

Управление рисками применения искусственного интеллекта в работе кадровых служб органов государственной власти

Секция: «Будущее государственного и
муниципального управления»

Доклад подготовили:

Неверова Анастасия | Сорокина






Есения

Научный руководитель: Москвитина

Екатерина Ильинична



Анализ возможностей применения платформы «Государственные кадры» в работе кадровых служб органов государственной власти

| Возможности | Пример реализации | Технологические решения |
|--|--|---|
| Автоматизация процесса отбора кадров и кадрового учета | Автоматизация администрирования кадрового учёта |  |
| Цифровизация процессов профессионального развития | Цифровизация построения индивидуальных планов развития, организации внутренних коммуникаций посредством гаджетов, введение виртуального менторства, мониторинга обучения и аналитики развития. |  |
| Автоматизация оценки государственных служащих | Использование ПО «БОСС»-Кадровик для оценки госслужащих – проведение оценки с применением тестов, анкет, экспертных оценок. |  |
| Цифровизация формирования профессиональной культуры | Цифровые платформы для обучения государственных служащих – ЕИСУКС |  |
| Совершенствование системы противодействия коррупции | Электронные системы для проведения конкурсов на госслужбу, которые способствуют обеспечению прозрачности. |  |

Источник: составлено авторами

Оценка рисков применения искусственного интеллекта в работе кадровых служб органов государственной власти

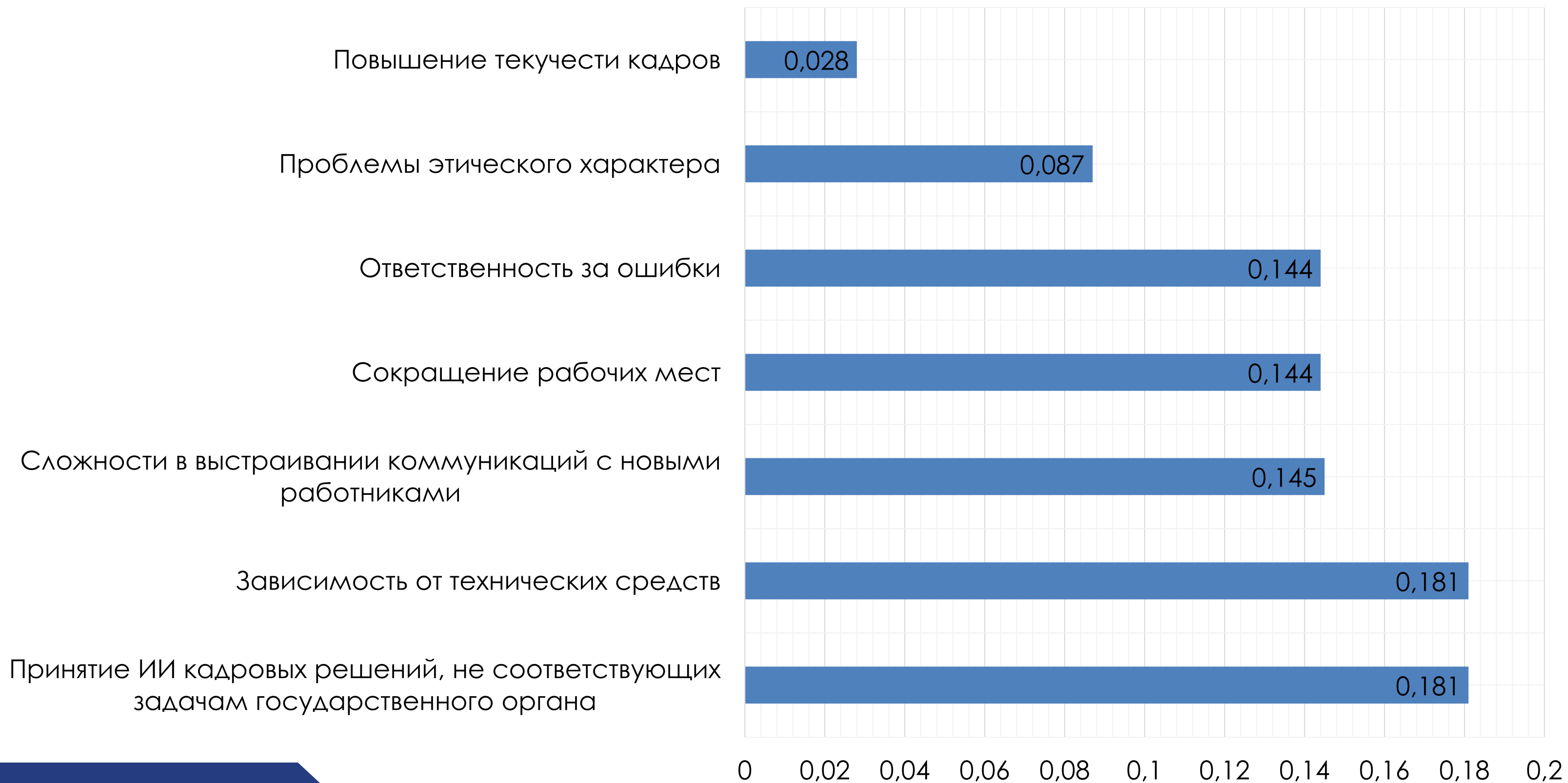
Уровневая шкала:

- 1-низкий;
- 2-ниже среднего;
- 3-средний;
- 4-выше среднего;
- 5-высокий.

| Риск | Значимость | Вероятность | Оценка | Ранг |
|--|------------|-------------|--------|-------|
| Принятие ИИ кадровых решений, не соответствующих задачам государственного органа | 5 | 5 | 25 | 0,181 |
| Повышение текучести кадров | 2 | 2 | 4 | 0,028 |
| Сложности в выстраивании коммуникаций с новыми работниками | 5 | 4 | 20 | 0,145 |
| Проблемы этического характера | 4 | 3 | 12 | 0,087 |
| Сокращение рабочих мест | 5 | 4 | 20 | 0,144 |
| Ответственность за ошибки | 5 | 4 | 20 | 0,144 |
| Зависимость от технических средств | 5 | 5 | 25 | 0,181 |
| Итого: | | | 138 | - |

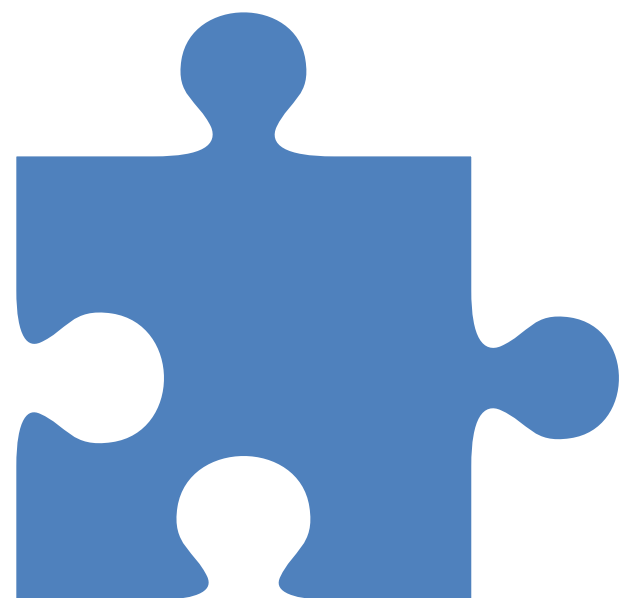
Источник: составлено авторами

Ранжирование рисков применения ИИ в работе кадровых служб органов государственной власти

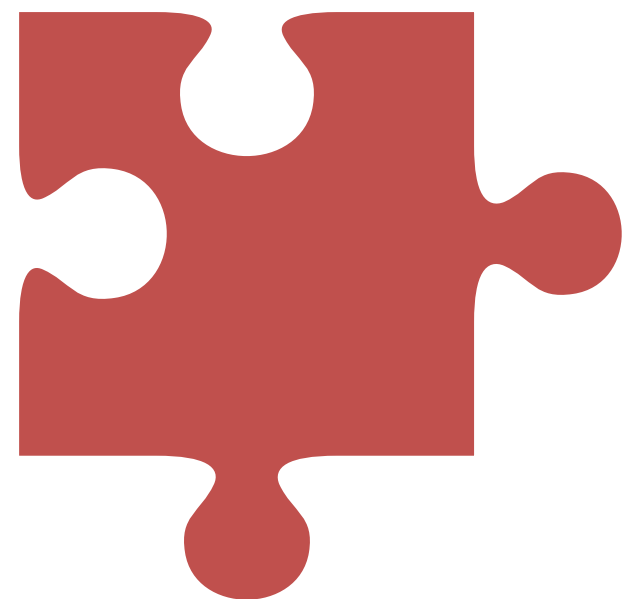


Источник: составлено авторами

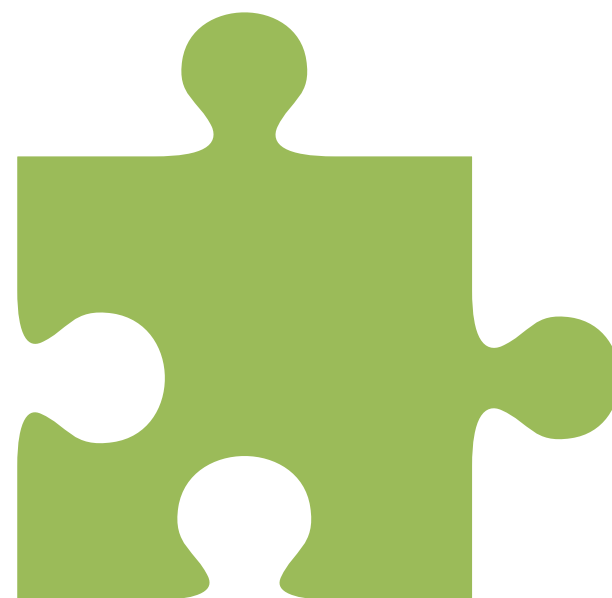
Рекомендации по минимизации выявленных рисков при формировании к 2030 новой информационной HR-системы развития госслужащих



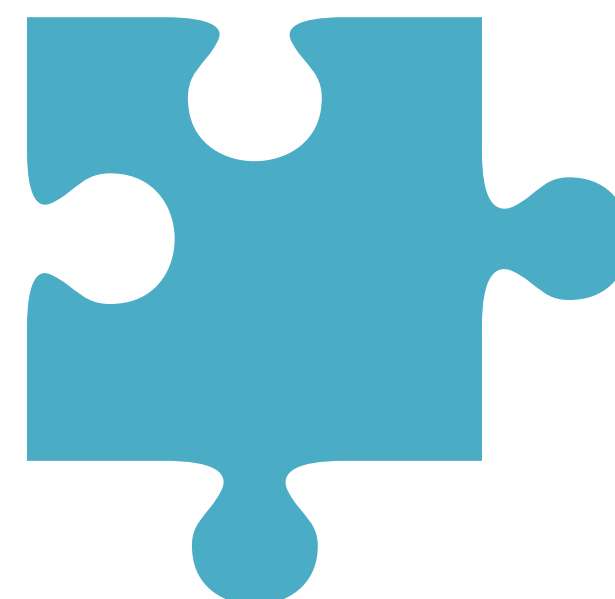
1. Обеспечение высокой степени технической устойчивости и безопасности системы путем проведения регулярных аудитов, обновления мер кибербезопасности, обучения сотрудников основам этих мер.



2. Внедрение многоуровневой системы оценок, которая будет включать не только технические навыки и знания, но и коммуникативные компетенции.



3. Создание гибких стандартов отбора, учитывающих индивидуальность кандидатов, в то же время сохраняя объективность.



4. Развитие алгоритмов ИИ, способных более глубоко понимать социальные и политические контексты для более точных оценок.



5. Обеспечение постоянной технической поддержки сотрудников в использовании, создание user-friendly интерфейсов и предоставление обучения по работе с ним.

Инструменты управления рисками

| Риски | Стратегия | Направление разработки мероприятий | Инструменты |
|---|--------------------------------|--|--|
| Повышение текучести кадров | Принятие риска | Проведение анализа предпочтений и ожиданий сотрудников, разработка и внедрение мероприятий по улучшению условий труда и мотивации персонала | Система лояльности и мотивации для удержания сотрудников |
| Ответственность за ошибки | | Внедрение системы контроля качества, обеспечение человеческого контроля и надзора за действиями ИИ, обучение сотрудников стандартам и процедурам, внесение корректировок в процессе работы | Аудит, мониторинг, обратная связь, корректирующие и предупреждающие действия |
| Сложности в выстраивании коммуникаций с новыми работниками (в случае, если процесс отбора сотрудников полностью автоматизирован) | | Проведение менторства и коучинга в онлайн-формате, создание платформы для обмена опытом и знаниями | Системы адаптации сотрудников: welcome-курсы, онбординг, корпоративный портал, |
| Сокращение рабочих мест | Сокращение (минимизация) риска | Разработка плана переквалификации и переориентации сотрудников, обеспечение социальной защиты уволенных | Программы переобучения и поддержки уволенных сотрудников |
| Сложности в выстраивании коммуникаций с новыми работниками (в случае, если итоговое решение остаётся за представителем нанимателя (госоргана)) | | Разработка программы интеграции новых сотрудников в оффлайн-формате | Тимбилдинговые мероприятия, командные встречи |

Инструменты управления рисками

| Риски | Стратегия | Направление разработки мероприятий | Инструменты |
|---|-------------------------|--|---|
| Проблемы этического характера | Перераспределение риска | Создание этического комитета, разработка и внедрение этических стандартов и кодексов поведения для системы ИИ | Кодекс этики, этический комитет, этический аудит, этическое обучение |
| Зависимость от технических средств | | Разработка плана резервирования и восстановления данных, обеспечение надежности и безопасности технических средств, проведение тестирования и отладки систем | Резервное копирование, антивирусное программное обеспечение, защита от DDoS-атак, высоконадежные системы хранения, использование нескольких систем хранения в разных дата-центрах |
| Принятие ИИ кадровых решений, не соответствующих задачам госоргана | Уклонение от риска | Разработка критериев и ограничений для применения ИИ в кадровой сфере, внедрение системы человеческого контроля и надзора за действиями ИИ, проведение анализа соответствия ИИ целям и задачам организации, обеспечение возможности вмешательства человека в процессы принятия решений | Регламентация, верификация, валидация, сертификация, аудит ИИ, создание механизмов ручного вмешательства и контроля |

Ключевые результаты работы и задачи в рамках продолжения исследования

Ключевые результаты:

- ✓ В результате анализа научной литературы и экспертно-аналитических материалов установлено, что ИИ может значительно улучшить эффективность и результативность работы кадровых служб, что не исключает наличие рисков различного характера.
- ✓ Проведена оценка возможностей и рисков применения искусственного интеллекта в работе кадровых служб органов государственной власти. Выявлены возможные причины соответствующих рисков.
- ✓ Разработаны рекомендации по оптимальному использованию искусственного интеллекта в кадровых процессах с учетом минимизации рисков и обеспечения эффективности работы, а также инструменты по управлению рисками на основании 4 стратегий риск-менеджмента.

Задачи в рамках продолжения исследования:

- Использование метода экспертных оценок для повышения достоверности полученных результатов
- Разработка конкретных мероприятий

Список использованной литературы

1. Москвитина Е.И. Анализ проблем реализации государственной программы "Цифровая экономика" и федерального проекта "Цифровое государственное управление" // Финансовая жизнь. – . № 2. – 2023 – С. 65-71. – ISSN 2218–4708.
2. Зубарева Л.В., Михуля Д.Ю. Возможности использования искусственного интеллекта в публичном управлении // Экономика и предпринимательство. –№ 3 – 2023. (152). С. 1318-1321. – ISSN 1999–2300.
3. Сулимин В.В., Шведов В.В. Анализ использования искусственного интеллекта в цифровой экономике для улучшения прозрачности и эффективности государственного управления // Теория и практика общественного развития. – № 6 (182). – 2023. С. 181-186. – ISSN 1815-4964.
4. Катанандов С.Л., Ковалев А.А. Технологическое развитие современных государств: искусственный интеллект в государственном управлении // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. № 1.– 2023. – С. 174-182. – ISSN 2079-1690.
5. Цыгулева А.А., Ломакин В.В., Ильина Е.М. Анализ способов применения искусственного интеллекта в государственном управлении // Форум молодых ученых. – № 4 (80). – 2023. С. 123-130. – ISSN 2500-4050.
6. Добробаба М.Б. Искусственный интеллект в государственном управлении: новые возможности и новые угрозы // Государство и право России в современном мире. Сборник докладов XII Московской юридической недели. XXII Международная научно-практическая конференция; XXIII Международная научно-практическая конференция Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова. В 5 ч.. Москва, 2023. С. 263-267.
7. Мартынова С.Э., Богатырева Т.Г. Цифровые hr -платформы и экосистемы в государственном управлении // Среднерусский вестник общественных наук. № 3. – 2023. Т. 18. – С. 108-130. – ISSN 2071–2367.
8. Проект Постановления Правительства Российской Федерации О проведении эксперимента по применению федеральными государственными гражданскими служащими и работниками, замещающими должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных органов исполнительной власти и работниками государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений цифровых кадровых сервисов с использованием платформы «Государственные кадры» и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации // Федеральный портал проектов нормативно правовых актов– URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=141122>
9. Пояснительная записка к проекту постановления Правительства Российской Федерации «О проведении эксперимента по применению федеральными государственными гражданскими служащими и работниками, замещающими должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных органов исполнительной власти и работниками государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений цифровых кадровых сервисов с использованием платформы «Государственные кадры» и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Федеральный портал проектов нормативно правовых актов– URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=141122>
10. Автоматизация деятельности кадровых служб федеральных и региональных органов власти. // АО «БОСС. Кадровые системы» URL: <https://boss.ru/solutions/gosector/> (дата обращения: 26.10.2023).
11. Минцифры создаст рекрутинговую платформу с технологией ИИ // Habr URL: <https://habr.com/ru/news/756396/> (дата обращения: 25.10.2023).

Спасибо за внимание!

