

УДК 005.95:330.342.1

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Л.В. Листопад, Л.А. Минчукова

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины,
listopad.lolita@mail.ru, lminchukova@yandex.by

Принципиальные трансформации характера и содержания труда, обусловленные глобализационными процессами, высокими темпами научно–технического развития и информатизацией тру-

довой деятельности, требуют адекватных изменений в работе с персоналом современных организаций. Развитие современного общества немислимо без инноваций, темп внедрения которых в последнее время только растет во всех сферах развития общества. Управление человеческими ресурсами в организациях также выходит на новый уровень, появляются новые технологии, повышающие эффективность кадровых процессов.

Актуальность внедрения инноваций в управление персоналом подтверждают многочисленные исследования по данной теме, которые демонстрируют появление новых управленческих технологий и осознание важности человеческого ресурса. В 2016 году российское кадровое агентство «RCStudio» провело онлайн анкетирование с помощью тематических групп HR-сообществ в социальных сетях, HR-блогов, информирования на сайте, а также при помощи корпоративных рассылок. Общее количество респондентов составило 326 человек. Участие в исследовании приняли жители разных регионов России (95,4%), Республики Беларусь (2,76%), Украины (0,91%), Узбекистана (0,31%), Казахстана (0,31%) и Польши (0,31%). Наибольшую активность при участии в исследовании проявили представители 3-х сфер бизнеса: производство (13,8%), IT и телекоммуникации (12,27%), услуги для бизнеса (11,35%).

В исследовании было рассмотрено отношение предприятий, организаций к внедрению инноваций в кадровые процессы. На вопрос «*Применяет ли Ваша компания инновационные решения в управлении персоналом?*» утвердительный ответ дали 25,7% респондентов, 19,02% участников опроса признались, что никаких инноваций в сфере управления персоналом в их компаниях нет. Более половины респондентов (55,21%) сообщили, что инновационные подходы в компаниях применяются частично. Т.е. как таковой программы по разработке и внедрению новых подходов к управлению персоналом в их компаниях нет, но периодически применяются локальные/точечные нововведения.

Ответ на вопрос исследования «*В каких сферах управления персоналом Вы используете инновационные подходы?*» предполагал возможность выбора сразу несколько вариантов.

Результаты опроса: на 1-ом месте находится обучение и развитие персонала (60,67%), на 2-ом – поиск и подбор персонала. Вопросы внутренних коммуникаций и развития корпоративной культуры замыкают тройку лидеров опроса – 50,21%. Создание и поддержание благоприятного инновационного климата – фактор, который в сегодняшних условиях является необходимым для обеспечения эволюции бизнеса. Наименее подверженной инновациям сферой традиционно считается ведение кадрового документооборота. Она занимает последнее место в рейтинге – 19,25%. Преимущественно все инновации в данной области связаны с автоматизацией процесса [8].

На современном этапе развития общества происходят следующие изменения в сфере управления персоналом:

- стирание географических границ рынка;
- общение с соискателем напрямую;
- освоение технологий Digital;
- век социальных сетей как повод пересмотреть корпоративную культуру организаций;
- конвергенция в процессах управления кадрами: необходимость понимания специфики не только управления человеческими ресурсами, но и коммуникаций, IT, психологии, экономики и пр.
- значительное влияние методов маркетинга в управлении персоналом [4].

Потребности организаций в целом и служб управления персоналом, вызванные происходящими изменениями, определяют тренды в сфере управления кадрами в организациях на современном этапе развития общества, рассмотрим подробнее некоторые из них.

HR-тренд № 1. Технологии Big Data в HR

Big Data сегодня проникает в сферу управления персоналом как один из способов анализировать рынок, проще находить грамотных специалистов. Big Data – возможность вывести управление талантами на новый уровень [4].

HR-тренд № 2. Усиление влияния маркетинговых инструментов в HR

Теории рынков, поведения потребителей проникают и в управление персоналом. Этот процесс вызван потребностью подбора персонала – маркетинговые методы продвижения вакансий, способы рассказать о компании как можно большему кругу кандидатов. Возникла потребность рассматривать HR-бренд компании как некую сущность, дополнительную ценность, о которой нужно рассказать рынку труда, чтобы путь в организацию нашли лучшие его представители. Все это так или иначе соотносится с представлением о компании как сильном HR-бренде, работодателе, о ко-

тором знают и отзываются положительно, организации, где хотят работать талантливые специалисты [4].

HR–тренд № 3. Индивидуализированный подход к управлению персоналом

Около пяти лет назад в работе с персоналом во главу угла ставилось командообразование. Общая идея, общее дело и, порой, общая на всех ответственность и мотивация как основа деятельности организации теряет свою актуальность, во многом из-за выхода на сцену поколения Y. Ядро рабочей силы смещается в сторону индивидуалистов, не приемлющих коллективной ответственности. Они не боятся брать на себя ответственность, но в то же время хотят осознавать свой вклад в общее дело, гонятся за личными достижениями, ценят свои личные успехи выше успеха всего предприятия. Необходимо индивидуально подбирать мотивацию, отталкиваться от интересов и сильных сторон сотрудника [4].

HR–тренд № 4. HR–департамент как зона изменений

Стремительно меняющаяся внешняя среда становится современными реалиями бизнеса, к которым организации необходимо адаптироваться. HR–департаменту при этом доверена роль инициатора изменений. Поэтому специалистам по работе с персоналом необходимо знать, какие сотрудники, с какими навыками и в какой момент времени понадобятся организации. Именно потому HR–службе нужно понимание стратегических целей компании, особенностей и перспектив развития бизнеса [4].

HR–тренд № 5. HR–специалист создает собственный персональный бренд

Социальные сети упростили общение во всех сферах. Но интернет–среда будет бесполезной, если HR в ней не присутствует. Специалисту по управлению персоналом необходимо полное погружение в свою специализацию и новые способы коммуникации. В век, когда профессионализм ценится как никогда раньше, становится чрезвычайно важным повышать статус эксперта, участвовать в мероприятиях как онлайн, так и реальных событиях и конференциях, вести блог, делиться с рынком и отраслью знаниями.

Сегодня во многих отечественных организациях отмечаются позитивные изменения в сфере менеджмента, внедряются более совершенные методы работы с персоналом, совершенствуется отбор кандидатов на руководящие должности. Но в нестабильных условиях, требующих от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от трудового потенциала организации. Таким образом, система управления персоналом, будучи важной частью любой организации, изменяется вместе с изменениями внешней и внутренней среды организации.

Список использованных источников:

1. Информационно–аналитическая статья «Инновации в HR» [Электронный ресурс] RCStudio – Режим доступа: <http://rcstudio.ru/%BE/>– Дата доступа: 17.03.2017.
2. Современные тенденции управления персоналом [Электронный ресурс]/ Журнал «Директор по персоналу» № 2 – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/65754-qqq-15-m11-upravlenie-personalom-2016?ustr=W> – Дата доступа: 17.03.2017.