

Секция «Слабый и сильный искусственный интеллект в управленческих практиках»

**Использование искусственного интеллекта в процессах управления
человеческими ресурсами.**

Научный руководитель – Назаренко Сергей Владимирович

Янкаускайте Камила Альгимантасовна

Студент (магистр)

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

E-mail: kemmore@gmail.com

В последние годы наблюдается глобальный процесс цифровизации экономики, который затрагивает все сферы жизни человечества. На сегодняшний день цифровые технологии необходимы буквально во всех сферах государственной деятельности, и особенно важны они для создания кадрового потенциала. Вместе с тем, рынок труда меняется очень быстро, поэтому необходимо непрерывно обновлять квалификацию сотрудников и внедрять современные технологии. Именно это даст возможность повысить эффективность работы государственных учреждений и сделать нашу страну более конкурентоспособной на мировом рынке. В качестве одной из наиболее перспективных технологий в данной области стоит выделить искусственный интеллект, который с помощью анализа, прогнозирования и диагностики может значительно улучшить кадровую политику, выполнить многие повторяющиеся задачи и сэкономить рабочее время. Несмотря на затраты, внедрение искусственного интеллекта следует рассматривать как хорошую возможность для развития кадровой политики, которая даст возможность создать будущее и использовать современные технологии на благо нашей страны.

В настоящее время искусственный интеллект может стать незаменимым помощником отдела кадров, ускоряя и упрощая множество задач, связанных с наймом новых сотрудников. Область использования искусственного интеллекта включает проверку кандидатов, планирование собеседований и даже выделение подходящего офисного пространства и оборудования. Благодаря эффективности алгоритмов, искусственный интеллект способен принимать решения быстрее, чем человек, а автоматическое обучение на основе анализа данных позволяет ему адаптироваться в режиме реального времени. Такой подход значительно экономит время и трудовые ресурсы для всех участников процесса найма. Неудивительно, что все больше компаний решают внедрять искусственный интеллект для оптимизации кадровой политики и улучшения результатов найма новых сотрудников.

В государственных организациях, таких как "Центр занятости населения", искусственный интеллект может применяться для эффективного подбора персонала. Системы на основе искусственного интеллекта помогают выбрать кандидата с необходимыми навыками и опытом для конкретной должности. При этом чат-боты могут вести диалог с потенциальными кандидатами и сопоставлять их профили с потребностями компании для сокращения списка подходящих кандидатов. Интегрированные системы искусственного интеллекта также помогают в обучении сотрудников соответствующим навыкам и компетенциям. Технология искусственного интеллекта предоставляет индивидуальный режим обучения на основе навыков и требований организации, помогая сотрудникам осваивать новые методы и усовершенствовать свои навыки. Платформы электронного обучения также могут быть использованы для повышения квалификации сотрудников в государственных структурах.

Идея использования искусственного интеллекта в кадровой политике может привести к улучшению кадровых показателей. Российские исследователи провели опрос среди государственных служащих, чтобы выяснить, насколько актуальным является применение

искусственного интеллекта в управлении кадрами и оказалось, что большинство опрошенных (54%) считают, что искусственный интеллект целесообразно использовать в сфере приёма персонала. В пользу внедрения искусственного интеллекта в процесс, связанный с обучением и повышением квалификации сотрудников, высказались 23 % опрошенных, и меньше всего высказались за процессы консультирования и анализа кадровых показателей - это 9 и 10%, соответственно.

Развитие возможностей интеграции технологий искусственного интеллекта в работу с персоналом может привести к значительным изменениям в рынке труда и в целых отраслях. Особое внимание уделяется анализу возможностей и рисков, связанных с применением искусственного интеллекта при подборе персонала, консультировании с помощью чат-ботов, обучении и анализе кадровых показателей. Однако, не стоит ограничивать возможности внедрения искусственного интеллекта в систему государственного управления только лишь сферой кадровой работы.

Существует ряд тенденций по использованию систем искусственного интеллекта в области государственного управления, среди которых можно выделить следующие:

1. В силовых структурах наиболее востребованы решения на базе искусственного интеллекта, позволяющие полиции анализировать видео со множества камер и эффективно разыскивать преступников. Удобный интерфейс программ позволяет автоматически формировать необходимые документы для прокуратуры и обвинительные заключения.

2. Применение искусственного интеллекта может оказать значительное влияние на контроль и управление дорожным движением в городах. В некоторых странах уже проводятся соответствующие исследования и работы в этой области.

3. Искусственный интеллект может быть полезен и для МЧС, позволив управлять работой пожарных, а также прогнозировать развитие пожаров.

4. Судебная система может использовать искусственный интеллект для создания ассистентов судей, подготовки стенограмм заседаний и обработки больших массивов данных. В 2018 году Генпрокуратура России объявила тендер на разработку системы на базе искусственного интеллекта, которая планируется быть внедренной к 2025 году в рамках программы "Цифровая экономика". Применение таких технологий уже используется прокуратурой Китая.

5. Анализ социальных сетей на базе искусственного интеллекта может использоваться для предотвращения возможных акций радикальных группировок, направленных против государства.

6. Образовательные учреждения могут использовать искусственный интеллект для отслеживания успехов учащихся, а также для целенаправленной помощи в планировании образования и трудовой карьеры.

7. Искусственный интеллект может быть полезен для систем поддержки принятия государственных решений в экономике и банковской сфере.

В результате внедрения искусственного интеллекта в кадровую политику ожидается значительное снижение уровня безработицы, помимо этого, технология поможет в поиске и трудоустройстве талантов на рынке труда. Искусственный интеллект пользуется широким применением уже много лет и продолжает развиваться. Его использование возможно в различных областях и формах, но внедрение этой технологии особенно важно для кадровой политики, поскольку она может значительно улучшить многие показатели нанимаемости и повысить конкурентоспособность страны.

Источники и литература

- 1) Жданов В.С. Современное состояние и перспективы развития искусственного интеллекта. <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/c1274a3671576d79c325766200406380>.
- 2) Ольга Дерюгина. Искусственный интеллект и современное искусство. <http://www.colta.ru/articles/art/14931>.
- 3) Сергей Белов, Валерий Катькало. Дефицит искусственного интеллекта. <https://www.ru/opinion/articles/2017/03/21/681987-defitsit-iskusstvennogo-intellekta>.
- 4) Чуланова О. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций / Чуланова О., Хайбуллова К. – Вестник Евразийской науки. – 2020. – №1. – с. 14-22.
- 5) Тирер А. Искусственный интеллект и государственная политика / Тирер А. Кастильо А., Рассел Р. – Университет Джорджа Мейсона, 2020 – 156 с.
- 6) Васин С.Г. Искусственный интеллект в управлении государством. <https://cyberleninka.ru/article/v/iskusstvennyy-intellekt-v-upravlenii-gosudarstvom>