

ВОЗМОЖНОСТИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ВНЕДРЕНИИ В СИСТЕМУ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Барвинок В.В. (СПбПУ), Какарека В.А. (СПбПУ)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Паршуков А.Е. (СПбПУ)

Введение. О возможностях внедрения искусственного интеллекта в разные сферы деятельности начали задумываться в 2022 году после публикации ChatGPT от OpenAI в открытый доступ. С 2023 года некоторые российские компании, например, Сбер, МТС, Контур начали собственные внутренние разработки по внедрению данной технологии в процессы системы управления персоналом, а Поток — как отдельный продукт для малых, средних и крупного предприятий. Согласно исследованиям МТС Линк и hh.ru от марта 2024 года 42% компаний не обладают автоматизацией в HR-процессах [1]. Высокотехнологичный бизнес в условиях кадрового голода нуждается в специалистах, которых необходимо не только пригласить в роли талантов, но и удержать с помощью грамотно выстроенных систем управления персоналом. На данный момент компании различных видов и сфер деятельности сделали в первую очередь акцент на помощь искусственного интеллекта в подборе персонала, обучении и развитии, прогнозировании производительности и увольнений сотрудников, однако самым уязвимым из данных процессов является адаптация, когда новый сотрудник только начинает изучать как всю деятельность компании, так и сопоставимость своих целей с направлением предприятия. По данным международной исследовательской компании Bersin by Deloitte, 4% новичков покидают рабочее место после первого рабочего дня, еще 22% — в течение 45 дней, что подчеркивает важность грамотно выстроенного онбординга в международной практике [2]. Также специалисты ГК «КОРУС Консалтинг» отмечают, что потеря кадров в российском сегменте среднего и крупного бизнеса из-за непроработанного рассматриваемого процесса может достигать финансовых потерь в размере 90–200% годовой зарплаты сотрудника [3]. В адаптации персонала пересекаются практически все HR-процессы, из-за чего можно рассмотреть от лица сотрудника всю деятельность организации, что нам дает анализ прошлых внедрений в сфере управления персоналом, их улучшение с помощью свежих идей от новичков, а также коррекция рекомендаций искусственного интеллекта, что поможет как оптимизировать ресурсы с помощью больших данных, так и учитывать субъективные точки зрения со стороны человеческих факторов и потребностей. Также одним из преимуществ внедрения именно здесь является то, что каждый новый работник столкнется с данным нововведением, тем самым привлекая таланты, так как прогрессивные люди хотят развиваться в более актуальной среде с технологиями, обгоняющими рынок. Использование ИИ позволит как оптимизировать специалистов по совершенствованию и поддержке системы адаптации и смежных функций HR, что обеспечит уменьшение риска ухода сотрудников с помощью анализа больших предыдущих данных, непрерывность поддержки новичков с помощью цифровизации обратной связи, а также оперативность выявления возможных проблем на этапах интеграции работника в организацию.

Основная часть. Помощь искусственного интеллекта в данном процессе HR может быть представлена в следующих различных форматах, которые зависят от цифровизации задач адаптации в системе управления персоналом, которые могут быть связаны и с другими процессами:

1) Продукт в формате MVP, который может быть представлен в виде чат-бота в мессенджере, к которому прикреплен API отечественной или зарубежной генеративной AI-модели, где есть функционал загрузки своей базы данных и анализ новых, где будут храниться знания на основе имеющейся открытой внешней и внутренней информации о компании, фиксация данных об обратной связи в текстовом формате, тестов эмоциональной активности за рабочий день и дополнительных параметров под сферу деятельности организации. Также даже минимальный

жизненный продукт должен соединять различные функции HR не только рекомендациями для сотрудников, но и для руководства с помощью отчетов, возможной под мощности модели HR-аналитики для тактического, оперативного и стратегического развития предприятия, таким образом поддерживая новыми входящими данными ERP-систему компании.

2) Полноценное программное обеспечение или платформа, где будет реализовываться концепция адаптации персонала от его входа в организацию до exit-интервью, которое заключается одними из последних данных о сотруднике. Данная концепция включит такие задачи HR-отдела, как автоматический анализ предоставленных документов, их передача в цифровой форме руководителю и наставнику, уведомление с основной информацией о новичке коллегам, а также расширенные данные базы знаний для дачи рекомендаций, ответов на вопросы для адаптируемых работников. На данный момент идут разработки над виртуальным ассистентом или бадди для мягкого прохождения онбординга, однако необходимо не забывать о субъективных факторах, тем самым по закону Парето 80% работы предоставлять ИИ, а 20% оставлять физическому лицу для социализации в коллектив. Одним из главных отличий одних продуктов от других будет являться оптимизация показателей от экспертов в сфере управления персоналом. Такими могут быть прогнозы и вероятности ухода сотрудников до, во время и после испытательного срока, развитие внутри и вне организации для попадания в кадровый резерв и перевода по грейду, потребность в дополнительном обучении и развитии, а также управление временными и ресурсными затратами при и для замедления или ускорения адаптационного периода.

3) Дальнейшие форматы будут представлены в виде соединения AI и других IT-инструментов, HR и третьих наук. Например, такой могла бы стать медицина, где можно взять в пример анализ физиологических и других биохимических особенностей у спортсменов. При этом должны вестись исследования по минимизации расходов для сбора только необходимых показателей, которые являются ключевыми для различных улучшений в физических и, главное, интеллектуальных способностях с предоставлением рекомендаций по оптимальным усилиям в рабочих задачах.

Ключевым же преимуществом и выделением от продуктов, за которым компании стремительно будут развивать ИИ в HR, является более точная персонализация адаптационных программ и других процессов под конкретного сотрудника с его особенностями, сильными и слабыми сторонами, что будет анализироваться с помощью больших данных, собранные методологиями экспертов в управлении персоналом, что сможет учесть большинство факторов внутреннего риска ухода из организации с моделированием дальнейших карьерных перспектив, траекторий и сценариев развития, что может быть только на предприятиях с внедренной цифровизацией.

Выводы. Проведен анализ важности инноваций в виде искусственного интеллекта в систему адаптации и разработаны варианты внедрения для цифровизации задач.

Список использованных источников:

1. Исследование MTS Линк и hh.ru: только 5% российских компаний используют ИИ в процессе найма сотрудников // MTS ЛИНК [Электронный ресурс] // URL: mts-link.ru/blog/issledovanie-mts-link-hh-ru/ (дата обращения: 12.02.2025).

2. CORRECTING and REPLACING Bersin by Deloitte Ranks PeopleFluent a Top Provider in Onboarding Software Solutions // businesswire.com [Электронный ресурс] // URL: www.businesswire.com/news/home/20141013006103/en/ (дата обращения: 12.02.2025).

3. 57% российских компаний теряют деньги на адаптации персонала: исследование «КОРУС Консалтинг» // КОРУС Консалтинг [Электронный ресурс] // URL: korusconsulting.ru/press-centr/57-rossiyskikh-kompaniy-teryayut-dengi-na-adaptatsii-personala-issledovanie-korus-konsalting/ (дата обращения: 12.02.2025).