

УДК 005.96
ББК 65.291.6
DOI 10.24412/2412-2025-2021-1-70-75

Манкулиев Руслан Казимагамедович – студент инженерного факультета, Дагестанский государственный университет народного хозяйства;
Бабаева Джарият Гадживердиевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Дагестанский государственный университет народного хозяйства.

Mankuliev Ruslan Kazimagamedovich - student of the engineering faculty of the Dagestan State University of National Economy;
Babaeva Dzhariyat Gadzhiverdievna - PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Dagestan State University of National Economy.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TECHNOLOGIES OF THE ORGANIZATION

В статье рассмотрены актуальные проблемы управления человеческими ресурсами в профессиональной среде. Рассматриваются возможности управления человеческими ресурсами на основе современных технологий: непрерывное обучение, карьерный рост, самообразование. В статье авторы уделяют внимание новому способу управления человеческими ресурсами с помощью цифровых технологий - применение E-learning-платформы. Подчеркнута значимость формирования гибких навыков сотрудников в деятельности компании.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, организация, технологии, гибкие системы, управление, образование, непрерывное обучение, карьерный рост, самообразование, саморазвитие.

The article deals with the actual problems of human resource management in a professional environment. The possibilities of human resource management based on modern technologies are considered: lifelong learning, career growth, self-education. In the article, the author pays attention to a new way of human resource management using digital technologies - the use of an E-learning platform. The importance of the formation of flexible skills of employees in the activities of the company is emphasized.

Key words: human resources, organization, technologies, flexible systems, management, education, lifelong learning, career growth, self-education, self-development.

Одной из ключевых задач стратегии развития предприятия является управление человеческими ресурсами. От профессионализма топ-менеджеров, а также руководителей структурных подразделений в области управления человеческими ресурсами, рассматривающих их как организационный ресурс, направленный на максимизацию прибыли и дости-

жение главных целей, зависит эффективность и жизнеспособность компании.

Технологический прорыв в рассматриваемой концепции управления организацией наблюдается в понятийном аппарате от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, обусловленный существенными изменениями конкурентной среды и значительным ускорением научного прогресса. Так, например, управление персоналом ограничивается функциональной деятельностью соответствующего отдела, характеризуется индивидуалистским, тактическим подходом к управлению, тогда как управление человеческими ресурсами содержит в себе коллективистский, стратегический подход к управлению, имеет большое влияние и возможность определения стратегических перспектив развития компании.

Предпосылкой формирования данной концепции и дальнейшего развития послужил научный вклад американского экономиста Теодора Шульца. Термин «человеческие ресурсы» берет свое начало из трудов Т. Шульца от термина «человеческий капитал».

Т. Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [4].

Технологии управления человеческими ресурсами нельзя сравнивать с работой кадровых служб организаций, так как здесь человеческие ресурсы рассматриваются как нематериальные активы и интеллектуальный капитал, который не поддается традиционному учету.

Современные технологии управления человеческими ресурсами позволяют решать множество управленческих задач, направленных на выполнение оперативных и стратегических работ. Обеспечение лидирующего положения компании может быть достигнуто, на наш взгляд, благодаря высокому профессионализму ее сотрудников в командной взаимосвязи, которые будут работать с полной отдачей, а для этого необходимо уделять повышенное внимание разработке и эффективной реализации актуализированных технологий в области управления человеческими ресурсами.

Ценность квалифицированного и лояльного сотрудника все больше возрастает, ведь в центре современных технологий и концепций управления находится человек.

Технология управления человеческими ресурсами представляет собой систему, состоящую из множества инструментов, необходимых для выполнения поставленных задач и достижения целей [3].

Современными инструментами управления человеческими ресурсами, на наш взгляд, являются непрерывное обучение, карьерный рост и самообразование.

По мнению некоторых исследователей, концепция непрерывного обучения включает три компонента:

- образование длиною в жизнь;
- образование шириною в жизнь;
- самомотивация.

Рассмотрим данные образовательные концепции подробнее.

«Образование длиною в жизнь» означает, что человек должен непрерывно обучаться в течение всей своей жизни. Ведь знания меняются со значительной скоростью. Поэтому данное направление вышеуказанной концепции в области управления человеческими ресурсами должно быть отражено в деятельности компании в обязательной программе ее развития – «Программа управления знаниями и интеллектуальным капиталом», которая станет неотъемлемой частью профессионального развития сотрудников компании.

«Образование шириною в жизнь» представляет собой охват смежных знаний и направлений развития сотрудников, которые могут быть косвенно полезными в деятельности компании. В настоящее время востребованность современного сотрудника характеризуется его профессионализмом в различных областях применения его знаний, умений, опыта.

Реализация концепции непрерывного образования невозможна без третьего ее компонента – самомотивации.

Для обеспечения непрерывного обучения сотрудники должны самотивировать себя к обучению, расширению сферы применения своих знаний в деятельности компании.

В современных условиях развития экономики, общества в целом, нельзя не затронуть цифровые технологии управления человеческими ресурсами. Многие сотрудники компаний стремятся развиваться, осваивать новое, делиться знаниями, и здесь важно поддерживать такое стремление и создавать условия для стимулирования культуры саморазвития в компаниях. Мы предлагаем компаниям запустить и активно применять современную, интегрированную Human Capital Management платформу (ранее данная платформа носила название WebTutor), которая должна быть объединена с Сервисным порталом компании [2]. Данная платформа предназначена для автоматизации бизнес-процессов, организации онлайн-обучения, подбора и тестирования сотрудников компании, а также позволяет формировать электронную библиотеку и базу знаний компаний. В программе используется модульный подход, позволяющий реализовать необходимые задачи и настроить систему в соответствии с требованиями компании.

На наш взгляд, эффективность непрерывного обучения сотрудников компании на основе применения E-learning-платформы обусловлена следующим:

- во-первых, это хорошая возможность для руководителей и экспертов что-то объяснять или чему-то обучить сотрудников или коллег на основе создания своих вебинаров;
- каждый имеет возможность создания собственного образовательного контента;
- платформа позволяет образовывать свои сообщества, то есть это своего рода социальная сеть, позволяющая объединяться сотрудникам по интересам, по проектам, либо формировать команду, что будет способствовать снижению текучести кадров.

Важным понятием в современной образовательной практике сотрудников имеет преадаптация – качество сотрудника приспосабливаться к изменениям внутренней и внешней среды организации. Впервые данный термин был введен в биологии и относится к способности живых организмов развивать адаптивные механизмы.

В настоящее время современные компании нуждаются в сотрудниках, обладающих новыми качествами, например, специалисты, владеющие навыками четырех «Е» - знания, опыт, исследования и исполнение. Таким сотрудникам необходимо развивать гибкие навыки или Soft Skills, которые помогают им адаптироваться в жизнедеятельности компании.

Перечень гибких навыков сотрудника проявляется в концепции «4К»:

- критическое мышление;
- креативность;
- коммуникация;
- кооперация.

Так, критическое мышление позволяет тщательно изучать информационные потоки, находить в них причинно-следственные связи и скрывать закономерности.

Креативность – важный навык, позволяющий рассматривать различные явления, события, а затем принимать нестандартные решения. Креативные сотрудники могут интегрировать идеи, а также способствовать развитию этого навыка у своих коллег.

Немаловажное значение имеет развитие межличностных, организационных коммуникаций в компании, так как от эффективности коммуникаций будет зависеть успех компании в конкурентной среде в целом.

Такой навык как кооперация характеризует способность сотрудника определять общие цели, распределять роли в команде, оценивать совместно полученные результаты.

Практически каждый сотрудник компании заинтересован в развитии своей карьеры – вопрос может заключаться в выборе приоритетов развития: горизонтальное или вертикальное направление карьеры. В любом случае, карьерный рост связан с мотивационной составляющей сотрудника и затрагивает индивидуальные особенности личности.

Без использования специальных кадровых технологий невозможно развитие деловой карьеры человеческих ресурсов организации.

Наиболее актуальными сегодня являются следующие технологии развития деловой карьеры:

- карьерное консультирование (включает такие аспекты, как анализ интересов и целей сотрудников в области карьеры, межличностные отношения внутри организации и т.д.);
- наставничество (помощь работникам в освоении внутриорганизационной культуры, создании условий для того, чтобы работники смогли проявить свой талант и т.д.);
- карьерограмма (документ, содержащий информацию о том, какие должности может занять сотрудник внутри организации и какие знания и навыки необходимо получить для эффективной работы на конкретном месте);
- индивидуальный план развития сотрудника (содержит анализ текущего состояния компетенций сотрудников по результатам регулярно проводимой оценки, и возможности его роста);
- горизонтальное перемещение (заключается в перемещении сотрудника из одного отдела компании в другой, при этом производительность его труда может снизиться на текущий момент из-за процессов вовлеченности в новую работу, параллельно выполняя текущую, но в даль-

нейшем он может получить перспективу роста в обеих областях деятельности).

Эффективное управление карьерой возможно в случае создания ряда необходимых условий и соблюдения определенных принципов – коллегиальности в принятии карьерных решений, совмещении целей организации и интересов сотрудников, непрерывности профессионального развития и карьерного продвижения персонала, прозрачности оценки, открытости принципа должностных перемещений [1].

Оценка эффективности управления карьерным ростом, на наш взгляд, определяется такими показателями как снижение текучести кадров, повышение производительности труда сотрудников, повышение эффективности управления организацией в целом, сравнение сотрудников, которые были приняты со стороны с сотрудниками, которые прошли карьерный рост внутри организации.

Мы считаем, что такие технологии в области управления человеческими ресурсами организации как непрерывное обучение, карьерный рост, самообразование следует рассматривать в виде модели, которая подчеркивает комплексную взаимосвязь данных технологий при постоянном их совершенствовании (см. рисунок 1).

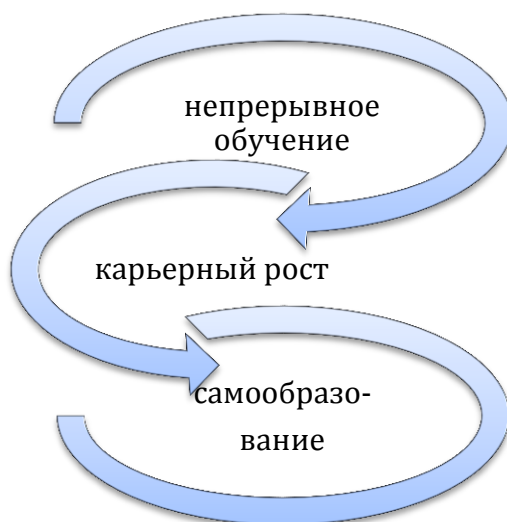


Рисунок 1. Модель взаимосвязи технологий управления человеческими ресурсами организации

Источник: составлено автором на основе изучения теоретических материалов по управлению человеческими ресурсами организации.

Эффективное применение вышеуказанных технологий в области управления человеческими ресурсами позволят компаниям своевременно адаптироваться к изменениям конкурентной среды, бросая вызов новым реалиям.

В заключение можно сделать вывод, что управление человеческими ресурсами организации на основе современных технологий представляет собой многогранную, детально спланированную и обоснованную деятельность, базирующуюся на системе научных знаний и профессионализма.

Список литературы:

1. Каштанова, Е.В. Действенные инструменты управления деловой карьерой персонала - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deystvennyye-instrumenty-upravleniya-delovoy-karieroy-personala>.
2. Современная, интегрированная Human Capital Management платформа https://hcm.websoft.ru/hcm_technologies.
3. Характеристика процессуальных мотивационных теорий - URL: <https://infopedia.su/15x1294c.html>.
4. Як Фиценс. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость – URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/3224>.