

Инновационные технологии управления человеческими ресурсами в современной экономике

Лаврёнов А.Н.
доцент кафедры ИТ
Минский инновационный университет
lanin0777@bk.ru

В настоящее время человечество стоит перед различными проблемами. Одной из них является ограниченность поверхности и разнообразных ресурсов планеты Земля при пока неограниченном росте населения. Учитывая текущую рыночную парадигму для оценки ценности какого-либо объекта при существующих градациях на государства и фирмы, то для их экономического выживания и нормального дальнейшего существования необходима прибыльность их деятельности. Это свою очередь ведет к оптимизации всех бизнес-процессов как на уровне государства, так и фирмы в жесточайшей конкуренции на рынке. Поэтому любые идеи по решению данной проблемы в современной экономике, даже в очень узком направлении исследования, актуальны и приветствуются академическим сообществом. В данной работе предпринята попытка продвинуться в анализе технологий управления человеческими ресурсами.

Вначале скажем пару слов о сущности термина «человеческие ресурсы» и его отличия от другого термина «персонал». Введя в интернет-поиск данную терминологию, получаем следующие два определения [1-2]:

- персонал (от лат. persona – личность) – коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта);
- человеческие ресурсы – персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями.

Это означает более широкую семантическую сущность второго понятия, а также, с нашей точки зрения, более детальное описание конкретного наемного работника. Его рыночная ценность со своими индивидуальными характеристиками очень сильно зависит для фирмы и государства от их экономических целей на данном этапе становления и выполняемых должностных функций работника. Причем для нашего обсуждения первичны именно текущие цели и задачи экономического объекта для последующего его устойчивого развития. Поясним сказанное.

На рынке присутствует многочисленными так называемые ниши различных товарных позиций для получения неодинаковой прибыльности при акте их продажи клиенту. Это позволяет при должной подготовке и работе с ней получить определенную экономическую стабильность своего существования. Однако, какую товарную позицию выбрать, и как долго она будет приносить доход, – все заданные вопросы требуют тщательного и математического изучения, а с другой стороны – не гарантируют 100% реализацию в реальном мире. Принятая математическая модель описания функционирования данного экономического объекта должна оперировать с учетом ограниченности имеющихся у него различных ресурсов (например, финансовых, материальных или человеческих ресурсов). Другими словами, управление ресурсами экономического объекта жестко определяется его текущей целью функционирования. Исходя из нее, далее можно выделять детальную программу оптимизации бизнес-процессов для конкретного ресурса.

Только после вышеописанного этапа решения проблемы устойчивого развития экономического объекта можно переходить и рассматривать инновационные технологии управления человеческими ресурсами. Если с течением времени имеется выполнение всех намеченных ранее показателей и результатов, то управление считается верным. В противном случае, необходимы определенные корректировка и воздействие на объект управления. Что может быть здесь инновацией или новшеством, обеспечивающим качественный рост эффективности, при использовании совокупности методов и инструментов для достижения желаемого результата.

Однозначно, что только более детальное рассмотрение личностных характеристик конкретного наемного работника для расстановки его в определенную конфигурацию команды, которая будет достигать намеченную цель, позволит получить больший результат за меньшее время и усилия команды. Сложность такой задачи определяется нестатичностью параметров, описывающих человеческий ресурс. Отметим работу [3], где было выполнено такое рассмотрение для учреждений высшего образования.

Какие методы и инструменты позволят решать вышеуказанную задачу. Можно конечно вспомнить об определенных технических новинках и рассматривать их как инновационную технологию управления, в частности, человеческими ресурсами. Однако, их жизненный цикл может оказаться достаточно короток в текущем бурном этапе научно-технической революции. По нашему мнению, лучше выделить критерий, с помощью которого можно выделять нужный класс технико-технологического инструментария. Несомненно, что одним из таких критериев является возможность в реальном времени (или online, или justintime) отслеживать, прогнозировать и принимать решения с учетом временной динамики индивидуальных характеристик человеческих ресурсов фирмы и государства. Определенный мобильный вариант такой реализации обсуждался в [4].

Литература

1. Персонал // Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/17042>. – Дата доступа: 20.03.2018.
2. Человеческие ресурсы // Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=человеческие+ресурсы&from=xx&to=ru&did=lower&stype=>. – Дата доступа: 20.03.2018.
3. Лаврёнов, А.Н. Мониторинг компетенций / А.Н. Лаврёнов // Инновационные образовательные технологии. – 2015. – №3(43) – С. 14-18.
4. Лаврёнов, А.Н. Мобильная проверка компетенций / А.Н. Лаврёнов // Инновационные образовательные технологии. – 2015. – №2(42) – С. 26-30.