

технологической платформы, обеспечивающей бесшовность опыта, и управление всем жизненным циклом работника. Только данный системный подход позволяет превратить разрозненные инновационные инициативы в устойчивое конкурентное преимущество – высокую привлекательность организации для текущих и будущих работников.

Список использованных источников

1. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
3. Васяйчева В.А., Васяйчева С.А. Майнд ребалансинг: инновационный подход к стабилизации кадровой безопасности предприятий // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сборник научных трудов VI Всероссийской научно-практической конференции. Самара, 2024. С. 345-350.
4. Васяйчева В.А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2024. Т. 15. № 1. С. 32-38.
5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с.
6. Медведева А.С. Основные проблемы мотивации и стимулирования государственных служащих // Управление организационно-экономическими системами: сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. – Самара: ООО «Самарама», 2025. – С. 47-48.

HR-КОЛОРИСТИКА ИЛИ ПАЛИТРА КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

К.И. Брусянцева, А.В. Морозова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Мировая практика управления персоналом показывает, что классические модели оценки сотрудников постепенно уступают место визуальным, интегративным и основанным на данных методах. В условиях высокой неопределённости региональные рынки труда демонстрируют разные траектории развития, а отрасли - разную чувствительность к кризисам, технологическим сдвигам и кадровому дефициту. Компании нуждаются в инструментах, которые одновременно учитывают поведенческие, мотивационные и профессиональные особенности сотрудников и позволяют оперативно анализировать кадровые ситуации. HR-колористика выполняет именно эту функцию.

Использование цветовых кодов и палитр помогает фиксировать состояние персонала, моделировать его реакцию на нагрузки, выделять зоны риска и определять кадровые приоритеты в разрезе регионов и отраслей. Цвет становится инструментом аналитической типологизации:

оттенки показывают степень устойчивости, насыщенность - уровень развития компетенций, контраст - наличие напряжённости или риска.

В современной литературе отмечается растущая значимость визуальных аналитических инструментов. Так, работы Д. Канемана и А. Тверски подчеркивают необходимость компенсировать когнитивные искажения при принятии решений - цветовые модели HR-колористики являются одним из способов уменьшить неопределённость и субъективность. Исследования Н. Талеба заложили основу понимания антихрупкости и важности реакций систем на стресс, что также органично встраивается в цветовые профили персонала [1, 2]. Российские авторы (А.Я. Кибанов, С.В. Шекшня, Ю.Г. Одегов) рассматривают персонал как комплексную систему и подчёркивают значимость дифференцированных кадровых стратегий [3-6]. Визуализация знаний, как показывают труды С.В. Шаталина и Т.В. Гавриловой, позволяет структурировать сложные многомерные модели, что повышает точность управленческих решений.

Дополнительно современные HR-исследования указывают на важность интеграции цифровых платформ, предиктивной аналитики и визуальных моделей (Armstrong; Ulrich & Brockbank). На этом фоне HR- колористика становится естественным продолжением развития HR- аналитики, предлагая способ не только фиксировать данные, но и представлять их в форме, понятной для быстрого управленческого анализа.

Антихрупкость персонала в модели HR-колористики. Антихрупкость - способность сотрудников и организации усиливаться под воздействием стрессоров. В HR-колористике эта характеристика представлена через цветовые переходы: от«хрупких»-светлых и нестабильных – к «антихрупким» - глубоким, насыщенным, устойчивым.

Формируемые на основе исследований рекомендации включают: создание разнотипных команд с различной «цветовой плотностью», развитие стресс-готовности, поддержание культуры безопасных ошибок, использование региональных палитр для распределения нагрузки и отраслевых палитр - для формирования кадрового резерва.

HR-колористика формирует новый аналитический язык для HR-специалистов, объединяющий данные, визуализацию и типологию персонала в единую систему. Она позволяет адаптировать кадровые решения под региональные особенности, отраслевую специфику и индивидуальные профили сотрудников. Цветовые палитры дают возможность быстро выявлять риски, прогнозировать реакцию персонала, оценивать антихрупкость и формировать оптимальные структуры команд [7]. Концепция HR-колористики становится не только инструментом анализа, но и способом стратегического проектирования организационного развития.

Список использованных источников

1. Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса.- М.: КоЛибри, 2014. С. 11-25.
2. Канеман Д. Думай медленно...решай быстро.-М.: АСТ, 2016. С.125-128.
3. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями // Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом. -М.: Инфра-М, 2022. С. 55-60.
5. Шекшня С.В. Управление человеческими ресурсами. - М.: Альпина Паблишер, 2021. С. 405-420.
6. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Персонал-менеджмент: теория и практика. - М.: Экономика, 2020. С. 180-195.
7. Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 48-53.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА

А.И. Ефимушкина

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

В современной экономике, характеризующейся высокой динамикой, глобализацией и цифровой трансформацией, человеческий капитал прочно утвердился в качестве ключевого стратегического ресурса и основного источника конкурентного преимущества организации. В этих условиях процессы подбора и найма персонала перестают быть сугубо административными и операционными функциями, трансформируясь в сложный, многогранный и стратегически значимый вид деятельности.

На первый взгляд, термины «подбор» и «найм» часто используются как синонимы. Однако в современной теории управления человеческими ресурсами между ними проводится четкая концептуальная граница, отражающая эволюцию от кадрового делопроизводства к стратегическому управлению талантами. С.В. Шекшня определяет подбор как «процесс выявления и привлечения лиц, способных и желающих работать в организации, и отбора наиболее подходящих из них для занятия соответствующих должностей» [1]. Это своего рода «маркетинг наоборот»: компания активно ищет и привлекает нужного «потребителя» (кандидата) для своего «товара» (рабочего места). По мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, найм представляет собой «процесс правового и организационного оформления сделки «кандидат-организация»» [2]. Ключевые этапы найма: