هوش مصنوعی و مدیریت منابع انسانی در هند

چکیده

در این مقاله استفاده از هوش مصنوعی در منابع انسانی به دلیل تغییر فناوری در چشم انداز فناوری اطلاعات ارائه شده است. تقریباً تمام سازمان ها از هوش مصنوعی برای افزایش کارایی منابع انسانی در بخش فناوری اطلاعات استفاده می کنند. ابتکار عمل با فرآیند خودکار استخدام تا ارزیابی عملکرد کارمندان آغاز می شود. رهبران سازمانی و مدیران منابع انسانی معتقدند که یکپارچه سازی هوش مصنوعی (AI) در عملکردهای منابع انسانی مانند سوار شدن در هواپیما و استفاده از مزایا می تواند تجربه کلی کارمندان را بهبود بخشد. ما در مورد هر دو دیدگاه در این مقاله بحث خواهیم کرد ، افرادی که هوش مصنوعی را یک مزیت و افرادی که آن را تهدیدی برای شغل خود می دانند. ما برخی از برترین شرکت ها را به عنوان مرجعی که برای مطالعه ما به هوش مصنوعی استفاده می شوند ، تجزیه و تحلیل کرده ایم. ما در سناریوی صنعت حاضر بر روی چالش ها و محدودیت های هوش مصنوعی تمرکز کرده ایم. این مطالعه همچنین درک مختصری از هدف آینده هوش مصنوعی را ارائه می دهد.

مقدمه

هوش مصنوعی اصطلاحی رایانه ای است که برای نرم افزارها ، ماشین ها و رایانه ها استفاده می شود. در سال 1920 در طی یک نمایش علمی تخیلی به نام Rossumovi Univerzální Roboti به معنی - Rossum’s Universal Robots ، معروف به R.U.R. ، توسط نویسنده چک کارل کاپک اصطلاح ROBOT استفاده شد. اصطلاح هوش مصنوعی اولین بار توسط جان مک کارتی در سال 1956 در اولین کنفرانس آکادمیک خود در این زمینه مطرح شد. اما این سفر شناخت عمیق تر این منطقه بسیار قبل از آن آغاز شده بود.

چگونه منابع انسانی می تواند هوش مصنوعی را در استراتژی تجارت خود بگنجاند؟ با بهره گیری از یادگیری ماشینی ، سازمان شاهد تسریع در فرایندهای خود خواهد بود. یک رویکرد بلند مدت شامل در نظر گرفتن هوش مصنوعی و نیروی انسانی به عنوان یک همکاری است. با استفاده از یک رویکرد واقعی ، اولین خدماتی که تحت تأثیر AI قرار می گیرد ، فناوری اطلاعات است.

در مرحله اول ، ما می توانیم در مورد نقش های مختلف صحبت کنیم ، خدمات مبتنی بر مشتری ، مانند چت بات ها ، حفظ مشتری و مرکز کمک ، به طور فزاینده ای خودکار می شوند. پیوند بین کاربر حرفه ای و دیگر کاربران در حال پیکربندی مجدد است ، به منظور حداکثر در دسترس بودن و به حداقل رساندن کارهای وقت گیر. اگر به تأمین یا خرید نقش ها فکر کنیم ، هوش مصنوعی قادر خواهد بود به طور کارآمد تمام داده های هوشمند را گردآوری کرده و داشبوردهای کارآمدتری ارائه دهد. از این پس ، کارکنان باید دستیاران ماشین و روش کار روزمره خود را در نظر بگیرند. در حالی که هوش مصنوعی ممکن است در بعضی کارها جایگزین آنها شود. مدیریت فناوری به عهده کارکنان ماهر خواهد بود.پیشرفت دیگری در مواردی مشاهده خواهد شد که هوش مصنوعی جایگزین کارهای انسانی خواهد شد و به آنها فضایی برای تولید ارزش و متخصص شدن با هزینه کمتر ماشین و عملکرد بهتر از منابع انسانی خاص می دهد. این اجازه می دهد تا سازمان ها سرمایه گذاری خود را تغییر دهند.

69٪ کارفرمایان ، استعداد ناکافی در استخدام را بیش از حد بد می دانند. وزارت کار ایالات متحده آمریکا می گوید که متوسط مدت تصدی کارمندان 1.5 سال است. هزینه استخدام مجدد مبلغ 21.5 دلار است. دلایل را می توان به عدم بینش در مورد مشخصات داوطلب ، همسویی با فرهنگ سازمان و ارزیابی ذهنی مهارت های سخت و نرم نسبت داد. هوش مصنوعی و یادگیری ماشین می تواند مشکل را حل کند ، منابع انسانی را هوشمند و کارآمد کند و منابع انسانی را دیجیتال کند. موتور هوش مصنوعی داده های ساختار یافته و غیر ساختاری را از رزومه داوطلب جمع می کند و شرح وظایف مربوطه معیار کارمندان موجود را با مشخصات مشابه ارزیابی می کند و پروفایل را در برابر شغل با تجزیه و تحلیل متن مصاحبه تأیید می کند و تجزیه و تحلیل هوشمند مشخصات داوطلب را با استفاده از پردازش زبان طبیعی AI و یادگیری ماشین ارائه می دهد. این یکپارچه از طریق API باز به سیستم های مدیریت سرمایه انسانی موجود متصل می شود ، داده های مربوطه را برای انجام تجزیه و تحلیل بازیابی می کند و اطلاعات کاربر را با توجه به صحت آن ها ارائه می دهد.

پیشینه تحقیق

Merlin & Jayam ، "هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی" - مجله بین المللی ریاضیات خالص و کاربردی (2018) در این مقاله سعی شده است تا به چگونگی تبدیل هوش مصنوعی و پشتیبانی از عملکردهای منابع انسانی مانند استخدام ، آموزش ، مدیریت استعدادها و نگهداری از طریق نمونه های زمان واقعی ، بینشهایی را در مورد ارتباط موارد هوش مصنوعی و موارد مدیریت منابع انسانی ارائه می دهد و در نهایت به تأثیرات آینده بر نیروی انسانی می پردازد.

Geetha R & Bhanu Sree Reddy D ، "استخدام از طریق هوش مصنوعی: یک مطالعه مفهومی" (2018) هدف اصلی این مقاله بررسی چگونگی تأثیر هوش مصنوعی بر استراتژی استخدام است. این مطالعه همچنین روشهای استفاده شده توسط سازمان های AI در هنگام استخدام را روشن می سازد. این مطالعه کاملاً بر اساس منابع اطلاعاتی ثانویه مانند مقالات مفهومی ، مقالات مختلف مجلات ، کتاب ها و وب سایت ها برای بررسی بیشتر این مفهوم استفاده شده است. منابع ثانویه مانند وب سایت ها ، مجلات ، گزارش ها ، نشر متخصصان و کتاب ها برای تهیه کل مقاله ارجاع می شوند. در نتیجه ، نقش هوش مصنوعی - ترکیبی از انسان و هوش مصنوعی است که منجر به نگهداری با دقت داده ها و دسترسی بیشتر به سازمان در فرآیند استخدام و صرفه جویی در هزینه و زمان می شود.

Ian Bailie Head of HR –" بررسی هوش مصنوعی و تأثیر آن بر منابع انسانی" (2018) .این گزارش در مورد شرکت های بزرگی است که هوش مصنوعی را اتخاذ می کنند و اصول AI را بررسی می کنند و نحوه استفاده از AI را در HR بررسی می کنند. این مقاله برای کسانی تهیه شده است که مایلند درباره کاربرد بالقوه AI در منابع انسانی بیشتر بدانند. این بخش هر دو صنعت و منابع دانشگاهی را بررسی می کند تا هوش مصنوعی و کاربرد آن در تجارت را با تمرکز ویژه بر منابع انسانی توسعه دهد. این گزارش همچنین از تحقیقات اولیه ای که در فهرست محصولات AI منابع انسانی AI ، CognitionX ، نتایج نظرسنجی و مصاحبه با فروشندگان و کارشناسان یافت شده است ، استفاده می کند. این موضوع به چند موضوع مانند بودجه اجرای ابزارهای جدید هوش مصنوعی ، فناوری پیشرفته آینده نگر ROI ، منابع انسانی با داشتن تخصص فنی مناسب برای کار با هوش مصنوعی و در نظر گرفتن پیامدهای اخلاقی هنگام اجرای فناوری AI ، متمرکز شده است.

Malathi Sriram and L. Gandhi، Shri Dharmasthala Manjunatheshwara "کاوش مجازی پویا در یادگیری ماشین (ML) در مدیریت منابع انسانی - تجزیه و تحلیل انتقادی از صنعت فناوری اطلاعات " (2017) مربوط به مدیریت منابع انسانی ، به ویژه در صنعت IT است. هدف این است که استفاده از AI و ML را در عملکردهای منابع انسانی در صنعت IT درک کنیم. در این مقاله چند مورد از سازمان ها انتخاب شده است تا نشان دهد چگونه آنها فرآیندهای منابع انسانی خود را با استفاده از یادگیری ماشین تغییر شکل می دهند. نمونه موارد برای نشان دادن چگونگی موفقیت سازمان ها در اجرای یادگیری ماشین در منابع انسانی انتخاب شده است. در نتیجه روشهای ابتکاری بسیاری برای استفاده از یادگیری ماشین و هوش مصنوعی در توابع منابع انسانی وجود دارد.

Shweta Jain - موتور محرک موج بعدی تحول در تجارت (2017) ، در این مقاله نویسنده در مورد چگونگی ایجاد هوش مصنوعی در تحول دیجیتال بحث می کند ، هنگامی که سازمان به خوبی با واحدهای مختلف مانند منابع انسانی ، بازاریابی ، مالی ، ساخت یا فرآیند هماهنگ شود . در این گزارش ، نویسنده نتیجه گرفت که متخصصان منابع انسانی می توانند از فن آوری و ابزارهای مختلف هوش مصنوعی برای کلیه عملکردهای منابع انسانی اعم از استخدام ، انتخاب ، آموزش ، توسعه ، مدیریت عملکرد ، مدیریت غرامت و پاداش استفاده کنند.

Robert Charlier and Sander Kloppenburg، PwC، Artificial Intelligence in HR: A No-brainer (2017) - برای یافتن استعداد مناسب در هزینه کم و در زمان کمتر ، این بحث بزرگی در سازمان امروز است. طبق این مقاله که بر اساس تحقیقات پس از جنبه های مختلف هوش مصنوعی توسط شبکه جهانی PwC ، ورودی شرکای تجاری ، مصاحبه با کارشناسان این حوزه و سخنان ارزشمند شرکت کنندگان در جلسه میزگرد در اکتبر2017 تهیه و با همکاری Seed سازماندهی شد. این مطالعه به ما کمک می کند تا درک کنیم چگونه با مطالعه موردی در مورد تجارت Loreal ، از هوش مصنوعی با موفقیت استفاده کنیم.

Buzko و همکاران (2016) دریافت که عامل اصلی تأثیرگذاری بر میزان آموزش در سازمان ، درآمد خالص سال قبل سازمان است و انتقال از الگوی گسسته پردازش اطلاعات به پارادایم مداوم ، امکان سازگاری سریعتر و دقیق تر با شرایط محیطی را فراهم می کند. نویسندگان نتیجه گرفته اند که در شرایط تجارت مدرن ، استفاده از فناوری های هوش مصنوعی برای تصمیم گیری موضوعیت بیشتری پیدا می کند.

Dianna L. et. al (2015) اثرات فعلی فناوری را بر فرایندهای منابع انسانی بررسی کرده و در مورد مزایا و محدودیت های بالقوه استفاده از سیستم های اطلاعاتی بحث می کند. نویسندگان اظهار داشتند که انتظار می رود حرکت به سمت آن در آینده رشد کند اما بسیاری از یافته های تحقیقات منابع انسانی سنتی در مورد منابع انسانی نیز صدق می کند.

نتیجه گیری

هوش مصنوعی در استخدام و تجزیه و تحلیل پیش بینی کاربرد دارد. هوش مصنوعی جایگزین کارهای معمول در استخدام با حداقل دخالت توسط انسان شده است. هوش مصنوعی با انجام غربالگری CV ، ارسال پیام های خودکار و کمک به بررسی مرجع ، روند استخدام را تسهیل می کند. مهمتر از همه ، ماشین آلات با کاهش میزان فرسایش و بهبود حفظ استعداد ، عملکرد بهتری نسبت به تیم HR داشتند. هوش مصنوعی در انجام فعالیت های ساده منابع انسانی موفقیت آمیز به نظر می رسد ، اما چقدر می تواند مسائل پیچیده منابع انسانی را به خود اختصاص دهد ، هنوز مشخص نیست.