Коноплева Г. И., Кручинина Е. В.
G. I. Konoplyova, E. V. Kruchinina

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE INNOVATIONS IN A PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Коноплева Галина Ивановна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, маркетинга и государственного управления Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Котовского, 12. E-mail: konoplyova59@mail.ru.

Galina I. Konoplyova – PhD in Economics, docent, management, marketing and public administration department, Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681013, Khabarovsk territory, Komsomolsk-on-Amur, 12 Kotovskogo str. E-mail: konoplyova59@mail.ru.

Кручинина Елизавета Вячеславовна – студентка кафедры менеджмента, маркетинга и государственного управления Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681021, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Котовского, 8. E-mail: 09medeya199594ek@gmail.com.

Elizaveta V. Kruchinina – a student, management, marketing and public administration department, Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681021, Khabarovsk territory, Komsomolsk-on-Amur, 8 Kotovskogo str. E-mail: 09medeya199594ek@gmail.com.

Аннотация. Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме – внедрению инноваций в систему управления персоналом организации, от успешности осуществления которых зависит функционирование предприятия в целом. Статья имеет междисциплинарный характер – написана на стыке двух дисциплин: «Управление персоналом» и «Управление инновациями». В статье даны определения понятий «инновация в системе управления персоналом» и «инновационные технологии», сформулированы основные цели предприятия. Значительное внимание уделено основным принципам, на которых базируется управление производством и персоналом.

Summary. The article is devoted to a relevant problem of today – to introduction of innovations in a personnel management system of the organization which success of implementation functioning and the enterprises in general depends on. Article has cross-disciplinary character, it is written on a joint of two disciplines: «Personnel management» and «Innovations management». In article definition is given to the concepts «innovation in a personnel management system» and «innovative technologies», their main objectives for the enterprise. Considerable attention is paid to the basic principles which production and personnel management are based on.

Ключевые слова: система управления персоналом, инновации, инновационные технологии, эффективность управления, принципы управления производством, принципы управления персоналом, проблемы управления персоналом, виды инновационных технологий.

Key words: personnel management system, innovations in personnel management, innovative technologies, effective management, principles of production management, principles of personnel management, personnel management problems, types of innovative technologies.

УДК 338.2

Актуальность выбранной темы обуславливается тем, что любая структура управления подвергается изменениям и непрерывному совершенствованию, а особенно система управления самым ценным и переменчивым ресурсом организации – персоналом. Качество производимой продукции или оказываемых услуг, исполнительность и дисциплина, а также высококомпетентный уровень управления должны быть стабильны и постоянны, но сами процессы, методы и принципы управления персоналом следует адаптировать к изменениям внешней среды.

Реализацию бизнес-стратегии современного предприятия трудно представить без квалифицированного, мотивированного и вовлечённого персонала, чьи уникальные компетенции, профессиональный и личностный потенциалы являются решающим фактором повышения эффективности организации в условиях динамичных изменений среды. В связи с этим компетентностный подход стал важной составляющей системы управления персоналом предприятия. На сегодняшний день организации считают, что персонал как стратегический ресурс должен обладать, в первую очередь, компетентностью – знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения работы.

Элементы системы управления персоналом должны быть *адаптивными, функционально гибкими, трансформируемыми, взаимозаменяемыми*.

Изменения необходимы внутренней среде организации, они позволяют адаптировать поведение, чтобы стабильно функционировать во внешней среде. Следовательно, скорость реакции предприятия на изменения внешней среды обеспечивает ему дополнительное преимущество и основу успеха в конкурентной борьбе, особенно на высокотехнологичном рынке. Нововведения в организационной структуре управления и системе управления персоналом подталкивают предприятие на развитие, прогресс и оживление его системы.

Инновации в системе управления персоналом предполагают поэтапное обновление системы персонала или её функций по отдельности путём внедрения и реализации нововведений, нацеленных на оптимизацию деятельности организации.

Причины и цели введения инноваций в управление персоналом могут быть следующими:

- 1) планирование потребности в трудовых ресурсах в соответствии с состоянием рынка труда и со стратегией организации;
- 2) успешная адаптация вновь принятых сотрудников, обучение и подготовка рабочих, специалистов и руководителей;
- 3) оптимизация коммуникационного менеджмента;
- 4) совершенствование системы оценки и стимулирования труда;
- 5) стабилизация кадрового состава и своевременное перемещение или увольнение неэффективных сотрудников.

Для грамотного осуществления нововведений в системе управления персоналом следует учитывать принципы, на которых они основываются:

- современные технологии бросают вызов существующему управлению;
- технологии не распространены на других предприятиях;
- нововведения являются системными, включающими спектр методов, процессов, направленных на улучшение работы.

Инновационный подход позволяет в значительной мере реализовать индивидуальный творческий потенциал, профессиональный рост работника.

Целью деятельности любой организации является формирование стратегических преимуществ над конкурентами и более долгосрочной конкурентоспособности. Поэтому и инновационное управление должно способствовать её осуществлению, основываясь на следующих принципах:

- 1) комплексности и системности внедрения инноваций;
- 2) непрерывности и последовательности процесса введения инноваций;
- 3) повышения с помощью нововведений эффективности управления организацией.

Инновации внедряются и реализуются в организации на основе существующих принципов.

Принципы управления персоналом и принципы управления производством взаимосвязаны между собой, так как направлены на максимально эффективное достижение цели предприятия в целом.

Основные принципы управления производством представлены в табл. 1.

Таблица 1

Принципы управления производством

Название принципа	Значение
Принцип научности	Систему управления и её деятельность следует основывать на экономических законах; управление производством строить на знаниях общественных законов, осуществлять с учётом их требований и сложившейся ситуации на базе научного прогноза развития экономики. Решения основываются на индивидуальном подходе с учётом определённых условий производства
Принцип специализации и кооперации труда	Заключается в анализе, то есть разделении на составные части работ и их синтезе для достижения цели; в данном случае при реализации принципов возникает синергетический эффект, приводящий к приумножению результата
Принцип главного звена	Обозначение основного направления, определяющего эффективность деятельности предприятия и персонала, а также концентрацию на нём действий аппарата управления
Принцип эффективности	Подбор оптимальных для конкретных условий производства организационно-правовых форм, которые соответствуют формам собственности и целям работников, специализации и размерам производства, материально-технической базе
Принцип единоначалия и коллегиальности	Руководитель объекта управления пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию, несёт личную ответственность за работу; но к процессу подготовки управленческих решений руководителю следует привлекать специалистов, использовать коллективный опыт
Принцип подбора и расстановки кадров	Использование управленческого персонала с учётом его компетенций: сотрудник должен занимать такое место в структуре управления, где его деятельность будет наиболее эффективна
Материальное, нематериальное и социально-психологическое стимулирование работников	При правильном использовании остаются мощными рычагами управления, а развитие рыночных отношений создаёт большие возможности для всестороннего воздействия на интересы людей, усиления их заинтересованности в повышении эффективности производства
Принцип ответственности	Правильная расстановка производственного персонала по рабочим местам, чтобы в любое время точно устанавливать ответственного за выполнение работы, операции; работники несут материальную ответственность за упущения в работе, несвоевременное исполнение служебных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины и т. д.
Принцип первичности функций управления персоналом	Состав подсистем управления персоналом, организационная структура управления, требования к сотрудникам и их численность зависят от содержания, количества и трудоёмкости функций по управлению персоналом
Принцип экономичности управления	Предполагает взвешенное решение, устанавливающее компромисс между эффективностью и экономичностью системы; повышение отдачи производства с уменьшением доли затрат на систему управления

В табл. 2 представлены к рассмотрению принципы управления персоналом.

Таблица 2

Принципы системы управления персоналом

Название принципа	Значение
Принцип системности	Человеческий ресурс в организации рассматривается как динамичная, целенаправленная, развивающаяся система, в основе которой на входе лежат его знания, умения и навыки, применяемые в производственном процессе, вследствие чего на выходе во внешнюю среду персоналом предоставляется конечный ресурс – конкурентоспособный товар или услуга
Принцип комплексности	Формируя систему управления персоналом, необходимо учитывать внутренние и внешние факторы, влияющие на систему, и данные факторы следует рассматривать во взаимосвязи
Принцип актуальности	Осуществление компетентностного подхода в управлении персоналом соответствует кадровой ситуации; формирует решения актуальных проблем персонала предприятия, которые основаны на современном опыте и научно-технических разработках
Принцип непрерывности	Заключается в сведении к минимуму простоев технических средств управления, уменьшении времени на документооборот системы управления
Принцип преемственности	Организационная культура, включающая в себя ценности, компетенции, приобретённые работниками на предприятии, распространяются внутри него, что повышает результаты деятельности, поддерживает и развивает его конкурентные преимущества
Принцип опережающего развития	Профессионализм и компетенции работников совершенствуются, чтобы обеспечить запас знаний, востребованный при решении сложных задач или нестандартных проблем организации
Принцип саморазвития	Возможности для раскрытия творческого потенциала персонала, чтобы активировать внутренние механизмы развития, которые, в свою очередь, усиливают мотивацию к эффективному труду
Принцип эффективности	Работа в области применения компетентностного подхода в управлении персоналом поддерживает необходимый уровень экономического, организационного и социального обеспечения предприятия

В табл. 1 и 2 показано, как принципы управления производством и персоналом взаимодействуют друг друга и составляют единое целое. Эффективность управления производством в организации значительно возрастает за счёт внедрения инноваций в систему управления персоналом и инновационных технологий в производство.

Формирование инновационной системы управления персоналом невозможно без применения инновационных технологий управления.

Инновационной технологией определяют совокупность методов, обеспечивающих внедрение и реализацию конкретного нововведения или инновации.

Основными видами инновационных технологий являются:

- тренинг как метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок;
- внедрение новых систем в организационные процессы;
- консалтинг – внешнее консультирование руководителей в финансовой, юридической, коммерческой, технической или технологической областях для решения определённой проблемы;

- инжиниринг – техническое консультирование для подготовки производственного процесса;
- трансферт – передача внешнему специалисту права владения ценными бумагами.

Инновации касаются не только технологического процесса, но и системы управления персоналом, что даёт возможность повысить производительность труда, качество товаров и услуг.

Современные системы управления персоналом предприятий должны успешно решать проблемы (см. рис. 1).

Рис. 1. Проблемы системы управления персоналом

Проблемы, представленные на рис. 1, могут быть эффективно решены с помощью инновационных методов управления. С этой целью следует создавать, внедрять и развивать методы и программы подбора, адаптации, мотивации, обучения и оценки персонала. Инновационное управление персоналом отображает профессиональную успешность, и это приводит к созданию инновационной системы отбора, адаптации и обучения сотрудников.

Со своей стороны персонал должен проявлять большую гибкость и адаптивность мышления и действий, стремление к творчеству, особую систему восприятия, самореализацию и взаимодействие с системой управления. Нововведения начинаются и касаются в первую очередь высококомпетентных сотрудников, желающих освоить и внедрить инновации.

Для отбора таких инновационных менеджеров следует тестировать кандидатов на наличие качеств инновационного управления, которые включают в себя в первую очередь организационные способности, инициативность, творческое мышление и целеустремлённость.

Инновационное управление повышает конкурентоспособность компании, так как обеспечивается высокий результат внедрения и реализации нововведений путём стимуляции творческих достижений.

Для успешного применения инновационных методов и подходов управления следует учитывать некоторые особенности управления персоналом:

1. Интеллектуальное развитие людей предполагает эмоционально осмысленную реакцию на любое внешнее воздействие, под которым подразумевается двустороннее взаимодействие между сотрудником и предприятием.

2. Сотрудники способны непрерывно развиваться, что является важнейшим стратегическим ресурсом, который необходим для повышения эффективности работы организации.

3. Увеличение трудовой жизни современного человека (30–50 лет) обеспечивает долговременное сотрудничество на уровне «работник – организация». Успешнее накапливаются и передаются знания, дающие организации конкурентные преимущества.

4. Осознание сотрудником своих целей повышает производительность его труда, усиливает мотивацию, способствует наибольшей отдаче трудовому процессу; таким образом, происходит удовлетворение интересов и потребностей обеих сторон – работника и организации.

В заключение отметим, что управление персоналом с каждым годом усложняется и всё больше превращается в точную науку. Для успешной работы в инновационной системе управления персоналом будет необходим не только интеллектуальный капитал, включающий в себя аналитический склад ума, но и постоянное профессиональное развитие, оперативность принятия решений и гибкость к быстро происходящим изменениям в инновационных технологиях.

Для внедрения инноваций в систему управления персоналом требуются высокие затраты и компетентность персонала, но их стоит реализовывать, поскольку в дальнейшем это приведёт к положительному результату: дополнительной прибыли, грамотному воздействию на работников, эффективному мотивированию их к выполнению должностных обязанностей и творческому развитию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина. – М., 2009. – 554 с.
2. Долженко, Р. А. Инновации в системе управления персоналом / Р. А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1(99). – С. 149-153.
3. Клочков, А. К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.
4. Кремнев, Р. Г. Реализация инновационной стратегии организации как фактор реализации проблем занятости: автореф. дис. ...канд. экон. наук / Кремнев Роман Геннадьевич. – М., 2000. – 18 с.
5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев // Финстатинформ. – 2013. – № 2. – С. 33-38.
6. Плотницкая, М. Р. Понятие «персонал» в контексте управления человеческими ресурсами / М. Р. Плотницкая // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2013. – Вып. 1. – С. 56-62.
7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учеб.-практ. пособие. / А. Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2016. – 290 с.