

УДК 004.81:658.3

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАБОТЕ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

Кандричина И.Н. к.с.н., доцент, заместитель декана
Белорусский национальный технический университет

Внедрение интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта, активно меняет рабочие места и распределение должностных обязанностей. Существует множество способов использования искусственного интеллекта практически в каждой профессии, организации, отрасли народного хозяйства, деятельность кадровой службы не является исключением.

Результаты ежегодного опроса 8370 HR-менеджеров и руководителей кадровых служб из 10 стран мира «AI at Work», проводимого «Ogacle» и «Future Workplace», показывают, что использование интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта трансформирует роль HR-службы в привлечении, удержании и развитии персонала организации. Специалисты по персоналу утверждают, что внедрение искусственного интеллекта в кадровый менеджмент способствует овладению новыми навыками и экономии полезного фонда рабочего времени. В то же время 81 % HR-руководителей, принявших участие в опросе, отмечают, что им сложно адаптироваться к постоянным технологическим нововведениям.

Вопреки распространенным опасениям, что искусственный интеллект заменит людей и приведет к сокращению рабочих мест, опрос показал, что сотрудники, руководители и HR-директора отмечают заметный рост использования интеллектуальных технологий в компаниях: сегодня 50% сотрудников используют искусственный интеллект в работе, в прошлом году – 32%. Лидерами в применении искусственного интеллекта являются Китай и Индия (77% и 78% персонала соответственно). Большинство работников (65%) относятся с оптимизмом и энтузиазмом к перспективе совместной работы с роботами, и почти четверть говорит о том, что у них «хорошие отношения» с искусственным интеллектом.

Что же влечет за собой имплементация интеллектуальных технологий в общем и искусственного интеллекта в частности в деятельность отдел управления человеческими ресурсами? Во-первых, автоматизацию повторяющихся задач. Используя искусственный интеллект в приложениях по управлению персоналом, можно автоматизировать большинство стандартных повторяющихся действий и производственных задач, что позволяет организации экономить время и ресурсы. Искусственный интеллект способен принимать разумные решения,

поэтому, например, его можно использовать для автоматизации управления выплатами заработной платы сотрудникам и обработки общих запросов персонала. Эффективным представляется и его внедрение в процесс адаптации нового сотрудника.

Во-вторых, повышение вовлеченность персонала. На первый взгляд задача кажется сложной, ведь цели работодателя и работника не совпадают: один стремится получить максимальную прибыль при минимальных затратах, а другой – продать свой труд подороже. Компания, сотрудники которой не заинтересованы в результатах своего труда и достижении организационных целей, подвержена дорогостоящим кадровым рискам. Например, привлечение нового специалиста в США обходится фирме примерно 4000 долларов. А прибыль организаций с более высокой вовлеченностью персонала выше в среднем на 21 %.

В-третьих, имплементация чат-ботов. Все больше и больше компаний используют чат-боты на базе искусственного интеллекта для решения многочисленных задач, например, для ответов на онлайн-запросы, для поддержания контактов и проведения коротких собеседований с потенциальными кандидатами на замещение вакантных мест.

В-четвертых, агрегирование данных. Рекрутинг является достаточно трудоемким процессом в системе HR-менеджмента: просмотр резюме, проведение собеседований, сравнение профилей кандидатов, выделение их достоинств и недостатков и т.д. Агрегирование баз данных на основе искусственного интеллекта облегчает этот процесс, благодаря автоматическому сканированию хранилищ данных на платформах социальных сетей и интернет-сайтах. Например, eBay и IBM уже используют данную технологию для поиска и сбора данных о потенциальных кандидатах на замещение вакантных должностей, анализа опыта их работы и компетенций.

В-пятых, построение кадрового резерва. Искусственный интеллект позволяет лучше понимать потребности, стремления и ожидания персонала, быстрее выявлять талантливых и успешных сотрудников для продвижения и формировать кадровый резерв организации посредством анализа социально-психологические типы работников, их компетенции, профессиональные цели и представления о карьерном росте, оценки профессионального уровня и итоги адаптации к новым должностям, трудовым обязанностям и рабочим командам.

В-шестых, обучение персонала. Благодаря интеллектуальным и информационно-коммуникационным технологиям, часто использующим искусственный интеллект, обучение персонала становится более гибким и персонализированным, учитывающим индивидуальные требования и потребности работников, а также имеющиеся и необходимые в будущем

знания, умения и навыки.

УДК 004.81:658.3

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кандричина И.Н. к.с.н., доцент, заместитель декана
Белорусский национальный политехнический университет

Искусственный интеллект в сфере управления персоналом рассматривается как способность цифрового компьютера или управляемого компьютером робота выполнять задачи, считающиеся прерогативой человека. Это огромный спектр алгоритмов и инструментов механизированного обучения, который может оперативно получать данные, выявлять определенные закономерности, оптимизировать или прогнозировать тенденции.

Несомненно, в будущем кадровый менеджмент должен сочетать в себе человеческую и технологическую составляющую, однако оценки подобной интеграции противоречивы. Введение интеллектуального интеллекта рассматривается некоторыми аналитиками как потенциальная угроза человеческим ресурсам, неизбежно ведущая к сокращению рабочих мест. Более оптимистичный взгляд заключается в том, что продолжающаяся эволюция интеллектуальных технологий послужит экономии полезного фонда рабочего времени HR-менеджера. Сами же специалисты по работе с персоналом хорошо осознают выгоды, которые смогут извлечь за счет оптимизации ряда процессов и процедур кадрового менеджмента. Огромным преимуществом искусственного интеллекта в HR-менеджменте является возможность принимать решения в режиме реального времени на основе предустановленных алгоритмов. Что, в свою очередь, приводит к автоматизации процессов управления персоналом и повышению эффективности деятельности отдела кадров, персонала и организации в целом.

Рутинные административные процедуры отдела кадров весьма трудоемки. Составление графиков отпусков и трудовых расписаний, контроль и аудит персонала, анализ производительности труда и ранжирование результатов работы команды и отдельных сотрудников, сбор данных и подготовка отчетности занимает много времени и требует дублирования запросов на предоставление информации от работников организации. Здесь искусственный интеллект обладает определенным потенциалом для сокращения временных затрат за счет эффективной