

Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Роль технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом компании

Научный руководитель – Кокуйцева Татьяна Владимировна

Идрисова Д.Р.¹, Соколенко А.П.²

1 - Российский университет дружбы народов, Москва, Россия, *E-mail: 1032231270@pfur.ru*; 2 - Российский университет дружбы народов, Москва, Россия, *E-mail: korlerf@yahoo.com*

Кадровый голод в России в 2025 год вызван дефицитом работников из-за демографического спада, эмиграции и снижения иммиграции [10]. Анализ статистических данных Росстата показывает, что совокупный показатель безработицы сократился с 6,6 до 4% в период 2017-2023 гг., что свидетельствует о росте конкуренции среди HR-подразделений компаний за высококвалифицированные кадры. Процесс поиска, подбора персонала требует всё больше времени, одним из решений в этом является применение технологий искусственного интеллекта (ИИ). Отсюда цель нашего научного исследования - выявление роли технологий ИИ в сфере подбора кадров как одной из ключевых областей в управлении персоналом. Умение обращаться с ИИ делает его внедрение особенно полезным для руководства компаний. На рынке РФ уже есть готовые ИИ решения для управления персоналом, например, использование чат-ботов и систем, таких как *paimee.ai*, «ПОТОК» и др. Их использование экономит время на основных этапах рекрутинга, что показывает эффективность и целесообразность применения технологий искусственного интеллекта в HR. ИИ улучшает управление персоналом, автоматизируя задачи от подбора кадров до их развития, повышая эффективность, что несомненно важно для компании [2,8,12]. Инструменты на основе информационных технологий (далее ИТ) помогают быстро и объективно принимать решения, структурируя данные и минимизируя рутину [3,7]. ИИ ускоряет анализ данных и отбор, делая процесс более точным и объективным [1,4]. Использование ИИ технологий позволяет менеджерам сосредоточиться на стратегическом развитии, улучшая адаптацию и эффективность команды. Некоторые компании самостоятельно разрабатывают цифровые решения с применением ИИ, например, СБЕР автоматизирует процессы генерации вакансий, скрининга, прогнозирования текучести кадров для построения дальнейшей кадровой политики. (Источник - книжка). А компания «Северсталь» же использует технологии искусственного интеллекта для поддержки HR-специалистов в работе с большими массивами данных и текстами: создание описания вакансий, вопросов для интервью, писем кандидатам. Также, ИИ помогает решать рутинные задачи, например, создавать презентации.

Высокий уровень развития ИИ за рубежом обуславливает тенденцию ужесточения нормативно-правового регулирования в сфере создания и использования нейросетей, что в свою очередь создаёт определённые трудности при работе с соответствующим программным обеспечением. Многие крупные компании США активно применяют эти технологии, например, IBM успешно внедрила и активно использует GPT-систему, отвечающую на вопросы кандидатов [13]. Высокотехнологичные разработки компании Textio, основанные на применении ИИ, позволяют проводить глобальный анализ всех вакансий на рынке, включая вакансии на разных языках, создавая наиболее привлекательные объявления для повышения эффективности найма новых сотрудников. Walmart же автоматизировал процессы скрининга резюме с помощью ИИ, подбирая наиболее соответствующих вакансиям кандидатов [14].

Таким образом, использование ИИ в подборе персонала имеет множество преимуществ: оптимизация бизнес-процессов по подбору кадров, повышение объективности отбора кадров, что играет значительную роль в снижении финансовых затрат и времени, требуемого для выполнения задач HR-специалиста в процессе рекрутинга. Однако, решение любой управленческой задачи нево зможно полностью делегировать искусственному интеллекту, ведь языковые модели требуют еще совершенствования. Кроме того, есть риск недопонимания и необходимости соблюдения этических принципов [14] и защиты персональных данных при обмене знаниями на основе ИИ.

Источники и литература

- 1) Гильдингерш М.Г., Тестова В.С. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА (НА ОСНОВЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА) // Векторы благополучия: экономика и социум. 2023. №1 (48).
- 2) Лукьянчикова Т. Л., Семёнова Е. М. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЁТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ РЕКРУТИНГА // Вестник ОрелГАУ. 2022. №3 (96).
- 3) Ляпунцова Е.В., Семенюта А.Н. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ // Известия ТулГУ. Технические науки. 2024. №3.
- 4) Малекова В.А., Романова Е.В. ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧАТ-БОТОВ В HR-СЕКТОРЕ // Сервис в России и за рубежом. 2023. №1 (103).
- 5) Мирошниченко М А. ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ДОКУМЕНТАМИ И ЗНАНИЯМИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ // ЕГИ. 2024. №3 (53).
- 6) Овчинникова О.П., Лебедева Д.В. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ // Вопросы управления. 2024. №4 (89).
- 7) Панова Е. А., Опарина Н. Н. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ: ОТ РУЧНЫХ ОПЕРАЦИЙ К ФОРМИРОВАНИЮ ЗАДАНИЙ // УПИРР. 2023. №5.
- 8) Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Алимарданова Н. А. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В HR-ПРОЦЕССАХ // Право и управление. 2022. №10.
- 9) Чернякова И. А. ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА // Вестник Академии знаний. 2024. №5 (64).
- 10) Кокуйцева Т.В. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ И ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ // Вестник ВолГУ. Экономика. 2024
- 11) Коркин М.С., Рубан П.О., Зайцева Е.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕССЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ // Юридическая наука. 2023. №6.
- 12) Воронин В.Н., Ионцева М.В., Шураева Л.Ю. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА // УПИРР. 2023. №3.
- 13) Sanap, Prof.Dr Madhuri. "Conceptual Study On 'Ai In Hr -Recruitment.'" IJOR-JBM (2023): n. pag. Web.

- 14) Devaraju, Sudheer. “Natural Language Processing (NLP) in AI-Driven Recruitment Systems.” International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology (2022): n. pag. Web.
- 15) Naimee Ai- рекрутинг сервис // naimee.ai URL: <https://naimee.ai> (дата обращения: 21.02.2025).
- 16) ПОТОК- система автоматизации HR процессов // /potok.io URL: <https://potok.io> (дата обращения: 21.02.2025).