

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ

DIGITAL TECHNOLOGIES IN EMPLOYEE MANAGEMENT: PROSPECTS AND CHALLENGES

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК 005.95 DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-5-21-27

**КАТАЕВА М.Г.**

Член правления, директор департамента управления персоналом, ПАО «ГК «Космос»; старший преподаватель, кафедра управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва

KATAEVA M.G.

Member of Board, Human Resources Director, Cosmos Moscow VDNH; Senior Lecturer, Department of Human Resource Management, Synergy University, Moscow

e-mail: kataevamg@mail.ru

Аннотация

В настоящее время исследования в области искусственного интеллекта (ИИ) привлекают значительное внимание ученых и специалистов, отмечая значительный вклад в развитие данной технологии. Исходя из исторического контекста, ИИ, возникший в 1950-х гг. как область экспериментальных научных изысканий, к настоящему моменту достиг стадии активного и динамичного развития, обогатившись обширным набором инструментов, методик и подходов к своему применению. Основная задача, стоящая перед исследователями в сфере ИИ, заключается в создании программного обеспечения, алгоритмов и моделей, способных обеспечить аппаратуру способностью к самостоятельным действиям и логическому мышлению. В процессе решения данной задачи возникают специфические препятствия, ключевым атрибутом которых является отсутствие заранее известного алгоритма достижения результата. Это подчеркивает, что критической целью в области ИИ является разработка методов передачи знаний и обучения машин.

В рамках статьи проводится анализ, инициированный автором, касающийся сущности понятия «искусственный интеллект». Отдельное внимание уделено орому потенциалу, который открывается для использования ИИ в сфере управления персоналом. Исследование, выполненное автором, освещает отношение сотрудников к ИИ и его интеграции в бизнес-процессы компаний. Опрос, охвативший более 150 участников из различных организаций Российской Федерации, был организован с применением онлайн-инструментов, таких как Google-формы. Результаты исследования свидетельствуют о проявленном интересе сотрудников к теме ИИ и убеждении в его положительном влиянии на процессы управления человеческими ресурсами, несмотря на отсутствие широкого распространения данной технологии среди компаний. Основные опасения, выраженные респондентами, связаны с вопросами кибербезопасности и потенциальной утратой рабочих мест, что находит подтверждение в мнениях экспертов, акцентирующих внимание на необходимости всестороннего регулирования применения ИИ, включая правовые и этические аспекты. В заключение, автором статьи предложена логическая схема, детализирующая процесс интеграции ИИ в административную систему.

Ключевые слова: искусственный интеллект, кадровое управление, безопасность.

Abstract

Currently, research in the field of artificial intelligence (AI) attracts significant attention of scientists and specialists, noting a significant contribution to the development of this technology. Based on the historical context, AI, which arose in the 1950s as a field of experimental scientific research, has now reached the stage of active and dynamic development, enriched with an extensive set of tools, methods and approaches to its application. The main task facing AI researchers is to create software, algorithms and models that can provide hardware with the ability to act independently and think logically. In the process of solving this problem, specific obstacles arise, the key attribute of which is the absence of a previously known algorithm for achieving the machine learning.

Within the framework of the article, an analysis initiated by the author is carried out regarding the essence of the concept of "artificial intelligence." Special attention is paid to the huge potential that opens up for the use of AI in the field of personnel management. The study, performed by the author, highlights the attitude of employees towards AI and its integration into the business processes of companies. The survey, which covered more than 150 participants from various organizations of the Russian Federation, was organized using online tools such as Google Forms. The results of the study indicate the shown interest of employees in the topic of AI and the belief in its positive impact on the processes of human resource management, despite the lack of widespread distribution of this technology among companies. The main concerns expressed by respondents are related to cybersecurity issues and potential job losses, which is confirmed in the opinions of experts, focusing on the need for comprehensive regulation of the use of AI, including legal and ethical aspects. In conclusion, the author of the article proposed a logical scheme detailing the process of integrating AI into the administrative system.

Keywords: basic aspects of artificial intelligence, artificial intelligence capabilities in human resources management, cybersecurity, legal and ethical challenges to the application of artificial intelligence.

Актуальность. В рамках методологической базы настоящего исследования были изучены и проанализированы труды как российских, так и зарубежных ученых, занимающихся изучением проблематики ИИ и его применения в управлении кадрового обеспечения.

Решение стратегических задач в повышении эффективности кадрового управления достигается благодаря использованию субъективной оценки интеграции инновационных аспектов.

Конструктивный анализ позволил в итоге резюмировать положительные выводы при рассмотрении поднятой нами проблемы благодаря использованию интерактивных опросов, а также системно-деятельностного подхода в аналитике метаданных.

Методы исследования: системно-деятельностный подход, сравнение, конструктивная аналитика информационных данных.

Объект исследования: цифровые технологии в управлении персоналом.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ДИСКУССИЯ

Чтобы понять принципы работы интеллекта искусственного типа, необходимо изучить конструктивные основы технической информатики, ученые которой смогли в середине прошлого века открыть новый вектор технологического развития промышленности. В частности, М. Мински и Д. Маккарти в процессе комплексного анализа свойств технологических инструментов цифровой платформы разработали новый термин, предопределивший впоследствии целый вектор механик — искусственный интеллект. После открытия нового явления технологический институт в штате Массачусетс создал специализированную лабораторию по изучению свойств нового явления и разработке инновационных продуктов. Его метод «нисходящего искусственного интеллекта» предполагает, что системы ИИ должны воспроизводить комплексные психологические функции разумных существ, включая способности к логическому анализу, выводам, вербальному общению и креативности [3].

В контрасте с этим М. Мински спланировал стратегическое наименование интеллекта искусственной плоти — восходящий, поскольку находился на стадии разработки конструктивных элементов цифровой системы. Базисные положения применяли нейронную сеть с обучающим модулем, механизмы которого формировали человеческий тип мыслительно-когнитивных операций при обработке информационных метаданных.

В XXI в. данное направление научных исследований приобрело междисциплинарный характер. От исследования когнитивных функций человека, включая человеческий интеллект, сознание и мышление, учёные перешли к разделению искусственного интеллекта на два состояния: сильный ИИ и слабый ИИ. Это разделение определяет различные подходы и цели к их изучению. Сегодня существует как минимум девять определений ИИ (табл. 1).

Таблица 1

Субъективные характеристики интеллекта искусственного типа

Сущность понятия «искусственный интеллект» (искусственный интеллект – это)	Авторы
Зарубежные авторы	
Теория и реализация компьютерных систем, способных выполнять задачи, обычно требующие человеческого интеллекта, такие как визуальное восприятие, распознавание речи, принятие решений и перевод с одного языка на другой	Новый Оксфордский американский словарь, 3-е изд. [5]
Система, расширяющая возможности человека благодаря распознаванию, осмыслению, действию и обучению	Пол Доэрти, Джеймс Уилсон [6]
Программы и решения, способные к имитации человеческого поведения и самообучению путем анализа причинно-следственных связей и корректировки своих действий	ICD
Деятельность, направленная на то, чтобы сделать машины интеллектуальными, а интеллект – это качество, которое позволяет сущности функционировать адекватно и обладать предвидением в своей среде	Etzioni A., Etzioni O [7]
Моделирование когнитивных функций человека для их исследования на модели, чтобы понять природу интеллекта, разума и сознания человека	Джон Маккарти [4]
Отечественные авторы	
Комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека	Указ Президента РФ от 10.10.2019 N 490 "О развитии искусственного интеллекта в РФ"
Наука и технология создания интеллектуальных машин, особенно интеллектуальных компьютерных программ	Москвин В.А. [8]
Специфический набор алгоритмов, нейросетевых методов решения задач	Хрулев А. (ЦРТ) [9]
Набор инструментальных средств, обеспечивающих цифровую трансформацию бизнеса, способного не только видоизменить его, но и модифицировать формат конкуренции на мировом рынке, способствовать дальнейшей дифференциации стран мира по уровням экономического и технического развития	Смирнов Е.Н., Лукьянов С.А. [10]

Изучение дефиниций позволяет увидеть, что множество исследователей ассоциируют ИИ преимущественно с функцией ассистента в процессе конструктивного решения системных задач стратегического планирования производства. Положения суждения находятся в тесной корреляции с терминологическими аспектами интеллекта искусственной формы. Взаимосвязь предопределена наличием приложений и сервисов, созданных специально для решения стратегических задач при помощи алгоритмических уравнений [1].

Следующий подход сможет в перспективе, опираясь на полученные технические возможности, демонстрировать когнитивные функции, сопоставимые с человеческими, включая самосознание и способность к интеллектуальным рассуждениям (рис. 1).

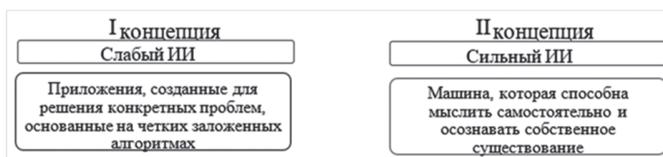


Рис. 1. Основные концепции ИИ (составлено автором)

Прогресс в разработке алгоритмов ИИ для рекрутинговой деятельности предвещает их способность элиминировать предубеждения при проведении собеседований и оценке кандидатов, смещая акцент с образовательного фона на реальные рабочие навыки. Тем не менее исследования утверждают, что твердые профессиональные навыки играют лишь ограниченную роль в общем успехе индивида. Возникает вероятность в способности современных нейронных сетей реализовать субъективный анализ и оценки предлагаемых качеств личности [5].

Инновационные аспекты технологического характера представляют на данный момент научные прорывы, обуславливающие дальнейший процесс совершенствования конструктивных элементов. ИИ также предоставляет значительные возможности для предотвращения внутреннего мошенничества в компаниях, выявляя «заразное» поведение среди сотрудников, способное распространять негативные модели поведения. Аналитические инструменты на базе ИИ могут идентифицировать потенциальные риски и информировать HR-специалистов о них. В сфере благосостояния и вовлеченности сотрудников ИИ способен выявлять факторы, влияющие на снижение производительности труда, в том числе через новое поколение инструментов для проведения опросов, которые могут определять уровни стресса и деструктивное поведение. В контексте самообслуживания и административного управления чат-боты в социальных мессенджерах способны эффективнее оптимизировать данный процесс.

Гипотеза исследования обусловила организацию интерактивного анкетирования среди более чем 150 сотрудников различных российских компаний с использованием Google-формы, чтобы выяснить их отношение к применению технологий ИИ в корпоративной среде. Результаты опроса предоставили ценную информацию об их восприятии и ожиданиях относительно внедрения и использования ИИ в управлении персоналом (рис. 2–13) [7].

В ходе анализа данных, полученных из проведенного опроса, было выяснено, что подавляющее большинство участников исследования трудятся в крупных организациях, составляя 69% от общего числа респондентов. Доля сотрудников, занятых в средних компаниях, составила 21%, тогда как участники, заявившие о своей принадлежности к малому бизнесу, составили 10% от всей выборки. Эти данные



Рис. 2. Владелец, либо сотрудник организации? (составлено автором)

наглядно демонстрируют структуру занятости участников опроса по размерам компаний, в которых они трудятся (рис. 2).

Из результатов проведенного опроса выявлена значительная заинтересованность большинства участников в области искусственного интеллекта (ИИ), где 77% респондентов выразили свой активный интерес к данной тематике. В то же время, 17% опрошенных указали, что они обладают общими знаниями о технологии ИИ, имея лишь поверхностное представление о ней. Меньшинство участников исследования, составляющее 6%, заявило о своем отсутствии интереса к искусственному интеллекту. Эти данные подчеркивают высокую степень вовлеченности и осведомленности большей части опрошенных о развитии и применении ИИ в современном мире (рис. 3) [8].

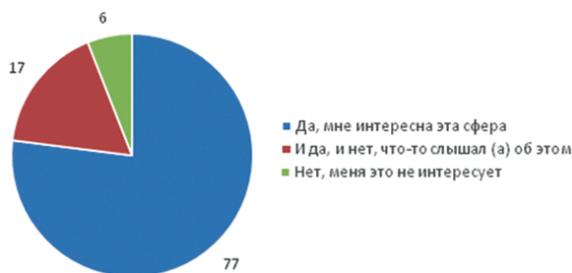


Рис. 3. Вы интересуетесь разработками в сфере нейронных сетей (ИИ)? (составлено автором)

Анализ результатов опроса показал, что значительная доля участников (69%) положительно оценивает взаимодействие с искусственным интеллектом (ИИ) в рабочем процессе и эффективность компаний, прогнозируя его способность качественно трансформировать их в лучшую сторону. Этот вывод свидетельствует о высоком уровне осведомленности и понимания среди опрошенных значимости и потенциала интеграции ИИ в корпоративные структуры и процессы. Подобная тенденция отражает широкое признание возможностей искусственного интеллекта как фактора, способного стимулировать инновационное развитие и усовершенствование деятельности предприятий в различных отраслях (рис. 4).



Рис. 4. Сегодня искусственный интеллект нашел применение в самых разных сферах: чат-боты в HR-службе, распознавание образов в банковской сфере, дроны в бизнесе. Считаете ли Вы, что применение искусственного интеллекта совершенствует работу компании? (составлено автором)

Исходя из данных, полученных в ходе опроса, большинство респондентов (71%) поддерживают идею о необходимости разработки и принятия нормативно-правовой базы для регулирования сферы искусственного интеллекта (ИИ) на государственном уровне. Они убеждены, что такой подход способствует безопасному и контролируемому развитию ИИ. В то же время 23% опрошенных выражают сомнения относительно целесообразности правового регулирования, опасаясь, что это может стать препятствием для темпов развития ИИ технологий. Меньшинство участников опроса (6%) считает, что введение правовых норм в области ИИ не является необходимым. Таким образом, большая часть участников опроса признает значимость создания правовой основы для регулирования искусственного интеллекта, подчеркивая ее важность для обеспечения безопасности и этичности внедрения ИИ в различные сферы жизнедеятельности (рис. 5) [10].

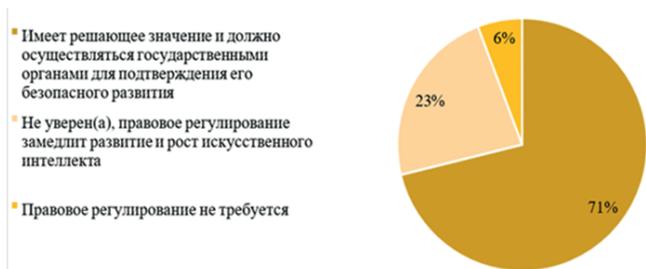


Рис. 5. Во всем мире правовое регулирование использования развивающегося искусственного интеллекта отсутствует. Имеет ли значение принятие нормативно-правовой базы в связи с разработкой, внедрением и использованием искусственного интеллекта? (составлено автором)

Анализ ответов участников опроса на вопрос выявил, что значительное большинство респондентов (69%) подчеркивают необходимость этических обоснований решений, принимаемых системами ИИ. Они считают, что в процессе разработки и применения ИИ должны учитываться этические принципы. В контрасте с этим мнением 21% опрошенных выразили убеждение, что ИИ представляет собой набор алгоритмов для выполнения определенных задач и что этические вопросы не должны стоять на пути его развития. Небольшая доля участников (8%) затруднились дать определенный ответ на вопрос о необходимости этических обоснований в ИИ, тогда как 2% респондентов считают, что для регулирования использования ИИ достаточно законодательной базы. Эти результаты отражают широкое признание важности этической оценки и нормативов в процессе создания и использования ИИ технологий, подчеркивая необходимость учитывать моральные и этические стандарты наряду с техническими аспектами разработки (рис. 6) [9].



Рис. 6. В настоящее время остро звучат этические вопросы, которые могут возникнуть при самостоятельном принятии решений искусственным интеллектом. Считаете ли Вы важным учитывать этические вопросы при разработке искусственного интеллекта? (составлено автором)

Из результатов опроса, касающегося ключевых проблем при интеграции искусственного интеллекта (ИИ) в

различные сферы, стало очевидно, что наивысший приоритет респонденты отводят вопросам взаимодействия ИИ с человеком на рабочем месте, что было отмечено 67% участников. Это подчеркивает значительное внимание к аспектам интеграции ИИ в профессиональную деятельность и возможные изменения в трудовых процессах.

Вопрос о том, кто будет нести ответственность в случае нарушений этических норм со стороны ИИ, занимает второе место по значимости среди опрошенных и был выделен 60% участников. Это отражает общую озабоченность относительно юридических и моральных последствий действий ИИ.

Третьим по степени важности вопросом стали этические нормы, вложенные в ИИ, и их универсальность или применимость в различных культурных и юридических контекстах. 54% респондентов выразили интерес к проблеме адаптации этических стандартов ИИ к многообразию моральных ценностей в разных странах. Эти данные иллюстрируют сложность и многоаспектность вопросов, связанных с внедрением ИИ, подчеркивая необходимость всестороннего подхода к их решению, включая тщательную разработку этических принципов и механизмов ответственности (рис. 7) [6].

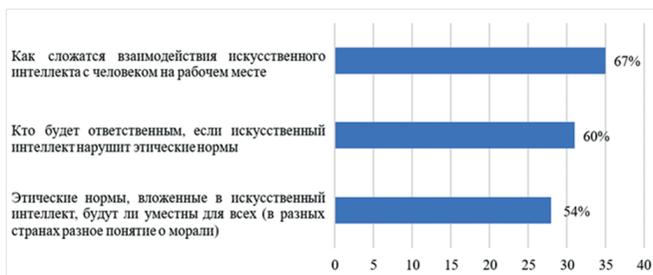


Рис. 7. Выберите, какие самые значимые для Вас этические вопросы возникают при внедрении искусственного интеллекта? (составлено автором)

В контексте обсуждения участники опроса выразили следующие приоритеты и озабоченность.

1. Эмоциональные и социальные характеристики при найме: основная часть респондентов (83%) подчеркнула важность учета ИИ не только формальных данных из резюме, но и эмоциональных и социальных характеристик кандидатов, таких как амбициозность, способность к обучению, увлеченность и целеустремленность, при найме на работу. Это подчеркивает требование к разработчикам ИИ создавать системы, способные оценивать и интерпретировать мягкие навыки и личностные качества.
2. Учет человеческого фактора: 60% опрошенных указали на необходимость включения в алгоритмы ИИ способности учитывать человеческий фактор, такие как плохое самочувствие или непредвиденные личные обстоятельства сотрудников. Это выражает ожидание, что технологии ИИ должны действовать с учетом не только строгих рабочих параметров, но и гуманитарных соображений.
3. Соблюдение этических норм в HR-функциях: важность этических стандартов в действиях ИИ в сфере HR подчеркнули 46% респондентов. Это свидетельствует о требовании к ИИ не только выполнять задачи эффективно, но и соблюдать этические нормы в процессе выполнения своих функций.
4. Конфиденциальность данных и корпоративная культура: 42% участников выразили беспокойство относительно сохранения конфиденциальности персональных данных сотрудников и потенциального влияния ИИ на изменение корпоративной культуры. Это отражает осознание

необходимости защиты личной информации и адаптации корпоративной культуры к новым технологическим реалиям.

Таким образом, результаты опроса иллюстрируют глубокую осведомленность и заботу участников о широком спектре этических и гуманитарных вопросов, связанных с внедрением ИИ в процессы управления персоналом, подчеркивая необходимость разработки и применения этически ориентированных и чувствительных к человеческому фактору ИИ-систем (рис. 8).



Рис. 8. Имея в виду этические вопросы применения искусственного интеллекта в управлении персоналом, необходимо учитывать? (составлено автором)

Исходя из результатов опроса, можно сделать вывод, что основное внимание респондентов сосредоточено на других проблемах. Среди них наибольшую озабоченность вызывают фишинг-атаки с использованием ИИ, 44% опрошенных отметили это. Эти атаки включают незаконное получение конфиденциальной информации, что подчеркивает растущую угрозу кибербезопасности, связанную с развитием технологий ИИ. Кроме того, значительная часть респондентов (36%) выразила опасения относительно потенциального сокращения рабочих мест в результате автоматизации и внедрения ИИ, что может привести к замене человеческого труда машинами. Этот вопрос поднимает дискуссии о будущем рынка труда и необходимости адаптации рабочей силы к новым технологическим условиям [4].

Таким образом, данные указывают на то, что среди опрошенных существует высокая степень беспокойства по поводу конкретных угроз, связанных с расширением применения ИИ, включая кибербезопасность и возможное сокращение рабочих мест. Все это требует дополнительных решений как со стороны разработчиков и пользователей ИИ, так и со стороны государственных регуляторов (рис. 9).

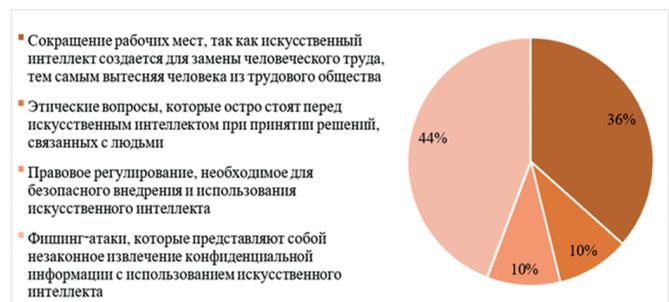


Рис. 9. Какие главные риски возникают при использовании искусственного интеллекта? (составлено автором)

Анализ ответов на вопрос, касающийся эмоциональных способностей ИИ, показал, что значительная доля респондентов (36%) испытывала неуверенность или трудности при

попытке сформулировать свое мнение по этому вопросу. Это может отражать сложность и многогранность темы, а также отсутствие общепринятого понимания эмоциональных аспектов ИИ среди широкой публики. Тем не менее 35% участников исследования выразили мнение, что ИИ представляет собой бездушную машину, неспособную на эмоциональные переживания. Это мнение базируется на традиционном восприятии машин как инструментов, лишенных способности к эмоциям и субъективному опыту. В то же время 25% опрошенных полагают, что ИИ имеет потенциал не только распознавать человеческие эмоции, но и в некоторой степени испытывать эмоциональные состояния. Такое мнение может основываться на последних достижениях в области ИИ, где машины демонстрируют способность к анализу и интерпретации эмоциональных выражений человека, хотя и остается открытым вопрос о «переживании» эмоций в человеческом смысле этого слова. Результаты подчеркивают разнообразие взглядов на эмоциональные возможности ИИ и указывают на необходимость дальнейших исследований и обсуждений в этой области, особенно в контексте развития эмоционального интеллекта ИИ (рис. 10).

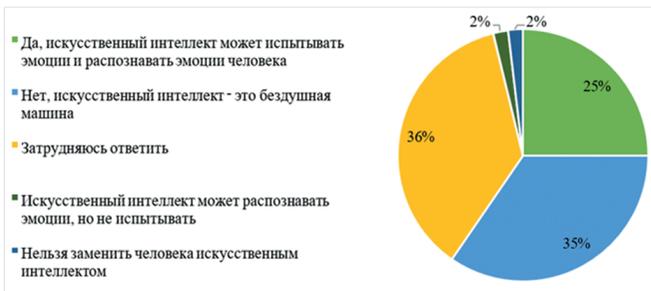


Рис. 10. В интервью Ван Дер Мерве объяснила, что эмоциональный интеллект повышает способность искусственного интеллекта понимать чувства людей и постоянно адаптироваться к той информации, которую он получает от общения с человеком. Определите степень совместимости понятий «искусственный интеллект» и «эмоциональный интеллект» (составлено автором)

Результаты опроса, затрагивающего ответы на вопрос о влиянии ИИ на управление персоналом, выявили следующие тенденции среди респондентов:

- подавляющее большинство участников (73%) считают, что ИИ вносит значительный вклад в автоматизацию и оптимизацию рутинных процессов в сфере HR, освобождая специалистов от повседневных административных задач. Это позволяет HR-профессионалам сосредоточиться на более стратегических задачах;
- почти половина опрошенных (48%) видят роль ИИ в качестве вспомогательного инструмента для принятия обоснованных решений. ИИ может анализировать большие объемы данных, выявлять закономерности и предоставлять ценные инсайты, что способствует повышению качества управленческих решений в области HR;
- незначительная доля респондентов (6%) полагает, что ИИ не играет существенной роли в управлении персоналом. Это мнение может отражать ограниченный опыт использования ИИ в HR-процессах или сомнения относительно эффективности текущих ИИ-систем.

Таким образом, результаты опроса подчеркивают восприятие ИИ как важного инструмента в сфере управления персоналом, способного автоматизировать рутинные задачи. Однако мнения относительно степени влияния ИИ на HR-функции различаются, что указывает на необходимость дальнейшего исследования возможностей и ограничений применения ИИ в этой области (рис. 11).

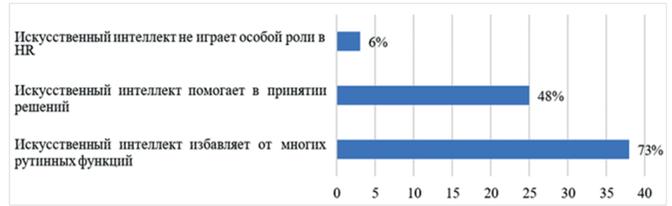


Рис. 11. С применением искусственного интеллекта кардинально меняются ожидания компаний от сотрудников. Определите роль искусственного интеллекта в управлении персоналом (составлено автором)

Анализ ответов на данный вопрос выявил неожиданный результат, поскольку большая часть участников (54%) указала на отсутствие использования этой технологии в своих компаниях при управлении персоналом. Это может свидетельствовать о том, что многие организации все еще находятся на начальных этапах освоения возможностей, предоставляемых ИИ, либо испытывают определенные трудности с внедрением таких технологий из-за бюджетных ограничений, недостатка квалифицированных специалистов или озабоченности по поводу этических и правовых вопросов.

Тем не менее четверть респондентов (25%) подтвердила, что их компании уже начали использовать ИИ в управлении персоналом. Это может включать автоматизацию рутинных задач, таких как скрининг резюме, оценка кандидатов, поддержка сотрудников через чат-боты, а также аналитику данных для принятия обоснованных решений в области HR. Положительные ответы могут отражать растущее осознание преимуществ ИИ для повышения эффективности и качества работы службы управления персоналом, а также для улучшения взаимодействия с сотрудниками и кандидатами [2].

Таким образом, результаты опроса подчеркивают текущее разделение в подходах к использованию ИИ в сфере управления персоналом, где некоторые компании уже активно исследуют и внедряют новые технологии, в то время как другие еще не готовы или не желают принимать такие инновации в свою деятельность (рис. 12).



Рис. 12. Применяются ли в Вашей компании технологии ИИ в управлении персоналом? (составлено автором)

В ходе опроса была определена устойчивая тенденция, что в большинстве компаний ИИ пока не нашел широкого применения в отделах управления персоналом. Это отметили 54% респондентов. Это может отражать как начальную стадию внедрения технологий ИИ в управленческие процессы, так и возможные ограничения или недостаточное понимание потенциальных преимуществ их использования.

Однако среди тех компаний, где ИИ применяется, его использование разнообразно:

- 23% респондентов указали на использование ИИ в виде чат-ботов для консультирования сотрудников, что может включать ответы на часто задаваемые вопросы, помощь в навигации по корпоративным ресурсам или даже в поддержке процесса адаптации новых сотрудников;

- 10% отметили применение ИИ для контроля, включая использование дронов, что может найти применение в обеспечении безопасности на рабочем месте или мониторинге выполнения определенных задач в условиях, где требуется высокая точность или доступность данных в реальном времени;
- 9% участников сообщили о применении ИИ в процессах приема на работу, например, анализ резюме и автоматизированное считывание кандидатов, что позволяет эффективнее обрабатывать большие объемы данных и выявлять наиболее подходящих претендентов на вакансии. Эти данные иллюстрируют начальные шаги организаций в интеграции ИИ в HR-процессы и указывают на потенциал для дальнейшего расширения его использования, учитывая разнообразие возможных приложений и положительный вклад в оптимизацию работы отделов управления персоналом (рис. 13).

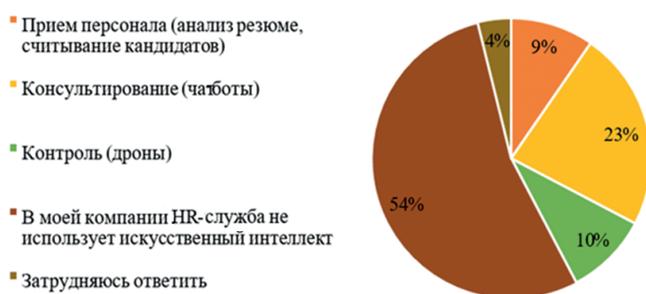


Рис. 13. Для каких функций по управлению персоналом используется ИИ в вашей компании? (составлено автором)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, «большинство руководителей уже убедились в важности вопросов кадровой политики. При правильной организации управления кадрами компания может получить весомое конкурентное преимущество на рынке.

Грамотно подобранный персонал, команда единомышленников и партнеров способны реализовать поставленную перед компанией задачу — это важнейшее условие выживания компании в неблагоприятных экономических условиях и ее дальнейшего успеха в бизнесе» [3].

Полученные выводы подчеркивают значительный потенциал современных технологических инструментов в улучшении взаимодействия между сотрудниками и организацией. Исследование выявило несколько ключевых аспектов, которые оказывают влияние на успешное применение этих технологий в области управления персоналом.

1. Полученные результаты иллюстрируют глубокую осведомленность и озабоченность участников по широкому спектру этических и гуманитарных вопросов, связанных с внедрением ИИ в процессы HR, подчеркивая необходимость разработки и применения этически ориентированных и чувствительных к человеческому фактору ИИ систем.
2. Данные указывают на то, что среди опрошенных существует высокая степень беспокойства по поводу конкретных угроз, связанных с расширением применения ИИ, включая кибербезопасность и сохранение рабочих мест, что требует внимания как со стороны разработчиков и пользователей ИИ, так и со стороны государственных регуляторов.
3. Результаты опроса подчеркивают текущее разделение в подходах к использованию ИИ в сфере управления персоналом, где некоторые компании уже активно исследуют

и внедряют новые технологии, в то время как другие еще не готовы или не желают внедрять такие инновации в свою деятельность. Автоматизация рутинных HR-процессов снижает административную нагрузку на сотрудников и позволяет им сосредоточиться на более важных и творческих задачах. Это способствует повышению удовлетворенности работой и вовлеченности.

4. Есть много разделов в сфере HR, где могли бы быть востребованы цифровые технологии и ИИ, например, в сфере персонализации обучения и развития, улучшения внутренней коммуникации, прогнозирования и управления талантами, подбора и адаптации, что, в свою очередь, способствует повышению вовлеченности.

Итак, интеграция ИИ в процесс управления персоналом открывает новые горизонты для повышения эффективности управления персоналом. Однако для достижения максимального эффекта необходим комплексный подход, включающий адаптацию организационной культуры, обучение сотрудников работе с новыми инструментами и постоянный анализ эффективности применяемых технологий. Также важно учитывать этические аспекты использования ИИ и цифровых данных для управления персоналом, чтобы обеспечить прозрачность и справедливость в отношениях между сотрудниками и организацией.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балаганская В.С. Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и риски [Текст] / В.С. Балаганская, О.Л. Чуланова // Новое поколение. — 2019. — № 2. — С. 19–24.
2. Баррат Д. Последнее изобретение человечества: Искусственный интеллект и конец эры Homo sapiens: Научно-популярное [Текст] / Баррат Д., Лисова Н. — М.: Альпина нон-фикшн, 2016. — 304 с.
3. Громова Н.В. Лояльность персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности российских компаний [Текст] / Н.В. Громова // Современная конкуренция. — 2020. — Т. 14. — № 2. — С. 60–72.
4. Доэрти П. Человек + машина. Новые принципы работы в эпоху искусственного интеллекта / Пол Доэрти, Джеймс Уилсон; пер. с англ. Олега Сивченко, Натальи Яцюк; [науч. ред. М. Григорьева, А. Кучма, А. Епишев, Е. Кученева]. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 304 с.
5. Душкин Р.В. Искусственный интеллект [Текст] / Р.В. Душкин, Д.А. Мовчан. — М.: ДМК Пресс, 2019. — 280 с.
6. Москвин В.А. Опасности и риски искусственного интеллекта (анализ и практические рекомендации) [Текст]: монография / В.А. Москвин. — М.: КУРС, 2018. — 288 с.
7. Петрушкин М.В. Отраслевые возможности и риски применения категорий искусственного интеллекта [Текст] / М.В. Петрушкин, О.Л. Чуланова // Новое поколение. — 2019. — № 2. — С. 56–63.
8. Рагимова С. Искусственный интеллект в менеджменте [Электронный ресурс]. — URL: <http://hrm.ru/iskustvennyj-intellekt-v-menedzhmente> (дата обращения: 31.03.2024).
9. Смирнов Е.Н. Формирование и развитие глобального рынка систем искусственного интеллекта [Текст] / Е.Н. Смирнов, С.А. Лукьянов // Экономика региона. — 2019. — Т. 15. — Вып. 1. — С. 57–69.
10. Чуланова О.Л. Искусственный интеллект как актуальный технологический тренд в HR // Лидер (Люди. Идеи. Достижения. Единство. Результат): сборник статей I Управленческого форума Ханты-Мансийского автономного

округа — Югры (г. Сургут, 9 сентября 2019 г.); Сургут. гос. ун-т. — Сургут: Изд-во СурГУ, 2019. — 158 с.

11. Шостак М.А. Особенности управления персоналом на предприятиях гостиничной индустрии [Текст] / М.А. Шостак, М.А. Яковлева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. — 2021. — № 2. — С. 55–60.
12. Щанина Е.В. Новые требования к человеческим ресурсам в условиях информационного общества [Текст] / Е.В. Щанина, А.В. Седлецкий // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. — 2022. — № 4. — С. 70–73.

REFERENCES

1. Balaganskaya V.S., Chulanova O.L. Artificial intelligence in personnel management: opportunities and risks / V.S. Balaganskaya, O.L. Chulanova // New generation. 2019, no. 2, pp. 19–24.
2. Barrat D. The last invention of humanity: Artificial intelligence and the end of the era of Homo sapiens: Popular science / Barrat D., Lisova N. M.: Alpina Non-Fiction Publishing House, 2016. 304 s.
3. Gromova N.V. Personnel loyalty as a factor in ensuring the competitiveness of Russian companies / N.V. Gromova // Modern competition. 2020, vol. 14, no. 2, pp. 60–72.
4. Doherty Paul. Man + machine. New principles of work in the era of artificial intelligence / Paul Doherty, James Wilson; lane from English Oleg Sivchenko, Natalia Yatsyuk; [scient. ed. M. Grigorieva, A. Kuchma, A. Epishev, E. Kucheneva]. M.: Publishing house “Mann, Ivanov and Ferber”, 2019. 304 p.
5. Dushkin R.V. Artificial intelligence / Dushkin R.V., Movchan D.A. M.: DMK Press, 2019. 280 p.
6. Moskvina V.A. Dangers and risks of artificial intelligence (analysis and practical recommendations) / V.A. Moskvina // Monograph. M.: KURS, 2018. 288 p.
7. Petrushkin M.V., Chulanova O.L. Industry opportunities and risks of using categories of artificial intelligence / M.V. Petrushkin, O.L. Chulanova // New generation, 2019, no. 2, pp. 56–63.
8. Ragimova S. Artificial intelligence in management [Electronic resource]. URL: <http://hrm.ru/iskustvennyj-intellekt-v-menedzhmente> (accessed: 03/31/2024).
9. Smirnov E.N., Lukyanov S.A. Formation and development of the global market for artificial intelligence systems / E.N. Smirnov, S.A. Lukyanov // Regional Economics, 2019, vol. 15, issue 1, pp. 57–69.
10. Chulanova O.L. Artificial intelligence as a current technological trend in HR // Leader (People. Ideas. Achievements. Unity. Result): collection of articles of the I Management Forum of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra (Surgut, September 9, 2019 G.); Surgut. state univ. Surgut: IC “SurGU”, 2019. 158 p.
11. Shostak M.A., Yakovleva M.A. Features of personnel management at the enterprises of the hotel industry // Management of personnel and intellectual resources of Russia, 2021, no. 2, pp. 55–60.
12. Shchanina E.V., Sedletsky A.V. New requirements for human resources in the information society // Personnel and Intellectual Resources Management in Russia, 2022, no. 4, pp. 70–73.

Норка Д.И.

ДОВЕРИЕ В БИЗНЕСЕ: НОВАЯ СТРАТЕГИЯ УСПЕХА В ЭПОХУ ТОТАЛЬНОГО НЕДОВЕРИЯ

М.: Альпина Паблишер, 2023, 256 с.

Эта книга посвящена практическому использованию силы доверия в бизнесе, причем именно в наших современных реалиях, когда никто никому не доверяет. Дмитрий Норка рассказывает о доверии не как о ценности, а как об инструменте, который позволяет достигать больших высот каждому, кто им пользуется. Он не просто призывает читателей учитывать интересы клиентов и контрагентов, но и объясняет, почему это выгодно. Низкий уровень доверия — это необходимость тратить больше времени и сил на переговоры и согласования, на строгое соблюдение «техник закрытия» и прочих правил. Нет доверия — компании теряют ресурсы. Эту мысль автор доносит на самых разных уровнях (направленность бизнеса, системные процессы, структура, корпоративная культура) и применительно к самым разным ситуациям.

