

2025年AI赋能HR管理和人才转型趋势洞察

(附 - AI转型咨询服务框架)

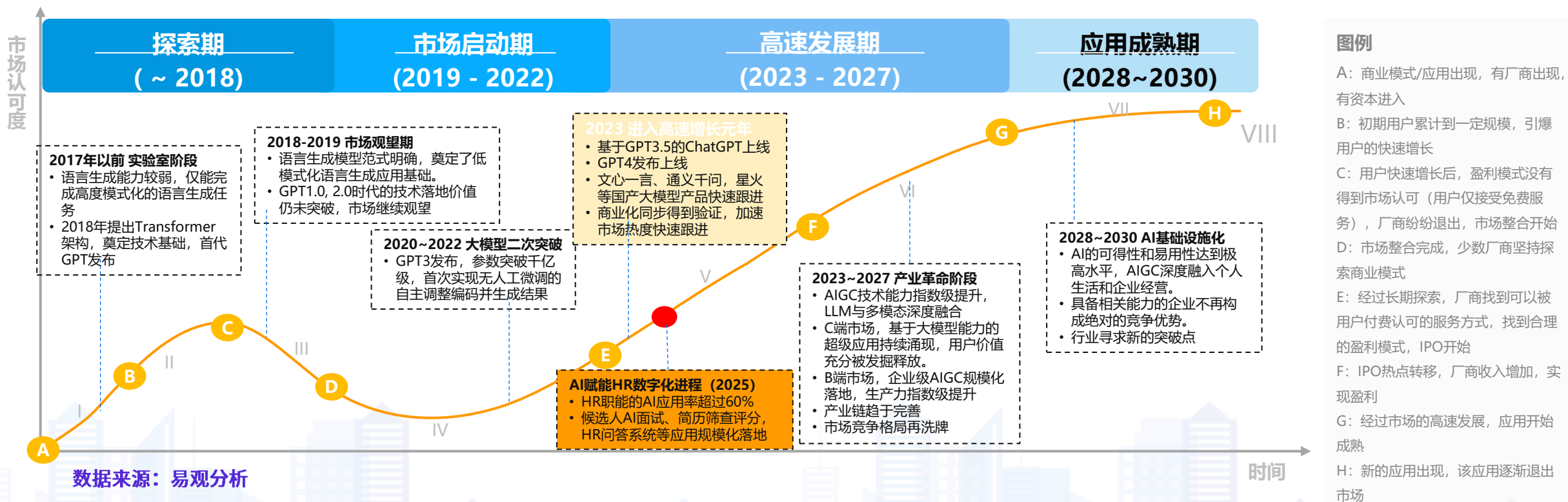
易观企业数字化中心

2025.08

AI在HR专业领域应用已进入高速发展期，AI落地进程快于B端场景平均进程

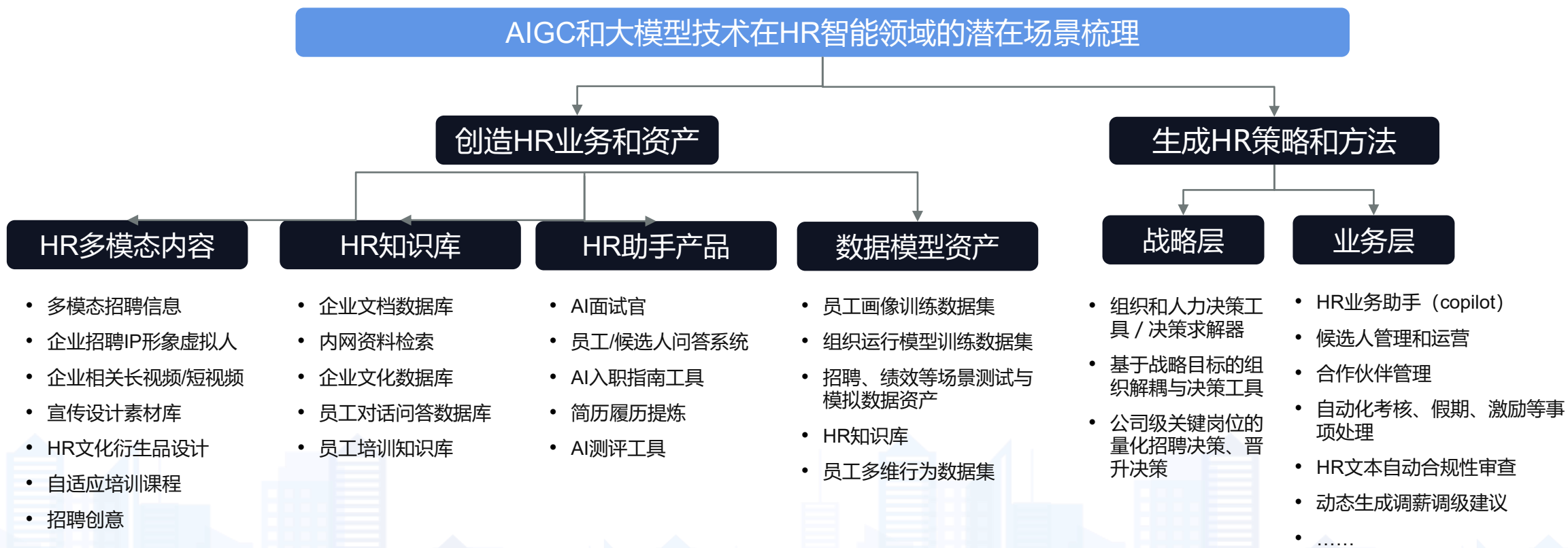
- **爆发原因：**企业侧应用驱动市场快速升温。ChatGPT、Deepseek等现象级AIGC应用取得突破，推动市场引爆
- **当前走向：**toC的对话类AI热度趋于平稳，关注度从C端转向B端。HR成为热门的落地方向，AI面试官、AI简历筛查等工具被广泛投入使用。

中国大语言模型技术（LLM）应用成熟度曲线（易观AMC模型）



AIGC/大模型在HR领域应用场景：创造HR业务资产+生成HR策略方法

- **基础好**：HR是企业数据储备相对丰富的职能，构成复杂结构性、非结构性、多模态数据深度分析和决策的基础。
- **潜力大**：基于员工统一画像的“选育用留”全周期AI赋能HR分析和决策系统成为可能。



企业级AI的落地形态：人机协同与机器驱动两大流派并行发展

以人力资源数字化为代表的企业级AI应用正从人机协作的AI增强型应用向机器驱动的AI自主型应用快速迭代

HR领域专家与机器合作工作（人机协同）

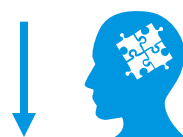


机器作为专家或团队工作成果输出的一部分，或者为专家提供更丰富的创意、更好的工程化能力，更通畅的工作流，提升HR专业人士的效率。

模型估摸：小型

AI定位：助手/提效者

用户引入AI自主工作（机器驱动）



机器产生内容人工制品，如文本、图像、视频或声音。员工可能会在创造过程提出前期的想法和需求，以及一些方向性指导，但通常不会主导整个工作和创造流程。

模型规模：中小型（+API）

AI定位：生产者、创造者



实现的企业级AI大模型能力在HR的落地，存在四大技术路径

模型能力

应用能力

自建AI+HR底层模型，实现技术驱动HR数字化转型

灵活应用AI能力，赋能HR数字化快速实现局部落地

1

全局自建

(利用开源模型自主训练微调HR全模块通用的大模型)

关键考量：

- 全面可靠的HR全模块数据
- 自建高AI算力资源
- 大模型开发能力
- 高密度AI工程化团队
- 数据资源持续投入能力

适用：AI技术驱动大规模人力协作的平台型公司

2

借力出海

(与LLM供应商/三方服务商联合研发/微调，自训练专有模型)

关键考量：

- 算力资源准备（自有or租赁）
- 基础模型/LLM供应商选型
- 自有AI团队能力
- HR专有数据的储备沉淀与持续运营

适用：业务和人力规模体量较大的行业龙头企业

3

聚焦业务

(利用大模型API、Agent开发平台和AI数据平台打造专有应用)

关键考量：

- 基本的AI技术团队和协作机制
- HR领域知识+AI工程化能力
- 模型驾驭能力（开源orAPI）
- HR专有数据准备

适用：具备一定数据和科技储备的中小型企业

4

聚焦工具

(AI Agent开发管理平台+核心应用功能全采购)

关键考量：

- HR工作场景驱动AI选型
- 通用Agent导入（如大模型平台预置的AI agent/ AI Lab）
- 提示工程（Prompt Engineering）的深度优化
- 组合式AI应用（composite AI）

适用：缺乏技术储备和投入计划的传统企业

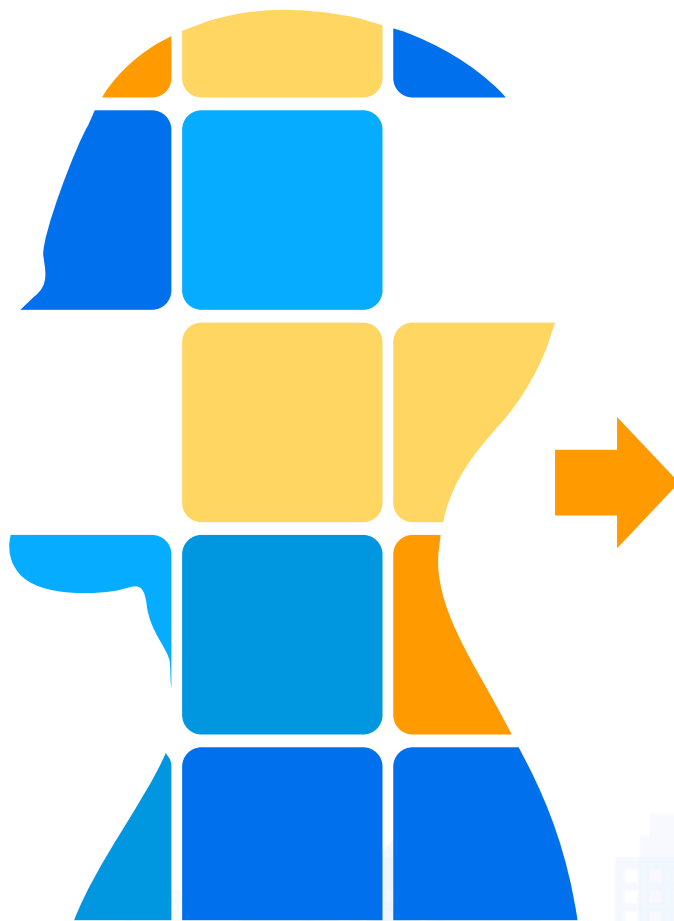
AI平权激发组织和员工的价值创造力，准确定义和识别AI人才是其实现关键

✓ 技术易得性: AI科技平权赋能普通员工

- 生成式AI、无代码AI开发平台的兴起，**AI能力正迅速扩散至企业内的每一位普通员工**，而非少数精英团队或科研部门的专属，企业应重新审视AI的价值覆盖面。
- 到2025年，超过50%的企业员工都将直接使用AI工具来增强工作效率（Gartner）。

✓ 技术价值度: AI收益已经显著可衡量

- 企业中存在海量的知识、经验、流程，以往**依赖专家能力无法做到有效挖掘和分析其中价值**，但**AI工具的普及使之成为可能**，企业内AI创新价值得到大幅提升。
- 未来五年企业通过业务与AI的深度融合所创造的经济价值将超过过去十年的总和（IDC）

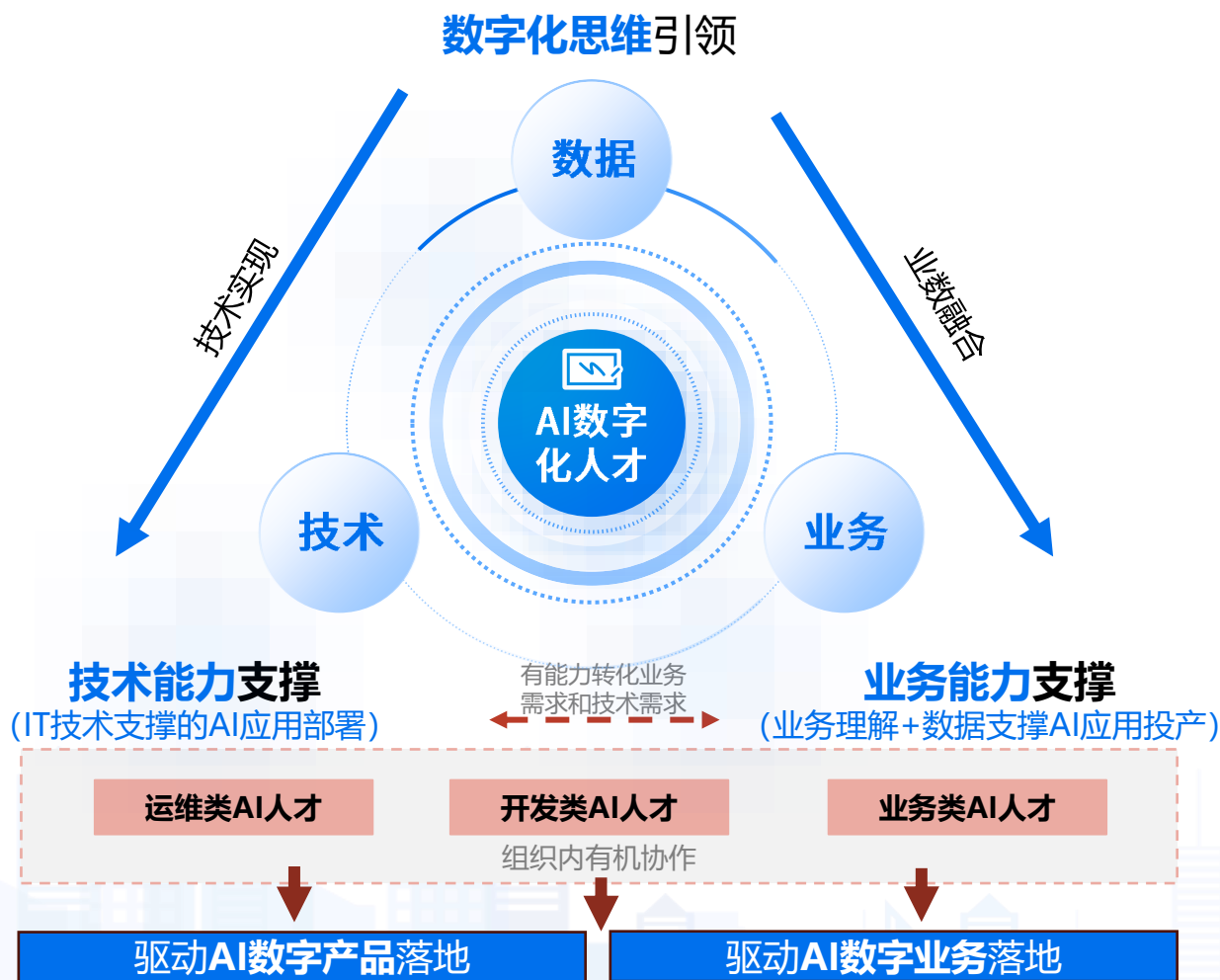


✓ 企业仍难以有效识别和使用AI数字化人才

- 谁是AI数字化人才？哪些人才更有价值？这些问题多数企业仍然无法有效回答。
- 这导致两方面问题：
 - ①企业内具备潜力的**普通员工未得到足够的AI赋能赋权**
 - ②过于**依赖专业技术部门**推进AI创新，导致AI与业务脱节。
- “数字化转型本质上是人的转型”，企业亟需重建自身的数字人才标准体系。

什么是AI时代的数字化人才？ 数字化思维引领的技术+业务双向复合能力

某银行的新型数字化人才建设思路
“一个引领，双向支撑，多序列落地”的业数技复合人才队伍



数字化人才是这样一类人：

- 他们具备T型复合能力，以多维度、结构化的**数字化意识为引领**，利用以AI技术为核心的技术驱动方式，**管理和推动数字化项目的全生命周期**；
- 这群人既是具备不同程度专业属性的**科技专家**，也是**数据、业务、技术融合的桥梁**，他们能够在数据驱动的环境中，利用AI技术能力以及沟通协作、创新思维和项目管理技能，有效整合行内外的专业资源，打造出**卓越的数字化业务、数字化产品**，在企业各个业务板块的数字化转型和创新增长过程中发挥关键作用。

为什么需要重新定义与建模AI时代的数字化人才？

旧有人才模型的技能错配、组织失衡、机制滞后难以支撑数字化转型需要，制约企业发展

AI赋能下，AI qualified员工的真实画像发生了显著的变化

- AI时代能力要求是网状的，比如人才既要懂前沿技术原理（大模型原理、Prompt工程、数据安全），又要懂业务场景洞察与变革管理；还要具备跨部门协作与创新落地能力。
- 传统“技术专家”“业务专家”身份已经无法覆盖真实人才画像：

传统的组织结构和人才能力模型无法反映企业对AI赋能的数字化能力的新要求

模型维度问题示例	旧模型表现	影响后果
技能映射失真	能力图谱侧重硬技能（如资格证书、开发语言能力，数据分析技术等）	无法衡量“AI价值落地”所需的新型技能素质，比如数字化意识、业数融合能力等
组织配置脱节	序列和岗位定位清晰、边界分明	无法形成动态灵活的组织配置，以及对数字化人才的敏捷选拔和最大化利用
培养机制滞后	按照职能设置线性的晋升与培养机制	难以适应快速迭代与角色多样化需求

为何业数技复合型人才是AI时代理想的数字化人才模板？ - 以银行业为例

理论：业数技融合已成为银行数字化重要的组织设置方向

25%

业技融合型
人才需求增速更快

融合型数字人才（如数字伙伴、业务技术联络）需求增速（25%）显著高于通用科技人才需求平均增速（15%）

《2023年金融服务数字化转型报告》，Gartner

Gartner

30%

业数协同项目成
功率更高

跨职能团队的AI和数字化项目成功率较单一团队提升30%

《全球项目管理报告2023》，Project Management Institute (PMI)

PMI
Project Management Institute

18%

融合人才的稳定
性和归属感更强

科技岗位工作涉及多元领域和跨部门合作的员工满意度较整体高18%

《2023年员工参与度报告》，Gallup

GALLUP

实践：新型人才建模反应企业实际需要和成功实践

- **客观映射人才属性差异：**客观呈现业数技复合人才在业务理解、技术广度与深度、沟通协调等维度上与传统IT科技人员的差异化特征，确保能力模型构建准确。
- **为业务部门遴选科技人才确立能力素质标准：**明确人才在各层级应当具备的能力标准，为选择与培养业务型数字化提供指引，并配合机制的建设，让人才对业务的供给敏捷化、高频化、可持续。
- **为科技人才提供与传统岗位差异化定位的发展和价值创造通道。**明晰成长路径，建立员工对自身职业发展的掌控感，组织归属感、身份认同感。

借鉴行业实践：国内外银行同业已经通过对于ITBP团队建设和工作机制的独立管理成果验证了其实践层面适用性。

J.P.Morgan

在数字化转型中单独设立嵌入业务的数字化伙伴角色，负责收集和分析业务需求，与业务专家共同参与项目开发并将其转化为技术解决方案

中国建设银行
China Construction Bank

自2019年开始逐步试点和打造ITBP的机制，总分支行均设立的ITBP服务团队，专注业务需求的跨部门协同以及科技解决方案落地工作。

传统IT科技团队与AI时代的数字化人才存在三大方面显著差异

新型数字化人才在核心能力要求、发展培养路径、目标和考核激励三大方向与传统IT科技团队存在显著差异

差异类型	维度	传统IT/开发运维团队	AI时代的数字化团队
核心能力要求差异 进一步体现在招聘、盘点、选拔、培训赋能等落地工作差异	技术深度	- 高度专业化的编程能力（如Java、Python等） - 系统设计与架构能力 - 软件开发生命周期管理和技术栈掌握	- 具备一定的IT技术能力和AI应用能力，注重业务相关的技术应用 - 数据分析与应用 - 产品管理和项目管理能力
	业务理解能力	- 技术实现层面较高的理解 - 专注于技术解决方案的开发与维护	- 深入理解业务，能将业务需求转化为AI赋能的技术解决方案 - 具备市场分析与业务策略制定能力
	沟通协调能力	- 主要在技术团队内部、以及与内部跨部门客户之间沟通	- 更高频的跨职能沟通，充当技术与业务之间的桥梁 - 能与管理层、业务部门和技术团队频繁沟通
	战略思维能力	- 主要集中在技术层面的战略规划 - 技术创新与优化	- 参与数字化和AI驱动的相关业务战略的制定 - 具备前瞻性的业务和技术融合思维
	项目管理能力	- 负责技术项目的规划与执行 - 确保项目按时完成和技术质量	- 负责跨部门项目的协调与管理，需兼顾业务、IT、AI应用的需求 - 管理项目资源和时间线
发展培养路径差异 进一步体现在校招、定岗、培训赋能等落地工作差异	职业发展方向	- 技术专家路径（如高级开发工程师、架构师） - 技术管理路径（如技术总监）	- 跨职能业务管理路径（如业务项目经理、产品经理、数字营销） - 数字战略规划与业务专家路径（如数字化转型顾问）
	能力发展方向	- 技术和工程能力的深度与专业化 - 技术创新能力	- AI技术与和业务结合价值的敏感度 - 基于AI赋能业务相关战略思维的跨职能协作与项目落地
	培训赋能方向	- 技术培训课程与专业认证 - 实践性项目	- 综合培养（业务理解、AI技术应用理解、数据驱动决策、跨职能协作、项目管理等）
目标和考核激励潜在方向的差异 进一步体现在岗位价值、薪酬、绩效、激励等方面的落地差异。	目标设定	- 技术开发目标 - 系统性能与稳定性目标	- 业务增长目标 - 数字化项目和产品创新成功率目标 - 客户体验和满意度提升目标
	绩效评估指标（示例）	- 技术成果（代码质量、系统稳定性） - 项目按时完成率 - 技术创新项目数量/质量	- 业务目标达成度 - 项目管理效果（按时交付、资源利用） - 部门/行内业务战略贡献与创新成果
	工作激励方式（示例）	- 项目奖金与绩效奖金	- 业务成果奖励 - 战略贡献与创新项目奖金
	评估方式	- 技术团队内部评估 - 技术主管与项目经理	- 更全面的360评价

总结与趋势：如何把握HR与AI融合的未来走向并尽快落地实际价值？易观提供三大阶段的目标与建议

AI大模型在未来数年落地HR领域的时间路线图



阶段一：技术评估期

阶段二：技术导入期

阶段三：技术拓张期

阶段目标

积极了解最前沿AI技术和模型的价值、意义、趋势和影响，评估技术在本企业人力资源领域的应用方向

场景化落地AI在HR和管理领域的应用，重点方向包括数字员工Agent、AI面试简历筛查、AI测评等

系统性设计AI驱动的HR智能化战略，规模化使用AIGC和大模型等数智技术和产品，构建与强化新优势

当前适用企业

当前全行业企业均适用

部分具备数字化转型经验和数字技术基因的中大型企业

AI科技深度使用的大型企业

给企业和HR部门的建议

本阶段应广泛开展技术研讨

- 内部小范围学习研讨
- 与分析机构、科技厂商加强交流，获得前沿的技术市场动态
- 密切关注HR数字化转型与相关技术发展进程和产品成熟度。

- 课题研究：应启动与自身业务强相关的研究课题
- 开展培训/workshop：与外脑深入碰撞，激发高价值思考
- 建立AI特战部队，在HR场景打造一批高可用性应用或Agent作为试点

激发科技与创新活力

- AIGC的多场景应用与联动
- 从全局推进AI智能化战略部署
 - 数字化顶层设计
 - 技术路线分析
 - 产品评估选型/ROI分析
 - 平台化技术产品落地
 - 组织变革管理
- 面向未来构建新一代IT基础设施

附：易观面向企业级客户的AI转型咨询服务框架

易观AI转型管理咨询方案核心核心思路和目标 - 在客户当前的业务和组织框架内，明确AI带来的战略和业务变革价值，以AI战略路线图牵引，通过局部组织架构、人才梯队、管理机制、工具体系的建设，帮助企业0-1-N逐步构建起能够有效应对AI时代机遇和挑战的组织、人才和落地实践能力。

AI转型路线图（轻咨询）

AI潜能诊断

目标定位

战略框架

AI组织咨询

AI团队架构（快反部队）

AI人才能力建模和评测

AI人才管理机制建设

AI场景咨询

场景梳理&评估建模

关键场景选择

AI转型试点项目打造

支撑保障

AI工具评估和选型建设

培训赋能

3-6个月行动计划

关于易观

易观创立于2000年，是中国数智化领域专业的科技和 market 分析机构，创立之初是全球知名第三方IT分析机构高德纳（Gartner）在华唯一合作伙伴。我们致力于帮助各行业客户和科技厂商在数字化战略、数字化业务以及数字技术应用等方面分析评估现状，明确转型方向，做出正确决策，完成面向数智化时代的转型。经过24年同科技、金融、零售、制造等行业客户的深入互动和持续服务，易观积累了超过8000份独有的分析成果，内容涵盖数字经济和数字技术应用全链条中的业务场景、技术厂商、产品数据，行业案例等、并拥有“易观实力矩阵（Power Matrix）”，“应用成熟度曲线（AMC）”等多个易观自主知识产权的分析模型。



官网网址: www.analysys.cn

客户热线: 4006-010-231

扫描二维码，获取易观最新资讯

欢迎与易观企业数字化中心接洽

张澄宇

易观合伙人&企业数字化中心负责人

zhangchengyu@analysys.com.cn

15120031028（电话&微信）

相关交流请扫码添加作者

