

доступа: https://www.cisco.com/c/dam/m/ru_ru/internet-of-everything-ioe/iac/assets/pdfs/Cisco_Financial_ru.pdf. – Дата доступа: 09.02.2021.

5. PwC. Digital Tipping Point Survey 2011 [Electronic resource] // PricewaterhouseCoopers. – Mode of Access: <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/digital-tipping-point.pdf>. – Date of access: 11.02.2021.

6. World's Best Digital Banks 2020 Conference. Can Banks Deliver With Data [Electronic resource] // Global Finance. – Mode of Access: <https://www.gfmag.com/media/press-releases/global-finance-names-worlds-best-digital-banks-2020>. – Date of access: 10.02.2021.

ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

А.К. Байбулатова,

Студент института экономики и управления

ПГУ, г. Пенза

baybulatovaals@mail.ru

Е.А. Данилова,

доцент, к.с.н. кафедры «Социология и управление персоналом»

ПГУ, г. Пенза

danilovaea31@gmail.com

Аннотация: Статья посвящена исследованию инновационных кадровых технологий в управлении персоналом, обусловленных цифровой трансформацией современного общества.

Ключевые слова: инновационные технологии, управление персоналом, цифровые технологии, развитие организации.

INNOVATIVE HR TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

Annotation: The article is devoted to the study of innovative personnel technologies in personnel management, caused by the digital transformation of modern society.

Key words: innovative technology, human resources, digital technologies, development of the organization.

Современная практика в управлении осуществляется в условиях стремительного технологического прогресса и внедрения информационных технологий практически во всех сферах деятельности, а это значит, что без использования различных инноваций и технологий невозможно представить развитие любой организации.

Особенностью управления персоналом в современных условиях является то, что использование инновационных кадровых технологий позволяет создать эффективную систему управления персоналом.

Под инновационными кадровыми технологиями в управлении персоналом следует понимать технологию, которая не получила всеобщего признания и впервые используется для качественного повышения эффективности системы управления персоналом, для улучшения возможностей персонала и компании, а так же для создания атмосферы инновационной активности персонала для достижения целей организации.

Так, П. Дукер считает, что в 21 веке форма современного инновационного менеджмента требует совершенно другого подхода к персоналу в организации. Основная цель - «сделать максимально производительными конкретные специфические навыки и знания каждого отдельного работника» [1; 368]. Изменения в устоявшихся традиционных методах управления в основном вызвана многими причинами, которые вызывают потребность в разработке и внедрении инноваций.

Для дальнейшего достижения положительных результатов при любом внедрении инноваций необходимо инвестировать ресурсы на начальном этапе и создать систему для поощрения и продвижения организационных инноваций. Ключевые ресурсы для внедрения человеческих инноваций в организации включают:

Во-первых, бюджет инноваций в области человеческих ресурсов должен быть основным ресурсом.

Во-вторых, немаловажную роль играют инициатива и поддержка со стороны руководства.

В-третьих, повышение статуса кадровой службы в организации за счет развития профессиональной компетентности ее сотрудников.

В-четвертых, важно поощрять творчески активный персонал и обучение в сфере инновационного менеджмента.

И в-пятых, благодаря автоматизации умственного труда доступность современных IT-инструментов значительно модернизировала и ускорила внедрение инновационных технологий [2; 12].

На сегодняшний день классификация инноваций в управлении персоналом еще не получила четкой методики. В современной научной литературе инновации в области человеческих ресурсов имеют разные классификации.

Наиболее распространенными классификациями инновационных кадровых технологий, связанных с процессом формирования персонала, являются: Headhunting, Executivesearch, различные виды интервью, социальные сети, скрининг и полиграф. Headhunting, Executivesearch и полиграф смело можно отнести к промежуточным технологиям, они дают почти 100% результат, но требуют больших финансовых вложений. Кроме того, инновационная технология, используемая для формирования персонала,

обязательно требует затрат на обучение и расширение возможностей, включая человеческие ресурсы и психологические способности сотрудников отдела.

В системе кадровых инноваций также следует выделить несколько групп, основанных на использовании различных цифровых технологий и систем. Примеры таких технологий включают:

1. Создание цифрового HR-офиса (электронный документооборот, учет рабочего времени, электронная база данных и знания), использование искусственного интеллекта для проведения анализа человеческих ресурсов при оценке и отборе персонала.

2. Электронное обучение (e-learning), включает мобильное обучение, онлайн-курсы, семинары, вебинары, геймификацию (игровое обучение), виртуальные симуляторы.

3. Корпоративная социальная сеть - это портал для конкретной целевой аудитории компании, построенная на принципах социальных сетей и включающая расширенные функции для взаимодействия между участниками

4. Электронная корпоративная газета, блог генерального директор [2; 13].

Кроме того, не стоит забывать об организационной культуре, ведь важность организационной культуры в управлении инновациями получила большое внимание. Культура организации поддерживает и поощряет нововведения. Она побуждает сотрудников разрабатывать и внедрять инновации. В современных организациях, чтобы поддерживать и стимулировать инновации, организационная культура должна формировать образ инновационной организации, чтобы отличать ее от других организаций, обеспечивать соблюдение ценностей, правил и кодексов поведения, которые стимулируют и побуждают сотрудников создавать и распространять инновации.

Организационная культура влияет на эффективность предприятий, которая не только зависит от способностей сотрудников и руководителей, прорыва в области техники и технологии, но и зависит от соответствующей взаимосвязи между стилем руководства и психофизиологическими характеристиками подчиненных [3; 52].

Стоит отметить, что цифровые технологии - это всего лишь технология, а суть бизнес-процессов и целей должны создаваться людьми. Следовательно, внедряя цифровые инновации и технологии в управление персоналом, необходимо учитывать и предвидеть препятствия и риски.

Особую роль стоит отвести псевдоинновациям, которые следует расформировать по трем группам:

- инновация-имитация - их целью является изменение реализации устаревших методов без изменения его внутреннего содержания.

-инновация-спекуляция - главная цель это сокрытие процедур манипулирования персоналом;

-инновация-дискредитация - внедряется с целью предотвращения новых требований к изменениям, инновациям и сдерживания развития[4; 6].

Внедрение инноваций в области человеческих ресурсов - сложный процесс, который содержит множество элементов, которые помогают создать долгосрочные организационные преимущества.

Уровень инновационной активности персонала, их заинтересованность пропорционально зависит от текущей кадровой политики, и ее акцент должен быть сделан на повышение квалификации персонала, выявление и сохранение навыков наиболее активных сотрудников.

Таким образом, на основании вышеизложенного следует сделать вывод, что современные методы использования человеческих инноваций в организациях указывают на переход от простого использования технологических инноваций к более широкому пониманию важности инновационного процесса. Рост, развитие и совершенствование любой организации неотделимы от использования инновационных технологий в управлении персоналом.

Инновационная технология человеческих ресурсов носит систематический характер и включает в себя множество методов и процессов. Инициирование инноваций в организации зависит от многих факторов, включая макрофакторы (внешняя среда), микрофакторы (внутренняя среда организации) и ресурсы, необходимые для инноваций.

Список использованной литературы

1. Друкер, П. Практика менеджмента / П. Друкер. - М.: ИД Вильямс, 2007. - 400 с.
2. Кобыш, А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением / А.Н. Кобыш // Проблемы научной мысли. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 11-13.
3. Данилова, Е.А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е.А. Данилова, Ю.С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: III Международная научно-практическая конференция. Под редакцией Г.Б. Кошарной, Н.В. Корж. - Пенза: АННО «Приволжский Дом знаний», 2019. - С. 51-55.
4. Голянич, В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2(50). - С. 5-16.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОЙ СФЕРЕ

А.К. Байбулатова,
Студент института экономики и управления
ПГУ, г. Пенза