

УДК 331.1

Перспективы применения искусственного интеллекта в управлении персоналом организации

Данилова Вероника Игоревна, магистрант, Московский международный университет, nika8y@bk.ru

В статье исследованы основные аспекты использования искусственного интеллекта в подборе и управлении персоналом. Рассмотрены возможности применения искусственного интеллекта для автоматизации процессов подбора персонала, анализа данных о сотрудниках и оценки их производительности. Особое внимание уделено этическим аспектам и рискам применения искусственного интеллекта в управлении персоналом.

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление персоналом, рекрутинг, сбор данных, оптимизация, HR-технологии, эффективность, человеческие ресурсы.

Одной из важнейших составных частей менеджмента как науки об общем управлении является управление персоналом. Основное внимание уделяется разработке и внедрению методик и инструментов, призванных максимально раскрыть трудовой потенциал работников и обеспечить достижение организационных целей.

При организации и функционировании системы управления персоналом, в которой решения принимают кадровые сотрудники, занимающиеся подбором персонала, либо руководители, существует вероятность принятия неоптимальных решений, связанных с моральными и психологическими факторами. Риск возрастает при недостаточном уровне квалификации сотрудника, принимающего решения.

Известны случаи, когда интервьюер отказывал соискателю в приеме на работу не из-за его некомпетентности, а вследствие личной неприязни. Внедрение новейших разработок в сфере управления человеческими ресурсами способствует предотвращению подобных ситуаций.

Одной из наиболее перспективных разработок последнего времени является искусственный интеллект.

Роль искусственного интеллекта в управлении персоналом в современном деловом мире становится неотъемлемой частью успешной корпоративной стратегии. Для компаний, стремящихся оставаться конкурентоспособными, важными факторами являются опасения по поводу устаревания технологий, рост затрат на технологическое развитие и необходимость адаптации рабочей силы к новым условиям. Оставаясь в курсе последних тенденций, предприятия могут привлекать и удерживать талантливые кадры, а также обеспечивать успешную деятельность в быстро меняющейся деловой среде.

Использование технологий искусственного интеллекта при отборе персонала одновременно решает ряд задач:

- увеличивает количество рассматриваемых кандидатов;
- исключает предвзятость при оценке кандидатов;
- сокращает общее время обработки вакансии [1].

Игнорирование высоких технологий становится невозможным. Компании, которые не успевают за технологическим прогрессом, сталкиваются с серьезными рисками: выпадают из общего профессионального пространства и теряют свои позиции.

Искусственный интеллект, согласно определению, введенному Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. N 490, — комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (в т. ч. самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые как минимум с результатами интеллектуальной деятельности человека [2].

Рассмотрим более подробно приоритетные направления отбора персонала, в которых могут использоваться технологии искусственного интеллекта.

1. Рекрутинг. ИИ позволяет автоматизировать поиск и предварительную оценку соискателей. Некоторые компании уже внедрили подобные решения с использованием автоматических обратных звонков, проведения собеседований (в т. ч. видеointервью) по заранее утвержденным сценариям и оценки эффективности работы. Искусственный интеллект также предоставляет возможность поиска кандидатов в нескольких базах данных на основе заданных критериев.

Алгоритмы распознавания лиц и эмоций используются при проведении видео- и традиционных собеседований в процессе подбора персонала. Алгоритм обрабатывает видеоматериал, чтобы определить, смотрит ли интервьюируемый в камеру или читает текст за кадром. Система анализирует положение и направление взгляда кандидата. Кроме того, алгоритм делает пометки, если считает, что кандидат, вероятно, говорит неправду.

2. Анализ уволившихся сотрудников. Использование голосовых помощников возможно не только для проведения интервью при приеме на работу, но и для опроса уволившихся сотрудников. Данная технология позволяет существенно увеличить объем собираемых данных и выявлять наиболее проблемные зоны для лучшего понимания причин ухода сотрудников [3].

3. Адаптация новых сотрудников. Чтобы не отвлекать опытных сотрудников от выполнения их непосредственных обязанностей, уже реализован чат-бот в мессенджере, который отвечает на первичные вопросы, связанные со знакомством новых работников со своими обязанностями, наиболее часто возникающими проблемными ситуациями и вариантами их решения [4]. Чат-боты доступны круглосуточно и могут отвечать на различные вопросы, связанные с деятельностью компании, помогая новым сотрудникам быстрее освоиться.

4. Обучение и развитие персонала. Решения на основе искусственного интеллекта позволяют отслеживать эффективность работы отдельных сотрудников компании и сравнивать ее с показателями наиболее успешных специалистов. На основе анализа собранных данных алгоритмы ИИ могут разрабатывать индивидуальные программы обучения для сотрудников.

5. Оценка персонала. Методы тестирования при помощи роботизированных систем уже нашли широкое применение. С использованием камер технологии ИИ позволяют практически исключить возможность списывания в процессе оценки уровня компетентности.

6. HR-брендинг. Искусственный интеллект автоматически от-

слеживает онлайн-отзывы в сети Интернет и оперативно реагирует на них в соответствии с заданными параметрами. В этой области ИИ имеет явное преимущество перед человеком с точки зрения объема обрабатываемой информации и скорости реакции.

Например, компания «Поток Рекрутмент» (отечественная разработка), занимающаяся созданием программного обеспечения, предлагает комплексные решения для подбора персонала (в т. ч. для масштабного рекрутинга), адаптации новых специалистов и проведения опросов сотрудников, покидающих компанию, а также услуги виртуальных помощников для HR-специалистов [5]. Отдельного внимания заслуживают ее широкие возможности взаимодействия с кандидатами, включая электронную почту, мгновенные сообщения, голосовую связь и аналитику кандидатов при проведении видеосью.

Одним из основных преимуществ внедрения технологий искусственного интеллекта в процессы управления персоналом является сокращение участия человеческих ресурсов в отдельных управленческих процедурах, что может привести к значительной экономии финансовых и трудовых ресурсов.

Неиспользование инструментов ИИ связано с тем, что многие предприятия сталкиваются со следующими проблемами:

1. Значительные финансовые затраты на реализацию проектов в области ИИ. Не у всех организаций есть возможность финансировать внедрение технологий искусственного интеллекта.

2. Вопросы безопасности и конфиденциальности. Многие работодатели с осторожностью относятся к новым технологиям, поскольку использование ИИ вызывает ряд опасений, связанных с конфиденциальностью данных, этическими аспектами и безопасностью, особенно в части сбора и анализа персональных данных сотрудников.

3. Сложность внедрения ИИ в существующую систему организации. Компании не готовы кардинально изменять годами сформированную организационную инфраструктуру, считая действующие процессы достаточно эффективными.

4. Вопрос технического обслуживания. Дальнейшее обслуживание и поддержка систем ИИ нередко остаются предметом обсуждения.

5. Нехватка квалифицированных специалистов для обслуживания и сопровождения новых технологий.

6. Рост безработицы в результате внедрения ИИ в деятельность компаний. Искусственный интеллект способен заменить значительное количество работников. Это может привести к экономии

ресурсов компаний, однако часть сотрудников может потерять работу. Вместе с тем с большей вероятностью произойдет трансформация структуры занятости: изменится характер труда и появятся новые профессии [6].

7. Недопонимание и ошибки. Искусственный интеллект может быть настроен на выполнение задач в соответствии с определенными параметрами, однако даже автоматизированные системы способны допускать ошибки. Полностью полагаться на решения ИИ нецелесообразно [1]. Технологии должны выступать инструментом поддержки принятия решений, а не полностью исключать участие человека.

8. Негативная общественная реакция. Не все сотрудники положительно воспринимают усиление технологической конкуренции или взаимодействие с чат-ботами. Личностные предпочтения работников могут вызывать неоднозначную реакцию на подобные изменения, вследствие чего часть сотрудников может выражать недовольство.

Хотя тенденция к использованию ИИ в управлении человеческими ресурсами является достаточно устойчивой, она сопровождается рядом потенциальных проблем, связанных с новизной технологии и недостатком практического опыта ее применения. Ожидается, что данная технология не только получит широкое распространение, но и внесет значительный вклад в повышение эффективности управления человеческими ресурсами.

Движущей силой дальнейшего развития HR-сферы может стать искусственный интеллект, поскольку для этого существуют необходимые технологические предпосылки. ИИ позволит автоматизировать рутинные операции, значительно расширить возможности HR-подразделений и сосредоточить ресурсы на стратегически значимых задачах и целях, которые в ближайшей перспективе не могут быть полностью заменены алгоритмами.

Важно отметить, что ключевым элементом станет упрощение взаимодействия как с точки зрения разработки интуитивно понятных интерфейсов, так и с позиции оптимизации процессов передачи и обработки информации. В перспективе искусственный интеллект и специалисты будут взаимодействовать при формировании комплексной системы поддержки принятия управленческих решений. Изменится и подход к работе HR-специалистов: ИИ будет осуществлять обработку данных и предварительный анализ, тогда как окончательные управленческие решения останутся за человеком.

Примечания

1. Володина О. В. Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. N 4.
2. Указ Президента Российской Федерации от 10.10.2019 N 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72738946/> (дата обращения: 10.02.2026).
3. Коваленко А. В., Казаковцева Е. В. Искусственный интеллект в бизнесе: анализируем и применяем. М., Алматы, 2023.
4. Унижаев Н. В. Особенности внедрения нейросетей и систем искусственного интеллекта на предприятиях электроэнергетики // Вопросы инновационной экономики. 2023. Т. 13. N 1.
5. Поток Рекрутмент. URL: <https://team.potok.io/> (дата обращения: 10.02.2026).
6. Борисова Н. В. Кадровый потенциал как важный аспект развития системы управления персоналом // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. N 4.

English version

Prospects for the application of artificial intelligence in human resource management
Danilova Veronika Igorevna, master's student, Moscow International University

This article examines the main aspects of the use of artificial intelligence in recruitment and human resource management. The study considers the possibilities of applying artificial intelligence to automate recruitment processes, analyze employee data, and evaluate employee performance. Particular attention is paid to the ethical aspects and potential risks associated with the use of artificial intelligence in human resource management.

Keywords: artificial intelligence, human resource management, recruiting, data collection, optimization, HR technologies, efficiency, human resources.