

Litera

Правильная ссылка на статью:

Шляпов И.В., Титовнина Е.И., Гурушкин П.Ю. Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски // Litera. 2025. № 2. DOI: 10.25136/2409-8698.2025.2.73198 EDN: IVVXIQ URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=73198

Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски

Шляпов Иван Викторович

магистр; институт промышленного менеджмента, экономики и торговли; Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

194021, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Новороссийская, 50, ауд. 2702

✉ 7505427@mail.ru



Титовнина Елизавета Ильинична

магистр; институт "Высшая школа журналистики и массовых коммуникаций"; Санкт-Петербургский государственный университет

199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9, ауд. 709

✉ titovnina@toagentstvo.ru



Гурушкин Павел Юрьевич

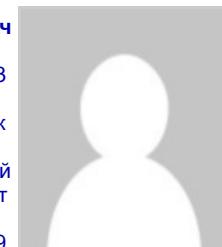
ORCID: 0000-0001-6980-0573

кандидат политических наук

доцент; Высшая школа журналистики и массовых коммуникаций; Санкт-Петербургский государственный университет

199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

✉ gurupavel@ya.ru



[Статья из рубрики "Коммуникации"](#)

DOI:

10.25136/2409-8698.2025.2.73198

EDN:

IVVXIQ

Дата направления статьи в редакцию:

29-01-2025

Дата публикации:

16-02-2025

Аннотация: В статье рассматриваются технологии искусственного интеллекта (ИИ) в сфере цифровых Human Resources (HR)-коммуникаций, их перспективы и риски. Объектом исследования являются цифровые HR-коммуникации, а предметом – применение технологий ИИ в управлении персоналом и оптимизации HR-процессов. Исследуется влияние цифровизации на процессы подбора, адаптации, обучения и удержания сотрудников, а также анализируются преимущества и недостатки внедрения ИИ в HR. Приводятся примеры отечественных и зарубежных платформ, использующих алгоритмы машинного обучения для автоматизации рекрутинга, прогнозирования текучести кадров и персонализации корпоративного обучения. Выявлены барьеры, замедляющие интеграцию ИИ, такие как высокая стоимость, необходимость адаптации и сложность работы с большими данными. Указывается на стратегическую значимость цифровой трансформации HR для повышения эффективности бизнеса. Рассматриваются перспективы развития российских HR-решений в условиях технологической конкуренции и государственной поддержки. В данной статье используются методы анализа, сравнения, прогнозирования, обобщения, а также изучение статистических данных. Научная новизна статьи заключается в комплексном анализе возможностей и рисков внедрения технологий искусственного интеллекта в сферу цифровых HR-коммуникаций. В исследовании рассмотрены современные тенденции использования ИИ в управлении персоналом, проанализированы отечественные и зарубежные платформы автоматизации HR-процессов, а также выявлены ключевые барьеры цифровизации кадровых подразделений российских компаний. Сделаны выводы о том, что внедрение ИИ позволяет значительно повысить эффективность HR-процессов, сокращая временные и финансовые затраты. Западные компании более активно применяют ИИ в рекрутинге, обучении сотрудников и анализе данных, в то время как российские предприятия только начинают адаптировать подобные технологии. Основными барьерами цифровой трансформации HR в России остаются высокая стоимость разработок, необходимость адаптации иностранных решений и недостаточная цифровая зрелость компаний. Однако государственная поддержка отечественных IT-продуктов может способствовать ускорению цифровизации HR-процессов. В перспективе успешная интеграция ИИ в HR-коммуникации обеспечит компаниям конкурентные преимущества за счет оптимизации рабочих процессов и повышения мотивации сотрудников.

Ключевые слова:

HR, Коммуникации, Медиакоммуникации, Управление коммуникациями, Цифровые коммуникации, Искусственный интеллект, Медиатизация, Автоматизация, Машинное обучение, Информационные технологии

Самым ценным ресурсом в любой коммерческой организации являются люди. Именно от сотрудников компании зависит эффективность применения других видов ресурсов. Отбор, адаптация, обучение кадров являются одними из первостепенных задач, от решения которых будет зависеть вся система коммуникаций компании, независимо от масштаба и сферы деятельности. Объектом исследования являются цифровые HR-коммуникации, а предметом – применение технологий ИИ в управлении персоналом и оптимизации HR-процессов. Научная новизна статьи заключается в комплексном анализе возможностей и рисков внедрения технологий искусственного интеллекта в сферу

цифровых HR-коммуникаций.

С появлением цифровых технологий и внедрением их на предприятия компаниям удалось достичь значимого прогресса в отлаживании собственных производств, однако и сам подход к ресурсам, в том числе и человеческим, не мог избежать влияния инновационных продуктов, направленных на оптимизацию работы с персоналом. Очевидно, что внедрение цифровых технологий уже является необходимостью, поэтому вопрос их активного внедрения становится все более острым среди HR-специалистов и руководителей.

По данным исследовательского агентства Grand View, мировой рынок технических инноваций в HR уже достиг \$14 млрд. и по прогнозам в 2025 году он возрастёт вдвое – до \$30 млрд.

По результатам исследования ECM-journal и Coleman Service в России лишь 4% компаний прошли полную цифровую трансформацию, автоматизировав все основные функции HR. Исследование проводили среди 69 отечественных предприятий. Большинство этих организаций автоматизировало функции HR лишь частично [6]. Чаще всего автоматизация касается лишь учета и оценки сотрудников, и, куда реже, отбора и найма персонала.

Основным преимуществом применения цифровых технологий является снижение трудоемкости всех HR-процессов на основе быстрого принятия решений, повышение качества аналитической информации, использование возможностей прогнозирования ситуации на стратегический период, использование структурированной базы данных сотрудников, находящихся в любой точке мира, сокращение временных и финансовых затрат, использование HR-аналитики. Недостатки преимущественно связаны с высокой стоимостью программного обеспечения и разработок.

Проведенная оценка экономической эффективности внедрения, например, цифровых учебных сервисов и платформ в процесс обучения сотрудников по многим компаниям выявила положительные тенденции. Например, рентабельность инвестиций в систему цифрового обучения компании Nestle составляет 28% годовых, что указывает на высокую эффективность его внедрения. Положительную динамику показали и другие показатели: повысился уровень профессиональных знаний и компетенций в компании до 88%; сформировались профессиональные навыки, что послужило причиной позитивных изменений в эффективности персонала, прошедшего обучение в цифровом формате; у 49,5% слушателей изменилось отношение к работе в лучшую сторону [8].

Примеры зарубежных платформ с использованием ИИ для автоматизации HR-процессов

Иностраные компании более активны в направлении цифровизации кадровых подразделений. Западные разработчики программного обеспечения для рекрутинга стремительно осваивают методы машинного обучения в своих продуктах. Ряд IT-компаний уже разработали и совершенствуют модули, основанные на искусственном интеллекте. Вот лишь некоторые платформы для автоматизации кадровых процессов:

- Amazing Hiring – благодаря технологиям искусственного интеллекта оптимизируется процесс поиска персонала;
- HireEZ – активно использует искусственный интеллект для оптимизации поиска сотрудников. В их сервисе есть ряд других инструментов, помогающих рекрутерам

сэкономить время;

- Assess First – платформа занимается интеллектуальным подбором персонала, основываясь на потенциале будущих сотрудников;
- Microsoft Dynamics AX – полноценная ERP система, предлагающая множество инструментов для управления кадрами, финансами и текущей деятельностью [\[11\]](#).

Одной из наиболее прогрессивных технологий в сфере HR является искусственный интеллект IBM на основе анализа различных данных и предиктивной аналитики определяет работников, которые хотят уволиться. Технология помогает своевременно обнаружить готовящееся увольнение, что дает возможность провести беседу с сотрудниками и предотвратить уход или вовремя найти ему замену. Внедрение искусственного интеллекта дает 95% точности прогнозов [\[3\]](#).

Основной недостаток иностранных платформ заключается в том, что сервисы помогают оптимизировать процесс поиска и отбора лишь на основании установленных рекрутером параметров. Аналитика на платформах помогает сделать выводы на основании полученных данных, но не позволяет использовать эти данные для улучшения результатов поиска.

Отечественные разработки в области цифровизации HR-процессов

Российские компании стремятся не отставать от западных предприятий. Ряд IT-компаний уже предлагают на рынке интересные решения для рекрутинга:

- E-Staff – флагманский продукт от компании Datex Software. Предлагает комплексное решение по подбору персонала, позволяющее интегрироваться со многими известными сайтами поиска работы. В сервисе имеются инструменты для аналитики, рассылок, импорта;
- IQHR – продукт от Ростелеком, обладающий схожим функционалом, что и E-Staff;
- Mirapolis Recruit – дочерняя компания 1С, которая занята решениями разработкой программного обеспечения для цифровой трансформации HR процессов;
- Websoft HCM – комплексное решение для ведения документооборота и коммуникации сотрудниками компании;
- iSpring – программа для дистанционного обучения персонала;

Меры поддержки отечественных IT-продуктов позволяют рассчитывать на значимый прогресс в области разработки технологий для HR. Программа Цифровая экономика РФ утверждена протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7. и содержит комплекс мер и программ по поддержке IT-компаний и развития отрасли в целом [\[4\]](#).

Эти решения способны ускорить цифровой переход и в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР), однако для большого количества отечественных компаний более ценным остается опыт западных коллег, который имеет свои недостатки. Еще один недостаток иностранных решений – необходимость адаптации. Все минусы усложняют использование иностранных платформ на Российском рынке, а введенные санкции делают приобретение западного программного обеспечения практически невозможным.

В таких условиях создание отечественного продукта, который мог бы качественно изменить коммуникационную систему в области работы с персоналом становится задачей стратегической и необходимой.

Барьеры и перспективы цифровой трансформации HR-процессов

Активное внедрение цифровых технологий в управление коммуникациями в организации изменяют тактику и стратегию работы с кадрами, предопределяя появление новой цифровой концепции управления человеческими ресурсами. Цифровая HR-концепция включает в себя особенности и принципы работы с персоналом как в иерархических, так и в горизонтальных отношениях [21].

Несмотря на высокую стоимость изменений сложно недооценить их важность. Конечно, оптимизация HR-процессов лишь косвенно влияет на прибыль компании, однако именно стратегия управления человеческими ресурсами формирует среду, в которой распределяются ресурсы, уже напрямую влияющие на получение прибыли, что является целью любой коммерческой организации.

Большие компании активно и успешно интегрируют системы, связанные с искусственным интеллектом и для достижения других целей: в качестве контроля за сотрудниками, отслеживания технического состояния оборудования, обеспечения безопасности работников [26].

В управлении человеческими ресурсами (УЧР) ИИ может быть применен для автоматизации многих процессов HR-коммуникаций, включая анализ резюме, оценку кандидатов и подбор персонала. Кроме того, ИИ может использоваться для анализа рыночных зарплат и установления плана наград и премий для сотрудников, а также для мониторинга статистики и сбора данных для проведения аналитических исследований, внедрения новых решений. ИИ также может быть использован для улучшения эффективности обучения, стимулирования мотивации и развития сотрудников.

Для выстраивания наиболее эффективной коммуникационной системы взаимодействия внутри компании, необходимо задействовать максимальное количество элементов, таких как:

- Отслеживание и анализ работы сотрудников. Например, система CrocoTime позволяет контролировать время и эффективность работы сотрудников, а также определять проблемные зоны и возможности для оптимизации;
- Подбор и найм персонала. Например, система HireVue использует видео-интервью и анализ речи для оценки кандидатов по разным параметрам;
- Обучение и развитие сотрудников. Например, система Coursera for Business предлагает онлайн-курсы по различным темам от ведущих университетов и компаний;
- Оптимизация рабочих процессов. В качестве примера можно привести систему Google Cloud AI Platform позволяет создавать и запускать собственные модели ИИ для разных целей [9].

Способов применения ИИ в УЧР несколько, однако внедрение подобных технологии требует определенного уровня цифровой подготовки предприятия и коммуникативной компетентности персонала, принимающих решения. В первую очередь, это касается хранения данных и работы с ними, так как именно они являются «материалом» для настройки и последующей работы ИИ. Данные необходимо правильно хранить для

удобства их дальнейшей обработки. Также возрастает угроза поддержанию конфиденциальности информации, поэтому человеческие аспекты должны учитываться при внедрении искусственного интеллекта, чтобы минимизировать негативные последствия [13].

Со слов Ивана Черницына, руководителя центра аналитических решений, дирекции региональных продаж Газпромнефть, каждая компания проходит через несколько этапов по управлению данными. Если раньше у руководителей компании было 3 фокуса: люди, технологии и процессы, то сейчас появился 4-ый фокус – данные.

Этапы цифровой зрелости компаний в контексте HR

Компания Gartner, которая специализируется на исследовании и консалтинге компаний, действующих на рынке информационных технологий, известная введением в употребление понятия ERP и регулярными исследовательскими отчётом в форматах «магический квадрант» и «цикл хайпа», выделяет особую концепцию: от BI к AI. Иными словами - BI, или Business Intelligence, – это обозначение инструментов и методов создания аналитической отчетности, AI является простым обозначением искусственного интеллекта. Суть этой концепции в том, что любая компания проходит 4 уровня зрелости аналитики:

1. Внедрение отчётности, аналитики, BI инструментов;
2. Введение структур, баз данных, единой системы данных в компании;
3. Внедрение искусственного интеллекта в коммуникационные процессы;
4. Создание сложной аналитики, основанной на искусственном интеллекте [7].

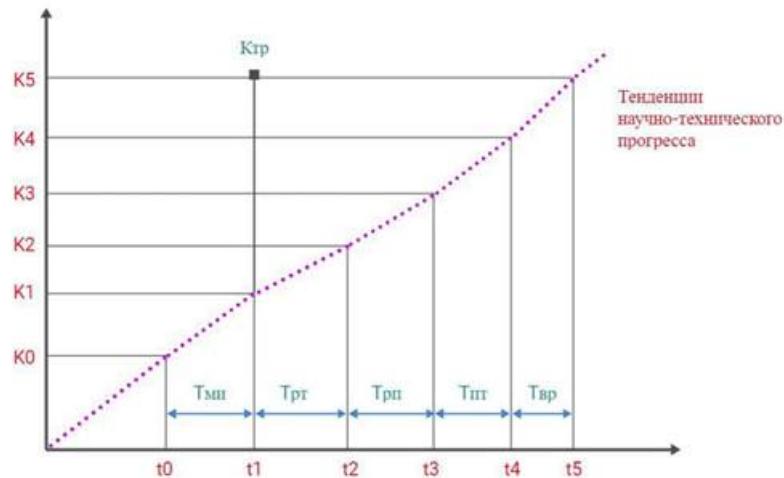
Каждый из этапов занимает несколько лет. Сейчас большинство крупных компаний находятся между 2 и 3 этапом. Данную концепцию можно отнести не только к внедрению BI инструментов, но и любых других технологий, так или иначе связанных с данными.

Таким образом компании сталкиваются с определенными сложностями при цифровой трансформации, интеграции цифровых инструментов в системы управления коммуникационными процессами. Многие избегают внедрения подобных средств ввиду высокой стоимости их интеграции, либо создания, а также сложности их освоения. К тому же внедрения новых технологий практически всегда сопровождается рисками, что, в краткосрочной перспективе, для многих предпринимателей означает потерю прибыли. Однако подобные коммуникационные технологии помогают получать преимущества именно на длительном промежутке времени. Внедрение новейших инструментов окупается либо за счёт оптимизации, сокращения кадров, которые замещает новая технология, либо за счёт повышения качества и скорости взаимодействия сотрудников, что минимизирует риски и потери в оптимизированном процессе. Некоторые инструменты, программное обеспечение (ПО) внедряется с целью улучшения условий труда персонала.

Тем не менее, даже лидеры находятся лишь на этапе подготовки к внедрению искусственного интеллекта в коммуникационные стратегии организации. Это обусловлено несколькими факторами: большими сроками при переходе от этапа к этапу, высокой стоимостью, рисками при внедрении технологий ИИ, связанными с их недостаточной изученностью, т.е. многие технологии, которые по своей функциональности могут принести пользу предприятиям недостаточно протестированы. Тестирование и доработка

нового ПО может занимать несколько лет.

Еще одна важная особенность – аналитика и исследования при создании определенной технологии, которые также требуют больших ресурсозатрат, в первую очередь – времени.



Выбор показателей качества

K – уровень качества товара; Ктр – требуемый уровень качества товара; t – текущее время, Тми – время проведения маркетинговых исследований; Трт – время разработки товара; Трп – время разработки технологического процесса; Тпр – производство товара; Твр – время выведения товара на рынок;

Технологии, которые постепенно интегрируются компаниями, внедряются и в кадровые подразделения, в основном, автоматизируют только рутинные коммуникационные процессы.

Искусственный интеллект может дать HR-специалистам огромные преимущества при решении различных коммуникационных задач и вопросов. Так, использование ИИ будет обеспечивать лучшее понимание требований к кадрам, оптимизацию процесса подбора, а также поможет принимать обоснованные и наиболее оптимальные решения при принятии решений по привлечению, оценке и поддержке сотрудников.

Ещё одним перспективным направлением в развитии и модернизации коммуникационных процессов в организации является машинное обучение (МО). Машинное обучение – это подраздел искусственного интеллекта, который позволяет компьютерам учиться на основе опыта и данных, без программного инжиниринга. Оно использует алгоритмы и статистические модели для обнаружения закономерностей и делает прогнозы или принимает решения на основе этих закономерностей.

Применение машинного обучения в системе коммуникаций персонала может быть разнообразным:

1. Рекрутинг и подбор сотрудников: машинное обучение может помочь в оптимизации процесса отбора кандидатов на вакансию. Оно может автоматически анализировать резюме, оценивать навыки и опыт, и выделять наиболее подходящих кандидатов. Это помогает сократить время и силы, затрачиваемые на поиск и отбор персонала.
2. Автоматизация задач HR: машинное обучение может помочь в автоматизации ряда

задач в области управления персоналом. Например, оно может обрабатывать данные о производительности сотрудников и выделять тех, кто нуждается в дополнительном обучении или повышении.

3. Анализ и прогнозирование текучести кадров: машинное обучение может помочь в анализе данных о сотрудниках и их поведении, чтобы предсказать, кто из них может уйти в ближайшей перспективе. Это поможет компаниям применять превентивные меры для удержания ценных сотрудников и улучшения работы команды.

4. Обучение и развитие персонала: машинное обучение может помочь в создании персонализированных программ обучения и развития для каждого сотрудника. Оно анализирует данные о предыдущих обучениях и опыте работы, чтобы определить наиболее эффективные методы повышения квалификации и расширения компетенций персонально для каждого сотрудника.

Разработка подобных систем требует должного уровня технологической подготовки компаний, наличия достаточного количества квалифицированных специалистов и, главное, времени. Особое требование предъявляется качеству данных, от которых, в свою очередь, зависит качество обучения и точность итоговых результатов.

Заключение

Внедрение технологий искусственного интеллекта в цифровые HR-коммуникации открывает новые горизонты для управления человеческими ресурсами, предлагая значительные преимущества в оптимизации процессов, повышении эффективности и снижении затрат. Современные цифровые решения, такие как автоматизация подбора персонала, анализ данных сотрудников, прогнозирование текучести кадров и персонализированное обучение, уже демонстрируют свою эффективность в крупных компаниях, как зарубежных, так и отечественных.

Однако, несмотря на очевидные преимущества, внедрение ИИ в HR-процессы сопряжено с рядом вызовов. Высокая стоимость разработки и интеграции, необходимость адаптации зарубежных решений к локальным условиям, а также недостаточная изученность некоторых технологий создают барьеры для их широкого распространения. Кроме того, успешное внедрение ИИ требует от компаний высокой цифровой зрелости, включая наличие структурированных данных и компетентного персонала, способного работать с новыми технологиями.

Тем не менее, стратегическая важность цифровой трансформации HR-процессов не вызывает сомнений. В условиях глобальной конкуренции и быстро меняющихся рынков, компании, которые смогут эффективно интегрировать ИИ в свои коммуникационные HR-стратегии, получат значительные преимущества в управлении персоналом, повышении производительности и удержании ключевых сотрудников.

Российские компании, несмотря на отставание в цифровой трансформации, начинают активно развивать собственные решения, что, в сочетании с государственной поддержкой, может привести к значительному прогрессу в этой области. В долгосрочной перспективе, внедрение ИИ в HR-коммуникации станет не просто трендом, а необходимостью для успешного функционирования любой организации, стремящейся к устойчивому развитию и конкурентоспособности на мировом рынке.

Таким образом, технологии искусственного интеллекта в HR-коммуникациях представляют собой мощный инструмент, который, при грамотном использовании,

способен кардинально изменить подходы к управлению человеческими ресурсами, обеспечивая компаниям новые возможности для роста и развития.

Библиография

1. Ali O., Kallach L. Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities: A Scoping Review // Procedia Computer Science. 2024. No. 232. Pp. 3268-3277.
2. Martins J. What is Change management? Six Steps to Build a Successful Change Management Process [Электронный ресурс] // Asana. URL: <https://asana.com/ru/resources/change-management-process> (дата обращения: 27.01.2025)
3. Rosenbaum E. IBM artificial intelligence can predict with 95% accuracy which workers are about to quit their jobs [Электронный ресурс] // CNBC. URL: <https://www.cnbc.com/2019/04/03/ibm-ai-can-predict-with-95-percent-accuracy-which-employees-will-quit.html> (дата обращения: 20.01.2025).
4. Цифровая экономика РФ [Электронный ресурс] // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 20.01.2025).
5. Что такое методология PDCA? [Электронный ресурс] // Dropbox. URL: <https://experience.dropbox.com/ru-ru/resources/pdca> (дата обращения: 21.01.2025).
6. ECM-Journal. Цифровые технологии в HR: какие решения внедряют в России [Электронный ресурс]. URL: <https://ecmjournal.ru/docs/Cifrovye-tehnologii-v-HR-kakie-reshenija-vnedrijajut-v-Rossii.aspx> (дата обращения: 19.01.2025).
7. Gartner: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gartner.com/> (дата обращения: 17.01.2025).
8. Ilyukhina L. A., Bogatyreva I. V., Makhmudova I. N., Ermakova J. D. The Corporate personnel training system development: the experience of Russian enterprises // International Scientific Conference on Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development (GCPMED 2018). Samara, 2019. P. 654-665. DOI: 10.15405/epsbs.2019.03.65.
9. Proglib. 10 инструментов искусственного интеллекта Google, доступных каждому [Электронный ресурс]. URL: <https://proglib.io/p/10-instrumentov-iskusstvennogo-intellekta-google-dostupnyh-kazhdomu-2020-03-03> (дата обращения: 19.01.2025).
10. Proglib. Искусственный интеллект и всё, о чём вы боялись спросить [Электронный ресурс]. URL: <https://proglib.io/p/everything-about-ai> (дата обращения: 19.01.2025).
11. Чумак Л. Самые актуальные HR-сервисы: рекомендации от рекрутёров [Электронный ресурс] // RB.RU. URL: <https://rb.ru/list/true-hr/> (дата обращения: 12.01.2025).
12. Retail Navigator. О компании [Электронный ресурс]. URL: <https://retail-navigator.ru/o-kompanii/> (дата обращения: 20.01.2025).
13. Sucipto H. The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management Practices //Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY). 2024. №. 1. Pp. 138-145.
14. Селивестров А. Искусственный интеллект: основные задачи и методы на примерах из жизни [Электронный ресурс] // TProger. URL: <https://tproger.ru/articles/ai-is-not-neural-network/> (дата обращения: 18.01.2025).
15. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. М.: Альпина Паблишер, 2020.
16. Аверкин А. Н., Гаазе-Рапопорт М. Г., Поспелов Д. А. Толковый словарь по искусственному интеллекту. М.: Радио и связь, 1992.
17. Армстронг М. Главный учебник HR в мире. М.: Эксмо, 2019.

18. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2002.
19. Бабоян М. Этапы формирования стратегии управления человеческими ресурсами // Молодой ученый. 2020. № 14(304). С. 241-244.
20. Голубева Т. В., Коновалова В. В. Искусственный интеллект в HR-менеджменте и опыт применения в Российской Федерации // Структурная модернизация науки как основа устойчивого развития общества. Уфа: Аэтерна, 2024. С. 23-25.
21. Илюхина Л. А., Богатырева И. В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. 2022. № 6. С. 2445-2462.
22. Исаева Е. С. Психология управления человеческими ресурсами: курс лекций. Минск: МГЭУ им. А. Д. Сахарова, 2009.
23. Управление человеческими ресурсами как основная задача грамотного руководителя [Электронный ресурс] // Коммерческий директор. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/1990-upravlenie-chelovecheskimi-resursami/> (дата обращения: 18.01.2025).
24. Кочнев А. Стратегия компании: виды, примеры, алгоритм [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.iteam.ru/strategiya-kompanii-vidy-primerы-algoritm/> (дата обращения: 18.01.2025).
25. Розин М. Восхождение по спирали. Теория и практика реформирования организаций. М.: Альпина Паблишер, 2022.
26. Симченко Н. А., Севастьянова О. В., Яновская А. А. и др. Управление персоналом организации в условиях цифровизации. Симферополь: Ариал, 2020.
27. Фомичев А. Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов. М.: Дашков и К, 2012.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена статья «Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски».

Предмет исследования – технологии, перспективы и проблемы применения технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях.

Методология исследования основана на комплексном применении таких методов, как критический обзор, системный и сравнительный анализ.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления и анализа современных проблем и тенденций рынка труда. Изучение актуальных трендов применения технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях позволяет разработать эффективные подходы для преодоления существующих проблем и обеспечить адаптацию отечественных компаний к требованиям глобального рынка.

Научная новизна обусловлена тем, что исследование является попыткой анализа актуального состояния отечественного рынка труда с точки зрения применения технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях.

Стиль изложения научный, структура, содержание. Статья написана русским литературным языком. Структура рукописи включает следующие разделы: введение (содержит постановку проблемы, автор аргументирует актуальность выбранной темы); основная часть (автором выполнена аналитическая оценка актуального состояния рынка труда с точки зрения применения технологии искусственного интеллекта; автор демонстрирует преимущества применения цифровых технологий; отмечено, что иностранные компании более активны в направлении цифровизации кадровых

подразделений; дана краткая характеристика зарубежных и отечественных платформ для автоматизации кадровых процессов; указаны недостатки иностранных платформ; автор указывает на то, для выстраивания наиболее эффективной коммуникационной системы взаимодействия внутри компании, необходимо задействовать максимальное количество элементов, таких как: отслеживание и анализ работы сотрудников, подбор и найм персонала, обучение и развитие сотрудников, оптимизация рабочих процессов; теоретические измышления автора подкреплены примерами из опыта работы компаний; рассмотрены перспективные направления в развитии и модернизации коммуникационных процессов в организациях); заключение (автор делает общие выводы); библиография (включает 24 отечественных и зарубежных источника). Содержание в целом соответствует названию.

Выводы, интерес читательской аудитории.

Исследование будет интересно тем, что исследует актуальные тренды, влияющих на развитие рынка труда. Технологии искусственного интеллекта в HR-коммуникациях представляют собой мощный инструмент, грамотное использование которого позволяет кардинально изменить подходы к управлению человеческими ресурсами и обеспечить компаниям новые возможности для роста и развития.

Рекомендации автору:

1. В статье не сформулированы объект, предмет, научная новизна и методологические основы проведенного исследования. Объем статьи близок к минимальным требованиям редакции. В статье есть только один подзаголовок – заключение.
2. Необходимо уделить большее внимание обзору и анализу современных научных работ, теоретический анализ именно современных источников является недостаточным.
3. Следует перепроверить текст на предмет опечаток, описок и пропусков символов (ИТ компаний, IT продуктов и др.). Кроме того, необходимо проверить наличие в тексте ссылок на первоисточники, а также правильность их оформления.
4. Нужно унифицировать упоминания имен собственных в статье (компании «Nestle», компании Datex Software), при необходимости выполнить транслитерацию. При первом упоминании аббревиатур в тексте следует писать полное название, а в скобках – аббревиатуру.
5. Библиографические описания некоторых источников нуждаются в корректировке в соответствии с ГОСТ и требованиями редакции. Стоит расширить библиографию, в том числе увеличить долю отечественных и зарубежных работ за последние 3 года. Необходимо также перепроверить валидность ссылок на электронные ресурсы и обновить дату обращения.

Материал представляет интерес для читательской аудитории, но требует доработки, после чего может быть опубликован в журнале «Litera».

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Ориентир на изучение технологий искусственного интеллекта последнее время все частотен. Появляются работы достаточно интересные, серьезные, грамотные. На мой взгляд, формируется некое дискуссионное поле, что вполне целесообразно. Не является исключением и представленная к публикации работа. Как видно из названия труда – «Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях...» – автор обращается к анализу частного порядка: «объектом исследования являются цифровые HR-коммуникации, а предметом – применение технологий ИИ в управлении

персоналом и оптимизации HR-процессов». На мой взгляд, обозначенный тематический вариант вполне правомерен, да и научная новизна работы заключается в «комплексном анализе возможностей и рисков внедрения технологий искусственного интеллекта в сферу цифровых HR-коммуникаций». В целом работа методически точна, корректива в данном режиме излишня. Рассмотрение вопроса сделано с учетом внутренней логики; термины / понятия, которые использованы в труде, унифицированы. Стиль соотносится с собственно научным типом: например, «основным преимуществом применения цифровых технологий является снижение трудоемкости всех HR-процессов на основе быстрого принятия решений, повышение качества аналитической информации, использование возможностей прогнозирования ситуации на стратегический период, использование структурированной базы данных сотрудников, находящихся в любой точке мира, сокращение временных и финансовых затрат, использование HR-аналитики. Недостатки преимущественно связаны с высокой стоимостью программного обеспечения и разработок», или «одной из наиболее прогрессивных технологий в сфере HR является искусственный интеллект IBM на основе анализа различных данных и предиктивной аналитики определяет работников, которые хотят уволиться. Технология помогает своевременно обнаружить готовящееся увольнение, что дает возможность провести беседу с сотрудниками и предотвратить уход или вовремя найти ему замену. Внедрение искусственного интеллекта дает 95% точности прогнозов...» и т.д. Фактические и статистические данные объективны, должный стандарт ссылок сделан. Думаю, что членение текста на смысловые блоки оправдано, это позволяет читателю двигаться вслед за развитием исследовательской мысли. Работа самостоятельна, оригинальна, интересна; визуальная вставка есть форма обобщения. На мой взгляд, тема статьи раскрыта, авторская позиция объективна и прозрачна, да и цель исследования достигнута. Автор приходит к выводу, что «технологии искусственного интеллекта в HR-коммуникациях представляют собой мощный инструмент, который, при грамотном использовании, способен кардинально изменить подходы к управлению человеческими ресурсами, обеспечивая компаниям новые возможности для роста и развития». Библиографический список объемен, однако источники следует скорректировать в соответствии с требованиями издания! После незначительной правки статья «Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски» может быть рекомендована к публикации в журнале «Litera».

Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

В статье "Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски" автором рассматривается цифровизация коммуникативных инструментов в сфере подбора персонала.

Исследование обладает структурой научной статьи и состоит из введения, результатов исследования, выводов и библиографии.

Во введении автор определяет объект, предмет и новизну исследования. Объектом исследования являются цифровые коммуникации в управлении кадрами. Предмет исследования – применение технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом и оптимизации HR-процессов.

Научная новизна статьи заключается в анализе, показывающем возможности и риски внедрения технологий искусственного интеллекта в сферу цифровых HR-коммуникаций.

Актуальность исследования, по мнению автора, связана с внедрением цифровых

технологий в области искусственного интеллекта в работу современных российских предприятий.

В качестве основного метода автор использует сопоставительный анализ.

В основной части описывается опыт иностранных и отечественных предприятий в области внедрения технологий ИИ, рассматриваются основные достоинства и недостатки.

К первым относится снижение трудоемкости всех HR-процессов на основе быстрого принятия решений, повышение качества аналитической информации, использование возможностей прогнозирования ситуации на стратегический период, использование структурированной базы данных сотрудников, находящихся в любой точке мира, сокращение временных и финансовых затрат, использование HR-аналитики.

Ко вторым - высокая стоимость программного обеспечения и разработок.

Автор уделяет особое внимание барьерам и перспективам внедрения искусственного интеллекта в области управления персоналом на российском рынке.

Автор также подчеркивает важность нового компонента в структуре компаний, связанного с использованием большого объема данных.

Отмечается также, что для внедрения подобных технологий необходим определенный уровень зрелости компании.

В заключении автор приходит к выводу о том, что "российские компании, несмотря на отставание в цифровой трансформации, начинают активно развивать собственные решения, что, в сочетании с государственной поддержкой, может привести к значительному прогрессу в этой области. В долгосрочной перспективе, внедрение ИИ в HR-коммуникации станет не просто трендом, а необходимостью для успешного функционирования любой организации, стремящейся к устойчивому развитию и конкурентоспособности на мировом рынке". Учитывая вышеизложенный автором анализ использования технологий искусственного интеллекта, данное утверждение можно признать истинным.

Стиль статьи соответствует уровню научной статьи и не содержит существенных недочетов.

Библиография содержит необходимое количество отечественных и зарубежных источников.

Однако, в работе существуют небольшие недостатки.

Так, нечетко обозначены цели и задачи исследования.

Статья «Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски» является исследованием, открывающим новые перспективы в области управления персоналом, и она может быть рекомендована к публикации в журнале Litera.