



В рубрике «Дайджест исследований в области психологии» приводится обзор публикаций наших российских и зарубежных коллег. Мы надеемся, что даже краткий дайджест поможет заинтересованным исследователям найти необходимые статьи и темы, получить контакты для развития своих исследований!

Европейская модель для совершенствования организаций публичного сектора через самооценку

Европейская сеть государственного управления (EUPAN) объединяет руководителей, в сфере государственного управления в странах — членах Европейского союза, Европейской комиссии и странах-наблюдателях. Общая система оценки CAF (Common Assessment Framework) – популярный продукт EUPAN, благодаря которому улучшается качество работы структур и организаций публичного администрирования в Европе. Научно-исследовательская лаборатория «Современные технологии в государственном управлении» ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ подготовила русскоязычный перевод данной модели самооценки, зарекомендовавшей себя у 4000 пользователей.

Подробнее: <https://gsprm.ranepa.ru/post/news/759>

Психобиографические предикторы успешности

Исследования проблемы соотношения эффективности деятельности личности, ее психобиографических факторов и индивидуальных особенностей в связи с изменением характера деятельности в ответ на меняющийся мир весьма актуальны, особенно за рубежом (Antonakis et al., 2012; Avolio, 2007; DeRue et al., 2011; Hernandez, Eberly, Avolio & Johnson, 2011 и др.). В статье российских исследователей приводится аналогичный анализ взаимосвязи ответов на психобиографические вопросы, включённые в опросник управленческого потенциала (Ю.В. Сиягин, 2014) с результатами модели «Большой пятёрки» (Big five), обосновывается необходимость изучения качеств личности, способствующих успешной деятельности и на данных эмпирического исследования характеризуются предикторы управленческой успешности.

Подробнее: Сиягин Ю.В., Сиягина Н.Ю. Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятёрку» личностных качеств. - Государственная служба. - Т.22.-№3.- 2020. - С. 31-47.

Приобретение талантов: процедура и инструменты

Люди, которых специалисты HR нанимают, могут создать или разрушить организацию. Известно, что плохой найм может стоить до 33% годовой зарплаты сотрудников, не говоря уже обо всех ресурсах, необходимых для того, чтобы осуществить подбор и приём нового сотрудника, введение его в курс дела. Как организовать процесс эффективного отбора кадров? Об этом, а также о метриках, инструментах и процедурах, которые помогут оптимизировать этот процесс, в публикации AIHR «The Data-driven Talent acquisition process».

Подробнее: http://www.aihr.com/resources/AIHR-Data_Driven_Talent_Acquisition_Guide.pdf

Искусственный интеллект в работе HR

Когда мы слышим об искусственном интеллекте, первое, что приходит на ум, это роботы или фантастические фильмы. Но сегодня такие разработки вездесущи: умные дома, автоответчики, автомобили с автопилотом, системы обнаружения спама в электронной почте и у голосовых помощников, таких как SIRI от Apple и т.д. Это относится и к работе HR, например, приложение, которое считывает сотни резюме за секунды и определяет оптимальных кандидатов на собеседование, тем самым предоставляя специалистам по кадрам больше времени для выполнения задач, которые люди выполняют лучше, чем машины: организация общения, развитие творчества, критического мышления и т.п. Специалисты AIHR считают, что благодаря «A Beginner's Guide to Machine Learning for HR Practitioners» - руководству по работе с интеллектуальными системами для HR, лица, принимающие решения, будут более готовы к новым тех-



ническим возможностям в этой области.

Подробнее: https://www.analyticsinhr.com/blog/machine-learning-hr/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter

Что нужно для процветания в условиях перемен?

Год назад было бы трудно поверить в огромные изменения, к которым нам всем пришлось адаптироваться всего за несколько месяцев. Способность приспосабливаться к новому и управлять изменениями является сегодня самым необходимым навыком. Об этом интервью с Gary Bolles, the Chair for the Future of Work at Singularity University.

Подробнее: https://www.youtube.com/watch?v=niaL1hid_cE

Как быть эффективным в условиях кризиса?

Катастрофы и неожиданные ситуации могут «сделать» или «сломать» лидера. В эпоху COVID-19, некоторые лидеры активно отвечают на его вызовы, другие же неспособны к этому – «барахтаются», обеспечивают неэффективное общение, не могут решать необходимые задачи. И хотя пандемия отличается от других кризисных периодов, исследования и опыт психологов, разработанные в прошлые кризисы могут служить хорошим подспорьем эффективного управления.

Подробнее: Greenbaum Z. Psychologists' research and expertise can help leaders communicate clearly and support their communities through the pandemic. - July/August 2020 Monitor on Psychology/- <https://www.apa.org/monitor/2020/2020-07-monitor.pdf>

Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020

Компания Deloitte ежегодно проводит исследование мировых тенденций в сфере HR. В 2020 году изучались ключевых тенденций в HR сквозь призму характеристик социально ответственного бизнеса. Выделено 9 ключевых трендов, объединенных в три группы: цель, потенциал, перспектива. О том, как эти тренды оцениваются и применяются в российских и мировых компаниях, в чем их сходства и отличия, представлено в отчёте об исследовании.

Подробнее: https://www.analyticsinhr.com/blog/machine-learning-hr/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter