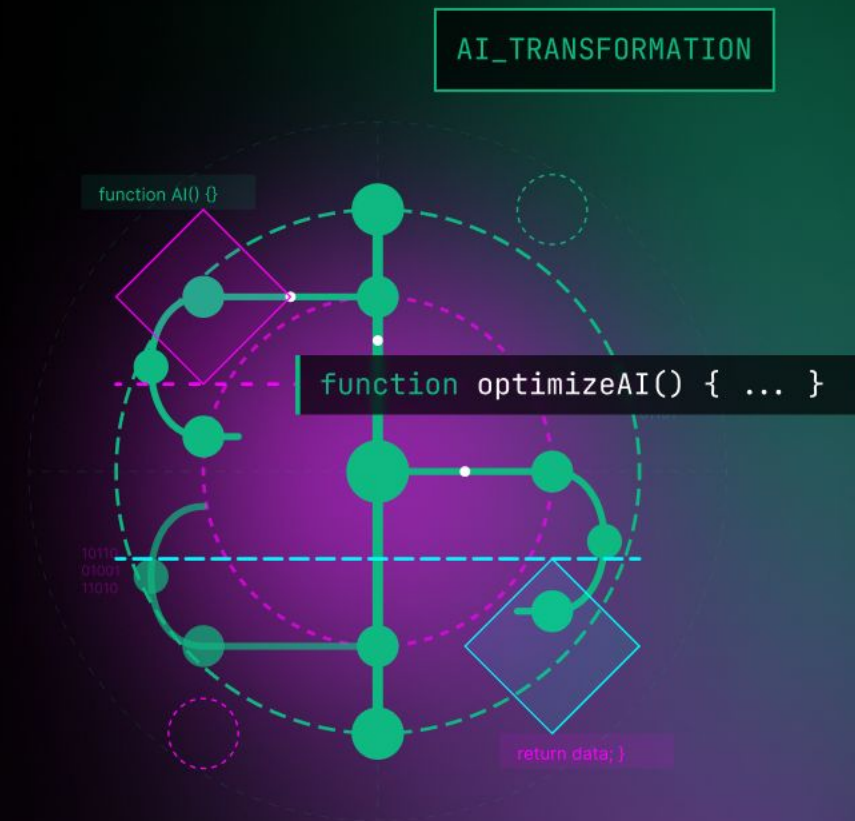


Как HR помогает внедрять AI в организацию

Сергей Липчанский

широко известен в узких кругах (с)



Проблематика: **ролевая нагрузка на HR**



70%

- **70% запросов** на внедрение AI идут через HR / HRD
- HR становятся **драйверами AI-инициатив** в организации (обучение, вовлечённость, системные изменения)
- Для HR это **новая компетенция** на стыке технологий, обучения и управления изменениями

Рынок и исследования: тренды 2024-2025



28%

HR лидеров
внедряют AI

60%

считают AI
приоритетом



60% компаний считают **HR** ключевым драйвером успешного внедрения новых технологий, включая AI.

Источник: Deloitte, "Global Human Capital Trends", 2025



HR на передовой AI-трансформации благодаря навыкам в обучении, управлении изменениями и аналитике

Источник: McKinsey, "AI in the workplace", 2025

Не только инструментальная, но и культурная трансформация



Инструментальный подход

- ✓ Доступ к инструментам AI (ChatGPT, Gemini)
- ✓ Технические решения и интеграции
- ✗ Не формирует устойчивые привычки



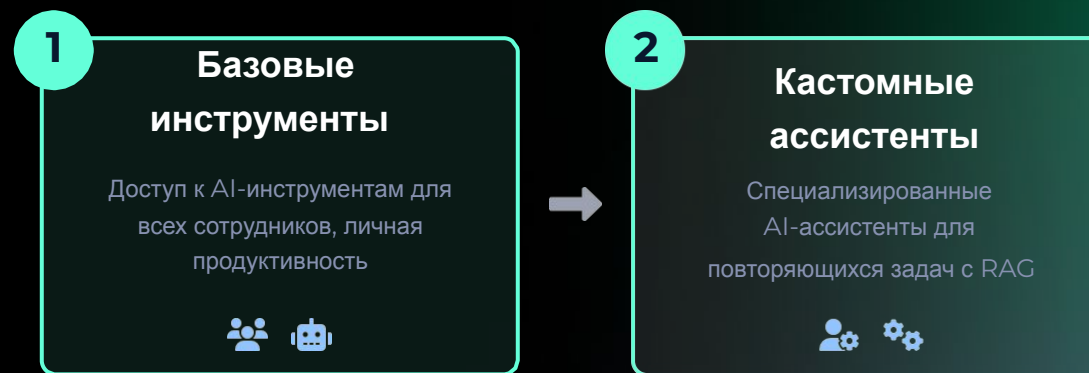
Культурологический подход

- ✓ Изменение привычек и рабочих процессов
- ✓ Формирование культуры использования AI
- ✓ Долгосрочный эффект и рост эффективности

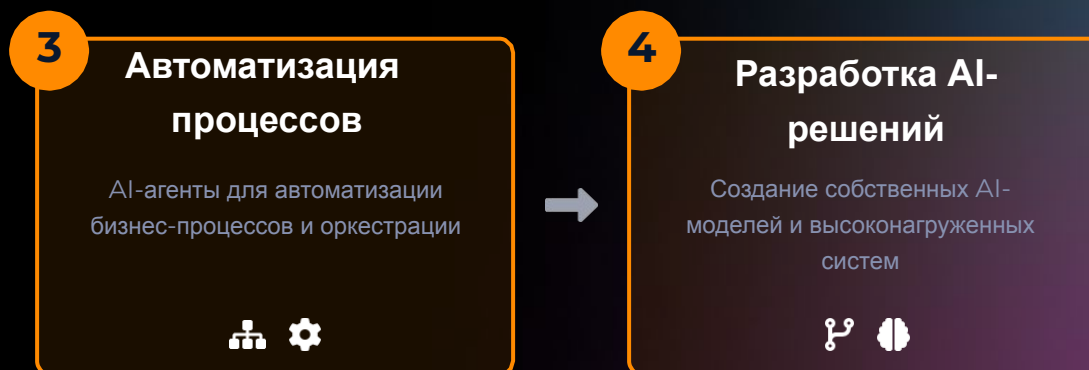
HR играет решающую роль в формировании культуры использования **AI**

4 уровня внедрения AI

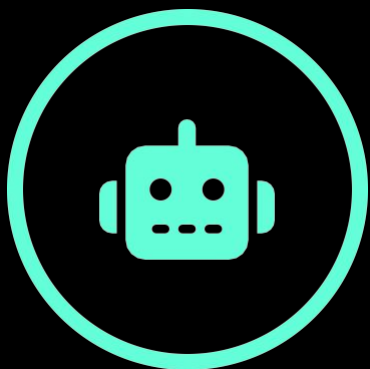
ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ ВНЕДРЕНИЯ (МАССОВЫЕ)



ВЕРТИКАЛЬНЫЕ ВНЕДРЕНИЯ (ГЛУБОКИЕ)



Уровень 1: Базовые инструменты для всех



Базовый уровень доступа к AI-инструментам для всей организации

Цель: повышение персональной эффективности каждого сотрудника

Описание и примеры

- **Чат-боты:** ChatGPT, Gemini, локальные LLM
- **Инструменты генерации контента:** презентации, документы, изображения (Midjourney, Ideogram, Canva)
- **Интегрированные AI-помощники** в рабочих инструментах (Excel, Google Docs)

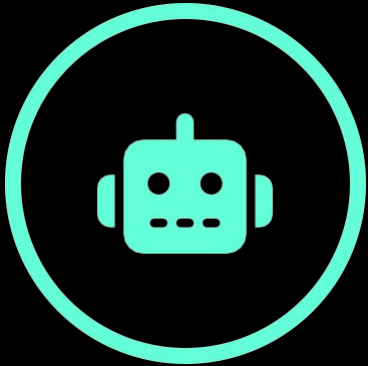
Сложности внедрения

- ⚠ **Юридические ограничения** (ФЗ-152, конфиденциальность данных)
- ⚠ **Формирование привычки** использования AI в рабочих процессах

Метрики успеха

- 📈 **Penetration rate** — % сотрудников, регулярно использующих AI-инструменты

Уровень 2: Кастомные ассистенты



Описание:

- Специализированные AI-ассистенты (GPTs) для **регулярных рутинных задач**
- **RAG** (Retrieval-Augmented Generation) для интеграции с внутренними знаниями организации

Примеры и сложности:

- **Кейсы:** ассистенты HR для адаптации, боты для бухгалтерии, SMM-помощники для маркетологов
- **Сложности:** настройка доступа, экспертиза и централизация

Метрики:

- Количество сконфигурированных ассистентов, частота использования, качественная обратная связь

Уровень 3: Автоматизация бизнес-процессов



Описание:

- Внедрение **AI-агентов** для автоматизации целых цепочек задач в бизнес-процессах
- Использование **no-code & low-code** решений для интеграций без программирования

Примеры:

- Платформы **Make, Zapier, n8n** для создания AI-цепочек с интеграцией внутренних инструментов в организации CRM, мессенджеров, документов
- Автоматическая генерация КП за 5 минут вместо недели на основе данных пресейла

Метрики и эффекты:

- Сокращение **lead time** бизнес-процессов, реальные KPI: скорость, конверсии, качество

Уровень 4: Разработка сложных AI-решений



Описание

- Создание кастомных AI-систем, дообучение моделей на данных компании, разработка высоконагруженных систем с быстрой реакцией и масштабируемостью

Примеры

- Собственные AI-агенты с глубокими знаниями о компании
- Высоконагруженные системы с быстрым откликом
- Специализированные R&D проекты
- Интеграция с ключевыми бизнес-процессами

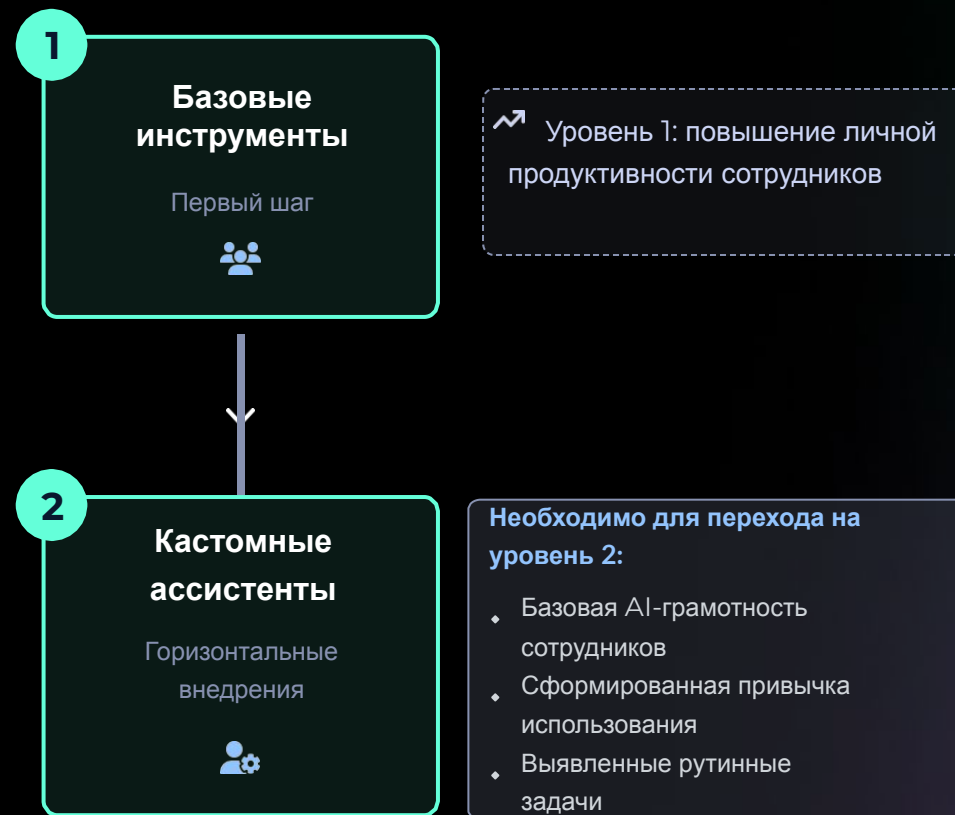
Сложности

- Значительные инвестиции и бюджет
- Сложная техническая инфраструктура
- Обоснование инвестиций и ROI

Метрики

- Радикальное сокращение трудозатрат
- Прямой измеримый бизнес-эффект
- Качественное улучшение предоставляемых услуг

Схематизация: **Логика движения** по уровням



Схематизация: **Логика движения** по уровням



Схематизация: **Логика движения** по уровням









Не перепрыгивайте уровни! Эволюционный подход гарантирует устойчивый результат и снижает риски

Роль HR на **каждом** уровне



Уровень 1: Базовые инструменты

-  Запуск образовательных программ, информационной кампании и внутренних вебинаров
-  Формирование AI-сообществ и системы поддержки



Уровень 2: Кастомные ассистенты

-  Организация мастер-классов и хакатонов
-  Отслеживание метрик использования и проникновения

Уровень 3: Автоматизация

-  Выявление и обучение AI-чемпионов в департаментах
-  Синхронизация работы с IT и бизнес-заказчиками




Уровень 4: Сложные решения

-  Кадровая поддержка сложных AI-проектов
-  Управление этикой и социальным влиянием AI

★ HR выступает **связующим звеном** между технологиями, бизнес-задачами и людьми на всех уровнях внедрения

Выводы: успешное внедрение AI через HR



-  **Эффективные HR** — катализатор AI-трансформации, обеспечивающий вовлеченность и поддержку на всех уровнях
-  **Культура важнее технологии** — внедрение AI это в первую очередь изменение привычек и мышления сотрудников
-  **Эволюционный подход** — последовательное прохождение всех уровней внедрения ведёт к устойчивому эффекту

Спасибо **за внимание!**

Будем рады ответить на ваши вопросы

 **kkts.ai**

 **Время для Q&A**