

УДК 658.3.07

**ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ПОМОЩНИК
HR–СПЕЦИАЛИСТА**

Хмель Ольга Анатольевна, к.э.н.

Полесский государственный университет

Khmel Olga, PhD in Economics, Polesky State University, khmel@polessu.by

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования искусственного интеллекта в работе HR-специалиста, выделяются риски и рекомендации по их минимизации

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление персоналом, HR-специалист

В современном обществе цифровизация играет значительную роль в развитии различных отраслей экономики. На сегодняшний день широко применяется искусственный интеллект (ИИ) для аналитики, прогнозирования, в качестве виртуальных помощников и чат-ботов. Возможно ли применение ИИ в сфере управления персоналом? В данной статье попытаемся ответить на этот вопрос.

В качестве положительного примера можно привести опыт InfoWatch, Московской компании, которая запатентовала систему, способную предсказать увольнение сотрудника до 80% за 25 дней до его ухода, анализирующую поведенческие метаданные в корпоративных IT-средах, формирующую поведенческую модель активности сотрудника и классифицирующую сотрудников по группам риска [3].

Вначале остановимся на определении искусственного интеллекта. ИИ рассматривают как комплекс программ, разработанных с целью воспроизведения навыков, присущих человеку, способность заниматься планированием, решением правильно поставленных задач [1]. ИИ это набор моделей и методов, который позволяет на основе имеющейся информации решить определённые задачи или сделать выводы. Сам ИИ даёт следующее определение: искусственный интеллект в сфере управления персоналом (HR) — это интеграция интеллектуальных алгоритмов и инструментов, управляемых данными, направленных на оптимизацию, автоматизацию и совершенствование процессов управления персоналом.

Действительно, видится возможным использование возможностей ИИ для повышения эффективности работы HR по следующим направлениям:

1. **Подбор персонала:**

Анализ резюме: ИИ может автоматизировать процесс отбора резюме, анализируя их на соответствие требованиям вакансии и выделяя наиболее подходящих кандидатов. Так российские компании разрабатывают платформы с тестами, чтобы определять, какие кандидаты лучше всего подходят для вакансии. Возможно использование голосовых роботов для осуществления звонков кандидатам. Также ИИ можно использовать для составления вопросов кандидатам. При проведении собеседования можно использовать системы, которые могут в процессе онлайн встречи считывать маску лица и определять когнитивные индексы личности [1].

2. **Анализ производительности:**

Мониторинг KPI: ИИ может собирать и анализировать данные о производительности сотрудников, помогая выявлять высокоэффективных работников и тех, кто нуждается в дополнительной поддержке и сопровождении. Также возможно внедрения в деятельность инструментов, которые используются для предотвращения профессионального выгорания.

3. **Обучение и развитие:**

Построение индивидуальных траекторий обучения: ИИ может анализировать навыки сотрудников и предлагать персонализированные программы обучения, исходя из их потребностей и карьерных целей. Платформы на основе ИИ могут подстраивать учебный контент под индивидуальные запросы каждого сотрудника.

4. **Управление текучестью кадров:**

Используя искусственный интеллект можно проводить **анализ удовлетворенности сотрудников:** ИИ может обрабатывать отзывы и опросы сотрудников, выявляя проблемы и области для улучшения.

Также возможности ИИ можно направить на **минимизацию рисков текучести кадров:** алгоритмы могут анализировать данные о сотрудниках и предсказывать

вероятность их увольнения, что позволит предпринять меры по удержанию. Для построения алгоритмов следует использовать анализ данных деятельности за предыдущие периоды, используя которые ИИ устанавливает корреляции между различными характеристиками сотрудников и их успехом в организации.

5. Оптимизация процессов в организации:

Автоматизация рутинных задач: например, ИИ может взять на себя выполнение рутинных задач, таких как обработка заявлений на отпуск, освобождая время HR-специалистов для решения стратегических задач.

Чат-боты: Использование чат-ботов для ответов на часто задаваемые вопросы сотрудников может улучшить коммуникацию и также снизить нагрузку на HR-отдел.

6. Анализ данных и прогнозирование:

Анализ больших данных и проведение сравнительного анализа: ИИ может обрабатывать большие объёмы данных о сотрудниках, выявляя особенности и делая прогнозы, что может помочь в принятии более обоснованных решений. А сравнение различных подразделений по выработанным ключевым показателям может помочь выявить лучшие практики, а также области для улучшения.

7. Развитие корпоративной культуры:

Анализ настроений: ИИ может анализировать отзывы сотрудников, чтобы оценить общее настроение в коллективе и выявить потенциальные проблемы.

Однако наряду с преимуществами существуют и определённые риски, которые важно учитывать при работе с ИИ:

- о **Предвзятость ИИ:** системы обучаются на данных, которые могут содержать определённую предвзятости по полу, возрасту или другим признакам, что будет влиять на принятие решений.

- о **Нарушение конфиденциальности:** при обработке больших объёмов персональных данных сотрудников существует риск утечки информации или её неправильного использования.

- о **Снижение роли человеческого фактора** может привести к снижению качества управления персоналом.

- о **Юридические риски:** использование ИИ без учёта законодательства о защите персональных данных недопустимо. Так, межпарламентская ассамблея СНГ уже приняла модельный закон о технологиях искусственного интеллекта.

Также стоит отметить, что внедрение ИИ в работу HR-служб может вызвать недоверие или страх у персонала из-за опасений по поводу замены людей работами или осуществления контроля за ними. Если, всё же вы принимаете решение использовать ИИ в своей работе, то для того чтобы минимизировать риски и сформировать у сотрудников доверие к инструменту ИИ рекомендуется следующее:

- о проводить регулярный аудит данных;
- о использовать большой массив данных;
- о соблюдать нормы конфиденциальности;
- о обязательно сочетать ИИ с экспертной оценкой HR-специалистов;
- о обучать сотрудников работе с новыми технологиями, а также разъяснять преимущества использования ИИ.

Благодаря использованию искусственного интеллекта традиционные задачи управления персоналом могут стать более упорядоченными, что позволяет сосредоточиться на стратегических целях.

Но не следует забывать, что искусственный интеллект представляет собой мощный инструмент, способный не только трансформировать систему управления персоналом к лучшему, но и создать новые риски. И в любом случае, ИИ это инструмент, способный выполнять множество задач, для которых обычно требуется человеческий интеллект.

Список использованных источников

1. Искусственный интеллект в HR (найм, мотивация и развитие персонала) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/a/834841>– Дата доступа: 15.04.2025.
2. Минченко, А.А. Экономический аспект проблемы технологической сингулярности / А.А. Минченко, О.А. Золотарева // Экономика и банки : научно-практический журнал. – 2023. – № 1. – С. 69–77.
3. InfoWatch запатентовала систему для прогнозирования увольнений сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/news/910654/>– Дата доступа: 19.10.2025.