

# Прикладное применение ИИ в HR-практиках найма персонала

Оценка рынка, сравнение  
сервисов и прогноз на 2026 год

ноябрь 2025





# ИИ – тренд № 1 HR-сезона 2025

Цель исследования:

01

Выявить уровень готовности  
HR-специалистов  
к использованию ИИ, основные  
требования к инструментам  
и барьеры для внедрения.

02

Проанализировать российские  
ИИ-инструменты, используемые  
в задачах холодного поиска,  
корсинга и первичного скрининга  
кандидатов, оценить  
их эффективность, зрелость  
и применимость HR.



# Найм – самая затратная и объемная HR-задача, которая присутствует абсолютно во всех компаниях.

3



**74%** российских компаний отметили рост расходов на найм, в среднем на 10%, что в 2025 году составляет 20-25% всех HR-затрат



Задачи поиска, сорсинга и отбора резюме составляют от **40% до 75%** задач HR-подразделения компаний



Подбор и автоматизация найма, составляет более **51%** всего рынка HRtech-сервисов



**40%** HR-специалистов отмечают автоматизацию подбора как наиболее перспективное и приоритетное направление автоматизации HR-функции



Только **5%** российских компаний используют ИИ в процессе найма сотрудников, **42%** компаний реализуют все HR-процессы вручную



**Сформированный спрос на решения, повышающие эффективность работы HR-команд**



# Опрос HR-специалистов

4

Готовность к использованию ИИ

Практика и опыт 2024–2025

Эффективность и метрики

Барьеры для внедрений

Требования к ИИ-платформам

# Общие выводы

Исследование выявило "парадокс готовности" в российском HR-рынке: при высоком интересе к ИИ (54% участников готовы делегировать ИИ задачи подбора и скрининга) и наличии поддержки руководства (56%), компании сталкиваются с критическим разрывом в компетенциях:

01

Менее **30 %** HR-сотрудников обучены работе с ИИ, в основном используют общие LLM (GigaChat, DeepSeek) вместо специализированных HR-решений

02

Отсутствует методология измерения эффективности (только **30%** умеют измерять ROI)

03

Низкий уровень доверия к результатам, полученным от ИИ – **3/5** у большинства участников

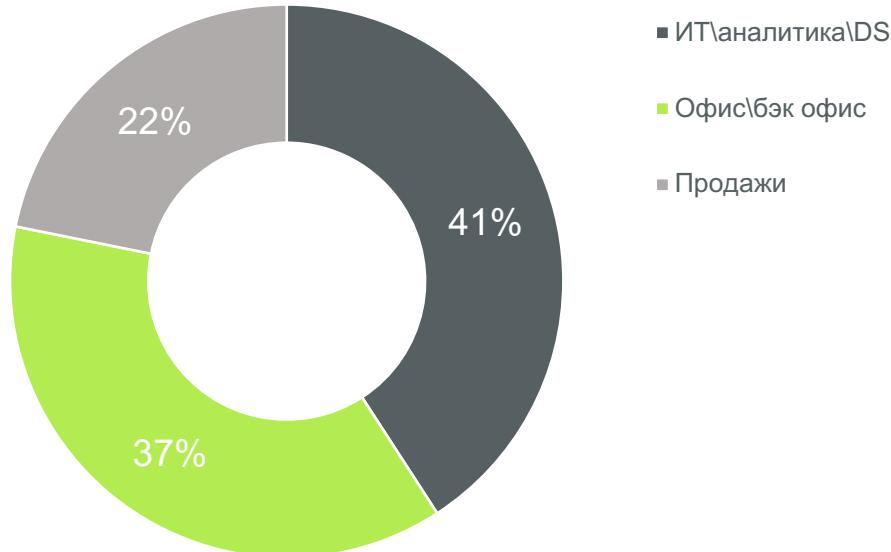
## Ключевой вывод:

Рынок находится в фазе экспериментирования без системного внедрения – многие тестируют инструменты, но не могут оценить их реальную эффективность

# Профиль участника опроса

75% респондентов участвуют в задачах холодного подбора.

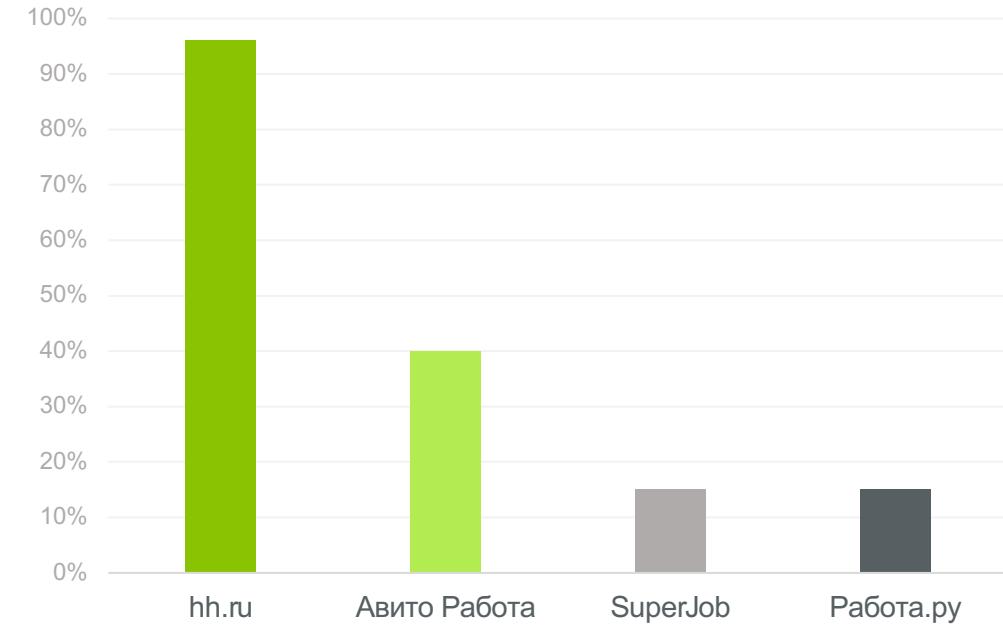
77% специалистов работают со средними объемами поиска – до 200 кандидатов в месяц.



01

Типы вакансий\*\*

\*\*Что определило набор типовых вакансий для тестирования платформ



02

Топ-источники для  
холодного поиска

# Опыт использования ИИ-инструментов в подборе 2024-25 гг.

Специализированные ИИ-платформы для задач найма упомянули **30%** респондентов, **70%** - либо используют внешние LLM, либо вообще не пользуются ИИ-инструментами

## Видимые эффекты от использования ИИ-решений

7

**73%**

Сокращение времени до шорт-листа:  
Наиболее значительный эффект - этот вариант отметили **73 %** респондентов

**32%**

Рост показателей релевантности кандидатов

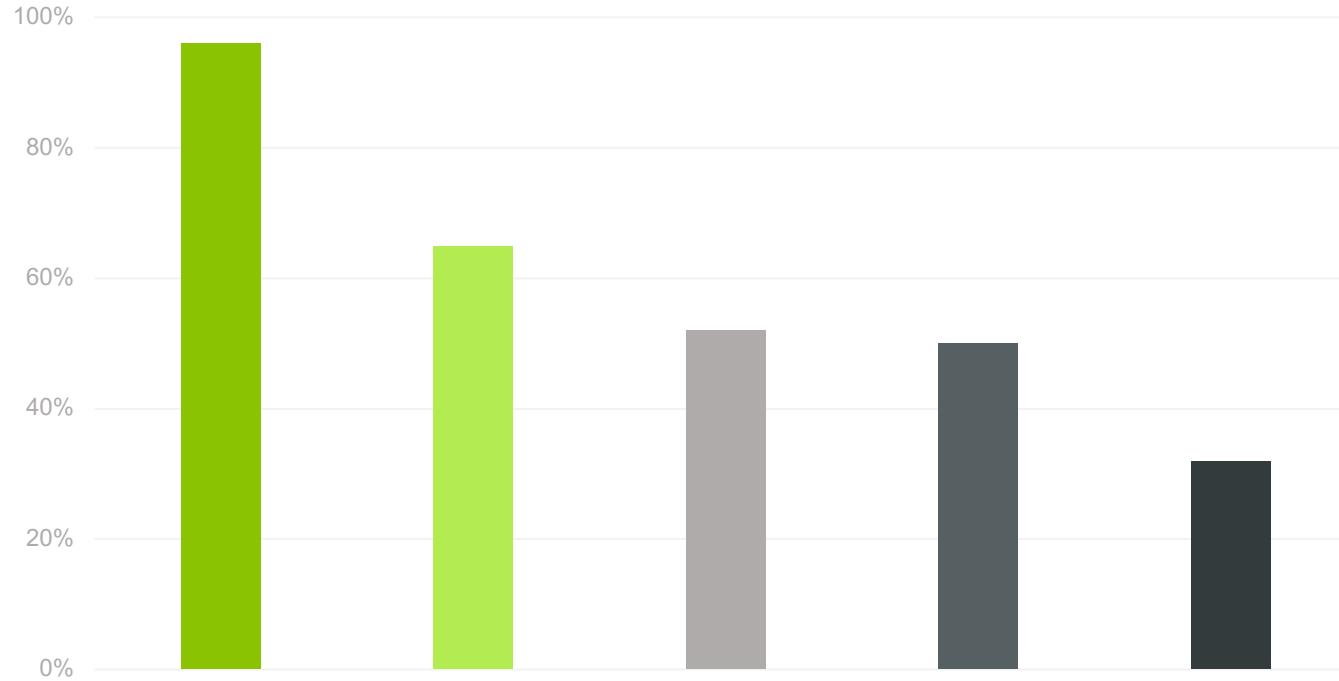
**30%**

Снижение стоимости закрытия

В этом году главной ценностью ИИ называют экономию времени, а не повышение качества подбора. ИИ воспринимается прежде всего как инструмент автоматизации, а не как технология, улучшающая качество принятия решений, что говорит о раннем этапе зрелости использования ИИ.

# Эффективность и метрики при использовании ИИ-инструментов

Какие метрики считаете ключевыми для использования ИИ в задачах подбора?



\*\* целевые метрики

- Релевантность подбора
- Конверсия в оффер
- Время до шорт-листа
- Стоимость подбора
- ROI (возврат на инвестиции)

Планы на 2026 г.

# Готовность использования ИИ

9

## Готовность к внедрению:

более половины опрошенных (54%) рассматривают интеграцию ИИ-решений в свою работу.

## Осознанная эффективность:

каждый второй респондент (50%) не только признает, что ИИ ускоряет холодный поиск, но и четко представляет, какие именно инструменты для этого использовать.

При этом наблюдается низкий уровень компетенций и измерений эффективности и результатов – только 30%

**Компании готовы внедрять ИИ, но не могут доказать его ценность цифрами!**

## Риск разочарования в результатах:

01

Не смогут обосновать использование инструмента

02

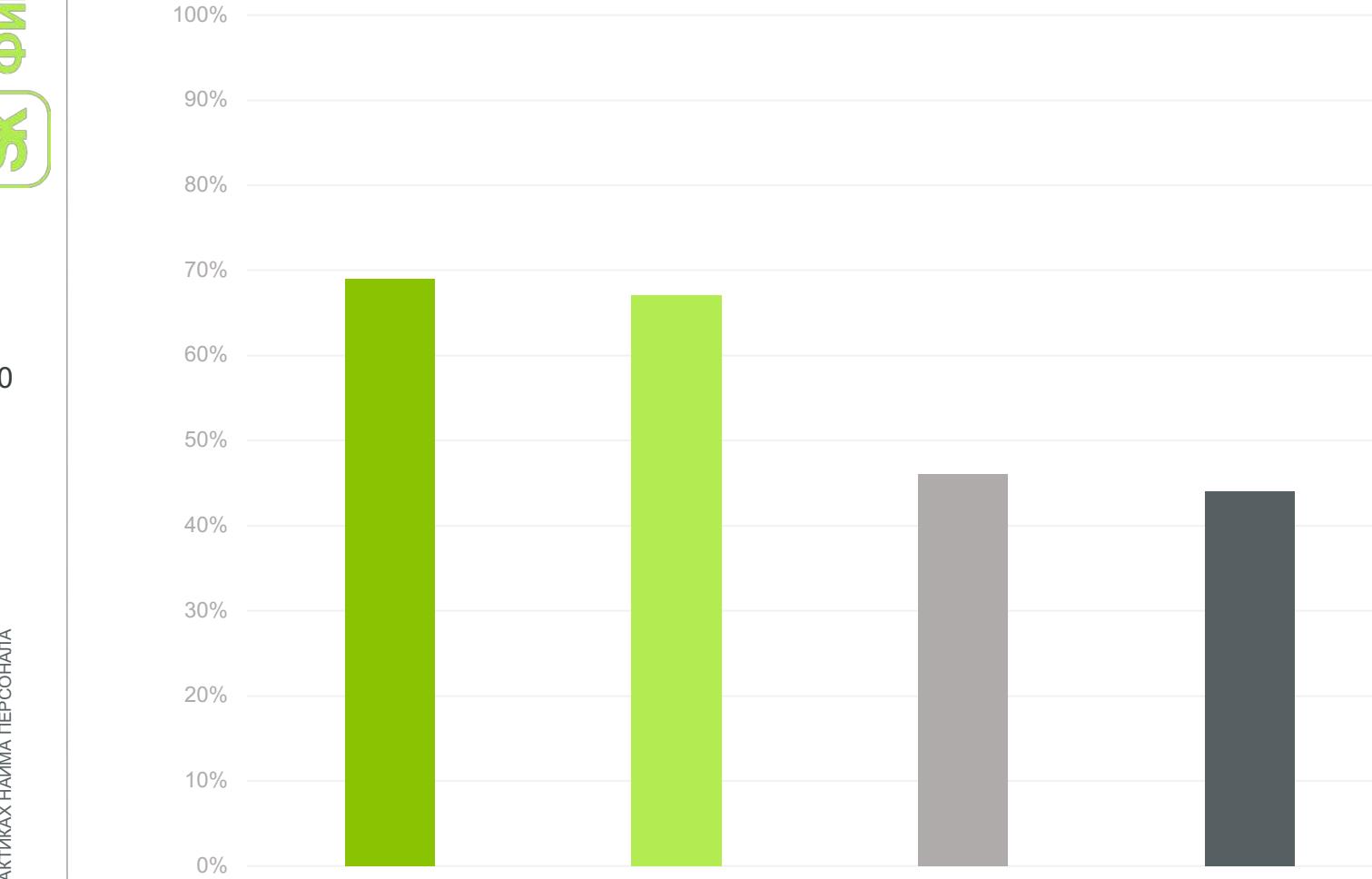
Не смогут масштабировать успешные кейсы

03

Разочаруются в ИИ, если "не увидят" эффект

Планы на 2026 г

# Приоритеты в подборе на 2026 год



- Сокращение времени найма
- Оптимизация расходов на найм
- Время до шорт-листа
- Стоимость подбора

# Барьеры, которые препятствуют внедрению ИИ

Уровень доверия к результатам использования ИИ – 3/5 у большинства участников опроса

## Что может увеличить доверие и убедить в эффективности:

75%

Пилотирование на реальных задачах.  
Рынок не верит презентациям и даже  
кейсам других компаний, только  
собственному опыту.

63%

Готовы использовать ИИ только при  
измеримой пользе — это коррелирует с  
низким умением измерять эффект (33 %).



HR`ы хотят видеть "реальную пользу по  
времени и качеству. Но 67% не умеют  
измерять эффект по метрикам

Вывод: в качестве доказательства нужны  
цифры до/после



Низкая роль внешних факторов  
Стратегия компании (23.1%) и конкурентное  
давление (17.3%) -- слабые мотиваторы.

Директивы сверху "мы внедряем ИИ" не  
убеждают рекрутеров, страх "отстать от  
конкурентов" тоже не работает. HR`ы  
прагматики, им нужны личные  
доказательства эффективности

Требование к платформам

# Что влияет на выбор инструмента

Релевантность 75% и объяснимость результатов 67% -  
основные требования к ИИ инструментам

01

## Объяснимость

Синоним требования прозрачности. Рекрутеры хотят понимать, почему ИИ выбрал этого кандидата, и проверить это решение

02

## Требование объяснимости

Следствие низкого доверия к ИИ, объяснимость компенсирует недоверие

03

## Стоимость и ROI

На третьем месте по требованию к платформам

04

## Покрытие источников

Последний пункт в приоритетах

05

## Информационная безопасность

Абсолютный лидер

Наблюдается противоречие: высокие требования к ROI (65%) при неумении его измерять (только 30% владеют методологией оценки).

Релевантность результатов важнее покрытия источников, что указывает на потребность в качестве, а не в количестве.



# Тестирование платформ

Что умеет ИИ в задачах найма

# Платформы – участники исследования

 ПОТОК



 qooda

 НАЙМУС

NAIMEE AI

гжун

# Методология тестирования

01

## Объект

ИИ-платформы, выполняющие задачи поиска и отбора резюме на внешних job-порталах

02

## Границы

сравниваем именно способность искать/импортировать/проводить скрининг через внешние источники (API/плагины/официальные интеграции) функционал, который решает задачи поиска резюме

03

## Общий сценарий

Три типовые вакансии, кабинет на HH.ru, HR-специалист

## Критерии сравнения

Покрытие источников

Скорость поиска и импорта

Релевантность результатов

Объяснимость выводов ИИ

Удобство интерфейса и СЖМ

Безопасность данных

Стоимость / ROI

Интеграции (ATS, HRIS)

# Таблица сравнения результатов 1/2

Критерий	Поток.AI	Наймус	Джун	Naimee.ai	Aisha	Qooqa
<b>AI-МОДЕЛИ</b>						
Используемые модели	YandexGPT + своя ML-модель	Различные LLM	Open source LLM на серверах РФ	Различные LLM и собственное ML-решение	Собственная ML	Различные LLM
Точность модели	95-98%	98%	95-98%	Не указано	93%	98%
<b>ФУНКЦИОНАЛ</b>						
Автоматический скрининг	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Первичное интервью AI	Нет	Нет	Нет	Да (чат)	Нет	Да (интервью)
Назначение встреч	Нет	Нет	Нет	Да (в календарь)	Нет	Да (в календарь)
Ранжирование кандидатов	Да (%)	Да (баллы 80+)	Да (10 балл.)	Да (ранг.)	Да (% на стр.)	Да (5 звезд)
Объяснение выбора	Да	Да	Частично	Нет	Да	Да
<b>ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ</b>						
Время до результата	10-15 мин	2-6 мин	3-5 мин	30 минут	1-2 мин	2 часа (шорт-лист)
Количество резюме на запрос	Из 32 000 резюме предложил -- 64 релевантных	Больше 50 релевантных кандидатов на каждую вакансию	Из 36 резюме предложил -- 5 релевантных	Нет данных	из 1 тыс резюме только 3 релевантных	Из 598 резюме предложил -- 63 релевантных
Сервера в РФ, Соблюдение ФЗ-152, Обезличивание данных	Да	Да	Да	Да	Да	Да

# Таблица сравнения результатов 2/2

Критерий	Поток.AI	Наймус	Джун	Naimee.ai	Aisha	Qooqa
<b>UX и ДОСТУП</b>						
Сложность интерфейса	Сложная	Не сложная	Не сложная	Средняя	Средняя	Не сложная
Самост. регистрация	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Время настройки	1.5 часа (1-я)	5-10 мин	10 мин	Не тестир.	15-20 мин	10 мин
Тестовый период	По запросу	SaaS, самостоятельная регистрация. On premise - по запросу	По запросу	Демо	Бесплатный тест	3 вакансии беспл.
<b>ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ</b>						
Модель оплаты	Подписка на 1 рекрутера	По вакансиям	По резюме	По вакансиям	По резюме	По вакансиям
Стоимость (примерно)	64500 ₽/год 70000 - автопоиск 40000 - оценка релевантности не зависит от количество.	от 600 руб за вакансию	360 000 руб 20 000 резюме	от 7 400 руб. за одну вакансию	12 000 ₽/мес 1000 резюме	49 000 ₽/мес 3 вакансии

# Таблица сравнения результатов. Выводы

## ТОП-3 ПЛАТФОРМЫ ПО ИТОГАМ ТЕСТИРОВАНИЯ

- Поток.AI

максимальный охват площадок, высокая релевантность (95-98%), комплексный функционал, большое количество резюме в выборке

- Наймус

самый простой в использовании, быстрый старт, высокая релевантность (98%). Подходит для всех типов компаний

- Qooqa

лучшая релевантность (98%), проводит первичное интервью, понятный интерфейс, большое количество резюме в выборке

## ОСНОВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПО КАТЕГОРИЯМ

- AI-функциональность: Поток.AI, Наймус и Qooqa показали лучшие результаты по точности, количеству резюме и релевантности

- Интеграции: Поток.AI (5 площадок) и Qooqa (все кроме Хабр и LinkedIn) — максимальный охват

- Безопасность: все платформы соблюдают ФЗ-152 и используют сервера в РФ

- UX и скорость: Наймус — самый простой интерфейс и понятность интерфейса, Qooqa — лучший баланс функционала и удобства

- Доп опции: Qooqa — проводят первичное интервью с кандидатами



# Выводы и рекомендации



Оценивать по реально подтвержденным показателям



Формировать метрики оценки результатов использования – «идеальный результат»



Учить сотрудников использованию ИИ с целью повышения доверия



Делать пилоты, проверять на реальных задачах

**ИИ - это не магия, это инструмент**

**Евгения Советова**  
Директор по работе  
с партнерами Фонда  
«Сколково»  
[@EvgeniaSovetova](#)

**Наталья Царевская**  
Эксперт в области EdTech &  
HRTech  
[@NatalyaTsd](#)



**Подписка  
на инновационный  
дайджест**  
[@SK\\_FINTECH\\_BOT](#)

