

### Потенциал технологий искусственного интеллекта в автоматизации процессов рекрутмента и управления персоналом на предприятии

В. С. Жукова<sup>1</sup> ✉, Е. С. Сазонова<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Юго-Западный государственный университет  
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: zhukovavs@bk.ru

#### Резюме

**Актуальность.** Современные условия развития экономики и цифровой трансформации общества обуславливают необходимость переосмысления подходов к управлению человеческими ресурсами. Одним из значимых направлений выступает внедрение технологий искусственного интеллекта в сферу рекрутмента и управления персоналом. ИИ способен изменить традиционные процессы подбора, оценки, обучения и удержания сотрудников, делая их более эффективными, объективными и адаптивными. Несмотря на очевидный потенциал ИИ, внедрение таких решений сопряжено с рядом вызовов: этическими, правовыми, организационными и технологическими. Это требует научного осмысления, систематизации и оценки эффективности существующих ИИ-решений, разработки методологических подходов к их интеграции в кадровую политику организаций.

**Целью** данного исследования стал анализ эффективности применения технологий искусственного интеллекта в автоматизации процессов рекрутмента и управления персоналом.

**Задачи** предполагают проведение исследования в области использования технологий искусственного интеллекта для автоматизации процессов рекрутмента и управления персоналом; выявление основных барьеров, препятствующих внедрению инструментов ИИ.

**Методология.** Для решения задач исследования были использованы следующие методы: процессно-функциональный, методы анализа и синтеза, теоретического обобщения, систематизации данных, методы графического представления.

**Результаты.** Освещены основные аспекты использования ИИ в целях улучшения процессов найма, выявления индивидуальных потребностей в обучении и развитии, разработке персонализированных траекторий обучения, а также удержания кадров. Отмечено, что в компаниях существует потребность в автоматизированных процессах управления персоналом для упрощения административных процессов, повышения производительности труда, скорости и качества принимаемых решений, что возможно путем внедрения технологий ИИ.

**Выводы.** В ходе проведенного исследования установлено, что технологии искусственного интеллекта обладают значительным потенциалом для трансформации традиционных подходов к рекрутменту и управлению персоналом. Анализ современных ИИ-решений, применяемых в HR-сфере, свидетельствует о возможности повышения эффективности процессов найма, оптимизации затрат, улучшения качества оценки кандидатов.

---

**Ключевые слова:** искусственный интеллект; технологии ИИ; рекрутмент; управление персоналом; автоматизация процессов.

**Конфликт интересов:** В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

**Для цитирования:** Жукова В. С., Сазонова Е. С. Потенциал технологий искусственного интеллекта в автоматизации процессов рекрутмента и управления персоналом на предприятии // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 3. С. 273–288. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-3-273-288>

Поступила в редакцию 15.04.2025

Принята к публикации 12.05.2025

Опубликована 30.06.2025

## The potential of artificial intelligence technologies in automating recruitment and human resources management processes within an organization

Veronika S. Zhukova<sup>1</sup> ✉, Elizaveta S. Sazonova<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Southwest State University  
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: zhukovavs@bk.ru

### Abstract

**Relevance.** Modern conditions of economic development and digital transformation of society necessitate a rethink of approaches to human resource management. One of the significant directions is the introduction of artificial intelligence technologies in the field of recruitment and personnel management. AI has the potential to change traditional employee recruitment, evaluation, training, and retention processes, making them more efficient, objective, and adaptive. Despite the obvious potential of AI, the implementation of such solutions involves a number of challenges: ethical, legal, organizational and technological. This requires a scientific understanding, systematization and evaluation of the effectiveness of existing AI solutions, the development of methodological approaches to their integration into the personnel policy of organizations.

**The purpose** of this study was to analyze the effectiveness of artificial intelligence technologies in automating recruitment and personnel management processes.

**The objectives** involve conducting research in the field of using artificial intelligence technologies to automate recruitment and personnel management processes; identifying the main barriers preventing the introduction of AI tools.

**Methodology.** The following methods were used to solve the research problems: process-functional, methods of analysis and synthesis, theoretical generalization, data systematization, methods of graphical representation.

**Results.** The main aspects of using AI to improve recruitment processes, identify individual training and development needs, develop personalized learning trajectories, and retain staff are highlighted. It is noted that companies have a need for automated personnel management processes to simplify administrative processes, increase productivity, speed and quality of decisions, which is possible through the introduction of AI technologies.

**Conclusions.** The study found that artificial intelligence technologies have significant potential to transform traditional approaches to recruitment and personnel management. An analysis of modern AI solutions used in the HR field indicates the possibility of increasing the efficiency of recruitment processes, optimizing costs, and improving the quality of candidate evaluation.

**Keywords:** artificial intelligence; AI technologies; recruitment; personnel management; automation of processes.

**Conflict of interest:** In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

**For citation:** Zhukova V.S., Sazonova E.S. The potential of artificial intelligence technologies in automating recruitment and human resources management processes within an organization. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State*

## Введение

Технологии искусственного интеллекта начали неуклонно расти и завоевывать значительную известность во всех областях, включая медицину, инженерное дело, сельское хозяйство, организационный менеджмент, туризм, транспорт и т. д. [1]. В процессе эволюции искусственный интеллект получил повсеместное распространение и вошел как в общественную, так и в деловую среду [2]. В 2020 г. впервые данный термин использовали в законодательстве РФ в Федеральном законе № 123 от 24.04.2020 г., где он определяется как «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые как минимум с результатами интеллектуальной деятельности человека»<sup>1</sup>.

Проанализировав исследования российских и зарубежных авторов, рассмотрим основные трактовки сущности искусственного интеллекта и его содержательного наполнения (табл. 1).

Совместное исследование международных организаций «Технологий доверия» и KNOMARY, которые специализируются на разработке и внедрении про-

дуктов для адаптации, обучения и развития сотрудников организаций с разной численностью персонал, позволило заключить, что ИИ – это концепция, которая охватывает и машинное обучение, и глубокое обучение, и обработку естественного языка в процессе использования методов математической статистики и программирования, аналитики больших данных и др. [9]. Таким образом, ИИ позволяет анализировать, интерпретировать и генерировать человеческий язык.

Существуют разные подходы к классификации ИИ. Однако мы разделяем подход, рассматривающий три вида классификаций (рис. 1).

Необходимо отметить, что основной характеристикой ИИ является возможность его обучения, что позволяет не только генерировать новый контент (генеративный ИИ), но и классифицировать данные на основе заданных критериев, использовать дифференцированные алгоритмы для принятия решения (классифицирующий ИИ). Кроме того, искусственный интеллект способен предсказывать возможные события и результаты на основе статистического анализа (предиктивный ИИ) и персонализировать рекомендации в зависимости от запросов пользователя (рекомендательный ИИ). Так, в 2018 г. компания OpenAI разработала алгоритм для обработки естественного языка, что в 2022 г. позволило состояться публичному релизу ChatGPT.

## Материалы и методы

Информационной базой данного исследования послужили теоретические и практические результаты исследований отечественных и зарубежных экономистов, аналитиков и социологов, материалы которых опубликованы в научных журналах и статьях в прессе.

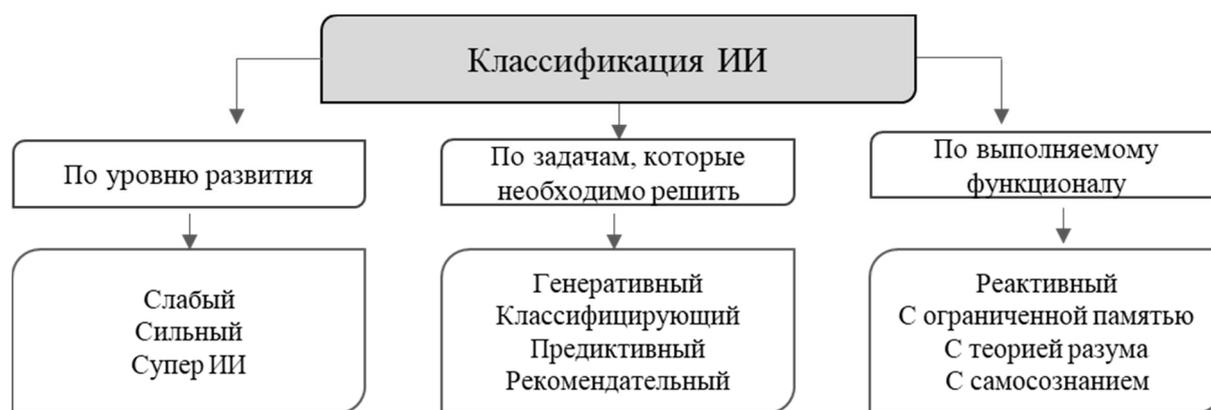
<sup>1</sup> О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных»: Федеральный закон от 24.04.2020 г. № 123-ФЗ. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351127/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351127/) (дата обращения: 26.03.2025).

При исследовании тематики автора-ми были использованы такие методы, как процессно-функциональный, методы

анализа и синтеза, теоретического обобщения, систематизации данных, а также методы графического представления.

**Таблица 1.** Демаркация понятия «искусственный интеллект»

Автор	Определение и сущность
А. А. Атанов	Определяет искусственный интеллект через призму человекоцентричного подхода, где человек является основополагающим элементом системы, что особенно значимо при существующем разрыве между техническим и гуманитарным знанием [3]
С. И. Сухарев	Характеризует искусственный интеллект как интегральную форму между разумом и рассудком, которая представляет собой эволюционно более высокую ступень относительно рассудка и выступает в роли инструментальной базы для воплощения мыслительной деятельности разума <sup>1</sup>
Е. В. Смирнов	Согласно его концепции, искусственный интеллект определяется как сфера исследований, фокусирующаяся на разработке поведенческих алгоритмов для рациональных агентов и интеллектуальных систем <sup>2</sup>
Д. В. Фишер и А. Н. Бурмистров	В данной трактовке искусственный интеллект представляет собой междисциплинарную науку, интегрирующую знания из различных областей, включая математику, психологию, программирование, нейрофизиологию и лингвистику [4]
К. Яковлев	Характеризует искусственный интеллект как научную область, ориентированную на создание моделей и методов, позволяющих искусственным системам осуществлять целеполагание, проводить логические рассуждения и приобретать новые знания [5]
М. Куперс и Р. Прасад	Согласно данной концепции, искусственный интеллект определяется как система машин и алгоритмов, обладающих способностью демонстрировать интеллектуальные человеческие характеристики, в т. ч. обучение, рассуждение, решение задач, планирование, получение знаний, восприятие и манипулирование [6]
Л. Парентони	Искусственный интеллект определяется как технологическая система, которая считается таковой только тогда, когда она является инновационной и способна выполнять задачи, ранее не поддававшиеся человеческому решению [7]
А. Скрибано и М. В. Маирано	Искусственный интеллект определяется как промышленная технология нового поколения, влияющая на когнитивные процессы человека и его отношение к реальности [8]



**Рис. 1.** Классификация ИИ по трем видам [10]

<sup>1</sup> Сухарев С. И. Соотношение разума, интеллекта и рассудка в теософическом познании: гносеологический и онтологический аспекты: дис. ... канд. филос. наук. Уфа, 2009. 155 с.

<sup>2</sup> Смирнов Е. В. Проблема искусственного интеллекта: онтологические и гносеологические аспекты: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Магнитогорск, 2012. 23 с.

## Результаты и их обсуждение

Сегодня рост программных технологий позволил использовать ИИ в узких профессиональных средах, в т. ч. рекрутмента и управления персоналом: оптимизация документооборота, интервьюирование соискателей, учёт рабочего времени и т. д. В настоящее время организации используют автоматизированные системы управления персоналом, позволяющие обрабатывать количественные и качественные показатели. Процесс автоматизации в сфере рекрутмента и управления персоналом набирает темпы, что выражается в появлении на рынке труда организаций, которые эффективно используют автоматические системы для публикации вакансии, массового подбора, приоритизирования резюме и др. [11].

Однако интеграция таких технологий в процессы управления персоналом может повлечь за собой этические проблемы, так как ИИ сможет работать также эффективно как человек только при наличии качественных данных и вероятности того, что права человека не будут нарушаться, при этом конфиденциальные документы, которые могут существовать в организации, будут использованы только по назначению [12].

Несмотря на вышеизложенное, компании по-прежнему проявляют интерес и прилагают значительные усилия к внедрению ИИ в функции управления персоналом, так как возможные преимущества использования ИИ в данной сфере преобладают над наблюдаемыми проблемами [13].

Во время карантина и кризиса, вызванного COVID-19, HR в организациях концентрировались не на производительности. Вместо этого они сосредоточились на гибкости рабочих практик, преодолении сопротивляемости персонала к нововведениям и созданию поддерживающей среды [14]. Постковидное время характеризуется высоким темпом цифровизации и автоматизации в сфере рекрутмента и управления персоналом, что подтверждает исследование Boston Consulting Group

Survey в 2020 г., показавшее сохранение уровня производительности труда [15]. Сегодня в области рекрутинга и управления персоналом достаточно инструментов для автоматизации некоторых процессов и функций, в т. ч. прогнозирования увольнения сотрудников по собственному желанию, автоматизация exit-интервью, чат-бот, отвечающий на стандартные вопросы и др. (табл. 2).

Несмотря на проведение профессиональных собеседований, тестирований и использование таких комплексных оценочных методов, как Assessment Center, вероятность ошибки при использовании человеческих ресурсов рекрутера остаётся достаточно высокой и составляет примерно 40–45 %, притом что подбор персонала – это ключевая задача сотрудника HR-отдела в компании [16].

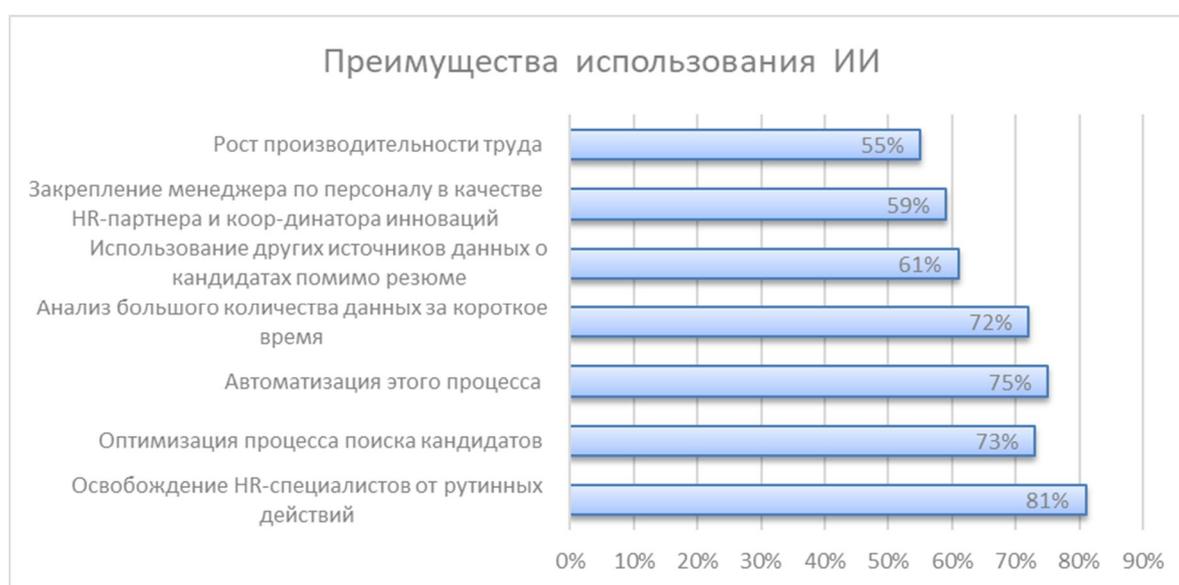
Для сравнительной оценки: по данным компании Pymetrics, применение инструментов и технологий ИИ при отборе соискателей увеличивает уровень результативности более чем на 30% и устраняет «предвзятое отношение во время интервью» [12].

По данным портала hh.ru, в 2018 г. 11% работодателей в России уже применяют технологии ИИ в HR-сфере, 49% не используют, а 40% респондентов не заинтересованы изучением технологий ИИ. 33% представителей сферы управления персоналом уверены, что искусственный интеллект к 2050 г. полностью изменит роль HR в компании и выделяют преимущества его использования (рис. 2).

Согласно исследованию портала «Работа.ру», российские компании используют ИИ для подбора персонала путем автоматической сортировки резюме (56%), первое телефонное интервью также выполняется программой ИИ (20%), использование чат-бота для оперативного ответа (10%), проведение видеоконференций (3%). В некоторых российских компаниях технологии ИИ обладают возможностями выполнять все вышеперечисленные функции (11%) [18].

**Таблица 2.** Наличие возможности инструментов ИИ выполнения некоторых функций и решений в сфере HR

Набор функций цифровых решений в сфере HR	E-staff	Friend work	Нота   ЮНИОН	Поток рекрутмент	Сбер Подбор	Skillar	Talan-tix	Компания «Хантфлоу»
Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах	+	+			+	+		+
Возможность для HR-аналитики	+	+	+	+	+	+	+	+
Комплексные решения	+		+	+		+	+	
Функционал для массового подбора	+	+	+	+	+	+	+	+
Функционал для кадровых агентов	+	+	+		+	+	+	+
Умная приоритизация резюме			+	+		+	+	
Наличие цифровой анкеты для службы безопасности	+	+	+	+		+		+
Наличие уведомлений о новых действиях пользователей	+	+	+	+	+	+	+	+
Возможность поиска Boolean search	+	+	+			+	+	+
Лояльная политика в части технической поддержки	+		+	+		+	+	+
Гибкость доступа к системам	+	+	+	+	+	+	+	+

**Рис. 2.** Преимущества использования ИИ в процессах HR-сферы (по данным опроса hh.ru) [17]

Нами было проведено исследование в области использования технологий искусственного интеллекта среди 45 компаний Курской области по разным видам экономической деятельности. Репрезентативную группу составили специалисты

в области рекрутмента и управления персоналом в возрасте от 28 до 43 лет, имеющие профессиональный опыт не менее 5 лет. Всем им был предоставлен опросный лист (анкета), включающий вопросы с вариантами ответов (рис. 3-9).



**Рис. 3.** Вариация ответов на первый вопрос анкеты в рамках проводимого исследования



**Рис. 4.** Вариация ответов на второй вопрос анкеты в рамках проводимого исследования

Согласно результатам анкетирования, только 42% компаний Курской области (среди опрошенных компаний в рамках исследования) используют автоматизацию и цифровизацию процессов управ-

ления персоналом. Вместе с тем 91,2% опрошенных считают внедрение технологий ИИ необходимым для их компаний. Специалисты в области рекрутмента и управления персоналом выделяют так-

же преимущества реализации этих инструментов:

– освобождение менеджеров по управлению персоналом от выполнения рутинных задач – 87%;

– оптимизация процедуры подбора кандидатов 73%;

– быстрый анализ большого объема данных 75%;

– повышение производительности труда 87%.

Также 66,6% опрошенных сотрудников считают процессы внедрения технологий искусственного интеллекта риско-

ванными для себя с точки зрения сохранения рабочего места и стабильности своего труда.

Среди опрошенных компаний Курской области в рамках исследования только 2% активно используют инструменты искусственного интеллекта.

Около половины опрошенных специалистов в области HR и управления персоналом считают, что цифровизация необходима для оптимизации рутинных операций, что повлечет высвобождение времени на выполнение стратегических задач.



**Рис. 5.** Вариация ответов на третий вопрос анкеты в рамках проводимого исследования



**Рис. 6.** Вариация ответов на четвертый вопрос анкеты в рамках проводимого исследования



**Рис. 7.** Вариация ответов на пятый вопрос анкеты в рамках проводимого исследования



**Рис. 8.** Вариация ответов на шестой вопрос анкеты в рамках проводимого исследования

Так, можем сделать вывод, что сегодня среди опрошенных организаций в Курской области нет единого ответа о необходимости применения систем искусственного интеллекта в рекрутменте и управлении персоналом.

Тем не менее анализ вариантов ответов в рамках проведенного исследования свидетельствует о том, что многие виды деятельности в сфере HR нуждаются в автоматизации, цифровизации и применении ИИ.

Однако, по мнению респондентов, участвующих в исследовании, могут возникнуть и негативные последствия применения инструментов искусственного интеллекта, включая риск потери человеческого фактора в управлении, сложности интеграции с существующими системами и высокие материальные затраты на поддержку работы инструментов ИИ (рис. 9).

Анализируя результаты проведенного нами исследования, можем сделать вывод в большей степени о положитель-

ном отношении сотрудников предприятий в Курской области к внедрению инструментов искусственного интеллекта в процессы рекрутмента и управления персоналом. Однако имеется ряд сомнений в отношении сохранения своих рабочих

мест, а также отсутствия гарантий повышения эффективности деятельности компании после внедрения ИИ, так как сегодня большинство управленческих решений принимаются с учетом человеческого фактора.



**Рис. 9.** Вариация ответов на седьмой вопрос анкеты в рамках проводимого исследования

При внедрении ИИ необходимо учитывать, что данный процесс займет не только материальные ресурсы, но и временные [19].

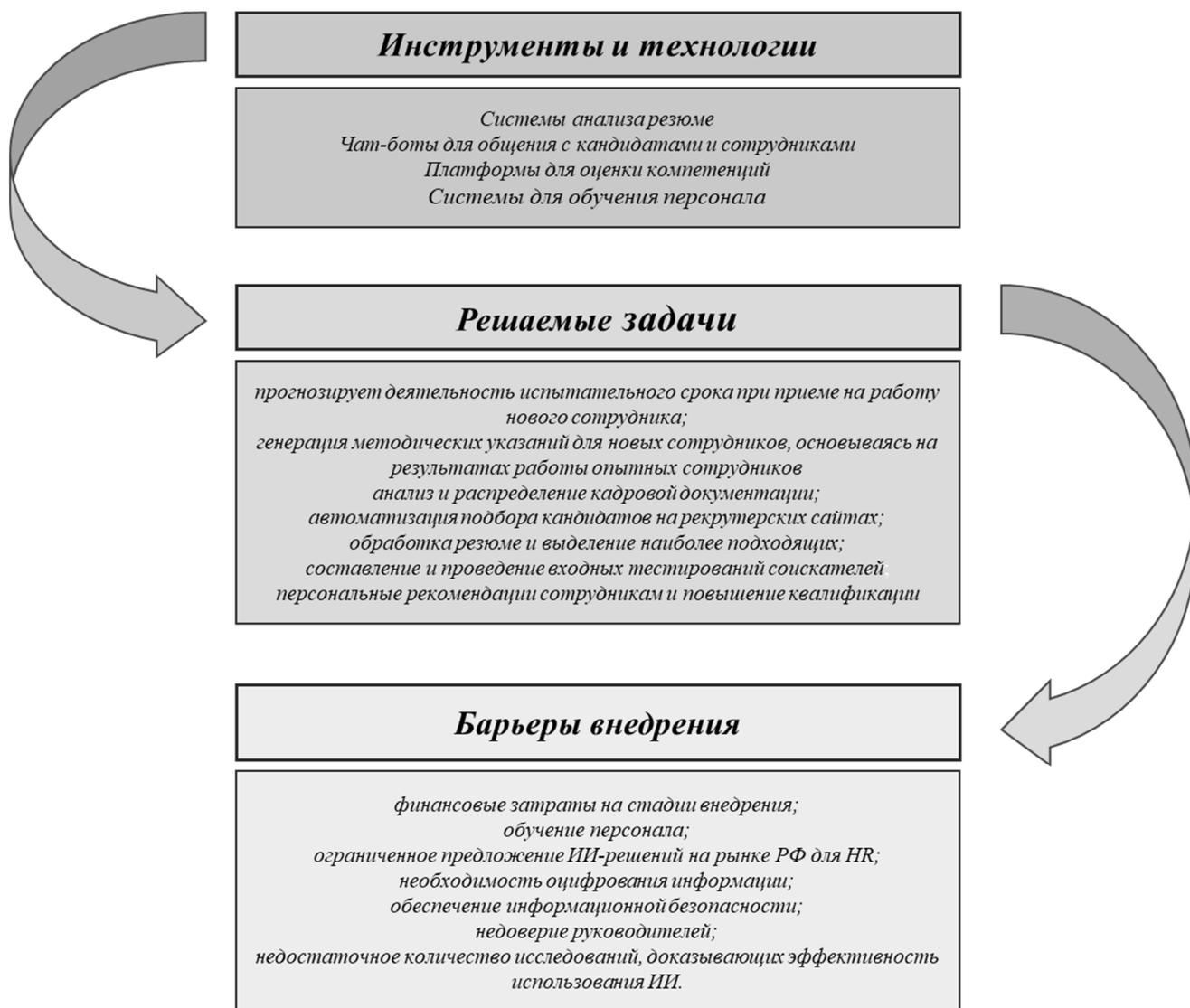
Так, американская исследовательская компания Gartner, специализирующаяся на рынках информационных технологий, выделила уровни, которые проходит каждая компания на пути внедрения ИИ:

- внедрение отчетности, аналитики и инструментов;
- введение структур, баз данных, единой системы данных в компании;
- внедрение искусственного интеллекта в коммуникационные процессы;
- создание сложной аналитики, основанной на ИИ [20].

Многие российские компании уже прошли вышеупомянутые этапы и эффективно используют ИИ. Например, Сбербанк предотвращает мошенничество с помощью антифрод-платформы, анализируя более 370 миллионов событий в день [21]. ИИ в использовании компании

«Яндекс» персонализирует рекомендации по товарам для своих пользователей. Mail.ru использует ИИ для электронной коммерции и социальных медиа. Список развивающихся ИИ компаний в РФ можно продолжить такими организациями, как NtechLab, VisionLabs, «Северсталь», Cognitive Technologies, «Ростелеком», «Авито», «Работа.ру», DigitalGenius и др. [22].

Технологии искусственного интеллекта постепенно становятся все более доступными и удобными для интеграции в различные бизнес-процессы и решают многие задачи, связанные с управлением персоналом. Однако, несмотря на этот прогресс, российские компании сталкиваются с рядом значительных препятствий, которые затрудняют широкое внедрение технологий искусственного интеллекта в HR-функции [23]. Исходя из этого инструменты и технологии, основные задачи, которые решают технологии ИИ, и барьеры для их внедрения в компании можно объединить в структуру (рис. 10).



**Рис. 10.** Комплекс внедрения технологий искусственного интеллекта в сферу HR и управления персоналом

Анализ вышеизложенного позволил сделать вывод о необходимости использования технологии ИИ в процессах рекрутмента и управления персоналом, упрощения административных процессов, повышения эффективности и производительности труда, повышения скорости и качества принимаемых решений, оперативной работы с рисками, а также повышения уровня цифровой зрелости компании. Однако часть профессионального сообщества усматривает риск обезличивания и отсутствие эмпатической составляющей при принятии ключевых решений.

## Выводы

Проведённое исследование подтверждает, что технологии искусственного интеллекта становятся ключевым драйвером глубокой автоматизации процессов в области рекрутмента и управления персоналом. На фоне цифровизации экономики и усиления конкуренции за человеческий капитал автоматизация HR-процессов с использованием ИИ перестаёт быть опцией и превращается в стратегическую необходимость для организаций, стремящихся к устойчивому развитию и повышению операционной эффективности.

ИИ-инструменты позволяют не только сократить трудозатраты на рутинные задачи (такие как обработка резюме, планирование собеседований или анкетирование), но и обеспечить качественно новый уровень управления персоналом. Алгоритмы машинного обучения и интеллектуального анализа данных демонстрируют высокую точность при оценке профессиональных и личностных характеристик кандидатов, прогнозировании успешности адаптации, а также выявлении рисков текучести кадров.

Вместе с тем широкомасштабная автоматизация требует осознанного и системного подхода, включающего пересмотр организационных структур, повышение цифровой грамотности HR-специалистов, обеспечение этичности алгоритмов и соблюдение прав работников. При соблюдении этих условий технологии ИИ смогут стать не просто вспомогательным, а полноценно управляющим инструментом в сфере управления персоналом.

Таким образом, только грамотное использование ИИ и цифровых технологий будет способствовать повышению точности, автоматизации, более быстрой обработке больших баз данных, а также стратегическому руководству, принятию решений на основе данных и поддержке

специалистов в области рекрутмента и управления персоналом.

Наряду с преимуществами интеграция технологий искусственного интеллекта в среду управления персоналом сопровождается рядом таких вызовов, как необходимость защиты персональных данных, обеспечение непредвзятого отбора и адаптация кандидатов, формирование нормативно-правовой базы для существования высоких технологий в новых условиях.

Таким образом, ИИ выступает не просто как технологический инструмент, а как стратегический ресурс, способный стать катализатором глубинных изменений в управлении человеческим капиталом. Для реализации полного потенциала ИИ в HR-практике требуется комплексный подход, сочетающий инновации, организационную зрелость, цифровую компетентность специалистов и нормативно-этическую регламентацию применения интеллектуальных систем.

Таким образом, основным вектором развития сферы рекрутмента и управления персоналом в ближайшие годы может стать масштабная автоматизация процессов на базе искусственного интеллекта, направленная на достижение стратегических целей организаций, формирование гибких и адаптивных систем управления персоналом нового поколения.

### Список литературы

1. "AI's gonna have an impact on everything in society, so it has to have an impact on public health": a fundamental qualitative descriptive study of the implications of artificial intelligence for public health / J. D. Morgenstern, L. C. Rosella, M. J. Daley, V. Goel, H. J. Schünemann, T. Piggott // BMC Public Health. 2021. N 21(1). P. 40. PMID 33407254. PMCID PMC7787411. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10030-x>

2. Haenlein M., Kaplan A. A Brief History of Artificial Intelligence: On the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence // California Management Review. 2019. N 61(4). P. 000812561986492. <https://doi.org/10.1177/0008125619864925>

3. Атанов А. А. Журналист по имени робот: вопросов больше, чем ответов // Вопросы теории и практики журналистики. 2019. Т. 8, № 1. С. 210–215.

4. Фишер Д. В., Бурмистров А. Н. Использование искусственного интеллекта в системе образования // Неделя науки СПбПУ: материалы научной конференции с международным

участием, Санкт-Петербург, 14–19 ноября 2016 г. СПб.: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2016. Ч. 2. С. 370-372. EDN XCVGZH

5. Яковлев М. В. Слежка и контроль в цифровых медиа – вызов стратегии доверия // Век информации. 2018. № 2-2. С. 203-205. EDN THKBHZ

6. Kuipers M., Prasad R. Journey of Artificial Intelligence // Wireless Personal Communications. 2022. Vol. 123. P. 3275–3290. <https://doi.org/123.10.1007/s11277-021-09288-0>

7. Parentoni L. Artificial Intelligence // Encyclopedia of the Philosophy of Law and Social Philosophy. Dordrecht: Springer, 2020. P. 1–4. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6730-0\\_745-1](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6730-0_745-1)

8. Scribano A., Mairano M. V. Narratives, emotions and artificial intelligence: a reading of artificial intelligence from emotions // SN Social Sciences. 2021. N 1(9). P. 229. <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00237-z>

9. Искусственный интеллект в HR. URL: <https://tedo.ru/page51546959.html?ysclid=mc08g2yukcm788269382> (дата обращения: 26.03.2025).

10. Виды искусственного интеллекта // QuantumDev. URL: <https://quantum-dev.ru/blog/ai-type?ysclid=mc08qe23nr313066878> (дата обращения: 28.03.2025).

11. Сысоева Е. А., Шевцов Н. А., Жукова В. С. Проблемы управления персоналом и их влияние на формирование кадрового потенциала региона // Журнал прикладных исследований. 2024. № 12. С. 95-102. <https://doi.org/10.47576/2949-1878.2024.12.12.014>. EDN AGAYSX

12. Осадчук П. О. Чат-боты для автоматизации внутренних коммуникаций // Молодой ученый. 2018. № 27 (213). С. 12-16.

13. George G., Thomas M. R. Integration of Artificial Intelligence in Human Resource // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. 2019. N 9(2). P. 2278-3075. <https://doi.org/10.35940/ijitee.L3364.129219>

14. Исследование BCG 2020 года Претенденты на лидерство в технологическом секторе / Т. Чан, О. Дантас, Л. Айверс, И. Котов, А. Курбай, Н. Ланг, М. Мейер, О. Риваль, Ш. Верма, К. Юнджу. URL: [https://www.digital-energy.ru/wp-content/uploads/2020/11/2\\_5312072541613852992.pdf](https://www.digital-energy.ru/wp-content/uploads/2020/11/2_5312072541613852992.pdf) (дата обращения: 01.03.2025).

15. Minbaeva D. V. Disrupted HR? // Human Resource Management Review. 2020. N 31(4). P. 100820. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>

16. Топ-20 HR-метрик успешной команды подбора // hh.ru. URL: <https://hh.ru/article/29977> (дата обращения: 01.03.2025).

17. Лебедева Т. Е., Егоров Е. Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Московский экономический журнал. 2018. № 5-3. С. 42.

18. Роботы-рекрутеры: боты для найма персонала // Rabota.ru. URL: <https://www.rabota.ru/articles/hr/hr-robots-21> (дата обращения: 31.03.2025).

19. Сазонова Е. С., Сазонов Н. А., Жукова В. С. Роль виртуального пространства в концепции жизненной модели в условиях цифровизации // Поколение будущего: Взгляд молодых ученых – 2024: сборник научных статей 13-й Международной молодежной научной конференции, г. Курск, 12–13 ноября 2024 г. Курск: Университетская книга, 2024. С. 454-456. EDN VVHTQR

20. Хомутова Е. В. Использование технологий искусственного интеллекта в цифровой трансформации бизнеса // Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 1(51). С. 258-261.

21. Топ российских компаний в сфере искусственного интеллекта: где инвестировать. URL: [https://www.tbank.ru/invest/social/profile/chak\\_chak/c90cfd56-15cf-4f77-8e01-4c5a40acc0b7/?author=profile](https://www.tbank.ru/invest/social/profile/chak_chak/c90cfd56-15cf-4f77-8e01-4c5a40acc0b7/?author=profile) (дата обращения: 11.03.2025).

22. Мальцева И. Ф., Сазонова Е. С. Влияние искусственного интеллекта на экономическое развитие: этические аспекты внедрения и разработки технологий // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 5. С. 60-73. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-60-73>. EDN DWTSHS

23. Сазонова Е. С., Сазонов Н. А. Теоретические подходы к изучению воздействия искусственного интеллекта на общество // Юность и Знания – Гарантия Успеха – 2024: сборник научных статей 11-й Международной молодежной научной конференции, г. Курск, 19–20 сентября 2024 г.: в 3 т. Курск: Университетская книга, 2024. С. 386-389. EDN SGWCSB

### References

1. Morgenstern J.D., Rosella L.C., Daley M.J., Goel V., Schünemann H.J., Piggott T. «AI's gonna have an impact on everything in society, so it has to have an impact on public health»: a fundamental qualitative descriptive study of the implications of artificial intelligence for public health. *BMC Public Health*. 2021;(21):40. PMID 33407254. PMCID PMC7787411. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10030-x>

2. Haenlein M., Kaplan A. A Brief History of Artificial Intelligence: On the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence. *California Management Review*. 2019;(61):000812561986492. <https://doi.org/10.1177/000812561986492>

3. Atanov A.A. A journalist named robot: there are more questions than answers. *Voprosy teorii i praktiki zhurnalistiki = Questions of Theory and Practice of Journalism*. 2019;8(1):210-215. (In Russ.)

4. Fisher D.V., Burmistrov A.N. The use of artificial intelligence in the education system. In: *Nedelia nauki SPbPU: materialy nauchnoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, g. Sankt-Peterburg, 14–19 noiabria 2016 g. = SPbPU Science Week: Proceedings of a scientific conference with international participation, 14-19 November 2016, St. Petersburg*. Pt. 2. Saint Petersburg: Sankt-Peterburgskii politekhnicheskii universitet Petra Velikogo; 2016. P. 370-372. (In Russ.) EDN XCVGZH

5. Iakovlev M.V. Surveillance and control in digital media – a challenge to the strategy of trust. *Vek informatsii = The Age of Information*. 2018;(2-2):203-205. (In Russ.) EDN THKBHZ

6. Kuipers M., Prasad R. Journey of Artificial Intelligence. *Wireless Personal Communications*. 2022;123:3275–3290. <https://doi.org/10.1007/s11277-021-09288-0>

7. Parentoni L. Artificial Intelligence. In: *Encyclopedia of the Philosophy of Law and Social Philosophy*. Dordrecht: Springer; 2020. P. 1–4. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6730-0\\_745-1](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6730-0_745-1)

8. Scribano A., Mairano M. V. Narratives, emotions and artificial intelligence: a reading of artificial intelligence from emotions. *SN Social Sciences*. 2021;(1):229. <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00237-z>

9. Artificial intelligence in HR. (In Russ.) Available at: <https://tedo.ru/page51546959.html?ysclid=mc08g2ykcm788269382> (accessed 26.03.2025).

10. Types of artificial intelligence. QuantumDev. (In Russ.) Available at: <https://quantum-dev.ru/blog/ai-type?ysclid=mc08qe23nr313066878> (accessed 28.03.2025).

11. Sysoeva E.A., Shevtsov N.A., Zhukova V.S. Personnel management problems and their impact on the formation of the region's human resources potential. *Zhurnal prikladnykh issledovaniy = Journal of Applied Research*. 2024;(12):95-102. (In Russ.) <https://doi.org/10.47576/2949-1878.2024.12.12.014>. EDN AGAYSX
12. Osadchuk P.O. Chatbots for automation of internal communications. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*. 2018;(27):12-16. (In Russ.)
13. George G., Thomas M.R. Integration of Artificial Intelligence in Human Resource. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. 2019;(9):2278-3075. <https://doi.org/10.35940/ijitee.L3364.129219>
14. Chan T., Dantas O., Ivers L., Kotov I., Kurbaev A., Lang N., Meyer M., Rival O., Verma S., Yongju K. BCG 2020 study Contenders for leadership in the technology sector. (In Russ.) Available at: [https://www.digital-energy.ru/wp-content/uploads/2020/11/2\\_5312072541613852992.pdf](https://www.digital-energy.ru/wp-content/uploads/2020/11/2_5312072541613852992.pdf) (accessed 01.03.2025).
15. Minbaeva D.B. Disrupted HR? *Human Resource Management Review*. 2020;(31):100820. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>
16. Top-20 HR metrics of a successful recruitment team. hh.ru. (In Russ.) Available at: <https://hh.ru/article/29977> (accessed 01.03.2025).
17. Lebedeva T.E., Egorov E.E. HR: development trends in the digital economy. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*. 2018;(5-3):42. (In Russ.)
18. Recruiting robots: bots for hiring staff. Rabota.ru. (In Russ.) Available at: <https://www.rabota.ru/articles/hr/hr-robots-21> (accessed 31.03.2025).
19. Sazonova E.S., Sazonov N.A., Zhukova V.S. The role of virtual space in the concept of a life model in the context of digitalization. In: *Pokolenie budushchego: Vzgliad molodykh uchennykh – 2024: sbornik nauchnykh statei 13-i Mezhdunarodnoi molodezhnoi nauchnoi konferentsii, g. Kursk, 12–13 noiabria 2024 g. = Generation of the future: The view of young scientists – 2024: Collection of scientific articles of the 13th International Youth Scientific Conference, 12-13 November 2024, Kursk*. Kursk: Universitetskaia kniga; 2024. P. 454-456. (In Russ.) EDN VVHTQR
20. Khomutova E.V. The use of artificial intelligence technologies in digital business transformation. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural Sciences and Humanities Research*. 2024;(1):258-261. (In Russ.)
21. Top Russian companies in the field of artificial intelligence: where to invest. (In Russ.) Available at: [https://www.tbank.ru/invest/social/profile/chak\\_chak/c90cfd56-15cf-4f77-8e01-4c5a40acc0b7/?author=profile](https://www.tbank.ru/invest/social/profile/chak_chak/c90cfd56-15cf-4f77-8e01-4c5a40acc0b7/?author=profile) (accessed 11.03.2025).
22. Maltseva I.F., Sazonova E.S. The impact of artificial intelligence on economic development: ethical aspects of technology implementation and development. *Izvestiia IUGo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics. Sociology. Management*. 2024;14(5):60-73. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-60-73>. EDN DWTSHS
23. Sazonova E.S., Sazonov N.A. Theoretical approaches to studying the impact of artificial intelligence on society. In: *Iunost' i Znaniia - Garantiia Uspekha – 2024: Sbornik nauchnykh statei 11-i Mezhdunarodnoi molodezhnoi nauchnoi konferentsii, g. Kursk, 19–20 sentiabria 2024 g. = Youth and Knowledge – A Guarantee of Success – 2024: Collection of scientific articles of the 11th International Youth Scientific Conference, 19-20 September 2024, Kursk*. Kursk: Universitetskaia kniga; 2024. P. 386-389. (In Russ.) EDN SGWCSB

---

**Информация об авторах / Information about the Authors**

**Жукова Вероника Сергеевна**, преподаватель кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,  
e-mail: zhukovavs@bk.ru,  
Researcher ID: NDS-0571-2025,  
ORCID: 0009-0003-1911-8914

**Veronika S. Zhukova**, Lecturer of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,  
e-mail: zhukovavs@bk.ru,  
Researcher ID: NDS-0571-2025,  
ORCID: 0009-0003-1911-8914

**Сазонова Елизавета Сергеевна**, студент факультета экономики и менеджмента, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,  
e-mail: sazonova.lisaa@yandex.ru

**Elizaveta S. Sazonova**, Student of the Faculty of Economics and Management, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,  
e-mail: sazonova.lisaa@yandex.ru