

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Жаткина Т.А.

Научный руководитель: Ульмясбаева А.О.

Аннотация. Современное управление персоналом основано на комплексном использовании инновационных методов, технологий и методик. Применение системы инноваций позволяет сформировать высокий уровень кадрового потенциала сотрудников в современной организации, обеспечить профессиональное развитие и карьерный рост. В статье рассмотрена возможность применения инноваций в части управления персоналом в современной организации, определены основные направления инвестиций в развитие человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: инновации, современная организация, цифровизация, обучение, мотивация, прием сотрудников, диагностика.

Залог успешного функционирования предприятия – это не только необходимая материально-техническая база и производственные мощности, но и грамотно подобранный персонал.

Управление персоналом играет крайне важную роль для осуществления эффективной работы предприятия. Эффективное функционирование системы управления персоналом возможно только при грамотном формировании системы целей. Грамотно выстроенная кадровая политика и система целей управления персоналом обеспечивает успешную реализацию поставленных целей и задач перед предприятием.

Руководитель при формировании стратегии развития предприятия должен уделять особое внимание вопросам развития кадров, системе управления персоналом. Должны быть сформированы краткосрочные, долгосрочные и среднесрочные целевые ориентиры развития управления персоналом. Это позволит обеспечить компанию необходимыми кадрами и будет способствовать повышению производительности труда и уровня конкурентоспособности.

Итак, чем грамотнее поставлены цели управления персоналом, тем точнее их реализация и тем выше уровень производительности труда и финансовых результатов работы предприятия. Все это говорит об актуальности выбранной темы курсовой работы.

Человеческий капитал является на сегодняшний день одним из наиболее ценных ресурсов, управление им способствует формированию эффективного механизма реализации стратегических целей и задач развития предприятия.

Наличие должного уровня образования, профессиональных компетенций, регулярная оценка уровня квалификации и построение индивидуальных программ развития – все это отражается на показателях эффективности работы современной организации. Чем грамотнее организована система профессионального развития сотрудников организации, тем выше уровень деловой активности, конечных финансовых результатов работы организации и её конкурентоспособности.

Сегодня актуальность исследуемой проблемы обоснована не только высокой значимостью профессионального развития сотрудников современной организации, но и наличием существенных проблем в данной области. Одной из наиболее значимых проблем является отсутствие эффективного механизма оценки профессиональных качеств сотрудников, большинство руководителей не используют инновационные методы управления персоналом. Отсутствие должного уровня управления персоналом значительно снижает конечные показатели эффективности работы организации.

Применение современных технологий в системе управления персоналом обосновано активным внедрением на рынок инноваций, средств цифровизации и автоматизации.

Современные технологии управления персоналом дают новые возможности в решении многих задач. К основным принципам инновационной экономики можно отнести: разработку новых, уникальных технологий, которые можно поставлять на международный рынок; развитие технологий, обеспечивающих энергосбережение и снижение материальных затрат; внедрение технологий, обеспечивающих повышение эффективности и результативности бизнеса; выпуск продукции, обеспечивающей более высокий уровень жизни населения; создание технологий, позволяющих резко повысить уровень производительности труда; развитие универсальных технологий, которые можно использовать в различных областях: медицине, телекоммуникационной сфере, информационной, космической отраслях и т.д.

Однако главное условие этого – наличие профессиональных специалистов, которые умеют работать с новыми технологиями или же готовы обучаться им. Более того, антикризисная программа должна содержать осуществление значительных изменений в условиях крайней ограниченности ресурсов, в особенности финансовых и временных. Так, при проведении данной программы в области управления персоналом приоритетными задачами являются: удержание и вовлечение в реализацию мероприятий антикризисной программы одних сотрудников; минимизация рисков возникновения конфликтных ситуаций при увольнении других.

Избежать некачественного персонала можно, используя основные технологические приемы менеджмента:

1. При отборе персонала уделять особое внимание на деловые и личностные качества соискателя.

2. Поиск высококвалифицированных специалистов по кадрам, знающих и использующих множество технологий отбора кадров.

3. Помощь в прохождении новыми сотрудниками эффективной адаптации.

4. Систематическое оценивание трудовой деятельности, проведение переподготовки и повышения квалификации кадров по необходимости.

Современные технологии управления персоналом базируются на активном применении средств инноваций. Ряд авторов дают определения инновационных технологий в управлении персоналом.

Так, например В.Г. Медынский под инновационными технологиями и инновациями понимает «совокупность средств, предназначенных для поддержки внедрения и использования определенных нововведений» [1, с.31]. В узком смысле инновацией можно назвать любую, недостаточно широко используемую в стране или отрасли технологию, позволяющую минимизировать затраты и повысить производительность труда.

По мнению В.М. Голянича и Е.И. Кудрявцевой под инновациями в системе управления персоналом понимают любое организационное решение, систему, процедуру или метод управления, существенно отличающийся от сложившейся практики и впервые используемый в данной организации [2, с. 67].

Таким образом, резюмируя, под инновационными технологиями управления персоналом следует понимать совокупность инструментов управления персоналом, адаптированных под изменения внешней среды и требований рынка. На сегодняшний день на инновационные методы управления персоналом существенное влияние оказывает высокий уровень требований к профессионализму сотрудников, необходимость систематического повышения уровня квалификации и профессионального развития. Необходимость внедрения инновационных технологий управления персоналом также обоснована значительным развитием средств информатизации и цифровизации современного общества. Современные технологии позволяют раскрывать кадровый потенциал сотрудников, своевременно диагностировать уровень подготовки специалистов, выявлять их мотивы и стимулы.

Каждому предприятию необходимы лишь те инновации в управлении персоналом, внедрение которых понятно всем сотрудникам, и которые соответствуют экономическим и управленческим нуждам организации.

Для того чтобы определить возможность применения инновационных технологий в управлении персоналом, руководитель должен провести диагностику работы современной организации, выявить преимущества и недостатки и установить направления внедрения инноваций.

Инновации могут быть внедрены в систему управления персоналом в следующих формах: с постепенным улучшением индивидуальных качеств сотрудников (в настоящее время); в виде конструктивного, скачкообразного совершенствования всей системы управления персоналом в целом (прорыв).

Инновационные технологии в системе управления персоналом могут осуществляться по следующим направлениям:

1. Улучшение индивидуальных качеств сотрудников, повышение их профессионализма.
2. Формирование эффективного механизма обучения сотрудников.
3. Создание эффективного мотивационного механизма в управлении персоналом.
4. Формирование качественного взаимодействия руководителя и подчиненного.

Одним из наиболее важных инновационных подходов к управлению персоналом, в отличие от классических подходов, является система отбора сотрудников, поскольку работа в инновационной организации предъявляет дополнительные требования к потенциальному сотруднику. В дополнение к традиционным качествам (навыки, опыт, усердие, теоретические знания) они должны обладать творческим потенциалом, гибкостью и мобильностью мышления, способностью адаптироваться к быстро меняющимся условиям, их характером и способностью к обучению и переподготовке [4, с. 102].

При отборе персонала сегодня широко применяются не традиционные формы собеседования, психологические тесты, направленные на определение психотипа сотрудника. Первоочередной задачей руководителя на сегодняшний день является формирование кадрового состава сотрудников таким образом, чтобы они были заинтересованы в карьерном росте, профессиональном развитии и собственном самообразовании.

Еще одним важным составным элементом является мотивация сотрудников. Система мотивации и стимулирования на предприятии обеспечивает решение ряда важнейших задач, реализация которых на практике ведет к повышению конкурентоспособности и устойчивости компании на рынке.

Во-первых, грамотно выстроенная система мотивации позволяет привлечь для сотрудничества необходимые кадры требуемого уровня квалификации, имеющие определенные амбиции и заинтересованных в эффективной реализации поставленных перед ними задач. Мотивация позволяет сохранить постоянство кадрового состава и удержать на предприятии ценных сотрудников.

Во-вторых, мотивация должна быть построена на исследовании интересов и предпочтений работников. Система стимулирования и мотивации к труду должна действительно положительно влиять на конечные финансовые результаты работы организации в целом.

В-третьих, система мотивации непосредственно влияет на производительность труда. Если руководитель смог построить необходимую систему мотивации, сочетая материальные и нематериальные стимулы, это гарантирует качественное оказание услуг или выполнение работ, соблюдение сроков и повышение конкурентоспособности предприятия.

В-четвертых, мотивация минимизирует риск профессионального выгорания сотрудников. Мотивационный механизм должен быть гибким и адаптирован как к потребностям индивида, так и к тенденциям внешней среды и современного рынка труда.

Мотивация крайне важный инструмент управления современной организацией, поскольку она обеспечивает эффективное развитие организации на основании справедливой оценки трудового вклада сотрудников [6, с. 66]. Следовательно, мотивация – это совокупность внутренних (мотивы, потребности) и внешних (стимулы) движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентацию на достижение определенных целей. Среди инновационных технологий в управлении системой мотивации широко применяются средства геймификации, индивидуального поощрения сотрудников, нематериальные формы мотивации.

Значительную роль на сегодняшний день играет система обучения сотрудников с применением инновационных технологий. Данная форма является одной из наиболее оптимальных направлений инвестиционной деятельности современной организации.

Сегодня система обучения должна оптимально сочетать инновационные и традиционные методы управления персоналом. Кроме того, сегодняшнее время – время цифровизации. Развитие и обучение персонала также может осуществляться на основании дистанционных и удаленных форм обучения сотрудников. Однако применение только инновационных форм обучения (дистанционное, модульное и др.) не допустимо. Для эффективной системы обучения необходимо сочетание традиционных форм обучения и инновационных, сформированных условиями цифровой экономики. Допустимы варианты совмещения традиционных и инновационных форм обучения персонала.

Особую популярность набирает система модульного образования и развития персонала. Модульная система повышения квалификации кадров предусматривает разработку программы развития отдельных категорий персонала на основании совокупности тематических, взаимосвязанных между собой блоков или, так называемых, модулей.

Преимуществом модульной системы обучения персонала является тот факт, что для отдельных групп персонала можно выбрать использование только отдельных модулей, что позволит отчасти сэкономить временной и финансовый ресурс организации.

Модульная система обучения, применяемая на предприятии, также позволяет новичкам подключаться к программе развития персонала на любом из этапов реализации программы обучения персонала.

В отдельных случаях модульная система обучения персонала может использоваться и реализовываться и при дистанционной форме обучения персонала. Данная форма обучения обладает такими преимуществами как гиб-

кость, мобильность, ориентация на требования и имеющиеся уже в практике навыки ученика.

Недостатком модульной формы обучения является тот факт, что данная система применяется при массовом наборе сотрудников. Такая система обучения преимущественно подходит для крупных предприятий, где практически постоянно требуются сотрудники. Либо данная форма обучения может быть использована на вновь открываемом предприятии для ознакомления сотрудников с существующими методами, методиками, техниками и технологиями работы. При этом сотрудники могут подключаться только к отдельным модулям, в случае отсутствия необходимости изучения остальных.

Под дистанционной формой образования понимают такую форму обучения, когда сотрудники удаленно, сохраняя собственные рабочие места, получают комплекс новых знаний, раскрывающих современные техники и технологии развития обучения [5, с. 38].

Дистанционное образование имеет целый комплекс преимуществ перед образованием за пределами предприятия. Основными преимуществами являются доступность, большой ассортимент предлагаемых систем обучения, возможность прохождения обучения в любое удобное время и в любом месте, имея лишь дистанционный доступ к программам. Наряду с большим количеством преимуществ дистанционной формы обучения, она имеет и целый ряд недостатков. Данная форма обучения преимущественно подходит для более дисциплинированных сотрудников, которые склонны для саморазвития.

При внедрении дистанционной формы обучения основным недостатком является ограничение системы общения между студентом и руководителем курса. Очное общение, как правило, более эффективно, оно позволяет задать ряд вопросов и на практике разобраться в реализации поставленных задач.

При реализации дистанционной формы обучения студенты должны иметь крайне высокий уровень мотивации, а также быть строго дисциплинированы и ответственны за собственное саморазвитие профессиональных навыков в работе.

Для определения размера инвестиций в человеческий капитал руководитель современной организации должен проводить диагностику уровня профессионального развития сотрудников, выявлять слабые и сильные стороны сотрудников, развивать на основании инновационных образовательных программ сильные стороны и ликвидировать профессиональные недостатки.

С развитием научно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности каждого работника в большей степени начинает зависеть от воли и возможностей работника, определяемых квалификацией. В таких условиях каждый человек сам должен определять свое поведение. Мотивация становится одной из центральных проблемой управления персоналом, а создание условий для более полного

выявления его трудового потенциала приобретает ключевое значение для жизнеспособности организаций [3, с. 89].

Итак, современные технологии управления персоналом призваны обеспечить повышение эффективности работы организации за счет повышения кадрового потенциала и профессионализма сотрудников. Данные вопросы регулируются путем формирования эффективных механизмов подбора персонала, мотивации и профессионального развития. Уже на этапе отбора сотрудников в свою команду руководитель должен применять не только традиционные формы собеседования, но инновационные механизмы оценки индивидуальных качеств развития сотрудников. Необходимо грамотно продумать мотивационные механизмы управления персоналом, установить взаимосвязь между обучением и профессиональным развитием сотрудников.

Список литературы

1. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент : учебник / В.Г. Медынский. Москва : ИНФРА-М, 2004. – 168 с.
2. Бизяева, В.А. Инновационные технологии в управлении персоналом / В.А. Бизяева // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессионального развития: сб. науч. статей. – Москва, 2020. – С. 67–71.
3. Калмыкова, О.А. Инновационные технологии в управлении персоналом / О.А. Калмыкова // Современные вызовы и реализации экономического развития России: сб. науч. статей. – Ставрополь, 2020. – С. 88–92.
4. Пирожкова, Е.В. Инновационные технологии управления мотивацией персонала / Е.В. Пирожкова // Содействие профессиональному становлению личности: сб. науч. статей. – Москва, 2018. – С. 102–109.
5. Пучкова, М.И. Современные технологии управления персоналом в условиях кризиса / М.И. Пучкова // Материалы ивановских чтений. – 2020. – №4. – С. 37–43.
6. Рынгач, О.Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала / О.Л. Рынгач // Вестник евразийской науки, 2020. – №2. – С. 65–68.

Жаткина Татьяна Андреевна, студент специальности «Экономическая безопасность», БЭс-191.3, 2 курс, tag0711@mail.ru, Россия, Новокузнецк, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва», филиал в г. Новокузнецке.

Ульмясбаева Анастасия Олеговна, зав. очного отделения, ulmyasbaevaa@mail.ru, Россия, Новокузнецк, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва», филиал в г. Новокузнецке,

MODERN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TECHNOLOGIES AND HUMAN CAPITAL INVESTMENT

Zhatkina T.A.

Scientific supervisor: Ulmyasbayeva A.O.

Annotation. Modern personnel management is based on the complex use of innovative methods, technologies and techniques. The use of the system of innovations allows to form a high level of personnel potential of employees in a modern organization, to ensure professional development and career growth. The article considers the possibility of applying innovations in terms of personnel management in a modern organization, identifies the main directions of investment in the development of the human capital of an enterprise.

Key words: innovation, modern organization, digitalization, training, motivation, staff recruitment, diagnostics.