

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА

УДК: 330, 338
JEL: M51, M12

**Искусственный интеллект и управление карьерным ростом: как ИИ
меняет траектории профессионального развития работников
нефтегазовых компаний**

М.Н. Филатова, д.с.н., доцент
AuthorID (РИНЦ): 125880
email: filatova.m@gubkin.ru

С.С. Пшеничная, ассистент
AuthorID (РИНЦ): 1287923
email: pshenichnaya.s@gubkin.ru

Для цитирования

Филатова М.Н., Пшеничная С.С. Искусственный интеллект и управление карьерным ростом: как ИИ меняет траектории профессионального развития работников нефтегазовых компаний // Проблемы рыночной экономики. – 2025. – № 1. – С. 108-117.

DOI: 10.33051/2500-2325-2025-1-108-117

Аннотация

Данная работа посвящена анализу воздействия технологий искусственного интеллекта (ИИ) на карьерное развитие работников нефтегазовых компаний, с особым акцентом на возможности и вызовы, которые открываются перед организациями в связи с интеграцией ИИ в процессы управления персоналом. В частности, рассматривается использование алгоритмов машинного обучения, обработки больших данных и других инновационных решений для оптимизации карьерных траекторий сотрудников, их профессионального роста и повышения эффективности труда. В статье анализируются теоретические основы применения искусственного интеллекта в управлении персоналом, с акцентом на ключевые технологии, такие как интеллектуальные системы рекрутинга, предсказание карьерных траекторий с помощью анализа данных и использование ИИ для повышения уровня квалификации работников. Рассмотрен вопрос специфики применения ИИ для анализа и прогнозирования карьерного роста сотрудников нефтегазовых компаний. Особое внимание уделяется вопросам личностного и профессионального развития, а также возможностям создания индивидуализированных карьерных планов с использованием искусственного интеллекта, который позволяет учитывать как текущие компетенции сотрудника, так и его карьерные предпочтения и амбиции.

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление трудом, управление персоналом, нефтегазовый сектор, автоматизация, цифровизация, машинное обучение, прогнозирование, анализ данных, карьерный рост, персонализированное обучение, инновационные технологии, цифровые платформы.

Artificial Intelligence and Career Management: How AI is Changing the Professional Development Trajectories of Oil and Gas Employees

Marina N. Filatova, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor

AuthorID (RSCI): 125880

email: filatova.m@gubkin.ru

Sofya S. Pshenichnaya, Assistant of the Department of Strategic Management

AuthorID (RSCI): 1287923

e-mail: pshenichnaya.s@gubkin.ru

For citation

Filatova M.N., Pshenichnaya S.S. Artificial Intelligence and Career Management: How AI is Changing the Professional Development Trajectories of Oil and Gas Employees // Market economy problems. – 2025. – No. 1. – Pp. 108-117 (In Russian).

DOI: 10.33051/2500-2325-2025-1-108-117

Abstract

This paper examines the impact of artificial intelligence (AI) technologies on the career development of employees in oil and gas companies, with a particular focus on the opportunities and challenges that organizations face as they integrate AI into their HR processes. In particular, the use of machine learning algorithms, big data processing and other innovative solutions to optimize the career trajectories of employees, their professional growth and increase labor efficiency is considered. This article analyzes the theoretical foundations of the application of artificial intelligence in human resource management, focusing on key technologies such as intelligent recruiting systems, predicting career trajectories using data analysis, and using AI to improve employee skills. The issue of the specifics of using AI for analyzing and forecasting career growth of employees of oil and gas companies is considered. Particular attention is paid to issues of personal and professional development, as well as the possibility of creating individualized career plans using artificial intelligence, which allows taking into account both the employee's current competencies and his career preferences and ambitions.

Keywords: *artificial intelligence, labor management, personnel management, oil and gas sector, automation, digitalization, machine learning, forecasting, data analysis, career growth, personalized learning, innovative technologies, digital platforms.*

Современное общество переживает эпоху стремительного внедрения технологий искусственного интеллекта (ИИ) в различные сферы жизнедеятельности, и рынок труда не является исключением. В последние десятилетия в нефтегазовом секторе наблюдается значительное преобразование подходов к управлению карьерным ростом работников. В этом контексте искусственный интеллект становится ключевым фактором, определяющим новые тенденции и подходы в планировании и развитии профессиональных траекторий сотрудников, что представляет собой важную задачу для исследователей и практиков.

Данная работа посвящена анализу воздействия технологий искусственного интеллекта на карьерное развитие работников нефтегазовых компаний, с особым акцентом на возможности и вызовы, которые открываются перед организациями в связи с интеграцией ИИ в процессы управления персоналом. В частности, рассматривается использование алгоритмов машинного обучения, обработки больших данных и других инновационных решений для оптимизации карьерных траекторий сотрудников, их профессионального роста и повышения эффективности труда.

Карьерный рост сотрудников в нефтегазовых компаниях традиционно основывается на нескольких ключевых принципах, таких как горизонтальная и вертикальная мобильность, повышение квалификации, накопление опыта и развитие лидерских качеств. В контексте этих

особенностей нефтегазовой отрасли, управление карьерой работников подразумевает сложную систему, включающую несколько взаимосвязанных процессов. Рассмотрим их более подробно.

Вертикальная мобильность в нефтегазовых компаниях традиционно представляет собой карьерный рост по вертикали — от начальных позиций до более высоких должностей, что обычно сопровождается повышением уровня ответственности и увеличением заработной платы. Важнейшими факторами, определяющими вертикальный карьерный путь, являются опыт работы, накопленные навыки и достижения сотрудника. Горизонтальная мобильность подразумевает переход работников на другие должности внутри компании, не всегда с повышением, но с расширением круга обязанностей или освоением новых направлений. Такой тип карьерного роста важен для нефтегазовых компаний, поскольку это позволяет не только диверсифицировать навыки сотрудников, но и снижать риски зависимости от узкоспециализированных знаний, что особенно актуально в условиях быстро меняющихся технологий и экономических факторов.

В нефтегазовой промышленности особое внимание уделяется обучению и повышению квалификации работников. Это важнейший аспект традиционного подхода к управлению карьерой, поскольку от уровня компетенции сотрудников зависит эффективность работы всей организации. Программы повышения квалификации могут включать как техническое обучение, так и развитие управленческих и лидерских навыков. Нефтегазовые компании активно сотрудничают с образовательными учреждениями, организуют внутренние тренинги, а также предлагают возможности для получения сертификатов и дипломов в специализированных областях.

В традиционных методах управления карьерным ростом активно используются индивидуальные карьерные планы, которые помогают работникам четко ориентироваться в возможных перспективах внутри компании. Наставничество также играет ключевую роль в этом процессе, так как опытные сотрудники передают свои знания новичкам и помогают им оперативно адаптироваться. Программы наставничества являются важной частью корпоративной культуры в крупных нефтегазовых компаниях, так как они способствуют не только передаче опыта, но и созданию условий для карьерного роста на основе личных и профессиональных качеств [6].

Несмотря на все преимущества традиционного подхода к карьерному росту, существуют определенные проблемы и ограничения, которые возникают при его применении в нефтегазовых компаниях. Во-первых, традиционные методы управления карьерой часто основываются на субъективных оценках, что может приводить к недостаточной объективности при принятии решений о повышении. Во-вторых, ускорение технологических изменений в нефтегазовой отрасли требует новых подходов к карьерному росту, которые бы быстрее и точнее адаптировали сотрудников к изменениям на рынке труда. Например, в последние годы в результате внедрения новых технологий многие работники традиционных профессий в нефтегазовом секторе оказываются неготовыми к требованиям современных стандартов, что приводит к необходимости дополнительного обучения и повышения квалификации. В-третьих, традиционные методы могут быть менее эффективными в условиях глобализации и цифровизации отрасли. Работники становятся более мобильными, и карьерные траектории становятся более индивидуализированными, что требует новых инструментов и подходов к управлению карьерой.

С внедрением технологий искусственного интеллекта в нефтегазовый сектор возникает новая эра в управлении карьерным ростом сотрудников. ИИ предоставляет инструменты для глубокой аналитики, прогнозирования и персонализированного подхода, что существенно улучшает процессы планирования карьерных траекторий. В традиционном управлении карьерным ростом акцент ставился на объективных и субъективных оценках сотрудников, что ограничивало возможности компании в создании гибких и динамичных карьерных путей. Введение ИИ позволяет компании использовать гораздо более точные и разнообразные данные для принятия решений, что открывает новые перспективы для оптимизации профессионального развития работников. Рассмотрим ключевые аспекты применения ИИ в управлении карьерным ростом в нефтегазовых компаниях [2].

Одним из главных преимуществ ИИ в управлении карьерой является возможность прогнозирования карьерных путей сотрудников на основе данных, собранных о их

профессиональной активности, успехах и квалификации. ИИ использует алгоритмы машинного обучения и аналитики больших данных для того, чтобы выявить закономерности в карьерном росте сотрудников. Системы ИИ могут анализировать огромное количество данных, таких как результаты работы, навыки, профессиональный опыт, возраст, образование и даже личные предпочтения сотрудников. Это позволяет создавать точные прогнозы по их возможным карьерным траекториям. Также на сегодняшний день можно выделить следующие преимущества технологий искусственного интеллекта в управлении карьерой (рисунок 1).



Рис. 1. Основные преимущества внедрения технологий ИИ в управление карьерой

Источник: [составлено авторами].

Оценка готовности сотрудников к новым ролям является важным этапом в управлении карьерным ростом, особенно в таких высокотехнологичных и динамично меняющихся отраслях, как нефтегазовый сектор. Традиционные методы оценки готовности к новым ролям часто сопряжены с субъективностью, так как они зависят от восприятия руководителей и их личных предпочтений. ИИ устраняет эту проблему, основываясь на объективных данных. Использование алгоритмов, которые анализируют разнообразные факторы, помогает исключить влияние человеческого фактора и снижает вероятность принятия предвзятых решений. Важной частью оценки готовности к новой роли является создание персонализированных рекомендаций по развитию. ИИ не только оценивает текущие достижения сотрудника, но и предлагает ему конкретные шаги по улучшению его навыков для успешного выполнения более сложных задач. Например, для сотрудника, которому предстоит переход на техническую или руководящую позицию, ИИ может рекомендовать определенные курсы повышения квалификации, тренинги по лидерству, а также проекты, которые помогут ему развить необходимые навыки. Это позволяет компании не только более точно оценивать готовность сотрудников, но и заранее готовить их к новым ролям. Персонализированные карьерные рекомендации также способствуют повышению мотивации сотрудников, так как они видят четкий план своего профессионального развития.

Машинное обучение также может помочь выявить скрытые паттерны в данных о сотрудниках, которые могут быть незаметны для человеческого восприятия. Например, алгоритмы могут заметить, что сотрудник имеет неявные лидерские качества, которые не всегда очевидны в повседневной работе, но становятся очевидными при анализе большого объема данных о его действиях и взаимодействиях с коллегами [3].

С внедрением ИИ в процессы оценки готовности сотрудников к новым ролям происходит значительное улучшение качества принятия решений, что влечет за собой не только более

высокую эффективность, но и более высокую удовлетворенность сотрудников, повышение их мотивации и вовлеченности.

Примером эффективного применения ИИ в области управления карьерой сотрудников является интеграция платформы SAP SuccessFactors (рисунок 2), которая использует аналитические возможности для прогнозирования карьерных траекторий работников. Эта система основана на сборе и обработке широкого спектра данных, включающих информацию о профессиональном опыте, уровне квалификации, выполненных проектах, а также характеристиках личных навыков и способностей сотрудников. Платформа проводит комплексный анализ карьерных путей работников, имеющих схожие профили, и на основе этого анализа формирует рекомендации относительно наиболее вероятных карьерных траекторий для текущих сотрудников.

Для нефтегазовых компаний такой подход становится особенно ценным, поскольку позволяет выстроить стратегии долгосрочного развития кадрового резерва. Прогнозируя возможные карьерные пути, SAP SuccessFactors помогает выявить сотрудников, которые могут быть готовы к переходу на высокоуровневые позиции, такие как руководители проектов, технические эксперты в новых областях или специалисты по внедрению передовых технологий. Это особенно важно для динамично развивающихся отраслей, где быстрые изменения в технологиях и рыночных требованиях диктуют необходимость постоянного обновления и развития кадрового потенциала [1].

Использование подобных платформ не только способствует оптимизации внутреннего планирования карьерных траекторий, но и позволяет нефтегазовым компаниям оперативно реагировать на изменения в потребностях в квалифицированных кадрах, обеспечивая наличие необходимых специалистов на ключевых позициях в нужное время. В итоге, системы прогнозирования, основанные на ИИ, становятся важным инструментом в стратегии устойчивого развития и конкурентоспособности в условиях быстро меняющейся бизнес-среды.

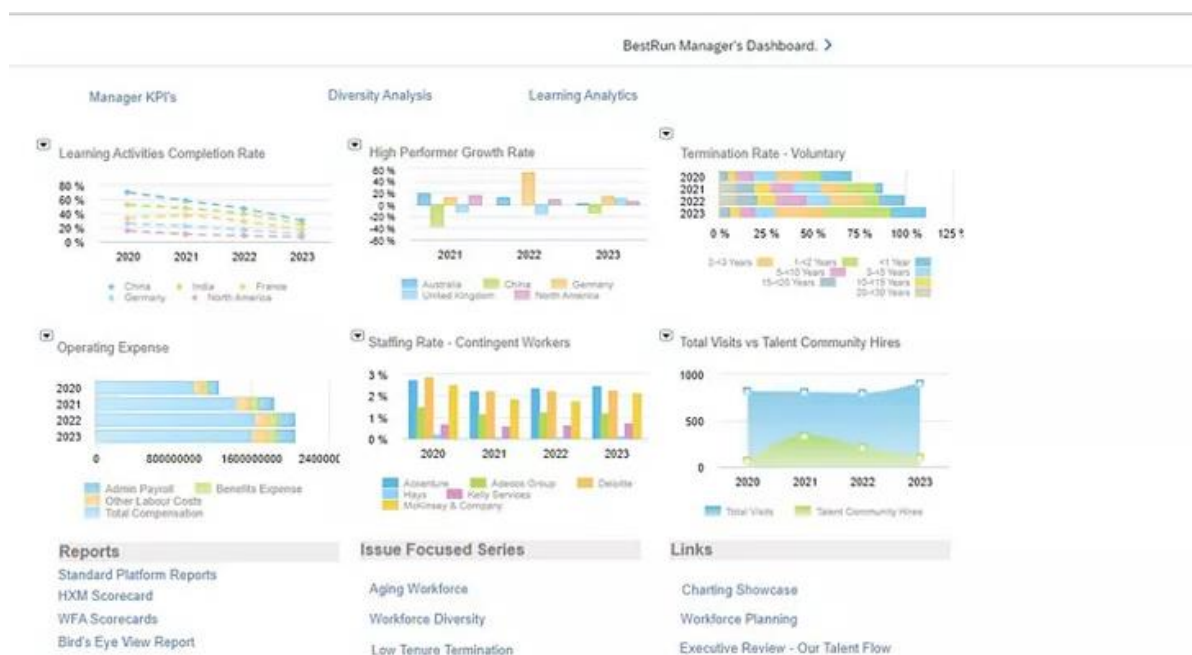


Рис. 2. Подробное строение дашборда программы SAP SuccessFactors

Источник: [8].

ИИ также позволяет разрабатывать персонализированные карьерные рекомендации для сотрудников. Системы ИИ могут создавать профили сотрудников, анализируя их успехи, компетенции и амбиции, а затем на основе этих данных предлагать возможные карьерные шаги, соответствующие их индивидуальным способностям и интересам.

Например, в компании Роснефть внедрена система IBM Watson, которая помогает анализировать данные сотрудников и предлагать персонализированные карьерные планы. Эта

система, которая имеет как сильные, так и слабые стороны (рисунок 3), помогает не только выявить навыки и опыт сотрудников, но и прогнозировать, какие новые навыки могут понадобиться для продвижения на более высокие позиции. Кроме того, Watson анализирует данные о производительности сотрудников, их карьерных достижениях и личных предпочтениях для того, чтобы предложить наиболее подходящие направления для дальнейшего карьерного роста.



Рис. 3. IBM Watson в управлении карьерой. Сильные и слабые стороны

Источник: [составлено авторами].

Обучение и развитие сотрудников становятся более эффективными с применением технологий ИИ. Машинное обучение и аналитика данных позволяют выявить «слепые зоны» в квалификации сотрудников и предложить им обучающие программы, которые помогут восполнить дефицит знаний и навыков. В нефтегазовых компаниях это особенно актуально, так как специалисты должны быть готовы к использованию новых технологий и методов работы, которые быстро внедряются в отрасль. Внедрение ИИ в процесс обучения также помогает сократить время, необходимое для адаптации сотрудников к новым требованиям, что особенно важно в условиях постоянных технологических изменений, характерных для нефтегазовой отрасли.

Внедрение ИИ в управление карьерным ростом также позволяет ускорить процесс принятия решений по карьерным продвижениям. Вместо того чтобы полагаться исключительно на субъективные оценки руководителей, ИИ использует данные о работе сотрудников для предоставления обоснованных рекомендаций. Это позволяет сократить время, необходимое для принятия решений о назначениях и повышениях, а также избежать ошибок, связанных с личными предпочтениями или недостаточной информацией.

Примером успешной интеграции искусственного интеллекта в управление карьерным ростом является система Workday, которая активно используется в нефтегазовых компаниях для анализа данных о сотрудниках с целью оптимизации их карьерных траекторий. Эта система представляет собой передовое решение в области управления человеческими ресурсами,

предоставляющее организациям инструменты для точного прогнозирования и персонализации карьерных рекомендаций, что имеет большое значение в быстро развивающейся и высококонкурентной сфере нефтегазовой промышленности.

Одной из ключевых особенностей Workday является его способность интегрировать данные о производительности сотрудников, их карьерных целях и профессиональных предпочтениях с более широкими стратегическими целями компании. В результате, система может рекомендовать позиции и роли, которые наиболее полно соответствуют способностям сотрудников, их потенциалу и амбициям, а также потребностям компании в определенные моменты времени. Это позволяет руководству принимать более обоснованные кадровые решения, которые способствуют как удовлетворенности сотрудников, так и достижению долгосрочных целей организации [7].

Система Workday функционирует на основе анализа большого объема данных, включая информацию о предыдущих достижениях сотрудников, уровнях их квалификации, а также метках производительности и карьерных предпочтений. Этот процесс поддерживается алгоритмами машинного обучения, которые на постоянной основе обрабатывают данные о динамике роста компании и тенденциях на рынке труда. Такой подход позволяет компании не только учитывать текущие карьерные достижения сотрудников, но и предсказывать их возможный карьерный рост в зависимости от внутренних и внешних факторов, таких как изменения в технологии, рыночных условиях или корпоративных стратегиях. Одной из главных целей внедрения Workday в нефтегазовых компаниях является возможность повышения качества принятия кадровых решений. Система, анализируя данные о производительности и компетенциях сотрудников, помогает понять, какие специалисты наиболее подходят для того или иного проекта, а также предсказывает, какие сотрудники могут продвигаться на более высокие позиции в будущем. Это особенно важно для нефтегазового сектора, где изменения в отрасли могут происходить быстро, а требования к квалификации и технологическим знаниям специалистов часто меняются в зависимости от внедрения новых технологий, процессов или оборудования.

Кроме того, система анализирует карьерные цели сотрудников, включая их предпочтения и долгосрочные амбиции, что позволяет организации предложить персонализированные рекомендации по карьерному росту. Подобная персонализация значительно повышает вовлеченность сотрудников, так как они видят реальную возможность для карьерного роста в рамках компании, что влияет на их удовлетворенность и мотивацию. В нефтегазовых компаниях, где высококвалифицированные специалисты часто имеют большое количество вариантов для карьерного продвижения, возможность предложить работникам конкретные пути развития, соответствующие их личным целям, помогает снизить уровень текучести кадров и повысить их лояльность.

Workday также играет ключевую роль в стратегическом управлении кадровым потенциалом компании. Благодаря высокоэффективной аналитике и интеграции с другими бизнес-платформами, система помогает выстроить долгосрочную стратегию кадрового развития, что особенно важно для крупных и международных нефтегазовых компаний. Используя данные о текущих потребностях в персонале, ожиданиях рынка труда и трендах в отрасли, система помогает компаниям лучше адаптироваться к изменениям и своевременно подготавливать сотрудников к новым вызовам и технологиям. Это позволяет нефтегазовым компаниям поддерживать конкурентоспособность и оперативно реагировать на изменения внешней среды.

В итоге, использование системы Workday в нефтегазовых компаниях позволяет не только улучшить качество кадровых решений и повышение уровня удовлетворенности сотрудников, но и значительно повысить гибкость и адаптивность компании в условиях быстро меняющегося рынка. Такой подход способствует не только укреплению позиции компании на рынке, но и созданию устойчивой и эффективной кадровой стратегии, ориентированной на долгосрочный успех. Использование ИИ в управлении карьерным ростом предоставляет несколько существенных преимуществ для нефтегазовых компаний. Во-первых, ИИ значительно повышает точность принятия решений, так как алгоритмы могут учитывать гораздо больше данных, чем традиционные методы. Во-вторых, ИИ способствует персонализации карьерных путей, что улучшает удовлетворенность сотрудников и помогает компании эффективно использовать потенциал своей рабочей силы. В-третьих, использование ИИ ускоряет процесс карьерного роста

и обучения, что крайне важно в условиях конкурентного и быстро меняющегося рынка труда [4, 5].

Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) в управление карьерным ростом сотрудников представляет собой значительный шаг для организаций, стремящихся повысить эффективность своей кадровой политики. Однако, несмотря на множество преимуществ, таких как повышение точности прогнозирования карьерных траекторий и персонализация рекомендаций для сотрудников, процесс интеграции ИИ требует не только значительных финансовых вложений, но и внимания к ряду других важных аспектов, таких как обучение персонала, создание необходимой технологической инфраструктуры и развитие культуры доверия к данным и алгоритмам. Важность этих аспектов становится очевидной, когда мы рассматриваем долгосрочные и комплексные изменения, которые должны быть учтены при внедрении новых технологий в корпоративную практику.

На сегодняшний день российские нефтегазовые компании активно внедряют технологии искусственного интеллекта к корпоративную практику (таблица 1), что является важным шагом с точки зрения улучшения эффективности кадровых процессов, а также повышения адаптивности к быстро меняющимся условиям отрасли. Использование ИИ позволяет существенно повысить точность прогнозирования карьерных траекторий, создать персонализированные карьерные планы для сотрудников и улучшить управление их профессиональным развитием. Однако, несмотря на многочисленные преимущества, процесс интеграции ИИ в корпоративные структуры требует значительных финансовых вложений и подготовки, а также учета ряда организационных аспектов, что в российских нефтегазовых компаниях происходит довольно долго.

Таблица 1

Применение ИИ в карьерном росте сотрудников нефтегазовых компаний

Компания	Используемая технология	Результаты	Преимущества
Газпром	SAP SuccessFactors	Персонализированные карьерные планы	Повышение точности прогнозирования карьерных шагов
Роснефть	IBM Watson	Прогнозирование готовности сотрудников к новым ролям	Снижение затрат на обучение и повышение удовлетворенности сотрудников
Лукойл	Microsoft AI	Анализ производительности и карьерных ожиданий	Улучшение планирования развития сотрудников

Источник: [составлено авторами]

Подводя определенные итоги, можно отметить, что внедрение искусственного интеллекта (ИИ) в управление карьерным ростом сотрудников нефтегазовых компаний представляет собой важную стратегическую инициативу, способную значительно изменить подходы к развитию кадров в условиях быстро меняющегося рынка труда и технологической трансформации. В ходе исследования были выявлены ключевые аспекты, такие как возможности для повышения точности прогнозирования карьерных траекторий, создания персонализированных карьерных планов и улучшения мотивации сотрудников. Все эти достижения становятся возможными благодаря широкому применению технологий машинного обучения, аналитики больших данных и других инновационных решений.

Тем не менее, несмотря на очевидные преимущества, процесс интеграции ИИ в корпоративные структуры требует значительных финансовых вложений и организационных усилий. Внедрение таких технологий в нефтегазовый сектор связано с рядом вызовов, среди которых важными являются необходимость создания соответствующей технологической инфраструктуры, обучения персонала и формирования культуры доверия к данным и алгоритмам. Компании должны обеспечить прозрачность процессов, вовлекать сотрудников в процесс принятия решений и гарантировать защиту данных для предотвращения возможных угроз. Примеры успешного внедрения ИИ в карьерное развитие сотрудников, такие как системы

SAP SuccessFactors, IBM Watson и Microsoft AI, показали свою эффективность в разных аспектах. Например, SAP SuccessFactors в компании Газпром помогает персонализировать карьерные планы, а IBM Watson в Роснефти способствует прогнозированию готовности сотрудников к новым ролям. Эти примеры подтверждают, что использование ИИ значительно повышает эффективность кадровых процессов, улучшая планирование и развитие сотрудников, а также повышая их удовлетворенность от карьерного роста.

Важным аспектом является также повышение гибкости и адаптивности компаний к изменениям внешней среды, что особенно актуально для таких динамично развивающихся отраслей, как нефтегазовая. Использование ИИ позволяет не только быстрее реагировать на изменения, но и строить более точные и эффективные стратегии кадрового развития. Технологии ИИ, с их возможностями предсказания, помогают организациям оперативно готовить сотрудников к новым вызовам и технологическим изменениям, что способствует улучшению общей конкурентоспособности компаний.

Таким образом, несмотря на сложность внедрения, искусственный интеллект оказывает глубокое воздействие на процессы управления карьерным ростом в нефтегазовых компаниях. В будущем можно ожидать дальнейшее совершенствование этих технологий, что позволит компаниям достигать еще более высоких результатов в области кадрового планирования и развития. Важно, что внедрение ИИ не только повышает эффективность работы с персоналом, но и способствует созданию культуры роста и развития, что становится залогом устойчивости и успеха организации в условиях высококонкурентной и быстро меняющейся отраслевой среды.

Литература

1. Герасимова Е. А. Автоматизация управления карьерным ростом в крупных корпорациях / Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 112–125. – URL: <https://doi.org/10.56789/elt.2023.10.2.112>.
2. Джонс, П. Искусственный интеллект и будущее работы: вызовы для нефтегазового сектора / Journal of Petroleum Technology. – 2022. – Vol. 74, No. 5. – P. 34–41.
3. Иванов Д. Н. Технологии ИИ в управлении талантами: опыт нефтегазовых компаний / Инновации в менеджменте. – 2024. – № 1. – С. 56–63. – URL: <https://www.innovmgmt.ru/2024/01/56>.
4. Исаев М. Г., Спильниченко В. К. Разработка научно обоснованных предложений по методам и индикаторам оценки эффективности управления цифровой трансформацией экономических бизнес-систем // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2023. №11/2. - С. 20-25. DOI: 10.37882/2223-2974.2023.11-2.11.
5. Карпова, О. В. Влияние цифровизации на профессиональные траектории работников / Социология труда. – 2023. – № 3. – С. 89–97. – URL: <https://doi.org/10.23456/sociolab.2023.3.89>.
6. Ли, Дж. Автоматизация и карьерный рост: как ИИ меняет рынок труда / Harvard Business Review. – 2021. – Vol. 99, No. 4. – P. 66–73. – URL: <https://hbr.org/2021/07/ai-career-growth>.
7. Дж. Смит, Р. Кларк. Трансформация рабочих мест в эпоху ИИ: кейсы нефтегазовых компаний // Energy Policy. – 2023. – Vol. 172. – P. 113–120.
8. SAP SuccessFactors Workforce Analytics // sap.com URL: <https://www.sap.com/sea/products/hcm/workforce-analytics.html>.
9. Fomin, O. S., Spilnichenko, V. K., Salimova, G. A., Nigmatullina, G. R., & Nadzhafova, M. N. (2021). Features of the formation of incomes of the consolidated budgets of the constituent entities of the Russian Federation. Amazonia Investiga, 10(48), 254–263. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.48.12.27>.

References

1. Gerasimova E. A. Automation of career development management in large corporations / Labor Economics. – 2023. – Vol. 10, No. 2. – pp. 112-125. – URL: <https://doi.org/10.56789/elt.2023.10.2.112>.
2. Jones, P. Artificial intelligence and the future of work: challenges for the oil and gas sector / Journal of Petroleum Technology. – 2022. – Vol. 74, No. 5. – P. 34-41.

3. Ivanov D. N. AI technologies in talent management: the experience of oil and gas companies / Innovations in management. – 2024. – No. 1. – pp. 56-63. – URL: <https://www.innovmngmt.ru/2024/01/56>.
4. Isaev M. G., Spilnichenko V. K. Development of scientifically based proposals on methods and indicators for assessing the effectiveness of digital transformation management of economic business systems // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Economics and Law. 2023. No.11/2. - pp. 20-25. DOI: 10.37882/2223-2974.2023.11-2.11.
5. Karpova, O. V. The impact of digitalization on the professional trajectories of workers / Sociology of Labor. – 2023. – No. 3. – pp. 89-97. – URL: <https://doi.org/10.23456/sociolab.2023.3.89>.
6. Lee, J. Automation and career growth: how AI is changing the labor market / Harvard Business Review. – 2021. – Vol. 99, No. 4. – P. 66-73. – URL: <https://hbr.org/2021/07/ai-career-growth>.
7. J. Smith, R. Clark. Transformation of workplaces in the age of AI: cases of oil and gas companies // Energy Policy. – 2023. – Vol. 172. – P. 113–120.
8. SAP SuccessFactors Workforce Analytics // sap.com URL: <https://www.sap.com/sea/products/hcm/workforce-analytics.html>.
9. Fomin, O. S., Spilnichenko, V. K., Salimova, G. A., Nigmatullina, G. R., & Nadzhafova, M. N. (2021). Features of the formation of incomes of the consolidated budgets of the constituent entities of the Russian Federation. Amazonia Investiga, 10(48), 254–263. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.48.12.27>.

Об авторах

Филатова Марина Николаевна, доктор социологических наук, доцент, Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва.

Пшеничная Софья Станиславовна, ассистент кафедры стратегического управления ТЭК, Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва.

About authors

Marina N. Filatova, Doctor of Sociology, Associate Professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russia.

Sofya S. Pshenichnaya, Assistant Professor at the Department of Strategic Management of the Fuel and Energy Complex, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russia.