

Ли Хаосюань

бакалавр, студент

Нурмырадова Лейла Геннадьевна

студентка

Нажмидинова Райёнахон Каюмжон кизи

студентка

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский

политехнический университет Петра Великого»

г. Санкт-Петербург

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: современный мир отличается быстрой сменой экономических тенденций, как на местном, так и на глобальном уровнях. Переменчивость экономики поставила перед бизнесом новые задачи: укрепить свои позиции и сохранить конкурентоспособность в условиях постоянно изменяющегося рынка. В свете этих вызовов становится очевидной важность стратегического подхода к управлению персоналом. Эффективное управление работниками теперь играет ключевую роль в строительстве устойчивого экономического преимущества предприятия, позволяя ему быстро адаптироваться к новым условиям и отвечать на сложности современного бизнес-ландшафта.

Ключевые слова: управление персоналом, HR-технологии.

Сегодня многие передовые компании осознают, что их ключевым активом являются их сотрудники. Они уделяют особое внимание управлению и развитию своего персонала, ставя этот приоритет выше управления другими ресурсами. Подходы к управлению в таких организациях строятся вокруг лидерства и командной работы, игнорируя традиционное восприятие работников как простой экономической ресурс. Взаимодействие человеческого потенциала с другими элементами бизнес-системы рассматривается как гармоничное сотрудничество,

цель которого – достижение общих стратегических целей предприятия. На современном этапе развития общества, научно-технический прогресс диктует новые стандарты в работе и производстве. В этой реальности человеческий фактор становится определяющим в жизни организаций и их способности конкурировать. От современных профессионалов требуется не просто выполнение функциональных обязанностей, но и обладание разносторонними знаниями, культурным багажом и предпринимательским духом. Стремление к непрерывному личностному и профессиональному росту, а также умение стратегически мыслить – вот ключевые качества работника новой эры, позволяющие компаниям процветать и эффективно адаптироваться к быстро меняющимся рыночным реалиям.

Целью работы является рассмотреть современные тренды и технологии в управлении персоналом.

Задачи исследования:

- рассмотреть тренды управления персоналом;
- проанализировать современные технологии в управлении персоналом.

Методы исследования: анализ, систематизация.

Результаты. В условиях современного рынка, где конкуренция достигает высокого уровня, задачи управления персоналом становятся особенно значимыми. Организационная кадровая политика уже не сводится к одному лишь учёту работников. Теперь её суть – это комплексный подход к управлению человеческими ресурсами, в который входит стратегическое планирование, разработка тактики работы с персоналом и максимальное использование его потенциальных возможностей [1].

Лидеры рынка осознают необходимость привлекать наиболее талантливых кадров, обеспечивать их развитие, формировать карьерный рост и стимулировать их достижения. Такой подход подразумевает не только набор персонала, но и построение эффективной системы поощрений, обучения и карьерного планирования. Всё это означает, что роль кадровых служб в любой организации существенно возрастает, а профессионализм HR-менеджеров становится одним из ключевых факторов успешного управления и развития бизнеса.

В прошлом задачи HR (управления персоналом) часто сводились к поддержанию универсальных стандартов и процедур, однако современный подход к HR трансформировался. Сейчас акцент делается на уникальность каждого сотрудника, а именно на его личные качества, амбиции и нужды. Главная цель – нахождение гармонии между индивидуальным развитием сотрудников и стратегическими задачами компании. Это означает, что профессионалы в сфере управления человеческими ресурсами ставят перед собой задачу выявить конкретные таланты и интересы каждого сотрудника и встроить их в мозаику корпоративных целей таким образом, чтобы компания развивалась синхронно с развитием её работников.

Управление персоналом в современных компаниях претерпевает существенные изменения, особое внимание уделяется личностному росту сотрудников. HR-специалисты, вместе с руководством, все чаще стремятся к созданию персонализированных стимулов для каждого работника. Такие стимулы включают в себя индивидуальные бонусные программы и предоставление возможности нестандартного карьерного развития, которое может подразумевать не только продвижение вверх по иерархической лестнице, но и горизонтальное расширение компетенций [5].

Процессы внутри организаций стали более гибкими, а бизнес-процедуры теперь могут быть скорректированы с учетом обратной связи от сотрудников. Подход управления талантами вышел на новый уровень, поскольку в рассмотрение берутся не только профессиональные навыки персонала, но и их личностные характеристики, амбиции и жизненные цели. HR-отделы работают над тем, чтобы предложить каждому сотруднику индивидуальный план развития, который поможет раскрыть их потенциал и обеспечит поддержку со стороны организации. В случаях, когда это необходимо, они могут предоставить услуги корпоративного психолога или коуча для решения личных проблем сотрудника или помощи в достижении личностных и профессиональных целей.

В эпоху инноваций и технологических прорывов компаниям столь же важно сосредоточить усилия на привлечении ценных кадров, как и на внедрении новейших технологий. Это приводит к возникновению концепции интегрированного подхода в области поиска и привлечения талантов. Основные принципы этого подхода включают обмен информацией на всех уровнях, межфункциональную координацию действий, сочетание усилий различных департаментов, таких как финансы, производство, HR и развитие бизнеса.

Организации внедряют инновационные стратегии управления персоналом, улучшают коммуникацию между разными подразделениями, работы нацелены на ускорение процессов отбора кандидатов и улучшение их качества, а также на минимизацию затрат на интеграцию новых сотрудников в команду. В этом контексте, способность организации привлекать высококлассных специалистов, стимулировать их к развитию, а также удерживать их в своих рядах – становится одним из центральных элементов стратегии, направленной на достижение долгосрочного успеха и конкурентоспособности [4].

Выводы. Изменения в социально-экономическом ландшафте приводят к эволюции инструментов управления персоналом, делая их более гибкими и адаптированными к текущим реалиям. Новые тенденции в HR представляют собой оптимистичный прогноз для будущего и подчеркивают важность гуманизации работы с персоналом. Среди прочего, выделяется тенденция к более индивидуализированному подходу в управлении кадрами, который включает в себя понимание уникальных потребностей сотрудников, активное вовлечение их в рабочие процессы, регулярное ведение диалога и обратную связь.

Осознав важность этих аспектов, компании могут строить культуру, основанную на прозрачности, доверии и содействии личностному росту своих работников. В результате таких изменений формируется динамичная, ответственная и постоянно развивающаяся команда, способная добиваться высоких результатов и способствовать успеху всей организации.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 301 с.
2. Родинова Н.П. Деловая карьера и особенности ее развития в постиндустриальной среде / Н.П. Родинова, В.М. Остроухов, А.О. Минкина // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №11 (124).
3. Родинова Н.П. Инновационные технологии адаптации молодых специалистов / Н.П. Родинова, Е.П. Голубева, С.И. Шидаева // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №8 (121).
4. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.]; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 513 с.
EDN VAQDTN
5. Родинова Н.П. Управление по компетенциям как основа стратегии развития организации / Н.П. Родинова, В.М. Остроухов, В.С. Березняковский // Индустриальная экономика. – 2021. – Т. 2. №2.