

*Дмитриева Е.В.,  
студент кафедры безопасности жизнедеятельности Института  
химико-технологического БГТУ им. В.Г. Шухова, 1 курс  
Научный руководитель: Приставка Т.А.,  
канд. педагог. наук, доцент кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** В статье рассматривается управление персоналом. Внедрение программ наставничества, адаптации персонала, а также нематериальных мотивационных программ. Актуальность указанных тенденций может быть связана со сменой поколений, а также переходом из одного уровня потребностей на другой уровень. Сегодня компаниям необходимо подстраивать свои внутренние процессы под разные потребности работников, в зависимости от их возраста.*

***Ключевые слова:** управление, человеческий капитал, организация, сфера, компания.*

***Annotation:** The article discusses personnel management. Implementation of mentoring programs, staff adaptation, as well as non-material motivational programs. The relevance of these trends may be related to the change of generations, as well as the transition from one level of needs to another level. Today, companies need to adjust their internal processes to the different needs of employees, depending on their age.*

***Key words:** management, human capital, organization, sphere, company.*

В связи с переходом к экономике знаний, и в связи с повышением роли человеческого капитала в экономике, необходимо внедрять инновации и в сферу управления человеческим капиталом. Под инновациями в сфере управления человеческим капиталом понимаются не техническое обеспечение, в том числе автоматизация, а именно забота о работниках, которая способна влиять на результат деятельности человека. Таким образом, можно сделать вывод, что под инновациями понимается открытость компании новому. Наиболее актуальным вопросом внедрения инноваций становится в связи со сложившейся ситуацией, когда компании вынуждены держать работников на удаленном режиме работы. Работники не чувствуют той связи с компанией, которая появляется, когда человек постоянно находится в офисе внутри коллектива и видит результаты своей работы моментально. Компаниям необходимо пересмотреть подходы к управлению персоналом, поскольку само видение работниками благоприятных условий труда изменилось [3].

В настоящее время актуальными трендами в управлении персоналом являются внедрение программ наставничества, адаптации персонала, а также нематериальных мотивационных программ [1]. Актуальность указанных тенденций может быть связана со сменой поколений, а также переходом из одного уровня потребностей на другой уровень. Сегодня компаниям необходимо подстраивать свои внутренние процессы под разные потребности работников, в зависимости от их возраста. В соответствии с результатами исследования, проведенного компанией Deloitte и отраженных в 2021 Deloitte Global Human Capital Trends, в 2021 году имели место 5 трендов [1, с. 7]:

- 1) Создание рабочих условий для благополучия работников. Компаниям необходимо уделять большее внимание созданию условий для благополучия работников, как на работе, так и за пределами работы. Тренд баланса рабочего времени и отдыха уже отходит на второй план, поскольку в период пандемии люди осознали те ценности, которые играют большую роль в жизни. При работе компаний над улучшением уровня благополучия

работники проявляют больший уровень лояльности, поскольку понимают, что компания действительно заботится о своих работниках. При этом работа над развитием благополучия работников может проводиться в разных сферах, включая культурную, социальную, операционную, физическую и даже технологическую сферу.

2) Раскрытие потенциала работников. Актуальность данного тренда также связана с периодом пандемии, поскольку у компаний не было времени пересмотреть должностные обязанности, создавать новые отделы и должности для удержания своего бизнеса на плаву. В данном случае была предоставлена свобода в выборе интересного направления для работников в целях развития новых направлений деятельности.

3) Важность работы в команде. Данный тренд также стал более актуальным в связи с развитием пандемии. Компании осознали, что в связи со сложившейся ситуацией необходимо пересмотреть принципы работы. Работа в команде позволяет быстрее реагировать на изменения внешней среды, также работа в команде расширяет возможности каждого из работников, поскольку существует возможность доработать некоторые вопросы, идеи в более короткие сроки.

4) Управление кадровыми стратегиями: определение новых направлений работы и рабочей силы. Данный тренд связан с тем, что компаниям необходимо пересмотреть условия труда. Также ключевым фактором является готовность компаний к возврату работников в офисы, адаптивность компаний к изменениям внешней среды с учетом текущей ситуации [3].

5) Ускорение перехода к реструктуризации. Данный тренд больше направлен на расширение полномочий именно HR специалистов в компаниях. В 2020 году компании оказались в положении полной неопределенности, когда все существующие правила и политики оказались не применимыми. Руководители всех компаний понимают, что ситуация может повториться и

бизнес очень сильно подвержен рискам внешней среды. В связи с этим необходимо пересмотреть принципы работы компаний с учетом мировых тенденций [2].

На основании вышеизложенного, казахстанская компания в сфере туризма (далее - Компания) приняла решение работать над активным применением современных технологий в управлении персоналом. Первым шагом стало преобразование отдела кадров в HR департамент и привлечение HR специалистов из разных сфер деятельности и компаний, успешно переживших пандемию. Опрос был проведен в мае 2021 года [2].

Преобразованный департамент провел опрос об уровне удовлетворенности работников работой в компании. По результатам опроса уровень удовлетворенности работников составил 26%, при этом в опросе приняли участие 96 работников из разных департаментов. В опросе присутствовали такие параметры как доверие работников руководителям Компании, уровень взаимодействия между отделами, наличие признаков дискриминации по любым признакам, а также возможность рекомендации Компании знакомым в качестве работодателя. После получения результатов опроса, а также проведения анализа по каждому показателю, руководителями Компании было принято решение о пересмотре политики управления персоналом. Компания активно начала внедрять принципы повышения уровня благополучия работников. Так, были созданы условия для проектных команд по новым направлениям. При этом команды создавались из тех работников, кто проявил самостоятельную инициативу в участии в данном проекте [2].

Компания создала зоны отдыха с диванчиками, теннисным столом и другими атрибутами для работников, находящиеся полный рабочий день в офисе. Компания проводит для работников сессии с профессиональными тренерами (консультантами) по вопросам взаимодействия внутри коллектива, корпоративной культуры и вопросов этики, также проводятся тренинги для руководителей отделов в целях построения отношений с работниками.

Компания начала делать первые шаги по внедрению программ нематериальной мотивации работников, были организованы тимбилдинги для отделов с возможностью креативного выражения идей по улучшению работы своих отделов, также проведены мероприятия для улучшения взаимодействия между отделами [2].

HR департамент активно проводит работу непосредственно с руководителями отделов. Руководителям прививается идея того, что работники являются основным капиталом компании. Через полгода после проведения первого опроса, в декабре 2021 года был проведен второй опрос [2].

Опрос работников содержал идентичные вопросы для того, чтобы понимать динамику изменения видения работников. По результатам опроса, проведенного в декабре 2021 года, уровень удовлетворенности работников составил 37%, при этом в опросе приняли участие 127 работников Компании. Таким образом, можно увидеть, что за первые полгода работы Компании по внедрению современных тенденций в жизнь работников положительная динамика удовлетворенности работников составила 11%. Также необходимо отметить, что работники Компании начали рекомендовать Компанию как хорошего работодателя своим знакомым. Так за 6 месяцев работы в новом формате управления человеческими ресурсами были привлечены 10 новых работников в соответствии с рекомендациями действующих работников Компании. Также за период с мая 2021 года по декабрь 2021 количество работников, покинувших Компанию по собственному желанию, значительно уменьшилось по сравнению с прошлыми периодами работы Компании [2].

В соответствии с вышеизложенным, следует, что современные технологии в управлении человеческими ресурсами значительно влияют на уровень удовлетворенности работников. Данный вывод также отчетливо прослеживается в результатах деятельности Компании за 2021 год [2].

### Список литературы:

1. 2021 Deloitte Global Human Capital Trends. - 2021. - 64 с. - URL: <https://www2.deloitte.com/ua/en/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>
2. Зотова И.В., Магомедова Г.М. Методы управления персоналом в условиях цифровой трансформации (на примере ПАО сбербанк России) // Инновационная наука. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-na-primere-pao-sberbank-rossii>
3. Фадейкина Виктория Сергеевна, Андреева Наталия Наильевна Современные технологии автоматизации процессов подбора персонала в организацию // ВЭПС. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehn>