

П.Е. Альферович, 2 курс

Научный руководитель – **О.В. Володько**, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Одним из ключевых аспектов, влияющих на успешность организации, является внедрение инновационных технологий в процесс управления персоналом, что позволяет:

- повысить эффективность работы сотрудников;
- улучшить взаимодействие между подразделениями;
- повысить уровень удовлетворенности персонала;
- появление возможности создания конкурентных преимуществ;
- улучшение процессов управления персоналом;
- эффективная адаптация к изменяющемуся рынку.

Современное управление персоналом сталкивается со многими вызовами и изменениями в условиях трансформации экономики. Быстрые перемены, глобализация, жесткая конкуренция, технологический прогресс и новая экономика знаний создали сложную среду для функционирования организаций. Эти изменения привели организации к осознанию того, что основное конкурентное преимущество, которым они могут управлять – это компетентные сотрудники.

Инновации в сфере управления персоналом относятся к системе инновационного управления деятельностью всей организацией. На сегодняшний день сфера управления персоналом имеет множество областей, в которых задействованы новые технологии. Рассмотрим подробнее данные сферы в таблице ниже:

Таблица 1. – Сферы управления персоналом, использующие инновационные технологии

1. Кадровая аналитика	Аналитика управления персоналом подразумевает под собой поиск наиболее подходящего персонала для конкретной организации или отрасли, а также анализ основных причин выявленных проблем и разработку способов их решение с помощью математических моделей.
2. Анализ заработной платы	Анализ рынка труда и оплаты имеет прямое влияние на на привлекательность организации для новых сотрудников и, следовательно, на другие ключевые показатели.
3. Обучение сотрудников в онлайн-формате	Данный метод является новым способом получения новых знаний и повышения квалификации сотрудников. Онлайн обучение активно внедряется в организации различных масштабов, начиная с самых малых и заканчивая огромными корпорациями.
4. Бенчмаркинг	Метод измерения и анализа. Который используется организацией для поиска лучших практик внутри организации и за ее пределами для повышения эффективности работы. Основной целью бенчмаркинга является повышение эффективности организации путем внедрения необходимых процессов и технологий, ориентации на на успешный опыт и стандарты других компаний.

Примечание – Источник: Собственная разработка на основе [1, с.304]

На рисунке предоставлены более подробные данные, характеризующие роль инноваций в сфере управления персоналом.

Из данных рисунка можно заметить, что активной всего инновации используются в процессе обучения и развития персонала (60,67 %). Также широкое применение они нашли в сфере подбора и поиска персонала (59%). На третьем месте по частоте применения инноваций в сфере управления находится сфера, связанная с внутренними коммуникациями (50,21%).

В связи с изменениями, которые трансформируют экономику молниеносными темпами, организации должны использовать новые инновационные методы управления персоналом, чтобы сохранять конкурентоспособность и адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке [2, с.311]. Данные методы предоставлены в таблице 2.

Однако при внедрении инновационных технологий возникают определенные сложности и вызовы. Проблема внедрения технологий в процесс управления персоналом может связываться с различными факторами. Для успешного внедрения технологий в управление персоналом необходимо учитывать особенность проблемы и предпринимать соответствующие шаги для их решения, которые перечислены в таблице 3.



Рисунок – Инновации и их применение в сфере управления персоналом

Примечание – Источник: Собственная разработка на основе данных [1, с.304]

Таблица 2. – Инновационные методы управления персоналом

1. Применение искусственного интеллекта и аналитики данных	Современные технологии позволяют компаниям собирать и анализировать большие объемы данных, что дает возможность управлять персоналом более эффективно. Применение искусственного интеллекта может помочь автоматизировать рутинные задачи, оптимизировать бизнес-процессы и повысить точность принятия решений.
2. Внедрение гибких методов работы	Рабочее время и удаленная работа могут быть адаптированы к изменяющимся условиям в онлайн-формате. Это дает возможность компаниям привлекать и удерживать компетентных сотрудников и повышать свою эффективность.
3. Внедрение облачных технологий для управления персоналом и обмена информацией в режиме реального времени	Это позволит обеспечить гибкость работы и высокую доступность данных.
4. Инвестирование в обучение и развитие сотрудников	Данный метод позволяет развивать навыки талантливых сотрудников, что в свою очередь повышает эффективность работы через персональные программы обучения, семинары, тренинги и программы карьерного роста.
5. Продвижение компании через социальные сети и рекрутинг внутри них	В наше время ведение социальных сетей очень важно для организаций, ведь именно они являются инструментом для привлечения потенциальных покупателей, увеличения узнаваемости компании и стимуляции продаж
6. Развитие командной работы	Совместная работа помогает решить сложные задачи быстрее и эффективнее, а также повышает коммуникацию между сотрудниками.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных [3, с.1]

Таблица 3. – Проблемы, связанные с внедрением инноваций в процесс управления персоналом. Пути их решения

Проблема	Решение проблемы
1	2
1. Сопротивление сотрудников. Некоторые сотрудники могут опасаться изменений и не хотят принимать участие в новых инновационных процессах.	Проведение обучающих мероприятий для персонала. Обучение сотрудников новым процессам и технологиям поможет им лучше понимать и принимать изменения.
2. Недостаточная подготовка персонала	Вовлечение сотрудников в процесс внедрения инноваций. Предоставление возможности участвовать в разработке и реализации новых процессов.
3. Неэффективное управление изменениями. Отсутствие четкого плана внедрения изменений и контроля за их выполнением может привести к хаотичной реализации инноваций.	Создание четкого плана внедрения изменений и контроля за их выполнением. Это поможет избежать хаоса и обеспечить эффективное внедрение инноваций.
4. Недостаток ресурсов для внедрения инноваций	Аккуратное планирование бюджета и ресурсов для инновационных проектов, а также поиск внешних источников финансирования, если это необходимо.

Примечание – Источник: Собственная разработка на основе [3, с.1]

Использование инновационных методов управления персоналом поможет организациям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и повышать эффективность работы. Однако, для успешного внедрения таких методов необходима качественная подготовка и обучение сотрудников, а также систематический мониторинг и оценка результатов

Список использованных источников

1. Антонец В. А., Бедный Б. И. Инновационный менеджмент. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2021. 304 с.
2. Грибов, В. Д. Инновационный менеджмент : учебное пособие / В. Д. Грибов, Л. П. Никитина. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 311 с.
3. Берлинов М.В., Особенности научных исследований в ЖКК. М.:НИУ МГСУ, 2020