

Э. Э. Мурадалиева

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

Особо важным ресурсом для организации в современных условиях являются человеческие ресурсы. Именно человеческий потенциал является основой функционирования любой организации, поэтому его необходимо использовать максимально эффективно. В эпоху научно-технического прогресса и цифровизации экономики необходимым представляется процесс непрерывного внедрения инноваций и применение цифровых технологий в сфере управления персоналом. Современные организации применяют множество методов управления персоналом, но наиболее распространенными в последнее время являются инновационные методы. Применение данных методов позволяет разработать эффективную систему управления персоналом с учетом всех цифровых трансформаций в экономике. В статье рассмотрена инновационная система управления персоналом, позволяющая модернизировать такие ключевые составляющие управления, как подбор сотрудников, их стимулирование и обучение. Проанализированы инновационные методы обучения на примере конкретных организаций.

Ключевые слова

Инновационные методы управления персоналом, инновационный потенциал, инновационное обучение, стимулирование персонала, цифровизация экономики.

E. E. Muradalieva

INNOVATIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF ECONOMICS

Annotation

Particularly important resource for organization in modern conditions is human resources. It is human potential that is basis of functioning of any organization, therefore it must be used as efficiently as possible. In the era of scientific and technological progress and digitalization of economy, process of continuous innovation and use of digital technologies in the field of personnel management is necessary. Modern organizations use many methods of personnel management, but the most common in recent years are innovative methods. Use of these methods makes it possible to develop an effective personnel management system taking into account all digital transformations in the economy. Article considers an innovative personnel management system that allows to modernize such key components of management as selection of employees, their stimulation and training. And also analyzed innovative teaching methods on example of specific organizations.

Keywords

Innovative methods of personnel management, innovative potential, innovative training, personnel stimulation, digitalization of economy.

Введение

В нынешних нестабильных экономических условиях, на фоне внешнеэко-

номических санкций и влияния СВО все большую популярность набирают человеческие ресурсы как фактор экономиче-

ского роста предприятия. Это приводит к тому, что каждой успешной организации необходимо иметь гибкую кадровую стратегию.

Кадровая стратегия — это разработка службой управления персоналом плана действий для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального и сплоченного коллектива. При этом разработанный план действий должен учитывать стратегические цели организации и ее ресурсные возможности. Кадровая стратегия предполагает совершенствование системы управления персоналом. В свою очередь, цель совершенствования достигается путем разработки определенных методов повышения эффективности аппарата управления.

Одним из приоритетных методов в нынешних реалиях является инновационный метод, поскольку предприятие, активно применяющее инновации, становится более конкурентоспособным. Внедрение инноваций представляется возможным только при наличии инновационного потенциала в организации. Инновационный потенциал представляет собой совокупность характеристик предприятия, позволяющих определить его способность к созданию и введению инновационных методов. Инновационный потенциал включает в себя не только финансовые, материальные и информационные ресурсы, но и человеческие ресурсы, которые, в свою очередь, занимаются разработкой и эффективной реализацией новых инновационных идей и проектов с учетом цифровых трансформаций в экономике. В связи с этим для компании становится важным применять инновационные методы в управлении персоналом, чтобы она могла быть привлекательной для новых сотрудников, а также могла сохранить существующую высококвалифицированную рабочую силу.

Методология и методы

Система инновационного управления персоналом включает в себя такие составляющие, как: инновационная технология контроля качества отбора персонала,

инновационное стимулирование, инновационный метод сокращения персонала.

Безусловно, большое внимание уделяется подбору персонала [1], который состоит из таких процессов, как:

- сбор информации о потенциальных кандидатах на требуемую должность;
- обработка полученной информации;
- собеседование с кандидатом;
- прием в штат.

В ходе подбора персонала применяются следующие инновационные методы:

- отбор персонала по матрице соответствия;
- пирамида продуктивности отбора;
- построение графика ожиданий.

Рассмотрим каждый из них.

Отбор персонала по матрице соответствия представляет собой таблицу с информацией о характеристиках должности и методике отбора персонала. На пересечении строк и столбцов прослеживается соответствие той или иной методике отбора при имеющихся характеристиках сотрудника.

Следующим инновационным методом является построение пирамиды продуктивности отбора (рис. 1), использующейся для определения уровня качества подбора персонала. Пирамида продуктивности отбора схематически отображает соотношение между потенциальными работниками [2]. Третьим методом является построение графика ожиданий, который помогает контролировать качество отбора персонала. Суть данной методики заключается в построении наглядного графического соотношения между оценками, полученными работниками при их отборе на работу, и эффективностью их дальнейшей работы в организации.

Примером внедрения цифровых трансформаций в сферу управления персоналом может служить применение онлайн-собеседований, которыми руководители стали пользоваться во время и после пандемии COVID-19.



Соотношение между заинтересовавшимися людьми и приглашенными кандидатам равно 6:1, т.е. из 1200 далее становятся кандидатами только 200 человек, соотношение между приглашенными кандидатами и интервьюируемыми составляет 4:3, т.е. на дальнейшее интервью приглашаются только 150 из 200 кандидатов. Соотношение между интервьюируемыми равно 3:2, что означает, что из 150 кандидатов, прошедших интервью, предложение о работе получают лишь 100, а новыми работниками компании станут 50 человек из 100 кандидатов, получивших предложение о работе.

Рисунок 1 — Пирамида продуктивности отбора

Система инновационного управления персоналом на предприятии (рис. 2) предполагает наличие методов стимули-

рования (материального и нематериального), инновационного обучения, создания инновационных площадок [4].



Рисунок 2 — Система инновационного управления персоналом

Основным и наиболее эффективным видом материального стимулирования является премирование сотрудников. Размер премиального фонда определяется руководством организации самостоятельно и может зависеть от стажа работы, оклада и т. д. Еще одним видом материального стимулирования может выступать распределение части прибыли организации между сотрудниками. Данный вид нацелен на прямой интерес сотрудников в увеличении прибыли организации [3]. К нематериальному стимулированию можно отнести карьерный

рост, почетные грамоты, а также введение квалификационных паспортов работников, которые будут содержать информацию о достижениях, навыках и умениях сотрудников.

Обсуждение

В ходе исследования было рассмотрено инновационное обучение как еще один инновационный метод управления персоналом, которое ориентировано на адаптацию сотрудников к новым условиям работы. Оно включает в себя следующие виды: открытое (дистанционное) обучение, обучение по методу Shadowing,

обучение по методу Secondment и обучение по методу имитации управления бизнесом. Метод инновационного обучения

используют многие ведущие компании мира. В таблице 1 представлены методы инновационного обучения.

Таблица 1 — Инновационные методы обучения

	Открытое (дистанционное) обучение	Обучение по методу Shadowin	Обучение по методу Secondment	Обучение по методу имитации управления бизнесом
Описание	Получил распространение во время пандемии COVID-19, предполагает открытый доступ к информационным ресурсам, предоставляемым предприятием	Обучение основам управления на практике виртуального предприятия	При повышении сотрудника в должности предприятие предоставляет работу на месте потенциальной должности на несколько дней. Данный метод нацелен на понимание сотрудником специфики новой должности, а также на анализ навыков и знаний, которых ему не хватает для повышения	Руководство предприятия переводит работника на другое место работы на определенное время для приобретения последним новых навыков и знаний. Данный метод позволяет персоналу организации увеличить имеющийся опыт
Пример использования		Центр подготовки кадров Центрального банка Российской Федерации ежегодно включает модули с бизнес-тренажером Bank Executive International в программу обучения своих сотрудников	Применяется в компании Nestle	В компании «Вимм-Билль-Данн» для целевой подготовки руководителей и некоторых специалистов практикуется такая форма обучения

Система инновационного управления персоналом включает в себя наличие инновационных площадок на предприятии для активизации инновационной деятельности персонала. Примером использования данного метода является Сбербанк, который создал проект «Биржа идей», на базе которого каждый сотрудник может предложить свою инновационную идею и получить за ее реализацию премию в размере 10 % от финансового результата ее внедрения.

Существуют инновационные методы увольнения персонала. Одним из таких является метод «открытого окна», позволяющий сотрудникам выйти на пенсию раньше положенного срока, т. е. имея неполный трудовой стаж, позволяя тем самым предприятиям набирать молодых сотрудников. Первой организаци-

ей, применившей этот метод, стала компания DuPont. Применение метода компания DuPont начала с менеджеров, которым предоставила возможность выйти на пенсию через 22 года стажа работы, а не через положенные 27 лет. В результате DuPont смогла уволить 6,5 тыс. сотрудников предпенсионного возраста, но получила в два раза больше заявлений от молодых перспективных соискателей, в том числе от 400 менеджеров [5].

Результаты

Применение инновационных методов, безусловно, имеет ряд преимуществ и дает компании возможность развиваться, но в то же время, наряду с внедрением инноваций, появляются и новые управленческие проблемы, т. к. нет определенной разработанной схемы реше-

ния тех или иных ситуаций, возникающих при применении представленных методов.

Правильно разработанная система управления персоналом предусматривает применение определенных инновационных методов, которые будут эффективными в той или иной сфере деятельности и для конкретных сотрудников. Конечный результат будет зависеть от того, насколько хорошо руководитель смог разглядеть способности отдельно взятого работника, тем самым дав ему проявить себя и свои творческие идеи. Поэтому современные процессы управления персоналом представляют собой не отдельно взятые элементы, а целый комплекс инновационных механизмов, направленных на улучшение климата внутри коллектива, активизацию творческого потенциала каждого сотрудника и консолидацию усилий для достижения целей предприятия.

Выводы

Система управления персоналом может быть эффективной в том случае, когда будет являться гибкой и способной к модернизации в условиях постоянного структурного изменения экономики и применения цифровых трансформаций. Именно внедрение инновационных методов управления способствует развитию аппарата управления в организации. В условиях высокой конкурентоспособности организация должна уделять большое внимание подбору персонала, а также его дальнейшему пребыванию.

Применение инновационных методов в управлении персоналом способствует модернизации процедуры подбора персонала, ускорению дальнейшей адаптации работника, приобретению новых навыков и знаний, а также развитию творческого потенциала сотрудников. Создание благоприятных условий для высококвалифицированных сотрудников

поможет предприятию ставить и достигать высокие цели, а также увеличить свои финансовые показатели.

Библиографический список

1. *Балашов, А. П.* Менеджмент. — М., 2015.
2. *Шоптенко, В. В., Гуч, М. Е., Костяев, В. Н.* Использование бизнес-симуляторов в программах подготовки управленческих кадров и специалистов [Электронный ресурс]. — URL: <http://brstu.ru>.
3. *Долженко, Р. А.* Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2013. — № 1. — С. 152.
4. *Иванова, Л. Н., Бичеев, М. А.* Инновационный менеджмент в управлении персоналом. — Новосибирск, 2015.
5. Современные технологии увольнения [Электронный ресурс]. — URL: <http://helpiks.org>.

Bibliographic list

1. *Balashov, A. P.* Management. — M., 2015.
2. *Shoptenko, V. V., Guch, M. E., Kostyaev, V. N.* Use of business simulators in training programs for managerial personnel and specialists [Electronic resource]. — URL: <http://brstu.ru>.
3. *Dolzhenko, R. A.* Innovations in personnel management system of organization // Bulletin of Altai State Agrarian University. — 2013. — № 1. — P. 152.
4. *Ivanova, L. N., Bicheev, M. A.* Innovation management in personnel management. — Novosibirsk, 2015.
5. Modern technologies of dismissal [Electronic resource]. — URL: <http://helpiks.org>.