

**Баянов Алмаз Флюнович**

аспирант

ФГАОУ ВО «Российский университет  
дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

г. Москва

## **ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье автор определяет цифровые трансформации в системе управления персоналом в соответствии с приоритетными направлениями национального развития России. Цифровые трансформации отражаются на традиционных трудовых отношениях, появляется необходимость новых форм взаимодействия между работодателем и персоналом организации. В статье рассматриваются возможности применения методов искусственного интеллекта в системе управления персоналом организации, автор формулирует предположение о том, что методы искусственного интеллекта, адаптированные согласно принципам корпоративного управления организацией, способствуют повышению качества и эффективности принятия управленческих решений.

*Ключевые слова:* искусственный интеллект, управление персоналом организации, цифровые трансформации, принятие управленческих решений.

Цифровые трансформации являются отражением развития цифровой экономики России. Цифровизация экономики является приоритетным направлением национального развития России, что приведет к увеличению ВВП к 2025 году до 8–10%. Цифровизация вносит изменения и в сферу организации труда персонала, предполагает активное внедрение методов искусственного интеллекта и нейросетей.

Многие аналитические эксперты диагностируют профессиональные трансформации, некоторые сферы уже отражены в Атласах профессий будущего. Наблюдается тенденция автоматизации трудовых действий, замена челове-

ческих функций на роботизированные механизмы. Этот процесс существенно сказывается на повышении безработицы и необходимости переквалификации специалистов, перехода в сферу обслуживания и контроля за оборудованием [1].

В век развития цифровой экономики происходят изменения и в сфере повышения квалификации специалистов. В сфере развития компетенций и подготовки кадров разработано более 100 образовательных программ по повышению квалификации специалистов и переподготовке. В 2022 – 2023 годах более 30 тыс. работников различных организаций повысили квалификацию в области искусственного интеллекта, появилась возможность пройти подготовку на курсах повышения квалификации по основам искусственного интеллекта (в 2022 – 2023 годах более 40 тыс. работников прошли обучение), также в 2021 – 2023 годах проводились направленные на стимулирование интереса общества к теме искусственного интеллекта по выполнению задач и поиску лучших решений в области искусственного интеллекта, в которых приняли участие более 30 тыс. человек.

Под воздействием цифровых технологий меняются условия на рынке труда в виде трансформации традиционных трудовых отношений.

Вызовы цифровизации отражаются на содержании требований, организации работы, стимулах к деятельности и социальной защите персонала организаций. Изменения затрагивают применение новых форм найма, отбора и продвижения работников, разработка новых карьерных стимулов и моделей карьерного роста персонала. Обучение персонала, повышение квалификации становится одним из ключевых направлений экономики персонала в цифровую эпоху.

В настоящее время происходят изменения в организации труда, применении предприятиями нестандартных видов занятости (почасовая, удаленная работа), увеличении масштабов занятости на цифровой платформе организации, применении искусственного интеллекта в системе управления персоналом организации.

Ожидается, что изменения в характере труда и видах занятости работников, повышении автономности труда и ориентированности его на конечный результат в эпоху цифровизации приведут к созданию принципиально новых форм и систем оплаты труда [2].

Методы искусственного интеллекта внедряются в процессы статистической обработки данных, оформления документооборота, выполнения автоматизированных действий, в механизмы привлечения клиентов и анализа спроса потребителей, а также в систему управления персоналом [5].

По результатам аналитических данных, более 50% предприятий используют в 2023 году искусственный интеллект для решения производственных задач.

В научной литературе вопросы повышения качества системы управления в эпоху информатизации рассматриваются такими учеными, как Д. Арриго, Д. Белл, И. Валлерстайн, П. Друкер, Д. Ито, С.М. Кастельс, Дж. Стиглиц, А. Тойнби, С. Уэстлейк, Дж. Хаскел и др [3,4].

Искусственный интеллект не только цифровизирует многие процессы, но и повышает производительность труда, делает его более эффективным и дополняет возможности человека. Современную реальность дополняют сегодня беспилотные автомобили, чат-боты, производство без человека с автоматизацией алгоритмов деятельности.

В качестве перспективных методов искусственного интеллекта мы рассматриваем методы, направленные на автономное решение производственных задач, выполнение автоматического алгоритма действий, возможности автоматического машинного обучения с учетом специфики организации.

На сегодняшний день все чаще используется искусственный интеллект для алгоритмизации решения производственных задач на основе данных, а также для обработки информации на основе новых типов вычислительных систем.

Перечислим некоторые, наиболее перспективные методы искусственного интеллекта, которые являются экономичными в использовании и эффективными в системе повышения качества управления персоналом организации.

*Индуктивный* искусственный интеллект (работает с данными о персонале, выявляет закономерности, определяет алгоритм действий) и *дедуктивный* интеллект (вносит в базу информацию, которая получена человеком).

Метод глубинного обучения с использованием искусственного интеллекта интеллекта на основе нейросетей. Данный метод направлен на создание виртуальных помощников (чат-ботов) и автоматического решения производственных задач.

Метод экспертных систем коллективного интеллекта, который способен создать базу данных от экспертов и осуществить качественную обработку информации.

Метод генетических алгоритмов и нейронных сетей. Генетический алгоритм не гарантирует точность в решении задач, однако подходит для выполнения нечетких функций (решение задач с учетом разных условий и многофакторности сбора данных) с последующим экспериментальным исследованием результатов, которые осуществляет человек.

Фреймовые технологии как метод использования искусственного интеллекта помогают производить выбор при наличии множества значений с целью извлечения закономерностей на основе избыточной информации. Применяется в создании статистических и аналитических отчетов о работе компании.

Нейрокомпьютинг или нечеткие вычисления (мягкие вычисления) в качестве метода искусственного интеллекта. Принцип метода нечетких (мягких) вычислений заключается в сборе данных о человеке.

Для развития компании в системе управления персоналом важна оптимизация рабочих процессов, повышение эффективности и производительности предприятия, где активно можно использовать методы искусственного интеллекта.

Система управления персоналом связана с необходимостью ведения, учета, анализа и обработки большого количества данных о сотрудниках и самой организации.

Использование искусственного интеллекта позволяет экономить время при работе с документами по бухгалтерскому учету, по ведению личных карточек в отделе кадров и других структурных подразделениях организации, специализирующихся на оптимизации процесса найма, обучения или увольнения сотрудников.

### *Список литературы*

1. Интеллектуальные информационные системы: учебник для вузов / под ред. А.В. Андрейчикова. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 424 с.
2. Люгер Джордж Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения / Джордж Ф. Люгер. – 4-е изд. – М.: Вильямс, 2014. – 864 с.
3. Нильсон Н. Искусственный интеллект / Н. Нильсон. – М.: Мир, 2013. – 373 с.
4. Интеллектуальные информационные системы: учебник для вузов / под ред. Д.В. Гаскарова. – М.: Высшая школа, 2015. – 431 с.
5. Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. №490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/72838946/> (дата обращения 27.03.2024).