

INFORMATION AND WEB TECHNOLOGIES

Алиева Земфира Ахмед

Старший преподаватель кафедры информационных технологий
Мингечевирского Государственного Университета, Азербайджанская Республика

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ HR (HUMAN RESOURCES)

Аннотация. Использование искусственного интеллекта в человеческих ресурсах продолжит позитивно формировать сферу управления человеческими ресурсами в ближайшие годы. Сотрудники отдела кадров также должны знать о проблемах, с которыми они могут столкнуться, и подготовиться. Искусственный интеллект дает сотрудникам информацию о предметах, которые им интересны, через «чат-бота». Он собирает и анализирует все необходимые данные и позволяет отделу кадров принимать решения на основе данных. HR может принимать устойчивые и эффективные решения на основе данных

Ключевые слова: человеческие ресурсы, отдел кадров, чат-бот, принятие решений.

Распространение удаленной работы в связи с COVID-19 сделало использование технологий обязательным для большинства секторов. Новые технологии используются для повышения производительности и вовлеченности сотрудников. Предполагается, что использование искусственного интеллекта (ИИ) в человеческих ресурсах, которое является одним из них, будет способствовать развитию, включая его в процессы.

Системы искусственного интеллекта могут отображать такое поведение, как планирование, обучение, рассуждение, решение проблем, восприятие, движение и немного творчества. В частности, он может эффективно решать сложные задачи, демонстрируя характеристики, аналогичные человеческому интеллекту. Благодаря всем этим функциям его можно рассматривать как самую передовую технологию на сегодняшний день. По этой причине ожидается, что он будет ежедневно использоваться в разных областях

Прогнозируется, что с интеграцией искусственного интеллекта в человеческие ресурсы опыт сотрудников и кандидатов возрастет. В исследованиях считается, что HR-интеграция искусственного интеллекта имеет практический смысл. Согласно отчету Oracle/Future Workplace, большинство сотрудников отдела кадров приветствуют интеграцию ИИ в свои процессы управления персоналом. 64% респондентов заявили, что они могут больше полагаться на роботов, чем на советы своих менеджеров.

88% компаний в мире уже так или иначе используют ИИ для управления персоналом. 100% китайских компаний и 83% компаний США доверяют ИИ. Сферы использования искусственного интеллекта в человеческих ресурсах различаются по многим направлениям:

- Использование чат-ботов для поиска такой информации, как политика компании или преимущества.

- Определение лучших кандидатов на основе общедоступных данных, таких как профили в социальных сетях.

- Давать рекомендации сотрудникам по обучению и обучению.

- Использование чат-ботов для взаимодействия с кандидатами во время набора.

- Отбор и оценка кандидатов при приеме на работу

Таким образом, ожидаются изменения на основе искусственного интеллекта в человеческих ресурсах в различных областях. В целях компании, которая планирует инвестировать в искусственный интеллект;

- Создание чат-ботов для запросов сотрудников, таких как изменение социальных прав или запрос отпуска.

- Возможность идентифицировать сотрудников, которые отключены или рискуют покинуть компанию.

- Вносить предложения существующим сотрудникам по самосовершенствованию.

- Помощь в процессе управления эффективностью.

- Компенсация включает такие области, как приватизация или улучшение сравнительного анализа.

Искусственный интеллект наиболее полезен в процессе привлечения талантов в отдел кадров. Он может выполнять повторяющиеся задачи, такие как ведение сканирования, выбор наиболее подходящих резюме, планирование интервью и ответы на часто задаваемые вопросы.

Сотрудники отдела кадров помогают им сэкономить время от рутинных задач. Таким образом, профессионалы могут сосредоточиться на более важных задачах, таких как вовлеченность сотрудников, HR-маркетинг, поиск поставщиков и т. Д. Талант, полученный в процессе проверки ИИ в человеческих ресурсах, будет очень полезен для поиска наиболее подходящего таланта с соответствующими навыками и опытом, который соответствует описанию должности. Чат-боты ИИ могут взаимодействовать с талантливыми кандидатами, которые соответствуют требованиям работы. Это помогает фильтровать людей по наиболее подходящим кандидатам при отборе кандидатов. Таким образом, он может отлично справиться с созданием программы собеседований и наймом лучшего кандидата.

Программное обеспечение для управления персоналом, управляемое искусственным интеллектом, может упростить процесс адаптации новых сотрудников. Это помогает отделам кадров настроить процесс найма в соответствии с потребностями каждого сотрудника в зависимости от его должности. Компании могут определять и корректировать алгоритм в соответствии со своей повесткой дня. Алгоритмы искусственного интеллекта могут использоваться в таких процессах, как планирование и редактирование программы запуска, обмен соответствующей контактной информацией, проверка заполненных документов и форм.

Использование искусственного интеллекта в человеческих ресурсах и его интеграция в систему управления поможет компаниям обучать сотрудников в их собственных областях.

ИИ помогает отделу кадров анализировать навыки ресурсов и рекомендовать учебный модуль на основе должностных ролей. Он собирает все данные и позволяет команде HR принять краткое решение. Он эффективен в таких процессах, как то, какое обучение будет проводиться в какой области

для развития навыков в соответствии с хватательной способностью сотрудника.

В результате ИИ нуждается в надлежащем хранении и обслуживании данных для эффективной работы. Он собирает и анализирует все необходимые данные и позволяет отделу кадров принимать решения на основе данных. HR может принимать устойчивые и эффективные решения на основе данных

Использование искусственного интеллекта в человеческих ресурсах продолжит позитивно формировать сферу управления человеческими ресурсами в ближайшие годы. Сотрудники отдела кадров также должны знать о проблемах, с которыми они могут столкнуться, и подготовиться.

Основная задача сотрудников отдела кадров - сделать ИИ проще и безопаснее. Фактически, наиболее важным фактором, мешающим людям использовать ИИ в компаниях, являются соображения безопасности и конфиденциальности. В опросе 31% респондентов заявили, что предпочитают взаимодействовать с человеком на работе, а не с машиной. В будущем эти опасения HR-специалистов исчезнут с развитием технологий и изменением тенденций. По этой причине они должны быть готовы к новым разработкам и использованию искусственного интеллекта в человеческих ресурсах.

Чтобы подготовиться к будущему управления человеческими ресурсами, профессионалы должны предпринять необходимые шаги, чтобы узнать о текущих тенденциях в этой области, а также заложить прочную основу знаний в области управления персоналом, которые они могут использовать по мере развития профессии.

Искусственный интеллект в настоящее время используется для оказания помощи подразделениям отдела кадров. Он дает сотрудникам информацию о предметах, которые им интересны, через «чат-бота». Однако, если он продолжит развиваться такими темпами, кажется, что человеческие ресурсы смогут делать именно то, что они делают в будущем. Это включает в себя найм или даже увольнение кого-то. Давайте посмотрим, как технологические компании используют это программное обеспечение прямо сейчас.

Amazon - одна из крупнейших компаний, использующих искусственный интеллект для управления человеческими ресурсами. Компания уже начала использовать эту технологию, чтобы направлять своих клиентов. С того момента, как мы заходим на сайт покупок, мы полностью сталкиваемся с искусственным интеллектом. Все, от продуктов, которые мы выбираем, до продуктов, с которыми мы сталкиваемся, полностью находится под контролем программного обеспечения.

Программное обеспечение компании записывает выбранные нами ранее продукты. Таким образом, когда мы снова захотим сделать покупки, мы увидим товары, основанные на нашем предыдущем выборе. Мало того, он анализирует наше местоположение, возраст и многие другие данные о зарегистрированных членах и рекомендует такие же продукты таким же людям, как мы.

Amazon также использует этот тип программного обеспечения для человеческих ресурсов. Например, сотрудник, который хочет уйти в отпуск, сохраняет в своей памяти всю необходимую информацию. Затем на основе этой информации он передает необходимую информацию из базы данных компании сотрудникам, которые запрашивают отпуск. Эта система, которая использовалась только для предоставления информации сотрудникам, может стать центром принятия решений в будущем.

Когда речь заходит об искусственном интеллекте, приходит на ум одна из крупнейших компаний, которая занимается искусственным интеллектом, - это Google. Google, который не хранит информацию о миллионах людей даже в одной только поисковой системе, направляет наши последующие поиски в соответствии с этой информацией. Как только мы начинаем набирать несколько букв, он угадает, что мы ищем. В будущем искусственный интеллект может знать нас лучше, чем мы сами.

Теперь компания применяет то же самое к своим сотрудникам. Программа, которая записывает взаимодействия сотрудников с отделами кадров, затем моделирует их. Допустим, сотрудник хочет получить информацию о выходном пособии. Если программное обеспечение не

получало ранее никаких данных по этому вопросу, оно направляет их сотруднику отдела кадров. Если у него есть информация, он автоматически отвечает, анализируя данные.

По прошествии определенного периода времени искусственный интеллект, обладающий знаниями обо всех предметах, может общаться с сотрудниками один на один без какой-либо человеческой поддержки. Он даже может реагировать, анализируя данные о сотрудниках и подходя к каждому сотруднику по-разному. Например, усовершенствованный искусственный интеллект со всей внутренней информацией может обнаружить, что сотрудник в этот момент зол или расстроен, и соответственно сформировать его реакцию.

IBM - одна из крупнейших технологических компаний с более чем 410 000 сотрудников и более чем 170 обслуживаемыми странами. Компания в полной мере использует преимущества искусственного интеллекта при приеме на работу. Искусственный интеллект анализирует сообщения соискателя в социальных сетях, язык, используемый в социальных сетях, и проверяет, есть ли у человека проблемы с насилием или гневом.

Это не ограничивается только этим. Он также анализирует предложения и выражения лица, использованные заявителем. Он также определяет, подходит ли человек для компании с полученными данными. Другими словами, можно сказать, что судьбу соискателя определяет искусственный интеллект. Кто знает, может быть, в будущем подобные программы для искусственного интеллекта начнут использовать и другие компании.

Сторонники этого типа программного обеспечения также заявляют, что работодатели могут получить более динамичную рабочую силу благодаря искусственному интеллекту. Такое программное обеспечение, которое в настоящее время находится в зачаточном состоянии, вряд ли заменит HR-персонал в будущем. Программное обеспечение искусственного интеллекта можно использовать не только в этих, но и в различных областях.

Искусственный интеллект Netflix теперь известен большинству людей. Его основной принцип работы основан на нашей истории просмотров.

Возможно, мы видели, что афиши фильмов в нашем аккаунте и у друга, который использует Netflix, отличаются друг от друга. Это все из-за искусственного интеллекта. Он анализирует просмотры, которые мы сделали в своей учетной записи, и показывает подходящее изображение баннера.

Facebook также является одним из крупнейших разработчиков искусственного интеллекта. Компания также использует программное обеспечение на собственном сайте. Реклама в Facebook, с которой мы сталкиваемся, на самом деле не случайна. Искусственный интеллект Facebook анализирует множество данных из репостов пользователей, лайков и даже комментариев и в первую очередь классифицирует их. Затем он отображает рекламу с определенной целевой аудиторией в соответствии с классом.

Список источников:

1. <https://www.webtekno.com/insan-kaynaklari-yonetimi-yapay-zeka-h80628.html>
2. <https://digitalinstitute.com.tr/blog/insan-kaynaklarinda-yapay-zeka-uygulamalari/>
3. <https://medium.com/@cerebro.tech/yapay-zeka-dokunu%C5%9Fu-ile-i%CC%87nsan-kaynaklar%C4%B1-152eebdc23a9>
4. <https://www.everest.ua/ru/yskusstvenn%D1%8Bj-yntellekt-v-hr-kak-tehnologyya-pomogaet-kompanyam-upravlyat-personalom/>
5. <https://www.talent-management.com.ua/5410-kak-ispolzovat-iskusstvenny-j-intellekt-v-hr-i-rekrutinge/>
6. <https://www.oracle.com/ru/corporate/pressrelease/people-trust-robot-2019-10-18.html>