

Використання штучного інтелекту в управлінні персоналом

Дученко Марина Михайлівна, к.е.н., доц.
ORCID ID: 0000-0002-1119-8281

Попович Жанна Василівна, студентка
ORCID ID 0000-0002-3267-2966
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

Штучний інтелект (ШІ) представляє собою галузь комп'ютерних наук, яка займається розробкою систем, здатних до самостійного виконання завдань, які вимагають інтелектуальних здібностей людини. Основними компонентами ШІ є машинне навчання, природна мова (NLP), комп'ютерне бачення та інші технології, які імітують людське мислення та поведінку. У сучасному світі ШІ здобуває все більшу популярність і має значний вплив на різні сфери життя. Він використовується в автономних автомобілях, голосових помічниках, інтернеті речей, медицині, фінансах, маркетингу, науці та багатьох інших галузях.

Застосування штучного інтелекту в галузі управління персоналом представляє собою революційний підхід, який використовує різноманітні технології і методи з метою покращення всіх аспектів життєвого циклу персоналу, включаючи планування, залучення, рекрутинг, навчання, мотивацію, розвиток та утримання персоналу.

Штучний інтелект в сфері управління персоналом може забезпечити:

– *автоматизацію багатьох рутинних завдань*: ШІ може виконувати рутинні та повторювані завдання, що дозволяє HR-спеціалістам сконцентруватися на стратегічних аспектах роботи, прийнятті важливих рішень і тим самим підвищити продуктивність як і персоналу, так й організації в цілому; [1]

– *підвищення точності прийняття рішень*: ШІ може аналізувати великі обсяги даних про персонал та робочі процеси. За допомогою алгоритмів машинного навчання та аналітики даних, ШІ може здійснювати прогнозування, рекомендувати оптимальні стратегії, виявляти потенційні проблеми та ризики, що допомагає HR спеціалістам приймати обґрунтовані рішення, а також зменшити ймовірність помилок та небажаних наслідків; [2]

– *зменшення витрат на персонал*: ШІ може допомогти HR-спеціалістам ефективніше розподіляти завдання між персоналом, що дозволить уникнути перевантаження деяких співробітників і зменшити витрати на персонал;

– *збільшення об'єктивності та уникнення упередженості*: ШІ може допомогти уникнути упередженості та необ'єктивності у процесі управління персоналом. Алгоритми машинного навчання та аналітики даних можуть аналізувати об'єктивні показники та критерії, що допомагають приймати об'єктивні рішення та уникати несуб'єктивних суджень; [3]

– *підвищення задоволеності персоналу*: ШІ може допомогти забезпечити більш персоналізований підхід до управління персоналом. Шляхом аналізу вподобань, навичок та потреб персоналу, він може рекомендувати індивідуальні рішення, що сприяють задоволеності працівників, підвищенню мотивації та залученню;

– *підвищення професійного рівня персоналу*: завдяки ШІ можна створювати персоналізовані програми розвитку та навчання для персоналу. Такі програми будуть спрямовані на індивідуальні потреби співробітників, що дозволяє останнім активно розвивати свої навички та досягати особистих та професійних цілей. [2]

Штучний інтелект відіграє ключову роль у підборі персоналу, надаючи велику кількість інструментів та методів для оптимізації процесів управління персоналом. ШІ може значно полегшити та оптимізувати різні етапи підбору персоналу, забезпечуючи більш ефективний та об'єктивний підхід до відбору кандидатів.

Один з початкових етапів підбору персоналу, де ШІ знайшов широке застосування – це планування потреб в персоналі. За допомогою алгоритмів машинного навчання можуть

аналізуватися великі обсяги даних (обсяг роботи, структура команди, попередні та поточні проекти), щоб зрозуміти, які спеціалісти потрібні для успішного функціонування організації. На основі цих даних системи штучного інтелекту можуть прогнозувати оптимальну кількість персоналу для організації. Крім того, ШІ допомагає враховувати інші фактори, що впливають на планування робочої сили, такі як сезонність роботи, втрати персоналу, технологічні зміни тощо. Алгоритми машинного навчання можуть також аналізувати попередні дані і прогнозувати зміни у робочій силі, допомагаючи організації адаптуватись до змін у бізнес-середовищі.

Переходячи до наступного етапу, організація може скористатись перевагами штучного інтелекту для ефективного пошуку кандидатів. Одним із способів його використання на цьому етапі є автоматизоване розміщення вакансій на різних онлайн-платформах. Алгоритми можуть вибирати найбільш підходящі канали та медіа для розміщення оголошень про вакансії, залежно від типу посади та цільової аудиторії. Це допомагає привернути увагу більшої кількості потенційних кандидатів та розширити базу кандидатів.

Автоматизовані обробка резюме та відбір кандидатів стали невід'ємною частиною процесу підбору персоналу із використанням штучного інтелекту. За допомогою алгоритмів машинного навчання та обробки природної мови (NLP), ШІ може швидко аналізувати великі обсяги резюме та ідентифікувати потенційно відповідних кандидатів згідно вакансії. Інструменти, які використовуються в цьому контексті, можуть включати класифікацію тексту, виявлення ключових слів, аналіз навичок, освіти та досвіду. [3]

Додатково, штучний інтелект може використовуватися для аналізу соціальних медіа профілів кандидатів та перевірки їхньої професійної репутації. Алгоритми машинного навчання можуть сканувати публічні профілі кандидатів у соціальних мережах, форумах та інших онлайн-ресурсах/платформах для виявлення сумнівної поведінки або неприпустимих висловлювань, що можуть вплинути на рішення їх відповідності щодо вакансії.

Штучний інтелект може автоматизувати і оптимізувати процес інтерв'ювання. Використання чат-ботів, інструментів обробки природної мови (NLP), проведення особистих співбесід за допомогою технологій ШІ, таких як HireVue, Amelia і т. д. може забезпечити більш ефективну та об'єктивну оцінку навичок і здібностей кандидатів. [4]. Після інтерв'ювання й попереднього оцінювання кандидатів ШІ може допомогти на останньому етапі підбору персоналу – процесі прийняття рішення. Алгоритми машинного навчання можуть, аналізувати результати оцінювання, порівнювати, створювати рейтинги або ранжувати кандидатів(-ок) на основі встановлених критеріїв. Прийняття рішення на підставі результатів оцінювання ШІ має декілька переваг. По-перше, воно допомагає виключити суб'єктивність та упередженість прийняття рішення, оскільки алгоритми машинного навчання працюють на основі об'єктивних критеріїв. По-друге, воно забезпечує більш ефективний процес відбору, оскільки ШІ може швидко аналізувати великі обсяги даних та порівнювати їх.

Використання штучного інтелекту в підборі персоналу є ефективним та об'єктивним підходом, який спрощує багато етапів підбору персоналу. Завдяки постійному розвитку технологій, можливості ШІ постійно зростають, відкриваючи нові перспективи та виклики у сфері підбору персоналу.

Література:

1. Heinze, C. (2023, 7 серпня). *5 advantages and disadvantages of using AI in HR* | TechTarget. *HR Software*. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/feature/Advantages-and-disadvantages-of-using-AI-in-HR>
2. Gupta, C. (2023, 19 липня). *The Advantages of AI in HR: Impact and Examples* – Plum Blog. *Employee Healthcare and Medical Benefits* – Buy Online. <https://www.plumhq.com/blog/ai-in-hr>
3. Rataj, M. (2023, 29 травня). *Unlocking the benefits of AI in human resources* – Sloneek. <https://www.sloneek.com/blog/benefits-of-ai-in-human-resources/>
4. Hewage, A. (2023). *Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(03), 603–634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>