

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-8-7>

УДК 331.108



Attribution

cc by

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ЭПОХУ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Бурмистров С.В., Кротов Д.В., Самыгин С.И.

Ростовский государственный экономический университет

Аннотация. Исследование посвящено изучению актуальных аспектов управления персоналом в эпоху искусственного интеллекта, что определяет актуальность выбранной проблематики. Рассматриваются теоретические и практические аспекты управления персоналом, в контексте применения конкретных технологий для оптимизации бизнес-процессов организаций. Целью исследования является систематизация знаний об искусственном интеллекте, определении эффективных технологий для оптимизации бизнес-процессов в системе управления персоналом. В качестве методологической основы исследования выступают труды отечественных учёных в области управления персоналом. Результатами исследования выступают практические рекомендации по оптимизации бизнес-процессов в системе управления персоналом. Особое внимание в исследовании уделено аналитике профессиональных компетенций, которые трансформируются в виду повсеместного внедрения искусственного интеллекта. В заключении исследования авторами делается вывод о том, что экономическое преимущество организаций на рынке напрямую зависит от инноваций - новейших технологий, за счет которых крупные компании поддерживают оптимальный уровень конкурентоспособности. Несмотря на широкое применение искусственного интеллекта в бизнес-процессах, для HR-менеджера основанные на использовании искусственного интеллекта технологии остаются, в основном, лишь эффективным инструментом для оптимизации решения рутинных задач.

Ключевые слова: искусственный интеллект; профессиональные компетенции; HR-менеджер; IT-стратегия; управление персоналом.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

CURRENT ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT
IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Sergey V. Burmistrov, Dmitry V. Krotov, Sergey I. Samygin

Rostov State University of Economics

Abstract. The research is devoted to the study of relevant aspects of personnel management in the era of artificial intelligence, which determines the relevance of the chosen issue. The theoretical and practical aspects of personnel management are considered in the context of the application of specific technologies to optimize the business processes of organizations. The purpose of the research is to systematize knowledge about artificial intelligence, identify effective technologies for optimizing business processes in the personnel management system. The methodological basis of the research is the works of Russian scientists in the field of personnel management. The results of the study are practical recommendations for optimizing business processes in the personnel management system. Special attention in the study is paid to the analysis of professional competencies, which are being transformed in view of the widespread introduction of artificial intelligence. In conclusion, the economic advantage of organizations in the market is directly dependent on innovation - the latest technologies, through which large companies maintain an optimal level of competitiveness.

Despite the widespread use of artificial intelligence in business processes, for an HR manager, technologies based on the use of artificial intelligence remain, basically, only an effective tool for optimizing the solution of routine tasks.

Keywords: artificial intelligence; professional competencies; HR manager; IT strategy; personnel management.

Funding: Independent work.

Введение.

В эпоху цифровизации и внедрения новейших технологий в экономические процессы, система управления персоналом, в том числе взаимодействия между работниками претерпели существенные изменения в виду активного использования информационных систем, суть которых заключается в аналитике больших данных за счет встроенного искусственного интеллекта, в результате чего меняются должностные обязанности. Требования к кандидатам на вакантные должности становятся выше, все чаще искусственный интеллект заменяет человека в рутинных задачах.

Таким образом, цель исследования заключается в выявлении актуальных аспектов управления персоналом в эпоху искусственного интеллекта.

Актуальность выбранной проблематики обоснована изменениями, происходящими в системе управления персоналом и экономике в целом.

Научная новизна исследования заключается в следующем: выявлении эффективных технологий на базе искусственного интеллекта, основная задача которых заключается:

- в оптимизации бизнес-процессов; в определении новых компетенций, которые актуальны на сегодняшний день для работодателей;

- в систематизации знаний об искусственном интеллекте в области управления персоналом.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты внедрения и использования технологий на базе искусственного интеллекта;

- проанализировать пути и возможности использования искусственного интеллекта в целях оптимизации деятельности специалистов по управлению персоналом;

- проанализировать потенциальные перспективы замены искусственным интеллектом HR-менеджеров и выявить все возможные риски для коммерческой организации.

Методологическую основу исследования составляют труды отечественных ученых в области управления персоналом: А.Я. Кибанова, А.А. Гончаровой и др.

Обсуждение.

Система управления персоналом является основой реализации коммерческой деятельности организации и определяющим фактором в ее конкурентоспособности. Внедрение искусственного интеллекта значительно преобразовало HR- процессы. Так, технология способна не только управлять эффективностью персонала за счет распределения задач, но и управлять адаптацией работников и подбирать кандидатов на вакантные должности.

В исследовании рассмотрены плюсы и минусы тотального внедрения искусственного интеллекта в систему управления персоналом, также представлены доводы, позволяющие определить способен ли искусственный интеллект заменить HR-менеджера.

Искусственный интеллект представляет собой систему алгоритмов, которые являются копией нейронных сетей мозга человека [5].

Таким образом, технология способна выполнять задачи, которые ранее мог выполнить только человек.

Специфика деятельности технологии заключается в способности анализировать большие массивы данных и принимать решения на основе проведенного анализа.

На сегодняшний день искусственный интеллект применяется во многих сферах:

- управление логистическими цепями и формирование маршрутов;

- управление финансами;

- медицина;

- навигация автомобилей;

- ритейл и т.д.

Существенным плюсом рассматриваемой технологии является отсутствие эмоций, что позволяет искусственному интеллекту выполнять «рутинные» задачи эффективнее человека. Рутинные задачи или, по-другому, монотонный труд являются смежными категориями и представляют собой комплекс задач, не требующих творческого усилия, особенность задач заключается в их многократном повторении, однообразии. За счет этого искусственный интеллект значительно повлиял на рынок труда и сферу управления персоналом.

Применение искусственного интеллекта трансформировало бизнес-процессы организаций. Помимо этого, изменились не только требования к должностям, но и специфика труда действующего персонала. В условиях постоянно меняющейся конъюнктуры рынка, для повышения и стабилизации уровня конкурентоспособности организациям необходимо проводить своевременное обучение персонала.

Специфика системы управления персоналом заключается во взаимодействии HR-менеджера с работниками, в выявлении специалистом по управлению персоналом показателей эффективности труда и разработке стратегий по повышению заинтересованности работников в выполнении задач организации [2].

Функции системы управления персоналом, следующие: подбор, отбор, найм, оценка и обучение персонала. Несмотря на то, что отличительной особенностью работы HR-менеджеров является взаимодействие с действующими работниками и кандидатами на должности, система управления персоналом имеет ряд простых задач, относящихся к монотонному труду.

К ним стоит отнести:

- учет количества работников и рабочего времени;

- формирование графика отпусков;

- расчет заработной платы, премий, компенсаций и льгот;

- проведение опросов и анализ результатов;

- первичные этапы рекрутмента.

В крупных современных компаниях перечисленные процессы автоматизированы за счет искусственного интеллекта.

Крупнейшие сервисы по поиску, подбору и найму персонала, такие как: «Хэдхантер», «Суперджоб», «Яндекс.Работа» для оптимизации перечисленных задач, относящихся к монотонному труду, используют платформы на базе искусственного интеллекта, которые представляют собой системы администрирования отдела кадров и кадровое делопроизводство, а также системы, которые представляют собой базы данных, обеспечивающие работников необходимой информацией и шаблонами необходимых отчетов.

Рассуждая о конкретных тенденциях внедрения искусственного интеллекта в управленческие процессы, необходимо отметить следующее:

- применение облачных сервисов для хранения больших массивов данных;
- применение чат-ботов для ведения деловых коммуникаций;
- применение технологий с воссозданием реальной трудовой среды и задач для повышения эффективности обучения и адаптации.

Известно, что технологии на базе искусственного интеллекта постоянно совершенствуются. Использование новейших технологий позволяет существенно оптимизировать процессы по управлению персоналом, в том числе сократить временные издержки.

Рассуждая о процессе найма и применения в нем искусственного интеллекта, необходимо отметить, что на сегодняшний день популярным инструментом в рекрутинге является ATS или Applicant Tracking System- системы с встроенным искусственным интеллектом, благодаря которым возможно эффективно управлять резюме кандидатов на вакантные должности, в том числе:

- отслеживание в реальном времени;
- управление собеседованиями и их проведение в режиме «онлайн».

Также, коммерческие организации активно используют такой инструмент, как Talantix, который представляет собой систему автоматизированного подбора кандидатов по ключевым навыкам и характеристикам, которые необходимы для вакантной должности.

В вопросе планирования найма ведущие HR специалисты используют инструмент Trello, который позволяет структурировать резюме и составлять план отбора персонала.

На сегодняшний день инструменты по рекрутингу на базе искусственного интеллекта позволяют проводить объективную оценку кандидата за счет аналитики, проводимой искусственным интеллектом относительно умений и навыков, которыми владеет кандидат и компетенций специалиста, которые необходимы для желаемой должности. Необходимо отметить, что несмотря на то, что искусственный интеллект проводит аналитику кандидатов, решение о приеме принимает HR-менеджер.

Продолжая рассуждение о тенденциях развития искусственного интеллекта в сфере рекрутмента, стоит отметить, что искусственный интеллект способен анализировать поведение работников, составлять психологические характеристики, что позволяет минимизировать риски приема неподходящих для компании работников. Существенным плюсом искусственного интеллекта в контексте найма персонала является оптимизация времени HR-менеджера за счет отбора вакансий в режиме «онлайн», что позволяет исключить личные встречи с каждым кандидатом.

Следует отметить, что технологии на базе искусственного интеллекта активно используются в процессе аттестации работников и проведения контроля времени персонала, что значительно упрощает процесс и позволяет отслеживать результаты работников. За счет технологии анализа больших данных искусственный интеллект способен анализировать результаты тестов, проводимых в процессе аттестации работников и составлять рекомендации по повышению эффективности труда каждого специалиста.

Также искусственный интеллект способен найти «сильные» и «слабые» стороны работников, спрогнозировать результаты труда. HR-менеджеры активно используют искусственный интеллект в процессе создания тестов и задач по аттестации персонала. Для выполнения перечисленных функций и проведения аналитики персонала используется WebWork AI, AI Indicator Process.

Одной из важнейших функций технологий на базе искусственного интеллекта, применяемых в организациях, является проведение аналитики рабочего времени, в которую входит отслеживание поисковых запросов и интернет-порталов, что позволяет оценить, как часто работник отвлекается от работы. Информация позволяет оценить уровень утомляемости работников, выявить паттерны их эффективности, что в свою очередь позволяет минимизировать риски появления стресса и других негативных психофизиологических явлений, которые снижают эффективность труда работников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что технологии на базе искусственного интеллекта позволяют систематизировать работу HR-менеджеров, на основании представленных данных специалисты принимают объективные решения по поводу кандидатов и действующих работников. Технологии на базе искусственного интеллекта являются оптимальным способом оценить эффективность труда работников, выявить причины текущей ситуации кадров. Помимо этого, технология позволяет оценить уровень лояльности работников, а также их вовлеченность.

Следующим актуальным аспектом использования новейших технологий в управлении персоналом являются облачные хранилища и скорость обработки информации. Сегодня облачные хранилища способны вместить

в себя неограниченную информацию о компании, включая регламенты и трудовые инструкции, таким образом специалисты имеют неограниченный доступ к необходимой для работы документации. Следует отметить, что систему облачных хранилищ можно контролировать, устанавливая пароль. Также HR-менеджеры, благодаря использованию облачных хранилищ, способны самостоятельно устанавливать права доступа пользователям в зависимости от должностей, которым необходимы те или иные документы. Облачные хранилища используются для оптимизации рабочего времени, составления рабочих графиков и отпусков.

Таким образом, система облачных хранилищ позволяет работникам в одно и то же время разрабатывать документы и редактировать их, вносить свои предложения и общаться в режиме онлайн. Помимо этого, облачные хранилища используются для обучения персонала, формирования рекомендаций для повышения компетенций работников.

Следующей тенденцией в аспекте внедрения искусственного интеллекта в HR- процессы является применение чат-ботов. Именно чат-боты заменили многие рутинные функции. Чат-боты используются для ответов на частые вопросы работников и клиентов. Помимо этого, чат-боты используются для автоматизации массового оповещения работников или клиентов. Следует отметить, что рассматриваемая технология, в большей степени, внедрена в процесс отбора кандидатов на вакантные должности. Чат-боты применяются для проведения предварительных собеседований и анализа ответов кандидата. Далее, чат-бот рассылает приглашения на проведение очных собеседований.

Можно сделать вывод о том, что внедрение чат-ботов позволяет существенно экономить время HR-менеджеров.

Относительно недавно чат-боты начали внедрять в процесс адаптации и обучения персонала. Специфика их внедрения заключается в том, что чат-бот выступает для работников в роли виртуального помощника, который проводит аттестацию и анализ результатов, предоставляет доступ к документации и обучающим программам. Активно чат-боты используются для информирования персонала.

Еще одним аспектом применения искусственного интеллекта в управлении персоналом является оценка перспектив внедрения виртуального пространства в HR-процессы. Следует отметить, что рассматриваемую технологию применяют крупные корпорации, так как такой вариант технологии является относительно новым. В данном случае, искусственный интеллект применяется для генерирования виртуальной среды, где работник ходит виртуальные экскурсии со встроенными инструментами, такими как: виртуальные задачи, подсказки, тесты и др. Рассматриваемый вариант использования технологии искусственного интеллекта является одной из форм геймификации HR-процессов. Игровые элементы используются для вовлечения работников, повышения мотивации. Целью использования виртуальной реальности выступает повышение эффективности адаптации работников и их обучения. В будущем, генерируемая искусственным интеллектом виртуальная реальность, будет применена для интерактивного группового обучения. На сегодняшний день искусственный интеллект способен генерировать нестандартные ситуации, что позволяет проанализировать способности работников в ситуации неопределенности.

К проблемам внедрения искусственного интеллекта в HR-процессы стоит отнести определение новых трудовых стандартов, которые должны включать в себя внедрение искусственного интеллекта в бизнес-процессы [4].

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что развитие HR-процессов во многом зависит от новейших технологий и искусственного интеллекта. В связи с этим, меняется стратегия развития организации и кадровая политика. Эффективность применения технологий во многом зависит от компетенций работников, поэтому очень важно, чтобы обучение проходило одновременно с внедрением технологий, поэтапно.

На основании представленных в исследовании тенденций и актуальных аспектов внедрения искусственного интеллекта в HR-процессы есть основания предложить следующие принципы трансформации бизнес-процессов:

- интеграцию процессов;
- гибкий подход к обучению и адаптации персонала;
- взаимодействие HR-менеджера и работников строится на мотивации сотрудников и развития их лояльности к организации в целом;
- для компании персонал является приоритетным фактором развития;
- формирование новых компетенций работников в связи с изменениями на рынке труда;
- приоритетными являются команды работников, которые разрабатывают проекты.

Стремительное развитие технологий и динамизм бизнес – среды требует от организации быстрого ответа на происходящие изменения. В связи с этим, многие компании сегодня разрабатывают не только стратегию экономического развития, но также IT-стратегию, которая содержит в себе комплекс краткосрочных и долгосрочных целей, а также приоритет использования информационных технологий для оптимизации бизнес-процессов.

Следует отметить, что IT-стратегия во многом схожа со стратегией экономического развития, содержит бизнес-цели в контексте прироста выручки, расширения сбыта, обеспечения конкурентных преимуществ и т.д.

Так, цели в IT-стратегии могут быть следующими:

- внедрение CRM-систем для оптимизации взаимодействия сотрудников и клиентов;
- использование IoT (Internet for things) мониторинга для снижения затрат, оптимизации времени, необходимого для выполнения производственных задач;
- взаимодействие подчиненных и руководителей, внедрение BI-систем для оптимизации взаимодействий между отделами;
- формирование системы защиты базы данных компании и облачных хранилищ [3].

К элементам IT-стратегии следует отнести следующее:

- прогнозируемые результаты и ожидания от внедрения технологий на базе искусственного интеллекта;
- оценка текущих результатов работы компании с учетом сильных и слабых сторон применяемых технологий;
- формирование проектов с использованием IT-технологий;
- учет технологий и программного обеспечения, использующегося в компании;
- оценка механизма управления IT-технологиями с учетом результатов достижения целей организации.

Результаты.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что на экономику, и в частности, на систему управления персоналом в наибольшей степени оказывают влияние следующие технологии:

- искусственный интеллект;
- облачные хранилища;
- блокчейн;
- чат-боты;
- роботы.

На сегодняшний день производство автоматизировано, крупные организации используют технологию robotic process automation, то есть, на производстве монотонные задачи выполняют роботизированные технологии, что значительно сокращает время выполнения задач и минимизирует риск появления ошибок, брака, аварий и травм. Соответственно, в HR менеджменте чат-боты в основном используются для замены служб поддержки.

Таким образом пользователи могут обратиться к виртуальному помощнику в любое время и получить необходимую информацию.

Искусственный интеллект уже продолжительное время используется для оптимизации HR-процессов, что значительно упростило работу менеджеров. Тем не менее, к проблемам искусственного интеллекта в сфере управления персоналом стоит отнести отсутствие этической составляющей. Отбор персонала только за счет искусственного интеллекта приводит к тому, что многие кандидаты остаются незамеченными несмотря на то, что могут действительно подходить на вакантную должность.

На сегодняшний день рассматриваемые технологии в России применяются преимущественно крупными организациями.

К причинам следует отнести следующее:

- высокую стоимость технологий, что создает трудности в приобретении для малых и средних организаций;
- некоторые руководители стремятся единолично контролировать бизнес-процессы, потому намеренно не внедряют технологии в бизнес-процессы;
- отсутствие необходимых специалистов в области IT.

Заключение.

Представленная в исследовании информация позволяет сделать вывод о том, что существующие профессии изменяются в связи с внедрением искусственного интеллекта в бизнес-процессы.

К профессиональным компетенциям, которые будут востребованы в будущем стоит отнести следующее: аналитическое мышление, многозадачность, способность быстро адаптироваться к новым технологиям — все это требует наличия у специалиста базовых знаний о сущности и функционировании искусственного интеллекта.

Перечисленные требования к квалификации определяют необходимость преобразования системы образования, внедрения программ по развитию практических навыков студентов в сфере IT-технологий. Особенно актуальны программы обучения, сочетающие в себе ориентацию на: знания о бизнес-процессах, о формировании устойчивых межличностных отношений, о командообразовании, социальных связях и экономических процессах.

Изменения на рынке труда в связи с повсеместным внедрением искусственного интеллекта предполагают появление потребности в квалифицированных специалистах, которые способны работать с новейшими технологиями.

Рассуждая о деятельности HR-менеджеров, следует отметить, что искусственный интеллект уже сегодня применяется для оптимизации рабочего времени специалистов по управлению персоналом.

Искусственный интеллект действительно способен выполнять большую часть обязанностей HR-менеджеров. Тем не менее, в случае появления непредвиденных обстоятельств искусственный интеллект, в связи

с тем, что алгоритмы не способны обработать всю вариативность случаев, перестает выполнять задачи, что приводит к простоям и серьезным потерям времени.

Помимо этого, следует учитывать и такой важный аспект, как этическую и психологическую составляющую процесса отбора кандидатов на вакантные должности. Искусственный интеллект не может самостоятельно обеспечить качественный отбор кандидатов, так как не критично рассматривает исключительно положительное содержание резюме, в то время, как оно, во многих случаях, не соответствует реальности.

В связи с этим, можно сделать вывод о том, что искусственный интеллект в системе управления персоналом может быть использован исключительно в качестве инструмента, оптимизирующего работу HR-менеджера.

Так, благодаря технологиям на базе искусственного интеллекта, можно объективно оценить уровень текучести кадров, укомплектованность штата работников, провести оценку результатов труда. Помимо этого, важным преимуществом использования искусственного интеллекта как инструмента в деятельности HR-менеджера является возможность проведения всесторонней оценки уровня лояльности и вовлеченности персонала на основании проведенных опросов, анкетирования и других социальных исследований.

Использование графиков, схем в деятельности HR – специалистов сегодня является основой кадрового планирования. За счет использования технологий на базе искусственного интеллекта рекомендуется создавать визуальную составляющую отчетов становится проще для HR-специалиста.

Итак, на основании вышеизложенного есть основания обозначить конкретные задачи, которые способен выполнять искусственный интеллект в системе управления персоналом [1]:

- проведение отбора кандидатов на вакантную должность;
- проведение всесторонней аналитики кандидатов по необходимым для организации критериям;
- возможность контроля информационного процесса на всех этапах кадрового делопроизводства;
- создание специализированных программ обучения индивидуального характера, которые направлены на повышение компетентности действующих работников с неограниченным доступом во времени;
- обеспечение эффективной взаимосвязи между отделами, работниками и руководством.

Стремительное развитие искусственного интеллекта и технологий, привело к тому, что многие крупные компании проводят обучения для повышения квалификации персонала в работе с технологиями на базе искусственного интеллекта [6]. Трансформация коснулась и кадровой политики, которая уже сегодня включает в себя разработанные с использованием искусственного интеллекта разделы по прогнозированию ожидаемых результатов труда, а также планы по адаптации и обучению работников в которых использование новейших технологий обеспечивает достижение целей при минимизации затрат времени и финансовых ресурсов.

Следует отметить, что на сегодняшний день, с учетом перспектив использования искусственного интеллекта, крупные компании сконцентрированы на обучении и повышении квалификации действующих сотрудников, нежели привлечении новичков. Данное положение еще раз подтверждает тот факт, что профессиональные компетенции меняются, требования к кандидатам на вакантные должности становятся выше.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что искусственный интеллект сегодня активно используется в бизнес-процессах организации, в частности в системе управления персоналом.

Экономическое преимущество организаций на рынке напрямую зависит от инноваций - новейших технологий, за счет которых крупные компании поддерживают оптимальный уровень конкурентоспособности.

Несмотря на широкое применение искусственного интеллекта в бизнес-процессах, для HR-менеджера основанные на использовании искусственного интеллекта технологии остаются, в основном, лишь эффективным инструментом для оптимизации решения рутинных задач.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Бамбурова, А. Е. Цифровые технологии в управлении персоналом: автоматизация, искусственный интеллект / А. Е. Бамбурова // *Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сборник научных трудов VI Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 29 марта 2024 года.* – Самара: Самара, 2024. – С. 248-253.
2. Воронова, И. В. Искусственный интеллект для управления персоналом / И. В. Воронова, О. А. Рассказова // *Путеводитель предпринимателя.* – 2024. – Т. 17, № 3. – С. 82-89. – DOI 10.24182/2073-9885-2023-17-3-82-89.
3. Гончарова, А. А. Искусственный интеллект в системе управления персоналом / А. А. Гончарова // *Научный альманах.* – 2024. – № 6-2(116). – С. 37-39.

4. Кибанов А. Я. *Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях* Москва: Издательский Дом "Инфра-М", 2023. – 242 с. – ISBN 978-5-16-012762-0.
5. Ляо, В. *Инновационные технологии управления персоналом на примере внедрения искусственного интеллекта* / В. Ляо // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. – 2023. – № 4(34). – С. 85-94.
6. Овчинникова, О. П. *Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и угрозы* / О. П. Овчинникова, Д. В. Лебедева // Вопросы управления. – 2024. – № 4(89). – С. 55-66. – DOI 10.22394/2304-3369-2024-4-55-66.

References:

1. *Bamburova, A. E. Digital technologies in personnel management: automation, artificial intelligence* / A. E. Bamburova // *Innovative strategies for human resource management: proceedings of the VI All-Russian Scientific and Practical Conference, Samara, March 29, 2024. Samara: Samarama, 2024. pp. 248-253.*
2. *Voronova, I. V. Artificial intelligence for personnel management* / I. V. Voronova, O. A. Rasskazova // *Entrepreneur's Guide. – 2024. – Vol. 17, No. 3. – pp. 82-89. – DOI 10.24182/2073-9885-2023-17-3-82-89.*
3. *Goncharova, A. A. Artificial intelligence in the personnel management system* / A. A. Goncharova // *Scientific Almanac. – 2024. – № 6-2(116). – Pp. 37-39.*
4. *Kibanov A. Ya. Personnel management in Russia: new functions and new things in functions* Moscow: Infra-M Publishing House, 2023. 242 p. ISBN 978-5-16-012762-0.
5. *Liao, V. Innovative technologies of personnel management on the example of the introduction of artificial intelligence* / V. Liao // *U. Journal. Economy. Management. Finance. – 2023. – № 4(34). – Pp. 85-94.*
6. *Ovchinnikova O. P. Artificial intelligence in personnel management: opportunities and threats* / O. P. Ovchinnikova, D. V. Lebedeva // *Management issues. – 2024. – № 4(89). – Pp. 55-66. – DOI 10.22394/2304-3369-2024-4-55-66.*

Информация об авторе:

Бурмистров Сергей Владимирович, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансового и HR менеджмента Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), г. Ростов-на-Дону, sviaz@ Rambler.ru

Кротов Дмитрий Валерьевич, доктор социологических наук, профессор кафедры экономической теории Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), г. Ростов-на-Дону, d537798@gmail.ru

Самыгин Сергей Иванович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры финансового и HR менеджмента, Ростовский государственный экономический университет, samygin78_@yandex.ru

Sergey V. Burmistrov, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Financial and HR Management, Rostov State University of Economics (RINH), Rostov-on-Don.

Dmitry V. Krotov, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Economic Theory, Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don.

Sergey I. Samygin, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Financial and HR Management, Rostov State University of Economics, Rostov -on-Don.

Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 14.07.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 12.08.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.08.2025.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.