

**Теоретические аспекты подбора кадров  
с применением технологий  
искусственного интеллекта**

**Калиновская И.Н.**

*Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»*

Вследствие цифровизации экономики Республики Беларусь предприятиям необходимо соответствовать требованиям модели «HR 3.0», предполагающей использование цифрового рекрутинга.

Цель статьи – теоретическое обоснование и разработка технологии подбора кадров с использованием искусственного интеллекта.

**Материал и методы.** Материалом для изучения были статистические данные, собранные методом скрейпинга. Использовались общенаучный и экономический методы анализа, статистические модели и методы группировки, шкалирования, сравнительного и факторного анализа, средних величин, классификаций и графических изображений.

**Результаты и их обсуждение.** Разработана технологическая концепция подбора персонала с применением искусственного интеллекта, позволяющая минимизировать временные и человеческие затраты HR-специалистов через внедрение автоматизированной системы рекрутинга.

В ходе анализа шаблонов резюме, представленных на сайтах поиска работы, выявлено отсутствие единого подхода к структуре подаваемых резюме и способам описания в них должностей и компетенций. Предложено применять методику, основанную на компетентностном подходе, в которой в качестве оцениваемых показателей рекомендованы: показатель рейтинга резюме кандидата; отклонение рейтинга резюме кандидата от требований вакансии, а с целью ранжирования резюме всех кандидатов – индекс кандидата по рейтингу его резюме и индекс соответствия резюме кандидата требованиям вакансии.

**Заключение.** Использование предложенной методики позволит собирать резюме с различных веб-источников, классифицировать указанные в резюме компетенции и должности по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Занятия» ОКРБ 014-2017 с помощью методов многоклассовой классификации на основании сверточных нейросетей, определять показатели рейтинга резюме кандидата и осуществлять ранжирование всех кандидатов на должность.

**Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, подбор персонала, цифровой рекрутинг, искусственный интеллект, автоматизированная система рекрутинга, оценка резюме кандидата на должность.

**Theoretical Aspects of Recruitment Using  
Artificial Intelligence Technologies**

**Kalinovskaya I.N.**

*Education Establishment "Vitebsk State Technological University"*

As a result of the digitalization of Belarusian economy, enterprises need to meet the requirements of the model "HR 3.0", which involves the use of digital recruitment.

The purpose of the conducted researches was theoretical substantiation and development of technology of personnel selection with the use of artificial intelligence.

**Material and methods.** The material for the study was statistical data collected by the scraping method. General scientific and economic methods of analysis, statistical models and methods were used: groupings, scales, comparative and factor analysis, averages, classifications and graphic images.

**Findings and their discussion.** A technological concept of personnel recruitment with the use of artificial intelligence was developed to minimize the time and human costs of HR-specialists through the introduction of automated recruitment system.

In the course of the analysis of the CV templates presented on the job search sites, it was revealed that there is no unified approach to the structure of the submitted CVs and to the ways of describing positions and competences in them. It was suggested to apply a competency-based methodology, which recommended the following as the evaluated indicators: the candidate's CV rating indicator; deviation of the candidate's CV rating from the vacancy requirements; and in order to rank all candidates, the candidate's CV index according to the rating of his CV and the index of the candidate's CV compliance with the vacancy requirements.

**Conclusion.** The use of the proposed methodology will allow collecting CVs from various web sources, classifying the competencies and positions indicated in the CV according to the National Classifier of the Republic of Belarus "Occupations" of OKRB 014-2017 with the help of multiclass classification methods based on collating neural networks, determining the indices of the candidate's CV rating and ranking all candidates for the position.

**Key words:** human resources management, recruitment, digital recruitment, artificial intelligence, automated recruitment system, evaluation of a candidate's CV.