

В новой экономике – экономике знаний, где от персонала требуется постоянное повышение производительности труда, а инновационные технологии, в том числе информационные системы, снижают перспективную потребность в персонале, качество управления людьми повышает не только результативность компании в целом, но и стратегическую занятость персонала – обучение, мотивация персонала содействуют повышению соответствия отдельного работника перспективным требованиям рынка труда. Однако, в виду быстрого изменения экономических реалий, универсальной модели управления пока нет.

Гипотеза исследования: модель подбора, развития и удержания «идеального работника» предполагает комплекс мероприятий, затратных для компании, но стратегически снижающих издержки и риски бизнеса, повышающих конкурентоспособность компании и окупающихся даже в краткосрочной перспективе. Как глобальный инструмент оценки качества управления мы предлагаем использовать показатель HRVA – добавленная стоимость человеческих ресурсов – это как раз та надбавка к прямой производственной себестоимости, которую готов оплачивать клиент. Чем она больше, тем выше качество управления.

Цель исследования - разработка и обоснование комплекса мероприятий по подбору, обучению, удержанию и мотивации персонала в новых требованиях к рабочим местам.

Задачи:

- определить перспективные универсальные требования к персоналу;
- формализовать инструменты оценки соответствия конкретного работника этим требованиям;
- разработать комплекс инструментов подбора, обучения, удержания и мотивации персонала;
- предложить индикаторы оценки эффективности данных инструментов;
- апробировать их на примере конкретного экономического субъекта.

Ожидаемым результатом будет набор инструментов, который с некоторой долей привязки к конкретной компании можно будет применять как модельный для управления.