

*Каюмов Хаким Хакид угли,
магистрант,*

*3 курс, Институт экономики и туризма
Владимирский государственный университет
Россия, г. Владимир*

*Субботина Наталья Олеговна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Бизнес-информатика и экономика»
Владимирский государственный университет
Россия, г. Владимир*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В статье рассматриваются ключевые направления автоматизации управления персоналом в условиях цифровой трансформации экономики. На основе анализа научных публикаций, отраслевых отчетов и эмпирических данных исследуются тенденции внедрения искусственного интеллекта, облачных технологий, HR-ботов и систем аналитики в кадровые процессы. Особое внимание уделяется трансформации роли HR-специалиста, проблемам и барьерам цифровизации, а также перспективам развития HRTech-рынка в России и мире. Делается вывод о формировании новой парадигмы управления человеческими ресурсами, основанной на синергии человеческого и машинного интеллекта.*

***Ключевые слова:** автоматизация управления персоналом, искусственный интеллект, HRTech, цифровая трансформация, HR-аналитика, нейросети, HR-боты.*

Annotation: *The article discusses the key areas of personnel management automation in the context of digital transformation of the economy. Based on the analysis of scientific publications, industry reports, and empirical data, the article explores the trends of introducing artificial intelligence, cloud technologies, HR bots, and analytics systems into personnel processes. Special attention is given to the transformation of the HR specialist's role, the challenges and barriers of digitalization, and the prospects for the development of the HRTech market in Russia and worldwide. The article concludes that a new paradigm of human resources management is emerging, based on the synergy of human and machine intelligence.*

Keywords: *HR automation, artificial intelligence, HRTech, digital transformation, HR analytics, neural networks, HR bots.*

Современный этап развития экономики характеризуется беспрецедентными темпами цифровой трансформации всех сфер хозяйственной деятельности. Управление персоналом как одна из ключевых функций организации не остается в стороне от этих процессов. Цифровизация HR-сферы перестала быть вопросом выбора и превратилась в императив выживания и конкурентоспособности предприятий в условиях динамично меняющейся рыночной среды.

Актуальность исследования современных тенденций автоматизации управления персоналом обусловлена несколькими факторами. Во-первых, нарастающий дефицит квалифицированных кадров и изменение структуры занятости требуют от работодателей поиска новых инструментов привлечения, удержания и развития сотрудников. Во-вторых, стремительное развитие технологий искусственного интеллекта открывает принципиально новые возможности для оптимизации HR-процессов. В-третьих, трансформация самой парадигмы управления человеческими ресурсами, смещение акцента с административных функций на стратегическое

партнерство с бизнесом, невозможна без перераспределения рутинных операций на автоматизированные системы.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ современных тенденций автоматизации управления персоналом, выявление ключевых направлений технологического развития HR-сферы, оценка возникающих возможностей и рисков, а также определение перспектив дальнейшей эволюции HRTech-рынка.

Методологическую основу исследования составляют системный подход, позволяющий рассматривать автоматизацию управления персоналом как комплексный процесс, затрагивающий все элементы HR-системы; сравнительный анализ, используемый для сопоставления отечественных и зарубежных практик цифровизации; а также методы обобщения и синтеза при формулировании выводов и рекомендаций.

Наиболее интенсивно автоматизация развивается в сфере рекрутинга, что обусловлено высокой трудоемкостью процессов поиска, отбора и оценки кандидатов. Искусственный интеллект позволяет существенно ускорить и оптимизировать данные процедуры. Согласно исследованию VCG, внедрение нейросетей в рекрутмент позволяет сократить до 10% рабочего времени рекрутера и примерно на 40% уменьшить средний срок закрытия вакансии [3, с. 21].

Современные алгоритмы машинного обучения способны осуществлять автоматический скрининг резюме, формировать рейтинги кандидатов на основе заданных критериев, проводить первичное тестирование и даже участвовать в собеседованиях посредством чат-ботов. Как отмечает Э. Кудишина, директор по персоналу ИТ-компании «Открытые решения», использование ИИ на этапе первичного скоринга резюме позволяет сократить до 80% времени на рутинные операции [8]. В ее компании алгоритмы сортируют резюме соискателей по заданным метрикам (навыки,

опыт, образование, результаты тестов), что обеспечивает приоритетное рассмотрение наиболее релевантных кандидатов.

Важным преимуществом применения ИИ в рекрутинге является минимизация субъективного фактора при принятии решений. Алгоритмы опираются на объективные данные, что позволяет повысить качество отбора и снизить риски дискриминации. Кроме того, API-интеграция с job-сайтами и внутренними CRM-системами обеспечивает автоматическую загрузку резюме, проверку на дублирование и накопление данных о кандидатах для последующего использования [8].

HR-боты представляют собой цифровых агентов на основе искусственного интеллекта, предназначенных для оптимизации рутинных кадровых процедур и повышения эффективности работы HR-специалистов. Наибольшее распространение они получили в рекрутинге, однако сфера их применения постоянно расширяется [1, с. 97].

В рекрутинге боты выполняют функции обработки заявок соискателей, анализа резюме, проведения первичного онлайн-тестирования и даже интервьюирования. Это существенно снижает нагрузку на HR-специалистов и ускоряет процесс найма. Помимо рекрутинга, HR-боты эффективно используются для адаптации новых сотрудников: они отвечают на часто задаваемые вопросы, предоставляют информацию о корпоративных правилах, помогают ориентироваться в организационной структуре. Это способствует ускорению включения новичков в рабочие процессы и снижению их зависимости от наставников [1, с. 98].

В сфере внутренних коммуникаций боты обеспечивают регулярное информирование персонала, проведение опросов, сбор обратной связи, организацию мероприятий. Цифровые помощники могут поздравлять сотрудников с событиями, напоминать о важных датах, формировать рейтинги и программы нематериальной мотивации [8].

Современные системы HR-аналитики на базе искусственного интеллекта позволяют не только анализировать текущее состояние кадровых процессов, но и прогнозировать их развитие. Ключевыми направлениями применения предиктивной аналитики выступают прогнозирование текучести кадров, идентификация рисков выгорания сотрудников, анализ вовлеченности и управление эффективностью [3, с. 22].

Алгоритмы машинного обучения способны выявлять скрытые закономерности в кадровых данных и своевременно сигнализировать о потенциальных проблемах. Например, анализируя динамику производительности, частоту отсутствия на рабочем месте, результаты опросов удовлетворенности, система может предсказать вероятность увольнения сотрудника и предложить меры по его удержанию. Аналитические модули также могут агрегировать обратную связь от сотрудников и строить динамические отчеты о настроениях коллектива, что особенно важно для профилактики выгорания и поддержания благоприятного психологического климата [3, с. 23].

Внедрение облачных технологий в управление персоналом обеспечивает гибкость хранения и обработки данных, доступность информации из любой точки мира, масштабируемость решений под потребности бизнеса. Облачные HRM-системы позволяют интегрировать различные функции – от кадрового учета до обучения и развития – в единую цифровую экосистему [2, с. 172].

Согласно исследованию Gartner, одним из ключевых трендов цифровизации HR является формирование единой архитектуры корпоративных инструментов, работающих в взаимосвязанной экосистеме. Это обеспечивает бесшовность кадровых процессов, исключает дублирование данных и создает основу для комплексной аналитики [7].

Геймификация представляет собой применение игровых механик в неигровых контекстах и становится все более востребованным инструментом

в сфере обучения и развития персонала. Использование игровых элементов – баллов, уровней, рейтингов, бейджей – способствует повышению вовлеченности сотрудников в обучающие программы и ускорению их интеграции в корпоративную среду [9].

Цифровые платформы обучения на базе ИИ позволяют формировать персонализированные образовательные траектории с учетом индивидуальных навыков, знаний и потребностей каждого сотрудника. Системы отслеживают прогресс обучения, определяют области, требующие улучшения, и автоматически рекомендуют соответствующие курсы и материалы [2, с. 171].

Автоматизация нормирования труда и расчета численности персонала представляет собой важное направление оптимизации затрат на рабочую силу. Современные программные решения, такие как WorkForce Software, позволяют моделировать производственные сценарии, прогнозировать загрузку сотрудников и оптимизировать организационную структуру на основе объективных данных [1, с. 97].

Интеграция учетных систем с инструментами бизнес-аналитики (Tableau, Power BI) обеспечивает возможность не только рассчитывать текущую потребность в персонале, но и прогнозировать ее изменение под влиянием различных факторов, что особенно актуально в условиях высокой динамики рынка и необходимости оперативной адаптации численности к колебаниям спроса [1, с. 99].

Одним из наиболее значимых последствий автоматизации управления персоналом является глубокая трансформация профессиональной роли HR-специалиста. Исследование Deloitte «Переосмысление HR: как ИИ меняет управление людьми» показывает, что требования к навыкам HR-руководителей за последние пять лет выросли на 23%, и эта тенденция сохранится [5].

В новой операционной модели HR выделяются несколько ключевых ролей. Архитекторы решений объединяют опыт в управлении персоналом с цифровыми и аналитическими навыками, что позволяет более эффективно координировать работу. Центр инноваций и аналитики трансформирует данные о сотрудниках в практические решения и прогнозы, помогающие компании сохранять конкурентоспособность. Внедрение решений предполагает переход к гибкой модели услуг на базе искусственного интеллекта, где HR-отдел активно реализует новые процессы с помощью технологий [5].

Принципиально важным является понимание того, что нейросети не заменяют людей, а выступают инструментом повышения эффективности их работы. Предполагается трехуровневое распределение задач между человеком и машиной: AI-Assisted (человек ведет, ИИ помогает), AI-Augmented (работа делится поровну) и AI-Powered (основную рутину выполняет ИИ, человек контролирует результат). Когда ИИ берет на себя рутинные процессы и сервисные задачи, HR-специалисты получают возможность уделять больше внимания аналитике и стратегическим решениям [5].

Как справедливо отмечает Э. Кудишина, «ИИ не заменит HR-специалистов. Но HR-специалисты, использующие ИИ, заменят тех, кто им не пользуется» [8]. Это означает, что ключевым фактором успеха становится не противостояние человека и машины, а их синергия, основанная на дополнении возможностей алгоритмов человеческим эмоциональным интеллектом, креативностью и стратегическим мышлением.

Несмотря на очевидные преимущества автоматизации HR-процессов, ее внедрение сопряжено с рядом проблем и барьеров. Исследователи выделяют несколько групп препятствий, замедляющих цифровую трансформацию кадровой сферы.

Финансово-экономические барьеры связаны с высокой стоимостью внедрения современных HRTech-решений. Как отмечается в исследовании Гурушкина П.Ю., для российских предприятий основными препятствиями остаются высокая стоимость разработок и необходимость адаптации иностранных решений под отечественную специфику [6, с. 76]. Особенно остро эта проблема стоит для малого и среднего бизнеса, который, в отличие от крупных корпораций, не располагает достаточными ресурсами для масштабной цифровизации.

Организационно-управленческие барьеры включают сопротивление сотрудников изменениям, недостаточную цифровую зрелость компаний, отсутствие четкой стратегии цифровой трансформации. Внедрение новых технологий требует не только технического переоснащения, но и изменения корпоративной культуры, пересмотра устоявшихся процедур, переобучения персонала, что встречает естественное сопротивление [2, с. 175].

Технологические барьеры обусловлены сложностью интеграции новых решений с существующими информационными системами, проблемами качества и доступности данных, необходимостью обеспечения информационной безопасности. Для эффективной работы алгоритмов ИИ требуются большие объемы качественных, структурированных данных, которыми располагают далеко не все организации [3, с. 23].

Этические и правовые барьеры связаны с рисками нарушения конфиденциальности персональных данных, возможной дискриминацией при принятии решений алгоритмами, «галлюцинациями» нейросетей, требующими многоуровневого фактчекинга. Использование ИИ в HR порождает вопросы об ответственности за принимаемые решения, о прозрачности алгоритмов, о защите прав кандидатов и сотрудников [3, с. 22].

Специфика российского рынка, по данным исследований, характеризуется значительным разрывом между крупным и малым бизнесом в уровне цифровизации HR-процессов. Крупные компании активно внедряют

инновации, в то время как малый и средний бизнес существенно отстает из-за высокой стоимости технологий и нехватки квалифицированных кадров. При этом государственная поддержка отечественных IT-продуктов может способствовать ускорению цифровизации HR-процессов и сокращению указанного разрыва [6, с. 78].

Исследование Talantix, основанное на анализе практик 382 российских компаний, показывает, что 2025 год стал переломным в сфере HRTech-трансформации. Если раньше цифровые инструменты в основном упрощали отдельные рутинные операции, то в настоящее время HR-команды начинают комплексно внедрять технологичные решения, в том числе на базе искусственного интеллекта, во все процессы работы с людьми. Результаты уже ощутимы: 65% компаний, использующих HRTech, смогли усилить подбор даже в условиях кадрового дефицита и внешней нестабильности [4].

Gartner в своем исследовании выделяет четыре основных направления цифровой трансформации HR: использование ИИ и ИИ-агентов для автоматизации задач и повышения производительности; формирование рабочих процессов в эпоху взаимодействия человека и машины; развитие в условиях неопределенностей; борьба с истощением корпоративной культуры через внедрение ценностей в повседневную работу [7].

Особого внимания заслуживает развитие Nudgetech – нового набора инструментов на базе ИИ для управления персоналом, позволяющих с помощью алгоритмов формировать поведение сотрудников, направленное на достижение целей организации. Компании экспериментируют с использованием ИИ для побуждения сотрудников к выбору оптимальных способов коммуникации в зависимости от контекста и предпочтений контрагентов [7].

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что автоматизация управления персоналом вступила в качественно новый этап своего развития. Если ранее цифровые инструменты выполняли преимущественно учетные и

административные функции, то современные технологии на базе искусственного интеллекта, облачных вычислений и предиктивной аналитики трансформируют саму парадигму управления человеческими ресурсами.

Ключевыми тенденциями автоматизации HR-сферы выступают: внедрение ИИ в рекрутинг и оценку персонала, использование HR-ботов для автоматизации рутинных операций и коммуникаций, развитие предиктивной аналитики для прогнозирования кадровых рисков, геймификация обучения и адаптации, интеграция различных HR-функций в единые цифровые платформы.

Библиографический список:

1. Ложникова, А. А. Программное обеспечение для нормирования труда и расчёта численности персонала: современные решения и перспективы развития / А. А. Ложникова // Молодой ученый. - 2025. - № 40 (591). - С. 95-100.

2. Черняков, М. К., Чернякова, И. А. Цифровизация управления персоналом: современные тенденции и вызовы для российских предприятий / М. К. Черняков, И. А. Чернякова // Journal of Monetary Economics and Management. - 2025. - Т. 14, № 2. - С. 166-186.

3. Галиахметов, Р. А., Шмырёв, М. Н. Использование нейросетей для HR: возможности, перспективы, ограничения / Р. А. Галиахметов, М. Н. Шмырёв // Социально-экономическое управление: теория и практика. - 2025. - Т. 21, № 2. - С. 20-24.

4. В 2025 году рынок труда вступил в эпоху HRTech-трансформации // The HRD. - 2025. - URL: <https://thehrd.ru/news/v-2025-godu-rynok-truda-vstupil-v-epohu-hrtech-transformacii/> (дата обращения: 15.02.2026).

5. Революция в управлении: как искусственный интеллект меняет HR-сферу // HH.ru. - 2025. - URL: <https://hh.ru/article/revolyuciya-v-upravlenii-kak-iskusstvennyj-intellekt-menyaet-hr-sferu> (дата обращения: 15.02.2026).

6. Шляпов, И. В., Титовнина, Е. И., Гурушкин, П. Ю. Технологии искусственного интеллекта в цифровых HR-коммуникациях: перспективы и риски / И. В. Шляпов, Е. И. Титовнина, П. Ю. Гурушкин // Litera. - 2025. - № 2. - С. 72-84.

7. HRM-системы (мировой рынок) // TAdviser. - 2025. - URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:HRM-системы_\(мировой_рынок\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:HRM-системы_(мировой_рынок)) (дата обращения: 15.02.2026).

8. Кудишина, Э. Заменит ли искусственный интеллект эйчаров / Э. Кудишина // РБК Компании. - 2025. - URL: <https://companies.rbc.ru/news/1dTBL9Q8xA/zamenit-li-iskusstvennyj-intellekt-ejcharov/> (дата обращения: 15.02.2026).

9. Chernyakov, M. K., Chernyakova, I. A. Digitalization of human resource management: current trends and challenges for Russian enterprises / M. K. Chernyakov, I. A. Chernyakova // Kras-science. - 2025. - URL: <http://www.kras-science.ru/jour/index.php/nk/article/view/297> (дата обращения: 15.02.2026).