

их технологической осведомленности и возможностей самообслуживания, сокращению потенциала коррупции.

Блокчейн-технологии еще больше расширяют перспективы использования ИТ в политической сфере (например, сокращение возможностей манипулирования голосами избирателей).

Инновации в управлении персоналом

Котикова О.П.

Белорусский национальный технический университет

Инновации в системе управления персоналом эффективно влияют не только на общее управление предприятием, но и служат цели формирования и развития предприятия в условиях рыночной экономики и развивающихся информационных технологий.

Менеджмент персонала следует осуществлять на основе планомерного, гласного, этичного и социально ответственного подхода.

Кадровая инновационная стратегия является основой успешного управления персоналом в современной организации.

Совершенствование кадрового обеспечения предприятия на основе инноваций подразумевает качественный переход от ресурса, то есть постоянного состава работников, состоящих в трудовых отношениях с предприятием, к кадровому потенциалу, что соответствует комплексному рассмотрению проблем, ориентирующих на качество, профессионализм, эффективность работы.

Под «кадровым потенциалом», согласно утвержденной Главой государства Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, понимается способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. В содержательном плане это численность кадров, их образовательный уровень, личностные качества, профессионально-квалификационная и половозрастная структура, характеристики трудовой и творческой активности.

Рассмотрим некоторые из инновационных подходов к управлению персоналом, определяющих кадровую политику.

1. Потребность организаций в когнитивном рекрутинге (познавательном, ментальном, креативном). Поиск кандидатов

постепенно переходит в цифровую сферу, Процесс взаимодействия кандидатов с потенциальным работодателем должен быть более удобным и мобильным. Специалистам по подбору персонала следует осваивать новые технологии для привлечения талантов, которые позволят устанавливать с кандидатами психологический и эмоциональный контакт, постоянно укрепляя при этом бренд работодателя.

2. Обучение персонала и планирование карьерного роста. По мере перехода организаций в цифровую сферу они сталкиваются с растущей необходимостью пересмотра своей структуры, чтобы активнее развиваться, быстрее адаптироваться к изменениям, эффективнее обучать своих сотрудников и соответствовать их карьерным ожиданиям. Особую значимость здесь приобретает идея непрерывного обучения, которая способна предоставить сотрудникам возможность обучаться в любое время и с использованием нескольких мобильных платформ;

3. Кардинальные перемены сегодня ожидаются от руководителей. Нужны не просто более сильные лидеры, но качественно новые кандидаты на эту роль – более молодые, более гибкие и в большей степени готовые к использованию разного рода инноваций.

4. Компании из всех отраслей и регионов нуждаются в переоценке некоторых аспектов своих программ управления эффективностью, от постановки целей и оценки их достижения до введения стимулирующих выплат и поощрений.

5. На смену отдельным задачам по повышению вовлеченности персонала и развития корпоративной культуры приходит комплексный подход к созданию «положительного» опыта сотрудников. Этому способствует развитие рынка корпоративных инструментов для проведения пульс-опросов и получения обратной связи, приложений, посвященных здоровью и фитнесу, а также многофункциональных систем самообслуживания для сотрудников.

6. Открытость, беспристрастность и равенство возможностей – эти вопросы сейчас обсуждаются на уровне высшего руководства. В этом направлении важно, в первую очередь, обратить внимание на практическое обучение, изменение процессов, принятие решений на основании данных, а также на повышение прозрачности и ответственности. Важную роль здесь играет аналитика, которая

призвана стать бизнес-функцией для лучшего понимания принципов работы и правильной коррекции операционных процессов компании.

7. Использование принципа «Вовлечение людей». Работники всех уровней являются сутью организации, и их полное вовлечение позволяет использовать их способности для пользы организации. Использование принципа «Вовлечение людей» позволяет сформировать у персонала ответственность за свою работу, готовность к нововведениям и творческий подход при достижении целей организации. Работники понимают важность своего вклада в деятельность организации и своей роли в ней; выявляют ограничения в своей деятельности; признают существование проблем и свою ответственность за их решение; активно ищут возможности для повышения своей компетентности, знаний и опыта; свободно делятся своими знаниями и опытом; открыто обсуждают проблемы и дела.

8. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом. Данный подход предполагает определение уровня профессиональной и личной компетентности работника согласно миссии, видению, стратегии, политике и целям организации; определение текущего уровня компетентности работников и расхождений между тем, что имеется, а также может потребоваться в будущем; осуществление действий, направленных на достижение требуемого уровня компетентности с целью устранения расхождений; анализ и оценку результативности мер, принимаемых для достижения необходимого уровня компетентности; меры по поддержанию достигнутого уровня компетентности.

9. Мотивация персонала. Для более активного вовлечения и мотивации работников организации следует разработать меры по внедрению системы признания и вознаграждения, основанной на индивидуальной оценке личных достижений; создать систему профессиональной аттестации и планирования служебного роста; осуществлять постоянный анализ уровня удовлетворенности, а также потребностей и ожиданий персонала; предоставить работникам возможности для наставничества и индивидуального обучения.

Автоматизация, когнитивные вычисления, большие массивы данных и другие факторы радикально меняют представления о

трудовых ресурсах. Необходимо исследовать и внедрять когнитивные инструменты, своевременно готовить персонал к работе с ними, а также перестраивать саму организацию работы с учетом роста автоматизации.