

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Технологии управления персоналом в современных организациях.

Научный руководитель – Судас Лариса Григорьевна

Магомадова Хава Мансуровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра социологии управления, Москва, Россия

E-mail: havaur@yandex.ru

В наше время информация играет всё большую роль, влияя на все сферы жизни общества. С развитием науки развиваются технологии управления персоналом в организации. В эпоху интернета данная категория претерпевает изменения, которые обусловлены развитием современных технологий в ходе четвёртой промышленной революции[4]. Эти технологии оказывают колоссальное воздействие как на всё общество в целом, так и на каждого индивида в отдельности.

Курс на инновационное развитие экономики России и всех остальных стран предъявляет особые требования к работнику[3]. В условиях динамичных изменений технологий производственных процессов качественно меняются и запросы к компетенциям работников. Вместе с тем компании стремятся ограничивать затраты на персонал параллельно повышая эффективность его работы. Некоторые виды деятельности слишком обременительны, поэтому порой выгоднее для компаний, не развивая собственной стратегии управления человеческими ресурсами, обратиться к сторонним специализирующимся организациям или частным консультантам.

Для введения новшеств в организацию, необходимо верно использовать человеческий труд. Правильное управление человеческими ресурсами способствует улучшению работы организации в целом[2]. В настоящее время существует множество различных классификаций технологий управления персоналом. Мы осветим конкретно четыре современные технологии, к которым прибегают организации: аутсорсинг, аутстаффинг, краудстаффинг и лизинг персонала.

Аутсорсинг означает, что компания перекладывает на основании соглашения некоторые непрофильные функции на стороннюю организацию - аутсорсера. Сам термин «аутсорсинг» заимствован из английского языка (outsourcing: outer-source-using). Дословно переводится как «использование внешнего ресурса». Аутсорсинг дает возможность повысить эффективность компании, поскольку можно использовать свободные ресурсы (людей, финансы, управление) для решения других более профильных задач.

Под аутстаффингом понимают вывод сотрудников за штат организации и оформление в штате специализированного агентства - провайдера. Так, между компаниями заключается договор о предоставлении персонала, по которому сотрудники фактически работают на прежнем месте. В отличие от аутсорсинга компания-аутстаффер предоставляет заказчику специалистов требуемой квалификации. Поэтому, аутстаффер не принимает на себя никаких обязательств по оказанию услуг, кроме обязанностей по предоставлению персонала.

Краудстаффинг подразумевает крупномасштабный поиск талантливых людей с большим потенциалом внутри организации. Взамен трудовых услуг предлагается статус «особенного потребителя», который будет иметь возможность в числе первых тестировать новые продукты, принимая непосредственное участие в исследованиях организации.

Лизинг персонала - технология управления, которая обеспечивает компании необходимыми трудовыми ресурсами с минимальными затратами. Для этого используют специальные агентства, которые находят работников различных специальностей и квалификаций.

Формально staff leasing переводится как «аренда персонала», но согласно российскому законодательству, данный термин является не совсем корректным (ведь человек - это не вещь и его нельзя сдать в аренду), поэтому в делопроизводстве было решено оставить западную терминологию - лизинг персонала[5].

Главная цель современного управления персоналом - использование ресурсов компании для удовлетворения потребности сотрудников в самореализации. Ведь в современном мире на передний план выходят нематериальные потребности сотрудников. Надлежащее и справедливое вознаграждение за труд должно касаться каждого работника предприятия[1]. От того, как слаженно работает система управления персоналом, зависит эффективность работы организации и достижение стратегических целей. Именно поэтому компаниям иногда выгоднее использовать вышеописанные технологии управления персоналом.

Источники и литература

- 1) Афанасьева Л.А. Социально-экономические факторы стимулирования результативности труда персонала // Основы экономики, управления и права. 2012. №3.
- 2) Горшенина Е.В. Процессный подход в управлении человеческими ресурсами на предприятии // Экономические исследования. - 2017. - №1.
- 3) Иващенко Н.С., Зайцев А.В. Особенности развития предприятия в инновационной экономике: монография. – М.: Креативная экономика, 2011.
- 4) Индустриальная революция // Электронный ресурс [Режим доступа]: https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Industrial_Revolution#References
- 5) Миронов А. «Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее» // Электронный ресурс [Режим доступа]: <https://hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee>