

ИННОВАЦИОННЫЕ ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ

А.В. Камакин, студент

Филиал Самарского государственного технического университета в
г. Новокуйбышевске
(Россия, г. Новокуйбышевск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-2-14-16

Аннотация. В статье рассмотрены основные инновационные тренды в управлении персоналом, которые актуальны для предприятий в России. Рассмотрены условия и факторы формирования цифровой трансформации системы управления персоналом на предприятии. Проведена классификация инноваций в управлении персоналом.

Ключевые слова: инновационные тренды; инновации; инновационные методы; управление персоналом; трудовые ресурсы.

На сегодняшние трудовые ресурсы являются одними из основных видов ресурсов, которые используются при организации предпринимательской деятельности. Благодаря трудовой деятельности рабочего персонала обеспечивается эффективное производство и достижение стратегических целей, поставленных руководством и собственниками предприятия в начале операционного цикла.

В современных условиях четвертой промышленной революции и развития информационных технологий цифровой экономики практическая роль трудовых ресурсов лишь увеличивается. Для предприятий российской экономики важно признать то, что сотрудники становятся динамичной экосистемой, где помимо наемных работников есть те, кто работают по контрактам, вне штата, на фрилансе, на удаленной форме занятости, или в общем, привлекается аутсорсинг и аутстаффинг персонала. Из-за того, что текущий механизм управления трудовыми ресурсами в предприятиях становится более альтернативным, то целесообразным является планирование, организация и оптимизация экосистемы персонала [1].

На сегодняшний день определены следующие направления использования технологий инновационной экономики для совершенствования системы управления персоналом организации [2]:

1. Инновационный маркетинг персонала – происходит привлечение высококвалифицированных сотрудников.

2. Инновационный технологический кадровый менеджмент – происходит применение новых технологий, разработок и программного обеспечения, повышающего эффективность трудовой деятельности сотрудников.

3. Инновационный образовательный менеджмент – происходит внедрение новых технологий и методик в организацию профессионального обучения персонала.

К инновационным концепциям управления персоналом предприятий можно отнести [3]:

1. Модель непрерывного совершенствования. Ее характеристикой выступает применение обоснованных инструментов переориентации управленческой деятельности кадрового менеджмента с целью ориентации на детальное согласование всего процесса профессионального обучения и развития сотрудников.

2. Концепция радикального совершенствования процессов. Ее характеристикой выступает применение различных подходов, как бенчмаркинг, реинжиниринг, а также реализация инновационных проектов по внедрению новых процессов и технологий в вопросах кадровой политики организации.

3. Концепция всеобщего менеджмента качества. Ее характеристикой выступает реализация инноваций в системе управле-

ния персоналом с целью повышения эффективности и результативности кадрового менеджмента.

Инновации в системе управления персоналом предприятия можно классифицировать по разным признакам (рис. 1).

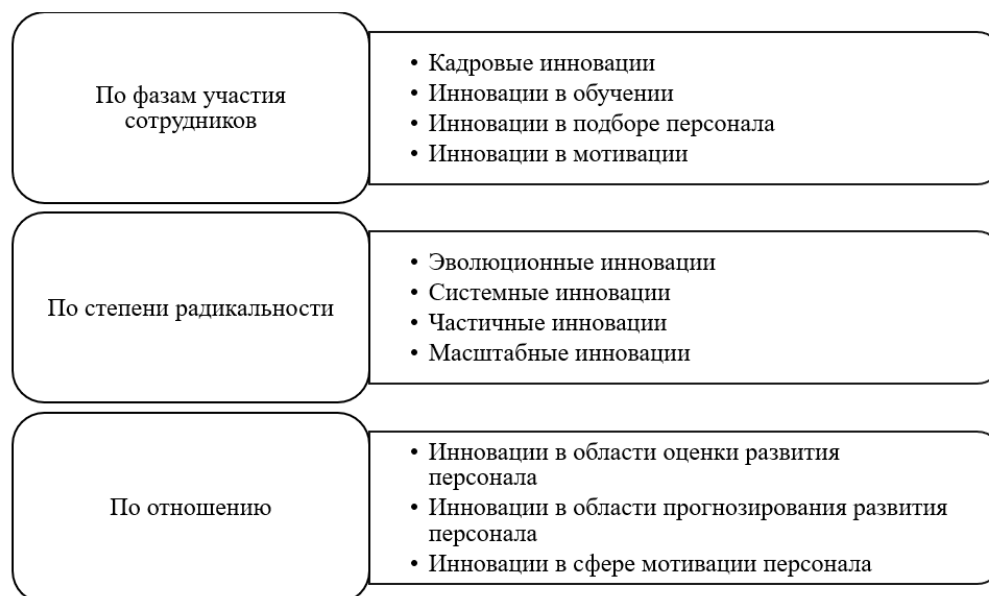


Рис. 1. Классификация инновационных технологий в управлении персоналом предприятия [4]

Таким образом, определяют три группы классификации инновационных технологий в управлении персоналом, как по фазам участия сотрудников, по степени радикальности и по отношению.

Также обязательным условием эффективного управления экосистемой персонала в современных организациях экономики России является учет основных трендов 2022 года, к которым относятся [5]:

- формирование благополучных условий труда для сотрудников, повышая качество их трудовой жизни;
- раскрытие человеческого потенциала работников;
- создание важности работы в сплоченной команде;
- оптимизация кадровых стратегий при управлении человеческим капиталом с учетом новой реальности и вызовов;
- ускорение перехода кадровой политики к цифровизации и ухода к дистанционным формам занятости сотрудников, оптимизируя их рабочий график.

Основными целями применения инновационных подходов в управлении персоналом выступают:

- повышение эффективности и производительности труда;
- совершенствование системы обучения и развития персонала;
- поощрение инноваций, креативных идей и новых предложений от сотрудников;
- улучшение процесса адаптации персонала к новым условиям труда;
- улучшение отношения персонала к инновациям и цифровым технологиям;
- повышение эффективности организационной культуры предприятия;
- содействие реализации человеческого потенциала и талантов в организации.

Многие традиционные методы и технологии в системе управления персоналом предприятия постепенно уходят на «второй план». Они становятся неактуальными и нецелесообразными в условиях цифровой экономики. Также многие процессы кадровой политики организации переходят в онлайн-среду. Все больше сотрудников начинает работать в удаленном формате занятости.

Таким образом, современный рынок труда в условиях цифровизации за период 2020-2022 гг. претерпел кардинальные из-

менения. Главным направлением развития системы управления персоналом в российских организациях является то, что существующие кадровые технологии будут развиваться в направлении максимального проникновения автоматизации найма, умного распределения нагрузки сотрудников, вовлеченных в найм, автоматического управления талантами, повышая эффективность процессов кадрового менеджмента.

Кроме того, современные технологии управления трудовыми ресурсами в организациях России при устранении причин неэффективности кадровой политики должны включать в себя те инструменты и методы, которые учитывают актуальные проблемы, основные тренды цифровизации, а также стимулировать развитие персонала через различные подходы, начиная от профессионального образования и заканчивая внедрением цифровых технологий в их работу.

Библиографический список

1. Волкова В.М., Чайкина С.В. Современная экосистема управления персоналом компании // Управление персоналом, социальными и бизнес-коммуникациями: методы, модели, технологии. – 2022. – С. 51-54.
2. Галстян А.С., Слободянюк Р.О. Инновационное управление человеческим капиталом предприятия // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 81-3. – С. 24-27.
3. Кондаурова И.А., Предеина А.В. Инновационные подходы к управлению персоналом организации // Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. – 2022. – С. 280-286.
4. Маслова В.М. Инновационный подход к системе управления персоналом // Вестник Московского университета МВД России. – 2020. – № 3. – С. 246-248.
5. Ковалева И.А., Канке А.А., Мозговой А.И. Управление человеческими ресурсами через призму глобальных трансформационных изменений // Вестник МГПУ. Серия: Экономика. – 2021. – № 1 (27). – С. 71-86.

INNOVATIVE TRENDS IN HR MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN RUSSIA

A.V. Kamakin, *Student*

**Branch of Samara State Technical University in Novokuibyshevsk
(Russia, Novokuibyshevsk)**

Abstract. *The article discusses the main innovative trends in personnel management that are relevant for enterprises in Russia. The conditions and factors for the formation of the digital transformation of the personnel management system at the enterprise are considered. A classification of innovations in personnel management has been carried out.*

Keywords: *innovative trends; innovation; innovative methods; personnel management; labor resources.*