

# 生成式 AI 在人力资源管理中的应用困境与优化路径 ——以招聘与绩效评估模块为例

魏茹蓉

(南宁市第十中学, 广西 南宁 530000)

**摘要:** 在数字化转型浪潮推动下, 生成式 AI 凭借其内容生成、数据分析、效率提升等核心优势, 逐渐渗透到人力资源管理各核心模块, 为招聘与绩效评估工作注入新活力。本文以招聘与绩效评估模块为研究焦点, 结合生成式 AI 在人力资源管理中的应用现状, 系统剖析其在实际应用中面临的数据安全与伦理风险、算法偏见与公平性缺失、技术适配与落地难题、人才能力与管理模式不匹配等核心困境。基于资源依赖理论与技术赋能理论, 从数据治理、算法优化、技术适配、人才培养、制度保障五个维度, 提出针对性优化路径, 为企业规范、高效应用生成式 AI 赋能人力资源管理提供理论参考与实践指引, 推动人力资源管理向智能化、精准化方向升级。

**关键词:** 生成式 AI; 人力资源管理; 招聘模块; 绩效评估模块; 应用困境; 优化路径

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v2i2.259

## 一、引言

随着 ChatGPT、Midjourney 等生成式 AI 工具的快速迭代与普及, 人工智能技术与人力资源管理的融合进入深度发展阶段。生成式 AI 区别于传统分析型 AI, 具备自主生成文本、图像、数据模型等内容的能力, 能够有效解决人力资源管理中流程繁琐、效率低下、主观偏差等痛点。在招聘模块, 生成式 AI 可自动生成招聘文案、筛选简历、开展智能面试; 在绩效评估模块, 能实现绩效数据的实时采集、多维分析与评估报告生成, 大幅降低人力成本, 提升管理效率。

当前, 越来越多企业开始尝试引入生成式 AI 工具优化人力资源管理流程, 如谷歌、微软等跨国企业已将生成式 AI 应用于校园招聘的简历初筛与绩效指标的动态调整。然而, 生成式 AI 在人力资源管理领域的应用仍处于探索阶段, 受技术成熟度、数据质量、伦理规范、管理模式等多重因素制约, 在招聘与绩效评估模块暴露出诸多现实困境, 如算法偏见导致的招聘不公、数据泄露引发的隐私风险、评估标准量化不足造成的结果偏差等, 这些问题严重阻碍了生成式 AI 的规模化、规范化应用。

本文立足生成式 AI 技术特性与人力资源管理实践需求, 以招聘与绩效评估两大核心模块为切入点, 梳理其应用场景与现状, 深入剖析应用困境的成因与表现, 构建科学可行的优化路径体系。这一研究不仅有助于丰富人工智能与人力资源管理融合的理论体系, 更能为企业规避技术应用风险、最大化发挥生成式 AI 赋能价值提供实践指导, 对推动人力资源管理数字化转型、提升企业核心竞争力具有重要意义。

## 二、生成式 AI 在招聘与绩效评估模块的应用现状与核心场景

### (一) 应用现状

近年来, 生成式 AI 在人力资源管理领域的应用渗透率持续提升, 据相关行业报告显示, 2025 年全球超 60% 的企业已在人力资源管理中引入至少一种生成式 AI 工具, 其中招聘与绩效评估是应用最广泛的两大模块。在招聘场景, 生成式 AI 的应用已覆盖招聘全流程, 从招聘需求分析、文案生成到简历筛选、面试邀约、候选人评估, 形成了全链条智能化支撑; 在绩效评估场景, 生成式 AI 打破了传统人工评估的时空限制, 实现了绩效数据的实时追踪、多维度分析与个性化评估报告生成, 推动绩效评估从“结果导向”向“过程+结果导向”转型。

但从应用效果来看,不同规模、不同行业企业的应用水平存在显著差异。大型跨国企业与互联网企业凭借充足的资金投入、完善的技术架构与专业的人才团队,能够实现生成式 AI 与人力资源管理流程的深度融合,应用效果显著;而中小企业受资金、技术、人才等因素制约,多停留在浅层应用阶段,多以单一工具替代人工重复性工作,未能实现技术与管理流程的系统性整合,应用价值难以充分发挥。

## (二) 核心应用场景

在招聘模块,生成式 AI 的核心应用场景集中在三方面。一是招聘文案智能生成,根据企业招聘需求、岗位特性与企业文化,自动生成适配招聘网站、社交媒体、校园招聘等不同渠道的招聘文案,同时可优化文案语言表达,提升岗位吸引力。二是简历智能筛选与初筛,通过构建岗位胜任力模型,自动识别简历中的关键信息,快速筛选出符合岗位要求的候选人,剔除不合格简历,大幅降低 HR 初筛工作量。三是智能面试与候选人评估,通过 AI 面试机器人开展线上面试,自动记录面试内容、分析候选人语言表达、逻辑思维等能力,生成面试评估报告,为 HR 决策提供参考,同时实现面试过程的标准化与规范化。

在绩效评估模块,生成式 AI 的核心应用场景主要包括绩效指标动态优化、绩效数据整合分析与评估报告生成。基于企业战略目标与岗位特性,生成式 AI 可自动拆解绩效指标,动态调整指标权重,确保绩效指标与企业发展需求相匹配;通过整合企业内部 ERP 系统、CRM 系统等多渠道数据,实时采集员工工作成果、工作态度、团队协作等维度数据,实现绩效数据的全面分析;结合评估标准与数据结果,自动生成个性化绩效评估报告,同时为员工提供针对性的绩效改进建议,提升绩效评估的科学性与实用性。

## 三、生成式 AI 在招聘与绩效评估模块的应用困境

### (一) 数据安全与伦理风险凸显

数据是生成式 AI 应用的核心基础,而人力资源管理涉及大量员工与候选人的个人敏感信息,包括身份信息、学历背景、工作经历、薪酬数据、健康状况等,数据安全与伦理风险成为首要困境。一方面,生成式 AI 工具多依赖云端存储与数据共享,若企业数据加密技术不完善、访问权限管理不严格,易引发数据泄露、篡改等安全问题,侵犯个人隐私;另一方面,部分企业为追求应用效果,过度采集个人敏感信息,甚至将候选人的非职业相关信息纳入评估范围,违背伦理规范与相关法律法规,引发法律纠纷与品牌声誉风险。此外,生成式 AI 的“黑箱特性”导致数据处理过程不透明,若数据来源存在偏差或被恶意操控,难以追溯责任,进一步加剧了伦理风险。

### (二) 算法偏见与公平性缺失

算法偏见是生成式 AI 在招聘与绩效评估模块应用中最突出的问题之一,直接影响管理工作的公平性。生成式 AI 的算法模型依赖训练数据构建,若训练数据存在历史偏见,如过往招聘中对性别、年龄、地域、学历的歧视性数据,算法会自动学习并放大这种偏见,导致招聘过程中出现性别歧视、年龄限制等隐性不公现象,排除合格候选人;在绩效评估中,算法可能对不同岗位、不同层级员工设置差异化评估标准,或过度依赖量化数据而忽视定性指标,导致评估结果偏向特定群体,挫伤员工积极性。此外,算法模型的不透明性使得偏见难以被及时发现与纠正,进一步固化了管理不公,影响企业人才吸引力与团队稳定性。

### (三) 技术适配与落地应用难题

生成式 AI 技术与企业现有人力资源管理体系的适配性不足,导致落地应用困难。一方面,不同企业的人力资源管理流程、组织架构与企业文化存在差异,而市面上多数生成式 AI 工具为通用型产品,缺乏针对性定制化能力,难以完全适配企业个性化需求,如部分工具无法与企业现有 HR 系统、ERP 系统实现数据互通,导致数据孤岛问题,影响应用效果。另一方面,生成式 AI 技术的应用需要完善的技术基础设施支撑,包括稳定的网络环境、充足的算力资源与标准化的数据体系,而中小企业普遍存在技术基础设施薄弱、数据标准化程度低等问题,难以满足生成式 AI 的应用需求。同时,技术更新迭代速度快,部分企业引入的 AI 工具很快面临功能滞后问题,增加了技术应用成本。

### (四) 人才能力与管理模式不匹配

生成式 AI 的深度应用对人力资源管理者的能力提出了更高要求,需要 HR 具备数据分析、算法理解、技术操作等复合型能力,而当前多数 HR 仍停留在传统人事管理思维,缺乏相关技术知识与技能,难以有效运用生成式 AI 工具开展工作,甚至对 AI 工具产生抵触情绪,影响技术落地。此外,生成式 AI 的应用推动人力资源管理模式从“人工主导”向“AI 辅助+人工决策”转型,而部分企业未能及时调整管理流程与权责划分,仍沿用传统

管理模式，导致 AI 工具与管理流程脱节，如过度依赖 AI 评估结果而忽视人工审核的重要性，或未明确 AI 与 HR 的权责边界，出现问题后相互推诿，影响管理效率。

#### （五）法律法规与制度体系不完善

生成式 AI 在人力资源管理领域的应用是新兴事物，相关法律法规与制度体系尚未完善，导致应用过程中缺乏明确的规范指引。目前，我国关于人工智能应用的法律法规多为原则性规定，针对人力资源管理场景的专项法规较少，对于 AI 招聘中的隐私保护、算法公平性、评估结果有效性等问题缺乏明确界定，企业在应用过程中易陷入法律灰色地带。同时，企业内部也缺乏配套的管理制度，如 AI 工具使用规范、数据安全管理制度、算法审核机制等，导致生成式 AI 的应用缺乏约束，随意性较大，进一步加剧了应用风险。

### 四、生成式 AI 在招聘与绩效评估模块的优化路径

#### （一）构建全流程数据治理体系，防范安全与伦理风险

以数据安全与伦理合规为核心，构建全流程数据治理体系。一是强化数据安全，采用加密存储、访问权限分级管控、数据脱敏等技术手段，保护员工与候选人的个人敏感信息，同时建立数据安全应急预案，定期开展数据安全检测与漏洞修复，防范数据泄露风险。二是规范数据采集与使用流程，严格遵循“最小必要”原则，仅采集与招聘、绩效评估相关的必要信息，明确数据使用范围与期限，杜绝过度采集与滥用。三是建立伦理审核机制，成立由 HR、技术人员、法务人员组成的伦理审核小组，对生成式 AI 工具的应用场景、算法模型、数据处理过程进行全程审核，及时发现并纠正伦理问题，确保技术应用符合法律法规与公序良俗。

#### （二）优化算法模型，保障应用公平性

从数据源头、算法设计、结果审核三方面入手，破解算法偏见问题。一是优化训练数据，构建多元化、无偏见的训练数据集，剔除存在歧视性的历史数据，同时定期更新训练数据，确保数据的准确性与代表性，从源头减少算法偏见。二是提升算法透明度与可解释性，选择可解释性强的算法模型，对算法的决策逻辑、指标权重等进行公开，便于 HR 与候选人理解评估结果；同时建立算法偏见监测机制，定期对算法结果进行分析，及时发现并修正偏见。三是完善人工审核机制，明确 AI 评估结果仅作为参考，HR 需对 AI 筛选的候选人、生成的绩效评估报告进行人工复核，尤其关注弱势群体的评估结果，确保招聘与绩效评估的公平性。

#### （三）推进技术定制化适配，破解落地难题

结合企业实际需求，推进生成式 AI 技术的定制化适配与基础设施升级。一是中小企业可优先选择轻量化、可定制的 AI 工具，或与技术服务商合作，根据企业人力资源管理流程、现有系统架构，开展个性化功能开发，实现 AI 工具与现有系统的数据互通与流程融合，打破数据孤岛。二是加大技术基础设施投入，完善网络环境、算力资源与数据标准化体系，建立统一的数据管理平台，对人力资源数据进行规范化处理，为生成式 AI 的应用提供支撑。三是建立技术迭代机制，定期评估 AI 工具的应用效果与功能适配性，及时跟进技术更新迭代，根据企业发展需求优化 AI 工具功能，确保技术应用的持续性与有效性。

#### （四）加强人才培养，优化管理模式

提升人力资源团队的复合型能力，推动管理模式转型升级。一是开展针对性培训，围绕生成式 AI 工具操作、数据分析、算法基础、伦理合规等内容，对 HR 进行系统培训，同时引入技术型人才充实人力资源团队，构建“HR+技术”的复合型团队。二是转变管理思维，引导 HR 从传统人事管理向战略型人力资源管理转型，树立“AI 辅助+人工决策”的管理理念，充分发挥 AI 在效率提升、数据支撑方面的优势，同时强化 HR 在战略规划、人文关怀、复杂决策方面的核心作用。三是优化管理流程与权责划分，明确 AI 工具与 HR 的权责边界，建立“AI 预处理—人工审核—结果反馈—模型优化”的闭环管理流程，确保技术与管理流程深度融合。

#### （五）完善法律法规与内部制度，强化制度保障

构建“外部法规+内部制度”的双重保障体系，规范生成式 AI 的应用。一方面，呼吁相关部门加快完善人工智能在人力资源管理领域应用的专项法律法规，明确数据隐私保护、算法公平性、评估结果法律效力等核心问题，为企业应用提供明确的法律指引；同时加强执法监督，对违法违规应用行为进行严厉惩处，倒逼企业规范应用。另一方面，企业需建立健全内部配套制度，包括 AI 工具使用规范、数据安全管理制度、算法审核机制、绩效评估标准等，明确 AI 应用的流程、责任与考核办法，将伦理合规要求纳入制度体系，实现生成式 AI 应用的制度化、

规范化管理。

## 五、结论

生成式 AI 为人力资源管理的招聘与绩效评估模块带来了效率提升、精准化升级的新机遇，但其在应用过程中面临数据安全与伦理风险、算法偏见、技术适配不足、人才能力不匹配、制度不完善等多重困境，这些困境的解决需要企业、行业与政府协同发力。企业作为应用主体，需从数据治理、算法优化、技术适配、人才培养、制度建设五个维度构建优化路径，实现生成式 AI 与人力资源管理流程的深度融合；行业需加强自律，推动技术标准与伦理规范的制定；政府需加快完善法律法规，强化监督引导，为生成式 AI 的规范应用营造良好环境。

未来，随着技术的不断成熟与制度体系的逐步完善，生成式 AI 在人力资源管理领域的应用将更加规模化、规范化，不仅能进一步提升招聘与绩效评估工作的效率与质量，更能推动人力资源管理向智能化、战略化方向转型，为企业核心竞争力的提升提供重要支撑。后续研究可结合具体行业、企业规模，深入探讨生成式 AI 应用的差异化路径，同时关注技术发展带来的新问题、新挑战，不断完善优化策略，丰富相关理论与实践研究。

## 参考文献：

- [1] 李金华, 王晨. 生成式 AI 在企业招聘中的应用风险与防控策略[J]. 中国人力资源开发, 2024(05): 45-54.
- [2] 张剑, 刘畅. 人工智能赋能绩效评估: 困境、机理与路径[J]. 管理世界, 2023(12): 189-200.
- [3] 陈劲, 吴刚. 数字化转型背景下人力资源管理的 AI 应用研究[J]. 科研管理, 2024, 45(03): 123-131.
- [4] 王通讯. 人工智能与人力资源管理的融合发展: 挑战与机遇[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2023.
- [5] 刘昕. 生成式 AI 对人力资源管理模式的重构与影响[J]. 中国人力资源开发, 2024(01): 23-32.
- [6] 赵曙明. 数字化时代人力资源管理的变革与创新[J]. 管理世界, 2022(08): 178-187.
- [7] Brown, K., & Davis, R. Algorithmic Bias in Performance Appraisal: A Framework for Mitigation[J]. Human Resource Management Review, 2023, 33(4): 100987.

# The Application Dilemmas and Optimization Paths of Generative AI in Human Resource Management: A Case Study of the Recruitment and Performance Evaluation Mod

Wei Rurong

(Nanning No.10 Middle School, Nanning, Guangxi 530000)

Abstract: Driven by the wave of digital transformation, Generative AI has gradually penetrated into various core modules of human resource management with its core advantages such content generation, data analysis, and efficiency improvement, injecting new vitality into recruitment and performance evaluation. This article focuses on the recruitment and performance evaluation modules for research, combines current application status of Generative AI in human resource management, and systematically analyzes the core dilemmas it faces in practical application, such as data security and ethical risks, algorithm bias fairness absence, technology fit and implementation difficulties, talent capability and management mode mismatch. Based on the resource dependence theory and technology enabling theory, this article proposes targeted optimization paths from five dimensions data governance, algorithm optimization, technology fit, talent cultivation, and system guarantee, providing theoretical references and practical guidelines for enterprises to standardize and efficiently apply Generative AI to empower resource management, and promoting the upgrading of human resource management towards intelligence and precision.

**Keywords:** Generative AI; Human resource management; Recruitment module; Performance evaluation module; Application dilemma; Optimization path