

УДК 331.101
ББК 65.240

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.49.428

Gaponenko Tatiana Valerievna,
Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Management,
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation,
e-mail: gaponenko.t@mail.ru

Malkhasyan Anastasia Enokovna,
Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Management,
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation,
e-mail: malkhasyan.a2012@mail.ru

Гапоненко Татьяна Валерьевна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры экономики и менеджмента,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация,
e-mail: gaponenko.t@mail.ru

Малхасян Анастасия Еноковна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры экономики и менеджмента,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация,
e-mail: malkhasyan.a2012@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

CURRENT TRENDS AND CHALLENGES IN THE AREA OF HUMAN RESOURCES

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 — Economics and management of national economy

Смена экономической формации и переход к информационному типу экономики сопровождается коренным изменением форм, способов и методов управления персоналом, которые уже не укладываются в положения базовых теорий в области организации труда и управления персоналом. В этой связи изучение современных трендов в области управления персоналом становится актуальным направлением научных исследований, как развивающихся фундаментальные теории труда, так и имеющих прикладной характер. Целью статьи является исследование и систематизация современных трендов на рынке труда, в области управления персоналом организации для определения вектора трансформации теоретического базиса науки об управлении персоналом в условиях нового экономического уклада. Используются методы реферирования, группировки, сопоставления и обобщения при анализе научной литературы и иных информационных источников. Результатами исследования являются: визуализация эволюционного развития теорий в области управления персоналом; систематизация факторов, определяющих основные тенденции трансформации экономических отношений в области управления персоналом; очерченный круг проблем, которые необходимо учесть при принятии стратегических и тактических решений в области управления персоналом современной организации. По результатам исследования сделаны выводы о том, что все тенденции на рынке труда и в области управления персоналом можно объединить в четыре группы в зависимости от факторов, определяющих тенденции в области рынка труда и управления персоналом: экономические, социальные, технологические, организационные факторы. Главными являются технологические факторы, определяемые развитием информационно-коммуникативных технологий, задающие направление трансформации теории и практики управления персоналом. Практическое применение результатов исследования позволит руководителям организации принять верные управленческие решения при разработке, корректировке планов и стратегий развития организаций.

The change in the economic formation and transition to the information type of economics is accompanied by a radical

change in the forms, ways and methods of personnel management, which no longer fit into the provisions of basic theories in the field of labor organization and personnel management. In this regard, the study of modern trends in the field of personnel management is becoming an urgent area of scientific research, developing both fundamental theories of labor and having an applied character. The aim of the article is the study and systematization of modern trends in the labor market, in the field of personnel management of an organization to determine the vector of transformation of the theoretical basis of the science of personnel management in the new economic system. The methods of summarization, grouping, comparison and generalization are used in the analysis of scientific literature and other information sources. The results of the study are: visualization of the evolutionary development of theories in the field of personnel management; systematization of factors that determine the main trends in transformation of the economic relations in the field of personnel management; the outlined circle of problems that must be taken into account when making strategic and tactical decisions in the field of personnel management of a modern organization. According to the results of the study, it was concluded that all trends in the labor market and in the field of personnel management can be combined into four groups depending on the factors determining the trends in the field of labor market and personnel management — economic, social, technological, organizational factors. The main ones are technological factors determined by the development of information and communication technologies, setting the direction for transformation of the theory and practice of personnel management. Practical application of the research results will allow the organization leaders to make the right management decisions when developing, updating plans and developing strategies of organizations.

Ключевые слова: управление персоналом, рынок труда, управление талантами, ключевые показатели эффективности, эмоциональный интеллект, трудовая мобильность, теория организация труда, теория человеческого капитала, кадровая политика, социальное поведение.

Keywords: personnel management, labor market, talent management, key performance indicators, emotional intelligence, labor mobility, labor organization theory, human capital theory, personnel policy, social behavior.

Введение

Актуальность исследования состоит в том, что теоретические основы современного кадрового менеджмента недостаточно адаптированы для нынешнего состояния экономики, для которой характерно повышение нестабильности, высокая изменчивость, а также повсеместная информатизация, коренным образом меняющая социально-экономические процессы. В этой связи важно изучить складывающиеся тенденции рынка труда, организации трудовых отношений для последующего формирования научных основ управления персоналом в условиях информационной экономики.

Целесообразность исследования определяется необходимостью решения проблем, возникающих в условиях структурной перестройки современной экономики и связанных с управлением персоналом, которые затрудняют построение полноценных рыночных отношений и порождают деформации социально-трудовой сферы общества. Это вызывает потребность в системном анализе изменений в области управления персоналом современной организации.

Целью настоящего исследования является систематизация изменений теоретических представлений о науке управления персоналом и изучение направлений их трансформации под влиянием фактически складывающихся тенденций на российском рынке труда.

Задачи исследования:

- определить вектор развития теорий, лежащих в основе современных представлений об управлении персоналом;
- выявить и систематизировать современные тренды на рынке труда и в области организации трудовых отношений;
- сформировать круг проблем в области управления персоналом, требующих внимания со стороны руководства организации при разработке, корректировке планов и стратегий развития.

Научная новизна исследования: обобщены и упорядочены по факторам возникновения тенденции российского рынка труда и менеджмента персонала, очерчен круг современных проблем в области управления персоналом, характерных для отечественного кадрового менеджмента.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в развитии теоретико-методологической базы управления персоналом современной организации. Полученные результаты и выводы исследования помогут руководителям организаций повысить качество управления персоналом за счет улучшения взаимоотношений между работниками и организацией, что будет способствовать росту эффективности использования трудовых ресурсов.

Методологическая основа исследования: методы реферирования, группировки, сопоставления и обобщения, используемые при анализе научной литературы, посвященной развитию теоретического базиса управления персоналом, изучении интернет-источников, содержащих данные исследований, аналитических отчетов крупных информационных агентств о современных тенденциях развития российского рынка труда.

Основная часть

Теоретическая основа современной науки об управлении персоналом во многом базируется на постулатах теории организации труда Ф. Тейлора и теории бюрократического

управления М. Вебера [1]. Эти теории были разработаны около ста лет назад в эпоху появления массового производства, сопровождающегося, усложнением рабочих процессов, появлением принципиально новых способов организации труда. С другой стороны, было доказано, что наибольшая эффективность труда в условиях нового производства достигается при максимально отточенном мастерстве в одной узкой области. Этим был обоснован принцип разложения одного производственного процесса на несколько функций и закрепления каждой отдельно взятой функции за рабочими местами и работниками, который стал одним из основных принципов в науках об организации труда, управлении персоналом.

Для современных трудовых процессов характерна многозадачность, поэтому современные работники зачастую самостоятельно определяют границы своей работы, соответствующие их возможностям и желанию работать. Набирающее популярность проектное управление, когда решаемые задачи определяются как проекты, реализуемые с заданными условиями, приводит к размыванию границ участка работы. В таких условиях закрепление одного участка работы за одним работником перестает быть эффективным. Кроме того, все более распространенным является не набор работников для выполнения разного рода работ, а подбор наиболее подходящих в личностном и профессиональном плане работников для выполнения конкретной работы только на то время, в которое она выполняется. После выполнения этой работы команда будет расформирована, и если работники не найдут применение своим навыкам при работе над следующей задачей, решение которой важно для организации, то сотрудничество с ними прекращается.

Реальность такова, что работа с постоянным коллективом сотрудников становится уже частью экономики прошлого века, а современные трудовые отношения подразумевают трудовую мобильность, связанную с привлечением сотрудников не на постоянной основе, а на временной, ограниченной сроками решения поставленной задачи (выполнения определенной работы). Только те сотрудники, которые будут обладать широким диапазоном трудовых и профессиональных навыков, способные выполнять разные виды задач, будут представлять долгосрочный интерес для работодателя. Следовательно, многие базовые положения теории организации труда Ф. Тейлора устаревают как не отвечающие потребностям современной экономики [1].

Следующий виток развития наука об управлении персоналом получила благодаря появлению во второй половине XX в. теории гуманизации труда, ставшей особо популярной в 1970-е гг., которая определяет социальные качества трудовых ресурсов как главное условие их эффективного использования. Работник уже не воспринимается как некий бездушный элемент единого производственного механизма, а рассматривается как индивидуум, личность, испытывающая чувства и эмоции.

Наука об управлении персоналом в XXI в. опирается на гуманистический подход к управлению, рассматриваемый теориями человеческих отношений: теорией человеческого капитала (основоположники Т. Шульц, Г. Беккер), теорией интеллектуального капитала (П. Салливан, Л. Пруссак, К. Свейби, П. Друкер, Л. Эдвинсон, Т. Стюарт и др.). По мнению российских ученых [2, 3], теории, исследующие различные аспекты человеческих отношений, будут приоритетными в нынешнем информационном обществе, существование которого является признанным фактом.

Эволюция теоретических представлений о науке управления персоналом представлена на рис. 1.

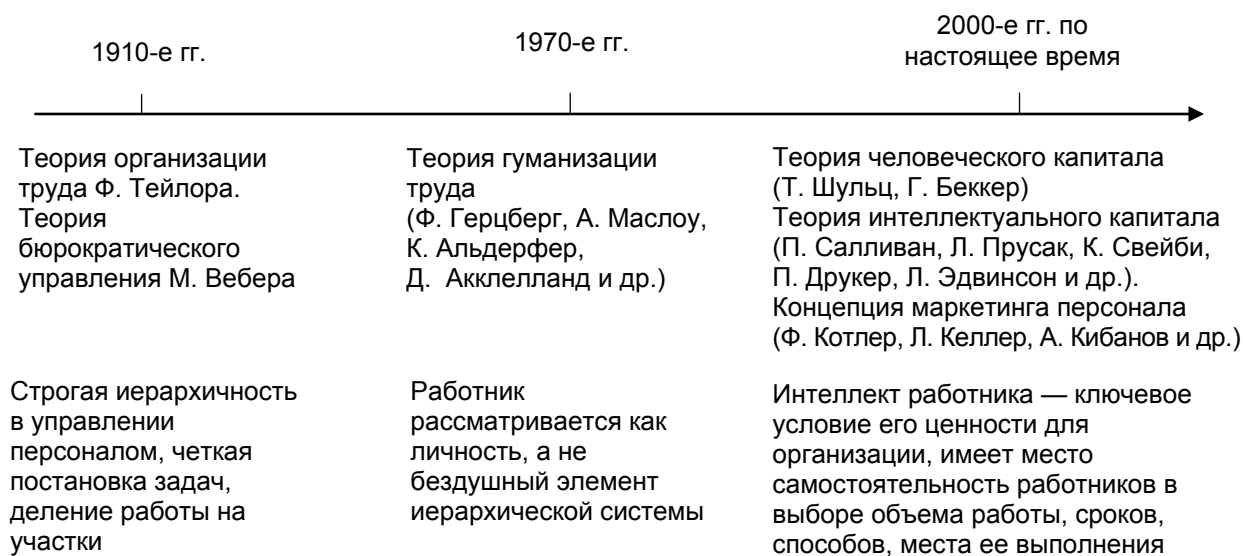


Рис. 1. Эволюция теоретических представлений о науке управления персоналом (составлено авторами)

Можно сделать вывод о том, что развитие теорий, лежащих в основе современных систем управления персоналом, идет в направлении децентрализации управления персоналом, перехода от иерархического и регламентированного управления к самоорганизации труда и самоуправлению, повышения внимания к индивидуальным личностным характеристикам работников.

Предпосылками для построения теоретического базиса новых теорий в области управления персоналом являются тенденции на рынке труда, в области организации трудовых отношений, складывающиеся под воздействием объективных факторов. Для выделения этих тенденций был изучен широкий круг аналитических материалов крупных информационных агентств, исследований за период 2016—2018 гг. и первую половину 2019 г., размещенных на одном из известных и крупнейших сайтов по поиску работы и сотрудников в мире HeadHunter [4], на портале «Центр управления финансами» [5], на сайте «Миллион работ» [6], на сайте Карьерист.ру [7]. Это позволило выделить ряд сформировавшихся тенденций на рынке труда и сгруппировать их в зависимости от факторов возникновения:

- экономические;
- технологические инновации;
- социальные;
- организационные.

Изменения в экономике страны и мира диктуют следующие тенденции на российском рынке труда:

- стабилизация рынка труда начиная с 2017 г.: аналитики отмечают отсутствие существенных колебаний спроса и предложения рабочей силы [8];

- отсутствие существенных темпов прироста заработной платы сотрудников. Опросы рекрутинговой компании Antal показали, что средние темпы прироста заработных плат за последние годы составляли 4—6 %, а около трети российских организаций вообще не повышали оплату труда [4, 8];

- экономия затрат на персонал за счет совместного проведения обучения сотрудников несколькими организациями, аутсорсинга отдельных функций (например, по подбору персонала) [9].

Технологические инновации в области управления персоналом реализуются в следующем:

- автоматизация процессов управления персоналом — подбора, отбора кадров, оценки их профессионального уровня, повышения квалификации. Более 80 % работодателей в крупном и среднем бизнесе используют автоматизацию в той или иной форме, и 90 % из них упорядочили с ее помощью кадровый документооборот [4];

- применение роботов в отдельных процессах, связанных с подбором персонала. Уже более половины работодателей имеют опыт применения программ для автоматизации рекрутмента и такие информационных технологий, как чат-боты, видеоинтервью [6]. Однако они все еще недостаточно надежны и универсальны, поэтому пока ни одна компания не готова полностью отказаться от традиционного подхода к поиску кандидатов;

- накопление больших массивов информации о персонале, включающей не только данные об их профессиональном уровне и достижениях, но и об их личностях, увлечениях, свободном времени, лояльности к работодателю и готовности сменить место работы. Источником такой информации становятся социальные сети, проводимые опросы персонала [10, 11];

- появление новых профессий, связанных с развитием информационно-коммуникативных технологий [12]. Роботизация затрагивает уже не только сферу производства, но и быт, поэтому будет расти спрос на персонал, обладающий навыками в области робототехники, роботэтики, цифровой лингвистики и т. п. Будет расти спрос и на специалистов в области обработки больших массивов данных, оказания высокотехнологичных услуг по личностному и физическому совершенствованию и т. п.;

- отмирание профессий, связанных с выполнением низкоквалифицированных рутинных операций [13].

Социальные факторы лежат в основе следующих тенденций в области управления персоналом:

- рост значимости эмоционального интеллекта при отборе персонала, проявляющегося в умении работать в коллективе, реализовывать совместные проекты, работать в команде. Автоматизация рутинных технических процессов высвобождает время работников, и они начинают все больше его тратить на общение, обсуждение проблем,

а в случае нехватки эмоционального интеллекта рабочее время будет расходоваться на негативные эмоции, отвлекающие от трудового процесса и тормозящие реализацию поставленных задач;

- повышение роли социального поведения сотрудника: на основании информации о «неподобающем», по мнению руководства, поведении сотрудников вне места работы, в нерабочее время может быть принято решение даже об увольнении сотрудника;

- персонализация подходов к управлению персоналом: могут формироваться индивидуальные пакеты бонусов, программ добровольного медицинского страхования (ДМС).

Организационные факторы, определяющие изменение подходов к управлению персоналом:

- переход от «управления персоналом» к «управлению талантами» (talent management): рост значимости повышения квалификации, карьерного развития и роста сотрудника [14];

- система ключевых показателей эффективности (KPI), применяемая для оценки персонала, не доказывает свою эффективность, так как работники начинают работать не на реальный продукт или услуги, а на индикаторы результативности. Крупные корпорации имеют в своей структуре целые отделы, которые занимаются разработкой KPI и их измерением, но эффективность содержания таких отделов начинает ставиться под сомнение. Это порождает потребность в разработке более простых и менее затратных способов измерения эффективности труда [3, 15];

- повышение требований к кандидатам, рост спроса на многозадачных и полипрофильных сотрудников (например, имеющих образование и навыки работы экономиста и юриста);

- больше гибкости компании в управлении сотрудниками: возможность работы в удаленном доступе, найм временных сотрудников на выполнение отдельных задач.

Выделенные и систематизированные тенденции характерны для посткризисного периода 2016—2019 гг., однако они могут сохраниться и в ближайшие 3—5 лет, так как, по мнению авторов:

- уровень информатизации современного общества будет только расти, а значит, останутся актуальными выделенные технологические факторы, провоцирующие многие изменения в области управления персоналом;

- роль социальных навыков, определяющих взаимодействие в коллективе, будет возрастать по мере автоматизации сложных трудовых процессов;

- отсутствуют объективные предпосылки для активного экономического роста в ближайшие годы, что будет означать сохранение тенденции к экономии расходов на персонал;

- повышение мобильности современного общества будет способствовать более частой смене работы, росту потребностей в постоянном повышении квалификации, приобретению новых дополнительных профессий.

Появление новых тенденций в области трудовых отношений порождает следующие проблемы в системе организации управления персоналом современных организаций:

- частые изменения организационной структуры, связанные с необходимостью укрупнения отделов, сокращением численности персонала. Это может вызвать социальную напряженность внутри организации, что не способствует эффективной трудовой деятельности;

- постоянный поиск новых способов оценки эффективности работы персонала. Это может приводить к дополнительным затратам на содержание сотрудников, занятых исключительно оценкой персонала, обычно это практикуется в крупных компаниях;

- отставание уровня применения новых информационных технологий в области управления персоналом от конкурентов может приводить к снижению конкурентоспособности;

- недостаток высококвалифицированного персонала в сочетании с нежеланием руководства вкладывать средства в профессиональное развитие сотрудников по причине их высокой трудовой мобильности приводит к высокому риску ухода обученного сотрудника в другую организацию;

- необходимость корректного сохранения штатов и увольнения сотрудников, в первую очередь низкоквалифицированных, в связи с автоматизацией многих трудовых процессов;

- недостаточная регламентация и организация контроля за работниками, в отношении которых применены новые способы организации труда, — удаленные рабочие места, дистанционная занятость. Каждая организация вынуждена в этом случае самостоятельно разрабатывать стандарты организации работы и контроля, поскольку единой устойчивой практики в отношении новых форм организации труда пока нет.

Все эти проблемы требуют системного подхода к их решению и должны быть учтены при разработке, корректировке планов и стратегий развития организаций.

Заключение

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

- информатизация экономики отражается на сфере управления персоналом в виде коренного изменения принципов организации труда, условий достижения эффективности управления персоналом. Это предопределяет необходимость формирования новых теорий и концепций в области управления персоналом, основанных на принципах децентрализации управления, самоорганизации труда, многозадачности, важности личностных и профессиональных характеристик работника;

- все тенденции в области управления персоналом можно систематизировать по четырем факторам: экономические, технологические, социальные, организационные. Главным фактором, определяющим современные долгосрочные тенденции в области рынка труда и управления персоналом, является развитие информационно-коммуникативных технологий, что кардинально меняет спрос на виды трудовой деятельности, способы организации взаимоотношений между работником и работодателем, формы и методы организации труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2014. 492 с.
2. Михайлов Ф. Б. Концепция управления персоналом в инновационной экономике: истоки становления // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 2. С. 93—95.
3. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции / под общ. ред. К. А. Бармутов. Ростов н/Д : ДГТУ, 2017. 241 с.

4. Исследования мнений аудитории для решения бизнес-задач // Группа компаний HeadHunter. URL: <https://rostov.hh.ru/article/hhresearch>
5. Рынок труда 2018 // Портал «Центр управления финансами». URL: <https://center-yf.ru/data/Kadroviku/rynok-truda-2018.php>
6. Что год грядущий нам готовит? Рынок труда в 2018 году // Система поиска работы по городам России «Миллион работ». URL: <https://www.mjobs.ru/article/rynok-truda-2018-prognozy-trendy-tendencii/>
7. 7 главных трендов рынка труда 2018 // Интернет-сервис поиска работы Карьерист.ру. URL: <https://careerist.ru/news/7-glavnykh-trendov-rynka-truda-2018.html>
8. Максимальное число россиян за последние 5 лет получило повышение заработной платы // Рекрутинговая компания Antal. URL: <https://antalrussia.ru/news/maksimalnoe-chislo-rossiyan-za-poslednie-5-let-poluchilo-povyshenie-zarabotnoy-platy/>
9. Ольховский В. В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 6. С. 73.
10. Сивохиц В. О., Захарова Л. Н., Рудченко А. М., Обраскова Т. С. Использование социальных сетей, видеохостингов и мессенджеров в управлении персоналом // Экономика устойчивого развития. 2018. № 4 (36). С. 387—391.
11. Pajtinkova Bartakova G., Gubiniova K., Brtkova Ja., Hitka M. Actual trends in the recruitment process at small and medium-sized enterprises with the use of social networking // Экономічний часопис-XXI. 2017. № 3-4 (164). С. 80—84.
12. Современные информационные технологии в экономике и управлении организацией / Е. В. Алексеева, К. А. Бармута, И. О. Богданова и др. ; под общ. ред. К. А. Бармуцы. Ростов н/Д : ДГТУ, 2018. 224 с.
13. Солдунов А. В. Современные тенденции на рынке труда // Базис. 2018. № 1(3). С. 9—12.
14. Андрейченко Н. В., Калмыкова Е. Э. Маркетинг на рынке труда: сущность, опыт, тенденции // Journal of Economic Regulation. 2018. Т. 9. № 1. С. 74—88.
15. Санникова Е. А. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3(71). С. 310—315.

REFERENCES

1. Maslova V. M. *Personnel Management*. Moscow, Yurait Publ., 2014. 492 p. (In Russ.).
2. Mikhailov F. B. The concept of personnel management in an innovative economy: the origins of formation. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2016, no. 2, pp. 93—95. (In Russ.).
3. Barmouth K. A. (ed.). *Personnel management of a modern organization: problems and trends*. Rostov-on-Don, DSTU, 2017. 241 p. (In Russ.).
4. Researching the opinions of the audience to solve business problems. *HeadHunter Group of Companies*. Official site. (In Russ.). URL: <https://rostov.hh.ru/article/hhresearch>
5. Labor market 2018. *Portal "Financial Management Center"*. Official site. (In Russ.). URL: <https://center-yf.ru/data/Kadroviku/rynok-truda-2018.php>
6. What is the coming year for us? Labor market in 2018. *Million Jobs job search system in Russian cities*. Official site. (In Russ.). URL: <https://www.mjobs.ru/article/rynok-truda-2018-prognozy-trendy-tendencii/>
7. 7 main trends of the labor market 2018. *Internet service of job search Careerist.ru*. Official site. (In Russ.). URL: <https://careerist.ru/news/7-glavnykh-trendov-rynka-truda-2018.html>
8. The maximum number of Russians over the past 5 years received a salary increase. *Antal recruiting company*. Official site. URL: <https://antalrussia.ru/news/maksimalnoe-chislo-rossiyan-za-poslednie-5-let-poluchilo-povyshenie-zarabotnoy-platy>
9. Olkhovsky V. V. Modern Trends in the Development of Employment in the Russian Labor Market. *Internet Journal of Science*, 2017, 9(6), p. 73. (In Russ.).
10. Sivokhip V. O., Zakharova L. N., Rudchenko A. M., Obraskova T. S. The use of social networks, video hosting and instant messengers in personnel management. *Sustainable Development Economics*, 2018, no. 4 (36), pp. 387—391. (In Russ.).
11. Pajtinkova Bartakova G., Gubiniova K., Brtkova Ja., Hitka M. Actual trends in the recruitment process at small and medium-sized enterprises with the use of social networking. *Economic Chronicle-XXI*, 2017, no. 3-4 (164), pp. 80—84.
12. Alekseeva E. V., Barmouth K. A., Bogdanova I. O. et al., Barmouth K. A. *Modern information technology in economics and organization management*. Rostov-on-Don, DSTU, 2018. 224 p. (In Russ.).
13. Soldunov A. V. Modern trends in the labor market. *Basis*, 2018, no. 1(3), pp. 9—12. (In Russ.).
14. Andreichenko N. V., Kalmykova E. E. Labor Market Marketing: Essence, Experience, Trends. *Journal of Economic Regulation*, 2018, 9(1), pp. 74—88. (In Russ.).
15. Sannikova E. A. Evaluation of effectiveness of the personnel management system in the organization. *Modern scientific research and innovation*, 2017, no. 3(71), pp. 310—315. (In Russ.).

Как цитировать статью: Гапоненко Т. В., Малхасян А. Е. Актуальные тенденции и проблемы в области управления персоналом // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 159–163. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.49.428.

For citation: Gaponenko T. V., Malkhasyan A. E. Current trends and challenges in the area of human resources. *Business. Education. Law*, 2019, no. 4, pp. 159–163. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.49.428.