



AI重塑企业人力资源生产力

易路人力资源科技
CEO 王天扬



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应

商
客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



Dave Ulrich: 我们正处于人类能力革命的风口浪尖



Q&A | June 21, 2024

We' re on the cusp of a human capability revolution

Professor Dave Ulrich says HR leaders must focus on business results more directly. **AI can help.**

Ulrich says: AI is ushering in a human-capability revolution. Rather than focus on recruiting, developing, and retaining the right mix of people for today' s jobs, HR' s role will shift to something even more strategic: making sure the workforce, both individuals and as a whole, is always developing the skills, knowledge, and abilities to learn and adapt to a faster-changing world. By cultivating the capabilities that align with a company' s evolving business strategy, HR can have a more direct impact on its performance.

尤里奇表示， **人工智能正在引领一场人力革命。人力资源的角色** 将不再专注于招聘、培养和留住适合当今工作的合适人才，而是 **转向更具战略性的角色**： 确保员工（无论是个人还是整体） 始终在发展技能、知识和能力，以学习和适应快速变化的世界。通过培养与公司不断发展的业务战略相符的能力， 人力资源可以对其绩效产生更直接的影响。

This shift will require a broader, more integrated definition of HR that Ulrich calls "talent + leadership + organization + HR function." By properly deploying AI, companies will be able to manage those four key aspects of HR as an integrated whole, leading to far more direct and measurable business benefits. By using such a human-capability framework, companies can replace the usual smorgasbord of disconnected programs with an integrated HR strategy that has a significant impact across the enterprise. Whether it' s upskilling employees, training executives in AI, or streamlining organizations to encourage more collaboration, the results will be felt by the stakeholders who matter most, such as customers and investors. Someday, Ulrich has suggested, investors will be able to compare companies by their human-capability metrics, just as they look at financial data, brand rankings, or Net Promoter Scores today.

这一转变需要对人力资源进行更广泛、更综合的定义，尤里奇称之为“人才+领导力+组织+人力资源职能”。 **通过正确部署人工智能，公司将能够将人力资源的这四个关键方面作为一个整体进行管理，从而带来更直接、更可衡量的业务效益。** 通过使用这种人力能力框架， 公司可以用对整个企业产生重大影响的综合人力资源战略取代通常杂乱无章的计划。无论是提高员工技能、培训高管使用人工智能，还是精简组织以鼓励更多合作， 最重要的利益相关者（如客户和投资者） 都会感受到这些结果。尤里奇表示，有朝一日，投资者将能够通过人力能力指标来比较公司， 就像他们今天查看财务数据、品牌排名或净推荐值一样。



变迁：HR在数智融合时代角色的转换

为人力资源管理者提供与业务层面合作的基础，
帮助HR们为企业的人力资源战略规划提供弹药

AIGC

基于已经发生的过去回答
当下的问题

加强人力资源管理系统各个模块之间的数据调
用和分析能力，使得eHR的管理能力显著提高

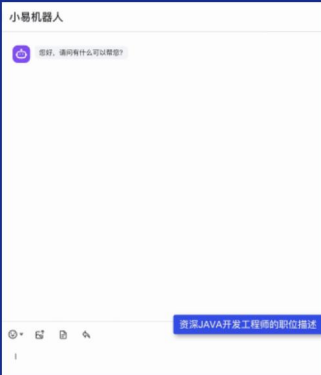
不断完善训练，为AI提供行业经验
设定规则边界和范围，制定行业特征模型

HR从业者

成为设计者和驾驶者，洞察和规划未来，
为未来发声

创造更多新的AI人力资源业务场景
让业务更加自动化，智能化，合规化





AIGC生成式技术

HR的全新生产力工具

撰写职位描述

起草员工欢迎信

制定员工入职计划

创建离职面谈主题

创建问卷和反馈表

建立员工职业发展模版

实现传统业务场景使用数字化机器人的可能性

面试日程安排

员工入职培训

员工调查及反馈

绩效评估

员工培训和发展

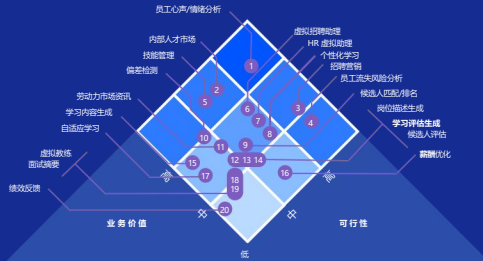
政策合规

数据分析汇报

员工援助

员工极致体验

Gartner: 人力资源管理应用场景的 AI 应用案例棱镜



资料来源: Gartner、HR数智研究院

从推进的优先级来看, Gartner 按照业务价值和可行性给出了如下建议。Gartner认为, 在图中20 个 AI 在企业人力资源管理应用的场景中, **员工心声 / 情绪分析**, 即:

- 利用 AI 技术记录员工的声音并分析员工的情绪, 是业务价值和可行性都很高的领域, 可以优先考虑推进;
- 而**内部人才市场的打造和技能管理**虽然推行起来有些困难, 但其业务价值是很高的, 也可以被企业优先考虑;
- 同样, **招聘营销**虽然业务价值没有那么多高, 但鉴于其可行性高也可以被优先纳入考虑范畴。

重塑：以AI赋能，落地人才全生命周期管理

OneFLAG[®]
CONFERENCE
2024



思考：三支柱模式是否会被AI重构？

超级智能体

推动业务需求解决执行

成为业务助理，帮助完成工作
同时兼任SSC工作角色
向COE提出需求
收集业务一线情报
接受专业HRBP训练

共享服务中心

SSC

大模型智能客服机器人

处理HR事务性工作
薪酬调整/计算/查询
员工查询/咨询
福利问题
其他

驱动SaaS系统的全部能力

交付

运营有效

设计

人才 领导力
组织文化
绩效管理
能力

客户管理
客户亲密

方案
卓越至上

BP

人力资源业务伙伴

发现

COE

专家中心

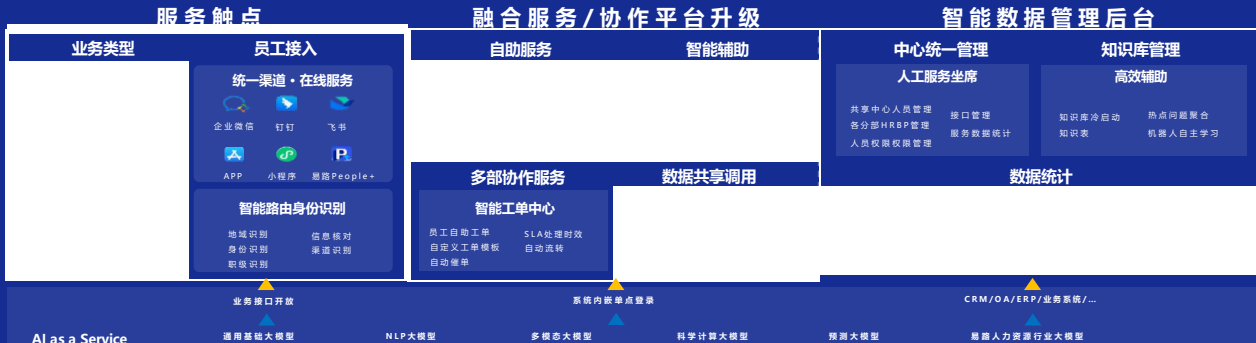
行业专家知识图谱

一键导入所有知识并自主学习
word/pdf/excel/ppt/txt
视频语音文件解析转换
L1人力资源行业大模型

学习行业知识图谱

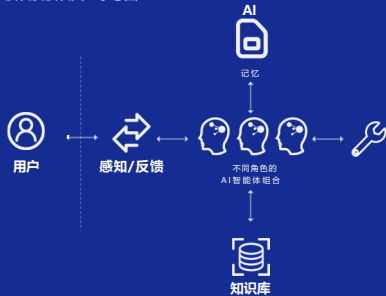


案例：某合资车厂基于大模型的共享服务中心智慧服务产品架构



场景：AI 时代的COE

模块及模块交互示意图：



提示词模板 | Prompt库

语义理解 | 语言模型

内外部知识库 | 知识库

社保、个税等 | 工具库

入转调离等 | HR系统接口

随着 AI 技术的持续应用与渗透，智能时代下的 COE 将朝大语言模型、知识库、工具库、HR 系统以及提示词库智能结合的趋势发展，好比通过不同积木块组合形成一个智能体，而这个智能体则可以形成不同 AI 角色并通过互动完成更复杂的任务。

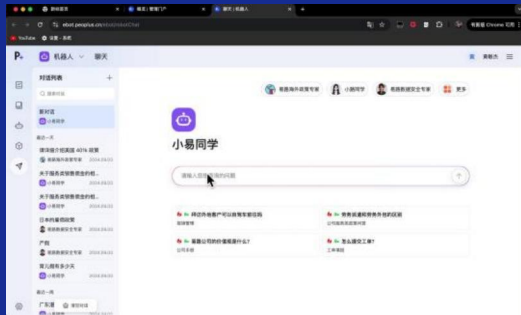
业务场景举例：

企业年度调薪预算，基于员工绩效表现、个人能力、薪酬竞争力等信息设计调薪方案并进行薪酬测算。从初期由人来主导各个环节、AI 辅助实现，逐步完善并实现由 AI 主导各环节实施，而 HR 只需提供必要输入即可。

图源：HR数智研究院《AI在企业人力资源中的应用白皮书》



场景：AI 时代的 COE - 海外政策专家



扫码认识小易同学

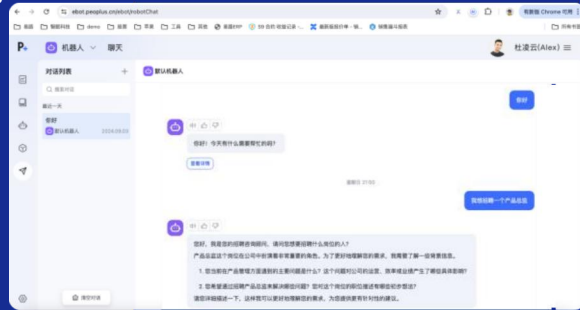
场景：AI 时代的 HRBP



场景：AI 时代的 HRBP



场景：AI时代的 HRBP



演进：人力资源管理数智化转型和技术演进迭代发展路径



演进：数智融合的全球多云站点数据合规出境



全球数据节点布局



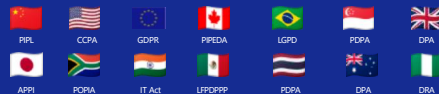
41 国家布局

75+ POP

2000+ Peer

18+ 国家布局Region

全球各地区数据安全法规



方案：由AI驱动的端到端全球数智化人力资源管理解决方案



关于易路：以薪酬为核心的人力资源数智化服务云平台

OneFLAG
CONFERENCE
2024



400万+

用户每天使用易路

20年+

行业数字化经验

180+

国际业务支持国家地区

480+

服务覆盖城市

16亿研发

专注软件+AI+服务

D+轮融资

顶级资本投资、蚂蚁、高瓴、SIG、钟鼎、华兴、常春藤等

团队

核心团队来自SAP、Kronos、ADP、微软、Oracle等

软件+AI+服务，不只为HR服务，更为中国数字化加油！

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应

商
客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



智未来·易启航

2024 易路全球人力资源峰会

🕒 10月18日

📍 上海·静安瑞吉

扫码报名
共襄盛会



易路
eRoad

感谢

Thank You