

Секция «Технологии искусственного интеллекта в предоставлении государственных и муниципальных услуг»

## **Применение искусственного интеллекта в управлении подбором персонала предприятия**

*Ли Янин*

*Студент (магистр)*

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

*E-mail: yaningli59@gmail.com*

Для предприятий человеческие ресурсы сложны, что требует от нас их организации и интеграции. Так, управление человеческими ресурсами должно объединить собственные характеристики компании, сформулировать направление для долгосрочных целей компании, обеспечить ее устойчивое развитие и дать возможность всем сотрудникам в полной мере использовать свои преимущества. Поэтому эта модель управления имеет важное значение для предприятий.

Искусственный интеллект относится к технологии, которая заменяет человеческий интеллект компьютерами. Кроме того, искусственный интеллект также изучает, можно ли реализовать связанные технологии и как этого добиться. Академическая интерпретация искусственного интеллекта относится к использованию соответствующих знаний для достижения цели субъекта путем фильтрации и изучения данных. Искусственный интеллект является предметом с высокими техническими требованиями, Основываясь на характеристиках различных отраслей, сочетание технологий искусственного интеллекта и отраслей также имеет разные характеристики. С развитием и прогрессом информационного века роль искусственного интеллекта постепенно становится заметной, и он широко используется во всех сферах жизни, а скорость развития очень высока [1].

В настоящее время в сфере управления человеческими ресурсами искусственный интеллект наиболее широко используется при подборе персонала, и появляется все больше и больше сопутствующих продуктов. Анализируя продукты искусственного интеллекта в процессе найма, обнаруживается, что эти продукты имеют общие черты. Продукты искусственного интеллекта в процессе найма охватывают большие данные, и на основе больших данных может быть создан кадровый резерв со своими характеристиками.

С помощью этих продуктов искусственного интеллекта компании могут находить свои любимые таланты и повышать эффективность найма. В более позднем процессе собеседования с талантами можно использовать искусственный интеллект для проведения предварительной проверки структурированных интервью. Кроме того, на собеседовании можно также узнать о будущем карьерном плане интервьюируемого, и в дальнейшем судить о стабильности его работы. Благодаря дальнейшему анализу вышеуказанных условий эффективность предприятий по поиску подходящих талантов значительно повысилась [2].

В процессе найма предприятий технология искусственного интеллекта постепенно показывает свои преимущества. Прежде всего, внедрение технологии искусственного интеллекта в систему управления человеческими ресурсами предприятия, особенно в процессе найма, может еще больше повысить эффективность найма на предприятии и найти таланты, которые предприятие желает и соответствует должности в компании. относительно короткий промежуток времени. С помощью технологии искусственного интеллекта можно создать уникальный кадровый резерв, который повысит точность оценки резюме талантов HR-службой предприятия [3].

HR может собирать более эффективную информацию с помощью продуктов на основе технологий искусственного интеллекта, что значительно повышает эффективность

их работы. Благодаря технологии искусственного интеллекта информация может быть размещена и проверена более точно. Если компании необходимо набрать подходящие таланты на соответствующие должности с помощью продуктов с технологией искусственного интеллекта, HR может ввести ключевые слова для фильтрации в соответствии с требованиями работы, такими как образование, опыт и т.д. В это время машина будет дополнительно отсеивать таланты, соответствующие потребностям в соответствии с этими условиями. Этот процесс занимает гораздо меньше времени, чем ручной отбор, и имеет более высокую точность. Во-вторых, помимо того, что искусственный интеллект показывает преимущество перед человеком в процессе отбора резюме, он позволяет более систематически оценивать интервьюеров. С помощью искусственного интеллекта можно проводить анализ резюме, видеointервью и т. д.

При найме персонала эффективность проверки резюме с помощью искусственного интеллекта намного выше, чем при ручной проверке. С помощью искусственного интеллекта можно значительно повысить эффективность работы, а также значительно упростить утомительные и сложные рабочие процессы. Помимо применения технологии искусственного интеллекта для проверки резюме, ее также можно применять к собеседованиям. На основе видеointервью искусственный интеллект также может количественно оценить способности интервьюера через базу данных. С помощью технологии искусственного интеллекта корпоративный HR может тратить время и энергию на другие, более сложные задачи. Это также может повысить точность отбора талантов и снизить затраты на человеческие ресурсы для предприятий. В долгосрочной перспективе это поможет повысить эффективность управления предприятием и будет способствовать устойчивому развитию предприятия.

В традиционной работе с собеседованиями, когда HR проводит отбор сотрудников или приглашает на собеседования, на него часто влияют некоторые субъективные факторы, такие как внешний вид кандидатов. Эти субъективные факторы могут повлиять на оценку кандидатов отделом кадров и даже на их оценку способностей кандидатов [4].

Благодаря технологии искусственного интеллекта условия оценки кандидатов могут быть дополнительно определены количественно, и больше внимания уделяется изучению способностей кандидатов. В повседневной работе рекрутеров лучшие кандидаты на работу обычно выбираются из интервьюеров для рекомендации.

Например, рекрутер недавно выбрал трех лучших кандидатов в качестве рекомендательных на основе всесторонних оценок соискателей. Несмотря на то, что четвертый соискатель был отличным и выдающимся во всех аспектах, соискатель не смог войти в рекомендательную ссылку. Использование искусственного интеллекта может помочь устранить подобные предубеждения и сделать рабочий процесс отбора талантов более рациональным [5].

Для каждой организации искусственный интеллект — это путешествие. Однако искусственный интеллект предлагает множество преимуществ для государственного сектора, помогая выполнять больше работы, принося удовлетворение сотрудникам и гражданам и обеспечивая невероятные достижения. Организации могут подготовиться к успешному внедрению ИИ, тщательно планируя каждый этап с помощью экспертов по технологии и развертыванию. Внедрение искусственного интеллекта в государственном секторе только начинается, и время подготовки настало. Будущее уже здесь.

### Источники и литература

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Питер, 2018. – 1038 с.
- 2) Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гу-

манитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

- 3) Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
- 4) Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина.– М.: ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.
- 5) Чен Делин, / Ши Юнцзинь, // Применение искусственного интеллекта в человеческих ресурсах –2016(9): – С. 51–54.