УДК 331.108.2

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Екатерина Анатольевна Мягкова
кандидат экономических наук, доцент
eam24@rambler.ru
Алена Андреевна Акулинцева
студент
Мичуринский государственный аграрный университет
Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье проанализированы возможности применения инновационных технологий в управлении персоналом. Рассмотрена возможность использования искусственного интеллекта в целях оптимизации процессов поиска, найма и обучения персонала. Выявлена необходимость внедрения автоматизации в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, искусственный интеллект, автоматизация.

В настоящее время службы по работе с персоналом организаций сталкиваются с рядом важных задач в сфере управления персоналом. К ним относятся вопросы, касающиеся прогнозирования потребности в сотрудниках в соответствии с планом развития компании, формирования кадрового резерва, поиска и отбора подходящих кандидатов, а также их последующего продвижения по карьерной лестнице. Помимо этого, необходимо грамотно оформлять трудовые договоры, регулярно оценивать эффективность работы каждого члена команды, принимать решения о перемещениях, повышениях или увольнениях на основе результатов деятельности. Важным аспектом является и профориентация и адаптация новичков, их интеграция в коллектив и производственный процесс. Не менее значимыми являются вопросы разработки системы оплаты труда и предоставления льгот, направленных на привлечение и удержание ценных специалистов, а также организация обучения и подготовки управленческих кадров. Для успешного решения таких задач требуются иные инновационные навыки [6].

В сферу управления персоналом активно проникает искусственный интеллект, предлагая новые возможности для оптимизации процессов и повышения их эффективности, например, для поиска и обучения сотрудников. Технологии искусственного интеллекта автоматизируют обработку резюме, что значительно ускоряет процесс найма, и позволяют создавать персонализированные программы обучения, учитывающие индивидуальные потребности каждого работника. Благодаря этому улучшается качество работы HR-отдела и снижаются затраты на управление персоналом. Автоматизация, интеллектуальные системы и когнитивные технологии расширяют возможности трудовых ресурсов, меняют подходы к планированию персонала и повышают спрос на новые компетенции у HR-специалистов [2].

Использование аналитики данных позволяет сократить текучесть кадров, благодаря глубокому анализу поведения сотрудников и прогнозированию их потребностей. Инструменты аналитики помогают выявлять тенденции, такие как уровень удовлетворенности работой и риски увольнения, что дает HR-

специалистам возможность разрабатывать более эффективные стратегии управления персоналом. В результате, аналитика данных способствует повышению общей продуктивности и стабильности компании.

Еще одним направлением совершенствования работы кадровых служб персоналом является внедрение автоматизации в сфере управления персоналом, что представляет собой применение технологических решений для обработки однообразных и типовых операций, которые раньше отнимали много времени у HR-специалистов [1, 3]. Благодаря этому, они могут переключиться на более важные стратегические цели, например, на формирование сильной корпоративной среды и повышение лояльности персонала. В некоторых компаниях используют автоматизацию для обработки запросов, ведения информации о сотрудниках и других подобных задач, что говорит о высокой востребованности этого подхода. Сегодняшние тенденции в HR включают в себя цифровизацию рабочих процессов, переход на гибкие формы занятости и повышенное внимание к комфорту и благополучию сотрудников. Все эти факторы лишь подтверждают необходимость автоматизации для оптимизации работы HR-подразделений.

Ключевым достоинством автоматизации является существенное снижение затрат времени на выполнение рутинных обязанностей. Организации, которые внедрили автоматизированные системы, фиксируют сокращение времени на 20-30% [3, 5]. Автоматизация процессов, таких как оформление отпусков и ведение кадровой документации, позволяет HR-сотрудникам больше времени уделять развитию персонала и разработке программ по удержанию ценных специалистов. Ведь персонал – это важнейший актив компании и ключевой фактор успеха в конкурентной борьбе, что в конечном итоге ведет к повышению общей производительности и снижению издержек.

В сфере управления персоналом информация стала незаменимым ресурсом для принятия взвешенных решений. Ведущие компании сейчас активно внедряют аналитику данных, чтобы усовершенствовать HR-процессы и добиться максимальной отдачи от персонала. Организации признают аналитику ценным

инструментом в HR, что говорит о ее важности для стратегического планирования, оценки работы сотрудников, развития талантов и предвидения будущих потребностей в кадрах. Благодаря анализу данных HR-специалисты могут принимать обоснованные решения, снижая вероятность ошибок и увеличивая шансы на успех [4, 5]. В современной организации для достижения процветания необходимо наличие HR-технологий, которые направлены на использование потенциала каждого сотрудника – его умений, способностей, мотиваций и потребностей. Таким образом, всесторонний анализ данных о персонале не только оптимизирует управление, но и создает условия для профессионального роста сотрудников.

Различные инструменты и методики анализа данных позволяют HR-специалистам более глубоко понимать динамику и поведение персонала. Использование таких технологий, как машинное обучение и статистический анализ, помогает выявлять неочевидные взаимосвязи, прогнозировать будущие изменения и разрабатывать действенные стратегии управления. Компании, внедрившие аналитические подходы, демонстрируют рост производительности на 8% и сокращение текучести кадров на 25%, что подтверждает эффективность этих решений. Современные HR-платформы, ориентированные на экономику, сталкиваются с новыми задачами, требующими гибкости и инноваций в управлении человеческими ресурсами. Системы управления данными о сотрудниках и аналитические платформы становятся ключевыми элементами работы HR, способствуя повышению конкурентоспособности бизнеса [4, 5].

Таким образом, персонал любой организации представляет собой важный стратегический ресурс организации, который обладает резервами для повышения эффективности деятельности компании. В современных условиях функционирования для этого необходимо искать новые подходы к управлению персоналом.

Список литературы:

1. Анциферова О.Ю., Третьякова С.В., Иванников Д.А., Матчин Н.А. Управление персоналом в АПК // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 2.

2. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.

3. Мягкова Е.А., Кара Т.А., Рудакова Е.А. Формирование кадрового потенциала управления в современных условиях // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 4.

4. Мягкова Е.А., Курдюмова Е.Н., Прокопова А.С. Основные направления улучшения кадрового потенциала // Наука и Образование. 2019. Т. 2. № 2. С. 323.

5. Мягкова Е.А., Лихачев Р.А. Анализ и оценка управления карьерой в сфере государственной и муниципальной службы // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: Материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск, 17 апреля 2024 года. Курск: ЗАО "Университетская книга". 2024. С. 198-201.

6. Molotkova N. V., Khazanova D. L., Ivanova E. V. Small Business in Digital Economy // SHS Web of Conferences : The conference proceedings, Samara, 26–27 ноября 2018 года / Samara State University of economics. Vol. 62. Samara: EDP Sciences, 2019. P. 04003. – DOI 10.1051/shsconf/20196204003. – EDN OXUHFQ.

UDC 331.108.2

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT

Alena A. Akulintseva

student

Ekaterina A. Myagkova
candidate of economic sciences, associate professor
eam24@rambler.ru
Michurinsk State Agrarian University
Michurinsk, Russia

Abstract. The article analyzes the possibilities of using innovative technologies in personnel management. The possibility of using artificial intelligence in order to optimize the processes of personnel search, hiring and training is considered. The necessity of introducing automation in the field of personnel management has been identified.

Key words: personnel management, artificial intelligence, automation.

Статья поступила в редакцию 30.01.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2025; принята к публикации 31.03.2025.
The article was submitted 30.01.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 31.03.2025.