

ИИ доверяй, человека проверяй

Идеальное резюме — больше не гарантия: как распознать реальные компетенции кандидата в эпоху нейросетей

Кандидаты все активнее подключают нейросети к поиску работы, и привычные этапы отбора перестают давать прежнюю точность. В этих условиях бизнесу важно вовремя перестроить подход к оценке соискателей, чтобы не потерять качество найма. Разберемся, где проходит граница между грамотным применением ИИ и подменой реальных компетенций



Текст

ТАТЬЯНА СЕЗЕМИНА,
РУКОВОДИТЕЛЬ ПЛАТФОРМЫ
ИИ-АГЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ
Т1 ИИ (ИТ-ХОЛДИНГ Т1),
СПЕЦИАЛЬНО ДЛЯ «Б.О.»

Согласно исследованию Lindaily, 34% соискателей так или иначе прибегают к помощи нейросетей при подготовке к трудоустройству. Одни улучшают стиль и структуру резюме, другие адаптируют его под конкретную вакан-

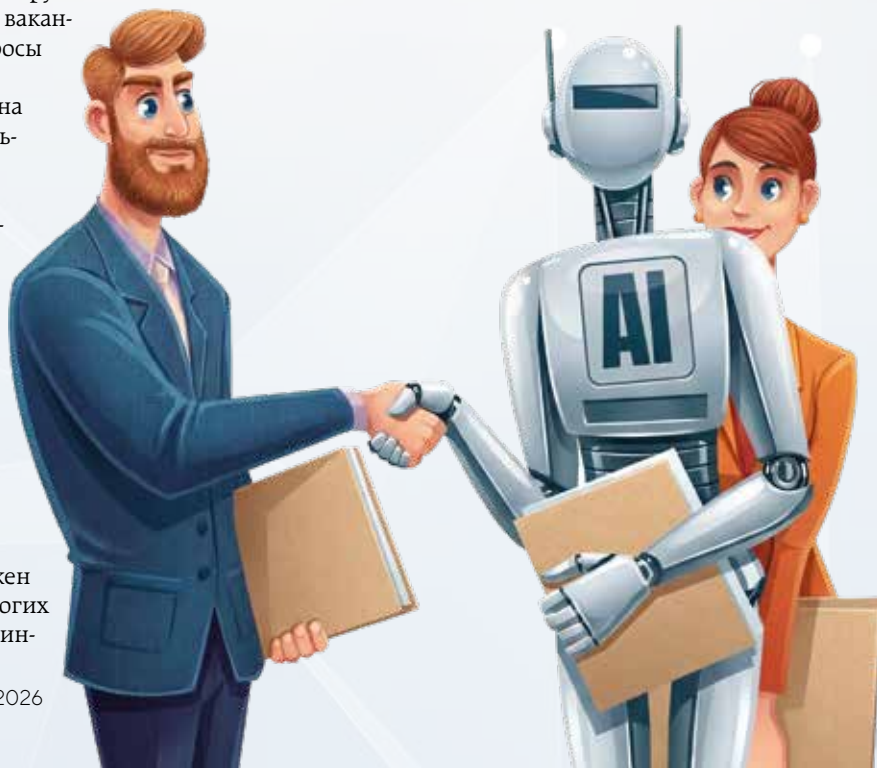
сию, третьи репетируют ответы на вопросы собеседования. А по данным hh.ru, 45% кандидатов хотя бы раз применяли ИИ на разных этапах поиска работы. Параллельно растет автоматизация и на стороне бизнеса: 57% российских работодателей задействуют алгоритмы в кадровых процессах, а подбор персонала стал одним из самых популярных направлений для внедрения таких решений. Первые этапы найма начинают напоминать диалог нейросети рекрутера с нейросетью кандидата — и в такой ситуации резюме превращается не в финальное доказательство опыта, а лишь во входную точку для проверки.

Всегда ли ИИ — плохо

Сам факт работы с нейросетями не должен автоматически вызывать тревогу. Во многих профессиях ИИ уже стал повседневным ин-

струментом, как когда-то поисковые системы или электронные таблицы. Специалисты применяют его для сбора информации, подготовки черновиков, анализа документов, проверки гипотез, автоматизации повторяющихся операций. И если кандидат открыто рассказывает, как интегрировал нейросеть в рабочие процессы и как тем самым сделал свою работу эффективнее, это говорит, скорее, о его цифровой грамотности.

Сегодня настораживает обратная ситуация — когда специалист в интеллектуальной или офисной профессии принципиально отрицает любое взаимодействие с алгоритмами. Вопрос уже не в том, применяет ли человек эту технологию, а в том, насколько осознанно он это делает.



Проблема начинается не тогда, когда человек пользуется ИИ, а когда подменяет им собственную экспертизу. За красивыми формулировками может не стоять реальный опыт, и на собеседовании это проявляется быстро: кандидат теряется при попытке углубиться в детали, не понимает терминов из своих же ответов, не способен адаптировать мысль под новый контекст. Поэтому на интервью нанимающим специалистам лучше не ограничиваться вопросом «Используете ли вы ИИ?», а разбирать конкретные сценарии. Какие задачи кандидат передает алгоритму, какие оставляет за собой, как формулирует запрос, каким образом верифицирует ответ, что делает с ошибками модели. Если человек автоматизирует рутинные действия и при этом контролирует результат, это значит, что он умеет работать с технологией как с инструментом усиления, а не как с заменой собственного мышления.

Некоторые компании уже специально дают тестовые задания, где нужно собрать прототип, подготовить материал или решить задачу именно с привлечением нейросети, а затем объяснить свой подход. В таком формате оценивают не только итоговый результат, но и сам навык взаимодействия с ИИ: насколько человек умеет правильно ставить задачу, проверять полученное и дорабатывать его. Если в реальной работе специалист все равно будет опираться на нейросети, полностью запрещать их в тестовом задании уже нелогично. Проверка смещается от оценки, «написал ли человек все сам», к оценке способности вместе с ИИ получать качественный и адекватный результат. Это постепенно становится отдельной профессиональной компетенцией.

Тревожные сигналы

Прежде всего насторожить должна ситуация, когда человек полностью делегирует нейросети мышление и не может самостоятельно объяснить или защитить собственные решения. Обычно это проявляется при попытке углубиться в детали: человек путается, начинает противоречить сам себе, не способен переформулировать ответ другими словами или предложить альтернативный подход. Еще один маркер — создание ложного образа компетенций. Такой кандидат красиво рассуждает про стратегию и лидерство, но теряется, когда просят рассказать, почему принял именно такое решение, что пошло не так, какие были ограничения. Возникает ощущение, что человек пересказывает хорошо сгенерированный текст, а не прожитый опыт. На онлайн-интервью стоит обращать внимание и на поведение: неестественные паузы, блуждающий взгляд, резкую смену стиля речи между свободным общением и ответами на профессиональные вопросы.

Отдельного внимания заслуживает отношение кандидата к конфиденциальности. Даже на этапе собеседования соискателю могут раскрываться сведения о внутренних процессах, архитектуре, клиентах или финансовых показателях компании. Передача подобной информации в публичные ИИ-сервисы — серьезный репутационный риск для

самого человека и сигнал работодателю о низкой культуре обращения с чувствительными данными. Проблема в том, что в ряде таких сервисов пользователь не всегда полностью контролирует дальнейшее хранение и обработку загруженных материалов. Для компании это уже потенциальная угроза утечки чувствительных данных.

Позитивные знаки

Сильный кандидат четко понимает, для каких именно задач нейросети полезны, при этом осознает ограничения модели и не воспринимает ее ответ как истину. Такой специалист всегда перепроверяет факты, расчеты и выводы, оставляя финальное решение за собой. Он может привести конкретный пример того, как нейросеть помогла улучшить рабочий процесс или сократить время на типовую задачу.

Хорошая практика для любого кандидата — перечитать ответ, подготовленный с помощью ИИ, и задать себе два вопроса: «Я бы действительно так сказал в живом разговоре?» и «Смогу ли я потом это объяснить и защитить?» Ответственность за результат всегда несет человек, а не алгоритм.

Как проверить кандидата

Нейросети можно задействовать для более предметной оценки соискателей. Алгоритм способен сопоставить резюме, портфолио, тестовое задание и требования вакансии, выявить общие формулировки, противоречия или зоны, где не хватает конкретики. Если кандидат указывает опыт внедрения ИИ-решения, инструмент может подсказать точечные вопросы о данных, метриках, ограничениях, распределении ролей в команде и рисках безопасности.

Современные ИИ-агенты копают глубже, чем простой поиск по ключевым словам. Они анализируют содержание опыта, логику карьерного пути, релевантность прошлых проектов и формируют справку по каждому претенденту. После собеседования такой инструмент помогает структурировать ответы по заданным критериям и сравнить нескольких претендентов на одну роль по единой шкале. Рекрутер получает не субъективное впечатление, а предметную аналитику для обсуждения с командой. В более сложных сценариях агент дает прогноз — например, оценивает вероятность того, что кандидат успешно пройдет испытательный срок, опираясь на данные похожих кейсов найма внутри компании.

Но и здесь финальное решение все равно остается за человеком. ИИ помогает подготовить более предметный разговор и не ограничиваться впечатлением от хорошо написанного резюме. Агент выявляет спорные моменты, но интерпретировать их в контексте конкретной роли и команды способен только специалист, который понимает культуру компании и ожидания нанимающего руководителя. Чем точнее бизнес выстроит баланс между алгоритмом и живой экспертизой, тем выше шансы нанять действительно подходящего человека.

БО