

Строев Евгений Николаевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга и предпринимательства Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева

Чубковец Виктория Владимировна, студент 4 курса направления подготовки 38.03.06 Торговое дело направленность (профиль) Маркетинг Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА

Аннотация. В данной статье рассматриваются инновационные методы управления персоналом в условиях трансформации бизнеса. Стремительные изменения в экономике и технологиях требуют от компаний быстрого реагирования и адаптации к новым условиям. Одним из ключевых инновационных методов управления персоналом является использование цифровых технологий и автоматизации процессов. Это позволяет сократить временные затраты на рутинные операции и улучшить эффективность работы персонала.

Ключевые слова: инновации, управление персоналом, цифровые технологии, автоматизация, гибкий график работы, аналитика данных, принятие решений, адаптация, эффективность.

Stroev Evgeny Nikolaevich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Marketing and Entrepreneurship, Oryol State University named after I.S. Turgenev

Chubkovets Victoria Vladimirovna, student of the 4th year of the direction of preparation 38.03.06 Trade business orientation (profile) Marketing Oryol State University named after I.S. Turgenev

INNOVATIVE METHODS OF HR MANAGEMENT IN CONDITIONS OF BUSINESS TRANSFORMATION

Abstract. This article discusses innovative methods of personnel management in the context of business transformation. Rapid changes in the economy and technology require companies to respond quickly and adapt to new conditions. One of the key innovative methods of personnel management is the use of digital technologies and process automation. This reduces time spent on routine operations and improves the efficiency of personnel work. Another innovative method is flexible

work schedules, which allow employees to choose the time and place of work according to their individual needs and circumstances, thereby increasing job satisfaction and productivity.

Keywords: innovation, personnel management, digital technologies, automation, flexible work schedules, data analytics, decision-making, adaptation, efficiency.

Современные тенденции глобализации, быстрого научно-технического прогресса и информатизации значительно изменяют характер и содержание труда в целом [1, с.396]. Эти изменения существенно влияют на компании и организации и требуют соответствующих изменений в управлении персоналом. Основные изменения в работе и их воздействие на управление персоналом включают в себя:

- Изменение профессиональных навыков и требований. Развивающиеся технологии и информатизация требуют от сотрудников новых знаний и навыков, включая умение работать с компьютерами и новыми программными продуктами. Работодатели должны инвестировать в обучение своих сотрудников и поощрять развитие их профессиональных навыков.

- Увеличение гибкости в работе. Благодаря возможностям технологий и глобализации, работодатели могут нанимать сотрудников из любой точки мира и создавать распределенные команды. Компании должны создавать условия для удаленной работы и обеспечивать необходимые технологии для эффективной коммуникации и сотрудничества.

- Глобализация и международное сообщение между различными странами приводят к эволюции организационной культуры, и компании должны создавать мультикультурную среду, где каждый сотрудник может проявить свой потенциал и внести свой вклад в развитие компании.

- Быстро меняющаяся экономическая ситуация и новые технологические возможности требуют от менеджмента более гибкого и адаптивного подхода, а также использования новых методов управления и развития персонала, таких как обратная связь, мотивация и адаптивное управление.

- Рост автоматизации и роботизации приводит к возможному сокращению определенных видов работ и изменению требований к персоналу, поэтому компании должны создавать стратегии переквалификации и переобучения сотрудников, чьи рабочие места стали устаревать, и создавать новые позиции, соответствующие новым возможностям технологий.

- Растущая значимость данных и аналитики вызвана современными технологиями и информатизацией, что приводит к большому объему данных, которые можно использовать для улучшения бизнес-процессов и принятия решений [3, с.77]. Компании должны научиться обрабатывать большие объемы данных и использовать аналитические инструменты для управления персоналом и оптимизации бизнес-процессов [4, с.387].

В свете изменений в бизнесе и технологиях, компании должны

использовать новые инновационные методы управления персоналом, чтобы сохранять конкурентоспособность и адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке [2, с.65].

Главные составляющие этих методов:

- Применение искусственного интеллекта и аналитики данных. Современные технологии позволяют компаниям собирать и анализировать большие объемы данных, что дает возможность управлять персоналом более эффективно. Применение искусственного интеллекта может помочь автоматизировать рутинные задачи, оптимизировать бизнес-процессы и повысить точность принятия решений.
- Внедрение гибких методов работы. Рабочее время и удаленная работа могут быть адаптированы к изменяющимся условиям в онлайн-формате. Это позволяет компаниям привлекать и удерживать важных сотрудников и повышать производительность.
- Эти принципиальные трансформации труда требуют нового подхода к управлению персоналом, который учитывает все эти изменения и обеспечивает максимальную эффективность работы персонала. Инвестирование в обучение, создание гибких условий работы, адаптивное управление и развитие персонала, а также использование новых технологий для оптимизации бизнес-процессов и управления персоналом являются необходимыми факторами успеха в современных условиях.
- Внедрение облачных технологий для управления персоналом и обмена информацией в режиме реального времени обеспечивает гибкость работы и высокую доступность данных.
- Инвестирование в обучение и развитие персонала позволяет удерживать таланты и повышать эффективность работы через персональные программы обучения, семинары, тренинги и программы карьерного роста.
- Привлечение кандидатов и продвижение бренда компании через социальные сети и рекрутинг внутри их.
- Создание благоприятной корпоративной культуры, включая проведение командных мероприятий, систему поощрения и участие в благотворительных и социальных проектах, может привлечь и удержать таланты.
- Развитие командной работы и совместной работы в рабочих группах помогает решать сложные задачи быстрее и эффективнее, а также повышает коммуникацию между сотрудниками.
- Инвестирование в развитие лидерских качеств сотрудников, включая программы обучения руководителей, менторские программы и оценку профессиональных качеств, может увеличить ответственность и уровень управленческой компетенции.
- Использование геймификации в рабочих процессах, включая проведение конкурсов, использование систем наград и бонусов, а также технологии виртуальной реальности для обучения, помогает повысить мотивацию, вовлеченность и производительность сотрудников [2, с.67].

В области управления человеческими ресурсами имеется большой потенциал для инноваций. Существуют различные методы, которые могут помочь улучшить процесс подбора персонала, например, использование алгоритмов для создания объективных описаний вакансий, анализ кандидатов в видеоинтервью, использование чат-ботов для общения с кандидатами, анализ социальных сетей для поиска информации о кандидатах и др.

Несмотря на это, существует разрыв между возможностями и тем, что используется на практике. Большинство используемых методов просты, а многие данные о рабочей среде не структурированы и подвергаются юридическим и этическим ограничениям.

Кроме того, многие методы оценки кандидатов неэффективны, например, 99,4% собеседований при приеме на работу являются пустой тратой времени. Для улучшения процесса подбора персонала необходимо разрабатывать новые методы и проверять их эффективность на основе реальных данных.

Применение искусственного интеллекта в процессе найма может представлять существенные преимущества, включая использование объективных критериев и возможность выявления потенциальных кандидатов, которые не являются активными поисковиками работы.

Однако необходимо отметить, что эффективность использования искусственного интеллекта в долгосрочной перспективе остается под вопросом, поскольку не установлено, способен ли он значительно повысить качество отбора кандидатов.

Некоторые отчеты указывают на успешное внедрение автоматизированных систем отбора в организациях, однако, такие системы все еще сталкиваются с трудностями в некоторых случаях, особенно при поиске кандидатов на сложные или нестандартные должности. Более того, существует риск, что соискатели могут подстраивать свои резюме под ключевые слова, используемые в программном обеспечении, что может привести к искажению результата.

В целом, использование искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами может быть полезным инструментом, но требует дальнейших исследований и оценки его эффективности в долгосрочной перспективе.

Использование инновационных методов управления персоналом помогает компаниям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и повышать эффективность работы. Однако, для успешного внедрения таких методов необходима качественная подготовка и обучение сотрудников, а также систематический мониторинг и оценка результатов [5, с.190].

Список литературы:

1. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
2. Зуева З.В., Катровский Ю.А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом//Бизнес-образование в экономике знаний. № 2, 2021. –

с. 64-68.

3. Ибрагимов У.Ф., Фаронова С.В. Занятость в условиях цифровой экономики // Экономика: теория и практика. 2018. № 3. С. 75 – 82.

4. Свешников, С. В. Основы системного анализа и управления организациями. Теория и практика / С.В. Свешников. - М.: ДМК Пресс, 2020. - 387 с.

5. Шibaева В.С. Digital hr: технологии управления персоналом // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. - 2019. - №1. - С. 190-191.