

УДК 004.8

***ЭТИЧЕСКИЕ РИСКИ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО
ИНТЕЛЛЕКТА В РЕКРУТМЕНТЕ: ОБЗОР РИСКОВ И МЕРЫ
ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА
Новикова Е.Н.¹***

Студент магистратуры

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель: Разработать комплекс практических рекомендаций для HR-специалистов и разработчиков ИИ-решений, направленных на минимизацию дискриминации соискателей и снижение предвзятости алгоритмов в рекрутменте.

Результаты: Систематизированы основные виды алгоритмической дискриминации в российском контексте. Разработан рейтинг ТОП-20 этических рисков ИИ-рекрутмента в РФ, где критическими признаны возрастная и гендерная дискриминация, непрозрачность алгоритмов и утечка данных. Сформулирован прогноз и рекомендации.

Научная новизна: Разработан рейтинг рисков, учитывающий национальную специфику рынка труда, культурные особенности и состояние нормативной базы законодательства РФ.

Практическая значимость: Результаты исследования представляют ценность для HR-департаментов, ИТ-разработчиков, правотворчества и создания этических кодексов ИИ в РФ. Предложенные рекомендации (внедрение аудита алгоритмов, гибридных моделей, развитие стандартов) могут быть использованы организациями для снижения правовых и репутационных рисков.

Ключевые слова: искусственный интеллект, рекрутмент, алгоритмическая предвзятость, этические риски, HR-технологии, правовое регулирование.

¹ *Научный руководитель: Романов Р.М. Инженер-исследователь кафедры экономики и менеджмента в промышленности Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Москва, Россия*

***ETHICAL RISKS OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE
IN RECRUITMENT: AN OVERVIEW OF RISKS AND MEASURES
TO COUNTER DISCRIMINATION IN RECRUITMENT***

Novikova E.N.²

Master's degree student

National Research Nuclear University "MEPhI"

Moscow, Russia

ABSTRACT

Objective: To develop a set of practical recommendations for HR specialists and developers of AI solutions aimed at minimizing discrimination against applicants and reducing algorithm bias in recruitment.

Results: The main types of algorithmic discrimination in the Russian context are systematized. A rating of the TOP 20 ethical risks of AI recruitment in the Russian Federation has been developed, where age and gender discrimination, lack of transparency of algorithms and data leakage are considered critical. The forecast and recommendations are formulated.

Scientific novelty: A risk rating has been developed that takes into account the national specifics of the labor market, cultural characteristics and the state of the regulatory framework of the legislation of the Russian Federation.

Practical significance: The results of the study are valuable for HR departments, IT developers, law-making and the creation of ethical codes of AI in the Russian Federation. The proposed recommendations (implementation of audit algorithms, hybrid models, development of standards) can be used by organizations to reduce legal and reputational risks.

Keywords: artificial intelligence, recruitment, algorithmic bias, ethical risks, HR technologies, legal regulation.

² *Scientific supervisor: Romanov R.M.? Research Engineer at the Department of Economics and Management in Industry, National Research Nuclear University "MEPhI"? Moscow, Russia*
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ВВЕДЕНИЕ

В эпоху цифровой трансформации HR-процессов искусственный интеллект стал неотъемлемой частью рекрутмента. В последние годы искусственный интеллект активно внедряется в процессы подбора персонала в России, что с одной стороны ускоряет процессы отбора и найма персонала, а с другой – может вызывать определённые риски относительно этических последствий такого применения.

В эпоху цифровой трансформации искусственный интеллект активно внедряется в рекрутмент, что ускоряет подбор персонала, но создаёт риски этического характера.

Российский рынок труда столкнулся с новыми вызовами, связанными с алгоритмической предвзятостью при использовании ИИ в HR-менеджменте, нарушением прав соискателей и отсутствием прозрачности в принятии кадровых решений. Актуальность проблемы усиливается на фоне быстрого развития технологий ИИ при относительно медленном формировании соответствующей нормативно-правовой базы.

Цель исследования – разработать комплекс практических рекомендаций для HR-специалистов на минимизацию дискриминации соискателей и снижение предвзятости алгоритмов в рекрутменте.

Основные задачи:

1. Классифицировать виды алгоритмической дискриминации технологий ИИ в российском рекрутменте;
2. Изучить текущее состояние законодательства в области применения технологий искусственного интеллекта в целом и при подборе персонала в частности;
3. Разработать рейтинг ТОП-20 этических рисков ИИ с учётом российской специфики;

4. Сформулировать прогноз развития законодательства, регулирующего использование ИИ при подборе персонала на 2026 год;
5. Предложить меры по управлению рисками для российских компаний.

Исследование в работе основано на комплексном подходе, сочетающем:

- Анализ нормативно-правовых актов РФ (Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; ФЗ "О персональных данных", нормативные акты);
- Изучение судебной практики и случаев обращений в Роструд;
- Анализ открытых данных о применении ИИ в рекрутменте;
- Сравнительный анализ с международным опытом регулирования;
- Количественную оценку этических рисков по разработанной методике.

Особое внимание уделено российским реалиям, включая культурные особенности, состояние рынка труда и специфики правоприменительной практики.

1. Развитие и применение технологий Искусственного интеллекта в России

Искусственный интеллект является одним из ключевых направлений технологического развития в России. В 2025 году страна продолжает активно развивать ИИ-технологии, внедряя их в различные сферы экономики, здравоохранение, образование, оборону и госуправление. Государственная поддержка, научные исследования и частные инвестиции способствуют росту этого сектора, хотя Россия по-прежнему сталкивается с рядом вызовов, включая санкции, дефицит кадров и зависимость от зарубежных технологий.

На рисунке 1 показаны области применения технологий искусственного интеллекта в HR-сфере [5].

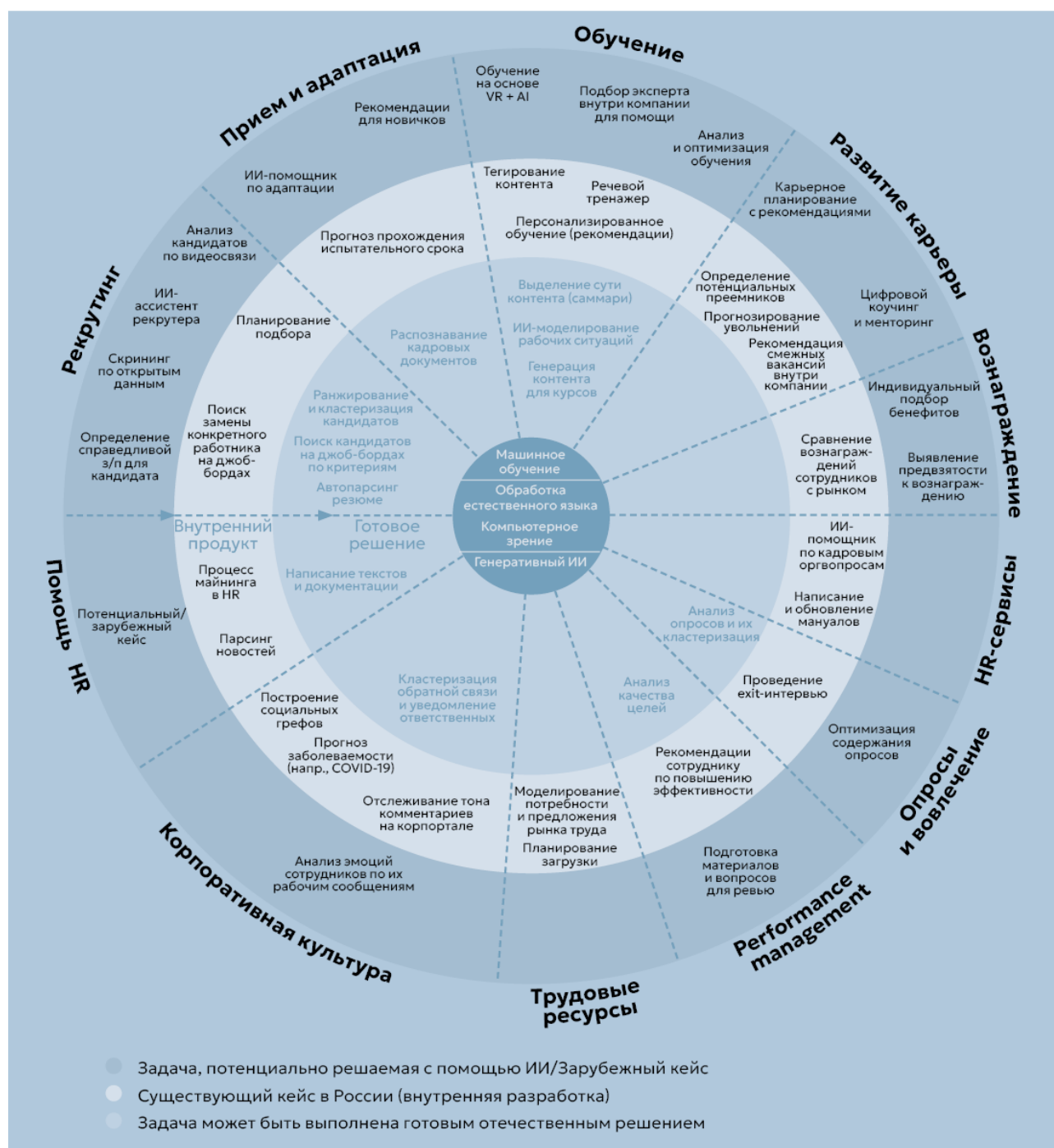


Рис. 1 – Области применения и технологии ИИ в сфере управления персоналом организации [5].

1.1 Государственная политика и стратегии развития ИИ
1) В 2019 году была утверждена **Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 года** (Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 "О

развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации") [1], которая остается основным документом, регулирующим развитие ИИ в России.

2) В 2021 году утвержден **Федеральный проект "Искусственный интеллект"** для реализации Национальной стратегии. Проект направлен на популяризацию и развитие сообщества, поддержку разработчиков, нормативное регулирование.

3) В октябре 2021 года опубликован **Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта** [4]. Документ определяет основные этические нормы и принципы поведения для участников, работающих в области ИИ. Его положения носят рекомендательный, а не обязательный характер. На текущий момент Кодекс этики в сфере ИИ не имеет юридической силы, но к нему присоединились порядка 900 организаций.

4) В 2023 году принят **Предварительный Национальный Стандарт РФ (ПНСТ) 840-2023 (ISO/IEC TR 24368:2022) "Искусственный интеллект. Обзор этических и общественных аспектов"**.

Национальный стандарт включает обзор международных стандартов, в которых рассмотрены вопросы, возникающие в связи с этическими и общественными аспектами ИИ. Однако этот стандарт не регулирует работу в области подбора персонала.

5) Создан **Национальный центр развития искусственного интеллекта при Правительстве РФ (НЦРИИ)**.

НЦРИИ – правительственный экспертный и координационный центр, площадка для отбора эффективных решений в области искусственного интеллекта, созданная в целях содействия реализации Федерального проекта "Искусственный интеллект", разработанного в соответствии с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года.

6) В 2024 году опубликован Доклад – **Индекс готовности приоритетных отраслей экономики РФ к внедрению искусственного интеллекта** [3], НЦРИИ при Правительстве РФ.

Доклад содержит результаты мониторинга и оценки в 2024 году текущего уровня готовности к внедрению ИИ в 19 приоритетных отраслях экономики и секторах социальной сферы.

7) Национальный проект России – **"Экономика данных цифровая трансформация государства"**, реализация которого началась **1 января 2025 года** и продлится до 2030 года. Он станет продолжением национального проекта "Цифровая экономика", реализация которого завершилась в 2024 году.

Целью национального проекта является цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы за счёт обеспечения кибербезопасности, бесперебойного доступа к Интернету, подготовки квалифицированных кадров для ИТ-отрасли, цифрового госуправления, развития отечественных цифровых платформ, ПО, перспективных разработок и искусственного интеллекта.

1.2 Крупнейшие игроки российского ИИ-рынка

- СБЕР: развивает собственные ИИ-решения (*GigaChat* – аналог ChatGPT).
- Яндекс: лидер в области NLP (обработка естественного языка) и беспилотного транспорта.
- Росатом: применяет ИИ в энергетике и ядерных исследованиях.
- Ростех: разрабатывает ИИ для оборонного комплекса.
- МТС: разрабатывает линейку корпоративных ИИ-агентов для отраслей госсектора, банков, промышленности, ритейла, телекома, медицины и ИТ.

2. Использование искусственного интеллекта при подборе персонала в России и риски его применения

В 2025 году в России искусственный интеллект продолжает активно внедряться в области управления человеческими ресурсами, автоматизируя

процессы поиска, отбора и оценки кандидатов. Компании используют ИИ для повышения эффективности подбора, снижения затрат и минимизации человеческих ошибок. Однако применение таких технологий сопряжено с рисками, включающими дискриминацию кандидатов, утечку данных и чрезмерную автоматизацию, ведущую к потере человеческого контроля.

2.1 Применение ИИ в рекрутменте в России

1) Основные направления использования:

– *Автоматизированный скрининг резюме*

Алгоритмы анализируют резюме, отбирая кандидатов по ключевым словам, опыту и навыкам (платформы *HRspace*, *Skillaz*).

Пример: *hh.ru* используют ИИ для ранжирования кандидатов.

– *Чат-боты и виртуальные ассистенты*

Боты (*Sber*, *TalentTech*) проводят первичные собеседования, отвечают на вопросы соискателей.

– *Психодиагностика и оценка soft skills*

ИИ-системы (*TalentScore*, *ЭКОПСИ*) анализируют видеоинтервью, распознавая эмоции и поведенческие паттерны.

– *Прогнозная аналитика*

Предсказание успешности кандидата на основе данных о текущих сотрудниках.

2) Преимущества внедрения ИИ:

– ***Скорость обработки заявок на вакансии*** (сокращение времени подбора на 30-50%).

– ***Снижение субъективности*** (меньше влияния личных предпочтений рекрутера).

2.2 Риски и проблемы применения ИИ при подборе персонала

1) Дискриминация и предвзятость алгоритмов

Алгоритмы могут воспроизводить человеческие стереотипы (например, отдавать предпочтение мужчинам в IT или молодым кандидатам).

2) Утечка и неправомерное использование данных

Сбор биометрических данных (анализ голоса, мимики) требует соблюдения закона №152-ФЗ "О персональных данных".

Риск взлома баз данных (по данным экспертов "Информзащиты" в 2024 году участились кибератаки на HR-платформы). [6]

3) Чрезмерная автоматизация и потеря человеческого взаимодействия

Кандидаты опасаются "роботизированности" процесса (отсутствие обратной связи).

Ошибки ИИ при интерпретации нестандартных резюме (например, креативных профессий).

4) Правовая неопределенность

По состоянию на конец 2025 года – в России пока ещё отсутствует чёткое регулирование ИИ в HR, что создаёт зоны риска:

- Ответственность за ошибочные решения алгоритмов.
- Отсутствие стандартов проверки предвзятости в ИИ.

2.3 Перспективы и меры по снижению рисков

1) Развитие законодательного регулирования

Ожидается принятие поправок в законы о персональных данных и трудовое законодательство (Федеральный закон от 24.06.2025 №156-ФЗ "О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" – внесение изменений в Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных") [2].

2) Технологические улучшения

- Обучение алгоритмов на более разнообразных данных резюме кандидатов на релевантные вакансии для снижения дискриминации.

- Внедрение "гибридных моделей" (ИИ + финальное решение рекрутера).

3) Повышение прозрачности применения ИИ при найме персонала

Компании начинают информировать кандидатов об использовании ИИ (требование GDPR в Европе, в России пока рекомендательно).

В 2025 году ИИ становится неотъемлемой частью рекрутмента в России, предлагая значительные преимущества в скорости и эффективности. Однако ключевыми проблемами остаются несовершенства в области предвзятости алгоритмов, вопросы конфиденциальности и недостаток регулирования ИИ при найме персонала. Для устойчивого развития необходимо сочетать технологические инновации с этическими стандартами и правовыми нормами.

3. Классификация типов дискриминации ИИ-рекрутмента в России

На сегодняшний день можно выделить несколько основных типов дискриминации, которые может испытывать соискатель при использовании работодателем технологий ИИ при подборе персонала:

В Таблице 1 представлен систематизированный анализ различных форм алгоритмической предвзятости, которые могут возникать при использовании ИИ в процессе подбора персонала.

Таблица 1 – Классификация форм дискриминации в ИИ-рекрутменте.

Тип дискриминации	Определение	Примеры	Дополнительная информация
Историческая дискриминация	Дискриминация, возникающая из-за предвзятости исторических данных, на которых обучается ИИ	В 2023 году российский сервис подбора персонала использовал данные по опыту найма прошлых вакансий, где преобладали мужчины, что привело к автоматическому понижению рейтинга резюме женщин	Проблема усугубляется отсутствием репрезентативных данных по защищенным группам (инвалиды, мигранты)
Измерительная	Дискриминация	Алгоритм "Робот-	Метрики часто

дискриминация	из-за некорректных или нерелевантных метрик оценки кандидатов	рекрутер Вера" отсеивал кандидатов старше 45 лет из-за установленного параметра "оптимальный возраст" (25–35 лет)	отражают субъективные предпочтения HR-специалистов, заложенные в алгоритм
Выборочная дискриминация	Дискриминация, связанная с неравным доступом к вакансиям для определенных групп	Платформа HeadHunter в 2022 году показывала вакансии в IT-сфере преимущественно мужчинам, так как алгоритм учитывал историю откликов	Социальные сети (например, VK) усиливают эту проблему из-за таргетированной рекламы вакансий
Косвенная дискриминация	Дискриминация, когда нейтральные на первый взгляд критерии негативно влияют на конкретную группу	Система оценки видеointервью (например, HireVue) снижала баллы кандидатам с акцентом или особенностями речи, характерными для мигрантов	Алгоритмы анализа речи и мимики не адаптированы под культурное разнообразие
Структурная дискриминация	Дискриминация, встроенная в саму систему из-за отсутствия регуляции	Отсутствие законодательного запрета на использование ИИ в рекрутменте приводит к бесконтрольному применению биометрических данных (анализ лица, голоса)	Пример: сервис Yva.ai (Система поведенческой HR-аналитики) анализировал эмоциональную устойчивость кандидатов без их согласия

4. Международные законодательные изменения по применению ИИ при подборе персонала

В таблице 2 представлено сравнение актуальных на 2024/25 год законодательных подходов в России и международной практике.

Таблица 2 – Сравнение международных законодательных подходов к применению искусственного интеллекта в рекрутменте.

№	Страна/ Регион	Документ (Закон/ нормативный акт)	Требования	Штрафы
---	-------------------	--	------------	--------

1	Россия	64 статья ТК РФ Закон "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ Статья 13.11 КоАП	<ul style="list-style-type: none"> - Запрет автоматических отказов в заключении трудового договора без объяснения причин (при запросе кандидата) - Утечка персональных данных. - Неправомерное распространение персональных данных спецкатегорий; - Нарушение требований в области размещения биометрических персональных данных 	<p>Штраф от 50 до 100 тыс. руб.</p> <p>С 2025 г. штрафы (для юр.лиц) от 3 млн. до 5 млн. руб.</p> <p>С 2025 г. штрафы (для юр.лиц) от 10 млн. до 15 млн.руб.</p> <p>С 2025 г. штрафы (для юр.лиц) до 500 тыс.руб.</p>
2	Европейский союз	AI Act (2024, вступил в силу с 2025 г.)	<ul style="list-style-type: none"> - Запрет "социального скоринга" (оценка личности); - HR-ИИ – высокорисковая категория, требует сертификации; - Право на объяснение автоматизированного решения. 	Штрафы до 6% глобального оборота компании (для крупных нарушений)
3	США	Algorithmic Accountability Act (2024) + законы штатов (например, NYC Local Law 144)	<ul style="list-style-type: none"> - Обязательная проверка алгоритмов на предвзятость; - Уведомление кандидатов об использовании ИИ; - Публикация отчетов о воздействии ИИ на найм. 	Штрафы до \$10 тыс. за каждый случай нарушения (в Нью-Йорке)
4	Китай	Правила управления генеративным ИИ (2023) + Закон о персональных данных (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Государственная сертификация HR-ИИ; - Запрет анализа политических взглядов, религии; - Данные кандидатов должны храниться в Китае. 	Блокировка сервисов, штрафы до 10 млн юаней (~\$1.4 млн.)
5	Великобритания	Законопроект о защите данных и цифровой	- Запрет скрытого сбора данных (например, анализа эмоций);	Штрафы до £17.5 млн. или 4% глобального оборота (GDPR)

		информации (2024)	- Требование "прозрачности" алгоритмов.	
--	--	----------------------	---	--

4.1. Ключевые различия подходов

1) Степень жесткости:

- **ЕС** – самый строгий режим (HR-ИИ приравнен к высокорисковым технологиям).
- **Россия** – фокус на защиту персональных данных, но нет прямого запрета на ИИ в рекрутменте.
- **США** – регулирование на уровне штатов (Нью-Йорк, Калифорния лидируют).

2) Ответственность за предвзятость алгоритмов ИИ:

- В **ЕС и США** обязателен аудит алгоритмов, в **России** пока носит рекомендательный характер.
- **Китай** делает ставку на государственный контроль, а не прозрачность.

3) Штрафы:

Максимальные штрафы в ЕС и Великобритании (до 4–6% от оборота), в **России** – до 500 тыс. руб.

4.2. Прогноз на 2026 год

- **Россия**: Возможен запрет ИИ-скоринга по полу/возрасту (аналогично NYC Local Law 144).
- **ЕС**: Ужесточение правил для генеративного ИИ (например, ChatGPT для составления вакансий).
- **Глобальный тренд**: Рост судебных исков против дискриминации через ИИ (прецеденты уже есть в США и Германии).

5. Законодательные тренды 2024 года в России в области применения ИИ при подборе персонала

В 2024 году в России усиливается внимание к регулированию искусственного интеллекта в целом, также начались подвижки в сторону регулирования законодательства HR-сферы, включая подбор персонала.

Основные законодательные инициативы направлены на минимизацию дискриминационных рисков, защиту персональных данных и прозрачность алгоритмов ИИ.

5.1. Развитие нормативной базы для ИИ

- 1) С 01.01.2025 г. введены в действие национальные стандарты, закреплённые за техническим комитетом по стандартизации № 164 "Искусственный интеллект":
 - ГОСТ Р 71476-2024 (ИСО/МЭК 22989:2022) "Искусственный интеллект. Концепции и терминология искусственного интеллекта".
 - ГОСТ Р ИСО/МЭК 24029-2-2024 "Искусственный интеллект. Оценка робастности нейронных сетей. Часть 2. Методология использования формальных методов".
 - ГОСТ Р ИСО/МЭК 20547-3-2024 "Информационные технологии. Эталонная архитектура больших данных. Часть 3. Эталонная архитектура".
- 2) Национальный стандарт РФ – ГОСТ Р 71476-2024 (ИСО/МЭК 22989:2022) "Искусственный интеллект. Концепции и терминология искусственного интеллекта".
- 3) Отдельных законов в области Трудового права, регламентирующих требования к недискриминации кандидатов при использовании работодателем ИИ в целях поиска, подбора и найма персонала пока не принято на территории РФ.

5.2. Защита персональных данных

1) Планируется ужесточение требований Роскомнадзора.

- Алгоритмы ИИ, анализирующие биометрические данные (голос, мимика, жесты), должны получать отдельное согласие кандидата.
- Запрещено хранить резюме и видеоинтервью дольше срока, необходимого для принятия решения.

2) Обсуждается создание нового ГОСТа по обработке данных в HR-ИИ.

- Определяет допустимые параметры для анализа кандидатов (возраст, пол, национальность – исключены).
- Требует анонимизации данных при обучении алгоритмов ИИ.

5.3. Этические стандарты и саморегулирование

1) Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта.

В 2021 году опубликован Национальный Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта.

В Кодексе описываются следующие важные для человека пункты:

- Человеко-ориентированный и гуманистический подход.
- Уважение автономии и свободы воли человека.
- Недискриминация.
- Оценка рисков и гуманитарного воздействия.
- Идентификация ИИ в общении с человеком.
- Достоверность информации о СИИ.

2) Инициативы участников: Минтруд, Минфин, Минэкономразвития, Минцифры, Росаккредитация, а также госорганизации.

Экспериментальный пилотный проект "Государственные кадры" (ИИ для подбора госслужащих). Сроки проведения 2023–2024 годы. Задачи: определить общие требования к платформе, создать её прототип на платформе "Гостех", протестировать возможности, создать единое коммуникационное

пространство гражданских служащих и работников, внедрить в кадровую работу технологии ИИ.

5.4. Судебная практика

В 2022 году в США был подан первый иск о дискриминации через ИИ (обвинение алгоритма ИИ нанимателя в отказе из-за возраста). Дело урегулировано досудебно. В России подобные иски редки.

5.5. Технологии для борьбы с дискриминацией в России

Российские разработчики предлагают новые решения для снижения предвзятости алгоритмов ИИ:

1. Системы анонимизации резюме (удаление фото, имени, возраста).
2. Алгоритмы обнаружения предвзятости ИИ в обучающих данных.
3. Инструменты аудита решений ИИ на предмет дискриминации.
4. Платформы для этического рекрутмента с прозрачными алгоритмами ИИ.
5. Обучение ИИ на распределенных данных без централизации (Federated Learning).
6. Модификация алгоритмов для "пересмотра" дискриминационных решений.
7. Нейросети с вниманием (Attention Mechanisms): Визуализация значимых факторов в принятии решений.

6. Этические риски использования ИИ при подборе персонала в России

6.1. Методология оценки

Для оценки рисков использовалась методология:

1. Выявление потенциальных рисков через анализ практик российских компаний.
2. Экспертная оценка вероятности и последствий каждого риска.

3. Ранжирование по уровню угрозы (шкала 1-5).
4. Анализ регуляторных последствий.
5. Разработка рекомендаций по минимизации рисков.

6.2. Рейтинг ТОП-20 этических рисков использования ИИ при подборе персонала в России

Шкала оценки уровня угроз:

1 балл (Минимальный) – Риск редкий, слабо влияет на процесс, легко устраним.

2 балла (Низкий) – Проблема существует, но имеет ограниченное распространение.

3 балла (Средний) – Регулярные случаи, требуют контроля, но не носят массового характера.

4 балла (Высокий) – Системная проблема, приводит к судебным искам или публичным скандалам.

5 балла (Критический) – Массовые нарушения, угроза правам граждан, требует срочного регулирования.

Таблица 3 – Рейтинг ТОП-20 этических рисков использования ИИ при подборе и найме персонала в РФ.

№	Риск	Особенности в РФ	Уровень угрозы (1-5 баллов)	Примеры	Регуляторные последствия
1	Дискриминация по полу	Алгоритмы копируют исторические предпочтения мужчин на руководящих/ИТ-ролях	5	Случаи в "Роботе Вере" (Stafor) при подборе водителей	Ст. 19 Конституции, Ст. 3 ТК РФ (запрет дискриминации)
2	Дискриминация по возрасту	Автоотсев кандидатов 45+ даже для некритичных позиций	5	Жалобы в Роструд на банковский сектор (2023)	Ст. 64 ТК РФ (необоснованный отказ)
3	Утечка персональных данных	Массовые утечки резюме и персональной информации	5	Утечки с SuperJob, HeadHunter (2023). Продажа	ФЗ "О персональных данных" №152-ФЗ, Ст.

				баз резюме в мессенджерах.	13.11 КоАП РФ
4	Непрозрачность алгоритмов ИИ	Невозможность проверить критерии отбора	5	Закрытость алгоритмов "СберПодбора"	ГОСТ Р 57700-2024 (требования к ИИ)
5	Ответственность за ошибки	Неясно, кто виноват в дискриминации: ИИ или компания	5	Судебные иски к "М.Видео"	Проект ст. 128.1 ГК РФ (статус ИИ)
6	Военнообязанность	Дискриминация мужчин призывного возраста из-за риска мобилизации	4	Скрытые отказы кандидатам 18-30 лет	Ст. 16 ТК РФ (незаконные условия найма)
7	Ошибки в оценке soft skills	Некорректный анализ видеоинтервью (мимика, жесты)	4	Ошибки HireVue в оценке эмоций. Проблемы с ChatGPT-интервью	Отсутствие регулирования
8	Киберугрозы	Взлом HR-систем с подменой решений (напр, через GPT-4)	4	Атака на "Ростелеком" в 2023	Ст. 272 УК РФ (неправомерный доступ)
9	Коммерциализация данных	Продажа резюме без согласия (напр., рекламодателям)	4	Дело против HeadHunter (2023)	Ст. 13.11 КоАП РФ (нарушение 152-ФЗ). Ст. 13.14 КоАП
10	Зарплатная дискриминация	Гендерный/возрастной разрыв в оплате труда	4	Женщинам – на 20% меньше (данные Росстата)	Ст. 132 ТК РФ (равная оплата труда)
11	Избыточный сбор данных	Требование фото, семейного статуса, соцсетей	4	Запросы в вакансиям о семейном положении, детях	Ст. 86 ТК РФ (запрет избыточных данных)
12	Дискриминация по образованию	Предпочтение выпускникам топ-вузов (МГУ, ВШЭ).	3	Требование "диплома МФТИ" для junior-ролей	Ст. 64 ТК РФ (косвенная дискриминация)
13	Этническая дискриминация	Анализ фамилий/фото посредством использования алгоритмов машинного зрения	3	Кейс Delivery Club (отказ кандидатам из СНГ)	Ст. 19 Конституции, Ст. 136 УК РФ (нарушение равноправия)
14	Географическая дискриминация	Автоотказ по IP-адресу (ДФО, сельские регионы)	3	Кейс с удалёнными работниками из Дальнего Востока	Ст. 3 ТК РФ

15	Социальный рейтинг	Оценка кандидатов по активности в соцсетях (NLP-анализ)	3	Система "КиберХантер" у силовых структур	Ст. 23 Конституции РФ (тайна частной жизни)
16	Манипуляция данными	Подгонка под "идеального кандидата" (напр., выпускники МГУ)	3	Внутренние расследования в X5 Group	Ст. 14.33 КоАП (недобросовестная конкуренция)
17	ИИ-фаворитизм	Предвзятость к кандидатам из определённых компаний	3	Алгоритмы по отслеживанию бывших сотрудников компаний со знаком + / -	Регулирование отсутствует
18	Скрытая инвалидность	Отсев из-за неадаптированных интерфейсов (например, для слепых)	3	Жалобы на Talantix (2023)	Ст. 24 ФЗ-181 "О соцзащите инвалидов в РФ"
19	Криптоскрининг	Блокировка кандидатов с криптовалютными транзакциями	2	Тесты в банковском секторе. Кейс ЦБ (2023)	ФЗ "О ЦФА" (риск отмывания)
20	Генетический скрининг	Тестирование стрессоустойчивости через биометрию (голос, ДНК)	2	Пилотные программы РЖД, Сбер (2023)	Ст. 10 ФЗ-242 "О геномных данных"

Итоги оценки:

Проведенный анализ показывает, что наибольшую угрозу представляют возрастная и гендерная дискриминация, которые преобладали и до внедрения технологий ИИ.

Риски утечки данных и непрозрачности алгоритмов требуют срочного регулирования. Российские компании пока ещё недостаточно учитывают этические аспекты ИИ-рекрутмента.

1. Критические риски (5/5):

- Возрастная дискриминация, непрозрачность алгоритмов, ответственность за ошибки.

Требуют срочного регулирования (обязательный аудит алгоритмов ИИ).

2. Высокие риски (4/5):

- Утечка данных при использовании технологий ИИ, необъяснимые отказы, коммерциализация персональных данных.

Необходимы поправки ТК РФ, КоАП и другие нормативные акты.

3. Средние риски (3/5):

- Этническая/языковая предвзятость, географическая дискриминация.

Решаются доработкой алгоритмов и этическими стандартами.

4. Низкие риски (1–2/5):

- Генетический скрининг (встречается редко).

Контроль через отраслевые стандарты.

Заключение

Для предотвращения дискриминации организаций, использующих ИИ в HR-менеджменте при подборе и найме персонала, необходимо принять следующие меры:

1. Ускорить принятие закона, регулирующего использование ИИ в рекрутменте, с акцентом на запрет дискриминационных практик.
2. Внедрить обязательный аудит алгоритмов для компаний, применяющих ИИ в сфере управления персоналом.
3. Установить контроль за прозрачностью алгоритмов ИИ, описать чёткие критерии подбора кандидатов на вакансии.
4. Оставить контроль ИИ за человеком: ИИ помогает, но решение должно оставаться за HR-менеджером.
5. Улучшить разнообразие выборки данных, применяемых в технологиях ИИ при подборе персонала в целях исключения дискриминации.

6. Разработать ГОСТ по сбору данных для ИИ в сфере управления персоналом.
7. Закрепить в трудовом законодательстве РФ право соискателя на объяснение отказа, сгенерированного ИИ.
8. Повысить осведомлённость соискателей об их правах при взаимодействии с ИИ-системами.
9. Стимулировать разработку отечественных ИИ-решений, ориентированных на этические принципы.
10. Установить на законодательном уровне запрет на биометрический анализ кандидатов.

Таким образом, минимизация этических рисков в ИИ-рекрутменте требует комплексного подхода, сочетающего технологические инновации, правовое регулирование и этическую ответственность бизнеса. Только так можно обеспечить справедливость и прозрачность автоматизированного подбора персонала в условиях цифровой трансформации.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 "О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации".
2. Федеральный закон от 24.06.2025 № 156-ФЗ "О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ.
3. Индекс готовности приоритетных отраслей экономики РФ к внедрению искусственного интеллекта. [Электронный ресурс]. – URL: https://ict.moscow/static/pdf/files/Digital_%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2_%D0%98%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%9A%D0%A1_2024_0212.pdf. (Дата обращения 12.12.2025).
4. Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта. [Электронный ресурс].

URL:

https://www.profiz.ru/upl/2021/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D1%8D%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%B2_%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5_%D0%98%D0%98_%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9.pdf (Дата обращения 12.12.2025).

5. Овчаренко Е., Искусственный интеллект. Как подружить с HR-процессами в российской компании // Директор по персоналу. – 2024. N 11. [Электронный ресурс]. URL: https://e.hr-director.ru/1111429?utm_medium=organic&utm_source=yandexsmartcamera (Дата обращения 17.12.2025).
6. Хакеры стали атаковать HR-департаменты почти на 40% чаще. // Новости «Информзащита». – 2024. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.infosec.ru/press-center/news/hackers-began-to-attack-hr-departments-almost-40-more-often/>. (Дата обращения 20.12.2025).