

Марченко Екатерина Семеновна

магистрант

ФГБОУ ВО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта»

г. Санкт-Петербург

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Аннотация: *обеспечение устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе напрямую зависит от эффективности процесса подбора персонала. В контексте современных тенденций, интеллектуальные системы, использующие технологии искусственного интеллекта (ИИ), приобретают статус ключевого инструмента в сфере рекрутинга. Их применение способствует автоматизации стандартных операций, оптимизации временных ресурсов, затрачиваемых на анализ кандидатур и проведение интервью, а также повышению объективности принимаемых решений. Представленная работа ставит своей целью исследование функционала интеллектуальных систем в рамках подбора персонала и определение направлений их дальнейшей оптимизации.*

Ключевые слова: *подбор кадров, искусственный интеллект, управленческие решения, персонал, автоматизация.*

Актуальность проблемы подбора релевантных кандидатов на вакантные позиции возрастает в контексте современного рынка труда, характеризующегося интенсивной конкуренцией и высокой степенью изменчивости профессиональных требований. В качестве инструмента решения данной задачи выступает активное внедрение интеллектуальных систем, обеспечивающих ускорение и оптимизацию процедур кадрового отбора. Целью настоящего исследования является анализ специфики применения интеллектуальных систем в процессе подбора персонала и определение перспективных направлений развития соответствующих технологий.

Управление талантами подразумевает комплексную стратегию по поиску, развитию и удержанию высококвалифицированных специалистов. Этот процесс включает в себя идентификацию ключевых талантов, создание индивидуальных планов развития, программы наставничества и карьерного роста. Одна из важных составляющих управления талантами – это создание комфортной рабочей среды и возможности для роста, что способствует развитию преданности компании снижает текучесть кадров [1].

Процесс подбора кадров традиционно состоит из ряда этапов: формирование требований к вакансии, размещение объявлений, отбор кандидатов, собеседование и принятие решения о найме. Каждый этап характеризуется определенными трудностями, такими как нехватка времени, недостаточная квалификация менеджеров по подбору персонала, высокая конкуренция на рынке труда и со всеми этими затруднениями сталкиваются рекрутеры. К сопутствующим функциям рекрутера можно отнести: предоставления отказов кандидатам, которые не прошли собеседование, ведение баз данных кандидатов, формирование у кандидатов позитивного впечатления о вакансии и работодателе [2]. Внедрение интеллектуальных систем способно решить многие из этих проблем.

Интеллектуальная система представляет собой совокупность программного обеспечения и аппаратных средств, способную автоматически обрабатывать большие объемы данных, распознавать закономерности и выдавать обоснованные рекомендации. Основные компоненты интеллектуальной системы включают базу данных, модуль анализа информации и интерфейс взаимодействия с пользователями.

Преимущества использования интеллектуальных систем заключаются в следующем:

1. Сокращение временных затрат на обработку заявок кандидатов.
2. Повышение точности принятия решений о найме.
3. Уменьшение риска ошибок, вызванных субъективизмом и эмоциональными факторами.
4. Возможность быстрой адаптации к изменениям условий внешней среды.

Однако при всех своих преимуществах, данное решение не лишено недостатков. Наиболее существенными из них являются: высокая стоимость создания и обслуживания инфраструктуры, уязвимость конфиденциальности персональных данных кандидатов, а также потенциальное снижение мотивации кандидатов, обусловленное обезличенным характером процедуры отбора.

Также существует риск предвзятости в искусственном интеллекте в области управления персоналом, и он может возникнуть по разным причинам: Одной из таких причин является использование недостаточных или некачественных данных для обучения искусственного интеллекта. Если данные, на которых обучается система, смещены в пользу определенной группы людей, это может привести к тому, что искусственный интеллект будет предпочитать эту группу при оценке кандидатов. Например, если в обучающих данных преобладают мужчины, система искусственного интеллекта может проявлять предвзятость, игнорируя или недооценивая квалификацию женщин [3].

Анализ опыта российских и зарубежных компаний показывает, что наиболее распространёнными примерами применения интеллектуальных систем являются:

1. Автоматизированные сервисы обработки резюме (ATS).
2. Платформы онлайн-тестирования способностей и навыков претендентов.
3. Чат-боты для первичной коммуникации с кандидатами.
4. Предиктивные модели для оценки вероятности ухода сотрудников из компании.

Например, российские компании начали использовать чат-боты для предварительной оценки компетенции кандидатов, что повысило вовлеченность потенциальных сотрудников и сократило расходы на проведение очных встреч.

Основные направления улучшения эффективности интеллектуальных систем в рамках подбора персонала включают:

1. Развитие технологий предиктивного моделирования, позволяющего заранее определять перспективных кандидатов.

2. Расширение функционала автоматизированных сервисов обработки резюме, включая интеграцию с социальными сетями и профессиональными сообществами.

3. Создание централизованных платформ для хранения и анализа данных о сотрудниках, обеспечивающих прозрачность и доступность необходимой информации.

4. Регулярное обновление и улучшение алгоритмов машинного обучения, повышение точности классификации кандидатов.

Помимо этого, важную роль играют и образовательные программы для сотрудников отдела подбора персонала, направленные на освоение новых технологий и методик оценки кандидатов.

Таким образом, применение интеллектуальных систем предоставляет значительные возможности для совершенствования методик найма персонала. Интеграция таких систем позволяет ускорить этапы отбора, улучшить точность принимаемых решений и сократить связанные с этим расходы. Тем не менее, необходимо принимать во внимание потенциальные риски и разрабатывать стратегии для их нивелирования.

Список литературы

1. Сапунов А.В. Управление рекрутингом, обучением и талантами персонала, используя автоматизацию и цифровизацию HR-процессов / А.В. Сапунов // Естественно-гуманитарные исследования. – 2025. – № 1. – С. 703–706. EDN DNGHFY

2. Чупина И.П. Технологии рекрутинга в современной системе управления персоналом / И.П. Чупина, Е.В. Зарубина, Н.Н. Симачкова [и др.] // Московский экономический журнал. – 2021. – № 9. – С. 444–453.

3. Семенов Л.Г. Оценка перспектив и рисков внедрения кадрового искусственного интеллекта в систему управления персоналом организации: дис. ... канд. экон. наук: 38.04.03. – Екатеринбург, 2024. – 86с.