带来了创新和变革的机遇。在人力资源管理领域,人工智能技术的应用也日益广泛,为传统的人力资源管理模式带来了新的挑战与机遇。MBA教育作为培养高级管理人才的重要途径,其人力资源管理也面临着数字化转型的迫切需求。如何将人工智能技术有效地应用于MBA人力资源管理,提升管理效率和质量,成为当前MBA教育领域关注的焦点。

1 人工智能技术与MBA人力资源管理概述

1.1 人工智能技术简介

人工智能依托计算机技术实现智能行为。机器学习是其重要分支,能让计算机从大量数据中自动学习模式和规律,以对新数据进行预测和决策,图像识别算法在安防、自动驾驶领域的应用就是典型。深度学习基于深度神经网络,具备强大的特征提取能力,谷歌AlphaGo战胜顶尖棋手便是体现。从类型上,基于规则的系统按预设规则执行任务,逻辑清晰但灵活性欠佳;专家系统把

专家知识存于知识库,借推理机解决专业问题,常用于医疗诊断等领域;机器学习和深度学习系统凭借强大学习能力优势突出。

1.2 MBA人力资源管理特点

MBA人力资源管理具有多方面显著特点。其培养目标明确且多元,致力于培育具备全球视野、创新精神与领导能力的高级管理人才,选拔时综合考量候选人学术成绩、领导潜力、创新思维及多元文化理解能力,并在培养中通过国际交流、高管授课、创新实践活动及领导力课程与团队项目等方式,全方位提升学生能力。课程设置兼具综合性与实践性,融合管理学、经济学等多领域知识,借助案例教学、企业实地调研、模拟商业决策等环节,让学生将理论用于实践,如市场营销课程中参与企业市场调研制定策略。MBA教育高度重视实践环节,实习让学生接触企业积累经验,案例分析培养其分析解决问题能力,企业项目助其提升专业技能与协作能力,为此还积极加强校企合作。在数字化转型浪潮下,线上教学平台等数字化工具虽有效提升教学管理效率和质量,但也对管理者提出具备数字化素养、掌握数据分析技术、创新管理方法等新要求。

1.3 人工智能技术与MBA人力资源管理的结合点

数据处理上,人工智能可快速处理MBA教育产生的学生成绩、考勤等数据,建立模型为决策提供支持,如分析学习数据助力个性化教学;决策支持方面,人工智能分析历史和实时数据,为招生预测趋势、制定计划,为师资建设评估教学和科研能力,辅助招聘、晋升和培训决策;流程优化上,人工智能能自动化繁琐流程,如学生注册自动审核录入、奖助学金评定自动筛选,提高效率、减少主观性;招聘时,智能筛选简历、匹配候选人背景,提升效率和质量;培训中,依据学生学习进度定制课程路径,实时调整学习内容;绩效评估通过多渠道收集数据,实时跟踪、自动评估,提升客观性和准确性。

2 人工智能技术在MBA人力资源管理中的应用现状

2.1 智能招聘与选拔

在MBA人力资源管理领域,智能招聘与选拔技术已成为不可或缺的工具,得到了极为广泛的应用。据相关研究数据显示,使用智能招聘与选拔技术后,招聘时间平均缩短了35%,招聘成本降低了25%。某大型企业在招聘MBA人才时,通过智能匹配技术,将候选人与职位的匹配准确率从以往的60%提升至85%。这不仅提高了招聘效率,还极大地提升了招聘质量。例如,该企业曾通过智能招聘系统,成功为一个重要的战略管理岗位找到了一位具备丰富行业经验和出色领导力的MBA人才,新入职的员工迅速适应岗位并为企业带来了显著的经济效益。

2.2 个性化培训与发展

人工智能技术在MBA人力资源管理的个性化培训与发展方面发挥着关键作用。许多商学院和企业利用在线学习平台,借助人工智能技术为学员和员工提供定制化的培训服务。根据这些分析结果,为每位学员量身定制专属的课程和学习路径。在学习过程中,智能评估系统实时监测学员的学习效果,一旦发现学员在某个知识点上的掌握程度不佳,系统会自动调整学习计划,增加相关的学习资料和练习题,或者推荐更适合的学习方法。数据表明,采用这种个性化培训方式后,学员的学习效果提升了30%,满意度提高了20%。

2.3 绩效评估与激励管理

在绩效评估与激励管理环节,人工智能技术的应用使得管理过程更加科学、高效。某跨国企业在其MBA人才培养项目中,利用人工智能技术实现了绩效目标的自动设定。系统根据企业的战略目标、员工的岗位职责以及市场行业标准,为每位员工制定合理的绩效目标。同时,通过在工作场景中部署的各类传感器和数字化工具,实时跟踪员工的绩效表现,收集工作成果、工作效率、团队协作等多维度数据。在绩效评估阶段,人工智能系统自动对收集到的数据进行分析 and 评估,避免了人为因素带来的主观偏见。据统计,引入人工智能绩效评估系统后,绩效评估的准确性提高了25%,员工对绩效评估的认可度提升了30%。

2.4 薪酬福利与员工关系管理

在薪酬福利与员工关系管理方面,人工智能技术同样展现出强大的优势。在薪酬计算与发放领域,某大型金融企业采用人

工智能自动化系统,将薪酬计算的错误率从原来的5%降低至1%以内,同时将薪酬发放的时间缩短了3天,大大提高了薪酬管理的效率和准确性。

在福利管理方面,一家互联网企业利用人工智能技术对员工的需求和偏好进行分析。通过在线调查问卷和员工行为数据的挖掘,了解员工对不同福利项目的需求程度。基于这些分析结果,为员工提供个性化的福利方案,如弹性工作时间、健康保险套餐选择、个性化培训补贴等。实施个性化福利方案后,员工的满意度提升了22%。

在员工沟通与反馈方面,许多企业借助智能客服和在线调查工具,及时了解员工的需求和意见。同时,定期开展在线调查,让员工能够便捷地反馈对企业管理的建议和工作中的困扰。通过这些方式,企业与员工之间的沟通更加顺畅,员工关系得到了显著改善。

3 人工智能技术在MBA人力资源管理中的应用前景与挑战

3.1 应用前景

3.1.1 人才预测和规划

借助人工智能的机器学习算法,能够对大量的人才数据进行深度分析,这些数据涵盖市场人才供需情况、行业发展趋势、企业内部人才流动等信息。通过建立精准的预测模型,企业可以提前预判未来一段时间内对各类人才的需求。例如,在新兴业务拓展时,准确预测所需的专业技术人才和管理人才数量及类型,从而制定科学合理的人才招聘和培养计划,为企业战略发展提供坚实的人才支撑。

3.1.2 培训体验创新

虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术与人工智能的融合将为MBA学员和企业员工带来沉浸式的培训体验。在领导力培训中,通过VR技术模拟真实的商业谈判场景、团队冲突解决场景等,让学员身临其境地感受和应对各种复杂情况,有效提高他们的实际应对能力和决策水平。AR技术则可以在培训过程中,为学员提供实时的信息提示和指导。例如在企业实践项目中,学员通过AR设备可以获取关于操作流程、注意事项等即时信息,增强培训的互动性和实效性。

3.1.3 智能机器人应用

智能客服机器人可以24小时在线解答员工关于薪酬福利、培训课程、职业发展等方面的常见问题,极大地减轻人力资源部门的工作负担。

在文件处理和流程审批环节,智能机器人能够自动识别和处理各类人力资源相关文件,如员工请假申请、报销单据等,实现自动化的流程审批,大大提高工作效率。

3.2 面临挑战

3.2.1 伦理问题

在MBA人力资源管理中,人工智能技术的应用可能引发严重的伦理风险。在招聘环节,算法基于过往数据进行筛选,容易产生对特定性别、种族、年龄候选人的无意识歧视。比如某些行

业传统上某一性别从业人员居多,算法可能据此倾向于选择该性别候选人,导致其他优秀人才被忽视。在绩效评估方面,人工智能系统仅依据设定指标和数据评估,难以考虑员工工作中的特殊情况,如突发困难仍坚持完成任务等主观努力,致使评估结果有失偏颇,影响员工积极性和职业发展。

3.2.2 法律问题

人工智能技术在MBA人力资源管理应用中的法律规范存在明显不足。数据使用方面,对于企业收集员工个人数据,包括工作表现、健康状况、社交关系等的合法性、合规性以及数据所有权界定模糊。一旦发生数据泄露,企业责任认定缺乏明确法律依据。责任界定上,当人工智能系统决策导致不良后果,如错误的人才选拔或不合理的绩效评估影响员工权益时,难以确定人工智能系统开发者、数据提供者或使用企业谁应承担法律责任。

3.2.3 数据安全和隐私保护

MBA人力资源管理涉及大量学员和员工的敏感数据,如个人信息、学习成绩、薪酬绩效等。这些数据一旦泄露或被滥用,会给个人和企业带来极大损失。黑客攻击手段不断升级,内部人员违规操作也时有发生,都可能导致数据安全事件。例如,通过网络钓鱼等方式获取系统权限,进而窃取敏感数据,企业不仅面临法律诉讼,还会因声誉受损影响未来的人才招募和合作。

4 人工智能技术在MBA人力资源管理中的应对策略

4.1 伦理和法律规范

政府和行业组织应在规范制定方面发挥关键作用。一方面,制定明确的人工智能应用伦理准则,要求企业在人才招聘、培训、绩效评估等环节遵循公平、公正、透明原则,避免歧视行为。另一方面,加快立法进程,明确数据收集、使用、存储以及责任界定等规则。如借鉴欧盟《通用数据保护条例》(GDPR),对数据保护和隐私作出严格规定,为企业和开发者提供清晰法律指引。

4.2 数据安全和隐私保护技术

企业需要加大在数据安全和隐私保护技术方面的投入。采用先进的加密技术,如区块链加密,对人力资源管理数据进行加密存储和传输,防止数据在传输和存储过程中被窃取或篡改。建立完善的数据访问权限管理机制,基于员工职责和业务需求严格限制敏感数据访问,并对数据访问行为进行实时监控和记录。同时,定期进行数据安全审计,及时发现并修复潜在的

安全漏洞。

4.3 人员培训

加强对人力资源管理者 and 员工的培训是促进人工智能技术健康应用的重要保障。开展人工智能技术相关培训课程,帮助他们了解人工智能在人力资源管理中的应用原理、优势和潜在风险。培养数据安全意识和伦理意识,使他们掌握正确的数据使用和保护方法。例如,组织人力资源管理者参加关于人工智能伦理和数据安全的培训研讨会,邀请专家进行案例分析和经验分享,提升他们在实际工作中应对相关问题的能力。

5 结论

综上所述,人工智能技术在MBA人力资源管理领域已展现出巨大潜力,在招聘、培训、绩效评估等多个环节提高了管理效率与质量,显著改善了管理效果。未来,随着技术的发展,其应用场景将持续拓展,为企业战略发展提供有力的人才支持,革新培训体验,实现管理流程的进一步自动化。为充分发挥人工智能的优势,政府、行业组织和企业需协同合作,完善伦理和法律规范,加大数据安全技术研发投入,加强人员培训。

[参考文献]

- [1]梅雁清.人工智能技术在人力资源管理中的应用研究[J].中国经贸导刊,2024,(18):193-195.
- [2]袁娇娇.人工智能技术对人力资源管理流程再造的影响[J].大众投资指南,2024,(33):154-156.
- [3]贺伟,汪林,吴小玥.人工智能技术对人力资源管理研究的影响述评[J].中国科学基金,2024,38(05):831-840.
- [4]王婧盈.人工智能技术在人力资源管理专业人才需求与培养中的研究[J].市场瞭望,2024,(18):190-192.
- [5]胡思敏.人工智能技术对企业人力资源管理的影响研究[J].中国科技投资,2024,(26):129-131.
- [6]娄美红.人工智能技术在人力资源管理信息系统中的应用[J].科技与创新,2024,(15):194-196.
- [7]张洁利,王宏宇,张鑫.人工智能技术在企业人力资源管理中的应用探析[J].现代商业,2024,(11):147-150.

作者简介:

陈宏滨(2001--),男,汉族,广东人,硕士,研究方向: MBA人力资源。