

Эффективность применения ИИ-технологий в рекрутинге: стратегический анализ результатов подбора

Рамазанова Шамсият Намиговна

Студент (бакалавр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Экономический факультет, Баку, Азербайджан
E-mail: kaytel1945@gmail.com

В современном мире развитие технологий искусственного интеллекта открыло новые возможности для масштабной трансформации деятельности департамента управления человеческими ресурсами. Согласно исследованию McKinsey & Company: The State of AI in 2025 более 65% компаний из списка Fortune 500, в который входят лидеры технологической индустрии, передовые компании финансового и потребительского секторов, внедрили ИИ для поиска и первичного скрининга резюме кандидатов[2]. В наиболее продвинутых моделях искусственный интеллект лежит в основе чат-ботов, осуществляющих коммуникацию с кандидатами, и используется в асинхронных видео-интервью, анализируя и оценивая не только логику ответов, но и темп речи, паузы и мимику. Внедрение ИИ в рекрутинг сопровождается оптимизацией всех этапов подбора персонала, благодаря его способности к непрерывному анализу большого объема данных, а также позволяет снизить стоимость найма на 30%[4]. По данным PwC: Global AI Jobs Barometer, в масштабе отрасли использование инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами позволяет повысить производительность труда в 4,8 раза[3].

Несмотря на доказанные преимущества от использования ИИ, при долгосрочном практическом применении можно обнаружить совокупность технических рисков и этических проблем. К примеру, исследователи компании McKinsey выявили системные ограничения модели на этапе скрининга резюме, ИИ отсекает 20-25% кандидатов с нетипичными профилями, обладающих высоким потенциалом[2]. И это создает условия для дискриминации, а также снижения инклюзивности и когнитивного разнообразия среди сотрудников компании. Более того, в отчете Deloitte Insights отмечается, что 60% соискателей не доверяют полностью автоматизированным рекрутинговым системам, таким образом компания, использующая ИИ в найме, может столкнуться с оттоком кандидатов[1]. Эти возникшие риски доказывают, что технология искусственного интеллекта в найме, ее этический аспект и устранение системных дискриминационных ошибок все еще нуждается в обсуждении и аналитике.

Целью данного исследования является обоснование и комплексная оценка эффективности применения ИИ-технологий в рекрутинге посредством проведения стратегического анализа преимуществ и рисков на примере практических кейсов компаний. Для определения стратегического преимущества искусственного интеллекта был использован VRIO анализ, который позволяет оценить автоматизированные системы рекрутинга в компании по критериям ценности (Value), редкости (Rarity), сложности имитации (Imitability) и организованности (Organization). Также методология обоснования эффективности ИИ содержит анализ показателей цифровизированных систем найма при помощи количественных и качественных метрик, демонстрирующих экономический эффект внедрения инновационных систем. Основным инструментом систематизации полученных результатов является матрица «Преимущества-Риски», сегментирующая этапы подбора персонала по четырем квадрантам, учитывая степень приоритизации использования ИИ.

Проведенный анализ подтверждает, что использование ИИ в рекрутинге позволяет компании получить финансовую выгоду, а также избавиться от человеческой субъективности процесс подбора, таким образом новая технология становится стратегическим активом и определяет положение компании на рынке. Однако, наряду с этим автоматизация найма рождает этические риски, которые могут привести к репутационным издержкам. Ключевым выводом работы является обоснование частичной автоматизации только на рутинных этапах подбора, входящих в квадрант «высокой выгоды и низкого риска». На всех остальных этапах необходимо присутствие человека для контроля модели ИИ и этической легитимности рекрутинга.

Источники и литература

- 1 Deloitte. 2025 Global Human Capital Trends: Turning tensions into triumphs. <https://www.deloitte.com/ch/en/services/consulting/perspectives/global-human-capital-trends.html> (дата обращения: 12.02.2026)
- 2 McKinsey Company. The state of AI in 2025: Agents, innovation, and transformation. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai> (дата обращения: 18.02.2026)
- 3 PwC. 2024 AI Jobs Barometer: PwC's report on the impact of AI on jobs, skills, and productivity. AI Jobs Barometer | PwC (дата обращения: 22.02.2026)
- 4 SHRM (Society for Human Resource Management). 2025 Talent Trends: AI in HR. <https://www.shrm.org/topics-tools/research/2025-talent-trends/ai-in-hr> (дата обращения: 26.02.2026)