

# Искусственный интеллект в управлении персоналом

М.В. Кретов, А.В. Дегтярева, М.В. Шляпина

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

**Обоснование.** На данный момент искусственный интеллект (ИИ) уже не является чем-то фантастическим, это одна из важнейших технологий XXI века. Основное предназначение ИИ заключается в выполнении задач, которые невозможны без человеческого интеллекта, а именно: обучение, обработка и распознавание человеческой речи, принятие решений, составление планов, прогнозов и др. [1] Перечень сфер деятельности, в которых сейчас применяется ИИ, довольно обширный, управление персоналом не стало исключением. ИИ используется для экономии времени на рутинных задачах и оптимизации процессов найма, обучения и увольнения сотрудников.

**Цель** — определить, какие новые возможности имеются в области управления человеческими ресурсами от применения ИИ и какие изменения ожидаются в функционировании HR-процессов в связи с развитием и внедрением ИИ.

**Методы.** ИИ оказывает значительное влияние на управление персоналом, автоматизируя задачи, предоставляя аналитику и улучшая взаимодействие с сотрудниками [2]. Определим основные области применения ИИ в управлении персоналом:

1. Автоматизация повторяющихся и трудоемких задач. HR-специалисты могут в это время приступать к выполнению более стратегических и творческих задач.

2. Анализ данных — обработка большого количества информации, выявление закономерностей и тенденций, на основе которых потом принимается решение.

3. Подбор и найм персонала. ИИ-инструменты могут помочь в поиске и отборе кандидатов, используя алгоритмы для сопоставления резюме с требованиями к работе. С помощью ИИ также можно проводить виртуальные собеседования и анализ кандидатов, а HR-специалистам остается только принимать решения о найме того или иного сотрудника.

4. Онбординг и обучение. С помощью применения ИИ-платформ можно автоматизировать процесс онбординга, предоставляя новым сотрудникам персонализированное обучение и необходимые для этого ресурсы. Также на таких платформах можно отслеживать прогресс обучения.

5. Управление производительностью. Существующие на данный момент ИИ-инструменты могут анализировать информацию о производительности сотрудников, определяя их сильные и слабые стороны, предлагать пути достижения высоких результатов.

6. Мотивация и вовлеченность. Существуют ИИ-инструменты, которые могут анализировать настроение сотрудников и выявлять факторы, влияющие на мотивацию и вовлеченность. На основе проведенного анализа ИИ предлагает программы, направленные на повышение удовлетворенности работой у персонала.

7. Планирование преемственности. С помощью ИИ-алгоритмов можно анализировать данные о сотрудниках и выявлять потенциальных кандидатов для руководящих должностей, разрабатывать планы преемственности.

Таким образом, стоит отметить, что приведенный перечень основных областей применения ИИ будет пополняться, так как со временем будут появляться и новые возможности.

**Результаты.** В процессе проведения исследования были определены основные области применения ИИ в управлении персоналом. Хочется обратить внимание на то, что ИИ не сможет полностью заменить HR-специалистов, потому что хоть он и является ценным инструментом, с помощью которого можно повысить эффективность работы сотрудников, но без участия человека невозможно функционирование ни одной организации.

**Выводы.** Интеграция ИИ в управление персоналом позволяет организациям автоматизировать задачи, принимать более эффективные решения на основе данных и создавать более персонализированный опыт для сотрудников. В будущем люди и ИИ все больше будут работать вместе в качестве партнеров. ИИ будет усиливать человеческие способности, помогая решать сложные проблемы, повышать производительность и улучшать качество жизни.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект; управление персоналом; HR-специалисты; функции; эффективность; производительность.

### Список литературы

1. Галикеева Н.Н., Фархиева С.А. О национальной стратегии развития искусственного интеллекта до 2030 года в РФ и федеральном проекте «искусственный интеллект» // Современная школа России. Вопросы модернизации. 2021. № 3-1. С. 186–188. EDN: XXHOEL
2. Нарейко В.Г. Искусственный интеллект в управлении персоналом // Диалог. 2023. № 1. С. 50–53. EDN: FYUKRY

### *Сведения об авторах:*

**Максим Витальевич Кретов** — студент, группа 7421-380302D, Институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: maxxxkretov@gmail.com

**Алена Витальевна Дегтярева** — студентка, группа 7421-380302D, Институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королев, Самара, Россия. E-mail: alena\_degtyareva\_02\_02@mail.ru

**Мария Вячеславовна Шляпина** — студентка, группа 7421-380302D, Институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: masha210801@yandex.ru

### *Сведения о научном руководителе:*

**Юлия Ивановна Ряжева** — доцент кафедры стратегического менеджмента, кандидат экономических наук; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королев, Самара, Россия. E-mail: ryazheva\_yulia@mail.ru