

**Ахати Фирдавсджон,
Старший преподаватель кафедры
«инженерной экономики и менеджмента»
Политехнический институт
Таджикского технического университета
имени академика М.С.Осими
Таджикистан, Худжанд**

ОСНОВНЫЕ ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация: В данной работе рассматриваются особенности применения искусственного интеллекта в предприятии, так в менеджменте. Его внедрение позволяет компаниям не только оптимизировать текущие процессы, но и строить долгосрочные стратегии управления персоналом, адаптированные к современным вызовам. Это делает искусственный интеллект не просто инструментом, а важнейшим элементом успешного управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: искусственный интеллект, менеджмент, HR, управления, инструменты.

**Ahati Firdavsjon,
Senior lecturer of "Engineering
Economics and Management" department
Polytechnical Institute
Tajik Technical University
named after academician M.S. Osimi
Tajikistan, Khujand**

MAIN AREAS OF APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HR MANAGEMENT

Abstract: This paper examines the specifics of using artificial intelligence in an enterprise, both in management. Its implementation allows companies not only to optimize current processes, but also to build long-term HR strategies adapted to modern challenges. This makes artificial intelligence not just a tool, but a critical element of successful HR management.

Key words: artificial intelligence, management, HR, controls, tools.

Искусственный интеллект в рамках управления персоналом можно рассматривать как инструмент автоматизации бизнес-процессов, технологию для анализа/прогнозирования показателей и создания сервисов для сотрудников. В современных условиях расширяется функциональность инструментов на основе ИИ. Все больше процессов и подфункций HR покрываются искусственным интеллектом. Некоторые задачи в рамках подфункций HR уже реализованы в виде конкретных решений.

Подфункции / задачи HR, которые уже решает ИИ

Рекрутмент (отбор, подбор и привлечение персонала):

- отбор подходящих резюме на основе данных
- автоматизация сбора и структурирования данных о кандидатах (резюме) и о вакансиях.
- автоматизация массового набора персонала (вкл. автоматизацию обратного звонка кандидатов, отсева некачественных заявок от кандидатов)
- автоматизация поиска кандидатов на сайтах с вакансиями по заявленным критериям
- оценка и подбор кандидатов на лидерские программы
- планирование подбора
- предварительное тестирование кандидатов на основе данных и опросов

Прием и адаптация персонала:

- распознавание кадровой документации
- прогноз прохождения испытательного срока
- виртуальный помощник сотрудника для прохождения онбординг
- рекомендации для новых сотрудников по данным предыдущего опыта

Обучение персонала:

- помощь в создании обучающих материалов
- распределение тегов по материалам, формирование заголовков и описания курсов
- персональные рекомендации с обучающими материалами и курсами
- голосовые тренажеры для отработки навыков переговоров с клиентами
- анализ эффективности обучения и рекомендации по улучшению
- рекомендации по экспертам внутри компании

Развитие персонала (в т. ч. кадровый резерв / механизмы преемственности)

- рекомендации по внутренним вакансиям для сотрудников
- определение потенциальных кандидатов-преемников
- платформы внутреннего рынка труда
- формирование индивидуальных карьерных траекторий на основании потребностей организации, навыков и предпочтений сотрудника
- рекомендации по карьерному росту для сотрудников

Управление загрузкой и численностью

- прогнозирование увольнений сотрудников, оценка рисков и причин
- планирование загрузки
- моделирование внутреннего спроса и предложения рынка труда

Благополучие сотрудников (wellbeing), охрана труда и безопасность

- мониторинг психологического состояния сотрудников, в т. ч. прогнозирование выгорания
- отслеживание тональности комментариев на корпоративном портале

- построение и анализ социальных графов (моделей взаимодействия внутри организации)

- прогноз заболеваемости и рекомендации по ее предотвращению (например, COVID-19)

- видеоанализ для контроля соблюдения техники безопасности

Вознаграждение (финансовая мотивация)

- анализ текущего уровня вознаграждения, сравнение с рыночными показателями

- расчет предложения по заработной плате для кандидата с учетом рыночных данных и опыта кандидата

- выявление предвзятости менеджеров к вознаграждению сотрудников

Управление эффективностью (Performance management)

- определение качества поставленных целей
- рекомендации по повышению эффективности на основе данных прошлых периодов и цифрового следа

- сбор и анализ данных об эффективности сотрудника для оценочных мероприятий

Поддержка HR-специалистов

- формирование текстов (должностные инструкции, вакансии, письма, операционные инструкции, документы и положения)

- автоматизация сбора и структурирования данных (парсинг) о внутренних новостях в организации

- процесс-майнинг (анализ и оптимизация) HR-процессов

- персональный ассистент для рекрутера (назначение встреч, интервью, рассылка офферов и др.)

Опросы / анализ вовлеченности

- анализ результатов опросов с открытыми ответами, кластеризация результатов
- проведение выходных интервью (exit-interview)
- подготовка текстов опросов по результатам анализа лучших практик¹

Плюсы применения ИИ в управлении персоналом:

Автоматизация шаблонных операций. Искусственному интеллекту по силам выполнение множества рутинных задач: обработки данных, составления отчетов и распределения задач сотрудникам. Благодаря передаче шаблонных операций ИИ, сотрудники отдела управления персоналом могут сосредоточиться на стратегически важных задачах: разработке политики HR и подборе высококвалифицированных кадров.

Улучшенный подбор персонала. Можно использовать ИИ для анализа большого объема данных о потенциальных кандидатах, чтобы выявить самых подходящих из них для конкретной вакансии. Это позволяет сократить время и ресурсы, затрачиваемые на процесс подбора персонала, и повысить вероятность найти и привлечь наиболее квалифицированных сотрудников.

Улучшение эффективности обучения и развития. ИИ может помочь в создании персонализированных программ обучения для сотрудников, а также предложить рекомендации по развитию карьеры на основе анализа данных о производительности и навыках. Это позволяет повысить эффективность обучения и развития сотрудников, что в свою очередь может улучшить результативность всего коллектива.

Минусы применения ИИ в управлении персоналом:

Потеря человеческого фактора. Использование ИИ может привести к уменьшению межличностного взаимодействия между управленцами и сотрудниками. Люди могут испытывать необходимость общения и получения

¹ Искусственный интеллект в HR. Кейсы российского рынка [электронный ресурс].

//Url: <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf> (Дата обращения: 10.01.2025).

поддержки от других людей в рабочей среде, а ИИ не всегда может обеспечить эту эмоциональную составляющую.

Недостаток гибкости. ИИ основан на алгоритмах и данных, которые были использованы при его создании. Он может стать неэффективным в ситуациях, когда требуется гибкость и адаптация к изменяющимся условиям. Решения, принятые на основе анализа ИИ, могут быть недостаточно адаптированы к уникальным ситуациям и особенностям каждого сотрудника.

Проблемы сохранения конфиденциальности. Использование ИИ в задачах управления персоналом потребует сбора и обработки больших объемов информации о сотрудниках. Конечно, существуют опасения относительно сохранения таких данных. Неправильное использование или утечка такой информации может создать серьезные проблемы как для сотрудников, так и для организации в целом.

Недостаток этики и справедливости. ИИ может быть предвзятым или несправедливым в плане принятия решений, особенно в контексте управления персоналом. Алгоритмы ИИ могут основываться на стереотипах и предубеждениях, что может привести к дискриминации и неравенству среди сотрудников²

Искусственный интеллект – достаточно зрелая технология, которая развивается на разных уровнях уже долгое время и применяется в разнообразных отраслях и функциональных направлениях бизнеса. На волне нового всплеска развития инструментов на основе искусственного интеллекта и роста рынка HRTech-инструментов ИИ начинает все активнее использоваться и в рамках управления человеческим капиталом. Однако такое активное развитие искусственного интеллекта в сфере, напрямую связанной с человеком, по-разному оценивается в профессиональном сообществе. Существует ряд

² Плюсы и минусы применения искусственного интеллекта в сфере управления персоналом [электронный ресурс]. //Url: <https://proaction-study.ru/plyusy-i-minusy-primeneniya-iskusstvennogo-intellekta> (Дата обращения: 10.01.2025)

аргументов, доказывающих дополнительные возможности и эффективность применения этой технологии в HR, но также важно задуматься и о рисках, которые тоже присутствуют.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Искусственный интеллект: Что это такое, как он работает и почему он важен. [электронный ресурс]. // Url: <https://www.iso.org/ru/artificial-intelligence> (Дата обращения: 09.01.2025)³
2. Что представляет собой искусственный интеллект (ИИ)? // Url: <https://habr.com/ru/articles/710350/> (Дата обращения: 10.01.2025)
3. Искусственный интеллект в HR. [электронный ресурс]. // Url: <https://personik.ai/ai-v-hr#popup:subscription> (Дата обращения: 10.01.2025)
4. Роль искусственного интеллекта в трансформации процессов подбора и найма. [электронный ресурс]. //Url: <https://clockit.io/ru/the-role-of-artificial-intelligence-in-transforming-recruitment-and-hiring-processes/> (Дата обращения: 10.01.2025)
5. Искусственный интеллект в HR. Кейсы российского рынка [электронный ресурс]. //Url: <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf> (Дата обращения: 10.01.2025).
6. Плюсы и минусы применения искусственного интеллекта в сфере управления персоналом [электронный ресурс]. //Url: <https://proaction-study.ru/plyusy-i-minusy-primeneniya-iskusstvennogo-intellekta> (Дата обращения: 10.01.2025)