**Искусственный интеллект как социальная селекция и отбор в управлении подбором персонала**

***Гайнутдинов Ильяс Рамисович***

*Студент магистр*

*Удмуртский государственный университет,*

*Институт истории и социологии, кафедра социологии, Ижевск, Россия*

*e-mail:ilyas.gainutdinov@mail.ru*

Прогресс в области искусственного интеллекта (ИИ) актуализирует социальные проблемы, связанные с его применением. ИИ играет ключевую роль в социальной селекции и отборе персонала, улучшая эффективность и объективность анализа данных. Технологии ИИ помогают в поиске и прогнозировании успешности кандидатов, отборе резюме и проведении собеседований. Они также используются для анализа социальной среды и прогнозирования успеха сотрудников [1]. Следовательно, искусственный интеллект сможет практически полностью заменить человека в этом функционале и приобрести субъектность в управлении подбором персоналом.

*Степень научной разработанности проблемы*. Работы П.А. Сорокина предоставляют ценный материал для понимания социальной селекции. Исследование А.С. Семенихина и Е.В. Баталиной позволило проанализировать экспертные мнения о применении искусственного интеллекта в управлении подбором персонала. Кейсы использования искусственного интеллекта в управлении подбором персонала «Sever AI» IT холдинга «TalentTech» позволили сравнить возможности искусственного интеллекта и НR-менеджера в подборе персонала. Работа О.С. Лобачевой и О.В. Соболь позволила определить социальные проблемы, с которыми может столкнуться руководство в рамках управления персоналом.

*Целью* исследования является определение возможности замещения человека искусственным интеллектом в выполнении функции социальной селекции и отбора в управлении подбором персонала.

Механизм профессиональной селекции и отбора находится в центре интереса социальных институтов, регулирующих включение индивидов в специализированные профессии. Питирим Сорокин описывает механизм селекции как "фильтр" или "сито", отбирающее амбициозных людей в соответствии с разнообразными критериями, касающимися различных аспектов личности и поведения кандидата для включения в определенный социальный слой или сферу профессиональной деятельности [4].

В контексте внедрения технологий искусственного интеллекта (ИИ) в управление подбором персонала руководство может столкнуться с рядом социальных проблем. В их числе эксперты выделяют: оттеснение человеческого фактора, проблема безопасности и конфиденциальности, проблемы этики и прозрачности, **конкуренция с роботами, боязнь потери рабочих мест [2].**

Анализ экспертных мнений руководителей в области управления человеческими ресурсами показал, что искусственный интеллект предоставляет больше возможностей, чем угроз для HR, позволяя трансформировать широкий спектр транзакционных и повторяющихся процессов и операций; ИИ позволяет перенести ресурсоёмкие задачи с дорогостоящего и непостоянного персонала на более дешевые, объективные и надежные ресурсы; искусственный интеллект позволяет специалистам освободиться от рутинных задач и сосредоточиться на более стратегических проектах; искусственный интеллект -важный стратегический ресурс, который может стать драйвером развития компании [3].

Согласно отчёту об использовании искусственного интеллекта «Sever AI» IT холдинга TalentTech в управлении подбором персонала, облачный сервис на базе искусственного интеллекта, по сравнению с человеком, в 300 раз эффективнее отбирает резюме, в 100 раз быстрее обзванивает кандидатов, в 100 раз эффективнее проводит собеседования, в 20 раз сокращает затраты на подбор персонала. Такие компании, как «Свеза», «НЛМК», «Северсталь», «Русагро», «DNS», «Лента», «Додо Пицца», «FastZila», «ДОМ.РФ» уже активно используют искусственный интеллект в управлении подбором персонала [5].

В феврале 2024 г. был проведен пилотажный интернет-опрос, в котором участвовали 50 респондентов. Он показал, что 28 % респондентов считают, что искусственный интеллект не сможет заменить человека в процессе подбора персонала, 68 % - отмечают, что не полностью, 6 %, что искусственный интеллект сможет заменить человека, и 2 % затруднились с ответом. 48 % респондентов предпочли бы, чтобы их профессиональный опыт и навыки оценивались реальным человеком, 28 %, чтобы их оценивал искусственный интеллект и 24 % не определились с ответом. 38 % респондентов думают, что искусственный интеллект может стать полноценным и самостоятельным субъектом в управлении подбором персонала, 48 % считают, что не сможет и 14% затруднились с ответом. 28 % не доверяют искусственному интеллекту в процессе подбора персонала, 36 % склонны доверять, 30 % относятся нейтрально, 4 % абсолютно не доверяют и 2 % не определились. 44% готовы доверить искусственному интеллекту принятие решения об их трудоустройстве, если будут учтены их предпочтения, 14 % - абсолютно не готовы доверить, 26 % - скорее нет, чем да, 6 % готовы полностью доверить и 10 % отметили затруднение с ответом.

Таким образом, искусственный интеллект все активнее используется в сфере управления подбором персонала, меняя традиционные методы рекрутинга. **Важно, чтобы компании, использующие** искусственный интеллект **в подборе персонала, тщательно взвешивали все преимущества и риски, а также проявляли социальную ответственность при разработке и внедрении систем** искусственного интеллекта**. Искусственный интеллект может взять на себя большую часть функций HR-менеджеров, но он не может заменить их полностью.**

**Список использованной литературы**

1.Белобородов Д.А. Социальные параметры использования искусственного интеллекта для управления кадровым потенциалом // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 6. С. 61-67.

2.Лобачёва А.С., Соболь О.В. Этика применения искусственного интеллекта в управлении персоналом/XE-Management. 2021. Т. 4, № 1. С. 20-28.

3.Баталина Е.В, Семенихин. А.С. Технология Доверия, Искусственный интеллект в HR/2023.С.48- Режим доступа: URL: <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf> (Дата обращения 25.02.2024.).

4.Сорокин П. А. Социология. Работы разных лет. 1920-1956 - Москва: Политиздат, 1992.С.559.- Режим доступа: URL:

<http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000907/st025.shtml> (Дата обращения 26.02.2024).

5.Sever.Al by TalentTech, Искусственный интеллект для автоматизации HR- процессов. C.67. - Режим доступа: URL:https://potok.io/Sever/ (Дата обращения 26.02.2024.).