

Сердюкова Дарья Владимировна

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

ФГБОУ ВО "Российский государственный социальный университет"

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ HR-СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ

В условиях активной цифровизации корпоративного сектора возрастает значимость интеллектуальных информационных систем в управлении человеческими ресурсами. В статье рассматриваются возможности развития HR-процессов на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта. Проведён анализ предпосылок внедрения интеллектуальных HR-систем, их архитектурных особенностей и функциональных возможностей. Показано, что использование искусственного интеллекта в процессах подбора и оценки персонала способствует повышению эффективности кадровых решений и конкурентоспособности организаций.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровизация, HR-системы, интеллектуальные информационные системы, управление персоналом, корпоративные процессы.

Введение

В современных условиях развитие корпоративного сектора происходит под влиянием масштабных процессов цифровизации, затрагивающих не только производственные и финансовые функции, но и систему управления человеческими ресурсами. Персонал становится ключевым фактором устойчивости и конкурентоспособности организаций, а эффективность работы HR-службы — важным элементом общей стратегии развития компании.

Усложнение бизнес-среды, рост требований к квалификации сотрудников и увеличение объема информации о кандидатах приводят к необходимости пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом. Использование цифровых технологий позволяет автоматизировать отдельные HR-операции, однако без внедрения интеллектуальных инструментов потенциал цифровизации реализуется лишь частично. В этой связи особую актуальность приобретает развитие интеллектуальных HR-систем на основе искусственного интеллекта.

Целью исследования является анализ возможностей развития HR-процессов в корпоративном секторе на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта.

Объектом исследования являются HR-процессы в корпоративных организациях.

Предметом исследования выступают интеллектуальные информационные системы управления персоналом.

Для достижения поставленной цели в работе определены следующие задачи:

- анализ предпосылок цифровизации HR-процессов;
- исследование роли искусственного интеллекта в управлении персоналом;
- определение архитектурных особенностей интеллектуальных HR-систем;
- выявление преимуществ и ограничений их внедрения.

Раздел 1. Цифровизация HR-процессов как фактор развития корпоративных систем

Цифровизация HR-процессов представляет собой переход от ручных и фрагментарных методов управления персоналом к использованию

интегрированных информационных решений. В последние годы компании активно внедряют системы электронного документооборота, платформы подбора персонала, онлайн-оценки компетенций и корпоративные базы данных сотрудников.

Однако локальная автоматизация отдельных функций не обеспечивает значительного роста эффективности. Аналогично цифровизации бизнес-процессов в целом, развитие HR-систем требует комплексного подхода, при котором цифровые технологии охватывают всю цепочку кадровых процессов — от формирования требований к вакансии до анализа эффективности работы персонала.

Особенностью цифровых технологий является их сквозной характер, позволяющий интегрировать данные из различных источников и использовать их в едином информационном пространстве. Именно это свойство создаёт основу для перехода от автоматизированных HR-систем к интеллектуальным.

Раздел 2. Искусственный интеллект как «сборная» цифровая технология в HR-системах

Искусственный интеллект представляет собой результат интеграции различных цифровых технологий, включая большие данные, облачные вычисления, машинное обучение и аналитические платформы. В HR-деятельности ИИ выступает как инструмент интеллектуальной обработки информации о кандидатах и сотрудниках.

В настоящее время в корпоративной практике применяется преимущественно слабый (узкоспециализированный) искусственный интеллект, который используется для решения конкретных задач: анализа резюме, ранжирования кандидатов, выявления соответствия требованиям вакансий и прогнозирования эффективности найма.

Особенностью ИИ в HR-системах является его способность работать с большими массивами разнородных данных, которые ранее обрабатывались исключительно человеком. Сбор, классификация и анализ информации о персонале переходят в автоматизированный режим, что позволяет HR-специалистам сосредоточиться на стратегических задачах.

Раздел 3. Возможности интеллектуальных HR-систем для повышения эффективности подбора персонала

Интеллектуальные HR-системы позволяют значительно повысить эффективность процессов подбора персонала за счёт:

- сокращения времени обработки информации о кандидатах;
- снижения субъективности при принятии кадровых решений;
- повышения точности соответствия кандидатов требованиям вакансий;
- формирования аналитических рекомендаций для HR-службы.

Использование искусственного интеллекта позволяет формировать цифровые профили кандидатов и сопоставлять их с требованиями должности на основе заданных критериев. При этом система может учитывать не только формальные параметры, но и поведенческие характеристики, выявляемые на основе анализа данных.

Важно отметить, что внедрение интеллектуальных HR-систем не предполагает замещения человека, а направлено на поддержку принятия решений. Окончательное решение остаётся за HR-специалистом, однако оно принимается на основе более полной и структурированной информации.

Заключение

В ходе исследования показано, что развитие интеллектуальных HR-систем является логическим этапом цифровизации корпоративных процессов. Искусственный интеллект, выступая в качестве «сборной» цифровой технологии, позволяет вывести управление персоналом на новый уровень эффективности.

Несмотря на ограниченность функционала современных ИИ-решений, их возможностей достаточно для существенного повышения качества подбора персонала и конкурентоспособности организаций. В перспективе дальнейшее развитие интеллектуальных HR-систем будет связано с расширением аналитических возможностей и более глубокой интеграцией в корпоративные информационные среды.

Список литературы

1. Кузнецова Н.А. Цифровизация HR-процессов в условиях трансформации корпоративных систем // **Экономика и управление в цифровой среде**. — 2023. — №4. — С. 45–52.
2. Смирнов И.В., Павлова О.С. Применение искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами // **Информационные технологии и вычислительные системы**. — 2024. — №2. — С. 61–69.
3. Лебедев А.М. Интеллектуальные информационные системы в корпоративном управлении персоналом // **Вестник цифровых технологий**. — 2023. — №3. — С. 78–85.
4. Фёдоров С.В. Аналитические и интеллектуальные HR-системы в условиях цифровизации экономики // **Управление в цифровой экономике**. — 2024. — №1. — С. 33–41.
5. Волков Д.А., Климова И.С. Цифровые платформы и интеллектуальные технологии в управлении персоналом // **Цифровая экономика и управление**. — 2024. — №2. — С. 56–64.

6. Davenport T., Miller S. Artificial intelligence and the future of human resource management // **MIT Sloan Management Review**. — 2023.
7. Morandini M., Blount Y., King R. Artificial intelligence in human resource management: a systematic review // **AI & Society**. — 2023.
8. Upadhyay A., Khandelwal K. Applying artificial intelligence in recruitment and selection processes // **Strategic HR Review**. — 2024.
9. van der Aalst W. Intelligent process analytics and digital transformation // **Communications of the ACM**. — 2024.
10. Recker J. Process modeling and digital transformation in organizations // **Business Process Management Journal**. — 2023.