

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

Искусственный интеллект в управлении персоналом: заменит ли HR-специалистов?

Научный руководитель – Рахманалиева Айжан Алмазовна

Акылова Арзу Акыловна

Студент (бакалавр)

Кыргызско-Российский Славянский университет, Экономический факультет, Бишкек,
Киргизия

E-mail: akylova.arzu@gmail.com

Введение

Развитие технологий искусственного интеллекта (ИИ) существенно изменяет различные сферы человеческой деятельности, включая управление персоналом (HR). Сегодня компании активно внедряют ИИ в процессы подбора, оценки и обучения сотрудников, что ставит перед специалистами новые вызовы и возможности. Вопрос, который стоит перед нами, — сможет ли искусственный интеллект полностью заменить HR-специалистов или его роль ограничится только трансформацией профессиональных функций? В этом исследовании будет рассмотрено влияние ИИ на сферу управления персоналом, а также оценены перспективы будущего HR-специалистов в условиях технологической революции.

Современные задачи, стоящие перед HR-специалистами, становятся все более сложными и многогранными. Ранее их функции в основном ограничивались административными обязанностями, такими как подбор персонала, ведение кадрового учета и разрешение конфликтов. Однако с развитием технологий, включая ИИ, роль HR-специалистов значительно расширилась. Сегодня они активно участвуют в стратегическом управлении талантами, развивают корпоративную культуру и занимаются мотивацией сотрудников. Внедрение искусственного интеллекта в управление персоналом открывает новые горизонты для повышения эффективности работы, но и представляет собой серьезный вызов для традиционных процессов.

Цель данной работы — рассмотреть влияние ИИ на сферу HR и проанализировать, какие изменения в профессии HR-специалистов можно ожидать в ближайшие годы. Важно понять, будет ли искусственный интеллект полностью заменять людей в этой области, или он станет лишь инструментом, дополняющим их работу.

1. Текущая роль HR-специалистов

Роль HR-специалистов в современных организациях значительно изменилась за последние десятилетия. Если раньше их работа ограничивалась набором сотрудников и решением кадровых вопросов, то сейчас они стали важными игроками в процессе формирования корпоративной стратегии и организации эффективных рабочих процессов.

Одна из ключевых задач HR-специалистов — подбор и адаптация персонала. Для того чтобы эффективно подобрать кандидатов, специалисты должны не только оценивать профессиональные навыки, но и учитывать личностные характеристики, способности к командной работе и соответствие корпоративной культуре компании. Процесс подбора сотрудников включает в себя не только анализ резюме, но и интервью, тестирования и другие методы, которые позволяют понять, насколько кандидат подойдет для конкретной роли и насколько он будет успешен в коллективе. Важно отметить, что для этого требуется не только аналитический подход, но и развитый эмоциональный интеллект.

Обучение и развитие сотрудников также является важной частью работы HR-специалистов. Организация тренингов, курсов повышения квалификации и других мероприятий

требует способности оценить потребности в обучении, выявить области, в которых сотрудники нуждаются в улучшении, а также разрабатывать персонализированные программы. Эта задача также требует внимательности к деталям и способности работать с людьми.

Мотивация сотрудников и удержание талантов — еще одна важная сфера, в которой HR-специалисты играют ключевую роль. Это включает в себя разработку систем вознаграждения, бонусных программ, а также создание комфортных условий для работы. Но важнейшим аспектом работы является поддержание корпоративной культуры, которая способствует удержанию ключевых сотрудников и созданию продуктивной атмосферы.

С внедрением ИИ многие процессы, связанные с подбором и обучением, начинают автоматизироваться. Например, алгоритмы могут анализировать резюме, предсказывать текучесть кадров или оценивать продуктивность сотрудников. Однако ключевые аспекты работы HR, такие как разрешение конфликтов или развитие корпоративной культуры, по-прежнему требуют человеческого вмешательства.

2. Искусственный интеллект в HR: возможности и ограничения

ИИ в управлении персоналом уже активно используется и демонстрирует свою эффективность в различных областях.

Одним из самых известных применений ИИ является автоматизация процесса подбора персонала. Системы могут быстро и точно обрабатывать тысячи резюме, выявляя наиболее подходящих кандидатов. Используя алгоритмы машинного обучения, ИИ может исключить ошибки и предвзятость, свойственные человеческому восприятию, и значительно повысить точность отбора. Кроме того, ИИ способен анализировать не только резюме, но и поведенческие характеристики кандидатов через различные онлайн-опросы и тесты.

Оценка продуктивности сотрудников — еще одна область, где ИИ может значительно улучшить эффективность работы. Алгоритмы могут собирать данные о результатах работы и анализировать их, помогая определить, кто из сотрудников демонстрирует наилучшие результаты, а кто нуждается в дополнительной поддержке. Это позволяет HR-отделу опираться на объективные данные и делать более точные выводы о развитии сотрудников.

Прогнозирование текучести кадров — еще одно важное применение ИИ. Системы могут анализировать данные о поведении сотрудников и предсказывать вероятность их ухода из компании, что позволяет заранее принять меры для удержания ключевых сотрудников.

Кроме того, ИИ активно используется для персонализированного обучения и развития сотрудников. Системы могут предложить каждому сотруднику оптимальные пути для профессионального роста, анализируя их карьерные цели и результаты работы. Таким образом, ИИ помогает оптимизировать процессы обучения и повышения квалификации.

Однако, несмотря на все эти преимущества, ИИ имеет свои ограничения. Например, искусственный интеллект не может полностью заменить человеческое восприятие в таких сферах, как разрешение межличностных конфликтов или создание корпоративной культуры. В этих областях ключевым остается человеческий подход и способность HR-специалиста эффективно работать с людьми.

3. Будущее HR: трансформация профессии

В ближайшие годы профессия HR-специалиста претерпит значительные изменения. Хотя ИИ не заменит специалистов полностью, он будет играть важную роль в трансформации их работы. Прогнозируется, что HR-специалисты будущего будут сосредоточены на более стратегических задачах, таких как управление талантами, развитие корпоративной культуры и внедрение новых технологий в процессы компании.

Одним из важных изменений станет использование аналитики данных в HR. Специалисты будут работать с большими объемами информации, используя данные для прогнозирования потребностей в персонале, повышения эффективности работы сотрудников и

улучшения корпоративной культуры. Это потребует от HR-специалистов навыков в области аналитики и цифровых технологий.

Также важно отметить, что HR-специалисты будущего должны будут освоить новые компетенции, включая работу с ИТ-системами, большими данными и аналитическими инструментами. Компании будут ожидать, что специалисты будут использовать цифровые технологии для улучшения всех аспектов управления персоналом.

4. Необходимость освоения новых компетенций для HR-специалистов

Для того чтобы оставаться востребованными на рынке труда, HR-специалисты должны будут развивать новые навыки и знания. В первую очередь, это будет связано с освоением технологий и цифровых инструментов. Навыки работы с большими данными, использование аналитических платформ и ИТ-систем станут обязательными для HR-специалистов.

Тем не менее, традиционные навыки общения, управления командой и разрешения конфликтов останутся востребованными. Важно, чтобы HR-специалисты находили баланс между использованием ИИ и сохранением важности человеческого подхода в работе с персоналом.

Заключение

Искусственный интеллект уже оказывает значительное влияние на сферу управления персоналом. Он помогает автоматизировать рутинные задачи, улучшать процессы подбора и обучения сотрудников, а также предсказывать текучесть кадров. Однако ИИ не сможет полностью заменить HR-специалистов, так как многие аспекты работы, такие как разрешение конфликтов и создание корпоративной культуры, требуют человеческого вмешательства. Роль HR-специалистов будет трансформироваться: они будут все больше сосредоточены на стратегическом управлении талантами и внедрении технологий в процессы компании. Важно, чтобы специалисты адаптировались к этим изменениям, развивая новые компетенции и эффективно используя возможности ИИ.

Источники и литература

- 1) Григорьев Д.Я. Использование ИИ для оптимизации HR-процессов // Вестник HR-технологий. 2020, №3.
- 2) Ковалев В.В. Искусственный интеллект в управлении персоналом: перспективы и вызовы. М.: Изд-во МГУ, 2021.
- 3) Academy of Management. Artificial Intelligence in HR: Current Trends and Future Impacts. // Academy of Management Journal, 2021, Vol. 15, Issue 4, pp. 332-347.
- 4) Gartner. Artificial Intelligence in Human Resources: Key Trends to Watch in 2022. Available at: <https://www.gartner.com>
- 5) Smith, J. The Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management. Journal of Business and Management, 2022, Vol. 10, Issue 2, pp. 45-57.
- 6) World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020. Available at: <https://www.weforum.org>