

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

О. М. Раптунович, ассистент, М. Н. Салапура, старший преподаватель,
А. А. Ефремов, канд. экон. наук, доцент Белорусского государственного
университета информатики и радиоэлектроники, г. Минск

Статья посвящена теме использования современных технологий в управлении персоналом организации. Персонал является важнейшим ресурсом организации, обеспечивающим стабильное положение и развитие. Управление персоналом – целенаправленная деятельность управленческой команды, которая включает в себя разработку концепции и стратегии. Для выбора наиболее подходящих технологий управления персоналом организации требуется оценка фундаментальных факторов. В настоящей работе акцент сделан на таких технологиях, как лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и краудстаффинг.

персонал, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, краудстаффинг.

Управление человеческими ресурсами является целенаправленной деятельностью управленческой команды, которая включает в себя разработку концепции и стратегии персонала. Объект управления – отдельный работник, а также определенная совокупность работников, выступающая в качестве трудового коллектива [1].

Под совокупностью работников может пониматься как весь персонал организации, подчиняющийся общим управленческим решениям, так и группа сотрудников конкретного структурного подразделения.

Субъект управления персоналом – группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве сотрудников по персоналу, а также руководители всех уровней, выполняющие функции управления по отношению к своим подчиненным.

Персонал является важнейшим ресурсом организации, обеспечивающим ее стабильное положение и развитие. Более того, в качестве ресурса "персонал организации" имеет следующие особенности: во-первых, он активен; во-вторых, в той или иной степени все менеджеры компании, а также специалисты по кадровым услугам участвуют в управлении персоналом [2].

Эти особенности определяют высокий уровень сложности кадровой работы, ошибки в которой приводят к различным проблемам организации, к наиболее важным из которых относят:

1. ухудшение состояния здоровья работников;
2. снижение производительности труда;
3. увольнение наиболее квалифицированных работников;
4. низкую исполнительскую и трудовую дисциплину персонала;
5. неудовлетворительный морально-психологический климат в организации;
6. низкую инициативность работников;
7. противостояние администрации и персонала [3].

Чтобы определить, какие современные технологии управления персоналом используются в организации, требуется оценка наличия следующих фундаментальных факторов: характера организации внутренней среды компании (например, формы собственности, стиль деятельности, период существования и т. д.), внешних факторов, которые, так или иначе, влияют на функционирование организации, например, социально-экономический, культурный, политический.

В построении эффективного управления профессионализм и компетентность специалистов играют особенно важную роль.

Будучи самостоятельной структурной единицей, служба управления персоналом структурирована, как правило, в зависимости от возложенных на нее обязанностей. Среди основных функций этого блока [4]:

2. Регистрационная (документальное сопровождение трудовых отношений).
3. Организационная (подбор квалифицированных сотрудников, аттестация, переезд).
4. Аналитическая (оценка результата взаимодействия).
5. Стратегическая (планирование кадровой политики предприятия).

Условно все разработанные технологии можно разделить в зависимости от конечной цели:

1. Формирование кадровой структуры.
2. Техническое обслуживание.
3. Стимулирование инноваций.

В зависимости от причин этот инструментарий подразделяется на группу, которая используется для организации запланированных мероприятий, и группу, которая используется для обеспечения эффективности различных ситуационных чрезвычайных мер.

Технологии управления персоналом в различных организациях постоянно совершенствуются, создавая новые рабочие концепции. Современные технологии управления персоналом позволяют решать ряд непростых задач, стоящих перед каждой организацией, поэтому при выборе специалистов необходимо обращать

внимание на деловые и личностные качества соискателя, чтобы знать, какими знаниями он обладает.

Некоторые виды деятельности очень затратны или слишком обременительны, именно поэтому необходимо длительное перестроение персонала и наличие определенных материальных активов. В настоящее время существуют современные технологии, используемые в управлении персоналом [5]:

1. лизинг персонала;
2. аутсорсинг;
3. аутстаффинг;
4. краудстаффинг.

Они позволяют решать различные проблемы организации. Эффективные и многофункциональные кадровые технологии помогают работодателю достаточно быстро сократить затраты и время на подбор персонала, при этом ускорить адаптацию вновь прибывших специалистов и их обучение. В последние годы в связи с тем, что набирает обороты развитие концепции самообучающейся организации, разработка стратегии управления персоналом становится очень важной. Главный эффект от использования современных технологий заключается в снижении текучести кадров, затрат на их подбор и адаптацию, а также повышении уровня бизнес-процессов.

Стоит отметить, что благодаря такой современной технике управления персоналом большинство организаций имеет среднее качество персонал-технологий и повышает качество работы для повышения квалификации персонала.

Аутсорсинг достоверно можно перевести как использование чужих ресурсов, так это передача организацией на договорной основе непрофильных функций стороннему исполнителю, который является специалистом в этой области и обладает достаточным количеством знаний для расшифровки полученной информации в свою пользу.

Под аустаффингом понимается вывод сотрудников за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании подрядчика, при этом он продолжает свою работу на прежнем месте и выполняет те же самые обязанности. Лизинг персонала, прежде всего, предусматривается предоставление временного персонала согласно требованиям заказчика. Лизинг можно считать подотраслью аутстаффинга, где так же вывод персонала выводят из штатного состава с целью осуществления какого-либо проекта. Агенты, которые занимаются таким видом деятельности, как аутстаффинг, могут брать на себя выполнение следующих функций [6]:

1. расчет и выплата заработной платы;
2. расчет подоходного и социального налога;
3. оформление необходимых отчетов в бухгалтерской деятельности;
4. прекращение трудовых отношений с другими сотрудниками по требованию руководителя или заказчика;
5. расчет необходимых пособий и компенсаций за оплачиваемый отпуск и оформление командировочных расходов.

Краудстаффинг – одна из технологий в области управления персоналом, направленная на понимание своего бренда со стороны "лояльного клиента", часто взамен их трудовых услуг предполагается статус "особенного потребителя", который имеют возможность тестировать новые продукты бренда первым, а также принимать непосредственное участие в исследовании организации. При управлении необходимо понимать, что человеческий труд – это ценный ресурс, который необходимо

рационально использовать для введения новшеств в организации. Реализация этого комплекса мер приведет к социальному эффекту, связанному с сокращением неквалифицированного и тяжелого физического труда, числа и доли низкоквалифицированных работников, увеличением заработной платы на этой основе и созданием стимулов для улучшения образования, достижения социального и психологического комфорта и производственных команд.

Управление персоналом способствует формированию внутренней среды компании, в рамках которой складывается культура, ценности сотрудников, приоритеты в потребностях и другие структурные элементы, которые создают условия для повышения конкурентных преимуществ организации.

В настоящее время основным мотивирующим фактором для работников является стремление к гарантированной заработной плате. В то же время не учитываются ни интенсивность, ни качество труда, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, а не интенсивную работу с высокой оплатой.

Действительно, эффективная система мотивации помогает вовремя организовать профессиональную деятельность всей команды, получить незаменимую высокую производительность труда, а также периодически рационально анализировать методы подбора, найма и поиска персонала. Значительное место отводится формированию кадрового резерва управленческого персонала. С расширением организации это позволит эффективно и быстро сэкономить материально-технические ресурсы, а также оснастить полноценный штат сотрудников, владеющих технологическими приемами и приемами управления персоналом.

Современное производство требует немедленного улучшения условий труда работников, а также его полного обогащения, гуманизации за счет устранения однообразия и установления в коллективе отношений сотрудничества и доброй воли между персоналом и немедленного повышения внимания к личности каждого работника.

Создание более гуманной и демократической среды в трудовых коллективах в значительной степени снимает бремя психологического угнетения и усталости в организации. Современное производство нуждается в профессиональной подготовке, которая включает в себя обучение, переподготовку, а также повышение квалификации работников.

Таким образом, можно сделать вывод, что суть современного управления персоналом заключается в непосредственной возможности использовать свои ресурсы для удовлетворения потребности в самореализации. Адекватное и справедливое вознаграждение за труд должно касаться каждого работника предприятия, а также предоставлять возможности профессионального роста и уверенности в завтрашнем дне.

Современные технологии требуют не только улучшения условий труда, но и их обогащения за счет установления в коллективе кооперативных отношений и доброй воли каждого работника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Афанасьева, Л. А. Сущность стратегического управления персоналом в современной организации / Л. А. Афанасьева [и др.] // Эксперт: теория и практика. – 2019. – № 1(1). – С. 16-20.

2. Афанасьева, Л. А. Социально-экономические факторы стимулирования результативности труда персонала / Л. А. Афанасьева // Основы экономики, управления и права. –2012. –№ 3.

3. Ерошов, А. И. Организация производства и управление предприятием: практикум / А. И. Ерошов. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/176667/1/Ерошов%20Организация%20производства%20и%20управление%20предприятием.docx.pdf> – Дата доступа: 30.04.2020

4. Касперович, С. А. Организация производства и управление предприятием: учеб. пособие / С. А. Касперович. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elib.belstu.by/bitstream/123456789/9084/1/kasperovich_organizaciya-proizvodstva-i-upravlenie-predpriyatiem.pdf – Дата доступа: 30.04.2020

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 659 с.

6. Петрович, М. В. Управление персоналом: учеб. пособие для слушателей системы дополнительного образования взрослых по экономическим специальностям / М. В. Петрович. – Минск: Амалфея, 2013. – 511 с.

USE OF MODERN TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

O. Raptunovich, M. Salapura, A. Efremov

This article is devoted to the topic of using modern technologies in personnel management of an organization. Personnel management is a purposeful activity of the management team, which includes the development of the concept and strategy of personnel. An assessment of fundamental factors is required to select the most appropriate HR management technologies for an organization. This work focuses on technologies such as personnel leasing, outsourcing, outstaffing and crowdstaffing.