

**Совершенствование системы управления персоналом в ГК «Роскосмос»**

**Научный руководитель – Мысляева Ирина Николаевна**

*Лихвинцев Артём Максимович*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
космических исследований, Москва, Россия

*E-mail: lihart107@mail.ru*

Повышение эффективности системы управления ГК «Роскосмос» в настоящее время во многом зависит от правильно выстроенной системы управления персоналом государственной корпорации.

Подобрать квалифицированных сотрудников для такой структуры как ГК «Роскосмос» непросто. Это обусловлено тем, что космическая деятельность имеет свою специфику, тогда как большинство кандидатов на должности не знают или слабо представляют себе эту специфику.

При отборе персонала самое главное - это правильно определиться с кандидатом. Если сослаться на слова Светланы Ивановой, одного из уважаемых специалистов в области подбора кадров, не бывает плохих кандидатов, а есть кандидаты не на своем месте [1]. Поэтому при выборе специалиста на должность необходимо учитывать его персональные навыки, а также его субъективные таланты и предрасположенности для достижения максимального результата.

Однако для эффективной работы в космической отрасли обладать исключительными субъективными талантами недостаточно. Нужно иметь особую мотивацию для работы в космической отрасли, обладать широким кругозором. Особо ценным качеством при отборе персонала могут стать возможности быстрого овладения новыми знаниями из смежных отраслей. Например, космической техники и космического права; дистанционного зондирования земли и государственного управления; ракетостроения и организационнокооперации России с другими странами в рамках международного сотрудничества.

Большое значение в повышении эффективности работы менеджмента по персоналу может сыграть использование технологий искусственного интеллекта (ИИ), благодаря которому подбор может быть качественным и производиться в кратчайшие сроки [3].

ИИ может помочь в нахождении рационального решения в спорной ситуации, или, когда менеджмент сомневается в отборе сотрудника на определенную должность. ИИ не сможет самостоятельно сделать заключение о сотруднике, как о личности, но зато он способен распознать истинный талант и предрасположенность сотрудника к определенной сфере деятельности [2]. ИИ способствует не только улучшению подбора кадров по заданным параметрам, но и экономит время для HR-сегмента компании.

**Источники и литература**

- 1) Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 160 с.
- 2) Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. - М. : Новое знание, 2005.
- 3) Исследования hh [Электронный ресурс] // headhunter. - 2016. - Режим доступа: [https://hh.ru/article/30#b-nav-calendar\\_\\_onth\\_2014/](https://hh.ru/article/30#b-nav-calendar__onth_2014/), свободный. (Дата обращения: 13.03.2022).