

### **Dirbtinio intelekto įtaka žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijoms**

Visuomenės dėmesys technologijoms, siekiant rezultatų ir orientuojantis į efektyvumą, verčia organizacijas priimti sprendimus keisti savo ŽIV procesus. Dirbtinis intelektas iš esmės keičia ir toliau keis tradicinį žmogiškųjų išteklių valdymą: automatizuos rutinines užduotis, gerins sprendimų priėmimo procesus ir atvers inovacijų diegimo ŽIV praktikoje galimybių. Pastebėta, kad dirbtinio intelekto integravimas į ŽIV praktikas kartu su žmogaus įsitraukimu gali reikšmingai didinti darbuotojų pritraukimo, paskirstymo ir talentų valdymo įmonėje efektyvumą. Gerėja ir darbuotojų pasitenkinimas bei produktyvumas. Tokiu būdu DI naudojimas žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose tampa įrankiu įgyvendinti efektyvumą, tuo pačiu galimai turint teigiamą poveikį darbuotojų požiūriui bei elgesiui organizacijoje.

### **The impact of artificial intelligence on human resources management functions**

In line with an increasing focus of society on technology in order to achieve results and efficiency, organizations tend to come up with decisions to change their HR processes. Artificial intelligence is fundamentally changing and will be continuing to change traditional human resources management: it will introduce automation of routine tasks, improve decision-making processes and open up opportunities for innovation in HR practice. It has been observed that the integration of artificial intelligence into HR practices alongside employee involvement can significantly increase the efficiency of employee recruitment, allocation, and talent management in the company. Employee satisfaction and productivity are also improving. Therefore, the use of AI in HR management processes appears to be a not only a tool for implementing efficiency but also potentially having a positive impact on the attitudes and behavior of employees in organizations.