

## **ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОБОТІ З ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Мутерко Ганна Миколаївна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри економіки підприємств  
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»*

В мінливих умовах сьогодення перед HR-фахівцями постає проблема створення більш ефективних стратегій навчання та розвитку персоналу. Штучний інтелект допоможе розширити можливості роботи з персоналом та оптимізувати багато процесів у цій сфері. Ця найпопулярніша сучасна технологія трансформує сферу управління людськими ресурсами, надаючи HR-фахівцям інструменти, щоб пропонувати масштабовані, привабливі та персоналізовані рішення для роботи з персоналом. Штучний інтелект допоможе збільшити залученість до навчання, спростити процес найму, покращити процес адаптації, виміряти вплив ваших програм і зменшити упередженість, яка заважає визначити найкращих фахівців.

Під поняттям «штучний інтелект» можна розуміти розділ комп'ютерної лінгвістики та інформатики, котрий вивчає найефективніші алгоритми самостійного пошуку та прийняття рішень шляхом формалізації проблем та завдань, подібних до тих, які виконує людина та тих, які вона не спроможна виконати [1].

Аналіз даних за допомогою штучного інтелекту зможе допомогти компаніям приймати ефективні рішення у роботі з людськими ресурсами. Наприклад, аналізуючи такі дані, як продуктивність співробітників, плинність кадрів і показники залученості, штучний інтелект може виявляти закономірності та надавати інформацію, яка допоможе прийняти стратегічні рішення щодо залучення та утримання талановитих співробітників. Це демонструє цінність штучного інтелекту в HR-сфері для підприємств у різних галузях і підкреслює важливість використання цих технологій, щоб залишатися конкурентоспроможними в умовах ведення сучасного бізнесу.

Штучний інтелект, сьогодні, стає важливою частиною наборів інструментів спеціалістів з управління персоналом. Інструменти та технології на основі штучного інтелекту можуть виконувати завдання, на виконання яких було б потрібно багато часу. Рекрутери та спеціалісти з управління персоналом наразі зможуть більше зосередитися на важливих стратегічних завданнях, які підтримують загальне управління талановитими співробітниками та стратегії розвитку їхніх компаній.

Переваги впливу штучного інтелекту на людські ресурси є те, що компанії можуть заощадити значну кількість часу та грошей. На практиці закордонних компаній – 92% фахівців з управління персоналом, які вже використовують штучний інтелект показали, що він допоміг їм заощадити час. Завдяки оптимізації та автоматизації кадрових процесів за допомогою програмного забезпечення на базі штучного інтелекту відділи кадрів можуть зменшити навантаження та підвищити рівень продуктивності.

Штучний інтелект може допомогти в плануванні співбесід і спілкуванні з кандидатами, що може скоротити час, який співробітник відділу кадрів витрачає на листування електронною поштою або телефонування кожному окремо.

Компаніям, які знаходяться в умовах, які постійно змінюються, залишатися конкурентоспроможним вкрай складно. За таких умов штучний інтелект стає все більш вирішальним у роботі з людськими ресурсами, надаючи професіоналам інструменти, щоб пропонувати масштабовані, ефективні та персоналізовані навчальні рішення для свого персоналу. Від оптимізації процесів набору персоналу до зменшення несвідомих упереджень під час найму, впровадження штучного інтелекту в людські ресурси може принести багато переваг організації, що в результаті призведе до підвищення ефективності та продуктивності.

Основні переваги використання штучного інтелекту у роботі з людськими ресурсами:

#### 1. Підбір персоналу.

Однією з проблем, з якою стикаються спеціалісти з управління персоналом, є трудомістке завдання сортування численних резюме для однієї посади. Саме тут на допомогу може прийти штучний інтелект. Інструменти перевірки на основі штучного інтелекту можуть за лічені секунди аналізувати резюме та складати список кандидатів, які відповідають вимогам роботи. Це економить час кадрових спеціалістів і гарантує, що вони витратять час на співбесіди лише з найбільш кваліфікованими кандидатами. Ще один спосіб, за допомогою якого штучний інтелект може оптимізувати підбір персоналу, — це аналіз профілів у соціальних мережах для виявлення потенційних кандидатів. Це також відоме як пасивний пошук кандидатів і передбачає використання алгоритмів штучного інтелекту для пошуку людей із певними навичками та досвідом, які можуть не активно шукати роботу.

#### 2. Адаптація співробітників.

Завдяки впровадженню штучного інтелекту в процес адаптації початкове навчання можна проводити ефективно за допомогою автоматизації, стандартизації та масштабованості, залишаючись водночас захоплюючим. Програмне забезпечення на основі штучного

інтелекту може допомогти фахівцям з управління персоналом відстежувати прогрес кожного нового співробітника, створювати індивідуальні КРІ та бачити, як вони просуваються за програмою навчання. Таким чином, спеціалісти з управління персоналом можуть отримувати зворотній зв'язок у режимі реального часу щодо ефективності кожного модуля та вносити корективи, якщо це необхідно.

### 3. Індивідуальне навчання та розвиток.

Персоналізоване навчання та розвиток має важливе значення для того, щоб підприємство залучало та утримувало найкращих співробітників. Вони завжди шукають можливості постійного навчання, щоб розвивати свої навички, розвивати кар'єру та сприяти успіху своєму підприємству. Однак створення індивідуальних програм навчання для кожного співробітника – трудомісткий і дорогий процес, який є складним завданням для HR-фахівців. Навчальні модулі на основі штучного інтелекту зробили процес масштабованим і економічно ефективним, дозволяючи надавати індивідуальне навчання кожному співробітнику.

Використовуючи алгоритми штучного інтелекту для аналізу даних про співробітників, спеціалісти з управління персоналом можуть визначити сильні сторони кожного працівника, сфери вдосконалення та стилі навчання. Програмне забезпечення на основі штучного інтелекту може відстежувати прогрес і адаптувати зміст і формат програми навчання, гарантуючи, що вона залишається актуальною для певного працівника.

### 4. Усунення упереджень.

Одна із цілей кожного HR-фахівця створити справедливий і неупереджений процес найму, який залучає найкращих талановитих співробітників. Згідно з опублікованого звіту LinkID – 67% фахівців з управління персоналом вважають, що штучний інтелект може зменшити несвідомі упередження під час найму [2].

Штучний інтелект виявляє закономірності у великих обсягах даних, а це означає, що він може допомогти усунути несвідомі упередження в процесі найму. Він може аналізувати резюме та заявки на основі навичок і досвіду, не враховуючи жодної демографічної інформації заявника. Алгоритми штучного інтелекту можуть аналізувати резюме та складати список кандидатів, які відповідають вимогам посади, гарантуючи, що рекрутери опитують лише найбільш кваліфікованих кандидатів.

### 5. Залученість і задоволеність співробітників.

Залученість і задоволеність співробітників мають важливе значення для того, щоб компанії досягали своїх цілей і утримували найкращих талановитих співробітників. HR-фахівці використовують різні методи, від заохочень до перевірки ефективності, щоб покращити залученість та

задоволеність працівників. Проте штучний інтелект став потужним інструментом для підвищення залученості та задоволення.

Наприклад, створення чат-боту на базі штучного інтелекту зможуть надавати співробітникам цілодобову підтримку, відповідати на їхні запити та вирішувати проблеми, що сприяє позитивному досвіду та підвищенню залученості співробітників. Згідно з дослідженням, проведеним IBM, HR-процеси на базі штучного інтелекту можуть вирішити до 80% рутинних запитів клієнтів і покращити взаємодію [3].

Оскільки світ стає все більш цифровим і автоматизованим, для фахівців з управління персоналом вкрай важливо використовувати штучний інтелект у своїй практиці, щоб залишатися конкурентоспроможними. Майбутнє штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами є багатообіцяючим із більш оптимізованим наймом, індивідуальним навчанням і розвитком, а основна перевага це економить час і гроші фахівців з управління персоналом завдяки автоматизації більшості рутинних та об'ємних завдань, таких як перевірка резюме та планування співбесід, звільняючи час для стратегічних ініціатив та покращуючи загальну ефективність компанії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Глибовець М.М., Олецький О.В. Системи штучного інтелекту. URL: <http://kist.ntu.edu.ua/textPhD/ArtificIntell.pdf>
2. The Power of AI in HR: Unlocking a New Era of Effectiveness. URL: <http://surl.li/oqqbw>
3. Digital customer care in the age of AI. URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/GQDGPZJE>