

Вестник Самарского государственного экономического университета. 2025. № 8 (250). С. 81–90.  
Vestnik of Samara State University of Economics. 2025. No. 8 (250). Pp. 81–90.

Научная статья  
УДК 331.1

## Цифровая трансформация в обучении персонала как фактор сохранения кадрового потенциала региональной экономики

Марине Жановна Киракосян

Институт отраслевой экономики и управления Калининградского государственного технического университета, Калининград, Россия, Kirakosyan@mail.ru

**Аннотация.** Находящаяся между двумя странами НАТО и Евросоюза – Польшей и Литвой – Калининградская область стала самым уязвимым регионом России в санкционной войне. Региональная экономика вынуждена перестраиваться с учетом фактора дефицита областного бюджета, изменения логистических потоков и банковских ставок. Дефицит коснулся не только бюджета области, но и кадров. Поиск и удержание профессиональных специалистов, обеспечивающих конкурентоспособность компаний, стали одними из основных задач в региональном бизнесе. В данном контексте вопросы обучения сотрудников как фактор сохранения персонала представляются одной из приоритетных сфер развития рынка труда, особенно малого и среднего бизнеса региона. Статья посвящена цифровым технологиям в области обучения персонала, стремительно вытесняющим традиционное обучение. Использование цифровых технологий позволяет организации в условиях ограниченности финансовых ресурсов автоматизировать решение многих задач, связанных с кадрами, а также развиваться.

**Ключевые слова:** кадровый дефицит, санкции, цифровые технологии, платформы-конструкторы, чат-бот, персонал, квалифицированные сотрудники, онлайн-обучение

### Основные положения:

- ♦ в последние годы наблюдается растущий интерес к использованию платформ-конструкторов в обучении персонала, особенно в компаниях малого и среднего бизнеса, где нет, как в крупных компаниях, финансовой возможности проводить очное обучение;
- ♦ цифровизация обучения обладает рядом преимуществ: совершенствует навыки в определенном аспекте деятельности персонала; доступна для всех категорий сотрудников; привычна для современного поколения; экономит денежные средства организации; индивидуализирует траекторию обучения; платформы-конструкторы не требуют программирования и дают возможность подстроить обучение под конкретную организацию;
- ♦ с учетом тех реалий, в которых существуют сегодня многие организации региона, цифровизация обучения имеет перспективы дальнейшего развития.

**Для цитирования:** Киракосян М.Ж. Цифровая трансформация в обучении персонала как фактор сохранения кадрового потенциала региональной экономики // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2025. № 8 (250). С. 81–90.

## Digital transformation in staff training as a factor in preserving the human resources potential of the regional economy

Marine Zh. Kirakosyan

Institute of Industrial Economics and Management, Kaliningrad State Technical University, Kaliningrad, Russia, Kirakosyan@mail.ru

**Abstract.** Located between the two NATO and EU countries - Poland and Lithuania - the Kaliningrad region has become Russia's most vulnerable region in the sanctions war. The regional economy has to change taking into account the factor of regional budget deficit, changes in logistics flows and bank rates. The deficit affected not only the budget of the region, but also personnel. Finding and retaining professional specialists to ensure the competitiveness of companies has become one of the main challenges in regional business. In this context, the training of employees as a factor for staff retention is one of the priority areas of labor market development, especially small and medium-sized enterprises in the region. The article is devoted to digital technologies in the field of training personnel, rapidly replacing traditional training. The use of digital technology allows an organization to automate a lot of personnel-related tasks in a context of limited financial resources, as well as to develop.

**Keywords:** personnel shortage, sanctions, digital technologies, construction platforms, chatbot, staff, qualified employees, online learning

### Highlights:

- ♦ in recent years, there has been a growing interest in using design platforms in staff training, especially in small and medium-sized businesses, where there is no financial opportunity, as in large companies, to conduct face-to-face training;
- ♦ digitalization of training has a number of advantages: it improves skills in a certain aspect of staff activities; it is accessible to all categories of employees; it is familiar to the modern generation; it saves money for the organization; it individualizes the learning trajectory; design platforms do not require programming and make it possible to customize training for a specific organization;
- ♦ taking into account the realities in which a lot of organizations in the region exist today, the digitalization of education has prospects for further development.

**For citation:** Kirakosyan M.Zh. Digital transformation in staff training as a factor in preserving the human resources potential of the regional economy // Vestnik of Samara State University of Economics. 2025. No. 8 (250). Pp. 81–90. (In Russ.).

### Введение

Основная цель любого бизнеса заключается в его развитии. Еще совсем недавно, по оценкам Международного издания FDi, Калининградская область считалась одной из самых перспективных экономических зон мира. В регион переселялись квалифицированные кадры со всех российских регионов. Однако в последние годы по разным причинам из экономики выбыло большое количество квалифицированных сотрудников. Свою роль сыграл и высокий туристический сезон. Очень сложно привлекать именно сезонных работников, поскольку есть еще рынок Краснодарского края

или Сочи, куда и добраться легче, и, как работники говорят, выше оплата труда [1].

В настоящее время положение дел только ухудшается. По этой причине существуют опасения относительно дальнейшего ухудшения социально-экономической ситуации в регионе в связи с увеличением расслоения его населения и рисками нарастания социальной напряженности в обществе [2, с. 103]. По прогнозу на 2024–2026 гг., ежегодная потребность в кадрах в Калининградской области будет увеличиваться в среднем на 6,2 тыс. человек [3].

Проблема дефицита кадров коснулась не только нашего региона. По разным оценкам,

дефицит кадров по всей территории РФ в 2024 г. составил от 2,5 до 4,8 млн человек. По мнению экспертов, к 2030 г. дефицит квалифицированных кадров в России может достичь 3 млн человек.

Уже сегодня, согласно данным Института развития предпринимательства и экономики, более 90% компаний в России сталкиваются с нехваткой персонала [4]. Несмотря на то, что квалифицированные специалисты все еще есть, их число уменьшилось, а знания или умения, или не соответствуют новым требованиям рынка.

Для достижения устойчивого роста и повышения эффективности требуется комплексный подход, который включает как внутренние меры по улучшению условий для бизнеса, так и внешние инициативы по укреплению международных связей и привлечению инвестиций.

Концентрация только на количестве участников недостаточна [5, с. 170]. В этих условиях активное развитие внутренних ресурсов и повышение социально-экономического потенциала Калининградской области приобретают особую значимость [2, с. 87]. Актуальными представляются возможности онлайн-обучения персонала как важнейшего фактора решения кадрового дефицита и выживания региональной экономики.

Цель статьи – проанализировать возможности использования цифровых платформ в обучении персонала и перспективы их функционирования в сферах малого и среднего бизнеса Калининградской области, что даст возможность частично снять проблему дефицита кадров и поддерживать экономику Калининградской области.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ рынка труда в Калининградской области, исследовать потенциал применения цифрового контента в обучении сотрудников.
2. Выявить функциональные возможности платформ-конструкторов и чат-ботов.
3. Обосновать целесообразность использования платформ-конструкторов, продемонстрировав их преимущества.

## Методы

В процессе написания статьи применялись методы анализа эмпирических и частных данных, что позволило выделить преимущества внедрения платформ-конструкторов и чат-ботов в организациях как частичного решения проблемы кадрового голода в регионе. Исследование опиралось на публикации в научных журналах, которые так или иначе касаются рассматриваемой темы. В качестве одного из методов был проведен анализ сайтов вакансий на рынке труда региона.

## Результаты

В ходе анализа рынка труда по Калининградской области была выявлена непростая ситуация с трудовыми ресурсами. Уровень конкуренции в регионе составляет 4,1 резюме на одну вакансию (в пределах нижней нормы для рынка труда), в то время как при благоприятном прогнозе на одну вакансию должны претендовать 5–7 человек. Если сравнивать с прошлым годом, то конкуренция на поиск рабочего места в Калининградской области упала на 2,4 пункта. Аналитики отмечают, что местный рынок труда как никогда близок к кадровому яму [1]. По данным сайта <https://kaliningrad.rbc.ru>, местный бизнес готов трудоустроить в общей сложности более 63 тыс. человек. В 2024 г. в Калининградской области самыми востребованными профессиями оказались менеджеры по продажам (6 тыс. вакансий), продавец-консультант (4,9 тыс.) и водитель (3,3 тыс.). В десятку самых популярных профессий в регионе попали повара и пекари. Для таких специалистов на рынке было 2,4 тыс. вакансий, а спрос на кулинаров за год вырос на 41%. Во вторую десятку самых востребованных профессий в Калининградской области по итогам 2024 г. вошли в основном представители рабочих и инженерных профессий [6].

На сайте [finance.rambler.ru](https://finance.rambler.ru) за апрель 2024 г. указывается, что больше всего кадровый голод чувствуется в сфере управления персоналом (+132%) и автомобильном бизнесе (+121%). Число вакансий увеличилось на 103%. Нехватка специалистов ощущается также в консалтинге и инвестициях, где спрос вырос на 97% [3] (рис. 1).

| Топ вакансий                  | Топ резюме                    |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Менеджер (группа профессий)   | Руководитель                  |
| Специалист (группа профессий) | Менеджер (группа профессий)   |
| Инженер (группа профессий)    | Специалист (группа профессий) |
| Руководитель                  | Инженер (группа профессий)    |
| Врач (группа профессий)       | Слесарь (группа профессий)    |
| Слесарь (группа профессий)    | Бухгалтер                     |
| Медицинский работник          | Водитель                      |
| Продавец                      | Администратор                 |
| Водитель                      | Продавец                      |
| Бухгалтер                     | Оператор устройства, линии    |
| Повар (кондитер, кулинар)     | Юрист (юрисконсульт)          |

Рис. 1. Топ вакансий и резюме на рынке труда г. Калининграда\*

\* Рынок труда г. Калининграда на 31 Марта 2024 года. URL: [https://rutrud.com/region/kaliningrad-region/kaliningrad\\_2024-03-31/](https://rutrud.com/region/kaliningrad-region/kaliningrad_2024-03-31/) (дата обращения: 25.02.2025).

### Обсуждение

Региональная экономика находится в тяжелейших условиях, связанных с санкционным давлением, логистическими проблемами, большим оттоком трудовых ресурсов. Кадровый голод наблюдается практически во всех сферах, что создает вызовы для калининградского рынка труда, требуя новых стратегий и подходов для их преодоления. Многие работодатели начали с пересмотра фонда оплаты труда. Медианная зарплата в Калининградской области весной 2024 г. выросла на 12,4 тыс. руб. (до 50 тыс. руб.) по сравнению с аналогичным периодом 2023 г. Однако предложение о зарплате еще не означает фактической выплаты. Да и во многих регионах РФ зарплата давно пересекла показатель в 100 тыс. руб.

Сегодня рынок труда – это рынок соискателя. Сложность поиска грамотного сотрудника, обучение его под нужды своей организации, встраивание в рабочий процесс, удержание работающего персонала стали основными кадровыми проблемами для регионального бизнеса. Некоторым компаниям удалось справиться с негативной тенденцией, привлекая на удаленную работу иногородних работников. Те компании, которые публикуют вакансии с удаленной формой трудовой деятельности, приглашают в 3,5 раза больше кандидатов и имеют дисконт по зарплате в среднем 18%. Однако подобная практика резко ограничивается профессиональной спецификой организации.

Парадоксальная ситуация сложилась на рынке труда и с выпускниками вузов. С одной

стороны, выпускники зачастую сталкиваются с трудностями в трудоустройстве из-за отсутствия опыта и узкоспециализированных навыков, с другой – рекрутеры испытывают сложности с заполнением вакансий в условиях опустевшего рынка труда.

Происходящие события на рынке труда со всей остротой поставили вопрос оптимизации существующих вакансий. В тех сферах, где требуются узкоспециальные знания или другой, более высокий уровень профессиональной деятельности, больше внимания должно уделяться образовательным инициативам, повышающим квалификацию сотрудников с целью адаптировать их к новым требованиям рынка. Работодатели понимают, что «грамотно разработанные и пройденные сотрудниками программы повышают производительность труда в организации, снижают текучесть кадров и усиливают вовлеченность персонала в работу» [7, с. 28].

В условиях кадрового кризиса одним из способов конкурентной борьбы, позволяющим сохранить сотрудников, является обучение персонала, дающее возможность успешно справляться с задачами, стоящими перед предприятием.

Процесс обучения осуществляется организациями с учетом внутренних потребностей и финансовой составляющей. Например, градообразующий, крупнейший в РФ судостроительный завод «Янтарь» в г. Калининграде, где работает свыше 4000 сотрудников, имеет свой учебный центр, что позволяет предприятию, не привлекая сторонние организации, осуществ-

лять внутреннее обучение и экономить средства. Занятия проходят в традиционной форме в аудитории, в очном формате, где тренер проводит лекции, семинары и практические тренинги с последующей сдачей экзамена.

Однако главные тренды современного обучения постепенно сосредотачиваются вокруг цифрового контента.

В рамках рассматриваемой проблемы поднимается вопрос обучения кадров с использованием цифровых платформ.

К наиболее популярному формату относится онлайн-обучение, которое чаще всего используется для получения конкретных знаний и навыков с учетом краткосрочного обучения сотрудников. Это очень удобный формат для обучения современного поколения, живущего в эпоху цифровых технологий. Онлайн-платформы, чат-боты, социальные сети превратились в основной источник получения знаний и новостей. Эта тенденция затронула практически все сферы жизнедеятельности, в том числе и поиск соискателями вакансий. Так, за прошедший 2024 г. жители Калининградского региона стали активнее пользоваться онлайн-сервисами для поиска работы. При этом больше всего новых соискателей пришлось на молодую категорию (26–35 лет).

Цифровые платформы повышают уровень вовлеченности и лучше запоминаются, помогают снизить издержки и увеличить скорость подготовки сотрудников, а также создают индивидуальную образовательную траекторию. На платформе можно создавать курсы, проводить оценку знаний и компетенций сотрудников, проверять квалификацию сотрудников при помощи тестов, ускорив тем самым процесс подготовки сотрудников, повысив качество предоставляемых услуг и снизив затраты, а также отслеживать прогресс и формировать единую базу знаний.

Онлайн-обучение внедряется как в крупные, так в небольшие компании. Сервисы-конструкторы значительно упростили и удешевили создание обучающих курсов, сделали их доступными, поскольку при создании сайта на конструкторе в 90% случаев работает один человек, как правило дизайнер. Это большая экономия денег. Рекомендуются для компаний с небольшим бюджетом на запуск обучения. Не

нужно ничего устанавливать, не нужны во многих случаях программисты, не нужно создавать локальные сети. Все, что нужно для работы, телефон с доступом в интернет. Не нужно увеличивать штат тренеров. Обучение не обременяет сотрудников. Оно простое по формату, подаче, времени и нагрузке. Отметим, что цифровые платформы дают возможность разработать программу обучения исходя из потребностей организации, создавать контент разного формата — от интерактивных статей до тренажеров. Например, если организация небольшая и нужно обучить ограниченное количество сотрудников, можно остановить выбор на платформах с микрообучением или модульных платформах, которые получится собирать по мере роста фирмы.

С учетом необходимости адаптировать образовательные программы под требования регионального рынка рассмотрим те возможности, которые сегодня предоставляют платформы-конструкторы.

В рамках наших интересов находятся несколько LMS-систем, способствующих запуску онлайн-обучения в организации. В частности, сервисы, адаптированные для нужд малого и среднего бизнеса. Были исключены те, которые требовали хоть и минимальной, но помощи разработчика, не имели бесплатного периода, не были интуитивно понятными для любого пользователя (табл. 1).

Безусловно, платформы-конструкторы имеют ряд ограничений и недостатков и тем не менее могут стать одним из факторов, способствующих сохранению трудового резерва. Функционал предлагаемых платформ прост и не требует особой подготовки. Например, кто хоть раз собирал программу на платформе-конструкторе, сможет без особого труда собрать учебный контент на российской платформе iSpiring Learn, встроенной в PowerPoint. Возможностей сервиса вполне достаточно для того, чтобы составить программу обучения для персонала.

Еще одним примером системы для быстрого онлайн-обучения сотрудников является чат-бот. В специальной литературе можно встретить разные определения термина «чат-бот». В целом ученые разделяют общее мнение о том, что чат-бот — это программа, создан-

Таблица 1

## Анализ платформ-конструкторов\*

| Название      | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Стоимость                                                                           |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| iSpring Learn | Представляет собой облачную платформу для дистанционного обучения, которая позволяет организовать онлайн-обучение и тестирование сотрудников всего за один день. Для использования системы не требуется ее установка на сервер компании, достаточно лишь создать аккаунт                                                                                                                                                   | Старт от 93 руб. за месяц. Для начала доступен 14-дневный бесплатный пробный период |
| Skillspace    | Простое создание и размещение учебных материалов. Разработка автоматизированных тестов, лекций и вебинаров. Поддержка добавления разнообразного контента: заданий, аудио- и видеоматериалов, а также файлов различных форматов                                                                                                                                                                                             | Старт от 15 руб. в месяц                                                            |
| JetSkills     | Платформа для развития и обучения персонала. Позволяет оптимизировать и автоматизировать процессы оценки, обучения и развития сотрудников на всех этапах – от онбординга до карьерной маршрутизации                                                                                                                                                                                                                        | Бесплатный                                                                          |
| Е-стади       | Сервис подходит для малых предприятий, которые хотят организовать и управлять дистанционным обучением своих сотрудников. Для команд до 10 человек доступен бесплатный тариф                                                                                                                                                                                                                                                | Бесплатно доступно 100 Мб                                                           |
| Teachbase     | Обеспечивает возможность обучения сотрудников и развития их карьерных путей. Программы можно формировать из онлайн-курсов, вебинаров и очных мероприятий, а всю статистику можно отслеживать с помощью сервиса                                                                                                                                                                                                             | Бесплатный доступ на 14 дней                                                        |
| Unicraft      | Разработка учебных материалов стала проще благодаря редактору курсов. Он поддерживает все популярные форматы контента, такие как текст, видео, документы и веб-страницы, а также позволяет создавать интерактивные тесты. Удобные инструменты дают возможность добавлять оцениваемые упражнения, ограничивать время на выполнение тестов, формировать учебные группы и получать детальную статистику по каждому сотруднику | Бесплатный период 14 дней                                                           |

\* iSpring Learn. URL: <https://sok.marketing/services/ispring-learn/> (дата обращения: 25.02.2025).

ная для общения человека с компьютером посредством имитации машиной человеческой речи [8, с. 48]. Одной из ключевых причин возрастающей популярности образовательных чат-ботов стала их способность быстро адаптироваться под запросы обучающихся. Это простой и удобный вариант учебного процесса, способный автоматически отвечать на сообщения, отправленные пользователям, в виде кнопок-команд, формализованных и неформализованных сообщений. Чат-боты имеют ряд преимуществ перед другими цифровыми ресурсами и компьютерными программами: они не требуют отдельной установки, их интерфейс интуитивно понятен, так как представляет собой простую переписку в эргономично реализованной программной оболочке. Кроме того, чат-боты легко распространять в мессенджерах и социальных сетях [9, с. 86].

Существует множество способов разработки обучающих чат-ботов, начиная с индиви-

дуальной разработки для крупных организаций (от 5 до 10 млн руб.) и заканчивая экономичным вариантом – использованием конструкторов (от 0 до 5 тыс. руб.). Именно этот способ мы считаем наиболее приемлемым для нашего региона.

Процесс разработки такого обучения займет буквально несколько дней, поскольку на онлайн-платформе есть все для пошаговой сборки. И самое главное – нет необходимости программирования. Практически любой сотрудник организации может создать такой курс. Вся коммуникация переносится в мессенджеры. Хороший чат-бот «оживает» – у него есть имя, он общается с пользователями, а не просто присылает информацию. Участники воспринимают его как личность и могут даже ответить «не пиши мне больше, я хочу спать», когда запускают бота ночью [10]. Большинство сотрудников уже привыкли к такому формату общения, поэтому передача нужной информа-

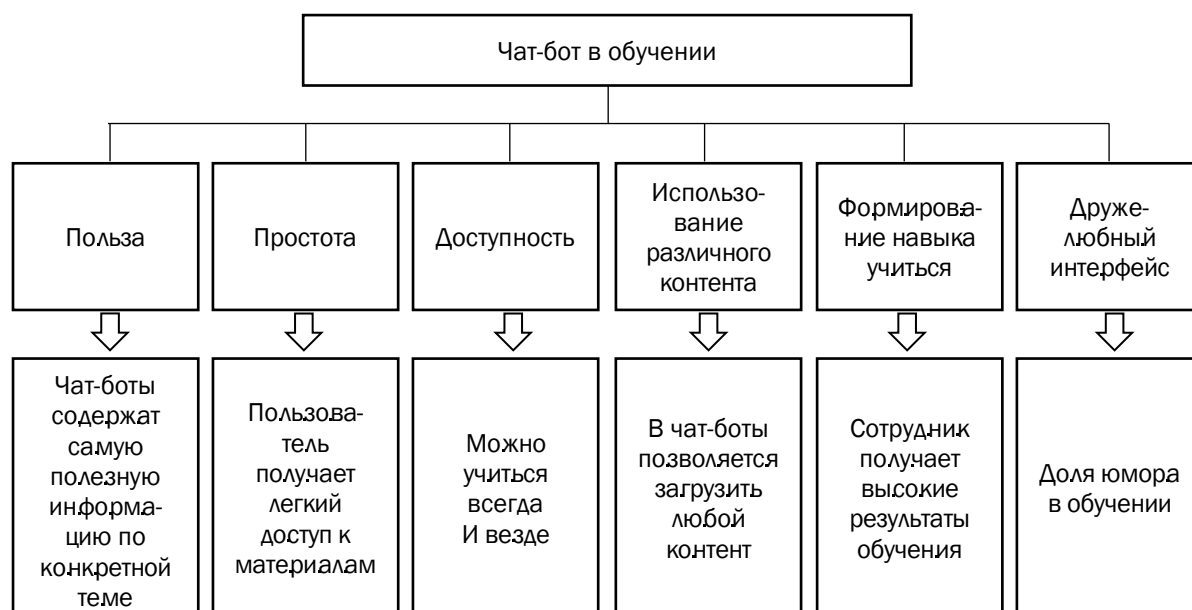


Рис. 2. Преимущества чат-ботов в обучении

ции через чат-бота не представляет сложности. Для каждого сотрудника бот создает персонализированный образовательный план, включающий текстовые материалы, карточки с ключевой информацией, опросы, викторины и т.д. После того, как бот подберет каждому сотруднику индивидуальный график обучения, они получают доступ к виртуальному наставнику, возможность запрашивать необходимую информацию прямо на рабочем месте, пройти тестирование и прикрепить изученный материал. При этом нагрузка на HR-отдел или учебный центр компании минимальна [9].

Преимущества обучения через чат-боты по сравнению с традиционными методами обучения представлены на рис. 2.

Использование чат-ботов в обучении сотрудников – это не просто модный тренд, а инновационный инструмент, который меняет подход к онлайн-обучению. Образовательные программы способны стать успешными средствами для персонализированного обучения.

Внедрение техники чат-бота делает процесс обучения по-настоящему мобильным и адаптированным под нужды каждого сотрудника, так как они могут обучаться в удобное для себя время. Все необходимые материалы, тесты, лекции и видео доступны на смартфоне, что делает платформы более доступными, обучение – эффективнее, а преподавание – проще.

Конструкторов для создания чат-ботов очень много, в том числе и бесплатных. Сложно выбрать какой-либо один. У каждого из них есть свои преимущества. Представим некоторые из них, которые считаем наиболее удобными (табл. 2).

### Заключение

Как мы уже отмечали, с каждым годом дефицит кадров будет только расти. Особенно дефицит ошутит на себе средний и малый бизнес, поскольку соискатели и сотрудники предпочитают большие компании.

Частично решить вопрос кадрового голода и затрат на обучение персонала призвана интеграция технологий цифровых платформ и чат-ботов в обучающий процесс.

Правильно выстроенная траектория обучения становится важнейшим элементом стратегии удержания персонала. Если работодатель озабочен тем, чтобы удержать сотрудников, необходимо сделать обучение увлекательным и полезным, для этого как нельзя лучше подойдет онлайн-обучение. Однако эффективность обучения будет зависеть не только от привлекательности, но и от индивидуальной траектории обучения под нужды определенной сферы деятельности организации. Сотрудники должны понимать выгоды, которые они получат от пройденного обучения в своей профессиональной деятельности.

Таблица 2

## Конструкторы для создания чат-ботов \*

| Название              | Характеристика                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HubSpot               | Бесплатный формат конструктора позволяет использовать элементарные функции. Этого вполне достаточно для создания и запуска чат-бота                                                                                |
| PuzzleBot             | Преимущество конструктора заключается в том, что можно получить результат уже через 10 мин. работы с ним. До 150 человек – бесплатно                                                                               |
| ManyChat              | Платформа обладает интуитивно понятным интерфейсом, легко устанавливается, удобна для работы с сервисами отправки SMS-сообщений                                                                                    |
| Leadtex               | Платформа позволяет создавать чат-боты для различных мессенджеров, в том числе для ВКонтакте. Тариф «Максимум» с индивидуальной поддержкой мессенджера можно приобрести за 7900 руб.                               |
| Chatfuel              | Бесплатная версия конструктора позволяет чат-боту взаимодействовать с аудиторией до 50 человек. С нашей точки зрения, этого количества вполне достаточно для образовательных целей внутри определенной организации |
| SAP Conversational AI | Конструктор чат-ботов можно использовать практически во всех популярных мессенджерах и даже напрямую в социальных сетях. Условно бесплатный                                                                        |
| Azure Bot             | Полномасштабный чат-бот-конструктор от Microsoft. Создан на базе искусственного интеллекта, что позволяет использовать его для любых способов коммуникации. Является платным продуктом с широкими возможностями    |
| Manybot               | При создании бота не нужны навыки программирования. Конструктор бесплатный. Его возможностей хватит для небольшого бизнеса                                                                                         |
| Fasttrack             | Предназначен преимущественно для создания чат-ботов в мессенджерах                                                                                                                                                 |
| Flow XO               | Позволяет строить диалоги с людьми, а также вовлекать их в собственные активности. Кроме того, чат-бот способен собирать контактные данные. Есть бесплатный тарифный план                                          |
| Dexter                | Конструктор достаточно популярен. Бесплатный тариф ограничен одним чат-ботом и десятью пользователями. В основном подходит для тестирования и анализа возможностей сотрудников небольшой организации               |
| DialogFlow            | Прост в обращении, создан исключительно для общения. Базовая функциональность бота абсолютно бесплатная                                                                                                            |
| Gerabot               | Конструктор имеет интуитивно понятный интерфейс. Стандартная ежемесячная подписка Gerabot обойдется в 1300 руб., но первый месяц можно пользоваться полным функционалом бесплатно                                  |

\* 14 крутых онлайн-сервисов для создания чат-ботов. URL: <https://habr.com/ru/companies/click/articles/567446/> (дата обращения: 25.02.2025).

Множество новых возможностей перед сотрудниками открывает также использование чат-ботов.

Ключевым преимуществом чат-ботов является способность оперативно обрабатывать запросы и предоставлять подробные ответы на часто задаваемые вопросы.

Чат-боты индивидуализируют обучение, предоставляя поддержку сотруднику вне зависимости от времени и места. Роль чат-ботов в онлайн-обучении персонала сложно переоценить.

С теоретической точки зрения онлайн-обучение персонала рассматривается как ключевой фактор развития региональной экономики, обеспечивающий конкурентоспособность, развитие профессиональных навыков, перераспределение ресурсов, формирование кадрового резерва и мотивацию сотрудников. Несмотря на наличие обоснованной критики в адрес онлайн-обучения, оно представляет собой неизбежную тенденцию, характеризующуюся значительными преимуществами при минимальных рисках [11–13].

## Список источников

1. Нижегородова объяснила, как в Калининградской области появился острый дефицит кадров. URL: <https://finance.rambler.ru/economics/52812717-nizhegorodova-obyasnila-kak-v-kaliningradskoy-oblasti-poyavilsya-ostriy-defitsit-kadrov/> (дата обращения: 25.02.2025).

2. Лялина А.В. Социально-экономическое развитие Калининградской области в новых условиях: локальная специфика // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2024. № 1. С. 85–106.
3. Прогноз баланса трудовых ресурсов Калининградской области на 2024–2026 годы. URL: <https://social.gov39.ru/informatsiya/sotsialno-trudovaya-/balans-trudovykh-resursov/prognoz-balansa-trudovykh-resursov-kaliningradskoy-oblasti-na-2024-2026-gody/> (дата обращения: 25.02.2025).
4. Пасечник Е. Дефицит кадров в 2024 году. Прогноз на 2025 год. URL: <https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/kadry-2025/> (дата обращения: 25.02.2025).
5. Жуковский А. Тенденции и перспективы развития Особой экономической зоны в Калининградской области // Современная Европа. 2024. № 5. С. 162–175.
6. Аналитики опубликовали топ-20 профессий на рынке труда Калининградской области в 2024 году. URL: <https://klops.ru/kaliningrad/2024-12-18/311113-analitiki-opublikovali-top-20-professiy-na-rynke-truda-kaliningradskoy-oblasti-v-2024-godu?ysclid=m76b3cqvx6890472088> (дата обращения: 25.02.2025).
7. Кауфман Н.Ю., Зеленцова С.Ю. Взаимодействие HR Tech и обучения персонала // Вестник университета. 2022. № 6. С. 23–30.
8. Сысоев П.В., Филатов Е.М., Сорокин Д.О. Чат-боты в обучении иностранному языку: проблематика современных работ и перспективы предстоящих исследований // Вестник Московского университета. Сер. 19, Лингвистика и межкультурная коммуникация. 2023. № 3. С. 46–59.
9. Гладкая К.В., Тихонов А.И. Автоматизация задач в области управления персоналом // Московский экономический журнал. 2020. № 4.
10. Чат-боты в HR: обучение. URL: <https://mangoco.ru/chatboty-v-hr-obuchenie-chast-3/> (дата обращения: 25.02.2025).
11. Долгополов Д.В., Вандышева Л.В. Дидактический потенциал чат-ботов: возможности и перспективы // Образование в современном мире: риски и перспективы цифровизации : сб. науч. тр. Всерос. науч.-метод. конф. с междунар. участием, Самара, 27 февр. 2023 г. / Самар. нац. исслед. ун-т им. академика С.П. Королева ; ответственный редактор Т.И. Руднева. Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2023. С. 85–89.
12. Исследование: калининградский рынок труда близок к «кадровой яме». URL: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/15/12/2023/657c5f319a794742000f7280> (дата обращения: 25.02.2025).
13. «Предлагать — не значит платить»: рекрутеры назвали 4 тренда рынка труда в Калининградской области. URL: <https://finance.rambler.ru/money/52614014-predlagat-ne-znachit-platit-rekrutery-nazvali-4-trenda-rynka-truda-v-kaliningradskoy-oblasti/> (дата обращения: 25.02.2025).

### References

1. Nizhegorodova explained how an acute shortage of personnel appeared in the Kaliningrad region. URL: <https://finance.rambler.ru/economics/52812717-nizhegorodova-obyasnila-kak-v-kaliningradskoy-oblasti-poyavilsya-ostroy-defitsit-kadrov/> (date of access: 25.02.2025).
2. Lyalina A.V. Socio-economic development of the Kaliningrad region in new conditions: local specifics // Bulletin of the Baltic Federal University named after I. Kant. Series: Humanities and Social Sciences. 2024. No. 1. Pp. 85–106.
3. The forecast of the balance of labor resources of the Kaliningrad region for 2024–2026. URL: <https://social.gov39.ru/informatsiya/sotsialno-trudovaya-/balans-trudovykh-resursov/prognoz-balansa-trudovykh-resursov-kaliningradskoy-oblasti-na-2024-2026-gody/> (date of access: 25.02.2025).
4. Pasechnik E. Staff shortage in 2024. Forecast for 2025. URL: <https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/kadry-2025/> (date of access: 25.02.2025).
5. Zhukovsky A. Trends and prospects of development of the Special economic zone in the Kaliningrad region // Modern Europe. 2024. No. 5. Pp. 162–175.
6. Analysts have published the top 20 professions in the Kaliningrad Region labor market in 2024. URL: <https://klops.ru/kaliningrad/2024-12-18/311113-analitiki-opublikovali-top-20-professiy-na-rynke-truda-kaliningradskoy-oblasti-v-2024-godu?ysclid=m76b3cqvx6890472088> (date of access: 25.02.2025).
7. Kaufman N.Yu., Zelentsova S.Yu. Interaction of HR Tech and staff training // University Bulletin. 2022. No. 6. Pp. 23–30.
8. Sysoev P.V., Filatov E.M., Sorokin D.O. Chatbots in teaching a foreign language: problems of modern work and prospects for upcoming research // Bulletin of the Moscow University, Ser. 19, Linguistics and intercultural communication. 2023. No. 3. Pp. 46–59.

9. Gladkaya K.V., Tikhonov A.I. Automation of tasks in the field of personnel management // Moscow Economic Journal. 2020. No. 4.
10. Chatbots in HR: training. URL: <https://mangoco.ru/chatboty-v-hr-obuchenie-chast-3/> (date of access: 25.02.2025).
11. Dolgoplov D.V., Vandysheva L.V. The didactic potential of chatbots: opportunities and prospects // Education in the modern world: risks and prospects of digitalization : collection of scientific papers of the All-Russian scientific and methodological conference with international participation, Samara, February 27, 2023 / Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev ; executive editor T.I. Rudneva. Samara : Samara University Publishing House, 2023. Pp. 85–89.
12. Study: Kaliningrad labor market is close to the "personnel pit". URL: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/15/12/2023/657c5f319a794742000f7280> (date of access: 25.02.2025).
13. "Offering does not mean paying": recruiters named 4 labor market trends in the Kaliningrad region. URL: <https://finance.rambler.ru/money/52614014-predlagat-ne-znachit-platit-rekrutery-nazvali-4-trenda-rynka-truda-v-kaliningradskoy-oblasti/> (date of access: 25.02.2025).

#### **Информация об авторе**

*М.Ж. Киракосян* – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института отраслевой экономики и управления Калининградского государственного технического университета.

#### **Information about the author**

*M.Zh. Kirakosyan* – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management of the Institute of Industrial Economics and Management, Kaliningrad State Technical University.

Статья поступила в редакцию 27.03.2025; одобрена после рецензирования 16.04.2025; принята к публикации 29.07.2025.

The article was submitted 27.03.2025; approved after reviewing 16.04.2025; accepted for publication 29.07.2025.