

Дымова Алена Дмитриевна

Магистрант

Российский государственный университет нефти и газа (национальный
исследовательский институт) имени И.М. Губкина,

г. Москва, Россия

Лапикова Ольга Александровна

Магистрант

Российский государственный университет нефти и газа (национальный
исследовательский институт) им. И.М. Губкина

г. Москва, Россия

Анализ потенциала искусственного интеллекта для профессионального развития и управления талантами

Аннотация. Статья анализирует внедрение искусственного интеллекта (ИИ) в управление талантами и профессиональным развитием сотрудников. Основная мысль заключается в том, что ИИ может существенно повысить эффективность HR-процессов, включая привлечение, развитие, обучение и удержание талантов. Однако, наряду с преимуществами, такими как автоматизация и персонализация обучения, автор выделяет и недостатки: высокие затраты, риски ошибок и этические проблемы, связанные с использованием алгоритмов. Вопросы доверия сотрудников к ИИ и защита конфиденциальности данных также находятся в центре внимания.

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление талантами, навыки, обучение сотрудников, подбор персонала.

Dymova Alyona Dmitrievna

Master's student, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National
Research Institute), Moscow

Lapikova Olga Alexandrovna

Undergraduate student

Gubkin Russian State University of Oil and Gas
(National Research Institute)

Moscow, Russia

Analyzing the potential of artificial intelligence for professional development and talent management

Annotation. The article analyzes the implementation of artificial intelligence (AI) in talent management and employee professional development. The main idea is that AI can significantly improve the efficiency of HR processes, including talent attraction, development, training and retention. However, along with the benefits such as automation and personalization of learning, the author highlights the disadvantages: high costs, error risks, and ethical issues associated with the use of

algorithms. Issues of employee trust in AI and data privacy protection are also in the spotlight.

Keywords: artificial intelligence, talent management, skills, employee training, recruitment.

Введение. Талант считается качеством сотрудников, которые могут внести вклад в улучшение деятельности компании посредством своего потенциала. Управление талантами включает в себя систематическое привлечение, выявление, развитие, удержание и использование талантов, что имеет решающее значение для успеха организации.

Необходимость внедрения инструментов искусственного интеллекта (ИИ) для оптимизации и ускорения процессов HR-отделов, которые в прошлом были трудоемкими и бюрократическими, в последние годы возросла. В следствие этого организации начали интегрировать ИИ, позволяя HR-специалистам больше концентрироваться на стратегических задачах. Управление талантами, в частности, стало ключевым моментом революции, переопределяя то, как компании привлекают, развивают, обучают и удерживают свою рабочую силу.

Поскольку термин «искусственный интеллект» был введен в обиход в 1955 году: «заставить машину вести себя способами, которые можно было бы назвать интеллектуальными, если бы так вел себя человек», концепция значительно развилась в том же темпе, что и технология. С появлением искусственных нейронных сетей, машинного метода обучения, вдохновленного тем, как работают биологические нейронные сети, сфера его использования расширилась. Однако инструменты ИИ все еще находятся в стадии разработки с большим потенциалом для улучшения и инноваций.

Целью данной статьи являются анализ применения искусственного интеллекта для профессионального развития и управления талантами в компаниях, выявление преимуществ и недостатков внедрения инновационных решений на основе искусственного интеллекта в сфере корпоративного

образования, а также изучение и анализ текущих тенденций и достижений внедрения ИИ.

Управление талантами охватывает привлечение, набор, развитие и удержание сотрудников. Что касается привлечения талантов, оценка навыков играют решающую роль в определении соответствия кандидатов должности.

Процесс подбора персонала, как первый контакт кандидатов с компанией, может выиграть от внедрения моделей машинного обучения для поиска сотрудников. Они используются для прогнозирования принятия, условного принятия или отклонения кандидата путем определения элементов компетентности, которыми должны обладать кандидаты [1]. Аналогичным образом, благодаря внедрению модели компетенций персонала, построенной на нейронной сети, можно проводить не только оценку эффективности работы сотрудников, но и выявлять лица с потенциалом для внутреннего продвижения. ИИ проанализирует навыки кандидатов и сообщит о тех, которых им не хватает, после чего им могут быть предоставлены онлайн-курсы в персонализированной учебной среде. После того, как эти навыки будут получены, ИИ предоставит тест для оценки новых компетенций и предложит соответствующий план карьерного роста [2].

С другой стороны, с ростом технологических достижений, которые меняют практику компаний, требуется повышение квалификации рабочей силы. ИИ может использоваться также для создания автоматизированных профилей должностей, которые позволяют в режиме реального времени оценивать спрос на профессиональные навыки.

После завершения процесса подбора персонала еще одним важным этапом является адаптация и обучение новых сотрудников. Для этого используется программное обеспечение на базе ИИ для оценки компетенций и построении индивидуального плана обучения, соответствующего должностным квалификациям, при этом дается своевременная обратная связь. [2]. Автоматизированные оценки с помощью инструментов ИИ помогают

людям распознавать сильные стороны и области для улучшения, тем самым более эффективно направляя их усилия по обучению.

ИИ дополнительно анализирует данные членов команды, информируя компанию о необходимом обучении, формировании позитивной организационной культуры, эффективном лидерстве и помощи в управлении рабочей нагрузкой сотрудников, что напрямую влияет как на вовлеченность сотрудников, так и на общую производительность предприятия [3].

Другим ключевым моментом в управлении талантами является определение навыков будущих сотрудников, чтобы справляться с будущими отраслевыми вызовами. С этой целью анализируются компетенции, которые потребуются будущим сотрудникам с фокусом на ИИ и автоматизацию, чтобы помочь компаниям привлекать и нанимать наиболее подходящие таланты. Прогнозируется, что непрерывное обучение станет необходимым в карьере сотрудников и что переносимые и мягкие навыки должны быть подчеркнуты наряду с жесткими навыками, такими как навыки информационно-коммуникационные технологии, искусственный интеллект, облачное хранилище, блокчейн и т. д.

Проанализировав текущие области применения ИИ, мы выявили следующие преимущества, связанные с внедрением программных решений в сфере корпоративного образования:

1. Управление талантами включает в себя привлечение, развитие и удержание сотрудников, а использование ИИ может повысить эффективность, а именно ускорить процессы подбора и принятия решений, а также освободить от человеческой предвзятости [4].

2. Используя ИИ в сочетании с личностными тестами, оцениваются навыки потенциальных кандидатов. Анализ сильных и слабых сторон сотрудников с персонализированной обратной связью является одним из первых шагов для определения их потребностей в обучении, что позволит оценить квалификацию и повысить производительности труда.

3. Инструменты ИИ можно применять для автоматизации процессов обучения и развития, а также для формирования индивидуальных учебных маршрутов [4].

С точки зрения удержания талантов, приложения на базе искусственного интеллекта могут использоваться для наставничества сотрудников, даже чат-боты могут быть включены для ответов на типичные вопросы. Имея мгновенный доступ к информации наряду с участием в опросах, компании могут извлекать информацию о том, что думают их сотрудники и что их мотивирует, таким образом предсказывая текучесть кадров [12]. В том же духе применение алгоритмов машинного обучения помогает выявлять факторы, связанные с текучестью кадров, что позволяет заранее разрабатывать стратегии по улучшению вовлечения. В конечном итоге организации могут усилить свои возможности по удержанию ценных сотрудников, способствуя формированию надежной и продуктивной рабочей силы [25].

Проанализировав различные преимущества, связанные с использованием программного обеспечения на базе ИИ, перед внедрением такой технологии необходимо также оценить ее недостатки:

Одними из главных недостатков использования персонализированного обучения с помощью ИИ являются высокие затраты на внедрение.

Еще один из недостатков является то, что некоторые инструменты ИИ могут совершать ошибки, а автоматизированные процессы подбора персонала могут не выбирать лучших кандидатов на определенную роль [5]. Кроме того, кандидаты могут давать ложные ответы на тесты и скрывать свою истинную личность в погоне за тем, чтобы их выбрали на должность [6]. Также сотрудники неохотно доверяют процессам принятия решений с использованием ИИ, так как люди склонны больше доверять человеческим рекомендациям, чем рекомендациям, основанным на алгоритмах.

Важно также учитывать проблемы, с которыми могут столкнуться компании при принятии решения о внедрении инструментов ИИ в свои процессы. Первая проблема заключается в том, что работодатели все больше

полагаются на ИИ для управления талантами, а это вызывает этические проблемы, связанные с дискриминацией и справедливостью, учитывая, что алгоритмы обучаются на человеческих предположениях.

Инструменты ИИ собирают цифровые данные от работников, которые используются для оценки таланта, навыков, потребностей в обучении и т. д., поэтому существует риск раскрытия конфиденциальности сотрудников. Чтобы снизить этот риск использования данных технологий, компании должны разработать и внедрить меры по обеспечению конфиденциальности данных.

Другая проблема заключается в отсутствии квалифицированного персонала в использовании программного обеспечения ИИ, аналитики, внедрения новых технологий и т.д.

Кроме того, компании столкнутся с проблемой создания позитивной организационной культуры, которая приветствует ИИ, что будет способствовать развитию предприятий. Сотрудники могут сопротивляться и оказывать недоверие решениям на основе ИИ.

Подводя итог, можно сказать, что инструменты искусственного интеллекта предлагают ряд приложений в управлении талантами и профессиональном развитии. ИИ может создавать агентов по карьере, которые определяют лучших кандидатов, анализируют их навыки, обнаруживают пробелы и предоставляют персонализированное планирование карьеры [5]. Интегрируя алгоритмы, такие как психологические тесты, компании могут определять потребности сотрудников в навыках [4]. Модели машинного обучения повышают производительность и служат интерактивными интерфейсами для обучения кандидатов, а также адаптируются к потребностям каждого сотрудника.

Хотя существует ряд теоретических исследований в данной области, остается критический пробел в практической реализации и тестировании инструментов ИИ в компаниях.

Список источников

1. Применение искусственного интеллекта для улучшения инвестиций в человеческий капитал / Аммер М.А. [и др.] // Математика. – 2023. - №. 11. – С. 612.
2. Бэнкинс С. Этическое использование искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: структура принятия решений // Этика и информационные технологии. – 2023. - № 23. – С. 841-854.
3. Чуанг С. Необходимые навыки для сотрудников в эпоху роботов и ИИ // Европейский журнал обучения и развития. – 2022. - № 11.
4. Крамаренко Р.Э., Бурча-Войку М.И., Дабия Д.С. Влияние искусственного интеллекта на навыки и благополучие сотрудников на мировом рынке труда: систематический обзор // Коперниканская экономика. – 2023. - № 14. – С. 731-767.
5. Kambur E., Akar C. Human resource developments with the touch of artificial intelligence: a scale development study // International Journal of Manpower. – 2022. - № 43. – P. 168–205.
6. HR functions productivity boost by using AI / Kaushik P. [et al.] // International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication. – 2023. - № 11. – P. 701–713.