

*Биктимеров М.З.,
магистрант 2 курса Института экономики и управления
Уфимского государственного авиационного технического
университета,
Российская Федерация, г. Уфа*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в статье рассмотрены ключевые тенденции в управлении персоналом современных отечественных и зарубежных компаний. Причинами изменений выступают цифровизация и технологизация экономики и всей системы социально-трудовых отношений, глобализация экономики и интернационализация бизнеса, изменение парадигмы управления персоналом.

Ключевые слова: HR-менеджмент; тренды в управлении персоналом; новые инструменты и технологии управления персоналом.

*Biktimerov M.Z.,
2 year undergraduate student at the Institute of Economics and Management
Ufa State Aviation Technical University,
Russian Federation, Ufa*

MODERN TRENDS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract: the article discusses the key trends in the personnel management of modern domestic and foreign companies. The reasons for the changes are the digitalization and technologicalization of the economy and the entire system of social and labor relations, the globalization of the economy and the internationalization of business, and the changing paradigm of personnel management.

Key words: HR management; HR trends; new tools and technologies for personnel management.

В настоящее время при изменяющихся условиях функционирования и организации деятельности коммерческих организаций всё более очевидной становится проблема формирования и развития системы управления персоналом как инструмента повышения эффективности и результативности коммерческой деятельности организаций и предприятий различных форм хозяйствования [2]. В условиях, когда основными факторами конкурентоспособности становятся обеспеченность рабочей силой, степень её мотивации, удовлетворённости условиями работы, определяющие эффективность использования персонала, всё более важными становятся вопросы как нового понимания сущности персонала предприятия, так и нового понимания системы управления персоналом, её взаимодействия с другими структурными элементами, обеспечивающими эффективную работу предприятий.

При определении ключевых трендов в управлении персоналом, получивших распространение в настоящий момент, в качестве основы были использованы результаты исследования, проводимого компанией Deloitte, «Global Human Capital Trends». Можно выделить следующие фундаментальные изменения в сфере управления персоналом, получившие распространение в 2018 г. (таблица 1) [1].

Таблица 1 – Фундаментальные изменения в сфере управления персоналом

Изменение	Содержание
1. Формирование экосистемы персонала: управление работниками за рамками предприятия	на протяжении уже нескольких лет все более распространенными становятся «альтернативные способы трудоустройства», например, фриланс, проектная деятельность, неполный рабочий день или гиг-работа. В экосистему входят как штатные работники (занятые полный и неполный рабочий день), так и контрактники, удаленные работники, партнеры, агенты, фрилансеры, гигработники и краудсорсинговые работники, сосредоточенные в разнообразных проектах и отдельных задачах. Как правило, «альтернативные работники» мало интересуются общей стратегией организации и не стремятся ее понять. Среди проблем, с которыми

	сталкиваются HR-менеджеры, можно выделить отсутствие программного обеспечения для HR-сферы и эффективных инструментов, помогающих работодателям управлять такими нетрадиционными работниками, а также системы обучения и оценки деятельности таких сотрудников
2. Усиление внимания к корпоративной социальной ответственности	в странах ЕС получили распространение следующие критерии оценки уровня развития в организации корпоративной социальной ответственности: отсутствие дискриминации при подборе персонала; уровень интеграции сотрудников; степень интеграции в коллектив сотрудников с ограниченными возможностями; наличие системы сопровождения сотрудников, занятых на «критических должностях», и их переобучение; качество диалога с профсоюзами; соблюдение корректных условий труда
3. Активное внедрение новых методов работы и новых мест для работы	<p>целью изменения является обеспечение роста производительности труда и избегание перегруженности работника. Можно выделить три основных направления в рамках данной тенденции:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование гиперсвязанных рабочих мест; – формирование гибких и адаптивных рабочих пространств. Наряду с традиционной «коридорно-кабинетной» системой рабочих мест все большее распространение получают концепция открытого офиса (open office), направленная на совершенствование коммуникаций сотрудников внутри структурных подразделений компании, а также система гибкого офиса (flex-office). Внедрение системы гибкого офиса целесообразно для тех компаний, в которых занято много сотрудников, работающих удаленно или имеющих свободный график работы. В рамках системы гибкого офиса выделяется несколько рабочих зон, определяемых спецификой и направлением деятельности, длительностью и сложностью выполняемых работ, индивидуальным или коллективным принятием решения и др.; – внедрение Agile и Scrum-подхода. Миссию Agile можно сформулировать так: мы постоянно открываем для себя более совершенные и привлекательные методы работы и помогаем в этом другим людям. <p>В основе методологии Scrum лежит простая идея – «проверять и адаптировать». При разработке проекта, по мнению его автора Дж. Сазерленда, необходимо систематически проверять ход работ и отвечать на вопросы: в нужном ли направлении происходит движение; что на самом деле хочет получить заказчик; существуют ли способы усовершенствования методов разработки и выполнения работы; как можно выполнить работу более качественно и быстро; существуют ли</p>

	факторы, препятствующие вашим задачам [4]
4. Цифровизация технологий подбора персонала	цифровизация технологий подбора персонала. Ключевыми тенденциями в этой сфере являются автоматизация скрининга и процесса найма сотрудников. Основными инструментами цифрового рекрутинга являются: робот-рекрутер, чат-боты, автоматизации бизнес-процессов (наиболее популярные сервисы VCV, Navicon, Preinterview и Skillaz), предиктивная аналитика и работа с большими данными, агрегация и уберизация, когнитивный подбор (Design Thinking) [3]
5. Цифровая трансформация обучения работников	ее основными чертами можно считать: <ul style="list-style-type: none"> – постоянный обмен опытом и знаниями, обучение в процессе работы на реальных рабочих процессах; – формирование персонализированного цифрового контента обучения; – обеспечение доступа к обучающим программам в любое время, в любом месте и с любым типом устройств (внедрение системы мобильного обучения и кросс-платформенных решений); – формирование системы электронного дистанционного обучения: MOOC (массовый открытый онлайн-курс, например, через платформы Coursera, EdX), COOC (корпоративный открытый онлайнкурс), SPOOC (малые частные онлайн-курсы), вебинары; – создание виртуальных платформ для обучения (решение кейсов и упражнений в виртуальной среде, создание виртуальных симуляций); – обеспечение возможности моментального получения обратной связи (автоматизированная проверка работы с использованием технологии Big Data, внедрение технологии микрообучения с распределенной во времени оценкой гранулярных знаний, умений и навыков)
6. HR-маркетинг, усиление внимания к инструментам внешнего и внутреннего HR-брендинга	направленные на привлечение потенциальных кандидатов и формирование лояльной, широкой аудитории компании. Среди актуальных инструментов привлечения талантливых сотрудников можно особо отметить технологию «HR-Амбассадор» (посланник HR-бренда)

Согласно таблице 1, к фундаментальным изменениям в сфере управления персоналом относятся формирование экосистемы персонала, усиление внимания к корпоративной социальной ответственности, активное внедрение новых методов работы и новых мест для работы, цифровизация технологий подбора персонала, цифровая трансформация обучения работников, HR-маркетинг, усиление внимания к инструментам внешнего и внутреннего HR-брендинга.

Причиной формирования гиперсвязанных рабочих мест является развитие новых интересных коммуникационных средств и инструментов. Как показало исследование «Global Human Capital Trends 2018», привычки и инструменты общения, которые люди используют в своей личной жизни, стали применяться и в повседневной трудовой жизни. Современная рабочая среда отличается многообразием способов общения. Причем физические встречи (личные встречи и общение по телефону) уступают место виртуальному сотрудничеству, активно развиваются платформы для совместной работы (рис. 1).



Рисунок 1 – Ожидаемое использование каналов коммуникации к 2020 г.

*Источник [1]

Внедрение многих из указанных методов, принципов и технологий управления персоналом началось еще три-пять лет назад, однако именно в этом году, в связи со сложившейся ситуацией на мировом рынке, применение этих методов приобретает глобальный характер.

Список использованных источников

1. Deloitte (2018). Global Human Capital Trends 2018. – URL: <https://hctrendsapp.deloitte.com/> (дата обращения: 10.04.2020).

2. Никулин, Д.М. Механизмы повышения эффективности персонала в коммерческих организациях [Электронный ресурс] / Д.М. Никулин // Научный интернет-журнал «Мир науки». – 2015. – №2. – Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/28EMN215.pdf> (дата обращения: 6.04.2020).

3. Подбор персонала в цифровую эпоху // Исследования ООО «Делойт Консалтинг». – 2018. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2018/podborpersonala-v-cifrovuyu-ehpohu.html> (дата обращения: 16.04.2020).

4. Сазерленд, Д. Scram. Революционный метод управления проектами. – пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2016. – 288 с. – С.25-26.