

Кому: Министерству цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан

ФИО и должность автора: Отарбаев Қ.А., эксперт управления развития цифровых технологий Департамента цифровизации Агентства по делам государственной службы

Аналитическая записка

Тема: Внедрение технологий искусственного интеллекта в систему отбора на государственную службу: международный опыт и возможности для Казахстана

Ключевые слова: искусственный интеллект, государственная служба, подбор кадров, автоматизация, «Е-қызмет», кадровый учет, оценка кандидатов.

Введение

Использование технологий искусственного интеллекта (далее - ИИ) в процессе подбора кадров на государственную службу становится важной темой для многих стран, в том числе и для Казахстана. ИИ предоставляет большие возможности для улучшения качества подбора кандидатов, автоматизации процессов и повышения объективности принятия решений. В Казахстане уже существует интегрированная информационная система «Е-қызмет» (далее – ИИС «Е-қызмет»), которая управляет кадровыми процессами в государственных учреждениях. Однако для того, чтобы сделать процесс подбора кандидатов более быстрым и точным, необходимо внедрить в систему новые технологии, такие как ИИ.

Целью данного исследования является анализ международного опыта применения ИИ в подборе кадров на государственную службу и выработка рекомендаций по интеграции этих технологий в ИИС «Е-қызмет» в Казахстане.

Для проведения исследования использовались следующие методы: сравнение международного опыта использования ИИ в государственных структурах, анализ текущих практик в подборе кадров и оценка возможностей, которые открывает интеграция ИИ в ИИС «Е-қызмет» в Казахстане.

Основная часть

Текущее состояние системы подбора кадров на государственную службу в Казахстане

В Казахстане процесс подбора кадров для государственных органов управляется через ИИС «Е-қызмет». Эта система эффективно организует учет и управление персоналом, но процессы подбора

кадров, включая фильтрацию резюме, анализ компетенций и оценку квалификации, все еще в значительной степени выполняются вручную. Это замедляет процесс и порой приводит к субъективности в принятии решений.

Одной из причин этих проблем является высокая нагрузка на специалистов по кадрам, занимающихся подбором кандидатов, а также отсутствие в системе автоматических инструментов для предсказания соответствия кандидатов требованиям вакансий. Внедрение ИИ в этот процесс может значительно ускорить и повысить его точность, а также улучшить объективность оценки кандидатов, минимизируя человеческий фактор.

Вызовы, с которыми сталкивается система подбора кадров в Казахстане:

Субъективность и недостаток автоматизации: Текущая система фильтрации резюме и выбора кандидатов в Казахстане часто требует вмешательства человека, что может привести к субъективным решениям. Например, специалист по кадрам может не всегда объективно оценивать опыт или квалификацию кандидата, что снижает качество подбора.

Неоптимизированные процессы: Процесс подбора кадров, начиная с подачи резюме и заканчивая интервью, не имеет должной автоматизации, что увеличивает время, необходимое для подбора кандидатов. Это создает проблемы, когда требуются быстрые решения для закрытия вакансий, особенно для срочных должностей.

Отсутствие эффективной фильтрации кандидатов: В ИИС «Е-қызмет» нет интегрированных инструментов для предсказания того, насколько кандидат подходит для конкретной должности. Это приводит к недостаточному учету всех качеств кандидата и трудностям в сравнении множества заявок.

Применяемые методы исследования

Для решения обозначенных проблем и эффективного внедрения технологий ИИ в систему подбора кадров были использованы следующие методы исследования:

Сравнительный анализ международного опыта: Изучение успешных примеров внедрения ИИ в подбор кадров на государственную службу в других странах позволяет выделить лучшие практики, которые могут быть применены в Казахстане. Особое внимание уделено системам, которые уже доказали свою эффективность в других странах.

Анализ текущих процессов в ИИС «Е-қызмет»: Оценка существующих процессов и их функционала помогает выявить слабые места в системе подбора кадров, которые могут быть улучшены с использованием ИИ.

Оценка перспектив интеграции ИИ в систему подбора кадров: Оценка того, как технологии ИИ могут быть внедрены в процессы подбора кадров, включая анализ вакансий, фильтрацию резюме, оценку компетенций и проведение первичных интервью. Мировая практика демонстрирует успешные примеры применения ИИ в государственном управлении, что позволяет выделить лучшие практики и учесть возможные риски при внедрении таких технологий в Казахстане.

Международный опыт

1. Великобритания

Великобритания внедрила систему Succession Select, использующую ИИ для подбора кандидатов на высокие должности в сфере цифровых технологий и данных. Эта система анализирует карьерные профили, навыки и достижения кандидатов, что значительно ускоряет процесс и делает его более объективным. Кроме того, система позволяет снизить затраты времени на первоначальную оценку кандидатов, делая процесс подбора более эффективным.

Вызовы и решения: Одним из вызовов, с которым столкнулась Великобритания, стало необходимость обеспечения полной прозрачности в алгоритмах ИИ, чтобы избежать обвинений в предвзятости. Для решения этой проблемы в систему были внедрены механизмы контроля и проверки решений ИИ с помощью независимых экспертов.

2. Китай

В Китае активно применяются технологии обработки естественного языка (NLP) и видео-анализ в процессе подбора кадров. ИИ не только фильтрует резюме, но и анализирует невербальные сигналы кандидатов в ходе видео-интервью, что позволяет лучше понять их личностные качества и коммуникативные навыки. Такой подход помогает ускорить отбор и уменьшить влияние субъективных факторов.

Вызовы и решения: В Китае возникла проблема с защитой конфиденциальности кандидатов, так как обработка данных с видео-интервью требует высокой безопасности. Страна решала этот вопрос с помощью строгих стандартов защиты данных и создания системы,

которая исключает доступ к персональной информации третьими лицами.

3. Австралия

В Австралии широко применяются ИИ-инструменты для анализа резюме и психометрических тестов. Эти технологии помогают минимизировать участие человека в процессах подбора кадров, что ускоряет обработку информации и повышает точность оценок.

Вызовы и решения: В Австралии возникла проблема недоверия к решениям ИИ со стороны некоторых кандидатов, считавших, что автоматизация может исключить индивидуальный подход. Это было решено путем объяснения прозрачности алгоритмов и обеспечения возможности для кандидатов пройти дополнительную оценку вручную в случае сомнений.

4. Сингапур

В Сингапуре используется ИИ для оптимизации процесса набора сотрудников на государственные должности через систему GovTech Singapore. Алгоритмы ИИ помогают в автоматической фильтрации резюме, предварительной оценке кандидатов и анализе их профессиональных навыков и достижений, что значительно ускоряет процесс набора и улучшает точность принятых решений.

Вызовы и решения: В Сингапуре одной из трудностей стало необходимость обучения специалистов по кадрам работе с ИИ-инструментами. Это решалось путем внедрения учебных курсов и практических тренингов для специалистов, что значительно улучшило качество работы системы.

Выводы

Внедрение ИИ в процессы подбора кадров на государственную службу может существенно повысить эффективность, объективность и скорость принятия решений. Изученный международный опыт свидетельствует о положительных результатах применения ИИ, таких как автоматическая фильтрация резюме, видеоанализ и оценка компетенций кандидатов. Казахстан, опираясь на успешные практики других стран, имеет потенциал для интеграции ИИ в ИИС «Е-қызмет», что приведет к значительному улучшению процессов подбора кадров и повышению их качества. Прогнозируется, что внедрение ИИ в систему подбора кадров в ближайшие годы позволит ускорить процедуры, снизить влияние человеческого фактора и повысить прозрачность процессов. Однако важно учитывать риски, такие как необходимость в

обучении кадровых специалистов и обеспечение защиты персональных данных.

Рекомендации

1. Интеграция ИИ в ИИС «Е-қызмет»: Внедрение алгоритмов ИИ для автоматической фильтрации резюме и карьерных профилей кандидатов позволит ускорить процесс подбора и повысить его точность, минимизируя влияние человеческого фактора на выбор кандидатов.

2. Использование ИИ для анализа видео-интервью: Разработка и внедрение инструментов ИИ для анализа видео-интервью поможет объективно оценить личностные качества кандидатов, такие как коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект, что улучшит качество отбора.

3. Автоматизация кадровых приказов с помощью ИИ: Внедрение ИИ в процессы формирования кадровых приказов (например, адаптация, ротация и обучение сотрудников) позволит автоматизировать рутинные операции, ускорить процессы документооборота и снизить вероятность ошибок.

4. Обучение специалистов по кадрам: Проведение курсов и тренингов для специалистов по кадрам, направленных на обучение эффективному использованию ИИ-инструментов в процессе подбора, а также в ведении кадрового учета, обеспечит успешную интеграцию новых технологий в систему государственного управления.

Список использованной литературы:

1. UK Government, "Algorithmic Transparency Records – DSIT Succession Select". <https://www.gov.uk/algorithmic-transparency-records/dsit-succession-select>.

2. The Missing Prompt, "China's AI Powerhouse: A Deep Dive into Natural Language Processing". <https://themissingprompt.com/post-3-chinas-ai-powerhouse-a-deep-dive-into-natural-language-processing/>.

3. South China Morning Post, "China Banks Use AI Recruitment, Drawing Mixed Views: Easing Anxiety or Trapping Candidates". <https://www.scmp.com/news/people-culture/trending-china/article/3290763/china-banks-use-ai-recruitment-drawing-mixed-views-easing-anxiety-trapping-candidates>.

4. Smart Nation Singapore, "National Artificial Intelligence Strategy (NAIS)". <https://www.smartnation.gov.sg/nais/>.

5. Proquest Recruitment, "Artificial Intelligence (AI) in Recruiting". <https://www.proquestrecruitment.com.au/artificial-intelligence-ai-in-recruiting-good-or-bad-for->

[diversity/#:~:text=Artificial%20intelligence%20\(AI\)%20is%20being,their%20AI%20to%20reduce%20bias.](#)

6. Открытый портал EQYZMET. <https://eqyzmet.gov.kz/#/main/start>.