

УДК 004.8

Использование искусственного интеллекта в цифровом рекрутинге

Анна Олеговна Колесникова

Институт экономики и управления промышленными предприятиями
НИТУ МИСИС, Москва, Россия, kolesnikova.anna.03@mail.ru

АННОТАЦИЯ. Рассматривается применение технологии искусственного интеллекта для эффективного подбора квалифицированного персонала в современных организациях. Приведен пример использования российского и зарубежного опыта, а также проанализированы плюсы и минусы данного подхода при найме новых сотрудников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: искусственный интеллект; рекрутинг; технология; персонал; соискатель; трудоустройство; цифровые технологии

The use of artificial intelligence in digital recruitment

Anna O. Kolesnikova

ABSTRACT. The application of artificial intelligence technology for the effective selection of qualified personnel in modern organizations is considered: an example of using Russian and foreign experience is given, as well as the pros and cons of this approach when hiring new employees are analyzed.

KEYWORDS: artificial intelligence, recruiting, technology, personnel, job seeker, employment, digital technologies

БЛАГОДАРНОСТЬ: автор благодарен научному руководителю кандидату педагогических наук, доценту кафедры экономики Уральского федерального университета Наталье Владимировне Ломоносовой за рекомендацию к публикации статьи.

В нынешних реалиях искусственный интеллект является неотъемлемой частью жизни каждого человека. Очевидно, что с каждым годом влияние данной технологии будет усиливаться и распространяться на различные сферы человеческой жизни.

Согласно современной терминологии искусственный интеллект — это технология, на базе которой искусственные интеллектуальные системы имеют доступ к обучению, принятию решений и выполнению различных действий, которые традиционно считаются подвластными выполнению только человеком [1]. В период развития данной технологии появился так называемый ChatGPT — это чат-бот с генеративным искусственным интеллектом. Он был разработан и внедрен компанией OpenAI. Данная система может отвечать на разные вопросы, генерировать тексты и собирать различную информацию для краткой выжимки и структурирования.

Современные мировые компании, находящиеся в тренде, переходят к более гибким цифровым процессам. Подобные методы позволяют не только сократить время, но и получить больше пользы и больше денег. Ведущие мировые бренды делают ставку на эффективность, гибкость и адаптивность технологий внутри организации [2]. Так цифровые технологии активно внедряются в бизнес, а процесс подбора персонала — digital-рекрутинг — набирает обороты.

В данном направлении часто используются такие технологии, как чат-боты, мессенджеры, социальные сети и др. Наиболее популярны данные технологии при массовом найме сотрудников. Зачастую искусственный интеллект проверяет заявки на потоковые вакансии от студентов или молодых специалистов, потому что они еще не имеют достаточно опыта в определенной сфере деятельности и какой-то ценной индивидуальности. В связи с этим вопрос использования искусственного интеллекта в HR-аналитике компаниями и кадровыми агентствами в процессе найма молодых специалистов, студентов и сотрудников без опыта работы является чрезвычайно важным.

В процессе собеседования российские работодатели всё чаще обращаются к автоматизации процесса подбора персонала. Раньше рекрутер лично оценивал профессиональные и социальные навыки кандидата, а сейчас работодатели всё чаще предлагают соискателям, например, пройти видеоинтервью, которое будет смотреть не hr-специалист, а искусственный интеллект. Он проанализирует голос, мимику и речь рассматриваемого кандидата и сделает выбор, нужно ли рассматривать данную кандидатуру или нет.

Данный формат взаимодействия был предложен американским стартапом Yobs и компаний HireVue.

Приверженцы данной идеи придерживаются того, что в такой форме искусственный интеллект, являющийся сторонним наблюдателем, менее предвзят при поиске необходимых квалифицированных кандидатов, чем обычный человек, и может обработать больше резюме. Поэтому данный формат помогает освободить hr-специалистов от рутинных задач и дать им возможность сосредоточиться на более важных целях и задачах. Однако у данной технологии есть свои минусы, например многие боятся, что этот метод приведет к неравенству на рабочем месте и потенциальному сокращению рабочих мест.

В России появились отечественные разработки, которые помогают рекрутерам подбирать персонал. Например, «Робот-рекрутер Вера» был создан компанией Stafory. Данный робот при помощи современных технологий может звонить интересующим кандидатам, понимать и распознавать их речь, а также присылать на почту описание вакансии и проводить видеосообщение. В итоге робот предоставляет заказчику список кандидатов, которые прошли проверку и соответствуют формальным требованиям. Так, компания «М. Видео» внедрила данную технологию, и робот стал отбирать резюме для первичного телефонного интервью по определенным ключевым словам, а также по географии, возрасту, опыту и должности. В результате «Робот-рекрутер Вера» в короткие сроки помог найти большое число сотрудников по кредитованию для новой услуги. У технологии есть минусы, над которыми необходимо работать. Например, у робота компании «М. Видео» не было понимания того, соответствует ли данный кандидат конкретному руководителю или подходит ли человек для компании в целом, легко ли вольется в данный коллектив.

Данные технологии помогают автоматизировать стандартные задачи, сокращают время поиска подбора персонала и ликвидируют пространственные барьеры между работодателем и потенциальным сотрудником, что благоприятно отражается на формировании дистанционных форм взаимоотношения в процессе трудоустройства. Однако тут всплывает другая проблема: насколько адекватно искусственный интеллект может оценить навыки соискателя, а также на какую информацию он опирается при принятии решений и соблюдает ли установленные трудовым законодательством запреты и гарантии в процессе подбора кандидата, ведь искусственный интеллект принимает решения на основе уже изученных данных и поэтому может отдавать

предпочтение тем кандидатам, чьи характеристики схожи с характеристиками нынешних сотрудников.

Как следствие, искусственный интеллект значительно изменил процесс найма новых работников с помощью следующих инструментов:

- автоматизации скрининга резюме,
- предсказательного анализа на основе больших объемов данных,
- оценки навыков и личностных качеств по заданным критериям.

Всё это привело к положительным моментам:

- снижению уровня предвзятости;
- эффективности и скорости принятия решений;
- анализу данных, т. к. искусственный интеллект может находить закономерности, которые не нашел человек, а это делает выбор более точным.

Отметим минусы применения данных технологий:

- этические вопросы и дискриминация;
- риск упрощения человеческого фактора. Искусственный интеллект не имеет чувств и эмоций, поэтому не может в полной мере оценить все достоинства кандидата;
- необходимость постоянной калибровки. Обстоятельства постоянно меняются, ведь мир не стоит на месте. Это говорит о том, что компаниям нужно будет вкладывать деньги и время в непрерывное обучение и улучшение своих алгоритмов для подбора квалифицированного персонала.

Хоть искусственный интеллект активно внедряется во все сферы жизни, некоторые компании всё же боятся использовать и внедрять данные технологии. Более того, ученые пришли к выводу, что только менее 5 % профессий могут быть автоматизированы и полностью заменены искусственным интеллектом. А рекрутеры всё равно особенно опасаются того, что данная технология заменит их работу в будущем [3]. В любом случае искусственный интеллект пока не обладает настолько развитым софтом, чтобы выполнять все задачи в данной сфере.

Исследования показывают, что данная технология еще не способна решать уникальные задачи, а преимущество человека заключается в понимании уникальности и рациональном использовании инструмента, поэтому происходит непрерывное взаимодействие между работой биологического и синтетического организма. Не так давно ком-

пания Unilever рассмотрела при помощи искусственного интеллекта более 250 000 заявок и сократила процесс найма с 4 месяцев до 4 недель, а это сэкономило около 50 000 ч рабочего времени.

Итак, если рассматривать тенденцию развития данной технологии на ближайшие, например, 5 лет, станет понятно, что ИИ, скорее всего, останется инструментом, который будет помогать компаниям обрабатывать большие объемы резюме, а окончательное решение будет оставаться за человеком, ведь цель крупных фирм не только сделать процесс найма эффективным с точки зрения его финансово-экономической составляющей, но и сохранить обоснованную эффективность от влияния человеческого фактора.

Список источников

1. Бухалков М. И. Управление персоналом : учеб. М. : Инфра, 2015. 288 с.
2. Бушуева И. П. Digital-рекрутинг как современная технология подбора персонала // Новая реальность: экономика, менеджмент, социальные коммуникации. Новосибирск : Новосибирский государственный педагогический университет, 2020. С. 38–43.
3. Илюхина Л. А., Богатырева И. В. Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента // Лидерство и менеджмент, 2021. Т. 8, № 1. С. 145–160.

Информация об авторе

А. О. Колесникова — студентка кафедры экономики.