



ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ТРАНСФОРМАЦИЯ HR

ТАТЬЯНА КОЖЕВНИКОВА

2023



30 лет в бизнесе, из них 19 – в качестве HR директора, численность персонала в компаниях – до 300 тыс. чел., автор 4 книг по менеджменту

Независимый директор, спикер, ментор, руководитель программы «Внутренний маркетинг и коммуникации» в Высшей школе экономики

Более 5 лет опыта в качестве члена общественного совета «Роструда», экспертных советов при Правительстве РФ, АСИ, премии «HR бренд года», член совета по профессиональным квалификациям в сфере управления персоналом

Кожевникова Татьяна

Кандидат экономических наук



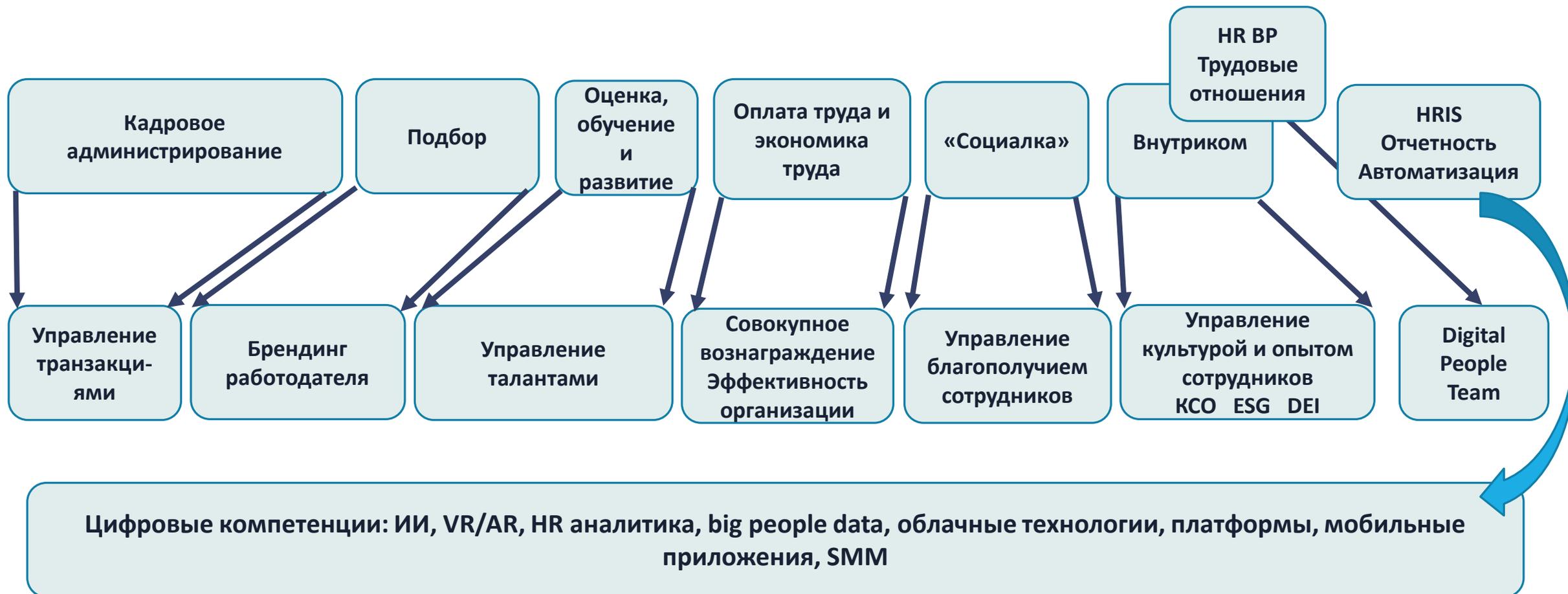
X5RETAILGROUP



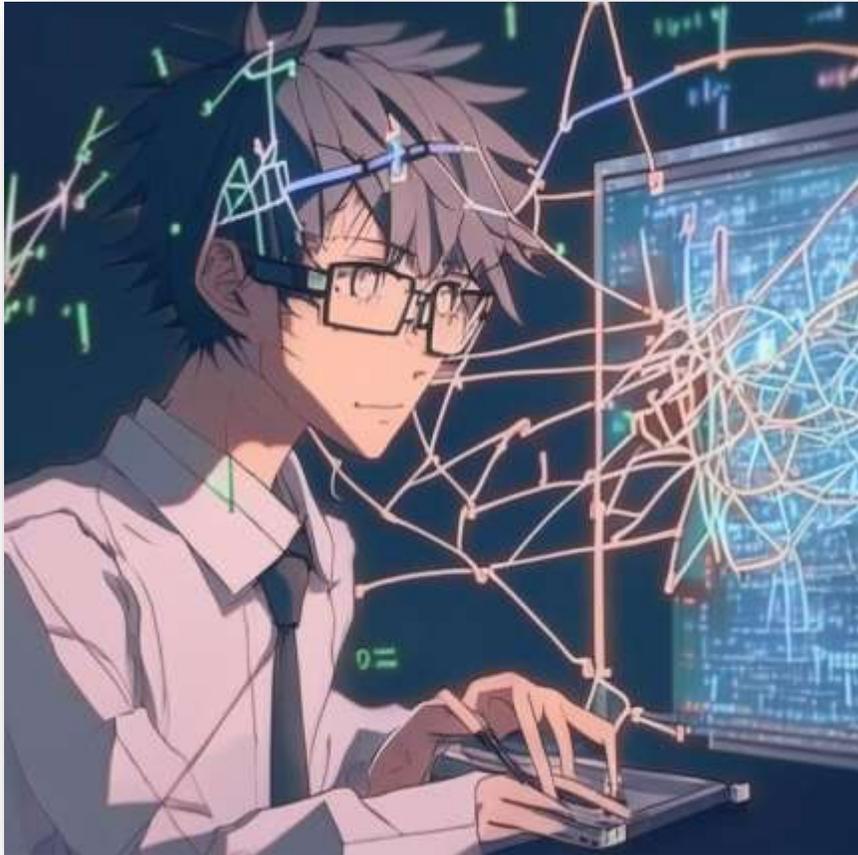
METRO



ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИОНАЛА HR В ЭПОХУ DIGITAL



КАКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТНОСЯТСЯ К ИИ?



ИИ в HR это «умные системы на основе данных», которые используют алгоритмы для прогнозов, оценки и поддержки сотрудников и руководителей в процессе работы.

В отличие от аналитики или автоматизации, ИИ системы **учатся** на данных и постоянно **улучшаются**, если они правильно разработаны.

В сфере использования ИИ важны вопросы **этики** и «**объяснимый ИИ**», то есть, с прозрачными и понятными людям принципами работы и принятия решений.

Примеры: нейросети, чат-боты, алгоритмы распознавания и генерации текстов, визуальных данных и голоса

КАК ИИ ИНТЕГРИРУЕТСЯ В ФУНКЦИОНАЛ HR: ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И УДЕРЖАНИЕ



Система прогнозирования выгорания и увольнения сотрудников

Модель Ростелеком использует данные Росстата, HR отчетность и метаданные корпоративной почты для прогноза вероятности увольнения на 3-месячный срок

Системы мониторинга продуктивности на основе big data:

- количество сообщений в единицу времени
- скорость ответа на сообщения в чатах и почте
- время отправки самого раннего и самого позднего сообщения в сутки
- тон сообщений (позитивный или негативный)
- количество встреч, на которых присутствовал сотрудник
- время захода и выхода в рабочие системы
- количество периодов простоя, когда не двигается мышь, гаснет экран и т.д.

Помощь в постановке целей (проверка на критерий SMART)



КАК ИИ ИНТЕГРИРУЕТСЯ В ФУНКЦИОНАЛ HR: ПОИСК ТАЛАНТОВ

Системы идентификации реальных компетенций кандидатов (их результаты, с кем и где работали), а не просто поиск по «ключевым словам»/дипломам:

Система конвертирует должностную инструкцию в описание должности, составляет перечень требований и подбирает подходящих кандидатов.

Кандидатам отправляются персонализированные письма. Рекрутеры могут увидеть, по каким критериям принимались решения, и почему были идентифицированы те или иные кандидаты

Системы рекомендации внутренних кандидатов, соответствующих профилю должности

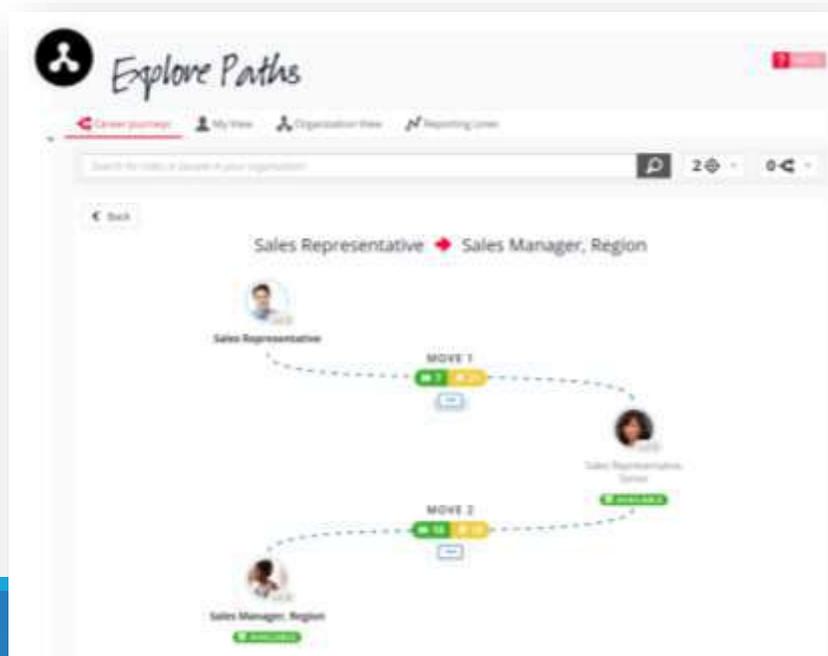


КАК ИИ ИНТЕГРИРУЕТСЯ В ФУНКЦИОНАЛ HR: РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ

- Системы «обучения в процессе работы» (цифровые помощники)
- Подбор менторов и составление индивидуальной траектории обучения, цифровые коучи
- Разработка и подготовка учебных материалов и оценочных средств, расшифровка обратной связи (например, аудио)
- Использование ботов для передачи знаний и оценки понимания материала (например, проверка тестов эссе)
- Персонализированная лента на платформах корп. обучения
- Интеллектуальные платформы развития карьеры («talent marketplace»)



Таксономия Блума



КАК ИИ ИНТЕГРИРУЕТСЯ В ФУНКЦИОНАЛ HR: КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ТРАНЗАКЦИЯМИ



Чат-боты для **ответов на стандартные вопросы** и для сопровождения в кадровых процессах

Система распознавания текста в документах, которая находит несоответствия политикам и предсказывает вероятность согласования этого документа (скоринг)

Генерация текста для разработки

- кадровых регламентов и политик
- справочников и информационных материалов
- должностных инструкций
- мануалов по компетенциям
- инструментов адаптации
- описания бизнес-процессов



КАК ИИ ИНТЕГРИРУЕТСЯ В ФУНКЦИОНАЛ HR: ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



- Подготовка текстов и визуальных материалов для корпоративных медиа с помощью генеративных нейросетей
- Виртуальные коучи для борьбы с выгоранием и стрессом

Искусственный интеллект, как молния в ночи,
Сверкает и мерцает, словно звезды на небе.
Он знает все ответы, как будто Бог в нем живет,
И в мире нет вопросов, на которые он не ответит.

Он умеет мыслить, как человек, но лучше,
И не знает усталости, как будто вечный он молодец.
Он знает все языки, и не нужно ему переводчик,
И в мире нет задач, которые он не решит.

Но не забудьте, что он создан руками людей,
И в нем живет душа, которую мы сами вложили в него.
И если мы забудем, что он не заменит нас,
То в мире не останется места для нашего разума и творчества*

НАСКОЛЬКО ИИ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ В HR СЕГОДНЯ?*



ВЫВОДЫ

- Расходы на персонал (оплата труда и т.п.) составляют более 50% всех расходов бизнеса, но большинство решений в сфере HR принимаются на основе «здравого смысла», личного опыта, предрассудков и стереотипов
- Сложность «решений, основанных на данных» связана с тем, что данные о людях представляют собой не столько цифры, сколько плохо структурированные тексты (резюме, биографии, формы оценки эффективности, переписка и другие форматы коммуникации)
- ИИ будет использоваться во всех сферах HR для обработки больших массивов данных, бенчмаркинга и как альтернатива дорогостоящего человеческого труда, который недоступен широким массам работников (личный коуч, ментор-эксперт, дизайнер материалов и презентаций и т.п.)
 - ИИ это инструмент, который не заменит людей, а поможет им быть более продуктивными
 - ИИ не сможет работать без людей, которые должны его учить, правильно ставить задачи и контролировать результаты
 - Появляются новые профессии, например, prompt-инженеры для ИИ, операторы ChatGPT

