

人工智能（AI）对中国人力资源管理的影响 调查报告

李超平 教授、博导

中国人民大学公共管理学院人才选拔与评价研究中心主任

徐世勇 教授、博导

中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与评价中心主任



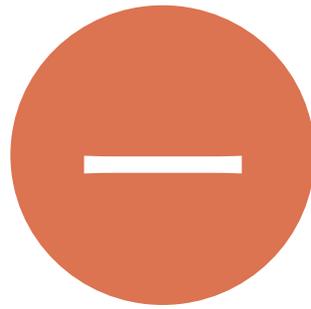
目录

一、AI技术离中国人力资源管理实践还远吗？

二、AI对中国人力资源管理实践的价值在哪里？

三、AI时代，HR准备好了吗？

四、调查背景、专家团队与致谢

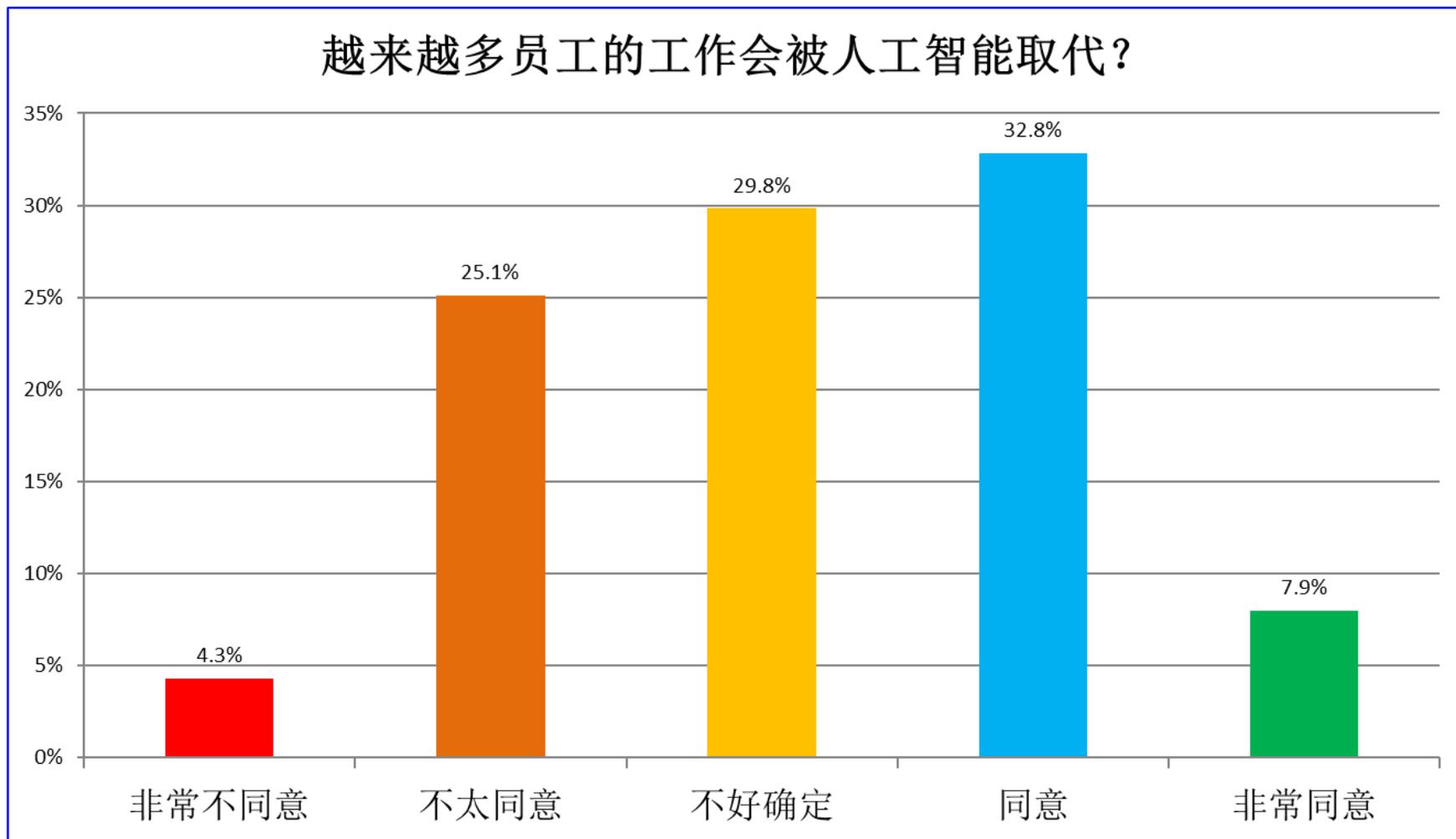


AI 技术离中国人力资源管理实践还远吗？

- 1、人工智能将取代越来越多的工作岗位
- 2、在人力资源管理中采用人工智能是大势所趋
- 3、考勤、招募与甄选等将率先引入人工智能技术
- 4、未来你的老板可能是机器人

人工智能将取代越来越多的工作岗位

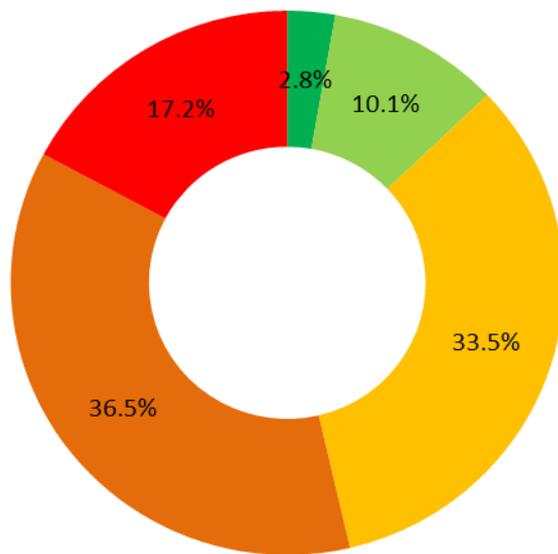
四成被调查者认为，越来越多的岗位会被人工智能取代；三成被调查者认为不会出现这种情况。



在人力资源管理中采用人工智能是大势所趋

超过八成的被调查者认为所在企业，5年内会在一定程度上采用人工智能，只有不到二成的被调查者认为所在企业不会采用。

5年内，在人力资源管理中采用人工智能的可能性

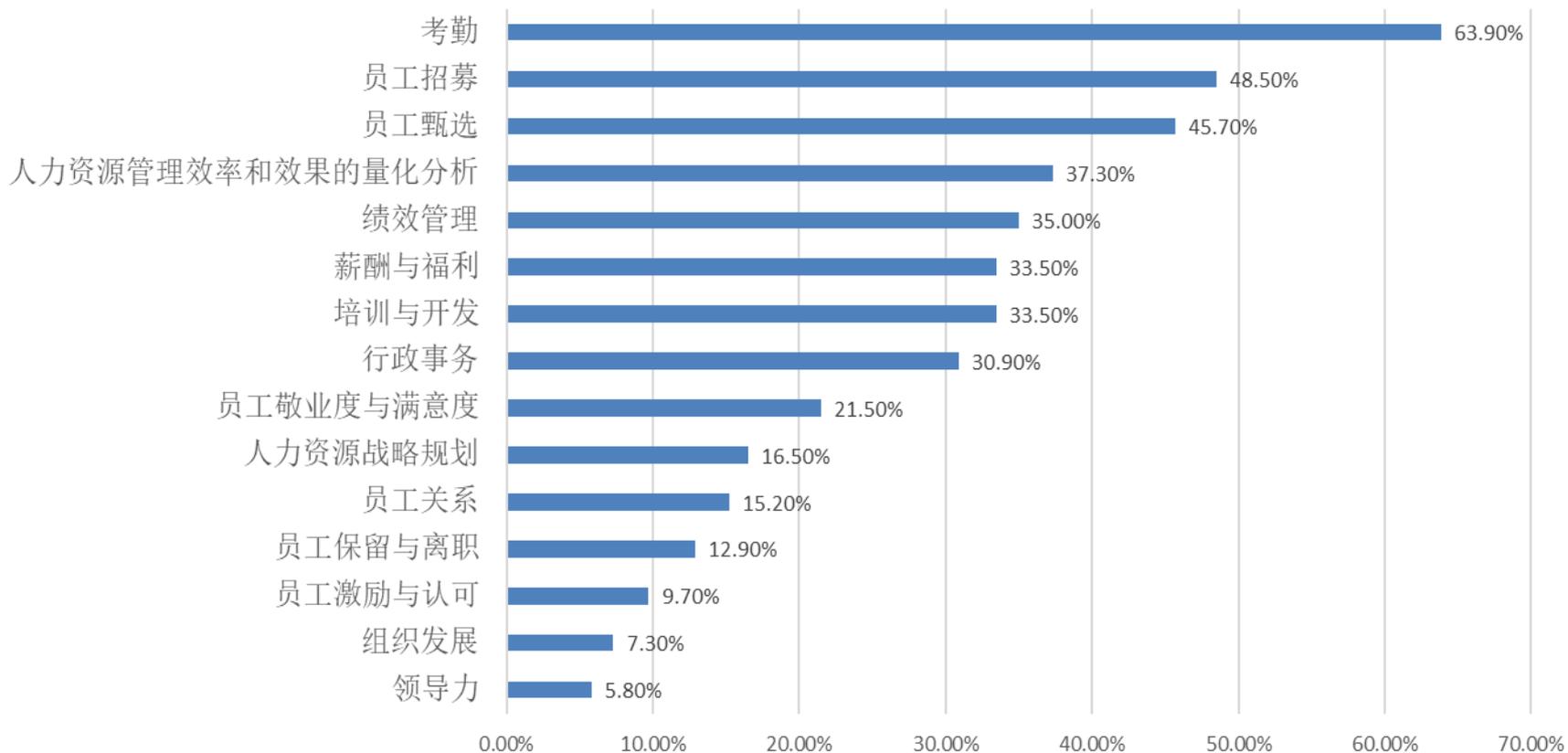


■ 大规模采用 ■ 较大规模采用 ■ 较少规模采用 ■ 尝试采用 ■ 不会采用

考勤、招募与甄选等将率先引入人工智能技术

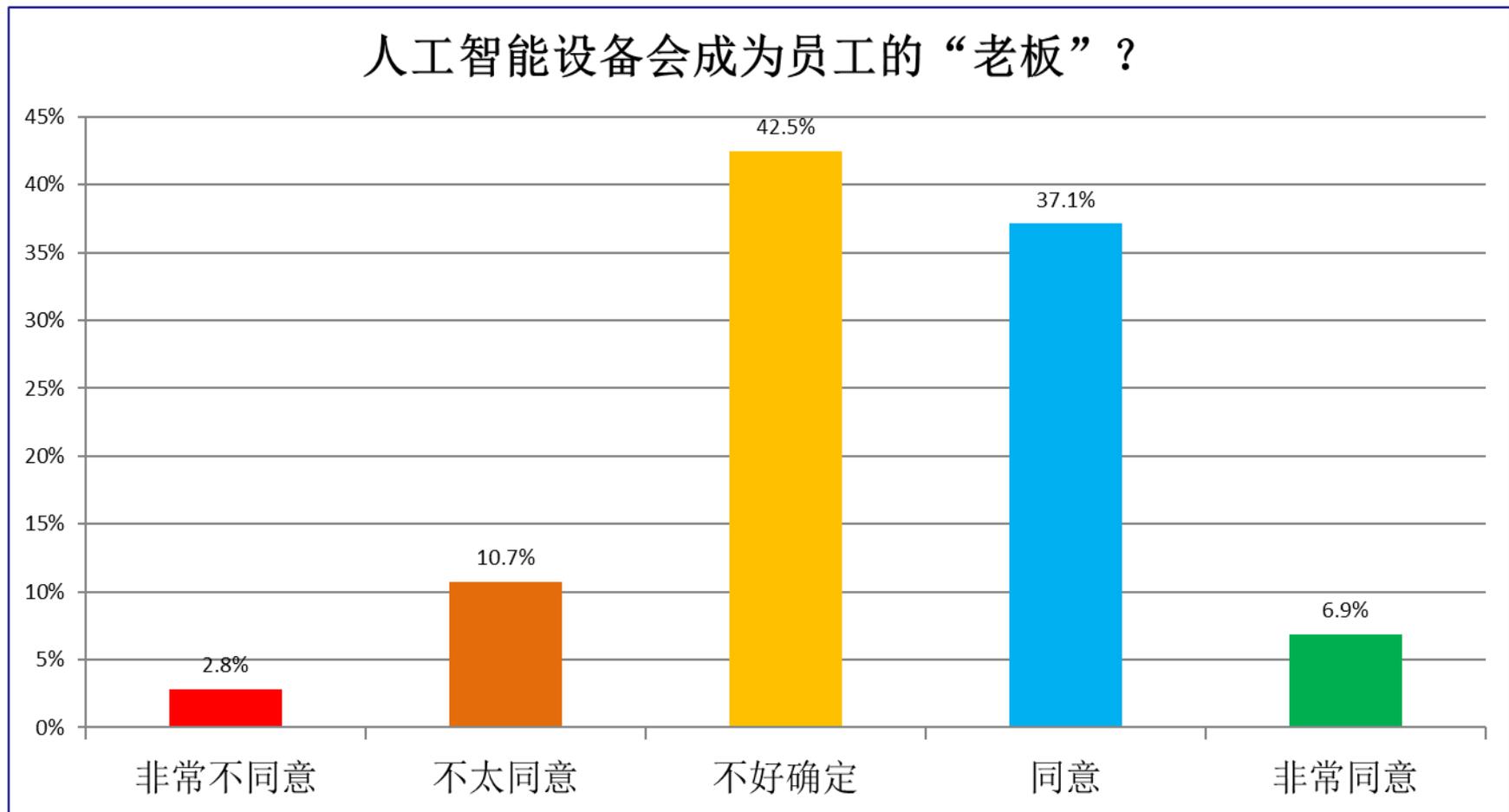
超过六成的被调查者认为5年内，极有可能在考勤中采用人工智能；近五成认为有可能在招募和甄选中采用人工智能。

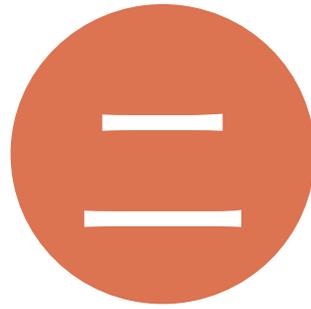
5年内，在人力资源管理的哪些职能中，极有可能采用AI？



未来你的老板可能是机器人

超过四成的被调查者认为，人工智能设备会成为员工的“老板”，只有一成多的被调查者认为不会出现这种情况。





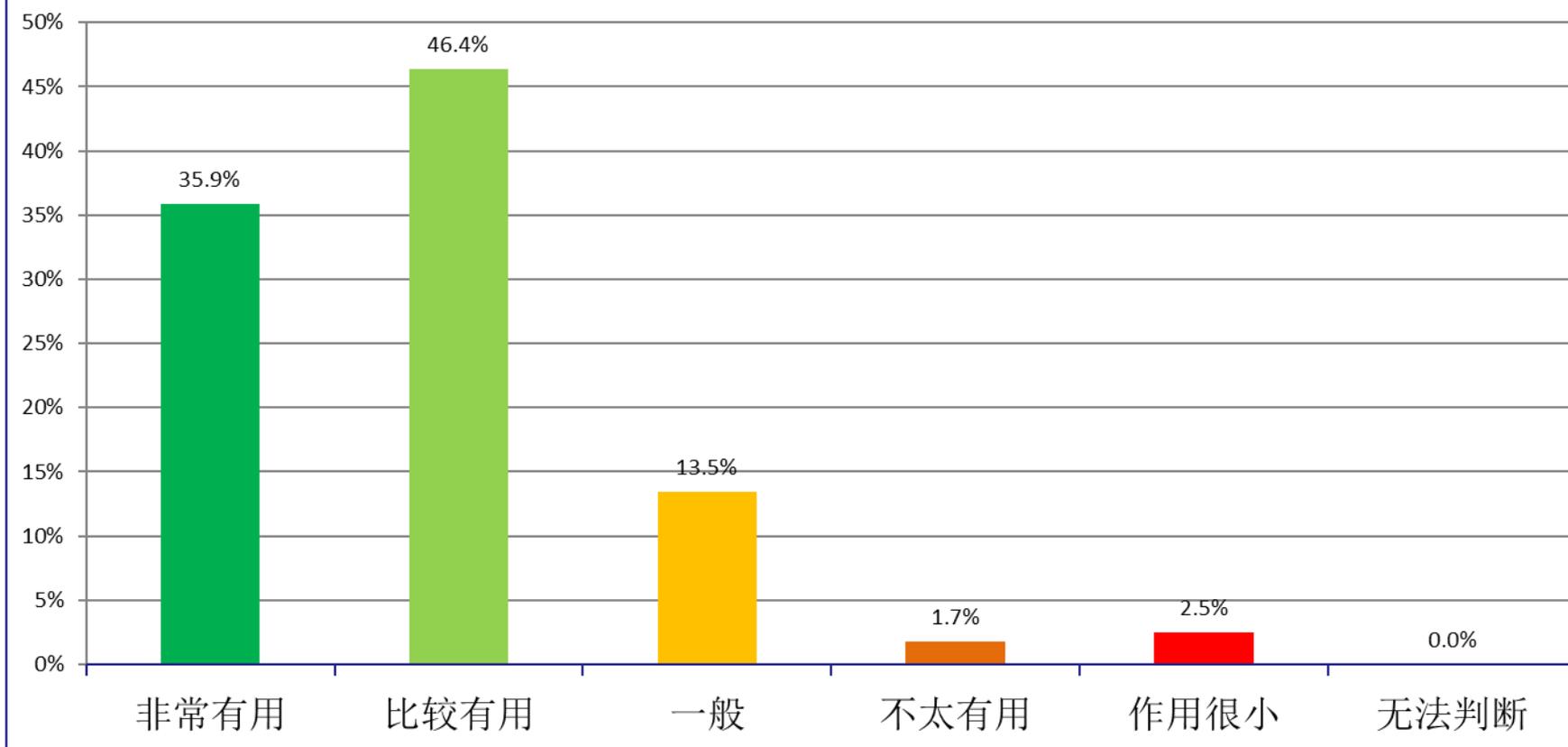
AI对中国人力资源管理实践的价值在哪里？

- 1、HR一致看好人工智能对HRM的价值
- 2、AI的三大价值：提升效率，降低成本，突破时空
- 3、AI的三项硬核能力：分析、预测和诊断
- 4、人工智能会让企业减员、减员、再减员
- 5、AI如何赋能人力资源部？减员增效

HR一致看好人工智能对HRM的价值

超过八成的被调查者认为人工智能对人力资源管理非常有用或比较有用，只有4.2%的被调查者认为不太有用或作用很小。

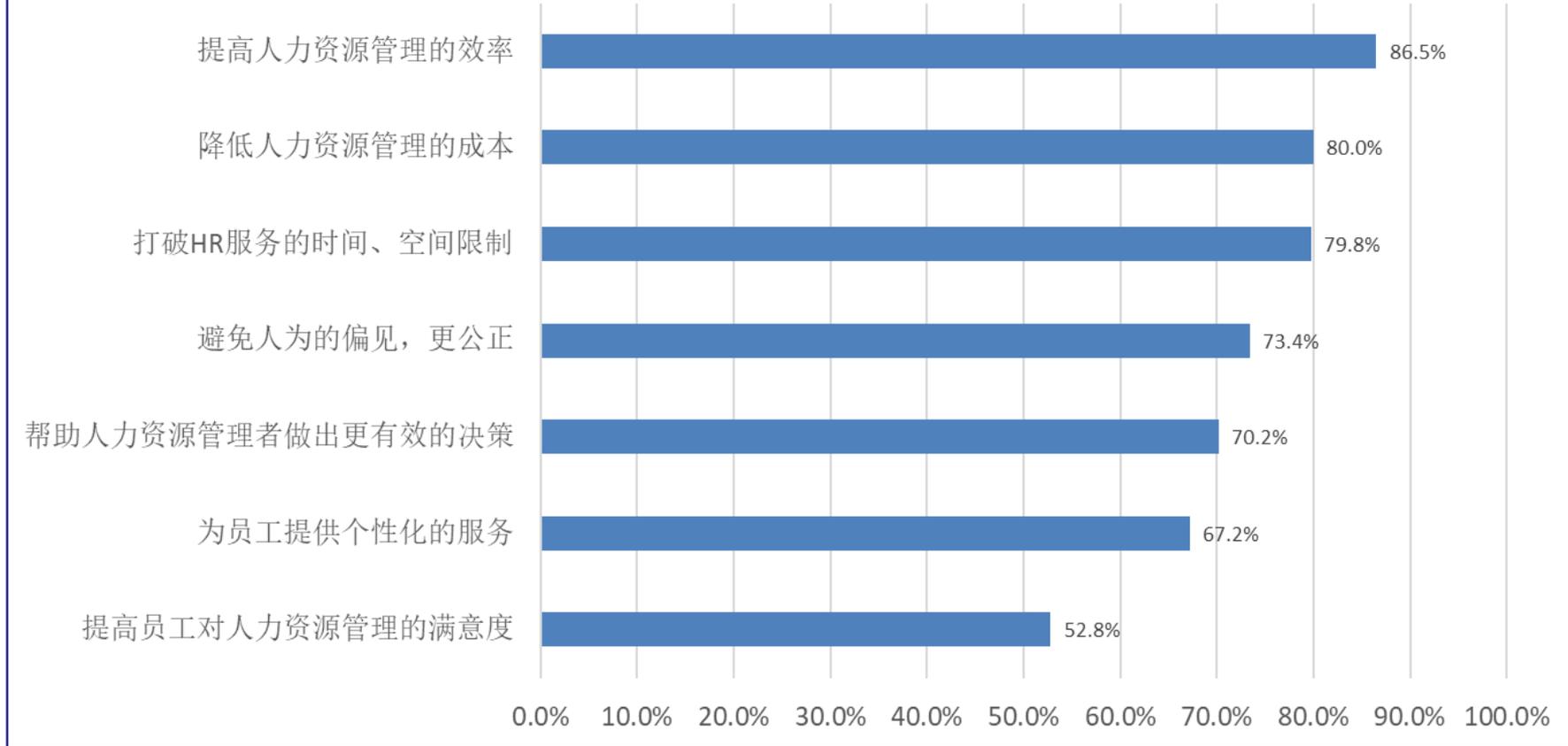
人工智能对人力资源管理的价值



AI的三大价值：提升效率，降低成本，突破时空

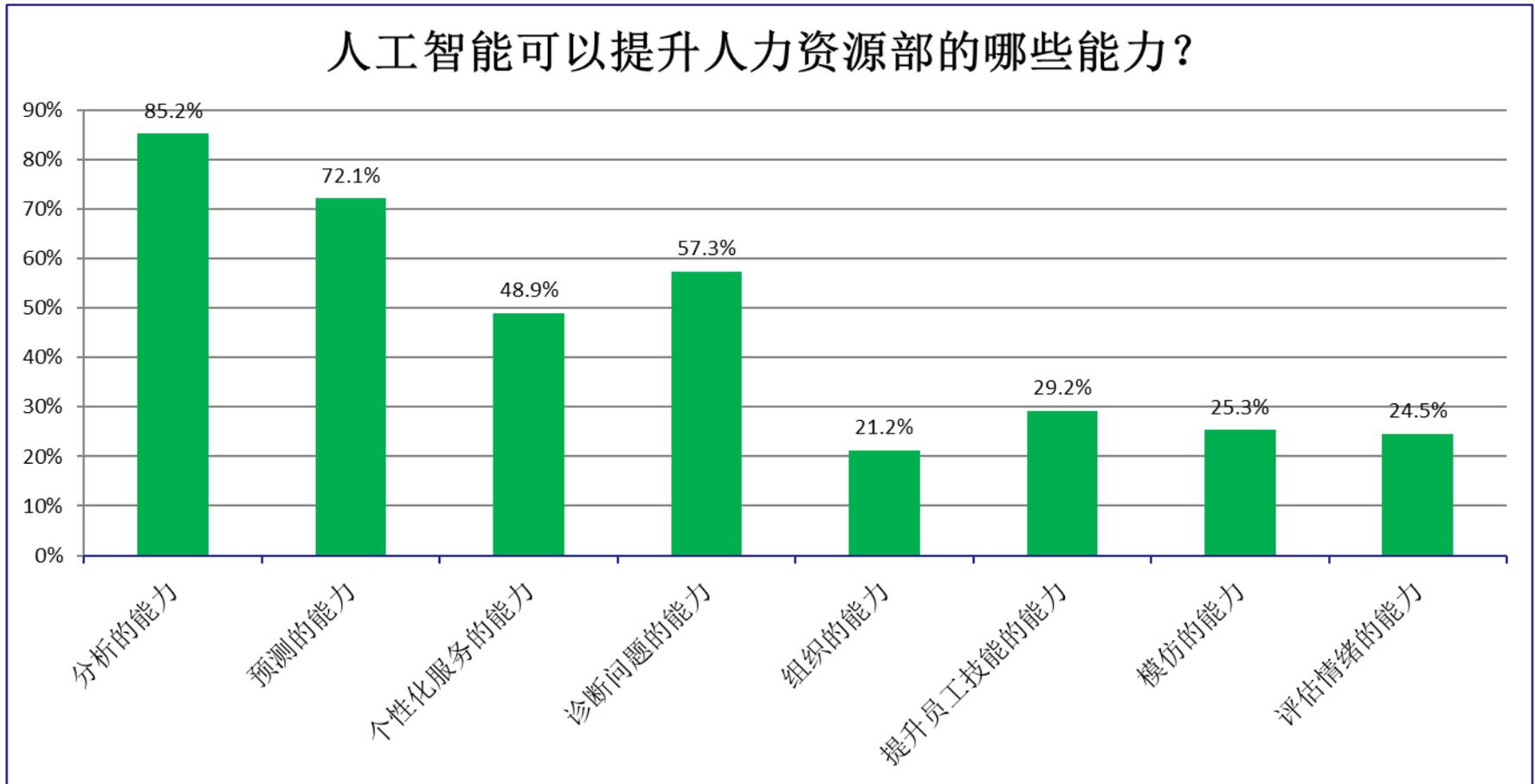
八成左右的被调查者认为人工智能对提高人力资源管理的效率、降低人力资源管理的成本、打破HR服务的时间、空间限制非常有用或比较有用。

人工智能对人力资源管理的价值



AI的三大硬核能力：分析、预测和诊断

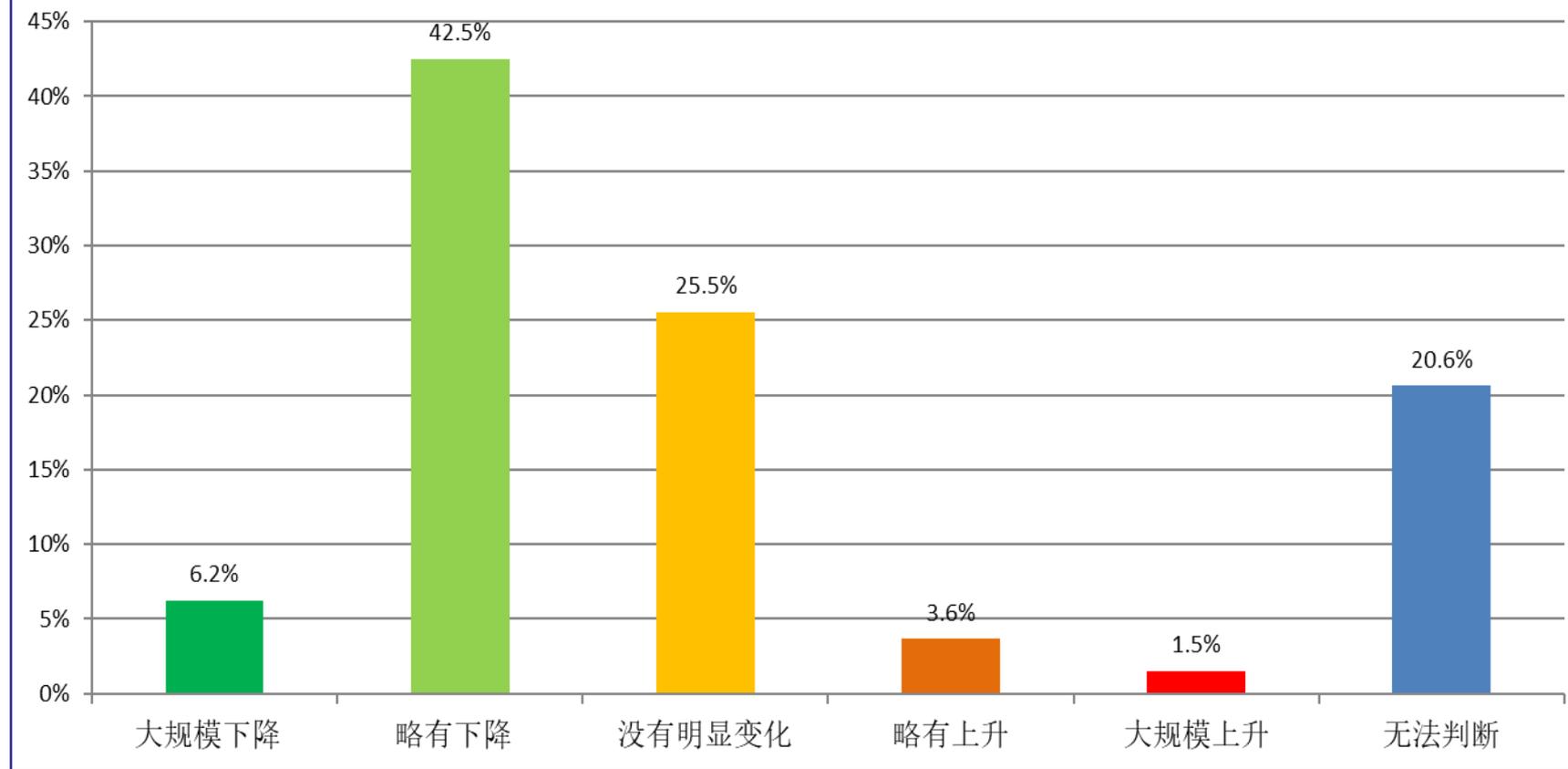
超过八成的被调查者认为人工智能可以提高人力资源部的分析能力；超过七成认为可以提高预测能力，近六成认为可以提高诊断问题的能力。



AI会让企业减员、减员、再减员

近五成的被调查者认为，人工智能会使得企业员工数量大规模下降或略有下降，只有5.1%的被调查者认为会让企业员工略有上升或大规模上升

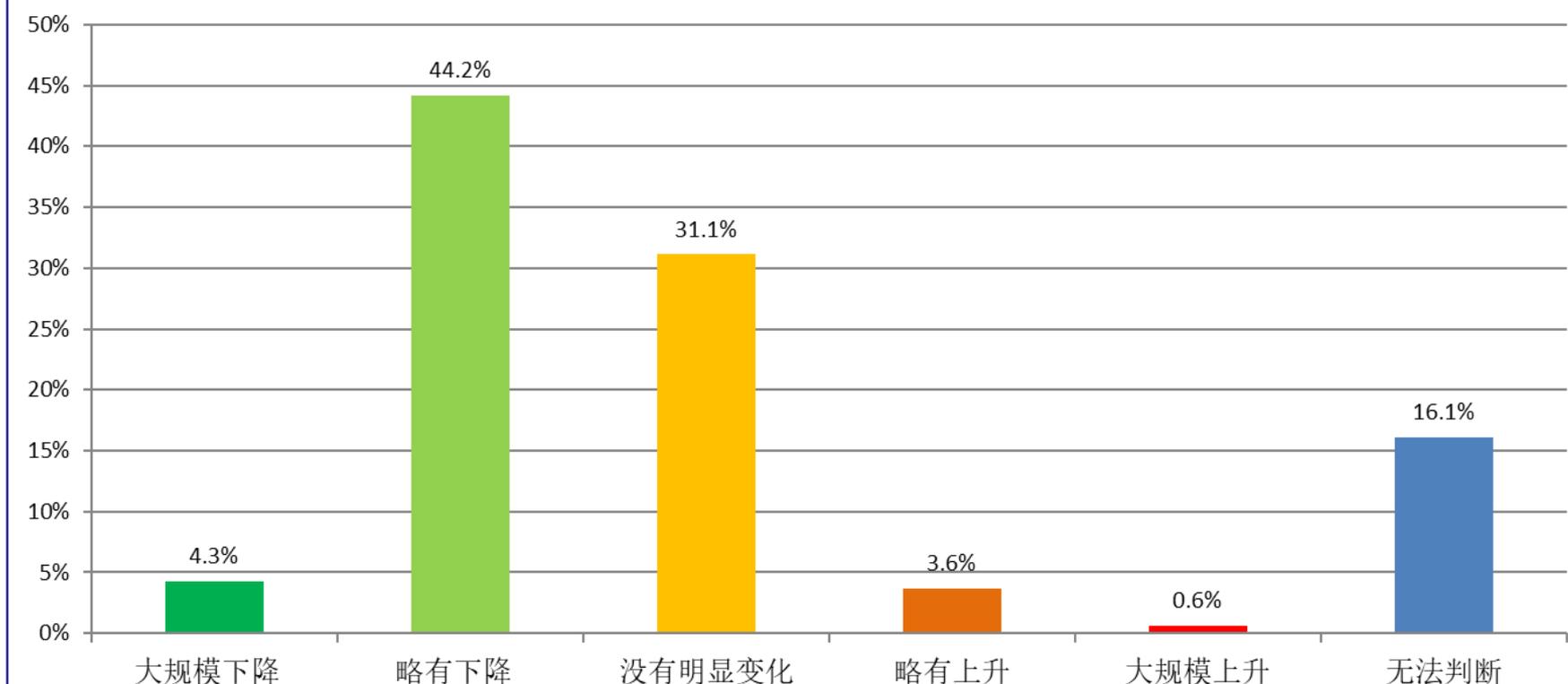
人工智能对员工数量的影响



AI如何赋能人力资源部？减员增效

近五成的被调查者认为，人工智能会让人力资源部的员工数量大规模下降或略有下降，只有4.2%的被调查者认为会让人力资源部的员工数量略有上升或大规模上升。

人工智能对人力资源部员工数量的影响





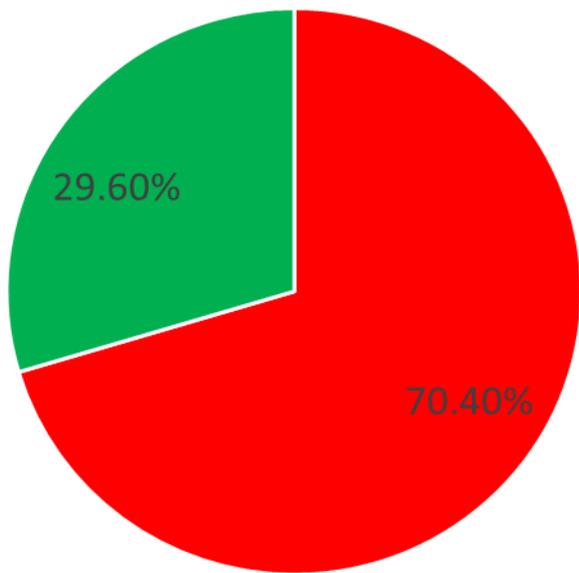
AI时代，HR准备好了吗？

- 1、七成企业尚未引入人工智能
- 2、七成企业在HRM中尚未引入人工智能
- 3、人力资源部未能引入AI的最大障碍：缺乏了解
- 4、大材小用的人工智能：HR的事务助手
- 5、老板喊你去学习：七成HR对人工智能不熟悉
- 6、AI时代，人力资源部准备好了吗？NO!!!

七成企业尚未引入人工智能

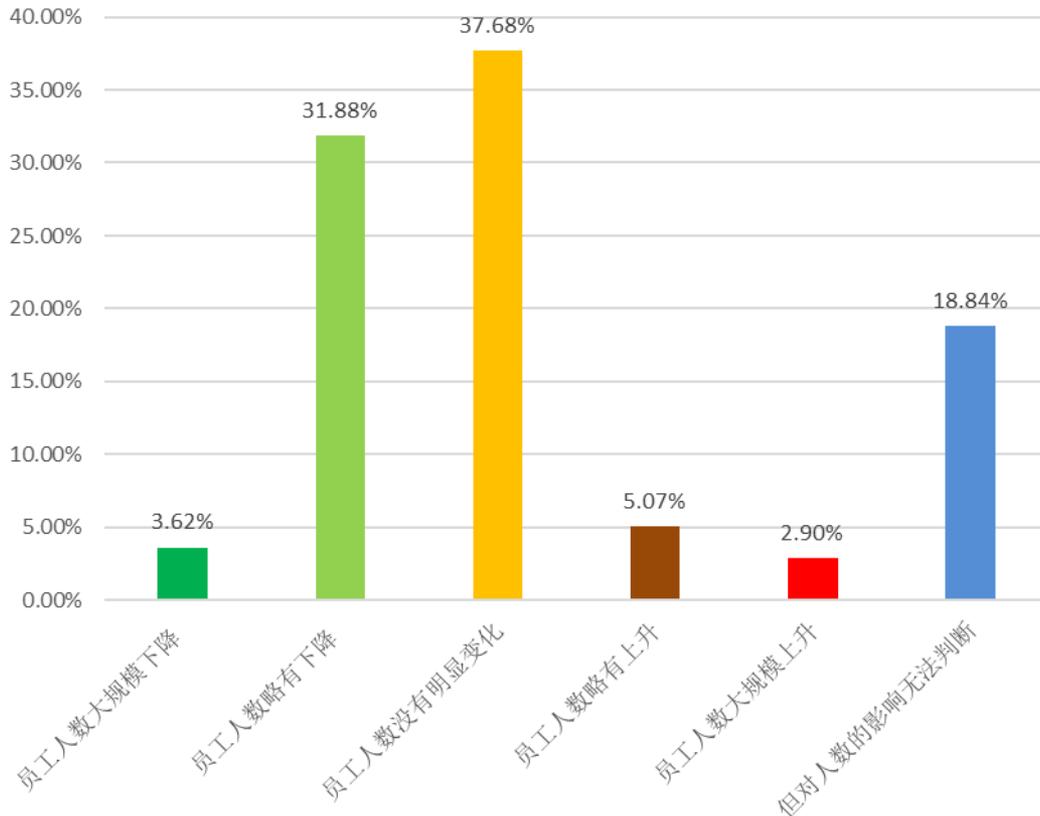
只有三成左右的被调查者所在企业已经开始引入人工智能，但是还有七成的企业没有采用人工智能。在引入人工智能的企业中，有35.50%的被调查者认为人工智能让所在企业的员工人数大规模或略有下降。

是否引进人工智能？



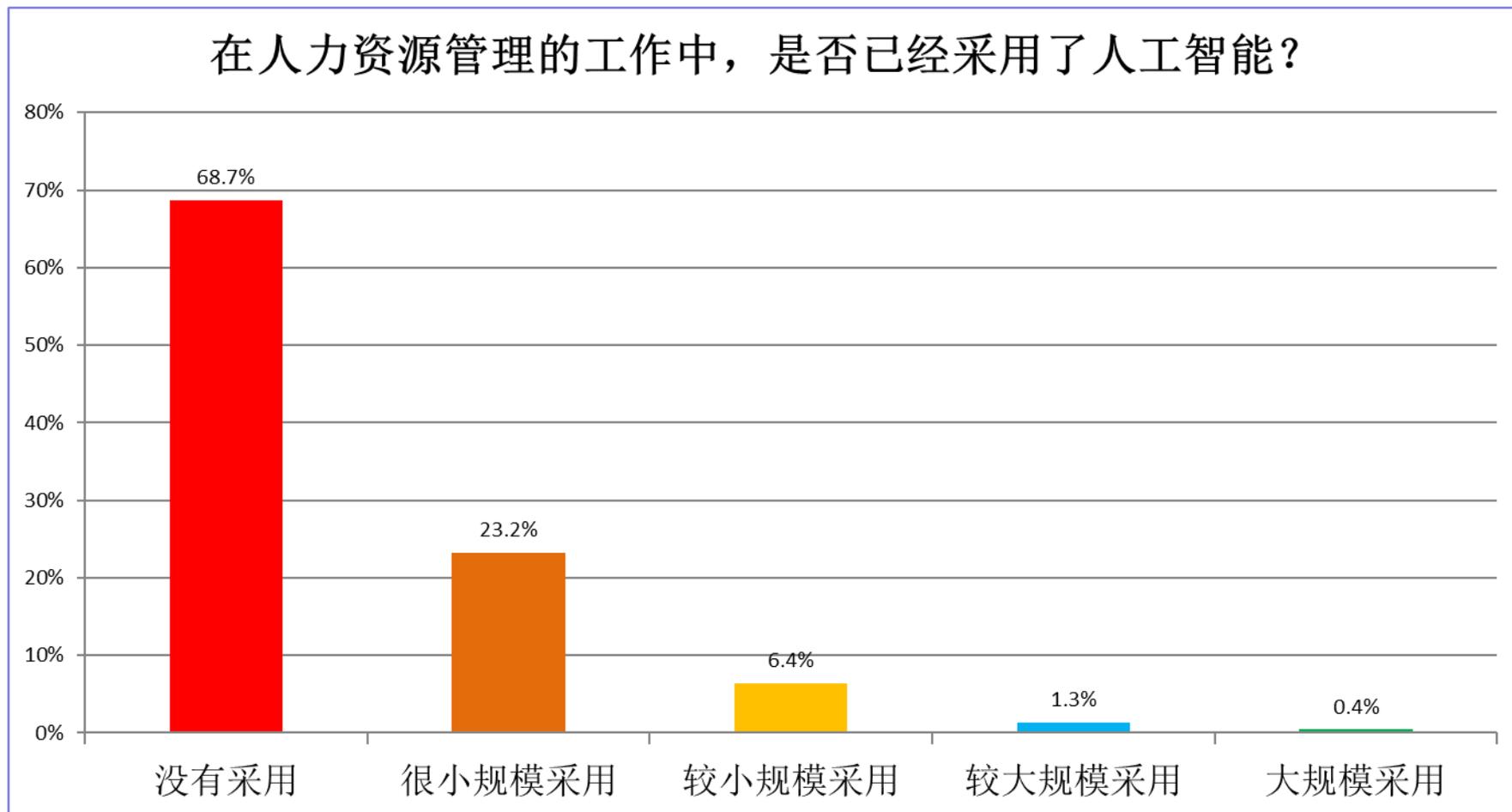
■ 未引进 ■ 已引进

人工智能对员工人数变化的影响



七成企业在HRM中尚未引入人工智能

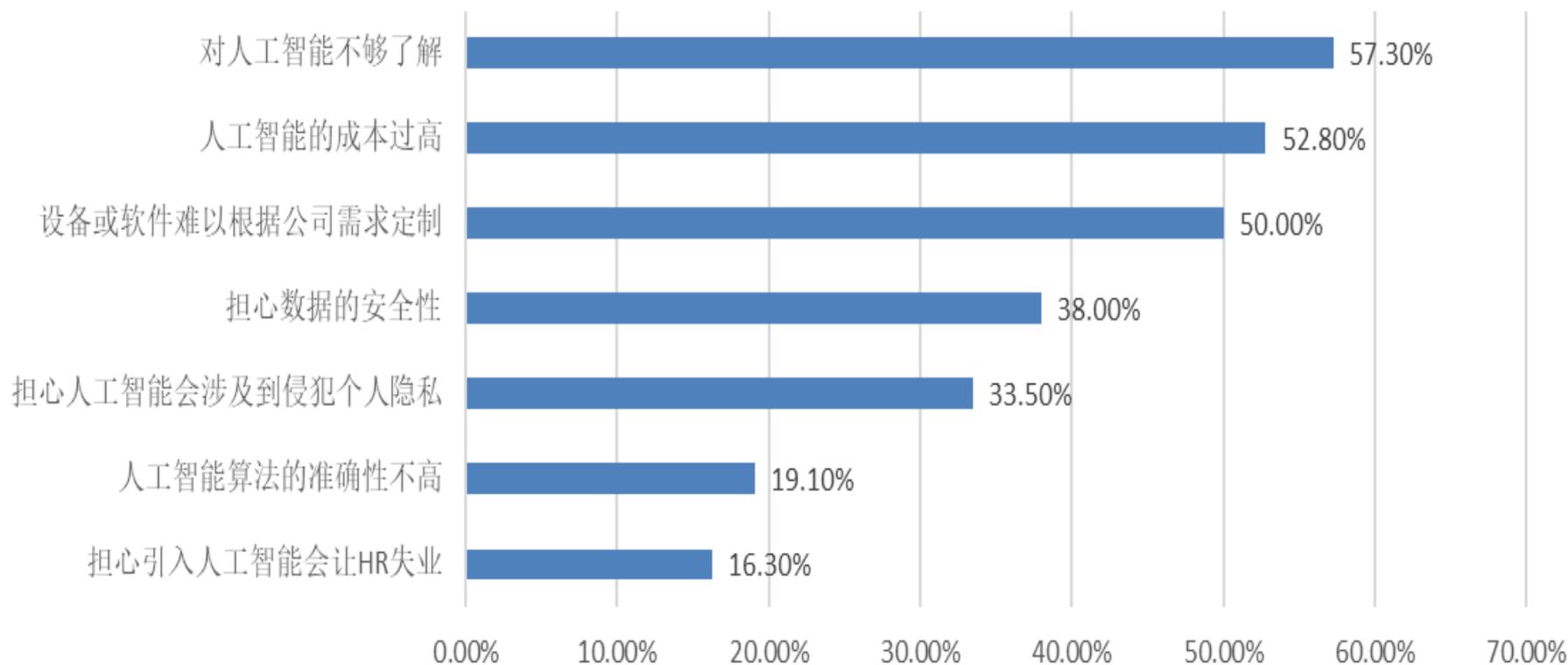
近七成的被调查者所在企业在人力资源管理中，没有采用人工智能，只有1.7%的被调查者所在单位较大规模或大规模采用了人工智能。



人力资源部未能引入AI的最大障碍：缺乏了解

近六成的被调查者认为，人力资源部不愿意在HRM中引入人工智能的原因是对AI不够了解；超过五成的被调查者认为是人工智能的成本过高。

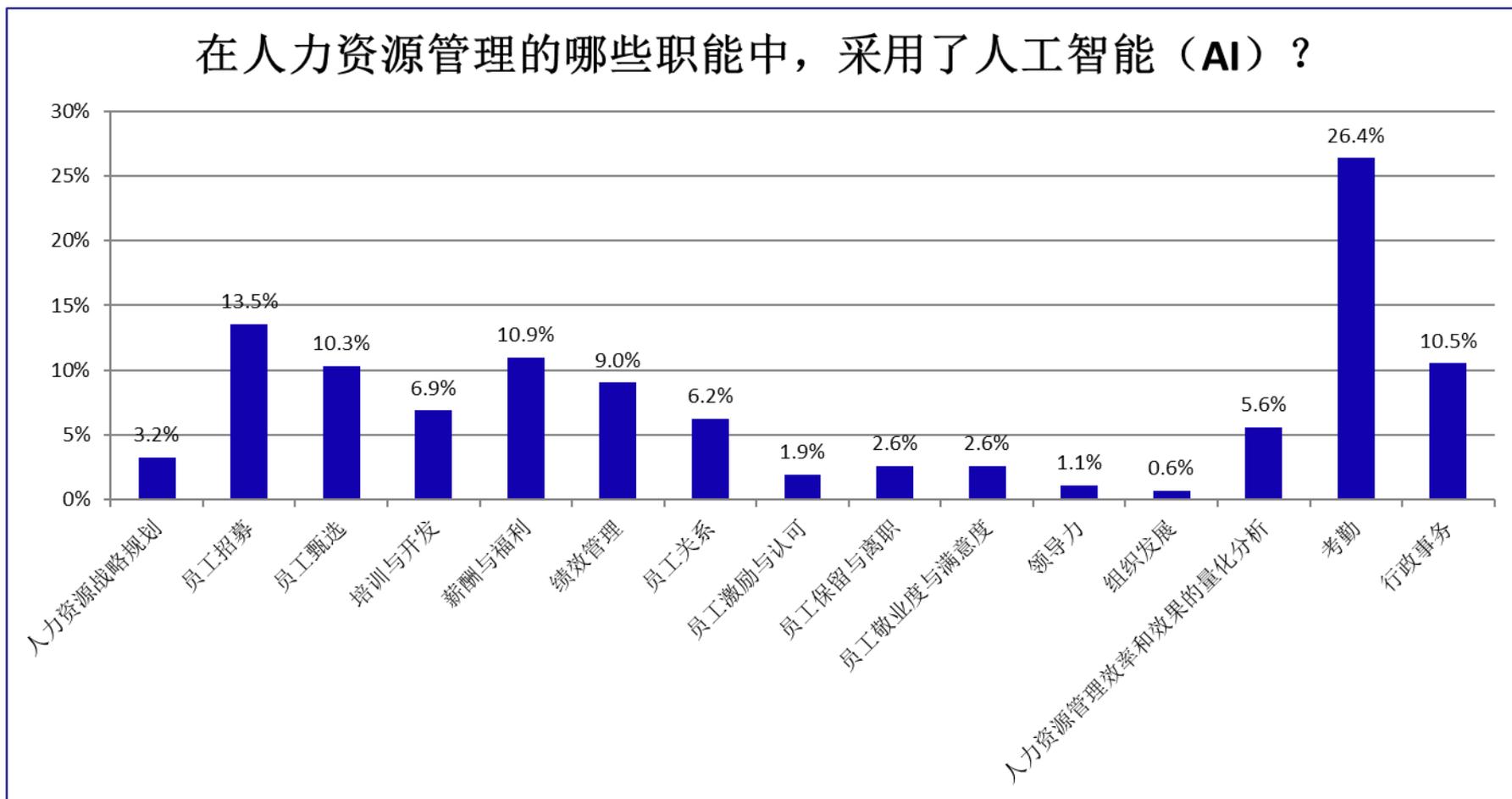
人力资源部不愿意在人力资源管理中引入人工智能的原因



大材小用的人工智能：HR的事务助手

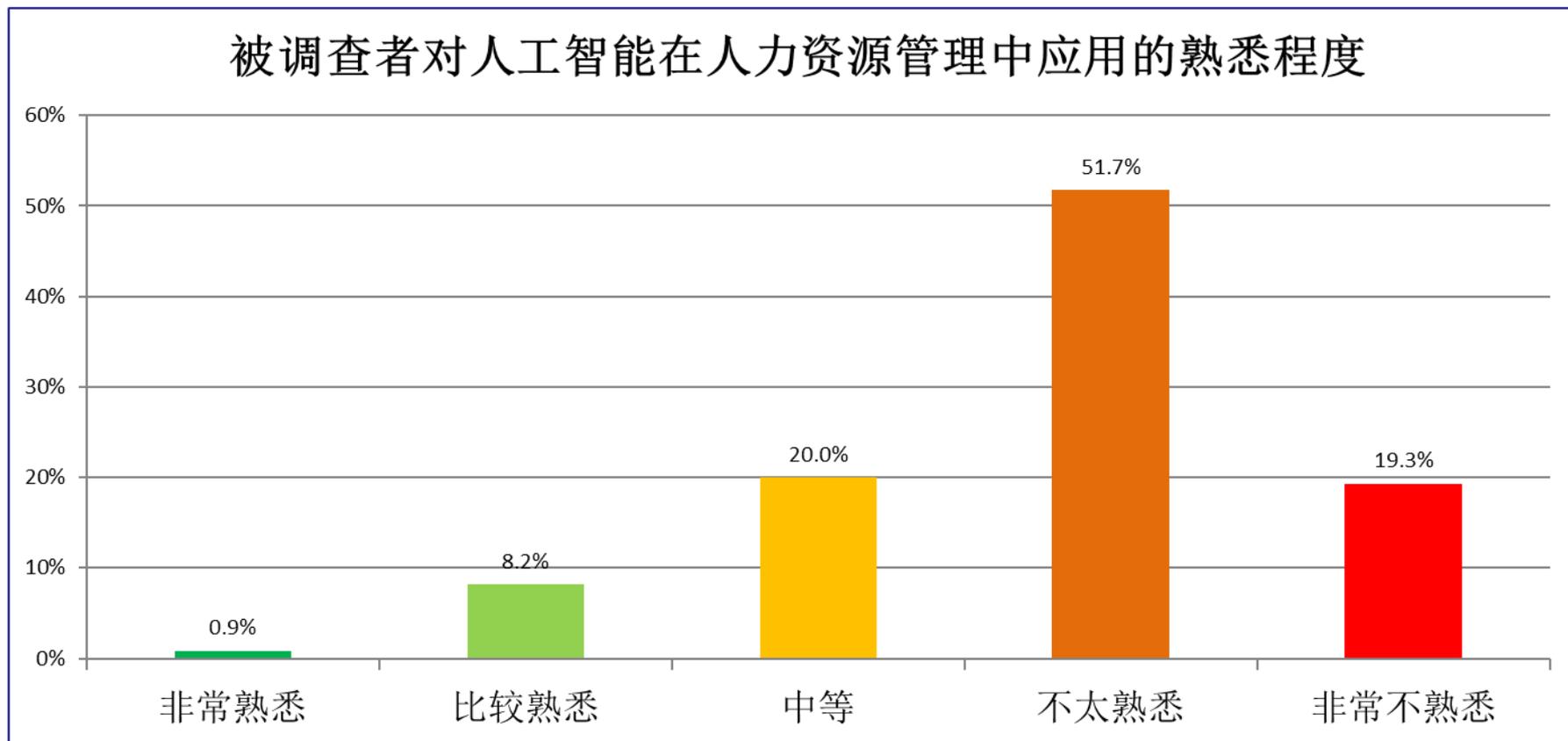
近三成的被调查者所在企业在考勤中采用了人工智能，有10%左右的企业在员工招募、薪酬与福利、行政事务、员工甄选中采用了人工智能。

在人力资源管理的哪些职能中，采用了人工智能（AI）？



老板喊你去学习：七成HR对人工智能不熟悉

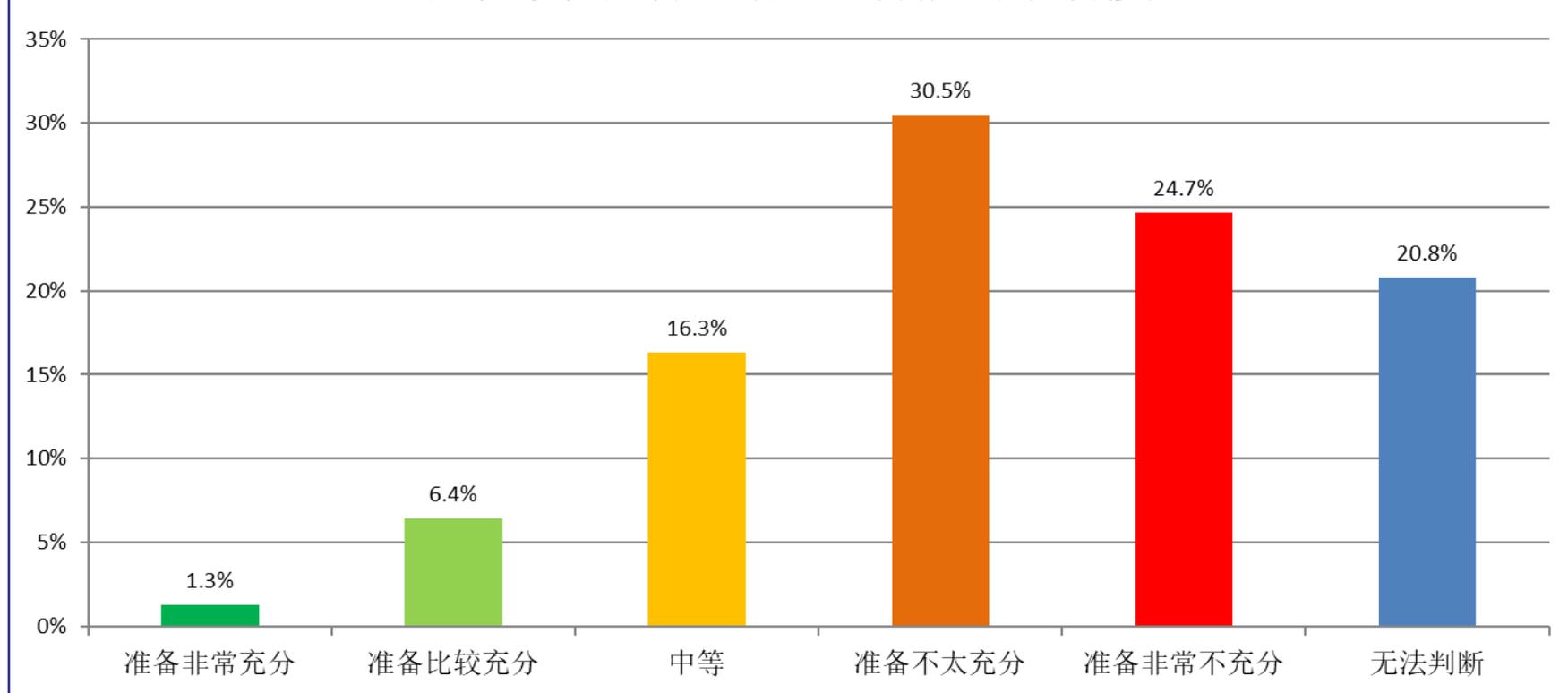
超过七成的被调查者对人工智能在人力资源管理中的应用不太熟悉或非常不熟悉，只有9.1%的被调查者比较熟悉或非常熟悉。这一结果表明，国内企业的HR对如何在HRM中应用人工智能不熟悉。



AI时代，人力资源部准备好了吗？NO!!!

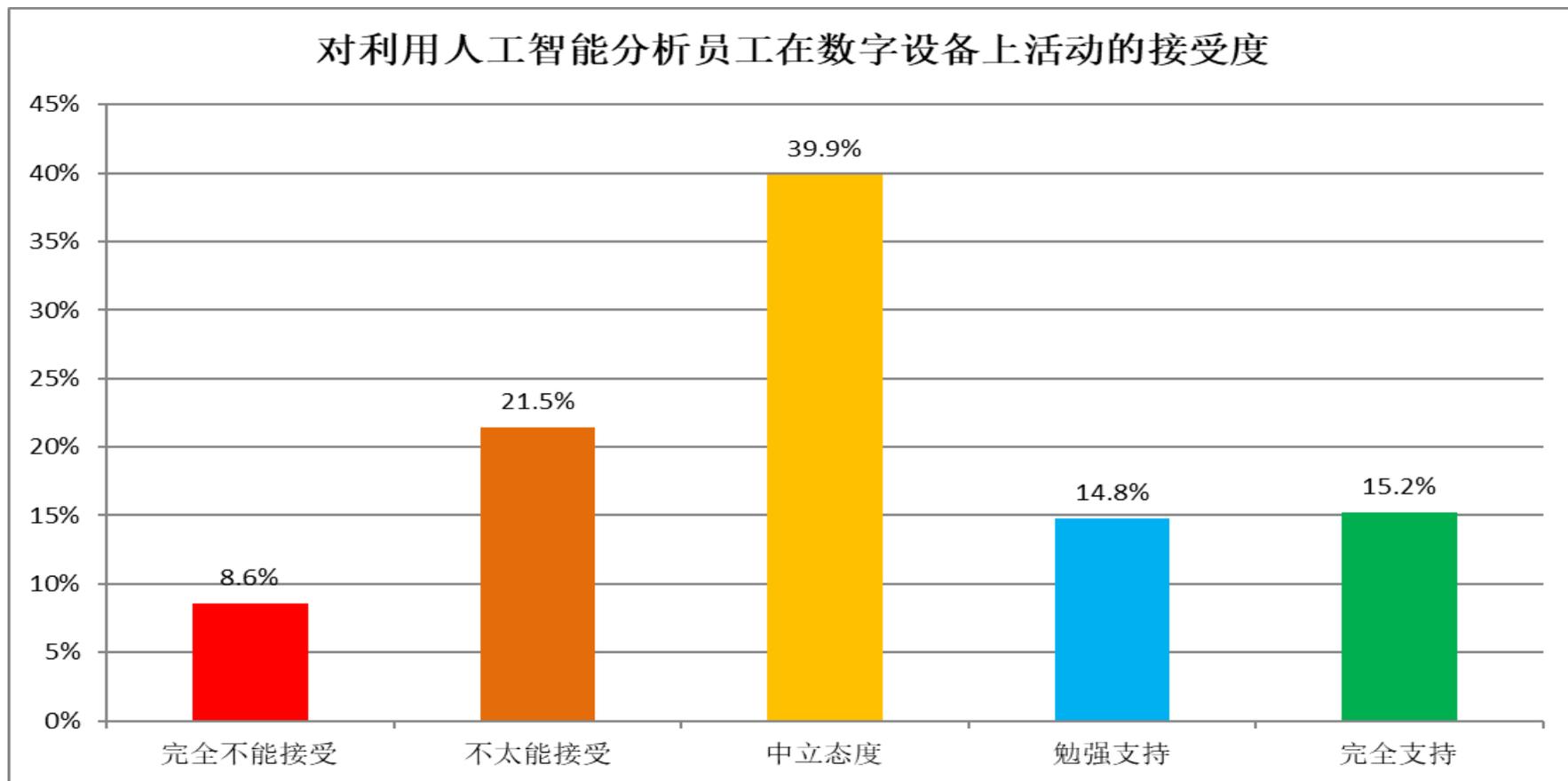
近六成的被调查者认为面对人工智能，人力资源部准备非常不充分或者准备不太充分，只有7.7%的被调查者认为人力资源部准备非常充分或比较充分。

人力资源部应对人工智能的准备度



员工对AI的接受度：褒贬不一

近三成的被调查者完全支持或勉强支持采用人工智能分析员工在数字设备上的活动；但也有三成左右的被调查者完全不能接受或不太能接受这一做法；还有近四成持中立态度。企业在引入AI时，需谨慎对待这一问题。





四

调查背景、专家团队与致谢

- 1、调查背景：公益性调查
- 2、专家团队：李超平、徐世勇
- 3、致谢：感恩所有支持本次调查的朋友！

调查背景

调查目的

为了帮助人力资源管理从业者应对人工智能带来的挑战，我们设计了本次“人工智能对中国人力资源管理的影响”公益调查，希望通过调查用数据来分析人工智能对人力资源管理的影响，为人力资源管理变革提供有价值的建议。

调查样本

我们通过网络和部分培训课堂发放问卷，共回收有效问卷466份；调查问卷填写者为企业各个层次的HR从业者（包括HR副总裁、HR总经理、HR总监、HR主管等）、业务部门的管理者和部分高校HR研究者。

调查声明

我们以上述调查数据为基础，经过统计分析，形成了本调查报告。

调查主持人：李超平教授、博导

中国人民大学首批杰出学者、公共管理学院组织与人力资源研究所教授、博士生导师，人才选拔与评价研究中心主任。国际高级人力资源管理师首席认证专家，OBHRM百科（www.obhrm.net）创始人。

主要研究方向为企业与公共组织的人力资源管理、胜任特征模型的构建与应用、人才测评与选拔、领导理论与领导力提升、心理资本与幸福组织建设等。先后主持与参与10多项国家级研究项目。在国内外主流学术期刊发表论文近100篇，论文被引用超过8000次。

应邀为国务院国资委、中国银行总行、交通银行总行、中国农业发展银行总行、招商银行总行、民生银行总行、中信银行总行、华夏银行总行、光大银行总行、广东发展银行总行、兴业银行总行、中国人寿保险（集团）公司、中国人保财险集团、中航工业集团、航天科技集团、贵州茅台集团等提供过培训服务。

电子邮件：lichaoxing@ruc.edu.cn

调查主持人：徐世勇教授、博导

徐世勇，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，人力资源开发与评价中心主任，宾夕法尼亚州立大学访问学者，北京市行为科学学会秘书长。

主要研究领域包括：领导力与员工绩效行为、国际人力资源管理、新技术与HRM、薪酬满意度与公平感、员工的招募与选拔、管理沟通、职业心理健康等。主讲课程包括：企业人力资源管理、组织行为学、招聘与配置、领导力提升、团队建设、管理技能开发、工作压力管理等。

曾为以下单位进行过管理咨询或培训服务：国资委企干二局、中国商务部、中国人民银行、中国科学技术协会、神华集团、中化集团、北京市委组织部、北京市政法委、北京市财政局、北京市税务局、北京市总工会、北京建设银行、中国民生银行、中船集团、中粮集团、兵装集团、首发集团、中技公司、北钞公司、教育部汉语推广办公室、浙江省科学技术协会、资生堂等。

电子邮件：xusy2014@126.com

以下人员为本次调查做出了贡献，特此致谢！

- ◆ 敖芝强，贵州省大数据人才发展促进会
- ◆ 白雪，通联支付网络服务股份有限公司
- ◆ 陈国光，广西优势人力资源集团有限公司
- ◆ 陈鹏，中国有色集团沈阳矿业投资有限公司
- ◆ 陈晓真，华东师范大学
- ◆ 郭衍宏，吉林师范大学
- ◆ 华江山，广州砚池教育
- ◆ 黄俊，金融阶猎头
- ◆ 贾荣刚，河北省水利工程局
- ◆ 李德峰，安钢集团信阳钢铁有限责任公司人力资源部
- ◆ 李小兵，中煤财险
- ◆ 李玉玺，金永和精工制造股份有限公司
- ◆ 刘辉，华为技术有限公司
- ◆ 刘亚军，中交一公局公路勘察设计院有限公司
- ◆ 马南，北京厚通益和咨询有限公司
- ◆ 倪权，安徽省勘查技术院
- ◆ 王堃，青岛康大豪生大酒店
- ◆ 王亮，广西北部湾枫林晚养老集团



以下人员为本次调查做出了贡献，特此致谢！

- ◆ 王明辉，河南大学
- ◆ 闻洋，吉利长兴新能源汽车有限公司
- ◆ 信明，职道（天津）科技有限公司
- ◆ 徐紫陌，中国邮政储蓄银行
- ◆ 易陈钢，大冶有色金属集团控股有限公司
- ◆ 于浩，工业和信息化部人才交流中心
- ◆ 张进青，苏州达索鸿电子科技有限公司
- ◆ 张胜楠，美团点评
- ◆ 张有道，兰州交通大学
- ◆ 张云波，四川金通信息技术有限公司
- ◆ 赵卫红，河北农业大学
- ◆ 郑贸，华为技术有限公司
- ◆ 钟皓，中国管理模式研究中心
- ◆ 钟琦，广州工商学院
- ◆ 周默，北京众清科技有限公司
- ◆ 朱小超，合一咨询
- ◆ 钟良森，保利国际控股有限公司

