

Файзуллина К.Р.,

Студент

*Научный руководитель: Галина А.Э., канд. соц. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», г. Уфа*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В рамках статьи исследованы теоретические положения управления персоналом и основные виды технологий управления персоналом. Предложено авторское определение понятиям «персонал», «управление персоналом», «технологии» и «технологии управления персоналом», выделены основные элементы, характеризующие понятие «персонал». Выделен ряд технологий управления персоналом, значительно расширяющие возможности менеджмента предприятий в контексте повышения гибкости управления персоналом в современных условиях конкуренции за качественный кадровый состав.

Ключевые слова: персонал, менеджмент, управление персоналом, подбор персонала, технологии управления персоналом.

Fayzullina K.R.,

Student

Scientific supervisor: Galina A.E., Candidate of Social Sciences, Associate

Professor,

Ufa University of Science and Technology, Ufa

MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: Within the framework of the article, the theoretical provisions of personnel management and the main types of personnel management technologies are investigated. The author's definition of the concepts of "personnel", "personnel management", "technologies" and "personnel management technologies" is proposed, the main elements characterizing the concept of "personnel" are highlighted. A number of personnel management technologies are identified that significantly expand the capabilities of enterprise management in the context of increasing the flexibility of personnel management in modern conditions of competition for high-quality personnel.

Keywords: personnel, management, personnel management, personnel selection, personnel management technologies.

Постановка проблемы. Развитие отечественных предприятий характеризуется глобальными изменениями в разные временные рамки их функционирования. С 1991 года и по сей день их функционирование сопровождается кризисными явлениями и потрясениями разного характера и масштабов. Такая ситуация требует от менеджмента предприятий активных действий и предупреждения негативных последствий деятельности предприятия. Соответственно, особое внимание обращают на управление персоналом, поскольку без слаженного коллектива единомышленников сложно преодолеть трудные времена. Именно поэтому тематика квалификационной работы актуальна, учитывая необходимость использования современных технологий работы с персоналом, как залога стабильного функционирования предприятия.

Анализ исследований и публикаций. Среди ученых, исследовавших проблемы управления персоналом, необходимо выделить следующие: Балабанова Л., Сардак О., Гавкалова Н., Завиновская Г., Маслов Е., Мейо Э., Фоллетт М.П. и другие. Необходимо подчеркнуть, что сами технологии достаточно подробно не исследовались в менеджменте, а большинство ученых используют технические термины для объяснения природы технологий, даже управленческих. Также в рамках технологического подхода к управлению необходимо исследовать инструментарий, который именно и характеризует определенные технологии с позиции их реального практического использования в деятельности промышленных предприятий, при этом следует учитывать отечественную специфику и ментальность персонала.

Формулировка целей статьи. Основной задачей исследования является рассмотрение сущности и видов технологий управления персоналом.

Изложение основного материала. В современных условиях развития экономических отношений и роста конкурентоспособной борьбы, важнейшее место принадлежит персоналу организации, его творческому потенциалу и креативности [5, 7]. От квалификации, профессионализма и деловых качеств персонала зависит дальнейшее устойчивое развитие любого предприятия. Для эффективного функционирования предприятия следует использовать и внедрять в практическую деятельность инновационные концепции и современные технологии управления персоналом.

Важность персонала предприятия отмечалась многими учеными, в частности, в трудах К. Маркса в трудовой теории стоимости, автор утверждал, что только труд является тем ресурсом, который создает экономические богатства, а формирование добавленной стоимости обеспечивается комбинированием природных ресурсов и труда [4].

Й. Шумпетер отмечал, что именно человеческий труд в разных проявлениях и формах, а также его организации при наличии действия различных стимулов обеспечивает результат и способствует функционированию экономической системы [6].

Г. Саймон и Ф. Селзник в своих исследованиях пришли к выводу, что основой деятельности любого предприятия являются коммуникации и

взаимодействие между индивидами от которых зависит формирование конечного результата [3].

По нашему мнению, под персоналом следует понимать совокупность работников организации, занимающих определенные должности и обладающих необходимой квалификацией, знаниями или имеющими практический опыт.

Понятие управления персоналом комплексное и включает в себя ряд элементов: стратегию управления персоналом, кадровую политику, систему, функции управления персоналом, службу управления персоналом, показатели результативности управления персоналом и т.д. Под понятием управления персоналом следует понимать специфическую сферу управленческой деятельности, процесс, целенаправленную деятельность, системное и организованное влияние, часть функциональной сферы, где главным объектом являются люди, и вся деятельность направлена на объект (людей) с целью повышения эффективности использования потенциала рабочей силы и достижение поставленных целей [9].

Управление персоналом на предприятии осуществляется с использованием функциональных подсистем, в частности: условия труда; трудовые отношения; оформление и учет кадров; маркетинг, прогнозирование и планирование персонала; развитие трудового потенциала; стимулирование труда; предоставление юридических услуг; создание необходимой социальной инфраструктуры; выбор и применение организационных структур управления. Функционирование любой из перечисленных подсистем на предприятиях может обеспечивать, как отдельное управленческое подразделение, так и несколько подразделений или отдельные лица, на которых возложены указанные функции (для малых предприятий), от принятия решений которых зависит эффективность функционирования предприятия в целом и обеспечение благосостояния сотрудников.

В научной литературе под технологиями понимают: совокупность средств, процессов, операций, методов; систему физических объектов; процесс преобразования или систему действий. По нашему мнению, под технологиями следует понимать различные средства (методы, процессы и т.п.), обеспечивающие изменение состояния, свойства и т.п. в процессе деятельности.

Под технологиями управления персоналом следует понимать процесс подбора, мотивации, обучения, развития и оценки персонала с применением различных методов для достижения поставленных целей перед организацией за счет обеспечения наилучших результатов трудовой деятельности. Технологии управления персоналом следует разделять на: технологии подбора персонала; технологии мотивации персонала; технологии обучения и развития персонала; технологии оценки персонала.

Для начала охарактеризуем технологии подбора персонала, список которых и их характеристика приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Технологии подбора персонала

Название	Характеристика
Аутплейсмент	Помощь работодателя уволенным работникам вследствие их сокращения, ликвидации или реорганизации предприятия
Аутстафинг	Привлечение внештатного специалиста или вывод персонала за пределы штата компании-заказчика и оформление их в штат компании-провайдера.
Видео-собеседование	Подбор персонала с использованием видео технологий (zoom, meet и т.д.), позволяющих увидеть все эмоциональные нюансы поведения, язык жестов и т.п.
Геймификация в рекрутинге	Применение игровой механики в неигровых средах, в частности в рекрутинге с целью мотивации людей или изменение их поведенческих моделей, возможность быстрого выявления специалистов с навыками и умениями, необходимыми для той или иной должности
Интернет сорсинг	Подбор квалифицированных кандидатов, их контактов, максимальная заинтересованность их и удостоверение, что кандидат готов к интервью
Лизинг кадров	Аренда сотрудников в посторонней организации на определенный срок
Поиск талантов	Подбор перспективных и интересных людей
Прелиминаринг	Привлечение перспективных молодых специалистов на практику или стажировку с последующим их трудоустройством
Рекрутинг	Тщательный подбор персонала, учитывающий деловые и личные качества соискателя.
Системы отслеживания кандидатов (ATS)	Подбор персонала с использованием прикладного программного обеспечения, позволяющего автоматизировать процесс подбора, отслеживания, обработки информации в соответствии с потребностями найма
Скрининг	Быстрый подбор персонала, осуществляемый по формальным признакам
Хедхантинг	Подбор персонала высококвалифицированных, редких специалистов с уникальными компетенциями

Наряду с обычными способами мотивации персонала могут употребляться современные технологии управления [1]:

1) Грейдинг (grade – степень, класс, ранг). Система должностных разрядов. Для каждого грейда определяется оклад или «вилка окладов». В основе системы грейдов лежит метод Хэя, или метод направляющих профильных таблиц, его суть заключается в оценке всех должностей на основе трех групп факторов: а) знание и умение; б) решение проблем; в) ответственность.

2) Золотой парашют. Соглашение между компанией и сотрудником (обычно высшего руководства), в котором говорится, что сотрудник получит определенное вознаграждение при увольнении.

3) Карьерограмма. Прогноз развития карьеры сотрудника в организации, где прописаны обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника по карьерной лестнице через определенное время.

4) Метод МВО (управление по целям). Метод планирования, предусматривающий определение целей руководителям и сотрудникам,

используется для оценки их эффективности и определения размера премий или вознаграждений по результатам работы.

5) *Comp&ben* (компенсации и льготы). Составляющая управление персоналом к которой принадлежит материальное и нематериальное вознаграждение сотрудников, а также льготы и гарантии, принадлежащие им

6) *KPI* (ключевые показатели эффективности). Внутри корпоративные показатели, благодаря которым можно отследить качество и эффективность работы отдельными сотрудниками.

7) *Pay for Performance* (плата за выполнение). Вознаграждение (заработная плата, комиссионные, премии и т.д.) выплачивается работникам в зависимости от индивидуальных и групповых достижений.

Далее проанализируем технологии обучения и развития персонала (табл.2)

Таблица 2 – Технологии обучения и развития персонала

Название	Характеристика
Кейс Стади	Система обучения, основанная на анализе, решении и обсуждении ситуаций, как смоделированных, так и реальных с целью лучшего понимания других людей, умения работать с большим массивом информации, возможности моделировать различные ситуации, принимать и анализировать принятые решения.
Коучинг	Бизнес-технология, предполагающая развитие личного и творческого потенциала работников с целью получения максимально возможного эффективного результата.
Модель обучения ISA	Бизнес-модель, когда организация сначала обучает человека за свой счет и помогает ему устроиться на работу, а студент оплачивает обучение по факту трудоустройства, достигая определенного уровня заработной платы.
Тренинг	Метод интенсивного обучения с использованием деловых или ролевых игр, с помощью упражнений и дискуссий, направленный на развитие знаний, умений и навыков.
Самообучение	Работник самостоятельно овладевает учебным материалом, приобретает навыки, практический опыт.
E-learning	Использование персоналом информационных и телекоммуникационных технологий с целью овладения учебным материалом, приобретения навыков, практического опыта.

Далее проанализируем технологии оценки персонала (табл.3).

Таблица 3 – Технологии оценки персонала

Название	Характеристика
360 градусов	Опрос окружения (руководства, сотрудников, подчиненных) с целью определения, соответствует ли определенный сотрудник занимаемой должности. Этапы проведения метода «360 градусов»: 1) подготовка – формирование опросника, определение окружения сотрудника, участвующих в исследовании; 2) введение – проведение консультаций с опрашиваемыми с целью объяснения целей и методики исследования; 3) опрос участников – непосредственное проведение опроса, определение результатов и составление

	отчета; 3) обратная связь – проводится с сотрудниками, участвовавшими в опросе.
Матрица RACI	Методика распределения полномочий и ролей в бизнес-процессах, которая помогает проанализировать распределение полномочий и ответственности. RACI – это аббревиатура, включающая четыре роли: 1) responsible – ответственный за работу; 2) accountable – ответственный за результат; 3) consulted – консультант; 4) informed – информированный.
Онлайн-система SHLTOOLS	С ее помощью можно провести оценку персонала с использованием тестов способностей, разных опросников.
Тайный покупатель	Используется для определения, соблюдает ли персонал магазина определенные стандарты.
Чек-лист	Контрольный список задач, которые необходимо в нужной последовательности проверить, состоит из максимально простых, точных и лаконичных действий.
Performance review (обзор производительности)	Подход к оценке персонала, позволяющий измерить производительность каждого сотрудника. Состоит из: 1) self review – оценка сотрудника для определения, что полезного он сделал для организации и для своего отдела за определенный период; 2) взаимодействие персонала и руководителей – с помощью импульс-опросов и опросов 360; 3) составление рейтингов по профессиональным навыкам, активности, вовлеченности в процессы организации, вкладу в прибыль и т.п.

Представленные в таблицах 1-3 технологии способны значительно расширить возможности менеджмента предприятий в контексте повышения гибкости управления персоналом в современных условиях конкуренции за качественный кадровый состав.

Выводы. Систематическое внимание менеджмента к управлению персоналом обеспечивает стабильность функционирования предприятия и позволяет реализовывать стратегические задачи в соответствии с общей стратегией компании. При этом менеджмент предприятий требует соответствующих технологий и инструментов, позволяющих сделать процесс управления персоналом более эффективным и оперативным. Общая система управления персоналом и методология его построения зависят от организационной структуры предприятия – подсистемы функционального управления и подсистемы линейного управления. Также важное место занимают технологии управления персоналом. Под технологиями управления персоналом, по нашему мнению, необходимо понимать процесс подбора, мотивации, обучения, развития и оценки персонала с применением различных методов с целью достижения поставленных целей перед организацией за счет обеспечения наилучших результатов трудовой деятельности. Постоянное развитие системы управления персоналом требует от менеджмента использования новых подходов и технологий в управленческой деятельности, что обуславливает актуальность дальнейших исследований представленной проблематики.

Список литературы

1. Булах И. В., Кофанова Ю. О. Современные технологии управления персоналом в условиях кризиса //Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. – 2021. – С. 352-355.
2. Вождова Е. В., Белькова В. А. Современные технологии управления персоналом //Наука, технологии, общество-НТО-2021. – 2021. – С. 6-9.
3. Жаткина Т. А. Современные технологии управления персоналом //Современные тенденции и инновации в науке и производстве. – 2021. – С. 226.1-226.
4. Каблукова О. Д. Технологии управления персоналом: исторический аспект //Современные тенденции и технологии развития потенциала регионов. – 2021. – С. 116-121.
5. Калугина В. В., Саенко И. И., Браилко Д. В. Современные технологии управления персоналом в условиях развития цифровой экономики //Вектор современной науки. – 2022. – С. 547-548.
6. Макаров А. Д., Макаров Д. А. Современные тренды и технологии в управлении персоналом //Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли. – 2020. – С. 40-45.
7. Нефедова Е. Е., Чеблокова О. В. Современные технологии управления персоналом //Социально-экономическое развитие хозяйствующих субъектов (в том числе учреждений уголовно-исполнительной системы), отраслей, регионов: проблемы и перспективы. – 2021. – С. 123-127.
8. Пучкова М. И., Бондалетов В. В. Современные технологии управления персоналом: управление персоналом в условиях кризиса //Материалы ивановских чтений. – 2020. – №. 4. – С. 37-43.
9. Степаненко Ю. В., Агазян Н. В., Мазунина М. В. Современные технологии управления персоналом в организации //Индустриальное, инновационное и финансовое развитие России: факторы и тенденции. – 2021. – С. 123-126.
10. Фатеева Н. Б. и др. Современные технологии управления персоналом в инновационной среде. – 2021.