

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній статті розглянуто як технологія штучного інтелекту допомагає компаніям керувати персоналом. Наголошено на важливості застосування ШІ в компаніях. Наведено переваги і можливості поширення використання штучного інтелекту.

Ключові слова: штучний інтелект, керування персоналом, компанія, HR-менеджер

Abstract

In this article is considered how artificial intelligence technology helps companies manage staff. The importance of AI use in companies is emphasized. The advantages and possibilities of spreading the use of artificial intelligence are given.

Keywords: artificial intelligence, personnel management, company, HR-manager

Поява штучного інтелекту змінила звичну діяльність компаній. У сфері HR (Human Resources) ШІ давно став дуже популярною технологією, тому сьогодні основне завдання HR-лідерів полягає у грамотному поєднанні людських і програмних ресурсів [1].

Штучним інтелектом (від англ. Artificial intelligence) називають технологію, яка використовується для виконання завдань, що потребують певного рівня інтелекту, іншими словами, це інструмент, навчений людиною робити інтелектуальні операції, які вмє робити тільки людина. Технологія застосовується для водіння машин, розпізнавання обличч, а тепер ще знайшлося застосування і в сфері найму на роботу. Його відмінність від звичайного програмного забезпечення полягає в швидкості обчислень значної кількості нових якісних даних завдяки вдосконаленим алгоритмам. Інтегровані програмні продукти, продумані алгоритми відповідей на дії та слова користувачів дозволяють створити «образ людини», здатної ефективно взаємодіяти з кандидатами на вакансію, новими співробітниками, які проходять адаптаційне навчання, спеціалістами з пільг та компенсацій при нарахуванні зарплат та бонусів, HR-менеджерами та лінійними керівниками під час створення аналітичних звітів. Це забезпечує більше потенціалу, більше часу та бюджету та більш точну інформацію для управління людьми. Штучний інтелект допомагає ефективно автоматизувати багато функцій бек-офісу для надійних HR-транзакцій та надання послуг за допомогою технологізованих чат-ботів [2].

Штучний інтелект в компанії важливий з багатьох причин, основні з них:

- 1) здатність аналізувати дані про персонал (аналіз резюме, оцінка ефективності роботи);
- 2) аналіз потреби у фахівцях;
- 3) виконання рутинних завдань (наприклад, управління запитами за допомогою ботів);
- 4) відбір кандидатів на вакансію;
- 5) ведення когнітивних обчислень (без додаткових досліджень ШІ здатний обчислити по заданих параметрах, хто із співробітників може ефективно керувати, а хто збирається звільнитися найближчим часом) [1].

Поширення використання штучного інтелекту в HR-менеджменті відкриває нові можливості та переваги для компаній:

- 1) економія пошуку кваліфікованого персоналу та запобігання втрат інтелектуального капіталу в результаті ймовірних втрат кваліфікованих фахівців. Наприклад, автоматизація процесів навчання дозволяє зберегти знання та технології, накопичені в компанії, убезпечуючи їх втрату в результаті плинності фахівців, які володіють цими знаннями.
- 2) збільшення конфіденційності, яка вимагається від людей, що при виконанні HR-функцій отримують доступ до персональних даних;

- 3) скорочення часу персоналу HR-підрозділів на виконання адміністративних завдань (призначення та контроль проходження навчальних курсів, розрахунок зарплат, первинний відбір кандидатів, перевірка їх компетентностей, тощо), а відповідно і значна економія трудовитрат компанії;
- 4) підвищення точності у виконанні HR-функцій за рахунок зменшення кількості та частоти людських помилок при адмініструванні, процесі ввідбору, навчання, розрахунку винагород, тощо;
- 5) зменшення упередженості у прийнятті рішень щодо персоналу.

Водночас, застосування штучного інтелекту в HR-менеджменті накладає на компанії нові зобов'язання, що трансформує характер виконання специфічних функцій з управління людьми. Щоб отримати максимальний обсяг переваг від передових технологій, компетенції HR мають бути чітко визначеними, співвіднесеними із вимогами бізнесу, диференційованими за функціями, ролями та рівнями, оновлюватись у вірно обрані проміжки часу, застосовуватись до виконання будь яких функцій HR-менеджменту. На сьогодні можна визначити три основні функціональні сфери HR-менеджменту, де простежується розмежування компетенцій та відповідальності у виконанні завдань на такі, що можуть бути автоматизовані із застосуванням технологій AI, та такі, що вимагають безпосередньої участі HR-фахівця - це рекрутинг, кар'єрне просування, навчання та розвиток персоналу [2].

Згідно з опитуванням 37% керівників HR-департаментів великих компаній відчують в компанії потенціал до самостійних перетворень у рекрутинговій сфері. Більшість, при наявності коштів, використовують інноваційні технології та сучасні інструменти, такі як чат-боти або спеціальні програми обліку. Нещодавно компанія IBM повідомила, що штучний інтелект замінив 30% персоналу відділу кадрів. Решта працівників виконують роботу більш якісно і більше взаємодіють з претендентами. Крім практичної функції, ШІ виконує також прогностичну: він з точністю 95% проорокує, які співробітники найближчим часом звільняться [3].

Отже, для збереження конкурентоспроможності компаніям необхідно забезпечити правильний процес найму, мотивацію персоналу і утримання співробітників на робочому місці тривалий час без зниження продуктивності. Своєчасна реакція на запити працівників і розуміння того, що ними рухає (бажання кар'єрного росту, підвищення рівня комфорту робочого місця і т.д.) дасть можливість керівництву компанії зміцнити позиції і зберегти високу популярність навіть у кризовий час. З цим завданням найкраще справляються додатки, з використанням штучного інтелекту, які здатні спростити життя компаній, надати багатий ґрунт для роздумів і виявити нові можливості. Оскільки системи ШІ в сфері управління персоналом стають розумнішими і зосередженими на конкретних проблемах, відбудуться значні поліпшення в продуктивності, ефективності і добробуті співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В HR: ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ДОПОМАГАЄ КОМПАНИЯМ КЕРУВАТИ ПЕРСОНАЛОМ: веб-сайт. URL: <https://www.everest.ua/shtuchnyj-intelekt-v-hr-yak-tehnologiya-dopomagaye-kompaniyam-keruvaty-personalom/> (дата звернення: 21.02.2021)
2. Бей Г.В., Серєда Г.В. ТРАНСФОРМАЦІЯ HR-ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ. *Економіка і організація управління*. 2019. №2. С. 93-101
3. HR-ЛІДЕРИ ПОВИННІ ВИКОРИСТОВУВАТИ ІНСТРУМЕНТИ AI ДЛЯ БІЛЬШ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ КОМПАНІЇ: веб-сайт. URL: <https://www.everest.ua/hr-lidery-povynni-vykorystovuvaty-instrumenty-ai-dlya-bilsh-efektyvnoyi-roboty-kompaniyi/> (дата звернення: 21.02.2021)

Шкурєнко Аліна Віталіївна — студентка групи 1KI-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ash291730@gmail.com

Shkurenko Alina Vitaliyivna - student of group 1KI-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ash291730@gmail.com