

## कृत्रिम बुद्धिमत्तेची मानव संसाधन व्यवस्थापनातील भूमिका

डॉ. दीपक बी. कुटे

अर्थशास्त्र विभाग प्रमुख, कला व वाणिज्य महाविद्यालय, बोरी अरब  
deepakbkute@gmail.com

### प्रस्तावना

आजच्या डिजिटल युगात कृत्रिम बुद्धिमत्ता हा प्रत्येक क्षेत्रातील परिवर्तनाचा केंद्रबिंदू बनला आहे. मानव संसाधन व्यवस्थान हे कोणत्याही संस्थेचे हृदय मानले जाते. आधुनिक काळात मानव संसाधन व्यवस्थान क्षेत्रात कृत्रिम बुद्धिमत्ता वापरल्याने निर्णयक्षमता, कार्यक्षमता आणि मानव संसाधन विकासाच्या प्रक्रिया अधिक जलद, निष्पक्ष आणि परिणामकारक बनल्या आहेत.

### कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि मानव संसाधन व्यवस्थापन संबंध

कृत्रिम बुद्धिमत्ता म्हणजे संगणक प्रणालींना मानवी मेंदूप्रमाणे विचार करणे, शिकणे, निर्णय घेणे व समस्या सोडविण्याची क्षमता देणारी तंत्रज्ञान प्रणाली होय. यामध्ये पुनरावृत्ती होणारी कामे स्वयंचलित करण्यासाठी, मानव संसाधनांच्या माहितीमधून सखोल अंतर्दृष्टी मिळविण्यासाठी आणि संस्थेमध्ये निर्णय घेण्यास समर्थन देण्यासाठी, अल्गोरिदम, मशीन लर्निंग माॅडेल्स आणि बुद्धिमत्ता प्रणालींचे संयोजन वापरणे समाविष्ट आहे.

### मानव संसाधन व्यवस्थापन

मानव संसाधन व्यवस्थान म्हणजे संस्थेतील मनुष्यबळाचे नियोजन, निवड, प्रशिक्षण, प्रेरणा, कार्यक्षमता मूल्यमापन आणि विकास यांचा शास्त्रीय अभ्यास. मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे मुख्य उद्दिष्ट म्हणजे योग्य व्यक्ती योग्य कामावर योग्य वेळी नेमणे आणि त्यांचा सर्वांगीण विकास करणे.

### कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि मानव संसाधन व्यवस्थापन संबंध

कृत्रिम बुद्धिमत्ता ही तंत्रज्ञाने घर्षण कमी करून आणि मानव संसाधन व्यवसायीकांना अधिक सर्जनशील किंवा संवेदनशील कर्मचारी समस्यांवर लक्ष केंद्रित करण्यास सक्षम करून कर्मचार्यांचा अनुभव सुधारतात. मानव संसाधनात कृत्रिम बुद्धिमत्ता विविध तंत्रज्ञानाचा वापर करते जे रिअल-टाइममध्ये प्रचंड प्रमाणात डेटाचे विश्लेषण करण्यास, नमुने आळखण्यास, सामग्री तयार करण्यास आणि मानवासारख्या परस्परसंवादांचे अनुकरण करण्यास सक्षम आहेत. या क्षमता मानव संसाधन विभागांच्या कार्यपद्धतीत बदल घडवून आणत आहेत, ज्यामुळे त्यांना प्रामुख्याने प्रशासकीय कार्यापासून संस्थांमध्ये अधिक धोरणात्मक भूमिकांकडे जाण्याची परवानगी मिळत आहे. आजच्या एचआर नेत्यांसमोर अनेक आव्हाने आहेत. कर्मचाऱ्यांच्या अपेक्षांमध्ये बदल, जागतिक कामगारांची कमतरता आणि वाढती कौशल्ये. आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता इतक्या वेगाने व्यवसायाच्या क्षेत्रात व्यत्यय आणत असल्याने, एचआर विभाग बदल व्यवस्थापित करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावू शकतात. आयबीएम इन्स्टिट्यूट फॉर बिझनेस व्हॅल्यूच्या संशोधनानुसार, केवळ 20 टक्के

अधिकारी म्हणतात की त्यांच्या संस्थेतील भविष्यातील कामाच्या धोरणाचे मालक एचआर आहेत. हा प्रश्न उपस्थित होतो; जर एचआर कडे कामाचे भविष्य नसेल तर कोण असेल?

येत्या काही वर्षात, एआयचा वापर एचआर विभागांवर दोन महत्त्वपूर्ण मार्गांनी परिणाम करेल; पहिले, एचआर ऑपेरेशन्स सुलभ करून आणि प्रतिभा नियोजन आणि व्यवस्थापन प्रक्रिया सुधारण्यासाठी कामाच्या ठिकाणी डेटाचा वापर करून. दुसरे म्हणजे, एआयसाठी एचआर विभागांना काम करण्याच्या नवीन पद्धती स्वीकरण्यास सक्षम बदल-विचारसरणीची संस्कृती जोपासण्याची आवश्यकता असते. या बदलांसाठी काही पुनर्रचना आवश्यक आहे, परंतु संभाव्य फायदे प्रचंड आहेत.

कर्मचार्यांमध्ये बदलाचा प्रतिकार हा नवोपक्रमातील सर्वात मोठ्या अडथळ्यांपैकी एक आहे. ज्या संस्था कर्मचाऱ्यांना सर्वोत्तम अनुभव देतात त्या इतर कंपन्यांच्यातुलनेत महसूल वाढीच्या बाबतीत सामान्यतः 31 टक्क्याने पुढे जातात. आणि व्यवसायाचे स्वरूप घातांकीय दराने बदलत असतांना, एचआर विभागांमध्ये धोरणात्मक कार्यबल नियोजनासाठी महत्त्वपूर्ण चालक बनण्याची क्षमता असते. आणि चपळ, सतत पुनरावृत्ती करणार्या कंपन्या राखण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतात, आयबीएम इन्स्टिट्यूट फॉर बिझनेस व्हॅल्यून अलीकडेच शोधून काढल्याप्रमाणे, 57 टक्के सीईओंचा असा विश्वास आहे की डेटा-चालित परिवर्तनादरम्यान तांत्रिक आव्हानांवर मात करण्यापेक्षा संस्कृती बदल अधिक महत्त्वाचा आहे. नियमित कामे एआयमध्ये भरून, संस्थेच्या कार्यबल डेटाचा वापर करून आणि एआय-सक्षम कौशल्य व्यवस्थान वितरित करून, एचआर विभाग या बदलाचे चालक बनू शकतात. एचआरमधील एआय परिवर्तन म्हणजे बुद्धिमान तंत्रज्ञानाचे मानवी संसाधन व्यवस्थापनात एकीकरण, अधिक कार्यक्षम आणि डेटा-चलित प्रक्रिया तयार करणे.

### मानव संसाधन विभाग कृत्रिम बुद्धिमत्ता कधी वापरत आहेत.

मानव संसाधन विभाग संपूर्ण कर्मचार्यांच्या जीवनचक्रात एआय लागू करत आहेत. काही सामान्य क्षेत्रांमध्ये एआय पारंपारिक एचआर कार्ये सुलभ करत आहे.

1. प्रतिभा संपादन : एआय सोल्यूशन्स भरती प्रक्रियेदरम्यान रिक्रूटर्सना सोर्सिंग आणि मूल्यांकन करण्यास मदत करतात. अत्याधुनिक अल्गोरिदम विशिष्ट कौशल्य संच आणि अनुभव पातळीशी जुळणार्या संभाव्य उमेदवारांसाठी इंटरनेट, तृतीय-पक्ष उमेदवार पूल किंवा लिंकडइन सारख्या सोशल मीडिया नेटवर्क्स स्कॅन करतात. मोठ्या भरती कार्यक्रमांसाठी, काही साधने वेगवेगळ्या प्रेक्षांसाठी नोकरी पोस्टिंग तयार करतात. हे भरती प्रक्रियेदरम्यान पात्र संभाव्य उमेदवारांची

सतत पाइपलाइन तयार करण्यास मदत करू शकते. रिज्युम स्क्रीनिंगसाठी, एआय टूल्स नोकरीच्या आवश्यकतेनुसार अर्जदारांच्या क्रेडेन्शियल्सचे मूल्यांकन करतात, पक्षपात कमी करतात आणि कार्यक्षमता वाढवतात. उमेदवार आणि नियुक्ती पथमामधील वेळापत्रकांचे समन्वय साधणार्या स्वयंचलित प्रणालींद्वारे मुलाखतीची लाॅजिस्टिक्स देखील सुलभ केली जाऊ शकतात. स्वयंचलित मुलाखत अॅन्सक्रिप्शन, बैठकांचा सारांश आणि नोकरीची यादी तयार करणे यामुळे एचआर व्यावसायिकांचा नियमित परंतु आवश्यक कामांवर खर्च होणारा वेळ देखील कमी होतो.

2. ऑनबोर्डिंग : एआय आधारित वैयक्तिकरण ऑनबोर्डिंग प्रक्रियेत मोठ्या प्रमाणात सुधारणा करते. तंत्रज्ञानाच्या संयोजनाद्वारे संस्था नवीन नियुक्त्यांच्या भूमिकेवर आणि पाश्र्वभूमीवर आधारित अनुकूलित, संबंधित अनुभव तयार करतात. व्ह्युअल ओरिएंटेशन असिस्टंट नवीन कर्मचार्यांना त्यांच्या स्वतःच्या गतीने कंपनीच्या धोरणे आणि प्रक्रियांद्वारे मार्गदर्शन करतात, ज्यामुळे महत्त्वपूर्ण माहितीचे सातत्यपूर्ण वितरण सुनिश्चित होते. एजंटिक एआय खाते सेट-अप आणि दस्ऐवज प्रक्रिया यासारखी नियमित कामे हाताळू शकते, ज्यामुळे मॅन्युअल प्रयत्नांची आवश्यकता मोठ्या प्रमाणात कमी होते. दरम्यान, दत्तक देखरेख साॅफ्टवेअर नवीन टीम सदस्यांना ओळखते ज्यांना अतिरिक्त समर्थनाची आवश्यकता असू शकते. हे एआय-चलित ऑनबोर्डिंग सुधारणा नवीन नियुक्त्या आणि एचआर व्यावसायिकांसाठी अधिक प्रभावी आणि आकर्षक अनुभव निर्माण करतात.

3. व्यावसायिक विकास: एआय-संचालित साधने कर्मचार्यांना महत्त्वपूर्ण कौशल्ये शिकण्यास आणि त्यांच्या करिअरच्या उद्दिष्टांना साध्य करण्यास मदत करतात. वैयक्तिकृत शिक्षण प्रणाली वैयक्तिक आवश्यकता, शिकण्याच्या शैली आणि करिअरच्या आकांक्षांवर आधारित सामुकूलित प्रशिक्षण सामग्री प्रदान करतात, ज्यामुळे अधिक कार्यक्षम कौशल्य संपादन होते. एकत्रितपणे, हे एआय अनुप्रयोग प्रतिभा विकासासाठी अधिक धोरणात्मक आणि वैयक्तिकृत दृष्टिकोन तयार करतात. जे तंत्रज्ञानाने चालणार्या जगात कौशल्यांमधील अंतर कमी करण्यास मदत करतात. उत्तराधिकार-मॅपिंग साधने त्यांच्या कौशल्यांवर किंवा अनुभवांवर आधारित नेतृत्व पदांसाठी संभाव्य अंतर्गत उमेदवार देखील ओळखू शकतात., अधिक मजबूत प्रतिभा पाइपलाइन तयार करू शकतात. अंतर्गत विकास प्रक्रियेचे स्वयंचलित आणि वैयक्तिकरण करून, संस्था सतत सुधारणारे कार्यबल तयार करतात - कर्मचारी धारणा वाढवतात आणि त्यांचा व्यवसाय चपळ राहतो याची खात्री करतात.

4. कामगिरी व्यवस्थापन: एआय सक्षम सतत अभिप्राय प्रणालींद्वारे कामगिरी व्यवस्थान प्रक्रिया वाढता येतात. या प्रणाली नियमित कामगिरी संभाषणे सुलभ करतात आणि अभिप्राय नमुन्यांचा मागोवा घेतात, नियमित पुनरावलोकन प्रक्रिया सुधारतात. कामगिरी विश्लेषण साधने संघ आणि विभागांमधील नमुने ओळखतात, जे मॅन्युअली ओळखणे कठीण असू शकते अशा आंतर्दृष्टी प्रदान करतात. हे एआय-संचालित सुधारणा कर्मचारी विकास आणि संघटनात्मक

यशाला चांगल्या प्रकारे समर्थन देण्यासाठी अधिक गतिमान, डेटा-चालित कामगिरी व्यवस्थापन दृष्टीकोन तयार करतात.

5. कर्मचाऱ्यांचा सहभाग आणि अनुभव: एआय-सक्षम संस्था कर्मचाऱ्यांच्या गरजांसाठी वैयक्तिकृत, प्रतिसादात्मक दृष्टिकोन तयार करून कर्मचार्यांचा अनुभव सुधारतात. यामुळे समाधान आणि धारणा वाढू शकते. उदाहरणार्थ, वैयक्तिकृत संप्रेषण प्रणाली कर्मचार्यांच्या पसंती आणि वर्तणुकीच्या नमुन्यांवर आधारित संघटनात्मक संदेशन तयार करतात, संदेशाची प्रभावीता आणि प्रासंगिकता वाढवतात. गुंतवणूक देखरेख अल्गोरिदम अडथळे किंवा इतर समस्यांच्या बाबतीत सक्रिय हस्तक्षेप सक्षम करतात, अनावश्यक घर्शण कमी करतात. एआयद्वारे समर्थित स्वयं-सेवा एचआर फंक्शन्स, कर्मचार्यांसाठी प्रतीक्षा वेळ आणि अनावश्यक प्रशासकीय ओझे कमी करतात. दरम्यान, डेटा एंट्री आणि इतर नियमित कामांवर वेळ वाचवून, एचआर व्यावसायिक त्यांच्या संस्थेसाठी शक्य तितके आनंददायी अनुभव प्रदान करण्यासाठी अधिक सर्जनशील आणि उच्च-टच उपक्रम तयार करण्यास मोकळे आहेत.

6. प्रशासकीय कामकाज: एचआर ऑपरेशन्स बहुतेकदा प्रक्रिया ऑटोकेशनद्वारे सुलभ केल्या जातात, ज्यामुळे डेटा एंट्री आणि रिमोट जनरेशनसारखी पुनरावृत्ती होणारी प्रशासकीय कामे हाताळली जातात, ज्यामुळे एचआर व्यावसायिकांना अधिक धोरणात्मक कामासाठी मोकळे केले जाते. एआय द्वारे समर्थित कर्मचारी स्वयं-सेवा पोर्टल सामान्य एचआर प्रश्नांची उत्तरे देतात आणि मानवी हस्तक्षेपाशिवाय नियमित विनंत्या प्रक्रिया करतात. प्रतिसादवेळ आणि पलब्धता सुधारतात. अनुपालन देखरेख साधनेसंभाव्य समस्यांना ध्वजांकित करतात, जोखीम कमी करतात. व्यापक कार्यबल विश्लेषणे संपूर्ण संस्थेमध्ये धोरणात्मक घेण्यास माहिती देण्यासाठी एचआर डेटामधून कृतीयोग्य अंतर्दृष्टी निर्माण करतात. हे ऑपरेशनल सुधारणा अधिक कार्यक्षम, प्रतिसाद देणारे एचआर फंक्शन्स तयार करतात जे कर्मचारी आणि मोठ्या प्रमाणात संस्थेला अधिक मूल्य देतात. याव्यतिरिक्त, प्रशासकीय भार कमी केल्याने एचआर व्यावसायिकांना व्यापक धोरणात्मक व्यवसाय योजनांसोबत संरेखित करण्यात आणि अधिक सूक्ष्म कामांवर लक्ष केंद्रित करण्यात अधिक वेळ घालवता येतो.

**मानव संसाधन व्यवस्थापनात कृत्रिम बुद्धिमत्तेचे फायदे**

1. वेळ आणि खर्चाची बचत. 2. निष्पक्ष निर्णय प्रक्रिया. 3. कामकाजातील पारदर्शकता. 4. मानवी संसाधनाचा कार्यक्षम वापर. 5. कर्मचारी संतुष्टी आणि प्रेरणा वाढ.

**आव्हाने**

1. डेटा गोपनीयता आणि नैतिकता प्रश्न. 2. मानवी सहानुभूतीचा आभाव. 3. बेरोजगारीची भीती. 4. तंत्रिक कौशल्याची आवश्यकता. 5. प्रणालीतील पक्षपात.

**निष्कर्ष**

कृत्रिम बुद्धिमत्ता मानव संसाधन व्यवस्थापनातील एक क्रांतीकारी परिवर्तन घडवून आणत आहे. ती केवळ कार्यक्षमता वाढवत नाही तर संस्थेच्या दीर्घकालीन यषासाठी धोरणात्मक निर्णय घेण्यात मदत करते. मात्र, याचा योग्य वापर करण्यासाठी नैतिक दृष्टिकोन, पारदर्शकता आणि मानवी संवेदनांचा समतोल राखणे आवश्यक आहे.

**संदर्भ सूची.**

1. अग्रवाल ए (2018), “द अर्थशास्त्र कृत्रिम बुद्धिमत्ता”. त्रैमासिक एप्रिल 2018
2. आवळा. एम. आणि मल्होत्रा, पी एम. (2017) डिजिटल परिवर्तन मध्ये एच. आर. आंतरराष्ट्रीय जर्नल च्या आंतरविद्याशाखीय अभ्यास.

3. रिबली. जे (2025) बदल, पुनर्प्राप्त पासून बीदचेंज वेबसाईट <https://bthechange.com/3-ways-artifici> अल बुद्धिमत्ता-कार्यस्थळ-शिक्षण- सुधारू शकते.

4. राजेश डी. एस. कंदस्वामी. एम. यू. आणि रोकष. एम. ए. (2018). द प्रभाव च्या कृत्रिम बुद्धिमत्ता मध्ये प्रतिभा संपादन जीवनचक्र च्या संघटना.

5. राठी डी. आर. कृत्रिम समजणेतेव्हापासून आणि द भविष्यच्या तास पद्धती. आंतरराष्ट्रीय जर्नल ऑफ अप्लाइड रिसर्च. पुनर्प्राप्त [www.allresearchjournal.com](http://www.allresearchjournal.com)

6. जैन. डी. एस. (मार्च 2018) मानव संसाधन व्यवस्थानपन आणि कृत्रीम बुद्धिमत्ता. आंतरराष्ट्रीय जर्नलच्या व्यवस्थापन आणि सामाजिक सायन्सेस.