

ТЕХНОЛОГИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ПОДБОРЕ КАДРОВ

Калиновская И. Н., к.т.н.,

доцент каф. «Экономическая теория и маркетинг»

Витебский государственный технологический университет

г. Витебск, Республика Беларусь

С целью повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятиями необходимо внедрение современных технологий подбора кадров [1]. В качестве прогрессивных инструментов для HR-специалистов отечественных предприятий доступны сервисы и приложения по автоматизации внутреннего документооборота, подбору кадров, оценке и аттестации персонала, повышению квалификации работников, прогнозированию развития HR-бренда, HR-аналитике.

У европейских компаний существует практика, заключающаяся в том, что при подборе и оценке кадров совместно с классическими способами (рекрутинг, эксклюзивный поиск, прелиминаринг, хедхантинг, собеседование, тестирование) применяются методы, разработанные на базе искусственного интеллекта, позволяющие экономить человеческие, временные и финансовые ресурсы.

Среди таких методов выгодно выделяется социальный скоринг – вид скоринга, использующий при оценке кандидата на должность его социальные характеристики и прогнозирующий поведение через анализ его присутствия и ведения аккаунтов в социальных сетях. Скоринг интернет-ресурсов позволяет проверить информацию в резюме кандидата на достоверность, построить психологический портрет соискателя, просчитать риски.

Для проведения социального скоринга эффективна технология кадрового профайлинга (анализ психологических особенностей характера кандидата на должность с целью оценки на профпригодность и выявления рисков).

С целью разработки программного продукта на базе искусственного интеллекта, позволяющего подбирать и оценивать кадры с учетом личностных качеств и ценностей, предлагается применить такие инструменты кадрового профайлинга, как пятифакторная модель

личности Л. Голдберга (модель «Большая пятерка») и метапрограммы, разработанные на базе теории Н. Хомского [2, 3].

Механизм использования данных инструментов для кадрового профайлинга с применением программного продукта на базе искусственного интеллекта включает: поиск страниц кандидата на должность в социальных сетях; сбор и анализ информации в аккаунтах кандидата; соотнесение собранной информации с деловыми качествами и личностными характеристиками кандидата, составление его психологического портрета; составление отчета о соответствии кандидата требованиям занимаемой должности.

При проведении анализа профиля кандидата в социальных сетях предлагается использовать методы многоклассовой классификации на основании сверточных нейросетей. Особенностью данного вида классификации является то, что его можно использовать как для обработки текста, так и для анализа фотографий, размещенных в профилях пользователей, что позволяет унифицировать методику сбора и подготовки данных, обучения и оценки метрики качества модели классификаторов.

Для оценки качества модели такого классификатора необходимо использовать метрику AUC-ROC (AUC «Area Under the Curve» – площадь под кривой ошибок; ROC «Receiver Operating Characteristic» – кривая ошибок), которая позволяет наиболее точно оценить модель и, соответственно, более качественно обучить ее на имеющейся выборке данных.

Список литературы

1. Ванкевич, Е. В. Кадровая диагностика в системе эффективного менеджмента организации / Е. В. Ванкевич // Твой бизнес : материалы докладов 3 международного экономического форума / УО "ВГТУ". – Витебск, 2010. – С. 42-44.
2. Латышев, А. В. Методы оценки личностных факторов по визуальной информации, публикуемой в социальных сетях (обзор) / А. В. Латышев [и др.] // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №1. – С. 22-31.
3. Филатов, А. В. Профайлинг. Как разбираться в людях и прогнозировать их поведение / А. В. Филатов. – Москва : Интеллектуальная издательская система Ridero, 2017. – 413 с.