

Объекты и оценки

pr.mlg.ru/Article.mlg/ArticleDisplay/4968988/2795414502

Искусственный интеллект при найме сотрудников: плюсы и минусы

Эксперты считают, что уровень предвзятости у ИИ-кадровика будет значительно ниже по сравнению с человеческой



Кадровые и управленческие решения должны оставаться в руках людей, уверены многие эксперты

Фото: © Unsplash/scott-graham

Искусственный интеллект (ИИ) и другие прорывные технологии становятся неотъемлемой частью бизнес-процессов во многих отраслях, в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами. Всемирная конфедерация труда (WEC) поделилась отчетом последнего исследования, в котором они опросили 715 руководителей высшего звена со всего мира, а также взяли интервью у ведущих бизнес-лидеров и мировых экспертов в области привлечения талантов, чтобы узнать их взгляд на новый мир работы.

Согласно данным исследования, 81% руководителей высшего звена считают, что для успешного внедрения ИИ в бизнес-процессы потребуется радикальное переосмысление навыков и ресурсов персонала.

ИИ предлагает значительные преимущества для бизнеса. В первую очередь, он позволяет значительно повысить производительность и устранить пробелы в квалификации сотрудников, которые долгое время представляли собой серьезную

проблему для работодателей. Это становится особенно актуальным на фоне глобального сокращения кадрового резерва и нарастающего дефицита рабочей силы, вызванного волной увольнений и демографическими изменениями.

Однако, несмотря на все обещанные выгоды, внедрение ИИ требует осторожного и взвешенного подхода. Специалисты по управлению персоналом и подбору кадров начинают осознавать, что ИИ способен существенно изменить методы поиска и найма талантов. По данным опросов, 84% руководителей высшего звена "восхищены" потенциалом ИИ в этой сфере. Организации стремятся как можно быстрее реализовать эти преимущества, однако они должны помнить о необходимости сохранения человеческого вклада в принятие решений.

Борьба с предубеждениями

Люк Триангл, генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов (ITUC), подчеркивает: "ИИ обладает огромным потенциалом, но мы не можем позволить ему принимать решения, касающиеся найма и оценки работников. Кадровые и управленческие решения должны оставаться в руках людей". Это заявление отражает подход, ориентированный на человека, который лежит в основе Кодекса этических принципов использования ИИ, разработанного Всемирной конфедерацией занятости (WEC). Кодекс определяет, что ИИ должен использоваться таким образом, чтобы приносить пользу не только бизнесу, но и обществу в целом.

Законодательство также играет важную роль в формировании правовой базы для использования ИИ. Европейский союз уже принял Закон об искусственном интеллекте, который классифицирует использование ИИ в образовании, профессиональной подготовке и управлении персоналом как высокорискованное. В то время как WEC утверждает, что данная оценка не полностью отражает важность этичного использования ИИ, организация признает, что кадровая индустрия должна играть ключевую роль в установлении и соблюдении этических стандартов.

Денис Пеннел, управляющий директор WEC, добавляет: "Бизнес должен руководствоваться подходом, ориентированным на человека. Люди, внедряющие ИИ, должны полностью контролировать процесс, безопасно экспериментировать и предотвращать возможный ущерб, стремясь при этом улучшить жизнь как отдельных людей, так и общества в целом".

Кроме того, ИИ может помочь в борьбе с предвзятостью при найме. Технология позволяет рекрутерам и менеджерам по найму разрабатывать стратегии, основанные на навыках, а не на демографических данных или уровне образования, что снижает риск дискриминации.

"ИИ поможет организациям достичь целей по увеличению доступности и инклюзивности процессов найма, привлекая ранее не охваченные резервы талантов", — говорит Тейлор, один из ведущих экспертов в области ИИ. Однако важно помнить, что ИИ также может унаследовать предвзятость, присущую данным, на которых он обучен. Тем не менее Тейлор уверен, что уровень предвзятости в ИИ будет значительно ниже по сравнению с человеческой предвзятостью, которая до сих пор присутствует в процессах найма.

В целом искусственный интеллект представляет собой мощный инструмент, который, при правильном и ответственном использовании, может значительно изменить не только бизнес-процессы, но и общество в целом. Однако для этого необходимы как этичные подходы, так и строгие стандарты, чтобы обеспечить безопасное и эффективное внедрение ИИ в сфере управления персоналом.

Внедрение ИИ в HR-процессы на рынке Казахстана

Внедрение искусственного интеллекта в HR-процессы на рынке Казахстана идет с некоторыми специфическими особенностями, учитывая экономические, культурные и технологические реалии региона. Казахстан, как крупнейшая экономика Центральной Азии, активно стремится модернизировать свои бизнес-процессы, включая управление человеческими ресурсами, чтобы оставаться конкурентоспособным на международной арене.

Технологическая готовность: Казахстан постепенно наращивает свои технологические возможности, и ИИ начинает проникать в HR-процессы крупных и средних компаний. Это связано с растущей потребностью в автоматизации рутинных задач, таких как сортировка резюме, предварительный отбор кандидатов, а также анализ данных, предоставленных сотрудниками компании, для повышения эффективности управления талантами.

Автоматизация и аналитика: внедрение ИИ помогает казахстанским компаниям ускорить процессы найма и снизить затраты на рекрутмент. С помощью ИИ-алгоритмов компании могут анализировать большие объемы данных, выявлять тенденции в производительности сотрудников и прогнозировать их карьерное развитие. Это особенно важно в условиях ограниченного кадрового резерва и необходимости повышения производительности труда.

Обучение и развитие персонала: ИИ используется для создания персонализированных программ обучения и развития сотрудников. Это помогает работодателям эффективнее развивать навыки сотрудников и лучше адаптироваться к быстро меняющимся требованиям рынка.

Культурные и юридические аспекты: внедрение ИИ в HR-процессы в Казахстане сталкивается с определенными вызовами, связанными с культурными и юридическими аспектами. Например, существует обеспокоенность по поводу сохранения конфиденциальности данных и этичности использования ИИ в процессе

найма. Казахстанские компании должны соблюдать строгие стандарты безопасности данных и учитывать культурные особенности в подходе к управлению персоналом.

Интеграция с глобальными стандартами: казахстанские компании, особенно те, которые работают на международном уровне, стремятся соответствовать глобальным стандартам в использовании ИИ в HR. Это включает адаптацию передовых практик, таких как использование ИИ для борьбы с предвзятостью при найме, и внедрение международных этических норм и стандартов.

"Внедрение ИИ в HR-процессы на рынке Казахстана находится на ранней стадии, но уже демонстрирует значительные перспективы. Несмотря на существующие вызовы, связанные с технологической готовностью и культурными особенностями, ИИ может значительно улучшить процессы управления персоналом, сделав их более эффективными и конкурентоспособными на международной арене, — считает Валерия Петрунина, управляющий директор штаб-квартиры группы ANCOR. — Казахстанским компаниям важно продолжать инвестировать в развитие этих технологий и адаптировать глобальные практики к местным условиям, чтобы максимально использовать потенциал ИИ в HR-сфере".