

200 РОКІВ
ОСВІТНІХ ТРАДИЦІЙ



Том 2

**ТЕЗИ
71-ої наукової конференції
професорів, викладачів, наукових
працівників, аспірантів та студентів університету**



**ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**

Міністерство освіти і науки України
Північно-Східний науковий центр НАН України та МОН України
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

Тези

71-ої наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників, аспірантів
та студентів університету

Том 2

22 квітня – 17 травня 2019 р.

Полтава 2019

УДК 043.2
ББК 448лО

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка заборонено*

Редакційна колегія:

Онищенко В.О.	д.е.н., проф., ректор Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Сівіцька С.П.	к.т.н., доц., проректор з наукової та міжнародної роботи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Агейчева А.О.	к.пед.н., доц., в.о. декана гуманітарного факультету Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Винников Ю.Л.	д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту нафти і газу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Гришко В.В.	д.е.н., професор, директор навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Семко О.В.	д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту архітектури та будівництва Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Хоменко І.В.	к.т.н., доцент, в.о. директора навчально-наукового інституту інформаційних технологій та механотроніки Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Тези 71-ої наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Том 2. (Полтава, 22 квітня – 17 травня 2019 р.) – Полтава: ПолтНТУ, 2019. – 474 с.

У збірнику тез висвітлені результати наукових досліджень професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету.

©Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка,
2019

УПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В РОБОТУ ВІДДІЛУ КАДРІВ

Вступаючи в епоху робототехніки і штучного інтелекту (ШІ), суспільство повинно бути готовим мати справу не лише з інноваціями, а й руйнуваннями, новими бізнес-моделями, дуже схожими на ситуацію, що сталася, коли загорівся інтернет, наслідком чого було створення безлічі різних способів ведення справ.

Прогнозується, що ринок чат-ботів, який стане частиною загального бізнесу зі штучного інтелекту і який у 2015 році склав 113 мільйонів доларів США, буде зростати з середньорічним темпом CAGR (27,8%) до 994,5 мільйонів доларів США. Очікується, що обсяг когнітивних обчислень буде зростати ще швидше, склавши 49,9 відсотка в середньому на 30,9 відсотка при прогнозованих глобальних доходах у 2025 році.

Прогнозується, що регіон APAC стане другим за величиною регіоном після Північної Америки, який буде споживати ці продукти й послуги.

Такі визнані у світі HR-лідери, як Джош Берсен (Deloitte), Іветт Кемерон (Next Gen Insights), Тім Грегорі (Corning) та власник компанії IBM Амбер Грюал (Amber Grewal) піднімають проблему трансформації, а саме: як HR може допомогти компанії трансформуватися, як HR-процеси повинні перетворитися або як технологія штучного інтелекту (AI) змінює сферу HR.

Для того, щоб відповідати як рівню залучених співробітників, так і новітнім бізнес-вимогам, HR повинен буде трансформуватися й домогтися ефективності на основі цих технологічних інновацій. Компанії, які вкладають зусилля у розвиток своїх кадрів і управління талантами на Data Analytics, будуть апріорі попереду своїх конкурентів. І традиційна функція, яка може бути порушена дуже скоро внаслідок цього, – набір і укомплектування персоналом, яка є найбільш трудомісткою та витратною в типовому відділі кадрів.

Завдяки впровадженню інструментів пошуку на основі машинного навчання і чат-ботів, рекрутер тепер може аналізувати великі бази даних і набагато швидше, простіше й дешевше знаходити найкращі кадри з точки зору досвіду та наявних навичок. Сьогодні немає необхідності створювати складний логічний синтаксис, який раніше був би перешкодою для пошуку рекрутерів з точки зору відбору правильних резюме, навіть якщо вони й були наявні в пошуковій базі даних.

Оскільки він заснований на машинному навчанні, кожен пошук і короткий список змушують машину краще вчитися і реконфігурувати

пошук для залучення тих резюме, які набагато ближчі до опису роботи. Як тільки алгоритм зіставляє резюме із завданням, він буде працювати постійно і генерувати резюме. Це стандартизує результати з точки зору вибору постачальників кадрів, які наразі є основною функцією набору персоналу.

Крім того, він допомагає визначити точну стратегію пошуку талантів і усуває будь-які емоційні судження, що можуть виникати в процесі включення/невключення претендентів до списку кандидатів на конкретну посаду. Це дозволяє рекрутеру виконувати більше роботи з поданою вартістю, наприклад, відводити більше часу на залучення і ведення переговорів з кандидатом.

Це також корисно для самих кандидатів у процесі пошуку привабливої пропозиції на ринку праці. Сьогодні перегляд окремих кар'єрних сайтів зазвичай перетворюється на справжнє випробування, оскільки там зазвичай дуже багато вакансій, а тому користувач не знає, яка з них є для нього найбільш вдалою. Але за допомогою інструментів контекстного пошуку кандидат може побачити, яку роботу він оцінить найкраще, гнучко вивчивши на власній кваліфікації та досвіді.

Додаткове введення до чат-ботів може також перевіряти й усувати невідповідності за допомогою використання перевірочних питань або пропозицій щодо потенційних курсів, які можуть допомогти нівелювати прогалину в навичках. Це скоротить час, що витрачається на виконання робіт, де є залежність від кандидатів, а також допоможе окремим з них виконувати завдання, щодо яких у них буде висока ймовірність вибору.

Багато з доступних наразі продуктів пропонуються у вигляді пропозицій SAAS (рішення як послуга). Це фактично хмарні сервіси з можливістю оплати за використання. Вони дозволяють вам гнучко використовувати такі інструменти як у SaaS, так і за її межами, а також забезпечують певний ступінь адаптації. Крім того, на ринку все більше уваги приділяється захисту і безпеці даних, що робить ці платформи все надійнішими.

Загалом, існує глобальна тенденція розглядати продукти і платформи ШІ з позитивного боку. Судячи з усього, ШІ швидко просувається у сферу повсякденного бізнесу.

Література

1. *Indraneil R. Artificial Intelligence Will Change Recruitment [Електронний ресурс]* – Режим доступу: <http://hr-gazette.com/artificial-intelligence-will-change-recruitment-2>.

2. *HR Transformation: It's All About the Skills [Електронний ресурс]* – Режим доступу: <https://www.ibm.com/smarter-workforce/hr-transformation-its-all-about-the-skills>.