

# THE FUTURE OF HR



Белорусский национальный технический университет

Научная библиотека БНТУ

(105 - ∞)

ИИсторическая иллюстрированная коллекция

**УПРАВЛЕНИЕ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ  
ЧЕРЕЗ 105 ЛЕТ**

**HUMAN RESOURCES DEPARTMENT  
105 YEARS LATER**

Составитель В.В. Винничек

Сгенерировано искусственным интеллектом  
Created with AI

Минск БНТУ 2025

## О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Текст сгенерирован ChatGPT 4o

### Миссия и стратегические задачи

К 2130 году Управление по работе с персоналом БНТУ будет играть ключевую роль в создании высокоэффективной и адаптивной команды, которая сможет поддерживать инновационное развитие университета и научных исследований, обеспечивая гибкость и высокую квалификацию кадров в условиях стремительно меняющегося технологического и образовательного ландшафта. Основной задачей станет создание и поддержание гибкой экосистемы управления персоналом, используя искусственный интеллект, автоматизированные системы подбора и управления, а также биометрические и нейроинтерфейсы для оптимальной расстановки кадров и эффективного развития сотрудников.

### Основные направления деятельности

#### 1. Интеллектуальная и автоматизированная расстановка кадров

- Использование ИИ для прогнозирования потребностей в кадрах, анализа профессиональных и личностных характеристик сотрудников и автоматической расстановки кадров по ключевым направлениям на основе их опыта, предпочтений и карьерных целей.
- Внедрение нейроинтерфейсов и биометрических технологий для оценки психоэмоционального состояния сотрудников и оптимизации их трудового потенциала.
- Применение системы блокчейн для управления кадровыми записями и обеспечения их полной безопасности и прозрачности.

#### 2. Аттестация и профессиональное развитие

- Виртуальные платформы для проведения аттестации и оценки сотрудников в формате VR/AR, где персонал может продемонстрировать свои навыки в реальных рабочих условиях с использованием цифровых моделей.
- Персонализированные программы профессионального развития, основанные на анализе данных сотрудников с помощью ИИ, что позволяет каждому сотруднику развивать свои компетенции в нужных направлениях.
- Интеграция биоинженерных технологий для улучшения умственной и физической подготовки персонала с помощью нейростимуляции и когнитивных тренажеров.

#### 3. Оптимизация численности и структуры университета

- Разработка и внедрение гибких систем, которые используют ИИ для прогнозирования изменений в структуре университета, а также для оптимизации численности и эффективности работы персонала в условиях изменений.
- Внедрение самообучающихся систем для автоматического совершенствования внутренней структуры и планирования кадровых потребностей в долгосрочной перспективе.
- Использование цифровых двойников для моделирования работы персонала и взаимодействия между подразделениями университета.

#### 4. Поддержка корпоративной культуры и соблюдение трудового законодательства

- Использование нейросетевых платформ для формирования и поддержания корпоративной культуры, основанной на ценностях инноваций, коллективного интеллекта и устойчивого развития.
- Автоматизация процессов контроля за соблюдением законодательства о труде и трудовой дисциплине с помощью ИИ, который будет анализировать рабочие процессы и предупреждать о возможных нарушениях в реальном времени.
- Внедрение гибких инструментов для адаптации сотрудников в меняющемся рабочем процессе, в том числе через персонализированные программы здоровья и благополучия.

#### 5. Кадровое делопроизводство и претензионная работа

- Автоматизация кадрового делопроизводства с использованием блокчейн-технологий для обеспечения полной прозрачности и исключения человеческого фактора в документации.
- Разработка интеллектуальных систем для обработки претензий и обращений сотрудников, с возможностью автоматической диагностики и предложения решений в рамках корпоративной политики.

### **Заключение**

Управление по работе с персоналом БНТУ в 2130 году станет высокотехнологичной единицей, использующей искусственный интеллект, нейроинтерфейсы и другие передовые технологии для оптимизации всех процессов, связанных с кадрами. Благодаря этому управление обеспечит высокий уровень подготовки, адаптации и развития сотрудников, создавая гибкую и эффективную кадровую экосистему, которая будет способствовать успешному развитию университета в условиях быстро меняющихся технологий и социальных тенденций.

### **ABOUT THE DIVISION**

Text generated by ChatGPT 4o

### **Mission and strategic objectives**

By 2130, the BNTU Human Resources Department will play a key role in creating a highly effective and adaptive team that will be able to support the innovative development of the university and scientific research, providing flexibility and highly qualified personnel in a rapidly changing technological and educational landscape. The main task will be to create and maintain a flexible ecosystem of personnel management using artificial intelligence, automated recruitment and management systems, as well as biometric and neural interfaces for optimal staffing and effective employee development.

## **Main areas of activity**

### **1. Intelligent and automated personnel placement**

- Using AI to predict personnel needs, analyze professional and personal characteristics of employees, and automatically assign personnel in key areas based on their experience, preferences, and career goals.
- The introduction of neural interfaces and biometric technologies to assess the psycho-emotional state of employees and optimize their work potential.
- The use of a blockchain system to manage personnel records and ensure their complete security and transparency.

### **2. Certification and professional development**

- Virtual platforms for certification and evaluation of employees in VR/AR format, where staff can demonstrate their skills in real-world working conditions using digital models.
- Personalized professional development programs based on the analysis of employee data using AI, which allows each employee to develop their competencies in the right areas.
- Integration of bioengineering technologies to improve the mental and physical fitness of staff through neurostimulation and cognitive simulators.

### **3. Optimization of the number and structure of the university**

- Development and implementation of flexible systems that use AI to predict changes in the university's structure, as well as to optimize the number and effectiveness of staff in the face of change.
- Implementation of self-learning systems for automatic improvement of the internal structure and planning of personnel needs in the long term.
- The use of digital doubles to simulate the work of staff and the interaction between university departments.

### **4. Support for corporate culture and compliance with labor laws**

- Using neural network platforms to create and maintain a corporate culture based on the values of innovation, collective intelligence and sustainable development.
- Automation of the processes of monitoring compliance with labor legislation and labor discipline using AI, which will analyze work processes and warn about possible violations in real time.
- Implementing flexible tools to adapt employees to a changing workflow, including through personalized health and wellness programs.

### **5. Personnel records management and claims work**

- Automation of personnel records management using blockchain technologies to ensure full transparency and eliminate the human factor in documentation.
- Development of intelligent systems for processing employee claims and complaints, with the ability to automatically diagnose and propose solutions within the framework of corporate policy.

## **Conclusion**

In 2130, the Personnel Management Department of BNTU will become a high-tech unit using artificial intelligence, neural interfaces and other advanced technologies to optimize all personnel-related processes. Due to this, the management will ensure a high level of training, adaptation and development of employees, creating a flexible and efficient personnel ecosystem that will contribute to the successful development of the university in the face of rapidly changing technologies and social trends.

Изображение сгенерировано с помощью DALL-E 3.

Промт:

Футуристическое управление персоналом 2130 года: ИИ и нейроинтерфейсы для оптимизации расстановки кадров, виртуальные платформы для аттестации и развития сотрудников, автоматизированные системы для контроля трудовой дисциплины и соблюдения законодательства. Интеллектуальная экосистема с биометрическими технологиями и блокчейн для прозрачности кадровых процессов

Image generated by DALL-E 3.

Prompt:

Futuristic personnel management in 2130: AI and neural interfaces for optimizing personnel placement, virtual platforms for employee certification and development, automated systems for monitoring labor discipline and compliance with legislation. An intelligent ecosystem with biometric technologies and blockchain for transparency of HR processes