

**Ярош Галина Георгиевна**

магистрант

Северо-Западный институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Санкт-Петербург

## **РОЛЬ ИИ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ**

*Аннотация: в статье исследуется роль искусственного интеллекта (ИИ), Интернета и цифровых инноваций в формировании корпоративной культуры и повышении вовлеченности сотрудников. Актуальность обусловлена проблемами управления персоналом в условиях цифровизации. Цель – анализ влияния ИИ на корпоративную культуру и эффективность HR-процессов. Использованы методы анализа информации, общенаучного познания, изучения экономической литературы и документов.*

*Ключевые слова:* персонал, предприятие, вовлеченность персонала, корпоративная культура, внедрение, анализ.

В последние годы искусственный интеллект стал основным двигателем изменения во многих сферах бизнеса. Его влияние проникает не только в производственные процессы управления данными, но и в такие важные аспекты, как корпоративная культура и вовлеченность персонала.

В современном мире, где опыт и чувства принадлежности к команде имеют большее значение для продуктивности и удовлетворённости работников, использование искусственного интеллекта может стать надёжным инструментом для формирования качественной корпоративной среды. Прежде чем рассмотрим роль искусственного интеллекта в формирование корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников рассмотрим основные понятия. Рассмотрим сущность понятия корпоративная культура.

Барков С.А. выявил, что корпоративная культура – это правила и нормы, которые необходимо соблюдать всем сотрудникам компании. Корпоративная культура определяет, как персонал взаимодействует друг с другом, как относится к своей работе, клиентам, и действуют в рамках цели и миссии компании [1].

Колесников А.В. выявил, что корпоративная культура формирует атмосферу и рабочее окружение внутри предприятия, оказывая влияние на мотивацию и производительность труда [5].

Далее рассмотрим понятия вовлеченность сотрудников.

Шнейдер А.Б. рассматривала понятия вовлеченности персонала предприятия как показатель взаимодействия «организация = работник». Вовлеченный персонал выполняет поставленные задачи в рамках своих должностных обязанностей, а также соблюдает все правила и нормы, прописанные в уставе предприятия [12].

Также необходимо отметить, что связь между корпоративной культурой и вовлеченностью сотрудников заключается в том, что чем комфортнее взаимоотношения в компании, тем выше вовлеченность и продуктивность персонала.

Далее рассмотрим сущность понятия искусственного интеллекта. Искусственный интеллект – это способность компьютера выполнять поставленные задачи, как человек.

Искусственный интеллект помогает предприятиям выполнять задачи, которые требуют человеческих интеллектуальных способностей. Искусственный интеллект базируется на методах машинного обучения и нейронных сетей, которые имитируют работу человеческого мозга. Эти технологии уже активно применяются в разных сферах экономики и управления. На рисунке 1 рассмотрим внедрение ИИ в управление человеческих ресурсов.

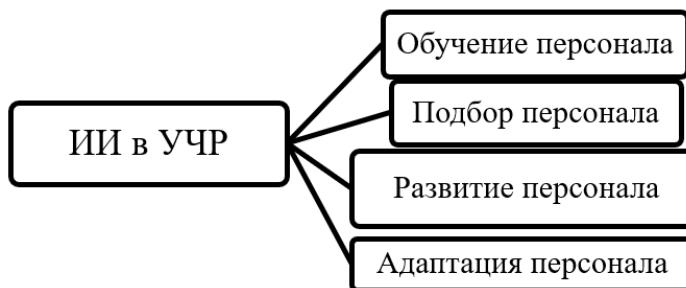


Рис. 1. Внедрение искусственного интеллекта в УЧР [11]

Внедрение ИИ в корпоративные процессы оказывает глубокое влияние на корпоративную культуру предприятия. Одним из ключевых аспектов этого влияния является автоматизация рутинных и повторяющихся задач, что освобождает время и ресурсы сотрудников для стратегически важных заданий. На рисунке 2 рассмотрим роль искусственного интеллекта в формировании корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников.

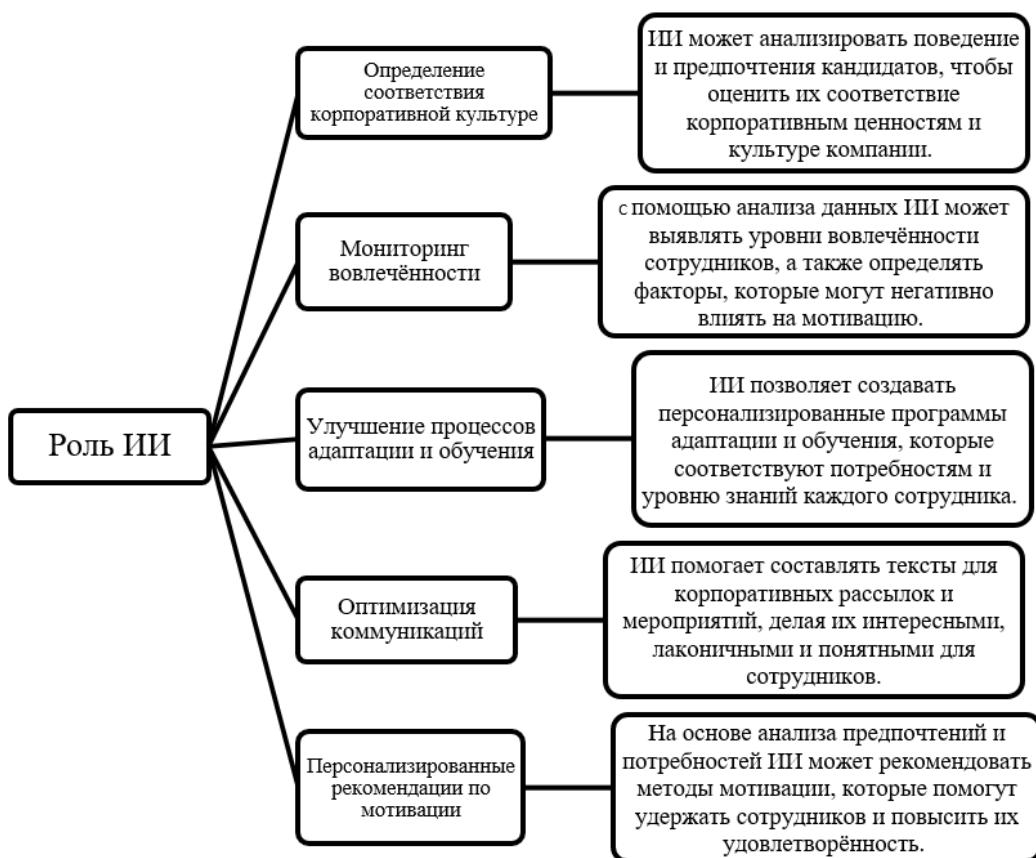


Рис. 2. Роль искусственного интеллекта формирование корпоративной культуры вовлеченности сотрудников [2]

Таким образом, сделаем вывод о том, что искусственный интеллект сегодня применяется во всех сферах управления человеческими ресурсами.

Далее проведем анализ исследование применения ИИ в адаптации сотрудников на примере компании JDE.

Компания JDE – это объединение компаний «ЖелДорЭкспедиция», которая является самой крупной транспортной системой на рынке доставки крупных грузов по территории страны и мира, при этом компания осуществляет и экспресс доставки. Компания JDE стремится к созданию среды, в которой сотрудники чувствуют свою значимость и вовлеченность.

Рассмотрим проект по внедрению ИИ в компанию «ЖелДорЭкспедиция». В качестве проекта рассмотрим чат-бот по обучению персонала.

Основная цель проекта заключается в создании чат-бота, который станет универсальной платформой для обучения и развития сотрудников «ЖелДорЭкспедиция». Данный инструмент должен повысить уровень знаний среди персонала, улучить взаимодействие между отделами и сделать процесс обучения более доступным и гибким. Чат-бот будет доступен сотрудникам в любой точке, как дома, так и в дороге. Чат-бот поможет сотрудникам обучаться легко и изучать информацию в интерактивной форме.

Задачи чат-бота представлены на рисунке 3.

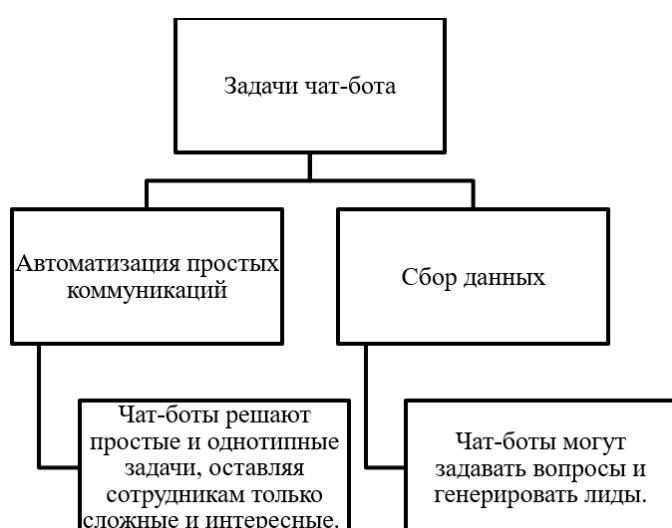


Рис. 3. Задачи чат-бота

Чат-бот для компании – это программа, которая автоматизирует общение с пользователями и помогает решать рутинные и однотипные задачи. Цель разработки чат-бота для компании состоит в автоматизации процесса обучения персонала предприятия. Основными требованиями к чат-боту являются:

- приветствие персонала при первом запуске чат-бота;
- предоставление информации о деятельности компании, об актуальных предложениях, о стоимости услуг;
- проведение анкетирования с согласия пользователей;
- обучающие курсы и программы;
- игры и обучения;
- наличие возможности расширения функциональности чат-бота;
- обеспечение защиты данных персонала.

Проведем проектирование чат-бота для обучения персонала. Сначала построим его архитектуру, основными компонентами которой являются:

- распознавание языка;
- управление диалогом;
- извлечение данных;
- база знаний;
- формирование ответа.

Схема архитектуры чат-бота показана на рисунке 4.

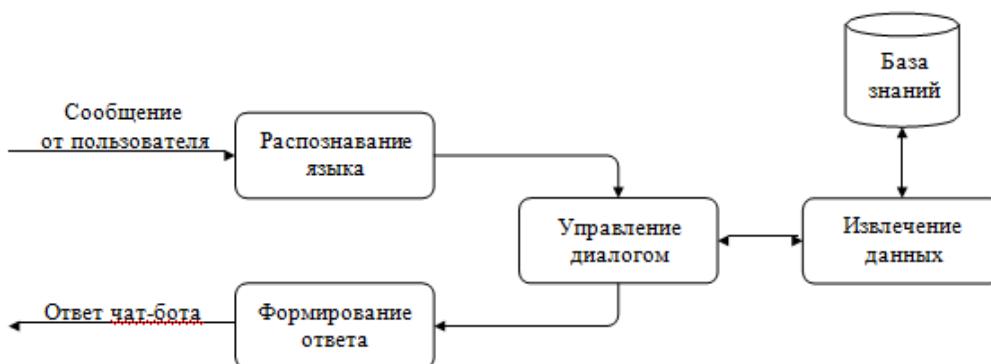


Рис. 4. Архитектура чат-бота

Архитектура системы данных для чат-бота может быть разделена на несколько уровней. На первом уровне находятся данные, которые необходимо собирать. Это могут быть входящие сообщения пользователей, ответы чат-бота, а также статистика по запросам. На втором уровне располагаются механизмы обработки данных, такие как анализ и хранение информации. Последний уровень включает в себя интерфейс взаимодействия с внешними системами и пользователем.

Внедрение Чат-бота для компании «ЖелДорЭкспедиция» может значительно сократить затраты на обучение.

Чат-бот для компании «ЖелДорЭкспедиция» обладает элементами геймификации и личной оценки, а также способен значительно повысить интерес к обучению у сотрудников. Сотрудники, которые видят, что их усилия отмечаются и имеют значения, становятся более вовлеченными в процесс. Это напрямую влияет на производительность и общую атмосферу в коллективе.

Таким образом, сделаем вывод о том, что внедрение проекта чат-бота по обучению персонала на предприятии «ЖелДорЭкспедиция» будет иметь эффективность.

В основе адаптации лежит понимание потребности новых сотрудников компании JDE, и внедряются индивидуальные планы адаптации, которые включают встречи с наставниками, доступ к обучающим материалам и ресурсам, что позволяет улучшить уровень понимания корпоративной культуры и процессов. Создание интерактивных платформ для обучения и адаптации является важным шагом. На таких платформах новые сотрудники могут найти нужную информацию получать ответы на свои вопросы в режиме реального времени. Это также может включать доступ к медицинским и правовым ресурсам, чтобы сотрудники могли оперативно справляться с различными ситуациями.

Рассмотрим применение ИИ в адаптации сотрудника на новом рабочем месте. Время адаптации нового сотрудника очень для предприятия. В это время работник и компания присматриваются друг к другу, сотрудник оценивает условия труда, объем, сложность задач, корпоративную среду и так далее. Работодатель, соответственно, видит отдачу, эффективность, командный дух, отношение

к корпоративной культуре. От этого периода зависит, уйдет ли сотрудник на испытательном сроке или останется в коллективе надолго [8].

Внедрение искусственного интеллекта в HR-системы может помочь сотрудникам быстро решать организационные вопросы, составлять индивидуальные программы адаптации и необходимый набор документов.

Таким образом, применение искусственного интеллекта в делопроизводстве предприятия помогает решать важные задачи, которые направлены на автоматизацию HR-процессов, а также снижает ошибки в формировании документов.

В ходе исследования было выявлено, что искусственный интеллект позволяет компаниям создавать специальные программы по обучению, адаптации, переобучению персонала предприятия с целью дальнейшего развития в компании. С помощью искусственного интеллекта предприятия могут выявить уровень вовлеченности сотрудников в производственный процесс, а также определять факторы, которые могут негативно влиять на уровень мотивации персонала.

### ***Список литературы***

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / отв. ред. С.А. Барков, В.И. Зубков. – М.: Юрайт, 2025. – 185 с.
2. Багмат О.Н. Разработка сетевых программ повышения квалификации работников угольной отрасли на основе интеллектуальных обучающих систем / О.Н. Багмат, З.Н. Игнашина, И.А. Рыбакова // Уголь. – 2025. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-setevyh-programm-povysheniya-kvalifikatsii-rabotnikov-ugolnoy-otrasli-na-osnove-intellektualnyh-obuchayuschihsistem> (дата обращения: 30.01.2025). EDN JMIQUO
3. Колесников А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – М.: Юрайт, 2024. – 167 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / В.М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. – 451 с.

5. Мкртычян Г.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г.А. Мкртычян, С.Ю. Савинова, О.М. Исаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. – 299 с.
6. Организационная культура: учебник и практикум для вузов / под ред. В.Г. Смирновой. – М.: Юрайт, 2025. – 306 с.
7. Промина М.А. Использование hr-аналитики в оптимизации кадровых процессов / М.А. Промина // Вестник науки. – 2025. – №1(82). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-hr-analitiki-v-optimizatsii-kadrovyh-protsessov> (дата обращения: 30.01.2025).
8. Сегизбаева К.М. Инновационные подходы к мотивации персонала: роль лидерства и управленческих компетенций / К.М. Сегизбаева, Д.К. Абдихамитова // Вестник науки. – 2025. – №1(82). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-podhody-k-motivatsii-personala-v-gornodobyvayuschey-otrasli-rol-leiderstva-i-upravlencheskih-kompetentsiy> (дата обращения: 30.01.2025).
9. Шальнева Н.Д. Эффективные методы привлечения и удержания талантливых сотрудников в современной компании / Н.Д. Шальнева // Вестник науки. – 2025. – №1(82). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-privlecheniya-i-uderzhaniya-talantlivykh-sotrudnikov-v-sovremennoy-kompanii> (дата обращения: 30.01.2025).