

А.Н. Труханович, 3 курс**Научный руководитель – А.А. Бельчикова, ассистент****Полесский государственный университет**

Стремительное развитие технологий искусственного интеллекта (ИИ) оказывает существенное влияние на трансформацию ключевых HR-процессов, в первую очередь рекрутмента. Автоматизация рутинных задач, ускорение обработки данных и персонализация взаимодействия с кандидатами становятся основными драйверами внедрения ИИ-инструментов в кадровый менеджмент. Статья посвящена анализу эффективности данных технологий и их роли в оптимизации процессов поиска, отбора и интеграции новых сотрудников. Данная тема является актуальной в связи с активным внедрением ИИ в HR-сферу и необходимостью оценки его практической значимости для современного рекрутмента.

Искусственный интеллект (ИИ) - это способность компьютерной системы имитировать когнитивные способности человека, такие как обучение и решение задач. Компьютерная система использует математические функции и логику для имитации процессов мышления, чтобы обучаться на новой информации и принимать решения, как это делают люди [1].

Практическим примером внедрения таких технологий служит сфера рекрутмента. Под ним понимается комплекс действий, направленных на поиск, привлечение, оценку и найм квалифицированных специалистов для заполнения вакантных позиций в компании. Это не просто заполнение штатных единиц, а стратегически важный бизнес-процесс, от которого зависит качество человеческого капитала организации [2].

Искусственный интеллект в рекрутинге представляет собой использование технологий искусственного интеллекта для оптимизации и автоматизации ключевых этапов найма. ИИ позволяет сократить время и усилия на рутинные задачи, улучшая качество найма, снижая предвзятость, обеспечивая принятие решений на основе объективных данных. Внедрение ИИ трансформирует рекрутинг, повышая его эффективность, точность и результативность в поиске, привлечении сотрудников, необходимых для успеха работы компании [3].

Системы автоматизации рекрутинга становятся стандартом для компаний, которые хотят повысить эффективность подбора персонала. Они интегрируются с профильными сайтами и социальными сетями, публикуют вакансии и используют ИИ для первичного отбора резюме [4].

Следует отметить основные направления развития HR с использованием ИИ в 2025 году:

Цифровизация всего цикла найма. ИИ-инструменты становятся полноценными помощниками рекрутеров: от поиска кандидатов до сопровождения в первые рабочие дни. В 2025 году в компаниях были чаще использованы чат-боты для обработки заявок, проведения интервью и анализа данных претендентов, отбора самых релевантных и замотивированных соискателей.

Многоязычные рекрутеры и глобальный найм. С развитием глобализации все больше компаний были ориентированы на международные рынки. Многоязычные ИИ-ассистенты позволили эффективно взаимодействовать с кандидатами по всему миру и в странах СНГ в частности.

Прогнозирование и аналитика на основе ИИ. ИИ стал ключевым инструментом для предсказания успешности кандидатов, оценки рисков увольнений и персонализации адаптации сотрудников.

Персонализированная адаптация. Переход от стандартных онбординг-программ к индивидуальным сценариям адаптации на основе данных о сотрудниках стал трендом, а также позволил компаниям снижать текучку и повышать вовлеченность новых коллег.

Экономия времени и ресурсов. Автоматизация рутинных задач высвобождает время HR-менеджеров для работы с более сложными кейсами, что особенно важно в условиях ограниченных бюджетов [5].

Применение предсказательной аналитики на основе ИИ позволяет выйти за рамки оценки текущей вовлеченности и прогнозировать широкий спектр внутрикомандных процессов. Алгоритмы способны выявлять риск увольнения сотрудника, анализируя такие сигналы, как снижение KPI, отказ от командных инициатив или фиксацию поиска вакансий с рабочего устройства. Кроме того,

ИИ может предупредить о потенциальных разногласиях в коллективе на основе изменений в характере деловой коммуникации, оценить перспективность карьерного роста сотрудников, сопоставляя их KPI, инициативность и мнение коллег, а также определить необходимость расширения команды путем мониторинга загруженности отделов и темпов выполнения задач. Можно сделать вывод, что ИИ-инструменты позволяют установить корреляцию между HR-стратегиями и ключевыми бизнес-метриками, такими как рост выручки, снижение текучести кадров и повышение общей продуктивности команды.

Немаловажную роль искусственный интеллект играет в мониторинге вовлеченности. Низкая мотивация сотрудников – серьезная проблема для компаний. ИИ может мониторить настроение команды и выявлять признаки выгорания заранее, например, через:

Оценку тональности общения. ИИ анализирует эмоции сотрудника по текстам в чатах, сообщениях или расшифровках звонков. Система учитывает тон, частоту общения и ключевые фразы.

Анализ изменений в рабочем поведении. Нейросети отслеживают время начала и завершения работы, периоды отдыха и активности, регулярность выполнения задач и другие рабочие паттерны.

Контроль активности в корпоративных системах. ИИ анализирует работу сотрудника в менеджере задач и других сервисах компании. Например, частоту входов, количество выполненных задач или составленных отчетов.

Мониторинг социальной динамики команды. Нейросети анализируют неформальное общение сотрудников по внутренним чатам, порталам или онлайн-корпоративам [6].

Также стоит отметить вызовы и риски, которые могут возникнуть при внедрении ИИ в HR:

- Этические аспекты. При использовании ИИ всегда существует риск дискриминации, если алгоритмы обучены на некорректных или необъективных данных.

- Проблемы конфиденциальности. Сбор и обработка персональных данных требуют строгого соблюдения законодательства о защите информации. Её хранение на внешних серверах также критичный вопрос для многих организаций.

- Возможные ошибки алгоритмов. Неправильная настройка или некачественные данные могут привести к неверным выводам и рекомендациям, поэтому для такой работы необходимы высококвалифицированные кадры. Конкуренция за таких специалистов растёт, а их поиск становится всё более сложной задачей для компаний [4].

Искусственный интеллект и чат-боты уже стали полноценными помощниками в HR: они ускоряют поиск кандидатов, берут на себя рутинные задачи, помогают прогнозировать увольнения и отслеживать настроения в команде. Компании, которые используют ИИ, быстрее закрывают вакансии, эффективнее адаптируют новичков и экономят ресурсы.

Однако технологии – не замена человеку. Алгоритмы могут ошибаться, а сбор данных о сотрудниках требует осторожности. Важно найти баланс, где ИИ делает работу проще, а рекрутеры занимаются тем, что не под силу машине: живым общением, эмпатией и нестандартными решениями. Для минимизации рисков рекомендуется регулярно проверять алгоритмы на объективность, обучать HR-специалистов работе с ИИ-инструментами, соблюдать законодательство о персональных данных и не передавать критически важные решения нейросетям полностью. Решающее значение имеет грамотное сочетание технологий и человеческого участия, а не погоня за новизной алгоритмов.

Список использованных источников

1. Что такое искусственный интеллект? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://azure.microsoft.com/ru-ru/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-artificial-intelligence> – Дата доступа: 17.02.2026.

2. Рекрутинг: понятие и ключевые аспекты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skyeng.ru/it-industry/career/rekrutment-ponyatie-i-klyuchevye-aspekty/> – Дата доступа: 05.03.2026.

3. Как искусственный интеллект меняет мир рекрутинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vcv.ru/blog/ii-v-rekrutmente> – Дата доступа: 05.03.2026.

4. Искусственный интеллект в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sber.pro/publication/ot-podbora-personala-do-kadrovogo-prognozirovaniya-kak-hr-otdeli-mogut-ispolzovat-ai-v-2025-godu/> – Дата доступа: 05.03.2026.

5. ИИ в найме и адаптации сотрудников: Тренды 2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.flomni.com/ru/blog/ai-v-naime-i-adaptacii/> – Дата доступа: 05.03.2026.

6. ИИ-рекрутеры: как нейросети работают с персоналом уже сейчас [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/companies/sberbank/articles/945708/> – Дата доступа: 05.03.2026.