

Инновационные технологии в сфере управления человеческими ресурсами

Пожидаева Екатерина Юрьевна
К.пед.н., доцент
Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса

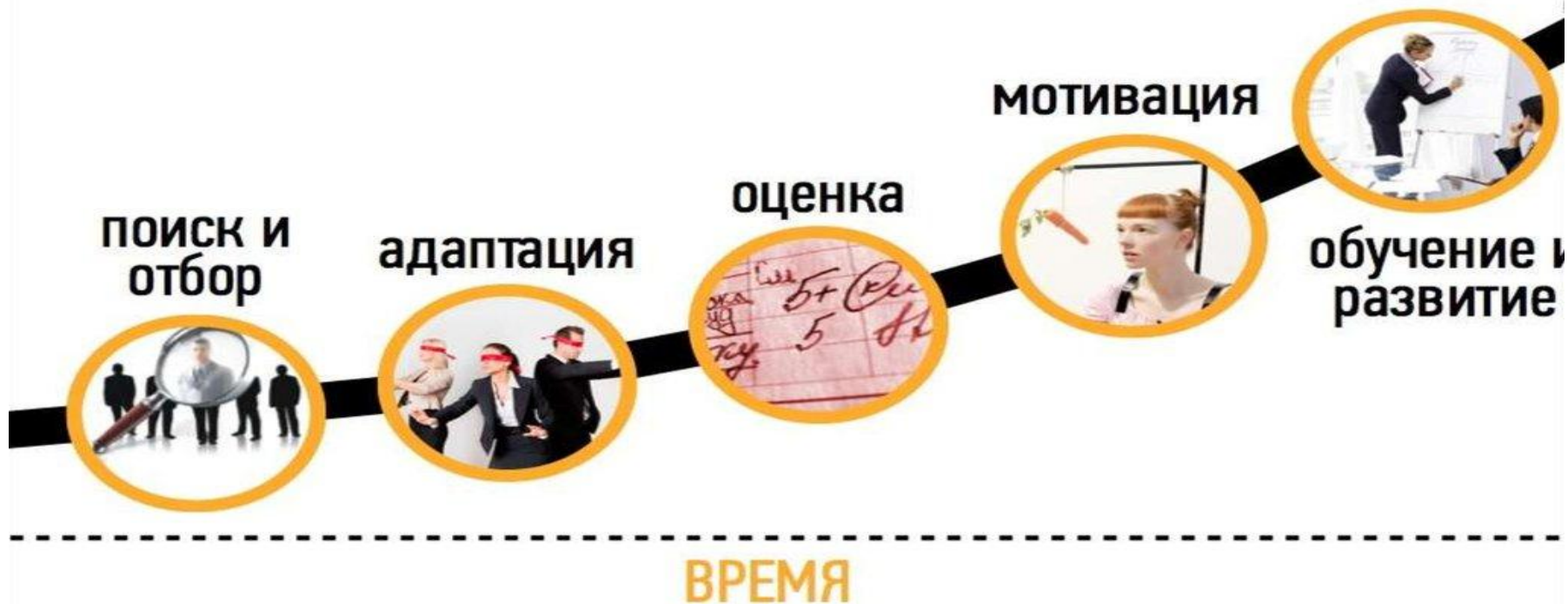
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИ РЕСУРСАМИ



Управление человеческими ресурсами (УЧР, HR management) – стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими людьми, которые вносят вклад в решение задач предприятия

М. Армстронг

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ



Процесс рекрутинга состоит из:

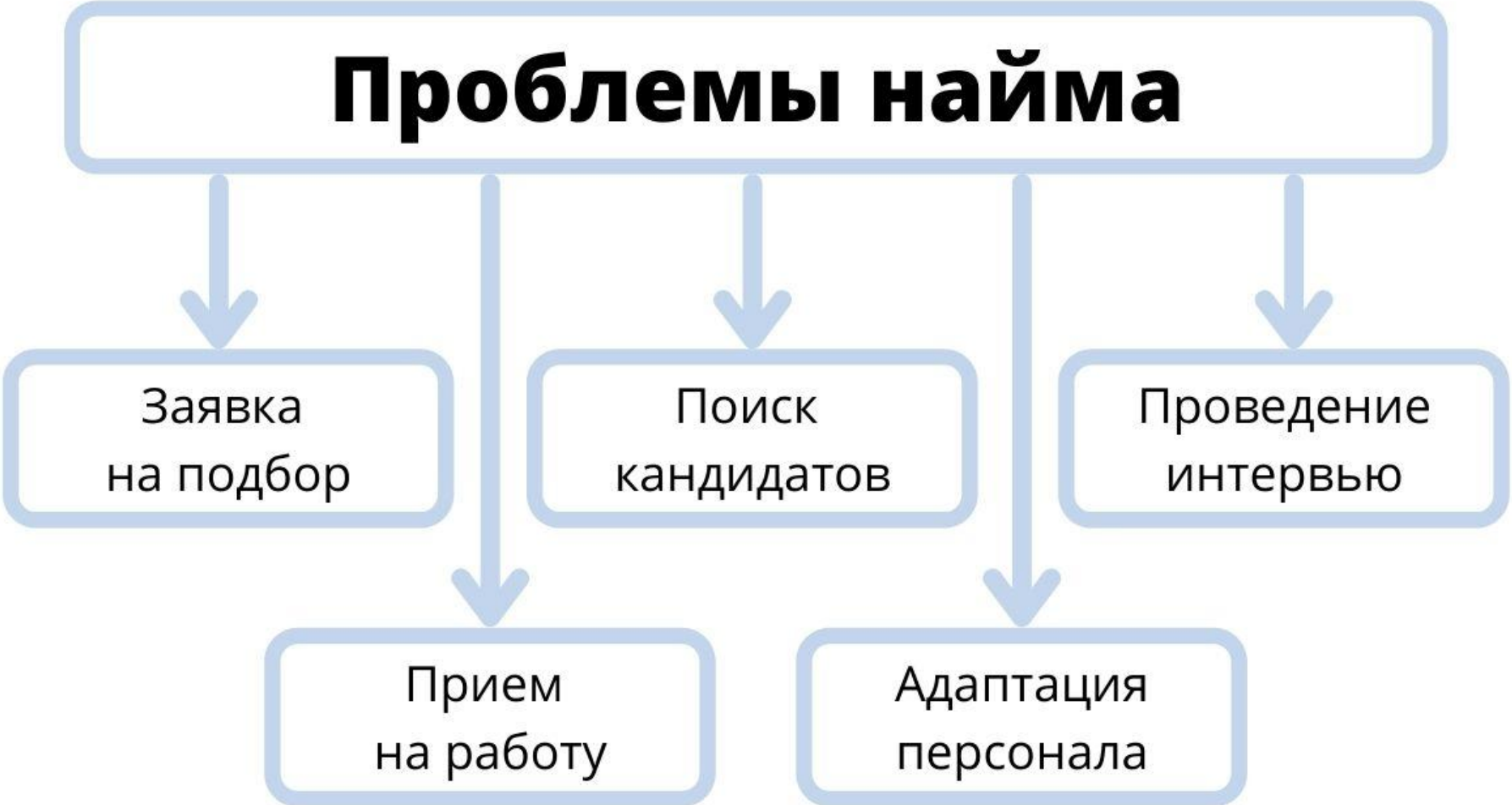
- 1. Поиска кандидата с помощью **объявлений** и других методов.
- 2. Подбора потенциального претендента с помощью тестирования и/или собеседования.
- 3. Отбора кандидатов, который базируется на результатах тестирования и/или собеседования.
- 4. Процесса адаптации, во время которого сотрудник получает необходимые знания и навыки, которые помогут эффективно выполнять свою работу.



Система управления развитием персонала



Проблемы найма



```
graph TD; A[Проблемы найма] --> B[Заявка на подбор]; A --> C[Поиск кандидатов]; A --> D[Проведение интервью]; A --> E[Прием на работу]; A --> F[Адаптация персонала];
```

The diagram is a flowchart with a central title box at the top. From this box, five arrows point downwards to five separate boxes arranged in two rows. The first row contains three boxes, and the second row contains two boxes. All boxes have a light blue border and white background.

Заявка
на подбор

Поиск
кандидатов

Проведение
интервью

Прием
на работу

Адаптация
персонала

HR-процессы



Автоматизированная система управления или АСУ

- это комплекс аппаратных и программных средств, предназначенный для управления различными процессами в рамках технологического процесса, производства, предприятия.



ГОТОВНОСТЬ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ВНЕДРЕНИЮ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

- Исследования показывают, что 71% кадровиков готовы внедрить ИИ в свою работу, а 24% уже сделали это на практике.

Но здесь важно отметить и негативные аспекты внедрения ИИ, т.к. быстрая адаптация технологий может привести к их устареванию. Сотрудникам необходимо осваивать новые методы и подходы к работе, что требует значительных усилий

Сможет ли ИИ заменить человека?

1. ИИ не обладает интуицией и способностью к творческому мышлению, которые могут быть важными!
2. ИИ не может полностью заменить человека во многих сферах!
3. Человек обладает уникальной способностью понимать и чувствовать эмоции других людей, проявлять сочувствие и сострадание. Такие качества часто необходимы в области медицины, образования и психологии.
4. ИИ не может заменить человека в области морали и этики. Человек обладает моральным компасом и способностью принимать этические решения, основываясь на своих ценностях и принципах

Вывод:

ИИ уже доказал свою способность повышать эффективность и точность во многих сферах, таких как производство, медицина и транспорт. Однако, он не может полностью заменить человека в некоторых областях, требующих уникальных качеств, таких как креативность, эмпатия и этика. Возможно, в будущем ИИ будет использоваться для улучшения работы человека, а не для его замены.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ



Схема управления человеческими ресурсами
в компании

Проблемы внедрения инноваций

Отсутствие отдельных элементов инновационного процесса

- Разрыв между инвестиционной программой и планом НИОКР
- Создание большого количества невостребованных инноваций
- Завершение процесса на этапе НИОКР (без внедрения)
- Внедрение устаревших или новых, но неэффективных решений

Отсутствие мотивации к повышению эффективности

- Стремление руководства к сохранению статус-кво
- Создание инноваций «для галочки»
- «Освоение» бюджета НИОКР
- «Выведение» изобретений за пределы предприятия



Отсутствие организационной поддержки

- За инновации отвечают все и никто
- Работник не знает способов внедрения своих предложений
- «Генераторы идей» не знают о запросах на инновации
- Идеи попадают «в долгий ящик», никто их не доводит до внедрения

Низкая предпринимательская культура и проблема защиты ИС

- Подавление инициативы сотрудника коллегами и начальством
- Взаимное недоверие работодателя и работника
- Непонимание основных ролей в процессе коммерциализации ИС
- Стремление «взять», а не «купить»

625048, Россия, г. Тюмень 34/1. Тел.: +7(3452) 40-41-50, 40-41-51. E-mail: info@rastam.ru, www.rastam.ru

Схемы и диаграммы, иллюстрирующие проблемы внедрения инновационных технологий в HR-управлении



HR-технологии развиваются в ответ на изменения рынка труда и потребности сотрудников. Ожидания людей сдвинуты к гибкости и инновациям, влияя на HR-подходы. Использование аналитики для оценки персонала станет ключевым трендом, оптимизируя процессы найма и обучения. Адаптация к удаленной работе требует новых технологических решений для взаимодействия. Безопасность данных остается приоритетом, требуя внимания в разработке новых инструментов. Интеграция технологий — ключ к повышению конкурентоспособности бизнеса.

**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!**