

УДК 005.95. 96

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Левинзон В.С.,

кандидат технических наук, доцент,

заведующий кафедрой «Менеджмент»

Институт управления, бизнеса и технологий,

г. Калуга, Россия

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные проблемы управления персоналом: необходимость адаптации к удаленной и гибридной работе, управление многообразием и инклюзией, поддержание морального духа сотрудников в условиях неопределенности, а также внедрение технологий автоматизации и искусственного интеллекта, которые могут изменить привычные процессы. Новые вызовы порождают применение, открывают новые возможности для оптимизации работы с персоналом. Для успешного применения этих технологий необходимо создать культуру постоянного обучения и развития, чтобы сотрудники могли адаптироваться к изменяющимся условиям. Адаптация к новым форматам труда и поддержание баланса между работой и личной жизнью становятся ключевыми аспектами стратегии управления персоналом. Для достижения этих целей рассматривается ряд технологий, которые требуют значительных усилий со стороны руководства и понимания со стороны сотрудников. Это помогает увеличить работой.

Ключевые слова: управление персоналом, новые технологии и методы управления, обучение, развитие, мотивация и удовлетворенность.

CURRENT ISSUES IN HR MANAGEMENT

Levinson V.S.,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,

Head of the Department of Management

Institute of Management, Business and Technology,

Kaluga, Russia

Annotation: the article examines current HR issues: the need to adapt to remote and hybrid work, managing diversity and inclusion, maintaining employee morale in an uncertain environment, and the introduction of automation and artificial intelligence technologies that can change familiar processes. New challenges give rise to applications and open up new opportunities for optimizing work with HR. To successfully apply these technologies, it is necessary to create a culture of continuous learning and development so that employees can adapt to changing conditions. Adaptation to new work formats and maintaining a balance between work and personal life are becoming key aspects of HR strategy. To achieve these goals, a number of technologies are considered that require significant efforts from management and understanding from employees. This helps to increase work.

Keywords: personnel management, new technologies and management methods, training, development, motivation and satisfaction.

В последние годы в управлении персоналом возникли новые вызовы, связанные с кардинальными изменениями в рабочей среде и технологиях. К таким проблемам можно отнести: необходимость адаптации к удаленной и гибридной работе, управление многообразием и инклюзией, поддержание морального духа сотрудников в условиях неопределенности, а также внедрение технологий автоматизации и искусственного интеллекта, которые могут изменить привычные процессы. Эти изменения требуют от HR-менеджеров новых подходов и стратегий для привлечения и удержания талантов, а также обеспечения их профессионального развития. Однако новые

Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

вызовы порождают применение новых технологий и методов управления, открывают новые возможности для оптимизации работы с персоналом. Например, использование аналитики данных позволяет HR-специалистам лучше понять потребности сотрудников как в дополнительном развитии, так и предсказывать текучесть кадров [1]. Для успешного применения этих технологий необходимо создать культуру постоянного обучения и развития, чтобы сотрудники могли адаптироваться к изменяющимся условиям. Многие работодатели сталкиваются с задачей обеспечения психоэмоционального благополучия сотрудников, что становится критически важным в условиях постпандемийной реальности.

Адаптация к новым форматам труда и поддержание баланса между работой и личной жизнью становятся ключевыми аспектами стратегии управления персоналом. Для достижения этих целей работодатели могут внедрять гибкие рабочие графики, программы наставничества, возможности для карьерного роста, что дает возможность видеть свои перспективы на долгий период. Открытое общение между руководством и сотрудниками, дает возможность разобраться с вопросами и проблемами, возникающими в процессе работы. Важной частью этого процесса является создание инклюзивной среды, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и услышанным. Создание такой среды требует значительных усилий со стороны руководства и понимания со стороны сотрудников. Внедрение программ поощрения и признания достижений, что помогает увеличить мотивацию и удовлетворенность работой.

Применяя на практике теорию ожидания Врума [2], можно отметить, что для работника, ожидание это убеждение в том, что его старания и усилия приведут к определенному уровню выполнения задач, при этом важно определить, насколько вознаграждение сотрудника соответствует его ожиданиям и потребностям, ясна ли ему система оценки и вознаграждения на выполненную работу. Соответственно пришла пора отказаться от общих KPI

Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

и применить разработку индивидуальных планов мотивации. Инвестиции в обучение и развитие навыков сотрудников не только увеличивают их продуктивность, но и укрепляют лояльность к компании. Важно также учитывать профессиональные и личные цели сотрудников и по возможности поддерживать их в их достижениях. Это создаст более высокую степень приверженности и поможет удержать талантливые кадры внутри организации. Теория справедливости Адамса [3] так же подтверждает посыл о том, что люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными усилиями. Более того всегда сравнивают его с вознаграждением других работников, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. При этом себя сотрудник всегда оценивает в позитивную сторону, а вот к коллегам может быть предвзят.

Кроме того, необходимо обратить внимание на гибкие условия труда, такие как возможность работать удаленно или внедрение гибкого графика, что может повысить удовлетворенность сотрудников и их продуктивность. Наконец, важным аспектом является наличие четких ценностей и миссии компании, которые помогают сотрудникам понимать общее направление и свою роль в достижении общих целей [4]. Очевидно, что руководство играет ключевую роль в создании благоприятной атмосферы на работе. Оно задает тон корпоративной культуре, устанавливая стандарты коммуникации и поведения.

Руководители должны быть примерами для подражания и активно демонстрировать ценности компании, такие как честность, открытость и уважение. Важно поддерживать регулярный диалог с сотрудниками, учитывать их мнения и активно реагировать на их потребности и идеи. Таким образом, создается среда доверия и сотрудничества, способствующая

Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

повышению мотивации и продуктивности. Эффективность усилий руководства в создании положительной атмосферы на работе можно измерить с помощью различных методов. К ним относятся опросы и анкетирование сотрудников, которые позволяют оценить уровень удовлетворенности, вовлеченности и морального духа в коллективе. Также можно использовать метрики производительности, такие как текучесть кадров и количество больничных дней, чтобы увидеть, как атмосфера на работе влияет на общие результаты. Кроме того, фокус-группы и индивидуальные интервью могут предоставить глубокую обратную связь о восприятии усилий руководства. Наиболее действенные методы сбора обратной связи от сотрудников включают анонимные опросы, регулярные обсуждения в командах, индивидуальные встречи с руководством, использование платформ для сбора отзывов и проведение фокус-групп. Анонимные опросы позволяют сотрудникам выразить свое мнение без страха перед последствиями, в то время как индивидуальные встречи создают возможность для глубокой и конструктивной дискуссии.

Рассмотрим наиболее перспективные инструменты и модели кадрового менеджмента:

1. Аналитика больших данных: использование аналитики для оценки производительности сотрудников, предсказания потребностей в обучении и выявления возможного текучести кадров.
 2. Гибкие модели работы: внедрение гибридных форматов работы (удаленная, офисная и гибкий рабочий график), для повышения удовлетворенности сотрудников и сохранения производительности.
 3. Обратная связь в реальном времени: использование инструментов для регулярного сбора обратной связи от сотрудников, таких как опросы и корпоративные платформы для отзывов.
 4. Персонализированное обучение и развитие: программы адаптации, наставничества и индивидуального обучения, которые учитывают уникальные
- Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

потребности каждого сотрудника.

5. Корпоративная культура и вовлеченность: модели, основанные на создании позитивного рабочего окружения и высокой вовлеченности сотрудников через различные инициативы и мероприятия.

6. Адаптивное управление талантами: постоянный процесс оценки и оптимизации кадровых ресурсов для соответствия изменяющимся требованиям бизнеса.

7. Инструменты для удаленного сотрудничества: Платформы и приложения, способствующие эффективной коммуникации и совместной работе сотрудников в виртуальной среде, что особенно актуально в условиях гибридного рабочего графика.

8. Психологическое благополучие сотрудников: программы поддержки ментального здоровья, курсы по управлению стрессом и инициативы по улучшению общего благополучия сотрудников, которые могут значительно повысить продуктивность и приверженность.

9. Программы преемственности: разработка и внедрение стратегий для подготовки следующих поколений лидеров внутри компании, что позволит эффективно обеспечивать устойчивый рост и развитие организации.

10. Оценка ожиданий сотрудников: понять, какие усилия сотрудники или обучающиеся считают необходимыми для достижения результата. Важно определить, верят ли они, что их усилия приведут к желаемому успеху.

11. Установление четких связей: сотрудники должны понимать, как результаты влияют на вознаграждение. Например, при разработке системы премий или бонусов необходимо четко объяснить, какие достижения могут привести к дополнительным льготам.

12. Определение ценности вознаграждений: необходимо сфокусироваться на том, что именно важно для людей, и предпочитаемые ими вознаграждения. Это может быть финансовое вознаграждение, признание, возможность карьерного роста и т. д.

13. Поддержание мотивации: регулярное предоставление обратной связи и поддержание диалога с сотрудниками или обучающимися, чтобы помочь им уверенно двигаться к целям, корректировать ожидания и уверенность в своих силах.

14. Создание условий для успеха: обеспечение необходимых ресурсов, инструментов и обучения, чтобы люди могли максимально раскрыть свои способности и уверенность в своих возможностях. Это поможет им ощущать, что их усилия приводит к положительным результатам.

15. Укрепление культуры сотрудничества: создание атмосферы, где люди могут сотрудничать и поддерживать друг друга, помогает укрепить веру в собственные способности и способствует достижению общих целей.

16. Измерение прогресса: регулярный анализ и оценка результатов действий сотрудников или обучающихся. Это позволит не только отслеживать успехи, но и вносить коррективы в мотивационные стратегии, основываясь на реальных данных.

17. Празднование достижений: признание и награждение проявленного усилия, даже если оно не привело к ожидаемому результату, помогает создавать позитивную атмосферу. Это подчеркивает важность процесса и мотивирует людей продолжать стремиться к улучшению.

18. Опора на внутренние мотиваторы: необходимо помочь людям определить их собственные внутренние движущие силы, такие как страсть к определённой теме или желание повлиять на окружающий мир. Это способствует более глубокому вовлечению и устойчивой мотивации.

19. Целеустремленность: установка четких и достижимых целей помогает людям концентрироваться на результатах и видеть прогресс в своем развитии. Зная, к чему они стремятся, они становятся более мотивированными для достижения этих целей.

20. Обеспечение поддержки: предоставление необходимой поддержки, как материальной, так и эмоциональной, создает ощущение безопасности и

уверенности. Участники должны знать, что у них есть ресурсы и помощь, если они столкнутся с трудностями.

21. Поощрение сотрудничества: создание ситуаций, где участники могут работать вместе, развивает командный дух и укрепляет связи между людьми. Совместное решение задач способствует обмену идеями и навыками, что в свою очередь ускоряет рост и развитие.

Таким образом, можно отметить, что создание мотивационной среды требует комплексного подхода, включая обучение, поддержку и признание. В условиях ограниченных возможностей по привлечению новых сотрудников, удержание уже имеющихся, предполагает значительные со стороны руководителей, кардинальное изменение подходов, которые еще недавно были традиционными и успешными.

Библиографический список

1. Левинзон В.С. Некоторые правовые основы охраны труда в России // Дневник науки. 2024. №12 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dnevnikaui.ru/images/publications/2024/12/law/Levinson.pdf> (Дата обращения 20.12.2024).
2. Кузьмин А. М., Высоковская Е. А. Теория ожиданий В. Врума-один из инструментов мотивации людей и влияния на их поведение // Методы менеджмента качества. – 2021. – №. 4. – С. 35-35.
3. Голубев А. В. Мотивация труда: процессуальные теории мотивации // Инновационные научные исследования. – 2021. – №. 5-1. – С. 191-195.
4. Круглов В.Н., Левинзон В.С. Особенности некоторых аспектов классического кадрового менеджмента в современных условиях // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. -2024. -№ 30. -С. 86-89.

Оригинальность 80%