

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д. В. Дашкевич¹⁾, Ю. А. Жукова²⁾, В. Ф. Реуцкая³⁾

¹⁾ студент факультета маркетинга и логистики, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь, e-mail: daradaskevic@icloud.com

²⁾ студент факультета маркетинга и логистики, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь, e-mail: daradaskevic@icloud.com

³⁾ студент факультета маркетинга и логистики, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь, e-mail: daradaskevic@icloud.com

Научный руководитель: А. С. Сверлов

*кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь,
e-mail: alekseisv@mail.ru*

В статье рассматриваются инновационные направления в области управления персоналом в условиях повышения образованности сотрудников, развития новых технологий и изменения ценностей и технологий в сфере управления людьми. Проанализированы плюсы и минусы внедрения инновационных технологий в систему управления персоналом. В результате анализа сделаны выводы о целесообразности и необходимости внедрения инноваций в область управления персоналом.

Ключевые слова: инновация; система управления персоналом; инновационные технологии.

IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES INTO THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

D. V. Dashkevich¹⁾, Y. A. Zhukova²⁾, V. F. Reutskaya³⁾

¹⁾ Student of the Faculty of Marketing and Logistics, Belarusian State Economic University, Minsk, Belarus, e-mail: daradaskevic@icloud.com

²⁾ Student of the Faculty of Marketing and Logistics, Belarusian State Economic University, Minsk, Belarus, e-mail: daradaskevic@icloud.com

³⁾ Student of the Faculty of Marketing and Logistics, Belarusian State Economic University, Minsk, Belarus, e-mail: daradaskevic@icloud.com

Supervisor: A. S. Sverlov

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Marketing, Belarusian State Economic University, Minsk, Belarus, e-mail: alekseisv@mail.ru

The article analyzes innovative trends in the field of personnel management in the context of increasing employee education, the development of new technologies and changes in values and technologies in the field of people management. The pros and cons of the development of advanced technologies in the personnel management system are analyzed. As a result of the analysis, conclusions were drawn about leadership and the need for innovation in the field of personnel management.

Keywords: innovation; personnel management system; innovative technologies.

В настоящее время, когда конкуренция между компаниями смещается в область управления знаниями и человеческим капиталом, инновации в управлении персоналом играют решающую роль в достижении успеха. Они опираются на тесную взаимосвязь между стратегией развития компании и планированием персонала, а также на оценку влияния затрат, связанных с работой с кадрами, на экономические показатели производства. Кроме того, эти инновации направлены на формирование необходимого набора компетенций и профессиональных навыков для успешной работы на рынке труда [1].

Потребность компании в инновациях в области управления персоналом возникает в связи с несколькими факторами. Во-первых, с повышением образованности сотрудников, что требует постоянной адаптации и обновления методов управления. Во-вторых, с развитием новых технологий, которые требуют переподготовки персонала и менеджеров. В-третьих, с изменением ценностей и технологий в сфере управления людьми, которые необходимо учитывать и применять в организации. И, наконец, с ростом значимости технологий, связанных с безопасностью и здоровьем профессиональной деятельности.

В области управления персоналом выделяют несколько направлений, одним из которых являются инновационные способы рекрутмента. Самый популярный способ – это таргетированная реклама, которая была заимствована из маркетинга [2]. Благодаря возможности выбора наиболее подходящих параметров, таких как интересы, местонахождение и поисковые запросы, реклама о вакансии будет направлена целевой аудитории специалистов.

Помимо таргета в социальных сетях для поиска персонала, аналогичной вышеуказанным способам, на рынке очень популярны группы по поиску работы и сотрудников. Можно оставить пост с подробным описанием вакансии. Этика в этой области требует максимум информации, включая наличие тестовых заданий, список всех бенефитов (например, служебный транспорт, страховка и т. д.) и границы заработной платы. Данный метод сохранит время соискателя и HR-специалиста.

Современные мессенджеры помогают создавать и настраивать чат-ботов на основе ИИ [1]. Они проведут предварительную проверку кандидатов, сэкономяв время. Есть возможность настроить чат-бота хотя бы для нескольких вопросов, которые чаще всего задают соискателю.

Один из самых эффективных способов поддержания организации конкурентоспособной позиции – это непрерывное обучение персонала. Система электронного обучения упрощает сотрудникам самостоятельное получение новых навыков в увлекательной форме только при помощи смартфона. Еще одним важным фактором в непрерывном образовании является изучение языка и культуры каждой страны при работе с иностранными заказчиками и подрядчиками.

Менторские программы также являются современной и инновационной формой обучения и управления персоналом. Молодые специалисты и обычные сотрудники часто ищут поддержку лидеров, учителей или профессиональных мастеров. Работа современных специалистов по управлению персоналом также включает в себя понимание кому необходима помощь и как её правильно оказать.

В связи с информационным развитием общества, службы по управлению персоналом активно внедряют инновационные информационные технологии [3]. В данной сфере можно выделить несколько технологий, способствующих оптимизации процессов:

- Проведение собеседований через Skype или другие онлайн платформы. Это позволяет сократить затраты на организацию встреч, а также облегчает коммуникацию с кандидатами, находящимися в удаленных регионах.

- Заполнение электронных анкет и использование электронных копий документов. Это упрощает процесс сбора и хранения информации о кандидатах, а также обеспечивает ее доступность для различных сотрудников.

- Проведение видеоконференций. Такие конференции облегчают коммуникацию между отделами и сотрудниками, находящимися в разных городах или странах. Они позволяют сократить затраты на командировки и улучшить оперативность принятия решений.

Кроме того, следует регулярно проводить опросы сотрудников для анализа их уровня удовлетворенности и общих тенденций в компании [1]. Независимые исследования могут помочь в получении объективной информации о работе сотрудников, их оценке работы компании, условиях работы, безопасности, питании и комфорте рабочего места.

Таким образом, персонал является неотъемлемой частью любой организации и представляет собой один из наиболее ценных ресурсов для инновационного развития. Поиск новых подходов к управлению разви-

тием персоналом является необходимым условием для надлежащего функционирования любой организации, что является актуальной задачей для руководства современных предприятий.

Библиографические ссылки

1. Инновации в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. 2020. URL: <https://happy-job.ru/hr-blog/innovacii-v-sisteme-upravleniya-personalom/> (дата обращения: 01.10.2023).

2. Инновации в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. 2020. URL: <https://novainfo.ru/article/18009> (дата обращения: 01.10.2023).

3. Инновации в сфере управления персоналом [Электронный ресурс]. 2021. URL: <https://scienceforum.ru/2021/article/2018025390> (дата обращения: 03.10.2023).