

Управление персоналом как ноу-хау: специфика формализации в эпоху развития искусственного интеллекта

Научный руководитель – Опарина Наталья Николаевна

Коржакова Яна Олеговна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: ianakorzh@mail.ru

Эпоха становления постиндустриализма характеризуется экономическим сдвигом, выражающемся стремительным переходом от индустрии к сервису и информации. Ключевым ресурсом становится интеллектуальный капитал, а основой конкурентоспособности становятся не материальные объекты, а знания, патенты, бренд, ноу-хау и человеческий потенциал. Управление персоналом в упомянутых реалиях становится мощным инвестиционным потенциалом, при формализации которого соответствующие знания будут составлять охраняемое конкурентное преимущество.

Уникальность капитала интеллектуальной собственности заключается в приумножении его в процессе применения, а не в уменьшении. Организационная культура в эпоху развития новых цифровых технологий и искусственного интеллекта уже ассоциируется с инновациями, которые формируют новое понимание стабильности, готовой к новым преобразованиям. Механизм управления бизнесом, а в особенности человеческими ресурсами играет решающую роль в обеспечении капитализации основных активов организации. Однако соответствующая информация может составлять ценность только в условиях соблюдения специального режима секретности, в связи с чем необходимость формализации данной сферы только возрастает.

Если рассматривать соответствующие данные, как объект правовой охраны, то в первую очередь речь здесь пойдет об идентификации их, как ноу-хау (секрет производства). Данная правовая категория фигурирует не только в национальных актах Российской Федерации, но и в международных документах, хотя исчерпывающего перечня позиций, которые могут расцениваться, как ноу-хау, установить пока что не удается.

В российском правовом поле в соответствии с п. 1 ст. 1465 Гражданского кодекса Российской Федерации секретом производства (ноу-хау) признаются сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие) о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере и о способах осуществления профессиональной деятельности, имеющие действительную или потенциальную коммерческую ценность вследствие неизвестности их третьим лицам, если к таким сведениям у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и обладатель таких сведений принимает разумные меры для соблюдения их конфиденциальности, в том числе путем введения режима коммерческой тайны [2].

На уровне международного правового регулирования стоит обратить внимание на Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности, п. 2 ст. 39 закрепляется, что физическим и юридическим лицам предоставляется возможность препятствовать тому, чтобы информация, правомерно находящаяся под их контролем, без их согласия была раскрыта, получена или использована другими лицами способом, противоречащим честной коммерческой практике, при условии, что такая информация: является секретной в том смысле, что она в целом или в определенной конфигурации и подборе её компонентов не является общеизвестной и легко доступной лицам в тех кругах, которые обычно имеют

дело с подобной информацией; ввиду своей секретности имеет коммерческую ценность; и является предметом надлежащих в данных обстоятельствах мер, направленных на сохранение её секретности, со стороны лица, правомерно контролирующего эту информацию [1].

Специфика формализации управления персоналом в парадигме рассмотрения его как ноу-хау для наложения режима коммерческой тайны заключается в соблюдении определенного алгоритма оформления процесса обеспечения информационной безопасности: разработки политики конфиденциальности, включения соответствующих положений о неразглашении определенной информации в трудовые договоры, регламентации доступа к базам данных с информацией о сотрудниках в локальных нормативных актах компании. Ситуация осложняется результатами внедрения искусственного интеллекта в процессы обработки персональных данных и систему электронного документооборота.

Бурмистров С.В., Кротов Д.В., Самыгин С.И. в своей статье, посвященной актуальным аспектам управления персоналом, отмечают следующее: «Рассуждая о конкретных тенденциях внедрения искусственного интеллекта в управленческие процессы, необходимо отметить следующее:

- применение облачных сервисов для хранения больших массивов данных;
- применение чат-ботов для ведения деловых коммуникаций;
- применение технологий с воссозданием реальной трудовой среды и задач для повышения эффективности обучения и адаптации» [3].

Соответственно здесь уже от работодателя требуется не просто регламентация деятельности руководителя, связанной с использованием секретной информации о методах управления, дающих конкурентное преимущество, а создание технически сложных систем разграничения доступа и мониторинга, чтобы, с одной стороны, соблюсти требования регуляторов о доступности данных, а с другой стороны, — не утратить конкурентное преимущество, заключающееся в уникальных алгоритмах интерпретации этих кадровых данных. Нужно следить не только за сотрудниками, оперирующими этими данными, но и за механизмами, которые используются для обработки этих данных, поскольку их применение тоже может быть частью процессов управления, которые попадают под действие правового режима для секрета производства.

Источники и литература

- 1) Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности // Официальный сайт Федерального института промышленной собственности: <https://new.fips.ru/documents/international-documents/soglasheniya/soglashenie-po-torgovym-aspektam-prav-intellektualnoy-sobstvennosti.php>
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (в ред. ФЗ от 23.07.2025 № 235-ФЗ) // Российская газета. 22.12.2006. № 289.
- 3) Бурмистров С.В., Кротов Д.В., Самыгин С.И. Актуальные аспекты управления персоналом в эпоху искусственного интеллекта // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2025. № 8. С. 29.