

ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БУДУЩЕГО

Трансформация управления персоналом является неотъемлемой частью современной деловой среды. С развитием технологий, изменением потребностей рынка и появлением новых моделей работы, управление человеческими ресурсами стало более сложным и требует нового подхода.

Одним из основных вызовов является быстрое развитие технологий, которое изменяет способы работы и взаимодействия сотрудников. В связи с этим возникает необходимость адаптации управленческих практик к новым реалиям, включая использование цифровых инструментов для управления персоналом, развитие навыков работы в виртуальных командах и управление удаленными сотрудниками [1].

Другим вызовом является изменение ожиданий и потребностей сотрудников, особенно молодого поколения. Современные работники ожидают большей гибкости, возможности профессионального и личностного развития, а также баланса между работой и личной жизнью. Управление персоналом должно учитывать эти потребности и предлагать соответствующие программы и условия труда.

Сегодня персонал изменился качественно, и представителям нового поколения для эффективной работы требуется принципиально иная система мотивации. Кроме того, современные сотрудники ищут для себя такую компанию, которая бы обеспечила им возможности для личностного развития. Это значит, что наряду с обычным брендом компании, по сути, необходимо параллельно развивать HR-бренд, и делать это нужно также в цифровой среде. Молодые сотрудники радикально отличаются от работников зрелого возраста. Старшее поколение помнит трудные времена и экономические кризисы, для таких сотрудников много значит лояльность компании, чувство команды, им свойственны самопожертвование и дисциплина. Представителям сетевого поколения важна самореализация, им важно чувствовать собственную исключительность, для них важно признание, они не любят, да и не умеют, что-то планировать на долгий срок и напроць лишены коллективизма. Поэтому в цифровом мире HR постепенно смещается в сторону маркетинга: компания при найме сотрудника, да и во время его работы, старается идти навстречу его потребностям и гипертрофированному восприятию себя. Более того, с каждым сотрудником, как с клиентом в маркетинге, приходится работать персонализировано, несмотря на неизбежную автоматизацию рутинных процедур.

Ещё один тренд — смещение взаимодействия с потенциальными кандидатами на онлайн-платформы. Причём это не всегда популярные порталы по трудоустройству: очень часто социальные сети дают гораздо больше информации о кандидате, чем его официальное резюме. Управление персоналом относится к сферам управления, в которых можно в той или иной степени «оцифровать» практически все функции вплоть до жизненного цикла сотрудника. Например, на предприятии может автоматически начисляться зарплата и премии, отслеживаться прохождение сотрудниками программ повышения квалификации, производиться поиск сотрудников по заданным параметрам. Для нового поколения сотрудников крайне важна постоянная обратная связь: молодым людям необходимо чётко понимать, что думает руководство об их работе, где они достигли успехов или что мешает их карьерному росту.

В то же время, трансформация управления персоналом открывает новые возможности для развития более эффективных и гибких систем управления человеческими ресурсами. Это включает в себя использование аналитики данных для принятия более обоснованных реше-

ний, развитие систем обратной связи и мотивации сотрудников, а также создание инновационных программ обучения и развития персонала.

Однако, помимо технических и организационных изменений, важно учитывать психологические аспекты. Изучение влияния изменений в управлении персоналом на мотивацию, удовлетворенность и эффективность сотрудников поможет создать более успешные стратегии управления [2].

Рассмотрение практических примеров успешных трансформаций в управлении персоналом также является важным аспектом изучения этой темы. Анализ кейсов компаний, которые успешно преобразили свои методы управления персоналом и достигли положительных результатов, может дать ценные уроки для других компаний [4].

Для более глубокого понимания темы управления персоналом и его трансформации, можно изучить академические статьи, книги и исследования по этой теме. Также полезно следить за новостями и публикациями в профессиональных журналах и блогах, чтобы быть в курсе последних тенденций и лучших практик в области управления персоналом, существуют специальные курсы и программы обучения, включая онлайн-курсы и программы дистанционного обучения, которые могут предложить более систематический подход к изучению этой темы [3].

Кроме того, обмен опытом с коллегами и участие в профессиональных конференциях и семинарах также могут помочь расширить знания и навыки в области управления персоналом [5].

Таким образом, трансформация управления персоналом представляет собой как вызов, так и возможность для организаций. Т. е., кто сможет адаптироваться к новым реалиям и развить инновационные подходы к управлению персоналом, будут иметь преимущество в будущем конкурентном рынке труда.

Список источников

1. Алоев Т. Б. Управление персоналом на основе информационных технологий // Электронный научный журнал. 2016. № 3 (6). С. 366–369.

2. Буданова М. В., Кузнецов С. Г. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации российской экономики // Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура : сборник статей I Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 8–13. EDN YXPDZK

3. Васильева А. В., Гаврилова М. В. Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий // Современные информационные технологии: интеграция науки и практики : сборник материалов Международной заочной научно-практической конференции. 2017. С. 45–49. EDN XOAISD

4. Ведерников В. В. Перспективы применения информационных технологий в управлении персоналом // Современные технологии управления персоналом. 2017. С. 83–85.

5. Гапоник К. А., Ермишин А. С. Совершенствование системы управления персоналом в компании с применением информационных технологий // Информационные технологии: проблемы и решения : материалы Международной научно-практической конференции. 2018. № 1 (5). С. 240–247. EDN XOPHVZ