



УНИВЕРСИАДА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ – 2025
Отборочный этап (заочный)

КЕЙС «ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

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 выполняются с помощью искусственного интеллекта (ИИ). Некоторые задачи в рамках подфункций HR уже реализованы в виде конкретных решений.

Один из наиболее заметных способов использования ИИ в HR – автоматизация процесса отбора резюме. Используя машинное обучение, системы могут анализировать тысячи резюме и отбирать только те, которые наиболее соответствуют заявленным критериям. Например, компания XYZ внедрила систему, которая сократила время на отбор кандидатов на 70%, что значительно ускорило процесс найма.

Цифровая платформа для проведения собеседований HireVue использует ИИ как комплексное решение для анализа видеособеседований кандидатов, которые проходят собеседование дистанционно. ИИ оценивает кандидатов по мимике, речи и высказываниям. Основа критериев – данные лучших работников компании на определенной должности. Использование ИИ позволяет существенно сократить время отбора кандидатов в регионах. Благодаря HireVue Unilever сэкономили за год 1 млн фунтов стерлингов и ускорили рекрутацию на 90%.

Похожим образом искусственный интеллект в подборе использует Health and Nutrition, бывший Danone. Встроенный в «Поток Рекрутмент» чат-бот с искусственным интеллектом помогает компании обрабатывать отклики на массовые позиции. Он задаёт соискателям уточняющие вопросы в чате в WhatsApp и переводит их на следующие этапы в воронке. Кандидаты, которые не заинтересовались предложением, автоматически отсеиваются.

Интересным примером использования чат-ботов в HR является Tengai – чат-бот, разработанный шведской компанией Furhat Robotics в сотрудничестве с одним из крупнейших рекрутинговых агентств в Швеции. Этот чат-бот уникален тем, что он представляет собой не только программное обеспечение, но и физического робота, который имитирует человеческое взаимодействие во время интервью. Tengai использует нейтральный тон голоса и невербальные сигналы для создания более естественной атмосферы во время интервью. Бот задает стандартизированные вопросы, чтобы обеспечить объективность интервью и избежать предвзятости, которая может возникнуть при человеческом взаимодействии. Ответы кандидатов анализируются с помощью алгоритмов машинного обучения, что позволяет оценить их пригодность для заявленной вакансии на основе заданных критериев.

Согласно последним исследованиям, искусственный интеллект в управлении персоналом в России в том или ином виде используют от 16 до 24% компаний. Тренд на ИИ набирает скорость день ото дня и является фокусным для развития цифровых компетенций организаций. Однако, ИИ имеет как плюсы, так и минусы, с которыми ежедневно сталкиваются компании.

В компании «Северсталь» разработан стратегический помощник, который за счет внутренних алгоритмов и инструментов знает больше, чем самый продвинутый HR. Кроме всего прочего он помогает в принятии решений о том, как работать с персоналом: развивать сотрудников, нанимать, расставаться, помогать делать карьеру, делать организационный дизайн, какой компенсационный пакет предлагать и т.д.

Сбербанк разработал собственную HR-платформу «Пульс», к которой подключено 100% сотрудников. На основе алгоритмов ИИ система структурирует организационные цели по всем бизнес-подразделениям и связывает цели по всем типам, позволяет автоматизировать подбор сотрудников, управлять кадровым резервом и потенциалом эффективности сотрудников. За счет умного алгоритма рекомендаций образовательного контента на основе роли и интересов сотрудника позволяет выбрать лучший образовательный курс.

Источники:

1. Как ИИ изменяет отрасль HR, URL: <https://vc.ru/hr/1158971-kak-iskusstvennyi-intellekt-izmenyaet-otrasl-hr-primery-iz-praktiki?ysclid=m4v4duh7co9297986969>
2. ИИ в области HR URL: <https://data.tedo.com/publications/ai-in-hr.pdf>
3. Исправить проще, чем придумать с нуля, URL: <https://potok.io/blog/hr-review/artificial-intelligence-in-hr-sphere/?ysclid=m4v4ongaew386875178>
4. От веб-камер до искусственного интеллекта – развитие технологии проведения собеседований на платформе HireVue, URL: <https://vc.ru/hr/46932-ot-veb-kamer-do-iskusstvennogo-intellekta-razvitie-tehnologii-provedeniya-sobesedovani-na-platfome-hirevue>
5. HR-платформа «Пульс». Описание функциональных характеристик, URL: https://www.sberbank.com/promo/ecosystem/uploads/opisanie_funkcionalnih_harakteristik_3d982a2044.pdf

6. Искусственный интеллект в HR. Кейсы российского рынка, URL: <file:///D:/Работа%20в%20МГУ/Универсиада/2025/УП/2023%20Искусственный%20%20интеллект%20в%20HR.%20Кейсы%20российского%20рынка.pdf>

Задание:

- 1. Выделите и проанализируйте наиболее перспективные и актуальные направления использования ИИ в области управления персоналом. Аргументируйте, как именно ИИ помогает оптимизировать процессы в HR.**
- 2. Определите, с какими трудностями могут столкнуться компании при использовании ИИ в области HR.**
- 3. Составьте список из 5 пунктов основных рекомендаций для компаний, которые только начинают внедрять ИИ в области управления персоналом.**

Требования к решению кейса

Решение кейса должно быть представлено в виде двух файлов:

- 1) Презентация (формат .pdf или .pptx) с основными положениями решения и выводами (не более 15 слайдов);
- 2) Текстовый файл (формат .pdf или .docx) с дополнительной информацией (не более 1 страницы формата А4 12 шрифтом): расчеты, аналитические данные, ссылки на источники информации.

В презентации и текстовом файле должны содержаться разные материалы.

Файлы с решением кейса должны быть отправлены в срок до **16 марта 2025 года 23:59 мск.** по следующему электронному адресу: hr.universiada.hsmi@mail.ru. Позже решения кейса приниматься не будут.

Ссылка на страницу Универсиады по управлению персоналом в цифровой экономике:

<https://universiade.msu.ru/rus/event/9491/>

Основные критерии оценки

При выставлении оценок за решение кейса будут использоваться следующие критерии:

- Качество проведенного анализа и аргументированность сделанных выводов.
- Логика и структура изложения.
- Качество оформления презентации.
- Нестандартность мышления при выработке решения.
- Учет современных экономических особенностей и условий.