

Научная статья

Original article

УДК 331.103

doi: 10.55186/2413046X\_2023\_8\_5\_228

**ИННОВАЦИИ В ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**  
**INNOVATIONS IN THE OPTIMIZATION OF THE PERSONNEL  
MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE**



**Онищенко Наталья Николаевна**, кан.экон.наук, доцент, Тихоокеанский государственный университет Россия, г. Хабаровск

**Кетов Вадим Андреевич**, Тихоокеанский государственный университет, Россия, г. Хабаровск

**Onishchenko Natalia Nikolaevna**, kan.ekon. Associate Professor, Pacific State University, Russia, Khabarovsk

**Ketov Vadim Andreevich**, Pacific State University, Russia, Khabarovsk

**Аннотация.** В статье рассматриваем области инновации в оптимизации систем управления персоналом. С появлением технологий системы управления персоналом стали более эффективными, точными и экономичными. Проанализированы области инноваций применяемые на предприятиях. Главной областью, где инновации действуют на системы управления персоналом, является аналитика трудовых ресурсов. Это использование данных для обоснования принятия решений по кадровым вопросам Следующая область инноваций оказывают влияние, — это вовлечение сотрудников, используя платформы социальных сетей для облегчения общения и сотрудничества сотрудников. Важное новшество в управлении персоналом является использование облачных систем управления человеческими ресурсами

(HRMS). Оно позволяет организациям хранить и управлять данными о сотрудниках в централизованном месте. Предиктивная аналитика предполагает использование данных, статистических алгоритмов и методов машинного обучения для выявления закономерностей и прогнозирования будущих событий. В системе управления персоналом является использование искусственного интеллекта (ИИ) и чат-ботов. Которое помогает автоматизировать повторяющиеся задачи, освободить время для стратегического планирования и повысить вовлеченность сотрудников. Инновации в управлении персоналом в организациях не ограничиваются технологиями, также ищут инновационные способы вовлечения и мотивации сотрудников. Внедрение технологий инноваций в оптимизации систем управления человеческими ресурсами имеют решающее значение для успеха любой фирмы.

**Abstract.** In the article we consider the areas of innovation in the optimization of personnel management systems. With the advent of technology, personnel management systems have become more efficient, accurate and economical. The areas of innovation applied at enterprises are analyzed. The main area where innovations affect personnel management systems is workforce analytics. This is the use of data to justify decision—making on personnel issues The next area of innovation has an impact is employee engagement, using social media platforms to facilitate employee communication and collaboration. An important innovation in personnel management is the use of cloud-based human resource management systems (HRMS). It allows organizations to store and manage employee data in a centralized location. Predictive analytics involves the use of data, statistical algorithms and machine learning methods to identify patterns and predict future events. The personnel management system uses artificial intelligence (AI) and chatbots. Which helps automate repetitive tasks, free up time for strategic planning and increase employee engagement. Innovations in personnel management in organizations are not limited to technology, they are also looking for innovative ways to engage and motivate employees. The introduction of technology innovations in the

optimization of human resource management systems is crucial for the success of any company.

**Ключевые слова:** инновации, оптимизация, управление персоналом, HRMS, облачные, вовлечение, удержание, технологии

**Keywords:** innovation, optimization, HR management, HRMS, cloud, engagement, retention, technology

Успех любой организации зависит от качества ее человеческих ресурсов. Способность управлять, мотивировать и удерживать сотрудников имеет решающее значение для достижения целей организации. Управление персоналом — это процесс планирования, организации и контроля деятельности сотрудников для достижения целей организации. Традиционный подход к управлению персоналом с годами эволюционировал и стал более стратегическим, целенаправленным и инновационным. В этой статье мы рассмотрим инновации в оптимизации систем управления персоналом.

Традиционный подход к управлению персоналом предполагал использование бумажных систем для отслеживания информации о сотрудниках, такой как посещаемость, начисление заработной платы и льготы. Такой подход отнимал много времени, был чреват ошибками и не отличался гибкостью. Однако с появлением технологий системы управления персоналом стали более эффективными, точными и экономичными.

Одной из основных областей, где инновации влияют на системы управления персоналом, является аналитика трудовых ресурсов. Кадровая аналитика подразумевает использование данных для обоснования принятия решений по кадровым вопросам, распределению ресурсов и другим вопросам, связанным с персоналом. При наличии необходимых данных и инструментов компании могут принимать более обоснованные решения, которые помогут им более эффективно достигать своих целей.

Еще одна область, где инновации оказывают влияние, — это вовлечение сотрудников. Компании используют технологии для создания более

увлекательной и полезной рабочей среды для своих сотрудников. Например, некоторые компании используют методы геймификации для стимулирования сотрудников и поощрения их к достижению своих целей. Другие компании используют платформы социальных сетей для облегчения общения и сотрудничества сотрудников.

Помимо этого одной из значительных новшеств в управлении персоналом является использование облачных систем управления человеческими ресурсами (HRMS). Эти системы позволяют организациям хранить и управлять данными о сотрудниках в централизованном месте, доступном из любого места и в любое время. HRMS предоставляет широкий спектр функций, таких как прием сотрудников на работу, управление эффективностью, учет рабочего времени и посещаемости, управление заработной платой, управление льготами и порталы самообслуживания сотрудников. HRMS не только упрощает административные функции управления персоналом, но и позволяет менеджерам получать доступ к данным в режиме реального времени и принимать обоснованные решения.

Еще одной инновацией в управлении персоналом является использование предиктивной аналитики. Предиктивная аналитика предполагает использование данных, статистических алгоритмов и методов машинного обучения для выявления закономерностей и прогнозирования будущих событий. В управлении персоналом предиктивная аналитика может использоваться для выявления высокоэффективных сотрудников, прогнозирования текучести кадров и определения пробелов в квалификации персонала. Используя предиктивную аналитику, организации могут принимать решения на основе данных и эффективно распределять ресурсы.

Не менее важным в управлении персоналом является использование искусственного интеллекта (ИИ) и чат-ботов. Чат-боты на базе ИИ могут помогать сотрудникам выполнять рутинные задачи, такие как ответы на общие вопросы, связанные с управлением персоналом, составление расписания встреч и предоставление отзывов о работе. Чат-боты также могут помочь менеджерам

автоматизировать повторяющиеся задачи, освободить время для стратегического планирования и повысить вовлеченность сотрудников.

Доказано, что, используя свои новаторские способности, сотрудники могут вносить большой вклад в успех организации, генерируя, продвигая и внедряя новые и полезные идеи для улучшения рабочих процедур, продуктов и услуг. Поэтому для организаций жизненно важно выявлять и усиливать факторы, которые регулируют инновационное поведение людей на работе. В связи с внедрением искусственного интеллекта и машинного обучения, в ближайшем будущем можно ожидать появления целого ряда совершенно новых компаний и секторов, в основе работы которых лежит «цифра» и связанная с этим инновационная бизнес-модель.

Использование искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения (МО) в управлении персоналом может помочь компаниям автоматизировать и улучшить процессы, связанные с наймом, обучением, управлением производительностью, оценкой рисков и другими аспектами управления персоналом. Ниже приведены некоторые примеры использования ИИ и МО для оптимизации управления персоналом:

1. Автоматизация набора персонала: Использование алгоритмов машинного обучения для анализа резюме и кандидатов на вакансию может помочь быстро отбирать наиболее подходящих кандидатов и ускорить процесс набора персонала.
2. Управление производительностью: Использование ИИ для анализа данных производительности сотрудников, таких как объем продаж, количество выполненных задач и т. д., может помочь определить лучшие практики и выявить проблемы в работе сотрудников.
3. Обучение и развитие персонала: Использование ИИ и МО для адаптивного обучения сотрудников, основанного на их уникальных потребностях и навыках, может помочь повысить эффективность обучения и развития персонала.

4. Оценка рисков: Использование ИИ для анализа данных о заболеваемости сотрудников, несчастных случаях на производстве и других факторах может помочь предсказать возможные риски для здоровья и безопасности сотрудников и принять меры для их предотвращения.

Это лишь некоторые примеры использования искусственного интеллекта и машинного обучения в управлении персоналом. Другие примеры включают анализ больших данных для выявления тенденций и моделей в работе сотрудников, а также автоматизацию процессов управления персоналом. В целом, использование искусственного интеллекта и машинного обучения может значительно повысить эффективность и эффективность управления персоналом.

Перспективы использования искусственного интеллекта и машинного обучения в управлении персоналом весьма обширны. В будущем, развитие технологий и алгоритмов искусственного интеллекта и машинного обучения сделает возможным еще более точный анализ данных и выявление более сложных паттернов и тенденций в работе сотрудников. Это, в свою очередь, позволит компаниям улучшить управление производительностью и повысить качество работы сотрудников.

Инновации в управлении персоналом не ограничиваются технологиями. Организации также ищут инновационные способы вовлечения и мотивации сотрудников. Одна из таких инноваций - использование геймификации. Геймификация подразумевает использование элементов и механики игрового дизайна в неигровых контекстах для вовлечения и мотивации пользователей. В управлении персоналом геймификация может быть использована для повышения вовлеченности, производительности и удержания сотрудников. Например, организации могут создать игровую среду обучения, в которой сотрудники могут зарабатывать значки, очки и награды за прохождение учебных модулей, достижение целей и сотрудничество с коллегами.

Еще одной инновацией в управлении персоналом является использование программ оздоровления сотрудников. Программы оздоровления сотрудников направлены на обеспечение физического, умственного и эмоционального благополучия на рабочем месте. Предоставляя сотрудникам доступ к фитнес-залам, здоровому питанию, программам по снижению стресса и ресурсам психического здоровья, организации могут создать культуру благополучия, способствующую повышению производительности, вовлеченности и удовлетворенности работой.

Кроме того, пандемия COVID-19 ускорила потребность компаний в инновационных системах управления персоналом. Удаленная работа стала нормой, и компаниям пришлось внедрять новые инструменты и процессы для поддержания связи и продуктивности своих сотрудников. Многие компании обратились к видеоконференциям и виртуальным средствам совместной работы, чтобы поддерживать связь со своими сотрудниками.

Однако, хотя инновации облегчают оптимизацию систем управления персоналом, важно помнить, что технология не является серебряной пулей. Компании по-прежнему должны отдавать предпочтение человеческим связям и отношениям, чтобы создать позитивную рабочую среду и добиться долгосрочного успеха.

Эффективная коммуникация имеет решающее значение для построения отношений между сотрудниками и менеджерами. Менеджеры должны уметь четко общаться со своими командами, предоставлять обратную связь и поощрять открытый диалог. Этого можно достичь с помощью регулярных проверок, командных собраний и других форм общения.

Кроме того, компании должны уделять приоритетное внимание развитию и обучению сотрудников. Инновации в системах управления персоналом могут помочь компаниям определить навыки и компетенции, необходимые сотрудникам для достижения успеха, но именно организация должна обеспечить необходимое обучение и поддержку. Инвестиции в развитие

сотрудников приносят пользу не только самим сотрудникам, но и организации в целом.

Инновации в системах управления персоналом также могут помочь компаниям в продвижении многообразия, справедливости и инклюзивности (DEI). Инициативы DEI становятся все более важными, поскольку компании признают преимущества разнообразной и инклюзивной рабочей силы. Технологии могут помочь компаниям определить области, в которых им необходимо улучшить работу, и внедрить политику и практику, способствующие созданию более разнообразного и инклюзивного рабочего места.

В заключение следует отметить, что инновации в оптимизации систем управления персоналом имеют решающее значение для успеха любой организации. Используя новейшие технологии, аналитику и стратегии вовлечения, организации могут оптимизировать административные функции, улучшить процесс принятия решений и создать культуру благополучия, способствующую вовлечению и удержанию сотрудников. Организации, которые внедряют инновации в управление персоналом, имеют больше возможностей для привлечения и удержания лучших кадров, достижения своих стратегических целей и опережения конкурентов.

#### **Список источников**

1. Евсюков В. Д. Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта развития цифровой организации труда // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15, № 2. С. 166–178.
2. Масюк, Н. Н. Трансформация методов управления человеческим капиталом в условиях цифровизации / Н. Н. Масюк, О. С. Голованова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2022. – Т. 11, № 1(38). – С. 26-30. – DOI 10.57145/27128482\_2022\_11\_01\_05. – EDN JEGEDF.
3. Таннинг, Ж. Ф. Автоматизация процесса управления персоналом / Ж. Ф. Таннинг, Н. Ф. Момкин // Актуальные вопросы развития науки на современном этапе : сборник статей / Под общ. ред. Г.Н. Гужиной. – Москва : Московский



педагогический государственный университет, 2019. – С. 117-121. – EDN VTFLBI.

4. Толкунова, Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е. Г. Толкунова // . – 2019. – Т. 9, № 6-1. – С. 138-143. – EDN LRITIW.

5. Нестерова, К. А. Автоматизация процессов подбора и управления персоналом / К. А. Нестерова // Общество, образование, наука в современных парадигмах развития : Сборник трудов по материалам III Национальной научно-практической конференции, Керчь, 17–18 октября 2022 года / Редколлегия: Е.П. Масюткин [и др.]. – г. Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2022. – С. 350-355. – EDN RSEHLJ.

6. Попазова О.А., Шихова Н.Н. Управление персоналом на основе анализа больших данных: риски и возможности // Известия СПбГЭУ. 2019. №3 (117). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-na-osnove-analiza-bolshih-dannyh-riski-i-vozmozhnosti> (дата обращения: 26.02.2023).

7. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here?. *Journal of management*, 32(6), 898-925.

8. Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.

9. Deloitte. (2019). *Global human capital trends*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2019-human-capital-trends-2.pdf>

### References

1. Evsyukov V. D. Sravnitel`ny`j analiz zarubezhnogo i rossijskogo opy`ta razvitiya cifrovoj organizacii truda // Srednerusskij vestnik obshhestvenny`x nauk. 2020. T. 15, № 2. S. 166–178.

2. Masyuk, N. N. Transformaciya metodov upravleniya chelovecheskim kapitalom v usloviyax cifrovizacii / N. N. Masyuk, O. S. Golovanova // Azimut nauchny`x issledovanij: e`konomika i upravlenie. – 2022. – Т. 11, № 1(38). – S. 26-30. – DOI 10.57145/27128482\_2022\_11\_01\_05. – EDN JEGEDF.

3. Tanning, Zh. F. Avtomatizaciya processa upravleniya personalom / Zh. F. Tanning, N. F. Momkin // Aktual`ny`e voprosy` razvitiya nauki na sovremennom e`tape : sbornik statej / Pod obshh. red. G.N. Guzhinoy. – Moskva : Moskovskij pedagogicheskij gosudarstvenny`j universitet, 2019. – S. 117-121. – EDN BTFLBI.
4. Tolkunova, E. G. Upravlenie personalom v e`poxu cifrovoj e`konomiki / E. G. Tolkunova // . – 2019. – Т. 9, № 6-1. – S. 138-143. – EDN LRITIW.
5. Nesterova, K. A. Avtomatizaciya processov podbora i upravleniya personalom / K. A. Nesterova // Obshhestvo, obrazovanie, nauka v sovremenny`x paradigmax razvitiya : Sbornik trudov po materialam III Nacional`noj nauchno-prakticheskoy konferencii, Kerch`, 17–18 oktyabrya 2022 goda / Redkollegiya: E.P. Masyutkin [i dr.]. – g. Kerch`: FGBOU VO «Kerchenskij gosudarstvenny`j morskoy texnologicheskij universitet», 2022. – S. 350-355. – EDN RSEHLJ.
6. Popazova O.A., Shixova N.N. Upravlenie personalom na osnove analiza bol`shix danny`x: riski i vozmozhnosti // Izvestiya SPbGE`U. 2019. №3 (117). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-na-osnove-analiza-bolshih-dannyh-riski-i-vozmozhnosti> (data obrashheniya: 26.02.2023).
7. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here?. Journal of management, 32(6), 898-925.
8. Cascio, W. F. (2018). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. McGraw-Hill Education.
9. Deloitte. (2019). Global human capital trends. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2019-human-capital-trends-2.pdf>

**Для цитирования:** Онищенко Н.Н., Кетов В.А. Инновации в оптимизации системы управления персоналом на предприятии // Московский экономический журнал. 2023. № 5. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-5-2023-32/>

© Онищенко Н.Н., Кетов В.А., 2023. Московский экономический журнал, 2023,