

СЕКЦИЯ 1. НАУКА

УДК 331.108.263

Современные технологии управления персоналом

Е.В. Вожова^{1*}, В.А. Белькова²

¹ Студентка 1 курса бакалавриата Крымского Федерального Университета им. В. И. Вернадского, Институт Экономики и Управления, направление подготовки «Управление персоналом» ул. Севастопольская 21/4, Симферополь, Россия

² Студентка 1 курса бакалавриата Крымского Федерального Университета им. В. И. Вернадского, Институт Экономики и Управления, направление подготовки «Управление персоналом» ул. Севастопольская 21/4, Симферополь, Россия

* E-mail: ledya.vozhova@mail.ru

Аннотация. В статье затрагивается тема современных технологий управления персоналом. Раскрываются основные тенденции в условиях цифровизации, проанализирована эффективность труда сотрудников в периоды развития новых технологий. Также разработаны новые технологии управления персоналом в период пандемии, затрагивается тема управления персоналом в дистанционных условиях труда, так как в связи сложившейся ситуации с 2020 года огромное количество организаций вышли на удалённый режим работы, что привело к новым условиям и тенденциям работы. Поэтому большинству организаций пришлось приспосабливаться к новому режиму работы и повышать работоспособность персонала в непривычной обстановке.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, эффективность труда, удалённая занятость

Modern technologies of personnel management

E.V. Vozhova^{1*}, V.A. Belkova²

¹ 1st year undergraduate student, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Institute of Economics and Management, training direction "Personnel Management" 21/4, Sevastopolskaya str., Simferopol, Russia

² 1st year undergraduate student, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Institute of Economics and Management, training direction "Personnel Management" 21/4, Sevastopolskaya str., Simferopol, Russia

* E-mail: ledya.vozhova@mail.ru

Abstract. The article deals with the topic of modern technologies of personnel management. The main trends in the conditions of digitalization are revealed, the efficiency of employees' work in the periods of development of new technologies is analyzed. New technologies of personnel management have also been developed during the pandemic, and the topic of personnel management in remote working conditions is being addressed, as in connection with the current situation, since 2020, a huge number of organizations have entered the remote mode of operation, which has led to new working conditions and trends. Therefore, most organizations had to adapt to a new mode of operation and improve the efficiency of staff in an unusual environment.

Keywords: personnel management, digitalization, labor efficiency, remote employment

1. Введение

Важную роль в эффективности управления персоналом играет компетентность специалистов кадрового менеджмента. Именно от них зависит качество деятельности сотрудников. От того насколько грамотно набран персонал зависит вся прибыль организации и здоровая атмосфера в коллективе. Поэтому основной проблемой управления персоналом является умение отдела HR-менеджмента правильно подбирать нужных специалистов и только после этого возможна высокая эффективность труда в условиях цифровизации.

2. Постановка задачи (Цель исследования)

Современные технологии управления персоналом помогают решить множество задач, образуемых в организациях. Именно современные технологии позволяют минимизировать текучесть кадров, уменьшают материальные затраты на подбор новых специалистов и их адаптацию. Всё это приводит к повышению прибыли организации и заметно возрастает работоспособность сотрудников. Целью статьи является выявление современных технологий и их влияние на состояние и эффективность сотрудников.

3. Современные технологии, применяемые в управлении персоналом

Эффективные и многофункциональные кадровые технологии позволяют в ускоренных темпах сократить работодателю затраты и время на подбор персонала, при этом улучшают обстановку в коллективе, и адаптация новых кадров проходит быстрее. Благодаря современным технологиям управления множество организаций повышают качество работы. К таким технологиям относятся: аутсорсинг, лизинг, аутстаффинг, краудстаффинг. Непосредственно аутсорсинг – это тот случай, когда организация передает некоторую часть работы другой организации, которая обладает достаточным количеством знаний в данной сфере деятельности.

Под аутстаффингом понимается переоформление работников в штат другой компании, в результате чего сотрудники продолжают работать на старом рабочем месте и выполнять прежние функции, но роль и обязанности работодателя официально переходят сторонней компании. Лизинг персонала можно считать подотраслью аутстаффинга, так как здесь тоже выводят персонал за штат, чтобы достичь определённой цели, но здесь предусматривается временное предоставление сотрудника, согласно требованиям заказчика [2, с. 113].

Клаудстаффинг- технология в области управления персоналом, в рамках которой компания нанимает на работу лояльных бренду клиентов, часто предлагая взамен их трудовых услуг статус «особенного потребителя», имеющего возможность тестировать новые продукты бренда, принимать участие в исследованиях, в том числе таких чувствительных как «таинственный покупатель». Во всех этих технологиях необходимо понимать, что самый ценный ресурс – это человеческий труд, поэтому важно, очень осторожно и рационально использовать новые технологии. Только тогда весь комплекс мероприятий сможет приносить плоды в организацию. Сотрудники будут мотивироваться и работать с большей отдачей, в связи с этим работодатель сможет повысить им заработную плату и плюс ко всему этому улучшится понимание в коллективах.

Управление персоналом способствует формированию внутренней среды организации, в рамках которой заложены культура, ценностные установки работников, приоритеты в потребностях и прочие структурные элементы, создающие условия для наращивания конкурентных преимуществ организации [3, с 234].

4. Отражение пандемии на специфику работы управления персоналом

Чрезвычайная ситуация всемирного масштаба в 2020 году, а также трудности, возникшие в период перехода работников на дистанционную занятость, повлияли на деятельность многих организаций. Пандемия, вызванная распространением новой коронавирусной инфекцией, привела к широкому распространению новой формы занятости - удаленной работы, что, в свою очередь, послужило необходимостью в поиске более новых подходов в процессе управления персоналом. Так пандемия повлияла на новую специфику работы, в каждой организации стал необходим переход на электронный документооборот. Множество организаций потеряли огромное количество ресурсов, но при этом большинство фирм смогли реализоваться благодаря этой ситуации, гибкий график и домашняя обстановка помогла сотрудникам не поддаваться общей панике и вывести свою компанию на высокий уровень дохода. Это говорит о том, что правильный подход работодателя к внешним факторам помогает настроить своих сотрудников в нужном направлении. Именно поэтому Леденева И. Ю. исследовала преимущества и недостатки дистанционной занятости в условиях сложной эпидемиологической ситуации [1].

5. Выводы

Таким образом, можно сказать, что основная сущность управления персоналом заключается в возможности удовлетворять свои потребности в самореализации и потребности организации. Для сотрудников важно справедливое вознаграждение за их труд, а также необходима возможность профессионального роста и уверенность в будущем. Современные технологии требуют не только улучшений условий труда, но и его обогащение за счёт установления в коллективе отношений сотрудничества и доброжелательности каждого работника.

Список литературы

1. Леденева, И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы / И.Ю. Леденева. [Электронный ресурс]: непосредственный // Молодой ученый. – 2013. – № 2 (49). – С. 157-160. – URL: <https://moluch.ru/archive/49/6225/> (дата обращения: 28.05.2021).
2. Лобова, С.В. «Аут» в современных технологиях управления персоналом / С.В. Лобова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2011. – №8 (82). – С. 16–20.
3. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 695 с.