

**Искусственный интеллект
в управлении
персоналом:
трансформация
HR-процессов в условиях
цифровой экономики**

Ксения Сытник

**Искусственный интеллект
в управлении персоналом:
трансформация HR-процессов в
условиях цифровой экономики**

«Автор»

2026

Сытник К. А.

Искусственный интеллект в управлении персоналом:
трансформация HR-процессов в условиях цифровой экономики /
К. А. Сытник — «Автор», 2026

Глобальный рынок HR-технологий на основе искусственного интеллекта достиг в 2024 году объема 4,3 млрд долл. США и, по прогнозам Grand View Research, к 2030 году вырастет до 17,6 млрд долл. при среднегодовом темпе роста 9,4% . Столь динамичное расширение рынка обусловлено тем, что традиционные HR-процессы - отбор кандидатов, адаптация, оценка результативности, планирование обучения - генерируют огромные массивы структурированных и неструктурированных данных, обработка которых вручную становится нерентабельной при масштабировании бизнеса.

© Сытник К. А., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Введение	6
Основная часть	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Ксения Сытник

**Искусственный интеллект в управлении
персоналом: трансформация HR-
процессов в условиях цифровой экономики**

Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»

Научно-исследовательская статья

Тема: Искусственный интеллект в управлении персоналом: трансформация HR-процессов в условиях цифровой экономики

Выполнила:

Сытник Ксения Анатольевна

Менеджмент “Государственное управление
и муниципальный менеджмент”

ММГ-124(2)

Омск 2026 г.

Введение

Глобальный рынок HR-технологий на основе искусственного интеллекта достиг в 2024 году объема 4,3 млрд долл. США и, по прогнозам Grand View Research, к 2030 году вырастет до 17,6 млрд долл. при среднегодовом темпе роста 9,4% [3]. Столь динамичное расширение рынка обусловлено тем, что традиционные HR-процессы - отбор кандидатов, адаптация, оценка результативности, планирование обучения - генерируют огромные массивы структурированных и неструктурированных данных, обработка которых вручную становится нерентабельной при масштабировании бизнеса.

Степень изученности проблемы в академической литературе неоднородна. Зарубежные исследователи - Чен и соавторы [2], а также аналитические группы McKinsey [5] и Gartner [4] - детально описали эффекты автоматизации рекрутинга и оценки персонала. Российские публикации, в частности работа Митрофановой и Ивановской [6], акцентируют внимание на институциональных барьерах внедрения ИИ в отечественных компаниях, тогда как технологическая сторона вопроса в них проработана значительно слабее. Данный разрыв определяет научную новизну настоящего исследования: предпринята попытка совместить анализ функциональных эффектов ИИ с оценкой ограничений, специфичных для российского HR-рынка в 2024–2025 гг.

Цель статьи - выявить направления и измеримые эффекты применения искусственного интеллекта в управлении персоналом, а также определить условия, при которых внедрение ИИ-инструментов создает устойчивое конкурентное преимущество для организации. Для достижения цели решаются следующие задачи: систематизировать функциональные области применения ИИ в HR, сопоставить данные о количественных эффектах из опубликованных исследований, охарактеризовать риски и ограничения, препятствующие диффузии технологии.

Основная часть

Функциональные направления применения ИИ в HR-практике

Рекрутинг остается наиболее изученной областью применения ИИ в управлении персоналом. Платформа HireVue, используемая более чем 700 компаниями из списка Fortune 1000, анализирует видеоинтервью кандидатов по 25 000 переменным - мимике, темпу речи, лексике - и формирует рейтинг пригодности до того, как рекрутер просматривает хотя бы одно резюме [4]. Аналогичную логику реализует система Pymetrics (Harver): она оценивает когнитивные и эмоциональные характеристики кандидата через нейропсихологические игры и сопоставляет профиль с эталонными сотрудниками компании. Unilever внедрила Pymetrics в 2019 году и сократила время найма с четырех месяцев до двух недель, одновременно увеличив разнообразие нанятых сотрудников на 16% [5].

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.