

Щербаков Илья Дмитриевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

***Аннотация:** автор статьи отмечает, что в настоящее время сфера управления человеческими ресурсами переживает множество изменений. В данной статье были проанализированы одни из главных факторов, влияющих на развитие HR, среди которых изменения в экономике, глобализация, рост этнического разнообразия среди работников, а также появление новых информационных технологий.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, управление человеческими ресурсами, будущее, глобализация, информационные технологии.*

В настоящее время сфера управления человеческими ресурсами переживает множество изменений. Изменения в экономике, глобализация, развитие информационных технологий – все это приводит к возникновению новых требований к организациям, которые в свою очередь побуждают к развитию сферы HR в новых направлениях. Так, например, новые технологии и управление талантами считаются двумя основными движущими силами изменений в управлении персоналом организации, согласно исследованию, проведенному в 2002 году исследованию [2]. Под новыми технологиями обычно понимают использование информационных ресурсов для хранения, обмена, распространения данных о персонале. Управление талантами, в свою очередь, является более расплывчатым термином, который в общем можно определить, как процесс, нацеленный на привлечение, управление, развитие и сохранение ключевых сотрудников организации [3, с. 141]. Другие исследователи считают, что изменения вызваны стремительным ростом глобализации, увеличением различий между поколениями,

повышением интереса к инновациям. Все эти сферы развития, безусловно скажутся на будущем управления человеческими ресурсами.

Одним из важнейших факторов, влияющих на будущее HR, является переход от индустриальной экономики к экономике услуг и знаний. Эта новая экономика характеризуется уменьшением значимости сферы производства и ростом значимости сфер услуг и информации [5, с. 731]. Большинство традиционных процессов HR были разработаны во время индустриальной эпохи и были сосредоточены в основном на производственных предприятиях, занимавшихся преобразованием сырья, компонентов, деталей в готовые изделия. Однако, многие из предположений, лежащих в основе этих традиционных процессов управления персоналом, могут оказаться неэффективными в условиях организаций в сфере услуг. Например, традиционные методы управления персоналом предполагают, что рабочие места должны быть узко определены, руководители должны строго контролировать работников, а краткосрочные результаты имеют высокое значение. Тогда как организации знаний подчеркивают, что знания и навыки сотрудников оказывают большое влияние на успех организации и удержание талантливого персонала крайне важно. В то же время, в таких организациях функции работника на каждой позиции определены не так строго, для поощрения инноваций и автономности. Учитывая важность для организации наличие в ней талантливых работников, обладающих уникальными навыками и способностями, появляется дефицит экспертов в таких сферах как, например, разработка программного обеспечения. Работники, не имеющие таких способностей, испытывают проблемы с трудоустройством.

Вторым фактором, ведущим к изменениям в технологиях управления персоналом, является ускорение процесса глобализации. Организации, работающие на международном уровне, сталкиваются с рядом новых проблем, среди которых различия в языке и культуре сотрудников, а также различия в социальной, политической и правовой системах стран. Такие транснациональные корпорации сталкиваются с новыми вопросами, в том числе о том, как развивать общую корпоративную культуру и как готовить менеджеров для работы в разнообразной

культурной среде. Зарубежным подразделениям транснациональных компаний приходится соблюдать как внутрикорпоративные нормы поведения, так и правила институциональной среды принимающей страны. В следствие этого, любая транснациональная корпорация на определенном этапе стремится интегрировать практики управления персоналом, реализуемые в стране базирования и странах размещения своих подразделений. Процесс такого объединения многостадийный и должен включать три этапа: контролирование HR-операций в филиале; постепенный результативный трансфер HR-практик из головной компании в зарубежные подразделения; адаптация перенесенных практик с учетом местных условий [4, с. 20].

Глобализация, в том числе стала причиной третьего фактора, влияющего на развитие сферы HR, а именно роста этнического разнообразия работников организации в одной стране. У разных этнических групп сложились разные культурные ценности, что ведет к разным нуждам работников [8, с. 1130]. Так, для привлечения и удержания представителей различных групп, организации, возможно, придется изменять существующие системы вознаграждения для удовлетворения потребностей этих сотрудников. Например, члены некоторых этнических подгрупп являются более семейными и склонными к коллективной работе, поэтому они могут предпочесть возможности для совместной работы, баланса между работой и семьей, увеличения свободного времени и так далее. В то же время, другие ценят индивидуализм и финансовые стимулы. В результате возникает необходимость создания гибких систем мотивирования и стимулирования, при которых у работников организации будет возможность выбора. Например, те сотрудники, для которых семейные ценности превыше всего, могут выбрать дополнительную неделю отпуска для проведения времени с родственниками, вместо оплаты или других льгот. Организации смогут использовать эти гибкие планы компенсации для привлечения талантливых кандидатов вне зависимости от их принадлежности к какой-либо этнической группе.

Новые технологии – последний фактор, сказывающийся на необходимости изменений в сфере управления человеческими ресурсами, который будет

рассмотрен данной статье. За последние 30 лет он стал одним из основных факторов, влияющих на эффективность сбора, хранения и использования данных для принятия управленческих решений. Информационные технологии, и, в частности, интернет, трансформировали ключевые процессы управления персоналом в организации [6, с. 44]. Например, большинство организаций активно используют интернет для поиска работников. Кроме того, организации используют различные технологии для обучения сотрудников (например, онлайн курсы, видеоконференции, онлайн-моделирование). Исследования по использованию технологий упрощающим процессы в области управления персоналом показали, что они обычно повышают эффективность и снижают затраты [1, с. 74]. Несмотря на возможные ограничения, связанные с использованием технологий для управления кадровыми процессами, они будут продолжать трансформироваться. Например, при отборе кандидатов уже часто принимается во внимание информация о них из социальных сетей, а первые этапы интервью проводятся с помощью видеоконференций.

Таким образом, мы рассмотрели несколько факторов, которые должны повлиять на будущее сферы HR, включая изменения в экономике, глобализацию, внутреннее разнообразие работников и новые технологии. Это лишь некоторые из областей, которые могут повлиять на будущее управления персоналом.

Список литературы

1. Dulebohn J.H. Human resource metrics and decision support: A classification framework / J.H. Dulebohn, R.D. Johnson // Human Resource Management Review. – 2013. – Т. 23. – С. 71–83.
2. SHRM study. The future of the HR profession eight leading consulting firms share their visions for the future of human resources. – 2002.
3. Stone D.L. Challenges and opportunities affecting the future of human resource management / D.L. Stone, D.L. Deadrick // Human Resource Management Review. – 2015. – Т. 25. – №2. – С. 139–145.

4. Иолкин Д.А. Теоретико-методологические основы управления персоналом в транснациональных компаниях // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – №27. – С. 18–27.
5. Коваленко М.Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2015. – №3–4. – С. 728–737.
6. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг. Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.
7. Москвитин Г.И. Интеллектуальная собственность в экономике: Монография / Г.И. Москвитин, С.М. Мужичек, А.М. Попов. – М., 2008.
8. Наприев И.Л. Учет этнопсихологических особенностей в управлении персоналом / И.Л. Наприев, С.А. Калитко // Научный журнал КубГАУ – Scientific Journal of KubSAU. – 2015. – №107. – С. 1126–1140.
9. Салогуб А.М. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий / А.М. Салогуб, Н.В. Демина // Гуманизация образования. – 2015. – №2. – С. 105–113.