

मानव संसाधन व्यवस्थापनात AI ची भूमिका

प्रा. डॉ. अमोल राऊत

सहयोगी प्राध्यापक, वाणिज्य, बाबाजी दाते कला आणि वाणिज्य महाविद्यालय, यवतमाळ
amolraut1981@gmail.com

गोष्टवारा:

मानव संसाधन व्यवस्थापनात (HRM) कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) महत्वाची भूमिका बजावत आहे. AI कर्मचारी भरती प्रक्रिया स्वयंचलित करून, उमेदवारांचे स्क्रीनिंग आणि मुलाखतीचे वेळापत्रक जलद करते. हे डेटा विश्लेषण वापरून कर्मचार्यांची कामगिरी, धारणा (retention) आणि समाधानाबद्दल अंतर्दृष्टी प्रदान करते. मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये (Human Resource Management) कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence) महत्वाची भूमिका बजावत आहे. AI च्या मदतीने अनेक कार्ये स्वयंचलित आणि अधिक प्रभावीपणे केली जात आहेत. यामुळे कर्मचार्यांचा अनुभव सुधारतो आणि HR विभागाची कार्यक्षमता वाढते.

AI-आधारित साधने प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रम वैयक्तिकृत करतात. तसेच, ते वारंवार विचारल्या जाणाऱ्या प्रश्नांसाठी चॅटबॉट्सद्वारे कर्मचार्यांच्या प्रश्नांना त्वरित उत्तरे देतात, ज्यामुळे प्रशासकीय कार्यभार कमी होतो. AI मुळे HR व्यावसायिक अधिक रणनीतिक (strategic) कार्यावर लक्ष केंद्रित करू शकतात, परिणामी कार्यक्षमतेत सुधारणा होते आणि मानवी त्रुटी कमी होतात.

कीवर्ड: कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence), मानव संसाधन व्यवस्थापन (Human Resource Management), एआय एजंट्स, एआय असिस्टंट, तंत्रज्ञान, निर्णय, व्यूहरचना.

प्रस्तावना:

मानवी संसाधनांमध्ये कृत्रिम बुद्धिमत्ता म्हणजे पारंपारिक एचआरची कार्ये आणि प्रक्रियांमध्ये परिवर्तन करण्यासाठी एआय तंत्रज्ञानाचा वापर केला जातो. यामध्ये पुनरावृत्ती, होणारी कामे स्वयंचलित करण्यासाठी, एचआर डेटामधून सखोल अंतर्दृष्टी मिळविण्यासाठी आणि संस्थेमध्ये निर्णय घेण्यास समर्थन देण्यासाठी अल्गोरिदम, मशीन लर्निंग मॉडेल्स आणि बुद्धिमान प्रणालींचे संयोजन वापरणे समाविष्ट आहे. या तंत्रज्ञानामुळे कर्मचार्यांचा अनुभव देखील सुधारतो.



मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये एआय मार्फत विविध तंत्रज्ञानाचा वापर केला जातो, जे कमीतकमी वेळेमध्ये प्रचंड प्रमाणात डेटाचे विश्लेषण करण्यास, नमुने ओळखण्यास, सामग्री तयार करण्यास आणि मानवासारख्या परस्परसंवादांचे अनुकरण करण्यास सक्षम आहेत. या क्षमता मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये

विभागांच्या कार्यपद्धतीत बदल घडवून आणत आहेत, ज्यामुळे त्यांना प्रामुख्याने प्रशासकीय कार्यापासून संस्थांमध्ये अधिक धोरणात्मक भूमिका घेण्याला सहाय्य करते.

आजच्या मानवी संसाधन व्यवस्थापन व्यवस्थापकासमोर अनेक आव्हाने आहेत. कर्मचार्यांच्या अपेक्षांमध्ये बदल, जागतिक कामगारांची कमतरता आणि वाढती कौशल्ये इ. मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये बदल व्यवस्थापित करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावू शकतात. आयबीएम इन्स्टिट्यूट फॉर बिझनेस व्हॅल्यूच्या संशोधनानुसार, केवळ २०% अधिकारी म्हणतात की, त्यांच्या संस्थेतील भविष्यातील कामाच्या धोरणाचे मालक AI आहेत. येत्या काही वर्षांत, एआयचा वापर एचआर विभागांवर दोन महत्त्वपूर्ण मार्गांनी परिणाम करेल. पहिले, एचआर ऑपरेशन्स सुलभ करून आणि प्रतिभा नियोजन आणि व्यवस्थापन प्रक्रिया सुधारण्यासाठी कामाच्या ठिकाणी डेटाचा वापर करून. दुसरे म्हणजे, एआयसाठी एचआर विभागांना काम करण्याच्या नवीन पद्धती स्वीकारण्यास सक्षम बदल-विचारसरणीची संस्कृती जोपासण्याची आवश्यकता असेल. या बदलासाठी काही पुनर्संरचना आवश्यक आहे, परंतु संभाव्य फायदे प्रचंड आहेत.

मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये AI चा उपयोग कसा होतो?

AI चा उपयोग मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये विविध मार्गांनी केला जातो.

१) भरती आणि निवड: AI आधारित साधने उमेदवारांचे अर्ज तपासू शकतात, रेझ्युमेचे विश्लेषण करू शकतात

आणि पात्र उमेदवारांची निवड करू शकतात. यामुळे भरती प्रक्रिया जलद होते.

२) कर्मचारी प्रशिक्षण आणि विकास: AI- आधारित प्लॅटफॉर्म प्रत्येक कर्मचार्यासाठी वैयक्तिक प्रशिक्षण कार्यक्रम तयार करू शकतात. हे कर्मचार्यांची कौशल्ये वाढवण्यास मदत करते.

३) कर्मचारी संवाद: AI-आधारित चॅटबॉट्स कर्मचार्यांच्या प्रश्नांची उत्तरे देऊ शकतात. उदा. सुट्ट्या, वेतन आणि कंपनीच्या धोरणांशी संबंधित प्रश्नांची उत्तरे त्वरित दिली जातात.

४) वेतन आणि लाभ व्यवस्थापन: AI वेतनाची गणना स्वयंचलित करू शकते, जेणेकरून त्रुटी कमी होतात. तसेच, कर्मचार्यांच्या फायद्यांचे व्यवस्थापनही सुलभ होते.

५) कर्मचार्यांचे मूल्यांकन: AI कर्मचार्यांच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करू शकते, ज्यामुळे निष्पक्षता वाढते.

मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये वापरल्या जाणाऱ्या AI चे प्रकार

एचआर विभाग विविध एआय तंत्रज्ञान आणि एकत्रीकरणे अंमलात आणतात. प्रत्येक विशिष्ट कार्ये करते. बहुतेकदा, ही साधने स्पष्टीकृत काम करतात: उदाहरणार्थ, एक स्वयं-सेवा एआय सहाय्यक वापरकर्त्यांच्या प्रश्नांचे अर्थ लावण्यासाठी, प्रतिसाद देण्यासाठी आणि त्यावर कार्य करण्यासाठी नैसर्गिक भाषा प्रक्रिया, मशीन लर्निंग, जनरेटिव्ह एआय आणि एजंटिक एआयच्या संयोजनावर अवलंबून असू शकतो. एचआरमध्ये वापरल्या जाणाऱ्या सर्वात सामान्य एआय तंत्रज्ञानांमध्ये हे समाविष्ट आहे:

१) कृत्रिम प्रज्ञा अभिकर्ता:

एआय एजंट्स ही स्वायत्त प्रणाली आहेत जी विशिष्ट कार्ये करतात किंवा कमीतकमी मानवी देखरेखीसह पूर्व-परिभाषित उद्दिष्टे पूर्ण करतात. एजंटिक एआय एजंट्स स्मृती टिकवून ठेवतात आणि कालांतराने शिकतात, त्यांची कामगिरी सतत सुधारतात. या एजंट्सचा वापर उमेदवारांना शोधण्यासाठी, जॉब बोर्ड आणि व्यावसायिक नेटवर्क स्कॅन करण्यासाठी केला जाऊ शकतो. जेणेकरून संभाव्य उमेदवार ओळखता येतील. बेनिफिट्स अॅडमिनिस्ट्रेशनमध्ये, एजंटिक एआय कर्मचार्यांच्या बेनिफिट्सची नोंदणी हाताळते किंवा कामाच्या ठिकाणी असलेल्या धोरणांबद्दलच्या प्रश्नांची उत्तरे देते. एआय एजंट्स अनुपालन देखरेखीमध्ये देखील पारंगत असतात, कंपनीची धोरणे अद्ययावत आहेत, याची खात्री करण्यासाठी नियामक बदलांचा सक्रियपणे मागोवा घेतात.

२) कृत्रिम बुद्धिमत्ता सहाय्यक:

एआय असिस्टंट नैसर्गिक भाषा प्रक्रियेद्वारे परस्परसंवादी समर्थन प्रदान करतात - चॅटबॉट्सचे उत्तराधिकारी, ते अधिक साधनांवर अवलंबून असतात आणि अशा प्रकारे अधिक जटिल प्रश्नांमध्ये मदत करू शकतात. एआय एजंट्सप्रमाणे, ते मेमरी राखतात, वापरकर्त्यांच्या पसंती

आणि भूतकाळातील संवाद संग्रहित करतात. एआय असिस्टंटचा वापर नियमित प्रश्नांची उत्तरे देण्यासाठी आणि सामान्य एचआर प्रक्रियांद्वारे कर्मचार्यांना मार्गदर्शन करण्यासाठी केला जातो. ऑनबोर्डिंग प्रक्रियेत, ते नवीन नियुक्त्यांना अभिमुखता प्रक्रिया आणि कागदपत्रांमधून मार्गदर्शन करतात.

३) ऑटोमेशन आणि रोबोटिक प्रक्रिया ऑटोमेशन:

ऑटोमेशन आणि आरपीए डेटा एंटी किंवा पेरोल प्रोसेसिंग सारख्या पुनरावृत्ती होणाऱ्या कामांना स्वयंचलित करतात. तांत्रिकदृष्ट्या योग्य एआय नसले तरी, ही साधने बहुतेकदा एचआरमध्ये एआयला पूरक असतात. ही तंत्रज्ञाने विशिष्ट निकषांवर आधारित नोकरी अर्जदारांना फिल्टर करणे आणि कर्मचार्यांच्या नोंदी राखणे यासारख्या सोप्या प्रक्रिया करू शकतात.

४) जनरेटिव्ह एआय:

जनरेटिव्ह एआय प्रशिक्षण डेटामधून शिकलेल्या नमुन्यांवर आधारित नवीन सामग्री तयार करते. एचआरमध्ये, ते एचआर विभागांना दिवस किंवा आठवडे लागतील असे साहित्य द्रुतपणे तयार करण्यासाठी वापरले जाते. उदाहरणार्थ, जनरेटिव्ह एआयचा वापर व्यापक नोकरीचे वर्णन किंवा तयार केलेल्या मुलाखतीचे प्रश्न तयार करण्यासाठी केला जाऊ शकतो. प्रशिक्षण किंवा ऑनबोर्डिंग दरम्यान, ते कर्मचार्यांसाठी वैयक्तिकृत शैक्षणिक साहित्य तयार करते. जनरेटिव्ह एआय कंपनी संप्रेषण लिहिण्यास आणि अद्यतनित करण्यास, धोरणे तयार करण्यास किंवा वैयक्तिक कर्मचारी गटांसाठी व्यक्तिमत्त्व-आधारित संदेश तयार करण्यास देखील मदत करते जेणेकरून त्यांच्या गरजा सर्वोत्तम प्रकारे पूर्ण होतील.

मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये AI चे फायदे

AI मुळे HR व्यवस्थापनात अनेक फायदे मिळतात. महत्वाचे फायदे खालीलप्रमाणे.

१) कार्यक्षमतेत वाढ: AI अनेक नियमित कामे स्वयंचलित करते, ज्यामुळे HR कर्मचार्यांचा वेळ वाचतो.

२) निष्पक्षता: AI-आधारित निवड आणि मूल्यांकन पद्धतींमध्ये मानवी पूर्वग्रह (Human Bias) कमी होतो.

३) उत्तम निर्णय: AI डेटाचे विश्लेषण करून महत्वाच्या निर्णयांमध्ये मदत करते.

४) कर्मचार्यांचा चांगला अनुभव: AI च्या मदतीने कर्मचार्यांना त्वरित माहिती आणि वैयक्तिक मदत मिळते.

मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये आव्हाने.

AI चा उपयोग करताना काही आव्हानेही आहेत.

१) डेटा गोपनीयता: कर्मचार्यांच्या डेटाच्या गोपनीयतेची काळजी घेणे महत्वाचे आहे.

२) तंत्रज्ञानाचा खर्च: AI तंत्रज्ञान लागू करण्यासाठी सुरुवातीला जास्त खर्च येऊ शकतो.

३) मानवी स्पर्धेचा अभाव: काही ठिकाणी मानवी संवाद आणि स्पर्धेची जागा AI घेऊ शकत नाही.

थोडक्यात, AI हे मानव संसाधन व्यवस्थापनासाठी एक शक्तिशाली साधन आहे, जे अनेक कामांमध्ये सुधारणा घडवते. यामुळे HR विभाग अधिक धोरणात्मक आणि प्रभावी बनतो.

सारांश:

मानव संसाधन व्यवस्थापनात AI ची भूमिका महत्त्वपूर्ण आहे. AI कर्मचारी निवड प्रक्रियेत डेटा विश्लेषणाद्वारे योग्य उमेदवार निवडण्यास, प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रम सुधारण्यास, कर्मचारी कामगिरी मूल्यांकनात पारदर्शकता आणण्यास आणि कार्यक्षमता वाढवण्यास मदत करते. चॅटबॉट्स आणि ऑटोमेशनमुळे प्रशासकीय कामे सुलभ होतात, तर प्रेडिक्टिव्ह ॲनालिटिक्स कर्मचारी टर्नओव्हर कमी करण्यास सहाय्य करते. AI मुळे निर्णयप्रक्रिया जलद, अचूक आणि पक्षपातरहित

होते, ज्यामुळे HR प्रक्रिया अधिक प्रभावी आणि रणनीतिक बनतात.

संदर्भग्रंथ सूची

1. Research Methods Science and Techniques (2000), Dr. Pradeep Agalave, Vidya Prakashan, Nagpur.
2. Sharma, R., & Gupta, A. (2023). Role of artificial intelligence in talent acquisition: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 1890–1912.
3. Deloitte. (2022). AI and the future of HR: Transforming the employee experience [Report]. Deloitte Insights.
4. <https://www.amitjadhav.com/blogs/Role-of-AI-in-Human-Resource-Management>.