

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/96330>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

-

квалификации и нехватка узкоспециализированных работников, имеющих соответствующие компетенции. Поэтому кадровым службам следует уделять особое внимание обучению персонала и эффективному управлению талантами. Тем не менее, современное сообщество и созданная в мире позитивная инновационная среда позволят осуществить все задуманные проекты, эффективно их реализовывать в общем цифровом пространстве.

2.2 Методы совершенствования механизма управления персоналом в условиях цифровизации

Цифровая трансформация заставляет бизнес на современном этапе формировать внутренние онлайн-сообщества, перенося в них привычные офлайн-практики и процессы, выстраивать систему digital learning, использовать машинное обучение и искусственный интеллект (AI) и т.д.

В условиях повсеместной цифровизации российского бизнеса, нами были определены факторы оказывающие непосредственное влияние на сферу управление персоналом компании:

1. Технологии. Стремительный и непрекращающийся технологический прогресс диктует темпы изменений во всех прочих областях человеческой деятельности, и работа с персоналом здесь не исключение - в основе многих HR-трендов, в том числе тех, которые описаны будут нами ниже, лежат те или иные процессы в «цифру» упирался в то, что только у офисных сотрудников был постоянный доступ к компьютерной технике.

Однако массовое распространение достаточно мощных смартфонов устранило это ограничение, и сегодня компьютерные технологии, применяемые при подборе, оценке и развитии персонала массово «смартфонируются», охватывая компании сверху донизу[1].

На современном этапе развития технологии открывают гораздо более широкие возможности – они позволяют автоматизировать то, что раньше было исключительно человеческой прерогативой (например, массовый обзвон кандидатов) и радикально меняют содержание процессов.

2. Демография. Общемировой тенденцией является рост продолжительности жизни, в том числе увеличение активного периода, в течение которого человек может и хочет работать. Это влечет за собой множество последствий, среди которых необходимость в неоднократной переподготовке сотрудников на протяжении их карьеры.

В России на это накладывается еще один фактор - демографическая яма, которая еще сильнее разбалансирует соотношение молодых и пожилых сотрудников и обостряет конкуренцию за рабочую силу [2].

3. Аналитика и персонализация. Индивидуальное отношение всегда ценилось высоко, но во многих областях для настоящей персонализации долгое время не хватало ресурсов, и управление персоналом, на наш взгляд относится именно к их числу - «сотрудников много, а HR-менеджер один».

Сегодня благодаря аналитике работодатель в силах сделать каждому сотруднику индивидуальное предложение об условиях работы, помочь ему выстроить уникальную карьерную траекторию и обеспечить ровно теми ресурсами, которые нужны для дальнейшего роста. Все это позволяет выстраивать индивидуальный рабочий опыт каждого сотрудника, что становится бесценным конкурентным преимуществом в борьбе за лучших работников[3].

4. Интеллектуализация и роль системы обучения. Автоматизация и роботизация будет стремительнее всего устранять профессии рутинного характера, а это означает, что продолжит расти доля тех рабочих мест, где необходимо постоянное дообучение и переобучение. Другими словами, «вымываются» прежде всего те профессии, которые не предъявляют повышенных требований к корпоративной системе обучения. Ведущие компании постепенно устраняются и из процесса организации обучения, выстраивая систему обучения как платформу для взаимодействия и обмена опытом и оставляя за собой задачу создания благоприятной обучающей среды. Использование в обучении цифровых технологий и форматов

интенсифицирует процесс передачи знаний от человека к человеку и позволяет гибче и более оперативно пересматривать образовательный контент.

5. Структурные изменения организаций. Традиционная иерархическая структура организации диктовалась управленческим охватом одного человека: если численность коллектива превышала определенный порог, возникала необходимость в промежуточном управленческом звене. Технологические достижения ослабили это ограничение - и компании стали экспериментировать с разнообразными нестандартными структурами. Дальнейший прогресс технологий и нарастающий темп изменений привели к тому, что компании стали все сильнее и сильнее переходить от процессной организации работы к проектной. Постоянная перераспределение сотрудников между проектными командами, удаленная работа и масштабное привлечение фрилансеров приводит к тому, что структуры организации становятся текучими, начинают размываться и исчезать.

Бизнес и технологии постоянно эволюционируют, вместе с ними меняются и ожидания сотрудников.

В ответ на это эксперты в области работы с персоналом применяют все новые подходы к управлению организацией. Термины Agile, Scrum, blockchain, цифровая трансформация и др. становятся неотъемлемой частью презентаций не только внешних консультантов, но значимой частью корпоративных стратегий[1].

Таким образом, в условиях повсеместной цифровизации российского бизнеса нужно быть готовым к корректировке подходов к работе ради повышения ее эффективности. Гибкость и мышление роста – вот ключевые компетенции в стремительно меняющемся мире.

Человеческий капитал становится приоритетным ресурсом, способным создавать инновационные технологии и решения, которые позволят сгенерировать высокие доходы.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/96330>