

Свиридов Александр Владимирович,
студент магистратуры 2 курса гр. ИСТмз-31,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики», г. Самара
Sviridov Alexander Vladimirovich,
2st year master's student, gr. ISTmz-31,
FGOBU in «Volga State University
of Telecommunications and Informatics», Samara

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

Куваева Евгения Николаевна, ст. преподаватель
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики», г. Самара
Kuvaeva Evgeniya Nikolaevna, Senior Lecturer
FGOBU in «Volga State University
of Telecommunications and Informatics», Samara

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА
ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE RECRUITMENT
OF PERSONNEL IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY**

Аннотация: Акцент статьи на технологиях искусственного интеллекта и изменениях подхода к подбору персонала в строительной отрасли. Уделено внимание повышению эффективности отбора сотрудников данной отрасли.

Abstract: The emphasis of the article is on artificial intelligence technologies and changes in the approach to recruitment in the construction industry. Attention is paid to improving the efficiency of the selection of employees in this industry.

Ключевые слова: искусственный интеллект, подбор персонала, строительная отрасль, трансформация, технологии, автоматизация, цифровизация.

Keywords: artificial intelligence, recruitment, construction industry, transformation, technology, automation, digitalization.

Искусственный интеллект, важнейшее технологическое изобретение последнего столетия, прочно обосновался в жизни мирового сообщества. Сегодня человечество не мыслит свое существование без умных гаджетов. Сегодня никого не удивишь умными часами, которые контролируют наше здоровье: следят за состоянием сна, сердечным ритмом и даже уровнем кислорода в крови человека.

Интересным и важным событием стало внедрение искусственного интеллекта в процесс подбора персонала во все отрасли производства.

Подбор персонала во многом зависит от человеческого инстинкта, опыта и понимания. Использование же искусственного интеллекта в этом случае упрощает и улучшает работу специалистов по подбору кадров на предприятии.



Строительная отрасль, которая часто воспринимается как сфера консервативных традиционных практик, переживает глубокие изменения в процессах подбора персонала. Эта трансформация происходит благодаря технологическому прогрессу, начиная от сложных баз данных и заканчивая развивающейся областью искусственного интеллекта [1].

Искусственный интеллект в процессе подбора персонала автоматизирует широкий спектр навыков и задач специалистов по подбору кадров, снижает вероятность человеческих ошибок и помогает им с большей уверенностью принимать решения о приеме лица на работу.

Компании применяют искусственный интеллект в процессах обучения и повышения производительности сотрудников, в управлении трудовыми затратами, подготовке HR-документов, оценке эмоционального состояния и многом другом. Если же рассмотреть, какие амбициозные планы развития строят компании, то становится понятно, что искусственный интеллект уже стал неотъемлемой частью нашей повседневной жизни, трансформируя операционные модели и открывая совершенно новые перспективы в качественном управлении персоналом [2].

Применение цифровизации в строительной отрасли, развитие технологий автоматизации позволяют повысить безопасность, улучшают контроль над строительными процессами, а также в разы снижают затраты.

Сегодня цифровизация неотделима от бизнеса. Цифровые базы данных расширяют возможности организации для изучения информации о претендентах на требуемые вакансии. Появилась возможность дистанционно изучать набор компетенций кандидатов. Проблема в том, что скорость цифровизации с каждым годом увеличивает потерю строительных навыков «возрастными» специалистами.

Современные инновации в строительстве требуют высокоуровневых специалистов, готовых применять управленческие решения. Бизнес уверенно сотрудничает с высшими и средними учебными заведениями. Работает с огромным трафиком наиболее подходящих кандидатур, обзванивает соискателей и проводит первичный скрининг.

Тем не менее дефицит кадров в строительной отрасли сохраняется.

Обусловлено это целым рядом факторов, среди которых и санкции, и частичная мобилизация, и релокация кандидатов, и негативный демографический тренд (падение рождаемости, старение кадров, вынужденный уход из-за физических ограничений). Все чаще соискатели сами диктуют условия работодателю. В совокупности это породило высокую конкуренцию среди строительных и производственных компаний. Кроме того, мы наблюдаем рост объемов строительства, что, без сомнения, дополнительно стимулирует «борьбу» среди предприятий за квалифицированные кадры [3].

Привлечение искусственного интеллекта облегчает задачу и снимает рутинные задачи со специалистов по подбору кадров.

Объявления о работе размещаются в цифровом пространстве: социальных сетях, джоб-бордах, ярмарках вакансий и других возможных и известных просторах интернет-сетей. Остается обработать отклики. Бот может анализировать входящий трафик соискателей, кроме того он параллельно сможет мониторить резюме на джоб-бордах. Возможна фильтрация CV, с указанием процента соответствия требованиям строительной организации, а подходящих кандидатов, обладающих необходимыми компетенциями, он оставляет в воронке.

Чат-бот обговаривающий с нами разного рода тематические вопросы уже никого не удивляет. Мы, привыкли. Порой доверяем этому чуду искусственного интеллекта, а порой отмахиваемся от этого надоедливой собеседника. Однако никто не опровергает истину, что чат-бот за считанные минуты может проговорить с большим количеством претендентов на работу. Программа задается совершенно интуитивно и диалог между соискателем и ботом выстраивается по сценарию: задаются необходимые вопросы, фильтруются ответы, контролируется наличие у соискателя необходимых требований, и вновь как итог – следующий этап воронки. Следующим



шагом будет автоматическое направление претенденту на вакантное место анкеты. И вновь, при совпадении необходимых навыков и умений открывается следующий этап воронки.

Несомненно, необходимо предусмотреть авто-отклонение претендента, не подошедшего под критерии отбора и не обладающего необходимыми компетенциями.

Таким образом, искусственный интеллект в разы уменьшает временной промежуток отбора необходимых кандидатов на вакантные места в производственной сфере деятельности.

При правильной разработке алгоритмы не учитывают расу, пол или возраст, фокусируясь исключительно на навыках и опыте, необходимых для работы. Это приводит к формированию более разнообразного и инклюзивного штата сотрудников [1].

Конечно, затем все равно подключаются к работе специалисты по подбору персонала, которые назначают собеседование.

Ведь несмотря на технологический прогресс, человеческий фактор остается незаменимым при подборе персонала в строительстве. Личные собеседования, оценка культурного соответствия и выстраивание отношений – это те аспекты, которые технологии не могут полностью повторить. Будущее за гибридной моделью, в которой технологии и человеческий опыт сосуществуют и дополняют друг друга [1].

При необходимости на следующем этапе может подключиться служба безопасности.

Затем, на этапе обработки заполненных документов, вновь, в помощь сотрудникам, можно подключить искусственный интеллект. Скажем, благодаря системе электронного документооборота можно быстро подготовить, согласовать и подписать заявление, договор и даже приказ о приеме на работу.

Так же используя искусственный интеллект, можно предложить воронки, в которые будут попадать те или иные претенденты с незначительными пробелами в знаниях и навыках, которые могут понадобиться соискателю в будущем, когда он станет сотрудником предприятия. Тогда процент объема определенной воронки даст понимание в необходимости обучения вновь набранного персонала определенным компетенциям, что позволит руководству предприятия подготовить заранее программу повышения квалификации.

Искусственный интеллект на предприятии, в частности в строительной сфере, может предоставлять непрерывную обратную связь при подборе кадров. При заполнении анкеты – это позволит претендентам эффективно оценивать свои компетенции. И возможно, после автоматического отклонения кандидатуры, соискатель сам пройдет повышение квалификации для того, чтобы попытаться в следующий раз пройти отбор на этапе общения с чат-ботом.

Стремительный технологический прогресс не оставляет шансов человечеству при отсутствии знаний. Строительная сфера – особая, ее роль является важнейшей в экономике страны.

На первый взгляд, такие далекие от строительства технологии искусственного интеллекта позволяют вывести управление, учет и маркетинг при подборе кадров в данной сфере на новый уровень.

Список литературы:

1. Использование технологий в подборе строительного персонала: от баз данных до искусственного интеллекта [Электронный ресурс] – Режим доступа – <https://journal.ksk.expert/articles/ispolzovanie-tekhnologiy-v-podbore-stroitel'nogo-personala-ot-baz-dannykh-do-iskusstvennogo-intellekt-2150/?ysclid=m4ine8dmwx984841547>, свободный.- Загл. с экрана.

2. Искусственный интеллект в HR [Электронный ресурс] – Режим доступа – <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf>, свободный.- Загл. с экрана.

3. От сварщика до айтишника: какие кадры нужны строительным компаниям и где их брать [Электронный ресурс] – Режим доступа <https://www.fontanka.ru/2023/06/29/72445850/?ysclid=m4ipdir2m85712584>, свободный.- Загл. с экрана.

