

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ИНСТРУМЕНТА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

К. Е. Голубова¹⁾, В. В. Гридина²⁾

¹⁾ магистрант, Донецкий государственный университет, г. Донецк, Донецкая Народная Республика, karinagolubova25@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, Донецкий государственный университет, г. Донецк, Донецкая Народная Республика, valeriagridina@mail.ru

В статье рассмотрены перспективы применения технологий искусственного интеллекта в системе оценки персонала предприятия. Определены ключевые возможности и проблемы интеграции искусственного интеллекта. Сформулированы перспективные направления совершенствования оценки персонала на основе искусственного интеллекта, способствующие формированию гибкой, адаптивной и научно обоснованной системы оценки персонала предприятия.

Ключевые слова: оценка персонала; искусственный интеллект; совершенствование бизнес-процессов; цифровизация; управление кадрами.

PROSPECTS FOR USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A TOOL FOR IMPROVING AN ENTERPRISE'S PERSONNEL ASSESSMENT SYSTEM

К. Е. Golubova¹⁾, V. V. Gridina²⁾

¹⁾ master's student, Donetsk State University, Donetsk, Donetsk People's Republic, karinagolubova25@gmail.com

²⁾ PhD in economics, Donetsk State University, Donetsk, Donetsk People's Republic, valeriagridina@mail.ru

This article examines the prospects for applying artificial intelligence technologies to an enterprise's personnel assessment system. Key opportunities and challenges of integrating artificial intelligence are identified. Promising areas for improving personnel assessment based on artificial intelligence are outlined, facilitating the development of a flexible, adaptive, and scientifically sound personnel assessment system.

Keywords: personnel assessment; artificial intelligence; business process improvement; digitalization; human resources management.

Современные предприятия функционируют в условиях высокой конкуренции и ускоряющихся темпов технологических изменений, что выдвигает на первый план задачи эффективного управления персоналом. Система оценки персонала играет ключевую роль в обеспечении соответствия компетенций сотрудников стратегическим целям предприятия. Однако традиционные методы оценки в значительной мере ограничены по точности, объективности и способности к адаптации. В данных условиях применение искусственного интеллекта открывает новые возможности для комплексного анализа данных о персонале, выявления скрытых закономерностей и прогнозирования профессионального развития сотрудников. В России переход к AI-native подходам в сфере HR постепенно становится трендом: когда искусственный интеллект не просто вшивается в процессы, а проектирует их заново, делая интерфейсы проще, взаимодействие – проактивным, решения – умными [1].

Несмотря на потенциал технологий искусственного интеллекта, их использование в оценке персонала пока носит фрагментарный и экспериментальный характер. По результатам исследования МТС Линк и hh.ru об уровне цифровизации и автоматизации HR-процессов на российских предприятиях, 5 % предприятий используют искусственный интеллект в процессе подбора и адаптации сотрудников, 46 % – планируют внедрение искусственного интеллекта, 49 % – не собираются этого делать [2]. Отсутствие методологически обоснованных моделей, адаптированных под практику российских предприятий, а также риски, связанные с интерпретацией алгоритмов и этическими аспектами, существенно ограничивают эффективность внедрения искусственного интеллекта в кадровые процессы.

Цель исследования состоит в выявлении и обосновании перспективных направлений применения технологий искусственного интеллекта для совершенствования системы оценки персонала предприятия, направленных на повышение объективности, точности и эффективности управленческих решений.

Искусственный интеллект представляет собой совокупность методов и алгоритмов, способных автоматически анализировать большие объемы данных, выявлять закономерности и прогнозировать результаты. Применение искусственного интеллекта в оценке персонала повышает точность и объективность результатов, снижает влияние субъективного человеческого фактора и ускоряет принятие управленческих решений. Несмотря на значительный потенциал, использование искусственного интеллекта в практике российских предприятий связано с рядом ограничений [3]. Ключевые возможности и проблемы интеграции технологий искусственного интеллекта в систему оценки персонала предприятия представлены в табл. 1.

Таблица 1

Возможности и проблемы интеграции технологий искусственного интеллекта в систему оценки персонала предприятия

Возможности	Проблемы
Автоматизация обработки и анализа информации о компетенциях сотрудников	Отсутствие стандартизированных методологических подходов и моделей, адаптированных к российским условиям
Выявление скрытых закономерностей в поведении и результативности персонала	Необходимость интеграции с существующими информационными системами управления персоналом
Прогнозирование профессионального потенциала и рисков текучести кадров	Риски, связанные с интерпретацией результатов алгоритмов, включая «черный ящик» моделей машинного обучения
Формирование рекомендаций по развитию персонала и оптимизации кадровых процессов	Этические и правовые аспекты обработки персональных данных сотрудников
Снижение влияния субъективного фактора в процессе оценки	Ограниченный уровень доверия сотрудников и руководства к решениям, принятым искусственным интеллектом
Повышение точности и скорости управленческих решений на основе аналитики больших данных	Высокие затраты на внедрение и сопровождение интеллектуальных систем
Интеграция с системами обучения и развития для персонализированных карьерных траекторий	Недостаток квалифицированных специалистов для настройки и интерпретации результатов работы искусственного интеллекта

Анализ табл. 1 позволил сделать вывод о том, что интеграция искусственного интеллекта в систему оценки персонала предприятия открывает широкие возможности для повышения эффективности управленческих процессов, хоть и сталкивается с рядом проблем. В совокупно-

сти данные возможности и ограничения дополнительно делают актуальной научно-практическую проблему разработки и внедрения комплексных подходов к использованию технологий искусственного интеллекта в процессах оценки персонала предприятия.

Использование искусственного интеллекта формирует ряд перспективных направлений развития и совершенствования системы оценки персонала, способствующих повышению точности, объективности и адаптивности кадровых процессов (табл. 2).

Таблица 2

Перспективные направления применения искусственного интеллекта для совершенствования системы оценки персонала предприятия

Перспективные направления	Описание
Разработка интеллектуальных платформ	Создание комплексных систем, объединяющих данные о компетенциях сотрудников и обеспечивающих автоматизированный анализ информации
Применение прогнозных моделей	Использование алгоритмов машинного обучения для прогнозирования профессионального потенциала, рисков текучести и планирования кадровых ресурсов
Персонализированное развитие сотрудников	Формирование индивидуальных программ обучения, наставничества и карьерного роста на основе аналитики искусственного интеллекта
Интеграция с системами управления производительностью	Согласование результатов оценки с KPI и стратегическими целями предприятия для повышения эффективности управленческих решений
Мониторинг и адаптация компетенций	Непрерывная оценка и корректировка компетенций сотрудников с использованием искусственного интеллекта, обеспечивающая адаптивность системы

Реализация данных направлений обеспечит формирование адаптивной, гибкой и обоснованной системы оценки персонала, способной оперативно реагировать на изменения внешней и внутренней среды предприятия.

Таким образом, использование искусственного интеллекта является перспективным и эффективным инструментом совершенствования системы оценки персонала, способным обеспечить повышение компетентности сотрудников, стратегическое развитие и устойчивость предприятия в условиях динамичной бизнес-среды.

Библиографические ссылки

1. От подбора персонала до кадрового прогнозирования. Как HR-отделы могут использовать AI в 2025 году // СБЕР Про. URL: <https://sber.pro/publication/ot-podbora-personala-do-kadrovogo-prognozirovaniya-kak-hr-otdeli-mogut-ispolzovat-ai-v-2025-godu/?ysclid=mg1tl5zu9v449142968> (дата обращения: 25.09.2025).

2. Петровичева С. AI в HR: результаты российских и зарубежных исследований 2024 + тренды // Интернет-издание «VC.RU». 2024. URL: <https://vc.ru/tribuna/1389076-ai-v-hr-rezultaty-rossiiskih-i-zarubezhnyh-issledovaniy-2024-trendy?ysclid=mg1tz9hsun706398987> (дата обращения: 25.09.2025).

3. AI в оценке персонала: угроза или помощник? // AS Russia. URL: <https://assessmentsystemsruussia.ru/blog/articles/ai-v-ocenke-personala-ugroza-ili-pomoschnik/?ysclid=mg1tjvtdjl946408263> (дата обращения: 25.09.2025).