

### СЕКЦИЯ 3. HR-DIGITAL-НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

## ***СИСТЕМЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

***Д.Д. Носова***

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

**Аннотация.** В статье рассмотрены тенденции развития информационных технологий, программных обеспечений, основанных на применении технологии искусственного интеллекта, их сущность и применение в сфере управления человеческими ресурсами. Анализируется, как данные тенденции смогут повлиять на оптимизацию работы отдела управления персоналом.

**Ключевые слова:** технологии, искусственный интеллект, автоматизация, управление человеческими ресурсами, управление персоналом.

На сегодняшний день одним из важнейших вопросов для организаций является оптимизация труда на производстве, именно поэтому особо актуальным является развитие информационных технологий, усовершенствование программных обеспечений для возможности реализации современного подхода к управлению человеческими ресурсами.

В 2018 году физический и цифровой мира сливаются воедино, происходит усовершенствование технологических процессов на производствах, развиваются информационные технологии, автоматизируются рабочие места, в эксплуатацию вводят программы, оснащенные системами искусственного интеллекта.

Искусственный интеллект – это технология создания интеллектуальных машин и интеллектуальных компьютерных программ, позволяя-

ющих выполнять творческие функции, которые традиционно считаются прерогативой человека.

В сфере управления человеческими ресурсами применяют несколько способов использования искусственного интеллекта: для найма специалистов – искусственный интеллект применяется для просмотра резюме и ранжирования кандидатов согласно их уровню квалификации. Искусственный интеллект также используется для прогнозирования успеха кандидата в заданных ролях через платформы сопоставления должностей. Искусственный интеллект используется при создании чатов-ботов, которые могут автоматизировать повторяющиеся коммуникационные задачи.

С технологической точки зрения искусственный интеллект позволяет проводить программы повышения квалификации, которые помогают людям быстрее адаптироваться к постоянным изменениям на рабочем месте и в сфере труда.

Внедрение программ на основе искусственного интеллекта, которые учатся, адаптируются и действуют автономно, может стать основным направлением для поставщиков технологий. Технологии искусственного интеллекта можно будет использовать для совершенствования процесса принятия решений, создания новых рабочих процессов и обновления опыта работы с людьми.

Уже существуют программы, которые могут помочь в подборе кандидата на должность, а также оптимизировать процессы адаптации и обучения новичков.

Работают такие программы на основе разных принципов. Есть программы, которые предлагают кадровикам на рассмотрение самые многообещающие резюме. Также есть программы, которые ищут не резюме, а информацию о кандидатах по открытой информации о них в сети интернет. Программные технологии впоследствии могут следить, чем работник занимается на рабочем месте. Например, периодически делает скриншоты рабочего стола. Эти данные отправляются на сервер, там их анализирует искусственный интеллект и ищет несоответствия, указывающие на низкую производительность труда сотрудника.

Система искусственного интеллекта может помочь вновь принятым сотрудникам в адаптации на рабочем месте при помощи программы чат-бот. Внедрение чат-бота, который будет объяснять сотрудникам, как

оформить больничный или написать заявление на отпуск, сможет снизить нагрузку на отдел управления персоналом.

Иные программы направлены на отслеживание перемещения сотрудника в рабочее время.

Разработаны даже такие программы, которые распознают текст в электронных письмах и могут предсказать увольнение сотрудника.

Таким образом, технологии искусственного интеллекта могут применяться в различных процессах, связанных с управлением персоналом, и повышать эффективность данных процессов. Например:

- сократить время на поиск и подбор кандидатов для дальнейшего собеседования;
- ускорить адаптацию сотрудника на рабочем месте;
- контролировать соблюдение работниками трудовой дисциплины на рабочем месте;
- привести к повышению эффективности работы сотрудника при устранении причин, влияющих на низкую производительность, выявленных программой;
- разработать меры по поощрению работника, прежде нацеленного на уход из организации;
- снизить нагрузку на отдел управления персоналом.

Но у технологий есть и слабые стороны. Искусственный интеллект может отдавать предпочтение тем кандидатам, которые обладают набором навыков, который программа уже знает и применяла ранее в отборе. Исключительно надеясь на технологию, менеджеры могут отказываться давать собственные суждения.

Безусловно, нужно вкладываться в развитие систем искусственного интеллекта – это технологический прогресс, но не стоит отстраняться от принятия управленческих решений и снимать с себя ответственность за результаты работы. На данный период времени у людей еще недостаточно опыта применения новых технологий искусственного интеллекта в сфере управления человеческими ресурсами, чтобы сделать окончательный вывод, что программа принимает более правильные решения, чем человек. Если совсем отстраниться от принятия управленческих решений и переложить ответственность за них на машину – ошибки в расчетах могут загубить чью-то карьеру.

## Библиографический список

1. Ахвердян А. Как улучшить подбор персонала с помощью роботов // Вести. 2017. №9. С.5–6.
2. Галынчик Т.А. Человеческий капитал в современных условиях // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2015. № 3. С. 7–10.
3. Гринвальд Т. Искусственный интеллект меняет сферу управления персоналом// Вести. 2017. №3. С.13.
4. Лоутон Д. Как искусственный интеллект и машинное обучение помогают сотрудникам повысить свою квалификацию [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://m.habr.com/company/icl\\_services/blog/359234/](https://m.habr.com/company/icl_services/blog/359234/) (дата обращения 03.12.2018).
5. Зуева М. Качественный рекрутинг: «Как стать номер 1 в том, что вы делаете» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https:// hr-portal.ru/blog/kachestvennyu-rekruting-kak-stat-nomer-1-v-tom-chto-vy-delaete](https://hr-portal.ru/blog/kachestvennyu-rekruting-kak-stat-nomer-1-v-tom-chto-vy-delaete) (дата обращения 28.11.2018).

## ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEM IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**D.D. Nosova**

*Russia, Samara National Research University*

**Abstract.** This article describes the trends in the development of information technologies, software based on the use of artificial intelligence technology and their essence in the field of human resources management. How these trends can affect the optimization of the HR Department.

**Key words:** technologies, artificial intelligence, automation, human resources management, personnel management.

### References

1. Hakhverdyan A. How to improve recruitment with the help of robots // Vesti. 2017. №9. P. 5–6.
2. Gelincik T. A. Human capital in modern conditions // the Competitiveness in the global world: Economics, science, technology. 2015. № 3. P. 7–10.

3. Greenwald T. Artificial intelligence is changing the scope of human resource management // Vesti. 2017. №3. P. 13.

4. Lawton G. How artificial intelligence and machine learning help employees improve their skills [E-resource]. [https://m.habr.com/company/icl\\_services/blog/359234/](https://m.habr.com/company/icl_services/blog/359234/) (accessed 03.12.2018).

5. Zueva M. Quality recruiting: «how to become number 1 in what you do» [E-resource]. <https://hr-portal.ru/blog/kachestvennyy-rekruting-kak-stat-nomer-1-v-tom-cto-vy-delaete> (accessed 28.11.2018).