

Сердюкова Дарья Владимировна

магистрант 2 курса направления подготовки: "Цифровые технологии и
искусственный интеллект"

ФГБОУ ВО "Российский государственный социальный университет"

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

В статье исследуются подходы к автоматизации процессов подбора персонала с применением цифровых технологий и методов искусственного интеллекта. Рассматривается роль интеллектуальных информационных систем в повышении эффективности деятельности HR-служб в условиях цифровой трансформации организаций. Проанализированы направления использования искусственного интеллекта в рекрутинге, включая обработку больших данных, машинное обучение и интеллектуальную поддержку принятия решений. Предложена концептуальная модель интеллектуальной HR-системы, ориентированная на повышение качества отбора персонала и снижение трудоёмкости кадровых процессов. Определены перспективы дальнейшего развития цифровых HR-решений.

Ключевые слова: цифровые технологии, искусственный интеллект, автоматизация HR, подбор персонала, интеллектуальные информационные системы, машинное обучение.

Введение

Современный этап развития экономики характеризуется активным внедрением цифровых технологий во все сферы деятельности организаций. Особое значение в условиях цифровизации приобретает управление

человеческими ресурсами, поскольку эффективность работы персонала напрямую влияет на устойчивость и конкурентоспособность компании. Процессы подбора персонала становятся всё более сложными за счёт роста объёма информации о кандидатах, разнообразия профессиональных компетенций и необходимости быстрого принятия кадровых решений.

Использование традиционных методов рекрутинга, основанных преимущественно на ручной обработке информации, ограничивает возможности HR-служб и приводит к увеличению временных и ресурсных затрат. В этой связи актуальной является задача автоматизации подбора персонала с применением цифровых технологий и инструментов искусственного интеллекта, обеспечивающих интеллектуальную обработку данных и поддержку управленческих решений.

Цель и задачи исследования

Цель исследования заключается в обосновании целесообразности применения цифровых технологий и искусственного интеллекта для автоматизации процессов подбора персонала и разработке концептуального подхода к построению интеллектуальной HR-системы.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- анализ текущих тенденций цифровизации HR-деятельности;
 - исследование возможностей применения методов искусственного интеллекта в рекрутинге;
 - формирование концептуальной модели интеллектуальной информационной системы подбора персонала;
 - выявление эффектов внедрения интеллектуальных HR-решений для организаций.
-

Цифровые технологии в системе подбора персонала

Цифровизация процессов подбора персонала предполагает использование информационных платформ для автоматизации сбора, хранения и обработки данных о кандидатах. В настоящее время в HR-деятельности широко применяются системы управления кандидатами, онлайн-сервисы оценки компетенций, цифровые инструменты тестирования и аналитические панели.

Несмотря на распространённость данных решений, большинство из них ориентировано на автоматизацию отдельных операций и не обеспечивает глубокого анализа информации. Это снижает их потенциал в части повышения качества кадровых решений и требует внедрения интеллектуальных методов обработки данных.

Использование искусственного интеллекта в автоматизации рекрутинга

Искусственный интеллект предоставляет возможность перехода от формальной автоматизации к интеллектуальному управлению процессами подбора персонала. В HR-системах ИИ применяется для анализа резюме, выявления соответствия кандидатов требованиям вакансии, прогнозирования профессиональной успешности и формирования рекомендаций для HR-специалистов.

Методы машинного обучения позволяют выявлять скрытые зависимости в данных, учитывать большое количество факторов и минимизировать субъективность при оценке кандидатов. Применение интеллектуальных алгоритмов способствует повышению объективности отбора и оптимизации нагрузки на HR-службы.

Концептуальная модель интеллектуальной информационной системы подбора персонала

В рамках исследования предлагается концептуальная модель интеллектуальной информационной системы, ориентированной на автоматизацию процессов подбора персонала. Структура системы включает следующие основные компоненты:

- модуль интеграции и предварительной обработки данных о кандидатах;
- аналитический модуль, реализующий алгоритмы машинного обучения и интеллектуального анализа данных;
- модуль поддержки принятия решений, формирующий рекомендации по отбору кандидатов;
- пользовательский интерфейс для взаимодействия HR-специалистов с системой.

Данная модель обеспечивает комплексную автоматизацию процесса подбора персонала и способствует повышению качества кадровых решений.

Научная новизна исследования

Научная новизна работы состоит в следующем:

- обоснован интегрированный подход к автоматизации подбора персонала на основе сочетания цифровых технологий и искусственного интеллекта;
- предложена концептуальная модель интеллектуальной HR-системы, ориентированной на аналитическую поддержку принятия решений;
- выявлены преимущества использования интеллектуальных методов анализа данных в процессах управления персоналом.

В отличие от существующих решений, предлагаемый подход ориентирован на использование прогностических и аналитических возможностей искусственного интеллекта.

Заключение

Результаты исследования подтверждают, что применение цифровых технологий и искусственного интеллекта в процессах подбора персонала способствует повышению эффективности деятельности HR-служб. Интеллектуальные информационные системы позволяют сократить временные затраты, повысить объективность оценки кандидатов и улучшить качество управленческих решений.

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой прототипов интеллектуальных HR-систем и их апробацией в условиях реальных организаций.

Список литературы

1. Кузнецова Н.А. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Экономика и управление: проблемы и решения. — 2023. — №6.
2. Смирнов И.В., Павлова О.С. Искусственный интеллект в HR-аналитике // Информационные технологии и вычислительные системы. — 2024. — №2.
3. Лебедев А.М. Интеллектуальные информационные системы в управлении персоналом // Вестник цифровых технологий. — 2023. — №4.
4. Morandini M., Blount Y., King R. Artificial intelligence and human resource management: recent trends and future directions // AI & Society. — 2023.
5. Upadhyay A., Khandelwal K. Applying artificial intelligence: implications for recruitment and selection // Strategic HR Review. — 2024.