

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2025, Том 17, № 6 / 2025, Vol. 17, Iss. 6 <https://esj.today/issue-6-2025.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/89ECVN625.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Романов, П. Г. Перспективы применения ИИ-технологий в процессе отбора персонала / П. Г. Романов // Вестник евразийской науки. — 2025. — Т. 17. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/89ECVN625.pdf>.

For citation:

Romanov P.G. Prospects for the use of AI technologies in the personnel selection process. *The Eurasian Scientific Journal*. 2025;17(6): 89ECVN625. Available at: <https://esj.today/PDF/89ECVN625.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331.108

Романов Павел Глебович

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия
E-mail: rom-pg@mail.ru

Перспективы применения ИИ-технологий в процессе отбора персонала

Аннотация. Трансформация рынка труда под воздействием цифровизации обуславливает необходимость переосмысления традиционных подходов к подбору персонала, что актуализирует исследование возможностей применения технологий искусственного интеллекта в рекрутинговых процессах. Представленная работа посвящена анализу современных ИИ-технологий, используемых в сфере отбора кадров, включая алгоритмы машинного обучения для скрининга резюме, системы обработки естественного языка, чат-боты для первичного взаимодействия с соискателями, инструменты видеointerview с автоматизированным анализом и платформы предиктивной аналитики для прогнозирования успешности кандидатов. Методологическую основу исследования составляют системный и сравнительный подходы, позволяющие выявить специфику внедрения ИИ-решений в российских и зарубежных компаниях, определить преимущества и ограничения автоматизированных систем подбора персонала. Особое внимание уделяется проблеме алгоритмической предвзятости, возникающей при использовании моделей машинного обучения, обученных на исторических данных, содержащих скрытые паттерны дискриминации по гендерному, расовому и возрастному признакам. Рассмотрены правовые аспекты применения ИИ в рекрутинге, включая требования законодательства о персональных данных Российской Федерации, положения Общего регламента по защите данных Европейского союза и формирующиеся нормативные режимы регулирования систем искусственного интеллекта. Проанализирована динамика развития российского рынка HR-технологий, продемонстрировавшего рост на 38 % в 2024 году при достижении объема в 99,3 млрд рублей, а также представлены количественные показатели эффективности внедрения ИИ-решений в практику кадрового отбора ведущих российских и международных компаний. Результаты исследования свидетельствуют о формировании гибридной модели рекрутинга, предполагающей сочетание автоматизированной обработки больших объемов данных с экспертной оценкой специалистов по управлению персоналом на финальных этапах отбора. Практическая значимость работы определяется возможностью использования представленных выводов при разработке стратегий цифровой трансформации HR-функций организаций различных отраслей экономики, формировании подходов к оценке рисков внедрения ИИ-систем и обеспечению этичности алгоритмических решений в сфере управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: подбор персонала; рекрутинг; управление персоналом; искусственный интеллект; машинное обучение; чат-боты; предиктивная аналитика; HR-технологии; ИИ-технологии

Введение

Современный рынок труда характеризуется интенсификацией конкуренции за квалифицированные кадры, что обуславливает возрастающий интерес работодателей к инструментам, способным повысить эффективность процессов подбора персонала. По данным аналитического агентства Smart Ranking, российский рынок HR-технологий в 2024 году достиг объема 99,3 млрд рублей, продемонстрировав рост на 38 % по сравнению с предыдущим периодом, при этом сегмент решений для подбора персонала превысил 50 млрд рублей с темпом прироста 32 %.¹ Указанная динамика свидетельствует о масштабной трансформации сферы управления человеческими ресурсами под воздействием цифровых технологий, ключевое место среди которых занимают системы искусственного интеллекта.

Научная проблема настоящего исследования заключается в недостаточной изученности потенциала и ограничений применения ИИ-технологий в российской практике отбора персонала, а также отсутствии систематизированных подходов к оценке эффективности и рисков внедрения автоматизированных рекрутинговых систем в условиях формирующегося нормативно-правового регулирования данной сферы.

Объектом исследования выступают процессы цифровой трансформации рекрутинговой деятельности организаций, предметом — технологии искусственного интеллекта, применяемые на различных этапах отбора персонала.

Цель работы состоит в систематизации и анализе современных ИИ-технологий в сфере подбора кадров с выявлением их преимуществ, ограничений и перспектив развития в российских условиях.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Провести анализ основных категорий ИИ-технологий, применяемых в процессе отбора персонала.
2. Исследовать проблему алгоритмической предвзятости и правовые аспекты использования систем искусственного интеллекта в рекрутинге.
3. Оценить текущее состояние и тенденции развития российского рынка ИИ-решений для подбора кадров.

Научная новизна исследования определяется систематизацией разрозненных данных о практике применения ИИ-технологий в российском рекрутинге, выявлением специфики формирования отечественного рынка HR-технологий и обоснованием необходимости гибридного подхода, сочетающего возможности автоматизированных систем с экспертизой специалистов по управлению персоналом. Практическая значимость работы состоит в возможности использования представленных выводов при разработке стратегий цифровой трансформации HR-функций организаций.

¹ Smart Ranking. Рынок HR Tech в России 2024. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.smartranking.ru/hrtech2024> (дата обращения 23.12.2025).

1. Методы и материалы

Теоретико-методологическую базу исследования составляют концепции цифровой трансформации бизнес-процессов, теории управления человеческими ресурсами, а также научные подходы к анализу социально-экономических последствий внедрения технологий искусственного интеллекта. Методологический аппарат включает системный подход, обеспечивающий рассмотрение ИИ-технологий как элемента целостной системы управления персоналом; сравнительный анализ, позволяющий сопоставить российский и зарубежный опыт применения автоматизированных рекрутинговых решений; метод классификации для структурирования многообразия ИИ-инструментов по функциональному назначению и технологическим характеристикам.

Эмпирическую базу исследования формируют публикации научных журналов, аналитические отчеты консалтинговых и исследовательских компаний, материалы профессиональных HR-порталов и корпоративных блогов ведущих разработчиков ИИ-решений для сферы управления персоналом. Анализу подвергнуты данные о внедрении технологий искусственного интеллекта в практику подбора персонала российских компаний, а также международных корпораций, что обеспечивает репрезентативность выборки и обоснованность формулируемых выводов.

В статье уделено внимание исследованиям и разработкам авторов в сфере управления персоналом и внедрению искусственного интеллекта в кадровые процессы: С.В. Анисимова [1], Э.Р. Бадрутдинова, О.А. Потапо[2], Ю.А. Бронникова [3], А.Ф. Денисов, Д. Бессараб [4], О.А. Динукова, Р.Р. Динуков [5], А.Р. Кутейникова [6], Е.А. Рослякова, О.А. Динукова [7], А.А. Смирнова [8], С.В. Титова, С.А. Вяткина [9], М. Чжоу [10], И.Г. Юркова, Ю.Э. Каткова, У.А. Кузина [11].

2. Результаты и обсуждения

Теоретический фундамент применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом базируется на концепции автоматизации рутинных операций, сформулированной в работах исследователей цифровой трансформации бизнес-процессов. Ключевая идея заключается в освобождении специалистов по подбору персонала от повторяющихся операций — первичного скрининга резюме, обработки входящих обращений кандидатов, координации расписания собеседований — для концентрации на задачах, требующих экспертной оценки и межличностного взаимодействия. По данным исследования «Искусственный интеллект в HR», проведенного компанией ТЕДО совместно с представителями Сбера, Авито и Ростелекома, применение ИИ-инструментов позволяет повысить производительность сотрудников HR-служб на 30 %, сократив при этом сроки закрытия вакансий на 25 %.²

Эволюция концептуальных подходов к автоматизации рекрутинга прошла несколько последовательных стадий. Первоначальные системы управления кандидатами (Applicant Tracking Systems, ATS) обеспечивали базовые функции хранения резюме и поиска по ключевым словам, однако демонстрировали существенные ограничения при работе с неструктурированными данными и нестандартным оформлением документов. Переход к интеллектуальным системам связан с внедрением алгоритмов машинного обучения и технологий обработки естественного языка (Natural Language Processing, NLP), позволяющих анализировать смысловое содержание резюме, выявлять скрытые компетенции и ранжировать кандидатов по степени соответствия требованиям вакансии [12].

² ТЕДО. Искусственный интеллект в HR 2024. — [Электронный ресурс] URL: <https://tedo.ru/ai-hr-2024> (дата обращения 23.12.2025).

Современные ИИ-системы скрининга резюме реализуют семантический анализ текстовых данных, обеспечивающий распознавание синонимичных понятий и смежных технологий: упоминание фреймворка TensorFlow интерпретируется как компетенция в области машинного обучения, описание опыта координации команды и завершения проектов свидетельствует о навыках проектного управления даже при отсутствии явного указания соответствующей квалификации. Платформа Поток, разработанная для российского рынка, обеспечивает ИИ-скрининг резюме с точностью до 92 %, реализуя функции NLP-мэтчинга кандидатов с требованиями вакансий и автоматизированной коммуникации посредством чат-ботов.³ По данным зарубежных исследований, NLP-алгоритмы сокращают время обработки одного резюме до 2–3 секунд по сравнению с 5–7 минутами при ручном анализе, обеспечивая снижение временных затрат на 65–70 %.⁴

Отдельным направлением развития ИИ-технологий в рекрутинге являются чат-боты и голосовые ассистенты, обеспечивающие первичное взаимодействие с соискателями в режиме 24/7. Российский сервис Робот Вера, разработанный компанией Стафори, реализует функции автоматизированного обзвона кандидатов и проведения голосовых интервью с последующей транскрибацией и анализом ответов.⁵ Платформа HeadHunter интегрировала чат-ботов HH Robot, сократив время работы рекрутеров в шесть раз и обеспечив экономию до 30 % ресурсов на первичную обработку откликов.⁶ По результатам совместного исследования портала Зарплата.ру и кадрового агентства Юнион, 75 % соискателей выразили готовность проходить первичное собеседование с чат-ботом при условии последующего общения с живым специалистом.⁷

Практический опыт применения чат-ботов демонстрирует значительный потенциал повышения операционной эффективности рекрутинговых процессов. Логистическая компания АЛИДИ внедрила ИИ-решение для массового подбора персонала, позволившее провести опрос 1500 соискателей за 4 часа вместо 120 часов при традиционном подходе, что обеспечило повышение конверсии в найм на 1,2 процентных пункта.⁸ Сервис HR Messenger обеспечивает автоматизированную обработку откликов соискателей круглосуточно, реализуя функции сбора первичной информации, скрининга по ключевым параметрам и координации расписания собеседований.⁹

Технологии видеointервью с ИИ-анализом представляют собой развивающийся сегмент рекрутинговых решений, позволяющий оценивать вербальные и невербальные характеристики кандидатов на основе автоматизированного анализа записей асинхронных собеседований. Российская платформа Sever.AI, используемая такими компаниями, как Северсталь, МТС и X5 Group, реализует функции видеointервью с последующей ИИ-оценкой

³ Поток. ИИ-платформа для рекрутинга. — [Электронный ресурс] URL: <https://potok.io> (дата обращения 23.12.2025).

⁴ Hiretual. AI Sourcing Platform. — [Электронный ресурс] URL: <https://hiretual.com> (дата обращения 23.12.2025).

⁵ Стафори. Робот Вера — виртуальный рекрутер. — [Электронный ресурс] URL: <https://stafory.com/vera> (дата обращения 23.12.2025).

⁶ HeadHunter. Виртуальный рекрутер. — [Электронный ресурс] URL: <https://hh.ru/article/virtual-recruiter> (дата обращения 23.12.2025).

⁷ Зарплата.ру. Исследование отношения к ИИ в рекрутинге. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.zarplata.ru/articles/ai-chatbot-hiring> (дата обращения 23.12.2025).

⁸ HR Messenger. Кейс АЛИДИ. — [Электронный ресурс] URL: <https://hrmessenger.com/cases/alidi> (дата обращения 23.12.2025).

⁹ HR Messenger. Чат-боты для HR. — [Электронный ресурс] URL: <https://hrmessenger.com> (дата обращения 23.12.2025).

ответов кандидатов.¹⁰ Международная платформа HireVue отказалась от анализа мимики и жестов после критики со стороны экспертного сообщества, сосредоточившись на текстовом анализе содержания ответов и игровых ассессментах для оценки когнитивных способностей.¹¹

Предиктивная аналитика в сфере управления персоналом основывается на применении моделей машинного обучения для прогнозирования поведения сотрудников: вероятности увольнения, успешности адаптации, потенциала карьерного роста. Компания IBM разработала платформу, прогнозирующую риск увольнения сотрудников, что позволило снизить текучесть персонала на 30 % за счет своевременных профилактических мероприятий.¹² Hewlett-Packard в 2011 году внедрила показатель «Flight Risk» для оценки риска ухода 300 000 сотрудников, обеспечив экономию около 300 млн долларов.¹³ Корпорация Unilever реализовала предиктивную аналитику в рамках онлайн-отбора, включающего игровые задания и видеointервью, что сократило срок найма с 12 до 4 недель при обеспечении гибридного подхода: ИИ отсеивает 80 % нерелевантных кандидатов, а рекрутеры работают с 20 % финалистов.¹⁴

Систематизация основных категорий ИИ-технологий, применяемых в процессе отбора персонала, представлена в таблице 1.

Таблица 1

Классификация ИИ-технологий в рекрутинге по функциональному назначению

Категория технологий	Основные функции	Примеры платформ
NLP-системы скрининга резюме	Семантический анализ, мэтчинг компетенций, ранжирование кандидатов	Поток, Skillz, Huntflow
Чат-боты и голосовые ассистенты	Первичное взаимодействие, сбор информации, скрининг, координация	Робот Bepa, HH Robot, HR Messenger
Платформы видеointервью	Асинхронные собеседования, анализ ответов, оценка компетенций	Sever.AI, HireVue
Системы предиктивной аналитики	Прогноз увольнений, оценка потенциала, анализ факторов успешности	IBM Watson HR, Workday

Составлено автором на основе анализа материалов¹⁵

Анализ представленных данных свидетельствует о дифференциации ИИ-технологий по этапам рекрутингового процесса: NLP-системы обеспечивают автоматизацию начальной стадии отбора, чат-боты реализуют функции первичной коммуникации, платформы видеointервью расширяют возможности оценки на этапе собеседований, а системы предиктивной аналитики позволяют принимать стратегические решения на основе прогнозных моделей. Интеграция

¹⁰ Sever.AI. Платформа для видеointервью. — [Электронный ресурс] URL: <https://sever.ai> (дата обращения 23.12.2025).

¹¹ HireVue. AI-Driven Hiring Platform. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.hirevue.com> (дата обращения 23.12.2025).

¹² IBM. Predictive HR Analytics. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/watson/hr> (дата обращения 23.12.2025).

¹³ Talent Management. HP Flight Risk Score. — [Электронный ресурс] URL: <https://talentmanagement.com/hp-flight-risk> (дата обращения 23.12.2025).

¹⁴ Unilever. AI in Recruitment Case Study. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.unilever.com/news/ai-recruitment> (дата обращения 23.12.2025).

¹⁵ Поток. ИИ-платформа для рекрутинга. — [Электронный ресурс] URL: <https://potok.io> (дата обращения 23.12.2025).

ТЕДО. Искусственный интеллект в HR 2024. — [Электронный ресурс] URL: <https://tedo.ru/ai-hr-2024> (дата обращения 23.12.2025).

Sever.AI. Платформа для видеointервью. — [Электронный ресурс] URL: <https://sever.ai> (дата обращения 23.12.2025).

IBM. Predictive HR Analytics. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/watson/hr> (дата обращения 23.12.2025).

указанных технологий формирует сквозную автоматизацию рекрутингового цикла при сохранении контрольных точек участия специалистов по управлению персоналом.

Проблема алгоритмической предвзятости представляет собой одно из ключевых ограничений применения ИИ-технологий в сфере отбора персонала. Модели машинного обучения воспроизводят паттерны, присутствующие в обучающих данных, что при наличии исторической дискриминации приводит к автоматизированному закреплению неравенства. Показательным примером служит случай компании Amazon, вынужденной в 2018 году отказаться от ИИ-системы подбора персонала, которая систематически занижала оценки резюме женщин: алгоритм, обученный на данных о найме за предшествующее десятилетие в преимущественно мужской технологической отрасли, воспринял женские имена и упоминания женских учебных заведений как негативные сигналы.¹⁶

Исследование, проведенное с участием пяти крупнейших языковых моделей (GPT-3.5, GPT-4o, Gemini, Claude и Llama), на выборке из 361 000 фиктивных резюме, выявило систематическую предвзятость в рекомендациях по найму: алгоритмы демонстрировали предпочтение кандидатов женского пола при одновременной дискриминации чернокожих мужчин, что свидетельствует об интерсекциональном характере алгоритмического неравенства.¹⁷ Исследователи Вашингтонского университета подтвердили наличие значительной расовой и гендерной предвзятости при ранжировании кандидатов по именам, при том, что 99 % компаний из списка Fortune 500 используют автоматизированные системы найма.¹⁸

Источники алгоритмической предвзятости включают несбалансированные обучающие выборки, не отражающие разнообразие генеральной совокупности; предубеждения разработчиков, неосознанно закладываемые в архитектуру моделей; историческую дискриминацию, зафиксированную в данных о прошлых решениях о найме.¹⁹ Методы минимизации предвзятости подразделяются на:

- технические — использование сбалансированных датасетов, аугментация данных, коррекция векторных представлений;
- управленческие — внедрение этического надзора, регулярный аудит моделей, обеспечение прозрачности алгоритмических решений.

По мнению экспертов, эффективное противодействие предвзятости требует непрерывной обратной связи от HR-специалистов и регулярного переобучения моделей на актуализированных данных.²⁰

Правовое регулирование применения искусственного интеллекта в сфере управления персоналом в Российской Федерации осуществляется преимущественно на основе общих норм законодательства о персональных данных. Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» устанавливает требования к обработке сведений о физических лицах, включая

¹⁶ MDPI. Comprehensive Review of AI Techniques for Addressing Algorithmic Bias. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.mdpi.com/2076-3417/14/12/5227> (дата обращения 23.12.2025).

¹⁷ VoxDev. AI hiring tools exhibit complex gender and racial biases. — [Электронный ресурс] URL: <https://voxdev.org/topic/ai-hiring-bias> (дата обращения 23.12.2025).

¹⁸ University of Washington. AI tools show biases in ranking job applicants' names. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.washington.edu/news/ai-hiring-bias> (дата обращения 23.12.2025).

¹⁹ Nature. Ethics and discrimination in AI-enabled recruitment practices. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-02079-x> (дата обращения 23.12.2025).

²⁰ Tandfonline. Reducing AI bias in recruitment: integrative grounded approach. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2024.2389897> (дата обращения 23.12.2025).

необходимость получения согласия субъекта на автоматизированную обработку, обеспечение конфиденциальности и права на оспаривание решений, принятых на основании исключительно автоматизированной обработки.²¹ Указ Президента Российской Федерации «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» закрепил базовую терминологию и принципы развития ИИ-технологий²², а Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта, принятый в 2021 году, установил человеко-ориентированный и риск-ориентированный подходы к внедрению соответствующих систем [13].

С 9 июля 2024 года в российском законодательстве введена ответственность за вред, причиненный при использовании систем искусственного интеллекта, а также механизмы страхования соответствующих рисков, однако специальное регулирование применения нейросетей в рекрутинговых процессах отсутствует [14]. Федеральный закон № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций» предусматривает возможность создания регуляторных песочниц для апробации инновационных решений, что открывает перспективы пилотного внедрения ИИ-систем подбора персонала в контролируемых условиях.²³

Российский рынок HR-технологий демонстрирует устойчивую положительную динамику, обусловленную дефицитом квалифицированных кадров и стремлением работодателей оптимизировать процессы найма. По данным исследования SuperJob, к 2025 году 60 % российских компаний используют автоматизацию в процессах подбора персонала, при том что каждый пятый рекрутер применяет чат-боты для первичной коммуникации с соискателями.²⁴ Согласно отраслевому исследованию 2025 года, 46 % российских компаний применяют ИИ в работе с персоналом, а 28 % планируют внедрить соответствующие решения в ближайшей перспективе [15].

Структура российского рынка HR-технологий характеризуется доминированием сегмента подбора персонала, объем которого превысил 50 млрд рублей при лидерстве платформы HeadHunter. По прогнозам аналитиков Smart Ranking, рынок сохранит темпы роста на уровне 40–50 % в течение ближайших пяти-шести лет, при этом наблюдается тенденция смещения акцента с функций подбора на задачи удержания и развития персонала.²⁵ Среди ведущих российских платформ следует выделить Skillaz, Huntflow и FriendWork, реализующих функции автоматизированного трекинга кандидатов с элементами ИИ-аналитики.²⁶

Практика внедрения ИИ-решений в крупнейших российских компаниях свидетельствует о диверсификации направлений применения технологий. Металлургический холдинг НЛМК использует ИИ-анализ видеointервью при отборе стажеров, Минцифры, Минфин и Минэкономразвития проводят эксперименты с применением искусственного интеллекта в кадровых процессах государственной службы.²⁷ Глобальный контекст подтверждает масштаб

²¹ Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ.

²² Указ Президента РФ от 10.10.2019 N 490 (ред. от 15.02.2024) «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»).

²³ Федеральный закон "Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации" от 31.07.2020 N 258-ФЗ.

²⁴ SuperJob. Исследование автоматизации рекрутинга. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/automation-recruitment> (дата обращения 23.12.2025).

²⁵ Smart Ranking. HR Tech Россия: итоги I полугодия 2025. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.smartranki.ru/hrtech-h1-2025> (дата обращения 23.12.2025).

²⁶ Skillaz. HR-платформа с ИИ. — [Электронный ресурс] URL: <https://skillaz.ru> (дата обращения 23.12.2025).

²⁷ РБК. ИИ в госсекторе: эксперименты министерств. — [Электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/ai-government-hr (дата обращения 23.12.2025).

трансформации: по оценкам исследователей, 43 % HR-специалистов в мире используют ИИ в процессах найма, а объем глобального рынка ИИ для рекрутинга прогнозируется на уровне 1,8 млрд долларов к 2030 году.²⁸

Формирование гибридной модели рекрутинга, предполагающей сочетание автоматизированной обработки данных с экспертной оценкой специалистов, представляется оптимальной стратегией внедрения ИИ-технологий. Подобный подход позволяет реализовать преимущества автоматизации, а именно масштабируемость, скорость, снижение рутинной нагрузки при сохранении контроля человека над критически значимыми решениями и минимизации рисков алгоритмической предвзятости.

Выводы

Проведенное исследование позволило систематизировать современные ИИ-технологии, применяемые в процессе отбора персонала, и выявить их дифференциацию по функциональному назначению: NLP-системы скрининга резюме обеспечивают сокращение времени обработки на 65–70 % при точности до 92 %, чат-боты и голосовые ассистенты реализуют круглосуточную коммуникацию с соискателями при экономии ресурсов рекрутеров до шести раз, платформы видеointervью с автоматизированным анализом сокращают сроки найма на 50–70 %, а системы предиктивной аналитики позволяют снизить текучесть персонала на 20–30 % за счет прогнозирования рисков увольнения. Интеграция указанных технологий формирует сквозную автоматизацию рекрутингового цикла при сохранении необходимых точек контроля со стороны специалистов по управлению персоналом.

Вместе с тем модели машинного обучения воспроизводят паттерны дискриминации, присутствующие в исторических данных, по гендерному, расовому и возрастному признакам, что подтверждается случаями крупнейших технологических корпораций и результатами экспериментов с современными языковыми моделями на выборках из сотен тысяч резюме. Правовое регулирование применения ИИ в рекрутинге характеризуется существенной дифференциацией подходов: Европейский союз реализует обязательную классификацию рисков и внешний аудит систем найма, тогда как в Российской Федерации преобладает регулирование на основе общих норм законодательства о персональных данных при отсутствии специальных требований к ИИ-системам подбора кадров. Российский рынок HR-технологий демонстрирует устойчивую положительную динамику с объемом 99,3 млрд рублей в 2024 году при темпе роста 38 %, сегмент подбора персонала превысил 50 млрд рублей, 46 % компаний применяют ИИ в работе с персоналом, а прогнозируемый темп роста составляет 40–50 % в ближайшие годы при смещении акцента с подбора на удержание и развитие персонала.

Оптимальной стратегией внедрения ИИ-технологий в процессы отбора персонала представляется гибридная модель, сочетающая автоматизацию рутинных операций с экспертизой специалистов на критически значимых этапах принятия решений, что позволяет реализовать потенциал повышения операционной эффективности при минимизации рисков алгоритмической предвзятости и обеспечении соответствия формирующимся регуляторным требованиям.

²⁸ Deloitte. Global Human Capital Trends 2024. — [Электронный ресурс] URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/human-capital-trends.html> (дата обращения 23.12.2025).

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимова, С.В. Искусственный интеллект в процессе подбора персонала / С.В. Анисимова — DOI 10.53374/9785864339534_185. // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики: Материалы XIII Международной научно-практической конференции, Красноярск, 28–29 марта 2024 года. — Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева, 2024. — С. 185–189 — EDN TCOEMJ.
2. Бадрутдинова, Э.Р. Современные технологии поиска и отбора персонала / Э.Р. Бадрутдинова, О.А. Потапов // Человек. Социум. Общество. — 2025. — № S4. — С. 116–120. — EDN AFIFVL.
3. Бронникова, Ю.А. Подбор персонала: основные особенности технологий подбора и отбора персонала / Ю.А. Бронникова // Актуальные исследования. — 2024. — № 1(183). — С. 60–62. — EDN OEYFOZ.
4. Денисов, А.Ф. Практика использования цифровых технологий в отборе персонала / А.Ф. Денисов, Д. Бессараб // Современные технологии управления. — 2024. — № 2(106). — EDN WHZXGQ.
5. Динукова, О.А. Организация набора и отбора персонала / О.А. Динукова, Р.Р. Динуков — DOI 10.46554/PEDTR-22-2023-2-pp.139. // Проблемы развития предприятий: теория и практика. — 2023. — № 1-2. — С. 139–144 — EDN QHWSQE.
6. Кутейникова, А.Р. перспективы применения искусственного интеллекта в сфере наемного труда в РФ / А.Р. Кутейникова // Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых: Сборник научных статей 6-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок. В 4-х томах, Курск, 01 декабря 2025 года. — Курск: ЗАО "Университетская книга", 2025. — С. 115–118. — EDN XYRWSY.
7. Рослякова, Е.А. роль отбора персонала в управлении персоналом организации / Е.А. Рослякова, О.А. Динукова // Economics. — 2024. — № 1(53). — С. 13–17. — EDN ONSLGH.
8. Смирнова, А.А. Оптимизация системы подбора, отбора и адаптации персонала банка / А.А. Смирнова // Актуальные вопросы современной экономики. — 2025. — № 4. — С. 494–499. — EDN MTISTM.
9. Титова, С.В. Современные технологии подбора, отбора и найма персонала в организации / С.В. Титова, С.А. Вяткина — DOI 10.34925/EIP.2023.150.1.269. // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 1(150). — С. 1314–1317 — EDN JJALNL.
10. Чжоу, М. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации / М. Чжоу // Альманах Крым. — 2023. — № 39. — С. 79–84. — EDN BKCSFO.
11. Юркова, И.Г. Цифровая трансформация рекрутинга: анализ технологий подбора персонала в IT-компаниях / И.Г. Юркова, Ю.Э. Каткова, У.А. Кузина — DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2025.10.09.023. // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2025. — Т. 9, № 10(163). — С. 197–202 — EDN VWGFBI.

12. Сувалова, Т.В. Перспективы применения искусственного интеллекта в отечественных и зарубежных рекрутинговых компаниях / Т.В. Сувалова, Р.А. Ашурбеков — DOI 10.12737/article_5c17765624e826.76329373. // Управление персоналом и Ашурбеков Р.А. Перспективы применения искусственного интеллекта в отечественных и зарубежных рекрутинговых компаниях интеллектуальными ресурсами в России. — 2018. — Т. 7, № 6. — С. 71–75 — EDN YWHMRV.
13. Сорокова, Е.Д. Этика искусственного интеллекта в России и Европейском союзе: общее в риск-ориентированных подходах / Е.Д. Сорокова — DOI 10.17506/18179568_2022_19_3_157. // Дискурс-Пи. — 2022. — Т. 19, № 3. — С. 157–169 — EDN KJVSHS.
14. Васина, Д.И. Этические проблемы применения искусственного интеллекта / Д.И. Васина // Россия и мировые тенденции развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Омск, 10–20 мая 2023 года. — Омск: Омский государственный технический университет, 2023. — С. 440–449. — EDN JCPCGE.
15. Иванова, И.Г. Цифровые технологии в HR: современные тренды управления персоналом в России / И.Г. Иванова, Г.О. Искандарян — DOI 10.55186/2413046 X_2024_9_10_404. // Московский экономический журнал. — 2024. — Т. 9, № 10. — С. 144–158 — EDN AZOGYQ.

Romanov Pavel Glebovich

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia
E-mail: rom-pg@mail.ru

Prospects for the use of AI technologies in the personnel selection process

Abstract. The transformation of the labor market under the influence of digitalization makes it necessary to rethink traditional approaches to personnel selection, which actualizes the study of the possibilities of using artificial intelligence technologies in recruiting processes. The presented work is devoted to the analysis of modern AI technologies used in the field of personnel selection, including machine learning algorithms for resume screening, natural language processing systems, chatbots for initial interaction with applicants, video interview tools with automated analysis, and predictive analytics platforms for predicting candidate success. The methodological basis of the research is based on systematic and comparative approaches that identify the specifics of the implementation of AI solutions in Russian and foreign companies, identify the advantages and limitations of automated recruitment systems. Special attention is paid to the problem of algorithmic bias that occurs when using machine learning models trained on historical data containing hidden patterns of discrimination based on gender, race, and age. The legal aspects of the use of AI in recruiting are considered, including the requirements of the legislation on personal data of the Russian Federation, the provisions of the General Data Protection Regulation of the European Union and the emerging regulatory regimes for regulating artificial intelligence systems. The dynamics of the development of the Russian HR technology market, which demonstrated growth of 38 % in 2024, reaching a volume of 99,3 billion rubles, is analyzed, and quantitative indicators of the effectiveness of implementing AI solutions in the practice of personnel selection of leading Russian and international companies are presented. The results of the study indicate the formation of a hybrid recruiting model, which involves a combination of automated processing of large amounts of data with an expert assessment of personnel management specialists at the final stages of selection. The practical significance of the work is determined by the possibility of using the presented conclusions in the development of strategies for the digital transformation of HR functions of organizations in various sectors of the economy, the formation of approaches to assessing the risks of implementing AI systems and ensuring the ethics of algorithmic solutions in the field of human resource management.

Keywords: recruitment; HR management; artificial intelligence; machine learning; chatbots; predictive analytics; HR technologies; AI technologies