

КОНФЕРЕНЦИЯ · HR · ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

ИИ-ассистент адаптации сотрудников на базе внутренних материалов

Почему сжатый рынок труда повышает цену потери знаний — и как AI помогает ускорять выход новичка в продуктивность.

ФОКУС

проблема → экономика → AI-решения

ФОРМАТ

минимум текста, максимум наглядности

01

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО БИЗНЕСУ

Когда рынок труда напряжён, дорог не только найм, но и медленная адаптация

Для бизнеса проблема не заканчивается на поиске сотрудника. Если новый человек долго входит в роль, компания теряет время руководителя, скорость процессов и часть качества в работе команды.

- новичка нужно быстрее выводить в продуктивность
- знания должны передаваться системно, а не через хаотичные объяснения
- нагрузку на наставников и руководителей нужно снижать

Безработица в РФ, 2020–2024

WDI / ILO



Источник: World Development Indicators (SL.UEM.TOTL.ZS), DataBank. Дата доступа: 2026-03-25.

<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?country=RUS&series=SL.UEM.TOTL.ZS&source=2>

АКТУАЛЬНЫЙ СРЕЗ ПО РФ

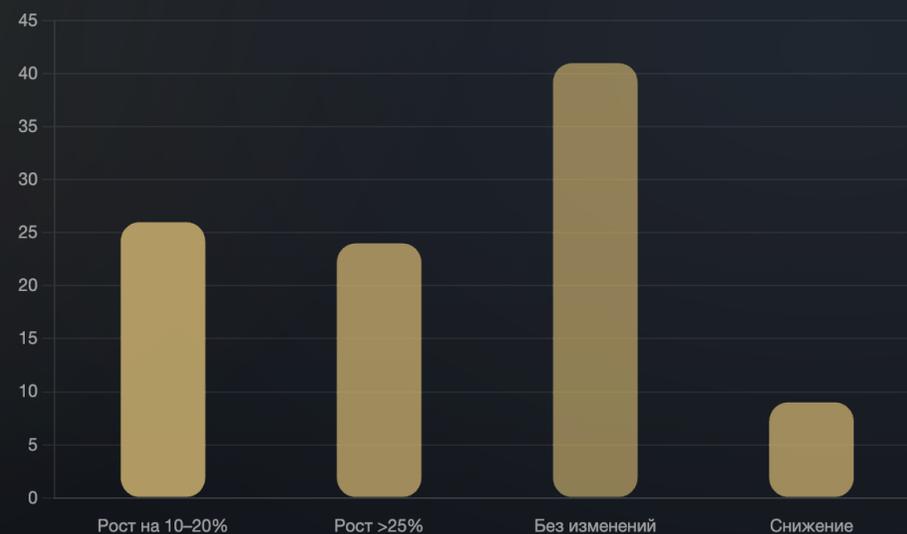
В 2025 году каждая вторая компания в России отмечала рост текучести кадров

По исследованию Via MD и hh.ru, 50% российских компаний сообщили о росте текучести за последний год. При этом у 24% компаний текучесть выросла более чем на четверть.

- 26% — рост текучести на 10–20%
- 24% — рост более чем на 25%
- 41% — без изменений
- 9% — снижение текучести

Как изменилась текучесть кадров в компаниях РФ, 2025

HH.RU / VIA MD



Источник: исследование Via MD и hh.ru среди представителей компаний-работодателей во всех регионах РФ, апрель 2025. Дата доступа: 2026-03-25.

<https://www.retail.ru/news/headhunter-kazhdaya-vtoraya-kompaniya-v-rossii-stolknulas-s-rostom-tekuchesti-ka-30-maya-2025-265287/>

Теряется не человек. Теряется рабочий контекст.

01

ЗНАНИЯ

Неформальные правила, исключения, реальные сценарии, накопленный контекст.

02

СКОРОСТЬ

Замедление исполнения, лишние согласования, повторные объяснения и ошибки.

03

ВРЕМЯ КОМАНДЫ

Руководитель и коллеги становятся живой справочной системой вместо основной работы.

04

ЭКОНОМИКА ЗАМЕНЫ СОТРУДНИКА

Замена сотрудника — это не одна трата, а цепочка расходов для бизнеса

Когда сотрудник уходит, компания тратит деньги не только на поиск нового человека. Параллельно теряются время команды, скорость работы и часть внутреннего знания.

Главная мысль: замена сотрудника почти всегда обходится дороже, чем кажется на первый взгляд.

01

ПОИСК И НАЙМ

Публикации вакансий, работа HR, собеседования, согласования и оффер.

02

ОБУЧЕНИЕ

Наставничество, ввод в процессы, объяснение внутренних правил и материалов.

03

ПРОСАДКА СКОРОСТИ

Пока новичок входит в роль, часть задач делается медленнее и требует больше контроля.

04

ПОТЕРЯ КОНТЕКСТА

Уходят неформальные знания, накопленные решения и понимание рабочих нюансов.

05

ПОЧЕМУ ЭТО ОСОБЕННО БОЛЬНО

Цена замены зависит от роли в несколько раз

ЛИНЕЙНЫЙ
ПЕРСОНАЛ

≈ 40%

ТЕХНИЧЕСКИЕ
РОЛИ

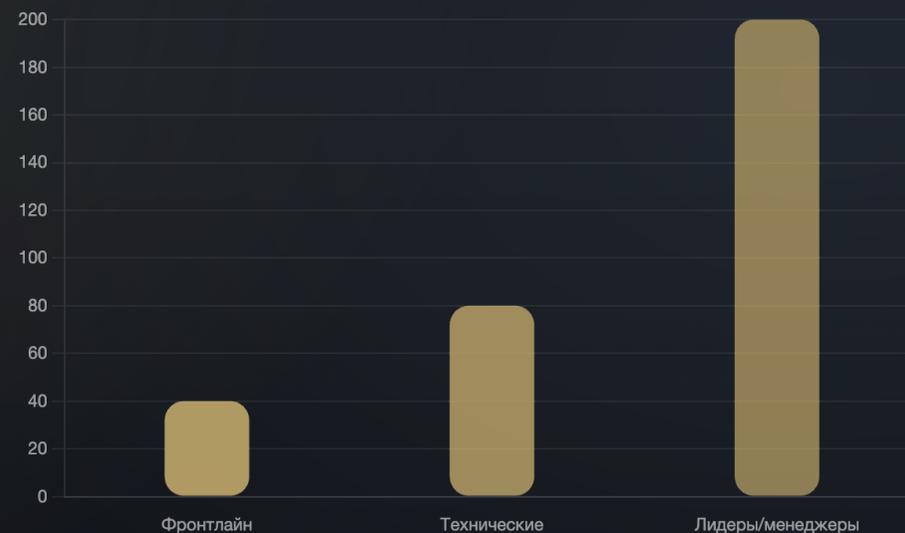
≈ 80%

ЛИДЕРЫ / МЕНЕДЖЕРЫ

≈ 200%

Стоимость замены по ролям

GALLUP



Источник: Gallup, "42% of Employee Turnover Is Preventable..." (обновлено 2026-02-16). Дата доступа: 2026-03-25.
<https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>

ЧТО РЕАЛЬНО РАБОТАЕТ

Сильный онбординг даёт измеримый эффект

Если вход в компанию организован правильно, растут удержание и продуктивность. Это и есть мостик к AI-ассистенту.

- новичок быстрее входит в контекст
- снижается нагрузка на наставников
- внутренние знания начинают работать как система

Эффект сильного онбординга

HBR / GLASSDOOR



Источник: HBR (со ссылкой на Glassdoor): retention +82%, productivity >70%.
Дата доступа: 2026-03-25.
<https://hbr.org/2021/06/how-to-re-onboard-employees-who-started-remotely>

Минимальный рабочий сценарий: корпоративный AI-чат + внутренние материалы

КАК ЭТО РАБОТАЕТ

1

Ответственный загружает пакет документов

Регламенты, инструкции, шаблоны, внутренние FAQ и материалы по роли.

2

Новичок получает доступ в AI-чат

Вместо поиска по папкам он задаёт вопросы в естественной форме и получает быстрые ответы.

3

Наставник разгружается

Типовые вопросы уходят из лички коллег, а адаптация становится спокойнее и быстрее.

Это уже полезно. Но это ещё не управляемая система адаптации.

24/7

ДОСТУП К ЗНАНИЯМ

Вопросы не ждут свободного наставника.

ЧТО ВСЁ ЕЩЁ НЕ РЕШЕНО

Нет маршрута по шагам, нет сроков, нет понятного контроля прохождения.

—

МЕНЬШЕ ПОВТОРОВ

Одни и те же объяснения не нужно проговаривать заново.

СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Связать AI с ролями, этапами адаптации и автоматическими напоминаниями.

Лестница зрелости решения

ШАГ 1

Документы разрознены

Файлы и знания находятся в разных местах, доступ к ним неудобен.

01



ШАГ 2

Единая база знаний

Материалы собираются в одно место и становятся понятнее для использования.

02



ШАГ 3

AI-чат по материалам

Сотрудник может спрашивать в свободной форме и быстро получать ответы.

03



ШАГ 4

Роли и доступ по ролям

Знания начинают выдаваться адресно и становятся релевантнее для конкретного сотрудника.

04

ШАГ 5

План адаптации по шагам

Появляется логика прохождения: что изучать, в каком порядке и на каком этапе.

05



ШАГ 6

Контрольные точки и сроки

Адаптация становится управляемой: видно прогресс, этапы и дедлайны.

06



ШАГ 7

Авто-напоминания и сопровождение

Система сама поддерживает сотрудника сообщениями и не даёт выпасть из процесса.

07



ШАГ 8

Интеграции и аналитика

Подключаются CRM, HR-системы и отчётность по качеству и скорости адаптации.

08

09

От MVP к управляемому маршруту адаптации

МАРТ 2026

MVP

Роли, документы, назначение сотрудников, базовая выдача контента.

01

МАРТ 2026

Планы адаптации

Пошаговые маршруты по ролям, отдельные материалы и контроль логики прохождения.

02

АПРЕЛЬ 2026

Сроки и напоминания

Контрольные точки, дедлайны, автоматические сообщения сотруднику.

03

МАЙ 2026

Интеграции и аналитика

CRM, HRIS, отчётность по прохождению, управляемость и масштабирование.

04

КОМУ ЭТО ПОЛЕЗНО

HR-командам, руководителям подразделений, компаниям с ростом штата, распределёнными командами и ролями, где новичка нужно быстро вводить в рабочий контекст.

Особенно ценно для бизнеса, где текучесть высокая, а внутренняя экспертиза критична для скорости и качества работы.

Административная часть

The screenshot displays the 'HR help' administrative interface. At the top, there is a header with the logo and 'Панель управления', along with navigation buttons: 'Общие файлы', 'Обновить', and 'Выйти'. The main content area is titled 'Создать новую роль' (Create new role) with a subtitle 'Добавь роль и управляй её файлами и сотрудниками' (Add role and manage its files and employees). A form for 'Название роли' (Role name) is visible, with an example 'Например: МОП' and a 'Создать роль' button.

A modal window titled 'Файлы' (Files) is open, showing details for the role 'МОП'. It includes a 'Закреть' (Close) button. The modal contains the following text:

Для каждой роли можно назначить файлы, которые будут доступны сотрудникам этой роли.

Допустимые форматы: pdf, docx, txt, xlsx.

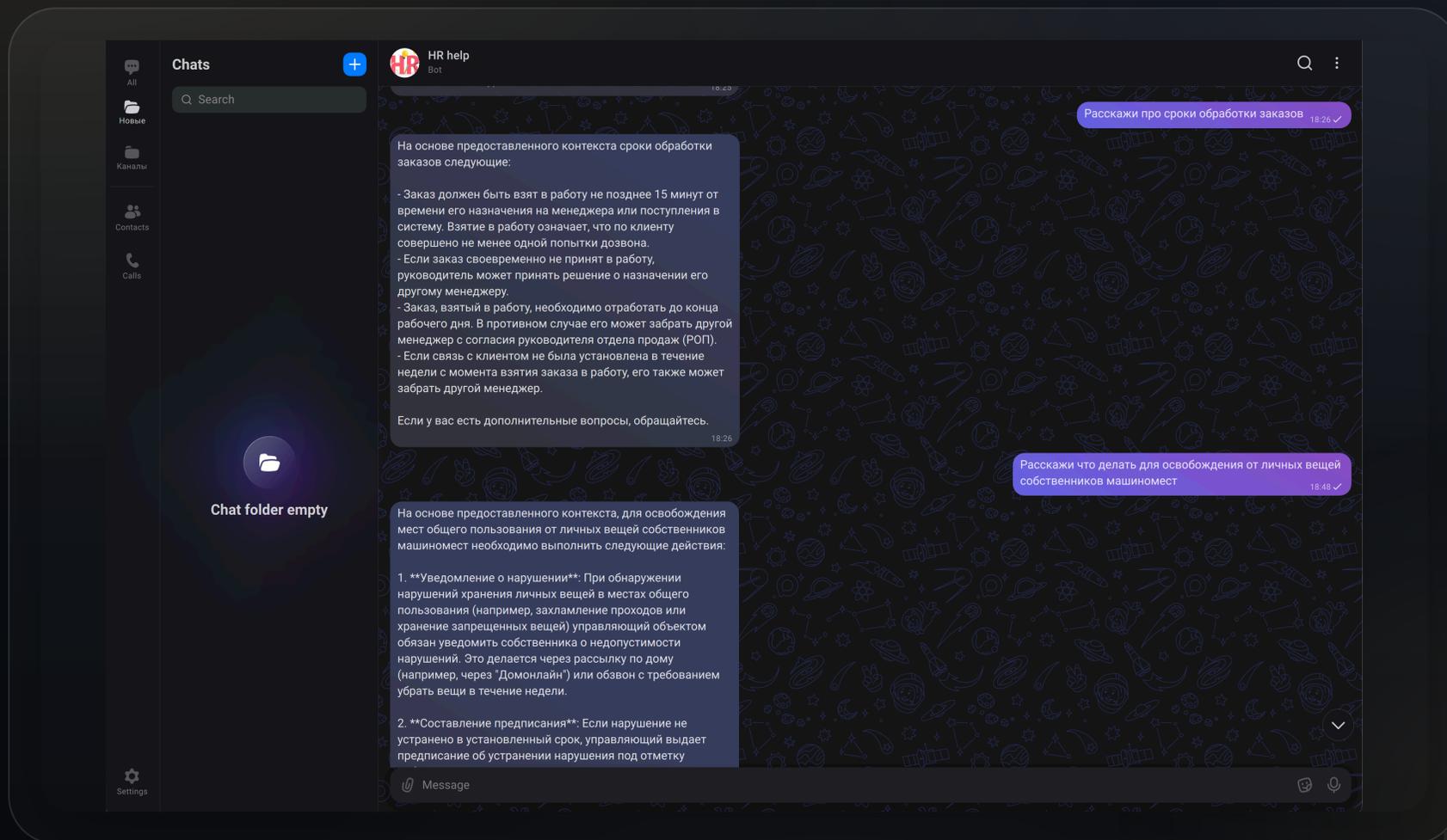
Не изученные файлы не участвуют в ответах пользователей.

Below this is a dashed box with the text 'Перетащите файлы сюда или загрузите их вручную' (Drag files here or upload them manually) and a 'Загрузить' (Upload) button.

At the bottom of the modal is a table listing files:

ФАЙЛ	СТАТУС	ДАТА	Скачать	ИИЗучить	Удалить
08_МОП_Шаблоны_сообщений_и_КП.docx	Файл изучен	21.03.2026, 20:30:07	Скачать	ИИЗучить	Удалить
07_МОП_Обработка_возражений.docx	Файл изучен	21.03.2026, 20:30:07	Скачать	ИИЗучить	Удалить
06_МОП_Скрипт_первого_звонка.docx	Файл изучен	21.03.2026, 20:30:07	Скачать	ИИЗучить	Удалить
05_МОП_Регламент_работы.docx	Файл изучен	21.03.2026, 20:30:06	Скачать	ИИЗучить	Удалить

Чат с ботом



Мартынов Сергей

Автоматизация бизнеса

НОМЕР ТЕЛЕФОНА

+7 911 486-71-78

TELEGRAM

@SMIBL



@SMIBL