

Иновационни подходи в практиката по управление на човешките ресурси

**Доц. д-р Мирослава Пейчева, УНСС,
катедра „Човешки ресурси и социална защита“**

Резюме

По своята същност иновациите са нещо ново и различно. Иновациите са нововъведения, които могат да бъдат извършени в науката, практиката, областта на технологиите, управлението на човешките ресурси, медицината, строителството. Поддържаме мнението, че иновациите са само тези новости, които водят до положителни промени в обществото и начина на живот.

В практиките по управление на човешките ресурси сме свидетели на иновационни подходи прилагани най-често в дейностите по набиране и подбор на персонал, обучение на човешките ресурси и организацията на работа.

Ползите от иновационните подходи, прилагани в управлението на човешките ресурси са безспорни. Сред тях са: постигане на синергетичен ефект при формирането на виртуални екипи, премахване на географски граници, спестяване на време. Но независимо от посочените ползи иновациите трябва да бъдат прилагани преди всичко с мисъл за социалната сигурност, която ще осигурят на хората.

Ключови думи: иновации, онлайн набиране и подбор, он лайн обучения, организация на работа, виртуални екипи, ползи

Innovative approaches in practices of human resources management

**Associate Professor Ph.D Miroslava Peicheva, UNWE
Department "Human Resources and Social Protection"**

Abstract

In its essence innovations are something new and different. Innovations are novelties which can be made in science, practice in the field of technology, human resource management, medicine, construction. We argue that innovations are only those innovations which lead to positive changes in society and lifestyle.

In practices in human resources management we are witnessing innovative approaches applied in the most activities like in the recruitment and selection of personnel, human resources training and work organization.

The benefits of the innovative approaches used in the management of human resources are indisputable. Among them are: the synergistic effect achieved in the formation of virtual teams, eliminating geographic boundaries, time saving. But despite of these benefits innovations must be applied by primarily thinking of social security which they will bring to people.

Keywords: innovations, online recruitment and selection, online learning, organization of work, virtual teams, benefits

Въведение

По своята същност иновациите са нещо ново и различно. Иновациите са нововъведения, които могат да бъдат извършени в науката, практиката, областта на технологиите, управлението на човешките ресурси, медицината, строителството. Поддържа мнението, че иновациите са само тези новости, които водят до положителни промени в обществото и начина на живот. Иновациите в управлението на човешките ресурси най-ярко присъстват в дейностите по набиране и подбор на персонала, обучение на човешките ресурси, организацията на работа.

Иновационни подходи в набирането, подбора, обучението на човешките ресурси и организацията на работа

Иновационните подходи в набирането на персонал са свързани с все по-често използване на социалните мрежи като източник за привличане на кадри. От 300 милиона

търсения в Гугъл, повече от 30% от тях са свързани със заетостта¹. 89% от всички участвали в проучване работодатели споделят, че са наели някой чрез LinkedIn, 26% от Facebook и 15% от Twitter². 94% от анкетираните работодатели³ споделят, че използват социалните медии за да публикуват обявите си за вакантни длъжности. Същият процент работодатели⁴ съобщават, че предпочитат да използват социалната мрежа LinkedIn. И това не е случайно. Мрежата за професионални контакти LinkedIn към 02.2015 година⁵ има над 400 милиона професионални контакти. Това е и една от причините все повече работодатели да използват социалните мрежи като източник на кадри при набиране на персонал. Доказателство за използване на този иновационен подход в набирането на персонал е изследване⁶, което показва, че 94% от анкетираните работодатели използват или планират да използват социалните мрежи за набиране на персонал. Този брой се увеличава постоянно през последните 6 години. Нещо повече, работодателите споделят⁷, че 49% от кандидатите, които са привлечени посредством мрежите за социални контакти превъзхождат по качествени показатели останалите кандидати, привлечени по традиционните начини за подбор на персонал.

В процеса на привличане и подбор все повече се използват софтуерни продукти, които улесняват работата на специалистите по подбор. Например, традиционната проверка на 450 автобиографии и към тях мотивационни писма и препоръки е трудоемък и времеотнемащ процес. Софтуерните продукти позволяват да се сведе до минимум рискът от грешки при оценка на кандидатите по документи и позволяват да се намали времето за търсене на съответствия и несъответствия между документите на кандидатите и изискванията на длъжността.

В процеса на подбор все по-често се прилагат интервюта по телефон и/или скайп. При подбора на кандидати, в сектора на информационните технологии, тестването на кандидати се извършва он-лайн, в реално време с конкретни задачи.

Иновационните подходи, прилагани от работодателите в процеса на привличане на персонал са от особена важност за търсещите работа. Данни от изследвания, показват,

¹ Top 15 Recruiting Statistics for 2014, <http://blog.capterra.com/top-15-recruiting-statistics-2014/>

² Пак там

³ Пак там

⁴ Пак там

⁵ <http://www.onrec.com/news/news-archive/linkedin-appoints-john-herlihy-as-vp-and-managing-director-emea>

⁶ Top 15 Recruiting Statistics for 2014, <http://blog.capterra.com/top-15-recruiting-statistics-2014/>

⁷ Пак там

че нововъведенията в представянето на вакантната длъжност оказват влияние на поведението на кандидатите за работа. Проучванията показват⁸, че обявите за работа, които са придружени с видеоклипове са гледани 12 пъти повече от обявите без видео. И още, 74% от хората на възраст между 18 и 34 години споделят, че са намерили последната си работа в социалните мрежи⁹. Изследванията показват, че 83% от анкетираните, които търсят работа, предпочитат да използват Facebook. В някои области като модната индустрия и развлекателния бизнес се наблюдават нови подходи, които кандидатите използват за намиране на работа. Най-често автобиографиите са под формата на видео филми, които се изпращат до потенциалните работодатели. Видео филмите съдържат кратко представяне на кандидатите, описание на постиженията им, представяне на изпълнени проекти и мотивацията им за работа. Макар и плахо, тези подходи все повече навлизат и при търсещите работа като обучаващи.

Иновациите в дейността по обучение на човешките ресурси също не изостават. Там статистическите данни показват, че съществуват достатъчно доказателства за да се твърди, че е-лърнинг¹⁰ обучението е революция в образователния сектор. Увеличава се броя на желаещите да посещават онлайн¹¹ курсове. В подкрепа на казаното са фактите, които показват, че през 2011 година в световен мащаб са похарчени 35,6 милиарда долара за онлайн самообучение. През 2013 година размерът на средствата за онлайн, самообучение достига 56,2 милиарда долара, а до края на 2015 година се очаква размерът от 2013 година да се удвои¹². Електронното обучение е атрактивно и за работодателите, защото е най-малко с 50% по-евтино от традиционното обучение¹³. 46% от съвременните студенти са преминали най-малко един онлайн курс на обучение. Очакванията са до 2019 година, приблизително половината от всички колежи да преминат на електронно обучение. Електронните обучения имат и екологичен ефект. Последните изследвания, проведени от Open University във Великобритания са установили, че електронното обучение консумира 90% по-малко енергия в сравнение с

⁸ <https://www.recruiter.com/i/recruiting-with-video/>

⁹ Top 15 Recruiting Statistics for 2014, <http://blog.capterra.com/top-15-recruiting-statistics-2014/>

¹⁰ E-learning

¹¹ Online courses

¹² Top 10 e-Learning Statistics for 2014 You Need To Know, <http://elearningindustry.com/top-10-e-learning-statistics-for-2014-you-need-to-know>

¹³ Пак там

традиционните курсове. Размерът на емисиите на CO₂ (един ученик) също е намалена с до 85%¹⁴.

Днес 77% от компаниите в САЩ предлагат онлайн корпоративно обучение за подобряване на професионалното развитие на своите служители. През 2015 година, 98% от анкетиранияте са заложили електронно обучение в стратегията си за обучение¹⁵. Същият процент от организациите планират през 2016 година да включат видеофилми, като част от тяхната стратегия за дигитално обучение¹⁶.

Други изследвания показват, че 63% от студентите, които избират онлайн обучения са жени, а 36% са мъже¹⁷. 74% от анкетиранияте използват мобилните си устройства за електронно обучение¹⁸.

В организацията на работа също се наблюдават множество иновационни промени. На работните места, където това е възможно, практиката с лични подписи в книги за отчитане на присъствие на работното място остава в историята. Търсят се резултати, а не физическо присъствие. В Обединеното Кралство през януари - март 2014 година 4,2 милиона са надомните работници (13,9% от работната сила). Броят на надомните работници, е нараснал с 1,3 милиона от 1998 година, когато надомните работници са само 2,9 милиона¹⁹. Работещите от вкъщи са добре платени и високо квалифицирани. 35% от работещите от вкъщи са професионалисти и получават за един отработен час около 13,23 паунда, за разлика от традиционно работещите, които получават 10,50 паунда²⁰ за същото време.

Тенденцията за предпочитан избор на работа от вкъщи и гъвкаво работно време не е случаен. По този начин работещите намаляват стреса, самостоятелно планират, организират и контролират работата си. Тези тенденции изискват все повече иновативно мислене при проектирането на длъжностите и организацията на работа.

¹⁴ Пак там

¹⁵ 15 e- learning statistics you need to know for 2015, <http://www.slideshare.net/aurionlearning/15-facts-for-2015>

¹⁶ Пак там

¹⁷ Trends in elearning: Tracking the impact of elearning at community colleges <http://www.itcnetwork.org/images/stories/ITCAnnualSurveyMarch2010Final.pdf>

¹⁸ 15 e- learning statistics you need to know for 2015, <http://www.slideshare.net/aurionlearning/15-facts-for-2015>

¹⁹ Record proportion of people in employment are home workers, The Office for National Statistics (ONS) <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/characteristics-of-home-workers/2014/sty-home-workers.html>,

²⁰ Пак там

Иновациите в управлението на човешките ресурси се проявяват и във формирането на екипи. Виртуалните екипи са все по-често срещано явление в медицината, консултантската дейност, образованието. Данни от проведено през 2014 година изследване показват, че 66% от мултинационалните компании използват широко виртуални екипи, 7 от 10 мениджъри смятат, че виртуални екипи ще стават все по-разпространени в бъдеще, между 49% и 52% споделят, че не изпитват трудности при събиране на екипа, така, както е при традиционните екипи²¹.

Ползи от иновационните подходи в практиките по управление на човешките ресурси

Някои от най-осезаемите ползи от прилагането на иновационните подходи в практиките по набиране и подбор на персонал, обучение и организация на работа са:

- Нарастване на възможностите за обучение на хората в неравностойно положение;
- Нарастване на възможностите за работа от вкъщи на хората в неравностойно положение;
- Нарастване на възможностите за запазване на професионалната квалификация на майки в отпуска по майчинство;
- Нарастване на възможностите за работа и обучение на хора, полагащи грижи за болни родители и/или деца;
- Превръщане на самоконтрола в норма на поведение;
- Намаляване на междуличностните конфликти, които са част от ежедневието в традиционната работна среда;
- Преодоляване на географските граници и изграждане на екипи, носещи синергетичен ефект и други ползи.

Заклучение

Иновациите са необходимо условие за повишаването на качеството на живот, но и не само. Те са и средство за осигуряване на конкурентно предимство, защото правилото

²¹Virtual team statistics, <http://www.targettraining.eu/elvis-statistics-virtual-teams/>

в съвременния живот е „внедрявай иновации или губиш“²². Това правило се отнася и до дейността по управление на човешките ресурси. Иновационните подходи прилагани в тази дейност допринасят за осигуряване на иновативно мислещ и действащ персонал, който е предпоставка за иновационно конкурентно предимство. Но това не бива да е самоцел. Иновациите трябва да бъдат прилагани преди всичко с мисъл за тяхното влияние върху хората, с измерване на социалния им ефект и с оценка на социалната сигурност, която осигуряват на хората.

Библиография

1. Лоранж, П. *Новы взгляд на управленческое образование: задачи руководителей*, Олимп-Бизнес, Москва, 2004
2. Роббинз, С., М.Коултер, *Менеджмент*, Вильямс, Москва, 2007
3. Bernardin, H., *Human resource management*, McGraw Hill, Ney York, 2010
4. Noe, R., Hollenbeck,J., Wright, P., *Human resource management*, McGraw Hill, New York, 2010
5. Noe, R., Hollenbeck,J., Gerhart, B., Wright, P., *Human resource management*, McGraw Hill, UK, 2015

²² Kanter,R., From Spear Change to Real Change: The Social Sector as Beta Site for Business Innovation, Harvard Business Review, May-June,1999,p.122-132