

Попов С. С.

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА**  
ФГБОУ ВО «Российская Государственная Академия Интеллектуальной  
Собственности» г. Москва

*Аннотация:* данная статья затрагивает тематику и проблематику современного управления персоналом, а также более глубокий функционал взаимодействия с современными технологиями менеджеров.

*Ключевые слова:* HR, менеджмент, управление, персонал, трансформация, цифровая биржа.

*Текст материалов*

Современный HR менеджмент основан на сочетании человеческих ресурсов с цифровыми технологиями. Стержень любой организации — в ее команде. Теперь руководители способны создавать сверхколлективы. Это такие команды, в которых интеллект и профессиональные навыки сотрудников дополняются инновационными технологиями. Чтобы сформировать такую команду необходимо учесть следующие моменты:

- применение абсолютно новых методов по организации и контролю работы персонала;
- внедрение современных стимулов для повышения эффективности труда, например, программы для учета времени, как простой тайм-трекер;
- изменение структуры компании, если такой шаг будет целесообразным;
- создание структуры организации, которая бы выступала за повышение адаптационных навыков, а также эмоциональной устойчивости у своих подчиненных;
- повышение квалификации и регулярное обучение работников в целях повышения потенциала трудового коллектива.

Суперкоманда способна повысить конкурентоспособность компании и вывести ее на более высокие позиции в рейтингах.

**Многофункциональность одного сотрудника**

Управление персоналом и HR-менеджмент стремительно меняются сегодня и еще больших трансформаций приобретут в будущем. Речь идет о схеме найма сотрудников. Если раньше работник приходил на конкретную должность, то теперь руководитель ищет взаимозаменяемых и многозадачных специалистов. Нанимать человека будут для решения конкретной задачи или выполнения определенного проекта. Один

сотрудник может иметь десятки контрактов, выполняя их поочередно или в свободном графике.

Такой работник при заявке на проект от руководителя после его рассмотрения может либо отклонить, либо принять его в работу.

Еще интереснее, что сами обязанности сотрудника будут меняться для каждого проекта. Можно сказать, что нас ждут специалисты-универсалы.

### **Цифровая биржа занятости**

О формировании цифровой биржи труда начали говорить из-за того, что все меньше сотрудников числится в компаниях. За определенную стоимость такая инстанция будет находить работников для организаций и наоборот. Подобные структуры в виртуальном мире существуют только для фрилансеров. В дальнейшем, возможно, за развитие цифровых бирж возьмутся и государственные органы. Предпосылки к этому есть уже сегодня.

### **Социальные сети**

Технологии HR менеджмента вышли на новый уровень и подключили к себе еще и социальные сети. Если использовать современные инструменты и технологии, то на полную. Это и понятно, ведь соцсети сегодня содержат информацию об огромном количестве квалифицированных специалистов с разных сфер деятельности. Все, что нужно сделать организации — это создать свой положительный образ в той же социальной сети для привлечения внимания этих профессионалов.

### **Виртуальные помощники**

Виртуальные ассистенты и сервисы голосового поиска легко встраиваются в любой корпоративный процесс. Технологии внедряют в соответствии с корпоративной структурой и профессиональными задачами.

Платформа речевых сервисов SaluteSpeech, открытые ML-модели и библиотеки от Sber позволяют разработать виртуального персонажа, который сможет решать рабочие вопросы. Например, сотрудники могут попросить его открыть нужное приложение, позвонить в другой отдел, найти норму права, рассказать об изменениях в продукте. С технологией не нужно нажимать комбинации кнопок, чтобы распечатать отчет — достаточно дать соответствующую голосовую команду.

Виртуальный HR-консультант сможет:

- организовать первичное собеседование с базовыми вопросами;
- провести «кликбез» по продуктам, принципам работы для новичков;

- принять заявки на отпуск и сформировать график;
- проанализировать документы кадрового учёта, заявления.

Сбер предоставляет технологии для внедрения виртуальных ассистентов в различные умные устройства. При этом сохраняется возможность персонализировать сценарии общения помощника и пользователей, а также выбрать характер персонажа из семейства Салют:

- интеллигентный Сбер;
- педантичная Афина;
- жизнерадостная Джой.

Приложения с виртуальными помощниками экономят время, поднимают настроение, оставляют силы и мотивацию на развитие.

Цели и принципы управления персоналом в современной организации

Упор на личные качества сотрудников перевёл внимание с материальной мотивации на закрытие социальных потребностей персонала. Это, как правило, выражено в комфортной психоэмоциональной обстановке и передовых инструментах, которые способствуют качественной работе.

В HR-среде сформировались принципы, на которых строится эффективное кадровое управление:

- подбор кандидатов не только по деловым, но и по личным качествам;
- преемственность от менеджеров с опытом к новичкам;
- открытый карьерный рост;
- соревновательная атмосфера в коллективе;
- «доверяй, но проверяй» — наставнический контроль;
- соответствие поручений уровню компетенции работника;
- взаимозаменяемость персонала;
- непрерывное обучение по продуктам и сервисам, квалификационный рост;
- работа в правовом поле с трудовыми гарантиями.

Хаотичное применение разных принципов не поможет. Слаженная работа — результат системного подхода. При этом основой стратегии должны стать долгосрочное планирование и преданность корпоративной концепции.

HR-сервис Пульс — это единое пространство, где исключён человеческий фактор, случайные ошибки. Поэтапная работа с командой соответствует определённой схеме. Разберём её на примере работы в платформе Пульс от Сбера:

На этапе подбора персонала компания может выбрать любую стратегию поведения — от агрессивного переманивания кадров

конкурентов до формирования собственного привлекательного имиджа. Сервис автоматически работает с вакансиями и резюме в интернете, проводит предварительный отбор по заданным параметрам. На собеседование попадают только те кандидаты, которые в наибольшей степени подходят компании.

Каждый новый сотрудник проходит адаптацию. Он оценит удобство рабочих инструментов, которые ему предоставит работодатель. В едином рабочем пространстве работник сможет завести личный кабинет, рассказать о себе, изучить профили других участников команды, получить доступ к обучающему контенту. Набор приложений поможет быстро понять суть работы, выстроить систему персональных задач.

Формируется мотивация нового работника. Прозрачные механизмы отчётности и взаимодействия с руководством стимулируют показывать хорошие результаты. Постановка, распределение задач происходят в соответствии со способностями, при этом всегда остаётся возможность спросить у коллег, связаться с руководителем. Доброжелательная атмосфера создаёт условия для плодотворной работы.

После выполнения сотрудником определённого объёма работы оцениваются её результаты. Единая корпоративная среда позволяет получить оценку от руководства, от коллег, а также оценить самого себя.

Постоянные работники должны развиваться. Пульс открывает для сотрудников доступ к материалам для обучения и повышения квалификации, к приглашениям на семинары, вебинары, лекции. Платформа может ежедневно пополняться полезным контентом по продуктам, изменениям в сервисе, новостям в отрасли.

Единая площадка с приложениями для решения всех рабочих вопросов — большой шаг в сторону цифрового рабочего места.

### *Библиографический список*

1. CheckiantBlog : сайт. – URL: <https://blog.checkiant.com/ru/blog-o-produktivnosti/286-tehnologii-hr-upravleniya-personalom-v-2021-godu#:~:text=Современный HR менеджмент основан на,навыки сотрудников дополняются инновационными технологиями.> (дата обращения: 12.05.2023)
2. CyberLeninka : сайт. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-hr-menedzhmenta-v-strategicheskom-upravlenii-kompaniy/viewer> (дата обращения: 12.05.2023)
3. Sber : сайт. – URL: <https://developers.sber.ru/help/hr/technology-for-personnel-management> (дата обращения: 12.05.2023)

4. Иванова, С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. Иванова. – Москва : ООО «Альпина Паблицер», 2012. – 230 с.