



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εφαρμογή της Τεχνητής Νοημοσύνης στη
Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Εμπειρική
μελέτη

ΜΑΡΕΛΟΥ ΕΛΕΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΣΙΑΧΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

ΑΘΗΝΑ
ΙΟΥΛΙΟΣ, 2023

© Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2018

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΚΠΑ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΚΠΑ όπου εκπονήθηκε.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

«Η Εφαρμογή της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Διοίκηση
Ανθρώπινου Δυναμικού: Εμπειρική μελέτη»

«Μαρέλου Ελένη»

Επιβλέπων Καθηγητής:

«Σιάχου Ευαγγελία»

«Καθηγήτρια Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών»

Αθήνα, Ιούλιος 2023

Περίληψη

Στη μελέτη που θα ακολουθήσει εξετάζεται η ενσωμάτωση των σύγχρονων τεχνολογιών στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και κυρίως της Τεχνητής Νοημοσύνης. Παρουσιάζονται στο θεωρητικό μέρος όλες οι κλασικές διαδικασίες του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και ακολούθως όλες αλλαγές που έχουν επέλθει από την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών. Έμφαση δίδεται στις διευκολύνσεις που προσφέρει η ενσωμάτωση Τεχνητής Νοημοσύνης σε κάθε επιμέρους διαδικασία της διαχείρισης προσωπικού. Διενεργείται επίσης ποσοτική έρευνα σχετικά με το πως αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι της χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία τους και σε σχέση με διαδικασίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και εντοπίζονται τα ζητήματα που αποθαρρύνουν τους οργανισμούς να ενσωματώσουν την τεχνητή νοημοσύνη στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Λέξεις – Κλειδιά

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού – Human Resource Management Systems – Τεχνητή Νοημοσύνη – Μηχανική Μάθηση.

Abstract

The following study examines the integration of modern technologies in Human Resource management, particularly focusing on artificial intelligence. The theoretical part presents all the classic procedures of the Human Resources Management Department, followed by an exploration of the changes brought about by the incorporation of new technologies. Emphasis is placed on the advantages offered by the integration of Artificial Intelligence in each individual HR process. Additionally, the quantitative research conducted on the subject investigates how employees perceive and comprehend the use of artificial intelligence in their jobs and HR department tasks.

Keywords

Human Resource Management – Human Resource Management Systems – Artificial Intelligence – Machine Learning

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract	vi
Περιεχόμενα	vii
Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων	viii
Κατάλογος Διαγραμμάτων	viii
Κατάλογος Πινάκων	ix
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	x
1 Εισαγωγή.....	1
1.1 Επίδραση των τεχνολογιών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού	1
1.2 Σκοπός της εργασίας και ερευνητικοί στόχοι.....	3
1.3 Δομή της εργασίας.....	4
2 Βιβλιογραφική επισκόπηση / ανασκόπηση.....	6
2.1 Κλασική προσέγγιση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	6
2.2 Κλασικές πρακτικές στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	7
2.2.1 Προγραμματισμός και ανάλυση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	7
2.3 Ενσωμάτωση της ΑΙ στις κλασικές διαδικασίες του HR.....	9
2.4 Νέες τεχνολογίες και Τεχνητή Νοημοσύνη στη ΔΑΔ.....	19
2.5 Η τεχνητή νοημοσύνη επανεφευρίσκει τις λύσεις HRMS	20
2.6 Χρήση της ΑΙ στη ΔΑΔ στις ελληνικές επιχειρήσεις	23
3 Ερευνητική Μεθοδολογία	25
3.1 Μεθοδολογία Έρευνας	25
3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων	26
3.3 Δείγμα μελέτης	28
3.4 Ανάλυση δεδομένων.....	28
3.5 Δεοντολογία και Ηθική Έρευνας	30
3.6 Περιορισμοί Έρευνας	30
4 Αποτελέσματα Έρευνας.....	31
4.1 Δημογραφικά στοιχεία	31
4.2 Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε διαδικασίες της ΔΑΔ	35
4.3 Ενστάσεις για την Τεχνητή Νοημοσύνη στις διαδικασίες της ΔΑΔ	52
5 Συμπεράσματα και Προτάσεις	55
5.1 Συμπεράσματα Έρευνας.....	55
5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	60
6 Βιβλιογραφικές Αναφορές	62
6.1 Ξενόγλωσση	62
6.2 Ελληνόγλωσση	65
7 Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο»	66

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Εικόνα 1: Ο Κύκλος των Λειτουργιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	7
Εικόνα 2: Έρευνα της Oracle 2019, για την ΑΙ στους οργανισμούς	16

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο.....	31
Διάγραμμα 2: Ηλικία.....	32
Διάγραμμα 3: Εκπαίδευση	33
Διάγραμμα 4: Θέση Εργασίας.....	34
Διάγραμμα 5: Κατανόηση ΑΙ.....	35
Διάγραμμα 6: Συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης με ΑΙ.....	36
Διάγραμμα 7: Αξιολόγηση εμπειρίας.....	37
Διάγραμμα 8: Εξέταση αιτήσεων.....	38
Διάγραμμα 9: Επιλογή Προσωπικού.....	39
Διάγραμμα 10: Τελική απόφαση πρόσληψης	39
Διάγραμμα 11: Αποφυγή προκατάληψης και διάκρισης	40
Διάγραμμα 12: Ικανοποίηση εργαζομένων.....	41
Διάγραμμα 13: Υποστήριξη Εργασίας.....	42
Διάγραμμα 14: Δεξιότητες και γνώσεις	43
Διάγραμμα 15: Δέσμευση Εργαζομένων	44
Διάγραμμα 16: Αλληλεπίδραση με συναδέλφους.....	44
Διάγραμμα 17: Καθήκοντα Εργασίας	45
Διάγραμμα 18: Αποτελεσματικότητα Εργασίας	46
Διάγραμμα 19: Αξιολόγηση εργαζομένων.....	47
Διάγραμμα 20: Αντίληψη χρήσης ΤΝ στην αξιολόγηση εργαζομένων.....	48
Διάγραμμα 21: Αντικειμενικότητα της ΤΝ στην αξιολόγηση	48
Διάγραμμα 22: Αντικατάσταση της ανθρώπινης αξιολόγησης από την ΤΝ.....	49
Διάγραμμα 23: Εκπαίδευση και ανάπτυξη.....	50
Διάγραμμα 24: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ..	51
Διάγραμμα 25: Εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης.....	52
Διάγραμμα 26: Προστασία προσωπικών δεδομένων.....	53
Διάγραμμα 27: Προκλήσεις με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης	54

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: References	18
Πίνακας 2: Συντελεστής συνάφειας μεταβλητών	29
Πίνακας 3: Συσχέτιση μεταβλητών	29
Πίνακας 4: Φύλο	31
Πίνακας 5: Ηλικία	32
Πίνακας 6: Εκπαίδευση	33
Πίνακας 7: Θέση Εργασίας	34
Πίνακας 8: Κατανόηση ΑΙ	35
Πίνακας 9: Συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης με ΑΙ	36
Πίνακας 10: Εξέταση αιτήσεων	38
Πίνακας 11: Επιλογή Προσωπικού	39
Πίνακας 12: Αποφυγή προκατάληψης και διάκρισης	41
Πίνακας 13: Ικανοποίηση Εργαζομένων	41
Πίνακας 14: Υποστήριξη Εργασίας	42
Πίνακας 15: Δεξιότητες και γνώσεις	43
Πίνακας 16: Δέσμευση Εργαζομένων	44
Πίνακας 17: Αλληλεπίδραση με συναδέλφους	45
Πίνακας 18: Καθήκοντα Εργασίας	46
Πίνακας 19: Αποτελεσματικότητα εργασίας	47
Πίνακας 20: Αξιολόγηση εργαζομένων	47
Πίνακας 21: Αντίληψη χρήσης ΤΝ στην αξιολόγηση εργαζομένων	48
Πίνακας 22: Αντικειμενικότητα της ΤΝ στην αξιολόγηση	49
Πίνακας 23: Αντικατάσταση της ανθρώπινης αξιολόγησης από την ΤΝ	49
Πίνακας 24: Εκπαίδευση και ανάπτυξη	50
Πίνακας 25: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων	51
Πίνακας 26: Εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης	52
Πίνακας 27: Προστασία προσωπικών δεδομένων	53
Πίνακας 28: Προκλήσεις με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης	54

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

AI	Artificial Intelligence
CEO	Chief Executive Officer
ΔΑΔ	Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
TN	Τεχνητή Νοημοσύνη
HR	Human Resources
HRIS	HR Information Systems
HRM	Human Resources Management
HRMS	Human Resource Management Systems
IT	Information Technologies
KPIs	Key Performance Indicators
ML	Machine Learning

1 Εισαγωγή

1.1 Επίδραση των τεχνολογιών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο εκσυγχρονισμός της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) – Human Resources Management (HRM) γνώρισε μεγάλη εξέλιξη, καθώς η ψηφιοποίηση διείσδυσε στις τυπικές και επίπονες διαδικασίες σε διάφορες λειτουργίες της. Το HRM εκμεταλλεύθηκε αυτές τις εξελίξεις για να αυξήσει ηλεκτρονικά την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα κόστους και τον ανταγωνισμό στην αγορά. Η ανάπτυξη λογισμικού που ήταν σε θέση να ταξινομεί, κατηγοριοποιεί και αρχειοθετεί δεδομένα, χρησιμοποιήθηκε γρήγορα και σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης, άρα και στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Όλες οι κλασικές εργασίες ενός τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, απαιτούσαν κάποιας μορφής επεξεργασία δεδομένων, η οποία μπορούσε να μετατραπεί σε γνώση για τη διοίκηση και τα στελέχη που έπρεπε να λάβουν αποφάσεις.

Χαρακτηριστικά προγράμματα όπως Visual Basic, Excel και Access, πρόσφεραν στα στελέχη μία σημαντική βοήθεια για τη διαχείριση του προσωπικού, στις προσλήψεις, στις μισθοδοσίες, στην αξιολόγηση, στα μπόνους και σε άλλες επιμέρους τυποποιημένες εργασίες, που απαιτούσαν καταμέτρηση, αρχειοθέτηση και κατηγοριοποίηση.

Σταδιακά οι εταιρίες λογισμικού πρόσφεραν εξειδικευμένα προγράμματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Human Resource Management Systems HRMS και HR Information Systems HRIS) που αφορούσε όλες τις κλασικές διαδικασίες που απασχολούσαν ένα τέτοιο τμήμα: πρόσληψη, αξιολόγηση και ικανοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων, ανάλυση αποδοχών και παροχών, ανάλυση βέλτιστων πρακτικών, διαχείριση πειθαρχίας και συστήματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης εργαζομένων (Votto et al, 2021).

Με την ανάπτυξη των τεχνολογιών και την εμπειρία που αποκτούσαν σε αυτή οι προγραμματιστές και οι οργανισμοί, η τεχνητή νοημοσύνη ήρθε να διευκολύνει ακόμη περισσότερο καθημερινές εργασίες από απλά ζητήματα έως τη λήψη αποφάσεων.

Η τεχνητή νοημοσύνη (Artificial Intelligence – AI) είναι μια τεχνολογία που επιτρέπει στους υπολογιστές να μαθαίνουν και να κάνουν ή να προτείνουν ενέργειες με βάση δεδομένα που έχουν συλλεχθεί προηγουμένως. Όσον αφορά τη διαχείριση ανθρώπινων

πόρων, η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να εφαρμοστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους για τον εξορθολογισμό των διαδικασιών και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας (Oracle, 2019a).

Η μηχανική μάθηση (Machine Learning – ML) είναι ένα υποσύνολο της ΑΙ που επικεντρώνεται στενότερα στον τρόπο με τον οποίο τα προγράμματα υπολογιστών ερμηνεύουν τα δεδομένα και μαθαίνουν νέες πρακτικές για να προσφέρουν αποτελέσματα. Αντί να βασίζεται σε ένα άτομο για να κωδικοποιήσει ένα πρόγραμμα και να ολοκληρώσει μια εργασία, η ML μπορεί να αναγνωρίσει μοτίβα και να κάνει προβλέψεις. Για παράδειγμα, ένα σύστημα ML μπορεί να καταγράψει συμπεριφορές υπαλλήλων για να αξιολογήσει αν μπορούν να αντιληφθούν μια νέα ευκαιρία στην εργασία (Oracle, 2019b).

Η ΑΙ αναφέρεται συχνά και ως μηχανική μάθηση, παράλληλα με τις προόδους στη λήψη αποφάσεων, την πρόβλεψη, την εξαγωγή γνώσης και τη λογική συλλογιστική εφαρμόζονται ευρέως για την αντιμετώπιση προκλήσεων σε διάφορους τομείς, όπως η ανίχνευση απάτης, η σύσταση περιεχομένου κ.ά. Η ΑΙ αναπτύσσεται σε πραγματικά σενάρια, όμως τα συστήματα που βασίζονται σε αυτή εγείρουν ανησυχίες σχετικά με την προκατάληψη, τις διακρίσεις, την ερμηνευτικότητα των αποτελεσμάτων, την αλγοριθμική διαφάνεια και την κακόβουλη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης (Oracle, 2019a).

Η κατάλληλη υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να διευκολύνει την ανθρώπινη ευημερία, ωστόσο, τα στελέχη δείχνουν περιορισμένη εμπιστοσύνη στην ΑΙ λόγω της άγνοιας σχετικά με το γιατί και πώς λαμβάνονται οι αποφάσεις από τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης. Είναι επομένως σημαντικό για την ΑΙ να κάνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων διαφανή. Εξοπλίζοντας συστήματα τεχνητής νοημοσύνης με δυνατότητες επεξήγησης, οικοδομείται εμπιστοσύνη μεταξύ των χρηστών και της τεχνητής νοημοσύνης. Αν και οι μηχανές κατηγοριοποιούνται με βάση τις ικανότητές τους να διεξάγουν τεράστιους υπολογισμούς, οι άνθρωποι υπερτερούν των μηχανών όσον αφορά τη μεταγνώση.

Για τις πληροφορίες που παράγονται από τις μηχανές, οι άνθρωποι θα πρέπει να εισάγουν αξίες για να κάνουν αιτιολογημένες κρίσεις σχετικά με την ποιότητα της πληροφορίας. Με αυτόν τον τρόπο, η συμμετοχή των ανθρώπων στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση συστημάτων ΑΙ εξασφαλίζει πρακτικές γνώσεις, οδηγώντας σε πιο ουσιαστικά και συσχετισμένα συστήματα με τις ανάγκες των χρηστών. Η ανθρωποκεντρική τεχνητή

νοημοσύνη εστιάζει στα οφέλη της ανθρωπότητας από την τεχνητή νοημοσύνη μέσω αξιόπιστων και ασφαλών συστημάτων που σχεδιάζονται και αναπτύσσονται αυξάνοντας την ανθρώπινη νοημοσύνη με νοημοσύνη μηχανών.

Τα τελευταία χρόνια επιτεύχθηκε η δημιουργία ενός ισχυρού νομοθετικού πλαισίου στην ΕΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία. Οι οργανισμοί δεν επιτρέπεται να εισάγουν διακρίσεις στην πρόσληψη και τη διαχείριση του προσωπικού τους που αφορά το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τη θρησκεία, το έθνος κ.ά. Ωστόσο, μεγάλες είναι οι ανησυχίες για τις διακρίσεις που μπορεί να εισάγει ένας οργανισμός σε διάφορα στάδια εισόδου νέου προσωπικού και κατ' επέκταση διαχείρισής του, με τη χρήση συστημάτων ΑΙ εκπαιδευμένα σε συγκεκριμένες διακρίσεις ή σε ΑΙ που δεν είναι εκπαιδευμένα να εξαλείφουν τις διακρίσεις.

Η χρήση τεχνολογιών στη ΔΑΔ, κυρίως με τη χρήση ΑΙ επιδιώκει σήμερα να καλύψει και ζητήματα που αφορούν την αξιολόγηση ψυχομετρικών δεδομένων των ανθρώπων που εργάζονται σε έναν οργανισμό ή πρόκειται να επιλεγούν για τη στελέχωση κάποιας θέσης.

1.2 Σκοπός της εργασίας και ερευνητικοί στόχοι

Η μελέτη θα εστιάσει στους λόγους που σήμερα τα στελέχη των οργανισμών εισάγουν συστήματα ΑΙ στη ΔΑΔ ή τα απορρίπτουν ή εξακολουθούν να διατηρούν σημαντικές επιφυλάξεις και την αξιολόγηση των επιπτώσεών τους στους εργαζόμενους.

Σκοπός είναι:

- Η εξέταση της εφαρμογής της τεχνητής νοημοσύνης στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.
- Η ανάλυση των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται στον τομέα του HR.
- Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμογών αυτών στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.
- Η ανίχνευση προκλήσεων και αρνητικών επιπτώσεων από τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στον τομέα του HR.
- Η συλλογή απόψεων και αντιδράσεων από το προσωπικό μέσω ερωτηματολογίου.

Οι λόγοι ποικίλουν, όμως είναι σημαντικό να εντοπισθούν και να καταγραφούν, ώστε να εστιάσει η τεχνολογία στην εξάλειψη αυτών των επιφυλάξεων και των αντιρρήσεων που έχουν οι υπεύθυνοι προσωπικού και άλλα διευθυντικά στελέχη, στη χρήση τέτοιων τεχνολογιών, όπως ζητήματα που αφορούν το απόρρητο, τη συντήρηση, τις δυνατότητες ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών και την έλλειψη αποδεδειγμένων εφαρμογών για την αποτελεσματικότητά τους.

Οι ερευνητικοί στόχοι της εργασίας περιλαμβάνουν:

- Ανάλυση διαφόρων εφαρμογών ΑΙ που χρησιμοποιούνται στην ΔΑΔ. Αυτές οι εφαρμογές μπορεί να περιλαμβάνουν συστήματα αυτόματης αξιολόγησης, προτάσεις για βελτιώσεις στην εργασία, αυτόματη επιλογή υποψηφίων κ.α.
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμογών αυτών στην ΔΑΔ από την πλευρά των εργαζομένων. Πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης στις διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης της απόδοσης, στην εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού και στην αντιμετώπιση προβλημάτων.
- Ανίχνευση των προκλήσεων και των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί να προκύψουν από τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στον τομέα του HR. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει θέματα προστασίας δεδομένων, διάκρισης, ανθρώπινης αξιοκρατίας και διαφάνειας.

1.3 Δομή της εργασίας

Η δομή της εργασίας περιλαμβάνει πέντε κεφάλαια, εκ των οποίων στο πρώτο ο αναγνώστης εισάγεται στο θέμα και αντιλαμβάνεται σημαντικούς ορισμούς, όπως αυτός της ΑΙ και της ML, καθώς και τις ευκαιρίες που προσφέρουν ή τα προβλήματα που μπορεί να προκληθούν αν αυτές δεν χρησιμοποιούνται με τη δέουσα προσοχή.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση με εκτενείς αναφορές στην κλασική προσέγγιση της ΔΑΔ και πως οι διαδικασίες της έχουν ενσωματώσει συστήματα ΑΙ με σκοπό την καλύτερη και περισσότερο αποδοτική εκτέλεση αυτών των διαδικασιών με τη χρήση της τεχνολογίας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας. Στο τέταρτο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της μελέτης, από την ποσοτική έρευνα για το πως αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι την χρήση της τεχνητής

νοημοσύνης στην ΔΑΔ. Τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο αναφέρονται τα συμπεράσματα και θέματα προς περαιτέρω έρευνα.

2 Βιβλιογραφική επισκόπηση / ανασκόπηση

2.1 Κλασική προσέγγιση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η ΔΑΔ περιλαμβάνει την προσέλκυση, επιλογή, κατανομή έργων, διατήρηση του προσωπικού, ανάπτυξη και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο τη συνεχή εξασφάλιση της ικανοποίησης των εργαζομένων, τη διαμόρφωση των στάσεων που αναπτύσσουν, των συμπεριφορών τους στην εργασία και των ικανοτήτων που διαθέτουν ή εξελίσσουν μέσα από προγράμματα εκπαίδευσης ώστε να επιτύχουν την αποτελεσματική επίτευξη των στόχων του οργανισμού (Παπαλεξανδρή, 2016).

Το ανθρώπινο δυναμικό (HR) είναι ένα από τα βασικά μέρη οποιασδήποτε εταιρείας, καθώς συνδέεται άμεσα με τη ζωή των εργαζομένων που εργάζονται σε έναν οργανισμό. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιλέγονται με προσοχή ώστε να είναι σε θέση να εκτελέσουν κατ' ελάχιστον τις αρμοδιότητες που θα τους ανατεθούν και να εργαστούν σε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον για να είναι αποτελεσματικοί και παραγωγικοί.

Ο ρόλος του HR είναι να διασφαλίσει ότι κάθε εργαζόμενος αισθάνεται ασφαλής και λαμβάνει την απαιτούμενη βοήθεια, του παρέχεται χώρος για δημιουργικότητα, ευφυΐα και ενσυναίσθηση για να προσφέρει εξαιρετική εργασία, να αναπτυχθεί μέσα στον οργανισμό και να μεταφέρει τον οργανισμό στο μέλλον, μέσα από τη δημιουργική παροχή εργασίας (Tambe, Cappelli & Yakubovich, 2018).

Η ΑΙ είναι μια από τις πιο προηγμένες και αναπτυσσόμενες τεχνολογίες σήμερα και έχει συνεισφέρει σημαντικά στη βελτίωση του τμήματος HR. Η τεχνητή νοημοσύνη αυτοματοποιεί και ολοκληρώνει την πλειονότητα των τυποποιημένων εργασιών ανθρώπινου δυναμικού χαμηλής αξίας, έτσι ώστε να μπορεί να επικεντρωθεί με περισσότερη προσοχή στο στρατηγικό και δημιουργικό πεδίο της εργασίας.

Η τεχνητή νοημοσύνη έχει τη δυνατότητα να φέρει επανάσταση στις εμπειρίες των εργαζομένων με ποικίλους τρόπους, από τη στρατολόγηση έως τη διαχείριση ταλέντων, γιατί μπορεί να επεξεργάζεται τεράστιες ποσότητες δεδομένων γρήγορα και με ακρίβεια.

2.2 Κλασσικές πρακτικές στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι κλασσικές πρακτικές που εφαρμόζει η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού είναι:

2.2.1 Προγραμματισμός και ανάλυση Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο σχεδιασμός του ανθρώπινου δυναμικού και η ανάλυση επικεντρώνονται στην αξιολόγηση της ανάγκης του παρόντος και του μέλλοντος για ανθρώπινο δυναμικό που θα συμβάλει στην επίτευξή του στόχο σε κάθε οργανισμό. Ο κύριος σκοπός αυτής της πρακτικής είναι ο εντοπισμός εργαζομένων που μπορούν να προσθέσουν αξία στην εταιρεία επιβεβαιώνοντας ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται στο σωστό μέρος τη σωστή στιγμή. Σημαντικό είναι μια πρόβλεψη μελλοντικής προσφοράς και ζήτησης εργαζομένων να προσδιορίζει τις πηγές αυτής της επιλογής (Mathis & Jackson, 2010).

Συνοπτικά σε αυτό το στάδιο περιλαμβάνονται:



Εικόνα 1: Ο Κύκλος των Λειτουργιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

- Το Όραμα του οργανισμού.
- Η Περιγραφή της Αποστολής του οργανισμού.
- Οι στόχοι αποτελέσματος.
- Η στρατηγική ανάπτυξης (Su Yin & Bin Othman, 2015).
- Ο προϋπολογισμός βάσει αποτελεσμάτων.
- Οι δείκτες μέτρησης προόδου.

2.2.2 Οργάνωση

Στο στάδιο αυτό η ΔΑΔ οργανώνει τις λειτουργίες, διαιρεί τις εργασίες και τμηματοποιεί τα ιεραρχικά επίπεδα. Ένας βαθμός τυποποίησης είναι απαραίτητος για να μπορούν κατόπιν

Διπλωματική Εργασία

να ελέγχονται οι αποδόσεις και από τους ίδιους τους εργαζομένους και από τους προϊσταμένους τους. Επίσης πρέπει να δημιουργηθεί ένα σύστημα καταγραφής της ποιότητας στην εργασία και στο έργο που προσφέρουν οι εργαζόμενοι (Παπαλεξανδρή, 2016).

2.2.3 Διεύθυνση – Ηγεσία

Σε αυτό το στάδιο περιλαμβάνεται η στελέχωση, που έχει στόχο να επανδρώσει με το κατάλληλο προσωπικό την επιχείρηση και να την τονώσει οργανωτικά αποτελώντας καταλυτικό ρόλο στην επιτυχία της. Βασική αρχή στη στελέχωση είναι η Ανάλυση Εργασίας η οποία αναφέρει τις αρμοδιότητες των εργαζομένων. Από αυτήν, προκύπτουν οι περιγραφές και οι προδιαγραφές των θέσεων εργασίας. Στη στελέχωση περιλαμβάνετε ολόκληρη τη διαδικασία πρόσληψης από την ανάρτηση μίας θέσης εργασίας ως τη διαπραγμάτευση για τις οικονομικές απολαβές του εργαζόμενου. Η πρακτική αυτή αποτελείται από τέσσερα κύρια στάδια, τα οποία παρατίθενται παρακάτω (Portolese, L. 2015):

- Ανάπτυξη προγράμματος στελέχωσης
- Ανάπτυξη πολιτικών για την ενθάρρυνση της πολυπολιτισμικότητας στην εργασία
- Πρόσληψη
- Επιλογή

Η ανάθεση του έργου στο επιλεγέν προσωπικό και η καθοδήγησή του στον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων του είναι ίσως μία από τις σημαντικότερες διαδικασίες στην ΔΑΔ. Μπορεί αυτό το στάδιο να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα για την παραγωγικότητα των νεοπροσληφθέντων και την ιδέα που θα αποκομίσουν για τον οργανισμό ώστε να σχεδιάσουν το μέλλον τους σε αυτόν. Διαφορετικά, αν οι νεοπροσληφθέντες δεν διαχειριστούν με τον κατάλληλο τρόπο μπορεί άμεσα να αποχωρήσουν, γεγονός που προκαλεί κακή φήμη για την εταιρία ως εργοδότη αλλά και μεγάλο κόστος. Με προσοχή και οργάνωση η ΔΑΔ πρέπει να παρέχει εξουσιοδότηση και να καταστήσει τους νεοπροσληφθέντες υπεύθυνους για την εκτέλεση των έργων που οφείλουν να διεκπεραιώνουν μόνοι ή σε συνεργασία με άλλους. Το προσωπικό σε αυτό το στάδιο, είτε είναι νεοπροσληφθέντες είτε μετακινούνται από άλλες θέσεις σε νέες θέσεις ή οι θέσεις που μέχρι πριν κάλυπταν ανανεώνονται εντελώς σε καθήκοντα και ευθύνες, πρέπει να έχει μία ισχυρή υποστήριξη. Είναι το στάδιο στο οποίο δημιουργούνται οι βάσεις για την ανάπτυξη

και την αξιοποίηση των ανθρώπων, ενώ παρακινούνται για περισσότερη συμμετοχή από την οποία θα ανταμειφθούν και θα λάβουν την αναγνώριση που τους αρμόζει από τον οργανισμό. Επίσης πρέπει σε αυτό το στάδιο να αναπτυχθεί και καλλιεργηθεί το ομαδικό πνεύμα, δηλαδή να καταστήσει σαφές στο προσωπικό ο οργανισμός, ότι ακόμη και αν εργάζονται μεμονωμένα, το τελικό αποτέλεσμα είναι ομαδικό και συνολικό (Παπαλεξανδρή, 2016).

2.2.4 Έλεγχος

Ο έλεγχος στη ΔΑΔ είναι ένα στάδιο που σχεδιάζεται ήδη από την αρχή. Συνήθως αφορά περιόδους στην εξέλιξη ενός έργου ή μίας διαδικασίας, καθώς και το τελικό στάδιο. Για παράδειγμα σε ένα Balanced Scorecard συνοψίζονται στόχοι σχετικά με το Ανθρώπινο Δυναμικό που αφορούν διαδικασίες, εκπαίδευση, οικονομικά αποτελέσματα, πελάτες κ.ά.

2.3 Ενσωμάτωση της ΑΙ στις κλασσικές διαδικασίες του HR

Η ΑΙ χρησιμοποιεί προγραμματισμένους αλγόριθμους για τη λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο, καθώς και συνεκτικές υπολογιστικές προσεγγίσεις, γι' αυτό έχει σημαντικό αντίκτυπο στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Οι εταιρείες αποκτούν έτσι μια αναβαθμισμένη και εξελιγμένη δυνατότητα για την επιλογή των υποψηφίων και τη διαχείριση των εργαζομένων, μέσα από έναν συνδυασμό με την ευφυΐα της τεχνολογίας. Επίσης, η ΑΙ στο ανθρώπινο δυναμικό θα συμβάλει στην προώθηση της αξίας της παραγωγής καλύτερων και ταχύτερων αποτελεσμάτων. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να μειώσει τη χειρωνακτική επιβάρυνση των στελεχών του χρησιμοποιώντας ΑΙ σε πολλές εφαρμογές.

2.3.1 Απόκτηση και πρόσληψη ταλέντων

Η απόκτηση ταλέντων είναι ένα πολύ σημαντικό καθήκον του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, καθώς η ένταξη ταλαντούχων ατόμων στον οργανισμό θα οδηγήσει στην πιθανή ανάπτυξη της εταιρείας. Η πιο σημαντική χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στο HR μπορεί να βρεθεί στην απόκτηση ταλέντων. Είναι συχνό φαινόμενο να λαμβάνονται αποφάσεις που βασίζονται στο ένστικτο ή και στην διάθεση της στιγμής. Είναι αποδεδειγμένο ότι οι περισσότεροι υπεύθυνοι προσλήψεων λαμβάνουν την απόφασή τους σχετικά με έναν υποψήφιο στα πρώτα λεπτά και πολλές φορές μέσα στα πρώτα 60 δευτερόλεπτα της συνάντησής τους μαζί του, πολλές φορές βασιζόμενοι στην εμφάνιση, το ντύσιμο, τη χειραψία αλλά την ομιλία. Δεν γνωρίζουμε πραγματικά τουλάχιστον πάντοτε ποια

χαρακτηριστικά, εμπειρίες, εκπαίδευση και γενικότερα γνωρίσματα προσωπικότητας μπορούν να εγγυηθούν την επιτυχία σε έναν συγκεκριμένο ρόλο.

Managers και επαγγελματίες του HR έχουν επενδύσει κατά καιρούς δισεκατομμύρια δολάρια σε assessments, tests, προσομοιώσεις και διάφορα άλλα παιχνίδια με σκοπό να επιλέξουν τους πιο κατάλληλους ανθρώπους όμως παρόλα σε πολλές περιπτώσεις το 30-40% των τελικών επιλογών αποδεικνύονται λανθασμένες.

Οι αλγόριθμοι που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη έχουν τη δυνατότητα να αναλύουν βιογραφικά σημειώματα, να αναγνωρίζουν τους καλύτερους υποψηφίους που ήδη εργάζονται στην εταιρεία και να εντοπίζουν αυτούς με τις καλύτερες επιδόσεις. Επίσης, μπορούν να αναλύουν βίντεο συνεντεύξεων και να αναγνωρίζουν στοιχεία που δείχνουν ποιοι υποψήφιοι είναι πιθανό να έχουν επιτυχία. Ορισμένες εταιρείες ήδη χρησιμοποιούν συστήματα αξιολόγησης που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη για την επιλογή υποψηφίων και έχουν διαπιστώσει σημαντική βελτίωση στη διαδικασία πρόσληψης, με ταυτόχρονη απομάκρυνση μιας σειράς προκαταλήψεων, όπως αυτές που αφορούν την εμφάνιση ή τους τίτλους σπουδών από αναγνωρισμένα ιδρύματα. Οι ειδικοί προβλέπουν ότι η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στις προσλήψεις θα είναι σημαντική.

Από τον έλεγχο των υποψηφίων σε νέες θέσεις ή υπάρχουσες έως τη διατήρηση βάσεων δεδομένων, τη διευθέτηση συνεντεύξεων και την αντιμετώπιση και επίλυση ερωτημάτων των διαγωνιζομένων, η ΑΙ μειώνει τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται για την ολοκλήρωση αυτών και άλλων τυποποιημένων δραστηριοτήτων. (Α.Κορρέ,2018)

Έτσι μειώνεται σημαντικά η διαδικασία και ο χρόνος πρόσληψης, επιτρέποντας στην ομάδα ανθρώπινου δυναμικού να επικεντρωθεί σε πιο βασικά καθήκοντα όπως η προμήθεια, η διαχείριση προσωπικού, το μάρκετινγκ προσλήψεων και άλλες παραγωγικές δραστηριότητες.

Η πρόσληψη με τη βοήθεια ΑΙ θα βοηθήσει στην επιλογή ενός υποψηφίου που πληροί τα περισσότερα από τα πρότυπα της εταιρείας. Ως αποτέλεσμα, η διαδικασία διαλογής είναι απλή, γρήγορη και αξιόλογη. Οι υποψήφιοι με υψηλότερες δυνατότητες εντοπίζονται και επικοινωνούν μέσω chatbots. Αυτά τα αυτόματα chatbot χειρίζονται τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους και τους αναθέτουν θέσεις εργασίας και θέσεις σύμφωνα με το προφίλ εργασίας τους. Με τη βοήθεια της ΑΙ επιλέγεται το καταλληλότερο και πιο

αξιόλογο άτομο που ταιριάζει ακριβώς με την περιγραφή της θέσης εργασίας. Ακολούθως, οι καλύτεροι υποψήφιοι θα κληθούν για συνεντεύξεις.

2.3.2 Εκπαίδευση νεοπροσληφθέντων

Την πρώτη ημέρα μετά την πρόσληψη των ατόμων που επιλέχθηκαν, τα ενοποιημένα συστήματα που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη θα διδάξουν στους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους τις εταιρικές γνώσεις και κανόνες, την κουλτούρα και την αποστολή του οργανισμού.

Οι νέοι εργαζόμενοι θα λάβουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, όπως δεδομένα προφίλ εργασίας, επιχειρηματικούς κανονισμούς, αναθέσεις εργασιών, πληροφορίες μελών ομάδας κ.ά. μέσω μιας εφαρμογής για κινητά ή δομημένων πληροφοριών στον φορητό υπολογιστή τους. Έτσι επιδιώκεται να ενσωματωθούν οι νεοπροσληφθέντες στον οργανισμό με περισσότερο ομαλό και ταχύτερο τρόπο. Οι υποψήφιοι που περνούν από μια καλά οργανωμένη ενημερωτική διαδικασία ενσωμάτωσης είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην εταιρεία μακροπρόθεσμα. Υπάρχουν πολλές ερωτήσεις που μπορεί να τεθούν από τους ‘νεοσύλλεκτους’ και το ΑΙ απαντά σε όλες, έτσι ώστε οι υπάλληλοι να μην απαιτείται να το κάνουν αυτό χειροκίνητα (Deloitte, 2019).

Η ΑΙ στο ανθρώπινο δυναμικό επιτρέπει την προσαρμογή των διαδικασιών ώστε αν χρειαστεί οι εργαζόμενοι και οι σχετικοί ρόλοι τους να διαχωριστούν. Η ΑΙ παρακολουθεί επίσης όλα τα σημαντικά στοιχεία επικοινωνίας της εταιρείας και άλλες εργασίες όπως η επαλήθευση νομικών εγγράφων κ.λπ.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να μελετούν και να διδάσκονται για τους κατάλληλους ρόλους και τις ανάγκες στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, χρησιμοποιώντας υπηρεσίες ανάπτυξης τεχνητής νοημοσύνης. Η ΑΙ βοηθά επίσης ώστε να παραμείνουν ενημερωμένοι παρέχοντας πληροφορίες για τις τρέχουσες τεχνολογίες και τις εξελίξεις λογισμικού στον κλάδο. Αξιολογώντας τα έγγραφα και τις εξετάσεις, η ΑΙ θα κατανοήσει αυτόματα και θα αναθέσει την κατάλληλη εκπαίδευση σε κάθε υπάλληλο.

Οι πληροφορίες σχετικά με το σύνολο δεξιοτήτων με βάση την περιγραφή της θέσης εργασίας των εργαζομένων για βελτιωμένη ανάπτυξη μπορεί να διαχειρίζεται με ΑΙ, η οποία είναι σε θέση να αξιολογήσει δεδομένα και να ειδοποιήσει την ομάδα HR για τις ανάγκες εκπαίδευσης των εργαζομένων. Αυτή η τεχνική ενισχύει την παραγωγικότητα και τις γνώσεις των εργαζομένων, ενώ τους διδάξει ταχύτερα και αποτελεσματικά τις γνώσεις

που χρειάζονται. Μπορούν να αναπτυχθούν έτσι συγκεκριμένα προγράμματα και δεξιότητες διδασκαλίας, ώστε οι εργαζόμενοι να μαθαίνουν μόνοι τους και να εκτελούν την εργασία τους σύμφωνα με τις απαιτήσεις του οργανισμού.

2.3.3 Ανάπτυξη εργαζομένων και εκπαίδευση:

Όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ανθρώπων, μπορεί να ειπωθεί ότι δεν έχει ακόμα βρεθεί το τέλειος τρόπο να τους "εκπαιδεύουμε". Η αγορά του Learning & Development παγκοσμίως εκτιμάται στα 200 δισεκατομμύρια δολάρια, αλλά οι περισσότεροι επαγγελματίες στον τομέα της εταιρικής εκπαίδευσης πιστεύουν ότι τουλάχιστον το ήμισυ αυτών των επενδύσεων δεν αποδίδουν, είτε λόγω ανεπάρκειας εφαρμογής, είτε απλά απορρίπτονται, ξεχνιούνται ή σπαταλούν τον χρόνο των ανθρώπων. Το πρόβλημα είναι ότι δεν είναι γνωστό ακριβώς ποιες επενδύσεις είναι αυτές. Γνωρίζοντας περίπου τι πρέπει να μάθουμε για να βελτιώσουμε την απόδοσή μας στην εργασία, τι θα συνέβαινε αν είχαμε αλγόριθμους που θα παρακολουθούσαν και μελετούσαν τις δεξιότητες, τη συμπεριφορά και τις δραστηριότητες των πιο αποδοτικών επαγγελματιών στις ομάδες μας και στη συνέχεια αυτοί οι αλγόριθμοι θα μας έλεγαν πώς μπορούμε να γίνουμε και εμείς σαν αυτούς. Αλγόριθμοι τέτοιου είδους, που μοιάζουν με αυτούς που χρησιμοποιεί το Netflix, εισέρχονται πλέον στον κόσμο των εκπαιδευτικών πλατφορμών, καθιστώντας την εκπαίδευση εξίσου χρήσιμη και διασκεδαστική με την παρακολούθηση στο Netflix. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αγορά ακόμα δεν έχει φθάσει σε ώριμη φάση και οι τεχνολογίες είναι ακόμα νέες. Ωστόσο, υπάρχει μια τεράστια ευκαιρία. Μια μελέτη της Deloitte by Bersin δείχνει ότι ο μέσος εργαζόμενος έχει λιγότερο από 25 λεπτά την εβδομάδα για να εκπαιδευτεί και να μάθει. Αν μπορούσαμε να καταφέρουμε να καταστήσουμε αυτό τον χρόνο πιο σχετικό με τις ανάγκες τους, τότε όλοι θα αποδίδουν καλύτερα. (Α.Κορρέ, 2018)

2.3.4 Ανάπτυξη προσωπικού με λύσεις που βασίζονται σε ΑΙ

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων ενισχύεται από λύσεις ανθρώπινου δυναμικού που βασίζονται σε ΑΙ, η οποία είναι σε θέση να αναλύσει, να προβλέψει, να διαγνώσει και να γίνει πιο ικανός πόρος, ενώ συγκεντρώνεται στις απαιτήσεις και τα αποτελέσματα των εργαζομένων. Οι οργανισμοί θα πρέπει να υιοθετήσουν λύσεις ΑΙ που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, όμως πρέπει να εξετάζεται αν είναι συμβατές με την κουλτούρα τους και δημιουργούν τους απαραίτητους ψηφιακούς χάρτες.

Οι εργαζόμενοι θα επηρεαστούν από την ΑΙ με διάφορους τρόπους στο μέλλον και θα μπορούν να επιδιώκουν πιο εύκολα μια γρήγορη και ακριβή εμπειρία πελάτη κατά τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Ως αποτέλεσμα, είναι σημαντικό να επικεντρωθούν οι οργανισμοί στις απαιτήσεις των εργαζομένων και να γνωρίζουν ή να προβλέπουν τις πιθανές επιπτώσεις που θα έχει η χρήση ΑΙ στην αποτελεσματικότητα και την κερδοφορία τους.

Υπάρχουν ζητήματα όπως το απόρρητο, η έλλειψη προσωπικού, η συντήρηση, οι δυνατότητες ενσωμάτωσης και η έλλειψη αποδεδειγμένων εφαρμογών. Ωστόσο, η χρήση προληπτικών μέτρων κατά την εγκατάσταση υπηρεσιών ΑΙ θα αποτρέψει περιττά προβλήματα.

Η εύρεση αξιόπιστων συνόλων μαθησιακών δεδομένων, η χρήση της σωστής στρατηγικής υλοποίησης, η αναζήτηση σαφήνειας, η μείωση της μεροληψίας και η εξέταση των τυχαίων επιπτώσεων είναι όλες σημαντικές πτυχές της διαχείρισης συστημάτων ΑΙ (Greenwald, 2017).

2.3.5 Βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενσωματωθεί αποτελεσματικά σε όλο τον κύκλο ζωής των εργαζομένων, από τη στρατολόγηση και την ενσωμάτωση έως την παροχή υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού και την πορεία σταδιοδρομίας, με αποτέλεσμα μια εξατομικευμένη εμπειρία εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι αναμένουν μια χρήσιμη και εποικοδομητική εμπειρία όταν συμμετέχουν στην προσαρμοσμένη δέσμευση λόγω του υψηλού βαθμού αυτοματοποίησης και της μεγάλης εστίασης στην εμπειρία των πελατών στο εργασιακό περιβάλλον σήμερα. Οι εμπειρίες των εργαζομένων διαμορφώνονται από την τεχνολογία που διαθέτουν και χρησιμοποιούν οι πελάτες και αναζητούν εναλλακτικές λύσεις για το πώς θέλουν να απασχοληθούν και να υποστηριχθούν από τη διοίκηση και από την παροχή τεχνολογίας προς τους εργαζομένους.

Η ΔΑΔ μπορεί πλέον να αξιολογήσει τη δέσμευση των εργαζομένων και την ικανοποίηση από την εργασία με μεγαλύτερη ακρίβεια από ποτέ, με προσαρμοσμένα ερωτηματολόγια ανατροφοδότησης και προγράμματα αναγνώρισης εργαζομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο δεδομένο και ζωτικής σημασίας γιατί γίνονται αντιληπτές οι γενικές απαιτήσεις

των εργαζομένων, αλλά υπάρχουν επίσης πολλά σημαντικά οργανωτικά οφέλη από την κατοχή αυτής της γνώσης (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Επιπλέον, μία νέα γενιά εργαλείων ερευνών είναι πλέον σε θέση να αναγνωρίσει μοτίβα άγχους ή και κακής συμπεριφοράς και να ειδοποιήσει εγκαίρως τους υπεύθυνους της ΔΑΔ όσο και τους προϊστάμενους. (Α. Κορρέ, 2018)

2.3.6 Ηγεσία

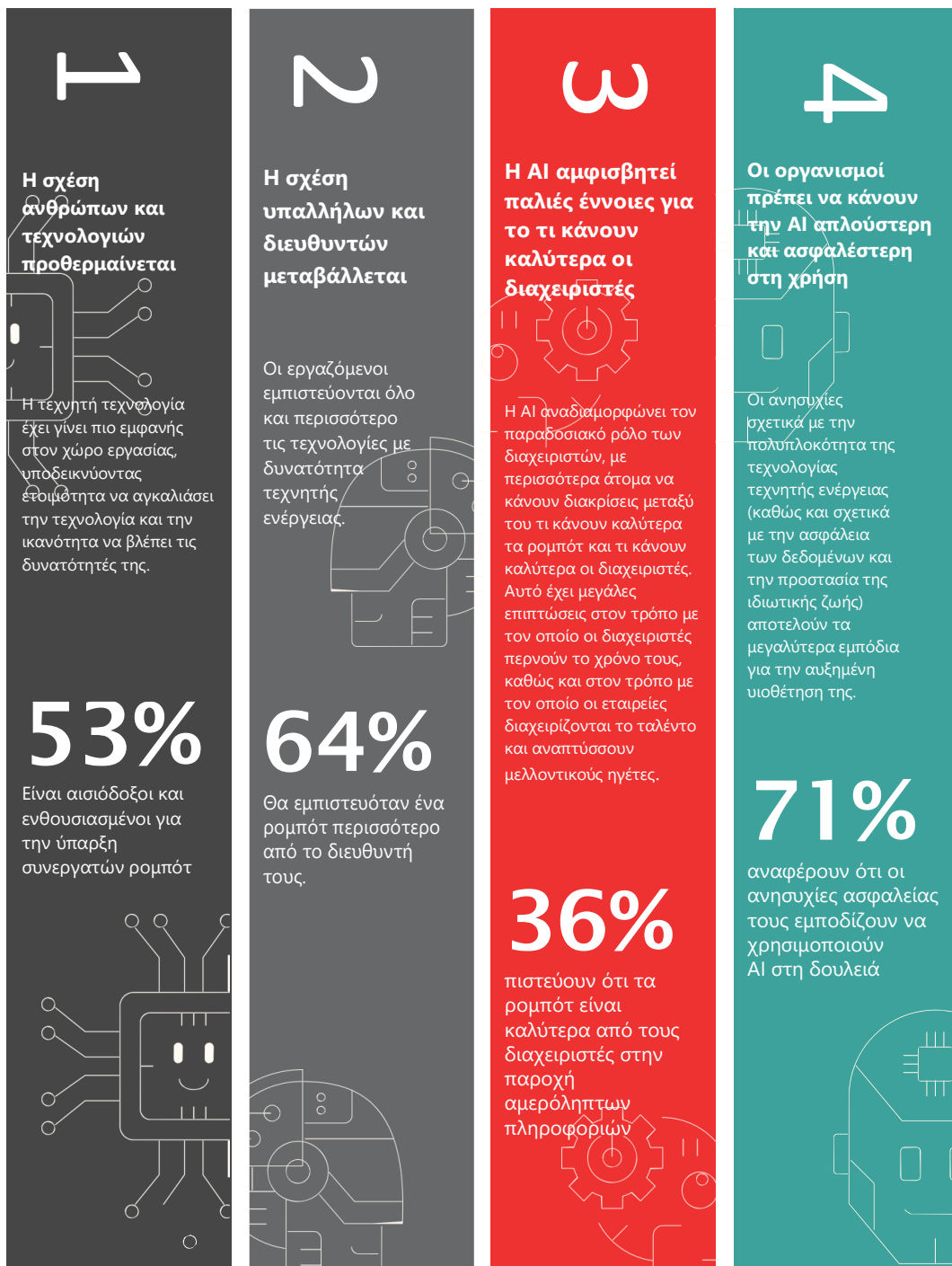
Σχετικά με την διοίκηση και την ηγεσία, συχνά οι άνθρωποι λειτουργούν σαν δάσκαλοι διαλογισμού. Διαβάζουν βιβλία, συμμετέχουν σε σεμινάρια και αντιγράφουν τους managers που θαυμάζουν και εγκωμιάζουν τους επιτυχημένους ηγέτες, εστιάζοντας τα τελευταία χρόνια στον σκοπό, την αποστολή και το followership. Μέχρι πριν λίγα χρόνια ωστόσο, η τάση ήταν η «servant leadership», ενώ πιο παλιά η εταιρική ηγεσία επικεντρώνονταν στην εκτέλεση και τα οικονομικά νούμερα. Αρκετές μελέτες αποδεικνύουν ότι υπάρχουν δεκάδες διοικητικά και ηγετικά χαρακτηριστικά που δύναται να καθορίζουν την επιτυχία και κάθε άνθρωπος έχει από ένα ελαφρώς διαφορετικό και συνάμα μοναδικό συνδυασμό αυτών. (Α. Κορρέ, 2018)

Η ΑΙ μπορεί να βοηθήσει και αναπτύξει τους εκπαιδευόμενους εργαζόμενους, να βελτιώσει τις τεχνικές εργασίας των εκπαιδευτών και των διευθυντικών στελεχών σε μια εταιρεία. Η τεχνητή νοημοσύνη έχει την δυνατότητα πλέον να μπορεί να αποκωδικοποιήσει αυτή την πραγματικότητα. Έχουν αρχίσει να αναπτύσσονται και να εξελίσσονται από τους τεχνολογικούς παρόχους «AI-based» coaching εργαλεία. Είναι συστήματα που απαιτούν feedback, μπορούν να διαβάζουν σχόλια και είναι σε θέση να αναγνωρίζουν συναισθήματα εργαζομένων και ομάδων. Έπειτα, αξιοποιούν και αναλύουν τα δεδομένα αυτά για να αντιπαραβάλουν τα ζητήματα των εργαζομένων και των ομάδων αυτών σε σχέση με τις υψηλότερα αποδοτικές ομάδες και παράλληλα δίνουν την δυνατότητα στους managers και τους προϊσταμένους να αναγνωρίσουν τρόπους για το πώς μπορούν να βελτιωθούν. (Α. Κορρέ, 2018) Η ΑΙ μπορεί να αξιολογήσει τη δομή των χαρακτηριστικών του ηγέτη θέτοντας ερωτήσεις στα μέλη των χωριστών ομάδων και να τους προσφέρει τα ταλέντα που τους λείπουν ή τα χαρακτηριστικά που χρειάζονται για να προσαρμοστούν και να παράγουν δημιουργικό έργο στον οργανισμό. Ταυτόχρονα οι ηγέτες μπορούν να αναλύσουν τους εαυτούς τους και να βελτιώσουν το σύνολο των δεξιοτήτων τους ακολουθώντας τις απαιτήσεις του χώρου εργασίας.

Όπως κάθε άλλη τεχνολογία, η ΑΙ στους ανθρώπινους πόρους πρέπει να αντιμετωπίζεται με προσοχή και να λαμβάνονται διάφορα θέματα όπως:

- Για επιτυχημένα αποτελέσματα ΑΙ, τα αξιόπιστα δεδομένα σε πραγματικό χρόνο είναι ζωτικής σημασίας. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό να αποκτώνται τα ορθά δεδομένα και ακολούθως να ελέγχεται ότι ο στόχος που επιδιώκεται στην έξοδο αποτελεσμάτων είναι σαφής.
- Το οικοσύστημα ΑΙ δεν μοιάζει με κανένα άλλο περιβάλλον πληροφορικής. Η εφαρμογή απαιτεί ορισμένα ταλέντα και τεχνικές. Η ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να φροντίσει να είναι κατάλληλη όταν πρόκειται για τη συλλογή των δεδομένων, καθώς και για τον καθαρισμό και την επιμέλειά τους.
- Η κατανόηση και η αντίληψη των γνώσεων που πρέπει να οδηγηθούν τα αποτελέσματα είναι κρίσιμης σημασίας. Απαιτείται σαφήνεια και οδηγίες για το πώς αναγνωρίζονται τα κατάλληλα πρότυπα για μελέτη και δράση π.χ. στην επιλογή προσωπικού με ορισμένες δεξιότητες, ή στην επιλογή προσωπικού για προαγωγή.
- Με βάση τους αλγόριθμους και τις λογικές που παρέχονται στο σύστημα, η ΑΙ μπορεί να παράγει ακριβή και αμερόληπτα αποτελέσματα. Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίσει την ακρίβεια των δεδομένων και να θυμάται ότι η ΑΙ πραγματοποιεί μόνο αυτό που θέλει ο χρήστης να κάνει, δεν μπορεί να επιμεληθεί τις αποφάσεις από μόνη της.

Τέλος, οι υπεύθυνοι πρέπει να έχουν πάντα υπόψη τους ότι ένα από τα σπουδαιότερα ‘ρητά’ στην επιστήμη των υπολογιστών είναι το GIGO: garbage in garbage out, δηλαδή αν τα εισαγόμενα δεδομένα είναι σκουπίδια και τα αποτελέσματα θα είναι σκουπίδια (Ince, 2009).



Εικόνα 2: Έρευνα της Oracle 2019, για την ΑΙ στους οργανισμούς

Τα ευρήματα της έρευνας που διενήργησε η Oracle το 2019 και φαίνονται στο διάγραμμα 1 αφορούν 8.370 ερωτηθέντες που συμμετείχαν από όλο τον κόσμο. Η μελέτη διεξήχθη διαδικτυακά σε 10 διαφορετικές χώρες και σε έξι γλώσσες. Συμμετείχαν μόνιμοι

εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης ηλικίας μεταξύ 18 και 74 και περιλαμβάνονταν ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές και άλλους υπαλλήλους (Oracle, 2019a).

2.3.7 Απάτη & Συμμόρφωση

Σε σχέση με την πρόληψη της απάτης και την κανονιστική συμμόρφωση, οι δυνατότητες που προσφέρει η τεχνητή νοημοσύνη είναι τεράστιες και ποικίλες. Αρκετές μελέτες έχουν αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι που κλέβουν ή προβαίνουν σε απάτες και εγκλήματα μπορούν να επηρεάσουν και να παρασύρουν τους συναδέλφους τους σε αντίστοιχες συμπεριφορές και κακές συνήθειες. Η ΑΙ έχει την δυνατότητα να μπορεί να εξετάσει το δίκτυο δεδομένων μίας εταιρείας και να αναγνωρίσει περιοχές με πιθανά ηθικά κενά και πολλά άλλα είδη δυνητικών κινδύνων συμμόρφωσης βοηθώντας έτσι τα στελέχη της ΔΑΔ να μπορούν να παρέμβουν προτού καν προκύψει κάποια ενδεχόμενη η κακή συμπεριφορά. (Α.Κορρέ,2018) Προκλήσεις της τεχνητής νοημοσύνης στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Ενώ είναι προφανές ότι η ΑΙ θα συνεχίσει να έχει ευεργετική επίδραση στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων στα επόμενα χρόνια, ενώ οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να γνωρίζουν τα πιθανά προβλήματα (Yawalkar, 2019).

Οι πιο διαδεδομένες ανησυχίες μεταξύ των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να γίνει η ΑΙ ευκολότερη και ασφαλέστερη στη χρήση. Στην πραγματικότητα, οι ανησυχίες για την ασφάλεια και το απόρρητο είναι ο πιο διαδεδομένος λόγος για τον οποίο τα άτομα διστάζουν να χρησιμοποιήσουν την τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία. Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι έτοιμοι να χειριστούν αυτά τα ζητήματα, παραμένοντας ενημερωμένοι με τις τάσεις και την τεχνολογία καθώς αναπτύσσονται και αλλάζουν.

Οι εργαζόμενοι αναμένουν από τους εργοδότες τους να προστατεύσουν τα προσωπικά τους δεδομένα και να λάβουν τη συγκατάθεσή τους πριν χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία για να αποκτήσουν πληροφορίες σχετικά με αυτούς. Οι οργανισμοί, από την άλλη πλευρά, θέλουν να αισθάνονται ασφαλείς από παραβιάσεις δεδομένων, επομένως για τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, αυτό γίνεται ένα άλμα πίστης που πρέπει να υλοποιήσουν.

Μια ακόμη πρόκληση είναι η συντήρηση του ΑΙ. Απαιτούνται συνεχείς αξιολογήσεις και αναβαθμίσεις, γεγονός που την καθιστά μια χρονοβόρα διαδικασία. Λόγω της μετάβασης στα SAAS (Software As A Service), δηλαδή σε εφαρμογές που παρέχονται στο διαδίκτυο, χωρίς να απαιτείται η εγκατάστασή τους, η διαθεσιμότητα δεδομένων είναι περιορισμένη, περιορίζοντας τη δυνατότητα τεχνολογικής ενοποίησης των λειτουργιών HR.

References	Details
Hmoud, A. (2021b)	Το ΑΙ είναι μια φράση που δημιουργήθηκε στη δεκαετία του 1950 και αποκτά πρόσφατα δημοτικότητα. Ωστόσο, μόνο πρόσφατα χρησιμοποιείται σε διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού. Η εποχή της τεχνολογίας ξεκίνησε με το Σύστημα Πληροφοριών Ανθρώπινου Δυναμικού τη δεκαετία του 1970, το οποίο βοήθησε στην αυτοματοποίηση καθηκόντων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό. Έπειτα ήρθε το E-HRM τη δεκαετία του 1990, το οποίο απέκτησε δημοτικότητα μετά την εμφάνιση του ηλεκτρονικού εμπορίου.
Choubey, S., & Zohuri, G. (2021)	Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην υιοθέτηση του ΑΙ λόγω διάφορων εμποδίων, όπως η διαχείριση της αλλαγής, ο φόβος της απώλειας θέσεων εργασίας, οι ικανότητες των εργαζομένων να ανταπεξέλθουν στις επερχόμενες αλλαγές, η εκπαίδευση, η ηθική, η ηθική και οι νομικά ζητήματα, η δικαιοσύνη, η πολυπλοκότητα στις λειτουργίες του ανθρώπινου δυναμικού για να αποδεχθεί το ΑΙ, έλλειψη δεξιοτήτων, ασφάλεια δεδομένων, οικονομικά εμπόδια, προγραμματιστικά σφάλματα και περιπλοκές και ούτω καθεξής.
Ranjitha, S., & Usha, M. (2021)	Οι υπάλληλοι θα πρέπει να αποκτήσουν δεξιότητες μάθησης, να παίρνουν πολύπλοκες και γνωστικές αποφάσεις χρησιμοποιώντας ψηφιακή υποδομή, να αναλύουν δεδομένα, να έχουν καλές δεξιότητες επικοινωνίας και ηγετικές ικανότητες.
Larkin, M., Connell, J., & Burgess, J. (2021)	Οι αλλαγές που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν την οργανωτική αναδιάρθρωση, την ψηφιοποίηση και τη μετατόπιση του ρόλου του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού.
DiRomualdo, A., El-Khoury, J., & Girimonte, R. (2018)	Οι αλλαγές που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν την οργανωτική αναδιάρθρωση, την ψηφιοποίηση και τη μετατόπιση του ρόλου του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού.

Πίνακας 1: References

2.4 Νέες τεχνολογίες και Τεχνητή Νοημοσύνη στη ΔΑΔ

Η ΑΙ χρησιμοποιεί αλγόριθμους που προγραμματίζονται για τη λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο, καθώς και συνεκτικές υπολογιστικές προσεγγίσεις. Προσφέρει πλήθος εφαρμογών στο σύγχρονο επιχειρηματικό πλαίσιο, όπως είναι για παράδειγμα οι επαναλαμβανόμενες, χαμηλής προστιθέμενης αξίας, εργασίες. Επίσης προσφέρει απτά επιχειρηματικά οφέλη, όπως η ικανότητα αφομοίωσης και ανάλυσης μεγάλων όγκων δεδομένων, η μείωση του χρόνου εισαγωγής δεδομένων καθώς και η πιθανότητα λάθους (Κορρέ, 2015). Ωστόσο τα συστήματα ΑΙ στην ΔΑΔ είναι καινούργια και είναι ακόμη απόλυτα διαπιστωμένο αν λαμβάνουν αποφάσεις καλύτερες από τα στελέχη. Προφανώς είναι δύσκολο να επινοηθεί ένας αλάνθαστος τρόπος για να δοκιμαστεί αυτό στην πράξη. Οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν μια αναβαθμισμένη και εξελιγμένη κατάσταση για τους υποψήφιους και τους εργαζομένους τους συνδυάζοντας την εμπειρία των στελεχών με την ευφυΐα της τεχνολογίας. Η ΑΙ στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη παραγωγής καλύτερων και ταχύτερων αποτελεσμάτων.

Τα τμήματα ΔΑΔ που έχουν ήδη εφαρμόσει ΑΙ στις διαδικασίες τους και συνήθως αναφέρουν εντυπωσιακά αποτελέσματα. Άλλωστε οι σύγχρονοι άνθρωποι έχουν πλέον εξοικειωθεί με τις τεχνολογίες ΑΙ, όπως για παράδειγμα μια εφαρμογή πλοήγησης που προτείνει την πιο αποτελεσματική διαδρομή προς τον προορισμό ή επιτρέπει σε ένα ηλεκτρονικό κατάστημα να προτείνει προϊόντα με βάση προηγούμενες αγορές, με τον ίδιο περίπου τρόπο και τα ίδια συστήματα, προτείνουν τους κατάλληλους υποψήφιους για εργασία, ή εκπαίδευση και πρακτικές για τη διατήρηση των καλύτερων εργαζομένων στον οργανισμό. Αυτές οι εφαρμογές στοχεύουν στην ανάλυση ενός τεράστιου αριθμού δεδομένων και στην αναζήτηση μοτίβων, διευρύνοντας τις επιλογές των διαχειριστών και βοηθώντας τους να συστηματοποιήσουν διαδικασίες που συχνά καθοδηγούνταν παλαιότερα απλά από το ένστικτο. Ο τρόπος είναι απλός, όπως οι ιστότοποι αγορών χρησιμοποιούν ΑΙ που έχουν σχεδιαστεί να μαθαίνουν από την εμπειρία για να έχουν μια όλο και καλύτερη ιδέα για το τι ζητούν οι διαχειριστές, τα ΑΙ εκπαιδεύονται να γίνονται διαρκώς και πιο αποτελεσματικά. Για παράδειγμα από μία βάση δεδομένων όπου οι υποψήφιοι προσφέρουν τα βιογραφικά τους, τεχνολογίες ΑΙ αναζητούν τους κατάλληλους για να καλύψουν θέσεις που ζητούν εταιρίες, με τρόπο που μειώνει τον χρόνο και τον κόπο και για τις δύο πλευρές (Matsa P. & Gullamajji K., 2019).

2.5 Η τεχνητή νοημοσύνη επανεφευρίσκει τις λύσεις HRMS

Ενσωματώνοντας την Τεχνητή Νοημοσύνη στις πρακτικές HRMS δίδεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να λαμβάνουν πιο ορθές αποφάσεις. Η ΑΙ έχει την δυνατότητα να διευκολύνει την ανάλυση, την πρόβλεψη και τη διάγνωση ζητημάτων, την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών κ.λπ., με στόχο οι λειτουργίες HR να είναι πιο ακριβείς και απλούστερες στη διαχείριση.

Η ΑΙ αφού ενσωματωθεί σε λειτουργίες όπως η πρόσληψη εργαζομένων, η εκπαίδευση, η μισθοδοσία, η ενσωμάτωση, η ανάλυση απόδοσης, η διατήρηση κ.λπ., βοηθά στην αναβάθμιση της εικόνας της επωνυμίας της εκάστοτε επιχείρησης και συνάμα στο employer branding.

Η συνεργασία ΑΙ με συστήματα HRMS παρέχει την δυνατότητα αποτελεσματικής διαχείρισης του εργατικού δυναμικού και την έγκαιρη ενημέρωση με πιθανές αλλαγές που ενδέχεται να λάβουν χώρα κατά τη διεξαγωγή των διαδικασιών HRMS.

2.5.1 Αυτοματοποίηση προσλήψεων

Επιχειρήσεις λαμβάνουν πάρα πολλές αιτήσεις εργασίας καθημερινά. Οι υπεύθυνοι της ΔΑΔ χρήζουν να εξετάσουν όλες τις αιτήσεις ταξινομώντας τις σχετικές με τους ρόλους εργασίας. Η ταξινόμηση αυτή χειροκίνητα μπορεί να γίνει μία χρονοβόρα διαδικασία. Η εισαγωγή της ΑΙ στη διαδικασία πρόσληψης βοηθά στο φιλτράρισμα των σχετικότερων και πιο ειδικευμένων υπαλλήλων για τις ανάλογες θέσεις με βάση τα βασικά φίλτρα όπως τα εκπαιδευτικά προσόντα, την εμπειρία, κ.λπ.

Η αυτοματοποίηση αυτή δύναται να εξοικονομήσει πολύ χρόνο για τις ομάδες HR επικεντρώνοντας σε μία λίστα υποψηφίων για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων. Έτσι, η ΑΙ συμβάλει σημαντικά στη μείωση του κόστους και του χρόνου προσλήψεων καθιστώντας παράλληλα τη διαδικασία πιο υπεύθυνη.

2.5.2 Ανάλυση απόδοσης

Υιοθετώντας την ΑΙ η ανάλυση απόδοσης γίνεται πιο ακριβείς. Δύναται να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης με λεπτομερή και εξατομικευμένο τρόπο. Οι αναφορές των εργαζομένων αναλύονται σε πολλαπλά σημεία δεδομένων με τη βοήθεια της τεχνολογίας ΑΙ και οι μέθοδοι βελτίωσης τους μετριοούνται αποτελεσματικότερα.

2.5.3 Αυτοματοποίηση αναφορών

Με την αυτοματοποίηση αναφορών, δημιουργούνται τυποποιημένες αναφορές από ανεπεξέργαστα δεδομένα χρησιμοποιώντας υπολογιστικά φύλλα και άλλα εργαλεία ανάλυσης. Με αποτέλεσμα να εξοικονομείται χρόνος και εξαλείφονται πιθανά σφάλματα.

Μπορούν να δημιουργηθούν επίσης διαδραστικοί πίνακες εργαλείων και αναφορές παρακολουθώντας την ατομική απόδοση. Ενσωματώνοντας την τεχνολογίας παραγωγής φυσικής γλώσσας βασιζόμενη στην ΑΙ, οι επιχειρήσεις δύναται να πραγματοποιήσουν αβίαστα αναφορές εξοικονομώντας χρόνο, λαμβάνοντας παράλληλα όλοι καλύτερες πληροφορίες σχετικά με τη λήψη βελτιωτικών αποφάσεων.

2.5.4 Ανάπτυξη εργαζομένων

Η διατήρηση των εργαζομένων είναι πιο επιτυχείς όταν παρέχονται ευκαιρίες να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν. Η ΑΙ μπορεί να εντοπίσει πιθανά σημεία ανάπτυξης για τους υπαλλήλους και παράλληλα να σχεδιάσει την εξατομικευμένη εκπαίδευσή τους με βάση την αδυναμία των εργαζομένων, τη δύναμη, τις απαιτήσεις δεξιοτήτων κ.λπ.

Επίσης, η ΑΙ συμβάλλει στην οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για όλους τους υπαλλήλους σε σχέση με τα ατομικά προγράμματα εργασίας τους, λαμβάνοντας κάθε εργαζόμενος ένα προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και χρονοδιάγραμμα. Έτσι, η ΔΑΔ εξοικονομεί χρόνο από διαδικασίες π.χ. την οργάνωση εκπαιδευτικών σχεδίων και να εστιάσουν στον σχεδιασμό και τη βελτίωση των τρεχόντων προγραμμάτων ανάπτυξης εργαζομένων.(FoxHR,2021)

2.5.5 Ψηφιακοί Βοηθοί

Οι ψηφιακοί βοηθοί (digital assistants) είναι διεπαφές συνομιλίας, όπου οι χρήστες μπορούν να κάνουν ερωτήσεις χρησιμοποιώντας ομιλία. Για παράδειγμα, οι ψηφιακοί βοηθοί μπορούν να βοηθήσουν τις νέες προσλήψεις να ολοκληρώσουν εργασίες ενσωμάτωσης και να παράσχουν καθοδήγηση σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν στη συνέχεια και μπορούν να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να λάβουν γρήγορα τις απαντήσεις που αναζητούν, χωρίς να χρειάζεται να σαρώσουν διάφορα έγγραφα ή ιστοσελίδες και να αφιερώσουν πολύτιμο χρόνο εργασίας. Οι ψηφιακοί βοηθοί είναι κατασκευασμένοι με αλγορίθμους ML για την κατανόηση της φυσικής γλώσσας, της πρόθεσης της ερώτησης ενός χρήστη και για την παροχή έξυπνης καθοδήγησης για την ολοκλήρωση των απαιτούμενων βημάτων.

2.5.6 Εφαρμογές ΑΙ για προσλήψεις προσωπικού

Νέες εφαρμογές που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για όλα τα στάδια της πρόσληψης νέου προσωπικού έχουν αναπτυχθεί και είναι διαθέσιμα για όλες τους οργανισμούς. Στη σημερινή μεταβαλλόμενη και πολύπλοκη αγορά εργασίας, η κατανόηση του χρόνου που θα χρειαστεί για την πρόσληψη, τη συνέντευξη και την πρόσληψη ενός νέου υπαλλήλου είναι πολύτιμη πληροφορία για τους διευθυντές προσλήψεων και τους υπεύθυνους προσλήψεων. Η πρόβλεψη του χρόνου που θα χρειαστεί για την πρόσληψη ενός υποψηφίου βασίζεται στο ιστορικό των προσλήψεων και με τη χρήση της ΑΙ θα συνεχίσει να βελτιώνεται με την πάροδο του χρόνου, λαμβάνοντας δεδομένα διαρκώς. Η ολοκληρωμένη λύση ΑΙ και μηχανικής εκμάθησης παρέχει αυτόματα αυτές τις πληροφορίες στους διευθυντές και τους υπεύθυνους προσλήψεων. Οι ολοκληρωμένες λύσεις ΑΙ δίνουν τη δυνατότητα στους διευθυντές να προγραμματίζουν εκ των προτέρων και να θέτουν εσωτερικές προσδοκίες κατά την περίοδο πρόσληψης.

Η ΑΙ μπορεί να εντοπίσει τους καλύτερους υποψήφιους για μία εργασία, κατατάσσει και προτείνει υποψηφίους, ώστε να βρεθεί εύκολα το κατάλληλο ταλέντο για τη δουλειά. Αυτές οι συστάσεις μπορούν να μειώσουν τον χρόνο πρόσληψης και να αφήνουν τις τελικές αποφάσεις στους υπεύθυνους προσλήψεων και τους διευθυντές. Η ΑΙ χρησιμοποιεί ανώνυμα δεδομένα βιογραφικού, αιτήσεις εργασίας και προφίλ υποψηφίων που παρέχονται από Cloud βάσεις δεδομένων που παρέχουν οι υποψήφιοι (Liu et al, 2019).

Η ΑΙ εκπαιδεύεται διαρκώς ώστε να βρίσκει υποψηφίους που μοιάζουν και έχουν παρόμοια εμπειρία, δεξιότητες και εκπαίδευση για μία θέση εργασίας. Χρησιμοποιώντας έναν επιλεγμένο υποψήφιο, οι ευφυείς μηχανές αντιστοίχισης μηχανικής εκμάθησης παρέχουν μια λίστα κατάταξης προτάσεων για έλεγχο από τον υπεύθυνο προσλήψεων.

Ωστόσο, η θετική εμπειρία των υποψηφίων είναι ζωτικής σημασίας για να ξεχωρίζουν οι οργανισμοί από άλλους εργοδότες. Καθώς οι υποψήφιοι βλέπουν θέσεις εργασίας στον ιστότοπο καριέρας και ενημερώνουν το προφίλ υποψηφίου, η τεχνητή νοημοσύνη και η μηχανική μάθηση προτείνουν προληπτικά θέσεις εργασίας που θα ταίριαζαν πολύ στο μοναδικό τους υπόβαθρο. Οι υποψήφιοι θα έχουν μια εξατομικευμένη εμπειρία και θα εμφανιστούν θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι κατάλληλοι για αυτούς και τον οργανισμό.

Επίσης, καθώς οι υποψήφιοι υποβάλλουν αίτηση ή βλέπουν θέσεις εργασίας στο πεδίο καριέρας, οι εφαρμογές AI μπορούν να αυξήσουν την αφοσίωση των υποψηφίων προτείνοντας παρόμοιες θέσεις εργασίας που μπορεί επίσης να τους ταιριάζουν. Ίσως υπάρχει παρόμοια θέση εργασίας διαθέσιμη σε άλλο τμήμα που θα ταιρίαζε σημαντικά. Ή ίσως, μετά την προβολή μιας εργασίας, μια λίστα σχετικών θέσεων εργασίας μπορεί να ενθαρρύνει τον υποψήφιο να μάθει περισσότερα για τον οργανισμό ή να υποβάλει αίτηση για μία θέση. Απλές, ολοκληρωμένες εμπειρίες μπορούν να κρατούν τους υποψηφίους αφοσιωμένους και να δημιουργούν αξία για τη στρατολόγηση με ποιοτικούς υποψηφίους προς εξέταση (Achchab & Temsamani, 2022).

2.6 Χρήση της AI στη ΔΑΔ στις ελληνικές επιχειρήσεις

Ωστόσο, ελάχιστα ενημερωμένες, σε ότι αφορά στις εφαρμογές και τις δυνατότητες της τεχνητής νοημοσύνης στο ανθρώπινο δυναμικό, είναι πάνω από 7 στις 10 εταιρείες, που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. Παρά την υστέρηση που παρατηρείται στην υιοθέτηση εργαλείων και εφαρμογών τεχνολογίας και τεχνητής νοημοσύνης, πάνω από 8 στις 10 επιχειρήσεις πιστεύουν ότι ο αντίκτυπος τους θα είναι πολύ έως αρκετά σημαντικός στα χαρακτηριστικά, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων που θα αναζητήσουν στο μέλλον.

Η έρευνα αφορούσε 215 CEOs και Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού, επιχειρήσεων, που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα (ελληνικές 65% και ξένες πολυεθνικές 35%) από τρεις κλάδους: Παροχή Υπηρεσιών (55,56%), Παραγωγή / Μεταποίηση (22,6%) και Εμπορική δραστηριότητα (21,84%), με μέσο όρο 180 εργαζόμενους (People of Business, 2021).

Σήμερα μόνο 1 στις 10 επιχειρήσεις χρησιμοποιεί κάποια εφαρμογή AI στη διαχείριση του προσωπικού. Μάλιστα αποκαλύπτεται ότι το 33,33% έχει υιοθετήσει εργαλεία και εφαρμογές τεχνολογίας και AI, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία 41,67% δεν έχει υιοθετήσει εργαλεία και εφαρμογές τεχνολογίας και AI. Ένα μικρό ποσοστό μόνο 8,33% θα προχωρήσει σε αυτή τη διαδικασία μέσα στο διάστημα στο έτος, ενώ πέρα από αυτό το έτος το 16,67%, ενδεχομένως, να προχωρήσει σε αναζήτηση εργαλείων AI που είναι χρήσιμα για τη διαχείριση του προσωπικού. Οι περισσότερες επιχειρήσεις, 58,28% επιλέγει έναν συνδυασμό εξειδικευμένων στελεχών και εξωτερικών συμβούλων, για τις προσλήψεις, το 25% το αναθέτει ή θα το αναθέσει σε εξειδικευμένους συμβούλους και το 8,33% έχει

προχωρήσει ή θα προχωρήσει σε προσλήψεις νέων στελεχών για να αναλάβουν τέτοιο έργο. Η πιο δημοφιλής λειτουργία ανθρώπινου δυναμικού στην οποία έχει αξιοποιηθεί η τεχνολογία με ποσοστό 45,46%, είναι τα συστήματα διαχείρισης δεδομένων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό (HRMS).

Πιο συγκεκριμένα το 45,46% αξιοποιεί συστήματα διαχείρισης δεδομένων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό (HRMS), το 27,26% αξιοποιεί την ανάλυση δεδομένων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό (People Analytics), το 27% χρησιμοποιεί την τεχνολογία στην εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού σε νέες δεξιότητες, το 18,19% στην επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων, το 18% στην διαμόρφωση πολιτικών αμοιβών και παροχών, το 9,08% στην ανάπτυξη εργαζομένων και τέλος το 9% στη διατήρηση ταλέντων.

Άμεσα οι επιχειρήσεις φαίνεται ότι σχεδιάζουν να αξιοποιήσουν την τεχνολογία στους τομείς του HR όπως για παράδειγμα το 63,64% εξ αυτών στην ανάλυση δεδομένων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό (People Analytics), το 27% στα συστήματα διαχείρισης δεδομένων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό (HRMS), το 18% στην εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού σε νέες δεξιότητες, το 18% στη διατήρηση ταλέντων, το 27% στη διαμόρφωση πολιτικών αμοιβών και παροχών, το 18% στην επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων και τέλος μόνο το 9% των ερωτηθέντων στην ανάπτυξη εργαζομένων (People of Business, 2021).

3 Ερευνητική Μεθοδολογία

3.1 Μεθοδολογία Έρευνας

Στη παρούσα μελέτη χρησιμοποιείται η μέθοδος της ποσοτικής έρευνας και σχεδιάστηκε με τρόπο που βοηθά στην αποκάλυψη της συμπεριφοράς και της αντίληψης ενός κοινού-στόχου με αναφορά στο συγκεκριμένο θέμα, δηλαδή της ενσωμάτωσης τεχνολογιών στη ΔΑΔ με έμφαση στην ΑΙ.

Η ποσοτική έρευνα έχει σκοπό την συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιεί αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων στοχεύοντας τα αποτελέσματα αυτά να αντιπροσωπεύουν στον ευρύτερο πληθυσμό.

Για τους σκοπούς αυτής της έρευνας, επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα (Muijs, 2010) εκτιμώντας τη ως πιο κατάλληλη, διότι επικεντρώνεται σε αριθμητικά δεδομένα που παράγοντας χρήσιμα στατιστικά στοιχεία. Συγκεκριμένα, μπορεί να αποκαλύψει μοτίβα ή συμπεριφορές για ένα δείγμα πληθυσμού.

Η χρήση της ποσοτικής μεθοδολογίας έρευνας για τη διπλωματική εργασία "Η Συμβολή της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού" παρουσιάζει ορισμένα σημαντικά πλεονεκτήματα:

Αξιοπιστία: Η ποσοτική έρευνα παρέχει αξιόπιστα δεδομένα, τα οποία είναι μετρήσιμα και δύναται να επαληθευτούν. Αυτό είναι σημαντικό όταν εξετάζεται η αποτελεσματικότητα των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Γενικευσιμότητα Αποτελεσμάτων: Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας μπορούν να γενικευτούν σε μεγαλύτερα δείγματα ή πληθυσμούς, κάνοντας έτσι τα ευρήματα πιο εφαρμόσιμα σε ευρύτερη κλίμακα.

Αντικειμενικότητα: Η ποσοτική έρευνα επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων με πιο αντικειμενικό τρόπο, ελαχιστοποιώντας τις προσωπικές παρεμβολές και τις προκαταλήψεις που μπορεί να επηρεάσουν την έρευνα.

Στατιστική Ανάλυση: Επιτρέπεται η χρήση στατιστικών εργαλείων για την ανάλυση των δεδομένων, δίνοντας βαθύτερη κατανόηση στις τάσεις, τις συσχετίσεις και τις προβλέψεις που έχουν σχέση με την τεχνητή νοημοσύνη στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Ακρίβεια στη Μέτρηση: Μπορούν να μετρηθούν ποσοτικές μεταβλητές με ακρίβεια, σημαντικό για την κατανόηση του αντίκτυπου της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Συνολικά, η χρήση της ποσοτικής μεθοδολογίας ενισχύει την ποιότητα της έρευνας στην αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, παρέχοντας αξιόπιστα, αντικειμενικά και εφαρμόσιμα δεδομένα και αποτελέσματα. (Muijs, 2010)

Σκοπός της είναι η ανακάλυψη των αιτιών της αλλαγής των κοινωνικών φαινομένων, προσπαθώντας να επαληθεύσει (ή να διαψεύσει) μια προϋπάρχουσα υπόθεση με τη βοήθεια αριθμητικών στοιχείων και στατιστικής ανάλυσης δεδομένων. (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Για τους ανωτέρω λόγους για την παρούσα εμπειρική διερεύνηση στον κλάδο της ΔΑΔ προκρίθηκε ως καταλληλότερη προσέγγιση η χρήση της ποσοτικής μεθόδου για την εξέταση της σχέσης της αντίληψης των εργαζομένων με εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης για την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία διαμοιράστηκε ηλεκτρονικά στο δείγμα του πληθυσμού. Κοινοποιώντας το ερωτηματολόγιο δεν δόθηκαν περαιτέρω οδηγίες και επεξηγήσεις στους ερωτώμενους πέρα των αναγραφόμενων οδηγιών για την συμπλήρωση αυτού. Η ερευνήτρια δεν είχε ουδεμία προσωπική επαφή με τους ερωτώμενους και όλοι οι συμμετέχοντες διατήρησαν την ανωνυμία τους. Τέλος είχε γνωστοποιηθεί ότι η παρούσα έρευνα διεξάγεται για καθαρά ακαδημαϊκούς λόγους στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας από μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών με καμία αναφορά στο αντικείμενο της έρευνας με σκοπό την αποφυγή οποιασδήποτε μορφής επηρεασμού της στάσης και των διαθέσεων των ερωτώμενων που συμμετείχαν.

3.2.1 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων που επιλέχθηκε είναι το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο με τη χρήση της πλατφόρμας Google Form. Επιλέχθηκε το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο καθώς θεωρείται ο πλέον κατάλληλος τρόπος, για να έχουμε πρόσβαση εύκολα στους ανθρώπους συλλέγοντας πολλά δεδομένα, γρήγορα. Επιπλέον, ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα του διαδικτυακού ερωτηματολογίου, που συνέβαλε στην ανάλυση των δεδομένων, είναι ότι συγκεντρώνει τα δεδομένα, διευκολύνοντας την επεξεργασία τους μετέπειτα (Katsirikou & Skiadas, 2010).

Η δημοσκοπική μέθοδος διεξάγεται με τη χρήση ενός ανώνυμου ερωτηματολογίου σε εργαζόμενους σε εταιρίες που εδρεύουν στη Ελλάδα και χρησιμοποιούν εφαρμογές ΑΙ, όπου θα διερευνηθούν οι απόψεις τους όσον αφορά: α) στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε διαδικασίες του ανθρώπινου δυναμικού και β) οι ανησυχίες που μπορεί να έχουν ως προς τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη ΔΑΔ.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση αυτής της έρευνας βασίστηκε στις έρευνες των Bhatt, Shah(2023) και Mohamed, El-Menawy (2022).

Για τους σκοπούς αυτής της μελέτης, δημιουργήθηκε μια Google Form με πληροφορίες σχετικά με αυτήν την έρευνα στα ελληνικά, το οποίο στη συνέχεια απεστάλη σε όλους τους συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες είναι εργαζόμενοι από σε μεγάλες εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και διαθέτουν εργαλεία και εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιείχε τέσσερις δημογραφικές ερωτήσεις, όπως το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και θέση-βαθμίδα εργασίας στην εταιρεία του συμμετέχοντα. Το δεύτερο μέρος περιλάμβανε εικοσιένα ερωτήσεις που εξετάζουν την επίδραση το ΑΙ σε διαδικασίες διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού στις εταιρείες αυτές από την πλευρά των εργαζομένων. Με τον δείκτη Cronbach's a εξετάστηκε η εσωτερική αξιοπιστία των δεδομένων, από όπου διαπιστώθηκε ένα υψηλό επίπεδο (0,956). Το τελικό μέρος περιελάμβανε δύο ερωτήσεις σχετικά με τις τυχόν ενστάσεις για την Τεχνητή Νοημοσύνη στις διαδικασίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεντρώθηκαν συνολικά 106 απαντήσεις.

3.3 Δείγμα μελέτης

Δεδομένου ότι για να διενεργηθεί η απογραφική προσέγγιση του πληθυσμού απαιτείται μεγάλο πλήθος πόρων και χρόνου, χρησιμοποιήθηκε ένα δείγμα, αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού με σκοπό τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας να είναι αξιόπιστα. Ως πληθυσμός ορίστηκε το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται σε εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και χρησιμοποιούν συστήματα ή εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης. Προ απαιτούμενο για την διανομή του ερωτηματολογίου αποτέλεσε η ύπαρξη ενός πλαισίου δείγματος, δηλαδή ενός καταλόγου που περιλαμβάνει τους δυνητικούς ερωτώμενους από τον οποίο θα επιλεγόταν το δείγμα. Ως πλαίσιο δείγματος ορίστηκαν τα εταιρίες που βρίσκονται στην Αττική. Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε στους εργαζόμενους ηλεκτρονικά, μέσω google forms . Επίσης σημαντικό για στην εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων είναι το μέγεθος των συμμετεχόντων. Επειδή η παρούσα έρευνα διεξάγεται στην Αττική, σύμφωνα με παρόμοιες έρευνες άλλων μελετητών (Bhatt, Shah(2023) και Mohamed, El-Menawy (2022)). κρίθηκε ως ικανοποιητικό μέγεθος ο αριθμός των 106 ερωτώμενων. (Διαμοιράστηκε σε 150 άτομα αλλά λήφθηκαν 106 απαντήσεις.)

3.4 Ανάλυση δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms συγκεντρώθηκαν σε ένα υπολογιστικό φύλλο (excel) και στη συνέχεια τα δεδομένα εισήχθησαν στο στατιστικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS) έκδοση 23. Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για όλους τους ελέγχους τέθηκε ίσο με $\alpha=0,05$. Επίσης, στην μελέτη πραγματοποιήθηκε έλεγχος εσωτερικής συνέπειας και υπολογίστηκε με τη μέθοδο Cronbach A. Στις ακαδημαϊκές έρευνες τιμές μεγαλύτερες του 0,70 θεωρούνται αποδεκτές (Ζαφειροπουλος, 2015) Στη παρούσα εργασία προέκυψε υψηλός βαθμός εσωτερικής αξιοπιστίας και συνέπειας Cronbach A με $\alpha=0,956$.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των ερωτήσεων κλίμακας (Likert) του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach a του στατιστικού εργαλείου SPSS, ο οποίος εξετάζει πόσο σταθερές θα παρέμεναν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ίδια κλίμακα εάν

μεταξύ επαναλαμβανόμενων μετρήσεων δεν μεσολαβούσε κανένας παράγοντας που να επηρεάζει τις απαντήσεις τους.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,956	0,958	9

Πίνακας 2: Συντελεστής συνέφειας μεταβλητών

Στον ακόλουθο πίνακα αποτυπώνεται η συσχέτιση των μεταβλητών του ερωτηματολογίου της έρευνας.

Inter-Item Correlation Matrix									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1,000								
2	0,827	1,000							
3	0,635	0,729	1,000						
4	0,738	0,737	0,687	1,000					
5	0,600	0,653	0,583	0,587	1,000				
6	0,788	0,757	0,785	0,799	0,638	1,000			
7	0,758	0,726	0,695	0,859	0,646	0,781	1,000		
8	0,640	0,617	0,603	0,764	0,607	0,719	0,874	1,000	
9	0,736	0,714	0,663	0,837	0,592	0,775	0,879	0,857	1,000
Πώς θα περιγράφατε την κατανόησή σας για την τεχνητή νοημοσύνη;			Πιστεύετε ότι η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία πρόσληψης μπορεί να συμβάλει στην αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης;						
Αν απαντήσατε και στην προηγούμενη ερώτηση: Πώς θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης κατά τη διαδικασία πρόσληψης;									
Πιστεύετε ότι η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία πρόσληψης μπορεί να συμβάλει στην αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης;									
Πώς αντιλαμβάνεστε την τεχνητή νοημοσύνη ως εργαλείο υποστήριξης στην εργασία σας;									
Πώς αντιλαμβάνεστε την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην αλληλεπίδρασή σας με τους συναδέλφους σας;									
Είστε ικανοποιημένοι με τον τρόπο με τον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη ανιμετωπίζει τα καθήκοντά σας στην εργασία;									
Πώς αντιλαμβάνεστε τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην αξιολόγηση των εργαζομένων;									
Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων.									
Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων.									

Πίνακας 3: Συσχέτιση μεταβλητών

Αναλύοντας τα ανωτέρω εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι μεταβλητές συσχετίζονται και οι ανεξάρτητες επηρεάζουν την εξαρτημένη. Κατά συνέπεια οι ανεξάρτητες μεταβλητές που Διπλωματική Εργασία

έχουν οριστεί αποτελούν παράγοντες που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στο πως αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι την χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης σε διαδικασίες της ΔΑΔ.

3.5 Δεοντολογία και Ηθική Έρευνας

Με βάση τη δεοντολογία και την ηθική της έρευνας, για το πώς διεξάγεται μία επιστημονική έρευνα και ποιον σκοπό εξυπηρετεί, έχουν ληφθεί όλες οι απαραίτητες πρόνοιες, ώστε να μη θίγονται τα πρόσωπα και να μην αποκαλύπτεται κανένα στοιχείο εφόσον αυτά δεν το επιθυμούν. Γι' αυτό το λόγο οι ερωτήσεις είναι προσαρμοσμένες με τρόπο που να μην επιβάλλουν απαντήσεις που πιθανόν να περιλαμβάνουν οποιαδήποτε στοιχεία που δεν θέλουν να αποκαλύψουν οι ερωτώμενοι. Ο σκοπός της έρευνας αφορά τη διαπίστωση πρακτικών που ακολουθούνται στην εργασία και κυρίως από το τμήμα ΔΑΔ, δηλαδή αν χρησιμοποιεί τεχνολογίες και ΑΙ ή όχι και κατά πόσο αποτελεσματικές είναι. Άρα δεν προσβάλλει και δεν θίγει ή δεν προκαλεί προβλήματα στους ερωτώμενους (Πουλά, 2015).

3.6 Περιορισμοί Έρευνας

Για να πραγματοποιηθεί η παρούσα μελέτη, η ερευνήτρια αναγνωρίζει τους εξής περιορισμούς στην έρευνα:

Ο κυριότερος περιορισμός αυτής της έρευνας ήταν ο χαμηλός αριθμός επαγγελματιών που συμμετείχαν στην έρευνα/ερωτηματολόγιο. Από τα 150 Google forms που απεστάλησαν σε επαγγελματίες, λήφθηκαν μόνο 106 απαντήσεις. Για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων από τους ανταποκρινόμενους, απαιτείται ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, αυτή η μελέτη έχει ένα συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα να αυξάνεται ο περιορισμός στην ανάλυση των δεδομένων.

Επίσης, το σφάλμα του ερωτηθέντα είναι ένας ακόμη περιορισμός που μπορεί να συμβεί. Οι συμμετέχοντες ενδέχεται να κάνουν λάθη κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης των πληροφοριών στα ερωτηματολόγια. Προς αποφυγή αυτού, οι ερωτήσεις που παρουσιάστηκαν στα ερωτηματολόγια ήταν όσο το δυνατό πιο ευανάγνωστες χωρίς να αφήνουν περιθώρια προς σύγχυση.

4 Αποτελέσματα Έρευνας

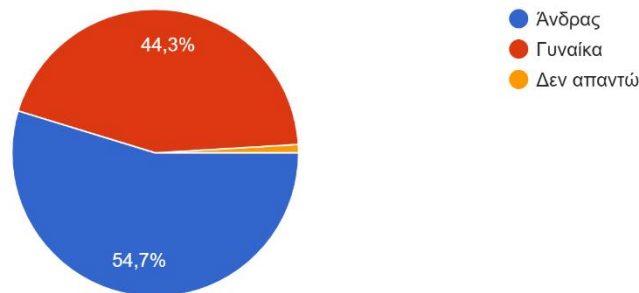
4.1 Δημογραφικά στοιχεία

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από 106 εργαζόμενους, των οποίων τα δημογραφικά στοιχεία απεικονίζονται στους παρακάτω Πίνακες 4-6. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι άνδρες (54,7%), ηλικίας 35-44 ετών (35,8%), εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο (41,5%) και με θέση εργασίας ως απλός υπάλληλος(42,5).

Πιο συγκεκριμένα, οι περισσότεροι που απάντησαν το ερωτηματολόγιο ήταν άνδρες με ποσοστό 54,7% και ακολουθούν οι γυναίκες με 44,3%,μόνο το 0,9% δεν ήθελε να προσδιορίσει το φύλο του.

Φύλο

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 1: Φύλο

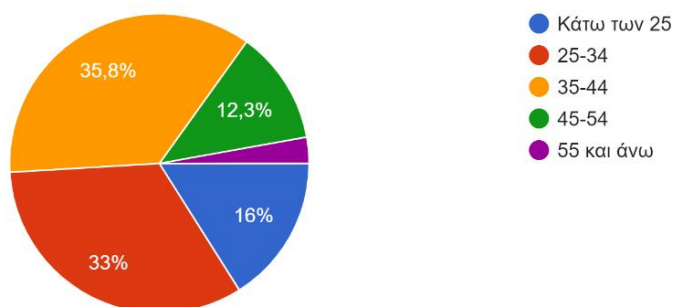
Φύλο		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γυναίκα	47	44,3	44,3	44,3
	Άνδρας	58	54,7	54,7	99,1
	Δεν απαντώ	1	0,9	0,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 4: Φύλο

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων οι περισσότεροι είχαν ηλικίες μεταξύ 35-44 ετών με ποσοστό 35,8% ακολουθεί με κοντινό ποσοστό οι ηλικίες 25-34 με 33%, έπειτα κάτω των 25 με 16%, οι ηλικίες 45-54 με 12,3% και οι άνω των 55 με 2,8%. Είναι εμφανές ότι οι παραγωγικές ηλικίες 25-44 καταλαμβάνουν το 68,8 των απαντήσεων.

Ηλικία

106 απαντήσεις



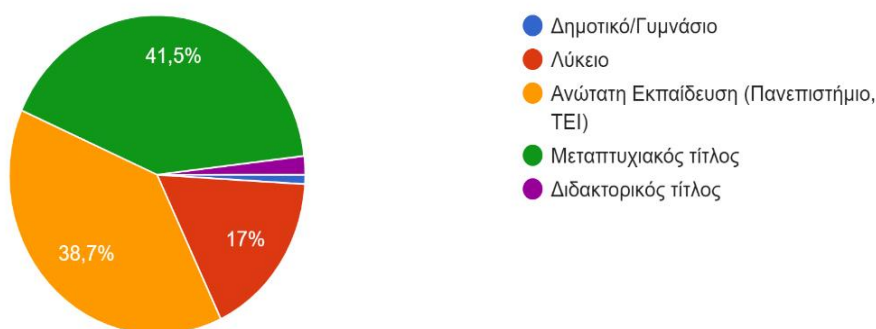
Διάγραμμα 2: Ηλικία

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κάτω των 25	17	16,0	16,0	16,0
	25-34	35	33,0	33,0	49,1
	35-44	38	35,8	35,8	84,9
	45-54	13	12,3	12,3	97,2
	55 και άνω	3	2,8	2,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 5: Ηλικία

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων οι πιο πολλοί ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου με ποσοστό 41,5% με μικρή διαφορά ακολουθούν οι απόφοιτοι Ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΑΤΕΙ) με 38,7% και ακολουθούν απόφοιτοι Λυκείου με 17% κάτοχοι διδακτορικού τίτλου με 1,9% και απόφοιτοι Γυμνασίου με 0,9%.

Εκπαίδευση
106 απαντήσεις



Διάγραμμα 3: Εκπαίδευση

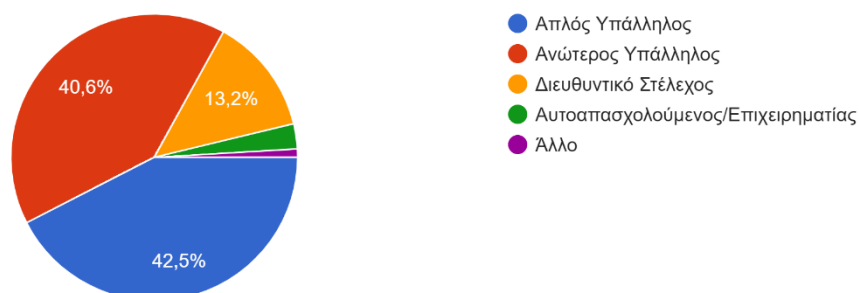
Εκπαίδευση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό/Γυμνάσιο	1	0,9	0,9	0,9
	Λύκειο	18	17,0	17,0	17,9
	Ανώτατη Εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	41	38,7	38,7	56,6
	Μεταπτυχιακός τίτλος	44	41,5	41,5	98,1
	Διδακτορικός τίτλος	2	1,9	1,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 6: Εκπαίδευση

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι απλοί Υπάλληλοι με ποσοστό 42,5% ακολουθούν με μικρή διαφορά εργαζόμενοι ως ανώτεροι υπάλληλοι με ποσοστό 40,6%, έπειτα διευθυντικά

στελέχη με ποσοτό 13,2%, Αυτοαπασχολούμενοι με 2,8% (είναι οι εργαζόμενοι με ειδικές συμβάσεις στις εταιρίες που εργάζονται) και άλλο με 0,9%.

Θέση Εργασίας
106 απαντήσεις



Διάγραμμα 4: Θέση Εργασίας

Θέση Εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απλός Υπάλληλος	45	42,5	42,5	42,5
	Ανώτερος Υπάλληλος	43	40,6	40,6	83,0
	Διευθυντικό Στέλεχος	14	13,2	13,2	96,2
	Αυτοαπασχολούμενος/Επιχειρηματίας	3	2,8	2,8	99,1
	Άλλο	1	0,9	0,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

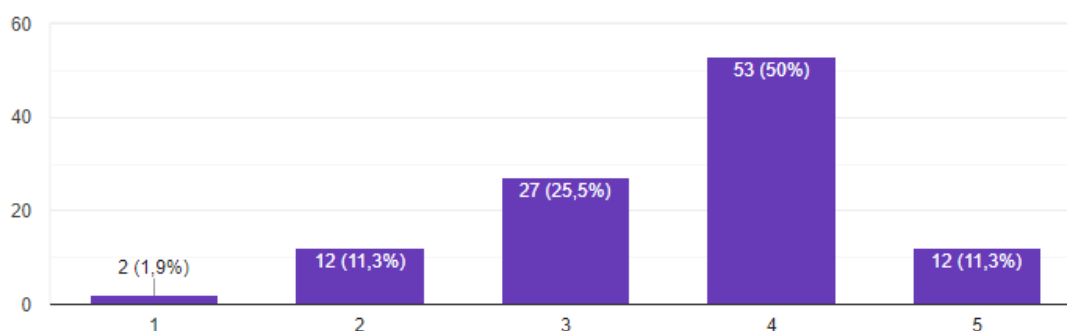
Πίνακας 7: Θέση Εργασίας

4.2 Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε διαδικασίες της ΔΑΔ

Το δεύτερο μέρος της έρευνας ασχολήθηκε με την χρήση της τεχνητής νοημοσύνης σε διαδικασίες της ΔΑΔ. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αναφέρουν το βαθμό στον οποίο συμφωνούν με κάποιες προτάσεις που τους δόθηκαν και αφορούσαν διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού που έχουν βιώσει με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης.

Αρχικά εξετάζεται η αντίληψη των εργαζομένων σε σχέση με την τεχνητή νοημοσύνη. Το μεγαλύτερο ποσοστό 50% κατανοεί καλά την τεχνητή νοημοσύνη ακολουθεί με 25,5% ουδέτερη κατανόηση σε ίδιο ποσοστό 11,3% ακολουθούν η πολύ καλή και η κακή και με μικρό ποσοστό 1,9 η πολύ κακή.

106 απαντήσεις



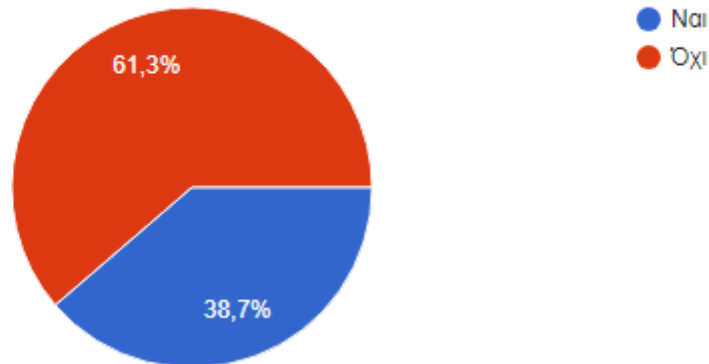
Διάγραμμα 5: Κατανόηση ΑΙ

Η κατανόηση για την τεχνητή νοημοσύνη είναι:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ κακή	2	1,9	1,9	1,9
	Κακή	12	11,3	11,3	13,2
	Ουδέτερη	27	25,5	25,5	38,7
	Καλή	53	50,0	50,0	88,7
	Πολυ καλή	12	11,3	11,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 8: Κατανόηση ΑΙ

Η συμμετοχή των ερωτηθέντων σε διαδικασία πρόσληψης με την χρήση της τεχνητής νοημοσύνης δεν είναι μεγάλη το 61,3 % δεν έχει λάβει μέρος σε διαδικασία πρόσληψης με ΑΙ εφαρμογές, μόνο το 38,7% έχει στην εμπειρία αυτή.

106 απαντήσεις

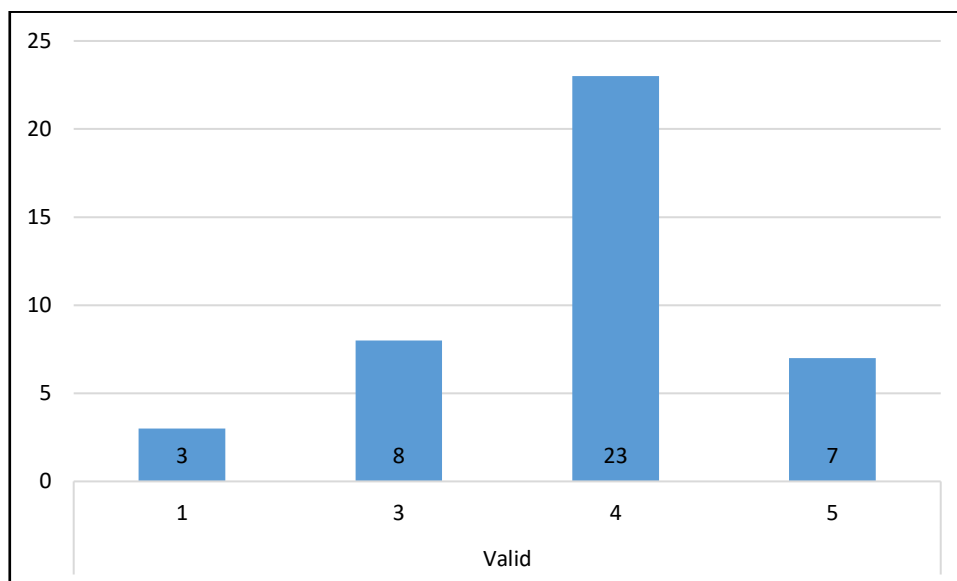


Διάγραμμα 6: Συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης με ΑΙ

Συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης που περιλάμβανε την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	41	38,7	38,7	38,7
	Όχι	65	61,3	61,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 9: Συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης με ΑΙ

Όσοι συμμετείχαν σε διαδικασία πρόσληψης με τη χρήση της Τεχνητής νοημοσύνης αξιολόγησαν την εμπειρίας τους με τη μέθοδο Likert ως Καλή βαθμολογώντας την με 4 στα 5 σε ποσοστό 21,3% ακολουθώντας η ουδέτερη στάση με βαθμολογία 3 με ποσοστό 7,4 με 5 βαθμολόγησε το 6,5% και με 1 το 2,8%. Άρα σε όσους συμμετείχαν υπήρχε μία θετική ανταπόκριση.



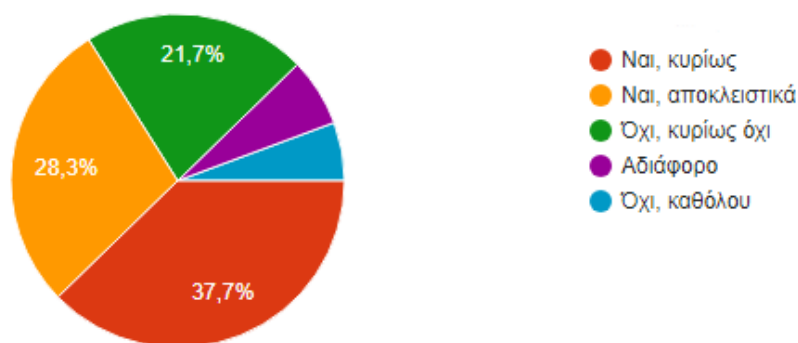
Διάγραμμα 7: Αξιολόγηση εμπειρίας

Αξιολόγηση εμπειρίας με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης κατά τη διαδικασία πρόσληψης με χρήση AI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2,8	7,3	7,3
	3	8	7,4	19,5	26,8
	4	23	21,3	56,1	82,9
	5	7	6,5	17,1	100,0
	Total	41	38,0	100,0	
Missing	System	67	62,0		
Total		108	100,0		

Πίνακας 10: Αξιολόγηση εμπειρίας

Σχετικά με την προτίμηση των εργαζομένων να πραγματοποιείται η εξέταση των αιτήσεων εργασίας από πρόγραμμα τεχνητής νοημοσύνης ήταν πολύ θετικά καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό 37,7% απάντησε ναι κυρίως, το αμέσως επόμενο επίσης θετικό ποσοστό με απάντηση Ναι, αποκλειστικά ακολούθησε με 28,3% ακολουθεί το όχι κυρίως όχι με 21,7% το όχι καθόλου με 5,7% και τέλος το αδιάφορο με 6,6%. Άρα το 66% είναι θετικοί στην εξέταση των αιτήσεων τους από συστήματα τεχνητής νοημοσύνης.

106 απαντήσεις



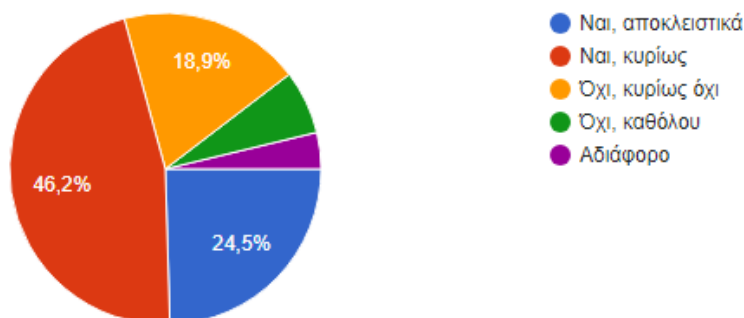
Διάγραμμα 8: Εξέταση αιτήσεων

Η εξέταση των αιτήσεων εργασία να πραγματοποιείται από πρόγραμμα τεχνητής νοημοσύνης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, αποκλειστικά	30	28,3	28,3	28,3
	Ναι, κυρίως	40	37,7	37,7	66,0
	Αδιάφορο	7	6,6	6,6	72,6
	Όχι, κυρίως όχι	23	21,7	21,7	94,3
	Όχι, καθόλου	6	5,7	5,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 10: Εξέταση αιτήσεων

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με ποσοστό 46,2% προτιμούν στη διαδικασία επιλογής προσωπικού να χρησιμοποιείται κυρίως η τεχνητή νοημοσύνη για την επιλογή των υποψηφίων. Ακολουθεί το 24,5% που επιλέγουν αποκλειστική χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία, το 18,9% επιλέγουν κυρίως όχι, ακολουθεί το 6,6% με όχι καθόλου και το 3,8% που τους είναι αδιάφορο. 70,7% είναι θετικοί.

106 απαντήσεις



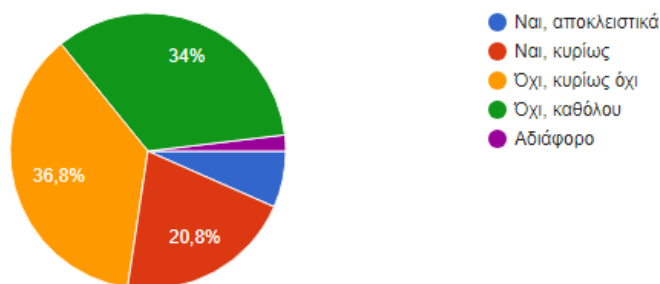
Διάγραμμα 9:Επιλογή Προσωπικού

Διαδικασία επιλογής προσωπικού που χρησιμοποιεί την τεχνητή νοημοσύνη για την επιλογή υποψηφίων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, αποκλειστικά	26	24,5	24,5	24,5
	Ναι, κυρίως	49	46,2	46,2	70,8
	Αδιάφορο	4	3,8	3,8	74,5
	Όχι, κυρίως όχι	20	18,9	18,9	93,4
	Όχι, καθόλου	7	6,6	6,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 11:Επιλογή Προσωπικού

Για την τελική απόφαση πρόσληψης με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης το 36,8% απαντά όχι, κυρίως όχι, ακολουθεί το 34% με όχι καθόλου το 20,8% με ναι κυρίως, 6,6 με ναι αποκλειστικά και 1,9 αδιάφορο. Επομένως για την τελική απόφαση της πρόσληψης το 70,8% δεν θέλει να πραγματοποιείται η διαδικασία με συστήματα ΑΙ.

106 απαντήσεις



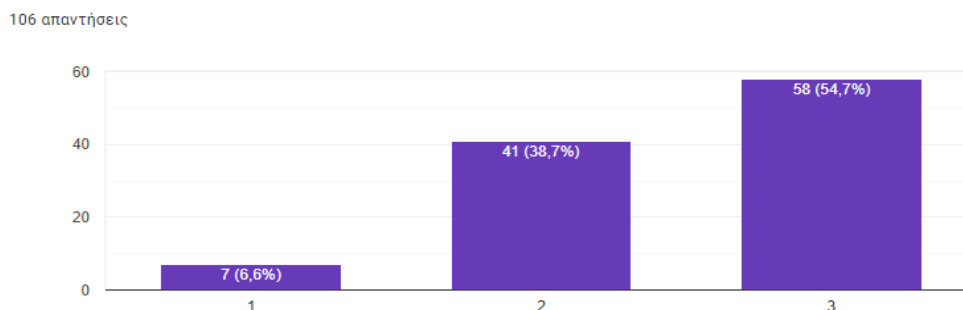
Διάγραμμα 10: Τελική απόφαση πρόσληψης

Η λήψη της τελικής απόφασης πρόσληψης να πραγματοποιείται με τεχνητή νοημοσύνη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, αποκλειστικά	7	6,6	6,6	6,6
	Ναι, κυρίως	22	20,8	20,8	27,4
	Αδιάφορο	2	1,9	1,9	29,2
	Όχι, κυρίως όχι	39	36,8	36,8	66,0
	Όχι, καθόλου	36	34,0	34,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 12: Τελική απόφαση πρόσληψης

Οι περισσότεροι πιστεύουν με ποσοστό 54,7% πως η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία πρόσληψης μπορεί να συμβάλλει αρκετά στην αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης. Ακολουθεί το 38,7% που τους είναι αδιάφορο και το 6,6% πως δεν συμβάλλει καθόλου.



Διάγραμμα 11: Αποφυγή προκατάληψης και διάκρισης

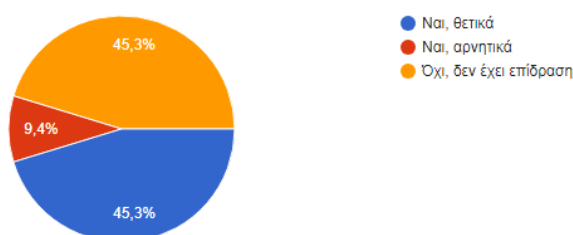
Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία πρόσληψης μπορεί να συμβάλλει στην αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	6,6	6,6	6,6
	Αδιάφορο	41	38,7	38,7	45,3
	Πολύ	58	54,7	54,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 12: Αποφυγή προκατάληψης και διάκρισης

Όσον αφορά η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην ικανοποίηση της εργασίας είναι διαφορούμενα τα αποτελέσματα. Το 45,3% πιστεύει πως επιδρά θετικά και το άλλο 45,3% πως δεν έχει επίδραση στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Μόνο το 9,4 αναφέρει πως επιδρά αρνητικά.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 12: Ικανοποίηση εργαζομένων

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης επηρεάζει την ικανοποίησή σας από την εργασία

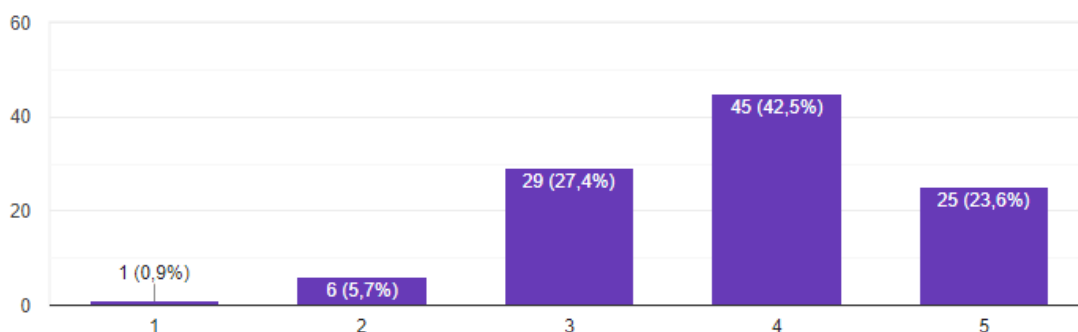
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, θετικά	48	45,3	45,3	45,3
	Όχι, δεν έχει επίδραση	48	45,3	45,3	90,6
	Ναι, αρνητικά	10	9,4	9,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 13: Ικανοποίηση Εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι δείχνουν σύμφωνοι με εργαλεία της τεχνητής νοημοσύνης να υποστηρίζουν την εργασία τους σε ποσοστό 42,5% ακολουθεί με ποσοστό 27,4% αυτοί που ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με 23,6% με αυτούς που συμφωνούν απόλυτα, με 5,7% εκείνοι

που διαφωνούν και με 0,9% να διαφωνούν απόλυτα. Το μεγαλύτερο ποσοστό με 66,1% είναι θετικό για τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ως εργαλείο υποστήριξης στην εργασία.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 13: Υποστήριξη Εργασίας

Η τεχνητή νοημοσύνη ως εργαλείο υποστήριξης στην εργασία σας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	1	0,9	0,9	0,9
	Διαφωνώ	6	5,7	5,7	6,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	27,4	27,4	34,0
	Συμφωνώ	45	42,5	42,5	76,4
	Συμφωνώ Απόλυτα	25	23,6	23,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 14: Υποστήριξη Εργασίας

Όσον αφορά τη συμβολή της τεχνητής νοημοσύνης για την εξέλιξη των δεξιοτήτων και γνώσεων των εργαζομένων σε ποσοστό 59,4% θεωρούν ότι μπορεί η ΤΝ σε μεγάλο βαθμό να συμβάλει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων ακολουθεί με 35,8% επίσης θετική προσέγγιση αλλά σε μικρότερο βαθμό και μόλις μόνο το 4,7% πιστεύει πως δεν είναι χρήσιμη η συμβολή της ΤΝ.

106 απαντήσεις



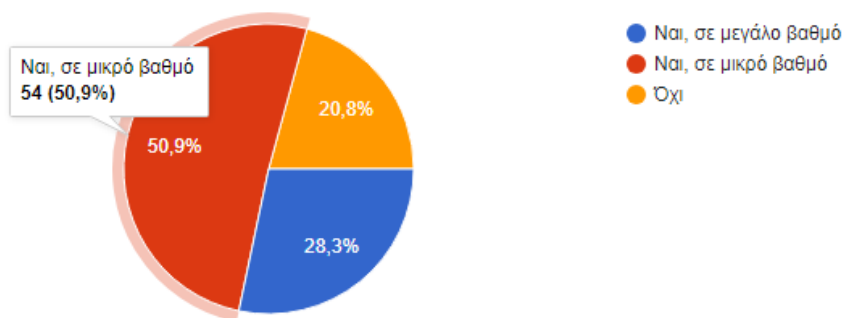
Διάγραμμα 14: Δεξιότητες και γνώσεις

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην εξέλιξη των δεξιοτήτων και γνώσεων σας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, σε μεγάλο βαθμό	63	59,4	59,4	59,4
	Ναι, σε μικρό βαθμό	38	35,8	35,8	95,3
	Όχι	5	4,7	4,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 15: Δεξιότητες και γνώσεις

Η δέσμευση των εργαζομένων μπορεί να επηρεαστεί από την παρουσία της τεχνητής νοημοσύνης όχι όμως σε μεγάλο βαθμό. Το 50,9% των ερωτηθέντων απάντησαν πως έχουν την αίσθηση της δέσμευσης λόγω της ΤΝ αλλά σε μικρό βαθμό ακολουθεί το 28,3% που εξακολουθεί να έχει το αίσθημα δέσμευσης λόγω της ΤΝ αλλά σε πιο έντονο βαθμό και μόλις το 20,8% δεν επηρεάζεται από την ΤΝ. Επομένως η παρουσία ΤΝ στην εργασία ενισχύει την δέσμευση των εργαζομένων.

106 απαντήσεις



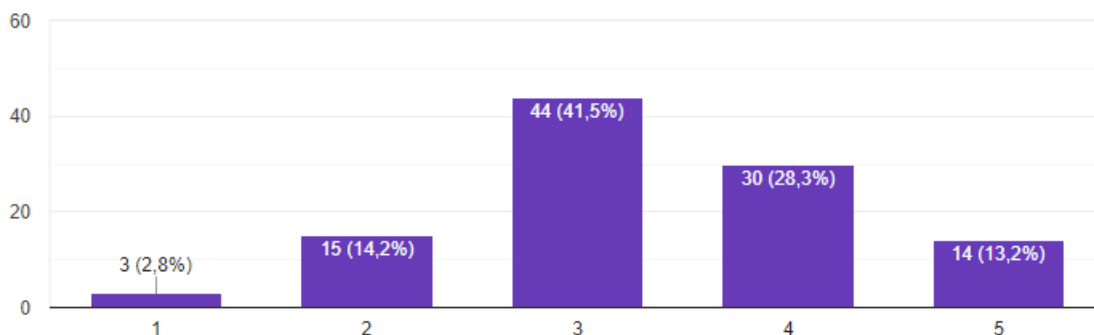
Διάγραμμα 15: Δέσμευση Εργαζομένων

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ενισχύει την αίσθηση δέσμευσής σας απέναντι στον εργασιακό σας χώρο		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, σε μεγάλο βαθμό	30	28,3	28,3	28,3
	Ναι, σε μικρό βαθμό	54	50,9	50,9	79,2
	Όχι	22	20,8	20,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 16: Δέσμευση Εργαζομένων

Όσον αφορά την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην αλληλεπίδρασή με τους συναδέλφους οι περισσότεροι σε ποσοστό 41,5% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, επομένως δεν επηρεάζονται άμεσα από την ΤΝ. Ακολουθεί με ποσοστό 28,3% ότι συμφωνούν και με 14,2% ότι διαφωνούν.

106 απαντήσεις



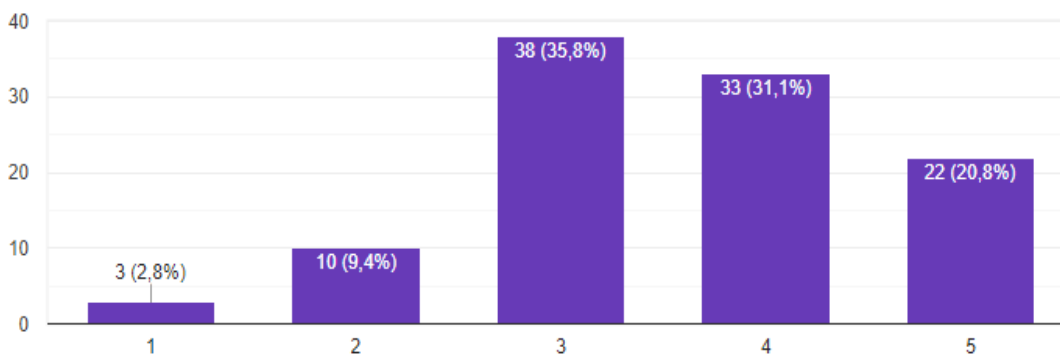
Διάγραμμα 16: Αλληλεπίδραση με συναδέλφους

Η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην αλληλεπίδρασή σας με τους συναδέλφους σας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,8	2,8	2,8
	Διαφωνώ	15	14,2	14,2	17,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	44	41,5	41,5	58,5
	Συμφωνώ	30	28,3	28,3	86,8
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	13,2	13,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 17: Αλληλεπίδραση με συναδέλφους

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων με 35,8% δεν συμφωνεί αλλά ούτε και διαφωνεί για την χρήση της ΤΝ για να αντιμετωπίσει καθήκοντα στην εργασία του. Ακολουθεί με 31,1% αυτοί που συμφωνούν και με 20,8% με αυτούς που συμφωνούν απόλυτα μόνο το 9,4% διαφωνεί και το 2,8% διαφωνεί απόλυτα. Επομένως πάνω από τους μισούς με 51,9% θεωρεί ότι η ΤΝ μπορεί να τους βοηθήσει να αντιμετωπίζουν τα καθήκοντά τους στην εργασία τους.

106 απαντήσεις



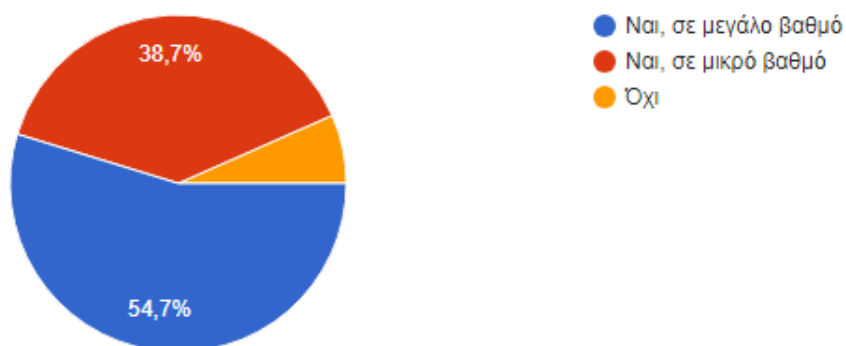
Διάγραμμα 17: Καθήκοντα Εργασίας

Η τεχνητή νοημοσύνη αντιμετωπίζει τα καθήκοντά σας στην εργασία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,8	2,8	2,8
	Διαφωνώ	10	9,4	9,4	12,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	38	35,8	35,8	48,1
	Συμφωνώ	33	31,1	31,1	79,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	22	20,8	20,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 18: Καθήκοντα Εργασίας

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της εργασίας σύμφωνα με τους περισσότερους εργαζόμενους. Το 54,7% πιστεύει μάλιστα ότι μπορεί να βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό, το 38,7% σε μικρό βαθμό και μόλις το 6,6% πιστεύει πως δεν μπορεί να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα με τη χρήση της ΤΝ.

106 απαντήσεις



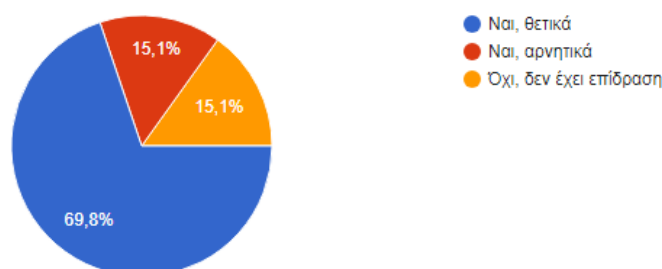
Διάγραμμα 18: Αποτελεσματικότητα Εργασίας

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, σε μεγάλο βαθμό	58	54,7	54,7	54,7
	Ναι, σε μικρό βαθμό	41	38,7	38,7	93,4
	Όχι	7	6,6	6,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 19: Αποτελεσματικότητα εργασίας

Με ένα σημαντικά μεγάλο ποσοστό οι εργαζόμενοι θεωρούν πως η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να επηρεάσει την αξιολόγηση των εργαζομένων θετικά σε ποσοστό 69,8% και ακολουθούν με μόλις 15,1% ότι δεν έχει επίδραση και ότι επιδρά αρνητικά.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 19: Αξιολόγηση εργαζομένων

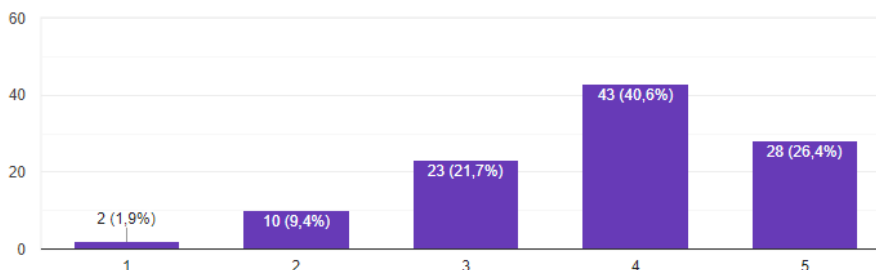
Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να επηρεάσει την αξιολόγηση των εργαζομένων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, θετικά	74	69,8	69,8	69,8
	Όχι, δεν έχει επίδραση	16	15,1	15,1	84,9
	Ναι, αρνητικά	16	15,1	15,1	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 20: Αξιολόγηση εργαζομένων

Η αντίληψη της χρήσης της TN για την αξιολόγηση των εργαζομένων έχει ως εξής: ως επι το πλείστον αντιλαμβάνονται θετικά την χρήση της TN με ποσοστό 40,6% να συμφωνεί με

26,4% να συμφωνεί απόλυτα και να ακολουθεί με ποσοστό 21,47% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Μόλις το 9,4% διαφωνεί και το 1,9% διαφωνεί απόλυτα.

106 απαντήσεις



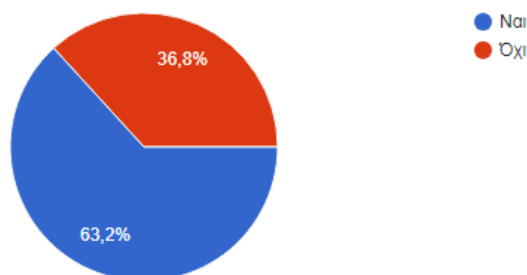
Διάγραμμα 20: Αντίληψη χρήσης ΤΝ στην αξιολόγηση εργαζομένων
Αντίληψη της χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης στην αξιολόγηση των εργαζομένων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,9	1,9	1,9
	Διαφωνώ	10	9,4	9,4	11,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	23	21,7	21,7	33,0
	Συμφωνώ	43	40,6	40,6	73,6
	Συμφωνώ Απόλυτα	28	26,4	26,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 21: Αντίληψη χρήσης ΤΝ στην αξιολόγηση εργαζομένων

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να είναι απόλυτα αντικειμενική, αυτό υποστηρίζει το 63,2% των ερωτηθέντων. Και μόλις το 36,8% δεν το υποστηρίζει.

106 απαντήσεις



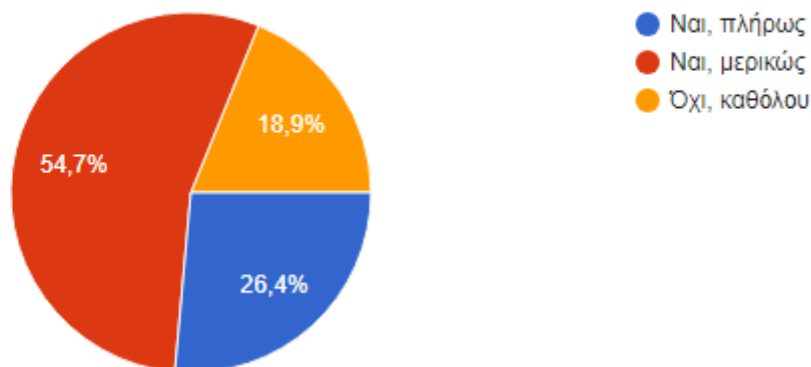
Διάγραμμα 21: Αντικειμενικότητα της ΤΝ στην αξιολόγηση

Η αξιολόγηση μέσω τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να είναι απόλυτα αντικειμενική					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	67	63,2	63,2	63,2
	Όχι	39	36,8	36,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 22: Αντικειμενικότητα της ΤΝ στην αξιολόγηση

Η ανθρώπινη αξιολόγηση μπορεί να αντικατασταθεί μερικώς από την τεχνητή νοημοσύνη αυτό υποστηρίζει το 54,7% των ερωτηθέντων και ακολουθεί με 26,4% ότι μπορεί να αντισταθεί πλήρως και μόλις το 18,9% πιστεύει πως δεν πρέπει να αντικατασταθεί. Επομένως οι εργαζόμενοι νιώθουν πιο ασφαλείς όταν υπάρχει και ο παράγοντας της ΤΝ στην αξιολόγηση των εργαζομένων.

106 απαντήσεις



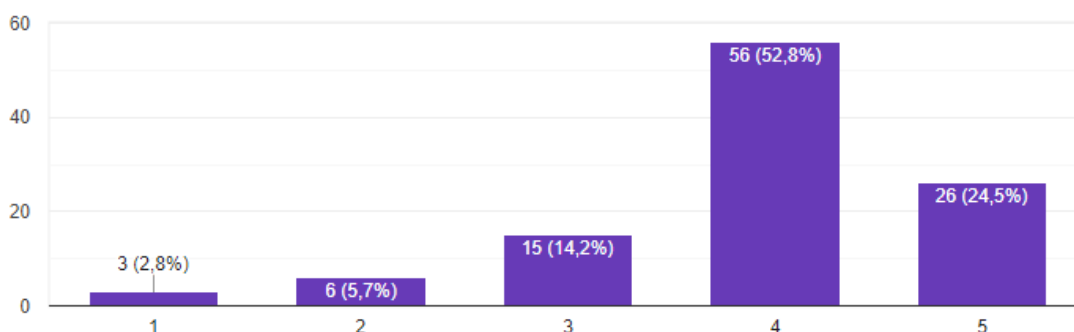
Διάγραμμα 22: Αντικατάσταση της ανθρώπινης αξιολόγησης από την ΤΝ

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αντικαταστήσει την ανθρώπινη αξιολόγηση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, πλήρως	28	26,4	26,4	26,4
	Ναι, μερικώς	58	54,7	54,7	81,1
	Όχι, καθόλου	20	18,9	18,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 23: Αντικατάσταση της ανθρώπινης αξιολόγησης από την ΤΝ

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων, αυτό υποστηρίζει το 52,8% των ερωτηθέντων με 24,5% να συμφωνεί και ακολουθεί με 14,2% ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, με 5,7% να διαφωνούν και με 2,8% να διαφωνούν απόλυτα. Με ποσοστό 77,3% να είναι θετικοί οι εργαζόμενοι να μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ΤΝ στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης βελτιώνοντας έτσι την απόδοσή τους.

106 απαντήσεις



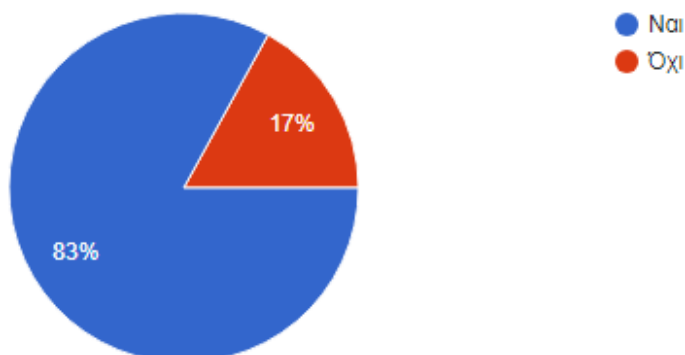
Διάγραμμα 23: Εκπαίδευση και ανάπτυξη

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,8	2,8	2,8
	Διαφωνώ	6	5,7	5,7	8,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	14,2	14,2	22,6
	Συμφωνώ	56	52,8	52,8	75,5
	Συμφωνώ Απόλυτα	26	24,5	24,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 24: Εκπαίδευση και ανάπτυξη

Με σημαντικά υψηλό ποσοστό 83% των ερωτηθέντων θεωρεί πως η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις ατομικές ανάγκες και δεξιότητες των εργαζομένων και μόλις το 17% πιστεύει πως όχι.

106 απαντήσεις



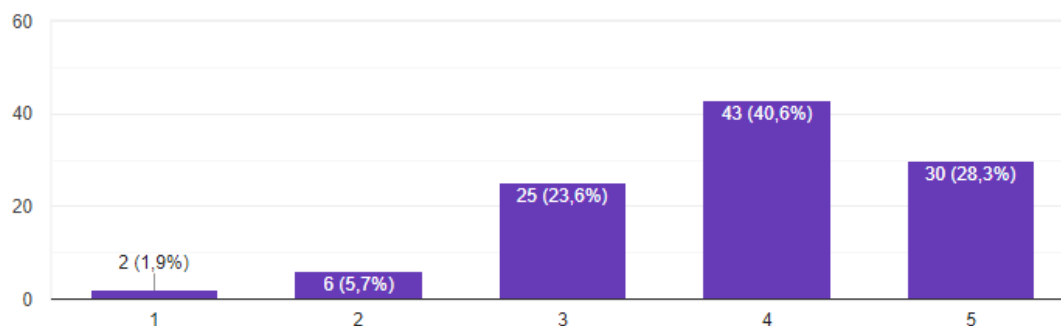
Διάγραμμα 24: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις ατομικές ανάγκες και δεξιότητες των εργαζομένων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	88	83,0	83,0	83,0
	Όχι	18	17,0	17,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 25: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Το 40,6% των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων ακολουθεί το 28,3% που συμφωνεί απόλυτα, το 23,6% που ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί και μόλις το 5,7% διαφωνεί και το 1,9% διαφωνεί απόλυτα. Επομένως το 68,9% είναι θετικοί να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης η ΤΝ.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 25: Εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,9	1,9	1,9
	Διαφωνώ	6	5,7	5,7	7,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	25	23,6	23,6	31,1
	Συμφωνώ	43	40,6	40,6	71,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	30	28,3	28,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 26: Εξατομικευμένη υποστήριξη και ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης

4.3 Ενστάσεις για την Τεχνητή Νοημοσύνη στις διαδικασίες της ΔΑΔ

Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες και συγκεκριμένα το 50,9% θεωρούν την τεχνητή νοημοσύνη σχετικά αξιόπιστη για την διαχείριση των προσωπικών δεδομένων τους με κάποιες όμως ανησυχίες. Το 17,9% το θεωρεί αξιόπιστο και ασφαλές και ένα ακόμα 17,9% Δεν είναι σίγουροι λόγω ελλείπων πληροφοριών αφού είναι ένα νέο προϊόν. Μόλις το 13,2% δεν εμπιστεύεται την ΤΝ για την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Υπάρχει επομένως μία θετική ροπή ως προς τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ακόμα και με μικρές αμφιβολίες.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 26: Προστασία προσωπικών δεδομένων

Η ικανότητα της τεχνητής νοημοσύνης να διασφαλίζει την απόλυτη προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών σας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Το θεωρώ πολύ αξιόπιστο και ασφαλές	19	17,9	17,9	17,9
	Το θεωρώ σχετικά αξιόπιστο, αλλά υπάρχουν κάποιες ανησυχίες	54	50,9	50,9	68,9
	Δεν είμαι σίγουρος/η, χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες	19	17,9	17,9	86,8
	Δεν εμπιστεύομαι την τεχνητή νοημοσύνη για την προστασία των προσωπικών μου δεδομένων	14	13,2	13,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 27: Προστασία προσωπικών δεδομένων

Προκλήσεις που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τους ερωτηθέντες είναι αρχικά η ανασφάλεια για την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αυτοματοποίησης με ποσοστό 31,1% ακολουθεί με 29,2% ο περιορισμός της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας έπειτα με 25,5% είναι η επιβολή νέων απαιτήσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, με 8,5% η δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία και με 5,7% οι ανησυχίες για την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Κανείς δεν απάντησε ότι δεν βλέπει καμία πρόκληση με την χρήση της τεχνητής νοημοσύνης.

106 απαντήσεις



Διάγραμμα 27: Προκλήσεις με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης

Προκλήσεις που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανασφάλεια για την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αυτοματοποίησης	33	31,1	31,1	31,1
	Ανησυχίες για την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων	6	5,7	5,7	36,8
	Δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία	9	8,5	8,5	45,3
	Επιβολή νέων απαιτήσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης	27	25,5	25,5	70,8
	Περιορισμός της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας	31	29,2	29,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Πίνακας 28: Προκλήσεις με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης

5 Συμπεράσματα και Προτάσεις

5.1 Συμπεράσματα Έρευνας

Η έρευνα απαντά στο ερώτημα σχετικά με την συμβολή της τεχνητής νοημοσύνης σε διαδικασίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) από την πλευρά των εργαζομένων. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν σε ποιο βαθμό συμφωνούν με διάφορες προτάσεις που σχετίζονται με διαδικασίες του ανθρώπινου δυναμικού έχοντας εμπειρία στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης.

Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν τεκμηριώνουν και αναδεικνύουν την ανάμεικτη άποψη των εργαζομένων σχετικά με την χρήση της TN στον εργασιακό τους χώρο. Είναι εντυπωσιακό ότι περίπου το 70% των εργαζομένων είναι θετικοί με την χρήση της TN στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, παράλληλα όμως το 70% δεν συμφωνεί να πραγματοποιείται η τελική απόφαση της πρόσληψης με τη χρήση συστημάτων TN. Φαίνεται οι εργαζόμενοι να εμπιστεύονται την χρήση της TN για την αποτελεσματική προεπιλογή και αξιολόγηση των υποψηφίων, αλλά παράλληλα αναδεικνύεται και η εμπιστοσύνη τους στην ανθρώπινη κρίση για την τελική απόφαση. Επιπροσθέτως, είναι αξιοσημείωτο ότι το 54,7% θεωρεί ότι η χρήση της TN στη διαδικασία πρόσληψης δύναται να συμβάλλει στην αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης, ενισχύοντας την ιδέα μιας δίκαιης και αμερόληπτης αξιολόγησης. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που χρησιμοποιήθηκε, η εισαγωγή της TN στις διαδικασίες της ΔΑΔ οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και ακρίβεια. Τα αποτελέσματα της έρευνας επαληθεύουν το συμπέρασμα αυτό, αφού 70% των ερωτηθέντων επικρότησε την TN για την επιλογή των υποψηφίων στις προσλήψεις. Ωστόσο, από την έρευνα προκύπτουν και περιορισμοί, όπως η έλλειψη της ανθρώπινης κρίσης και η ανάγκη για επιπλέον εκπαίδευση για την αποτελεσματική χρήση της TN. Αυτό συνάδει με τη θεωρητική προσέγγιση που ακολουθήθηκε που αναλύει ότι η TN πρέπει να συνδυαστεί με την ανθρώπινη διαχείριση ώστε να επιτευχθεί η βέλτιστη απόδοση.

Ακόμη, στην πλειοψηφία των ερωτηθέντων (66,1%) είναι θετική στη χρήση της TN ως ένα εργαλείο υποστήριξης στην εργασία και πιστεύοντάς σε ποσοστό 59,4% ότι η TN δύναται να συμβάλει αρκετά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων τους. Σε σχέση με τη θεωρία που αναλύθηκε, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η TN επηρεάζει θετικά την απόδοση

και την εμπειρία των εργαζομένων. Η ενσωμάτωση της ΤΝ στις εργασιακές διαδικασίες δύναται να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και να προσφέρει προσαρμοσμένες εκπαιδευτικές ευκαιρίες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Ωστόσο, παρά τις θετικές απόψεις, υπάρχουν και εκείνοι που είναι αναποφάσιστοι ή και διαφωνούν με την επίδραση της ΤΝ στην εργασία τους, αλλά και την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους τους όπως και με την αντιμετώπιση καθηκόντων, παρουσιάζοντας την ανάγκη για εκτενέστερη εκπαίδευση και ενημέρωση σχετικά με την χρήση και τα οφέλη της ΤΝ.

Ανιχνεύοντας τις προκλήσεις των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί να προκύψουν από τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στις διαδικασίες της ΔΑΔ, είναι αρκετά ενδιαφέρον ότι από τις βασικότερες ανησυχίες των εργαζομένων είναι η πιθανή απώλεια της εργασίας τους λόγω της τεχνητής νοημοσύνης. Το 48,1% των ερωτηθέντων ανησυχεί σε μεγάλο βαθμό για αυτό, ενώ το 28,3% σε μικρό βαθμό. Μόλις το 23,6% δεν έχει κάποια ανησυχία για την πιθανότητα να χάσει την θέση εργασίας του από την εξέλιξη της ΤΝ. Οι εργαζόμενοι φαίνεται να αναγνωρίζουν την αξία της ΤΝ στην εργασιακή τους δραστηριότητα, διατηρώντας όμως ανησυχίες και επιφυλάξεις. Αυτές οι ανησυχίες και επιφυλάξεις θα μπορούσαν να εξαλειφθούν παρέχοντάς τους σωστή εκπαίδευση και ενημέρωση για χρήση της τεχνητής νοημοσύνης διατηρώντας τον σεβασμό στις ανθρώπινες αξίες και τα δικαιώματα. Αναλύοντας περαιτέρω κάθε μία από αυτές τις προκλήσεις, η απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αυτοματοποίησης (31,1%) προκαλεί φόβο και ανασφάλεια στους εργαζομένους διότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αυτοματοποιήσει διάφορες λειτουργίες και διαδικασίες που μέχρι πρότινος απαιτούσαν ανθρώπινη επέμβαση, προκαλώντας πιθανή απώλεια θέσεων εργασίας. Ο περιορισμός της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας (29,2%), χρησιμοποιώντας την ΤΝ στην εργασία ενδέχεται να μειωθεί η ανάγκη για ανθρώπινη επικοινωνία, αφού οι αλληλεπιδράσεις θα μπορούσαν να είναι πιο αποστασιοποιημένες. Αρκετοί επίσης φοβούνται την επιβολή νέων απαιτήσεων και δεξιοτήτων (25,5%) διότι η ΤΝ απαιτεί νέες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, όπως εργασίες με πιο σύνθετα συστήματα πληροφορικής που παράλληλα οδηγούν και στην δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία (8,5%), μεγάλο πλήθος εργαζομένων πιθανόν να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν, ειδικότερα εργαζόμενοι λιγότερο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία. Έτσι, συσχετίζεται με τη θεωρία που χρησιμοποιήθηκε ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, όπως η ΤΝ, απαιτεί νέες δεξιότητες και εκπαίδευση από τους εργαζομένους ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις

νέες απαιτήσεις. Ενώ η θεωρητικά αναφέρεται πως η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να βελτιώνει την εμπειρία των εργαζομένων και να προσφέρει εξατομικευμένες λύσεις, τα αποτελέσματα της έρευνας αποκαλύπτουν ορισμένες ανησυχίες και προκλήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή της τεχνητής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο. Ενώ η ΤΝ βοηθά στην αποτελεσματικότητα και αυτοματοποίηση ορισμένων εργασιακών διαδικασιών, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι πολλοί εργαζόμενοι φοβούνται την απώλεια της εργασίας τους από την εξέλιξη της ΤΝ.

Καθώς και να οδηγήσει σε περιορισμό της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο. Επιπροσθέτως, βασιζόμενοι και στην θεωρία η ΤΝ απαιτεί νέες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, προκύπτοντας από την έρευνα ότι οι εργαζόμενοι ανησυχούν για τη προσαρμογής τους σε αυτές τις νέες τεχνολογίες και εργαλεία.

Τέλος, προκύπτουν και ανησυχίες σχετικές με την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων (5,7%), ανησυχώντας για πιθανή κατάχρηση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δημιουργώντας έτσι ζητήματα ασφάλειας και προστασίας δεδομένων. Αυτό είναι σύμφωνο με την θεωρία που υποστηρίζει τη σημαντικότητα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ασφάλειας κατά την εφαρμογή της ΤΝ για να αποφευχθούν πιθανές καταχρήσεις.

Περιορισμοί Έρευνας:

Τα συμπεράσματα της μελέτης αυτής αφορούν αποκλειστικά τους συμμετέχοντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Περιορισμένο δείγμα: Αν και ο αριθμός των ερωτηθέντων είναι σημαντικός (106 άτομα), αυτό αντιπροσωπεύει μόνο ένα μικρό μέγεθος του γενικού πληθυσμού εργαζομένων. Ο περιορισμένος αριθμός δειγμάτων επηρεάζει την αναλογική αναπαράσταση των διαφόρων απόψεων των εργαζομένων.

Περιορισμένη γεωγραφική περιοχή: Η έρευνα διεξήχθη μόνο σε συγκεκριμένη περιοχή (Αθήνα), και δεν δύναται να αντιπροσωπεύει διαφορετικές κουλτούρες ή προσεγγίσεις στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού σε ευρύτερο επίπεδο.

Χρονικοί περιορισμοί: Επειδή, η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, και είναι πολύ πιθανόν να μην λαμβάνεται υπόψη η πολυπλοκότητα ή η εξέλιξη των απόψεων των εργαζομένων σχετικά με τη χρήση της ΤΝ σε διαδικασίες της ΔΑΔ.

Περιορισμένη ποικιλία δεδομένων: Η έρευνα εστίασε σε συγκεκριμένους κλάδους εργασίας και κυρίως των υπηρεσιών, χωρίς να έχει την δυναμική να αντικατοπτρίζει την ποικιλία απόψεων που μπορεί να υπάρχουν σε ποικίλους κλάδους εργασίας.

Ανταπόκριση των ερωτηθέντων: Οι ερωτηθέντες ενδέχεται να μην έχουν απαντήσει ειλικρινά ή να έχουν επηρεαστεί επηρεάζονται από τον τρόπο υποβολής των ερωτήσεων. (Σ.Καζολέας, 2010)

Θεωρητικές προεκτάσεις:

Θεωρητικές προεκτάσεις για το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης (TN) στην ΔΑΔ μπορεί να περιλαμβάνουν τα εξής:

Υποδοχή και ενσωμάτωση: Μια θεωρητική προέκταση θα μπορούσε να επικεντρωθεί στο πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την εισαγωγή της TN στις διαδικασίες της ΔΑΔ. Ποιες είναι οι πρώτες τους εντυπώσεις για την χρήση της τεχνολογίας αυτής στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και πώς αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους σε αυτήν την διαδικασία. (Tiago J, Henrique M., Barroso, J. and Santos V.,2023)

Προσδοκίες και φόβοι: Μπορούν να μελετηθούν οι προσδοκίες και οι φόβους των εργαζομένων όσον αφορά την εφαρμογή της TN στις διαδικασίες του ανθρώπινου δυναμικού. (Tiago J, Henrique M., Barroso, J. and Santos V.,2023)

Εκπαίδευση και κατάρτιση: Μια προέκταση μπορεί να εξετάσει πώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση των εργαζομένων επηρεάζεται από την εισαγωγή της TN στις διαδικασίες της ΔΑΔ. Τον τρόπο που πρέπει να προετοιμαστούν οι εργαζόμενοι για την αλληλεπίδραση με την τεχνολογία και ποιες είναι οι δυνατότητες ανάπτυξης για τους υπαλλήλους στον χώρο αυτό. (Tiago J, Henrique M., Barroso, J. and Santos V.,2023)

Αλληλεπίδραση με την τεχνολογία: Μια ακόμα προέκταση μπορεί να μελετήσει τον τρόπο που οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν με την TN κατά τη διάρκεια των διαδικασιών της ΔΑΔ. Πώς επηρεάζεται η επικοινωνία τους με τους ανθρώπους και ποιες αποφάσεις παίρνουν βασισμένοι στις πληροφορίες λόγω της τεχνολογίας. (Tiago J, Henrique M., Barroso, J. and Santos V.,2023)

Μία πιθανή θεωρητική προέκταση θα μπορούσε να είναι η μελέτη του επιπέδου διάκρισης μεταξύ της TN και της ανθρώπινης νοημοσύνης από την πλευρά των εργαζομένων. Θα μπορούσε να βασιστεί σε θεωρητικές προσεγγίσεις που ασχολούνται με την κοινωνιολογία της τεχνολογίας, την κοινωνική ψυχολογία και την ψυχολογία της ανθρώπινης αντίληψης. Εστιάζοντας έτσι η έρευνα στο πώς οι εργαζόμενοι κατανοούν και διαχωρίζουν την τεχνητή

νοημοσύνη από τις ανθρώπινες ικανότητες και προσεγγίσεις, εμβαθύνοντας στις ενδεχόμενες αντιθέσεις, ενστάσεις και ανησυχίες τους. Θα μπορούσε έτσι να κατανοηθεί βαθύτερα ο τρόπος που οι εργαζόμενοι επικοινωνούν και αλληλεπιδρούν με την ΤΝ στο πλαίσιο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.(Johnson B, Coggburn J., Jared J. Llorens,2022)

Τα παραπάνω είναι μερικά παραδείγματα θεωρητικών προεκτάσεων που μπορούν να μελετηθούν σχετικά με το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη χρήση της ΤΝ στις διαδικασίες της ΔΑΔ. Η έρευνα μπορεί να προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για το πώς να διασφαλιστεί η καλύτερη υιοθέτηση της τεχνολογίας από τους εργαζομένους με σκοπό να βελτιωθεί η εργασιακή εμπειρία τους και να εφαρμοστούν και από επιχειρήσεις πρακτικά.

Πρακτικές εφαρμογές:

Βάσει των προαναφερθέντων θεωρητικών προεκτάσεων, πρακτικές εφαρμογές που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την αποτελεσματική ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης στις διαδικασίες διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι:

Ενθάρρυνση της συνεργασίας ανθρώπου-μηχανής(TN): Θα ήταν ωφέλιμο να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εργασίας που θα ενθαρρύνει την συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της τεχνητής νοημοσύνης εξηγώντας στους εργαζομένους ότι η τεχνολογία που θα χρησιμοποιούν δύναται να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητά τους.(P. Tambe, P. Cappelli, V. Yakubovich, 2019)

Αξιολόγηση των προσδοκιών και φόβων των εργαζομένων: Αξιολογώντας τις προσδοκίες και τους φόβους των εργαζομένων σχετικά με την εισαγωγή της ΤΝ στις διαδικασίες της ΔΑΔ, με την διεξαγωγή συνεντεύξεων, ερωτηματολογίων ή ομαδικών συζητήσεων μπορούν να αποκτηθούν πολύτιμες πληροφορίες για τις ανάγκες και τις επιθυμίες των εργαζομένων σχετικά με την χρήση της ΤΝ. Έχοντας την συγκεκριμένη πληροφορία οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να εξατομικεύσουν τις εφαρμογές της ΤΝ που θα χρησιμοποιούν σύμφωνα με τις ανάγκες των δικών τους εργαζόμενων. (França T., Mamede H., Barroso J., Santos V., 2023)

Εκπαίδευση και κατάρτιση: Είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί η κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση σχετικά με τη χρήση της ΤΝ στη ΔΑΔ περιλαμβάνοντας σεμινάρια, εκπαιδευτικά προγράμματα ή και online μαθήματα ώστε οι εργαζόμενοι να εξοικειωθούν

με την τεχνολογία και να αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες. (França T., Mamede H., Barroso J., Santos V., 2023)

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις εταιρείες και τους οργανισμούς να αναγνωρίσουν άμεσα και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτές, με σκοπό να εκμεταλλευτούν τα οφέλη της τεχνητής νοημοσύνης χωρίς παράλληλα να αποξενώσουν ή να νιώθει ανασφαλείς το ανθρώπινο δυναμικό τους.

5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Με σκοπό να ενισχυθεί η ποιότητα της μελλοντικής έρευνας και να βελτιωθεί η εμβέλειά της σύμφωνα με τους περιορισμούς έρευνας που προέκυψαν, για μια πιο εκτεταμένη και σφαιρική κατανόηση του θέματος θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν οι παρακάτω προεκτάσεις έρευνας:

Αύξηση δειγματοληψίας: Επειδή το δείγμα ήταν σχετικά μικρό στην παρούσα έρευνα θα μπορούσε να αυξηθεί ο αριθμός των επαγγελματιών που συμμετέχουν στην έρευνα, να σταλούν περισσότερα ερωτηματολόγια επεκτείνοντας τον κύκλο των συμμετεχόντων, με επαγγελματίες από διαφορετικές περιοχές και κλάδους. (Σ.Καζολέας, 2010)

Βελτίωση χρονοδιαγράμματος: Σχεδιασμός της έρευνας σε λιγότερο χρόνο από τους συμμετέχοντες, π.χ. μικρότερης διάρκειας ερωτηματολόγια, με σκοπό την αύξηση του ρυθμού απόκρισης. (Σ.Καζολέας, 2010)

Ποικιλομορφία επαγγελματιών: Θα μπορούσε να επεκταθεί το δείγμα σε διαφορετικούς τύπους επαγγελματιών, για μια πιο πλήρης εικόνα των απόψεων και των εμπειριών τους. (Σ.Καζολέας, 2010)

Ποιοτική έρευνα: Με την προσθήκη ποιοτικής έρευνας, όπως συνεντεύξεις ή ομαδικές συζητήσεις με επαγγελματίες, θα μπορούν να αποκτηθούν περαιτέρω πληροφορίες και προοπτικές. (Ισαρη Φ. & Πουρκός, Μ., 2015).

Χρήση ανεξάρτητων ερευνητικών ομάδων: Η συνεργασία με πολλαπλές ανεξάρτητες ομάδες έρευνας θα μπορούσε να προσδώσει νομική αξιοπιστία και αξιοπιστία στα αποτελέσματα. (Ισαρη Φ. & Πουρκός, Μ., 2015).

Επιπλέον, με βάση τα δεδομένα και τις προκλήσεις που παρουσιάστηκαν, παρατηρείται ότι η έρευνα στον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούσε να επεκταθεί στα παρακάτω θέματα:

Αξιολόγηση επιπτώσεων: Αναλύοντας τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης στις θέσεις εργασίας, θα δύναται να κατανοηθεί πώς η ΤΝ μπορεί να φέρει αλλαγές στον χώρο εργασίας και ποιες επαγγελματικές κατηγορίες μπορούν να επηρεαστούν περισσότερο. (ΣΕΒ, 2020)

Δεξιότητες και εκπαίδευση: Ερευνώντας τις απαιτούμενες δεξιότητες για την εποχή της ΤΝ, οι οργανισμοί θα μπορούσαν να προσαρμόσουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και εξέλιξης των εργαζομένων τους. (ΣΕΒ, 2020)

Ψυχολογική ασφάλεια και προσαρμογή: Θα ήταν ωφέλιμο να εξεταστούν παράγοντες που βοηθούν τους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες, καθώς και την επίδραση της ΤΝ στην ψυχολογία των εργαζομένων. (ΣΕΒ, 2020)

Προστασία δεδομένων και ασφάλεια: Η έρευνα μπορεί να επεκταθεί ακόμη στο πώς μπορεί να εξασφαλιστεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε περιβάλλον που εξαρτάται από την ΤΝ. (Ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για την τεχνητή νοημοσύνη, 2019)

Δεοντολογία και ΤΝ: Δημιουργούνται επίσης νέα ερωτήματα σχετικά με τη δεοντολογία και την ηθική. Κρίνεται απαραίτητο να διερευνηθεί πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ΤΝ ώστε να σέβεται τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. (Ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για την τεχνητή νοημοσύνη, 2019)

Συνεργασία Άνθρωπος- Μηχανής: Χρήζει περαιτέρω ερευνάς ποιες δεξιότητες θα ήταν απαραίτητες για τους εργαζόμενους στο μέλλον. (Morandini, S., Fraboni, F., Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., Pietrantonio, L., 2023)

Αναθεώρηση Πολιτικών και Νομοθεσίας: Θα ήταν επίσης σημαντικό να ερευνηθούν πιθανές αλλαγές στις υπάρχουσες πολιτικές και νομοθεσίες, τόσο σε επίπεδο εταιρείας όσο και σε εθνικό επίπεδο. (Ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για την τεχνητή νοημοσύνη, 2019)

Είναι αξιοσημείωτο ότι η ΤΝ θα έχει σημαντικές επιπτώσεις στη ΔΑΔ εμφανίζοντας σημαντική πρόκληση για τις εταιρείες να αξιοποιήσουν την ΤΝ με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ώστε να επιτύχουν την όσο πιο αρμονική συνύπαρξη μεταξύ της τεχνολογίας και ανθρώπινου δυναμικού.

6 Βιβλιογραφικές Αναφορές

6.1 Ξενόγλωσση

Achchab S. & Temsamani Y.K. (2022). ‘‘ Use of Artificial Intelligence in Human Resource Management: ‘‘Application of Machine Learning Algorithms to an Intelligent Recruitment System’’ in *Advances in Deep Learning, Artificial Intelligence and Robotics*. Springer.

Adecco. (2019). Βασικά συμπεράσματα ετήσιας έρευνας τάσεων Προσέλκυσης και Επιλογής Προσωπικού. Ανακτήθηκε 21 Ιουνίου 2022, από https://www.adecco.gr/wp-content/uploads/2019/09/Talent_Attraction_Selection_Survey2019.pdf.

Arthur J.B. & Boyles T. (2017). Validating the human resource system structure: A levels-based strategic HRM approach. *Human Resource Management Review*, Volume 17, Issue 1, March 2007, Pages 77-92. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.02.001>.

Deloitte. (2019). Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. Ανακτήθηκε 21 Ιουνίου 2022, από <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/human-capital/articles/2019-deloitte-global-human-capital-trends.html>.

Greenwald, T. (2017). How AI is Transforming the Workplace. *The Wall Street Journal*. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από https://assets.dm.ux.sap.com/previewhub/live-business/au/pdfs/how_ai_is_transforming_work_wall_st_journal.pdf.

Holliday, M. (2020). What Is a HRMS? Oracle NET Suite. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/human-resources-management-system-hrms.shtml?mc24943=v1>.

Ince, D. (2009). *A Dictionary of the Internet*. 2 ed. Oxford University Press.

Liu Y., D’ Agostino L.A., Qu G., Jiang G., Martin J.W. (2019). High-resolution mass spectrometry (HRMS) methods for nontarget discovery and characterization of poly- and per-fluoroalkyl substances (PFASs) in environmental and human samples. *TrAC Trends in Analytical Chemistry*, Volume 121, December 2019. Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2022, από <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165993618306253#!>.

Mathis, R. and Jackson, J. (2010). *Human Resource Management*. 13th ed. Mason, OH: South – Western Cengage Learning.

Matsa P. & Gullamajji K. (2019). To Study Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management. International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET). Volume: 06 Issue: 08 | Aug 2019. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από <https://www.irjet.net/archives/V6/i8/IRJET-V6I8226.pdf>.

Oracle. (2019a). From Fear to Enthusiasm, Artificial Intelligence is Winning More Hearts and Minds in the Workplace. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/applications/hcm/ai-at-work-ebook.pdf>.

Oracle. (2019b). AI in Human Resources. The Time is Now. Human Capital Management Cloud. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/applications/hcm/oracle-ai-in-hr-wp.pdf>.

People of Business. (2021). Έρευνα PfB: Τεχνολογία, Τεχνητή Νοημοσύνη και Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού. Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2022, από <https://pfb-group.com/ερευνα-pfb-τεχνολογία-τεχνητή-νοημοσύνη/>.

Portolese, L. (2015). Human Resource Management. Boston, MA: FlatWorld.

Su Yin J.G. & Bin Othman M.H. (2015). Strategic Human Resource Planning. International Journal of Accounting, Business and Management. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από https://www.academia.edu/29615541/Strategic_Human_Resource_Planning.

Tambe, P., Cappelli P. & Yakubovich V. (2018). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2022, από https://www.researchgate.net/profile/Peter-Cappelli/publication/328798021_Artificial_Intelligence_in_Human_Resources_Management_Challenges_and_a_Path_Forward/links/5c5edc7f299bf1d14cb7dc5f/Artificial-Intelligence-in-Human-Resources-Management-Challenges-and-a-Path-Forward.pdf.

Votto A.M., Valecha R., Najafirad P., Rao R.H. (2021). Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review, International Journal of Information Management Data Insights, Volume 1, Issue 2. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100047>.

Yawalkar, V. (2019). A Study of Artificial Intelligence and its role in Human Resource Management. Ανακτήθηκε 22 Ιουνίου 2022, από <https://www.researchgate.net/profile/Vivek->

Yawalkar/publication/331596981_A_Study_of_Artificial_Intelligence_and_its_role_in_Human_Resource_Management/links/5c82a7e2458515831f92beea/A-Study-of-Artificial-Intelligence-and-its-role-in-Human-Resource-Management.pdf.

FoxHR. (2021). How is Artificial Intelligence Reinventing HRMS solutions? Ανακτήθηκε 01 Ιουνίου 2023, από <https://www.foxerp.com/foxhr/blog/how-is-artificial-intelligence-reinventing-hrms-solutions/>.

Muijs, D. (2010) Doing Quantitative Research in Education with SPSS. 2nd Edition, SAGE Publications, London. Ανακτήθηκε 05 Ιουλίου 2023, από <https://doi.org/10.4135/9781849203241>, [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2572150](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2572150)

Qualitative and quantitative methods in libraries : theory and applications : proceedings of the international conference on QQML, 2009, Chania, Crete, Greece, 26-29 May 2009

Anthi Katsirikou, C. Skiadas Published 2010 Computer Science Ανακτήθηκε 10 Ιουλίου 2023, από <https://www.semanticscholar.org/paper/Qualitative-and-quantitative-methods-in-libraries-%3A-Katsirikou-Skiadas/0b7df6025837dbe97ea82e0aecaa56b496b8312f>

Acceptance of Artificial Intelligence in Human Resource Practices by Employees, The Adoption and Effect of Artificial Intelligence on Human Resources Management, Part B, Meet Bhatt and Priyanka Shah, 2023, Emerald Publishing Limited Ανακτήθηκε 12 Ιουλίου 2023, από <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80455-662-720230002/full/html>

Analyzing employees' perceptions of using artificial intelligence and gamification in HRM practices on employee's job insecurity, Sara Mohamed Abdelaziz El-Menawy, Faculty of Commerce and Business Administration, Future University in Egypt, Egypt, The Business and Management Review, 2022, Ανακτήθηκε 12 Ιουλίου 2023, από https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2022-09-16-09-24-33-AM.pdf

Morandini, S., Fraboni, F., Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., Pietrantoni, L. (2023). The Impact Of Artificial Intelligence On Workers' Skills: Upskilling and Reskilling In Organisations. InformingSciJ, (26), 039-068. <https://doi.org/10.28945/5078>, Ανακτήθηκε 13 Ιουλίου 2023, από <https://www.informingscience.org/Publications/5078>

Tiago J, Henrique M., Barroso, J. and Santos V.,(2023), Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context, National Library of Medicine, Published online 2023 Mar 23. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e14694, Ανακτήθηκε 21 Ιουλίου 2023, από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10073758/>

Johnson B, Cogburn J., Jared J. Llorens,(2022), Artificial Intelligence and Public Human Resource Management: Questions for Research and Practice, Sage Journals, <https://doi.org/10.1177/00910260221126498>, Ανακτήθηκε 26 Ιουλίου 2023, από https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00910260221126498?casa_token=UKkiTyP_PR0AAAAA%3A5xxhKv4n6RdpEyI8W75OqOUV-A3UN0w3oRypzFun3K4GwF4J3Rjqr92wMkM4PPfNI64YnE4-Ig

França T., Mamede H., Barroso J., Santos V., (2023), Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context, Science Direct, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14694>, Ανακτήθηκε 26 Ιουλίου 2023 από <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023019011>

P. Tambe, P. Cappelli, V. Yakubovich, (2019), Artificial intelligence in human resources management: challenges and a path forward Calif. Manag., 10.1177/0008125619867910, Ανακτήθηκε 26 Ιουλίου 2023 από <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0008125619867910>

6.2 Ελληνόγλωσση

Ίσαρη Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση. Αθήνα: ΣΕΑΒ.

Κορρέ, Α. (2018), Artificial Intelligence: Το HR στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης. Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2023, από <https://hrpro.gr/artificial-intelligence-to-hr-stin-epochi-tis-technitis-noimosynis/>.

Παπαλεξανδρή, Ν. (2016). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αθήνα: Μπένου.

Παπάνης Ε. & Ρόντος Κ. (2005). Ψυχολογία – Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Θεωρία και Εμπειρική Έρευνα. Αθήνα: Σιδέρης.

Πουλά, Κ. (2015). Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας. Αθήνα: ΣΕΑΒ.

Ζαφειρόπουλος Κ. (2015) Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική ερευνά και συγγραφή εργασιών. Αθήνα: Κριτική

ΣΕΒ. (2020). Πρόταση Εθνικής Στρατηγικής Για Την Ανάπτυξη Της Τεχνητής Νοημοσύνης. Αθήνα, Ανακτήθηκε 12 Ιουλίου 2023, από https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/53335/%CE%91%CE%99_strategy_v26_11_20.pdf

Ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για την τεχνητή νοημοσύνη (2019) Κατευθυντήριες Γραμμές Δεοντολογίας Για Αξιόπιστη Τεχνητή Νοημοσύνη, European Commission B-1049 Brussels, Ανακτήθηκε 12 Ιουλίου 2023, από https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_EL.pdf

Καζολέας, Σ. (2010), Έρευνα αγοράς : ποσοτική και ποιοτική έρευνα : διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας. Ανάλυση – αποτελέσματα, Πάτρα, Ανακτήθηκε 21 Ιουλίου 2023, <https://nemertes.library.upatras.gr/items/cb5a3006-b90a-4f47-ace0-7cf3c7894a55>

7 Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο»

Ακολουθεί, σε νέα σελίδα, το παράρτημα της Εργασίας.

Η Εφαρμογή της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής μου Εργασίας με θέμα "**Η Εφαρμογή της Τεχνητής Νοημοσύνης στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού**" του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, Διοίκηση Οικονομικών Μονάδων του ΕΚΠΑ.
Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των λόγων που σήμερα τα στελέχη των οργανισμών εισάγουν συστήματα ΑΙ στη ΔΑΔ ή τα απορρίπτουν ή εξακολουθούν να διατηρούν σημαντικές επιφυλάξεις και την αξιολόγηση των επιπτώσεών αυτών στους εργαζόμενους.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο, εμπιστευτικό και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους ερευνητικούς σκοπούς της συγκεκριμένης εργασίας.

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
 Γυναίκα
 Δεν απαντώ

2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Κάτω των 25
 25-34
 35-44
 45-54
 55 και άνω

3. **Εκπαίδευση ***

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Δημοτικό/Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Ανώτατη Εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακός τίτλος
- Διδακτορικός τίτλος

4. **Θέση Εργασίας ***

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απλός Υπάλληλος
- Ανώτερος Υπάλληλος
- Διευθυντικό Στέλεχος
- Αυτοαπασχολούμενος/Επιχειρηματίας

5. **Η κατανόησή σας για την τεχνητή νοημοσύνη ***

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πολύ περιορισμένη

1

2

3

4

5

Άριστη

6. Έχετε συμμετάσχει ποτέ σε διαδικασία πρόσληψης που περιλάμβανε την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι

7. Αν απαντήσατε ναι στην προηγούμενη ερώτηση: Πώς θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης κατά τη διαδικασία πρόσληψης;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πολύ αρνητική

1

2

3

4

5

Πολύ θετική

Α|

8. Η εξέταση των αιτήσεων εργασία να πραγματοποιείται από πρόγραμμα τεχνητής νοημοσύνης *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, αποκλειστικά
 Ναι, κυρίως
 Όχι, κυρίως όχι
 Όχι, καθόλου
 Αδιάφορο

9. Η διαδικασία επιλογής προσωπικού που χρησιμοποιεί *
την τεχνητή νοημοσύνη για την επιλογή υποψηφίων

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, αποκλειστικά
- Ναι, κυρίως
- Όχι, κυρίως όχι
- Όχι, καθόλου
- Αδιάφορο

10. Η λήψη της τελικής απόφασης πρόσληψης να
πραγματοποιείται με τεχνητή νοημοσύνη *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, αποκλειστικά
- Ναι, κυρίως
- Όχι, κυρίως όχι
- ~~Όχι~~, καθόλου
- Αδιάφορο

11. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία
*πρόσληψης μπορεί να συμβάλει στην αποφυγή προκατάληψης ή
διάκρισης

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Όχι, καθόλου

1

2

3

12. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης επηρεάζει την ικανοποίησή σας από την εργασία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, θετικά
 Ναι, αρνητικά
 Όχι, δεν έχει επίδραση

13. Πώς αντιλαμβάνεστε την τεχνητή νοημοσύνη ως εργαλείο υποστήριξης στην εργασία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πολύ αρνητικά

1

2

3

4

5

Πολύ θετικά

14. Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην εξέλιξη των δεξιοτήτων και γνώσεων σας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, σε μεγάλο βαθμό
 Ναι, σε μικρό βαθμό
 Όχι

15. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ενισχύει την αίσθηση
δέσμευσής σας απέναντι στον εργασιακό σας χώρο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, σε μεγάλο βαθμό
 Ναι, σε μικρό βαθμό
 Όχι

16. Η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην αλληλεπίδρασή σας με τους
συναδέλφους σας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πολύ αρνητικά

1

2

3

4

5

Πολύ θετικά

17. **Είστε ικανοποιημένοι με τον τρόπο με τον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη αντιμετωπίζει τα καθήκοντά σας στην εργασία;** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου ικανοποιημένος/η

1

2

3

4

5

Πολύ ικανοποιημένος/η

18. **Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της εργασίας** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι, σε μεγάλο βαθμό

Ναι, σε μικρό βαθμό

Όχι

19. **Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να επηρεάσει την αξιολόγηση των εργαζομένων** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι, θετικά

Ναι, αρνητικά

Όχι, δεν έχει επίδραση

20. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην αξιολόγηση των εργαζομένων *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πολύ αρνητικά

1

2

3

4

5

Πολύ θετικά

21. Μία αξιολόγηση μέσω τεχνητής νοημοσύνης μπορεί να είναι απόλυτα αντικειμενική *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

22. Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αντικαταστήσει την ανθρώπινη αξιολόγηση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι, πλήρως

Ναι, μερικώς

Όχι, καθόλου

23. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ πλήρως

1

2

3

4

5

Συμφωνώ πλήρως

24. Η τεχνητή νοημοσύνη συμβάλλει στη βελτίωση της
*προσαρμοστικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις ατομικές
ανάγκες και δεξιότητες των εργαζομένων

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

25. Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη και *
ανατροφοδότηση στη διαδικασία εκπαίδευσης και ανάπτυξης των
εργαζομένων.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ πλήρως

1

2

3

4

5

Συμφωνώ πλήρως

26. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με την ικανότητα της τεχνητής
*νοημοσύνης να διασφαλίζει την απόλυτη προστασία των προσωπικών
σας δεδομένων και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Το θεωρώ πολύ αξιόπιστο και ασφαλές
- Το θεωρώ σχετικά αξιόπιστο, αλλά υπάρχουν κάποιες ανησυχίες
- Δεν είμαι σίγουρος/η, χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες
- Δεν εμπιστεύομαι την τεχνητή νοημοσύνη για την προστασία των
προσωπικών μου δεδομένων

27. Προκλήσεις που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ανασφάλεια για την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αυτοματοποίησης
 - Δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία
 - Επιβολή νέων απαιτήσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης
 - Ανησυχίες για την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων
 - Περιορισμός της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας
 - Δεν βλέπω καμία πρόκληση με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού/
-

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.