2. Как вакуумная упаковка улучшает свежесть продукции? // HENG MASTER. — URL: https://www.hengmaster.com/ru/blog/how-does-skin-packaging-enhance-product-freshness (дата обращения: 05.04.2026).

3. *Мурадьян, Л.* Ученые ИТМО создали смарт-упаковку для определения срока годности продуктов // ОСН (Общественная служба новостей). — URL: https://www.osnmedia.ru/obshhestvo/uchenye-itmo-sozdali-smart-upakovku-dlya-opredeleniya-sroka-godnosti-produktov/amp (дата обращения: 08.04.2026).

4. В китайский Хэйлунцзян прибыл первый автомобиль-рефрижератор с мясной продукцией из РФ в рамках системы TIR // TI.SU. — URL: https://news.ati.su/news/2025/07/30/v-kitajskij-hejluntszjan-pribyl-pervyj-avtomobil-refrizherator-s-mjasnoj-produktsiej-iz-rf-v-ramkah-sistemy-tir-810460/ (дата обращения: 02.04.2026).

5. Первая партия автономных рефконтейнеров с мясом из Китая на ПКТ // Sea News. — URL: https://seanews.ru/2025/06/25/ru-pervaja-partija-avtonomnyh-refkontejnerov-s-mjasom-iz-kitaja-na-pkt (дата обращения: 05.04.2026).

К. О. Демещенко, М. А. Проскурова
Научный руководитель — кандидат экономических наук,
доцент И. Н. Куропатенкова
БГЭУ (Минск)

АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: ИНСТРУМЕНТАРИЙ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ

В условиях цифровой трансформации экономики и обострения конкуренции за человеческий капитал перед организациями Республики Беларусь остро встает вопрос о повышении эффективности процессов управления персоналом. Рынок труда становится все более динамичным: растет количество откликов на вакансии, ужесточаются требования к скорости закрытия позиций. Поэтому HR-специалисты испытывают хроническую перегрузку рутинными задачами.

Традиционные методы подбора сотрудников, основанные на ручной обработке резюме, составлении текстов вакансий и организации собеседований, характеризуются значительными временны́ми затратами, высоким влиянием человеческого фактора (усталость, субъективность оценки) и недостаточной стандартизацией процессов. Особенно остро эти проблемы проявляются в условиях кадрового дефицита и необходимости быстрого выхода на плановую производительность труда новых сотрудников. В связи с этим на основе анализа современных ИИ-инструментов и эмпирических данных об их применении в HR-практике разрабатываются подходы к автоматизации ключевых этапов воронки найма, позволяющие перераспределить ресурсы HR-служб с рутины на стратегические задачи: удержание, развитие и мотивацию персонала.

В работе выделены четыре этапа подбора персонала, подлежащих оптимизации с помощью ИИ: привлечение кандидатов, скрининг резюме, подготовка и проведение собеседований, оформление найма и онбординг. Для каждого этапа предложены конкретные инструменты. Perplexity AI генерирует тексты вакансий и скрипты собеседований с вопросами на оценку hard skills и soft skills. DeepSeek анализирует до 50 резюме за раз, ранжирует кандидатов и выставляет рейтинговую оценку. Calendly автоматизирует планирование встреч, исключая ручное согласование. tl; dv в связке с Google Meet записывает, транскрибирует и суммирует интервью. DeepSeek также создает персонализированные оферы, welcome-письма и планы адаптации.

Ключевым условием эффективности применения нейросетей является грамотный промпт-инжиниринг: качество результата непосредственно зависит от детализации и структурированности исходного запроса. Неправильно сформулированный промпт дает шаблонный или нерелевантный ответ, что снижает практическую ценность автоматизации.

На основе проведенного анализа сформулированы следующие выводы. Во-первых, автоматизация HR-процессов с помощью ИИ позволяет сократить время закрытия вакансии и снизить рутинную нагрузку на HR-специалистов, перераспределяя их ресурсы на стратегические задачи [1]. Во-вторых, эффективность внедрения ИИ в рекрутинге напрямую зависит от уровня ИИ-грамотности HR-специалистов: без понимания принципов работы нейросетей и навыков критической оценки их выдачи даже лучшие инструменты могут приводить к неверным решениям или излишнему доверию к автоматическим рекомендациям [2]. В-третьих, использование ИИ не заменяет HR-специалиста полностью, а выступает в роли вспомогательного инструмента, повышающего скорость и стандартизированность процессов: окончательные кадровые решения — приглашение на собеседование, офер, отклонение кандидата — остаются за человеком, который должен критически оценивать рекомендации нейросети. Таким образом, даже базовое внедрение доступных ИИ-решений позволяет белорусским организациям повысить эффективность подбора персонала в условиях дефицита времени и ресурсов без значительных инвестиций.

Источники

1. *Галиахметов, Р. А.* Использование нейросетей для HR: возможности, перспективы, ограничения / Р. А. Галиахметов, М. Н. Шмырёв // Социально-экономическое управление: теория и практика. — 2025. — Т. 21, № 2. — URL: https://www.researchgate.net/publication/394309144_USING_NEURAL_NETWORKS_FOR_HR_POSSIBILITIES_PROSPECTS_LIMITATIONS (дата обращения: 20.03.2026).

2. *Kalff, Y.* Explained, yet misunderstood: How AI Literacy shapes HR Managers‘ interpretation of User Interfaces in Recruiting Recommender Systems / Y. Kalff, K. Simbeck // arXiv. — URL: https://arxiv.org/pdf/2509.06475 (date of access: 20.03.2026).