

А. И. Ковалинский¹, И. А. Кисельникова²

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь,

¹ kovalinski@sbmt.by, ² kiselnikava@sbmt.by

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Быстрое развитие современных цифровых технологий и внедрение их в HR-менеджмент требуют особых подходов специалистов, занимающихся человеческими ресурсами при работе с сотрудниками организации. Для интенсивного внедрения новых технологий в процессы работы с кадрами необходимо изучать современные тенденции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, блокчейн, искусственный интеллект, компетенции, поколения

A. Kovalinsky¹, I. Kiselnikava²

Schools of Business of BSU, Minsk, Belarus,

¹ kovalinski@sbmt.by, ² kiselnikava@sbmt.by

CURRENT TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

The rapid development of modern digital technologies and their implementation in HR management require special approaches of specialists involved in human resources when working with employees of the organization. For the intensive implementation of new technologies in the processes of working with human resources, it is necessary to study the current trends in human resource management.

Keywords: human resources, blockchain, artificial intelligence, competencies, generations

В современной науке об управлении персоналом, существует такое понятие, как специфика человеческих ресурсов. Заключается она в том, что каждый человек – это индивидуальность, со своим внутренним миром, своей психологией, своими профессиональными и личностными способностями. В этой связи наиболее сложным объектом управления в организации является персонал. Когда мы говорим о персонале, то подразумеваем коллектив, который должен решать сложные задачи с использованием материальных и финансовых активов. Руководителю, принимая определенные управленческие решения, очень сложно предугадать реакцию на них, как коллектива в целом, так и реакцию каждого сотрудника в отдельности.

Современные подходы к управлению человеческими ресурсами в первую очередь учитывают все возрастающую роль личности сотрудника, и направлены на его мотивацию, оценку его компетенций и грамотное их применение в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед организацией.

Рассматривая современные тенденции в управлении человеческими ресурсами, необходимо обратиться к такому понятию, как кадровый цикл, который включает в себя обязательную последовательность определенных блоков при работе с персоналом: планирование потребности в кадрах, маркетинг персонала, подбор персонала (внешний и внутренний), адаптацию, мотивацию, оценку в процессе работы, обучение и развитие, высвобождение персонала. Все это напоминает нам технологию блокчейна. Одной из современных тенденций применения цифровых технологий в HR-менеджменте можно назвать блокчейн. Так, автор М. Свон, в своей книге «Блокчейн: план новой экономики», утверждает, что технология блокчейн, по своей сути, является публич-

ным реестром с потенциалом всемирной децентрализованной записи для регистрации, инвентаризации и передачи всех активов (не только финансов, но и нематериальных) [1].

В последнее время HR-специалисты, уже заговорили о применении этого инструмента в HR-процессах, т. е. возможности использовать блокчейн, как инструмента, с помощью которого можно управлять цифровыми HR-процессами, решать проблемы сертификации, повышать прозрачность кадровых процессов, улучшать электронные расчеты заработной платы, автоматизировать рутинные процессы с большим объемом данных, осуществлять кибербезопасность. Применение блокчейна в HR-процессах это будущее, которое постепенно начинает приходить в практику HR-менеджмента.

К современным тенденциям в управлении человеческими ресурсами, которые жизненно необходимо изучать руководителям и HR-менеджерам, надо отнести и особенности работы с новыми поколениями. В современном мире большую часть управленческих должностей занимают X, которые активно вытесняют Бэби-бумеров. В настоящее время около 50 % работающих, относятся к поколению Y, а работодатели активно адаптируются к работе с этим поколением. У представителей данного поколения уже сформированы определенные ценности: изменения, общительность, уверенность в себе, подчиненность, немедленное вознаграждение и др. Но, на рынок труда начинает массово выходить поколение Z, которым исполняется 20–23 года. А, это уже совсем другие люди, с другими ценностями, с другими представлениями об отношении к работе и к работодателю. Это поколение, которое «родилось с айфоном в руках», любит физический и психологический комфорт, интересуется инновациями, проявляет воображение, принимает чужие идеи, чтобы генерировать собственные, живет по системе «живи настоящим», не может жить без социальных сетей и интернета и др. Поэтому, современный руководитель должен владеть современными информационными технологиями, иначе, он не сможет создать в организации условия для оптимизации бизнес-процессов, сократить сроки принятия управленческих решений, создать условия для быстрого роста.

Еще одна современная тенденция, использование в HR-менеджменте искусственного интеллекта. Применение искусственного интеллекта в различных сферах экономики сейчас обсуждается широко в научных кругах во всем мире. Так, 14 января 2021 г., руководитель Сбербанка РФ, Герман Греф заявил о внедрении искусственного интеллекта в работу банка и создании института искусственного интеллекта [2]. Высокие технологии все больше присутствуют в информационных сетях и естественно в HR-технологиях.

На современном этапе мы наблюдаем эволюцию управления человеческими ресурсами, что приводит к появлению новых практик: управление талантами, бизнес-стратегия, которые позволяют кампаниям приобретать необходимый человеческий капитал. Технология управление талантами – это привлечение высококвалифицированных и узкоспециализированного персонала, создание условий для его удержания на долгое время, за счет понимания будущих потребностей в навыках, оценки компетенций, обучения и развития сотрудников, создания эффективной системы мотивации. Удержание талантливых человеческих ресурсов – одна из самых серьезных проблем, с которыми сталкиваются современные организации. Многие пытаются решить эти проблемы за счет высоких зарплат, бонусов и др. Однако важно понимать, что деньги не всегда хорошо, и работают только до определенного момента. Большинство классных специалистов ищут более индивидуально разработанный социальный пакет, психологический комфорт, дружную команду.

Важным инструментом удержания человеческих ресурсов – это развитие персонала. Люди стремятся приобрести новые навыки, и наличие компании, готовой инвестировать в них, оплачивая обучение, может быть очень заманчивым. Грамотное управление человеческими ресурсами добавляет ценность кампаниям в глазах персонала. Можно говорить о том, что эффективное управление человеческими ресурсами может влиять на определенные параметры компании:

– повышает производительность HR-менеджеров: поиск и найм лучших сотрудников. HR-менеджеры не только набирают и проводят собеседования с потенциальными кандидатами, но также выделяют выдающихся кандидатов среди остальных;

– снижает затраты, за счет более быстрого замещения вышедшего сотрудника, снижает текучесть кадров с помощью постоянных опросов удовлетворенности сотрудников и нематериальных льгот, обучения и наставничества;

– укрепляет бренд: ведущие бренды обычно входят в списки лучших мест для работы. Вовлеченные сотрудники работают более продуктивно и с меньшей вероятностью уволятся;

– обеспечивает финансовый рост компании, за счет эффективного использования человеческих ресурсов, она исходит из внутреннего знания персоналом стратегии бизнеса и существующих возможностей компании. Любая стратегия реализуется персоналом, который обучен, поддержан и оснащен для реализации стратегического видения компании;

– управляет трансформацией и изменениями: создание компании, которая может адаптироваться к рыночным изменениям, включает эффективное общение с членами команды, чтобы уменьшить проблемы с безопасностью работы в периоды изменений.

Еще одна тенденция в работе с человеческими ресурсами, это организация виртуального тимбилдинга. Множество компаний имеют сотрудников, расположенных в разных городах и даже странах, поэтому традиционные мероприятия по построению команды здесь неприемлемы. HR-менеджеры должны проявлять творческий подход, предлагая идеи виртуального тимбилдинга, чтобы помочь командам сплотиться.

Таким образом, среди ключевых тенденций в управлении человеческими ресурсами в организации в современных условиях можно отметить следующие: активное использование цифровых технологий и технологий искусственного интеллекта; опора на положения теории поколений, работа с виртуальными и удаленными командами, а также практики управления талантами. За последний год в условиях пандемии, HR-специалисты сделали огромный скачок в технологиях, которые используют, чтобы стать более эффективными и действенными.

Список использованных источников

1. *Swan, M.* «Blockchain: Blueprint for a New Economy» / M. Swan. – California : O'Reilly Media, 2015. – 128 р.
2. *Греф, Г.* На что не способен искусственный интеллект [Электронный ресурс] / Г. Греф. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210114/intellekt-1593047268.html>. – Дата доступа: 24.03.2021.