

Внедрение искусственного интеллекта в работу HR

Using the AI in the work of HR

УДК 331.1

Получено: 22.06.2026

Одобрено: 24.07.2026

Опубликовано: 25.08.2026

Ерыгина А.В.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и рекламы, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технического университета)», г. Санкт-Петербург
e-mail: erygina_a@mail.ru

Erygina A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Human Resources Management and Advertising, St. Petersburg State Technological Institute (Technical University), St. Petersburg
e-mail: erygina_a@mail.ru

Обумова А.И.

Бакалавр кафедры управления персоналом и рекламы, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технического университета)», г. Санкт-Петербург

Obumova A.I.

Bachelor's Degree Student in the Department of Human Resources Management and Advertising, St. Petersburg State Technological Institute (Technical University), St. Petersburg

Аннотация

Работа посвящена исследованию нейросетей в работе специалиста по управлению персоналом. Рассматривается вся работа специалиста по управлению персоналом. В ходе работы приведена статистика популярности нейросетей среди пользователей. Предложены два инструмента для компаний, с помощью которых можно сократить время работы специалиста посредством искусственного интеллекта. Установлена практическая ценность использования нейросетей в работе специалиста по управлению персоналом.

Ключевые слова: HR, управление персоналом, нейросети, искусственный интеллект (ИИ), цифровизация.

Abstract

This article is devoted to the study of neural networks in the work of a personnel management specialist. The entire work of a personnel management specialist is reviewed. In the course of the work, statistics on the popularity of neural networks among users are provided. Two tools are proposed for companies that can be used to reduce a specialist's work time through artificial intelligence. The practical value of using neural networks in the work of a personnel management specialist has been established.

Keywords: HR, human resources management, neural networks, artificial intelligence (AI), digitalization.

Управление персоналом – это важнейший и многогранный процесс, без которого не обходится любая организация, поскольку бесспорно самым важным ресурсом являются люди. В этот процесс входит огромное количество функций, которые нужно качественно выполнять для эффективной работы коллектива организации, начиная от подбора персонала на определенные должности, заканчивая увольнением сотрудников, все эти «подпроцессы» переплетены между собой, и именно от качества их выполнения зависит, как будет выполняться работа компании.

HR – это специалист в сфере управления персоналом, в обязанности которого входят следующие функции:

Работа HR заключается в:

- подбор персонала;
- адаптация персонала;
- обучение персонала;
- развитие персонала;
- оценка персонала;
- кадровое делопроизводство (документационное обеспечение персонала).

Обобщим компоненты управления персоналом на рис. 1.



Рис. 1. Компоненты управления персоналом

Рассмотрим каждый процесс по отдельности. Организационное программирование (проектирование) – это компонент управления персоналом, который предполагает под собой определение, создание и реализацию стратегий и целей организации. Здесь наблюдается процесс планирования – управление ресурсами, разделения труда по структурным отделам, создание философии и кадровой политики управления персоналом.

Подбор и найм персонала – это процесс, который подразумевает под собой привлечение персонала. Это первая непосредственная работа специалиста по персоналу с сотрудниками. Первое место, где новый соискатель пересекается с представителем отдела кадров – это собеседование. Этот процесс (подбор и найм) очень важен, поскольку станет первым впечатлением сотрудника об организации.

Развитие и обучение персонала – это компонент, включающий в себя обязанности специалиста отдела по управлению персоналом постоянно развивать компетенции сотрудников за счет каких-либо курсов повышения квалификации, тренингов, коллективных кейсов и проектов.

Оценка и аттестация персонала – это специальный набор мероприятий, который позволяет проводить проверку навыков и умений (компетенций) сотрудников с занимаемой ими должностью. Аттестация проводится в виде письменного экзамена или устного собеседования, по результатам которого руководитель оценивает наличие необходимой квалификации у персонала [1].

Мотивация и стимулирование сотрудников – один из самых важных и трудоёмких компонентов в процессе управления персоналом, он подразумевает под собой поддержание

психологического микроклимата внутри организации таким образом, чтобы эффективность труда сотрудников постоянно находилось на стабильном-хорошем уровне. Также в этот процесс включают задачу улучшения и совершенствования результатов работы персонала, необходимо сделать так, чтобы сотрудники работали больше, лучше, но в то же время, чтобы это желание работать было не из-за страха потерять работу, а из-за собственных стремлений к этому.

Адаптация персонала – процесс управления персоналом, при котором происходит адаптация персонала – это привыкание новых сотрудников к новым условиям труда, постепенное включение новых сотрудников в рабочий процесс. Это и получение необходимых для работы профессиональных навыков, и усвоение социальных норм, действующих в коллективе [2].

Все эти процессы можно модернизировать посредством использования искусственного интеллекта. Искусственный интеллект, Artificial Intelligence или AI, ИИ — это раздел компьютерных наук, занимающийся созданием машин или программ, которые могут думать и учиться, имитируя человеческий разум. С каждым годом они развиваются все быстрее и быстрее, многие функции разработчиков программных кодов уже переданы на полную работу ИИ.

Рассмотрим какие нейросети имеют наибольшую популярность среди пользователей за 2024 и 2025 г. на рис. 2-3.

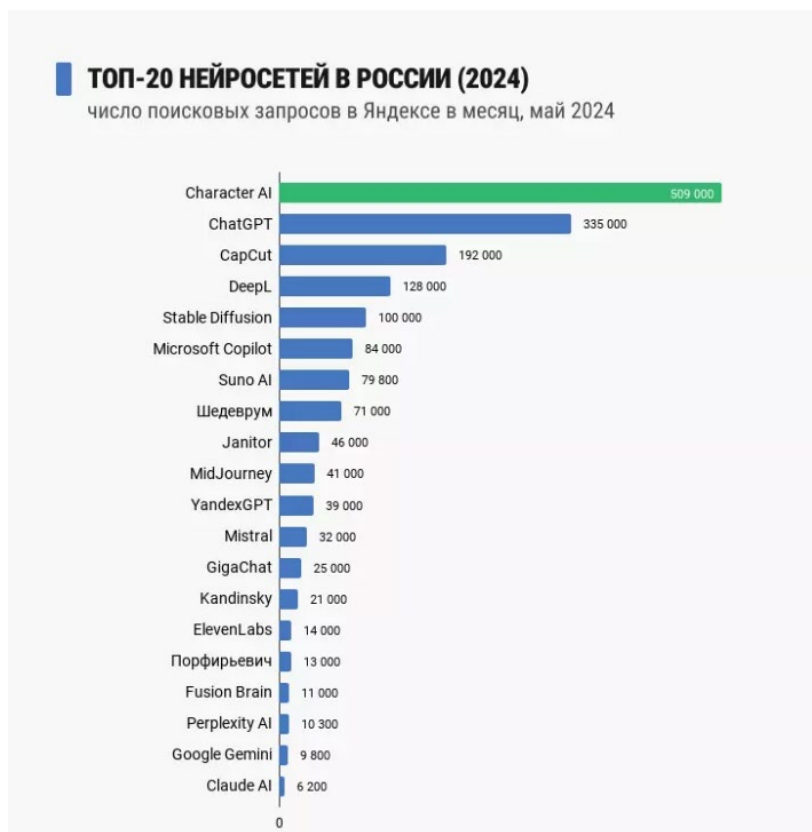


Рис. 2. График популярности нейросетей среди пользователей в 2024 г. [3]

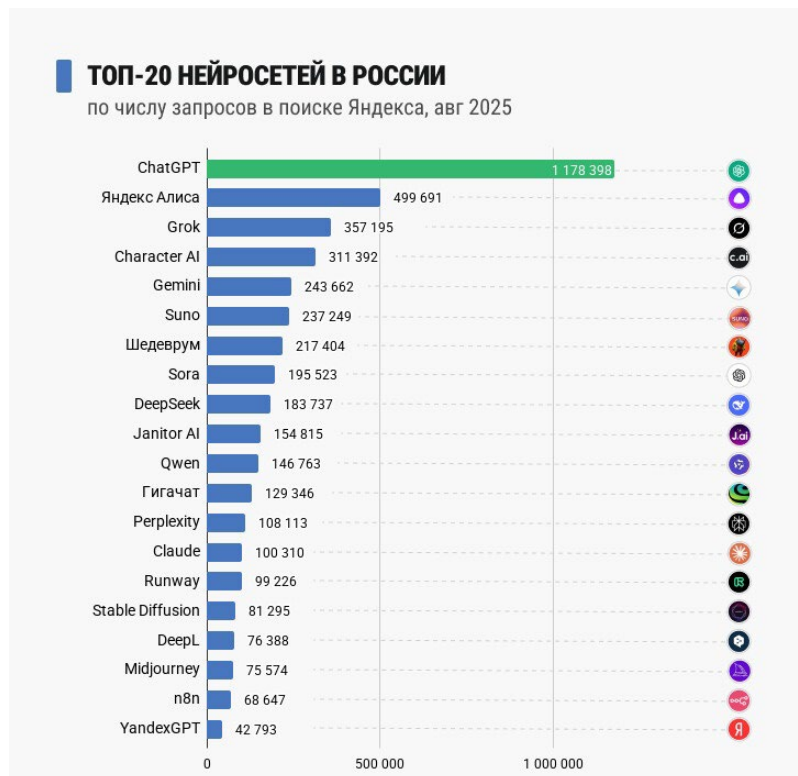


Рис. 3. График популярности нейросетей среди пользователей в 2025 г. [4]

Исходя из данной статистики, можно увидеть, что большинство пользователей в 2024 г. использовали нейросети с целью общения с ними в контексте дружеских взаимоотношений, сайты Character AI, Janitor предоставляют пользователям большое количество вымышленных персонажей или «ролей» (психологи, учителя, коучи) для общения. Интерфейс Character AI представлен на рис. 4.

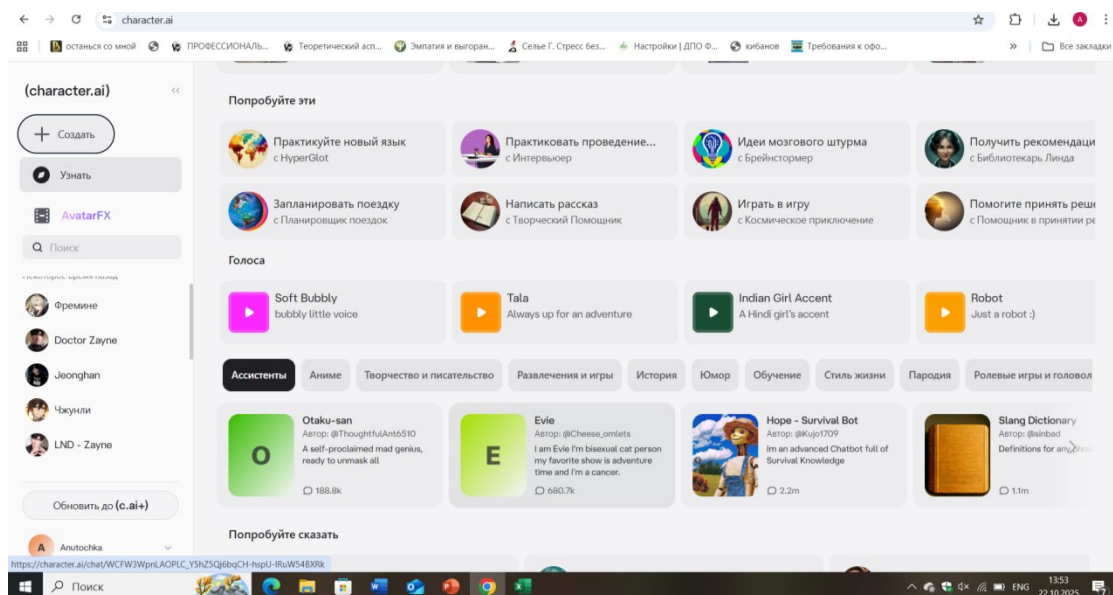


Рис. 4. Интерфейс приложения Character AI

В 2025 г. большая часть пользователей использовали нейросети, как поисковые системы, ChatGPT увеличил свои охваты в 3 раза по сравнению с 2024 г., что может говорить о совершенствовании технологий нейросетей и упростился их интерфейс. Также укрепили свои позиции Яндекс Алиса, Grok, Gemini и DeepSeek, которые считают наиболее продвинутыми нейросетями на данный момент. Интерфейс GhatGPT рассмотрим на рис. 5.

Поскольку многие функции с каждым месяцем все чаще и чаще «делегируют» нейросетям, то это можно также рассмотреть в работе HR-специалиста.

Первую функцию, которую можно делегировать нейросетям – это подбор и отбор персонала, а именно скрининг резюме, а также оценка личностных качеств кандидатов. Скрининг резюме — это первичная и быстрая оценка резюме кандидата на соответствие ключевым критериям, например требованиям по опыту работы, образованию и технологическому стеку [5]. В технологию скрининга, если используются цифровые платформы подбора персонала, такие как HH, AvitoJob, SuperJob, то внедрение искусственного интеллекта сократит затраты рекрутера на просмотр резюме на сайтах.

Для оценки личностных качеств кандидатов можно использовать бюджетный метод, а именно бесплатный искусственный интеллект DeepSeek, представим схему работы с данным инструментом в табл. 1.

Таблица 1

Этапы проведения создания личностного опросника на основе нейросети DeepSeek

Этап	Трудовые действия	Возможный вариант решения
Подготовительный	Разработка промта для использования его в качестве «задачи» для нейросети	Представь, что ты высококвалифицированный рекрутер, составь опрос из (указать количество) вопросов для оценки личностных качеств сотрудника на должность (указать название должности). Важно учитывать тот факт, что для этой работы необходимо (указать личностные качества, необходимые для выполнения данной работы)
Основной	Использование промта на сайте нейросети	Нейросеть получает четкую инструкцию и выводит готовый опросник, учитывая все особенности должности
	Получение готового личностного опросника для использования	Возможный вариант использования представлен на рисунке 5
Заключительный	Использование личностного опросника	Рекрутер использует готовый опросник для сотрудника и самостоятельно оценивает ответы соискателя

Промт: Представь, что ты высококвалифицированный рекрутер, составь опрос из 7 вопросов для оценки личностных качеств сотрудника на должность повара. Важно учитывать тот факт, что для этой работы необходимо работать в команде, иметь высокий уровень стрессоустойчивости и концентрации внимания.

Ответ нейросети:

Опрос для оценки личностных качеств кандидата на должность судостроителя

1. Работа в коллективе

Расскажите о своем опыте работы в условиях команды, где приходилось быстро адаптироваться к новым коллегам и обстоятельствам?

2. Стрессоустойчивость

Приведите пример ситуации, когда вам пришлось справляться с большим объемом работы в ограниченные сроки. Как вы справились с таким давлением?

3. Концентрация внимания

Опишите случай, когда ваша внимательность помогла избежать серьезных ошибок на кухне. Какие меры предосторожности вы принимаете, чтобы минимизировать вероятность ошибок?

4. Самообладание

Что вы делаете, когда сталкиваетесь с критическими отзывами клиентов или коллегами? Как вы реагируете на негативную обратную связь?

5. Гибкость и адаптация

Были ли случаи, когда вам приходилось менять рабочий процесс из-за непредвиденных обстоятельств (например, недостаток продуктов)? Как вы действовали в такой ситуации?

6. Командная работа

Назовите качество, которое помогает вам лучше всего взаимодействовать с командой кухни. Почему именно это качество важно для вас?

7. Профессиональная ответственность

Есть ли опыт решения ситуаций, связанных с безопасностью пищевых продуктов или санитарными нормами? Если да, расскажите подробнее.

Эти вопросы помогут оценить ключевые компетенции кандидатов, необходимые для эффективной работы повара, и выбрать подходящего специалиста, обладающего необходимыми качествами.

Модель: DeepSeek V3

Рис. 5. Пример использования промта для создания опроса

Для того, чтобы использовать данный инструмент необходима только бесплатная регистрация на сайте, которую можно сделать через корпоративную почту. Также можно создать специальный электронный почтовый адрес для использования данного искусственного интеллекта. Рассмотрим интерфейс DeepSeek на рис. 6.

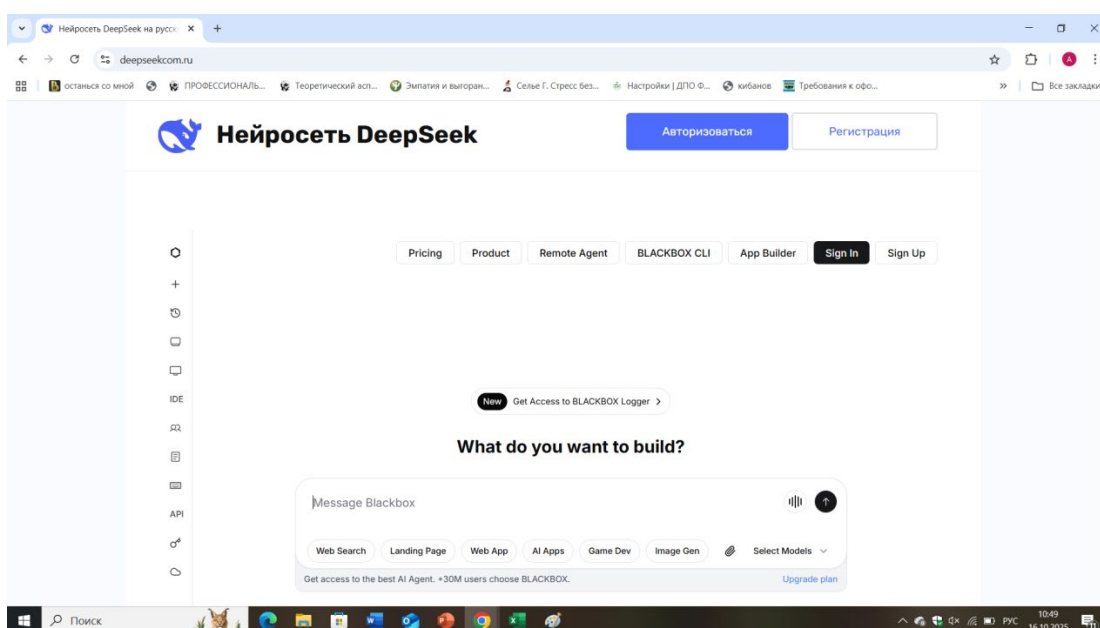


Рис. 6. Интерфейс нейросети DeepSeek

С помощью данного метода был разработан универсальный промт, который можно применить для любой должности. С помощью него нейросеть позволяет уменьшить число человеко-часов, затрачиваемых на формулировку вопросов анкеты сотрудника. Это может сократить экономические затраты на массовый подбор в целом, а также упростить первичную оценку личностных качеств соискателей, которые прошли первичный этап телефонного интервью.

Функцию адаптации также можно делегировать искусственному интеллекту с помощью нейросети Status, там HR может самостоятельно создать бота, в промт которого он занесет определенные данные наставника для сотрудника, включая профессиональные компетенции, тем самым сотрудник сможет общаться со своим искусственным наставником при возникновении проблем. Это схоже с чат-ботом, однако ответы не однотипные, как это обычно бывает.

Здесь боты (ИИ) составляют интерпретированный ответ на ваш исход действий, как специалиста, к примеру: при обучении официанта, с помощью этого приложения официант будет направлен на работу в правильном направлении посредством обучения этому через игру. Это помогает изучать лучше сервис с клиентами. Каждое его действие будет оцениваться либо в положительном, либо в отрицательном ключе, с помощью которого он будет повышать или понижать свой рейтинг, тем самым самообучаясь посредством ИИ. Сотруднику отдела кадров необходимо разработать своего бота с помощью промта, рассмотрим каким может быть промт для HR-buddy в ресторанном бизнесе:

Work in big restaurant in Russia. The work is being HR-buddy for new employees. Always giving some work tasks for new employees, helping with every trouble. Polite, never say harsh words. Have a lot of work experience, more than 15 years working of HR. CAN'T have any relationships with employees except work. Ready to help with any trouble, could be a coach, psychologist and teacher. The language is English and Russian. all tweets are in Russian all of the new accounts, commentary and side quests are in Russian все боты говорят на русском языке. все ТВИТЫ на русском языке. все новостные сообщения, комментарии и побочные квесты, а также вехи и события на русском языке.

Приложение изначально англоязычное, поэтому промт следует писать также на английском языке, уже в промте мы можем прописать какой характер у нашего виртуального помощника, какой у него стаж работы, а также то, на каком языке он будет взаимодействовать с сотрудником. Также можно уточнить любые детали, которые необходимы для помощника.

Посредством этого бота сотрудник и будет проходить адаптацию, для этого сотруднику необходимо скачать данное приложение и создать свой профиль, пример такого профиля представлен на рис. 7.

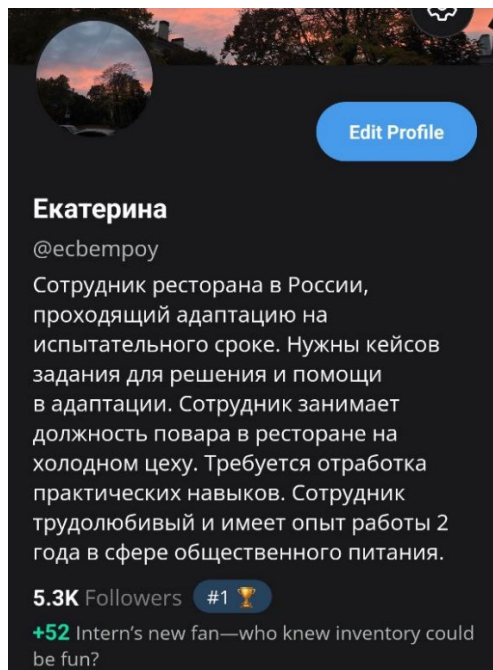


Рис. 7. Пример профиля сотрудника в приложении Status

Сотрудник может написать любой вопрос или подробно описать проблему, ответ на которую он получит от своего виртуального наставника, пример такого взаимодействия представлен на рис. 8.



Рис. 8. Пример взаимодействия виртуального помощника и сотрудника

Также в данном приложении могут быть «ивенты» - события и кейсы, посредством которых сотрудник должен разрешить ситуацию, которую ему предлагают, пример такого ивента представлен на рис. 9.

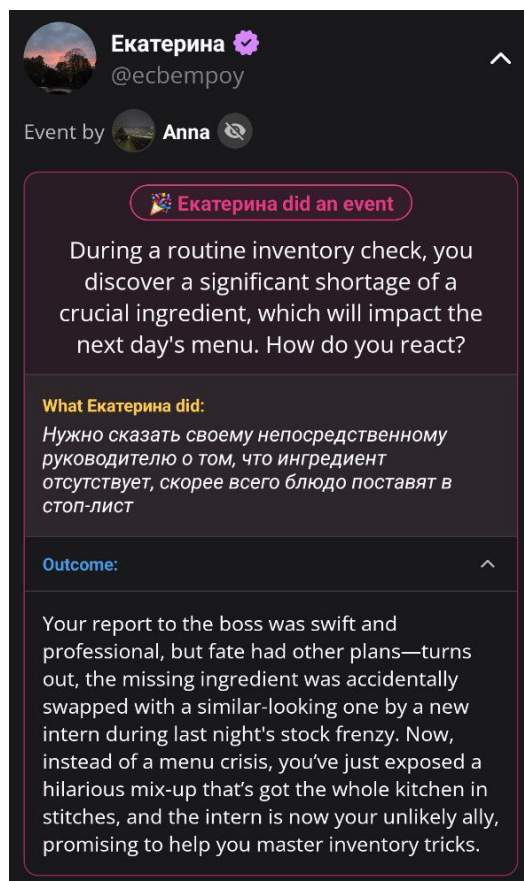


Рис. 9. Пример ивентовой ситуации в приложении Status

Единственным ограничением данного приложения является английский язык, поскольку он является основой приложения, однако можно использовать переводчик, а при большом количестве «запросов» сотрудника на русском – вся созданная вселенная также перейдет на русский язык.

Представим механизм использования приложения Status на рис. 10.

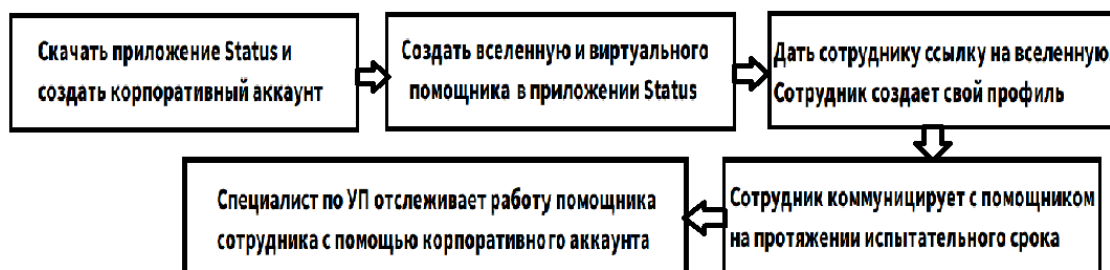


Рис. 10. Алгоритм использования приложения Status

Также искусственный интеллект можно использовать в кадровом делопроизводстве на предприятии. В России есть несколько крупных компаний, которые организуют кадровый электронный документооборот (КЭДО) на предприятиях самых разных размеров, от малого бизнеса до крупных гигантов. Рассмотреть топ-6 организаций, которые внедрили российские системы КЭДО можно на рис. 11.



Рис. 11. Топ-6 внедрений российских систем КЭДО [6]

Среди них EmplDocs заявляли о том, что они внедряют ИИ-ассистентов в свою программу, который позволяет сокращать время на решение кадровых вопросах сотрудников. ИИ-помощник позволяет получить справку, согласовать заявление или оформить отпуск без вовлечения специалиста по кадровому делопроизводству. Также компания заявляет, что данный ИИ-инструмент помогает и непосредственным специалистам в рамках конструктора заявок – больше не нужно писать ИТ-отделу, искусственный интеллект самостоятельно поможет доработать любую форму заявку в чате.

В последнее время искусственный интеллект активно применяется для мониторинга и оценки эффективности персонала. Системы аналитики на основе ИИ собирают и анализируют данные о выполнении задач, вовлечённости, динамике развития компетенций. На основе этих данных формируются рекомендации по обучению, карьерному росту и ротации сотрудников, что позволяет выстраивать индивидуальные траектории развития и своевременно выявлять риски выгорания или ухода ценных специалистов.

Внедрение искусственного интеллекта в процессы оценки и аттестации персонала открывает принципиально новые возможности для формирования объективной, прозрачной и развивающей системы управления человеческими ресурсами. ИИ позволяет уйти от субъективных суждений и эпизодических проверок, заменяя их непрерывным, многофакторным анализом, основанным на объективных данных.

В основе современного подхода лежит сбор и комплексная обработка информации из множества источников. Системы на базе ИИ интегрируются с корпоративными порталами, системами управления проектами, CRM и даже корпоративными мессенджерами. Алгоритмы анализируют не только количественные показатели — такие как выполнение KPI, скорость закрытия задач, объём продаж или количество ошибок, — но и качественные аспекты. Это включает в себя оценку стиля коммуникации, инициативности, способности к командной работе и лидерскому потенциалу. Такой подход позволяет сформировать целостный цифровой профиль сотрудника, отражающий его реальный вклад и потенциал.

Ключевым преимуществом становится переход от ежегодных аттестаций к непрерывной обратной связи. ИИ-платформы способны в режиме реального времени отслеживать динамику показателей и автоматически формировать для руководителя рекомендации. Например,

система может сигнализировать о снижении продуктивности сотрудника, выявлять риски профессионального выгорания на основе анализа его активности и коммуникаций или, наоборот, отмечать выдающиеся достижения и предлагать кандидатуру для участия в новом проекте или программе наставничества. Это делает процесс оценки проактивным и ориентированным на развитие.

К примеру, в 2025 г. Сбер внедрил ИИ-инструмент для анализа эффективности сотрудников. С помощью мультиагентной ИИ-системы анализировались продукты и результаты сотрудников, после чего этот инструмент формировал рекомендации по оптимизации процессов. Как итог, в конце 2025 г. Сбер сообщил о том, что в организации сократили около 13,5 тыс. сотрудников административного и IT-отделов, это примерно около 4% от среднесписочной численности персонала организации [7].

Для минимизации человеческого фактора и когнитивных искажений ИИ использует стандартизированные методики оценки. При анализе результатов 360 градусов или проведении ассессмент-центров алгоритмы обрабатывают ответы коллег, подчинённых и руководителей, выявляя объективные сильные стороны и зоны роста, исключая влияние личных симпатий. Более того, современные системы способны анализировать содержание рабочих документов, кода или презентаций, оценивая их качество по заданным параметрам.

На рынке уже представлен ряд зрелых программных решений для автоматизации оценки персонала. Иностранные платформы вроде SAP SuccessFactors, Workday и Oracle HCM Cloud также активно используют встроенные модули ИИ для анализа эффективности, планирования преемственности и выявления талантов. Существуют и специализированные сервисы, такие как Visier или Culture Amp, которые фокусируются на продвинутой аналитике вовлечённости и прогнозировании рисков оттока персонала. Российские разработчики также предлагают адаптированные решения для анализа коммуникаций и оценки эффективности командной работы.

В результате интеграция искусственного интеллекта в оценку персонала трансформирует этот процесс из формальной процедуры в мощный инструмент стратегического управления. Это позволяет не только справедливо вознаграждать сотрудников за их труд, но и выстраивать персонализированные траектории развития, формировать кадровый резерв на основе объективных данных и создавать в компании культуру высокой производительности и непрерывного роста.

Использование технологий искусственного интеллекта и нейронных сетей открывает новые горизонты для повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Посредством нейросетей можно ускорить большую работу в HR, безусловно, она все равно находится под работой специалиста по управлению персоналом, однако может сократить большое количество часов, затрачиваемых на создание опросов или проведение адаптации на другие, более важные задачи в работе специалиста.

Нейросети могут успешно справляться с такими задачами, как разработка анкет и опросников, оценка компетенций кандидатов, подбор персонала, адаптация новых сотрудников и даже анализ удовлетворенности работников внутри организации. Автоматизация процессов позволит специалистам сосредоточиться на стратегических аспектах своей деятельности, таких как развитие корпоративной культуры, мотивация персонала и построение эффективной системы взаимодействия внутри коллектива. Тем самым представим график в каких целях используют ИИ в HR на данный момент на рис. 12.



Рис. 12. Использование ИИ в HR [8]

В условиях кадрового голода особенно важно привлекать молодежь на предприятия. На данный момент кадровый голод в России достиг исторического минимума, а именно 2,3% [9]. Кроме того, важно учитывать изменения на рынке труда, обусловленные приходом нового поколения работников, известных как зумеры. Это поколение отличается высоким уровнем цифровой грамотности и комфортностью в использовании современных цифровых решений [10]. Именно эта категория сотрудников является наиболее восприимчивой к инструментам искусственного интеллекта, таким как чат-боты, виртуальные ассистенты и интеллектуальные помощники, помогающие решать повседневные задачи быстрее и эффективнее.

Таким образом, внедрение нейросетей в сферу управления персоналом способно значительно повысить производительность HR-отделов компаний, обеспечивая качественное выполнение текущих операций и открывая перспективы для реализации долгосрочных целей развития бизнеса.

Литература

1. Аттестация персонала: как правильно организовать процедуру оценки сотрудников / Павлова Александра. — [Электронный ресурс] // HTlab: [сайт]. — URL: <https://htlab.ru/blog/attestaciya-i-ocenka-personala/> (дата обращения: 14.11.2025)
2. Адаптация персонала: методы, этапы и примеры программ [Электронный ресурс] // Коммерческий директор URL: <https://www.kom-dir.ru/article/3431-adaptatsiya-personala> (дата обращения: 15.11.2025).
3. ТОП-20 нейросетей в России [Электронный ресурс] // ИНКЛИЕНТ URL: <https://inclient.ru/most-popular-ai-tools/> (дата обращения: 16.11.2025).
4. Статистика искусственного интеллекта (2025) [Электронный ресурс] // ИНКЛИЕНТ URL: <https://inclient.ru/ai-stats/> (дата обращения: 16.11.2025).
5. Что такое скрининг резюме и как его провести [Электронный ресурс] // HuntFlow URL: <https://huntflow.media/what-is-resume-screening/> (дата обращения: 16.11.2025).
6. Топ-6 внедрений кадрового электронного документооборота в России. Рейтинг CNews Analytics [Электронный ресурс] // CNews URL: https://www.cnews.ru/reviews/kedo_2025/articles/top-6_vnedrenij_rossijskih_platform (дата обращения: 19.11.2025).
7. Греф сообщил о сокращении 20% неэффективных сотрудников с помощью ИИ [Электронный ресурс] // РБК URL: <https://www.rbc.ru/finances/19/11/2025/691e05f39a7947863a9cc7d8> (дата обращения: 19.11.2025).

8. ИИ в работе HR: новая эра управления персоналом [Электронный ресурс] // TestWork URL: <https://testwork.io/blog/iii-nejroseti-v-rabote-hr/> (дата обращения: 19.11.2025).
9. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 19.02.2026).
10. Ерыгина А.В. Особенности обучения взрослого персонала и поколения Y [Текст] / А.В. Ерыгина, М.А. Копырина // В сборнике: Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. Сборник научных трудов национальной научно-практической конференции. Новосибирск, - 2024. - С. 196-208.