

## Использование искусственного интеллекта в HR-среде.

Научный руководитель – Слабов Сергей Сергеевич

*Саакова Ольга Александровна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Москва, Россия

*E-mail: saakova-olja@mail.ru*

В первую очередь стоит рассмотреть определение искусственного интеллекта. Искусственным интеллектом (ИИ) называют способность интеллектуальных машин выполнять творческие функции, которые традиционно считаются прерогативой человека. [1]

Стоит отметить, что отрасль человеческих ресурсов HR (Human Resources) включает в себя творческие функции, но прежде, чем перечислить их, стоит понять из чего состоит HR-сфера. Е. А. Борисова относит оценку персонала к «процессу определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений». Перед сотрудниками HR-сферы стоят следующие задачи: формирование кадрового резерва, обучение персонала, кадровые перемещения, планирование карьеры, развитие организационной культуры, мотивация персонала, развитие персонала, расстановка кадров, адаптация персонала, отбор кадров и планирование персонала. В каждой из этих задач необходимо участие человека и использование его творческих функций.

На каких этапах может быть использован ИИ? Обратимся к жизненному циклу сотрудника (ЖЦС). Данная модель описывает взаимоотношения сотрудник-организация в восьми хронологически выстроенных стадиях (этапах) с учетом той роли, которую служба персонала играет на каждом из этапов. Состоит она из следующих стадий: привлечение, рекрутинг, ожидание, адаптация, достижение необходимого уровня профессионализма, развитие профессионализма, баланс работа/личная жизнь и высвобождение. [2]

Начнем с подбора (рекрутинга) - это второй этап внедрения сотрудника в организацию после привлечения. На нем существует субъективность со стороны рекрутера, по разным причинам он может пропустить перспективного работника. Однако совсем недавно началось использование системы чат-бота, которая ведет диалог с кандидатами и оценивает их потенциальную эффективность для компании. [3] Эта «бесчувственная» машина строго оценивает кандидата по критериям и не зависит от погоды, настроения или личных симпатий. С одной стороны, это отличная возможность подобрать много кандидатов идеально подходящих под критерии, но нужен ли этот идеальный список? Когда кандидатов просматривает и беседует опытный рекрутер, существует риск субъективизма, но с другой стороны, не следуя четким критерием, он может подобрать кандидатов «не совсем подходящих» по условиям, но, которые чем-то их зацепили. Во многих случаях те, кому не хватало опыта, компенсировали это качеством работы и наоборот.

Далее рассмотрим пятую стадию - достижение необходимого уровня профессионализма. На данной стадии также важна поддержка со стороны HR-менеджера. Этот этап нацелен на определение возможностей сотрудника, его признания и оценку вклада в общие цели компании. Именно в этот момент необходимо непредвзято выносить оценку качеств и достижений работника. Для этого менеджеру необходимо использовать различные методы оценки персонала и, возможно, комбинировать их для получения наилучшего результата. Использование ИИ на данном этапе представляет собой использование специализированных программ, с загруженными в них типовыми опросниками и тестами, для проверки

различных качеств сотрудников: стрессоустойчивости, нацеленности на результат и т.д. Однако, в данном случае работники оценивают себя сами, что может исказить представление о его реальной трудоспособности, что повлечет за собой принятие неверного управленческого решения. То же относится и к стадии повышению профессионализма.

И последний этап, на который следует обратить внимание в данном вопросе, высвобождение (увольнение). Появление новых возможностей с ИИ позволит оценить работу сотрудника за определенный период и предоставить отчет для вынесения решения об увольнении работника. Однако он не учитывает события, при которых снизилась продуктивность, а также заслуги и достижения работника. Можно сказать, что для руководителя крупной компании большой бонус - иметь возможность отсеивать неэффективных работников, но в таком случае можно потерять «верных» сотрудников. Менеджер по персоналу учитывает все достижения, но не может оценить трудоспособность работника другой сферы, а также может субъективно относиться к конкретному человеку, что также повлечет потерю сотрудника.

В заключение нельзя сказать точно, кто лучше: человек или искусственный интеллект, у каждого есть свои преимущества и недостатки. Однако попытка внедрения ИИ в HR-сферу под контролем опытного менеджера по персоналу, на мой взгляд, позволит усовершенствовать систему путем сотрудничества, а не противодействия.

#### Источники и литература

- 1) Аверкин А. Н., Гаазе-Рапопорт М. Г., Поспелов Д. А. Толковый словарь по искусственному интеллекту. — М.:Радио и связь, 1992. — 256 с.
- 2) Битобе.ру: <https://www.bitobe.ru/news/2319/>
- 3) Вц.ру: <https://vc.ru/hr/142628-kak-chat-boty-spasayut-hr-ov-ot-rutiny>