

Внедрение искусственного интеллекта в процесс отбора и подбора государственных служащих

Тяжгова Марьяна Муратовна

Студент (магистр)

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

E-mail: mtyazhgova@gmail.com

На сегодняшний день следует констатировать, что устаревшие инструменты подбора и отбора кандидатов на должности государственной службы затрудняют развитие ее потенциала. А при слабом кадровом резерве на госслужбе «невозможно интенсивное развитие и достижение целевых изменений, проводимых в системе государственного управления» [1]. Построение эффективной работы по подбору и отбору кадров возможно при внедрении и применении современных цифровых HR-инструментов, одним из которых является искусственный интеллект.

Искусственный интеллект является неотъемлемой частью современной технологической революции. Его использование расширяется в течение последних нескольких лет и затрагивает все сектора экономики. Искусственный интеллект существует много лет, но благодаря развитию больших данных и вычислительной мощности компьютеров за последние годы его использование стало очень интересным и позволило создать различные инструменты, которые отлично зарекомендовали себя.

В нашей стране развитию искусственного интеллекта способствует действующая «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 года» [2] и отдельный федеральный проект «Искусственный интеллект» в рамках национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [3].

По словам замглавы Совбеза Д. Медведева: «с каждым годом искусственному интеллекту будет уделяться все большее и большее внимание, передаваться на решение с использованием интеллекта все больше и больше задач. . . » [4].

В связи с вышесказанным следует выделить ряд тенденций, которые проявляются в области внедрения искусственного интеллекта в кадровую работу на государственной службе:

- возрастает область охвата искусственным интеллектом отбор по первичным требованиям, оперативная оценка «жестких навыков», разработка гибких и персонализированных программ обучения, построение карьерных планов на индивидуальном и организационном уровнях (создание про-версии кадрового резерва);
- искусственный интеллект - это сфера аналитики, принятие решений остается за руководителями подразделений и работниками кадровых служб;
- формируются новые компетенции работников.

Широкое распространение, в частности на госслужбе, получает метод цифрового рекрутинга на основе искусственного интеллекта. И это несмотря на то, что трудоустройство во многом связано с эмоциональным подходом людей, а не с прагматичным подходом роботов.

В сфере рекрутинга искусственный интеллект позволяет стандартизировать процессы и установить контакт с лучшими талантами, доступными на рынке. Благодаря искусственному интеллекту становится возможным убрать из ежедневных задач кадровых служб рутинные процессы и сконцентрироваться на общении с кандидатами.

На этапе найма поиск кандидатуры является самым продолжительным: составление предложения о работе, выявление кандидатов, предварительный отбор резюме, обращение к кандидатам. С помощью искусственного интеллекта рекрутеры могут настроить автономный поиск для фильтрации заявок и получения только самых интересных профилей для вакансий.

Ручной отбор резюме - трудоемкая часть найма персонала, особенно если большинство из них нерелевантны. Поэтому использование технологии искусственного интеллекта может дать высокие результаты, когда на одну вакансию приходит множество откликов. Но технология не ограничивается сканированием резюме, она может анализировать «soft skills» или способ самовыражения. Также искусственный интеллект может быть использован для оценки записанных собеседований при приеме на службу - существует возможность анализировать такие данные, как язык, словарный запас, взгляд, эмоции или движения во время интервью.

Тем самым можно выделить ряд преимуществ у искусственного интеллекта

- искусственный интеллект снижает вероятность ошибки и обеспечивает большую точность

- он способствует улучшению принятия решений, поскольку устраняет эмоциональные факторы и основывает свой выбор исключительно на данных и моделях.

- искусственный интеллект можно использовать круглосуточно и без выходных, не влияя на эффективность и показатели успеха. У данной технологии нет простоев, и ей не нужен отдых. Кроме того, она может успешно работать в режиме многозадачности и выполнять повторяющиеся задачи, которые люди находят непривлекательными.

Однако, как и любая технология, искусственный интеллект имеет недостатки в своей работе. Вот почему искусственный интеллект должен оставаться опорой для рекрутера и не должен заменять его в работе.

Чтобы использование искусственного интеллекта было эффективным, системы на его основе должны применяться в качестве инструмента поддержки принятия решений человеком. При работе бездушных систем, в частности при проведении собеседований, теряется человеческий фактор, который не может быть заменен искусственным интеллектом.

Существует риск, что использование искусственного интеллекта в процессе отбора может отпугнуть некоторых кандидатов, даже если они обладают всеми качествами для заполнения вакансий. Некоторые кандидаты могут отказываться от найма через искусственный интеллект, потому что хотят личного обмена, а также хотят задавать вопросы и получать ответы.

Личное собеседование по-прежнему необходимо для выявления навыков межличностного общения. Тем самым определен предел искусственного интеллекта.

Наконец, рекрутер есть и всегда будет гарантом качества опыта кандидата. Это качество особенно востребовано во время собеседований при отборе кандидатов на государственную службу. Поэтому важно, чтобы у кандидата был человеческий контакт с представителем госструктуры. Рекрутер также должен следить за тем, чтобы у кандидатов были равные возможности, чего сегодня не позволяет делать искусственный интеллект.

Итак, благодаря технологическим достижениям последних лет, особенно в области искусственного интеллекта, разработаны новые инструменты, которые могут быть интегрированы в определенные сектора, в частности, такие как отбор и набор персонала на государственную службу. Эти технологии позволяют повысить скорость и эффективность различных этапов процесса найма. Работникам кадровых служб не нужно тратить большую часть времени на определенные рутинные задачи. Благодаря использованию искусственного интеллекта средняя продолжительность этапа отбора может значительно сократиться, не изменив ее сущности. Действительно, по интеграции новых инструментов

в этапы традиционного процесса подбора персонала можно наблюдать, что они не претерпевают модификации, с другой стороны, эти инструменты позволяют осуществлять более эффективный подбор кадров для государственной службы.

Источники и литература

- 1) Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения. Экспертная записка. - М., 2021, № 1 (4). - 118 с.
- 2) Указ Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» от 10 октября 2019 г. № 490 // Собрание законодательства РФ. - 2019. - № 41. - Ст. 5700.
- 3) Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/#section-docs>
- 4) Д.А. Медведев призвал не бояться искусственного интеллекта // <https://tass.ru/ekonomika/7273079>