исследование · 2026

70% работодателей уже используют ИИ в найме — или планируют начать

Совместное исследование get experts, ИИ-платформы для найма Джуна и сервиса для интервью Собесо: как ИИ меняет рекрутинг и что об этом думают работодатели и соискатели.



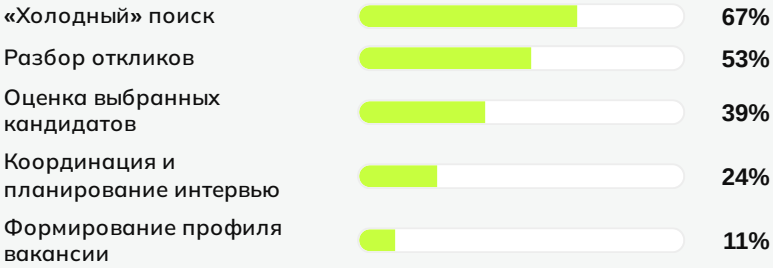
1007
респондентов

524
специалиста

483
представителя работодателей

Где теряется время на найме

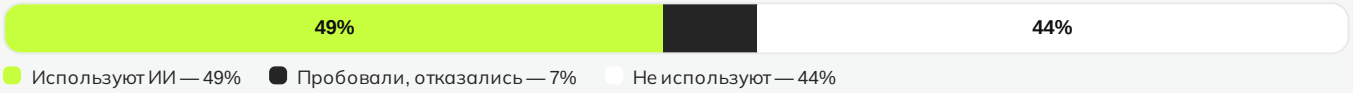
Работодатели назвали самые затратные по времени этапы рекрутинга. Топ-5 — на графике, остальное — списком.



ЕЩЁ НАЗЫВАЛИ

Первичная коммуникация с кандидатами — **10%**
Онбординг — **8%**
Согласование офера — **7%**
Размещение вакансии на площадках — **4%**
Создание имиджа компании, прямая коммуникация — **1%**

Кто уже использует ИИ в найме



Используют ИИ — 49% Пробовали, отказались — 7% Не используют — 44%

ИЗ ТЕХ, КТО ИСПОЛЬЗУЕТ

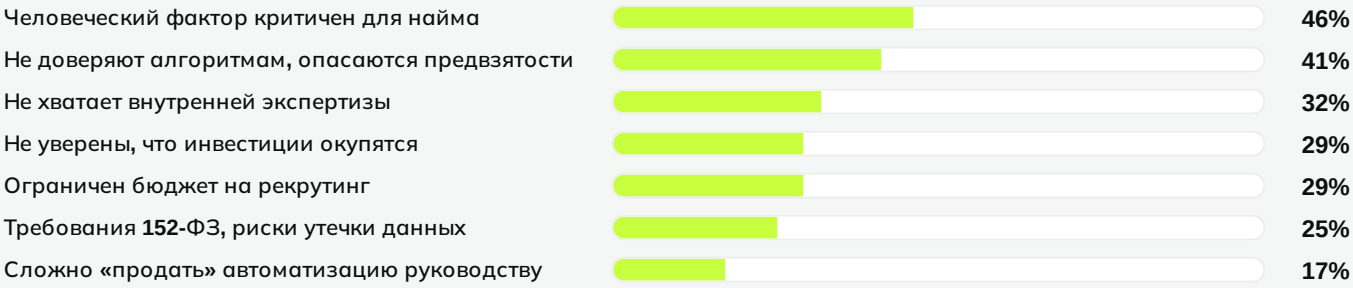
14% — активно, на нескольких этапах
35% — точечно, для конкретных задач

ИЗ ТЕХ, КТО НЕ ИСПОЛЬЗУЕТ (44%)

21% — планируют внедрить в ближайшем будущем
23% — не планируют

Почему отказываются от ИИ

Среди тех, кто не использует ИИ в найме, не пробовал или не планирует:



Среди других причин — высокая стоимость внедрения, негативный опыт, сложности интеграции с имеющейся инфраструктурой, риск потери кандидатов.

Дальше — только среди тех, кто уже использует ИИ для автоматизации найма или планирует это делать.

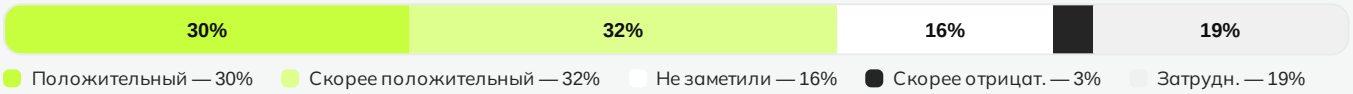
Для чего чаще всего используют ИИ



РЕЖЕ НАЗЫВАЛИ

Первичный контакт и предскрининг — **18%**
Публикация вакансий на площадках — **15%**
Планирование интервью, напоминания — **9%**
Оценка soft skills / culture fit — **7%**
Проведение интервью — **6%**
Прогноз принятия офера — **4%**
Обогащение профилей в базе — **3%**
Другое (в т.ч. холодный поиск) — **6%**

Как оценивают эффект от внедрения



Положительный — 30% · Скорее положительный — 32% · Не заметили — 16% · Скорее отрицат. — 3% · Затрудн. — 19%

ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ



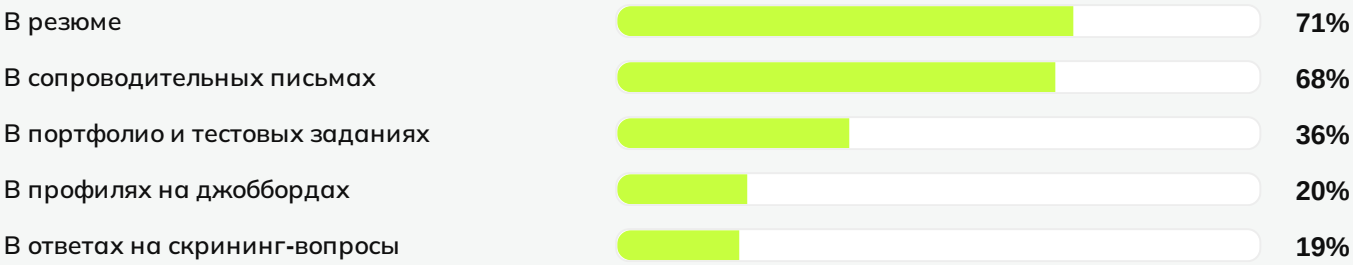
БЮДЖЕТ НА ИИ-АВТОМАТИЗАЦИЮ НАЙМА В ГОД

РАСХОДЫ	ДОЛЯ
Менее **500** тыс. руб.	**68%**
500 тыс. — **1** млн руб.	**18%**
1–2 млн руб.	**8%**
2–3 млн руб.	**2%**
3–5 млн руб.	**3%**
Более **5** млн руб.	**1%**

ГОВОРЯТ ЛИ КАНДИДАТАМ ОБ ИИ

35% — всегда сообщают
16% — только если спросят
16% — никогда
33% — затруднились ответить

Где работодатели замечают ИИ у кандидатов



8% не обращают на это внимание и оценивают только результат, **4%** признались, что не могут отличить использование ИИ, **1%** узнают об этом уже на собеседовании.

Как борются с использованием ИИ кандидатами



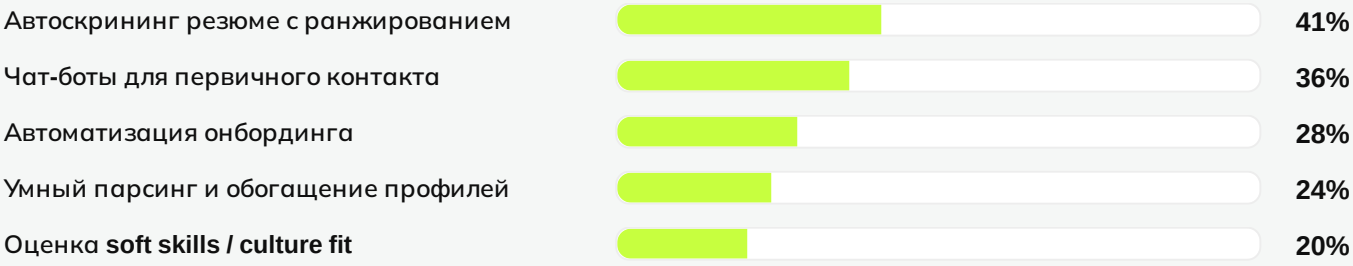
А ЕЩЁ

15% компаний пока не выработали подход

23% не борются с этим, считая умение использовать ИИ новым навыком

12% не замечают этой проблемы

Топ-5 планов на ближайшие 1–2 года



24% респондентов пока не планируют внедрение новых инструментов.

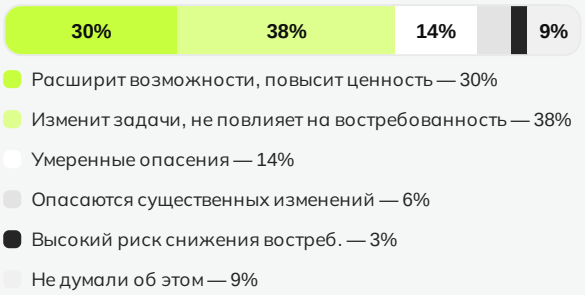
Короче говоря — работодатели уже сместили фокус с «пробовать ИИ ради ИИ» на конкретные точки роста: скрининг, первичный контакт и онбординг остаются главными кандидатами на автоматизацию в ближайшие два года.

Когда ИИ работодателя начнёт оценивать ИИ-профили кандидатов

Р — работодатели, **С** — специалисты



Как ИИ повлияет на востребованность HR-специалистов за 3–5 лет

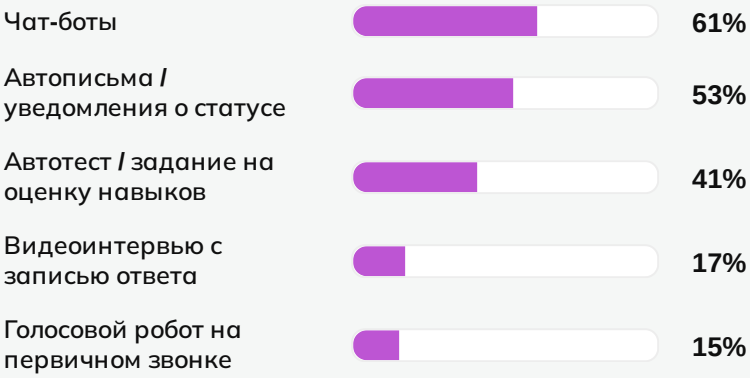


Больше двух третей представителей компаний в итоге настроены оптимистично или нейтрально.

> "
>
> Сейчас рынок ИИ в рекрутменте проходит достаточно типичный сценарий: сначала был большой хайп, когда многие компании воспринимали ИИ как универсальное решение всех проблем найма. Но на практике быстро стало понятно: ИИ не исправляет плохой процесс — он просто быстрее масштабирует то, что уже есть. Если у компании хаотично сформулирована вакансия, нет понятных критериев оценки и понимания, какого человека она действительно ищет, никакая модель не сделает этот подбор качественным. Поэтому начинать автоматизацию нужно не с внедрения нового, а с пересмотра старого. При этом, судя по опыту наших клиентов, у ИИ уже сегодня есть очень понятные сценарии, где он даёт реальную ценность: разобрать большой поток откликов, найти релевантных кандидатов среди тысяч резюме, провести первичную коммуникацию и скрининг соискателей. Главное изменение, которое происходит сейчас: ИИ трансформирует профессию рекрутера, забирая рутину на себя. У специалиста появляется больше времени на то, что действительно сложно автоматизировать — понять мотивацию человека, оценить контекст, выстроить диалог с нанимающим менеджером.
>
> **Евгений Селиванов**
> генеральный директор Рефни и Джуна



С какими ИИ-инструментами сталкивались, ища работу

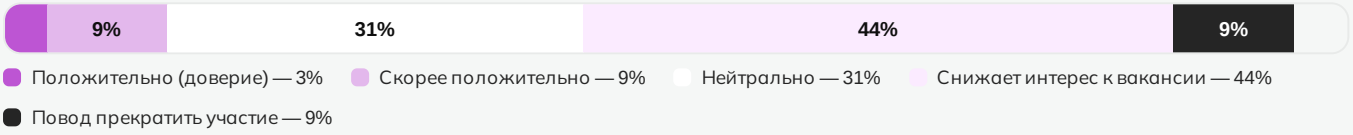


НЕ ЗАМЕЧАЛИ / НЕ СТАЛКИВАЛИСЬ

15% не замечали использование ИИ работодателем

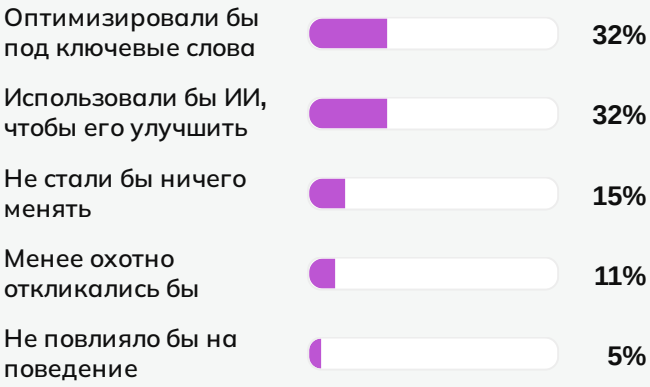
7% уверены, что точно не сталкивались

Как относятся к тому, что компания использует ИИ



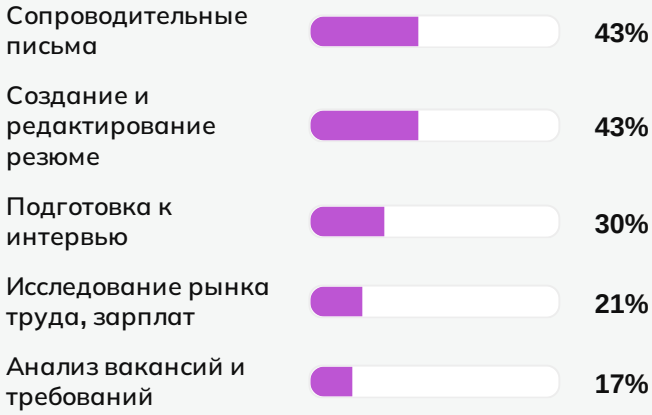
Положительно (доверие) — 3% · Скорее положительно — 9% · Нейтрально — 31% · Снижает интерес к вакансии — 44% · Повод прекратить участие — 9%

ЕСЛИ БЫ ЗНАЛИ, ЧТО РЕЗЮМЕ АНАЛИЗИРУЕТ ИИ



4% не смогли дать точный ответ.

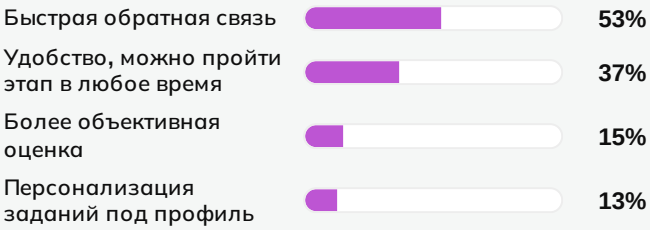
ДЛЯ ЧЕГО ИСПОЛЬЗОВАЛИ ИИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ



33% говорят, что не пользовались ИИ при поиске работы.

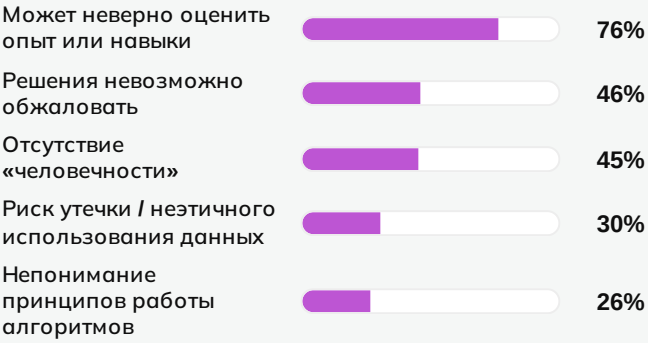
Короче говоря — кандидаты и сами активно пользуются ИИ в поиске работы, но реагируют настороженно, когда его применяет работодатель — почти половина теряет интерес к вакансии, если замечает ИИ в процессе отбора.

Преимущества использования ИИ работодателем



38% не видят для себя никаких преимуществ.

Что беспокоит больше всего



6% говорят, что их ничего не беспокоит.

Хотят ли знать заранее, что на этом этапе — ИИ



"

ИИ-технологии и созданные с их применением инструменты сейчас широко используются во многих сферах, они помогают более эффективно выполнять сложные или рутинные задачи, экономят время и снижают нагрузку на сотрудников. Поэтому неудивительно, что бизнес всё больше задумывается об ИИ-автоматизации HR-процессов, тем более что у большинства компаний расходы на это направление сопоставимы с зарплатой одного HR-специалиста начального грейда. При этом мы видим, что работодатели, использующие ИИ в процессе отбора, в большинстве своём выступают против подобной практики со стороны соискателей. В свою очередь, кандидаты относятся к использованию ИИ с недоверием и опасением, они настаивают на том, что компании должны предупреждать об этом. В такой ситуации работодателям стоит помнить, что ИИ — это только вспомогательный инструмент, который облегчает работу HR-специалиста, но не может полностью его заменить.

Ольга Краева
директор направления «Технология», get experts

Короче говоря — кандидатам важнее не сам факт участия ИИ в отборе, а прозрачность: большинство готовы мириться с этим, если знают заранее, на каком этапе встретят алгоритм.



Как устроено исследование

Опрос провели совместно консалтинговая компания **get experts**, ИИ-платформа для разбора откликов и холодного поиска **Джун** и сервис для проведения интервью **Собесо**. В нём приняли участие **1007 респондентов** из разных регионов и отраслей — **524 специалиста** и **483 представителя работодателей** (собственники, нанимающие менеджеры и сотрудники HR-подразделений). На большинство вопросов можно было выбрать несколько вариантов ответа.

О GET EXPERTS

Международная консалтинговая компания в области найма и оценки персонала, обучения и карьерного консультирования. 100 консультантов с узкой экспертизой, база из более чем 150 000 профессионалов, более 1 000 клиентов. Работает с 2009 года, с 2022-го — под собственным брендом. Три направления: рекрутинг, кадровый консалтинг и технологии. Присутствие — Россия, Узбекистан, Казахстан.

О ДЖУНЕ

ИИ-платформа для разбора откликов и холодного поиска кандидатов. Оценивает до 1 500 резюме в минуту по заданным фильтрам, автоматически отказывает неподходящим и начинает коммуникацию с релевантными кандидатами. Бесшовно интегрируется с любой ATS — Хантфлоу, Поток, e-staff и другими. Среди клиентов — Т-Банк, ЦИАН, Точка Банк, Островок, Звук.

ГЛАВНОЕ — В ТРЁХ ЦИФРАХ

70%
работодателей уже используют ИИ в найме или планируют начать

44%
кандидатов теряют интерес к вакансии, заметив ИИ в отборе

55%
работодателей отметили снижение объёма рутинных задач

Хотите быстро разбирать отклики и вести холодный поиск?

Джун берёт на себя рутину найма — от первичного скрининга до коммуникации с кандидатами — и освобождает время рекрутера на то, что действительно сложно автоматизировать.

joon-ai.refni.ru