

Лекция 7. Искусственный интеллект и управление персоналом

Управленческая деятельность является одним из важнейших факторов функционирования и развития организаций в условиях рыночной экономики. Так как прогресс не стоит на месте эта деятельность, как и многие другие постоянно совершенствуется. Изменения в существующей системе управления порождаются объективной необходимостью и закономерностью рыночной системы управления, в основном связанной с удовлетворением индивидуальных потребностей населения и использованием предприятиями новейших технологий.

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий, «интенсивное развитие виртуальной сферы» поставили перед мировой экономикой новые задачи и, следовательно, необходимость поиска наиболее эффективного способа хранения, обработки и передачи данных между всеми экономическими субъектами.

С развитием новых технологий и программных приложений важно понимать, что те, кто работает в области управления персоналом, должны быть знакомы с концепцией электронного управления персоналом (e-HRM). Данная технология предполагает планирование, внедрение и применение информационных технологий для создания сетей и поддержки не менее двух индивидуальных или коллективных участников совместного осуществления кадровой деятельности. Также людям, работающим в сфере управления персоналом необходимо владеть и другими новыми научно-техническими тенденциями. Искусственный интеллект – это одна из перспективных технологий, способных изменить сферу управления персоналом.

Искусственный интеллект зародился в пятидесятых годах прошлого века, как экспериментальная наука, и сейчас находится в стадии бурного развития и накопил достаточно инструментов и методов для эффективного функционирования. Основной целью изучения искусственного интеллекта как информационной технологии можно считать разработку таких программных продуктов, методов и моделей, которые позволят искусственным устройствам достигать целенаправленного поведения и интеллектуального (разумного) мышления.

Искусственный интеллект - это обширный набор алгоритмов и инструментов машинного обучения, которые могут быстро получать данные, выявлять закономерности и оптимизировать или прогнозировать тенденции. Система может распознавать речь, анализировать фотографии и использовать методы сопоставления шаблонов для определения настроения, честности и даже личностных черт. Этот алгоритм не опирается на «интуицию», но работает очень быстро и может за считанные секунды проанализировать миллионы источников информации и быстро разбить их на категории. [4; 3] Искусственный интеллект является одной из важных составляющих современной парадигмы цифровой экономики, возникшей в результате создания новых систем обработки и анализа данных. Искусственный интеллект, благодаря своей функциональности и скорости работы, способен

заменить человеческий капитал в тех областях, где человек не способен выполнять определенные задачи или не может выполнять их также эффективно как робот.

На наш взгляд, наиболее приемлемыми для применения технологий искусственного интеллекта сферами кадрового менеджмента обучение и развитие персонала, подбор персонала.

Обращает на себя внимание тот потенциал, которым обладает искусственный интеллект. В результате проведенных исследований В.С. Балаганская, О.Л. Чуланова определили сферы управления, в которых в ближайшем будущем ожидается внедрение искусственного интеллекта. А именно, в сферах подбора персонала; управления и лидерства; неправомерных действий и соблюдения нормативных требований; обеспечения благополучия и вовлеченности сотрудников; сервисов самообслуживания.

В сфере подбора персонала многие решения принимаются интуитивно. Следует подчеркнуть, что большинство HR-менеджеров делают выводы о кандидате в течение первых 60 секунд встречи. В основном эти выводы складываются из внешности соискателя, рукопожатия, одежде или речи. Несмотря на то, что HR-менеджеры затрачивают огромные суммы средств на разработку кейсов и тестов для оценки и подбора персонала, однако, по их мнению, в 30-40% случаев допускаются ошибки в отборе кандидатов.

Алгоритмы, основанные на искусственном интеллекте, могут изучать резюме, находить подходящих кандидатов в компании, выявлять эффективных сотрудников и даже предоставлять стенограммы видеозаписей интервью, чтобы помочь выбрать экспертов, которые, скорее всего, станут наиболее успешными. Искусственный интеллект имеет широкие перспективы в области рекрутинга. [6; 385]

Большинство исследований показывают, что существуют десятки управленческих и лидерских характеристик, определяющих успех. Искусственный интеллект может помочь выявить эти особенности.

Существуют большие возможности для использования искусственного интеллекта в области предотвращения мошенничества, соблюдения нормативных требований. Научно доказан факт негативного влияния на коллег со стороны сотрудников, которые воруют или совершают преступления. В данных ситуациях технологии искусственного интеллекта просто не заменимы, так как благодаря им появляется возможность анализировать данные корпоративных коммуникационных сетей, выявляются зоны риска и стресса, а затем вся собранная информация передается специалистам по работе с персоналом и в службу безопасности предприятия для своевременного вмешательства и предотвращения негативных событий.

Рассматривая статистику, системы искусственного интеллекта способны «предсказывать» и «учиться», выстраивая кривую возможных решений, а затем оптимизировать решение по различным критериям.

При обеспечении благополучия и вовлеченности сотрудников искусственный интеллект используется для выявления поведенческих характеристик, влияющих на снижение уровня эффективности. В области безопасности искусственный интеллект способен определять поведенческие факторы, приводящие к несчастным случаям. Новые аналитические инструменты могут выявлять признаки стресса и нарушения дисциплины и предупреждать персонал или руководство организации.

В области самообслуживания для управления сотрудниками и кандидатами новый интеллектуальный чат-бот позволяет упростить и оптимизировать процесс взаимодействия.

Например, управлять проектами помогают программные **роботы** с использованием программы Битрикс24 – они могут создать новые задачи проекта, назначать или менять ответственных исполнителей, обновлять статус выполнения задач, отправлять необходимые электронные письма и выполнять другие задачи.

На платформе Битрикс24 также был разработан функционал Битрикс24.Assistant, который позволяет работать с популярными голосовыми помощниками, например, такими как Яндекс Алиса или Google Assistant. С использованием Битрикс24.Assistant можно раздавать задания сотрудникам и коллегам, назначать встречи в календаре, общаться в Битрикс.

Выделяя достоинства технологий искусственного интеллекта и преимущества от их использования следует сказать и о рисках. Основная проблема заключается в том, что искусственный интеллект не будет работать без «обучающих данных». Другими словами, алгоритм использует прошлый опыт. Ситуация может ухудшиться, если нынешние методы управления будут предвзятыми, дискриминированными или чрезмерно оцененными. В такой ситуации необходим «объективный» искусственный интеллект, который можно «настроить» и чьи алгоритмы можно контролировать, чтобы обеспечить их эффективную работу.

В настоящее время отмечается большой интерес к технологиям искусственного интеллекта. Эффективность инструментария, применяемого в кадровой службе, определяется рядом параметров таких как от правильно выстроенного алгоритма (точности и полноты), доступности и понятности интерфейса системы, способности программного продукта решать определенные (специализированные) задачи.

Несмотря на все трудности, потенциал использования искусственного интеллекта огромен. Компании тратят 40-60% своих доходов на выплату заработной платы, и большая часть этой огромной суммы является результатом управленческих решений, принимаемых только на основе интуиции. Благодаря развитию искусственного интеллекта в системах управления и его ориентации на решение конкретных задач станет возможным повышение производительности труда, эффективности и благосостояния сотрудников.

Специалисты начинают раскрывать возможности применения ИИ-решений в управлении человеческими ресурсами и рекрутинге персонала. ИИ-решения

смогли научить просматривать резюме и выстраивать рейтинги кандидатов в соответствии с заданными параметрами.

Новым перспективным направлением стало прогнозирование успешности кандидатов на определенных должностях на основе существующего опыта компании.

ИИ-решения также нашли применение для автоматизации коммуникаций при трудоустройстве.

Компания Pomato создала алгоритмы машинного обучения для автоматизации процессов просмотра резюме. Продукт компании Pomato AI специализируется на автоматизации проверки претендентов на должности в технических фирмах. ИИ Pomato выполняет более 200 000 вычислений на каждое резюме за считанные секунды, а затем разрабатывает собственное техническое интервью на основе полезных навыков.

Компания KE Solutions создала решение по рекомендации для рейтингования вакансий в соответствии с навыками кандидатов и создания рейтинга кандидатов для работодателей.

Компания Unilever применила ИИ-решения для анализа успешности молодых сотрудников в компании на основе обработки видеоинтервью и голосового анализа, мимических сигналов, игр, основанных на научных нейробиологических подходах, чтобы отобразить всех сотрудников начального уровня. В качестве реализаторов проекта выступали Pymetrics и HireVue, решения которых позволили увеличить число рассматриваемых кандидатов с 15 до 30 тыс. в год, также компания сократила затраты на обработку заявлений от 4 мес. до 1 мес. и снизила временные трудовые затраты рекрутеров. Компания TextRecruit создала ИИ-решение Ari для автоматизированного рекрутинга. Ari представляет из себя ряд чатов для проведения текстовых собеседований с кандидатами. Ari автоматизирует размещение вакансий, рекламы, оценки кандидатов, планирования даты и времени собеседований.

Крупные отечественные компании, такие как «Ростелеком», также начали осваивать ИИ-решения и проводить трудоустройство сотрудников с помощью искусственного интеллекта. Сервис «Ростелеком» может проводить анализ анкет кандидатов на должности, используя для этого базы резюме Superjob, Headhunter, Avito, а также проводит оценку страниц кандидатов в социальных сетях. Первоочередной целью для применения системы стал подбор операторов колл-центра, где была максимальная текучка кадров, что помогло сократить расходы на проведение найма, затраты на проведение собеседований и оформление сотрудников. Реализатором проекта выступила компания JungleJobs.

Создание, внедрение в деятельность компании и последующая поддержка чат-ботов, их обновление потребует от компании определенных инвестиций, но применение ИИ-решений позволяет сократить общий бюджет на рекрутинг в 1,5-2 раза в зависимости от специфики компании, поскольку алгоритмы готовы трудиться без перерыва на обед, отпуска, больничного и 24 часа в сутки.

Еще одним ИИ-решением на отечественном рынке стал сервис «Робот Вера» для помощи HR-менеджерам. Среди возможностей сервиса: подбор резюме, обзвон кандидатов и проведение первичных собеседований прямо в браузере. Услугами сервиса воспользовались такие крупные компании, как PepsiCo, IKEA, ПАО «МТС» и «Ростелеком» и еще около 200 компаний.

Другой ИИ-проект, Sever.AI, взаимодействует в данном направлении с такими компаниями, как X5 Retail Group и «СИБУР».

HeadHunter начал использовать машинное обучение для поискового алгоритма, SuperJob использовал в этой сфере чат-бота.

Алгоритмы ИИ от Ario помогают специалистам кадровых служб обрабатывать сканы персональной информации, такой как паспортные данные, документы об образовании, пенсионные и налоговые документы и пр. Алгоритмы самостоятельно вносят данные о потенциальном сотруднике в картотеку компании в используемой системе.

Компания АВВУУ реализовала технологию Adaptive Document Recognition, способную распознать оформление страниц целиком и определить, где находится текст, и отделить его от нетекстового контента. Решения российской компании применил банк «Точка» для поддержки клиентов в чатах, где система может автоматически определить основной смысл запроса и расставить теги. Решения АВВУУ применил и банк «ВТБ», что позволило ему увеличить число обслуживаемых клиентов в сфере малого бизнеса на 25%. Алгоритм позволяет распределять документы, проверять состав пакета документов клиентов и проводить сравнение данных, которые были внесены клиентами в заявления, с предоставленными данными из выписок, справок и пр. документов. Также компания развивает распознавание текстов и речи на естественном языке, мониторинг действий сотрудников.

«Амазон» для проведения оценки претендентов на работу использовал алгоритм ИИ, который был обучен на анкетах ранее успешно принятых сотрудников. Анализ кадрового состава, принятого на основе решений ИИ персонала, показал, что алгоритмы ИИ предпочли трудоустроиться в компанию мужчин. Обнаруженная гендерная дискриминация подтолкнула компанию к отказу от использования применения алгоритмов ИИ в подборе кадров. Данный кейс демонстрирует неочевидные угрозы использования автоматизации, что также должно учитываться разработчиками при реализации схожих проектов.

Искусственный интеллект (ИИ) все шире используется в сфере управления персоналом, превращаясь в эффективный инструмент для решения задач, связанных с подбором, обучением, мотивацией и удержанием сотрудников. ИИ помогает HR-специалистам оптимизировать процессы, улучшить анализ данных о сотрудниках, выявить ключевые закономерности и предложить персонализированные подходы к управлению. Внедрение ИИ в HR открывает новые возможности для компаний, помогая им создавать комфортные условия труда, прогнозировать потребности персонала и повышать эффективность управления.

1. Применение ИИ в управлении персоналом

ИИ активно внедряется в такие задачи управления персоналом, как подбор кандидатов, оценка производительности, обучение и развитие сотрудников, что повышает продуктивность и снижает затраты. Основные направления применения ИИ в HR включают:

1.1 Подбор и рекрутинг

ИИ помогает автоматизировать процессы рекрутинга, снижая нагрузку на HR-отдел и улучшая качество найма. ИИ-системы позволяют:

- Сканировать резюме: ИИ-решения могут автоматически анализировать резюме, отбирая кандидатов, наиболее соответствующих требованиям. Это сокращает время поиска и делает процесс отбора более объективным.
- Оценивать профили в социальных сетях: ИИ может анализировать профили кандидатов в социальных сетях, чтобы получить дополнительную информацию о них и сделать более точные прогнозы относительно их соответствия корпоративной культуре компании.
- Проводить видеособеседования: некоторые ИИ-системы анализируют поведение кандидатов, их мимику и речь во время видеointервью, что помогает выявить их личные качества и стиль общения.
- Прогнозировать успешность: на основе анализа данных о предыдущих успешных сотрудниках ИИ может предсказывать, какие кандидаты наиболее вероятно покажут хорошие результаты.

1.2 Оценка и развитие сотрудников

ИИ-технологии также полезны в процессе оценки сотрудников, что позволяет лучше понимать их сильные и слабые стороны и формировать индивидуальные планы развития.

- Анализ производительности: ИИ может автоматически собирать и анализировать данные о производительности сотрудников, выявляя ключевые моменты, требующие улучшения. Это позволяет HR-менеджерам точнее оценивать вклад каждого сотрудника.
- Индивидуальные планы развития: ИИ может создавать персонализированные рекомендации по обучению и развитию сотрудников на основе их текущих навыков и карьерных целей.
- Прогнозирование удержания: ИИ помогает предсказывать вероятность увольнения сотрудника, анализируя такие факторы, как удовлетворенность работой, производительность и взаимоотношения в коллективе. Это позволяет HR-отделу принимать меры по удержанию ценных кадров.

1.3 Обучение и адаптация

ИИ помогает создать индивидуализированные программы обучения и облегчить адаптацию новых сотрудников. Это повышает качество обучения и ускоряет интеграцию новичков в команду.

- Индивидуальные программы обучения: ИИ может анализировать предпочтения и стиль обучения каждого сотрудника и предлагать

персонализированные курсы, которые соответствуют их потребностям и уровню знаний.

- Виртуальные помощники для адаптации: чат-боты и виртуальные ассистенты могут помочь новым сотрудникам освоиться на новом месте, отвечая на их вопросы и предоставляя информацию о компании.
- Оценка эффективности обучения: ИИ может анализировать результаты обучения и выявлять наиболее эффективные программы и курсы, помогая HR-отделу оптимизировать процесс.

1.4 Управление вовлеченностью и мотивацией

ИИ помогает HR-специалистам отслеживать вовлеченность и мотивацию сотрудников, что важно для создания позитивной атмосферы в коллективе.

- Мониторинг вовлеченности: с помощью анализа данных ИИ может выявлять уровни вовлеченности сотрудников, а также определять факторы, которые могут негативно влиять на мотивацию.
- Персонализированные подходы к мотивации: на основе анализа предпочтений и потребностей ИИ может рекомендовать методы мотивации, которые помогут удержать сотрудников и повысить их удовлетворенность.
- Системы обратной связи: ИИ может анализировать отзывы сотрудников и предоставлять HR-отделу инсайты о том, какие аспекты работы следует улучшить, чтобы повысить их вовлеченность и удовлетворенность.

2. Преимущества использования ИИ в HR

Применение ИИ в управлении персоналом приносит множество преимуществ, которые положительно сказываются как на сотрудниках, так и на компании в целом:

- Повышение эффективности: автоматизация рутинных задач позволяет HR-специалистам сосредоточиться на стратегически важных вопросах.
- Улучшение точности: ИИ снижает влияние субъективного фактора на принятие решений, что делает процессы подбора, оценки и обучения более объективными и справедливыми.
- Персонализация подходов: ИИ позволяет разработать индивидуальные стратегии мотивации, обучения и развития, что положительно влияет на удовлетворенность и продуктивность сотрудников.
- Снижение затрат: автоматизация рутинных задач и ускорение процесса найма позволяют снизить затраты на рекрутинг и обучение.

Применение искусственного интеллекта (ИИ) в управлении персоналом предоставляет компаниям уникальные возможности для оптимизации процессов, улучшения качества принятия решений и создания более персонализированного подхода к работе с сотрудниками. Рассмотрим основные преимущества использования ИИ в HR и то, как он помогает компаниям добиваться лучших результатов.

1. Автоматизация рутинных задач

Одно из самых значительных преимуществ ИИ в HR — это возможность автоматизировать рутинные и повторяющиеся задачи, освобождая HR-специалистов для более сложной и стратегической работы.

- Сканирование резюме и анкет: ИИ может автоматически обрабатывать большое количество резюме и отбирать кандидатов, соответствующих критериям вакансий.
- Автоматизация переписки с кандидатами: чат-боты и автоматизированные системы отвечают на запросы кандидатов и сотрудников, информируют о статусе заявок и записывают на интервью.
- Планирование и управление задачами: ИИ помогает HR-отделам управлять внутренними процессами, такими как обновление данных о сотрудниках, учет рабочего времени и организационные изменения.

Автоматизация рутинных задач позволяет HR-отделу тратить меньше времени на механические процессы и больше — на принятие стратегических решений, что делает их работу более ценной для компании.

2. Повышение эффективности рекрутинга

ИИ значительно ускоряет и упрощает процесс подбора персонала, повышая качество найма. Современные ИИ-решения могут анализировать множество резюме, анкет и профилей в социальных сетях, чтобы выбрать наиболее подходящих кандидатов.

- Быстрый анализ кандидатов: ИИ способен обрабатывать резюме и анкеты в разы быстрее, чем человек, что сокращает время на поиск подходящих кандидатов.
- Определение соответствия корпоративной культуре: ИИ может анализировать поведение и предпочтения кандидатов, чтобы оценить их соответствие корпоративным ценностям и культуре компании.
- Прогнозирование успешности: на основе данных о предыдущих сотрудниках ИИ может предсказать, насколько успешным будет кандидат на определенной должности, снижая риски неудачного найма.

Повышение точности и скорости рекрутинга помогает компаниям привлекать более квалифицированных сотрудников, повышая общую производительность организации.

3. Улучшение процессов адаптации и обучения

ИИ позволяет создавать персонализированные программы адаптации и обучения, которые соответствуют потребностям и уровню знаний каждого сотрудника. Это особенно важно для компаний с большими штатами, где требуется гибкий и индивидуальный подход.

- Персонализация обучения: ИИ анализирует уровень знаний и навыков сотрудников и предлагает обучение, соответствующее их потребностям и профессиональным целям.
- Виртуальные наставники и ассистенты: чат-боты и виртуальные помощники могут помочь новым сотрудникам быстро адаптироваться, предоставляя им информацию о компании, политике и процедурах.

- Оценка эффективности обучения: ИИ помогает HR-отделу анализировать результаты обучения, оценивая, насколько эффективно сотрудники усваивают материал и какие программы обучения наиболее полезны.

Персонализированные программы обучения способствуют более быстрому развитию сотрудников, повышая их вовлеченность и удовлетворенность.

4. Анализ производительности и прогнозирование

ИИ позволяет HR-специалистам анализировать данные о производительности сотрудников и предсказывать их дальнейшее поведение и потребности, что упрощает процесс управления персоналом и повышает эффективность организации.

- Анализ производительности в реальном времени: ИИ может анализировать ключевые показатели работы сотрудников, выявляя сильные и слабые стороны и предлагая рекомендации для повышения эффективности.
- Прогнозирование увольнений: ИИ помогает предсказывать вероятность ухода сотрудников, анализируя факторы, такие как уровень вовлеченности, удовлетворенность работой и достижения, что позволяет предпринять меры для их удержания.
- Оптимизация графиков и рабочих процессов: ИИ может помочь в оптимизации графиков и распределении задач, что снижает рабочую нагрузку сотрудников и повышает их производительность.

Прогнозирование и оценка производительности помогают HR-отделу более точно управлять ресурсами компании, снижая затраты на поиск и обучение новых сотрудников.

5. Повышение вовлеченности и мотивации сотрудников

ИИ позволяет HR-отделам проводить регулярные опросы и анализировать данные о мотивации и вовлеченности сотрудников, что помогает выявить проблемы и улучшить условия труда.

- Мониторинг вовлеченности: ИИ-анализ данных позволяет отслеживать уровень вовлеченности сотрудников в режиме реального времени и выявлять потенциальные проблемы.
- Персонализированные рекомендации по мотивации: ИИ может разрабатывать индивидуальные подходы к мотивации, учитывая личные предпочтения и потребности сотрудников.
- Обратная связь: ИИ может анализировать отзывы сотрудников и выявлять основные проблемы, на которые следует обратить внимание, что способствует созданию позитивного рабочего климата.

3. Основные технологии ИИ в HR

Для реализации задач в управлении персоналом используются различные технологии ИИ, которые помогают в анализе данных, прогнозировании и автоматизации:

3.1 Машинное обучение и анализ данных

Машинное обучение позволяет ИИ-системам обучаться на основе исторических данных и выявлять закономерности, что полезно для прогнозирования поведения сотрудников и планирования HR-стратегий.

- Анализ производительности и удержания: алгоритмы машинного обучения могут анализировать данные о производительности сотрудников, чтобы предсказывать, кто из них может уйти, и разрабатывать стратегии удержания.
- Анализ данных о подборе: машинное обучение помогает определить, какие параметры наилучшим образом коррелируют с успешностью сотрудников, что облегчает процесс подбора и отбора кандидатов.

3.2 Обработка естественного языка (NLP)

NLP-технологии позволяют ИИ анализировать тексты, что полезно для обработки резюме, анализа отзывов сотрудников и взаимодействия с кандидатами и сотрудниками.

- Анализ резюме: NLP может извлекать ключевую информацию из резюме и сопоставлять ее с требованиями вакансий.
- Анализ отзывов сотрудников: анализ отзывов с помощью NLP помогает выявить проблемы, которые беспокоят сотрудников, и реагировать на них.
- Автоматизированные ответы: чат-боты и виртуальные ассистенты с NLP могут отвечать на вопросы сотрудников, предоставляя мгновенную поддержку.

3.3 Компьютерное зрение

Компьютерное зрение используется для анализа видео- и фотоизображений, что может применяться в HR-процессах для оценки поведения кандидатов или сотрудников.

- Оценка во время интервью: ИИ может анализировать поведение кандидатов во время видеособеседований, определяя их уверенность, честность и реакцию на вопросы.
- Анализ видеозаписей тренингов: на основе анализа видео с тренингов ИИ может выявить моменты, требующие улучшений, и предложить рекомендации для повышения эффективности обучения.

4. Проблемы и вызовы внедрения ИИ в HR

Несмотря на множество преимуществ, применение ИИ в HR также сопряжено с рядом вызовов, которые необходимо учитывать при его внедрении:

4.1 Конфиденциальность данных

Для анализа ИИ-системам необходимо обрабатывать персональные данные сотрудников, что поднимает вопросы конфиденциальности и защиты данных.

- Соблюдение норм: компании должны соблюдать нормативные требования, такие как GDPR, и обеспечить защиту данных сотрудников.
- Этика обработки данных: важно избегать чрезмерного контроля за сотрудниками и обеспечивать прозрачность применения ИИ.

4.2 Этика и предвзятость

ИИ может проявлять предвзятость, особенно если обучен на данных, содержащих стереотипы или предвзятые оценки.

- Избежание дискриминации: необходимо тщательно выбирать и контролировать данные для обучения, чтобы ИИ не дискриминировал кандидатов или сотрудников.
- Проверка результатов: следует регулярно проверять результаты работы ИИ для обеспечения справедливости и объективности.

4.3 Психологический аспект и принятие ИИ сотрудниками

Некоторые сотрудники могут чувствовать себя некомфортно из-за использования ИИ в HR, опасаясь чрезмерного контроля или возможных ошибок.

- Прозрачность: важно объяснить сотрудникам, как и для чего используется ИИ, чтобы избежать недопонимания и повысить доверие.
- Психологическая поддержка: HR-отдел должен оказывать поддержку сотрудникам и обеспечивать их понимание того, что ИИ используется для улучшения их условий труда.

Применение ИИ в HR будет развиваться, и в будущем мы можем ожидать новые достижения, которые расширят возможности автоматизации и повышения эффективности управления персоналом:

- Гибридные модели: сочетание ИИ с традиционными подходами в HR создаст гибридные модели, которые позволят учитывать как объективные, так и субъективные факторы.
- Интеграция с корпоративными платформами: ИИ-системы будут интегрированы с корпоративными системами управления, что улучшит обмен данными и повысит точность анализа.
- Разработка этических стандартов: появление стандартов и нормативов поможет избежать этических проблем и обеспечить ответственное использование ИИ.
- Обучаемый ИИ: системы, которые будут самостоятельно обучаться, используя новые данные о сотрудниках и корпоративной культуре, позволят еще более точно настраивать HR-процессы под конкретные нужды компании.

Заключение

ИИ играет все более важную роль в управлении персоналом, помогая автоматизировать рутинные задачи, улучшать подбор, обучение и мотивацию сотрудников. Несмотря на существующие вызовы, такие как конфиденциальность данных и этические вопросы, ИИ продолжит внедряться в HR, создавая более эффективные и персонализированные подходы к управлению персоналом.

Литература

Основная

1. Об утверждении Концепции развития искусственного интеллекта на 2024 – 2029 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 июля 2024 года № 592.

2. Человек и системы искусственного интеллекта / Под ре д. акад. РАН В.А. Лекторского. — СПб.: Издательство «Юридический центр», 2022 — 328 с.

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

4. А.И. Соснило. Атлас искусственного интеллекта для бизнеса и власти. – СПб: Университет ИТМО, 2022. – 98 с.

5. Ключко В.А. Технологии искусственного интеллекта в менеджменте наукоемких предприятий // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2023. № 1. С. 105-117.

Дополнительная

1. Балаганская, В.С. Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и риски / В.С. Балаганская, О.Л. Чуланова // Новое поколение. - 2019. - № 20. - С. 19–24.

2. Никулин Л.Ф. Искусственный интеллект и трансформация менеджмента // Экономический анализ: теория и практика. 2023. Т. 22. № 3 (534). С. 556-573.

3. Бахтин А.В., Ремизова И.В. Элементы искусственного интеллекта в системах управления : учебное пособие /СПб ГТУРП. – СПб., 2014. – 54 с.

4. Иванов, В. М. И20 Интеллектуальные системы: учебное пособие / В. М. Иванов. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 92 с.

Исследовательская инфраструктура

1. Обустроенная аудитория для проведения СРДП

Профессиональные научные базы данных

1. Предприятия и организации Республики Казахстан.

2. Высшие учебные заведения Республики Казахстан.

Интернет-ресурсы

1. <http://elibrary.kaznu.kz.ru>