

УДК 004.89

ВОЗМОЖНОСТИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Алетдинова А.А.¹, д.э.н., профессор,

Сапун О.Л.², к.пед.н., доцент

¹Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск, Россия

²Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск, Беларусь

Аннотация. В статье рассматриваются технологии искусственного интеллекта для управления трудовыми ресурсами. Искусственный интеллект трансформирует управление персоналом, предлагая огромные возможности для повышения эффективности, принятия решений на основе данных и улучшения опыта сотрудников.

Ключевые слова: рынок труда, кадры, искусственный интеллект, подбор персонала, методы машинного обучения, трудовые ресурсы.

Постановка проблемы. Управление человеческими ресурсами (HRM) – это особый подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят вклад в развитие организации индивидуально и коллективно. Основная цель управления человеческими ресурсами – развитие организационной способности организации достигать успеха за счет использования собственного персонала.

Основные материалы исследования HR-менеджмент и управление персоналом – это одно и то же. На английском термин звучит как HRM – Human Resource Management. Управление

человеческими ресурсами – это процесс набора, отбора, введения в должность сотрудников, предоставления ориентации, обучения и развития, оценки эффективности работы сотрудников, принятия решений о компенсации и предоставлении льгот, мотивации сотрудников, поддержания надлежащих отношений с сотрудниками и их профсоюзами, обеспечения безопасности, благополучия и охраны здоровья сотрудников в соответствии с трудовым законодательством страны.

Основные функции управления человеческими ресурсами включают: подбор персонала как основную функцию HRM, адаптацию сотрудников, обучение и развитие, компенсацию и льготы, оценку эффективности работы, вовлеченность сотрудников, управление заработной платой, корпоративную политику.

Основной целью управления человеческими ресурсами является развитие организационной способности организации достигать успеха за счет использования собственного персонала [1].

Основными тенденциями в сфере человеческих ресурсов на 2024 год является внедрение искусственного интеллекта в кадровые ресурсы. Боты начали проводить начальные собеседования, а алгоритмы будут направлять развитие карьеры. Однако интеграция ИИ не означает дегуманизацию рабочего места, как раз наоборот. Автоматизируя рутинные задачи, ИИ позволяет HR-специалистам сосредоточиться на более сложных и эмпатических аспектах их ролей. Речь идет о расширении человеческого потенциала, а не о его вытеснении. Тем не менее, этические соображения нельзя игнорировать. ИИ требует тщательного аудита для обеспечения беспристрастных алгоритмов и прозрачных процессов. Достижение правильного баланса между использованием технологий и сохранением человеческого фактора является определяющей чертой будущего HR [2].

Исследования ученых [3] демонстрирует, как методы анализа текстовых данных могут быть эффективно использованы для выявления тенденций и требований на рынке труда. Кроме этого, важно использовать комбинацию различных подходов для достижения более точных прогнозов. Часто в работах объединяют традиционные эконометрические модели с методами анализа больших данных для более точного анализа и прогнозирования спроса на кадры. Интеграция нескольких методов особенно важна в условиях быстро меняющегося рынка труда.

Искусственный интеллект раскладывает вакансии на конкретные навыки и компетенции. К этой работе также привлечены «человеческие» эксперты, которые оценивают работу алгоритма и помогают его совершенствовать. Продукты на основе искусственного интеллекта сегодня используют и рекрутинговые компании. Одна из задач таких алгоритмов – облегчить работодателям процесс подбора подходящего кандидата. С помощью алгоритмов искусственного интеллекта, которые сопоставляют тексты вакансий и резюме, вычлняются максимальные соответствия. То есть HR менеджер ищет программиста, то программа порекомендует ему программиста, а не курьера. Рассмотрим функции и возможности, которые предлагает ИИ для подбора персонала.

Проверка резюме: системы на базе искусственного интеллекта могут автоматически проверять и анализировать резюме, определяя соответствующие навыки, квалификацию и опыт. Это помогает рекрутерам быстрее просматривать большое количество заявок, экономя время и усилия.

Поиск кандидатов: инструменты искусственного интеллекта могут просматривать различные онлайн-платформы, доски объявлений и социальные сети, чтобы находить потенциальных кандидатов на основе определенных критериев и ключевых слов.

Чат-боты и виртуальные помощники. Чат-боты, управляемые искусственным интеллектом, могут взаимодействовать с кандидатами, отвечать на их вопросы о компании и должностях и даже проводить предварительные собеседования. Это обеспечивает интерактивный опыт для кандидатов и помогает собрать о них первоначальную информацию. 39% кандидатов на работу, используют ботов с искусственным интеллектом, таких как ChatGPT, для составления сопроводительных писем или резюме.

Сопоставление кандидатов: алгоритмы искусственного интеллекта могут сравнивать профили кандидатов с требованиями вакансии, чтобы оценить пригодность кандидатов.

Анализ видеосью. Платформы для видеосью на базе искусственного интеллекта могут анализировать ответы кандидатов, выражение лица и тон голоса для оценки различных черт, таких как коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект. Эти данные могут помочь более объективно оценить кандидатов.

Предиктивная аналитика: ИИ может анализировать исторические данные об успешных и неуспешных наймах, чтобы выявить закономерности и характеристики, которые приводят к успешным результатам. Эту информацию можно использовать для прогнозирования успеха кандидата и принятия более обоснованных решений о найме.

Инициативы по разнообразию и инклюзивности. ИИ можно использовать для выявления и минимизации неосознанных предубеждений в описаниях должностей, отборе резюме и оценке кандидатов, тем самым способствуя разнообразию и инклюзивности в процессе найма.

Удержание сотрудников. ИИ можно использовать для анализа данных о сотрудниках и выявления закономерностей, которые могут указывать на потенциальные проблемы с удержанием сотрудников.

Это помогает компаниям активно удовлетворять потребности сотрудников и снижать текучесть кадров.

Адаптация и обучение. Системы на базе искусственного интеллекта могут предоставлять персонализированные планы адаптации и обучения для новых сотрудников с учетом их навыков и пробелов в знаниях, помогая им быстрее и эффективнее наращивать свой потенциал.

Исследования показывают, что интеграция различных методов анализа данных, таких как эконометрические модели и современные алгоритмы машинного обучения, формируют современный инструментарий получения моделей анализа спроса на рынке труда [4]. ИИ вряд ли заменит HR, и успешная экосистема HR будет включать правильное сочетание аналитики людей, ИИ и человеческого вмешательства. Важно правильно хранить и управлять такими данными, учитывая их часто конфиденциальный характер.

Список используемых источников

1. Dessler, G. Fundamentals of Human Resource Management / G. Dessler. – London: Pearson, 2018. – 600 p.
2. Top 5 HR Trends for 2024 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.hrtechdemand.com/insights/human-resources/top-5-hr-trends-for-2024/>. – Access date: 13.12.2023.
3. Pejic-Bach, M. et al. Text mining of industry 4.0 job advertisements // International journal of information management. – 2020. – Т. 50. – P. 416-431.
4. Алетдинова А.А. Интеллектуальный анализ больших данных: учебное пособие / А. А. Алетдинова, М. Ш. Муртазина. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2023. – 66 с.