

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ТЕХНОЛОГИИ И ПРАКТИКИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ»

#hrtech #conf

НАУЧНАЯ СЕКЦИЯ «ЦИФРОВОЙ КАПИТАЛ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА»

Сессия 1.

Доклады:

БОБКОВ Вячеслав Николаевич, д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник РЭУ им. Г. В. Плеханова, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни, ИСЭПН ФНИСЦ РАН (Россия, Москва) **ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ДРАЙВЕРЫ И УГРОЗЫ**

Цифровизация создает новую среду для занятости. Драйверы ее развития: 1) рост разнообразия занятости; 2) рост производительности труда; 3) рост связности рынков труда; 4) расширение свободного времени; 5) рост управляемости социоприродными системами. Угрозы представляют: 1) распространение неустойчивой занятости; 2) рост безработицы; 3) подрыв социальной функции труда; 4) проблемы, искусственного интеллекта; 5) растущая неустойчивость обществ; 6) нарушение экологического равновесия.

ДЕРЮГИН Павел Петрович, д.с.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **СТРАТЕГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТЕЙ: ПОТЕНЦИАЛ СЕТЕВОЙ ПОДХОД**

Актуальность разработки стратегии социологической диагностики на основе обращения к ценностям с использованием сетевого подхода обусловлена необходимостью изучения условий максимального использования человеческого капитала. Решение этой задачи приобретает актуальность в связи с созданием в РФ 15-ти национально-образовательных центров, в которых реализуется модель взаимодействия науки и практики (Указ Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.»).

ЕЛИСЕЕВА Ирина Ильинична, д.э.н., член-корреспондент РАН, заслуженный деятель науки РФ заведующая сектором, Социологический институт РАН (Россия, Санкт-Петербург) **ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА**

Акцентируются демографические проблемы рынка труда РФ: неравномерность замещения поколений; женский перекоп в структуре занятых; проблематичность привлечения мигрантов из зарубежья. НТП, тенденция цифровизации предъявляют высокие требования к качеству рабочей силы. Сохраняющаяся низкая производительность труда и сверхсмертность мужчин выдвигают задачи по преодолению негативного воздействия того и другого факторов. Выдвигается тезис об отсутствии необходимости привлечения внешних мигрантов.

ЗАБЕЛИНА Ольга Викторовна, д.э.н., профессор, начальник лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений Центра изучения трудовых отношений и рынка труда, «ВНИИ труда» Минтруда России (Россия, Москва) **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ПЕРЕХОДА К НОВОЙ МОДЕЛИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Доклад посвящен прогнозно-аналитическому обеспечению госполитики занятости в современных условиях развития российского рынка труда. Рассмотрен российский опыт анализа и прогнозирования рынка труда (особое внимание уделено исследованию спроса и предложения навыков с использованием современных технологий big data); даны предложения о приоритетных направлениях исследования рынка труда на базе технологий big data, создающих предпосылки для успешной реализации органами службы занятости новых функций.

КОЗЫРЕВА Лариса Дмитриевна, д.филос.н., профессор, Северо-Западный институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (Россия, Санкт-Петербург) **ТРУДОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКА: ДИНАМИКА И ПРОГНОЗ**

Анализируется динамика трудовых компетенций (навыков), необходимых, по мнению работодателей, для эффективного выполнения работником трудовых функций. Определены и обоснованы тренды возрастания и снижения значения отдельных компетенций. На основе анализа тенденций развития трудовой сферы в цифровую эпоху сделан прогноз развития перспективных компетенций.

КУЗЕВАНОВА Ангелина Леонидовна, д.с.н., заведующая кафедрой, Волгоградский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Волгоград) **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДА В ЗЕРКАЛЕ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ**

Доклад основывается на данных комплексного социологического исследования, проведенного авторами с помощью методов анкетного опроса и глубинного интервью. На основе полученных данных авторы формулируют выводы об оценке респондентами значимости цифровых компетенций для современного работника и процесса цифровизации труда, о восприятии участниками опроса достоинств и недостатков внедрения цифровых технологий в практику деятельности современных организаций, об оценке проблем и перспектив развития этого процесса.

ТИТАРЕНКО Лариса Григорьевна, д.с.н., профессор кафедры социологии Белорусского государственного университета (Беларусь, Минск) **ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ДРАЙВЕР СФЕРЫ ТРУДА**

Цифровизация сферы труда требует развития новых знаний и компетенций, формирования цифрового капитала и цифровой культуры. Обладающие им специалисты получают не только материальные выгоды, но и возможности самореализации в труде, который им интересен. Основы цифрового капитала специалистов закладываются в вузе и включают IT-знания и широкие компетенции, востребованные в любой сфере труда. Необходима разработка модели универсальных компетенций как части культуры молодых специалистов цифровой экономики.

Выступления:

ГРАДУСОВА Валентина Николаевна, к.э.н., доцент, Северо-Западный институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Санкт-Петербург) **СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО КАПИТАЛА В РФ И СТРАНАХ ЕС**

Россия сильно отстает от европейских стран по использованию ИКТ. В 2018 г. 90 % российских организаций использовали Интернет (в большинстве стран ЕС – 95 % и выше), веб-сайты имели 49 % российских организаций (в большинстве стран ЕС – 70 % и выше). Индекс развития ИКТ в России, по оценкам International Telecommunication Union, составляет 7,07. Меньше только в Болгарии, Венгрии, Польше, Румынии, Словакии, Италии. В большинстве европейских государств данный показатель превышает 7,8.

ВАЙНГОРТ Владимир Леонтьевич, д.э.н., член правления, научный руководитель консалтинг «Кардис» (Эстония) **МЕТАМОРФОЗЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ РОСТА ЦИФРОВОГО КАПИТАЛА (НА ПРИМЕРЕ ЭСТОНИИ)**

Цифровизация в Эстонии обусловила: атомизацию труда в сфере IT; рост оплаты труда в креативном секторе экономики; опережающее развитие образования и здравоохранения. При этом выявилась неизбежность радикального увеличения числа рабочих мест низкой квалификации. В результате меняется структура общества: средний класс расслаивается. Растёт разрыв доходов верхних и нижних слоёв (с нарастанием прекариатизации). Требуются государственные программы переквалификации и развития человеческого капитала.

ИСАКОВА Инна Александровна, к.с.н., доцент, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Россия, Нижний Новгород) **ЦИФРОВОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ИЛИ СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: К ВОПРОСУ О КАТЕГОРИЯХ**

В терминологическом поле современной социологии активно обсуждается словосочетание «цифровой капитал», также называемый «цифровой человеческий капитал»; в связи с развитием социальных сетей в научный оборот введен термин «online социальный капитал»; также зарубежные исследователи, как, например, М. Lightfoot и А. Quan-Haase расстраивают категорию «цифровой социальный капитал». В статье будет осуществлена попытка разграничить указанные термины, соотнеся с понятием «цифровая грамотность».

КАРЕЛЬСКАЯ Светлана Николаевна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

В выступлении представлена оценка роли цифровых технологий в развитии человеческого капитала в разрезе социальной ответственности на национальном, корпоративном и личном уровнях. Складывающиеся тенденции оценки социальной ответственности на национальном уровне способствуют созданию направления управления человеческими ресурсами через социальную мотивацию. Анализируется опыт формирования и использования социальных рейтингов в Китае.

КЕЛАСЬЕВ Олег Вячеславович, к.с.н., старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет, (Россия, Санкт-Петербург) **ГРАНИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В настоящее время происходит резкая дифференциация индивидуального человеческого капитала. С одной стороны, растёт ценность квалифицированного, мотивированного к использованию ИТ работника. С другой, растёт численность не стремящихся углубляться в профессию индивидов. Их роль в развитии цифрового

общества пока недостаточно изучена. Возможно, недостаточный человеческий капитал не является препятствием для развития их цифрового капитала, включения в цифровое общество.

КОЛЫЧЕВА Валерия Андреевна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **«ДВА КАПИТАЛА – ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ И ЦИФРОВОЙ: СТОЛКНОВЕНИЕ НЕИЗБЕЖНО?»**

В выступлении затрагиваются вопросы анализа человеческого и цифрового капитала. Представлены результаты анкетного опроса. Содержательная часть анкетного листа представлена 8 ситуационными задачами, которые опрашиваемым предлагалось разрешить. В состав адресной части программы наблюдения вошли 4 факторных признака (пол, возраст, род занятий, уровень образования респондентов) согласно гипотезам исследования, определяющих ответ на его основной вопрос.

ПРУЕЛЬ Николай Александрович, д.с.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург); **МЕНЬШИКОВА Галина Александровна**, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЕВРОПЕЙСКИЕ ТРЕНДЫ И РОССИЙСКАЯ РЕАЛЬНОСТЬ**

Сфера высшего образования как основа формирования общественного прогресса переживает качественные и позитивные изменения. Будут раскрыты некоторые из них: внедрение принципа «Shared Governance», актуализация роли преподавателя как носителя новых знаний и компетенций, активное вхождение науки в процесс обучения и др. В РФ эти процессы частично идут, но не все. Будут представлены успехи отечественной высшей школы по реформированию процесса преподавания, выявлены сохраняющиеся недостатки.

Сессия 2.

Доклады:

КАРАПЕТЯН Рубен Варганович, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ТРУДОВУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ**

Глобальной проблемой современного общества является отношение человека к своему труду и цифровым инновациям. Основываясь на научных знаниях о них, фактах их интеграции в социальные процессы и практики, мы строим свои суждения о социальности цифровых трансформаций. Она обнаруживается в различных сферах общественной жизни, в том числе, в труде. Нахождение закономерностей влияния цифровых трансформаций на трудовую активность обеспечит понимание проблем принятия работниками цифровизации их труда.

ЛИПАТОВА Людмила Николаевна, д.с.н., Саранский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия, Саранск) **СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЦИФРОВИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРОИЗВОДСТВ**

Материально-техническая база цифровизации характеризуется показателями использования ИКТ. Сегодня в РФ не имеют компьютеров 6 % организаций, серверов – 47 %, локальных вычислительных сетей – 36 %, «облачных» сервисов – 74 % организаций крупного и среднего бизнеса. Только 39 % работников используют в своей работе персональные компьютеры, 30 % – Интернет. 86 % организаций используют специальные программные средства. В основном это бухгалтерские программы и электронные справочно-правовые системы.

МАКАРОВ Евгений Иванович, заместитель председателя, Федерация Независимых Профсоюзов России, почётный профессор, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов (Россия, Санкт-Петербург) **НА ПУТИ К НОВОМУ ОБЩЕСТВЕННОМУ ДОГОВОРУ (ПРОФСОЮЗЫ И ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЙ МИР)**

В докладе рассматривается проблема перехода от системы ценностей индустриального общества к представлениям о ценностях в постиндустриальную эпоху. Дается сравнение трудовых ценностей, заложенных в «индустриальный» общественный договор с позиций сторонников неолиберальной теории. Внимание уделено трансформации личности человека. Сформулированы вызовы для профсоюзов при формировании положений общественного договора, учитывающих постиндустриальные особенности трудовых отношений.

СИЗОВА Ирина Леонидовна, д.с.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **СИТУАЦИИ И ЗОНЫ НАПРЯЖЕННОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ РОССИИ**

Целью является анализ напряженности в российской социально-трудовой сфере. Она изучается на идеях и выводах современной европейской школы прагматизма и на статьях российских исследователей, посвященных трудовой тематике. Для развития освобожденческой критики в России не хватает достоверной информации, не хватает прав, которые образуют основу для развития критических способностей людей. Мы наблюдаем «прямые действия», все это не приводит к выработке системных механизмов, защищающих трудящихся от капитализма.

СПИРИДОНОВА Наталия Валерьевна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ВЗАИМООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Характер взаимоотношений между трудом и капиталом определяет эффективность производственной деятельности, экономический рост, повышение благосостояния, социальную и экономическую стабильность в обществе. Выявляются изменения взаимоотношений между наемным трудом и капиталом в условиях цифровой экономики. Определяются особенности общественного договора между работником и бизнесом, степень эксплуатации работника капиталом; предлагаются методы их коррекции.

ТОЩЕНКО Жан Терентьевич, член-корреспондент Российской академии наук, д.филос.н., профессор, Российский государственный гуманитарный университет (Россия, Москва); **АНИСИМОВ Роман Иванович**, к.с.н., доцент, Российский государственный гуманитарный университет (Россия, Москва) **НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И «СРЕДНИЙ КЛАСС»**

Развитие новых цифровых технологий производит «невидимую» революцию в социальной структуре общества. В настоящий момент происходит исчезновение «среднего класса», который распадается на многочисленный «прекариат» и малочисленный «креативный класс». Это влечет социальную, политическую и экономическую нестабильность. Анализируются негативные и позитивные последствия внедрения цифровых технологий, их влияние на рынок труда, на изменение структуры занятости.

Выступления:

БАРТЛИН Евгений Александрович, к.э.н., научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Лаборатория проблем уровня и качества жизни (Россия, Москва) **РОЛЬ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Современные социально-трудовые отношения (атипичные формы занятости, такие как неполная, нулевая или временная занятость) все больше носят деперсонализированный характер, при котором роль и права трудящихся «размываются», государственные гарантии в области труда и занятости носят заявительный характер, появляются существенные возможности со стороны собственников капитала для манипулирования и дискриминации работников, практически исключается возможность коллективной защиты трудовых прав.

КОЛОДНИК Татьяна Дмитриевна, старший преподаватель, Белорусский государственный университет физической культуры (Республика Беларусь) **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В ЭПОХУ ИНДУСТРИИ 4.0.**

В материале анализируются особенности развития социально-трудовой сферы в эпоху Индустрии 4.0. Влияние цифровых технологий на данную сферу анализируется с точки зрения формирования неопределенностей, проблем и рисков, предложены мероприятия для устойчивого общественного развития.

МАЛИНИНА Татьяна Борисовна, д.с.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЦИФРОВАЯ ЭПОХА: НОВЫЙ МИР ПРОФЕССИЙ**

Внедрение информационных технологий уже затронули все сферы жизнедеятельности человека и общества и фундаментально меняют наш труд. Цифровизация социально-экономических отношений – это неизбежный глобальный мировой процесс. В современных реалиях владение компьютерными технологиями становится второй грамотностью, необходимым навыком для устройства на работу. Все это определяет становление нового мира профессий в информационном обществе.

МЫТИЛЬ Анна Владимировна, старший научный сотрудник, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Россия, Москва) **РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: БАРЬЕРЫ И СТИМУЛЫ ПОВЫШЕНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Доля работников старших возрастов (50+) в России, как и в развитых странах, неуклонно повышается. В то же время уровень «цифровой культуры» и ресурсов «цифрового капитала» у этой группа наименьший по сравнению с более молодыми работниками. Ключевая тема доклада – барьеры и стимулы, смыслы и механизмы повышения ресурса «цифрового капитала» среди работников старших возрастов (50+). Доклад основан на анализе статистики, данных социологических исследований.

СИБИРЕВ Владислав Владимирович, к.с.н., доцент, Северо-Западный институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Санкт-Петербург) **ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОГО РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА НА ЧЕЛОВЕКА**

Современные исследования показывают, что цифровое рабочее пространство повышает не только производительность, но и мотивацию, удовлетворенность работой. Тем не менее цифровизация рабочего места в ряде случаев может вредить производительности работника. Можно говорить о том, что для работодателя становится важным уделять пристальное внимание кибербезопасности. В этих условиях

следует соблюсти баланс между производительностью работников, интересами компании и цифровизацией рабочих мест.

СОШНЕВ Александр Николаевич, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ДИЗРУПТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СФЕРУ ТРУДА**

Можно выделить два типа цифровизации: технологическая и инструментальная. Первая – обеспечивает создание сквозных безлюдных технологий на новых принципах, вторая состоит в применении различного рода гаджетов, выполняющих отдельные функции. Первый тип обеспечивает disruptive прорыв в состоянии сферы труда. Он состоит не только в изменениях профессионально-квалификационной структуры, но и в модернизации самого содержания профессии, где цифровые навыки становятся базовыми.

ЧЕБОТАРЕВА Елена Эдуардовна, к.филос.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЗНАНИЕ КАК ТОВАР И ПРОФЕССИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

В выступлении рассматриваются проблемы, связанные с формированием новых представлений об «интеллекте» и «знаниях» в цифровую эпоху и реализацией этих представлений в образовательных программах современных университетов.

В 20 веке социологи предсказывали будущее как эпоху интеллектуальных профессий. В 21 веке понятия «профессия», «интеллект», «знания» претерпели существенные изменения. Следует объяснить, что мы подразумеваем под «знанием» в эпоху экономики знаний и в каком случае оно становится профессией и товаром.

#hrtech #conf

НАУЧНАЯ СЕССИЯ «HR-ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ»

Доклады:

АПОН Марина Евгеньевна, к.и.н., доцент, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия, Санкт-Петербург) **ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОПЫТА ЗАПАДНОЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РОССИИ**

Статья посвящена вопросам совершенствования кадровой работы в современной российской государственной службе как важного направления ее реформирования. Рассмотрены возможности использования зарубежного опыта в данной сфере. Автором приводится характеристика системы государственной службы и положение чиновников в ряде западноевропейских стран. В работе также производится сравнительный анализ факторов организации карьерного роста государственных служащих во Франции и в Великобритании.

ВАСИЛЬЕВА Елена Александровна, д.с.н., профессор, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия, Санкт-Петербург) **МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Государственная служба остается одним из самых привлекательных мест работы, а в условиях Арктической зоны особое значение приобретает мотивация служащих как основного субъекта государственного управления. Исследование показало, что основные мотиваторы изменились: в 2015 г. основным привлекательным фактором

было наличие льгот и гарантий, а в 2018 г. им стал высокий социальный статус. Это позволяет сделать вывод, что необходимо пересмотреть мотивацию в системе государственной службы.

КАЙСАРОВА Валентина Петровна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ «DATA CULTURE» ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПРИ РАБОТЕ С ДАННЫМИ В РЕГИОНЕ**

Универсальные представления и умения государственных служащих связаны, как с использованием IT технологий, так и с использованием данных в профессиональной сфере. Их профессиональные компетенции в регионе смещаются в область работы с большими данными, находятся на стыке ряда предметных полей универсальной подготовки и знаний из наук о данных. Это выдвигает необходимость внедрять в программы дополнительного обучения управленцев машинное обучение на основе понимания современной «Data Culture».

КАШИНА Марина Александровна, д.полит.н., профессор, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Санкт-Петербург) **ГЕНДЕРНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ HR – ТЕХНОЛОГИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: РЕСУРС РАЗВИТИЯ ИЛИ ДАНЬ МОДЕ?**

В научной литературе учет гендерных особенностей сотрудников в работе с персоналом рассматривается как ресурс повышения эффективности организации. Однако в отношении кадров государственного аппарата ситуация не выглядит столь однозначной. Объективные причины этого связаны с бюрократичностью всех HR-технологий гражданской службы, что затрудняет учет гендера служащих. Субъективные причины связаны с ценностными ориентациями, гендерными нормами и представлениями самих сотрудников кадровых служб.

КУДРЯВЦЕВА Елена Игоревна, к.пс.н., доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Санкт-Петербург (Россия, Санкт-Петербург) **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ: ЗОНА РИСКА ИЛИ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ?**

Концепция психологического контракта стала одной из основных в современной теории и практике управления человеческими ресурсами. Однако, исследования, анализирующие специфику психологического контракта как регулятора отношений в сфере государственной гражданской службы, малочисленны во всем мире. В докладе обсуждаются особенности структуры психологического контракта в системе государственной гражданской службы, специфики его исследования и перспективы применения этого теоретического конструкта

КУТЕРГИНА Евгения Андреевна, директор центра университетских исследований и мониторинга, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (Россия, Санкт-Петербург); **САНИНА Анна Георгиевна**, к.с.н., доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Санкт-Петербург (Россия, Санкт-Петербург) **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРАКТИКА ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

Вопрос о том, какие компетенции закладывать в образовательные стандарты бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» остается дискуссионным. Для формирования госслужащего, готового успешно работать в динамично меняющейся внутрироссийской и международной повестке, обучение должно базироваться на следующих принципах:

практикоориентированность обучения, инициативность и предприимчивость радость познания, принятие неудач в процессе обучения.

ПАНОВА Екатерина Александровна, к.с.н., доцент, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (Россия, Москва) **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РФ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

Кадровая политика, реализуемая на современной российской государственной гражданской службе, за последние несколько лет совершила огромный скачок в своём развитии. В ней появились качественные системы привлечения кадров для госслужбы, валидные методики и процедуры оценки компетенций кандидатов, комплексные системы обучения и развития персонала, многообразные программы подготовки кадрового резерва и т.п. Всё это позволило существенно изменить профиль современного отечественного государственного служащего - его профессиональные и личностные компетенции.

СОЛОВЬЕВА Олеся Анатольевна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА КАК ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

Задачи, определенные в Национальных проектах для исполнительных органов власти всех уровней, являются ключевым фактором будущей модернизации стратегии социальной политики России в решении вопросов усовершенствования институциональной модели социального обеспечения. Таким образом, в долгосрочном периоде рост конкурентоспособности российской экономики и вхождение на путь эффективного управления человеческим капиталом невозможно будет осуществить в отрыве от развития социальной политики государства.

ХОДАЧЕК Александр Михайлович, д.э.н., профессор, президент, руководитель Департамента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Санкт-Петербург (Россия, Санкт-Петербург) **НОВЫЕ КАДРЫ УПРАВЛЕНЦЕВ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

Борьба за технологическое лидерство РФ предъявляет повышенные требования к кадровому обеспечению, инфраструктуре научных исследований и интеграции создаваемых научных центров с ведущими российскими университетами. Необходимы специалисты по кооперации научных разработок с реальным сектором экономики. Система подготовки кадров в рамках Национального проекта «Образование» должна быть нацелена на развитие непрерывного образования с широким использованием цифровизации и дистанционных методов обучения

Выступления:

АРТЁМОВ Георгий Петрович, д.филос.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **РОЛЬ ЭТИЧЕСКИХ КОДЕКСОВ В МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Механизм мотивации профессиональной деятельности включает моральные факторы, ориентирующие членов профессионального сообщества на эффективное и качественное выполнение их социальных функций. Важную роль в этом процессе играют профессиональные этические кодексы, в которых содержатся не только позитивные и негативные предписания, но и обоснование этих предписаний с точки зрения нравственных ценностей, имеющих значение для успешного осуществления определенной профессиональной деятельности.

БОЙКО Кристина Владиславовна, специалист учебно-методической по работе, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Центр стратегических исследований Института математических исследований сложных систем (Россия, Москва) **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА**

Рассматриваются основные элементы и функции стратегического управления трудовыми ресурсами Дальнего Востока. Теоретической основой данной работы является методика стратегического управления, разработанная доктором экономических наук, профессором, Иностранным членом РАН, Заслуженным работником высшей школы экономики РФ Владимиром Львовичем Квинтом.

БУХНЕР Алевтина Алексеевна, старший преподаватель, Самарский университет государственного управления, заместитель директора Малой академии государственного управления (Россия, Самара) **РОЛЬ СИМВОЛИЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО**

В рамках данной работы раскрывается роль символического капитала в процессе формирования имиджа государственного служащего. Проанализирована взаимосвязь дефиниций «социальный капитал» и «имидж». Приведены результаты исследования, проведенного автором в 2019 году по вопросу формирования имиджа государственных служащих. Актуализирована необходимость в грамотном формировании имиджа государственных служащих посредством социальных сетей и СМИ, а также совершенствования кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации.

ДЕМЕНТЬЕВ Вячеслав Валентинович, д.э.н., профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ (Россия, Москва) **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

Условие эффективности использования человеческого капитала – создание новых форм организации и взаимодействия между участниками производства. Рассматриваются перспективы и границы добровольного сотрудничества в процессе создания организационных и институциональных инноваций. Доминирующим фактором, ограничивающим мотивацию к институциональным инновациям, является распределение доступа к правам и ресурсам власти. Без ограничения «экономики власти» невозможно обеспечить мотивацию к созданию условий для эффективного управления человеческим капиталом.

ЗЛОТНИКОВА Лидия Михайловна, к.э.н., доцент, Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации (Республика Беларусь) **ЦЕННОСТЬ И ЦЕНА ТРУДА КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

Вопросы ценности труда теоретически не разработаны. Социальная политика в сфере заработной платы базируется на догмах экономической классики. Полное тождество факторов производства отрицает фундаментальные отличительные труда, капитала и земли. Эксплуатация и отсутствие социальной справедливости не устранимы реализуемой социальной политикой. Разрешение проблем оплаты труда возможно в условиях новой экономической методологии.

МЕЛЯКОВА Евгения Валерьевна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

При реформировании структуры органов государственной власти возникают проблемы несбалансированности распределения функций отдельных органов, подразделений и должностных лиц. Нарушение взаимодействия между ними приводит к

снижению эффективности исполнения функций, снижению производительности труда, увеличению нагрузки на исполнителей. В докладе анализируются современные подходы к управлению человеческим капиталом в условиях проведения организационных изменений и трансформации организационных структур.

МИРЗИЁЕВА Саида Шавкатовна, научный сотрудник, Академия государственного управления при Президенте Узбекистана (Узбекистан) **СТРАТЕГИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ТРУДОИЗБЫТОЧНОЙ СТРАНЕ**

В докладе рассматривается стратегирование человеческого капитала в странах с избыточными трудовыми ресурсами. Анализируются причины и долгосрочные последствия низкой занятости. Основное внимание уделяется молодежи до 30 лет. Предлагаются решения, направленные на обучение и подготовку людей с ориентацией на новые профессии в соответствии с реализуемыми национальными и региональными стратегиями. Основные примеры приводятся на материалах Республики Узбекистан.

НОВИКОВА Ирина Викторовна, д.э.н., профессор, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова имени М.В. Ломоносова (Россия, Москва); **КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ - ОСНОВА РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Перспективы региона напрямую зависят от человеческого потенциала, распространенного на его территории. Возможно также влияние приграничных регионов. Поэтому разработка региональных стратегий обязательно основным блоком должна содержать кадровую стратегию. В кадровой стратегии рассматриваются перспективы развития человеческого потенциала под влиянием глобальных трендов, внутренних и внешних региональных факторов и с учетом интересов субъектов всех уровней от личных до национальных и глобальных.

СОШНЕВА Елена Борисовна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ДИНАМИКА СФЕРЫ ТРУДА**

Современные изменения в сфере труда объясняют цифровизацией, что не вызывает сомнения. Для анализа происходящих процессов необходимо глубокое исследование самой сферы труда. Очевидно, что она неоднородна, имеет сложный состав и структуру. Необходимо учитывать отраслевые аспекты занятости, региональную специфику трудового потенциала и его мобильность, профессионально-квалификационный и полудемографический состав, поскольку процессы цифровизации совершаются здесь и сейчас.

#hrtech #conf

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ СЕКЦИЯ «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ»

Сессия 1

Доклады:

ВАН ЗИЛ Ллевеллин, профессор, Технический университет Эйндховена (Нидерланды) **A POSITIVE PSYCHOLOGICAL COACHING APPROACH TOWARDS PEOPLE DEVELOPMENT**

PPC can be defined as a short to medium term professional, collaborative relationship between a client and coach, aimed at the identification, utilization, optimisation and development of personal strengths and resources in order to enhance positive states, traits and behaviours. Utilizing Socratic goal setting and positive psychological evidence-based approaches facilitates personal growth, optimal functioning, enhanced wellbeing and the actualization of people's potential. Eight critical components of a positive psychological coaching model were identified and discussed.

ГОВОРОВА Наталья Викторовна, к.э.н., ведущий научный сотрудник, Институт Европы РАН (Россия, Москва) **ТАЛАНТ НА СЛУЖБЕ ЦЕЛЯМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Трансформация структуры мирового производства и рынка труда, стремительные технологические изменения, демографические процессы, рост миграционной активности вынуждают государства предпринимать существенные усилия по воспитанию, привлечению и удержанию талантов. Увеличение спроса на квалифицированный труд в развитых странах заставляет их вступать в подлинную «битву за мастерство», поскольку таланты не привлечешь только высокими доходами – для них важны инвестиции в развитие персонала, инновационный менеджмент и инфраструктура, а также социальная модель принимающего государства, мультикультурная среда.

ГРИШИНА Екатерина, руководитель программы «Лидеры производительности», директор центра повышения производительности, Всероссийская академия внешней торговли Минэкономразвития России (Россия, Москва) **«ЖИВЫЕ» ПРОЕКТЫ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ДЕЙСТВИЕМ**

В докладе пойдет речь о применении нового подхода в обучении руководителей, который заключается в разработке межотраслевыми и межрегиональными командами «живых» проектов для роста эффективности предприятий-участников национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Данный метод реализован в уникальной образовательной программе «Лидеры производительности» - одной из разработанных Минэкономразвития России системных мер по повышению производительности труда в России.

ЛАТУХА Марина Олеговна, д.э.н., доцент, Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **MECHANISMS FOR HUMAN CAPITAL RETENTION AND DEVELOPMENT IN RUSSIA: THE STUDY OF MIGRATION INTENTIONS OF TALENTED GRADUATES AND THE ROLE OF BUSINESS**

The paper is devoted to the discussion of talent retention mechanisms that are currently used by Russian companies and the state to solve the problem of the outflow of talented university graduates. The results of the study determined that factors both at the industry level and those that characterize the respondent's perception of political, social and economic freedom and equality in the country, closeness with family, international experience and the ability to adapt to cultures, influence the formation of migratory intentions.

РУЁЛЬ Хааб, профессор, Hotelschool The Hague (Нидерланды) **DIGITAL HRM IN THE HOTEL INDUSTRY: FROM E-HRM TO AI-BASED TALENT MANAGEMENT**

The international tourism and hospitality industry experiences a number of megatrends that it needs to deal with the coming years: experience driven, new work and life expectations due to gig- and sharing economy, unprecedented personalization and connectivity, increasingly mobilized and demanding individuals, and more ethical and resource efficient lifestyles of younger generation. These trends are reflected in the HRM and talent challenges for the international tourism and hospitality. The question is how technology can help human resource and talent management in the hospitality industry to deal with these challenges.

ЭРТЕЛЬТ Берндт-Йоахим (ERTELT Bernd-Joachim), профессор, Университет прикладных исследований труда Федеральной службы занятости ФРГ (Германия) **CAREER GUIDANCE AS AN INSTRUMENT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN COMPANIES/ORGANISATIONS**

This paper examines the role of information technology (IT) directly on one central aspect of work in the twenty-first century, its impact on HRM itself. I use the long-established 'Harvard' model of HRM, offering a more contextualized view of HRM, a more expansive view

of agency theory, and a wider and more long-term approach to outcomes. Applying those principles to the literature on IT and HRM helps to clarify both the advantages and disadvantages to different stakeholders of the intersection between HRM and technology.

Сессия 2

Доклады:

БУДРИНА Ирина Тимофеевна, руководитель компании «AM Consultancy» (Румыния), председатель Румынского отделения, Общероссийская Профессиональная Психотерапевтическая Лига (Румыния) **ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОНАУКИ В КРОССКУЛЬТУРНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ – ОБУЧЕНИИ В ОБЛАСТИ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ**

Особое место в управлении миграционными человеческими ресурсами занимает проблема формирования кросскультурного капитала компании, которая подразумевает кросскультурные коммуникативные навыки работы, методы достижения культурной эмпатии и чувствительности к проявлениям культуры, выработку умений, необходимых в ситуации межкультурного общения. Наибольший интерес представляют исследования в новых областях культурной нейронауки и культурной психологии, которые исследуют скрытые влияния культуры на то, как мы думаем, наше чувство идентичности и наш способ осмысления мира.

ВОЛКОВА Наталья Владимировна, к.п.н., доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Санкт-Петербург (Россия, Санкт-Петербург); **ЧИКЕР Вера Александровна**, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург); **ПОЧЕБУТ Людмила Георгиевна**, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **РАЗЛИЧИЯ ПОКОЛЕНИЙ В ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ И ВОСПРИЯТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ**

Целью исследования является изучение взаимосвязи между восприятием организационной культуры и уровнями приверженности и идентификации для двух ключевых стейкхолдеров в университете – студентов и сотрудников в период организационных изменений. Интересно, что все три группы хотят работать в условиях поддержки труда, без сильной конкуренции. Во всех трех группах не было обнаружено существенных расхождений в отношении адхократического измерения культуры, которая направлена на инновационность.

ЗАВЬЯЛОВА Елена Кирилловна, д.п.н., профессор Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ТРАНСФОРМАЦИЯ СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ УЧК В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: «ПЕРЕИЗОБРЕТЕНИЕ»**

В сообщении рассмотрены современные тенденции изменения стратегии и практики управления человеческим капиталом в мире. Смыслообразующими векторами являются: курс на социальное предприятие, фокус на человеке, «переизобретение» технологий УЧК, ориентированное на требования меняющейся среды. Представлены данные эмпирического исследования особенностей деятельности по УЧК в российских компаниях. Проведен сравнительный анализ основных направлений трансформации УЧК в России и за рубежом.

КАТАЕВА Светлана, член управляющего комитета Ассоциации карьерного консультирования и сопровождения (АККС), управляющий партнер кадровой компании AVRIO Group Consulting (Россия, Санкт-Петербург) **КЛЮЧЕВЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В КАРЬЕРЕ И РОЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

В докладе рассматриваются актуальные темы – «Профориентация» молодых специалистов и переподготовка и получение новых профессий взрослыми людьми. В выступлении сделан акцент на ключевые изменения в карьере людей этих возрастных групп: молодых специалистов и людей «серебряной карьеры». Карьерные изменения в эти периоды жизни важны. Они играют важнейшую роль в первом случае – в профессиональном самоопределении, а во втором – в счастливом и комфортном уровне жизни и самореализации.

ОКУНЕВА Татьяна Владимировна, старший преподаватель, Уральский государственный университет путей сообщения (Россия, Екатеринбург) **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СОВРЕМЕННОГО НАЕМНОГО РАБОТНИКА**

Сопоставление результатов анализа исследований 16-19гг. позволяет показать противоречия трудовой мотивации современного наемного работника. Усиление материальной мотивации, внимание к возможностям карьерного роста и стабильности рабочего места смещает акценты реализации ЧК с трудовой деятельности на нетрудовую, а жизненный успех рассматривается ими в категориях, частично или не связанных с трудовой сферой. Складывающийся тип организационных отношений требует от работодателей применения гибких и персонализированных систем вознаграждения.

ПАХОМОВА Елена Ивановна, к.э.н., главный специалист, Международная ассоциация профсоюзных организаций, ПАО «ЛУКОЙЛ» Информационно-аналитический центр (Россия, Москва) **ХАРАКТЕР СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОСТРАНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИЛИ ОГРАНИЧЕНИЙ**

Поставленные задачи по развитию цифровой экономики требуют понимания и осмысления того, какое место занимает труд в системе жизненных ориентаций современного работника. Главная идея доклада – дополнить существующую общественную и научную дискуссию о происходящих изменениях в социально-трудовой сфере, вынести на обсуждение данные мониторинговых исследований, проводимых Институтом социологии РАН, позволяющие оценить, какие трудовые стратегии формируются у различных социальных групп участников рынка труда с учетом различных форм занятости.

СОКОЛОВ Дмитрий Николаевич, ассистент, Высшая школа менеджмента, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **АРХИТЕКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СРАВНЕНИЕ AGILE И ТРАДИЦИОННОГО ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТАМИ**

В докладе представлен обзор дискурса об оценке человеческого капитала на разных уровнях: макро-, микро- и индивидуальном, что привело к обоснованию нового подхода, частично реализованного в практике составления нефинансовой отчетности, прежде всего, интегрированной. Данный подход объединяет оценку человеческого капитала, с одной стороны, как актива, т.е. ресурса, генерирующего поток доходов, с другой стороны, как пассива или результата использования этого ресурса. Авторы анализируют практику распространения этого подхода.

ЯХОНТОВА Елена Сергеевна, д.с.н., профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Москва) **КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЛИДЕРСТВУ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

Цифровизация – стратегический приоритет многих российских компаний, переход на широкое использование информационных технологий для укрепления конкурентоспособности и роста производительности труда. Барьерами в этой связи стали недостаточные компетенции и знания; нехватка квалифицированных кадров; отсутствие стратегии; страх изменений; недостаточное финансирование; позиция руководства и риски. Цифровые трансформации нуждаются в совершенствовании лидерства по следующим направлениям: изменения парадигмы мышления лидеров и их команд.

Сессия 3

Доклады:

АЛПАТОВ Геннадий Евгеньевич, д.э.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЭФФЕКТ НАБЛЮДАТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ УНИВЕРСИТЕТА**

Управление человеческим капиталом университетов столкнулось с эффектом влияния наблюдателя на управляемый объект. Показатели мировых рейтингов исказили цели научного поиска. Рост требуемых показателей был достигнут ценой замены научной работы на работу на показатели, но запас полученного ранее результата быстро закончился. Одновременно перевод персонала на двухлетний трудовой контракт остановил приток молодых ученых. В управлении следует учесть специфику научного поиска, требующего создания условий, а не угроз увольнения за показатели.

БЕЛОУСОВ Константин Юрьевич, к.э.н., ассистент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ**

*В докладе рассматривается проблема формирования и аккумуляции человеческого капитала, а также его влияние на получение конкурентных преимуществ, рост капитализации, формирование устойчивости и интеграции принципов устойчивого развития в корпоративное управление. В докладе также затрагивается понятие негативного социального капитала (*negative social capital*), его место и роль в современных корпорациях. Выявляются тенденции, проблемы и перспективы, связанные с социальным капиталом и его влиянием на устойчивое развитие компании.*

БЕССОКИРНАЯ Галина Петровна, к.э.н., старший научный сотрудник, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Россия, Москва); **ТАТАРОВА Галина Галеевна**, д.с.н., главный научный сотрудник, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Россия, Москва) **СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОЧИХ НА РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Для оценки качества трудовой жизни наемных работников предлагается модель изучения «субъективного благополучия в сфере труда». В ее структуре выделено два базовых элемента: «идентификация с предприятием» и «согласованность между оценками работы и притязаниями в сфере труда». Модель апробирована и обоснована в процессе анализа данных пяти социологических исследований, проведенных в 2003-2019 гг. на российских промышленных предприятиях. Опрошено 2184 рабочих.

ВЕТРЕНКО Инна Александровна, д.полит.н., руководитель образовательного направления «Управление персоналом, психология, социальная работа», заведующая кафедрой, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Санкт-Петербург) **СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В ОГРАНИЗАЦИИ**

В докладе рассмотрено социологическое сопровождение таких важных процессов кадрового менеджмента, как социально-психологическая диагностика, анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, управление конфликтами и стрессами, информационное обеспечение системы кадрового управления, управление занятостью, оценка и подбор кандидатов на вакантные должности, анализ кадрового потенциала и потребности в персонале, маркетинг кадров, планирование и контроль служебной карьеры и другие.

ГРИНЕНКО Тамара Григорьевна, к.филос.н., доцент, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Санкт-Петербург) **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

В докладе рассматривается вовлеченность персонала как результат комплексного воздействия совокупности взаимодействующих друг с другом инструментов и технологий в целях повышения эффективности деятельности. Показано, что вовлеченность персонала направлена на использование профессионально-личностных характеристик сотрудников, реализацию их компетенций. Посредством вовлеченности формируется мотивация сотрудников к профессиональному саморазвитию и самоутверждению. Обосновывается эффективный характер использования вовлеченности персонала для их мотивации.

ДОЛЬНИКОВА Наталья, Руководитель направления по работе с персоналом, ООО «БСХ Бытовые Приборы» (Россия, Санкт-Петербург) **ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В HR**

В докладе обсуждается опыт применения концепции бережливого производства. Рассматриваются предпосылки поиска инструментов оптимизации процессов; выбор философии, принципов и инструментов бережливого производства; принципы бережливого производства; инструменты бережливого производства; практика применения бережливого производства в HR: идентификация процессов, нуждающихся в оптимизации; примеры процессов; как вовлечь сотрудников?

ЗУБОВ Сергей Владимирович, к.ф.-м.н. доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ГУМАНИТАРНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Предлагается интегральный подход к управлению персоналом, не разделяющий служебную и неслужебную деятельность и основанный на индивидуальном осознании и стремлении к повышению индивидуального уровня триединого состояния, имеющего следующие неотъемлемые компоненты: свобода, счастье и удовлетворение собственной жизнью. В качестве рабочего инструмента для достижения указанной цели предлагаются индивидуальные голосовые диалоги.

НИКИФОРОВА Ольга Александровна, к.с.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) БАЛАНС ТРУДА И ОТДЫХА В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

Сегодняшний этап связан с диджитализацией всех сфер жизнедеятельности человека. По мнению подавляющего числа населения, успешный человек обладает работой с достаточным заработком, семьей, в жизни которой принимает активное участие и имеет возможность уделять время своим хобби. Многие работники не имеют возможности уделять своей личной жизни достаточно времени, так как стараются выполнить поставленные перед ними задачи. В то же время свободное от работы время люди тратят на гаджеты и развитие своего профессионального потенциала.

СОКОЛОВА Наталья Александровна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ: ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В докладе представлен обзор дискурса об оценке человеческого капитала на разных уровнях: макро-, микро- и индивидуальном, что привело к обоснованию нового подхода, частично реализованного в практике составления нефинансовой отчетности, прежде всего, интегрированной. Данный подход объединяет оценку человеческого капитала, с одной стороны, как актива, т.е. ресурса, генерирующего поток доходов, с другой стороны, как пассива или результата использования этого ресурса. Авторы анализируют практику распространения этого подхода.

#hrtech #conf

Круглый стол «HR–АНАЛИТИКА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ»

Участники дискуссии:

БОРИСОВ Глеб Владимирович, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ

Существуют два общепризнанных метода оценки человеческого капитала индивидуума. Первый из них предполагает определение денежных и временных затрат индивидуума на получение человеческого капитала. Вторым методом основан на подсчете ожидаемых в течение жизни работника доходов, дисконтированных на текущий момент времени. Для получения корректных оценок человеческого капитала российских работников необходимо использовать подходы, которые позволяют предсказать истинные ожидаемые в течение жизни доходы на основе наблюдаемых заработков.

ДАНИНА Наталья Александровна, директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter (Россия, Москва) HR-АНАЛИТИКА: КОГДА ПРОИЗОЙДЕТ РЕВОЛЮЦИЯ В ОТДЕЛАХ ПЕРСОНАЛА?

С чего начать «новичкам» HR-аналитики? Важно понимать, что нет одной волшебной кнопки, которая поставит вопрос и даст ответ, превратит грязные данные в чистые, и скажет, какое управленческое решение принять. Мы рассмотрим модели зрелости HR-аналитики: с чего начать и на какие вопросы отвечать на каждом этапе? Подискутируем, что считать HR-аналитикой, если даже на высшем прогнозном уровне, предсказывая, кто из сотрудников уйдет, верными спутниками в работе остаются, например, классическая метрика – оценка текучести, и визуализация воронки подбора.

ЕВНЕВИЧ Мария Александровна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия и предпринимательства Санкт-Петербургский государственный университет, член совета директоров ООО «Максидом» (Россия, Санкт-Петербург) **HR АНАЛИТИКА: ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ**

HR аналитика играет большую роль в решении проблем не только деятельности отдела управления персоналом, но, в первую очередь, самой компании. Продвинутые инструменты и технологии позволяют делать прогнозы для формирования управленческих решений и определения «слабых мест», найма и увольнения сотрудников. В докладе будут обсуждаться тренды в HR аналитике, а также основные проблемы, с которыми сталкиваются компании при ее внедрении.

ЗАМЕДЯНСКИЙ Максим Алексеевич ведущий менеджер по персоналу КОРУС Консалтинг HR (Россия, г. Санкт-Петербург) **HR-АНАЛИТИКА: ПУТЬ САМУРАЯ**

В последнее время все чаще употребляется термин аналитики в HR. Само понятие трактуется очень по-разному: кто-то считает аналитикой результаты опросов, кто-то показатели кадрового делопроизводства, кто-то использует предикативную аналитику больших данных. В докладе речь пойдет о внедрении HR-аналитики как о проекте, результат которого будет использоваться не только менеджерами по персоналу, но и руководящим составом компании.

КРЫЛОВА Юлия Владимировна, к.э.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **HR АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ**

В разрешении проблемы формирования эффективной команды проекта может помочь HR аналитика, которая позволит объединить данные о персонале: soft- и hard-skills работников, успешность опыта их взаимодействия, стиль руководства линейного менеджера, с данными о конкретном проекте: техническом задании, отраслевой принадлежности, набору источников информации, инструментарии и т.д. Сопоставление этой информации позволяет подбирать наиболее эффективные команды под конкретный проект, поскольку обеспечивается эффективное взаимодействие между членами команды и создаются условия для достижения желаемого результата.

МОНДРУС Ольга Владимировна, к.э.н., старший преподаватель, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Россия, Москва) **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ**

В докладе представлены результаты исследования организационных факторов, влияющих на формирование и применение практики и подходов к оценке персонала в компаниях, работающих на российском рынке. В рамках проведенного анализа данных, предоставленных 245 организациями, выявлены факторы, которые влияют на наличие или отсутствие оценки персонала в организации. Помимо этого, обнаружены факторы, влияющие на вариации практики и подходов к оценке персонала в компаниях.

РЕШЕТНИКОВА Кира Викторовна, к.с.н., доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Россия, Москва) **HR-АНАЛИТИКА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ИЛИ ДИАГНОСТИКА?**

В докладе рассматривается новое направление в сфере управления человеческими ресурсами – HR-аналитика. Анализ существующих подходов к HR-аналитике показывает, что это разновидность социоинженерного подхода, ориентированного на разработку социальных технологий в менеджменте. Анализ подходов, описываемых в работах по HR-аналитике, позволяет рассматривать ее как разновидность диагностической технологии, логика развития которой в условиях цифровой экономики требует использования современных методов сбора, хранения, анализа данных.

СЕРБИН Владимир Марьянович, генеральный директор ООО «Балта» (Россия, Санкт-Петербург) **HR АНАЛИТИКА – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

В докладе речь пойдет о новейших инструментах повышения производительности на основе бизнес - анализа данных о работе, выполняемой сотрудниками. Эти инструменты построены с учетом концепции бережливого производства. Мы представим анализ результатов использования инструментов в различных компаниях.

СОКОЛОВ Борис Иванович, д.э.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург); **СОКОЛОВА Светлана Владимировна**, д.э.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В докладе рассматриваются различные методы финансового измерения человеческого капитала: 1) по совокупному производству новой стоимости или вкладу в национальное богатство; 2) по издержкам производства человеческого капитала; 3) по принципу возмещения частичного ущерба или по стоимости пересадки отдельных органов; 4) по экономическим решениям, при принятии которых люди сами оценивают свою жизнь. Сделан вывод о недостаточном финансировании развития человеческого капитала в России.

#hrtech #conf

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ СЕССИЯ «ДИЗАЙН ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»

Доклады:

АНДРЕЕВА Светлана Валерьевна, главный дизайнер, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (Россия, Санкт-Петербург) **HOW AGILE WE ARE?**

Новые принципы организации бизнес процессов порождают новые принципы построения пространства как гибкой рабочей среды. Перед гибкой средой стоят вполне конкретные задачи: своевременность, трансформируемость, мобильность, многофункциональность, интерактивность, персонализация, наличие креативных катализаторов и атмосферы места. Актуальные планировочные решения, современные разработки мебельных производств и производителей отделочных материалов позволяют построить реальность под практически любую задачу.

БАЗАРОВ Тахир Юсупович, д.пс.н., профессор, научный руководитель Института практической психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Россия, Москва); **МАНИЧЕВ Сергей Алексеевич**, к.пс.н., доцент, заведующий кафедрой, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Организационные изменения становятся непрерывным и постоянным процессом, в который вовлекается практически весь персонал. «Человеческая составляющая» процесса изменений – поведение сотрудников. Ключевым понятием становится стиль поведения, связывающий изменения рабочей ситуации (бизнес процессы, технологии, дизайн работы) и тип личности сотрудника. Рассматриваются факторы и диагностика стилей поведения в ситуации изменений: стиль реагирования на изменения, проактивность, личная инициатива.

ВАРТАНОВА Ирина, аффилированный исследователь, Институт изучения будущего, Университет Стокгольма (Швеция) **ЗАНЯТОСТЬ И СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ: ПЕРСПЕКТИВА ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

Исследована роль дохода, автономии, конфликта между работой и личной жизнью, и удовлетворенности работой в связи характера труда и субъективного благополучия. Обнаружено, что у работников знания выше удовлетворенность жизнью, чем у рабочих и сервисных служащих только в странах с относительно низким индексом экономики знаний. Похоже, что в сравнительно более развитых обществах дополнительные затраты на образование не вносят напрямую вклад в благополучие работникам знания. Скорее всего, для работников знания требуются специфичные меры по автономизации их работы, и гармонизации работы и личной жизни.

ГРИШИН Максим, Президент Санкт-Петербургского отделения Project Management Institute; директор Imperial Heritage (Россия, Санкт-Петербург) **КОМАНДНОЕ ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ**

Отвечая на вызовы современности крупнейшее в мире объединение профессионалов в области управления проектами - Project Management Institute (PMI) полностью изменил модель реализации проектов. От процессно-ориентированного подхода перешли к принципам, ориентированными на Систему Поставки Ценностей (Value Delivery System, VDS). VDS основана на адаптивном и активном мышлении, индивидуальных подходах и совместных стилях лидерства для достижения оптимальных результатов, качества и ценностей.

КУЗЬМИНА Ирина Валерьевна, руководитель направления по подбору и адаптации персонала ООО «СВЕЗА-Лес» (Россия, Санкт-Петербург) **ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В HR**

Оперативное закрытие критичных вакансий - головная боль каждого HR предприятия. Иногда на поиск уходит до года. В компании «Свеза» после внедрения искусственного интеллекта в HR руководители производств были найдены всего за 14 дней. Без дополнительных денег и услуг агентств. При этом сформирован кадровый резерв по этой позиции из 20 кандидатов. Как заставить digital-технологии работать на благо компании, какие сложности на старте проекта, а также чем искусственный интеллект лучше реального человека?

ЛАПТИНСКАЯ Анна, директор по персоналу «НПО Стример» (Россия, Санкт-Петербург) **УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ**

Различия европейского и российского подхода к управлению научными коллективами: рассмотрение науки как бизнеса с четкими ключевыми показателями эффективности, отношение к исследователю как к рабочей единице, наличие практик работы с креативностью. Практика НПО Стример в управлении научными коллективами: проектное управление с премиальной системой, четкие критерии внутреннего роста для сотрудников, регулярный оперативный обзор результатов, открытые и простые системы хранения документации.

ЛЕПЕХИН Николай Николаевич, к.п.н., преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА В AGILE – КОМАНДАХ**

Современные формы проектирования ПО (Scrum, Lean и другие) опираются на командный подход и требуют высокого уровня развития команд (self-designing, self-directing), способных проактивно вносить компетентные корректировки в дизайн своей работы. Представлена модель развития инновационных эджайл-команд, основанная на

внутрикомандном научении. Способность к выработке и созданию нового знания, является эмерджентным качеством требуемого уровня развития команды.

РОДИОНОВА Елена Анатольевна, к.п.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: PEOPLE CENTRAL APPROACH**

Традиционная система управления персоналом, основанная на четких компетенциях и распределениях сотрудников по бизнес-процессам плохо приспособлена к задачам цифровой экономики. На практике хорошо зарекомендовал себя качественно другой подход - People Centric Approach. Суть подхода – вернуть человека в центр внимания служб персонала и руководителей, строить корпоративные процессы вокруг него, а не пытаться втиснуть его в рамки существующих бизнес-процессов, технологий, банка компетенций.

ЧЕМЕРИС Валерий Анатольевич, консультант (Россия, Санкт-Петербург) **ПРОДУКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И КРЕАТИВНОСТЬ КОМАНДЫ**

В докладе представлена принципиально новая модель организации, построенная в логике созидания, а не эффективного управления. Создание такой организации требует новой методологии, языка и иного способа связи человека и организации. Для обеспечения трансформации от традиционной эффективной компании к продуктивной организации автором разработана специальная программа организационного развития Fruity Smolt.

ЧЕРНЕНКО Дмитрий Анатольевич, директор по стратегии группы компаний СТиМ (Беларусь); **ЧЕРНЕНКО Елена Дмитриевна**, консультант по управлению персоналом (Беларусь) **ВНЕДРЕНИЕ СЕТЕВОГО АНАЛИЗА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Соотношение организационной структуры компании и информации: как «думает» организация? Живая нервная система и «коннектом» организации - что между ними общего? Исследование коннектома компании СТиМ: что удалось понять? Методы исследования, сходимость полученных результатов и объективной реальности. Польза от исследований, или как быстро мы привыкли к «сетевым подсказкам».

ЧЕРНЕНКО Елизавета, преподаватель, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», бизнес-консультант, компания BondWeaver (S.A. BondWeaver (Россия, Москва) **ВОЗМОЖНОСТИ СЕТЕВОГО АНАЛИЗА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В докладе сделан обзор инструментов сетевого анализа для HR и описаны конкретные кейсы их применения в компании BondWeaver. Алгоритмы, основанные на методах сетевого анализа, машинного обучения, знаний из социальных наук позволяют получить: интерактивные визуализации сетей, предсказания выгорания и текучести сотрудников, рекомендации по корректировке формальных рабочих процедур и т.д. Точность моделей достигает 70% при ограничении данными опроса, и 91% - при использовании данных об электронных взаимодействиях сотрудников.

#hrtech #conf

НАУЧНАЯ СЕССИЯ «ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Доклады:

АЛЕКСАНДРОВА Надежда Анатольевна, к.филос.н., заведующая кафедрой, Уральский государственный университет путей сообщения (Россия, Екатеринбург); **ВАСИЛЬЦОВА Людмила Ивановна**, д.э.н., профессор, Уральский государственный университет путей сообщения (Россия, Екатеринбург) **ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТРАНСПОРТНОМ ХОЛДИНГЕ**

Методология современного управления персоналом должна отражать новые вызовы цифровой экономики. Прежде всего это касается формирования компетенций, востребованных современной экономикой. Пока можно лишь надеяться на рост эффективности труда персонала за счет цифровизации отдельных технологий, таких как цифровой рекрутинг. К эффективным инструментам цифрового рекрутинга относят роботов-рекрутеров, чат-боты, инструменты агрегации и уберизации.

БОНДАРУК Татьяна, профессор, заведующая кафедрой, руководитель научной лаборатории «Индустрии 4.0», Университет Твенте, редактор международного журнала по управлению человеческими ресурсами, редактор научно-исследовательской книжной серии «Современный Менеджмент/ Emerald» (Нидерланды) **HRM AND DISRUPTIVE TECHNOLOGIES**

The paper examines the role of information technology (IT) and its impact on HRM. The author applies Harvard model of HRM to understand a wider and long-term approach to IT-based HRM outcomes, and clarifies both the advantages and limitations for different stakeholders. She shows that technological developments offer a digital context for HRM practices with the better quality data and enabling a strong HRM ownership by all stakeholders.

ГУЗОВ Юрий Николаевич, к.э.н., доцент, первый заместитель декана экономического факультета Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **ПРОФЕССИЯ БУХГАЛТЕРА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Бухгалтер 4.0: функции и возможности. Сократит ли использование искусственного интеллекта и смарт-фирмы число менеджеров и бухгалтеров? Бухгалтер против информатики: есть ли шанс на выживание. Приводит ли роботизация технических функций учёта к свободе творчества? Интегрированный учёт и учёт устойчивого развития - новые профессиональные ниши или временная передышка? Адвокаты бизнеса вместо агентской теории. Позволят ли блокчейн, и цифровые двойники сделать прозрачный учёт бизнеса?

ЗУБЕНКО Наталия Сергеевна, руководитель направления подбора персонала, «Газпромнефть-Снабжение» (Россия, Санкт-Петербург) **АВТОМАТИЗАЦИЯ ОТЧЕТНОСТИ В РЕКРУТМЕНТЕ: С ЧЕГО НАЧАТЬ?**

Рекрутмент – это математика. Эффективность подбора персонала в компании во многом зависит от стратегии найма. Выбор стратегии определяет аналитика, которую мы получаем, собирая метрики. От того, какие данные мы используем для аналитики, зависит вектор поиска кандидатов. Анализировать данные можно с помощью различных инструментов. Рано или поздно каждый HR-специалист столкнется с необходимостью автоматизации работы с данными, и аналитический подход играет здесь ключевую роль.

КАЛАБИНА Елена Георгиевна, д.э.н., профессор, Уральский государственный экономический университет (Россия, Екатеринбург) **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ BIG DATA В ON-LINE РЕКРУТМЕНТЕ ПЕРСОНАЛА**

Использование BIG DATA в рекрутменте стало распространенной практикой. В докладе обсуждаются результаты исследования, направленного на оценку возможностей Big data в on-line рекрутменте в ритейле. Рассмотрены возможности перехода от описательной аналитики к аналитике операционной, ориентированной на принятие оптимальных решений в рекрутменте. Показано, что в региональном разрезе лучшую эффективность как канал для поиска работников и рабочих мест демонстрирует площадка Avito.

КОБЗЕВА Лиана Валериевна, директор Центра сопровождения реализации приоритетного проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций», Национальный исследовательский Томский государственный университет (Россия, Томск); **КРАКОВЕЦКАЯ Инна Валентиновна**, к.э.н., доцент, Национальный исследовательский Томский государственный университет (Россия, Томск); **МАЛАХОВСКАЯ Марина Владимировна**, д.э.н., аналитик, Национальный исследовательский Томский государственный университет (Россия, Томск) **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВОГО СЛЕДА В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ КООПЕРАЦИИ**

Практики совместной производительной деятельности образуют сети человеческого капитала. Их устойчивое действие формирует бондинговые и бриджинговые среды доверия. Анализ «цифрового следа» практик сотрудничества позволяет обнаружить технологии управления совокупным и индивидуальным человеческим капиталом. Совместные практики «власть-бизнес-университет» обеспечивают согласование интересов и партнерские стратегии прорыва в новое качество развития общества.

КРАСС Александр, генеральный директор сервиса для автоматизации рекрутинга, FriendWork (Россия, Санкт-Петербург) **ЭКОСИСТЕМА НОВЕЙШИХ ТЕХНОЛОГИЙ В HR 2020**

В докладе обсуждаются подходы к формированию экосистемы IT-решений для HR-подразделений с учетом интересов бизнеса и необходимости оптимизации финансовых затрат. Приводится обзор новинок в IT-технологиях для HR-специалистов. Рассматриваются практики принятия решений на основе данных, реализующих аналитический подход к рекрутменту; нейро-ассесмент и видеointервью как новые возможности в онлайн-оценке персонала.

МИНИНА Вера Николаевна, д.с.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) **HR-БОТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Доклад посвящен анализу HR-ботов, используемых в практике управления персоналом. Определено понятие «HR-бот». Выделены виды HR-ботов, сферы их применения, функции в процессе управления персоналом, оценены возможности в повышении эффективности HR-функции организации, рассмотрены вызовы HR-подразделениям при внедрении HR-ботов.

МЕЙЕРИНК Жерон, доктор, руководитель научного проекта «Практики работы с персоналом через онлайн платформы», Университет Твенте (Нидерланды). EXPLORING RESPONSES TO THE INSTITUTIONAL COMPLEXITY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR FREELANCE GIG WORKERS: HOW ONLINE LABOR PLATFORMS COMBINE COMPETING INSTITUTIONAL LOGICS

Online labor platforms implement HRM activities for controlling freelance gig workers who ought to be autonomous in their work. Our empirical study shows that using HRM activities for controlling freelance gig workers creates institutional complexity. Based on case studies of two meal-delivery platforms in the Netherlands, we identify freelance-related HRM activities that create tensions between the market and corporation logics, that manifest themselves as institutional complexity. We show that online labor platforms rely on response strategies, such as novel forms of HRM outsourcing.

СТОЯНОВА Ольга Владимировна, д.тех.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Россия, Санкт-Петербург) ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСАМИ: ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

В докладе рассматриваются современные информационные системы и сервисы, используемые для управления человеческими ресурсами. Приводится классификация цифровых инструментов данного вида по различным критериям, включая области и задачи управления, используемые информационно-коммуникационные технологии, методы обработки и анализа данных. Основное внимание уделяется проблемам и ограничениям применения указанных инструментов с точки зрения их интеграции в цикл управления и существующий ИТ-ландшафт компаний.

ТЮТЮНДЖИ Иван, директор по маркетингу Skillaz (Россия, Санкт-Петербург) ПОЛНОМАСШТАБНАЯ РОБОТИЗАЦИЯ РЕКРУТИНГА: НЕ ВМЕСТО ЛЮДЕЙ, А ВМЕСТЕ

В докладе рассматриваются актуальные проблемы роботизации рекрутмента. Автор приходит к выводу, что в практике управления персоналом рутинные операции все чаще переводятся на алгоритмы или «роботов». В докладе показано, какие кейсы роботизации действительно работают, как считать их эффективность и использовать в масштабе всего бизнеса.