

**Современные технологии в сфере управления персоналом**

**Научный руководитель – Дудихин Виктор Владимирович**

***Мишустина Дарья Анатольевна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: mishustinadaria@yandex.ru*

В 21 веке инновационные технологии плотно вошли в нашу жизнь. Сейчас достаточно трудно представить себе даже один день, проведенный без использования искусственного интеллекта. И совсем неудивительно, что многие фирмы стараются внедрить специальные технологии для повышения производительности и конкурентоспособности предприятия. А такая сфера деятельности как использование искусственного интеллекта в HR сфере только набирает свою популярность. Также цифровизация предполагает удобный и быстрый обмен информацией как между подчиненными, так и между работником и работодателем.

Так, например, в 2017 году в России была утверждена программа «Стратегии развития информационного общества» [1]. На эту тему высказалась и вице-президент по подбору персонала в Mail.ru - Ольга Филимонова. Она подметила, что современные технологии позволяют затрачивать меньше денежных средств на подбор персонала и уменьшить сроки актуальности вакансий. [2]

В работе я ставлю себе задачу изучить современные технологии в сфере управления персоналом. Цели моей работы:

- узнать об основных тенденциях и возможностях развития цифровых технологий в России
- изучить направления, которые следует придерживаться организации для повышения конкурентоспособности и производительности труд
- разобрать понятия «цифровая трансформация» [3], цифровой след сотрудника, [4] машинное обучение [5] и другие
- Проанализировать результаты внедрения искусственного в России

Тем не менее, существуют некоторые препятствия для массового внедрения цифровых технологий:

- Ограниченность использования интеллектуальных технологий в рамках всей страны
- Проблемы, связанные с безопасностью и утечкой данных

Таким образом, несмотря на то, что этот процесс еще не внедрен повсеместно, искусственный интеллект оказывает очень большое влияние на сферу управления, повышает производительность труда, является стимулом и мотиватором к переходу на новый, современный путь развития, а также выдвигает абсолютно новый подход к проблеме набора персонала.

- 1) 1. Указ Президента Российской Федерации "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы" от 09.05.2017 № 203 // Электронный ресурс. Режим доступа: Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 • Президент России (kremlin.ru) – дата обращения 02.03.2021
- 2) 2. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/>- дата обращения: 02.03.2021
- 3) 3. Цифровая трансформация государственного управления: мифы и реальность / . – Москва : Доклад НИУ ВШЭ, 2019. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: (hse.ru) – дата обращения 02.03.2021
- 4) 4. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/>- дата обращения: 02.03.2021
- 5) 5. Флах, П. Машинное обучение. Наука и искусство построения алгоритмов, которые извлекают знания из данных: учебник: пер. с англ. / п. Флах. – М.: ДМК Пресс, 2015. – 400с.