

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

К. Г. Войтович

Белорусский государственный университет, г. Минск;

vojtovickarina7@gmail.com;

науч. рук. – А. Г. Ветелкина, ст. преп.

Значимость человеческого потенциала увеличивается по мере роста скорости технологического прогресса, с развитием информационных технологий и усилением конкурентной борьбы. Из этого следует, что инвестиции в усовершенствование человеческих ресурсов играет более важную роль, чем совершенствование производственных мощностей.

Ключевые слова: HR-партнер; Agile методология; цифровизация.

Персонал предприятия является самым сложным объектом управления, так как в отличие от материальных активов, персонал организации имеет человеческий фактор, поэтому постоянное совершенствование методов управления персоналом является одной из главных целей организации, особенно в сфере информационных технологий, учитывая скорость, с которой меняется данная отрасль.

Роль HR-партнера с каждым годом становится все популярнее, в первую очередь потому, что эта должность может помочь стабилизировать организацию во времена перемен и потрясений, как например с начала пандемии Covid-19.

HR-партнер играет важную роль, выступая в качестве связующего звена между стратегическими целями бизнеса и людьми.

HR-партнер работают с руководителями отделов, менеджерами и ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы раскрыть потенциал всех областей бизнеса, и они могут оказать огромное влияние на то, как создается, так и управляется организация.

HR-партнер имеет несколько популярных названий, например бизнес-партнером по персоналу или бизнес-партнер по управлению персоналом, однако все эти определения несут в себе одно значение. Так, HR-партнер является стратегической позиции, ответственные за обеспечение ценности организации и управления процессами принятия решений. Проще говоря, HR-партнер – это опытный специалист по управлению персоналом, который работает напрямую с менеджерами, директорами, бизнес-лидерами и так далее для разработки кадровой стратегии, которые способствуют поддержанию роста, производительности, цели организации и удержанию сотрудников.

HR-партнер выполняет четыре основные роли.

Основные роли HR-партнера

Название роли	Описание
Операционный менеджер	Измерение и мониторинг существующей кадровой политики и процедур.
Аварийно-спасательные ситуации	Предоставление решений для организационных чрезвычайных ситуаций.
Стратегический партнер	Разработка и внедрение общекорпоративных стратегий для решения организационных проблем
Посредник сотрудников	Создание устойчивых решений индивидуальных проблем сотрудников

Источник: [1].

Однако, в основном данная роль заключается в обеспечении того, чтобы кадровая политика и процедуры организации помогали компании достигать своих стратегических и долгосрочных целей.

В настоящее время проектные технологии, которые повышают эффективность деятельности организации, стремительно набирают популярность. Самой популярной системой управления персоналом в сфере информационных технологий является Agile-система. В управлении персоналом Agile способствует локализации и как итог ликвидации недостатков в процессах и пробелах в системе работы подразделений, основной деятельностью которых является управление персоналом. Главной причиной распространенного внедрения системы в сфере информационных технологий является то, что организации в данной сфере чаще других подвержены быстро меняющимся тенденциям и изменениям в условиях цифровизации [1].

Agile методология – это подход, предполагающий присутствие всех, кто занимается разработкой определенного проекта. При этом каждый специалист выполняет свою работу. Agile методология дает возможность увидеть, что всех участников процесса объединяет одна цель – создание качественного проекта для своего потребителя [2].

Внедрение системы Agile в управлении персоналом в сфере информационных технологий способствует эффективной организации работы сотрудников и помощь в определении того, какие сотрудники работают неэффективно и мешают остальным.

Для корректной работы Agile-системы организации необходимо построить систему эффективной коммуникации между сотрудниками, такие как способность решать конфликты и достигать компромиссов в рамках рабочих проектов.

Agile-система подразумевает собой новый подход и мышление, который в результате проведения ряда мероприятий становится стандартом взаимодействия в организации. Agile-система помогает упростить сложные структуры организации и вывести ответственность на новый уровень.

В заключении можно сделать несколько выводов:

- Изучение теоретических методов управления персоналом на предприятиях в сфере информационных технологий в современных условиях показали, что существует множество универсальных определений управления персоналом, однако в сфере информационных технологий основным отличием управления персоналом является присутствие гибкости в процессах, общепринятые уровни классификации сотрудников и этапы процесса найма, мотивации и методов управления персоналом.

- HR–партнер – это набирающая популярность роль в организациях, которая способствует систематизации, упрощению и корректному управлению персоналом в организации за счет выделения отдельного сотрудника, в обязанности которого входит анализ рынка, стратегических целей организации, взаимодействие с сотрудниками и принятие обоснованных решений в критических для предприятия ситуациях.

- Изучение методологии внедрения Agile-системы в управление персоналом на предприятии в сфере информационных технологий можно отметить, что самой популярной системой управления персоналом в сфере информационных технологий является Agile-система. Внедрение системы Agile в управлении персоналом в сфере информационных технологий способствует эффективной организации работы сотрудников и помощь в определении того, какие сотрудники работают неэффективно и мешают остальным. Внедрение Agile системы происходит с использованием 3 этапов введения и при внедрении в организацию Agile коуча и Scrum-мастера.

Библиографические ссылки

1. Responsibilities of an HR Business Partner: [<https://factorialhr.com/blog/hr-business-partner/>]
2. Characteristics of an Agile Organisation: [<https://factorialhr.com/blog/agile-organization/>].