

Чучелов Артем Юрьевич, студент 2 курса магистратуры института экономики и управления АПК, ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева,
Научный руководитель: **Демичев Вадим Владимирович**, к.э.н., доцент, доцент кафедры статистики и кибернетик, ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К. А. Тимирязева,

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПЕРВИЧНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА: КОНЦЕПЦИЯ МОДУЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА БАЗЕ GIGACHAT

Аннотация. Представленная работа рассматривает серьезный вызов для сферы управления персоналом, спровоцированный повсеместной генерацией откликов на вакансии посредством искусственного интеллекта. В статье критически оценивается результативность традиционных ATS-решений, которые утратили способность гарантированно подтверждать фактические умения соискателей. Ключевым фокусом материала является теоретическое обоснование программной архитектуры на основе нейросетевой модели GigaChat. Разрабатываемый продукт предполагает замену стандартного лексического поиска на формат живого диалогового собеседования. Итоги анализа доказывают, что внедрение смысловой проверки компетенций в режиме онлайн минимизирует риски ошибочного найма и формирует надежную базу для планирования профессионального роста специалистов.

Ключевые слова: автоматизация рекрутмента, искусственный интеллект в HR, семантический анализ, GigaChat, цифровая трансформация, обоснование разработки ПО, кризис найма.

SUBSTANTIATION OF THE NECESSITY FOR DIGITAL TRANSFORMATION OF PRIMARY PERSONNEL SELECTION: CONCEPT OF A MODULAR SYSTEM BASED ON GIGACHAT

Chuchelov Artem Yurievich, 2nd year master's student at the Institute of Economics and Management in the Agro-Industrial Complex, Russian State Agrarian University
- Moscow Timiryazev Agricultural Academy, chuchelovartem@gmail.com

Demichev Vadim Vladimirovich, PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Statistics and Cybernetics, Russian State
Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy,
demichev_v@rgau-msha.ru

Abstract. The presented paper examines a serious challenge for the human resources management sphere, provoked by the widespread generation of job applications using artificial intelligence. The article critically evaluates the effectiveness of traditional ATS solutions, which have lost the ability to reliably verify the actual skills of applicants. The key focus of the material is the theoretical justification of a software architecture based on the GigaChat neural network model. The developed product involves replacing standard lexical search with a live conversational interview format. The results of the analysis prove that the implementation of semantic verification of competencies online minimizes the risks of erroneous hiring and forms a reliable basis for planning the professional growth of specialists.

Key words: recruitment automation, AI in HR, semantic analysis, GigaChat, digital transformation, software development rationale, hiring crisis.

На сегодняшний день сфера трудоустройства переживает системный кризис доверия: анкеты соискателей больше не могут считаться объективным

отражением их квалификации. Программные комплексы автоматического отбора (ATS), долгое время выступавшие главным инструментом оптимизации найма, превратились в слабое звено кадровых процедур. Первопричиной такой трансформации послужило открытое распространение генеративных нейросетей, благодаря которым кандидаты без труда формируют идеальные текстовые самопрезентации, полностью отвечающие заявленным требованиям работодателей. Данные статистики наглядно показывают, что огромный массив поступающих откликов создается машинным способом, из-за чего фильтрация по заданным словам лишается всякого практического смысла [3]. Ряд авторов, включая З.П. Серпик [4] и Г.Г. Ибадова [1], рассматривают варианты точечной модернизации привычных парсеров. В противовес этому, текущее исследование доказывает острую потребность в фундаментальной смене механизмов проверки профессиональных качеств. Назрела необходимость уйти от чтения статичных документов к интерактивному формату оценки претендентов. Основная задача данной статьи заключается в обосновании архитектуры инновационной модульной платформы на базе GigaChat. Сформулированная концепция послужит базой для написания программного кода в рамках магистерской диссертации.

Эмпирическая часть работы строится на сопоставлении результативности двух принципиально разных подходов: классических скрининговых фильтров и современных диалоговых ИИ-систем. Для тестирования выдвинутой гипотезы мы сформировали контрольную выборку, состоящую из ста тестовых профилей. Ровно половину массива составили синтетические анкеты, написанные нейросетями, а оставшуюся часть - подлинные резюме реальных специалистов. Практический эксперимент реализовывался в две стадии. Изначально собранный массив данных обрабатывался типовым ATS-алгоритмом, который просто ищет текстовые совпадения. На следующем шаге к процессу подключалось семантическое ядро платформы GigaChat, задача которого состояла в глубоком анализе смысла написанного и проведении виртуального собеседования. Главным мерилом успешности выступало умение системы отделять шаблонные

фразы от описаний реального рабочего бэкграунда. Выбор в пользу GigaChat продиктован тем фактом, что данная модель превосходно распознает нюансы русского языка и полностью соответствует национальным стандартам импортозамещения программного обеспечения [7].

Итоги проведенного тестирования обнажили фундаментальную уязвимость лексического поиска. Привычные фильтры признали сто процентов искусственных текстов полностью подходящими, так как в них присутствовали все запрашиваемые профессиональные термины. Подобный исход наглядно демонстрирует полную неспособность устаревших алгоритмов отсеивать генеративный спам. Напротив, интеграция GigaChat для контекстного разбора позволила оперативно зафиксировать, что за грамотно выстроенными красивыми фразами скрывается отсутствие реальных профильных знаний. Количественные параметры нашего исследования и сильные стороны предлагаемой архитектуры отражены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная эффективность парадигм валидации данных

Вектор сравнения	Устаревший стандарт (поиск по словам)	Проектируемая система (Диалог с GigaChat)
Объект для анализа	Статичный текстовый документ	Интерактивное общение в чате
Принцип работы	Поиск точных текстовых совпадений	Анализ смысловой нагрузки ответов
Устойчивость к генерациям ИИ	Полностью отсутствует (пропускает спам)	Высокая (распознает отсутствие опыта)
Итоговый продукт	Оценка на базе подсчета слов	Достоверный профиль компетенций
Вывод	Технология морально устарела	Целесообразно разрабатывать ПО

Источник: аналитика автора по итогам эксперимента.

Полученные результаты недвусмысленно подтверждают, что улучшать привычные системы обработки резюме нецелесообразно. Перспектива развития отрасли лежит исключительно в плоскости создания диалоговых программ, способных в активном режиме выявлять фактический уровень подготовки человека.

Возникшие сложности с достоверностью первичной информации требуют масштабной перестройки HR-процессов. В настоящий момент на рынке сформировался замкнутый круг: алгоритмы на стороне соискателя генерируют тексты для машинных фильтров работодателя, из-за чего подлинные навыки остаются не проверенными. Разорвать эту цепочку можно лишь путем внедрения механизмов живой интерактивной оценки. Проектируемая в ходе написания выпускной работы модульная система будет применять вычислительные мощности GigaChat не для банального чтения загруженных файлов, а для организации первичного технического интервью в режиме онлайн. Это даст возможность проверить профессиональные и личные качества претендента еще до очной встречи со специалистом отдела кадров, параллельно собирая базу для его дальнейшего карьерного продвижения. Подобный сценарий повышает качество воронки найма и минимизирует субъективность оценки, что находит подтверждение в трудах Т.Н. Магеры и С.Н. Бунякина [2]. Наша концепция также перекликается с выводами ведущих мировых экспертов (Дж. Берсин [5], Т. Дэвенпорт [6]), которые полагают, что эволюция кадровой службы напрямую связана с интеллектуальной аналитикой, а не с ускорением бумажной работы. Важно добавить, что использование отечественной языковой модели гарантирует должную защиту данных.

Резюмируя результаты проделанной работы, необходимо выделить три ключевых аспекта. Во-первых, аргументированно доказано, что привычная методика автоматизированного отсева резюме окончательно утратила эффективность на фоне тотального использования нейросетей соискателями. Во-вторых, практические тесты подтвердили способность языковой модели

GigaChat успешно оценивать фактические навыки человека через диалоговое взаимодействие. В-третьих, обоснована целесообразность создания нового программного продукта, заменяющего пассивное чтение анкет на формат активного тестирования. Сформулированная концептуальная модель станет прочной теоретической опорой для практической разработки системы в рамках магистерской диссертации.

Библиографический список

1. Ибадов Г.Г. Применение технологий искусственного интеллекта в HR-менеджменте // Экономика и социум. 2024. №5 (120). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-tehnologiy-iskusstvennogo-intellekta-v-hr-menedzhmente> (дата обращения: 15.02.2026).

2. Магера Т.Н., Бунякин С.Н. Применение искусственного интеллекта в управлении персоналом строительной организации // Лидерство и менеджмент. 2025. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-iskusstvennogo-intellekta-v-upravlenii-personalom-stroitelnoy-organizatsii> (дата обращения: 15.02.2026).

3. Рынок труда в СМИ: дайджест сентября 2024 года // HeadHunter: статистика и аналитика. 2024. URL: <https://hh.ru/article/33187> (дата обращения: 15.02.2026).

4. Серпик З.П. Цифровая трансформация HR: как новые технологии меняют подходы к управлению талантами и вовлеченности сотрудников // Экономика и бизнес. 2024. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-hr-kak-novye-tehnologii-menyayut-podhody-k-upravleniyu-talantami-i-vovlechenosti-sotrudnikov> (дата обращения: 15.02.2026).

5. Bersin J. HR Predictions for 2024: The Global Search For Productivity // Josh Bersin: Analyst Blog. 2024. URL: <https://joshbersin.com/2024/01/hr-predictions-for-2024-the-global-search-for-productivity/> (дата обращения: 15.02.2026).

6. Davenport T.H. The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work. MIT Press, 2018. URL: http://repo.darmajaya.ac.id/4846/1/The%20AI%20Advantage_%20How%20to%20P

[ut%20the%20Artificial%20Intelligence%20Revolution%20to%20Work%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf](#) (дата обращения: 15.02.2026).

7. GigaChat API: Документация разработчика // SberDevices Developers. 2024. URL: <https://developers.sber.ru/docs/ru/gigachat/api/main> (дата обращения: 15.02.2026).

Bibliographic list

1. Ibadov G.G. Primenenie tekhnologiy iskusstvennogo intellekta v HR-menedzhmente [Application of artificial intelligence technologies in HR management]. *Ekonomika i sotsium*, 2024, no. 5 (120). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-tehnologiy-iskusstvennogo-intellekta-v-hr-menedzhmente> (accessed: 15.02.2026).

2. Magera T.N., Bunyakin S.N. Primenenie iskusstvennogo intellekta v upravlenii personalom stroitelnoy organizatsii [Application of artificial intelligence in personnel management of a construction organization]. *Liderstvo i menedzhment*, 2025. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-iskusstvennogo-intellekta-v-upravlenii-personalom-stroitelnoy-organizatsii> (accessed: 15.02.2026).

3. Rynok truda v SMI: daydzhest sentyabrya 2024 goda [Labor market in the media: digest of September 2024]. *HeadHunter: statistika i analitika*, 2024. Available at: <https://hh.ru/article/33187> (accessed: 15.02.2026).

4. Serpik Z.P. Tsifrovaya transformatsiya HR: kak novye tekhnologii menyayut podkhody k upravleniyu talantami i vovlechnosti sotrudnikov [Digital transformation of HR: how new technologies change approaches to talent management and employee engagement]. *Ekonomika i biznes*, 2024. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-hr-kak-novye-tehnologii-menyayut-podhody-k-upravleniyu-talantami-i-vovlechnosti-sotrudnikov> (accessed: 15.02.2026).

5. Bersin J. HR Predictions for 2024: The Global Search For Productivity. Josh Bersin: Analyst Blog, 2024. Available at: <https://joshbersin.com/2024/01/hr-predictions-for-2024-the-global-search-for-productivity/> (accessed: 15.02.2026).

6. Davenport T.H. The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work. MIT Press, 2018. Available at: http://repo.darmajaya.ac.id/4846/1/The%20AI%20Advantage_%20How%20to%20Put%20the%20Artificial%20Intelligence%20Revolution%20to%20Work%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf (accessed: 15.02.2026).

7. GigaChat API: Dokumentatsiya razrabotchika [GigaChat API: Developer Documentation]. SberDevices Developers, 2024. Available at: <https://developers.sber.ru/docs/ru/gigachat/api/main> (accessed: 15.02.2026).

© Чучелов А.Ю., 2026.