

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

E- mail: baybulatovaals@mail.ru

Е.В. Щанина,

Д.социол.н., профессор кафедры «Социология и управление персоналом»

ПГУ, г. Пенза

e-mail: shchanina@mail.ru

Аннотация: В статье анализируются современные технологии поиска и подбора персонала. Обращено внимание, что переход к цифровой экономике влечет за собой серьезные трансформации в сфере управления персоналом, а именно переход к цифровым и роботизированным HR-технологиям.

Ключевые слова: современные технологии, кадровая сфера, поиск и подбор персонала.

MODERN TECHNOLOGIES IN SEARCH AND RECRUITMENT OF STAFF IN THE HUMAN RESOURCES

Annotation: This article is devoted to the search and selection of personnel. Namely, new technologies of search and selection of personnel used in the personnel sector were highlighted. The modern technologies of personnel search are described.

Key words: modern technologies, personnel sphere, search and selection of personnel.

Кадровый менеджмент и современные кадровые технологии терпят значительные метаморфозы и трансформации, это связано, прежде всего, с переходом к цифровой экономики, в именно развитием и внедрением высокотехнологических устройств во все сферы экономических отношений, в том числе HR-сферу. За последние 10-15 лет процесс поиска и подбора персонала дополнился несколькими инновационными технологиями, также, под влиянием процесса цифровизации экономики претерпели преобразования старые.

Подбор персонала – это специально разработанная система действий по привлечению кандидатов на вакантные места, которые обладают определенными качествами для достижения поставленных целей и задач, четко обозначенных руководством организации. Словом, подбор персонала - это процесс, состоящий из нескольких последовательных этапов: поиск, оценка профессиональной квалификации, прием на работу. Мы полностью согласны со мнением, что «Разработка механизма подбора персонала в современных условиях требует принципиально нового, комплексного подхода, который позволил бы добиться отбора «нужного, именно этой организации» сотрудника» [6]

Технологии поиска и подбора, призваны повысить качество процесса найма. Чтобы полностью удовлетворить потребности в персонале, менеджеры и специалисты по персоналу используют разные техники подбора.

Headhunting (англ. охота за головами) –классическая технология поиска кандидата, путём активного «переманивания» специалиста из конкурирующих компаний. Технология, активно развивающаяся в период всеобщей глобализации и повышения мобильности персонала [1].

Данная технология применима, если кандидат обладает следующими служебно-профессиональными характеристиками: опыт работы, высокая результативность деятельности, спрос на рынке труда, наличие деловых связей.

Как правило, headhunting осуществляется по отношению к топ-менеджерам, персоналу руководящего звена. Headhunter(англ. охотник за головами) может быть, как постоянным сотрудником организации, которой требуется персонал, так и фрилансером, осуществляющий единичные заказы по заданным требованиям организации.

Headhunting, как технология поиска нужных кандидатов включает в себя такие этапы как:

1.Поиск кандидатов, сбор рекомендаций, поиск способов установления отношений с потенциальными кандидатами.

2.Определение причины, по которой кандидат недоволен текущей работой, и выяснение всех возможных мотивов перехода на новую работу.

3.Заинтересовать выгодным предложением, провести серию переговоров, организовать встречу кандидата с работодателем.

4.Сопровождение кандидата от этапа переговоров с работодателем до завершающего этапа - подписания трудового договора [2].

Также, помимо технологии headhunting наиболее популярной технологией поиска кандидатов является management selection - технология, применяемая для поиска и подбора линейных руководителей, руководителей среднего звена, специалистов и административного персонала высокой квалификации [3].

Следовательно, требования к компетентности менеджеров по персоналу продолжают возрастать. Во время собеседования оцениваются знания и навыки кандидата, а затем сравнивают их с ключевыми требованиями организации.

Следующей технологией подбора персонала является Smart Staffing– новая кадровая технология, которая разработана компанией Team Force, позволяет организациям предоставлять и привлекать временно доступный персонал с необходимой квалификацией, как запланировано, так и по запросу, чтобы наиболее эффективно управлять доступностью профессиональных человеческих ресурсов. [3].

Появлению данной технологией поспособствовали высокий уровень конкуренции и постоянный рост требований к численности и квалификации персонала. Следовательно, проектно-ориентированные организации были в поисках эффективных стратегий для оперативного привлечения в новые проекты необходимого количества сотрудников с прикладным набором

компетенций [4]. Высокотехнологичные компании, ТНК (транснациональные компании) испытывают непрерывную потребность в предоставлении дополнительной экспертизы для своих региональных проектов, данная технология является наиболее используемой именно этими компаниями.

Новизной и недостающей в предыдущих технологиях поиска персонала выступает предусмотренная в smartstaffing опция предварительного «резервирования» временно свободных профессиональных компетенций. Данная опция открывает компаниям малого и среднего бизнеса новые возможности в организации учета и эффективном использовании своих трудовых ресурсов, в частности, минимизации его простоев, утилизации ресурсов при плановом или внеплановом окончании проекта.

Считается, что наиболее быстрыми темпами smartstaffing, как технология проектного привлечения специалистов со сложной и/или уникальной экспертизой для «интеллектуальных» организаций, будет развиваться в наиболее передовых секторах IT-сферы [3]. Такими нишами могут выступать системная интеграция ERP и CRM систем, в том числе в работе со специалистами, сертифицированными в ключевых технологиях, включая SAP, «Oracle», «Microsoft», «Epicor». Управление проектами Program Management, а также внедрение и поддержка ECM-систем (Enterprise Content Management), прежде всего Documentum and FileNet, разработка бизнес-приложений – те сферы, в которых технология будет применима [4].

Для увлечения эффективности подбора персонала в дополнение к рассмотренным технологиям являются такие инновационные технологии, как Networking и AICA.

Networking – инновационная система поиска персонала, идея которой связана с активными мероприятиями в Internet. Принцип работы данной технологии состоит в построение сети целевых контактов для решения любых задач с наименьшими временными затратами, в том числе и поиска персонала. Данная технология стала преобладать на рынке труда РФ с 2010 года, когда 96% поиска и подбора персонала стало осуществлять через социальные сети и Internet.

AICA – новая технология персонала, преимущественно используемая в странах Северной Америки и Скандинавии, разработанная специалистами Stafforyouteam. В рамках российской экономики, данная технология находится на стадии тестирования и экспериментального внедрения в некоторые отделы компаний Google, Apple и Яндекс. Основная идея технологии - разделение кандидатов на целевые группы с целью последующего создания шаблонов действий для взаимодействия с соискателями. [5].

В заключении, хотелось бы отметить, что новые технологии подбора персонала, все больше интегрируются с концепциями маркетинга и продаж. Это связано с желанием любой организации рационализировать и максимизировать использование всех своих активов и ресурсов, в том числе и человеческих. Современные технологии подбора персонала предоставляют

широкий спектр возможностей от древних проверенных методов до самых инновационных инноваций, активное применение которых еще впереди. В любом случае, последующие годы вышеупомянутые, а также разрабатываемые новые технологии будут базироваться, актуализироваться на одной площадке – Internet.

Список использованной литературы

1. Щанина, Е.В. Основные подходы к разработке механизма подбора персонала / Е.В. Щанина // Университетское образование (МКУО-2014) : сб. ст. XVIII Междунар. науч.-метод. конф., посвящ. 200-летию со дня рождения М. Ю. Лермонтова (г. Пенза, 10–11 апреля 2014 г.) / под ред. А. Д. Гулякова, Р. М. Печерской. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2014. С. 385-386.
2. Дедул, В. А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции [Электронный ресурс] / В.А. Дедул, О.А. Пешкова // Автоматизация и управление в технических системах. - 2016. - № 2. – Режим доступа: <http://auts.esrae.ru/19-429>. - Дата обращения: 01.02.2021.
3. Ивашина, Д. Д. Особенности процесса обучения персонала в деятельности организации // Д. Д. Ивашина, В. С. Кудряшов, Е. А. Мосеева // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2017. – № 7. - С. 189-196.
4. Кобыш, А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением / А.Н. Кобыш // Проблемы научной мысли. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 11-13.
5. Штеба, Т. В. Современное состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых компаний в России [Электронный ресурс] / Т.В. Штеба // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 3246–3250. - Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/86685.htm>. – Дата обращения: 02.02.2021.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ОБУЧАЮЩИХ СИСТЕМ В ОБРАЗОВАНИИ

Е. А. Богодель,
студент экономического факультета
БГУ, г. Минск
liza.bogodel@gmail.com

А. С. Мезина,
студент экономического факультета
БГУ, г. Минск
angelm.htc@gmail.com

Аннотация. В современном процессе обучения активно используются различного вида технологии компьютерного моделирования, применяемые для передачи учебного материала и контроля степени его усвоения.