

Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Инновации в управлении персоналом

Научный руководитель – **Бекоева Диана Дмитриевна**

Исраилова Жанетта Рамзановна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: israilovaZR@spa.msu.ru

Инновации в сфере управления персоналом занимают лидирующее место при формировании человеческих ресурсов в современных компаниях. В последние годы отечественные компании начинают активно внедрять инновационные подходы в HR-сфере, однако данный процесс сталкивается с рядом проблем, особенно в условиях постоянно меняющейся внешней среды. В перспективе при успешном внедрении инноваций компании смогут повысить конкурентоспособность на рынке, вовлеченность и мотивацию своих сотрудников благодаря быстрой адаптации к изменениям как во внутренней, так и во внешней среде.

Глобальные цели HR-департамента в организации — это прием на работу высокопроизводительных работников, обеспечение их мотивации, лояльности и эффективности, получение результата в виде роста экономических показателей компании. Сейчас большинство инновационных решений в сфере управления персоналом ориентированы на процессы найма персонала и повышения вовлеченности работников в условиях кадрового голода. Важно отметить, что социализация новых работников с помощью цифровых платформ является возможностью для стабилизации текучести кадров. Основываясь на практике нескольких зарубежных компаний, можно сделать вывод о том, что использование виртуальных наставников, платформ для адаптации и интеграции (onboarding platforms), а также геймификации адаптационного процесса могут значительно повысить скорость включения новых сотрудников в рабочие процессы и укрепить их лояльность к компании [6].

В 2025 году мир находится в авангарде четвертой промышленной революции. Ее основным катализатором можно назвать искусственный интеллект. Множество инноваций связано с его внедрением в деятельность компаний. Согласно опросу, проведенному с зарубежными компаниями для выявления процентного соотношения HR-сфер по внедрению ИИ — лидирующей сферой, около 65%, является внедрения ПО для ускорения работы персонала в рамках выполнения повторяющихся задач, 50% занимает сфера развития персонала [2]. Эти данные подтверждают тот факт, что искусственный интеллект является неотъемлемой частью инноваций в сфере управления персоналом.

Как мы знаем, искусственный интеллект еще не обучен эмпатии, однако данная возможность не исключена, с чем согласны многие исследователи [5]. Существует ряд исследований, в которых рассматриваются методы обучения ИИ с использованием подходов, схожих с человеческой эмпатией. Например, подобные технологии, как «искусственный эмоциональный интеллект» успешно внедряются компанией «Affectiva», которая выпустила SDK, позволяющий отслеживать эмоции пользователя, отслеживания изменения в мимике [4]. Данная инновационная технология может быть успешно внедрена в компании для отслеживания состояния работников на рабочем месте или в удаленном формате. Нельзя не упомянуть российский опыт разработки технологий «искусственного эмоционального интеллекта». Например, стартап «Промобот», разработанный компанией «Neurodata Lab».

«Промобот» при распознавании эмоций учитывает поток информации сразу по нескольким каналам: по выражению лица, голосу, пульсу и чистоте дыхания [9]. Применение данной технологии в сфере управления персоналом может улучшить процесс сбора информации о психологическом состоянии работников. Научные исследования подтверждают, что рабочая среда, поддерживающая эмоциональное благополучие сотрудников, способствует повышению их удовлетворенности работой и снижению текучести кадров. В одном из исследований, опубликованных в журнале «Journal of Occupational Health Psychology», утверждается, что использование технологий для мониторинга эмоционального состояния сотрудников помогает своевременно реагировать на признаки стресса и выгорания, что может предотвратить ухудшение психологического климата в коллективе [10]. Внедрение алгоритмов эмпатии в HR-платформы может открыть новые горизонты в управлении персоналом, особенно в таких аспектах, как: снижение стресса и эмоционального выгорания, поддержка психологического климата в коллективе, предотвращение конфликтов. Например, алгоритмы, использующие поведенческую аналитику, могут помочь руководству компаний отслеживать точки соприкосновения с работниками и выявлять проблемы в коллективе на ранних стадиях, при этом не нарушая комфортный рабочий климат. Еще одной инновацией, которая может послужить фактором конкурентноспособного роста российских компаний, является принцип гибкой ответственности. Этот подход предполагает распределение ответственности в рамках командных проектов на основе профессиональных и личных предпочтений сотрудников, а не только на основе их должности или традиционной иерархии. Внедрение управленческих инноваций по процессам формирования команд более характерны для мультинациональных компаний, что объясняется меньшей готовностью к изменениям в стилях лидерства среди российских компаний, руководство которых остается консервативным в части внедрения новых управленческих практик в процессах управления персоналом [1]. Для успешной реализации проектной деятельности создается множество инновационных платформ для удобного взаимодействия работников во время работы. Например, платформа «MIRO Board» отвечает многим требованиям дистанционной работы в компании. Ее функционал позволяет HR-специалистам взаимодействовать с сотрудниками, не отходя от рабочего места; проводить обучения, создавая собственную доску; путем совместного доступа проводить мозговые штурмы. Применение рассматриваемой инновации позволяет руководителю отслеживать проектную работу, а HR-специалистам выявлять творческий потенциал сотрудников. Также развитие данной цифровой технологии позволит реализовывать масштабные проекты, что обеспечит эффективную производительность труда в условиях дистанционной и удаленной работы.

Инновации — это сложный процесс, однако их внедрение на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта в управлении персоналом, может стать фактором улучшения множества процессов. Опыт компании «Сбер» показывает, что успешное применение платформ для адаптации помогает снижать текучесть кадров и повышать производительность труда [8]. Кроме того, такие платформы способствуют персонализации процесса обучения, что позволяет работникам освоить новые данные и необходимые навыки быстрее. Также стоит отметить, что искусственный интеллект в рамках HR-платформ помогает предсказывать потребности в кадрах, улучшать процессы подбора и адаптации, а также управлять карьерными траекториями сотрудников.

Источники и литература

- 1) Гусева Н. И., Советкин Я. Д. Ключевые области внедрения управленческих инноваций в российских и мультинациональных компаниях, действующих на российском рынке // Проблемы управления. 2021. №2.
- 2) Дудников Т.Е., Р В. Окороков, Я Х. Худур Анализ современных трендов в сфере управления человеческими // Вестник Академии знаний. 2024. №4
- 3) Камакин А. В. Инновационные тренды в управлении персоналом предприятий в россии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. №4-2 (79).
- 4) Федосеева О. В. К вопросу о создании и развитии эмоционального искусственного интеллекта // Россия: тенденции и перспективы развития. 2021. №16-1.
- 5) Шляпников Виктор Валерьевич Искусственный интеллект: эмпатия и подотчетность // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2022. №3 (64).
- 6) Эсаулова Ирэна Александровна Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. 2017. №6.
- 7) <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/trendy-2024-v-upravlenii-personalom/>
- 8) <https://developers.sber.ru/help/business-development/staff-adaptation>
- 9) <https://promo-bot.ru/press-releases/razrabatyvaetsya-robot-s-ehmocionalnym-iskusstvennym-intellektom/>
- 10) https://www.researchgate.net/publication/261835877_Organizational_Climate_and_Employee_Mental_Health_Outcomes_a_Systematic_Review_of_Studies_in_Health_Care_Organizations