

Interakcje człowiek-sztuczna inteligencja na rzecz zrównoważonego HRM - przededefiniowanie tworzenia i udostępniania wiedzy

Abstrakt Naukowy

Coraz częściej wykorzystuje się sztuczną inteligencję (AI) oraz tradycyjne mechanizmy szkoleniowe przez organizacje w celu poprawy wydajności pracowników w zadaniach mechanicznych i analitycznych. Nadal jednak brakuje zrównoważonego ramowego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi (HRM). Takie podejście jest kluczowe do rozwiązywania problemów związanych z tworzeniem i udostępnianiem wiedzy, brakiem zaufania, kwestiami etycznymi oraz zrównoważonym rozwojem w ekosystemie współpracy ludzi i AI. W związku z tym niniejszy projekt ma na celu zrozumienie, opracowanie i redefinicję zarządzania zasobami ludzkimi (HRM) poprzez eksplorację integracji ekosystemów ludzi i AI w organizacjach opartych na wiedzy w Indiach, Polsce, Wielkiej Brytanii, Malezji i we Włoszech, umożliwiając porównania międzykulturowe. Badania mają na celu określić, w jaki sposób kontrproduktywne zachowania związane z wiedzą, takie jak jej ukrywanie, zatajanie i gromadzenie, manifestują się w międzynarodowych organizacjach opartych na wiedzy. Ponadto przeanalizowane zostanie w jaki sposób integracyjny zestaw mechanizmów HRM może sprzyjać bardziej efektywnym praktykom tworzenia i udostępniania wiedzy na rzecz zrównoważonego rozwoju organizacji przy użyciu Ramowego Modelu Zrównoważonego HRM (Sus-HRM). Brak takiego ramowego podejścia dla współpracy ludzi i AI, uwzględniającego cele organizacyjne, społeczne i środowiskowe, stanowi główny temat badań. Wcześniejsze badania nad interakcjami ludzi i AI wskazują na poleganie specjalistów HRM na tradycyjnych mechanizmach szkoleniowych w celu podnoszenia kwalifikacji pracowników. Ich wykorzystanie paradoksalnie prowadziło do większego wycofania, braku zaangażowania, ograniczonego dzielenia się wiedzą i deficytu zaufania. Zaproponowany przez nas innowacyjny model przeciwdziała tym kontrproduktywnym zachowaniom. Wprowadzi on zestaw kroków rozwiązywania problemów wspierany przez różnorodne inicjatywy HR, które mają na celu poprawę efektywności organizacyjnej, współpracy między ludźmi a systemami AI oraz stworzenie silnego wpływu społecznego i menedżerskiego.