

Тулупова Арина Юрьевна
студентка
Институт социально-экономических исследований
Уфимский федеральный исследовательский центр РАН
Россия, г. Уфа
e-mail: tulupovaarina@yandex.ru

Имашева Зилья Закуановна
студентка
Институт социально-экономических исследований
Уфимский федеральный исследовательский центр РАН
e-mail: 123@mail.ru

ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК СОВРЕМЕННАЯ ОСОБЕННОСТЬ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Искусственный интеллект - это новое направление компьютерных наук, способность компьютера обучаться, принимать решения и выполнять определенный ряд действий, свойственных человеческому интеллекту. Целью данного исследования является изучение эффективности применения искусственного интеллекта в процессе подбора персонала в современных организациях. Основные задачи данного исследования представляют собой изучение основных принципов искусственного интеллекта, анализ преимуществ и недостатков данного инструмента и выявление степени влияния на процесс подбора персонала в организации в целом. В данной статье раскрывается новый подход и делается вывод о возможностях применения искусственного интеллекта в подборе персонала в организации.

Ключевые слова: подбор персонала, искусственный интеллект, цифровые инструменты.

Tulupova Arina Yuryevna
student
Institute of Social and Economic Research
Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences
Russia, Ufa

Imasheva Zilya Zakuanovna
student
Institute of Social and Economic Research
Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences

IMPLEMENTATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A MODERN FEATURE OF PERSONNEL SELECTION IN THE ORGANIZATION

Abstract: *Artificial intelligence is a new direction of computer science, the ability of a computer to learn, make decisions and perform a certain number of actions peculiar to human intelligence. The purpose of this research is to study the effectiveness of artificial intelligence in the recruitment process in modern organizations. The main objectives of this research are to study the basic principles of artificial intelligence, to analyze the advantages and disadvantages of this tool and to identify the degree of impact on the recruitment process in the organization as a whole. This article reveals a new approach and concludes on the possibilities of applying artificial intelligence in the recruitment of personnel in the organization.*

Key words: recruitment, artificial intelligence, digital tools.

Цифровая трансформация стала неотъемлемой частью современного мира и имеет влияние на все сферы деятельности, включая систему подбора персонала в организации. Цифровая трансформация- это внедрение цифровых технологий и инструментов в систему управления организацией, с целью оптимизации и автоматизации устаревших процессов и повышения эффективности организации в целом [1]. Цифровая трансформация организации оказывает значительное влияние на все сферы ее деятельности, включая процесс подбора персонала. Процесс подбора персонала в условиях цифровой трансформации организации имеет ряд различных особенностей: фокусирование на компетенциях сотрудников, создание комфортной рабочей среды, обучение персонала, развитие персонала [2]. Но ключевой особенностью процесса подбора персонала в каждой современной организации является применение цифровых технологий и инструментов. На сегодняшний день, цифровые технологии позволяют автоматизировать и оптимизировать процесс подбора персонала, что позволяет сократить время и затраты на поиск и отбор кандидатов и повысить эффективность данного процесса в целом. И наиболее популярным направлением на сегодняшний день является искусственный интеллект. В современных организациях искусственный интеллект играет важную роль в автоматизации процесса подбора персонала и открывает новые возможности и

перспективы развития [3]. Рассмотрим основные направления совершенствования процесса подбора персонала при помощи внедрения искусственного интеллекта:

1. С помощью искусственного интеллекта можно автоматически анализировать резюме кандидатов, чтобы выявить необходимые навыки и опыт работы, а также отсеять нерелевантные заявки, что экономит время и усилия рекрутеров.

2. Использование искусственного интеллекта позволяет проводить онлайн-собеседования с кандидатами, фиксировать их ответы на вопросы, мимику и жесты, а затем анализировать полученную информацию и составлять краткий отчет о проведенном собеседовании.

3. Искусственный интеллект может быть задействован для оценки соответствия кандидата требованиям организации, анализа его поведенческих характеристик, навыков, опыта и других факторов, что помогает оперативно оценить потенциального кандидата.

4. Использование искусственного интеллекта позволяет создавать персональный подход к каждому кандидату на основе его предпочтений, интересов и потребностей.

5. Искусственный интеллект может быть использован для анализа результатов подбора персонала, выявления успешных стратегий и аналитики организации в целом.

6. Инструменты искусственного интеллекта могут просматривать различные онлайн-платформы, доски объявлений и социальные сети, чтобы находить потенциальных кандидатов на основе определенных критериев и ключевых слов, что помогает выявлять пассивных кандидатов.

7. Чат-боты, управляемые искусственным интеллектом, могут взаимодействовать с кандидатами, отвечать на их вопросы о компании и должностях и даже проводить предварительные собеседования.

8. Использование искусственного интеллекта для анализа данных о сотрудниках помогает выявлять закономерности, которые могут указывать на потенциальные проблемы с удержанием сотрудников и активно удовлетворять потребности сотрудников, что снижает текучесть кадров.

При грамотной адаптации данных направлений, опираясь на специфику и финансовые возможности организации, можно сократить затраты на подбор персонала в организации, повысить эффективность подбора сотрудников, сократить временные затраты на рутинную работу действующих HR-сотрудников [4].

Следует оценить преимущества и недостатки внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала в организации (Таблица 1).

Таблица 1.
Преимущества и недостатки внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала в организации.

Преимущества внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала в организации	Недостатки внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала в организации
<p>1. Ускорение процесса подбора персонала: уменьшение времени и затрат на отбор и подбор персонала при сохранении высокого качества поиска кандидатов.</p> <p>2. Улучшение взаимодействия с кандидатами: оперативное информирование кандидатов, быстрые и качественные ответы на интересующие вопросы, демонстрируют ценность, и уважение к их времени.</p> <p>3. Борьба с предвзятостью: использование данных для уменьшения предвзятости при найме, создание справедливого процесса для всех кандидатов.</p> <p>4. Увеличение эффективности: делегирование рутинных задач искусственному</p>	<p>1. Отсутствие человеческого фактора: искусственный интеллект не всегда способен учесть мягкие навыки, интуицию или контекст, которые могут быть важны при найме.</p> <p>2. Ограничения в анализе кандидатов: Некоторые аспекты, такие как эмоциональный интеллект или творческие способности, могут быть сложны для оценки с помощью искусственного интеллекта.</p> <p>3. Риск ошибок и предвзятости: Неправильное обучение алгоритмов или использование неподходящих данных может привести к ошибкам и усилению предвзятости.</p> <p>4. Сложности во внедрении и обслуживании: Внедрение системы искусственного интеллекта требует</p>

<p>интеллекту освобождает сотрудников для более важных задач, повышая производительность.</p> <p>5. Экономия средств: автоматизация задач снижает необходимость в ручном труде и уменьшает затраты на подбор персонала.</p> <p>6. Масштабируемость: возможность эффективно обрабатывать большие объемы заявок.</p> <p>7. Поиск пассивных кандидатов: использование искусственного интеллекта для поиска скрытых талантов на онлайн - платформах.</p> <p>8. Непрерывное совершенствование: системы искусственного интеллекта могут улучшать свою работу на основе прошлых данных, повышая точность и эффективность.</p> <p>9. Удержание сотрудников: анализ данных для предотвращения текучести кадров и повышения удовлетворенности сотрудников.</p> <p>10. Улучшение сотрудничества: использование искусственного интеллекта для улучшения коммуникации между заинтересованными сторонами в процессе найма.</p> <p>11. Точная аналитика: анализ данных для облегчения принятия решений в HR и соблюдения требований.</p>	<p>времени, ресурсов и экспертизы, а также постоянного обновления и обслуживания.</p> <p>5. Проблемы конфиденциальности и безопасности данных: Использование больших объемов данных при работе с искусственным интеллектом может повлечь за собой риски конфиденциальности и безопасности.</p>
---	--

Качественно оценить преимущества и недостатки внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала представляется возможным исключительно на примере конкретной организации. Но при грамотном внедрении искусственного интеллекта в систему подбора персонала

в организации, риски минимизируются, с учетом тщательного и детального планирования, правильного обучения алгоритмов, а также постоянного контроля и корректировки данного процесса [5].

Для качественного внедрения искусственного интеллекта в процесс подбора персонала необходимо грамотно подобрать оптимальные технологии и алгоритмы искусственного интеллекта. Проанализировав возможные технологии и алгоритмы, были выявлены оптимальные, которые могут быть адаптированы в каждой современной организации:

1. Машинное обучение (Machine Learning): Использование моделей машинного обучения для анализа данных кандидатов, прогнозирования успеха на рабочем месте и выявления наилучших кандидатов.

2. Нейронные сети (Neural Networks): Применение нейронных сетей для распознавания образов, классификации данных и создания моделей принятия решений в процессе подбора персонала.

3. Обработка естественного языка (Natural Language Processing, NLP): Использование NLP для анализа текстовых данных из резюме, писем от кандидатов, отзывов и других текстовых материалов.

4. Кластеризация данных (Data Clustering): Применение алгоритмов кластеризации для группировки кандидатов по схожим характеристикам и особенностям, что поможет выделить ключевые группы кандидатов для более эффективного анализа.

5. Автоматизированные системы оценки: Разработка систем оценки кандидатов с использованием искусственного интеллекта для проведения тестирования навыков, анализа результатов и предоставления обратной связи кандидатам.

6. Рекомендательные системы: Внедрение рекомендательных систем на основе искусственного интеллекта для предложения наиболее подходящих вакансий кандидатам и оптимизации процесса подбора [4, С. 182].

Выбор оптимальных технологий и алгоритмов искусственного интеллекта в сочетании с правильной стратегией и пониманием потребностей организации дает возможность максимально оптимизировать и автоматизировать процесс подбора персонала.

Инвестиция в искусственный интеллект позволяет сократить такие затраты на подбор персонала в организации, как: затраты на рекламу вакансий, временные затраты HR- сотрудников, затраты на обучение новых сотрудников [6]. Данное нововведение открывает новые перспективы для каждой организации. На сегодняшний день цифровой трансформации неизбежно поддается значительное количество отраслей, за счет автоматизации процессов в организации появляется возможность оптимизировать внутренние и внешние бизнес-процессы и повысить эффективность и конкурентоспособность организации.

Список литературы:

1. Александров И.Н. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. СПб.: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. 166 с.

2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2024. 390 с.

3. Курбанов А.И. Автоматизация подбора персонала и применение цифровых технологий // Наука и образование в условиях цифровой трансформации экономики и общества: Сборник лучших докладов X Национальной научно-практической конференция института магистратуры с международным участием, Санкт-Петербург, 19–20 апреля 2021 года. СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. С. 128-132.

4. Слезка В.А., Миронова Е.Р. Анализ практики применения цифровых технологий в процессе подбора персонала // Человек. Сообщество. Управление:

2023: материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции, Краснодар, 16–17 февраля 2023 года. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2023. С. 398-399.

5. Антипина Е.С. Адаптация персонала: понятие, цели, виды // Наука, образование: предпринимательская деятельность в поведенческой экономике, формы реализации и механизмы обеспечения: Материалы Национальной научно-практической конференции, Казань, 04 декабря 2020 года / под редакцией Н.М. Прусс, А.Н. Грязнова. Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2020. С. 16-21.

6. Арская Д.Г. Основные аспекты подбора и отбора персонала в системе управления персоналом // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / под научной редакцией О.С. Резниковой. Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. С. 136-139.