

—— 科技改变工作方式 ——

# AI赋能人力资源管理实战： 驱动HR能力飞跃升级

学员手册



创新 / 前进 / 未来

## 第一部分

# 颠覆未来：AI重构人力资源新纪元

ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY

---



# AI在人力资源领域应用的场景（部分）

## 招聘管理

能力提炼  
结构化面试问题构建  
简历分析与报告  
面试决策系统

## 薪酬体系管理

岗位价值评估  
薪酬诊断  
宽带薪酬设计  
薪酬数据分析

## 能力管理

能力分级  
培训需求分析  
知识管理与萃取  
IDP方案

## 企业文化建设

企业文化理念梳理  
企业制度与文化匹配性诊断  
员工行为手册/企业文化故事  
企业文化活动设计

## 绩效与激励管理

BSC/OKR/KPI指标设计  
绩效复盘  
PIR/PIP方案  
激励方案设计

## 专项项目管理

工作分析与岗位职责提炼  
胜任能力建模与分级管理  
任职资格管理  
人才盘点项目  
战略解码项目

# AI在人力资源领域应用的场景

7X24小时智能机器人代劳沟通候选人，12道题目多维度考核候选人职业素质

## AI面试官



请用1到3个关键词形容下你自己



## 预览与调试

RootUser\_2104066384

怎么设置 workflows



智能客服助手

正在为你搜索。

设置 workflows 时，要用到一些必要参数：

- workflow\_id: 待执行且已发布的 Workflow ID，可在 Workflow 编排页面 U
- event\_id: 工作流执行中断事件 ID，从执行工作流（流式响应）响应信息中
- resume\_data: 恢复执行时，对 Bot 指定问题的回复，需含问答节点必选参
- interrupt\_type: 中断类型，也从执行工作流（流式响应）响应信息获得。

你可以访问文档中心获取详细的工作流相关说明：工作流。

7.8s

66



锦程 AI法务

昊宇 AI工程师

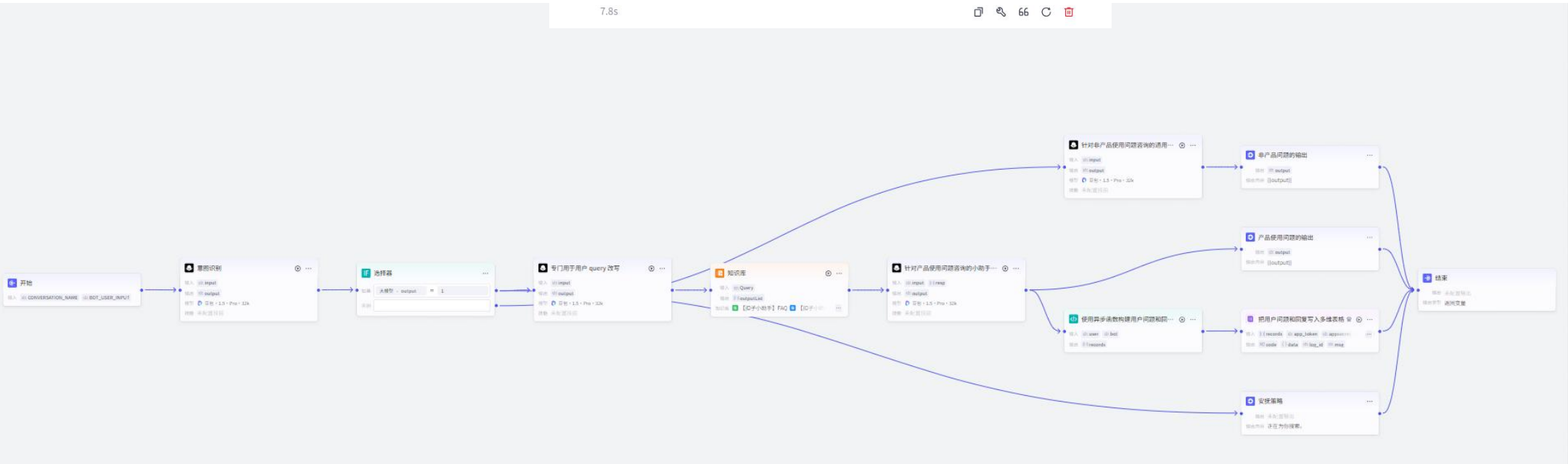
泽洋 AI分析师

芷婷 AI政务咨询

雨嘉 AI客服

瑞霖 AI销售顾问

曼琳 AI人力行政



# 认知DeepSeek大模型



能推理

懂意图

易部署

V3

R1



# 我们可以应用哪些AI的工具（免费）

## 满血非API客户端类



腾讯元宝



没有广告，直达结果

## 满血API客户端类



Chatbox AI



## API渠道商



## 本地部署



ollama

模型类型	参数数据	估算内存需求	CPU	显卡	内存 (RAM)	磁盘空间
1.5B	15亿	6GB	四核/六核处理器	GTX 1650 或 RTX 2060	16GB	50GB
7B	70亿	28GB	6核/8核处理器	RTX 3060 或更强	32GB	100GB
8B	80亿	32GB	6核/8核处理器	RTX 3060 或更强	32GB	100GB
14B	140亿	56GB	8核以上处理器 (如 Intel i9 / AMD Ryzen 9)	RTX 3080 或更强	64GB	200GB
32B	320亿	128GB	8核以上处理器	RTX 3090, A100 或 V100	128GB	500GB
70B	700亿	280GB	12核以上处理器 (Intel Xeon / 高端 AMD)	A100 或 V100, 多卡配置	128GB	1TB
671B	6710亿	2680GB (2.68TB)	高性能多核处理器, 建议多台服务器	多个 A100 或 V100	512GB	2TB

# 我们可以应用哪些AI的工具（免费）

做数据

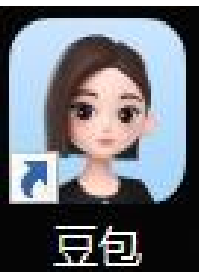
**Raccoon AI**

数据分析

 **CHATExcel**

做语音识别

  
通义

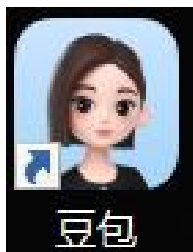


做知识研究

 **ResearchFlow**

做PPT

  
通义



查指令

**AI Short**

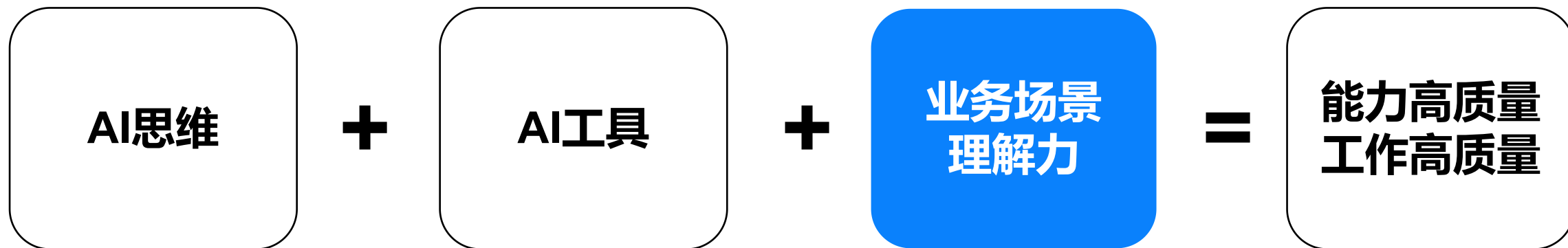
让生产力加倍的 AI 快捷指令

做智能体/知识库



**COZE**

# HR与AI的协同理念





# 使用AI三大误区

拿来主义、直接使用

01

三大误区

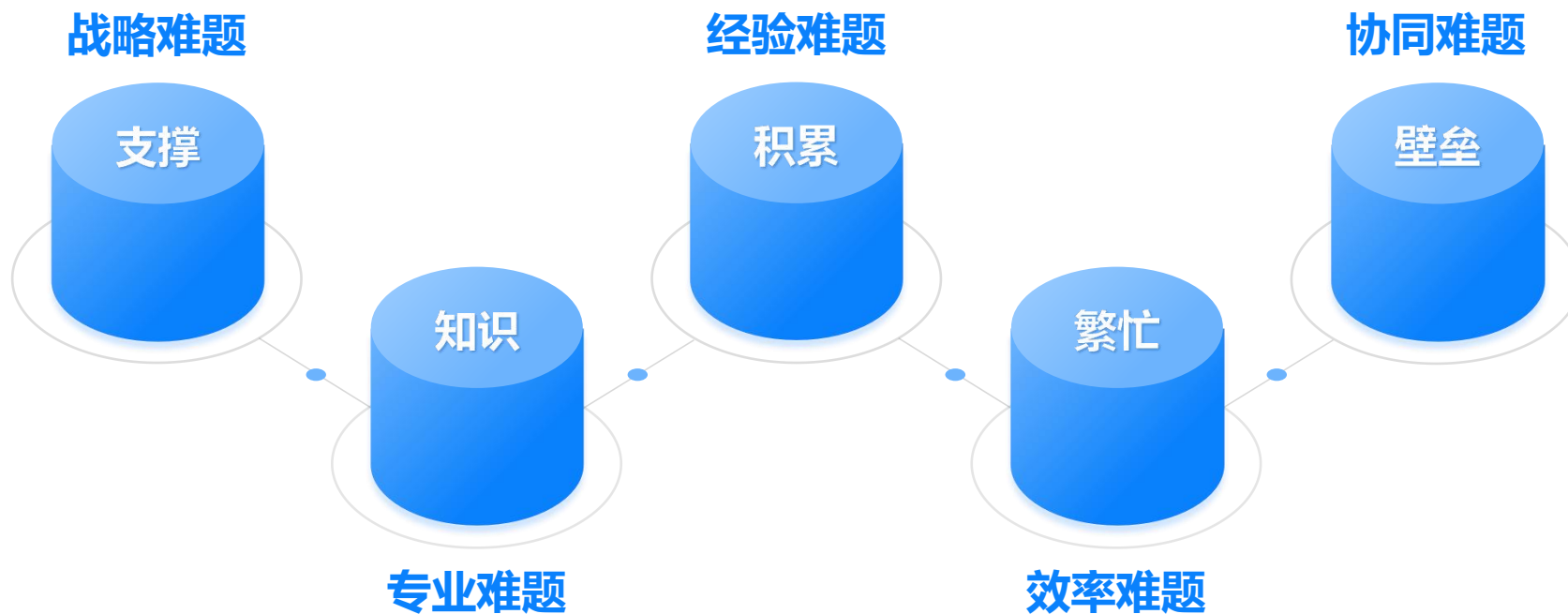
AI说的都是对的

03

有AI在就可以躺平

02

# AI解决人力资源能力的五大难题



# 好的输出都是沟通出来的 - 正式级 - 策略与框架

Who

角色

设定AI身份，或者告知AI你的身份，便于AI调用角色知识库与适配技能，并能够换位思考，给出适配答案

Why

背景

设置任务的缘由、背景信息，帮助AI全面了解需求产生的原因，提高AI思考的系统性。

What

任务

描述具体任务是什么，要什么输出，什么结果，格式、内容标准、参考示例、字数要求降低无效对话次数。

Want

效果

描述产出成果表现带来的作用、感受、价值等，提升产出达成的状态

Work

优化

根据输出的结果，逐渐迭代内容，修正、细化输出要求，提高产出的可用性。

# 好的输出都是沟通出来的 - 专业级 - 精准输出结果

内容

格式

细节

嘱咐

创新 / 前进 / 未来

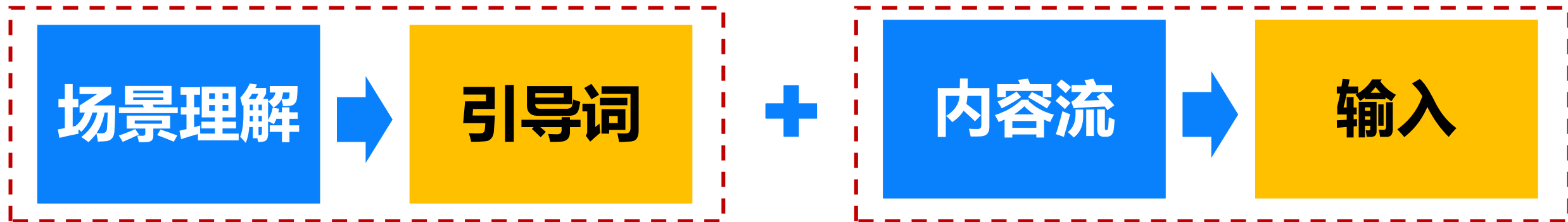
## 第二部分

# 用AI打造极致绩效管理 让数据驱动卓越团队

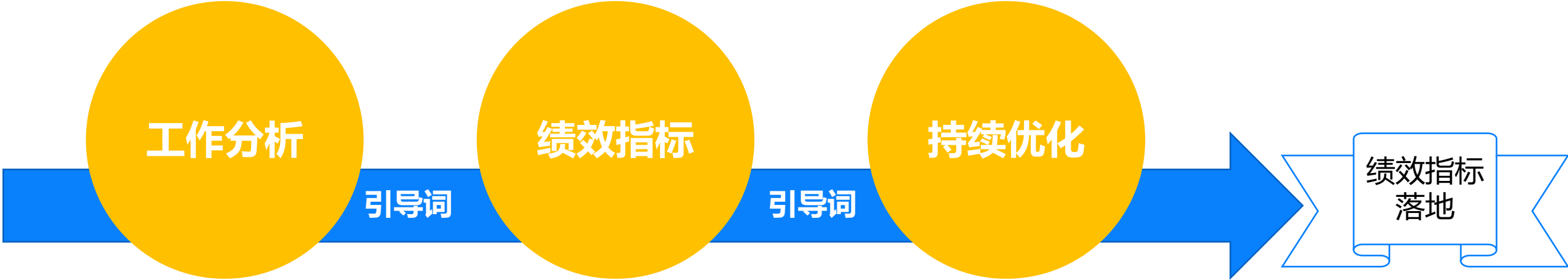
ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY



# 今天的学习方法论



# 透视绩效管理与AI契合的逻辑





# 用AI做工作分析：打造坚实的人力资源基建工程

重要性	工作领域	工作职责及目的
1	商机线索管理	1. 通过各种渠道，如市场活动、网站注册、客户咨询等，收集潜在客户的信息，包括姓名、联系方式、公司名称、行业等，为进一步触达客户做准备。
		2. 对收集到的信息进行分析，了解客户的需求、痛点、购买意向等，为后续的销售工作提供依据。
		3. 根据分析结果，将潜在客户的信息进行整理和分类，为销售团队提供跟进工作提供参考依据。
		4. 根据客户需求，提供个性化的解决方案，提升客户满意度。
		5. 根据客户反馈，持续优化销售流程，提升销售效率。
		6. 召开销售会议，总结销售经验，分享成功案例，提升团队整体销售能力。
		7. 跟进销售线索，确保潜在客户得到及时响应，提高转化率。
		8. 分配线索培育责任人，以明确线索培育责任人执行线索培育计划。
		9. 定期向管理团队汇报线索培育进展，与潜在客户保持联系，了解客户的需求和进展，提供有价值的信息和建议，增强客户的购买意向。
		10. 分析并验证线索质量，通过客户反馈进行线索分级，以明确线索培育责任人执行线索培育计划。
		11. 准备ATI材料，提升方案竞争力。
2	方案管理	1. 分析客户已提出的方案，提升方案竞争力。
		2. 配合方案经理与客户沟通，取得客户对建议书的认可。
		3. 分析客户反馈，提升方案竞争力。
		4. 评审建议书方案，与管理团队与铁三角组织进行投标决策ATB，以提升资源效率。
		5. 参与方案宣讲，配合方案经理与客户答疑，以取得客户对建议书的认可。

重要性，表明工作领域工作的出现**频率**和对绩效的**贡献**程度。

工作职责及目的，即完成工作领域的关键动作合集，格式：**动词+工作内容+目的**

工作领域，即工作“大类”，工作的“模块”，是绩效指标产出的土壤，与**绩效指标**具有**正相关的对应关系**

AI精准度大幅提高、沟通返工率大幅降低

# AI做绩效的引导词比较

请根据提供的岗位的工作分析表，按以下结构生成绩效考核指标体系：↵

## 一、内容↵

### 1. 指标体系构成要求↵

- 包含权重型指标（需标明权重占比）与非权重指标（不赋权，为扣分与加分项）↵
- 包含量化指标（可数值化衡量）与非量化指标（定性评价）↵

### 2. 指标分类框架 请按以下维度构建（可根据工作分析表调整）：过程类指标、结果类指标↵

### 3. 指标设计种类：KPI↵

## 二、格式↵

- 1) 输出格式要求：包含指标类型、指标名称、计算公式、评估标准和算法、权重分配、数据来源、目标值↵
- 2) 在一张表上完整生成↵

## 三、细节要求↵

- 1) 需确保指标间权重总和 $\leq 100\%$ （非权重指标不计入）↵
- 2) 单个绩效指标权重不得低于 5%↵
- 3) 每个量化指标必须有可操作的计算公式↵
- 4) 非量化指标须明确评分维度和评估主体，且评估维度可实操、有明细↵
- 5) 请标注 2-3 个核心否决项指标↵
- 6) 不得出现“有效性”、“实用性”等无法落地的指标类型↵

## 四、特殊背景↵

公司行业：制造业↵

公司规模是：大↵

行业地位是：第三梯队↵

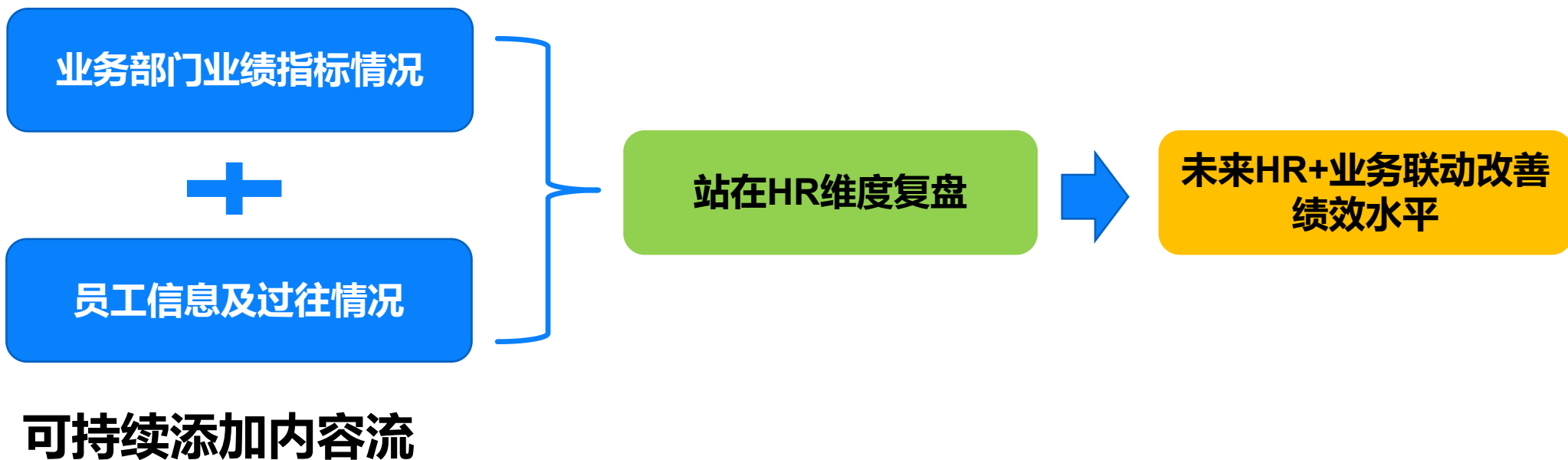
本岗位工作数据是否接入信息化/数字化软件或系统：否↵

需要充分考虑公司特点设置考虑指标是否匹配公司组织能力↵

公司上级非常关注：质量、成本↵

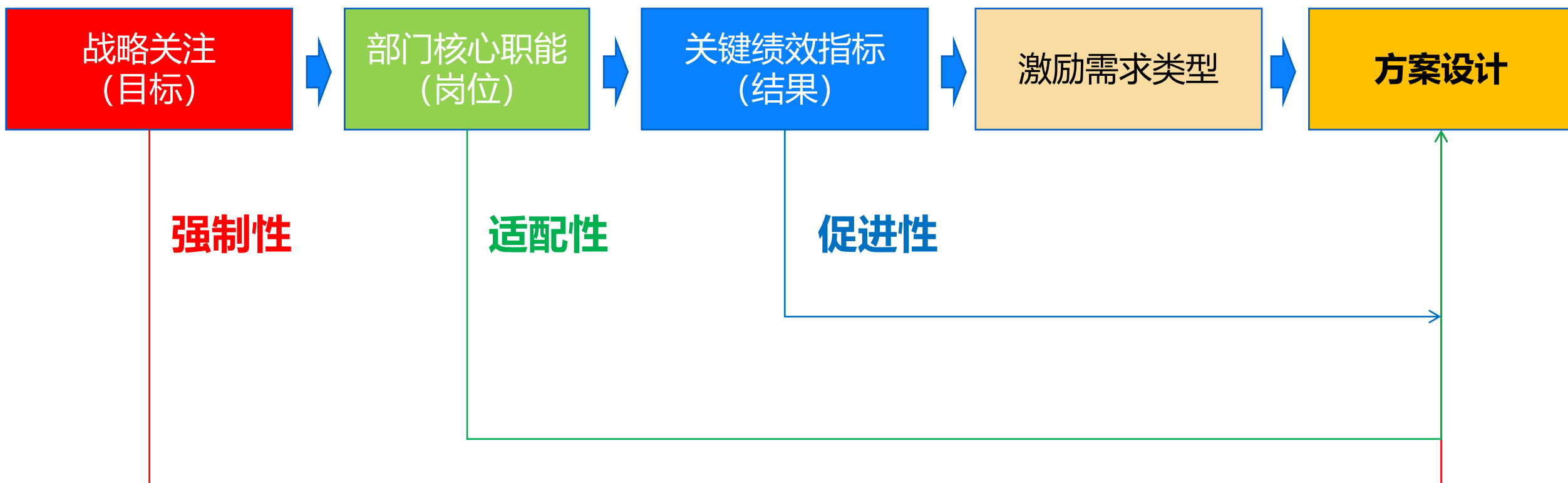
VS “给我一个XX岗位的绩效指标，要量化、要贴近岗位特点、要能落地、要……”

# 智能复盘与数据棱镜：从结果数据到行为数据的穿透式分析

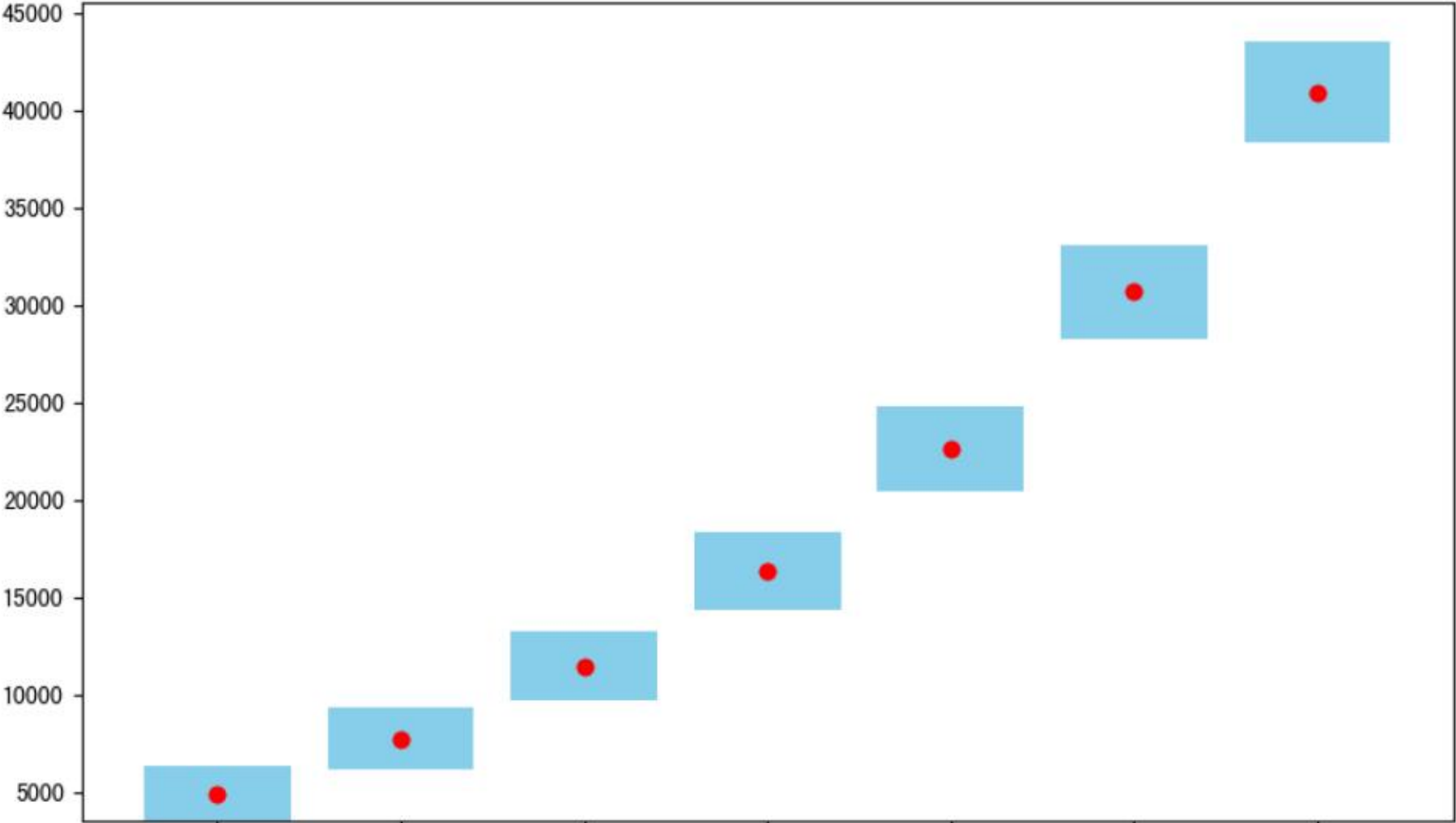


# 用AI做激励策略：精准AI策略激励有的放矢

## AI的维度怎么找？



# 辅助宽带薪酬体系设计



关键专业名词

创新 / 前进 / 未来

## 第三部分

# 用AI管理招聘 用智能武器打赢人才争夺战

ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY

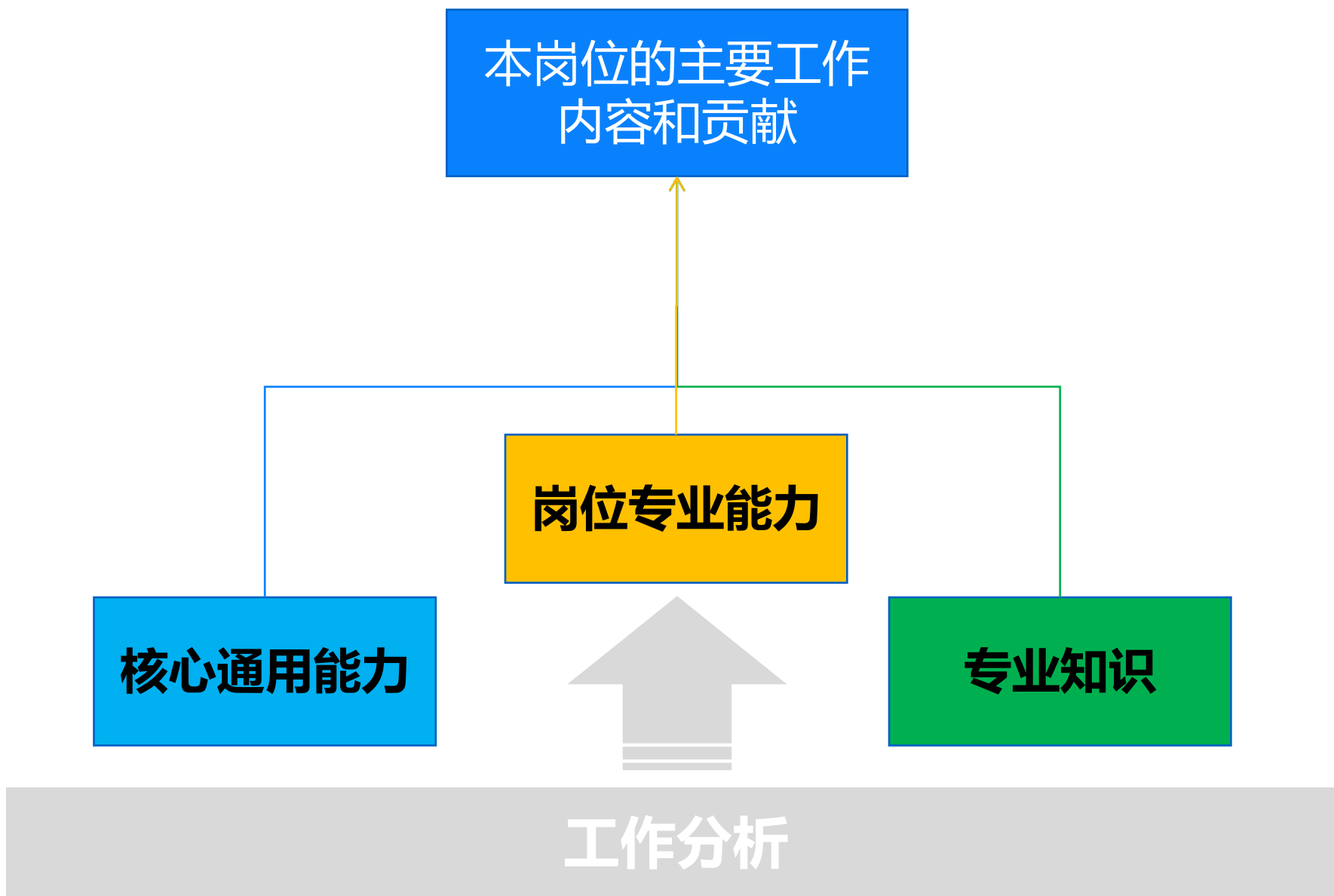


# 透视招聘管理与AI契合的逻辑

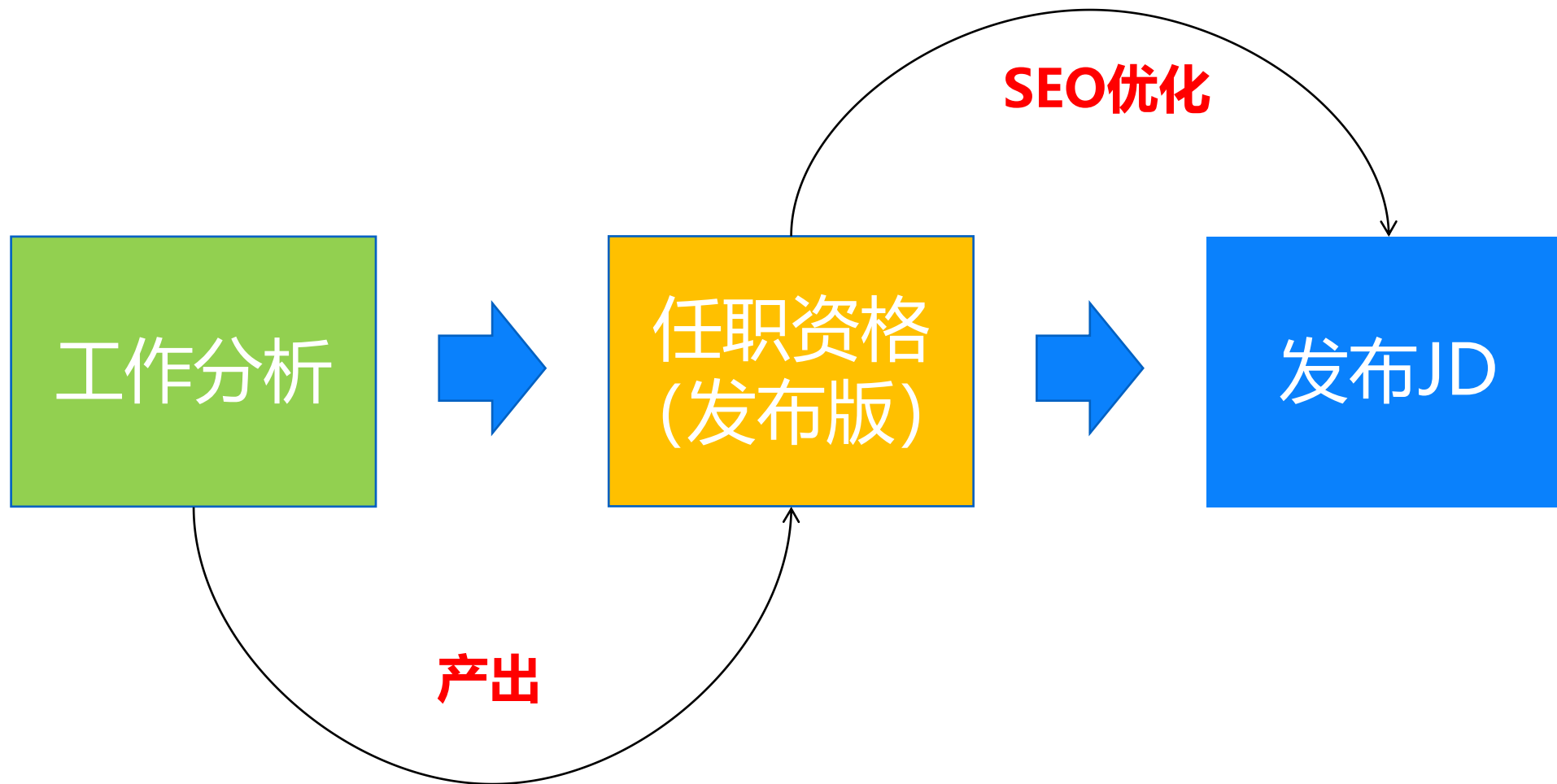




# 提炼岗位胜任能力：过去预测未来，基于能力发问更精准



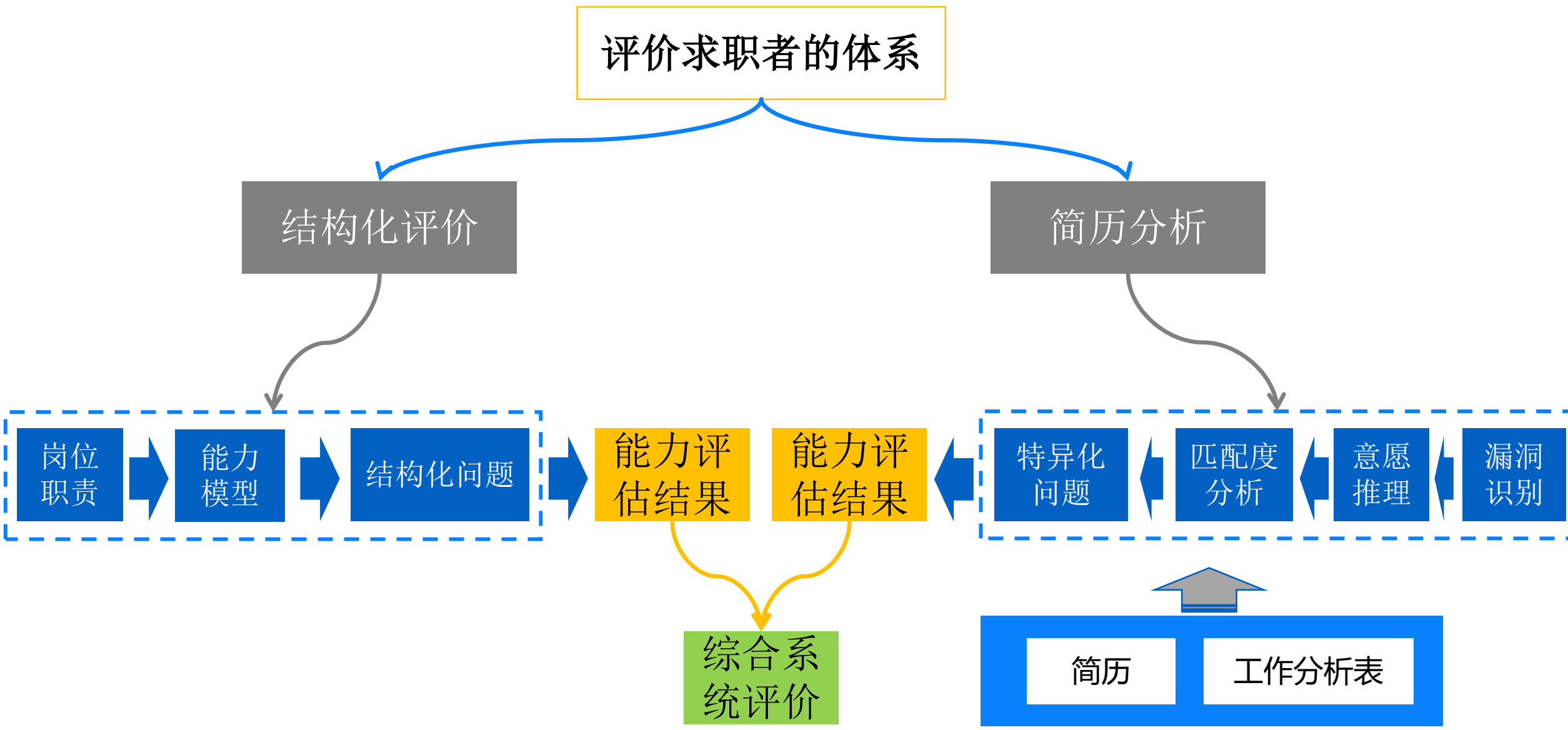
# JD智能生成器：基于工作分析生成可发布的具有吸引力的JD



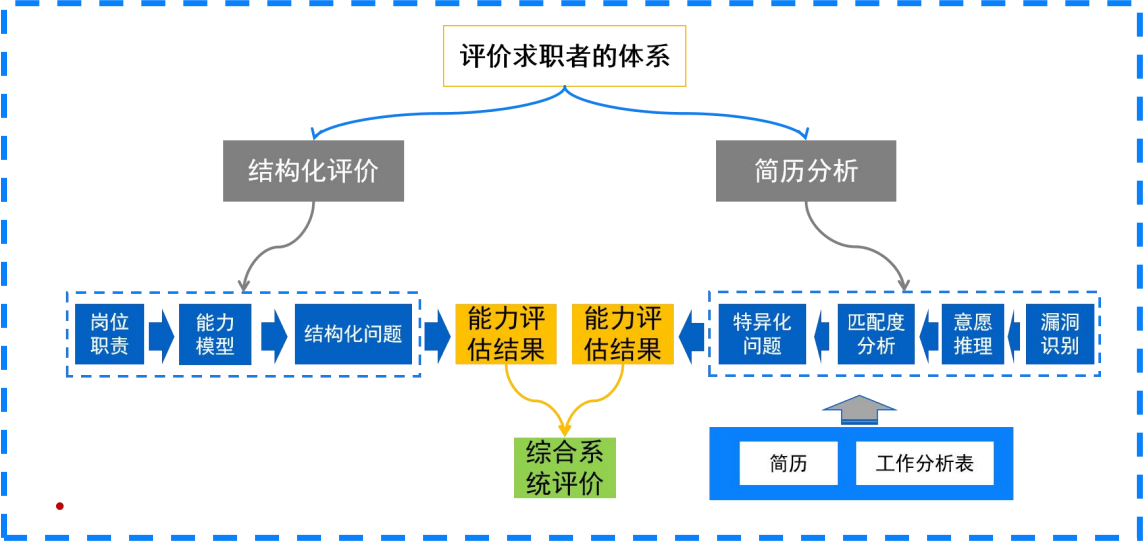
# 面试结构化问题：基于工作分析生成面试问题的行为面试问题库



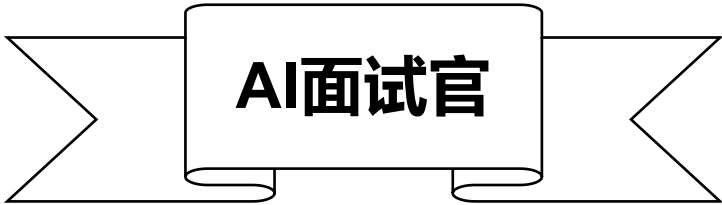
# 简历智能分析：生成风险问题提示问题



# 能力匹配度排序：设定规则寻找适配者



人：感知优势



AI评价

AI：信息处理

## 第四部分

# 用AI颠覆传统培训 降维打击让培训更精准

ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY



# 建立智能需求分析系统：培训需求的分析诊断

表1：部门能力薄弱项诊断

能力缺口	数据表现证据	战略关联性	需加强方向
标前引导能力	战略产		
赢单策略设计	新客户		
合同风险控制	30%项		
行业场景理解	制造业		
资源整合能力	跨部门		

表2：培训实施规划

培训类型	培训主题	培养重点	实施方式	考核指标
外训	《工匠》			
内训	《战坊》			
内训	《复盘》			
外训	《云端》			
混合	《生态》			

表3：预算测算模型

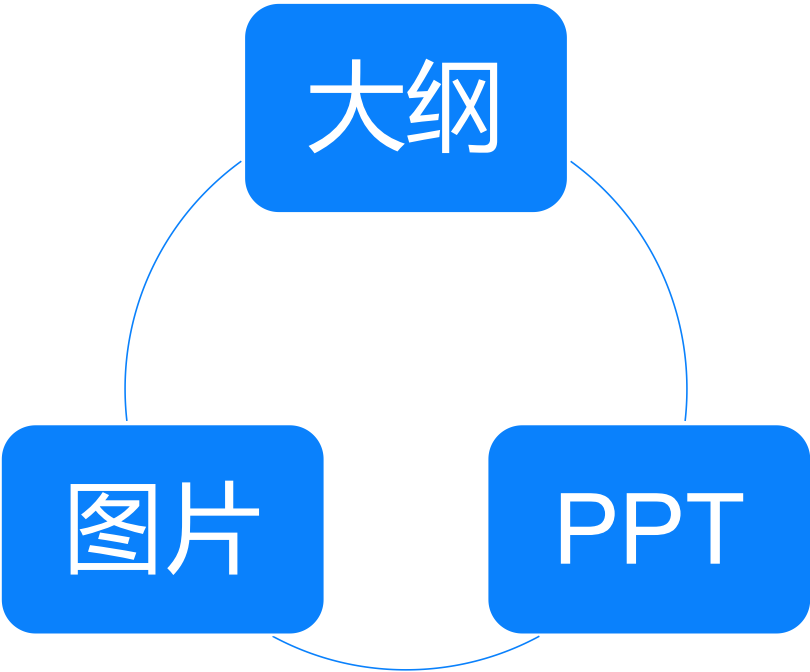
项目	单价 (元)	受训人数	频次	小计 (万元)	备注
制造业数字化转型课程	12,000	25	2	60.0	含日本丰田工厂考察
云端交付质量认证培训	8,500	15	1	12.75	计入ISO27001年度认证维护费
沙盘模拟教具采购	180,000	-	-	18.0	可重复使用3年的谈判决策模拟系统
技术集成场景实验室	-	-	-	35.0	建设工业协议测试环境 (计入IT固定资产)
行业峰会专项基金	-	-	-	30.0	覆盖ASEAN区域技术展会参与及客户接待
年度培训总预算				155.75	约占人力成本预算4.2% (行业基准3.8%-5.5%)



# 生成基于组织战略的能力抓取与课程自动匹配引擎

工作领域		能力项	对应课程主题
线索管理		核心通用能力	
		沟通协调能力	《高效沟通与利益协同》
		分析解决问题能力	《数据驱动的分析与问题解决》
方案管理		计划执行能力	《目标拆解与高效执行》
合同管理		岗位专业能力	
		客户需求洞察能力	《客户痛点挖掘与商机识别》
		标前引导能力	《标前引导与方案影响力构建》
		赢单策略制定能力	《赢单策略设计与双赢谈判》
		客户谈判与关系管理能力	《客户谈判技巧与长期关系管理》
		合同交付监督能力	《合同交付质量与风险控制》
		回款与风险控制能力	《回款管理与风险防控》

# 打造课件生产流水线：3步走生成课程雏形



# 职业发展：让学习地图与能力培养清晰可见

