

Дата поступления рукописи в редакцию: 08.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 10.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-2-736-739

КОТ Екатерина Михайловна,
доктор экономических наук,
заведующий кафедрой экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: katekaterina@rambler.ru

ГОРБУНОВА Олеся Сергеевна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: os-bakunova@mail.ru

МАЛЬКОВА Юлия Вадимовна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: malkova0404@mail.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,
преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: uprkadr@mail.ru

РАДИОНОВА Светлана Владимировна,
преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: svr_svetlana@mail.ru

ПИЛЬНИКОВА Ирина Федоровна,
ст. преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: pilnikovai@mail.ru

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Роль искусственного интеллекта во всех сферах жизни в настоящее время растет, много внимания уделяется применению ИИ для обучения и развития персонала, для создания адаптивных образовательных программ нужных конкретному работнику, для оценки компетенций работника.

Ключевые слова: искусственный интеллект, развитие сотрудников, обучение, повышение квалификации, персонализированное обучение, адаптивное обучение, аналитика.

KOT Ekaterina Mikhailovna,
Doctor of Economic Sciences,
Head of the Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

GORBUNOVA Olesya Sergeevna,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

MALKOVA Yulia Vadimovna,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
Lecturer, Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

RADIONOVA Svetlana Vladimirovna,
Lecturer, Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

PILNIKOVA Irina Fedorovna,
Senior Lecturer, Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN STAFF DEVELOPMENT

Annotation. *The role of artificial intelligence in all spheres of life is currently growing. Much attention is being paid to the use of AI for staff training and development, for creating adaptive educational programs tailored to specific employees, and for assessing employee competencies.*

Key words: *artificial intelligence, employee development, training, advanced training, personalized learning, adaptive learning, analytics.*

Искусственный интеллект зародился в середине XX века, «сегодня искусственный интеллект и нейросети используются во многих сферах жизнедеятельности человека» [2], в настоящее время он переживает бурный рост, накопив огромный арсенал инструментов и методик применения, демонстрирует целенаправленное поведение и способно осмысленно рассуждать. Искусственный интеллект «это компьютерная программа, обладающая способностью иметь и проявлять совокупность когнитивных функций человеческого мозга, то есть выполнять интеллектуальную деятельность» [1]. «Искусственный интеллект основан на алгоритмах, которые позволяют машинам имитировать форму человеческого интеллекта» [7].

Внедрению искусственного интеллекта в управленческий процесс развития работников способствуют как внешние факторы, связанные с повсеместным использованием искусственного интеллекта, так и внутренние факторы, связанные

с информатизацией, автоматизацией управленческих процессов. В настоящее время активно развиваются информационные и коммуникационные технологии, мобильные технологии, искусственный интеллект проникли во все сферы человеческой жизни, «многие учёные считают искусственный интеллект революционной технологией, способной изменить жизнь людей» [5]. Использование искусственного интеллекта открывает дополнительные возможности для качественного улучшения развития персонала.

Цель исследования: разработать научно обоснованные рекомендации по применению искусственного интеллекта в управленческом процессе – развитие персонала.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические подходы к использованию ИИ в развитии персонала.
2. Определить плюсы внедрения ИИ в развитие персонала, а также возможные риски.
3. Разработать рекомендации по использованию ИИ в развитии персонала.

Организациям в условиях стремительного развития технологий необходимо быстро адаптироваться к ним и адаптировать к новым условиям работников в том числе посредством повышения квалификации своих сотрудников. Эффективное развитие персонала при использовании традиционных подходов (тренинги, образовательные программы и т.п.) не всегда достигается, в том числе и из-за того, что они не учитывают индивидуальные потребности, текущий уровень знаний, цели организации и самого работника.

Искусственный интеллект, благодаря возможности быстрого и четкого анализа больших объемов данных, выявления закономерностей, способности принять решения, может преобразовать обучение работника, сделать его эффективным, персонализированным и ориентированным на результат. «Цифровизация образования представляет собой комплексное использование современных техники и технологий как в процессе обучения, так и при выполнении административных функций» [3].

Сегодня при помощи искусственного интеллекта могут создаваться персонализированные образовательные программы, адаптированные образовательные программы учитывают темп, методы обучения, индивидуальные потребности каждого обучающегося, предоставляются следующие возможности:

- диагностика знаний и потребностей в знаниях (алгоритмы искусственного интеллекта способны проанализировать данные об обучении работника в прошлые периоды, его должностные обязанности, результаты труда, ошибки и достижения в работе, мнение коллег и руководителя и на основании такого анализа определить пробелы в знаниях и навыках, выявить потенциал для дальнейшего развития работника);

- создание индивидуальных учебных траекторий (ИИ способен генерировать уникальные образовательные маршруты для каждого работника. Имеется возможность подстраивать обучение под возможности конкретного работника, такие как темп обучения, контент обучения, практические задания, уровень сложности, все перечисленное может подстраиваться в реальном времени в зависимости от успешности обучения, роста прогресса, могут быть предложены дополнительные объяснения, или более сложные задачи, если имеются способности обучающегося);

- подбор рекомендуемой системы (ИИ может предлагать учебные ресурсы, которые основаны на анализе текущих задач, карьерных целях, интересах, что помогает работникам самостоятельно ориентироваться в доступном контенте и изучать наиболее полезные из них);

- сопровождение обучения интеллектуальными тьюторами, чат-ботами (ИИ способны предоставить мгновенную обратную связь, направлять обучающихся, выступать в роли виртуальных наставников, помогая работникам ориентироваться в большом объеме информации, находить нужную, контролировать и корректировать учебный процесс);

- анализ результата обучения и вовлеченности работника в процесс обучения (ИИ может отслеживать вовлеченность в учебный процесс, а также предлагать корректирующие меры).

Искусственный интеллект позволяет оценить компетенции работника, методы оценки при этом являются наиболее прозрачными. Автоматизированный анализ выполнения трудовых функций позволяет сравнить результаты работы с эталоном или ожиданиями работодателя. Анализ производительности труда за определенный промежуток времени, оценка «мягких» навыков на основе анализа поведения в командных проектах, ролевых играх, повседневном взаимодействии позволяет прогнозировать какие сотрудники могут быть переведены на более ответственные позиции.

Внедрение искусственного интеллекта в развитие персонала имеет свои плюсы и вопросы, которые необходимо решать. Преимущества в основном перечислены, это повышение эффективности обучения (сокращение времени на обучение, сокращение затрат на обучение при этом результатом становится глубокое знание материала), увеличение мотивации к знаниям (сотрудники понимают, что их потребности в конкретной области знаний учитываются, что повышает их интерес к знаниям), прозрачность оценки компетенций, выявление способных работников и построение их индивидуальной траектории роста, снижение нагрузки на управленческий персонал, более точный анализ потребности в обучении.

Существуют недостатки и вызовы в применении искусственного интеллекта в процесс развития персонала, такие как:

- неполные или недостоверные данные приводят к ошибочным выводам;

- риск нарушения законодательства о персональных данных, установленные законодательством Российской Федерации;

- стоимость внедрения;

- поддержка ИИ систем в актуальном состоянии;

- сопротивление изменениям.

Несмотря на прогресс полная и точная оценка человеческих качеств является сложной задачей для ИИ, «искусственный интеллект

никогда не сможет заменить живого специалиста в тех сферах, где результат поведения претендентов на должность или аттестуемых сотрудников определяется психологическими факторами, или особенностями их характера» [6].

«ИИ представляет собой мощный инструмент для разработки образовательных ресурсов, способный существенно повысить эффективность обучения и расширить доступ к образовательным возможностям» [4].

Искусственный интеллект сегодня является мощным инструментом в реализации потребности развития персонала. Применение его не только повышает эффективность обучения, но и способствует более гибкой конкурентной среды в организации.

Список литературы:

[1] Архиреев Н.В. Искусственный интеллект: понятие, характеристики / Н.В. Архиреев. // Правовое государство: теория и практика. – 2025. – № 3. – С. 5–20.

[2] Волкова О.Н., Домбровский Д.А., Иванова Е.А. 2025. Трансформация профессий в эпоху цифровизации. Экономика. Информатика, 52(1): 194–202.

[3] Воронова Д.Ю. Этические аспекты использования искусственного интеллекта в образовательном процессе // Журнал правовых и экономических исследований, 2025. С. 19–27.

[4] Грицай Л. А. Потенциал искусственного интеллекта для разработки образовательных ресурсов в предметной области «культурология» // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2025. №1 (123). С. 96–108.

[5] Грицай Л.А. Возможности искусственного интеллекта для создания образовательных ресур-

сов в предметной области «Педагогика»: приоритеты и риски // Педагогическая перспектива. 2024. № 3(15). С. 87–94.

[6] Дюндик Е.П. Суртаева О.С. Искусственный интеллект как инструмент управления персоналом // Финансовая экономика. 2020. №6. С. 268–272. [7] Ефимцева Т.В., Жукова Е.Э. Последствия использования искусственного интеллекта в процессе обучения в юридическом вузе // RUDN Journal of Law. 2025. Т. 29. № 2. С. 544–561.

References:

[1] Arkhiereev N.V. Artificial Intelligence: Concept, Characteristics / N.V. Arkhiereev. // The Rule of Law: Theory and Practice. – 2025. – No. 3. – P. 5-20.

[2] Volkova O.N., Dombrovsky D.A., Ivantsova E.A. 2025. Transformation of Professions in the Age of Digitalization. Economics. Informatics, 52(1): 194-202.

[3] Voronova D.Yu. Ethical Aspects of Using Artificial Intelligence in the Educational Process // Journal of Legal and Economic Studies, 2025. P. 19-27.

[4] Gritsai L.A. Potential of Artificial Intelligence for the Development of Educational Resources in the Subject Area of "Cultural Studies" // Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts. 2025. No. 1 (123). P. 96–108.

[5] Gritsai L.A. Artificial Intelligence Potential for Creating Educational Resources in the Subject Area of "Pedagogy": Priorities and Risks // Pedagogical Perspective. 2024. No. 3(15). P. 87–94.

[6] Dyundik E.P., Surtaeva O.S. Artificial Intelligence as a Personnel Management Tool // Financial Economics. 2020. No. 6. P. 268–272. [7] Efimtseva T.V., Zhukova E.E. Consequences of Using Artificial Intelligence in the Educational Process at a Law School // RUDN Journal of Law. 2025. Vol. 29. No. 2. P. 544–561.



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.