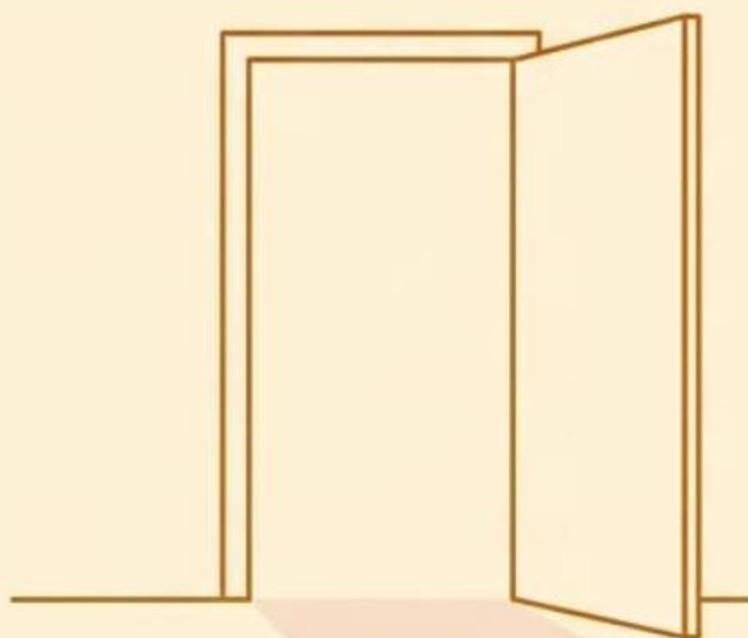


И И С Н У Л Я

Промты для HR

60 готовых запросов к нейросети



Виктория Коханистая

Виктория Коханистая

**Cloude - Промты для HR. Вакансии
и подбор, интервью, оценка и
обратная связь, адаптация и т.д.**

«Автор»

2026

Коханистая В.

Cloude - Промты для HR. Вакансии и подбор, интервью, оценка и обратная связь, адаптация и т.д. / В. Коханистая — «Автор», 2026

Шестьдесят готовых промтов под работу эйчара: вакансии и подбор, интервью, отказы кандидатам, адаптация, оценка и обратная связь, обучение, внутренние коммуникации, конфликты и увольнения, аналитика и работа с руководителями. Каждый промт — готовый текст: подставьте своё в квадратных скобках и отправьте. Главное здесь — то, чего в пособии нет. Ни один промт не оценивает кандидата и не принимает решений о людях: ни отбора резюме, ни ранжирования, ни выводов о личности и мотивации. Причины две. Модель не знает вашего контекста и выдаёт правдоподобный текст вместо суждения — а текст о человеке звучит как заключение и живёт в его деле годами. И автоматический отбор воспроизводит предвзятость данных, на которых модель училась: по какому признаку она отсеяла человека, вы не проверите, а отвечать будете вы. Второе правило такое же жёсткое: персональные данные в чат не загружаются. Как работать без них — отдельный раздел. Двенадцать разделов, семь шаблонов, чек-листы.

Содержание

Введение	5
Раздел 1. Что поручать нейросети, а что нельзя	7
Раздел 2. Персональные данные	10
Раздел 3. Как устроен промт эйчара	13
Раздел 4. Вакансии и подбор	16
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Виктория Коханистая

Cloude - Промты для HR. Вакансии и подбор, интервью, оценка и обратная связь, адаптация и т.д.

Введение

Прочитайте это до первого промта

Ни один промт в этом пособии не оценивает кандидата или сотрудника и не принимает решений о людях. Ни отбора резюме, ни ранжирования, ни «кого взять», ни «кто в зоне риска», ни выводов о личности, мотивации и способностях.

Причины две, и обе серьёзные. Первая: модель не знает вашего контекста и выдаёт правдоподобный текст вместо суждения — а текст о человеке звучит как заключение и живёт в его деле годами. Вторая: автоматический отбор людей воспроизводит и усиливает предвзятость, заложенную в данных, на которых модель обучалась. Проверить, по какому признаку она на самом деле отсеяла человека, вы не сможете — а отвечать за это будете вы и компания.

Второе правило такое же жёсткое: персональные данные кандидатов и сотрудников в чат не загружаются. Ни резюме, ни выгрузки, ни оценки, ни переписка. Как работать без них — раздел 2.

Где проходит граница

Нейросети — текст и подготовка: описание вакансии, структура интервью, вопросы под компетенцию, шаблоны писем, программа адаптации, разбор своих обезличенных данных, тексты для рассылок, подготовка к трудному разговору.

Вам — люди: кого пригласить, как оценить, что решить, что сказать. И ответственность за это.

Первая часть съедает у эйчара половину дня. Вторая — это и есть профессия.

Разделы 1–3 читаются по порядку: там граница, данные и устройство промта. Дальше берите под текущую задачу.

Как устроено пособие

Каждый раздел начинается с блока «Какие проблемы решаем» — вашими словами.

Промты полные: скопировали, подставили своё в квадратных скобках, отправили.

После промтов, где легко скатиться к суждению о человеке, — блок что проверить в ответе.

В конце раздела — чек-лист и задание на 10–15 минут на своих материалах.

Три честных ограничения

Первое. Пособие не ускоряет подбор за счёт отсева кандидатов машиной. Оно ускоряет всё остальное — а это большая часть работы.

Второе. Ни один текст отсюда не уходит человеку без вашей вычитки. Особенно отказы и обратная связь.

Третье. Трудовые вопросы, кадровые документы и всё, что связано с оформлением, — к юристу и кадровикам. Здесь их нет намеренно.

Раздел 1. Что поручать нейросети, а что нельзя

Граница, за которой инструмент перестаёт экономить время и начинает решать судьбы вместо вас.

Какие проблемы решаем в этом разделе

«Двести откликов, и все надо просмотреть. Соблазн отдать это машине огромный».
«Руководитель просит “прогнать резюме через ИИ и оставить лучших”».
«Непонятно, где польза, если самое трудное — это разговоры с людьми».

Почему автоотбор резюме — плохая идея

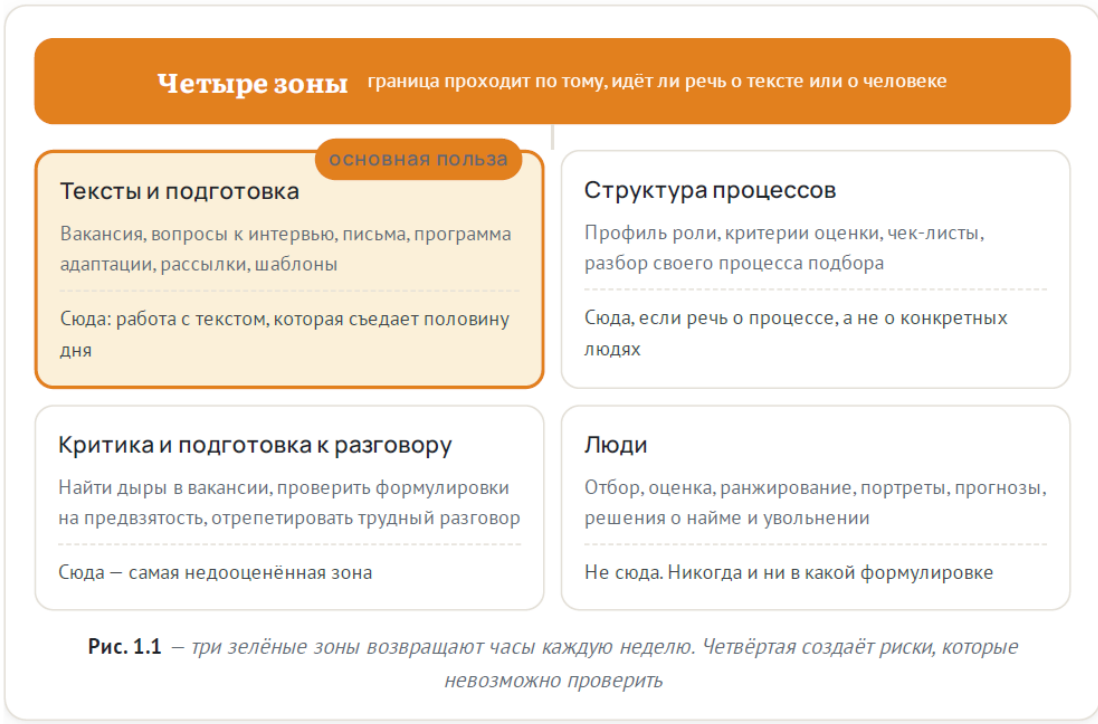
Логика кажется безупречной: есть двести резюме, есть требования, пусть машина отранжирует. Проблема в том, что модель ранжирует не по требованиям, а по схожести на то, что она видела. А видела она тексты, в которых успешные карьеры выглядели определённым образом — с определёнными университетами, компаниями, формулировками, непрерывным стажем и типичными именами.

Отсюда три следствия. Первое: систематически проигрывают люди с нестандартным путём — сменившие профессию, с перерывом в стаже, из непривычных компаний, пишущие непривычным языком. Второе: вы не можете проверить, по какому признаку кандидат отсеян — модель не показывает настоящее основание, а объяснение, которое она напишет по запросу, будет придумано задним числом. Третье: если отбор окажется дискриминационным, отвечать будет компания, а не сервис.

Проверка простая: вы готовы объяснить отклонённому кандидату, по какому именно признаку его не позвали? Если ответ «так решила модель» — этот процесс использовать нельзя. Ни этично, ни практически.

То же касается всего остального: «оцени кандидата по расшифровке интервью», «кто из команды в зоне риска увольнения», «составь психологический портрет», «насколько человек подходит культуре». Это решения о людях. Их принимает человек, который отвечает.

Четыре зоны работы эйчара



Что реально экономит время

Задача	Как обычно	С нейросетью
Описание вакансии из брифа руководителя	1–2 часа и три круга правок	20 минут
Структура интервью под роль	Час, если делать всерьёз	15 минут
Вопросы под конкретную компетенцию	Берутся из головы, повторяются годами	10 минут, каждый раз свежие
Программа адаптации на первый месяц	Полдня	Час
Развёрнутый отказ кандидату	15 минут на каждого, поэтому не пишутся	3 минуты на шаблон + правка
Внутренняя рассылка об изменении	Три черновика и день согласований	30 минут
Подготовка к трудному разговору	Бессонная ночь	20 минут и план

Четыре запрета

Не поручайте никогда

Отбор и ранжирование людей. Резюме, отклики, кандидаты, сотрудники — в любом виде и под любым предлогом.

Оценку человека. «Насколько подходит», «какие сильные и слабые стороны», «психологический портрет», «соответствие культуре».

Прогнозы о людях. Кто уволится, кто не справится, кто выгорит, кому что нужно.

Ответы на трудовые вопросы. Что можно и нельзя по закону, как оформить, какие сроки — модель придумает правдоподобное. Это к юристу.

Самая недооценённая зона

Модель хорошо ловит предвзятость и исключаящие формулировки в ваших собственных текстах — в вакансиях, в критериях, в вопросах интервью. Она не решает, кого брать, но показывает, где ваш текст отсекает людей по признакам, к работе не относящимся. Это дёшево, быстро и заметно расширяет воронку.

Чему вы научились

Понимать, почему автоотбор резюме нельзя ни проверить, ни защитить

Различать три рабочие зоны и одну запретную

Видеть, где лежат реально сэкономленные часы

Использовать модель для проверки собственных текстов на предвзятость

В следующем разделе: персональные данные — что не уходит в чат и как работать без этого.

Чек-лист раздела 1

Выписал задачи недели по зонам

Готов объяснить руководителю, почему автоотбор не используем

Запомнил четыре запрета

Задания

Проверьте на честность. Дайте модели два обезличенных описания опыта — с классическим путём и с перерывом в стаже — и попросите сравнить. Посмотрите, на что она обратит внимание.

Подготовьте ответ руководителю на просьбу «прогнать через ИИ»: не «нельзя», а что мы делаем вместо и почему это надёжнее.

Раздел 2. Персональные данные

Что не уходит в чат никогда — и почему это ограничение почти не мешает работать.

Какие проблемы решаем в этом разделе

«Хочу разобрать результаты опроса, а там комментарии, по которым видно, кто писал».
«Загрузила резюме, чтобы переформатировать под шаблон. Потом подумала, что зря».
«В компании нет правил, и каждый рекрутер решает сам».

Почему здесь строже, чем в других профессиях

Эйчар работает с самыми чувствительными данными, какие бывают в компании: сведения о людях, их доходах, оценках, здоровье, семьях и конфликтах. Эти данные вам доверены — сотрудниками, кандидатами и компанией, — и передача их третьему лицу не становится законной оттого, что вы хотели «просто структурировать таблицу».

Отдельно: данные кандидатов вы получили для конкретной цели — рассмотрения на вакансию. Отправка их во внешний сервис к этой цели не относится.

Не загружайте никогда

Резюме, отклики, анкеты, сопроводительные письма — целиком или фрагментами с данными

Выгрузки из кадровых и рекрутинговых систем

Списки сотрудников, штатные расписания, организационные структуры с фамилиями

Сведения о доходах, премиях, надбавках и любых выплатах

Результаты оценки, аттестации, тестирования конкретных людей

Сведения о здоровье, больничных, инвалидности, беременности

Комментарии из опросов в исходном виде — по ним узнают автора

Переписку с кандидатами и сотрудниками, служебные записки, жалобы

Материалы служебных проверок и конфликтов

Что загружать можно

Профили ролей и требования без привязки к людям. Свои тексты: вакансии, письма, программы, регламенты. Агрегированные цифры — «из сорока откликов дошли до интервью двенадцать». Обезличенные формулировки. Публичные материалы. Свои черновики.

Практически для всех задач раздела 4–12 персональные данные не нужны: модель работает с текстом процесса, а не с людьми в нём.

Самый безопасный приём

Работайте с формой. Дайте модели пустой шаблон и обобщённое описание — получите структуру с полями, которые заполните у себя. Данные не покидают вашего контура вообще, а вся польза остаётся.

Промт 1. Обезличивание комментариев опроса

Ты готовишь комментарии из опроса к анализу, убирая всё идентифицирующее.

Вот текст: [вставьте комментарии].

Задача: обезличь.

Правила: имена и инициалы — удалить; должности — обобщить до уровня («руководитель», «специалист»); названия отделов и проектов — «Подразделение А», «Проект 1»; города и офисы — удалить; конкретные даты — до месяца; упоминания единичных событий, известных узкому кругу, — вынести отдельно.

Ограничения: содержание и интонацию комментариев сохрани дословно — они и есть материал; ничего не смягчай и не переформулируй; если комментарий после обезличивания всё равно выдаёт автора — вынеси его в список «нельзя использовать» и не публикуй в сводке; не оценивай авторов.

Формат: обезличенные комментарии, «нельзя использовать» с объяснением.

Что проверить в ответе

Прочитайте глазами человека из этой команды: узнаётся ли автор? В маленьком отделе достаточно одной детали.

Не смягчены ли резкие комментарии — это искажает картину и обесценивает опрос.

Список «нельзя использовать» — уважайте его. Один узнанный автор убивает доверие ко всем будущим опросам.

Промт 2. Проверка на узнаваемость

Ты проверяешь текст на остаточную узнаваемость людей.

Вот текст: [вставьте]. Размер коллектива, о котором речь: [сколько человек].

Задача: найди всё, по чему человека можно узнать без имени.

Смотри на: должности, которые в этой численности уникальны; упоминания конкретных проектов и событий; манеру речи и характерные обороты; географию; сроки работы в компании; сочетания обстоятельств; численные детали, которые бывают у одного человека.

Ограничения: только перечисли с цитатами; ничего не заменяй сам; учти малый размер коллектива — в команде из шести человек узнаётся почти всё; не оценивай серьёзность.

Формат: список — цитата, чем выдаёт, что делать.

Промт 3. Шаблон вместо данных

Ты готовишь форму документа, которую я заполню сама, без передачи данных.

Образец нашего документа: [приложите пустой бланк или свой документ, из которого уже удалены все данные]. Что должно быть в содержании: [опишите обобщённо].

Задача: собери форму с полями.

Ограничения: не придумывай содержания и не подставляй примерных значений; все места для данных обозначь квадратными скобками с пояснением; структуру образца не меняй; не добавляй разделов; не формулируй правовых положений — оставь [для кадровой службы]; отметь поля, заполнение которых требует данных, которые я не имею права запрашивать, если такие видишь.

Формат: форма, ниже — список полей с пояснением.

Промт 4. Правила использования ИИ в HR-команде

Ты помогаешь написать внутренние правила для HR-команды.

Что мы делаем с помощью нейросетей: [перечислите задачи]. Какие данные у нас есть: [категории, без содержимого]. Что уже вызывало вопросы: [если было].

Задача: напиши правила.

Ограничения: не формулируй требований закона и не ссылайся на нормы — этот раздел напишет юрист, оставь для него [место] и перечень вопросов; правила должны быть выполненными: под каждым запретом — разрешённая альтернатива; обязательный пункт: решения о людях принимает человек, и это не делегируется; обязательный пункт: что делать, если руководитель просит «прогнать через ИИ»; не больше полутора страниц; не пиши деклараций о ценностях.

Формат: правила с альтернативами, ниже — «вопросы юристу».

Чему вы научились

Понимать, почему в HR ограничения строже, чем в других профессиях

Обезличивать комментарии опроса, не смягчая их

Проверять текст на узнаваемость с поправкой на размер коллектива

Работать через форму, не передавая данных вообще

Договориться о правилах в команде

В следующем разделе: устройство промта эйчара — десять ограничений, которые не дают модели начать судить о людях.

Чек-лист раздела 2

Ни одного резюме и ни одной выгрузки в чате

Прогнал сводку опроса промтом 2 до публикации

Поднял вопрос правил в команде

Задания

Сделайте форму своего частого документа промтом 3 — дальше работа идёт без передачи данных вообще.

Соберите черновик правил и отдайте юристу пустой раздел с вопросами.

Раздел 3. Как устроен промт эйчара

Десять ограничений, которые не дают модели соскользнуть в суждения о людях.

Какие проблемы решаем в этом разделе

«Просила вопросы к интервью — получила вопросы про личную жизнь и планы на детей».

«Текст вакансии выходит как у всех: динамичная команда, интересные задачи».

«Просила помочь с формулировкой обратной связи — получила характеристику человека».

Две проблемы, которые нужно чинить ограничениями

Первая — соскальзывание к человеку. Вы просите сформулировать обратную связь по фактам, а получаете «сотрудник демонстрирует низкую мотивацию». Модель воспроизводит жанр: в тысячах виденных ею текстов обратная связь была именно такой. Чинится прямым запретом на оценочные суждения о личности.

Вторая — воспроизведение сомнительных практик. В вопросы интервью попадают вопросы о семье, возрасте, планах на детей, здоровье и происхождении — не потому, что модель злая, а потому, что такие вопросы часто встречались в текстах. Их надо запретить явно.

Модель по умолчанию воспроизводит средние практики отрасли, включая устаревшие и незаконные. Она не отличает «так делают» от «так правильно». Отличать — ваша работа, и делается это списком запретов.

Промт 5. Блок ограничений эйчара

Ограничения:

- не оценивай людей и не делай выводов о личности, мотивации, характере и способностях — только наблюдаемые факты и действия;
- не задавай и не предлагай вопросов о возрасте, семье, детях и планах на них, здоровье, национальности, вероисповедании, политических взглядах, ориентации, имущественном положении и любых обстоятельствах, не относящихся к работе;
- не используй в требованиях признаков, не связанных с выполнением работы, — если считаешь требование сомнительным, отметь его;
- не ссылайся на нормы трудового права, сроки и порядки — оставь [для юриста];
- не придумывай названий методик, исследований и «лучших практик» — если нужна ссылка, ставь [источник];
- не пиши обобщений о поколениях, полах и типах людей;
- всё содержание бери из моего материала; недостающее помечай [нужно от вас];
- не смягчай неприятные формулировки за счёт ясности, но убирай оценки личности;
- пиши так, чтобы текст можно было показать тому, о ком он написан;
- в конце — список того, что ты сформулировала сама, и что стоит проверить.

Про предпоследний пункт

«Так, чтобы можно было показать тому, о ком написано» — самый полезный фильтр в работе эйчара. Он отсекает и оценки личности, и небрежные формулировки, и всё, за что потом стыдно. Ставьте его везде, где речь о людях.

Промт 6. Шесть формулировок второго хода

Ты написала оценку человека вместо описания фактов. Переформулируй через наблюдаемые действия и покажи, что убрала.

Здесь есть вопросы, не относящиеся к работе. Убери их и объясни по каждому, чем он проблемный.

Слишком общо: «динамичная команда», «интересные задачи». Замени на конкретику из моего материала или на [нужно от вас].

Это звучит как корпоративная рассылка. Перепиши так, чтобы это можно было сказать человеку вслух.

Ты добавила требования, которых не было в моём брифе. Покажи их списком.

Проверь свой текст: что в нём может отсечь подходящих людей по признакам, к работе не относящимся?

Промт 7. Постоянный контекст

Контекст моей работы, учитывай во всех ответах:

Компания: [сфера, размер, как устроена]. Моя зона: [подбор / развитие / всё сразу]. Кого нанимаем чаще всего: [роли].

Как у нас принято общаться: [на ты/вы, формально/неформально].

Что у нас точно не работает: [например: длинные регламенты; многоступенчатые согласования].

Всегда: решений о людях не принимаешь и оценок личности не пишешь; вопросов и требований, не относящихся к работе, не предлагаешь; на нормы права не ссылаешься — ставишь [для юриста]; содержание берёшь из моего материала; в конце — что сформулировала сама.

Промт 8. Проверка текста на исключаяющие формулировки

Ты проверяешь текст на формулировки, которые отсекают подходящих людей.

Текст: [вставьте вакансию, критерии, вопросы или письмо].

Задача: найди проблемные места.

Смотри на: требования, не связанные с выполнением работы; косвенные указания на возраст, пол, происхождение и жизненные обстоятельства; формулировки о «культурном соответствии», за которыми нет наблюдаемых признаков; требования к формальному образованию там, где важен навык; язык, понятный только внутри отрасли или компании; тон, который отсеет тех, кто и так сомневается, стоит ли откликаться.

Ограничения: не переписывай текст; каждое замечание — с цитатой и объяснением, кого именно это отсекает; предложи, чем заменить, одной фразой; не давай правовых оценок, но отметь то, что стоит показать юристу.

Формат: таблица — цитата, кого отсекает, чем заменить. Ниже — «показать юристу».

Чему вы научились

Понимать, почему модель соскальзывает к суждениям и к сомнительным вопросам
Держать блок из десяти ограничений эйчара
Использовать фильтр «можно показать тому, о ком написано»
Проверять свои тексты на исключающие формулировки
В следующем разделе: вакансии и подбор.

Чек-лист раздела 3

Постоянный контекст написан и сохранён
Фильтр «можно показать человеку» стоит во всех промтах о людях
Прогнал действующую вакансию промтом 8

Задания

Прогоните свою самую старую вакансию промтом 8. Обычно находится два-три требования, которые никто никогда не проверял на собеседовании.
Попросите вопросы к интервью без блока ограничений и с ним. Разница объясняет всё.

Раздел 4. Вакансии и подбор

Профиль роли, описание вакансии и письма кандидатам — там, где воронка сужается ещё до отклика.

Какие проблемы решаем в этом разделе

«Руководитель приносит бриф из трёх строк и просит вакансию».

«В требованиях двенадцать пунктов, половину из которых никто не проверяет».

«Откликов мало, а те, что есть, — мимо».

Промт 9. Вопросы руководителю по вакансии

Ты помогаешь снять полноценный бриф с нанимающего руководителя.

Что он сказал: [вставьте его формулировку, как есть]. Роль: [какая]. Что я уже знаю о команде: [опишите].

Задача: составь вопросы к руководителю.

Ограничения: спрашивай о задачах и наблюдаемых результатах, а не о «качествах человека»; обязательно спроси: чем человек будет заниматься в первый месяц; как поймём через три месяца, что взяли правильно; что уже пробовали и почему не сработало; какие требования обязательны, а какие желательны — и как проверяем каждое обязательное; кто ещё участвует в решении; какая зарплатная вилка и что её определяет; отдельно спроси про требования, которые он назвал, но которые невозможно проверить на интервью; не больше двенадцати вопросов; не предлагай формулировок вакансии.

Формат: вопросы по блокам, ниже — «требования, которые нечем проверить».

Что проверить в ответе

Раздел «нечем проверить» — самое ценное. Требование, которое нельзя проверить, либо убирается, либо получает способ проверки.

Нет ли среди вопросов таких, что касаются человека, а не роли.

Промт 10. Профиль роли

Ты собираешь профиль роли из ответов руководителя.

Ответы: [вставьте]. Контекст команды: [опишите].

Задача: собери профиль.

Ограничения: формулируй через задачи и результаты, а не через «личные качества»; для каждого требования укажи, как мы будем его проверять, — если способа нет, вынеси требование в список «убрать или придумать проверку»; раздели обязательное и желательное честно, не больше пяти обязательных пунктов; не включай требований к формальному образованию, если руководитель не объяснил, зачем оно; не пиши про «стрессоустойчивость», «многозадачность» и «нацеленность на результат» — переформулируй в наблюдаемые задачи или убери; отметь, чего в ответах руководителя не хватает.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.