

نقش هوش مصنوعی در مدیریت منابع

انسانی چیست؟

در حالی که در گذشته تصور می شد که هوش مصنوعی محصول داستان های علمی-تخیلی است، اکثر متخصصان امروزی می دانند که پذیرش فناوری هوشمند باعث ایجاد تغییر در محل کارشان می شود. هوش مصنوعی، تقریباً در هر حرفه و صنعتی کاربردهای زیادی دارد و مشاغل منابع انسانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

یک نظرسنجی اخیر که توسط Oracle و Future Workplace انجام شد، نشان داد که متخصصان منابع انسانی معتقدند هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی می تواند فرصتهایی را برای تسلط بر مهارت های جدید و به دست آوردن زمان آزاد بیشتر ارائه دهد و به متخصصان منابع انسانی اجازه می دهد تا نقش های فعلی خود را گسترش دهند تا در سازمانشان استراتژیک تر باشند.

با این حال، در میان رهبران منابع انسانی که در این نظرسنجی شرکت کردند، 81 درصد گفتند که همگام شدن با سرعت تغییرات تکنولوژیکی در محل کار برایشان چالش برانگیز است. به این ترتیب، اکنون بیش از هر زمان دیگری برای متخصصان منابع انسانی مهم است درک کنند که هوش مصنوعی در حوزه آنها از چه راه هایی تغییر ایجاد می کند.

در این مقاله به شما می گوئیم که هوش مصنوعی شامل چه چیزهایی می شود، چگونه در

دنیای مدیریت منابع انسانی به کار می‌رود و متخصصان منابع انسانی چگونه می‌توانند برای آینده این حوزه آماده شوند.

«استفاده از راهکارهای هوش مصنوعی در منابع انسانی، امکان تحلیل الگوهای رفتاری کارکنان را فراهم می‌کند؛ تحلیلی که با روش‌های سنتی عملاً قابل دستیابی نیست.»



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

هوش مصنوعی چیست؟

در سطح بالا، هوش مصنوعی (AI) فناوری است که به رایانه‌ها اجازه می‌دهد تا از داده‌های جمع‌آوری شده قبلی یاد بگیرند و اقداماتی را انجام دهند یا توصیه کنند. از نظر متخصصان منابع انسانی، هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی را می‌توان به روش‌های مختلف برای ساده‌سازی فرآیندها و بهبود کارایی به کار برد.

در حالی که سازمان‌ها هوش مصنوعی را در فرآیندهای منابع انسانی خود با نرخ‌های متفاوت به کار می‌گیرند، واضح است که این فناوری با پذیرش گسترده‌تر، تأثیری پایدار بر این حوزه خواهد داشت. به همین دلیل، مهم است که متخصصان منابع انسانی خود را برای این تغییرات با درک اینکه فناوری چیست و چگونه در عملکردهای مختلف

اعمال می‌شود، آماده کنند.

هوش مصنوعی در منابع انسانی

منابع انسانی به پلتفرم‌ها و فناوری‌های جدید متکی است تا با محیط کار در حال تحول همراه باشد (به مدل‌های کاری ترکیبی فکر کنید و تأکید بیشتری بر تنوع و انعطاف داشته باشید).

در نتیجه، هوش مصنوعی با توانایی‌های خود در تجزیه و تحلیل، تشخیص و پیش‌بینی، به طور فزاینده‌ای در عملیات منابع انسانی رایج می‌شود.

هوش مصنوعی برای منابع انسانی مفهوم جدیدی نیست. اما همان‌طور که فناوری به بلوغ می‌رسد، تبدیل به بخشی روزمره از ابزارها و برنامه‌ها هم می‌شود. در حالی که هوش مصنوعی برای ساده کردن فرآیندها و سرعت بخشیدن به تصمیم‌گیری مفید است، نگرانی‌هایی را نیز ایجاد می‌کند. وقتی تصمیم می‌گیرید چگونه آن را در کسب‌وکار خود بگنجانید، از پتانسیل و مشکلات آن آگاه باشید.

در ادامه، روش‌هایی که هوش مصنوعی می‌تواند فرآیندهای منابع انسانی شما را برای بهتر شدن تغییر دهد، مرور می‌کنیم. ما همچنین برخی از محدودیت‌ها و نکات منفی را که باید مراقب آنها باشید مطرح خواهیم کرد.



کاربردهای هوش مصنوعی در منابع انسانی

در میان کاربردهای متعدد هوش مصنوعی در بخش منابع انسانی، برخی از اولین تغییراتی که متخصصان منابع انسانی باید انتظار داشته باشند هوش مصنوعی در آنها تغییر ایجاد کند بخش‌های استخدام، تجربه کارمند، بهبود فرآیند و اتوماسیون وظایف اداری هستند.

استخدام

با اینکه بسیاری از سازمان‌ها در حال حاضر شروع به ادغام فناوری هوش مصنوعی در بخش استخدام خود کرده‌اند، اکثریت قریب به اتفاق سازمان‌ها چنین نیستند. در واقع،

نظرسنجی گرایش‌های سرمایه انسانی جهانی Deloitte در سال 2019 نشان داد که تنها 6 درصد از پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که بهترین فرآیندهای استخدام را دارند، در حالی که 81 درصد معتقد بودند که فرآیندهای استخدام سازمان‌شان استاندارد یا کمتر از استاندارد است. به همین دلیل، فرصت‌های فوق‌العاده‌ای برای حرفه‌ای‌ها وجود دارد تا فرآیندهای خود را تطبیق دهند و از مزایای استفاده از این فناوری پیشرفته بهره‌مند شوند.

در طول فرآیند استخدام، هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی می‌تواند نه تنها به نفع سازمان استخدام‌کننده بلکه به نفع متقاضیان آن شغل نیز باشد. به عنوان مثال، فناوری هوش مصنوعی می‌تواند فرآیندهای درخواست را با طراحی فرم‌های کاربرپسندتر که احتمال تکمیل آنها را توسط متقاضیان شغل بیشتر می‌کند، ساده‌سازی کند و به‌طور مؤثر تعداد درخواست‌های رها شده را کاهش دهد.

هوش مصنوعی و استخدام کارکنان

در حالی که هوش مصنوعی کار منابع انسانی در استخدام را بسیار آسان‌تر کرده است، این تکنولوژی همچنین کاری می‌کند که با ساده‌تر و کاربردی‌تر شدن فرآیند ارسال رزومه و مصاحبه و استخدام، نرخ تکمیل درخواست توسط متقاضیان بهبود یابد.

علاوه بر این، هوش مصنوعی نقش مهمی در کشف مجدد متقاضیان ایفا کرده است. با نگهداری پایگاه داده از متقاضیان گذشته، فناوری هوش مصنوعی می‌تواند مجموعه موجود متقاضیان را تجزیه و تحلیل کند و آنهایی را که برای نقش‌های جدید مناسب هستند، شناسایی کند. به جای صرف زمان و منابع برای جستجوی استعداد‌های تازه،

متخصصان منابع انسانی می‌توانند از این فناوری برای شناسایی کارکنان واجد شرایط، سریع‌تر و آسان‌تر از همیشه استفاده کنند.

هنگامی که مدیران استخدام بهترین گزینه را برای موقعیت‌های باز خود پیدا کردند، فرآیند پذیرش و استخدام آغاز می‌شود. با کمک هوش مصنوعی، این فرآیند لازم نیست به ساعات کاری سازمان شما محدود شود.

در عوض، فناوری هوش مصنوعی به استخدام‌کنندگان جدید اجازه می‌دهد از پشتیبانی منابع انسانی در هر زمان از روز و در هر مکانی از طریق استفاده از چت‌بات‌ها و برنامه‌های پشتیبانی از راه دور استفاده کنند. این تغییر نه تنها به کارمندان این امکان را می‌دهد که فرآیند ورود را با سرعت طی کنند، بلکه بار اداری را کاهش می‌دهد و معمولاً منجر به ادغام سریع‌تر می‌شود.



تحرک داخلی و حفظ کارکنان

علاوه بر بهبود فرآیند استخدام، متخصصان منابع انسانی می‌توانند از هوش مصنوعی برای تقویت تحرک داخلی و حفظ کارکنان نیز استفاده کنند.

از طریق نظرسنجی‌های بازخورد شخصی و سیستم‌های شناسایی کارکنان، بخش‌های منابع انسانی امروز می‌توانند مشارکت کارکنان و رضایت شغلی را با دقت بیشتری نسبت به قبل ارزیابی کنند. با توجه به اینکه درک نیازهای کلی کارکنان چقدر اهمیت دارد، بسیار سودمند است، با این حال چندین مزیت سازمانی کلیدی برای داشتن این اطلاعات نیز وجود دارد.

بر اساس گزارش اخیر انجمن حرفه‌ای منابع انسانی، برخی از نرم‌افزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی می‌توانند شاخص‌های کلیدی موفقیت کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند تا آنهایی را که باید ارتقاء یابند، شناسایی کنند و در نتیجه تحرک داخلی را افزایش دهند. انجام این کار این پتانسیل را دارد که به طور قابل توجهی هزینه‌های جذب استعداد را کاهش دهد و نرخ حفظ کارکنان را تقویت کند.

با این حال، این فناوری به شناسایی فرصت‌هایی برای ارتقاء از درون محدود نمی‌شود. همچنین می‌تواند پیش‌بینی کند که چه کسی در یک تیم به احتمال زیاد کنار می‌رود. داشتن این دانش در اسرع وقت به متخصصان منابع انسانی اجازه می‌دهد تا قبل از اینکه خیلی دیر شود تلاش‌های حفظ و نگهداری را به کار گیرند، که می‌تواند به طور استراتژیک فرسایش کارکنان را کاهش دهد.

اتوماسیون وظایف اداری

یکی از مزایای کلیدی اهرم هوش مصنوعی در فرآیندهای مختلف منابع انسانی در واقع همان چیزی است که در سایر رشته‌ها و صنایع وجود دارد: **خودکارسازی وظایف اداری** کم‌ارزش و قابل تکرار به متخصصان منابع انسانی زمان بیشتری برای مشارکت در برنامه‌ریزی استراتژیک در سطح سازمانی می‌دهد. این به نوبه خود، بخش منابع انسانی را قادر می‌سازد تا به یک شریک تجاری استراتژیک در سازمان خود تبدیل شود.

فناوری‌های هوشمند می‌توانند فرآیندهایی مانند مدیریت مزایا، پیش‌آزمایش متقاضیان، زمان‌بندی مصاحبه و موارد دیگر را خودکار کنند. اگرچه هر یک از این کارکردها برای موفقیت کلی یک سازمان مهم است، اما انجام وظایف مربوط به چنین فرآیندهایی

عموماً زمان بر است و بار این وظایف اغلب به این معنی است که متخصصان منابع انسانی زمان کمتری برای کمک به کارکنان خود دارند.

استقرار نرم افزار هوش مصنوعی برای خودکارسازی وظایف اداری می تواند این بار را کاهش دهد. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط Eightfold نشان داد که پرسنل منابع انسانی که از نرم افزار هوش مصنوعی استفاده می کنند، 19 درصد بیشتر از بخش‌هایی که از چنین فناوری استفاده نمی کنند، وظایف اداری را انجام می دهند. با صرفه‌جویی در زمان، متخصصان منابع انسانی می توانند انرژی بیشتری را به برنامه‌ریزی استراتژیک در سطح سازمانی اختصاص دهند.



تجربه کارمند بیشتر و بهتر

تجربه کارمندان برای مشارکت آنها ضروری است. شرکتی که کارکنان آن درگیر نیستند، در معرض خطرات پرهزینه‌ای است. شرکت‌هایی با مشارکت کارکنان بالاتر، 21 درصد سود بیشتری دارند. این یک تفاوت قابل توجه است. از این رو، شرکت‌ها روش‌های متعددی را برای پیشرفت مانند استفاده از یادگیری ماشین در تجربه کارمندان خود امتحان می‌کنند.

پذیرش چت‌بات‌ها

کسب و کارهای بسیاری از چت‌بات‌های مبتنی بر هوش مصنوعی برای کارهای متعدد استفاده می‌کنند. منابع انسانی نیز می‌تواند از ربات‌های چت مبتنی بر هوش مصنوعی برای پاسخگویی به پرسش‌ها و درخواست‌های آنلاین استفاده کند، بنابراین متخصصان منابع انسانی زمان بیشتری برای تمرکز بر سایر مشاغل ضروری پیدا می‌کنند. ربات‌های چت همچنین با این فناوری می‌توانند از تماس با متقاضیان شغلی بالقوه و تقویت فعالیت‌های داخلی پشتیبانی کنند.

چت‌بات‌ها می‌توانند مصاحبه‌های کوتاهی با متقاضیان احتمالی انجام و راه‌هایی برای افزایش عملکرد تیم ارائه دهند. همان‌طور که هوش مصنوعی پیچیده‌تر می‌شود، در آینده می‌توان انتظار داشت که چت‌بات‌ها حتی توانایی بیشتری در انجام وظایف منابع انسانی برای صرفه‌جویی در وقت انسان‌ها و همچنین ایجاد سیستم‌های کارآمدتر داشته باشند.

تجمیع داده‌ها

در دنیای کنونی، برای متخصصان منابع انسانی بسیار سخت است که به سادگی به رزومه نگاه کنند و مصاحبه انجام دهند. با تجمیع داده‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در منابع انسانی، اسکن خودکار از طریق مخازن بی‌پایان در پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی و سایر سایت‌های اینترنتی ساده و سریع است. بسیاری از شرکت‌ها در حال حاضر از این فناوری برای بررسی منابع بی‌شمار و جمع‌آوری اطلاعات در مورد متقاضیان شغلی و تجزیه و تحلیل تجربه و ارزش بازار هر یک استفاده می‌کنند.

یادگیری و توسعه

آینده یادگیری و توسعه مطمئناً توسط این پیشرفت‌های فناوری در سال‌های آینده تقویت خواهد شد. با فناوری‌هایی که از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی استفاده می‌کند، آموزش و توسعه کارکنان برای برآورده کردن نیازهای فردی کارکنان چابک‌تر می‌شود. یادگیری، با در نظر گرفتن طیف وسیعی از چیزها، مانند مهارت‌های موجود و اهداف آتی یک کارمند و پرداختن به شکاف‌های مهارتی، شخصی‌تر می‌شود. تطبیق محتوا و توصیه‌ها می‌تواند بر اساس مرتبط بودن نیازهای فردی کارکنان باشد.



چالش‌های مدیریت منابع انسانی و نقش هوش مصنوعی در سال 2023

مدیریت منابع انسانی (HRM) جنبه حیاتی هر سازمانی است؛ زیرا شامل مدیریت نیروی کار و اطمینان از برآورده شدن نیازهای آنها می‌شود. با این حال، [چالش‌های مدیریت منابع انسانی](#) همواره وجود دارد که می‌تواند عملکرد سازمان را مختل کند. در ادامه به برخی از چالش‌های پیش روی HRM و نقش هوش مصنوعی (AI) در رسیدگی به این چالش‌ها در سال 2023 می‌پردازیم.

1. جذب و حفظ استعداد

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های HRM جذب و حفظ استعدادهای برتر است. سازمان‌ها برای یافتن و حفظ بهترین کارکنان در بازار کار بسیار رقابتی تلاش می‌کنند. این امر به ویژه برای نقش‌های پرتقاضا مانند تحلیلگران داده، مهندسان نرم افزار و متخصصان بازاریابی دیجیتال صادق است.

2. مدیریت تنوع و شمول کارکنان

چالش مهم دیگری که مدیریت منابع انسانی با آن مواجه است، مدیریت تنوع و شمول کارکنان است. با افزایش تنوع نیروی کار، سازمان‌ها باید اطمینان حاصل کنند که با همه کارکنان منصفانه و با احترام رفتار می‌شود. این امر شامل ایجاد فرهنگ شمول، ارائه آموزش و رسیدگی به تبعیض و سوگیری است.

3. مدیریت تعامل کارکنان

HRM همچنین با چالش مدیریت مشارکت کارکنان مواجه است. با افزایش کار از راه دور و برنامه‌های انعطاف‌پذیر، درگیر نگه داشتن کارکنان و با انگیزه نگه داشتن آنها می‌تواند دشوار باشد. این امر می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و نرخ گردش مالی بالاتر شود.

4. مدیریت داده‌های کارکنان

HRM همچنین با چالش مدیریت داده‌های کارکنان مواجه است. با افزایش استفاده از فناوری، سازمان‌ها باید اطمینان حاصل کنند که داده‌های کارکنان دقیق، به‌روز و ایمن هستند. این امر شامل مدیریت اطلاعات کارکنان، داده‌های عملکرد و رعایت قوانین حفظ حریم خصوصی داده‌ها می‌شود.

چالش‌های اخلاقی AI در منابع انسانی: تبعیض، حریم و شفافیت

استفاده از الگوریتم‌های هوش مصنوعی در HR با چالش‌های جدی اخلاقی روبه‌روست. یکی از مهم‌ترین این مسائل، جانبداری الگوریتمی (Algorithmic Bias) است. اگر داده‌های آموزشی سیستم‌های AI از منابع تبعیض‌آمیز تهیه شده باشند، تصمیم‌های HR هم تبعیض‌آمیز خواهند بود، مثلاً در استخدام یا ارزیابی عملکرد.

مورد دوم، حریم خصوصی (Privacy) است. سیستم‌هایی که مکالمات کارکنان یا عملکرد دیجیتال آن‌ها را رصد می‌کنند، ممکن است به مرز تجاوز به حریم برسند. این خطر زمانی بیشتر می‌شود که کارکنان از میزان نظارت مطلع نباشند یا امکان اعتراض نداشته باشند.

مسئله سوم، شفافیت (Transparency) در تصمیم‌گیری است. بسیاری از سیستم‌های AI تصمیم‌هایی می‌گیرند که قابل توضیح نیستند (Black Box). این موضوع به‌ویژه در تصمیم‌های کلیدی مثل استخدام یا ارتقاء شغلی، می‌تواند باعث بی‌اعتمادی شدید شود.

سازمان‌ها باید هم‌زمان با توسعه سیستم‌های هوش مصنوعی در HR، منشورهای اخلاقی و استانداردهای پاسخ‌گویی هم تدوین کنند.



نقش هوش مصنوعی در مقابله با چالش‌های HRM

1. جذب و حفظ استعداد

هوش مصنوعی می‌تواند با خودکارسازی فرآیند استخدام به HRM کمک کند تا استعدادها را جذب و حفظ کند. این امر شامل استفاده از ربات‌های چت مبتنی بر هوش مصنوعی برای پاسخ به سؤالات و درخواست‌های متقاضیان، استفاده از الگوریتم‌های

یادگیری ماشین برای تجزیه و تحلیل رزومه و شناسایی بهترین متقاضیان و استفاده از تجزیه و تحلیل پیش‌بینی‌کننده برای شناسایی کارمندان با پتانسیل بالا است.

2. مدیریت تنوع و شمول کارکنان

هوش مصنوعی همچنین می‌تواند به مدیریت منابع انسانی در مدیریت تنوع و شمول کارکنان با خودکار کردن فرآیند بررسی عملکرد کمک کند. این امر شامل استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشین برای شناسایی سوگیری و تبعیض در ارزیابی عملکرد، ارائه آموزش به کارکنان در مورد تنوع و شمول و رسیدگی به تبعیض و تعصب است.

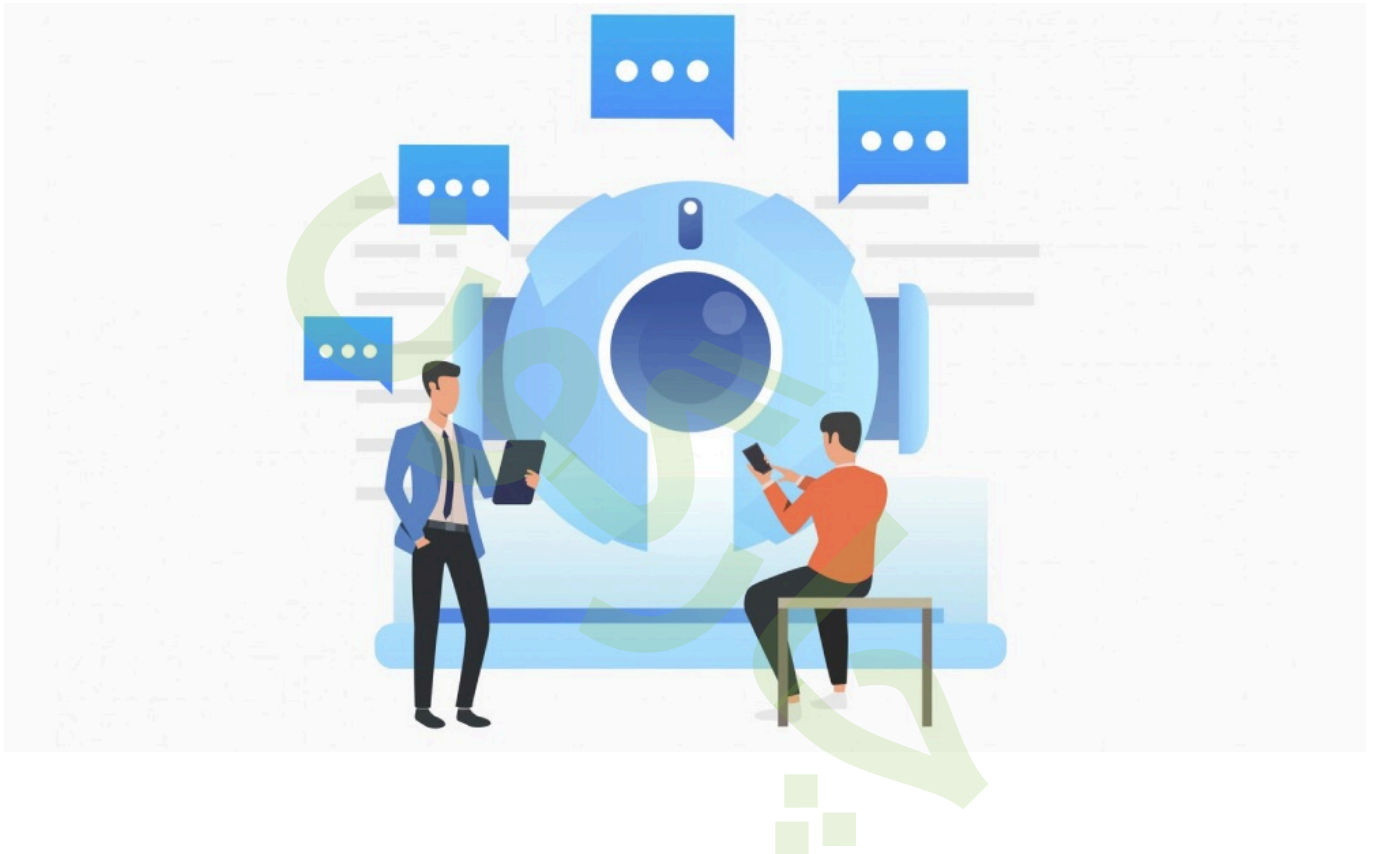
3. مدیریت تعامل کارکنان

هوش مصنوعی می‌تواند با خودکارسازی فرآیند نظرسنجی مشارکت کارکنان، به مدیریت مشارکت کارکنان کمک کند. این موضوع شامل استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشینی برای شناسایی زمینه‌های بهبود، ارائه بازخورد و مربیگری به کارکنان و پیگیری پیشرفت در طول زمان است.

4. مدیریت داده‌های کارکنان

هوش مصنوعی می‌تواند با خودکار کردن فرآیند مدیریت داده‌ها، به مدیریت منابع انسانی

در مدیریت داده‌های کارکنان کمک کند. این امر شامل استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشین برای شناسایی خطاها و ناسازگاری‌ها، ارائه به‌روزرسانی‌های هم‌زمان و اطمینان از انطباق با قوانین حفظ حریم خصوصی داده‌ها است.



مزایای هوش مصنوعی در منابع انسانی

بارزترین مزایای هوش مصنوعی در محیط کار مربوط به خودکارسازی عملکردهای حیاتی است. از آنجایی که رایانه‌ها از داده‌ها برای تقلید از یادگیری و تجزیه و تحلیل انسان استفاده می‌کنند، کار شما را کم‌استرس‌تر و کارآمدتر می‌کنند.

این امر به این دلیل اتفاق می‌افتد که وقتی مطمئن هستید همه داده‌ها در نظر گرفته

شده‌اند، سریع‌تر تصمیم می‌گیرید. کارمندان هم وقتی فرآیندها را خودکار و سفارشی می‌کنید، تجربه بهتری دارند. در اینجا نگاهی به برخی از زمینه‌هایی که هوش مصنوعی می‌تواند در عملیات منابع انسانی شما بهبود بخشد، آورده شده است.

1. ساده‌سازی استخدام و حذف سوگیری‌ها در استخدام

استخدام کارمندان جدید در حال حاضر رقابتی است. صرف زمان زیاد برای یافتن متقاضی مناسب، ممکن است به این معنی باشد که کارجویان برتر حتی قبل از اینکه شما به آنها دسترسی پیدا کنید، از بازار خارج شده‌اند.

از بررسی رزومه‌ها گرفته تا زمان‌بندی مصاحبه‌ها و پاسخ‌گویی به سؤالات و درخواست‌های متقاضیان احتمالی، هوش مصنوعی می‌تواند زمانی را که صرف غربال کردن داده‌ها و انجام کارهای معمول استخدام می‌کنید، کاهش دهد. همچنین می‌تواند تعصبات را از بین ببرد تا مطمئن شوید کاندیدای مناسب را پیدا می‌کنید.

- غربالگری مبتنی بر هوش مصنوعی می‌تواند فهرست متقاضیان شما را با مرتب‌سازی افرادی که دارای مرتبط‌ترین مجموعه مهارت‌ها هستند، محدود کند.
- اگر به درستی برنامه‌ریزی شود، نرم افزار غربالگری، متقاضیان را کاملاً بر اساس صلاحیت‌ها در نظر می‌گیرد و سوگیری ناخودآگاه را که گاهی اوقات می‌تواند بر روند غربالگری اولیه تأثیر بگذارد، حذف می‌کند.
- هوش مصنوعی می‌تواند بررسی‌های پس‌زمینه یا تحلیل‌های دیگر را انجام دهد تا مطمئن شود داوطلبانی که با آنها صحبت می‌کنید واجد شرایط هستند.

• چت‌بات‌ها می‌توانند به سؤالات استخدام‌کنندگان احتمالی پاسخ دهند، مصاحبه‌ها را برنامه‌ریزی کنند و اطلاعات کلیدی را قبل و بعد از مصاحبه با آنها در میان بگذارند.

همه اینها در وقت شما صرفه‌جویی می‌کند و روند را منصفانه نگه می‌دارد و شما می‌توانید تلاش خود را بر روی انجام مصاحبه‌ها و انتخاب نامزدهای مناسب متمرکز کنید.



2. ساده کردن عملکردهای منابع انسانی

از آنجایی که فناوری هوش مصنوعی 24 ساعته در دسترس است و می‌تواند خطاهای

انسانی را از فرآیندهای روزمره حذف کند، می‌تواند تجربه منابع انسانی بهتری را برای کارمندان و مدیران ایجاد کند.

برای مثال، می‌توانید فرآیند درخواست PTO (درخواست مرخصی استحقاقی) خود را خودکار کنید تا کارمندان مجبور نباشند مستقیماً با HR در میان بگذارند تا زمان مرخصی خود را برنامه‌ریزی کنند. آنها می‌توانند درخواست خود را مستقیماً در سیستمی وارد کنند که تاریخ‌ها را با PTO تأیید شده سایر کارمندان بررسی می‌کند. این سیستم می‌تواند فوراً به کارمند اطلاع دهد که آیا احتمال دارد درخواست مرخصی‌شان تأیید شود یا خیر.

کاهش زمانی که مدیران و منابع انسانی دور از کار صرف می‌کنند تا برنامه‌ها را هماهنگ کنند، آنها را برای کارهای مهم‌تر آزاد می‌کند و کارمندان در تلاش برای برنامه‌ریزی منتظر نمی‌مانند.

3. بهبود فرآیندهای استخدام و شروع به کار فرد تازه‌ورود

تجربه کارمند جدید تأثیر زیادی بر رضایت شغلی و عملکرد آنها و متعاقباً بر میزان نگهداری آنها دارد. هوش مصنوعی می‌تواند با خودکارسازی، بسیاری از کارها را ساده‌تر کند. به عنوان مثال، هوش مصنوعی می‌تواند:

- به طور خودکار اسناد استخدام را تأیید کند
- درخواست‌های کارکنان برای دسترسی سخت‌افزار یا حساب را مدیریت کند

- به سؤالات متداول در نقاط کلیدی فرآیند پاسخ دهد
- ارائه سیاست‌ها و رویه‌های شرکت
- به استخدام‌کنندگان جدید در مورد تیمی که به آنها ملحق می‌شوند یا وظایف خاصی که به آنها محول شده است اطلاع دهد



4. ایجاد یک استراتژی آموزشی مفیدتر

هوش مصنوعی در برنامه‌های آموزشی شما می‌تواند تجربه یادگیری را با نیازهای کارکنان تطبیق دهد. شما می‌توانید آن را در دوره‌های خود پیاده‌سازی کنید تا دانش کارکنان را ارزیابی و برنامه‌های آموزشی خاصی را برای افزایش سرعت آنها توصیه

کنید.

همچنین می‌توانید از آن برای بررسی معیارهای آموزش شرکت استفاده کنید تا مشخص شود کدام کارمندان به آموزش بیشتری نیاز دارند. هوش مصنوعی همچنین به شناسایی مسیرهای شغلی احتمالی بر اساس سابقه آموزشی و نیازها به شما کمک می‌کند.

با ابزارهای مناسب هوش مصنوعی، می‌توانید اطمینان حاصل کنید که کارمندانان سریع‌تر یاد می‌گیرند و بر مهارت‌هایی تمرکز می‌کنند که برای ادامه دادن در حوزه کاری خود نیاز دارند.

برنامه‌ریزی نیروی کار هوشمند: پیش‌بینی جایگاه‌های

خالی و مهارت‌های آینده

AI می‌تواند الگوهای استخدام، مهاجرت کارکنان، بازنشستگی و تغییر مهارت‌ها را تحلیل کند و نیازهای آینده سازمان را پیش‌بینی‌پذیر کند. این نوع برنامه‌ریزی هوشمند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به جای واکنش به بحران منابع انسانی، برای آن آماده باشند.

مثلاً اگر تحلیل نشان دهد که در ۶ ماه آینده ۳۰٪ از نیروهای یک واحد به بازنشستگی نزدیک می‌شوند، HR می‌تواند از حالا جانشین‌پروری یا جذب نیروهای جدید را شروع کند. همچنین، با تحلیل روندهای بازار، AI می‌تواند مهارت‌های در حال رشد و مورد نیاز آینده را شناسایی کند. این موضوع برای تصمیم‌گیری در زمینه آموزش‌های داخلی یا جذب نیرو بسیار مهم است. برنامه‌ریزی سنتی دیگر برای این سرعت تغییرات کافی

نیست. تنها سیستم‌های مبتنی بر داده و هوشمند می‌توانند با دقت پیش‌بینی و مدیریت کنند.

محدودیت‌های هوش مصنوعی

با وجود تمام مزایایی که دارد، هوش مصنوعی بی‌عیب و نقص نیست. هنوز هم به برنامه‌نویسی انسانی نیاز دارد، به این معنی که جایی برای خطاها و سوگیری‌های شناختی احتمالی وجود دارد. اگر به طور مکرر از هوش مصنوعی برای جایگزینی تعاملات انسانی معمولی استفاده شود، این فناوری می‌تواند محیط کار شما را غریب و بیگانه کند.

اگر این نگرانی‌ها را در نظر نگیرید، این خطر وجود دارد که فرآیندهای استخدام و منابع انسانی خود را برای کارکنان فعلی و بالقوه خود کمتر مفید و بیشتر دردناک کنید. این امر به نوبه خود به رضایت کارکنان و نرخ حفظ شرکت شما آسیب می‌رساند.

در این مورد، هوش مصنوعی نه تنها مفید نیست، بلکه باعث ایجاد مشکلات جدیدی در شرکت و افراد شما می‌شود.



آینده HR: هوش مصنوعی به عنوان شریکی استراتژیک

بر اساس چشم اندازهای مطرح شده توسط Gartner و سایر منابع معتبر، هوش مصنوعی در آینده‌ای نزدیک به شریکی استراتژیک برای منابع انسانی تبدیل خواهد شد. برخلاف نقش فعلی که بیشتر ابزار کمکی است، AI به عنصری برای تصمیم‌سازی و طراحی سیاست‌های HR بدل می‌شود.

در این ساختار AI-driven HR، داده‌های رفتاری، عملکردی و فرهنگی کارکنان تحلیل می‌شوند تا نه فقط مسائل حل شوند، بلکه فرصت‌های پیشرفت، بهبود فرهنگ سازمانی یا حتی پیش‌بینی ترک شغل شناسایی شوند.

این آینده شامل نسل جدید هوش مصنوعی (GenAI) است که قادر به مکالمه، تولید محتوا، تحلیل زمینه و حتی همدلی است. GenAI می‌تواند در نقش مشاور داخلی یا مربی شغلی هوشمند برای کارکنان ظاهر شود. البته تبدیل شدن به یک HR هوش‌محور نیازمند زیرساخت‌های فناورانه، آموزش کارکنان و اعتمادسازی گسترده است.

معایب هوش مصنوعی در منابع انسانی

هوش مصنوعی جایگزینی برای مشارکت واقعی انسان نیست. در واقع مواردی وجود دارد که هوش مصنوعی برای شما و کارمندانان مضر است. هنگام ادغام یادگیری ماشین و سایر فناوری‌های «هوشمند» در فرآیندهای خود مراقب این مشکلات باشید.

1. معرفی خطاهای ماشینی

رایانه‌ها همیشه گزینه مناسبی برای انجام تحلیل نیستند. خطا در برنامه‌نویسی می‌تواند منجر به تفسیر نادرست داده‌ها یا در نظر گرفتن عوامل اشتباه هنگام مرتب‌سازی بین متقاضیان شود. مراقب باشید که گزارش‌های مهم را به طور کامل به هوش مصنوعی نسپارید.

2. تداوم تعصبات در استخدام

استفاده از هوش مصنوعی برای مرتب‌سازی متقاضیان می‌تواند ناخواسته سوگیری

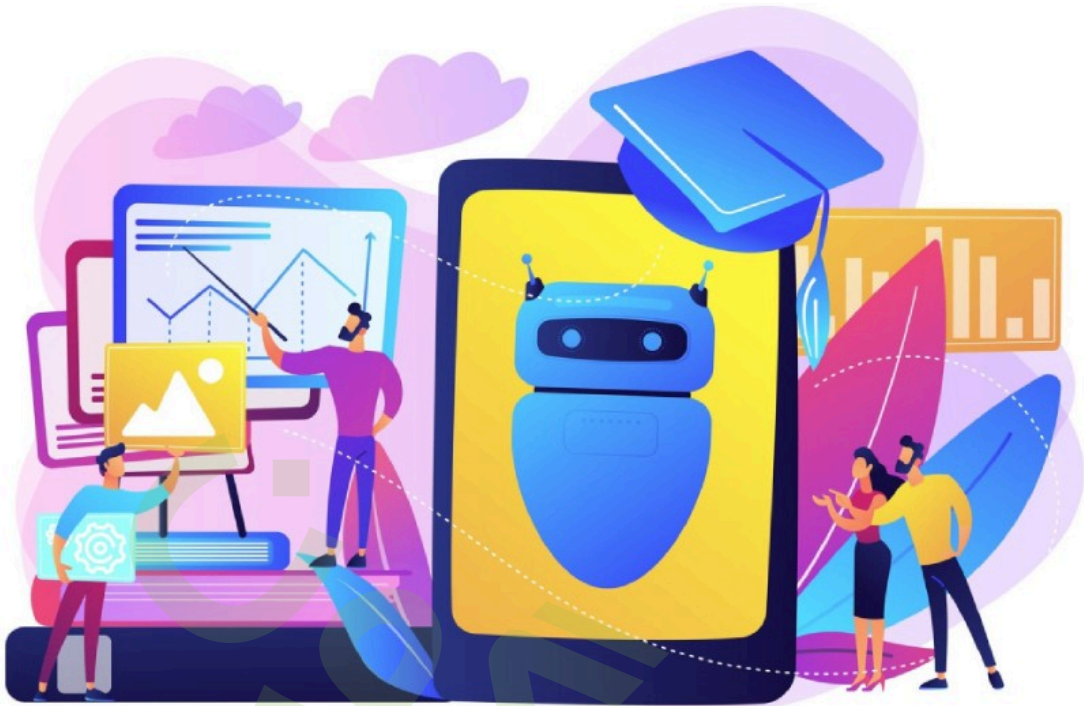
ایجاد کند و متقاضیان واجد شرایط و متنوع را حذف کند. اگر پارامترهای اولیه‌ای که در برنامه تنظیم می‌کنید شامل سوگیری ضمنی باشد، در نتایجی که به دست می‌آورد انصاف و درستی کسب نمی‌شود.

3. برخی از تصمیمات مستلزم دخالت انسان است

در حالی که هوش مصنوعی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه نتایج مفید برای تصمیم‌گیری عالی است، اما همیشه نمی‌تواند تفاوت‌های مهم و غیرفنی را دنبال کند. به عنوان مثال، نمی‌تواند مواردی مانند فرهنگ و ارزش‌های شرکت را هنگام ارزیابی متقاضیان شغلی در نظر بگیرد. اگر تصمیم‌گیری‌ها را کاملاً به هوش مصنوعی بسپارید، ممکن است با مجموعه‌ای از متقاضیان مواجه شوید که از نظر فنی مهارت دارند اما در محیط اداری شما پیشرفت نمی‌کنند.

4. افزایش خطرات برای امنیت سایبری

چت‌بات‌ها می‌توانند وسیله‌ای عالی برای ساده‌سازی تراکنش‌های معمول منابع انسانی باشند. با این حال، آنها همچنین اهداف آسانی برای هکرها هستند. به اشتراک‌گذاری داده‌های شخصی یا شرکتی حساس از طریق این برنامه‌ها می‌تواند شما را در معرض حملات سایبری یا سرقت هویت قرار دهد.



بازآفرینی فرآیند استعدادسنجی و آموزش: مسیرهای یادگیری شخصی سازی شده با AI

AI فرآیند آموزش و توسعه را از حالت یکسان برای همه خارج می کند. به جای دوره های آموزشی عمومی، سیستم های هوش مصنوعی می توانند بر اساس نیاز، سرعت یادگیری، علایق و شغل هر فرد، مسیر یادگیری شخصی سازی شده طراحی کنند.

برای مثال، اگر یک کارمند در تحلیل داده ضعیف اما در ارتباطات قوی باشد، برنامه آموزشی اش با تمرکز بر بهبود تحلیل داده تنظیم می شود. این یعنی آموزش اثربخش تر، سریع تر و با انگیزه بالاتر.

از طرفی، استعدادسنجی دیگر فقط به ارزیابی سنتی محدود نیست. هوش مصنوعی با تحلیل عملکرد در پروژه‌ها، تعاملات دیجیتال و حتی میزان یادگیری از منابع، می‌تواند پروفایل دقیقی از قابلیت‌ها و پتانسیل رشد هر فرد بسازد. این تحول باعث می‌شود که آموزش دیگر یک هزینه نباشد، بلکه به یک سرمایه‌گذاری دقیق و سودآور تبدیل شود.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

هوش مصنوعی مدیریت منابع انسانی را متحول می‌کند. سازمان‌هایی که راه‌حل‌های مبتنی بر هوش مصنوعی را پذیرفته‌اند احتمالاً مزیت رقابتی در بازار کار به دست خواهند آورد. با این حال، توجه به این نکته مهم است که هوش مصنوعی نوش‌دارویی برای همه چالش‌های HRM نیست. برای سازمان‌ها مهم است که اطمینان حاصل کنند که راه‌حل‌های مبتنی بر هوش مصنوعی اخلاقی، شفاف و همسو با ارزش‌ها و اهداف سازمانی هستند. با انجام این کار، سازمان‌ها می‌توانند از قدرت هوش مصنوعی برای بهبود شیوه‌های HRM خود و ایجاد نیروی کاری متعهدتر، سازنده‌تر و راضی‌تر استفاده کنند.

سوالات متداول

1. هوش مصنوعی چگونه فرآیند جذب نیرو را تغییر داده است؟

AI می‌تواند رزومه‌ها را در مقیاس بالا غربال کند، با تحلیل داده‌های رفتاری کاندیداها را رتبه‌بندی کند و حتی مصاحبه‌های ویدیویی را از نظر لحن، زبان بدن و واکنش‌های احساسی بررسی کند. این باعث کاهش زمان استخدام و بهبود دقت تصمیم‌گیری می‌شود.

2. چه کاربردی‌هایی از هوش مصنوعی در آموزش و توسعه کارکنان وجود دارد؟

AI با ایجاد مسیرهای یادگیری شخصی‌سازی شده، نقاط ضعف مهارتی را شناسایی و منابع مناسب آموزشی را به هر کارمند پیشنهاد می‌دهد. همچنین عملکرد یادگیری افراد را پایش کرده و محتوای آموزشی را بهینه می‌کند.

3. آیا هوش مصنوعی می‌تواند در مدیریت عملکرد مؤثر باشد؟

بله. با تحلیل داده‌های رفتاری و خروجی‌های شغلی، AI می‌تواند بازخوردهای لحظه‌ای ارائه دهد، الگوهای عملکردی را شناسایی کرده و به مدیران کمک کند تصمیمات واقع‌گرایانه‌تری بگیرند. این باعث ارتقاء انگیزه و بهبود مداوم عملکرد می‌شود.

4. استفاده از AI در HR چه معایبی دارد؟

معایبی مانند تبعیض الگوریتمی، نقض حریم خصوصی، نبود شفافیت در تصمیم‌گیری و اتکای بیش از حد به سیستم‌های غیرانسانی از چالش‌های اصلی هستند. برای مقابله با آنها باید ساختارهای نظارتی و اخلاقی قوی طراحی شود.

چارگون