

Погорелов Алексей Игоревич, магистрант,  
Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет, г. Санкт-Петербург

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА  
В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ  
USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE PROCESS  
OF PERSONNEL ADAPTATION: PROSPECTS AND CHALLENGES**

**Аннотация:** В статье автор исследует использование возможностей искусственного интеллекта в процессе развития персонала, в частности, для адаптации персонала. Рассматриваются возможные преимущества и недостатки внедрения инновационного способа адаптации сотрудников. Статья призвана изучить новые возможности технологий и дать представление о меняющейся ситуации в развитии персонала.

**Abstract:** In the article, the author explores the use of artificial intelligence capabilities in the process of personnel development, in particular, for personnel adaptation. Possible advantages and disadvantages of introducing an innovative method of employee adaptation are considered. The article is intended to explore new possibilities of technology and give an idea of the changing situation in personnel development.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, адаптация, персонал.

**Keywords:** artificial intelligence, adaptation, personnel.

За последние пять лет искусственный интеллект (ИИ) становится незаменимым помощником во многих сферах, изменяя традиционные методы достижения целей и увеличивая потенциал человеческих возможностей [3]. В области управления персоналом ИИ интеллект предоставляет значительные возможности для оптимизации различных задач, включая подбор кадров, оценку производительности и развитие талантов.

В данном исследовании внимание сосредоточено на использовании данного инновационного достижения технологий в процессе адаптации сотрудников, ключевом аспекте роста и стабильности организации. Применяя передовые алгоритмы и анализ данных, решения, основанные на искусственном интеллекте, могут изменить подход организаций к развитию талантов и адаптации к изменяющимся навыкам. В условиях постоянного изменения рынка происходит коррекция задач организаций, вследствие этого меняется и ландшафт рабочих мест. Именно поэтому внедрение передовых технологий, которые способны облегчить процесс работы с персоналом, имеют значительные перспективы.

На сегодняшний день, организации, эффективно решающие вопросы управления, не скрывают, что набор кадров – это только первый шаг в налаживании результативной работы всего механизма. Одной из основных проблем, возникающих при найме, является процесс трудовой адаптации. Процесс взаимодействия человеческих ресурсов и организаций всегда включает в себя взаимосвязанные адаптации, основой которых является введение новых сотрудников в ранее неизвестные профессиональные, социальные и экономические условия [6]. Любая компания имеет специфические характеристики работы, а многие профессиональные компетенции подвержены постоянным изменениям.

«Умные помощники» особенно актуальны если сотрудники работают удаленно, у них нет возможности прогуляться по офису или познакомиться с коллегами. Приложения на основе ИИ могут провести вводный урок, поддерживая легкую атмосферу и окрашивая свои разговоры юмором. Роботы могут играть роль педагогов (руководить учебными курсами в виде чат-ботов или виртуальных наставников) и анализировать результаты [5]. Конечно, интеграция



искусственного интеллекта создает и ряд проблем, которые могут навредить результативной работе организаций. Так, например, ChatGPT, созданный на основе архитектуры GPT-4, представляет собой чат-бот с искусственным интеллектом, который способен работать в диалоговом режиме и поддерживать запросы на естественных языках.

Перейдем к изучению преимуществ использования ИИ в процессе адаптации персонала:

1. Возможность создания индивидуального подхода. Проводя анализ различных стилей обучения, приоритетов компании и данных о текущей работе, ИИ способен создать программу адаптации для сотрудника каждого звена по индивидуальному плану. Такой подход позволит закрыть все существующие «пробелы» в потребностях организации и распределить рабочую силу равномерно, а также даст гарантии, что программа адаптации и обучения рабочим обязанностям будет соответствовать целям найма, повышая эффективность работы всего персонала.

2. Использование потенциала разных стран. Преимуществом является то, что модели могут общаться на разных языках, что делает их полезным инструментом для общения с людьми из разных стран и культур [1]. Такая возможность использования ИИ позволит беспрепятственно провести программу адаптации для сотрудника из другой страны, который может быть нанят с целью решения конкретной задачи организации.

3. Выявление недостатка знаний. Периодическое тестирование и анализ данных при работе с новым сотрудником могут позволить быстро выявить те компетенции, которые нуждаются в доработке. Важная особенность использования ИИ в данном случае: все происходит быстро, систематизировано. Из-за этого и назначение программ обязательных рекомендаций для нового персонала становится в разы эффективнее. Выявляя и устраняя пробелы в навыках заранее, организации могут сформировать более гибкий и адаптируемый штат сотрудников, способный решать задачи в быстро меняющейся среде.

4. Экономическая эффективность.

Автоматизированные задачи на основе ИИ, такие как составление расписания учебных занятий и контроль за их ходом, могут оптимизировать процесс развития персонала и сократить расходы. Такое эффективное распределение ресурсов позволяет HR-специалистам сосредоточиться на более стратегических аспектах управления талантами и внести свой вклад в общую эффективность организации [2]. А возможно, что какие-то звенья управления персоналом и вовсе потеряют актуальность для участия в ней человека.

5. Обратная связь. Конечно, любому новому сотруднику нужно иметь возможность принимать участие в жизни организации. Чат-боты на базе ИИ могут предоставлять сотрудникам обратную связь, обучение и поддержку в режиме реального времени, способствуя непрерывному обучению и развитию. Такая оперативная обратная связь позволяет сотрудникам решать проблемы в режиме реального времени и соответствующим образом адаптировать свои учебные программы, способствуя развитию культуры непрерывного совершенствования.

Но даже несмотря на такой список достоинств применения нейронных сетей, существует и ряд факторов, который останавливает компании в ее применении. Например, ChatGPT имеет проблемные зоны, связанные с отсутствием эмоционального интеллекта, ограниченностью в знаниях. Иногда сеть выдает даже некорректные или слишком короткие ответы на запрос пользователя [4]. Именно из-за этого стоит перечислить вызовы, с которыми может столкнуться организация при внедрении системы адаптации на основе ИИ.

1. Безопасность данных. Применение нейронных сетей для работы с персоналом может вызвать ряд опасений в отношении конфиденциальности данных, безопасности и этических соображений, особенно в связи со сбором и анализом конфиденциальной информации о сотрудниках. Конечно, существуют договоры и меры по сохранению важных данных, но такая проблема все еще существует и выделить ее следует как первостепенную.



2. Справедливость принятых решений. Отсутствие эмоционального интеллекта с одной стороны важное преимущество ИИ, а с другой стороны главный его враг. Некоторые решения, принятые на основе сухих данных, могут показаться сотрудникам несправедливыми и вызвать текучесть кадров. Обеспечение справедливости требует постоянной оценки принятых мер, прозрачности и мер по смягчению предвзятости.

3. Отсутствие новизны. Искусственный интеллект может лишь синтезировать уже имеющиеся данные, но не сможет придумать новое нестандартное решение для экстренной ситуации.

4. Сопротивление инновациям. Среди консервативных сотрудников организации могут встретиться те, кто не захочет проходить адаптации при помощи искусственного интеллекта. Стоит признать, что общество еще не готово всецело погрузиться в цифровизацию и забыть о традиционных методах обучения. Эффективные стратегии управления изменениями, коммуникация и вовлечение сотрудников необходимы для преодоления сопротивления и создания позитивного настроения на внедрение ИИ.

5. Затраты на внедрение новых технологий. Данный раздел действительно является как плюсом, так и минусом, поскольку для интеграции системы организации с ИИ требуется не только покупка программного обеспечения, но и инвестиция в повышение квалификации HR-специалистов и персонала, чтобы результативно использовать инструменты и технологии ИИ в инициативах по адаптации персонала.

Подводя итоги исследования, можно говорить о том, что управленческим кадрам следует обратить внимание на то, что человеческий капитал – важный ресурс, на котором держится вся организация. Поэтому важно вкладывать средства и силы в развитие корпоративной культуры, процесса адаптации. Тем самым, снижая текучесть кадров и делая компанию все более эффективной в своей работе. В цифровую эпоху много способов найти, адаптировать и удержать ценных сотрудников, важно лишь правильно использовать эту возможность.

Внедрение ИИ в процесс адаптации персонала открывает как возможности, так и сложные проблемы. Используя возможности аналитики, персонализации и автоматизации на основе ИИ, организации могут повысить эффективность обучения, продуктивность сотрудников. Однако следует обратить внимание на этические аспекты, предвзятость алгоритмов и необходимость человеческого контроля, чтобы ИИ не заменял, а дополнял человеческий опыт.

В будущем организации, использующие ИИ в качестве стратегического инструмента развития персонала правильно, получают преимущество в быстро развивающейся цифровой среде.

#### *Список литературы:*

1. Байнакова, М. Е. Модель интеграции искусственного интеллекта в систему адаптации персонала / М. Е. Байнакова, О. Л. Чуланова. – Текст: непосредственный // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – № 4. – С. 66-69.

2. Ивановский, Б. Г. Экономические эффекты от внедрения технологий «искусственного интеллекта» / Б. Г. Ивановский. – Текст: непосредственный // Социальные новации и социальные науки. – 2021. – № 2. – С. 8-25.

3. ИИ – очередной хайп или реальный двигатель прогресса?. – Текст: электронный // Финам: [сайт]. – URL: <https://www.finam.ru/publications/item/ii-ocherednoy-khayp-ili-realnyu-dvigatel-progressa-20230414-1603/> (дата обращения: 25.03.2024).

4. Таппасханова, Е. О. Управление персоналом в условиях процессов цифровизации и искусственного интеллекта / Е. О. Таппасханова. – Текст: электронный // elibrary: [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_47572585\\_12667977.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_47572585_12667977.pdf) (дата обращения: 25.03.2024).



5. Тренд автоматизации HR-процессов: как ИИ помогает кадровым специалистам. – Текст: электронный // РБК: [сайт]. – URL: <https://companies.rbc.ru/news/HCdKj6SxdS/trend-avtomatizatsii-hr-protseessov-kak-ii-pomogaet-kadrovym-spetsialistam/> (дата обращения: 25.03.2024).

6. Шестакова, Е. В. Реализация технологий искусственного интеллекта в системе управления персоналом / Е. В. Шестакова. – Текст: непосредственный // Оренбургские горизонты: прошлое, настоящее, будущее. – Оренбург: ООО "Фронтир", 2019. – С. 92-97.

