

Секция «Инновации в государственном управлении на современном этапе»

Методология оценки эффективности управления человеческим капиталом в гиг-экономике

Научный руководитель – Гаврилюк Артём Владимирович

Чжао Аньжань

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра экономики инновационного развития, Москва,
Россия

E-mail: 793676885@qq.com

Аннотация:

В статье рассматриваются методологические подходы к оценке эффективности управления человеческим капиталом в условиях гиг-экономики. Предложена структура оценки, основанная на алгоритмическом управлении, с акцентом на повышение прозрачности и оптимизацию процессов управления. Особое внимание уделено применению методов оценки эффективности управления человеческим капиталом в контексте гиг-экономики.

Введение:

Гиг-экономика трансформирует традиционные модели занятости, создавая новые вызовы для управления человеческим капиталом. Эффективность управления в данном контексте определяется способностью максимизировать производительность сотрудников при минимизации затрат и повышении гибкости организации. В условиях гиг-экономики методы оценки эффективности управления человеческим капиталом приобретают особую актуальность, так как позволяют адаптировать управленческие процессы к динамичным условиям рынка.

Определение эффективности управления человеческим капиталом:

Эффективность управления человеческим капиталом в гиг-экономике — это способность организации оптимизировать производительность сотрудников через использование алгоритмических инструментов, таких как автоматизированное распределение задач, оценка производительности и анализ данных. В гиг-экономике, где сотрудники часто работают на временной или проектной основе, ключевым становится вопрос оперативного и точного измерения их вклада в общие результаты организации.

Методология оценки:

Алгоритмическая оценка производительности: Использование алгоритмов для отслеживания рабочих показателей сотрудников и автоматической генерации отчётов. В гиг-экономике это позволяет оперативно оценивать выполнение задач и корректировать процессы управления.

Оптимизация распределения ресурсов: Применение больших данных для анализа навыков сотрудников и требований задач с целью повышения эффективности. В условиях гиг-экономики это особенно важно, так как задачи часто носят краткосрочный и разнообразный характер.

Оценка удовлетворённости сотрудников:

Проведение опросов и анализ данных для измерения уровня вовлечённости и удовлетворённости. В гиг-экономике, где сотрудники могут не иметь постоянной связи с организацией, это помогает поддерживать их мотивацию и лояльность.

Анализ затрат и результатов: Сравнение управленческих затрат с результатами работы сотрудников для оценки экономической эффективности. В гиг-экономике это позволяет

минимизировать издержки и максимизировать отдачу от временных сотрудников.

Применение методов оценки в гиг-экономике:

В гиг-экономике методы оценки эффективности управления человеческим капиталом находят широкое применение благодаря своей гибкости и адаптивности. Например, алгоритмическое управление позволяет автоматически распределять задачи между сотрудниками на основе их навыков и доступности, что особенно важно в условиях высокой динамичности рынка. Кроме того, использование больших данных для анализа производительности и удовлетворённости сотрудников помогает организациям быстро реагировать на изменения и оптимизировать процессы управления.

Обсуждение и выводы:

Алгоритмическое управление позволяет повысить прозрачность и эффективность процессов управления человеческим капиталом в гиг-экономике. Однако необходимо учитывать этические аспекты и влияние на права сотрудников для обеспечения устойчивого развития. Методы оценки эффективности управления человеческим капиталом, такие как алгоритмическая оценка производительности и анализ больших данных, играют ключевую роль в адаптации организаций к условиям гиг-экономики.

Источники и литература

- 1) Smith, J. (2020). Algorithmic Management in the Gig Economy. *Journal of Management Studies*, 57(3), 456-478.
- 2) Brown, A. (2019). Human Capital Management in the Gig Economy. *Human Resource Management Review*, 29(2), 123-135.