

Сетевой анализ в управлении человеческими ресурсами: библиометрический анализ и перспективы применения

Научный руководитель – Зеленова Ольга Игоревна

Стегний Елена Анатольевна

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса, Москва, Россия
E-mail: lenabelina@bk.ru

Введение

Сетевой анализ (SNA) является мощным инструментом для изучения структуры и динамики взаимодействий в организациях [7]. Его применение в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР) становится все более актуальным в условиях цифровизации, роста объемов данных и необходимости глубинного анализа межличностных связей внутри компаний. SNA позволяет выявлять ключевых сотрудников, влияющих на распространение информации, понимать структуру коммуникаций и предсказывать эффективность взаимодействий между работниками. Современные HR-аналитические системы все чаще используют методы SNA для оптимизации организационной структуры, повышения вовлеченности сотрудников и разработки стратегий управления персоналом. Однако, несмотря на значительный прогресс в развитии SNA за последние десятилетия, его применение в УЧР остается фрагментарным и недостаточно изученным.

Дополнительный интерес к SNA в УЧР обусловлен необходимостью адаптации к новым условиям работы, таким как удаленные и гибридные форматы занятости, которые изменяют традиционные модели взаимодействий в коллективе. Возрастает потребность в анализе скрытых сетевых структур, влияющих на производительность, координацию и культуру внутри организаций. В данной работе проведен библиометрический анализ научных публикаций, посвященных SNA в контексте УЧР, с целью выявления ключевых направлений исследований, их междисциплинарности и перспектив дальнейшего развития.

Методология

Исследование основано на систематическом библиометрическом анализе публикаций из базы OpenAlex. Анализ выполнен с применением программы VOSviewer, что позволило выделить основные тематические кластеры исследований. Были использованы методы ко-цитирования и совместной встречаемости ключевых слов, в результате были выделены основные направления научных дискуссий и наиболее цитируемые работы в данной области. Анализ строится на 517 отобранных работах в результате фильтрации по тематическим областям и подобластям, техническим фильтром и мануальному просмотру статей.

Основные результаты

Библиометрический анализ показал, что исследования SNA в УЧР и организационном поведении можно разделить на четыре крупных кластера:

- 1) Психосоциальные аспекты взаимодействий - включают исследования, посвященные лидерству, мотивации сотрудников, удовлетворенности работой и организационной культуре [2]. Данный аспект особенно важен в современных гибридных рабочих средах, где анализ сетевых структур помогает выявлять факторы, влияющие на вовлеченность и продуктивность работников.

- 2) Социальные связи и передача знаний - исследуются механизмы распространения информации, инноваций и знаний внутри организаций [1]. Эти исследования показывают, как сетевые структуры могут способствовать или препятствовать эффективному обмену знаниями между сотрудниками.
- 3) Стратегическое управление и организационные процессы - охватывают применение SNA для анализа корпоративного управления, командной работы и эффективности бизнес-процессов [9]. Данный кластер включает исследования по оптимизации структуры компании, выявлению ключевых узлов в сети и повышению операционной эффективности.
- 4) Технологические аспекты и HR-аналитика - рассматриваются вопросы интеграции SNA с искусственным интеллектом и большими данными для автоматизации управления человеческими ресурсами [3].

Приведем несколько примеров, иллюстрирующих применение SNA в организациях. Исследования показывают, что сотрудники, имеющие низкую включенность в сеть взаимодействий, с высокой вероятностью покидают организацию. Это позволяет компаниям заранее выявлять потенциальные риски текучести кадров и разрабатывать стратегии по удержанию ценных сотрудников [5]. В семейном бизнесе сетевой анализ помогает исследовать преемственность руководства и эффективность передачи управленческих знаний между поколениями, что играет ключевую роль в устойчивости таких компаний [6]. Другие исследователи выяснили, что временные работники имеют менее развитые профессиональные сети по сравнению с сотрудниками, работающими на постоянной основе. Ограниченность социальных связей снижает их вовлеченность в коллективные процессы и может негативно сказываться на эффективности работы всей команды [8].

Заключение

SNA представляет собой перспективный инструмент для УЧР, способный повысить эффективность управления персоналом и улучшить внутриорганизационные процессы. Его применение позволяет анализировать скрытые механизмы взаимодействий, предсказывать изменения в структуре организаций и повышать уровень корпоративной культуры. Будущие исследования в данной области должны быть направлены на дальнейшее развитие аналитических методов и адаптацию SNA к меняющимся условиям современного бизнеса.

Интеграция SNA с методами искусственного интеллекта и машинного обучения представляет собой одно из перспективных направлений развития HR-аналитики. Это позволит не только автоматизировать анализ сетевых структур, но и повысить точность прогнозирования организационных изменений, а также разрабатывать новые стратегии для повышения продуктивности сотрудников. Таким образом, применение сетевого анализа в УЧР продолжит расширяться, способствуя повышению эффективности управления человеческими ресурсами.

Источники и литература

- 1) Burt R. S. Structural holes and good ideas // American journal of sociology. – 2004. – Т. 110. – №. 2. – С. 349-399.
- 2) Cross R., Borgatti S. P., Parker A. Making invisible work visible: Using social network analysis to support strategic collaboration // California management review. – 2002. – Т. 44. – №. 2. – С. 25-46.
- 3) Cross R. L., Parker A. The hidden power of social networks: Understanding how work really gets done in organizations. – Harvard Business Press, 2004.

- 4) Di Vincenzo F., Iacopino V. 'Catching the new': Exploring the impact of professional networks on innovative work behavior in healthcare //Creativity and Innovation Management. – 2022. – Т. 31. – №. 1. – С. 141-151.
- 5) Kilduff M., Krackhardt D. Bringing the individual back in: A structural analysis of the internal market for reputation in organizations //Academy of management journal. – 1994. – Т. 37. – №. 1. – С. 87-108.
- 6) Sorenson R. L., Milbrandt J. M. A family affair—Teaching families versus individuals: Insights gained from 24 years of family business education //Academy of Management Learning & Education. – 2015. – Т. 14. – №. 3. – С. 366-384.
- 7) Wasserman S. Social network analysis: Methods and applications //The Press Syndicate of the University of Cambridge. – 1994.
- 8) Wilkin C. L., de Jong J., Rubino C. Teaming up with Temps: A Network View on the Effect of Work Status Diversity on Team Outcomes //Academy of Management Proceedings. – Briarcliff Manor, NY 10510 : Academy of Management, 2014. – Т. 2014. – №. 1. – С. 13614.
- 9) Deloitte. People Analytics Solutions: Market Primer. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-human-capital-bersin-lt-people-analytics-solutions-market-primer.pdf> (дата обращения: 23.12.2024).