Journal of Research and Development
A Multidisciplinary International Level Referred and Double Blind Peer Reviewed, Open Access
ISSN : 2230-9578 | Website: https://jrdrvb.org Volume-18, Issue-3 (B)| March - 2026

Original Article

मानव संसाधन व्यवस्थापनातील कृत्रिम बुद्धिमत्ता: भूमिका, उपयोग आणि परिणाम

निलेश सर्जेराव साळवे
संशोधक
सहाय्यक प्राध्यापक, वाणिज्य विभाग
कॉम्रेड गोदावरी शामराव परुळेकर
कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालय, तलासरी, जि.- पालघर
इमेल – salvenilesh83@gmail.com

Manuscript ID:
JRD -2026-180323
ISSN: 2230-9578
Volume 18
Issue 3(B)
Pp. 97-100
March - 2026
Submitted: 01 Mar . 2026
Revised: 12 Mar. 2026
Accepted: 24 Mar. 2026
Published: 31 Mar 2026

सारांश
आजच्या तंत्रज्ञानप्रधान युगात कृत्रिम बुद्धिमत्ता (*Artificial Intelligence – AI)* ही आधुनिक व्यवसाय व्यवस्थापनातील महत्त्वाची तांत्रिक संकल्पना बनली आहे. विशेषतः मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये (*Human Resource Management – HRM) AI* चा वापर वाढत असून त्याचा संस्थेच्या कार्यक्षमतेवर सकारात्मक परिणाम होत आहे. प्रस्तुत संशोधन लेखामध्ये मानव संसाधन व्यवस्थापनात कृत्रिम बुद्धिमत्तेची भूमिका, तिचे विविध उपयोग आणि त्याचे परिणाम यांचा अभ्यास करण्यात आला आहे.या संशोधनामध्ये दुय्यम माहितीच्या आधारे वर्णनात्मक आणि विश्लेषणात्मक संशोधन पद्धतीचा वापर करण्यात आला आहे. माहिती संकलनासाठी विविध संशोधन लेख, पुस्तके, जर्नल्स आणि अधिकृत संकेतस्थळांचा उपयोग करण्यात आला. अभ्यासातून असे आढळून आले की कृत्रिम बुद्धिमत्तेच्या वापरामुळे भरती प्रक्रिया अधिक अचूक व जलद झाली आहे. तसेच *HR analytics*, कर्मचारी प्रशिक्षण, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि कर्मचारी समाधान यामध्ये *AI* तंत्रज्ञानाचा प्रभावी वापर केला जात आहे.यासोबतच *AI* च्या वापरामुळे डेटा विश्लेषण अधिक प्रभावी झाले असून संस्थांना योग्य निर्णय घेणे सुलभ झाले आहे. तथापि, डेटा गोपनीयता, नैतिकता आणि तांत्रिक अवलंबित्व यांसारखी काही आव्हाने देखील उद्भवतात. त्यामुळे मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये *AI* चा वापर करताना योग्य धोरणे व तांत्रिक सुरक्षा उपाय आवश्यक आहेत.

मुख्य शब्द: कृत्रिम बुद्धिमत्ता (*Artificial Intelligence)*, मानव संसाधन व्यवस्थापन (*Human Resource Management)*, एच.आर. विश्लेषण (*HR Analytics)*, भरती प्रक्रिया (*Recruitment)*, प्रतिभा व्यवस्थापन (*Talent Management)*

प्रस्तावना

आजच्या डिजिटल युगात कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence – AI) ही व्यवसाय व्यवस्थापनाच्या विविध क्षेत्रांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर वापरली जात आहे. मानवी संसाधन व्यवस्थापन (Human Resource Management – HRM) हे संस्थेच्या यशासाठी अत्यंत महत्त्वाचे घटक मानले जाते. योग्य कर्मचारी निवडणे, प्रशिक्षण देणे, कार्यक्षमता मोजणे आणि कर्मचारी टिकवून ठेवणे या प्रक्रियांमध्ये कृत्रिम बुद्धिमत्ता महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहे. AI आधारित तंत्रज्ञानामुळे भरती प्रक्रिया जलद, अचूक आणि पारदर्शक बनली आहे. AI च्या सहाय्याने उमेदवारांचे रिझ्युमे विश्लेषण, कर्मचारी कार्यक्षमता मूल्यांकन आणि कर्मचारी समाधान मोजणे सुलभ झाले आहे. याशिवाय HR analytics च्या मदतीने संस्थांना भविष्यातील कर्मचारी गरजा ओळखणे शक्य झाले आहे. म्हणूनच मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये AI चा वापर संस्थेच्या कार्यक्षमतेत वाढ करण्यासाठी अत्यंत उपयुक्त ठरत आहे.

Creative Commons (CC BY-NC-SA 4.0)
This is an open access journal, and articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International Public License, which allows others to remix, tweak, and build upon the work noncommercially, as long as appropriate credit is given and the new creations ae licensed under the idential terms.

Address for correspondence:
निलेश सर्जेराव साळवे, *सहाय्यक प्राध्यापक, वाणिज्य विभाग कॉम्रेड गोदावरी शामराव परुळेकर कला, वाणिज्य आणि विज्ञान महाविद्यालय, तलासरी, जि.- पालघर*

How to cite this article:
साळवे, . निलेश. सर्जेराव. (2026). *मानव संसाधन व्यवस्थापनातील कृत्रिम बुद्धिमत्ता: भूमिका, उपयोग आणि परिणाम. Journal of Research and Development, 18(3(B)), 97–100.*
https://doi.org/10.5281/zenodo.21503360

Quick Response Code:
Website:
https://jrdrvb.org/
DOI:
10.5281/zenodo.21503360

Journal of Research and Development
A Multidisciplinary International Level Referred and Double Blind Peer Reviewed, Open Access
ISSN : 2230-9578 | Website: https://jrdrvb.org Volume-18, Issue-3 (B)| March - 2026

संदर्भ साहित्याचा आढावा

1. Davenport आणि Ronanki (2018) यांनी Artificial Intelligence चा व्यवसाय व्यवस्थापनावर होणारा परिणाम अभ्यासला आहे. त्यांच्या मते AI चा वापर HR व्यवस्थापनामध्ये डेटा विश्लेषण, कर्मचारी निवड आणि निर्णय प्रक्रियेत मोठ्या प्रमाणात केला जातो. AI आधारित प्रणालींमुळे भरती प्रक्रिया अधिक जलद आणि अचूक बनते तसेच संस्थांना योग्य उमेदवार निवडण्यास मदत होते.

2. Kapoor (2019) यांनी मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये AI च्या वापराचा सविस्तर अभ्यास केला आहे. त्यांच्या संशोधनानुसार AI आधारित रिझ्युमे स्क्रिनिंग आणि डेटा विश्लेषणामुळे भरती प्रक्रिया अधिक कार्यक्षम बनते. तसेच AI तंत्रज्ञानामुळे HR विभागातील वेळखाऊ कामे कमी होतात आणि व्यवस्थापकांना धोरणात्मक निर्णय घेण्यासाठी अधिक वेळ मिळतो.

3. Bersin (2020) यांच्या अभ्यासानुसार AI आधारित HR analytics मुळे कर्मचारी कार्यप्रदर्शनाचे अचूक विश्लेषण करणे शक्य झाले आहे. संस्थांना कर्मचाऱ्यांच्या कौशल्य, कार्यक्षमता आणि समाधान यांचे विश्लेषण करून योग्य प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रम आखता येतात. त्यामुळे संस्थेची उत्पादकता वाढते आणि कर्मचारी व्यवस्थापन अधिक प्रभावी बनते.

4. Sharma (2021) यांनी HR व्यवस्थापनामध्ये AI च्या वापरामुळे होणाऱ्या बदलांचा अभ्यास केला आहे. त्यांच्या मते AI च्या मदतीने HR विभागातील अनेक प्रशासकीय कामे स्वयंचलित झाली आहेत. AI आधारित चॅटबॉट्स कर्मचारी प्रश्नांचे उत्तर देण्यासाठी उपयोगी ठरतात तसेच कर्मचारी सेवा आणि संवाद प्रक्रिया अधिक जलद आणि सुलभ होते.

5. Singh आणि Gupta (2022) यांच्या संशोधनानुसार AI आधारित प्रशिक्षण प्रणालींमुळे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या गरजेनुसार वैयक्तिकृत प्रशिक्षण देणे शक्य झाले आहे. AI च्या मदतीने कर्मचारी कौशल्यांचे विश्लेषण करून योग्य प्रशिक्षण कार्यक्रम तयार करता येतात. त्यामुळे कर्मचारी विकास, कार्यक्षमता आणि संस्थेची स्पर्धात्मक क्षमता वाढते.

अभ्यासाची गरज आणि महत्त्व

आजच्या स्पर्धात्मक व्यवसाय वातावरणात संस्थांना योग्य कर्मचारी निवडणे आणि त्यांची कार्यक्षमता वाढवणे अत्यंत आवश्यक झाले आहे. पारंपरिक HR पद्धतींमध्ये वेळ आणि खर्च जास्त लागतो तसेच निर्णय प्रक्रियेत मानवी त्रुटी होण्याची शक्यता असते. कृत्रिम बुद्धिमत्ता तंत्रज्ञानामुळे HR प्रक्रियांमध्ये अचूकता, पारदर्शकता आणि वेग वाढतो. AI च्या सहाय्याने मोठ्या प्रमाणातील डेटा विश्लेषण करून योग्य निर्णय घेणे शक्य होते. तसेच कर्मचारी प्रशिक्षण, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि कर्मचारी टिकवून ठेवण्याच्या प्रक्रियेत AI चा वापर महत्त्वाचा ठरतो. त्यामुळे मानव संसाधन व्यवस्थापनातील AI च्या वापराचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

अभ्यासाची उद्दिष्टे

1. मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये कृत्रिम बुद्धिमत्तेची भूमिका अभ्यासणे.
2. HR प्रक्रियांमध्ये AI च्या वापराचे फायदे समजून घेणे.
3. भरती, प्रशिक्षण आणि कर्मचारी व्यवस्थापनामध्ये AI चा प्रभाव अभ्यासणे.
4. AI वापरामुळे HR व्यवस्थापनातील कार्यक्षमता कशी वाढते हे स्पष्ट करणे.

संशोधन पद्धती

या संशोधनासाठी वर्णनात्मक (Descriptive) आणि विश्लेषणात्मक (Analytical) संशोधन पद्धतीचा अवलंब करण्यात आला आहे. प्रस्तुत संशोधन पूर्णपणे दुय्यम माहिती (Secondary Data) यावर आधारित आहे.

संशोधनासाठी आवश्यक माहिती संकलित करण्यासाठी विविध दुय्यम स्त्रोतांचा उपयोग करण्यात आला. यामध्ये मानव संसाधन व्यवस्थापन आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यासंबंधित प्रकाशित पुस्तके, संशोधन जर्नल्स, आंतरराष्ट्रीय व राष्ट्रीय संशोधन लेख, परिषदांमध्ये सादर केलेले संशोधन पेपर, ई-जर्नल्स, अधिकृत संकेतस्थळे, ऑनलाइन डेटाबेस तसेच संबंधित अहवालांचा अभ्यास करण्यात आला.

निष्कर्ष

1. कृत्रिम बुद्धिमत्ता आधारित HR प्रणालींच्या वापरामुळे भरती प्रक्रिया अधिक जलद, अचूक आणि परिणामकारक झाली आहे. AI साधनांच्या मदतीने मोठ्या प्रमाणातील उमेदवारांची माहिती, कौशल्ये आणि अनुभव यांचे विश्लेषण करता येते. त्यामुळे योग्य आणि पात्र उमेदवारांची निवड अधिक सुलभ होते तसेच भरती प्रक्रियेचा वेळ आणि खर्चही कमी होतो.

Journal of Research and Development
A Multidisciplinary International Level Referred and Double Blind Peer Reviewed, Open Access
ISSN : 2230-9578 | Website: https://jrdrvb.org Volume-18, Issue-3 (B)| March - 2026

2. AI च्या वापरामुळे HR विभागातील अनेक नियमित आणि पुनरावृत्ती होणारी प्रशासकीय कामे स्वयंचलित झाली आहेत. कर्मचारी नोंदी व्यवस्थापन, उपस्थिती नियंत्रण, पगार प्रक्रिया यांसारखी कामे AI प्रणालीद्वारे जलदपणे पार पाडली जातात. त्यामुळे HR व्यावसायिकांना संस्थेच्या धोरणात्मक नियोजनावर आणि कर्मचारी विकासावर अधिक लक्ष केंद्रित करता येते.

3. HR analytics च्या माध्यमातून कर्मचारी कार्यक्षमता, उत्पादकता, उपस्थिती आणि कामगिरी यांचे सखोल विश्लेषण करता येते. AI तंत्रज्ञान मोठ्या प्रमाणातील डेटाचे विश्लेषण करून व्यवस्थापनाला अचूक माहिती उपलब्ध करून देते. यामुळे संस्थेला योग्य आणि माहितीपूर्ण निर्णय घेणे सुलभ होते तसेच कार्यक्षमता सुधारण्यास मदत होते.

4. AI आधारित प्रशिक्षण प्रणालींमुळे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कौशल्यांनुसार आणि गरजेनुसार वैयक्तिकृत प्रशिक्षण देणे शक्य झाले आहे. डिजिटल लर्निंग प्लॅटफॉर्म आणि AI टूल्सच्या सहाय्याने प्रशिक्षण प्रक्रिया अधिक प्रभावी आणि आधुनिक बनली आहे. त्यामुळे कर्मचारी कौशल्य विकास वाढतो आणि संस्थेची एकूण उत्पादकता सुधारते.

5. कर्मचारी समाधान आणि कर्मचारी टिकवून ठेवण्याच्या प्रक्रियेत AI आधारित विश्लेषण महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. AI च्या मदतीने कर्मचारी अभिप्राय, कामगिरी आणि कामावरील समाधान यांचे विश्लेषण करता येते. त्यामुळे व्यवस्थापनाला कर्मचाऱ्यांच्या समस्या समजून घेऊन त्यांचे निराकरण वेळेत करणे शक्य होते.

6. AI आधारित चॅटबॉट्स HR विभागातील संवाद प्रक्रिया सुलभ करण्यासाठी उपयुक्त ठरतात. कर्मचारी त्यांच्या प्रश्नांची उत्तरे, रजा माहिती, वेतन तपशील यासंबंधी माहिती चॅटबॉट्सद्वारे सहज मिळवू शकतात. त्यामुळे HR विभागावरील कामाचा ताण कमी होतो आणि कर्मचारी सेवा अधिक जलद व परिणामकारक बनते.

7. AI तंत्रज्ञानामुळे संस्थांना भविष्यातील कर्मचारी गरजा आणि आवश्यक कौशल्यांची मागणी ओळखणे शक्य झाले आहे. डेटा विश्लेषणाच्या माध्यमातून संस्थांना भविष्यातील मानव संसाधन नियोजन अधिक प्रभावीपणे करता येते. त्यामुळे संस्थेची दीर्घकालीन विकास रणनीती अधिक सक्षम आणि परिणामकारक बनते.

8. AI तंत्रज्ञानामुळे HR प्रक्रियांमध्ये पारदर्शकता आणि अचूकता वाढली आहे. डेटा आधारित निर्णय प्रक्रियेमुळे मानवी पक्षपात कमी होण्यास मदत होते. तसेच AI प्रणालींच्या वापरामुळे कर्मचारी निवड, मूल्यांकन आणि पदोन्नती प्रक्रिया अधिक निष्पक्ष आणि विश्वासार्ह बनते.

9. AI चा वापर वाढत असताना डेटा गोपनीयता आणि नैतिकतेशी संबंधित काही आव्हाने देखील निर्माण होतात. कर्मचारी माहितीचे संरक्षण, डेटा सुरक्षितता आणि AI प्रणालींचा योग्य वापर यासाठी स्पष्ट नियम आणि धोरणे असणे आवश्यक आहे. अन्यथा संस्थेला कायदेशीर आणि नैतिक समस्या निर्माण होऊ शकतात.

10. एकूणच, कृत्रिम बुद्धिमत्ता तंत्रज्ञानामुळे मानव संसाधन व्यवस्थापन अधिक आधुनिक, डेटा आधारित आणि कार्यक्षम बनले आहे. AI च्या सहाय्याने भरती, प्रशिक्षण, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि कर्मचारी व्यवस्थापन प्रक्रिया अधिक प्रभावीपणे पार पाडता येतात. त्यामुळे संस्थेची कार्यक्षमता, स्पर्धात्मकता आणि दीर्घकालीन विकास क्षमता वाढते.

शिफारसी

1. संस्थांनी मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये कृत्रिम बुद्धिमत्ता आधारित तंत्रज्ञानाचा वापर वाढवणे आवश्यक आहे. AI प्रणालींच्या मदतीने भरती प्रक्रिया, कर्मचारी प्रशिक्षण, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि कर्मचारी व्यवस्थापन अधिक अचूक, जलद आणि प्रभावी बनू शकते. यामुळे संस्थेची कार्यक्षमता आणि निर्णय प्रक्रियेची गुणवत्ता सुधारण्यास मदत होते.

2. AI चा वापर करताना कर्मचारी माहितीचे संरक्षण अत्यंत महत्त्वाचे आहे. त्यामुळे संस्थांनी मजबूत डेटा सुरक्षा प्रणाली आणि स्पष्ट डेटा संरक्षण धोरणे विकसित करावीत. कर्मचारी वैयक्तिक माहिती सुरक्षित ठेवण्यासाठी सायबर सुरक्षा उपाय, डेटा एन्क्रिप्शन आणि योग्य प्रवेश नियंत्रण प्रणाली लागू करणे आवश्यक आहे.

3. HR व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांना कृत्रिम बुद्धिमत्ता तंत्रज्ञानाबद्दल योग्य प्रशिक्षण देणे आवश्यक आहे. AI आधारित साधनांचा योग्य आणि प्रभावी वापर करण्यासाठी त्यांना आवश्यक तांत्रिक ज्ञान आणि कौशल्ये विकसित करावी लागतात. यामुळे संस्थेत AI प्रणालींचा वापर अधिक परिणामकारकपणे करता येईल.

4. AI आधारित HR प्रणाली विकसित करताना नैतिकता, पारदर्शकता आणि जबाबदारी यांना प्राधान्य दिले पाहिजे. कर्मचारी निवड, पदोन्नती आणि कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रियेत कोणताही पक्षपात होऊ नये याची काळजी घेणे आवश्यक आहे. यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये विश्वास आणि संस्थेची विश्वासार्हता वाढते.

5. AI तंत्रज्ञानाचा वापर करताना मानवी निर्णय प्रक्रियेला पूर्णपणे बदलण्याऐवजी त्याला पूरक साधन म्हणून वापरणे अधिक योग्य ठरते. मानवी अनुभव, मूल्ये आणि निर्णय क्षमता यांचा समन्वय AI प्रणालींसोबत केल्यास अधिक संतुलित आणि योग्य निर्णय घेता येतात.

6. संस्थांनी HR analytics चा नियमित वापर करून कर्मचारी कार्यक्षमता, उत्पादकता आणि समाधान यांचे विश्लेषण करावे. डेटा आधारित विश्लेषणामुळे कर्मचाऱ्यांच्या समस्या आणि गरजा समजून घेणे सोपे होते. यामुळे योग्य धोरणे आखून संस्थेची एकूण कार्यक्षमता सुधारता येते.

7. कर्मचारी प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकासासाठी AI आधारित शिक्षण प्रणाली आणि डिजिटल लर्निंग प्लॅटफॉर्मचा वापर वाढवावा. या प्रणाली कर्मचाऱ्यांच्या गरजेनुसार वैयक्तिकृत प्रशिक्षण देण्यास मदत करतात. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांची कौशल्ये विकसित होतात आणि संस्थेची उत्पादकता वाढते.

8. AI आधारित चॅटबॉट्स आणि डिजिटल साधनांचा वापर करून HR सेवा अधिक सुलभ आणि जलद बनवता येतात. कर्मचारी रजा, वेतन, नियम आणि इतर माहिती सहजपणे मिळवू शकतात. यामुळे HR विभागावरील कामाचा ताण कमी होतो आणि कर्मचारी समाधानात वाढ होते.

9. संस्थांनी AI प्रणालींचे नियमित मूल्यमापन करणे आवश्यक आहे. प्रणालींची अचूकता, विश्वासार्हता आणि कार्यक्षमतेची वेळोवेळी तपासणी केल्यास संभाव्य त्रुटी दूर करता येतात. तसेच नवीन तंत्रज्ञान आणि सुधारणा समाविष्ट करून HR व्यवस्थापन अधिक प्रभावी बनवता येते.

10. भविष्यातील मानव संसाधन व्यवस्थापनासाठी कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि मानवी कौशल्यांचा समन्वय अत्यंत आवश्यक आहे. AI तंत्रज्ञान संस्थेला डेटा विश्लेषण आणि निर्णय प्रक्रियेत मदत करते, तर मानवी कौशल्ये नेतृत्व, सर्जनशीलता आणि नैतिकता यामध्ये महत्त्वाची भूमिका बजावतात.

समारोप

मानव संसाधन व्यवस्थापनामध्ये कृत्रिम बुद्धिमत्तेचा वापर हा आधुनिक व्यवसाय व्यवस्थापनाचा एक महत्त्वाचा भाग बनला आहे. AI तंत्रज्ञानामुळे भरती प्रक्रिया, कर्मचारी प्रशिक्षण, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि कर्मचारी समाधान यांसारख्या HR कार्यांमध्ये मोठी सुधारणा झाली आहे. AI च्या सहाय्याने मोठ्या प्रमाणातील डेटा विश्लेषण करून संस्थांना योग्य आणि जलद निर्णय घेता येतात.

तथापि, AI च्या वापरामुळे डेटा गोपनीयता, नैतिकता आणि तांत्रिक अवलंबित्व यांसारख्या काही आव्हानेही निर्माण होतात. त्यामुळे संस्थांनी AI चा वापर करताना योग्य धोरणे आणि नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे.

एकूणच, कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि मानव संसाधन व्यवस्थापन यांचा समन्वय संस्थेच्या कार्यक्षमतेत वाढ करण्यास आणि आधुनिक व्यवस्थापन पद्धती विकसित करण्यास महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

संदर्भसूची

1. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). **Artificial Intelligence for the Real World.** Harvard Business Review, 96(1), 108–116.
2. Bersin, J. (2020). **The Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management.** Deloitte Insights.
3. Kapoor, A. (2019). **Artificial Intelligence in Human Resource Management.** Journal of HR Studies, 8(2), 45–52.
4. Sharma, R. (2021). **Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management.** International Journal of Management Research, 10(3), 55–60.
5. Singh, P., & Gupta, S. (2022). **Artificial Intelligence and Talent Management in Modern Organizations.** HR Analytics Journal, 12(2), 70–78.
6. Russell, S., & Norvig, P. (2021). **Artificial Intelligence: A Modern Approach.** Pearson Education.
7. Dessler, G. (2020). **Human Resource Management.** Pearson Education.
8. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K., & Johnson, R. (2015). **The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management.** Human Resource Management Review, 25(2), 216–231.
9. Bansal, S. (2020). **Artificial Intelligence and its Impact on Human Resource Practices.** International Journal of Business Management, 6(1), 34–40.
10. Jain, V. (2021). **AI Applications in HR Analytics and Talent Acquisition.** Journal of Management and Technology, 9(2), 22–29.