

Свиридов Александр Владимирович,
студент магистратуры 3 курса гр. ИСТмз-31,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Sviridov Alexander Vladimirovich,
3rd year master's student gr. ISTmz-31,
FGOBU in «Volga State University
of Telecommunications, and Informatics»

Секлетова Наталья Николаевна, к.п.н, доцент,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Sekletova Natalia Nikolaevna, k.p., associate,
FGOBU in «Volga State University
of Telecommunications and Informatics»

Тучкова Анна Сергеевна, ст. преподаватель,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Tuchkova Anna Sergeevna, Senior Lecture, art. Lehrer,
FGOBU in «Volga State University
of Telecommunications, and Informatics»

**ИИ-ТЕХНОЛОГИИ В ВОПРОСЕ ОПТИМИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ
AI TECHNOLOGIES IN OPTIMIZING THE EFFECTIVENESS
OF PERSONNEL SELECTION IN THE CONSTRUCTION SECTOR**

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о ключевом направлении применения искусственного интеллекта на предприятиях строительной отрасли – подборе персонала. Уделено внимание ИИ-технологиям и ИИ-инструментам в вопросе оптимизации эффективности отбора персонала и предложены меры для решения возникающих в процессе проблем.

Abstract. The article discusses the issue of personnel selection, a key area of application of artificial intelligence in the construction industry. Attention is paid to AI technologies in optimizing the effectiveness of personnel selection and measures are proposed to solve problems that arise in the process.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, строительные кампании, цифровые решения, онлайн-платформа, специалист по управлению персоналом.

Keywords: Artificial intelligence, construction campaigns, digital solutions, online platform, HR specialist.

Современные технологии искусственного интеллекта (ИИ) вносят изменения в процессы управления персоналом, в том числе в строительной сфере. Любая сфера деятельности человечества сталкивается с вопросами оптимизации при подборе кадров, что в будущем дает возможность сократить финансовые и временные затраты и повысить уровень эффективности работы предприятия и отрасли в целом.

ИИ внедряется на различных этапах подбора персонала и автоматизируют ключевые этапы отбора. Начальный этап включает анализ резюме и/или автоматизированные собеседования. ИИ отвечает на типовые вопросы и сортирует резюме по квалификационным



качествам. Полученным итогом является совокупный анализ соответствия кандидатов на выставленные на рынок вакансии.

Следующими этапами являются:
создание баз кандидатов;
реализация онлайн-платформ, на которых размещается информация о наличии тех или иных вакансий;
запуск систем автоматизированного поиска.

Технологии ИИ систематизируют полученную информацию, анализируют большие массивы данных.

Частью модели жизненного цикла сотрудников (The Employee Life Cycle – ELC) является его ознакомление со сферой деятельности компании, структурой и видами деятельности, а так же анализ работодателем его резюме. Таким образом, стандартные методы отбора кандидатов в строительной отрасли, которые ранее проводились администрацией предприятия и его кадровым специалистом, теперь осуществляет ИИ. Такой подход не требует финансовых и временных затрат от специалистов предприятия и расширяет область поиска необходимых специалистов.

Рассмотрим ряд технологий ИИ и возможности инструментов ИИ.

Таблица 1

ИИ-технологии в вопросе оптимизации эффективности отбора персонала

Технологии ИИ	Возможности инструментов ИИ	Описание
Генеративный предварительно обученный трансформер (GPT)	Генерация текста вакансии	Использованием промптов и GPT моделей ускоряет формирование точных и детализированных описаний позиций [1]
Технологии обработки естественного языка (NLP)	Автоматизированный анализ резюме	Машинное обучение позволяет быстро отбирать наиболее подходящие кандидатуры из 1000 анкет, сокращая временные затраты
Преобразование речи в текст (Speech-to-Text)	Автоматизированные звонки и переписка	Применение ИИ – инструментов (например, голосовых ботов и email-рассылок)
NLP для анализа содержания беседы	Запись и анализ интервью	Запись интервью с последующей автоматической расшифровкой для формирования резюме встречи и рекомендаций по кандидату
GPT и другие диалоговые модели	Взаимодействие организации и соискателя на вакансию	Обеспечение первичного общения с кандидатами посредством текстового или голосового диалога

Следует учитывать, что при применении ИИ-технологий в подборе персонала в строительной сфере при некорректной настройке алгоритмов могут создаваться риски дискриминации кандидатов. Так, алгоритм одной американской компании из-за заложенных в систему искаженных исходных данных, регулярно исключал из рассмотрения на технические специальности именно женщин.

В российской практике подобная ситуация может повлечь серьезные правовые последствия. Согласно части 2 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации,



установление ограничений или предоставление преимуществ при заключении трудового договора, не обусловленных деловыми качествами работника, прямо запрещено [2].

Для того, чтобы не подвергать подобным рискам кандидатов необходимы комплексные меры, а именно:

ключевые кадровые решения остаются в зоне человеческого контроля;

осуществляется прозрачность критериев отбора;

создаются понятные механизмы для возможности апеллировать автоматизированные решения.

Таблица 2

Преимущества и недостатки AI-инструментов в отборе персонала

Преимущества	Недостатки
Возможность работать с кандидатами в их удобное время, доступность	Кандидаты могут негативно реагировать на общение с чат-ботами
Снижение затрат на подбор и повышение скорости найма	Сложность внедрения в HR системы
Освобождение времени HR сотрудникам, автоматизация монотонных задач	Необходим контроль, участие на ключевых этапах
Объективность оценки на основе определенных критериев	Возможность ускорению предвзятости результата, если искусственный интеллект обучен на неравномерных данных, требует постоянного обновления баз данных, не может работать без «обучающих» данных [3]

Рассмотрим ряд помощников HR-специалистов:

инструмент для генерации вакансий без особого труда (Textio) создает безгендерное описание позиций для рабочих специальностей и рекламирует объекты в удаленных регионах;

инструмент для автоматизации коммуникаций с кандидатами (Paradox) проводит массовый подбор разнорабочих, назначает сроки собеседований инженерно-техническому персоналу.

Однако, несмотря на большие возможности искусственного интеллекта в сфере управления персоналом, существуют принципиально важные аспекты HR-работы, где человеческий фактор остается незаменимым [4]:

ведение сложных переговоров – обсуждение условий работы со специалистами требует развитых коммуникативных навыков и эмоционального интеллекта;

урегулирование конфликтных ситуаций – поиск компромиссов остаются исключительно человеческой компетенцией;

анализ культурного соответствия – только человек способен комплексно оценить ценности кандидата, насколько кандидат впишется в компанию.

Список литературы:

1. Использование технологий в подборе строительного персонала: от баз данных до искусственного интеллекта – [Электронный ресурс] – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <https://journal.ksk.expert/articles/ispolzovanie-tekhnologiy-v-podbore-stroitelno-go-personala-ot-baz-dannykh-do-iskusstvennogo-intellekt-2149/>, свободный. – Загл. с экрана.



2. Риски использования ИИ – [Электронный ресурс] – Электронные текстовые данные.
– Режим доступа: <http://glavbukh.ru/art/390823-kak-primenyat-iskusstvennyy-intellekt-pri-podbore-personala/>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Нейросети в подборе персонала – [Электронный ресурс] – Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <https://kurshub.ru/journal/blog/nejroseti-v-podbore-personala-pomoshnik-hr-ili-risk-dlya-biznesa/?ysclid=mefdivkezg760978030>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Человеческий фактор в эпоху ИИ: что остаётся незаменимым – [Электронный ресурс]
– Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <https://www.giftery.kz/news/chelovecheskiy-faktor-v-epokhu-ii-chto-ostayotsya-nezamenimym?ysclid=mefqb51xj2309980204>, свободный. – Загл. с экрана.

