



ГРУППА КОМПАНИЙ

**ДЕЛОВОЙ
АЛЬЯНС**

ИИ в управлении командой

для повышения продуктивности бизнеса

Нина Яныкина

2024



Создано с помощью
GigaChat



Яныкина Нина Олеговна

Сооснователь ГК «Деловой Альянс»

Идеолог и соавтор образовательных и просветительских проектов «Школа наставников для студенческих проектных команд», «Школа технологического суверенитета», «Форсайт-марафон для подростков «Большое завтра», «Точки кипения на базе университетов», «Школа технологических брокеров»

Член Совета по развитию цифровой экономики при Совете Федерации

Член Совета Попечителей Университета менеджмента Алматы, Казахстан

Ректор АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035», 2020-2022

Исполнительный директор Центра академических партнерств, Центральный аппарат, Блок HR, ПАО Сбербанк, 2019-2020

Член Наблюдательного совета Университета ИТМО (г. Санкт-Петербург), декан, директор института, 2014-2020

Автор 20+ научных публикаций в сфере экономики и управления

Лектор Российского общества «Знание»



HR = Human

**«Человекоцентричность
должна быть во главе всей нашей
работы»**

**Президент Российской Федерации
Владимир Путин
Февраль 2024**



HR = Human

«Ни одна компания в мире пока не может построить человекоцентричную компанию ..

Главная технология здесь – технология **ИИ**»

Председатель
Правления Сбера
Герман Греф
Ноябрь 2024



HR = Human

«В историческом периоде высокой турбулентности (структурной неопределенности) важным фактором структуризации является сам **актор**»

Д.э.н., профессор, декан экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, заведующий кафедрой прикладной институциональной экономики

Александр Аузан
Декабрь 2024



Мир вчера и сегодня

| | |
|---------------------|------------------|
| V olatility | Волатильность |
| U ncertainty | Неопределенность |
| C omplexity | Сложность |
| A mbiguity | Двусмысленность |

Мир вчера и сегодня

Brittle

Хрупкий

Anarchic

Анархический

Nonlinear

Нелинейный

Incomprehensible

Непонятный

Мир сегодня и завтра

Shocking

Шокирующий

Hazy

Туманный

Incomprehensible

Непонятный

Volatile

Волатильный

Ambiguous

Двусмысленный

Мир сегодня и завтра

Turbulent

Ambiguous

Complex

Incomprehensible

Турбулентный

Двусмысленный

Сложный

Непонятный

ГОСТ о человекоцентричности

Принципы организации, ориентированной на человека:

- 1.** Использование **индивидуальных различий** в качестве преимущества организации
- 2.** Установление в качестве стратегической цели организации **пригодности использования и доступности** системы, продукции или услуги
- 3.** Применение общего **системного подхода**
- 4.** Установление в качестве приоритета деятельности обеспечения **здоровья, безопасности и благополучия людей**
- 5.** Осознание **ценности** персонала и создание условий для понимания сотрудниками **значимости** своей работы
- 6.** Открытость и **доверие**
- 7.** Социальная **ответственность** во всех действиях

Национальный стандарт РФ **ГОСТ Р ИСО 27500-2024** "Эргономика. Организация, ориентированная на человека. Общие принципы"



Вызовы для HR сегодня

1. Привлечение талантов

Конкуренция за квалифицированных специалистов на рынке труда усиливается. В условиях дефицита кадров компаниям приходится бороться за лучших сотрудников.

Удаленная работа и гибкость: многие кандидаты ожидают возможности работать удаленно или по гибкому графику, что требует от компаний адаптации к новым условиям работы.

2. Удержание сотрудников

Борьба с текучестью кадров: в условиях высокой конкуренции компании сталкиваются с необходимостью удерживать ключевых сотрудников, предлагая им привлекательные условия и карьерный рост.

Развитие корпоративной культуры: создание благоприятного рабочего климата становится важным фактором для удержания персонала.

3. Цифровизация процессов

Автоматизация HR-процессов: внедрение технологий позволяет оптимизировать процессы подбора, обучения и управления персоналом, но требует инвестиций и адаптации со стороны HR-отделов.

Использование данных и аналитики: сбор и анализ больших объемов данных о сотрудниках помогает принимать более обоснованные решения, однако требует наличия соответствующих инструментов и компетенций.

Вызовы для HR сегодня

4. Управление изменениями

Быстро меняющаяся бизнес-среда: компании вынуждены адаптироваться к изменениям рынка, что требует гибкости и способности быстро реагировать на новые вызовы.

Кризис-менеджмент: управление кризисными ситуациями, такими как пандемия COVID-19, требует новых подходов к управлению персоналом и поддержанию мотивации команды.

5. Обучение и развитие сотрудников

Непрерывное обучение: сотрудники требуют постоянного развития своих навыков, особенно в условиях быстрого технологического прогресса.

Персонализация программ обучения: разработка индивидуальных планов развития для каждого сотрудника становится все более актуальной задачей.

6. Диверсификация и инклюзивность

Поддержка разнообразия: привлечение и удержание сотрудников разных национальностей, полов, возрастов и культур становится важной частью стратегии многих компаний.

Создание инклюзивной среды: обеспечение равных возможностей для всех сотрудников независимо от их происхождения или личных особенностей

Вызовы для HR сегодня

7. Здоровье и благополучие сотрудников

Психическое здоровье: внимание к психическому здоровью сотрудников возрастает, особенно после пандемии и роста уровня стресса.

Баланс между работой и личной жизнью: предоставление сотрудникам возможностей для поддержания баланса между работой и личной жизнью становится важным аспектом благополучия.

8. Этика и соблюдение законодательства

Соблюдение норм трудового права: изменения в законодательстве и усиление контроля со стороны государственных органов требуют от HR тщательного соблюдения всех нормативных требований.

Этические стандарты: поддержание высоких этических стандартов внутри компании, включая борьбу с дискриминацией и харассментом.

Создано с помощью
@Kandinsky

Искусственный интеллект

Комплекс технологических решений*, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека .

* включает информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений

Важные аспекты использования нейросетей

Эффективность и скорость: позволяют обрабатывать большие объемы информации за короткое время, что особенно полезно в условиях быстрого темпа работы

Креативность: могут предложить неожиданные идеи и решения, что помогает расширить горизонты мышления и находить новые подходы к задачам

Персонализация: могут анализировать данные о сотрудниках и клиентах, что позволяет создавать более персонализированные предложения и улучшать взаимодействие

Обучение и развитие: Использование технологий помогает нам быть в курсе современных трендов и развивать навыки, которые будут востребованы в будущем

Этика и безопасность: Важно помнить о необходимости соблюдения этических норм и защиты данных при использовании нейросетей, а также использовать правило **«доверяй, но проверяй»**

ИИ для HR

Подбор персонала

- Автоматизация поиска кандидатов.
- Анализ резюме и профилей социальных сетей.
- Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии.
- Проведение первичных интервью с помощью чат-ботов.

Управление талантами

- Прогнозирование потребностей компании в кадрах.
- Выявление потенциальных лидеров внутри организации.
- Рекомендации по обучению эффективности и мотивации
- Оптимизация ротации кадров.

Оценка и развитие сотрудников

- Использование ИИ для анализа производительности.
- Создание индивидуальных планов развития.
- Мониторинг прогресса
- Подсказки и рекомендации по обучению.

Обучение и адаптация новых сотрудников

- Персонализированные программы обучения.
- Виртуальные наставники и помощники.
- Мониторинг прогресса адаптации.

Анализ данных и прогнозирование

- Сбор и анализ больших объемов данных о сотрудниках.
- Предсказание текучести кадров.
- Определение факторов удовлетворенности работой.
- Прогноз заболеваемости

Коммуникация и вовлеченность

- Чат-боты для ответов на вопросы сотрудников.
- Поддержка обратной связи через опросы и анкеты.
- Повышение уровня вовлеченности через персонализированный подход.

Плюсы ИИ для HR

Подбор персонала

- Сокращение времени подбора и повышение качества.

Оценка и развитие сотрудников

- Индивидуализация и синхронизация запроса работодателя и способностей работника.

Анализ данных и прогнозирование

- Высвобождение времени HR-специалистов от рутинных операций для стратегических задач и человекоцентричности

Управление талантами

- Рост объективности, снижение/исключение фактора «любимчиков» .

Обучение и адаптация новых сотрудников

- Повышенная вариативность траекторий развития сотрудника.
- Уход от обучения в силу доступности точной информации в живом режиме и реальном времени (продуктовое обучение, обучение внутренним процессам)

Коммуникация и вовлеченность

- Комфорт сотрудников без повышенных затрат

Виды ИИ

По уровню развития

- Слабый
- Сильный
- Супер

По решаемым задачам

- генеративный
- классифицирующий
- предиктивный
- рекомендательный

По функционалу

- реактивный
- с ограниченной памятью
- с теорией разума
- с самосознанием





На чем проводить пилотное тестирование?

Подбор персонала

- Написать текст вакансии на конкретную позицию
- Написать булевый запрос на поиск человека
- Создать структуру телефонного скрининга

Управление талантами

- Разработать шаги по дополнительной мотивации работников

Оценка и развитие сотрудников

- Подготовить базовый ИПР работника на основе существующего профиля и требований к должности

Обучение и адаптация новых сотрудников

- Создать программу обучения по определенному навыку
- Сделать обучающий ролик

Анализ данных и прогнозирование

- Создание презентаций для высвобождения времени на аналитическую работу

Коммуникация и вовлеченность

- Придумать упражнения для укрепления командного духа
- Сделать ролик для внутренних коммуникаций

Возможные риски и ограничения ИИ

1. Потеря рабочих мест
2. Этические проблемы и предвзятость
3. Кибербезопасность и приватность
4. Угрозы автономных систем
5. Социальная изоляция и зависимость, потеря критического мышления
6. Манипуляция общественным мнением
7. Неопределенность будущего развития

Пример: Курируемый контент VS инфляция ценности контента

Быть или не быть технооптимизму в HR?

44 %

компаний используют
искусственный
интеллект в HR

26%

в сфере обучения
персонала

24%

в подборе и найме

13%

в онбординге и КДП

19%

в HR сервисах для
сотрудников

Источник:

«ИИ в HR. Кейсы российского
рынка».

Совместное исследование
«Технологий доверия» и
Knomy
август 2024



Яныкина Нина Олеговна

Сооснователь ГК «Деловой Альянс»

Идеолог и соавтор образовательных и просветительских проектов «Школа наставников для студенческих проектных команд», «Школа технологического суверенитета», «Форсайт-марафон для подростков «Большое завтра», «Точки кипения на базе университетов», «Школа технологических брокеров»

Член Совета по развитию цифровой экономики при Совете Федерации

Член Совета Попечителей Университета менеджмента Алматы, Казахстан

Ректор АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035», 2020-2022

Исполнительный директор Центра академических партнерств, Центральный аппарат, Блок HR, ПАО Сбербанк, 2019-2020

Член Наблюдательного совета Университета ИТМО (г. Санкт-Петербург), декан, директор института, 2014-2020

Автор 20+ научных публикаций в сфере экономики и управления

Лектор Российского общества «Знание»

