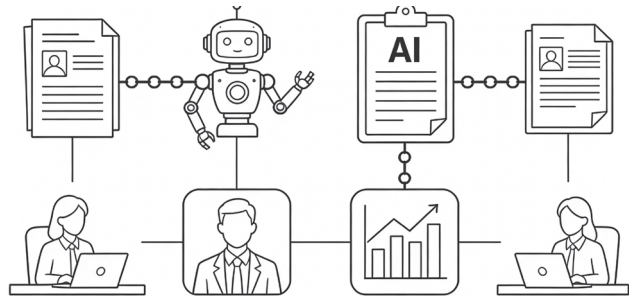


# 人工智能赋能事业单位人力资源管理效能提升研究

文 | 张文兵

数字经济时代，人工智能技术深度渗透公共管理领域，为提升事业单位人力资源管理工作的效率奠定了技术基础。当前，事业单位普遍存在数据沉睡、考核粗放及培训滞后等突出问题，严重制约了组织效能释放。深入分析人工智能技术，强化事业单位人力资源管理效率的内在机制与具体方法，对促进事业单位治理体系实现现代化有着重要价值。



(配图由 AI 生成)

## 人工智能赋能人力资源管理效能提升的逻辑机理

人工智能技术依托大数据挖掘、机器学习模型及自然语言处理等关键技术，从根本上对人力资源管理的运行机制进行了革新。传统人力资源管理主要依赖经验主义与人工操作，存在信息转化率低及决策依据不充分等弊端，而应用人工智能把庞大的人力资源信息转化为可衡量的管理决策参数，推动管理模式从经验主导逐渐向数据主导转变。与此同时，元宇宙技术的发展为人力资源管理打造了虚拟交互环境，情感识别技术让管理系统有了捕捉员工情绪变化的可能性，进一步拓展了智能管理的应用维度。技术手段的有机融合打破了传统管理的时间与空间限制，对数据价值的深度挖掘降低了决策制定的随意性。智能体系的持续优化为组织绩效的阶梯式发展提供了长效支撑。这三者相互配合且共同发挥作用，共同构成技术赋能事业单位人力资源管理优化的核心架构，还为后续分析路径提供了理论支撑。

## 事业单位人力资源管理效能提升的现实困境

人工智能技术已展现出助力管理的能力，但公共部门在人力资源管理方面仍面临多重深层次矛盾，信息资料闲置、评价激励措施无效及教育培养机制落后这三大难题相互影响，极大程度阻碍了组织功能的有效发挥。

### 数据沉睡导致人才选拔配置效能低下

事业单位在日常运行过程中积累了丰富的人事资料，其中涵盖工作表现记录与职位履职情况等多项内容，然而受制

于信息化建设滞后及数据治理能力薄弱等结构性障碍，这些资料长期处于分散闲置的状态，无法为决策提供有效的依据。在人才选拔环节，招聘工作目前仍主要依赖人工筛选简历及个人面试评估的方式，缺乏基于大数据的岗位能力分析模型与智能筛选工具，造成职位与人员的匹配度不高，高素质人才的优势难以被全面发现与有效利用。“信息孤岛”现象不仅降低了优秀人才的识别效率，还让人员调配长期处在粗放的状态，阻碍了事业单位整体选人用人质量的实质性进步。

### 考核激励机制粗放导致组织驱动效能弱化

事业单位目前的考核机制存在指标设定模糊、量化标准不足等缺陷，评估工作通常集中在年终一次性完成，缺乏贯穿始终的阶段性绩效监控与及时反馈体系，这致使员工实际工作价值难以得到准确衡量，薪资体系长期以行政等级及工作年限为主导。绩效薪酬比例较低且差异不显著，按劳分配原则未能充分落实，导致关键人才队伍稳定性与工作热情明显降低。激励方式缺乏多样性，物质奖励、精神鼓励及职业成长激励未能形成有效联动，造成员工创新活力不足与组织整体推进能力逐渐减弱，在事业单位持续改革进程中，该问题的负面制约作用越发突出。

### 培训体系滞后造成人才开发效能受限

目前事业单位的培训体系在需求分析阶段通常无法依托岗位胜任力模型来做精确研判，在方案设计方面大多依靠过往经验，结果造成对员工差异化能力发展的定制化路径规划不足。培训方法依旧以传统的课堂灌输为主，缺少情景模

拟、智能自适应学习等前沿技术的有效运用，培训资源分布得比较零散，跨部门协同共享机制还未建立起来，导致资源投入与产出效益之间的差距明显。尤为突出的问题是，因为效果评估机制是缺失的，人才培养过程无法实现闭环管理，员工培训之后的行为转化及绩效改善情况很难被系统监测到，人才开发效能会在很长时间内受到限制，阻碍了事业单位整体组织能力的持续提升。

### 人工智能赋能事业单位人力资源管理效能提升的路径

当面临上述三大现实难题时，人工智能技术于招聘选拔、绩效考核、培训发展及员工服务四个方面，提供了系统性的优化解决方案，助力事业单位人力资源管理实现向智能化与精准化的全面升级。

#### 激活大数据智能招聘系统，重塑人才选拔效能

大数据智能招聘系统的激活是破解事业单位人才选拔效能低下困境的核心路径，该系统会整合历史招聘数据与岗位履职评估报告，利用深度学习算法自动生成精准的岗位胜任力模型，它能把岗位要求转化为可量化的能力指标体系，以此确保人才选拔标准具备科学性与客观性。在简历筛选阶段，自然语言处理技术会对非结构化简历文本进行多维度语义解析，通过关键词提取与实体识别算法，实现应聘者与岗位需求的智能匹配，显著缩短了人工筛选时间，面试环节采用多模态评估技术，结合语音识别及微表情分析，对应聘者综合素质进行全面客观评估，同时将面试记录上链存证，以此保证招聘过程具有可追溯性。智能推荐引擎基于历史招聘数据，持续优化人才匹配模型，推动人才选拔效能在数据驱动的正向循环中不断提升。

#### 构建机器学习绩效平台，驱动考核管理效能

绩效管理平台的搭建给行政机构考评管理效率整体优化奠定了技术基础，该平台凭借战略解码功能，把组织战略逐层拆解成部门及个体绩效衡量标准，利用自然语言处理技术自动梳理政策文本与年度规划，智能化构建多层次绩效指标体系，从根本上解决考核标准设置模糊的问题。在日常管控环节，智能监控系统实时抓取OA系统与业务平台全量工作数据，自动形成绩效进展看板，并对目标偏离情况及时预警，推动考评模式从结果导向转向全程动态管控。评估环节依托机器学习算法，基于大规模历史数据训练，形成客观评价模型，有效规避人为评价误差，360度考评由系统自动分派并智能处理，争议评价结果自动触发复核程序，将绩效结果与薪酬调整、职务晋升精准挂钩，构建起考评管理完整数据链路，切实激发组织内生动力。

#### 融合元宇宙自适应平台，强化培训开发效能

元宇宙技术与自适应学习平台进行有机融合，为事业

单位人才培养、效能革新带来全新可能。基于岗位胜任力模型与员工能力图谱精准匹配，智能分析系统可自动判定个人技能差异并规划专属学习计划，结合协同过滤技术依据员工过往学习记录与职业发展脉络，推荐定制化培训资源，打造千人千面的精准培训模式。元宇宙技术应用让培训场景突破时空限制，通过沉浸式虚拟仿真实训环境，使员工在逼真的工作场景中开展技能操作与情景演练。同时，实现跨区域协作学习与实时技能测评，大幅提升了培训的实效性。智能生成工具能够将政策文件转化为微型课程，智能助教系统实时解答学员疑惑并自动整理学习笔记，多维度培训效果评估体系可追踪员工培训后的行为转变与绩效提升，形成涵盖从需求诊断到成效反馈的全流程人才，开发效能闭环。

#### 部署情感计算智慧平台提升员工服务效能

情感计算智慧平台的落地实施，为事业单位工作人员的服务效能优化升级提供了技术支撑。平台凭借自然语言处理能力打造7×24小时智能应答系统，即时解答员工关于考勤制度及福利待遇等日常疑问，系统自动检索相关规章条例并关联个人信息数据，输出针对性解决方案，服务响应速度与准确度较人工服务有了显著提升。情感分析技术通过持续追踪员工在协同办公平台中的言语模式及情感状态，动态掌握组织文化脉搏，一旦发现负面情绪聚集现象就自动触发警报机制，并向主管人员推送预警信息，为组织文化建设提供科学的数据参考，智能协作平台依据员工专业标签及合作记录，主动匹配跨部门项目对接机会，助力知识流通与团队深度融合，推动员工服务模式从被动受理向主动预测的智能化转型，有效增强了事业单位整体运营效能。

### 结束语

人工智能技术为事业单位人力资源管理效能提升带来强大动力。大数据智能招聘系统优化人才精准选拔机制。机器学习绩效平台让考核管理更科学、更具动态性。元宇宙自适应平台打破传统培训时空限制，增强人才开发效果。情感计算智慧服务平台，推动员工管理进入智能化主动感知与精准响应新阶段。完善数据安全、算法伦理及人机协同治理机制，是效能持续提升的关键保障。展望未来，随着大模型等前沿技术的不断发展，事业单位人力资源管理将在智能化进程中加速变革、持续创新，为公共服务治理现代化贡献力量。

**作者简介：**张文兵 寿光市海洋化工产业服务中心

**责任编辑：**杨佳宇 投稿邮箱：zhouhl@staff.ccidnet.com