

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) ON HUMAN RESOURCES ACTIVITY IN AN ORGANIZATION (HR)

IMPACTUL INTELIGENȚEI ARTIFICIALE (IA) ASUPRA ACTIVITĂȚII RESURSELOR UMANE ÎNTR-O ORGANIZAȚIE (HR)

DĂRONI-GHERMAN Carmina-Maria, studentă, specialitatea: CIG

COSMA Andreea Cipriana, studentă, specialitatea: CIG

Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, Romania, Alba Iulia,

Str. G.Bethlen nr.5

g.carminamaria@gmail.com;

andreeacosma278@gmail.com

Abstract: *This paper extensively explores the impact of integrating artificial intelligence (AI) into human resources (HRM), highlighting the many ways AI is changing and influencing practices and processes across organizations. In addition to the obvious promises of increased efficiency and operational optimization, the adoption of AI in HRM has a profound impact on organizational culture and labor relations. By automating repetitive and administrative-bureaucratic tasks, AI enables HR employees to focus their efforts and expertise on the more strategic and human aspects of HR management. Thus, employees can turn their attention to value-added activities such as recruitment, staff development and creating a positive and motivating work environment. From here there is a lot to explore, being just the beginning.*

Keywords: *Impact, intelligence, artificial intelligence, human resources, organization, processes, ethics*

JEL CLASSIFICATION: O15, E24

INTRODUCERE

Inteligența artificială (IA) a început să fie explorată în anii 1950, când informaticianul Alan Turing a publicat lucrarea sa intitulată „Computing Machinery and Intelligence”. Această lucrare a propus un test pentru a determina dacă mașinile pot gândi la fel ca oamenii. De atunci, IA a evoluat semnificativ și a devenit o ramură importantă a informaticii.

Inteligența artificială (IA) reprezintă o zonă fascinantă a informaticii, în care mașinile învață și se adaptează pentru a oferi răspunsuri rapide și pentru a rezolva probleme complexe într-o multitudine de domenii. În prezent, IA se referă la inteligența mașinilor, care pot percepe mediul, învăța din date și lua decizii adaptabile pentru a-și atinge obiectivele. Aceasta implică dezvoltarea de algoritmi și modele care utilizează tehnici avansate, cum ar fi învățarea automată, învățarea profundă, procesarea limbajului natural și viziunea computerizată. Mașinile moderne pot înțelege vorbirea umană, juca jocuri de strategie la nivel înalt, conduce autovehicule autonome și efectua alte sarcini complexe.

IA poate fi descrisă ca teoria și dezvoltarea sistemelor informatice care pot efectua sarcini conduse de obicei de algoritmi. Acești algoritmi sunt adesea susținuți de învățarea automată pentru a adăuga o putere semnificativă conceptelor și practicilor managementului resurselor umane (MRU).²¹

În ultimii ani au apărut transformări semnificative la nivelul unei organizații economice, cu referire la managementului resurselor umane (MRU), datorită dezvoltării inteligenței artificiale (IA) transformarea în ramura MRU cum ar fi recrutarea, gestionarea performanței, stabilirea compensațiilor și a beneficiilor, furnizarea proceselor de formare și dezvoltare, toate acestea au putut deveni automatizate într-o oarecare măsură. Promisiunea IA este că dispozitivele automate precum mașinile, roboții și software-ul ar putea fi capabile să îndeplinească sarcini de rutină care au fost întreprinse în mod tradițional de oameni.²²

Acest studiu vizează înțelegerea aprofundată a impactului inteligenței artificiale (IA) asupra activității resurselor umane (HR) și importanța acestei noi implemetări, obiectivele fiind automatizarea proceselor de recrutare și selecție, colaborarea dintre om și IA, securitatea datelor și etica, reglementări și norme.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Într-o lume aflată într-o cursă accelerată către inovație și progres tehnologic, inteligența artificială și impactul său asupra activității resurselor umane au devenit subiecte de interes vital pentru organizațiile moderne. Astfel începe o poveste fascinantă despre cum IA redefinește complet peisajul HR-ului.

Pentru a începe într-o notă pozitivă, automatizarea proceselor de recrutare și selecție, reprezintă o evoluție în managementul resurselor umane, având un impact semnificativ asupra eficienței procesului de recrutare. Această evoluție tehnologică poate simplifica și accelera procesele de recrutare în mai multe moduri semnificativ, care vor fi enumerate și explicate mai jos:²³

- Inteligența artificială (IA) ajută la automatizarea proceselor de recrutare și selecție, tehnologia IA poate revoluționa modul în care organizațiile identifică și angajează pe bază de talente. Algoritmii de învățare automată pot analiza CV-uri, evalua competențele și potrivirea culturală, reducând timpul și efortul manual necesar pentru procesele de recrutare și selecție;

- Creșterea eficienței, aceasta este vizibilă deoarece prin utilizarea IA în diverse sarcini precum screening-ul CV-urilor, programarea interviurilor sau comunicarea cu candidații, departamentele de HR pot eficientiza operațiunile și pot concentra resursele pe activități mai valoroase și strategice, ceea ce ar ajuta la o creștere spectaculoasă a rezultatelor;

- Inteligența artificială IA ajută la analiza datelor și luarea deciziilor înțelepte și mai informate, deoarece IA poate analiza cantități masive de date despre angajați și candidați, oferind informații valoroase pentru luarea deciziilor în domeniul HR, cum ar fi predictivitatea fluctuației personalului, identificarea nevoilor de formare sau evaluarea performanței;

- Îmbunătățirea experienței angajaților prin automatizarea unor sarcini repetitive și consumatoare de timp, contribuind la creșterea satisfacției și angajamentului acestora în organizație, iar toate acestea aduc după sine o mai bună productivitate și satisfacție la locul de muncă;

Ca și o concluzie minimalistă, cu ajutorul tehnologiei artificiale se poate crește diversitatea, datorită algoritmilor iar astfel se elimină partea subiectivă și a prejudecăți.

Colaborarea Om și Inteligența artificială (IA)

Colaborarea dintre oameni și inteligența artificială (IA) în domeniul resurselor umane reprezintă un subiect de mare actualitate și relevanță în era digitală în care trăim. O abordare colaborativă și eficientă între angajați și sistemele IA poate aduce beneficii semnificative organizației, însă aceasta implică mai mult decât simpla utilizare a tehnologiei. În viziunea lui Westerman comunicarea dintre om și IA trebuie să aibă un echilibru între confidențialitate și dezvăluire, prin care oamenii "își echilibrează preocupările legate de confidențialitate cu nevoia de auto-dezvăluire în relațiile interpersonale"²⁴

²¹ Rodgers, W. (2020). Inteligența artificială într-un model de debit: Unii algoritmi majori. CRC Press.

²² Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y. și Tarba, S. Y. (2023). O abordare algoritmică a inteligenței artificiale pentru luarea deciziilor etice în procesele de management al resurselor umane. *Revizuirea managementului resurselor umane*, 33 alineatul (1), 100925.

²³ Kharytonova, O., Osadcha, K. și Osadchyi, V. (2021). Recrutare folosind sisteme automatizate. *Jurnalul ucrainean de studii educaționale și tehnologia informației*, 9 (2), 1-19.

²⁴ Westerman, D., Edwards, A. P., Edwards, C., Luo, Z. și Spence, P. R. (2020). I-It, I-Thou, I-Robot: Umanitatea percepută a IA în comunicarea om-mașină. *Studii de comunicare*, 71 (3), 393-408.

În primul rând, este important de subliniat că IA nu are capacitatea de a înlocui complet rolurile umane în HR. Deși poate oferi analize rapide și precise, este esențial să înțelegem că aceste instrumente sunt complementare abilităților umane. Colaborarea eficientă dintre oameni și IA poate duce la rezultate superioare, deoarece aduce împreună cunoștințele și experiența umană cu capacitatea tehnologică a inteligenței artificiale.

Un aspect crucial în această colaborare este dezvoltarea competențelor angajaților în utilizarea noilor instrumente IA. Angajații din HR trebuie să fie pregătiți să utilizeze aceste tehnologii și să le integreze în procesele existente. Formarea și dezvoltarea competențelor sunt esențiale pentru a maximiza beneficiile aduse de IA și pentru a asigura o adaptare rapidă la schimbările tehnologice. Pe lângă aceasta, implementarea poate necesita o schimbare a mentalității și a culturii organizaționale. Este important să se promoveze o cultură deschisă către inovație și adaptare, în care angajații să fie încurajați să exploreze și să adopte noi tehnologii. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea eficienței, inovației și competitivității organizației pe termen lung.²⁵

În plus, tehnologia IA poate aduce beneficii în managementul resurselor umane în următoarele domenii de tranzacționare:²⁶

- Decizii sub presiunea timpului.
- Precizie, este un cost a alegerilor decizionale greșite minimizat.
- Alocarea resurselor, multitudinea datelor este prea mare pentru analiza manuală.
- Decizii în care acuratețea predicției este mai importantă decât explicația sau clarificarea.
- Furnizarea de informații este mai rapidă.

Aceste aspecte subliniază importanța unei abordări echilibrate și colaborative între oameni și IA în domeniul resurselor umane, pentru a maximiza beneficiile și a gestiona cu succes schimbările aduse de tehnologie în mediul de lucru.

Securitatea Datelor și Etica

Securitatea datelor și etica reprezintă aspecte fundamentale în utilizarea inteligenței artificiale (IA) în domeniul resurselor umane (HR). Acestea sunt subiecte de mare importanță și preocupare într-o societate digitală în care datele personale sunt din ce în ce mai prețioase și expuse la riscuri.

În primul rând, utilizarea IA în HR ridică întrebări legate de confidențialitatea și securitatea datelor personale ale angajaților. Este esențial ca organizațiile să pună în aplicare măsuri robuste de protecție a datelor pentru a asigura că informațiile sensibile nu sunt accesate sau utilizate în mod neautorizat. Aceasta implică implementarea unor politici și proceduri clare, utilizarea tehnologiilor de securitate avansate și formarea angajaților în privința bunei practici în gestionarea datelor.

În al doilea rând, responsabilitatea etică în utilizarea IA trebuie să fie o prioritate. Algoritmii utilizați în sistemele IA nu ar trebui să perpetueze discriminarea. Este important ca aceste tehnologii să fie construite și utilizate într-un mod transparent și responsabil, având în vedere implicațiile lor sociale și morale. Organizațiile ar trebui să aibă standarde etice clare și să efectueze evaluări periodice pentru a identifica și corecta eventualele probleme de bias sau discriminare.

Ca și o concluzie securitatea datelor și responsabilitatea etică sunt aspecte esențiale în utilizarea IA în HR. Protejarea confidențialității datelor și asigurarea unei utilizări etice a tehnologiilor sunt fundamentale pentru construirea unei relații de încredere cu angajații și pentru menținerea integrității organizației în era digitală.

Reglementări și Norme

- Legislația privind protecția datelor și drepturile angajaților trebuie să fie respectată, precum este GDPR (Regulamentul General privind Protecția Datelor), care reprezintă un cadru legal esențial pentru protecția datelor personale.

- Norme și ghiduri specifice pentru utilizarea IA în HR sunt necesare, iar organizațiile pot dezvolta propriile norme și ghiduri etice pentru utilizarea IA în HR, reflectând valorile și obiectivele, pe lângă cele legale.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI

În concluzie, integrarea IA în MRU aduce cu sine promisiuni considerabile în ceea ce privește eficiența și eficacitatea operațională, dar și provocări și preocupări semnificative legate de etică, protecția datelor și impactul asupra culturii organizaționale. Prin gestionarea cu înțelepciune a acestor aspecte, organizațiile pot să exploateze pe deplin beneficiile inteligenței artificiale în managementul resurselor umane și să își consolideze poziția într-un mediu concurențial din ce în ce mai complex și dinamic.

BIBLIOGRAFIE:

1. Bodea, C. N., Paparic, M., & Mogoș, R. I. IMPACTUL ADOPTĂRII INTELIGENȚEI ARTIFICIALE LA LOCUL DE MUNCĂ ASUPRA STRATEGIILOR DE PERFECTIONARE PROFESIONALĂ ȘI RECALIFICARE
2. Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A. și Sap, S. (2021). Ocuparea productivă a forței de muncă și munca decentă: impactul adoptării IA asupra contractelor psihologice, implicării la locul de muncă și încrederii angajaților. *Jurnalul de cercetare a afacerilor*, 131, 485-494.
3. Brishti, J. K. și Javed, A. (2020). Viabilitatea procesului de recrutare bazat pe IA: O revizuire sistematică a literaturii de specialitate.
4. FraiJ, J. și László, V. (2021). O analiză a literaturii de specialitate: impactul inteligenței artificiale asupra procesului de recrutare. *Jurnalul Internațional de Inginerie și Științe ale Managementului*, 6 (1), 108-119.
5. Kharytonova, O., Osadcha, K. și Osadchyi, V. (2021). Recrutare folosind sisteme automatizate. *Jurnalul ucrainean de studii educaționale și tehnologia informației*, 9 (2), 1-19.
6. Müller, V. C. (2020). Etica inteligenței artificiale și roboticii.
7. Nadella, S. (2018). Apăsați reîmprospătare. Bentang Pustaka.
8. Rodgers, W. (2020). Inteligența artificială într-un model de debit: Unii algoritmi majori. CRC Press.
9. Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y. și Tarba, S. Y. (2023). O abordare algoritmică a inteligenței artificiale pentru luarea deciziilor etice în procesele de management al resurselor umane. *Revizuirea managementului resurselor umane*, 33 alineatul (1), 100925.
10. Rodgers, W., Söderbom, A. și Guiral, A. (2015). Responsabilitatea socială corporativă a îmbunătățit sistemele de control care reduc probabilitatea de fraudă. *Jurnalul de etică în afaceri*, 131, 871-882.
11. Sakka, F., El Maknouzi, M. E. H., & Sadok, H. (2022). Human resource management in the era of artificial intelligence: future HR work practices, anticipated skill set, financial and legal implications. *Academy of Strategic Management Journal*, 21, 1-14.
12. Westerman, D., Edwards, A. P., Edwards, C., Luo, Z. și Spence, P. R. (2020). I-It, I-Thou, I-Robot: Umanitatea percepută a IA în comunicarea om-mașină. *Studii de comunicare*, 71 (3), 393-408.

Coordonator Științific: cof.univ.dr. DRAGOLEA Larisa
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, Romania, Alba Iulia,
Str. G.Bethlen nr.5
Telefon: + 40258812630
e-mail: larisadragolea@uab.ro

²⁵ Nadella, S. (2018). Apăsați reîmprospătare. Bentang Pustaka.

²⁶ Rodgers, W., Söderbom, A. și Guiral, A. (2015). Responsabilitatea socială corporativă a îmbunătățit sistemele de control care reduc probabilitatea de fraudă. *Jurnalul de etică în afaceri*, 131, 871-882.