

*Позднышева Ирина Викторовна,
студентка*

*3 курса, Кафедра Экономики труда и управления персоналом
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
Россия, г. Екатеринбург*

ИННОВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация.** Статья посвящена вопросу инновации в управлении персоналом организации. В данной статье рассматривается понятие об инновационной деятельности в широком смысле слова и ее применение в сфере управления персоналом. Также в статье доказывается необходимость использования инновационных технологий в управлении персоналом. На грамотном управлении персоналом можно построить эффективную работу всего предприятия в целом, наладить крепкие взаимосвязи между всеми его подразделениями.*

***Ключевые слова:** менеджмент, инновации, управление персоналом, инновационные технологии.*

***Annotation:** The article is devoted to the issue of innovation in the management of the organization's personnel. This article discusses the concept of innovation in the broad sense of the word and its application in the field of personnel management. The article also proves the need to use innovative technologies in personnel management. Competent personnel management can help build effective work of the entire enterprise as a whole, and establish strong relationships between all its divisions.*

***Keywords:** management, innovation, personnel management, innovative technologies.*

Инновация – нововведение, новшество, которое стало предметом освоения и внедрения.

Цель внедрения любой инновации - улучшение результатов деятельности организации в целом, при этом работа отдельных подсистем в результате внедрения инновации существенно изменяется, а деятельность других оказывается затронутой частично или вообще не меняется.

Согласно основным специфическим свойством управленческих инноваций является возникновение вследствие их внедрения разнонаправленных экономических эффектов:

- в сфере управления - за счет снижения трудоемкости процедур, связанных с непосредственным выполнением управленческих функций, в том числе возможны выгоды от выбора наиболее экономичных способов управления;

- в сфере производства - за счет повышения производительности и улучшения качества труда, что является косвенным следствием внедрения управленческой инновации.

Управленческая инновация влияет в первую очередь на нематериальные аспекты деятельности компании и слабо связана со стоимостными результатами. При оценке любой управленческой инновации необходим учет синергетического эффекта.

В последние годы в повседневной жизни мы всё чаще сталкиваемся с таким понятием как «инновации». Их главная цель в том, чтобы удовлетворять возникающие потребности людей в комфортной жизни, а также в создании новых инноваций, позволяющих облегчить ежедневную деятельность людей. Это связано с тем, что человек стал потребителем и он постоянно нуждается в получении всего нового. Нет однозначного определения, что же такое «инновация». Некоторые ученые считают и определяют их к таким действиям, как: генерирование и использование новых идей, технологий, продуктов. В этом смысле понятие «инновация», представляет собой некоторый процесс.

Другие считают, что нововведение - это идея или продукт, который будет

восприниматься людьми, как что-то новое[2].

Успех в компании во многом зависит от инновационного управления в организации, а конкретно от деятельности системы управления персоналом и отдела кадров[1]. Инновации в сфере кадров и управления персоналом относятся к системе инновационного управления деятельностью всей организацией. В настоящее время сфера управления персоналом имеет множество дел, которые требуют их участия, в то время как раньше им достаточно было принимать участие лишь в вопросах обеспечения организации документацией. В современном обществе отдел кадров отвечает многим другим требованиям в организации. Это связано с тем, что в настоящее время на предприятии уделяется большая роль человеку в системе управления (HR-менеджмент), из-за его сложности в реализации и необходимости постоянного внимания.

Чтобы достичь наиболее выгодных результатов в работе с персоналом, необходимо применять инновационные методы управления, без которых довольно сложно реализовывать программы работы с персоналом в организациях, где успех в большей мере зависит от инноваций[4]. В современном обществе есть много методов управления организацией, успех и реализация которых во многом зависит от решения самого руководителя и ресурсов, которые необходимы для внедрения инновационных технологий.

В современном обществе развитие инновационной системы управления в организации является одним из наиболее значимых показателей эффективности ее управления. Это связано с тем, что человеческие ресурсы являются капиталом организации.

В сфере управления персоналом выделяют три основных направления инновации:

- инновационный кадровый маркетинг - данное направление ставит своей целью формирование высококвалифицированного потенциала организации в области кадров;

- инновационный технологический кадровый менеджмент - направлен на изучение новых способов работы с персоналом, связанных с современной

техникой и применением новых технологий;

- инновационный образовательный менеджмент - направлен на нововведения в сфере подготовки специалистов в образовательном процессе.

Существует три условия, при которых инновации в сфере управления персоналом ориентированы на долгосрочную перспективу: инновации базируются на принципах, бросающих вызов традиционному управлению; должна быть системность инновации, включающая большое количество методов и процессов; инновации являются частью непрерывного процесса нововведений.

Инновационные методы управления персоналом в настоящее время стараются все больше отходить от привычного для многих материального стимулирования. Давно доказано, что обещанное материальное вознаграждение позволяет достичь концентрации усилий работников, сфокусированных на некоторой цели. Однако в случаях где необходимо нестандартное решение, вознаграждение приведет к снижению продуктивности рабочих [5].

В качестве инновационных методов обучения персонала применяются следующие методы:

1. Визуализация. Может представлять в двух формах: проективной и не проективной. Проективная форма визуализации может представляться в виде видеороликов, фильмов, анимации, а не проективная в виде предметов, доски, картин.

2. Метод симуляции. Данный метод может представляться в виде ситуации, схожей с реальностью, то есть приближенной к жизненным условиям.

3. Метод кейса. Заключается в том, что представляет собой описание конкретной ситуации и обучаемые должны проанализировав ситуацию, её результат, а также сделать выводы.

4. Ролевая игра. Подразумевает под собой закрепление полученных знаний посредством примерки участниками различных ролей.

5. Воркшоп. Является интерактивным мероприятием, основанным на активности участников. Данный метод направлен на самостоятельное получение знаний участниками в групповом взаимодействии.

6. Тренинг. Является практической составляющей, представленной в форме практических упражнений с использованием небольшой доли теории [5].

Выделяют несколько принципов инновационной деятельности организации:

1. Необходимо подробно объяснить и доказать персоналу организации необходимость управленческих инноваций во всех отделах компании.

2. Попытки найти наиболее благоприятные способы решения проблем в организации. Отслеживать реакцию персонала на сложные и задачи, с которыми они справляются впервые. Необходим анализ всех альтернативных путей решения проблемы и выяснить каким способом они будут решаться: стандартными методами, творческими идеями или уже опробованными конкурентами. Сотрудников в решении задач нестандартными путями надо поощрять.

3. Необходимо создать среду, в которой можно проводить эксперименты по внедрению инновации без потерь в организации, с низкими рисками. Не каждый руководитель может предоставить персоналу использовать все идеи на практике, поэтому хорошей идеей является создание определенной модели для экспериментов, где любая идея может быть протестирована ограниченным числом лиц в ограниченном промежутке времени. [3]

4. Инновации должны носить не разовый характер, а периодический. Только так их воплощение приведет к успеху компании, в ином случае их успешность близка к провалу. [6]

Несомненно, современному обществу просто не по силам представить себе жизнь без применения разного рода гаджетов. Сюда относятся и мобильные телефоны, и компьютеры, и ноутбуки с планшетами, и многое другое, что уже успело придумать наше человечество. Так же в организации не менее важно иметь всевозможные информационные носители, облегчающие работу с информацией и средства переработки уже существующей информации.

В наше время, когда информационные технологии являются главенствующими - работа кадров должна быть направлена на разрешение двух важных

задач:

- целостное внедрение современного компьютерного оборудования и технологий в ходе сбора и анализа полученных данных;
- организация виртуальных офисов - систем прямого доступа и динамичного сотрудничества людей, которые находятся на удалении друг от друга.

В виде наиболее основных технологий, которые основаны на применении ПО (программного обеспечения) и приложений, можно перечислить:

- взаимодействие посредством онлайн общения и удаленный доступ - все это помощники для решения всевозможных задач в области кадрового менеджмента: собеседования по Skype;
- помощь в заполнении электронных бланков, анкет;
- обучение дистанционным способом;
- трансляции электронных копий личной персональной документации и т.д.;
- образование баз данных, способных помочь в учете и контроле кадровой статистики или иных трудовых дисциплин;
- проведение конференций (также видеоконференций) с участием сотрудников из других, более удаленных подразделений;
- отправление важной информации, например, новостей, на персональные электронные почты сотрудников и т.д.

Тем не менее, для того чтобы оснастить офисы и все подразделения, а также рабочий персонал всем необходимым, несомненно, необходимы огромные затраты организации.

Более того, необходимо уделять большое внимание именно обслуживанию инвентаря и оборудования, а это позволяют себе в данный момент времени, только крупные организации.

Все инновации, которые используются в управлении персоналом, наиболее часто инициируются менеджерами по персоналу. Это обусловлено тем, что профессионал лучше видит существующую потребность во внедрении инновации[7].

При всем этом, инновационное управление кадрами базируется на следующих положениях:

- существенная потребность в связи стратегий, необходимых для компании, с персоналом;
- экспертная оценка степени воздействия издержек на персонал и экономический уровень;
- создание нужного количества компетенций и профессиональных навыков для наиболее успешной работы.

Каждой организации нужны только лишь те инновации, которые отвечают требованиям, и потребность в которых необходима. Такие потребности должны быть четкими и ясными, чтобы быть понятными всем, и которые связаны экономическими, а так же управленческими нуждами предприятий. В первую очередь для этого нужно выделить ряд основных проблем, требующих незамедлительного решения. Затем, необходимо проанализировать результаты и варианты, подходящие для решения.

И в заключение, - отбор наиболее подходящих вариантов. Если данное внедрение будет успешным, - инновацию можно внедрять в жизни людей.

Впоследствии все существующие инновации в управлении персоналом постоянно анализируются и корректируются по необходимости.

Исследования многих авторов, в том числе и зарубежных, притягивают к себе взгляды тем, что они масштабно изображают то, что организации, которые склонны к инновационной деятельности применяют в своей работе такой кадровый менеджмент:

- обучение наперед, которое необходимо для развития потенциала работников;
- хорошая оплата труда работников;
- привлечение новых сотрудников и удержание старых эффективных;
- планирование и развитие карьеры сотрудников в организации;
- система поощрений и поддержки персонала, для достижения высокого результата деятельности;

- существенный обмен информацией, необходимой для достижения высоких организационных результатов;
- вознаграждение за инициативность и самостоятельность сотрудников.

В управлении персоналом наблюдается очень важная роль сотрудников в инновационной деятельности кадрового менеджмента. Главной тенденцией HR-менеджмента представляется индивидуальный подход к каждому сотруднику. Ведь нужно учитывать все особенности работников, так как утверждение инновации напрямую зависит от работников организации.

Внедрение инновации также может быть воспринято отрицательно. Именно поэтому, прежде чем вводить инновацию, нужно подготовить персонал к нововведениям. Данные направления находят свое отражение в таких управленческих решениях:

- увеличение уровня образованности работников: хорошо образованные сотрудники будут легче поддаваться инновациям, а также выступать новаторами новых идей;
- технологизация в управлении и производстве: предоставление технических оснащений в свободном доступе;
- предоставление свободы персоналу в высказывании личного мнения об изменениях, проходящих в отделе: проведение дискуссий и консультаций с работниками на тему нововведений;
- поддержание коммуникации сотрудников всех подразделений;
- предоставление возможности и поощрение персонала в самостоятельности и творческих инициативах;
- предоставление персоналу возможности для изучения объемов информации для дальнейшего достижения организационных целей.

Рассмотренное инновационное управление персоналом обеспечивает ясное представление о том, что главное место в управлении организацией занимает работник. Ведь вся деятельность, направленная на максимизацию прибыли, основывается на удовлетворении потребностей персонала. Развитие сотрудников обеспечивает эффективную работу организации. Каждая

организация определяют свой стиль в управлении самостоятельно. Более того, она принимает все возможные меры по реализации инновационной политики на практике в кадровой службе.

Таким образом, основным аспектом, необходимым для удачного развития организации, - это отношение к сотрудникам в коллективе. Ведь трудно стимулировать людей к работе, если у него нет хороших взаимоотношений в коллективе и желаний для внедрения качественных инноваций. Также, не менее важно, анализировать и тестировать рабочих, чтобы выделить схожие типы личности и объединить сотрудников в единую сплоченную команду. Только с высоким желанием работать, с комфортными условиями и надежными людьми рядом - организация будет успешно функционировать и займет лидирующие позиции.

Список использованных источников:

1. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: учебное пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для ВУЗов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
3. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – 2-е изд. пере-раб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.
4. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева// Управленческое консультирование. - 2018. -№ 2(50). -245 с.
5. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. – 2018. – №10. – 343 с.
6. Павлова Ю., Томайлы Д., Синева Н.Л. Формирование инновационных и креативных менеджеров В сборнике: Инновационные технологии управления Всероссийская научно-практическая конференция. 2014. С. 29-31.

7. Пережогина К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом //Молодой ученый. — 2015. — №4. — 408 с.
8. Синева Н.Л. Менеджмент организации: моделирование инновационной деятельности: учебно-методическое пособие / Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. Нижний Новгород, 2015.
9. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Исламова Г.И. Исследование качеств менеджера по управлению персоналом как эффективного маркетолога: компетентностный подход Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-2. С. 390-393.