

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

**Компетенции будущего HR-специалиста: адаптация к интеллектуальным системам управления персоналом в контексте различий госсектора и бизнеса**

**Научный руководитель – Деханова Наталья Геннадьевна**

*Ма Юйхань*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: 316816402@qq.com*

Сегодня мы живём в эпоху стремительной цифровизации. Технологии искусственного интеллекта, больших данных и облачных вычислений коренным образом меняют управление персоналом. Если раньше автоматизация касалась в основном рутинных операций, то теперь мы переходим к стратегическому управлению на основе данных. Это открывает новые возможности, но одновременно предъявляет новые требования к специалистам по управлению персоналом.

Основная идея моего доклада заключается в том, что будущий HR-специалист должен обладать особым набором компетенций, позволяющих эффективно работать в условиях интеллектуальных систем. При этом способы адаптации и необходимые навыки различаются в зависимости от сектора: государственного или бизнес-сектора.

Цифровая волна уже захлестнула HR-индустрию. Основные тренды: автоматизированный подбор персонала, когда ИИ ускоряет отбор резюме; аналитика данных как основа для прогнозирования потенциала сотрудников; персонализированный опыт, то есть индивидуальные пути развития для каждого работника; и интеллектуализация, позволяющая оптимизировать структуру и командную работу.

Однако, несмотря на общие тренды, существуют ключевые различия между госсектором и бизнесом в управлении персоналом. В госсекторе приоритетом являются строгая регламентация, безопасность данных и стабильность, тогда как в бизнесе важнее гибкость, скорость принятия решений и ориентация на результат. Эти различия накладывают отпечаток на то, как именно должны внедряться интеллектуальные системы и какие компетенции потребуются HR-специалистам.

Какие же компетенции будущего можно выделить? Я предлагаю модель из пяти ключевых блоков:

1. Цифровая грамотность и аналитические способности. Это умение извлекать инсайты из данных для принятия обоснованных решений, переход от интуитивных решений к решениям на основе данных. Необходимо владеть инструментами анализа, такими как Tableau, Power BI, уметь интерпретировать кадровые данные и превращать их в ценные бизнес-рекомендации. Например, прогнозировать текучесть кадров, оценивать эффективность найма или рассчитывать ROI от обучения.

2. Управление технологиями и сотрудничество с ИИ. Современный HR-специалист должен не бояться искусственного интеллекта, а эффективно использовать его как помощника. Это означает понимание возможностей и ограничений ИИ-инструментов, умение с ними взаимодействовать и контролировать их работу.

3. Стратегическое мышление и деловая интуиция. HR перестаёт быть просто функциональным подразделением. Теперь его роль — стратегический партнёр бизнеса. Для этого нужно глубоко понимать бизнес-стратегию, модель и конкурентную среду компании, уметь читать финансовые отчёты и связывать HR-процессы с долгосрочными целями.

4. Развитие организации. Это способность содействовать адаптации компании к изменениям, повышать организационную эффективность, помогать сотрудникам осваивать новые способы работы.

5. Дизайн опыта сотрудников. В эпоху персонализации важно учитывать потребности каждого сотрудника, поддерживать благоприятный климат в коллективе и создавать условия для раскрытия потенциала.

Теперь рассмотрим практические пути адаптации к интеллектуальным системам в двух секторах.

В госсекторе внедрение должно проходить поэтапно: начинать с простых модулей (например, учёт рабочего времени), затем постепенно переходить к более сложным (подбор, оценка). Критически важна безопасность данных — системы обязаны соответствовать государственным нормам и стандартам защиты конфиденциальности. Также необходимо проводить систематическое обучение госслужащих цифровым навыкам, чтобы они могли эффективно использовать новые инструменты. И наконец, интерфейсы должны быть максимально простыми и удобными, чтобы повысить принятие системы пользователями.

В бизнес-секторе подход иной. Здесь нужна гибкость: выбирать масштабируемые решения, которые могут быстро адаптироваться под меняющиеся требования. Важно создавать HR-центры данных, интегрирующие информацию из разных источников для оперативного анализа и прогнозирования. Ключевая задача — формировать команды, способные эффективно сотрудничать с ИИ. И конечно, ориентироваться на опыт сотрудников: использовать технологии для улучшения всех этапов — от найма до обратной связи, что повышает привлекательность компании как работодателя.

В заключение хочу подчеркнуть: будущий HR-специалист должен сочетать в себе цифровые компетенции и мягкие навыки. Способы адаптации к ИИ-системам различаются в госсекторе и бизнесе, поэтому при подготовке кадров необходимо учитывать специфику каждого сектора. Главный фактор успеха — постоянное развитие и гибкость, готовность учиться новому и меняться вместе с технологиями.