

*Веприкова М. Я.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления,
КФ РЭУ им. Г.В. Плеханова
г. Краснодар*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация.** Данная статья посвящена актуальной в современном мире проблеме управления человеческими ресурсами современной организации. В статье рассмотрены эффективные инструменты управления человеческими ресурсами, включая общую концепцию управления человеческими ресурсами, цифровые программы.*

***Ключевые слова:** management system, manager, human resources, management function, digital programs, management culture.*

***Annotation:** This article is devoted to the problem of human resource management in a modern organization, which is relevant in the modern world. The article discusses effective tools for human resource management, including the general concept of human resource management, digital programs.*

***Keywords:** management system, manager, human resources, management function, digital programs, management culture.*

Современная система управления человеческими ресурсами современного предприятия представляет собой использование управленческих решений, направленных на стабилизацию состояния организации в условиях кризиса. Инновационные приемы, как фактор повышения конкурентоспособности в организации представляет собой профессионально реализуемый процесс управления человеческими

ресурсами организации в условиях рыночной экономики независимо от сферы хозяйственной деятельности, направленный на повышение прибыли путем рационального использования человеческих ресурсов, что и определяет актуальность темы научного исследования [1, с.318].

Человеческие ресурсы - один из важнейших элементов любого предприятия, скорее даже - наиболее важный. От эффективности работы сотрудников напрямую зависит прибыльность компании. Соответственно, вкладывая в их развитие, совершенствуя схему организации управления персоналом, вы получите отдачу в виде повышения результатов всей компании [2, с.16].

Цель научного исследования заключается в изучении теоретических аспектов и практических методов модернизации системы управления человеческими ресурсами и возможности применения их в современных организациях.

Новый подход к управлению человеческими ресурсами современной организации состоит в том, что любая организация рассматривается как открытая система, которая активно взаимодействует со всеми элементами внешней среды. Поэтому методы, формы, стиль управления должны постоянно совершенствоваться в соответствии с изменяющейся внешней средой. При изучении системы управления необходимо рассмотреть такие определения, как функция управления и цель системы.

Так, исследователь Ю.М. Лисецкий указывает на то, что функция управления – особый вид управленческой деятельности, конкретные формы управленческого влияния на деятельность системы, которые обуславливают и определяют содержание деловых взаимоотношений. Также он выделяет значимость цели системы в изучении системы управления в целом. Цель системы – определённое состояние ее выходов, то есть определенное значение или совокупность значений функции системы [3, с.246]. В этой связи необходимо сделать акцент на то, что система управления –это прежде всего

совокупность элементов, взаимосвязанных между собой миссией организации.

На наш взгляд система управления человеческими ресурсами может быть представлена следующим образом (рисунок 1).

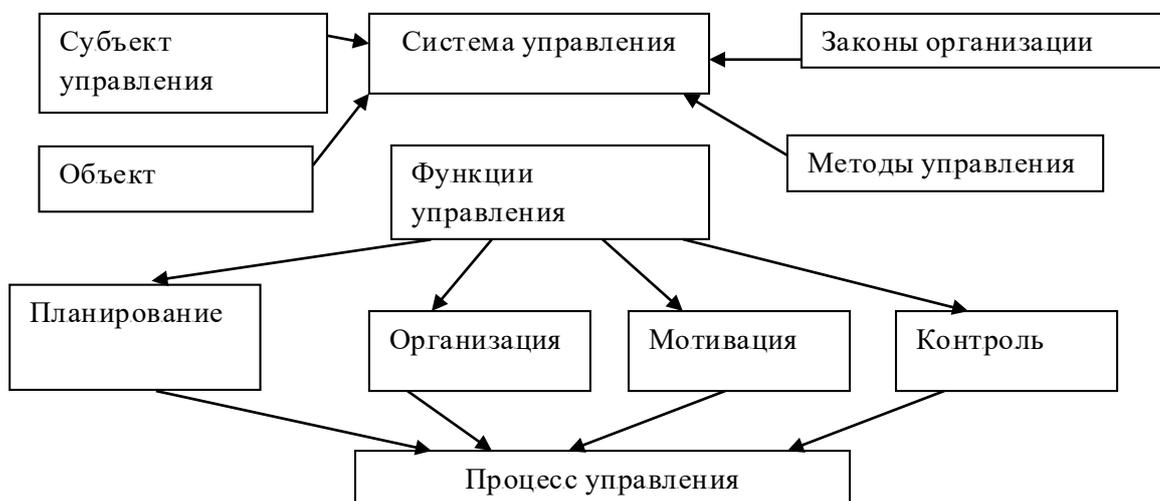


Рисунок 1- Система управления человеческими ресурсами

Система управления рассмотрена нами как интеграционный процесс, поскольку менеджмент предполагает рассмотрение разнообразных задач.

До сих пор некоторые руководители рассматривают человеческие ресурсы в основном как статью постоянных и неизбежных расходов. Но сегодня персонал компании понимается в первую очередь как важнейший ресурс, один из значимых элементов всей системы, который необходим для ее нормального функционирования.

Общая концепция управления человеческими ресурсами включает следующие нижеизложенные аспекты.

1. Корпоративная культура. В каждой компании существует определенный набор сложившихся убеждений и моделей поведения, которые позволяют сотрудникам эффективно взаимодействовать между собой. Это и называется «корпоративной культурой». Поскольку от нее в значительной степени зависит эффективность работы персонала, она является одним из

главных ресурсов компании. Классическим примером эффективной корпоративной культуры является компания Microsoft. В ней в первую очередь обращают внимание на интеллект сотрудников и их способность к нестандартному мышлению, поэтому в каждом офисе корпорации можно увидеть плакат с надписью «Думай!».

2. Наличие общей стратегии развития персонала. Этот аспект очень важен, так как обычно сотрудникам для продуктивной работы нужно знать свои перспективы в данной компании. Им нужна стабильность! Поэтому лучше, если они смогут видеть вектор собственного развития. И самой компании необходимо точно понимать, какие решения она будет принимать в ближайшем будущем. Из-за постоянных изменений планов сотрудники оказываются в состоянии нестабильности. А это наиболее часто приводит к текучести кадров.

3. Правильно выстроенная система управления персоналом. Основное влияние на сотрудников оказывает, как правило, не первое лицо компании, а линейные руководители. Именно в их обязанности входит взаимодействие с персоналом, его мотивация и обучение. Их задача - сделать работу подчиненных максимально эффективной. Поэтому так важно выстроить четкую систему делегирования прав, обязанностей и возможностей самостоятельно принимать решения «сверху вниз». Если руководство понимает и поддерживает данную схему воздействия на персонал, то компания будет быстро развиваться [1, с.24].

Следует отметить, что при управлении человеческими ресурсами возникает необходимость учёта поколенческих особенностей сотрудников в выборе инструментов управления персоналом. Исследователи отмечают, что сотрудники «поколения Y», которое к 2020 году обгонит «поколение X», будут составлять около 40% от всей рабочей силы развитых стран [4].

Именно для такого поколения, цифровизация в управлении человеческими ресурсами удобна и привлекательна.

Нами предложено следующее мероприятие «Цифровизация в управление человеческими ресурсами».

В качестве примеров таких приложений можно привести:

iSpring Suite – это конструктор курсов, позволяющий создавать образовательные материалы высокого качества с применением интуитивно понятного интерфейса программы.

iSpring Page – это конструктор курсов для микрообучения, в котором каждый микрокурс представляет собой небольшой объем информации по узкому направлению. Учащиеся могут освоить микрокурс, когда удобно, и сразу применять знания в работе.

Employee Flight Risk Prediction – прогнозирует вероятный уход сотрудников из организации;

Conversational AI Platform – предоставляет автоматизированных помощников для решения вопросов.

В управлении человеческими ресурсами цифровизация направлена на создание удобной цифровой среды для сотрудников, главной целью которой является сокращение затрат времени и усилий для получения результата.

Например, с помощью личного кабинета можно оформить отпуск или командировку, используя готовый образец. Еще одним преимуществом использования ИТ-технологий является организация дистанционного обучения, благодаря которому сотрудники могут повысить квалификацию, найти интересные материалы в удобное для себя время.

Организация должна учитывать следующие принципы стратегии цифровой трансформации: – нацеленность на повышение производительности труда персонала организации за счет стимулирования цифровой восприимчивости отдельных сотрудников; – направленность на непрерывное развитие цифрового потенциала организации (инновационный характер); 28 – адаптированность, т. е. стратегия должна отвечать внешним изменениям,

диктуемым реальным условиям рынка цифровых технологий и быстро реагировать на них. Проведение всех инновационных мероприятий по управлению персоналом рассмотрены нами с учетом сложившиеся ситуации, а именно в условиях пандемии COVID-19-20 .

Подводя итоги научного исследования следует сосредоточить внимание на то, что инновационный путь управления человеческими ресурсами очень сложен, и активное развитие компании сегодня невозможно без применения инновационных технологий управления персоналом, чтобы занимать лидирующие позиции на рынке и повысить эффективность производства. Практика показывает, что применение инновационных технологий в управлении персоналом влечет за собой изменения в иных сферах деятельности организации (в управлении и эффективном использовании ресурсов, в способах выстраивания взаимоотношений с ключевыми партнерами, в повышении производительности труда). Понимание актуальных направлений в развитии и внедрении инновационных технологий в управлении персоналом позволит повысить взаимную удовлетворенность в труде между сотрудниками и компанией.

Использованные источники:

1. Одинцов А.А. Менеджмент организации. Введение в специальность : Учеб. пособие по специальности «Менеджмент организации» / А.А. Одинцов. - М. : Экзамен, 2004 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). - 318 с.

2. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.

3. Лисецкий Ю.М. Система управления предприятием // Ю.М. Лисецкий // Программные продукты и системы.- 2018.- Т. 31. № 2. - С. 246-252.

4. Хижнякова, А. Молодые, активные, недовольные: как удержать сотрудников поколения Y? [Электронный ресурс] / А. Хижнякова // Сайт

www.e-executive.ru. – Режим доступа: <https://www.executive.ru/career/hr-management/1987805-rabota-mechty-pokoleniya-y-kak-uderzhat-na-meste-vechnyhstrannikov>