

# Использование ИИ в HR

— от текстов до аналитики:  
как прокачать эффективность без магии



Хантфлоу 10<sup>ЛЕТ</sup> Конф



# Ксения Макарова

- Ведущий аналитик команды Market Intelligence HR
- Работаю в Авито 1,5 года
- Не рекрутер, но активно применяю ИИ в работе



## Где ИИ уже помогает HR

- 1 **Подбор:** составление вакансий, отказов, скрининг, сорсинг
- 2 **L&D:** составление ИПР, адаптация треков, генерация контента для курсов
- 3 **Онбординг:** рекомендации для новичков, ИИ-помощник по адаптации
- 4 **Коммуникации:** адаптация сообщений, генерация писем
- 5 **Performance management:** подготовка к ревью, анализ качества целей, рекомендации по повышению эффективности

# Наш опыт: как мы используем ИИ в Market Intelligence HR Avito

- Генерация инсайтов и вопросов
- Анализ открытых данных рынка
- Анализ и кластеризация комментариев
- Подготовка дайджестов и текстов

# Генерация инсайтов и вопросов

**Пример:** исследование реферальной программы Авито

Придумай 10 вопросов для глубинного интервью. Я улучшаю внутренний продукт рекомендательной системы для сотрудников IT-компании и хочу взять интервью у тех, кто уже рекомендовал кандидатов на роли, чтобы понять, что нравилось, а что не нравилось в процессе



Поиск



# Генерация вопросов для CustDev



## Опыт рекомендации кандидатов

1. Какой была ваша последняя рекомендация через систему? Почему вы решили порекомендовать именно этого человека?
2. Как проходил процесс подачи рекомендации? Насколько он был понятным и удобным?
3. Сколько времени у вас обычно занимает подача рекомендации? Есть ли шаги, которые кажутся лишними или, наоборот, не хватает каких-то функций?

## Взаимодействие с системой и рекрутерами

4. Как вам интерфейс системы? Все ли было интуитивно понятно, или приходилось разбираться, искать инструкции?
5. Получали ли вы обратную связь по своим рекомендациям? Было ли понятно, что происходит с кандидатом после подачи?
6. Как быстро рекрутер связывался с вашим кандидатом? Были ли случаи, когда он не выходил на связь, и что вы делали в такой ситуации?

## Оценка эффективности системы

7. Какие эмоции у вас вызывает процесс подачи рекомендации? Чувствуете ли вы, что ваша рекомендация реально важна?
8. Бывало ли, что вы хотели порекомендовать кого-то, но отказались от этой идеи? Почему?
9. Если бы у вас была возможность что-то улучшить в системе, что бы это было?

## Идеальный процесс

10. Представьте, что процесс подачи рекомендации стал идеальным. Как бы он выглядел для вас?

# Анализ и кластеризация комментариев

**Пример:** исследование реферальной программы Авито

**✗ До (сырой фидбек в открытом виде)**

- «Не понимаешь, за кого именно выплатили бонус, пришлось разбираться с бухгалтерией»
- «Стыдно, что человеку не вернулись с обратной связью — хотя он по описанию подходил»
- «Хотелось бы знать, почему не подошёл — это моя зона роста как рекомендателя»
- «Рекомендовал человека, он потом вышел, но бонуса не получил. Было странное ощущение несправедливости»
- «Условия по бонусу непонятны. Где это вообще смотреть?»
- «Всё заполняется в ручном режиме, хотелось бы “одну кнопку под рукой”»
- «Удобно, когда рекрутер сам пишет: какой грейд, сколько бонус и когда»

# Анализ и кластеризация комментариев

**Пример:** исследование реферальной программы Авито

✓ **После:** что делает ИИ (примерная кластеризация)

| Тема                      | Тип         | Комментарий                                      |
|---------------------------|-------------|--------------------------------------------------|
| Геймификация и вовлечение | Позитив     | Бейджи и признание                               |
| UX                        | Негатив     | Неудобный доступ — нет единой точки входа        |
| Гибкость системы          | Предложение | Добавить рекомендации по альтернативным командам |

# Анализ открытых данных рынка

**Пример:** исследование HR Brand

Ключевые тематические тренды:

- Карьерные переходы и смена профессии — стабильно высокие просмотры: «Как учиться новому после 30», «Процесс смены профессии», «Как найти себя в айти».
- Советы начинающим специалистам — инструменты, советы, как выбрать направление, что востребовано
- AI и технологии — высокие показатели у видео про шумоподавление, LLM и генеративные модели.
- Советы по коммуникации и самопрезентации — этикет Zoom, фото для резюме и др. показывают хороший органический охват.

**Вывод:** аудитория особенно активно реагирует на жизненные темы, карьерные советы и применение передовых технологий в повседневной жизни и работе. Публикации от сотрудников собирают больше позитивных реакций.

# Подготовка дайджестов и текстов

**Пример:** еженедельные новости команды Market Intelligence HR



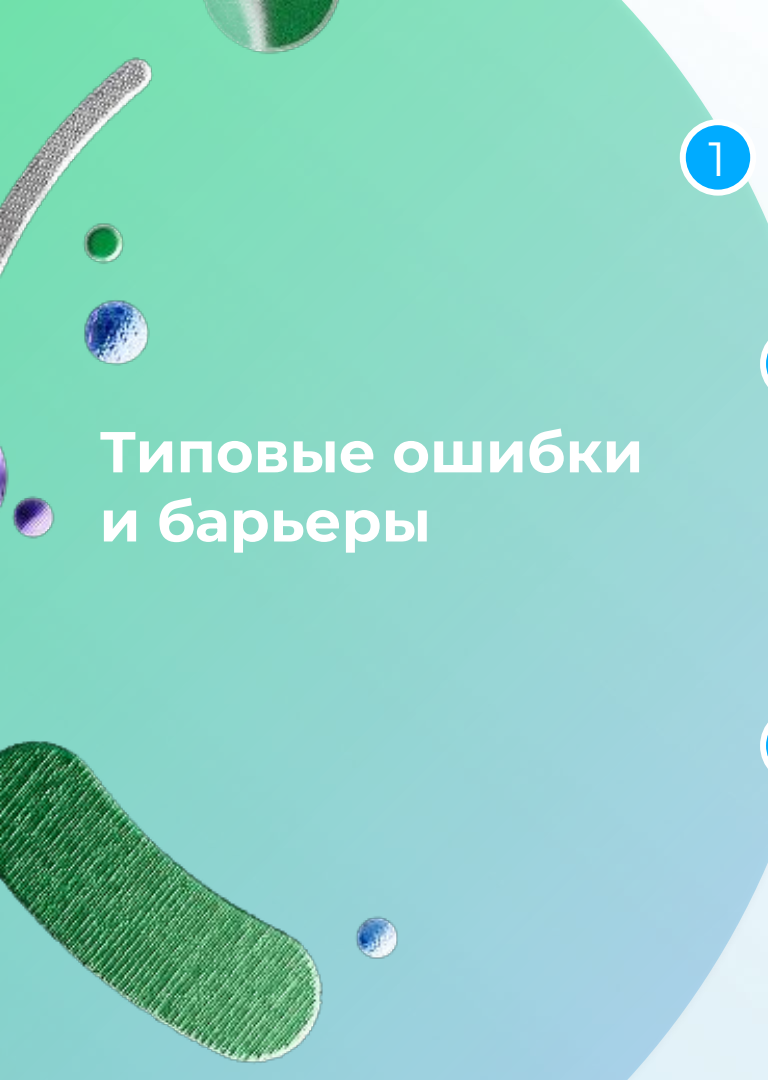
The dashboard features a header with three colored squares (green, pink, blue) on the left, the title "Weekly News by Market Intelligence HR" in the center, and the date "16.05-23.05" on the right. Below the header is a blue bar with the category "ИИ и технологии". The main content area contains five news items, each with a colored header (blue, green, green, blue, blue) and a text box. The first item is about OpenAI's acquisition of a startup. The second is about OpenAI's new AI agent. The third is about Yandex's "Alisa" search engine. The fourth is about an AI assistant on GigaChat. The fifth is about delivery robots.

**Weekly News**  
by Market Intelligence HR

16.05-23.05

**ИИ и технологии**

- OpenAI купит стартап io по разработке ИИ-устройств,** соучредителем которого является бывший главный директор по дизайну Apple Джони Айв, за \$6,5 млрд
- OpenAI представила ИИ-агента Codex для программирования.** ИИ-агент работает на базе новой модели codex-1 — это версия «рассуждающей» o3, оптимизированная для разработки.
- Яндекс встроил «Алису» в поиск** — теперь она даёт развернутые ответы с картинками, видео и ссылками, помогает создавать тексты и выбирать товары.
- AI-ассистент на базе GigaChat, поможет всем, кто ищет работу,** подобрать релевантные варианты для трудоустройства и построить карьерную траекторию.
- Роботы-доставщики станут полноправными участниками дорожного движения.** Ожидается, что в перспективе запустят роботов в 20 российских субъектах.



## Типовые ошибки и барьеры

- 1 Ожидание волшебной кнопки вместо рабочего процесса
- 2 Плохо сформулированный запрос
- 3 Сопротивление
- 4 Конфиденциальность, этика, безопасность данных

# Как внедрить ИИ в работу HR-команды

Подход “Assistant, not Automator”

Обучить команду промптам

Назначить эксперта по ИИ внутри HR

# Выводы и ссылки

- ИИ — это инструмент, не магия
- Успешное внедрение = контекст + задачи + тестирование
- QR-код на подборку инструментов



Есть ли у вас вопросы?



Хантфлоу 10<sup>ЛЕТ</sup> Конф