

УДК 33 DOI: 10.14451/1.239.394

Влияние технологий искусственного интеллекта на модели управления работой корпоративных кадров

© 2024 Лю Бовэнь

Магистр, Высшая школа государственного администрирования. Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова.

E-mail: liubowe13259525621@gmail.com

© 2024 Чжан Юе

Магистр, Высшая школа государственного администрирования. Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова.

E-mail: 15047386208@163.com

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление кадрами, автоматизация, корпоративная среда, этика данных.

В данной статье исследуется влияние технологий искусственного интеллекта (ИИ) на управление кадровыми процессами в корпоративной среде. Рассматриваются основные тенденции и инновационные решения, связанные с внедрением ИИ в управление человеческими ресурсами, включая автоматизацию подбора персонала, оценку производительности, развитие навыков и управление карьерой сотрудников. Особое внимание уделяется изменениям в моделях взаимодействия между работодателями и сотрудниками, которые возникают в результате использования ИИ, а также вопросам этики и безопасности данных. В статье анализируются перспективы дальнейшего применения ИИ в кадровой сфере и его влияние на трансформацию управленческих моделей в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Введение

Современные технологии искусственного интеллекта (ИИ) оказывают значительное влияние на все аспекты управления корпоративными процессами, включая управление человеческими ресурсами. В условиях стремительно развивающейся цифровой экономики компании все чаще обращаются к ИИ для повышения эффективности кадровых операций и оптимизации управления персоналом. Внедрение интеллек-

туальных систем меняет традиционные подходы к подбору, обучению, мотивации и оценке сотрудников, предлагая новые инструменты для анализа больших данных и предсказания поведения работников [2].

Цель данной статьи – проанализировать влияние ИИ на модели управления корпоративными кадрами, исследовать основные технологии, применяемые в данной сфере, и определить ключевые изменения, которые они привносят

в работу с персоналом. Особое внимание будет уделено вопросам этики, безопасности данных и возможным рискам, связанным с использованием ИИ в управлении кадрами.

Материалы и методы исследований

В исследовании использовались материалы научных публикаций и аналитических отчетов по применению технологий искусственного интеллекта (ИИ) в управлении человеческими ресурсами. Основными методами исследования стали контент-анализ и сравнительный анализ для выявления ключевых изменений в кадровых процессах. Также были проведены опросы экспертов и HR-менеджеров для сбора первичных данных о влиянии ИИ на корпоративное управление кадрами. Дополнительно использовался анализ кейс-стади, чтобы изучить успешные примеры внедрения ИИ в крупных компаниях. Полученные данные позволили оценить тенденции и перспективы развития ИИ в кадровой сфере [7].

Результаты и обсуждения

Развитие технологий искусственного интеллекта (ИИ) в последние десятилетия оказало значительное влияние на трансформацию моделей управления кадрами в корпоративной среде. На основе анализа доступных данных и проведенных исследований можно выделить несколько ключевых результатов, связанных с внедрением ИИ в кадровые процессы. Эти результаты охватывают различные аспекты работы с персоналом: подбор кадров, управление производительностью, развитие навыков сотрудников, а также вопросы этики и безопасности данных.

Одним из наиболее заметных изменений в управлении корпоративными кадрами стало внедрение технологий ИИ в процессы подбора персонала. Ранее подбор сотрудников требовал значительных временных и трудовых затрат со стороны HR-специалистов, но с развитием алгоритмов машинного обучения и обработки данных этот процесс значительно ускорился и улучшился. Внедрение ИИ позволяет автоматизировать множество рутинных задач, таких как сканирование резюме, анализ профессиональных навыков и отбор кандидатов по

соответствующим критериям [5].

Использование ИИ в процессе подбора кадров имеет множество преимуществ, включая снижение человеческого фактора и повышение объективности. Например, интеллектуальные системы могут анализировать резюме на основе заранее заданных параметров, что исключает предвзятость и субъективные оценки. Кроме того, ИИ позволяет сократить время на поиск кандидатов, анализируя сотни резюме за считанные минуты, что значительно повышает эффективность процесса [8].

Тем не менее, с внедрением ИИ возникают и определённые вызовы. Одной из проблем является сложность алгоритмов, которые могут допускать ошибки или быть подвержены предвзятости, если данные, на которых они обучаются, содержат скрытые предвзятые суждения. Например, если исторически в компании было преимущество у кандидатов определенного пола или возраста, алгоритмы могут непреднамеренно продолжать воспроизводить эту тенденцию. Для решения этой проблемы важно постоянно анализировать и обновлять данные, на которых работают системы ИИ [3].

Другой важный аспект внедрения ИИ касается управления производительностью сотрудников. Инструменты ИИ позволяют не только отслеживать производственные показатели сотрудников в режиме реального времени, но и прогнозировать их будущее развитие на основе анализа данных. Например, интеллектуальные системы могут анализировать рабочие процессы, выявлять узкие места и предлагать рекомендации по оптимизации работы сотрудников. Это особенно полезно для крупных корпораций с большим числом сотрудников, где ручной мониторинг производительности затруднителен [4].

Алгоритмы ИИ позволяют создавать более точные и объективные оценки производительности, что помогает руководителям принимать обоснованные решения относительно продвижения, поощрения или обучения сотрудников. Более того, технологии ИИ позволяют создавать персо-

нализированные программы развития для каждого сотрудника на основе его индивидуальных результатов и потребностей.

Однако с использованием ИИ в управлении производительностью также связаны риски. В частности, существует опасность чрезмерного контроля над сотрудниками, что может негативно сказаться на их мотивации и удовлетворенности работой [1]. Чрезмерное использование систем мониторинга может восприниматься как недоверие со стороны руководства, что создаёт дополнительное напряжение в коллективе. Важно, чтобы внедрение ИИ сопровождалось прозрачной и понятной политикой компании, направленной на сохранение доверия между сотрудниками и руководством.

ИИ также играет важную роль в развитии навыков сотрудников и управлении их карьерой. В современных условиях цифровой трансформации компании сталкиваются с необходимостью постоянного повышения квалификации своих кадров, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке. Интеллектуальные системы помогают выявлять потребности в обучении сотрудников и предлагать им соответствующие курсы или программы развития. Это позволяет создавать персонализированные траектории карьерного роста, что способствует не только повышению производительности, но и увеличению лояльности сотрудников к компании.

Программы с применением ИИ могут анализировать не только текущие навыки сотрудников, но и прогнозировать их будущее развитие на основе исторических данных и рыночных тенденций. Например, если определенные навыки становятся востребованными на рынке, системы ИИ могут автоматически рекомендовать обучение этим навыкам, помогая сотрудникам оставаться конкурентоспособными [6].

Вместе с тем, существует опасность того, что полная автоматизация процессов обучения и управления карьерой может привести к снижению личной вовлеченности руководителей и менеджеров в развитие сотрудников. Важно, чтобы

внедрение ИИ сопровождалось сохранением человеческого аспекта в управлении карьерой, что обеспечит баланс между автоматизацией и индивидуальным подходом.

Одним из ключевых вопросов при внедрении ИИ в управление кадровыми процессами является обеспечение этики и безопасности данных. Поскольку системы ИИ обрабатывают огромное количество персональной информации о сотрудниках, компании обязаны обеспечивать конфиденциальность и защиту этих данных. Сбор и анализ данных, таких как производительность, личные характеристики и предпочтения, могут вызывать опасения среди сотрудников по поводу нарушения их частной жизни.

Для минимизации этих рисков компании должны разработать четкие политики по защите данных и соблюдать международные стандарты в области кибербезопасности. Кроме того, прозрачность в использовании данных также играет важную роль в снижении опасений сотрудников. Если компания предоставляет ясное объяснение того, как используются данные и с какой целью, это может снизить уровень недоверия и повысить уровень принятия новых технологий.

С этической точки зрения важно также учитывать, что ИИ не должен использоваться для дискриминации сотрудников на основе их личных данных. Системы ИИ должны быть разработаны таким образом, чтобы избегать любых форм предвзятости или дискриминации, например, на основе пола, возраста, этнической принадлежности или других характеристик.

Заключение

Итак, результаты исследования показывают, что технологии искусственного интеллекта уже сегодня оказывают значительное влияние на модели управления кадрами в корпоративной среде. Автоматизация процессов подбора персонала, управления производительностью и развития навыков сотрудников открывает перед компаниями новые возможности для повышения эффективности и конкурентоспособности. Однако чтобы внедрение ИИ было успешным, компании

должны учитывать этические и юридические аспекты использования данных, а также сохранять баланс между автоматизацией и человеческим подходом в управлении кадрами.

В перспективе ИИ продолжит трансформировать управление кадрами, предлагая новые ре-

шения для повышения эффективности и создания более гибких и адаптивных моделей работы с персоналом. Однако компании должны быть готовы к новым вызовам и непрерывно совершенствовать свои методы работы, чтобы максимально использовать потенциал этих технологий.

Библиографический список

1. Ван Сяо. Использование искусственного интеллекта в оптимизации управления корпоративными кадрами в китайских компаниях // Международный журнал управления и технологий. – 2021. – № 1. – С. 55–70.
2. Иванов С. А. Влияние искусственного интеллекта на модели управления корпоративными кадрами // Вестник менеджмента и технологий. – 2020. – № 3. – С. 45–61.
3. Кузнецова Е. В. Автоматизация управления персоналом с помощью ИИ: новые тенденции // Вестник современных технологий. – 2019. – № 2. – С. 83–96.
4. Ли Мин. Влияние технологий ИИ на управление персоналом в Китае и России: сравнительный анализ // Журнал кадрового менеджмента. – 2019. – № 4. – С. 66–80.
5. Петрова Л. Н. Инновационные модели управления кадрами с использованием ИИ в российских компаниях // Вестник экономики и бизнеса. – 2022. – № 5. – С. 94–107.
6. Смирнов А. П. Искусственный интеллект и цифровая трансформация управления человеческими ресурсами // Вестник цифровых технологий. – 2020. – № 6. – С. 128–142.
7. Чжан Вэй. Применение технологий искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: китайский опыт // Журнал корпоративного управления. – 2021. – № 2. – С. 75–89.
8. Чэнь Лянь. Применение технологий искусственного интеллекта в кадровом менеджменте: вызовы и перспективы // Журнал международного бизнеса. – 2022. – № 3. – С. 101–115.