

УДК 658.3:004.8

Современные теоретические подходы и практики использования ИИ-агентов для корпоративного обучения и развития персонала

Бардаенко Анастасия Денисовна

anastasia.bardaenko@yandex.ru

МГТУ им Н.Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. Рассмотрено влияние технологий искусственного интеллекта на трансформацию корпоративного обучения и развития персонала в условиях цифровизации экономики и ускоренного обновления профессиональных компетенций. Представлены ограничения традиционных и стандартизированных моделей обучения, ориентированных на усредненные образовательные траектории и не учитывающих индивидуальные особенности сотрудников. Показаны возможности применения ИИ-агентов и генеративных моделей для персонализации обучения, автоматизации разработки и актуализации учебного контента, а также повышения операционной эффективности корпоративных учебных подразделений. Проанализированы практики внедрения ИИ-решений в российских компаниях и выявлены факторы, определяющие успешность их применения. Сделан вывод о том, что стратегическая согласованность, зрелость цифровой инфраструктуры и организационная готовность являются ключевыми условиями эффективного использования ИИ-агентов для формирования адаптивных и конкурентоспособных систем развития персонала.

Ключевые слова: корпоративное обучение, искусственный интеллект, ИИ-агенты, персонализация обучения, развитие персонала, цифровая трансформация

Modern theoretical approaches and practices of using AI agents for corporate learning and personnel development

Bardaenko Anastasia Denisovna

anastasia.bardaenko@yandex.ru

BMSTU, Moscow, Russia

Abstract. The impact of artificial intelligence technologies on the transformation of corporate learning and personnel development in the context of digitalization and rapid changes in professional competencies is considered. The limitations of traditional standardized learning models that rely on average training paths and ignore individual learner characteristics are presented. The possibilities of using AI agents and generative models for personalized learning, automated content development and updating, as well as increased operational efficiency of corporate training units are shown. The practices of implementing AI-based solutions in Russian companies are analyzed, and the key factors determining their effectiveness are identified. It is concluded that strategic alignment, digital infrastructure maturity and organizational readiness are critical conditions for the successful use of AI agents in building adaptive and competitive personnel development systems.

Keywords: corporate learning, artificial intelligence, AI agents, personalized learning, personnel development, digital transformation

Введение. Корпоративное обучение и развитие персонала в последние годы приобретают стратегическое значение для организаций, функционирующих в условиях высокой конкуренции и постоянных технологических изменений. Ускоренное обновление знаний, рост требований к цифровым и междисциплинарным компетенциям, а также распространение удаленных и гибридных форм занятости требуют пересмотра традиционных подходов к обучению сотрудников. Линейные программы и универсальные курсы все чаще оказываются недостаточно эффективными, поскольку не обеспечивают своевременную адаптацию содержания обучения к индивидуальным и организационным потребностям [1].

Методы и материалы; результаты. В ходе исследования применялись методы анализа, синтеза и обобщения научных публикаций, посвященных использованию искусственного интеллекта в образовании и управлении персоналом. Использовался сравнительный анализ отечественных и зарубежных кейсов внедрения ИИ-решений в корпоративные образовательные системы [2, 3].

Проведенный анализ показал, что применение ИИ-агентов в корпоративном обучении способствует существенному сокращению временных и ресурсных затрат на создание и обновление учебного контента. Практика внедрения в российских компаниях показывает, что автоматизация подготовки материалов может сокращать цикл разработки курсов и повышать вовлеченность персонала без ухудшения качества обучения [4].

Обсуждение полученных результатов. Практики показывают, что ИИ-агенты эффективны как дополнение к методологии обучения и как инструмент повышения продуктивности L&D-команды, а не как полная замена экспертов. Основные ограничения связаны с качеством корпоративных знаний и риском некорректной генерации: при устаревшей или противоречивой базе агент воспроизводит ошибки. Для снижения рисков целесообразны: разграничение доступа к данным, использование корпоративной базы знаний (RAG), журналирование диалогов, обязательная проверка критически важных материалов и обучение сотрудников правилам работы с ИИ. С организационной точки зрения важны роли и ответственность (кто утверждает контент и метрики), а также связь обучения с бизнес-результатом, иначе персональные рекомендации агента не превращаются в изменения поведения. Следовательно, внедрение ИИ-агентов требует одновременно технологической, процессной и управленческой готовности. Полученные результаты согласуются с выводами других исследователей, указывающих на высокий потенциал интеллектуальных обучающих систем в корпоративной среде [5, 6, 7].

Заключение. Результаты исследования подтверждают, что ИИ-агенты являются перспективным инструментом трансформации корпоративного обучения и развития персонала. Их применение позволяет перейти от стандартизированных образовательных моделей к гибким и персонализированным системам обучения, ориентированным на непрерывное развитие компетенций.

Список источников

- [1] Лаврентьев В.А., Александров М.И., Шеронов И.С. Внедрение искусственного интеллекта в корпоративное обучение на примере онлайн-школы «Skyeng». *Проблемы современного педагогического образования*, 2024, № 88-1, с. 240–245.
- [2] Подлипская А.В. Микрообучение взрослых в условиях онлайн-образования. *Актуальные исследования*, 2022, № 41(120), с. 128–130.
- [3] Leeway Hertz. AI Agents for HR: Use Cases, Components, Benefits, Capabilities. URL: <https://www.leewayhertz.com/ai-agents-for-hr/> (accessed 26.09.2025).
- [4] Куприкова М. *Как нейросети меняют корпоративное обучение: будущее ИИ в развитии сотрудников*. URL: <https://productlab.ru/blog/ai-v-korporativnom-obuchenii> (дата обращения 26.09.2025).
- [5] *Искусственный интеллект в образовании*. URL: <https://giga.chat/help/articles/ai-for-study> (дата обращения 26.09.2025).
- [6] Salas E., Tannenbaum S.I., Kraiger K., Smith-Jentsch K.A. The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 2012, vol. 13, no. 2, pp. 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- [7] Noe R.A., Clarke A.D.M., Klein H.J. Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014, vol. 1, pp. 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- [8] *Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities*. Paris, OECD Publishing, 2021, 56 p.