Искусственный интеллект в управлении персоналом

Научный руководитель – Петрунин Юрий Юрьевич

Ли Янин

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра математических методов и информационных технологий в управлении, Москва, Россия

E-mail: 15612872253@163.com

Проблемы, возникающие в связи с ускорением цифровой трансформации

Трансформация модели управления

Традиционная модель управления человеческими ресурсами, которая часто опирается на ручные операции и бумажные документы, неэффективна и чревата ошибками. Но в эпоху цифровой экономики все становится по-другому. С широким распространением облачных вычислений, больших данных, искусственного интеллекта и других технологий компании ищут более эффективные и интеллектуальные методы управления. Это означает, что HRM должно освободиться от утомительной транзакционной работы и сосредоточиться на стратегической и инновационной деятельности. Однако этот переход дается нелегко и требует от HRM не только владения новыми технологиями, но и умения анализировать данные и поддерживать процесс принятия решений.

Изменение спроса на таланты

В эпоху цифровой экономики спрос предприятий на таланты также претерпел глубокие изменения. Профессиональные навыки, необходимые в традиционных отраслях, постепенно заменяются цифровыми навыками, такими как аналитика данных, облачные вычисления и искусственный интеллект. Это означает, что организациям необходимо не только нанимать таланты с новыми навыками, но и постоянно обучать и повышать квалификацию имеющегося персонала, чтобы адаптироваться к быстрым изменениям на рынке. Однако нехватка высококвалифицированных специалистов стала обычным явлением, и организации испытывают сильное конкурентное давление.

Глобализация и проблемы Межкультурный менеджмент

Усиление конкуренции в результате глобализации

С углублением глобализации компании больше не ограничиваются своими местными рынками, а смотрят в глобальном масштабе. Это означает, что компаниям необходимо не только нанимать сотрудников из разных стран и регионов, но и создавать инклюзивную рабочую среду, способствующую межкультурному общению и сотрудничеству. Однако различные культурные корни, ценности и рабочие привычки часто создают множество управленческих проблем, таких как коммуникационные барьеры и столкновения культур.

Важность межкультурного менеджмента

Межкультурный менеджмент связан не только с операционной эффективностью предприятия, но и с его долгосрочным развитием. Инклюзивная рабочая среда может стимулировать творческий подход сотрудников и чувство сопричастности, а также повышать удовлетворенность и лояльность сотрудников. Поэтому предприятиям необходимо интегрировать концепцию межкультурного менеджмента во все аспекты подбора персонала, обучения, управления производительностью и т.д., чтобы сотрудники могли гармонично сосуществовать в мультикультурной среде и вместе вносить свой вклад в развитие предприятия.

Проблемы удаленной работы и гибкого графика работы

Популярность дистанционной работы

Эпидемия ускорила рост популярности удаленной работы, и все больше и больше компаний внедряют этот гибкий способ работы. Дистанционная работа не только снижает эксплуатационные расходы предприятий, но и повышает эффективность работы и удовлетворенность сотрудников. Однако это также ставит новые задачи перед управлением человеческими ресурсами, такие как обеспечение качества работы сотрудников и поддержание сплоченности команды.

Проблема гибкого режима работы

Несмотря на то, что сотрудники приветствуют гибкую систему работы, она также создает значительные проблемы для руководства. Предприятиям необходимо сформулировать четкие рабочие цели и стандарты оценки, чтобы гарантировать выполнение сотрудниками рабочих задач в рамках гибкого графика работы. В то же время предприятиям также необходимо предоставлять совершенные средства удаленной работы и техническую поддержку, чтобы сотрудники могли работать эффективно и удобно. Кроме того, в рамках гибкой системы работы необходимо уделять особое внимание тому, как поддерживать командную коммуникацию и совместную работу.