

МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ

Научная статья
УДК 331.108:004.8
doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-74-83

Этичность применения искусственного интеллекта в рекрутинге: баланс эффективности, справедливости и прав человека

Даниил Викторович Вороной

Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия,
twistedinsane96@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-9488-8516>

Аннотация. В данной статье исследуется вопрос этичности применения искусственного интеллекта в процессах подбора и отбора персонала с акцентом на баланс между эффективностью служб рекрутинга, справедливостью оценки кандидатов и гарантиями прав человека. Исследование направлено на систематический обзор существующих академических и практических источников, выявление ключевых рисков, таких как алгоритмическая предвзятость, непрозрачность решений, снижение автономии кандидата и нарушение приватности, и анализ условий, при которых применение ИИ в рекрутинге может быть признано этичным. Используя метод систематического обзора литературы и качественный анализ практик, в работе предлагается теоретическая рамка из пяти ключевых этических принципов (валидность, автономия, недискриминация, приватность, прозрачность) и формулируются рекомендации для HR-специалистов, разработчиков ИИ-инструментов и руководства организации. Статья имеет теоретическую значимость за счет расширения дискуссии об этике ИИ в рекрутинге через призму прав человека, а практическая ценность заключается в предоставлении ориентиров для внедрения ИИ-инструментов с минимизацией рисков. Результаты показывают, что применение ИИ в рекрутинге не является неэтичным само по себе, однако становится проблемным при отсутствии контроля человека, недостаточной проверке алгоритмов, отсутствии прозрачности и уважения к правам кандидатов.

Ключевые слова: рекрутинг, ИИ, этика искусственного интеллекта, алгоритмическая предвзятость, автономия кандидата, защита персональных данных, прозрачность алгоритмов, роль HR-специалиста

Основные положения:

- ◆ применение ИИ в рекрутинге допустимо только при соблюдении принципов валидности оценки, недискриминации, защиты персональных данных и прозрачности процедур;
- ◆ ИИ должен использоваться как вспомогательный инструмент при обязательном сохранении человеческого участия и ответственности за итоговое решение;
- ◆ отсутствие контроля, проверки алгоритмов и информирования кандидатов повышает риски нарушения прав человека и подрывает доверие к процессу найма.

Для цитирования: Вороной Д.В. Этичность применения искусственного интеллекта в рекрутинге: баланс эффективности, справедливости и прав человека // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2026. № 6 (260). С. 74–83. doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-74-83.

MANAGEMENT AND BUSINESS MANAGEMENT

Original article

The ethics of artificial intelligence in recruiting: balancing efficiency, fairness, and human rights**Daniil V. Voronoi**Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia,
twistedinsane96@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-9488-8516>

Abstract. This article examines the ethics of using artificial intelligence in the recruitment and selection processes, with an emphasis on the balance between effectiveness of recruitment services, fairness of candidate evaluation and guarantees of human rights. The study aims at reviewing existing academic and practical sources systematically, identifying key risks such as algorithmic bias, lack of decision transparency, reduced candidate autonomy and privacy violations, and analyzing the conditions under which the use of AI in recruiting can be considered ethical. Using the method of systematic literature review and qualitative analysis for practices, the paper proposes a theoretical framework of five key ethical principles (validity, autonomy, non-discrimination, privacy, transparency) and formulates recommendations for HR specialists, developers of AI tools and company management. The paper has theoretical significance due to expended discussion about the ethics of AI in recruiting through the prism of human rights, and the practical value lies in providing guidance for introduction of AI tools to minimize risks. The findings demonstrate that AI in recruiting is not unethical in itself, but it becomes problematic in the absence of human control, insufficient verification of algorithms, lack of transparency and respect for candidates' rights.

Keywords: recruiting, AI, ethics of artificial intelligence, algorithmic bias, candidate's autonomy, personal data protection, transparency of algorithms, role of HR specialist

Highlights:

- ◆ AI in recruiting is permissible only if the principles of assessment validity, non-discrimination, personal data protection and transparency of procedures are observed;
- ◆ AI should be used as an auxiliary tool while maintaining human participation and responsibility for the final decision;
- ◆ the lack of control, verification of algorithms, and information about candidates increases the risk of human rights violations and undermines confidence in the hiring process.

For citation: Voronoi D.V. The ethics of artificial intelligence in recruiting: balancing efficiency, fairness, and human rights // Vestnik of Samara State University of Economics. 2026. No. 6 (260). Pp. 74–83. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-74-83.

Введение

Сегодня работа с персоналом быстро меняется из-за новых технологий. Одним из главных направлений является использование инструментов искусственного интеллекта при найме сотрудников, таких как автоматический отбор резюме, чат-боты для первичного общения, видеоинтервью с анализом речи и мимики [1–4], прогнозирование того, насколько человек подходит для должности. Такие решения помогают компаниям ускорить процесс найма, охватывать больше людей и уменьшать

расходы. Однако вместе с этим появляются важные вопросы, например, насколько честны решения системы, как они отражаются на соискателях и какую роль теперь выполняет специалист по кадрам. Актуальность темы связана с тем, что найм прямо влияет на судьбу людей, их карьеру, доход и развитие, поэтому нужно рассматривать не только технические аспекты, но и моральные, а также правовые.

В научных работах отмечается, что интерес к ИИ в найме растет, но чаще внимание направлено на технологии, а не на вопросы от-

ветственности и честного отношения к людям [5–9]. Например, в исследовании «Этические аспекты рекрутмента и отбора персонала с применением ИИ» (Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection) говорится, что из 51 научной публикации лишь небольшое число поднимает этические и правовые вопросы.

Цель настоящей работы – определить, при каких условиях использование ИИ в найме можно считать правильным с точки зрения морали, и предложить рекомендации на основе существующих исследований и базовых принципов уважения прав человека. Новизна заключается в том, что работа соединяет подход, основанный на защите прав человека, с реальными примерами и научными выводами и формирует основу для применения ИИ в кадровой практике. Теоретическая ценность выражена в создании набора моральных ориентиров для использования подобных инструментов. Практическая ценность – в разработке шагов по внедрению технологий с учетом рисков и правовых ограничений.

Методы

Работа выполнена на основе обзора научных трудов и анализа примеров из практики. Был проведен поиск статей и отчетов по следующим запросам: «AI recruiting», «ethics of AI hiring», «algorithmic bias recruitment», «human rights AI recruitment», «AI in HR ethics». На 2025 г. найдено около 750 источников. После отбора остались те, что напрямую связаны с использованием ИИ в найме и вопросами морали или права.

Далее изучались материалы из профессиональных изданий, отчеты компаний и другие источники, чтобы дополнить теорию примерами из кадровой практики. Затем рассмотренные работы сопоставлялись с 5 основными принципами: точность оценки, право соискателя на участие, отсутствие предвзятого подхода, защита данных и понятность процедур. Также анализировались риски, условия применения и способы их смягчения. Материалы были сгруппированы по трем направлениям: применение ИИ, возникающие риски, практические решения. Наряду с этим учитывались примеры использования ИИ в компаниях и публикации о регулировании. Во многих обзор

рах подчеркнуто, что специалист по кадрам должен сохранять контроль за тем, как работают алгоритмы.

Результаты

Анализ показал, что ИИ может быстрее рассматривать заявки, снижать нагрузку на кадровые службы, находить закономерности и работать с большими массивами данных, но вместе с этим обнаружены важные риски. Один из основных – предвзятость, поскольку алгоритмы учатся на старых данных, где уже могли быть следы неравного отношения (например, меньше женщин на технических позициях), и продолжают эти модели [7; 8; 10–12]. Второй немаловажный риск – непонятность решений, так как соискатель часто не знает, почему его отклонили, что снижает доверие [7–9]. Далее следует уменьшение участия человека. Если большая часть этапов передана системе, ослабляется человеческая оценка ситуации. Также следует выделить опасения за конфиденциальность, например, использование видео, биометрии или когнитивных тестов вызывает вопросы о допустимости таких данных и их защите [11; 13; 14]. Еще один риск – это отсутствие ясных правовых правил. Работодатель отвечает за последствия, если алгоритм приводит к неравному отношению, что подтверждено в юридических обзорах.

Исследования показывают, что применять ИИ этично можно, но инструмент должен точно оценивать важные для должности качества, при этом кандидат должен сохранять право на участие, не должно быть предпочтений по признакам, не связанным с работой, данные обязаны быть защищены, а процесс должен быть понятен для участников.

Таким образом, ИИ может использоваться корректно, если предусмотрены механизмы контроля, такие как участие человека на финальных этапах, независимая проверка алгоритмов, разнообразие данных для обучения и открытое объяснение процедур, что повышает доверие и снижает риски.

Обсуждение

Анализируя последние исследования, становится понятно, что искусственный интеллект в подборе персонала является зоной постоян-

ного поиска баланса между пользой и риском. С одной стороны, технологии действительно ускоряют наем, делают процесс точнее и эффективнее, если их правильно встроить в систему. С другой стороны, без контроля и осознания последствий алгоритмы могут не только повторить старые ошибки, но и создать новые. Заблуждение, что ИИ способен сам решить проблемы подбора персонала, часто приводит к тому, что организации видят в нем простое решение и перестают учитывать человеческий фактор, этику и юридическую сторону. Следовательно, все зависит от того, кто и как его использует, что может быть как во благо, так и во вред.

Согласно большинству обзоров литературы, практических примеров внедрения ИИ уже хватает, но теоретическая и эмпирическая база отстает. Исследователи отмечают, что компании спешат внедрять технологии, не разобравшись, как они влияют на людей в долгосрочной перспективе. В таких условиях роль HR-специалиста меняется – он больше не просто исполнитель, он становится тем, кто задает рамки этики и смысла. От него ждут не скорости, а способности удерживать равновесие между технологиями и ответственностью, что, в свою очередь, требует понимания логики алгоритмов, оценки рисков, анализа отчетов и готовности отвечать за решения.

Все чаще этические вопросы ИИ обсуждаются на уровне руководства компаний, так как именно там решают, где заканчивается автоматизация и начинается контроль человека. Чтобы эти решения работали, нужны сформированные процедуры, например, аудит алгоритмов, прозрачная отчетность, проверки на предвзятость, участие внешних экспертов и обратная связь от кандидатов, так как они должны понимать, как проходит процесс. Если кандидат не знает, что его оценивает алгоритм, не может задать вопрос или получить объяснение – это уже риск несправедливости. Поэтому важно не только само программное обеспечение, но и политика компании, культура прозрачности, обучение сотрудников. Без этого даже самый точный алгоритм превращается в непредсказуемую систему. Исследователи отмечают, что данных все еще мало – нужны наблюдения из разных отраслей и длительные

исследования, чтобы понять, как ИИ влияет на разнообразие, качество найма и снижение рисков.

За последние годы сфера подбора персонала изменилась радикально: требования к специалистам выросли, процесс стал быстрее, а нагрузка – больше. ИИ-инструменты стали привычной частью рекрутинга, от рассылки вакансий до анализа интервью. При массовом найме это кажется логичным, поскольку специалисты делают меньше ручной работы, что, в свою очередь, уменьшает задержки. Однако за удобством стоит вопрос: где прямая граница между эффективностью и этикой?

ИИ умеет собирать огромные объемы данных и находить закономерности, которые человек не видит, анализировать, на каком этапе кандидаты чаще выбывают, какие качества связаны с успешным наймом, какие слова в тексте вакансии привлекают больше подходящих людей. Все это помогает улучшать процесс, но возникает риск, что система начинает действовать шаблонно, теряя гибкость. Автоматизация может уничтожить личный подход, особенно при отборе будущих лидеров или творческих людей. Когда вместо диалога человек получает шаблонный ответ, теряется человеческий контакт – то, ради чего профессия рекрутера вообще существует.

На наш взгляд, главная угроза – это скрытая предвзятость. Нейросети обучаются на старых данных, где могут быть заложены перекосы по полу, возрасту, имени, этническому признаку, и эти искажения возвращаются в новом виде. Ученые из Университета Вашингтона показали, что модели сортировки резюме склонны к дискриминации имен по половому и этническому признаку. В обзоре Хункеншрера и Люетге выявлено то же самое, и большинство трудов подтверждают риск воспроизводства неравенства.

Прозрачность не менее важна. Если система отклоняет кандидата, нужно знать почему, какие данные использовались, по каким критериям. Исследователи выделяют 5 принципов этичного ИИ [7–9; 11] в рекрутинге:

- 1) точность – связь оценки с реальными показателями успеха;
- 2) автономия – участие человека и возможность влиять на процесс;

3) недискриминация – равные условия для всех;

4) приватность – честное обращение с личными данными;

5) прозрачность – понятные решения и обратная связь.

Но даже при соблюдении всех принципов нельзя исключать человека. Полностью автоматизированный наем делает процесс шаблонным и юридически рискованным. Идеально, когда ИИ помогает фильтровать, анализировать и предлагать варианты, но финальное решение принимает человек [7–9; 15]. Чтобы система оставалась безопасной, нужно постоянно проверять алгоритмы на новые формы предвзятости, репрезентативность данных и влияние решений на разные группы кандидатов. Лучше, если аудит проводят и внутренние, и внешние специалисты, чтобы избежать замкнутого круга самопроверки.

Коммуникация с кандидатами тоже критически важна. Людей нужно заранее информировать, что используется ИИ, какие данные собираются, кто их видит и зачем. Кандидат, уверенный в прозрачности процесса и возможности пообщаться с человеком, воспринимает систему спокойнее, а компания укрепляет репутацию.

Качество данных тоже является важным фактором. ИИ не может быть лучше базы, на которой обучался. Если в ней есть ошибки или перекосы, они перейдут в результаты. Поэтому важно чистить данные, следить за разнообразием и точностью.

Нельзя забывать и о законодательстве. К 2025 г. в мире искусственного интеллекта было уже больше нормативных документов, чем рабочих моделей. США публикуют руководства для безопасного использования LLM, Европа принимает AI Act, в ОАЭ и Сингапуре появляются свои принципы ответственного ИИ. Россия тоже не стоит в стороне, и нормативные требования активно разрабатываются.

Согласно обзору «Регуляторные требования в эпоху генеративного искусственного интеллекта: ключевые аспекты для организаций» (ActiveFence – GenAI Regulations Enterprise Compliance Guide), в 2025 г. мир разделится на три лагеря [16; 17]:

1. Европа: строгая модель регулирования. AI Act (EU 2024/1689) требует оценку рисков и аудит «высокорисковых систем», включая LLM. Компании обязаны проводить адверсарияльное тестирование с целью выявления уязвимостей и преднамеренных искажений результатов и документировать результаты.

2. В США ситуация неоднозначная: в 2023 г. был принят акт президента Байдена, который сильно регламентировал разработку ИИ-моделей. Позднее новый президент Трамп его отменил, сняв регуляторные ограничения. Однако сейчас активно принимаются законы на уровне штатов, и это делает ситуацию с соответствием требованиям на разных уровнях сложной. Отдельно можно выделить AI Risk Management Framework Национального института стандартов и технологий США, который многие компании используют для процесса управления и отчетности. Это методологическая рамка, разработанная Национальным институтом стандартов и технологий и предназначенная для выявления, оценки и снижения рисков, связанных с разработкой и применением ИИ-систем, с акцентом на надежность, безопасность, прозрачность и этичность.

3. Азия и Ближний Восток создают свой подход. В ОАЭ, Саудовской Аравии, Сингапуре и Китае действуют «этические кодексы», где безопасность и объяснимость модели пока важнее формальных штрафов. Страны Ближнего Востока ориентируются на европейский и опыт США и выпускают лояльную регуляторику для бизнеса, Китай создает свои стандарты независимо.

В России направление развития искусственного интеллекта до 2030 г. задается Указом Президента РФ № 490. Документ определяет ускоренное внедрение ИИ-технологий, формирование кадрового потенциала, развитие необходимой инфраструктуры и укрепление технологической независимости страны.

Система регулирования ИИ в России [18–22] опирается на ряд ключевых стандартов, среди которых:

♦ Предварительный национальный стандарт Российской Федерации «Искусственный интеллект. Смещенность в системах искусственного интеллекта и при принятии решений с помощью искусственного интеллекта» ПНСТ

839-2023 (ISO/IEC TR 24027:2021) – описывает подходы к анализу и оценке смещенности (bias) в алгоритмах, принимающих решения;

♦ ГОСТ Р 70462.1-2022 «Информационные технологии. Интеллект искусственный. Оценка робастности нейронных сетей» – устанавливает методы проверки робастности (устойчивости) нейросетевых моделей;

♦ ГОСТ Р 59898-2021 «Оценка качества систем искусственного интеллекта» – формирует единые требования к комплексной оценке качества, безопасности, надежности и доверия к ИИ-системам.

Основу нормативной среды составляют Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральный закон от 26.07.2017 № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» и Приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 01.09.2023 № 177 «О внесении изменений в Порядок ведения реестра значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации». Пока требования к системам ИИ остаются достаточно общими, однако их планируют уточнять и конкретизировать по мере появления новых нормативных актов.

С 1 марта 2026 г. вступил в силу Приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 11.04.2025 № 117 «Об утверждении Требований о защите информации, содержащейся в государственных информационных системах, иных информационных системах государственных органов, государственных унитарных предприятий, государственных учреждений», впервые вводящий требования к защите информации при применении искусственного интеллекта в госсекторе. Документ выделяет ИИ-системы в отдельную категорию наряду с обычными информационными системами и предлагает различать модели, работающие по фиксированным шаблонам, и системы свободного текстового ввода – с отдельными требованиями для каждой группы.

Кроме того, в России активно работают несколько инициатив, формирующих подходы к развитию и регулированию ИИ:

♦ Консорциум для исследований безопасности технологий искусственного интеллекта при поддержке Минцифры;

♦ проект концепции регулирования сферы ИИ до 2030 года, готовящийся Минцифры [23];

♦ альянс в сфере искусственного интеллекта, объединяющий ведущие технологические компании (Т-Банк, Mail.ru Group, МТС, Яндекс, Сбер, Газпром нефть, Российский фонд прямых инвестиций (РФПИ), ФосАгро, Норильский никель, Авито, Вымпелком, ВЭБ.РФ, Московская биржа);

♦ Ассоциация ФинТех, координирующая экспертные группы по этическим и регуляторным вопросам ИИ в финансовом секторе и продвигающая передовые отраслевые стандарты. В нее входят крупнейшие российские банки (Сбер, ВТБ, Альфа-Банк, Газпромбанк, Т-Банк и др.), Национальная система платежных карт (НСПК), а также технологические и страховые компании, операторы связи, регулятор (Банк России) и финтех-стартапы, объединенные для развития цифровых финансовых сервисов, таких как СБП и открытые API.

Несмотря на различия в задачах, все эти структуры ориентируются на цели Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 года.

Также интересно, что на форуме «Технологии доверенного ИИ» в 2025 г. прозвучал доклад заместителя министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации Шойтова Александра Михайловича «Безопасность искусственного интеллекта». В нем были представлены рекомендации Минцифры по обеспечению безопасности ИИ-систем, например, необходимость формирования матрицы угроз для генеративного и предсказательного AI, регулярный анализ решений на уязвимости (такие как «инъекция промптов», «отравление данных», «атаки по извлечению» и др.), использование доверенных методологий разработки с защитой на всех этапах жизненного цикла, проведение региональных испытаний, а также разработка мер по снижению рисков и соответствие действующим национальным стандартам в области ИБ и ИИ [16].

Кроме этого, автором настоящего исследования был проведен анонимный опрос среди сотрудников АО «Т-Банк» касательно использования ИИ в подборе персонала. В опросе участвовали как рекрутеры, так и непосредственно сами инженеры. Проведенный опрос показал, что отношение к применению искусственного интеллекта в рекрутинге остается противоречивым: респонденты одновременно признают полезность алгоритмов, но и испытывают заметную настороженность. Многие в целом допускают использование ИИ на ранних этапах отбора, например, при скрининге резюме или формировании рекомендаций. Около трети участников склоняются к доверию, тогда как некоторые выражают сомнения или открытое недоверие. При этом подавляющее большинство считает обязательным раскрывать кандидатам факт применения ИИ и объяснять, каким образом система принимает решения.

Главные опасения участников концентрируются вокруг вопросов этичности – риска алгоритмической дискриминации, утечки персональных данных и непрозрачности логики алгоритмов. Эти страхи усиливаются тем, что респонденты не готовы передавать машине финальный выбор кандидата и ожидают обязательного контроля [3; 8; 15; 24] со стороны человека. Большинство подчеркивает, что ответственность за ошибки ИИ должна лежать прежде всего на компаниях, внедряющих технологию, а также на разработчиках решений. В целом результаты показывают: общественный запрос направлен не на отказ от ИИ, а на создание понятной, регулируемой и этичной среды его использования. Люди готовы взаимодействовать с технологиями, но только в условиях прозрачности, объяснимости и сохранения человеческого участия в ключевых решениях.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что для того, чтобы снизить риски, организациям стоит проверять инструменты перед внедрением, обучать сотрудников, создавать контрольные точки с участием человека. Все эти изменения напрямую влияют на профессию HR и требуют от специалистов освоения новых навыков, например аналитики, понима-

ния принципов машинного обучения и умения оценивать последствия.

При этом остается риск отчуждения кандидатов. Излишняя автоматизация делает процесс слишком формальным. ИИ может ускорить задачи, но не заменит эмпатию, живое понимание и способность уловить нюанс. Особенно это важно при поиске лидеров или людей с творческим потенциалом. Этичный ИИ – это не просто «умная программа», а система, где учитываются технические, организационные и человеческие аспекты. Если компания следит за качеством данных, вовлекает человека, информирует кандидатов и обеспечивает контроль, то технология становится союзником. Если же цель лишь «ускорить и удешевить», то результат будет противоположным.

HR-специалистам стоит проверять ИИ-инструменты внутри компании, обучать команды работе с алгоритмами и поиску ошибок, выстраивать открытую коммуникацию с кандидатами, следить за соответствием законам и стандартам, обновлять политику этичного использования технологий.

В итоге сам факт применения ИИ не делает наем лучше или хуже – все решает контекст. Если в компании развита культура ответственности и уважения к человеку, технологии становятся помощниками. Если подход формальный, то проблемы неизбежны. Дальнейшее развитие зависит от того, насколько мы научимся использовать ИИ без страха и заблуждений. Нужны исследования, показывающие, как ИИ влияет на рынок труда, разнообразие и карьеру, а также необходимы международные и локальные правила, чтобы автоматизация служила справедливости, а не контролю.

Заключение

В заключение можно сказать, что использование искусственного интеллекта в рекрутинге не является по своей сути неэтичным, однако его корректность не возникает автоматически. Все зависит от того, как именно технология внедряется и контролируется. Если компании уделяют внимание справедливости, прозрачности, участию человека, защите данных и анализу последствий, то ИИ способен

стать частью позитивных изменений и сделать процессы подбора более быстрыми, точными и честными. Но если организация использует ИИ лишь для ускорения найма, не пересматривает подходы, не обеспечивает надзора и ответственности, риски резко возрастают, и применение может перейти в зону нарушений как этических, так и правовых норм.

Для HR-практиков и руководителей важно заранее проводить оценку этичности технологий, обучать сотрудников принципам ответственного использования ИИ, внедрять инстру-

менты с участием человека в принятии решений, информировать кандидатов о применении автоматизированных систем, регулярно проверять алгоритмы и при необходимости корректировать внутреннюю политику. В дальнейшем особое значение будет иметь сбор реальных данных о том, как использование ИИ различается по отраслям и культурам, какие долгосрочные последствия оно несет и какие международные и национальные правила могут обеспечить его безопасное и справедливое применение в сфере найма.

Список источников

1. Искусственный интеллект в подборе персонала: как технологии меняют подход к найму в России / Friend.Work. 2024. URL: https://friend.work/blog/ii_v_rekrutinge_kak_tekhnologii_menyayut_podhod_k_najmu_v_rossii (дата обращения: 12.12.2025).
2. Коркин М.С., Рубан П.О., Зайцева Е.А. Использование программ искусственного интеллекта в процессе собеседования: российский и зарубежный опыт // Юридическая наука. 2023. № 6. С. 94–97.
3. Kryvoshlykova K., Virina I. The use of artificial intelligence in recruitment // SSRN Electronic Journal. 2025. URL: <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/5359783.pdf> (дата обращения: 12.12.2025).
4. Human-centric multimodal machine learning: recent advances and testbed on AI-based recruitment / A. Peña, I. Serna, A. Morales [et al.] // arXiv preprint. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2302.10908> (дата обращения: 12.12.2025).
5. Белкина А.М. Этическая сторона искусственного интеллекта // Вестник Омского университета. 2025. № 1 (30). С. 51–58.
6. Гаспарян Д.Э., Стырин Е.М. Прикладные проблемы внедрения этики искусственного интеллекта в России: отраслевой анализ и судебная система / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 112 с.
7. HunkenSchroer A.L., Krbitz A. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI-driven hiring solutions // AI and Ethics. 2022. Vol. 3, No. 1. Pp. 199–213. doi:10.1007/s43681-022-00166-4.
8. HunkenSchroer A.L., Lütge C. Ethics of AI-enabled recruiting and selection: a review and research agenda // Journal of Business Ethics. 2022. Vol. 178, No. 4. Pp. 977–1007. doi:10.1007/s10551-022-05049-6.
9. Incorporating artificial intelligence (AI) into recruitment processes: ethical considerations / Z. Sýková, D. Hague, O. Dvouletý, D.A. Procházka // VILAKSHAN – XIMB Journal of Management. 2024. Vol. 21, Issue 2. Pp. 293–307. doi:10.1108/XJM-02-2024-0039.
10. Tackling algorithmic disability discrimination in the hiring process: an ethical, legal and technical analysis / M. Buhl, C. Kochiancig, C. Frattone, N. Rockens // arXiv preprint. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2206.06149> (дата обращения: 12.12.2025).
11. ISO/IEC TR 24027:2021. Information technology – Artificial intelligence (AI) – Bias in AI systems and AI aided decision making. 1st ed. Geneva : ISO, 2021. 39 p.
12. Lee S., Lee K., Lu H. National origin discrimination in deep-learning-powered automated resume screening // arXiv preprint. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2307.08624> (дата обращения: 12.12.2025).
13. О персональных данных : Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 12.12.2025).
14. О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации : Федеральный закон от 26.07.2017 № 187-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220885/ (дата обращения: 12.12.2025).
15. Как использовать ИИ в HR этично: 4 важных вопроса для рекрутеров и HR-специалистов // Potok.io. 2025. URL: <https://potok.io/blog/hr-trends/kak-ispolzovat-ii-v-hr-etichno-4-vazhnyh-voprosa-dlya-rekruterov-i-hr-speczialistov> (дата обращения: 12.12.2025).

16. Шойтов А. Как мир регулирует ИИ: обзор нормативных подходов // IB-Bank (BIS Journal). 2025. URL: <https://cdn.ib-bank.ru/trust-ai/materials/m/kd/shoitov.pdf> (дата обращения: 12.12.2025).
17. GenAI regulation: what enterprises must know about enterprise compliance guide. 2025. URL: <https://alice.io/blog/genai-regulations-enterprise-compliance-guide/> (дата обращения: 12.12.2025).
18. ГОСТ Р 59898-2021. Оценка качества систем искусственного интеллекта. Общие положения. 1-е изд. Москва, 2022.
19. ГОСТ Р 70462.1-2022 (ISO/IEC TR 24029-1:2021). Информационные технологии. Искусственный интеллект. Оценка робастности нейронных сетей. Ч. 1. Обзор. 1-е изд. Москва, 2022. 31 с.
20. О внесении изменений в порядок ведения реестра значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации, утвержденный приказом Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 6 декабря 2017 г. № 227 : Приказ ФСТЭК от 01.09.2023 № 177 : зарегистрировано в Минюсте РФ 03.10.2023 № 75437. URL: <https://minjust.consultant.ru/special/documents/document/49283> (дата обращения: 12.12.2025).
21. Консорциум исследований безопасности технологий искусственного интеллекта. Раздел сайта «О Консорциуме». URL: <https://trust-ai.ru/company/> (дата обращения: 12.12.2025).
22. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации : Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (в ред. от 15.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335184/ (дата обращения: 12.12.2025).
23. В России появилась концепция регулирования искусственного интеллекта // CNews. 2025. URL: https://www.cnews.ru/news/top/2025-08-20_v_rossii_poyavilas_kontseptsiya (дата обращения: 12.12.2025).
24. Искусственный интеллект в рекрутинге: этические границы использования // TheHRD.ru. 2025. URL: <https://thehrd.ru/articles/iskusstvennyj-intellekt-v-rekrutinge-eticheskie-granicy-ispolzovaniya> (дата обращения: 12.12.2025).

References

1. Artificial intelligence in recruitment: how technology is changing the approach to hiring in Russia / Friend.Work. 2024. URL: https://friend.work/blog/ii_v_rekrutinge_kak_tekhnologii_menyayut_podhod_k_najmu_v_rossii (date of access: 12.12.2025).
2. Korkin M.S., Ruban P.O., Zaitseva E.A. The use of artificial intelligence programs in the interview process: Russian and foreign experience // Legal science. 2023. No. 6. Pp. 94–97.
3. Kryvoshlykova K., Virina I. The use of artificial intelligence in recruitment // SSRN Electronic Journal. 2025. URL: <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/5359783.pdf> (date of access: 12.12.2025).
4. Human-centric multimodal machine learning: recent advances and testbed on AI-based recruitment / A. Peña, I. Serna, A. Morales [et al.] // arXiv preprint. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2302.10908> (date of access: 12.12.2025).
5. Belkina A.M. The ethical side of artificial intelligence // Bulletin of Omsk University. 2025. No. 1 (30). Pp. 51–58.
6. Gasparyan D.E., Styrin E.M. Applied problems of implementation of ethics of artificial intelligence in Russia: Industry analysis and the judicial system / National Research University Higher School of Economics. Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2020. 112 p.
7. HunkenSchroer A.L., Krbitz A. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI-driven hiring solutions // AI and Ethics. 2022. Vol. 3, No. 1. Pp. 199–213. doi:10.1007/s43681-022-00166-4.
8. HunkenSchroer A.L., Lütge C. Ethics of AI-enabled recruiting and selection: a review and research agenda // Journal of Business Ethics. 2022. Vol. 178, No. 4. Pp. 977–1007. doi:10.1007/s10551-022-05049-6.
9. Incorporating artificial intelligence (AI) into recruitment processes: ethical considerations / Z. Sýkrová, D. Hague, O. Dvoutelý, D.A. Procházka // VILAKSHAN – XIMB Journal of Management. 2024. Vol. 21, Issue 2. Pp. 293–307. doi:10.1108/XJM-02-2024-0039.
10. Tackling algorithmic disability discrimination in the hiring process: an ethical, legal and technical analysis / M. Buhl, C. Kochiancig, C. Frattone, N. Rockens // arXiv preprint. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2206.06149> (date of access: 12.12.2025).
11. ISO/IEC TR 24027:2021. Information technology – Artificial intelligence (AI) – Bias in AI systems and AI aided decision making. 1st ed. Geneva : ISO, 2021. 39 p.

12. Lee S., Lee K., Lu H. National origin discrimination in deep-learning-powered automated resume screening // arXiv preprint. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2307.08624> (date of access: 12.12.2025).

13. On personal data : Federal Law dated 27.07.2006 No. 152-FZ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (date of access: 12.12.2025).

14. On the Security of the Critical Information Infrastructure of the Russian Federation : Federal Law dated 26.07.2017 No. 187-FZ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220885/ (date of access: 12.12.2025).

15. How to use AI ethically in HR: 4 Important Questions for Recruiters and HR Specialists // Potok.io. 2025. URL: <https://potok.io/blog/hr-trends/kak-ispolzovat-ii-v-hr-etichno-4-vazhnyh-voprosa-dlya-rekruterov-i-hr-speczialistov> (date of access: 12.12.2025).

16. Shoitov A. How the world regulates AI: a review of regulatory approaches // IB-Bank (BIS Journal). 2025. URL: <https://cdn.ib-bank.ru/trust-ai/materials/m/kd/shoitov.pdf> (date of access: 12.12.2025).

17. GenAI regulation: what enterprises must know about enterprise compliance guide. 2025. URL: <https://alice.io/blog/genai-regulations-enterprise-compliance-guide/> (date of access: 12.12.2025).

18. GOST R 59898-2021. Assessment of the quality of artificial intelligence systems. General provisions. 1st ed. Moscow, 2022.

19. GOST R 70462.1-2022 (ISO/IEC TR 24029-1:2021). Information technology. Artificial intelligence. Estimation of robustness of neural networks. Part 1. Overview. 1st ed. Moscow, 2022. 31 p.

20. On Amendments to the procedure for maintaining the Register of Significant Objects of Critical Information Infrastructure of the Russian Federation, approved by Order of the Federal Service for Technical and Export Control dated December 6, 2017 No. 227 : Order of the Federal Service for Technical and Export Control dated 01.09.2023 No. 177 : registered with the Ministry of Justice of the Russian Federation on 03.10.2023 No. 75437. URL: <https://minjust.consultant.ru/special/documents/document/49283> (date of access: 12.12.2025).

21. Consortium for Security Research of Artificial Intelligence Technologies. Section of the website "About the Consortium". URL: <https://trust-ai.ru/company/> (date of access: 12.12.2025).

22. On the development of artificial intelligence in the Russian Federation : Decree of the President of the Russian Federation dated 10.10.2019 No. 490 (as amended on 15.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335184/ (date of access: 12.12.2025).

23. The concept of artificial intelligence regulation has appeared in Russia // CNews. 2025. URL: https://www.cnews.ru/news/top/2025-08-20_v_rossii_poyavilas_kontseptsiya (date of access: 12.12.2025).

24. Artificial intelligence in recruiting: ethical boundaries of use // TheHRD.ru. 2025. URL: <https://thehrd.ru/articles/iskusstvennyj-intellekt-v-rekrutinge-eticheskie-granicy-ispolzovaniya> (date of access: 12.12.2025).

Информация об авторе

Д.В. Вороной – аспирант Таганрогского института управления и экономики.

Information about the author

D.V. Voronoi – postgraduate student of the Taganrog Institute of Management and Economics.

Статья поступила в редакцию 17.12.2025; одобрена после рецензирования 19.01.2026; принята к публикации 09.06.2026.

The article was submitted 17.12.2025; approved after reviewing 19.01.2026; accepted for publication 09.06.2026.