

УДК 65.01

DOI 10.5281/zenodo.17665282

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ©2025. *А. Е. Паршуков, А. А. Кочкина*

Перегруженность информацией – это проблема, которая является нормой современности. Ее следствием является отвлечение внимания специалистов и руководителей от действительно значимых для бизнеса задач, расходование временных и интеллектуальных ресурсов на решение рутинных малозначимых вопросов. Этот вызов может быть успешно преодолен благодаря применению искусственного интеллекта на базе нейросетей. В статье на примере ChatGPT рассматриваются ситуации неэффективной и эффективной постановки задач искусственному интеллекту в контексте деятельности специалиста по управлению персоналом. Даются рекомендации, как использовать нейросеть наилучшим способом – необходимо разделять задачи по степени важности и давать нейросетям разную степень полномочий в зависимости от категории задачи, предлагается делать это на основе матрицы Эйзенхауэра. Также необходимо корректно формулировать запросы для искусственного интеллекта. В статье даются конкретные рекомендации по созданию опорных подсказок для запросов нейросетям, алгоритм разработки запроса SMART-методом, демонстрируется результат использования такого подхода.

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление человеческими ресурсами, нейросети в управлении персоналом, ChatGPT, ИИ в HR, матрица Эйзенхауэра для ИИ, SMART-метод постановки задач ИИ, промпт.

Постановка проблемы. В среднем в отечественных организациях на 100 сотрудников приходится всего 1,4 специалиста по управлению персоналом (результаты авторского опроса методом интервью среди HR-менеджеров и руководителей нескольких предприятий), и это замечательное соотношение, т.к. европейской и американской нормой считается соотношение 1 HR-менеджер к 100 сотрудникам. Как показывают интервью руководителей нескольких Санкт-Петербургских компаний в возрасте 50+, их опыт формирования отдела управления персоналом основан на соотношении 1 HR к 130-150 сотрудникам, что можно считать нормальным соотношением для 2000-х годов. Увеличение численности специалистов по управлению персоналом в последние годы связано отчасти с тем, что их роль все более усложняется новыми задачами вследствие общей эволюции HR-процессов и из-за постоянных глобальных изменений, например, период пандемии с массовым переходом к удаленной работе, особенно в сфере IT.

На этом фоне методы управления персоналом развиваются и трансформируются. И отечественный рынок труда не отстает от современных мировых тенденций, например, часто специалисты среднего уровня теперь решают вопросы, которые соотносятся с позицией HR бизнес-партнер:

- выполнение функций связующего звена между руководством и сотрудниками;
- консультирование руководства по вопросам организационной политики;
- анализ и изменение политики в области компенсаций и льгот для создания конкурентоспособных условий труда;
- выполнение сложных кадровых обязанностей, включая решение проблем нехватки персонала, разрешение споров, увольнение сотрудников и т.п. [1-3].

Объем и сложность работы, которой занимаются специалисты по управлению персоналом, постоянно растут и становятся непосильными для выполнения в рамках стандартного трудового распорядка. Поэтому многие специалисты вынужденно уделяют

мало времени долгосрочным и стратегическим вопросам и вместо этого тратят большую часть своего времени на решение оперативных, рутинных задач, что в текущих условиях высокой динамичности внешней среды является нецелесообразным расходом ресурсов [4].

Анализ последних исследований и публикаций. Недавнее быстрое развитие и стремительная популяризация инструментов на базе искусственного интеллекта (далее ИИ), например, ChatGPT, DeepSeek, Нейро от Яндекса, GigaChat, продемонстрировали потенциал этой технологии для совершенствования различных бизнес-функций, включая управление персоналом [5]. Использование ИИ в разных сферах деятельности сейчас активно изучается в научном сообществе по всему миру, например в медицине разрабатывается программа, с помощью которой искусственный интеллект сможет определять генетические заболевания по фотографии ДНК [6]. В сфере образования обучают робота, который фиксирует движение участников ЕГЭ, его искусственный интеллект выявляет нарушения в регламенте сдачи экзаменов [7].

Проектное управление также подвергается влиянию трендов по внедрению искусственного интеллекта. Так, компания «Deep Knowledge Ventures», расположенная в Гонконге, внесла искусственный интеллект в список Совета директоров и определила для ИИ задачу: одновременно с остальными участниками совета проводить анализ рейтинговых проектов. Когда участники совета оказываются разного мнения по поводу того или иного проекта, становится важным обратиться к результату искусственного интеллекта, чтобы разрешить разногласия людей [8].

В государственном управлении также применяется искусственный интеллект. Например, в Китайской Народной Республике намечен полноценный план внедрения искусственного интеллекта в работу государственных служб вплоть до 2030 года. Данный план включает в себя три этапа, первый из которых успешно завершён в 2020 году [9].

Во многих организациях давно используют чат-боты, которых можно наделять различными функциями. Одна из них – чат-бот может задавать вопросы сотрудникам, которые определяют их вовлеченность, мотивацию в работе, а также измеряют степень лояльности сотрудников к организации. Например, IBM использует чат-бота с искусственным интеллектом под названием «Watson Recruitment Assistant», который отвечает на вопросы потенциальных сотрудников и помогает планировать собеседования. Unilever использует аналогичного чат-бота для оказания помощи в процессе подбора персонала. А российская компания QWANT использует виртуального ассистента, который помогает с запросами на отпуск и оценками эффективности [10; 11].

В области управления персоналом существует множество исследований на тему применения искусственного интеллекта в HR-процессах. Например, искусственный интеллект может определять закономерности в работе сотрудников, которые связаны с финансовой деятельностью компании. На основании полученных закономерностей ИИ выделяет наиболее похожие на мошенническую деятельность и передает эту информацию HR-специалисту для более детального расследования [12].

Чухраева Д. А. отмечает, что искусственный интеллект упрощает HR-процессы и значительно повышают эффективность обучения, контроля и организации труда, делая управление персоналом более интеллектуальным и адаптивным к современным требованиям рынка, данные выводы автор делает на основе анализа опыта внедрения ИИ в разные подсистемы управления персоналом компаниями по всему миру. Однако автор концентрируется только на положительных аспектах новых технологий, отмечая выдающиеся результаты их применения [13].

Медведева И. Ю. и Воробьева О. В. отмечают сложности при использовании ИИ, в частности для подбора персонала это высокая стоимость внедрения, а также этика и предвзятость (которая может быть заложена в алгоритмы работы при программировании запросов для ИИ). Также авторы выделяют такие общие угрозы как риски нарушения информационной безопасности; ошибки из-за нехватки информации или её недостоверность [14].

Руднев Б. С. в статье Искусственный интеллект в управлении персоналом рассматривает иную особенность внедрения нейросетей и ИИ в HR: потери рабочих мест многими специальностями, снижение контроля над работой ИИ и, как следствие, необходимость переобучения, формирования навыков управления в новых условиях; что впоследствии приведет к формированию новых специальностей и видов деятельности [15].

В бизнесе ИИ распространяется достаточно стремительно, к весне 2024 года, автоматизацией HR-процессов были охвачены более 50% компаний-участников опроса hh.ru и «МТС Линк» (были опрошены 388 представителей компаний). Причем в компаниях численность более 3000 сотрудников внедрение ИИ является более актуальной задачей (рис. 1) [16].

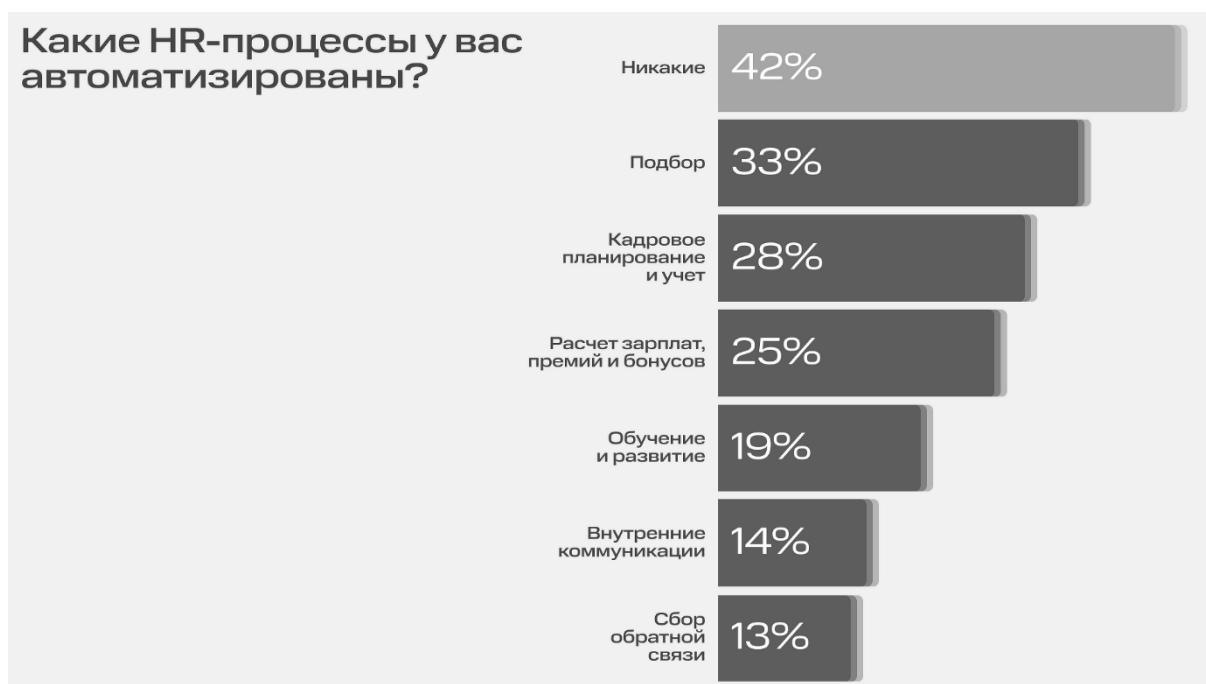


Рис. 1. Автоматизация HR-процессов [16]

Выделение нерешенных проблем. Несмотря на разнообразные направления исследования применения ИИ, остаются пробелы, его распространение в различных сферах деятельности произошло очень стремительно, отчего многие особенности применения недостаточно раскрыты. В частности, неразумное использование нейросетей в сфере управления персоналом может повлечь серьезные негативные последствия, что требует разработки конкретных рекомендаций и применения соответствующих инструментов. Приведенные выше точки зрения различных авторов подкрепляют необходимость разработки научных рекомендаций к управлению ИИ, в частности, принципы разработки промптов.

Целью работы является разработка инструментария поддержки принятия решений в сфере управления персоналом на основе использования искусственного интеллекта.

Объектом исследования являются процессы разработки и принятия решений в сфере управления персоналом.

Предметом исследования являются использование нейросетей для поддержки принятия решений в сфере управления персоналом на основе промптов.

Материалы и методы исследования. Информационной базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, а также профессиональный опыт авторов исследования, экспертные оценки представителей сферы управления персоналом ООО «ЛСР». В исследовании использовались общие методы научного познания: анализ и синтез, обобщения, рефлексии.

Результаты исследования. Рассмотрим возможности использования ChatGPT в качестве помощника специалиста по управлению персоналом.

Ключом к эффективному использованию ChatGPT является создание опорных подсказок, которые содержат конкретную, максимально уточненную и проверенную информацию о ситуации. Если подсказки составлены неправильно, ChatGPT генерирует слишком мало рекомендаций, а также приводит в них неточную информацию. Таким образом, использование подсказок, в которых отсутствует конкретика и важная контекстуальная информация, приводит к результатам, которые не очень эффективны или полезны.

В этом смысле формирование запросов для ИИ можно назвать тренажером постановки задач для менеджера.

Использование искусственного интеллекта, безусловно, облегчает работу менеджеров по управлению персоналом, особенно в тех случаях, когда необходимо быстро собрать и обработать информацию; результат труда человека и ИИ будет примерно аналогичным, но будет сэкономлено время и силы. Однако не стоит полностью доверять ответам ИИ, данный способ обработки информации лишь еще один ограниченный инструмент, который может принести колоссальную пользу при разумном использовании, но и причинить вред в случае некорректных подходов. Его основная функция сейчас – информационное обеспечение: поиск и обработка, упрощение принятия решений.

Актуальность использования ИИ можно сопоставить с ячейками матрицы Экзенхауэра [17]. Согласно данному методу классификации задач, они разделяются по срочности и важности:

- важные и срочные – делать;
- неважные и срочные – делегировать;
- важные и несрочные – запланировать в графике, выделить ресурсы;
- неважные и несрочные – удалить, не делать.

В соответствии с данной классификацией, все задачи, которые попадают в ячейки неважных, можно делегировать ИИ полностью или большей частью, важные задачи – выполнять с использованием ИИ, но уделить им пристальное личное внимание (рис.2).

Однако при работе с ИИ нужно использовать корректные способы формулирования запросов, либо необходимо заниматься «обучением» нейросетей (последнее невозможно для массового использования, поэтому обратимся к проблеме с формулировкой запроса). В противном случае ИИ никак не сможет помочь специалисту упростить работу, и только займет лишнее рабочее время.



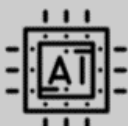
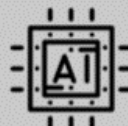
	Срочные	Несрочные
Важные	 <p>Собрать информацию с помощью ИИ, обработать данные самостоятельно и перепроверить. Возможна (из-за срочности) обработка данных с помощью ИИ и личная перепроверка.</p>	 <p>Собрать информацию с помощью ИИ, обработать данные самостоятельно и перепроверить.</p>
Неважные	 <p>Собрать информацию с помощью ИИ, обработать данные с помощью ИИ, проверить</p>	 <p>Собрать информацию с помощью ИИ, обработать данные с помощью ИИ, проверить</p>

Рис. 2. Анализ применения ИИ с помощью матрицы Эйзенхауэра (разработано авторами)

Представим короткий неподготовленный запрос, который может сделать менеджер по HR с целью экономии времени для решения рутинных задач, и покажем сгенерированный искусственным интеллектом ответ.

Далее курсивом приводятся запросы и ответы нейросети ChatGPT. Запрос:

Как я могу повысить привлекательность вакансии моей организации на рынке труда?

Ответ ChatGPT:

Для того чтобы повысить привлекательность вакансии вашей организации и привлечь лучших специалистов, существует несколько эффективных стратегий. Прежде всего, важно акцентировать внимание на преимуществах, которые предлагает ваша компания. Это может включать гибкий график работы, который позволяет сотрудникам лучше балансировать работу и личную жизнь, а также возможности для профессионального роста, такие как курсы, тренинги и участие в конференциях. Кроме того, стоит упомянуть о бонусах и льготах, таких как

медицинская страховка, корпоративные мероприятия или возможность удаленной работы.

Не менее важным аспектом является культура вашей компании. Подчеркните уникальные черты, которые отличают вашу организацию от других. Это может быть атмосфера взаимопомощи и поддержки, командный дух, открытость в общении и уважение к каждому сотруднику. Такие аспекты помогают создать комфортные условия для работы и повышают уровень удовлетворенности сотрудников.

Создание привлекательного объявления о вакансии — это еще один ключевой момент. Обязательно укажите четкое описание обязанностей и ожиданий от кандидата. Это поможет потенциальным соискателям лучше понять, подходят ли они для вашей компании и смогут ли они справиться с поставленными задачами. Также важно использовать ясный и доступный язык, чтобы избежать недопонимания.

Конкурентоспособная заработная плата и бонусные программы также играют значительную роль в привлечении кандидатов. Исследуйте рынок и постарайтесь предложить условия, которые будут не только привлекательными, но и соответствующими уровню квалификации и опыту соискателей. Это может включать как фиксированную часть заработной платы, так и переменные составляющие, такие как премии за достижения.

Не забывайте о важности использования социальных сетей и профессиональных платформ для распространения информации о вакансии. Публикации на таких ресурсах, как LinkedIn, Facebook и специализированные сайты по поиску работы, помогут вам охватить более широкую аудиторию. Также стоит рассмотреть возможность создания контента, который продемонстрирует вашу компанию изнутри, например, видеобзоры рабочего процесса или интервью с сотрудниками.

Установление прозрачного и привлекательного процесса подбора также критично. Убедитесь, что кандидаты получают четкие инструкции по подаче заявки и знают, чего ожидать на каждом этапе. Быстрые ответы на заявки и обратная связь создают положительное впечатление о вашей компании и показывают, что вы цените время соискателей.

Наконец, поддерживайте активный диалог с потенциальными кандидатами. Отвечайте на их вопросы, предоставляйте дополнительную информацию о вакансии и компании, чтобы создать доверительную атмосферу. Это не только поможет вам привлечь талантливых специалистов, но и повысит репутацию вашей компании на рынке труда. Используя эти методы в комбинации, вы сможете сделать вашу вакансию значительно более привлекательной для соискателей, что в конечном итоге приведет к успешному подбору кадров.

Хотя ответ искусственного интеллекта и содержит несколько полезных советов общего характера, рекомендации не конкретны и слабо применимы в работе.

Для того чтобы эффективно использовать возможности искусственного интеллекта для запроса в сфере HR, при написании запроса необходимо пользоваться некоторыми рекомендациями:

1. Четко сформулируйте проблему, укажите с какой областью она связана.
2. Задайте самый главный вопрос, на который бы хотели получить ответ.
3. Опишите вашу организацию (отрасль, регион присутствия, приоритетные ценности, успехи и трудности за последний год).
4. При написании запроса используйте терминологию HR.
5. При необходимости вносите в запрос требование предоставления ссылок на источники информации.

6. Укажите, в каком виде вы хотите видеть результаты запроса.

7. После получения ответа задайте уточняющие вопросы, если ответ не полностью удовлетворил поисковой запрос.

Таким образом, можно соотнести постановку запросов ИИ с методикой постановки целей и задач в менеджменте – SMART [18].

Алгоритм пунктов, которые нужно учесть в запросе ИИ (табл.1).

Таблица 1

Разработка запроса для ИИ через SMART-метод (разработана авторами)

Пункт по методу SMART	Пояснения для запроса для ИИ
Конкретность	Что именно нужно узнать? Для кого это нужно, какая должность, функция? Для чего это нужно, как это нужно использовать? Для какой географической зоны?
Измеримость	Нужны ли цифры? В каких единицах нужно предоставить информацию?
Достижимость	Какие ресурсные ограничения нужно учесть? Люди, деньги, материалы?
Актуальность	Результаты обработки данных должны учитывать корпоративные особенности? Какие? Какие стоят цели, задачи перед предприятием, отделом, исполнителем? Сделать поправку на них, и функциональные особенности «оператора» (кто делает запрос)?
Определенность во времени	Какой временной период рассматривать, за какой период нужны данные? На какую перспективу планировать?

Приведем пример запроса, который составлен с учетом приведенных выше рекомендаций, и покажем ответа от искусственного интеллекта.

Запрос:

HR-менеджер ООО «Подковка», организации промышленного комплекса города Санкт-Петербург, проводит поиск потенциальных кандидатов в кадровый резерв. Основной упор направлен на поиск инженеров, которые обладают знаниями в области промышленного производства. Кроме того, в кадровый резерв планируется включить IT-персонал, логистов и административный персонал. К основным ценностям компании по отношению к сотрудникам можно отнести поощрение инициативности в выполнении поручений, создание равных условий развития для каждого. Данные ценности определяют привлекательность HR-бренда ООО «Подковка». Необходимо разработать комплексный план подбора персонала в кадровый резерв. Предоставленный ответ должен содержать новейшие мировые практики в области подбора персонала. Для подтверждения предоставленного ответа необходимо подкрепить доводы отсылками на научную литературу, статьи.

Ответ ИИ:

Разработка комплексного плана подбора персонала для промышленных предприятий, направленного на повышение привлекательности вакансий и обеспечение разнообразия, требует тщательного подхода и включает в себя ряд стратегических действий, выходящих за рамки простого размещения объявлений. Этот план должен быть многогранным, учитывающим особенности современного рынка труда и потребности конкретного предприятия. Ниже представлен расширенный и детализированный подход к данной задаче:

1. Глубокий анализ текущей ситуации и постановка SMART-целей:

- *Демографический анализ:* Необходимо провести комплексный анализ текущей демографии рабочей силы предприятия, включая возраст, пол, этническую принадлежность, образование, опыт работы и другие релевантные факторы. Это поможет выявить существующие дисбалансы и определить области, требующие особого внимания. Например, если в инженерном отделе наблюдается недостаток женщин, это может стать одной из целей программы.

- *Анализ рынка труда:* Важно изучить рынок труда в регионе, где расположено предприятие, чтобы понять доступность специалистов разных профилей, уровень конкуренции за кадры, средние зарплатные ожидания и другие важные факторы.

- *SMART-цели:* На основе проведенного анализа необходимо установить четкие, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени (SMART) цели для подбора персонала. Например, «Увеличить долю женщин-инженеров на 15% в течение следующих двух лет» или «Повысить количество сотрудников из числа представителей этнических меньшинств на 10% в течение следующего года».

2. Разработка стратегии подбора персонала, ориентированной на разнообразие:

- *Партнерство с организациями:* Сотрудничество с организациями, специализирующимися на поддержке и трудоустройстве представителей различных социальных групп (женщины, люди с ограниченными возможностями), открывает доступ к широкому кругу потенциальных кандидатов. Это могут быть как государственные, так и частные организации, некоммерческие фонды и ассоциации.

- *Целевой подход к учебным заведениям:* Участие в ярмарках вакансий в учебных заведениях с высоким процентом студентов из целевых групп (например, технические университеты с программами для женщин-инженеров) позволит привлечь молодых специалистов с высоким потенциалом. Также можно рассмотреть возможность организации стажировок и программ наставничества для студентов из этих учебных заведений.

- *Реферальная программа с акцентом на разнообразие:* Внедрение программы рекомендаций, поощряющей сотрудников за привлечение разнообразных кандидатов, может быть очень эффективным. Важно, чтобы программа была прозрачной и справедливой, а сотрудники были проинформированы о целях программы по повышению разнообразия.

- *Использование специализированных платформ и ресурсов:* Размещение вакансий на платформах и сайтах, ориентированных на определенные демографические группы, позволяет достигать до целевой аудитории.

3. Активная работа с общественностью:

- *Взаимодействие с местными сообществами:* Установление связей с общественными организациями, техническими школами, центрами занятости и другими местными учреждениями поможет распространить информацию о вакансиях и привлечь кандидатов из разных социальных слоев.

- *Работа со СМИ:* Публикация статей и новостей о компании и ее открытых вакансиях в местных СМИ (газеты, радио, телевидение, онлайн-издания) позволит охватить широкую аудиторию и повысить узнаваемость бренда работодателя.

- *Организация мероприятий:* Спонсирование или участие в мероприятиях, посвященных карьерному развитию, ярмарках вакансий, конференциях и форумах, позволяет лично взаимодействовать с потенциальными кандидатами и представить компанию в выгодном свете.

4. Создание привлекательного образа работодателя и прозрачная коммуникация:

- *Инклюзивные описания вакансий*: Описания должностных обязанностей должны быть понятными, конкретными и свободными от дискриминационных формулировок. Важно подчеркнуть ключевые навыки и компетенции, необходимые для выполнения работы, а также преимущества работы в компании.

- *Продвижение ценностей компании*: на корпоративном сайте и в объявлениях о вакансиях необходимо четко артикулировать приверженность компании принципам разнообразия и инклюзивности. Важно показать кандидатам, что компания ценит различия и создает равные возможности для всех сотрудников.

- *Открытая коммуникация*: Обеспечьте прозрачность процесса подбора персонала. Информировать кандидатов о статусе их заявки и предоставляйте обратную связь.

5. *Структурированный и объективный процесс отбора*:

- *Обучение персонала, участвующего в подборе*: Менеджеры по найму и рекрутеры должны быть обучены современным методам подбора персонала, включая техники проведения интервью, оценки кандидатов и предотвращения дискриминации.

- *Структурированные интервью*: Использование структурированных интервью, где всем кандидатам задаются одинаковые вопросы, позволяет обеспечить объективность оценки и снизить влияние субъективных факторов.

- *Стандартизированные методы оценки*: Применение стандартизированных тестов и оценочных инструментов помогает объективно измерить навыки и способности кандидатов.

- *Анализ эффективности*: Регулярно анализируйте эффективность программы подбора персонала и вносите необходимые корректировки. Отслеживайте ключевые показатели эффективности (KPI), такие как время заполнения вакансий, стоимость подбора, уровень удержания сотрудников и др.

Реализация такого комплексного плана поможет промышленным предприятиям привлечь и удержать талантливых специалистов из разных социальных групп, создать более разнообразную и инклюзивную рабочую среду и повысить конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, искусственный интеллект позволяет быстро выделять необходимые данные, исходя из корректно поставленных запросов. Так, запрос в общих чертах не даст верного ответа, а уточнение, например, нужного года уже позволит его получить в большей степени.

Поэтому после получения удовлетворительного ответа от искусственного интеллекта, задайте в чате ChatGPT (или иной нейросети) дополнительные подобные вопросы: Есть ли у ответа подтверждающие факты, найденные в научных журналах и учебниках? Приведите цитаты, подтверждающие данные факты. И т.п.

Например, на вопрос «Есть ли у ответа подтверждающие факты, найденные в научных журналах и учебных материалах?» может быть получен ответ:

Для того чтобы подтвердить эффективность предложенных в плане «Подковка» стратегий подбора персонала, можно обратиться к научным исследованиям и отчетам, анализирующим данные методы в различных секторах и организациях. Например:

Исследование «Лучшие практики в подборе и удержании разнообразных кадров»: Данная работа, проведенная Корпорацией «Калифорния», показала, что компании, активно способствующие разнообразию в своих процессах подбора, имеют более высокие шансы на привлечение и удержание талантливых соискателей.

Ответ искусственного интеллекта на запрос, составленный с помощью советов, имеет выраженную структуру, подробно описывает предлагаемый план. Кроме того, ИИ учел пожелания в виде затраченных временных ресурсов, а также указал информацию, на которую стоит обратить внимание для более детального изучения данного вопроса.

Выводы. Важно отметить, что предоставленную ИИ информацию перед использованием необходимо проверить, т.к. указанный в ответе выше источник может не существовать вовсе! Так, на пленарном заседании недавно прошедшей в Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого Всероссийской конференции ФИПИ-2025 активно обсуждалась работа нейросетей и искусственного интеллекта. На заседании собрались представители руководства организаций разных сфер деятельности, которые пришли к общему выводу, что даже инженеры по обучению нейросетей не понимают, как ИИ обрабатывает запросы и выдает результаты, есть ли какие-то четкие алгоритмы (авторы присутствовали на данном заседании).

Можно сделать вывод, что нейросети - ценный инструмент в управлении персоналом, но только в том случае, если им пользуются достаточно подготовленные (как в смысле постановки запросов и задач, так понимания меры использования ИИ) специалисты по управлению персоналом, которые могут взаимодействовать с такими технологиями для повышения своей эффективности.

Перспектива дальнейших исследований. С учетом быстрого развития инструментов искусственного интеллекта, рассмотренный в статье метод обработки информации может стать незаменимым помощником HR специалисту. Важно понимать, что на данном этапе искусственный интеллект точно не может заменить человека, но в то же время только компетентный специалист способен грамотно создать запрос, задать уточняющие вопросы, а затем провести проверку на достоверность представленной информации и возможность ее применения в практике. Активное расширение применения искусственного интеллекта открывает новые горизонты и новые вызовы для исследований во всех аспектах обработки данных и принятия решений в сфере управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Терегулова, Н. Ф. Трансформация роли и функций HR в условиях новых экономических вызовов / Н. Ф. Терегулова // Губкинский университет в решении вопросов нефтегазовой отрасли России: Тезисы докладов VI Региональной научно-технической конференции, посвященной 100-летию М. М. Ивановой, Москва, 19–21 сентября 2022 года. – Москва: Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, 2022. – С. 929-930. – EDN GOTCZZ.
2. Герасименко, О. В. Трансформация HR функции в компании от отдела кадров до управления человеческим капиталом как ответ на Новые вызовы современности / О. В. Герасименко, Н. М. Дулинаев // Современный менеджмент: проблемы и перспективы : Сборник статей по итогам XVIII национальной научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 28–29 сентября 2023 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – С. 350-355. – EDN OSCZKO.
3. Костенко, Е. П. Трансформация роли и функций HR в условиях новых экономических вызовов / Е. П. Костенко // Journal of Economic Regulation. – 2021. – Т. 12, № 4. – С. 94-109. – DOI 10.17835/2078-5429.2021.12.4.094-109. – EDN TAFFYU.
4. Доэрти, П. Человек + машина. Новые принципы работы в эпоху искусственного интеллекта / пер. с англ. О. Сивченко, Н. Яцюк. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 304 с.
5. Help your HR pros focus on the human aspect of HR // ibm.com. – Режим доступа: <https://www.ibm.com/products/watsonx-assistant/human-resources> (дата обращения: 30.08.2025).
6. Мяснянкина О.П. Достижения и перспективы искусственного интеллекта в медицине / О. П. Мяснянкина, Н.Н. Пронькина // International journal of professional science. - 2021. – No 4. – С. 27-32.

7. Пырнова О.А. Технологии искусственного интеллекта в образовании / О. А. Пырнова, Р.С. Зарипова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2019. – №3– С. 41-44.
8. Deep Knowledge Venture's Appoints Intelligent Investment Analysis Software VITAL as Board Member // Cision PRWeb. – Режим доступа: https://www.prweb.com/releases/deep_knowledge_venture_s_appoints_intelligent_investment_analysis_software_vital_as_board_member/prweb11847458.htm (дата обращения: 30.08.2025)
9. Матвеев К. Искусственный интеллект с китайской спецификой: станет ли Китай мировым лидером в сфере ИИ к 2030 году? / К. Матвеев // Российский совет по международным делам (РСМД) — Режим доступа: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/iskusstvennyu-intellekt-s-kitayskoj-spetsifikoy-stanet-li-kitay-mirovym/> (дата обращения: 30.08.2025)
10. Смирнов, С. Ю. Примеры использования чат-ботов в бизнесе / С. Ю. Смирнов // Моя профессиональная карьера. – 2020. – Т. 1, № 17. – С. 153-157. – EDN ROEZX.
11. Герасимова, А. Р. Использование чат-ботов для бизнеса в Российской Федерации / А. Р. Герасимова // Молодой ученый. – 2023. – № 25(472). – С. 24-26. – EDN JABSDJ.
12. Сайтов, Р. А. Использование ИИ в управлении персоналом. Заменит ли искусственный интеллект отдел кадров? / Р. А. Сайтов, М. Д. Потапов // Проблемы научно-практической деятельности. Поиск и выбор инновационных решений: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Иркутск, 12 июня 2023 года. – Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований", 2023. – С. 132-136. – EDN BMDEBU.
13. Чухраева, Д. А. Применение искусственного интеллекта в HR-менеджменте в современных реалиях / Д. А. Чухраева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов III Международной научно-практической конференции, Симферополь, 10 ноября 2023 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – С. 670-672. – EDN WKJPSH.
14. Медведева, И. Ю. Технологии искусственного интеллекта в подборе персонала: функции и инструменты / И. Ю. Медведева, О. В. Воробьева // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия : сборник научных статей 7-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 15 марта 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 207-210. – EDN EOHMSU.
15. Руднев, Б. С. Искусственный интеллект в управлении персоналом / Б. С. Руднев // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты : материалы X Международной научно-практической конференции, Горловка, 21 марта 2025 года. – Горловка: ФГБОУ ВО "Донецкий национальный технический университет", 2025. – С. 530-535. – EDN KGWZGB.
16. Только 5% российских компаний используют ИИ в процессе найма сотрудников // Сайт CNews.ru. – Режим доступа: https://ucaa.cnews.ru/news/top/2024-03-28_tolko_5_rossijskih_kompanij?erid=LjN8JxfjR (дата обращения: 06.10.2025).
17. Что такое матрица Эйзенхауэра и как ее применять // СберБизнес Live. – Режим доступа: <https://sberbusiness.live/publications/matrica-ejzenhauera> (дата обращения: 30.08.2025).
18. Сулимова, Е.А. Проблемы построения целей с помощью методики SMART и возможные пути их решения в современном обществе. / Е.А. Сулимова, Е.Е. Шарафутдинова, Н.О. Коньшева // Инновации и инвестиции. – 2014. - № 8. – С. 227-229.

Поступила в редакцию 19.09.2025 г.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT

A. E. Parshukov, A. A. Kochkina

Information overload is a problem that is the standard of our time. Its consequence is to divert the attention of specialists and managers from tasks that are really important for business, spending time and intellectual resources on solving routine minor issues. This challenge can be successfully overcome through the use of artificial intelligence based on neural networks. Using the example of ChatGPT, the article examines situations of inefficient and effective task setting for artificial intelligence in the context of the activities of a personnel management specialist. Recommendations are given on how to use the neural network in the best way - it is necessary to divide tasks by degree of importance and give neural networks different degrees of authority depending on the task category, it is proposed to do this based on the Eisenhower matrix. It is also necessary to formulate request for

artificial intelligence correctly. The article provides specific recommendations for creating reference hints for neural network queries, an algorithm for developing a query using the SMART method, and demonstrates the result of using this approach.

Keywords: artificial intelligence, human resource management, neural networks in personnel management, ChatGPT, AI in HR, Eisenhower matrix for AI, SMART method of setting AI tasks, prompt.

Паршуков Алексей Евгеньевич

кандидат экономических наук, доцент, доцент Высшей школы государственного управления

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», г. Санкт-Петербург

parshukov_ae@spbstu.ru

+7-904-512-10-26

ORCID 0000-0002-2010-1269

Кочкина Анастасия Александровна

специалист по персоналу

ООО «ЛСР», г. Санкт-Петербург

alex4ndrovna.anast@yandex.ru

+7-969-205-30-63

ORCID 0009-0008-8980-5361

Parshukov Aleksey

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, city Saint Petersburg

Kochkina Anastasia

HR specialist

LLC «LSR», city Saint Petersburg