

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

«Разработка методики оценки качества подбора линейного персонала с помощью ИИ-инструментов в сфере фуд-ритейла»

Заявка № 1669504

В условиях дефицита кадров и высокой текучести линейного персонала в сфере фуд-ритейла возрастает значимость повышения качества массового подбора. На практике эффективность рекрутинга нередко оценивается преимущественно через скорость закрытия вакансий, однако такой подход не позволяет в полной мере определить качество кадрового решения. В связи с этим всё более активно применяются ИИ-инструменты, используемые для автоматизации первичного отбора кандидатов, обработки откликов и сопровождения коммуникации на этапах найма [5].

Актуальность исследования обусловлена тем, что внедрение ИИ в подбор персонала требует оценки не только ускорения найма, но и его итоговой результативности. Формальное закрытие вакансии не всегда означает, что кандидат соответствует требованиям позиции, успешно адаптируется и закрепляется в организации. Кроме того, применение ИИ-решений связано с рисками недостаточной прозрачности алгоритмических процедур и воспроизводства ошибок отбора.

Цель исследования состоит в разработке методики оценки качества подбора линейного персонала с применением ИИ-инструментов в сфере фуд-ритейла. Для достижения поставленной цели предполагается систематизировать существующие подходы к оценке подбора персонала, выявить специфику использования ИИ в массовом найме и предложить комплекс критериев, позволяющих оценивать не только скорость, но и качество результата [2; 3].

Предлагаемая методика включает три взаимосвязанных блока: оценку процессуальной эффективности подбора, оценку качества итогового кадрового решения и оценку рисков применения ИИ-инструментов. Первый блок связан с анализом прохождения кандидатов по этапам найма. Второй ориентирован на соответствие кандидата требованиям вакансии, успешность первичной адаптации и устойчивость закрепления работника в организации. Третий блок предполагает контроль ограничений алгоритмического отбора и возможных искажений при принятии кадровых решений.

Научная новизна исследования заключается в том, что ИИ-подбор рассматривается не только как средство ускорения рекрутинга, но и как фактор, влияющий на качество кадрового решения. Практическая значимость работы состоит в возможности использования предложенной методики в HR-аналитике организаций фуд-ритейла для повышения обоснованности внедрения ИИ-технологий и совершенствования процедур массового найма.

Таким образом, комплексная оценка ИИ-подбора позволяет рассматривать цифровизацию рекрутинга не только как инструмент повышения скорости найма, но и как механизм повышения качества кадровых решений в условиях нестабильного рынка труда.

Источники и литература

- 1) Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление персоналом организации: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2024.
- 2) Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 451 с.
- 3) Милаева Т. В. Тенденции подбора персонала в России и мире в 2021–2024 гг. и их влияние на ищущих работу // Society and Security Insights. 2024.

- 4) Никишина А. Л. Техника отбора и найма персонала: электронное учебное пособие. Тольятти: Изд-во ТГУ, 2016.
- 5) Retail.ru. Как изменился рынок труда в ритейле. 2024.
- 6) Технологии Доверия, Кнопату. Искусственный интеллект в HR: кейсы российского рынка. М., 2025.