

А.Э.Гусейнов
магистрант, Азербайджанский Государственный Экономический Университет
aliguseynov28@gmail.com

Məqalə redaksiyaya daxil olub 15.04.2025

The article was received by editorial board on 15.04.2025

Статья принята к печати 15.04.2025

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Резюме

В современном мире искусственный интеллект (ИИ) играет важную роль в управлении персоналом. Системы на основе ИИ широко используются в подборе кадров, оценке эффективности, персонализации обучающих программ и повышении мотивации сотрудников. Автоматизированные инструменты помогают прогнозировать кадровые потребности, повышать эффективность команд и оптимизировать процессы принятия решений. Однако остаются актуальными вопросы этики и безопасности данных. По мере роста роли ИИ в управлении организациям необходимо разрабатывать стратегии его правильного использования.

Ключевые слова: *искусственный интеллект, управление персоналом, подбор кадров, автоматизация, эффективность.*

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире применение искусственного интеллекта (ИИ) активно распространяется в различных сферах, включая управление персоналом. Быстро меняющийся рынок труда и цифровая трансформация вынуждают компании использовать новые технологии. Искусственный интеллект позволяет сделать управление рабочей силой более эффективным и гибким. Эта технология играет важную роль в подборе персонала, оценке производительности, прогнозировании кадровых потребностей, а также в персонализации программ обучения и развития.

Благодаря внедрению ИИ компании могут автоматизировать процессы управления персоналом, что позволяет экономить время и финансовые ресурсы. Например, умные алгоритмы помогают отбирать наиболее подходящих кандидатов на вакансии, оценивая их профессиональные навыки и соответствие требованиям. Кроме того, искусственный интеллект анализирует поведение сотрудников, предлагая индивидуальные решения для повышения их мотивации и производительности.

Однако применение ИИ в управлении персоналом также сопряжено с рядом вызовов. Одной из ключевых проблем являются этические вопросы и защита конфиденциальности данных. При сборе и обработке информации о сотрудниках важно соблюдать их права. Кроме того, обсуждается, насколько искусственный интеллект может влиять на полностью автоматизированные процессы принятия решений и заменять человеческий фактор.

Роль и развитие искусственного интеллекта в управлении персоналом

Применение искусственного интеллекта (ИИ) в управлении персоналом стало одной из ключевых тенденций современного делового мира. Быстро меняющийся рынок труда и ускоренная цифровая трансформация вынуждают компании использовать новые технологии для повышения эффективности кадрового управления. Искусственный интеллект позволяет сделать управление персоналом более гибким, объективным и оптимизированным. Эти технологии применяются на различных этапах работы с

персоналом – от подбора кандидатов до оценки их продуктивности, мотивации и прогнозирования кадровых потребностей.

Системы управления персоналом на основе ИИ уже используются во многих компаниях, и эта тенденция продолжает набирать обороты. Среди преимуществ искусственного интеллекта можно выделить оперативность принятия решений, анализ больших объемов данных и минимизацию субъективных факторов. По сравнению с традиционными методами управления, внедрение ИИ позволяет экономить время, финансовые ресурсы и снижать вероятность ошибок, вызванных человеческим фактором.

Одной из наиболее распространенных сфер применения ИИ в управлении персоналом является процесс подбора сотрудников. Традиционные методы рекрутинга часто занимают много времени и подвержены субъективности. Искусственный интеллект ускоряет этот процесс, обеспечивая более точный и объективный отбор кандидатов. Алгоритмы на основе ИИ анализируют резюме, оценивают опыт, знания и навыки соискателей, выявляя наиболее подходящих кандидатов для конкретных вакансий. Кроме того, ИИ может анализировать поведенческие и психологические характеристики кандидатов, что помогает прогнозировать их адаптацию в коллективе [2].

Еще одним преимуществом использования ИИ при подборе персонала является его способность быстро обрабатывать большие объемы данных. Вручную просматривать сотни или тысячи резюме – это трудоемкая и длительная задача для HR-специалистов. Алгоритмы ИИ автоматически анализируют резюме, отбирая кандидатов по ключевым словам и требованиям, что значительно ускоряет процесс найма и делает его более точным.

ИИ также играет важную роль в оценке эффективности сотрудников и их профессиональном развитии. Традиционные методы оценки производительности часто субъективны и зависят от личного восприятия руководителей. Искусственный интеллект, напротив, анализирует объективные данные и предоставляет руководству детальную картину продуктивности сотрудников в режиме реального времени.

Кроме того, ИИ способствует персонализированному развитию сотрудников. Он анализирует их навыки, карьерные предпочтения и рабочие показатели, чтобы предлагать наиболее подходящие программы обучения. Персонализированные рекомендации помогают сотрудникам быстрее осваивать новые знания и повышать квалификацию, что, в свою очередь, увеличивает их мотивацию и приверженность компании.

Аналитические инструменты на основе ИИ также помогают руководству прогнозировать кадровые потребности и уровень текучести персонала. Такие системы позволяют заранее выявлять риски увольнения сотрудников и принимать меры для их удержания, а также формировать долгосрочные стратегии развития кадров.

Несмотря на многочисленные преимущества, внедрение ИИ в управление персоналом сопровождается рядом вызовов. Одним из них является вопрос этики и защиты персональных данных. Обработка информации о сотрудниках требует строгого соблюдения норм конфиденциальности и обеспечения безопасности данных.

Еще одной проблемой является опасение, что ИИ может заменить людей в управлении персоналом. Хотя автоматизация действительно способна выполнять многие рутинные HR-задачи, полностью исключить человеческий фактор пока невозможно. Такие качества, как эмоциональный интеллект, эмпатия и способность к анализу человеческого поведения, остаются незаменимыми. Скорее всего, в будущем управление персоналом будет основываться на сотрудничестве между ИИ и HR-специалистами.

Перспективы развития ИИ в управлении персоналом обещают еще больше возможностей. В будущем ИИ сможет проводить более точные аналитические прогнозы, предсказывать кадровые потребности и оптимизировать корпоративную культуру. Кроме того, он будет играть важную роль в мониторинге эмоционального состояния сотрудников и повышении их вовлеченности.

В целом, применение ИИ в управлении персоналом предоставляет компаниям значительные преимущества. Его использование в подборе сотрудников, оценке эффектив-

ности, прогнозировании кадровых потребностей и персональном развитии сотрудников делает бизнес-процессы более эффективными. Однако при внедрении ИИ важно учитывать этические и правовые аспекты, обеспечивать защиту данных и сохранять баланс между технологиями и человеческим фактором. В будущем роль ИИ в управлении персоналом будет только расти, и успешность компаний во многом будет зависеть от того, насколько грамотно и ответственно они используют эти технологии [3].

Основные области применения искусственного интеллекта

Искусственный интеллект (ИИ) стал неотъемлемой частью многих сфер бизнеса, в том числе и управления персоналом. В последние годы его влияние на процесс управления кадрами значительно возросло. Компании все чаще внедряют системы ИИ для оптимизации процессов подбора, обучения и оценки сотрудников. Эти технологии помогают не только ускорить процессы, но и повысить их точность и эффективность, что имеет огромное значение для успеха компании в условиях современной конкуренции.

Один из важнейших аспектов использования ИИ в управлении персоналом - это подбор сотрудников. Традиционные методы подбора, такие как анализ резюме и проведение собеседований, часто требуют большого количества времени и могут быть субъективными. Однако внедрение ИИ позволяет автоматизировать эти процессы, ускорив их и сделав более объективными. Современные системы на основе ИИ могут анализировать сотни и тысячи резюме за считанные минуты, выявляя среди них тех кандидатов, которые наиболее соответствуют требованиям вакансий. Алгоритмы ИИ могут учитывать не только профессиональные качества и опыт кандидатов, но и их личные характеристики, такие как склонность к работе в команде, стрессоустойчивость и способность к лидерству.

Кроме того, искусственный интеллект может оценивать кандидатов на основе их поведения, анализируя видеозаписи интервью и даже голосовые характеристики. Алгоритмы, основанные на нейросетях, способны распознавать эмоции, интонацию и другие факторы, которые могут быть полезны для оценки психологического состояния кандидата. Это помогает выявить кандидатов, которые не только профессионально квалифицированы, но и соответствуют корпоративной культуре компании. В результате значительно снижается вероятность того, что новый сотрудник не подойдет для работы в коллективе или не справится с поставленными задачами.

Кроме подбора персонала, ИИ также активно используется для оценки эффективности работы сотрудников. Традиционные методы оценки часто подвергаются критике за свою субъективность. Руководители могут оценивать сотрудников на основе личных предпочтений, а также пропускать важные данные. ИИ же может объективно отслеживать ключевые показатели эффективности (KPI), такие как производительность, качество работы, соблюдение сроков и даже уровень вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.

ИИ также позволяет проводить более детализированный анализ результатов работы, учитывая множество факторов, которые могут повлиять на производительность. Например, система может автоматически отслеживать прогресс сотрудников в реальном времени, анализируя их участие в проектах, выполнение заданных целей и соблюдение сроков. Это помогает руководителям оперативно реагировать на проблемы, а также своевременно замечать достижения сотрудников, что способствует повышению их мотивации и улучшению общей производительности компании. Кроме того, системы ИИ могут предсказать карьерный путь сотрудников и предложить им подходящие для их развития направления. Они могут анализировать, какие навыки и компетенции сотрудник должен развить для продвижения по карьерной лестнице, а также предлагать подходящие программы обучения. Это позволяет персонализировать процесс обучения и повышения квалификации, что в свою очередь повышает вовлеченность сотрудников и их удовлетворенность работой [2].

Одним из значительных преимуществ использования ИИ в управлении персоналом является также оптимизация процесса обучения и развития сотрудников. Традиционные тренинги и курсы часто не учитывают индивидуальные потребности сотрудников, что

снижает их эффективность. ИИ позволяет анализировать данные о каждом сотруднике и на основе этого создавать персонализированные программы обучения, которые соответствуют его уровню знаний, навыков и карьерным целям. Такие системы могут предлагать сотрудникам тренинги, курсы или модули, которые помогут им улучшить те или иные компетенции, необходимые для их работы. Это не только способствует повышению квалификации сотрудников, но и позволяет компании быстрее адаптироваться к изменениям на рынке и технологическим инновациям. Однако внедрение ИИ в управление персоналом также сопряжено с рядом вызовов. Одним из главных является защита данных. Искусственный интеллект работает с большим объемом личных данных сотрудников, что требует строгих мер безопасности. Появление новых технологий также вызывает опасения по поводу возможных утечек информации и нарушения конфиденциальности. Поэтому компаниям необходимо уделять особое внимание защите данных и соблюдению законодательства в области конфиденциальности, чтобы избежать рисков, связанных с утечкой личной информации сотрудников.

Еще одной проблемой является опасение, что ИИ может заменить человека в некоторых аспектах управления персоналом, что вызовет потерю рабочих мест. На самом деле, хотя ИИ и автоматизирует многие процессы, он не способен полностью заменить людей в управлении персоналом. Например, принятие решений о мотивации сотрудников, разрешение конфликтов и создание корпоративной культуры требуют участия человека, обладающего эмоциональным интеллектом и способности к эмпатии. ИИ может эффективно работать с данными и помогать в анализе информации, но он не способен заменить способность человека к принятию сложных, многозначных решений в области управления людьми [4].

Будущее использования ИИ в управлении персоналом обещает быть весьма перспективным. С каждым годом технологии становятся все более мощными и универсальными. Искусственный интеллект будет продолжать развиваться и внедряться в новые сферы работы с персоналом, включая более глубокую персонализацию процессов обучения и карьерного роста, а также еще более точные методы оценки производительности и вовлеченности сотрудников. Однако при этом важно помнить о необходимости соблюдать баланс между технологиями и человеческим фактором. ИИ должен работать как инструмент, помогающий людям принимать более обоснованные решения, а не заменять их полностью.

В итоге можно сказать, что искусственный интеллект в управлении персоналом предоставляет множество возможностей для улучшения различных процессов, от подбора сотрудников до их развития и мотивации. Однако его использование требует внимательного подхода к вопросам безопасности данных и этики. В будущем роль ИИ в управлении персоналом будет только расти, и компании, которые научатся правильно интегрировать эти технологии, смогут получить конкурентные преимущества на рынке.

Перспективы искусственного интеллекта и вызовы

С каждым годом искусственный интеллект (ИИ) становится все более важным инструментом в различных секторах. Эта технология продолжает изменять не только методы ведения бизнеса, но и повседневную жизнь людей. ИИ не только обрабатывает данные с высокой скоростью, но также имеет способности к обучению, адаптации и решению задач. Развитие ИИ открывает новые возможности для улучшения процессов и повышения эффективности в самых разных областях. Тем не менее, эта технология также вызывает определенные этические, безопасности и социальные вопросы, которые требуют внимательного подхода. Одной из самых распространенных областей применения ИИ является здравоохранение. Искусственный интеллект делает значительные шаги в таких областях, как медицинская диагностика, планирование лечения, создание новых лекарств. Например, ИИ-системы могут помочь врачам быстрее и точнее ставить диагнозы, анализируя медицинские снимки и данные пациентов. Большие данные и алгоритмы ИИ могут выявлять ранние признаки заболеваний, что позволяет создавать

персонализированные схемы лечения. Это способствует улучшению качества медицинского обслуживания, снижению ошибок и сокращению затрат на лечение [2].

В области образования ИИ помогает персонализировать учебный процесс. Алгоритмы ИИ могут анализировать стиль обучения студентов и предлагать им наиболее подходящие материалы и методы обучения. Также ИИ может быть использован для мониторинга успеваемости учащихся и предоставления преподавателям инструментов для поддержки их развития. В результате создается индивидуализированное и более эффективное образовательное пространство. ИИ также может помочь сделать образование более доступным, предлагая онлайн-курсы и обучающие платформы для студентов, независимо от их местоположения. В бизнесе искусственный интеллект активно используется для повышения эффективности и снижения затрат. Автоматизация процессов позволяет сэкономить время и ресурсы, освобождая сотрудников для более творческих задач. В частности, ИИ-системы могут автоматизировать выполнение рутинных задач, таких как обработка заявок, бухгалтерский учет и управление запасами. В сфере клиентского сервиса чат-боты и виртуальные ассистенты обеспечивают круглосуточное обслуживание, отвечая на вопросы клиентов и решая их проблемы в режиме реального времени.

Искусственный интеллект также находит применение в финансовом секторе. ИИ помогает анализировать финансовые рынки, предсказывать изменения цен на акции и валюты, а также оптимизировать инвестиционные портфели. В сфере страхования ИИ используется для оценки рисков и управления претензиями, улучшая качество обслуживания клиентов и минимизируя убытки. Кроме того, с помощью ИИ можно обнаружить мошеннические действия в банковской сфере, анализируя транзакции и выявляя аномалии.

Однако, несмотря на многочисленные преимущества, использование ИИ также вызывает

несколько важных проблем. Во-первых, существует опасение, что ИИ может заменить людей на рабочих местах, что приведет к росту безработицы, особенно в тех секторах, где автоматизация заменяет труд человека. Это касается, прежде всего, профессий, связанных с выполнением повторяющихся задач и низким уровнем квалификации. В таких случаях важно учитывать, что ИИ не только заменяет рабочие места, но и создает новые рабочие возможности, требующие новых навыков и знаний.

Второй важной проблемой является этическое использование ИИ. ИИ-системы работают с большими объемами данных, и важно, чтобы эти данные собирались, обрабатывались и хранились правильно. Проблемы конфиденциальности и защиты личных данных становятся всё более актуальными. Алгоритмы, которые принимают решения на основе этих данных, должны быть прозрачными и не содержать предвзятостей. Это особенно важно в тех сферах, где ИИ используется для принятия решений, касающихся людей, например, в здравоохранении, образовании и финансовых услугах. Недавние случаи использования алгоритмов для кредитования, которые могли дискриминировать определенные группы людей, подчеркивают необходимость создания этических стандартов для разработки и использования ИИ [1].

Также стоит отметить, что ИИ требует регуляции и контроля. Влияние ИИ на жизнь людей столь велико, что необходимо создание новых законов и стандартов, регулирующих его использование. Это включает в себя как вопросы безопасности, так и создание прозрачных и понятных принципов работы ИИ, которые обеспечивают его этическое и безопасное применение. Правительственные и международные организации должны активно работать над разработкой нормативных актов, которые будут защищать интересы граждан и минимизировать риски, связанные с развитием искусственного интеллекта.

Еще одной важной областью, в которой ИИ играет ключевую роль, является безопасность. ИИ помогает защитить от кибератак, анализируя трафик и выявляя аномалии, которые могут свидетельствовать о потенциальных угрозах. В физической безопасности используются системы на основе ИИ, такие как камеры видеонаблюдения с распознаванием

лиц, которые позволяют быстро реагировать на ситуации, угрожающие безопасности. Эти технологии могут значительно повысить уровень защиты и предотвратить возможные инциденты.

В заключение можно сказать, что искусственный интеллект открывает огромные возможности в различных сферах жизни, однако требует внимательного подхода. Для того чтобы ИИ приносил пользу, необходимо разработать соответствующие законы и регулирования, которые обеспечат его этическое и безопасное использование. Важно также, чтобы развитие ИИ вело к улучшению качества жизни и созданию новых рабочих мест, а не к увеличению социального неравенства. В конечном итоге, искусственный интеллект - это инструмент, который должен служить людям, помогать им принимать более обоснованные решения и создавать более справедливое и безопасное общество [3].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Искусственный интеллект (ИИ) открывает новые горизонты для развития различных отраслей, от здравоохранения и образования до бизнеса и безопасности. Его способность анализировать большие объемы данных, адаптироваться к изменениям и предсказывать будущие события предоставляет уникальные возможности для оптимизации процессов и повышения эффективности. Однако, несмотря на все преимущества, ИИ также сопровождается серьезными вызовами, включая этические вопросы, угрозы для безопасности, а также последствия для трудового рынка. Важнейшим аспектом успешного внедрения ИИ является соблюдение принципов этичности, прозрачности и ответственности. Для обеспечения его безопасного и справедливого использования необходимо разработать международные стандарты и регуляции, которые будут защищать интересы пользователей и минимизировать риски, связанные с его применением. Также важно инвестировать в образование и переподготовку специалистов, чтобы адаптировать рабочую силу к новым условиям и избежать роста социальной нестабильности.

Искусственный Интеллект Имеет Огромный Потенциал Для Улучшения Качества Жизни И Решения Глобальных проблем, но его внедрение должно быть тщательно продумано и подкреплено необходимыми юридическими и этическими нормами. В конечном итоге, ИИ должен служить людям, способствуя их благосостоянию и обеспечению устойчивого будущего.

Список использованной литературы:

1. Lee, S.H., & Kim, D. (2019). The Role of Artificial Intelligence in Healthcare. *Medical Technology Review*, 29(1), 15-29.
2. Smith, J.R., & Johnson, M.K. (2020). Artificial Intelligence in Business: A comprehensive approach to automation and decision-making. *Journal of Business Innovation*, 48(3), 334-352.
3. Zhang, X. (2020). The Impact of Artificial Intelligence on Financial Markets. *Global Finance Journal*, 32(4), 478-489.
4. Петров, И.А. (2021). Искусственный интеллект в управлении персоналом: Современные подходы и тенденции. *Научный вестник информационных технологий*, 15(2), 85-92.

Ə.E.Hüseynov

magistrant, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti

İnsanların idarə edilməsində suni intellektin tətbiqinə müasir meyillər

Xülasə

Müasir dünyada süni intellekt (AI) insan resurslarının idarə edilməsində mühüm rol oynayır. Süni intellektə əsaslanan sistemlər işə qəbul, performansın qiymətləndirilməsi, təlim proqramlarının fərdiləşdirilməsi və işçilərin motivasiyasının artırılmasında geniş istifadə olunur.

Avtomatlaşdırılmış alətlər kadr ehtiyaclarını proqnozlaşdırmağa, komandanın səmərəliliyini artırmağa və qərar qəbul etmə proseslərini optimallaşdırmağa kömək edir. Bununla belə, etika və məlumat təhlükəsizliyi məsələləri aktual olaraq qalır. Süni intellekt idarəetmədə getdikcə daha vacib rol oynadığından, təşkilatlar ondan düzgün istifadə etmək üçün strategiyalar hazırlamalıdır.

***Açar sözlər:** süni intellekt, insan resurslarının idarə edilməsi, işə qəbul, avtomatlaşdırma, səmərəlilik.*

A.E.Huseynov

master student, Azerbaijan State University of Economics

Contemporary trends in the application of artificial intelligence in HR management

Abstract

In the modern world, artificial intelligence (AI) plays an important role in HR management. AI-based systems are widely used in recruiting, evaluating performance, personalizing training programs and increasing employee motivation. Automated tools help predict staffing needs, improve team efficiency and optimize decision-making processes. However, issues of ethics and data security remain relevant. As the role of AI in management grows, organizations need to develop strategies for its proper use.

Keywords: artificial intelligence, HR management, recruiting, automation, efficiency.