

Секция «Слабый и сильный искусственный интеллект в управленческих практиках»

## **Применение искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами**

*люй хунмэй*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: 549153666@qq.com*

Три основных области применения искусственного интеллекта в области людских ресурсов. В процессе широкого применения искусственного интеллекта отделами кадров некоторые изменения, которые ожидают увидеть специалисты по кадрам, касаются трех аспектов: найма и адаптации, мобильности и удержания сотрудников и автоматизации административных задач.

(1) Набор и поступление на работу.

Исследование глобальных тенденций в области человеческого капитала, проведенное компанией "Делойт" в 2019 году, показало, что только 6% респондентов считают, что у них первоклассный процесс подбора персонала с точки зрения технологий, в то время как 81% респондентов считают, что процесс подбора персонала в их организации является стандартным или нестандартным. Таким образом, у профессионалов есть огромная возможность скорректировать свои процессы и извлечь выгоду из технологии искусственного интеллекта[3].

Например, технология искусственного интеллекта может упростить процесс подачи заявок за счет разработки и разработки более кратких форм заявок, тем самым эффективно сокращая количество оставленных заявок. Для отделов кадров применение технологии искусственного интеллекта облегчает выполнение их работы по подбору персонала. Для кандидатов применение технологии искусственного интеллекта делает процесс подачи заявки кандидатом более кратким и простым в управлении, что может повысить скорость заполнения заявок. Благодаря информации о вакансиях, профессиональном направлении, профессиональных способностях и потенциале кандидатов и внутренних сотрудников, интегрированных в базу данных талантов, применение технологии больших данных может позволить компаниям быстрее и точнее находить таланты на должности, где ощущается нехватка талантов, вместо того, чтобы тратить много времени и ресурсов на поиск новых кандидатов, и действительно достичь точного соответствия между талантами и должностями. Как только менеджер по подбору персонала находит таланта, который наилучшим образом соответствует его вакантной должности, начинается процесс адаптации. С помощью искусственного интеллекта этот процесс не обязательно должен ограничиваться стандартными рабочими часами, и он был значительно улучшен по сравнению с процессом внедрения в прошлом. В то же время технология искусственного интеллекта позволяет новым сотрудникам завершить процесс адаптации с помощью чат-ботов и приложений удаленной поддержки в любое время и в любом месте дня. Это изменение не только позволяет сотрудникам завершить процесс адаптации в своем собственном темпе, но также снижает нагрузку на управление и обычно ускоряет интеграцию.

(2) Мобильность сотрудников и удержание сотрудников.

Могут использовать искусственный интеллект для повышения внутренней мобильности и удержания сотрудников. Благодаря персонализированным опросам обратной связи и системам идентификации сотрудников отделы кадров могут более точно, чем когда-либо прежде, понимать общие потребности сотрудников и измерять вовлеченность сотрудников и удовлетворенность работой, что поможет повысить конкурентные преимущества

организации. Некоторое программное обеспечение для искусственного интеллекта может оценивать ключевые показатели успеха сотрудников, чтобы определить те показатели, которые следует улучшить, тем самым способствуя внутренней мобильности. Это может значительно снизить затраты на подбор талантов и повысить показатели удержания сотрудников. в то же время эта технология также может предсказать, кто с наибольшей вероятностью уйдет из команды. Овладев этими знаниями как можно скорее, специалисты по персоналу смогут развернуть рабочие места для удержания персонала до того, как станет слишком поздно, что может стратегически снизить текучесть кадров[1].

### (3) Автоматизация административных задач.

Одно из главных преимуществ использования искусственного интеллекта в процессах управления персоналом автоматизация малозначимых, легко повторяемых задач управления дает специалистам по персоналу больше времени для участия в стратегическом планировании на организационном уровне. Это, в свою очередь, делает отдел кадров стратегическим деловым партнером внутри своей организации. Интеллектуальные технологии могут автоматизировать такие процессы, как управление социальным обеспечением, предварительный отбор кандидатов и организация собеседований. Хотя каждая функция важна для общего успеха организации, задачи, связанные с выполнением таких процессов, обычно отнимают много времени, что обычно означает, что у специалистов по персоналу остается меньше времени для более эффективного обслуживания сотрудников. Развертывание программного обеспечения искусственного интеллекта для автоматизации задач управления может снизить эту нагрузку. Например, восьмикратное исследование показало, что сотрудники отдела кадров, использующие программное обеспечение для искусственного интеллекта, на 19% эффективнее выполняют управленческие задачи, чем отделы, которые не используют технологии искусственного интеллекта. Сэкономив время, специалисты по персоналу могут посвятить больше энергии стратегическому планированию на организационном уровне[2].

Отдел кадров обладает ключевыми возможностями для оказания помощи в преобразовании цифровых предприятий. В ближайшие годы команды по работе с персоналом, которые используют цифровые платформы для решения двойных задач, связанных с преобразованием работы с человеческими ресурсами, изменят правила игры. Если руководители отдела кадров "полагаются" на новые технологии, платформы и методы работы, а также исследуют и инвестируют в гибкость посредством непрерывного преобразования, они окажут положительное влияние на бизнес-результаты организации и опыт сотрудников.

## Источники и литература

- 1) Анна Транк, Хендрик Биркель, Эви Хартманн. О текущем состоянии объединения человеческого и искусственного интеллекта для принятия стратегических организационных решений [J]. Бизнес-исследования, 2020.
- 2) Вэй Цзиньтун. Инновационное исследование модели управления человеческими ресурсами предприятий в контексте больших данных [J]. Теория китайского бизнеса, 2021 (11).
- 3) Шахрияр Актер, Катина Майкл, Мухаммад Раджиб Уддин, Грейс Маккарти, Махфузур Рахман. Преобразование бизнеса с использованием цифровых инноваций: применение искусственного интеллекта, блокчейна, облачных технологий и аналитики данных [J]. Анналы исследований операций, 2020 год.