

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных направлений управленческой деятельности того, которое связано с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия

В результате исследования поставлена задача выяснить причины проблем, существующих сегодня в управлении персоналом в организации, и обосновать необходимость использования искусственного интеллекта в этой важнейшей сфере управления.

Ключевые слова: персонал, HR-специалист, рекрутер, модель компетенций, профиль должности, искусственный интеллект

Iskandarova Z.A.

Lecturer, Department of

Computer and Software Engineering

Jizzakh Polytechnic Institute

Uzbekistan, Jizzakh

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract: The modern concept of enterprise management involves identifying from a large number of functional areas of management activity the one that is associated with the management of the personnel component of production - the personnel of the enterprise.

As a result of the study, the task was set to find out the causes of the problems that exist today in personnel management in the organization, and to justify the need to use artificial intelligence in this most important area of management

Keywords: *personnel, HR-specialist, recruiter, competency model, job profile, artificial intelligence*

.Искусственный интеллект (ИИ) — это имитация процессов человеческого интеллекта машинами, особенно компьютерными системами.

Искусственный интеллект (ИИ) меняет способ ведения дел в каждой отрасли. Будущее HR-индустрии лежит в необычном сочетании цифрового ИИ и человеческих услуг, которое постоянно создается благодаря разработкам в области технологий машинного обучения.

Термин «искусственный интеллект» применяется, когда машина имитирует «когнитивные» функции, которые люди связывают с другими человеческими умами, такие как «обучение» и «решение проблем»

Хотя ИИ существует уже несколько десятилетий во многих формах и видах, в последнее время он переживает бум из-за огромного количества данных, которые находятся в руках компаний, занимающихся технологиями.

Влияние этого бума на управление человеческими ресурсами, обучение и подбор персонала может быть положительным, но есть также опасения, что машины возьмут на себя человеческие задачи.

ИИ разрушает практически каждую отрасль. Ожидается, что к 2026 году ИИ увеличит стоимость бизнеса до 8,1 триллиона долларов. Индустрия гостеприимства может получить более 100 миллиардов долларов добавленной стоимости к своему доходу, в то время как розничная торговля и производство получают около 285 миллиардов долларов и 575 миллиардов долларов соответственно к 2020 году. HR также может многое выиграть от революции ИИ, будь то сокращение трудоемких процессов с помощью

автоматизированных рабочих процессов или поддержка руководителей в принятии стратегических решений.

Где искусственный интеллект в кадровых ресурсах?

Искусственный интеллект хорош ровно настолько, насколько хороши люди, которые говорят ему, что делать. Вот несколько способов использования ИИ в кадровых ресурсах:

Вовлеченность сотрудников:

Некоторые компании используют искусственный интеллект для измерения удовлетворенности сотрудников и отслеживания вовлеченности сотрудников на работе. Идея состоит в том, чтобы собирать данные на постоянной основе, а затем использовать их для улучшения подбора персонала, адаптации, управления и корпоративной культуры.

Управление эффективностью:

Возможно, ИИ в конечном итоге сможет управлять обзорами и оценками эффективности, но пока мы не совсем достигли этого. Для эффективности этих разговоров необходимо реальное человеческое взаимодействие. Однако некоторые компании используют инструменты ИИ для автоматизации определенных задач, связанных с администрированием заработной платы и льгот, чтобы специалисты по кадрам могли сосредоточиться на более стратегических задачах.

Какое будущее у ИИ и человеческих ресурсов?

Будущее у ИИ и человеческих ресурсов светлое. ИИ поможет HR набирать нужных людей за меньшее время и по более низкой цене за найм. Самая важная часть ИИ позволит компаниям лучше узнать своих соискателей.

ИИ позволит работодателям собирать больше информации о соискателях и делать это таким образом, чтобы не создавать плохого опыта для кандидатов. Фактически, ИИ позволит работодателям создавать отличный опыт для кандидатов.

Объем данных, которые работодатели имеют о соискателях, исторически был довольно ограничен. Помимо резюме и сопроводительных писем, вы можете получить рекомендации от прошлых работодателей, и вы даже можете получить некоторую информацию из профилей в социальных сетях (например, LinkedIn). Но все эти источники предвзяты в зависимости от того, что соискатель решает рассказать о себе.

ИИ расширит объем данных, которые есть у работодателей о кандидатах на работу, потому что он не будет зависеть от того, что соискатель решает рассказать о себе.

ИИ поможет нам понять, насколько хорошо люди на самом деле работают вместе со своими коллегами, насколько им нравится их рабочая среда, насколько они преданы своему делу, насколько они счастливы и насколько им нравится работать со своими коллегами и менеджерами. Но прежде чем мы углубимся в то, что ИИ может сделать для человеческих ресурсов сегодня, давайте рассмотрим слона в комнате: фактор страха.

Искусственный интеллект имеет множество преимуществ для отдела кадров.

Искусственный интеллект имеет множество преимуществ для отдела кадров. Вот некоторые из основных способов, которыми он может помочь:

1. Улучшить процесс найма, уменьшив предвзятость и предоставив более точную информацию.
2. Помочь менеджерам эффективнее управлять и повысить вовлеченность сотрудников.
3. Выявить таланты в вашей организации, которые в противном случае могли бы остаться незамеченными
4. Оптимизировать процессы управления и трудоемкие задачи, такие как расчет заработной платы, льготы и обучение сотрудников.

Искусственный интеллект преобразует будущее работы. Фактически, согласно недавнему опросу Gartner, 53% организаций уже используют ИИ в той или иной форме, а еще 47% планируют сделать это в течение двух лет.

Отдел, который, скорее всего, будет преобразован искусственным интеллектом, — это отдел кадров и его роль в наборе, отборе, обучении и удержании сотрудников.

Однако технология ИИ может использоваться для анализа данных о кандидатах в масштабах, которые не под силу ни одному человеку. Она также позволяет экономить время и деньги, связанные с процессом найма, а также повышать вероятность принятия правильных решений о найме.

Например, системы ИИ могут проверять резюме и формы заявок на основе ключевых слов или квалификаций, таких как владение языком или уровень образования. Такие системы также могут использоваться для выявления закономерностей в данных, связанных с успешными кандидатами, которые могли быть упущены рекрутерами в прошлом. Автоматизация некоторых аспектов процесса найма освобождает время рекрутеров, чтобы они могли сосредоточиться на других аспектах работы.

Вывод

Часто задаваемый людям вопрос: «заменит ли искусственный интеллект?» В HR это означает, что заменит ли ИИ рекрутера? Ответ — абсолютно нет, и на то есть ряд причин. ИИ может использоваться для улучшения и поддержки работы рекрутеров как крупных, так и мелких. Работодатели могут получить выгоду от использования искусственного интеллекта в процессе подбора персонала и процессах управления персоналом.

Использованные источники:

[1]. Abdumajidovna, I. Z. (2022). TEACHING AND LEARNING USING INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES.

[2]. Искандарова, З. А. (2024). ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СОЗДАНИИ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ. PEDAGOGS, 58(2), 46-49

[3] Nick Bostrom, Artificial Intelligence. Stages

Threats. Strategies, Mann, Ivanov and Ferber, 2016.

[1] Nick Bostrom, Artificial Intelligence. Stages

Threats. Strategies, Mann, Ivanov and Ferber, 2016.

[1] Nick Bostrom, Artificial Intelligence. Stages

Threats. Strategies, Mann, Ivanov and Ferber, 2016

[4] Джураев Ш.С. Искусственный интеллект в менеджменте // Интернаука. - 2021. - № 25-1 (201). С. 80-82.