DOI: 10.17117/na.2016.03.01.148

Поступила (Received): 27.03.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.148.pdf>

Караджаева К.Б. Инновации в управлении

Karadzhaeva K.B.
Innovation in management

Статья посвящена одной из актуальных экономических проблем – инновационным преобразованиям в системе управления персоналом. Персонал является важнейшей частью любой организации и представляет собой один из самых ценных ресурсов инновационного развития. Поиск новых подходов к управлению развитием персонала на сегодня является необходимым условием успешного функционирования любой организации

Ключевые слова: инновация, стратегия, самореализация, ресурсы, эффективность

Караджаева Ксения Байрамовна

Магистр

Рязанский государственный радиотехнический университет

The article is devoted to one of the most pressing economic problems – of innovation in personnel management system. The staff is the most important part of any organization and is one of the most valuable resource of innovative development. The search for new approaches to the development of management personnel today is a prerequisite for the successful functioning of any organization

Key words: innovation, strategy, self-realization, efficiency, resources

Karadzhaeva Kseniya Bayramovna

Master

Ryazan state radio engineering university

За последний век инновации стали неотъемлемой частью развития практически каждой компании во всем мире. Такие аспекты рынка как глобализация, конкуренция, изменения в государственном регулировании – заставляют компании переходить к новым принципам управления и позволяют осознавать роль инноваций в экономическом развитии компании. Если в конце двадцатого века стратегия инновационного развития была характерна для отдельной фирмы, то в начале двадцать первого века становится государственной политикой и является одним из главных национальных приоритетов.

На сегодняшний день разработан проект Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года в соответствии с Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике». Одной из основных задач стратегии является: развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций.

Сегодня, большинство компаний не уделяют должного внимания всесторонней оценке эффективности управления, а зря, именно персонал является основной созидательной силой компании и, развитие его потенциала напрямую влияет на успешную деятельность компании.

Таким образом, изучение инноваций в сфере управления персоналом, внедрения методик управления, направленных на повышение эффективности деятельности сотрудников, выявление особенностей системы управления кадрами, представляет большой научный интерес и является крайне актуальными.

Инновации в управлении персоналом – это целенаправленная деятельность современной организации по внедрению обновлений в управление компании на основе нововведений, позволяющих организации в современных рыночных условиях сохранять конкурентоспособность, а также более эффективно использовать одну из важнейших подсистем организации – кадры.

Для того чтобы компания могла внедрить инновации в традиционную систему управления необходимо выполнение нескольких условий:

- инновации должны носить системный характер и включать в себя различные методы и процессы;
- инновации являются частью непрерывного процесса нововведений, со временем приводящего к усовершенствованиям;
- инновации – это новые принципы, которые бросают вызов традиционной системе управления компании.

Данные аспекты показывают нам состояния, при которых инновации в управлении персоналом могут способствовать продолжительному успеху организации.

Инновации в управлении трудовыми ресурсами требуют от персонала специфическую ловкость познания, результативную систему оценки, понимание материала, личный вызов, а также потребность творчества, самореализацию и интегрирование с социумом. Инновации направлены в первую очередь на высококвалифицированные трудовые ресурсы, центральным звеном которых является личность новатора-менеджера. Новатор-менеджер оказывается ключевой фигурой в инновационном управлении компании, для которой особую роль имеет высокая внутренняя мотивация и особая ценность труда.

Для продуктивной самореализации личности ключевыми моментами оказывается желание и возможность к развитию. Трудно перечислить все личные качества профессионала, но чем их больше, тем эффективнее сотрудник будет работать.

Проанализировав интерпретации известных авторов к формулировке термина «профессиональная самореализация» можно заключить, что значительное количество авторов рассматривают ее как действие по усовершенствованию и применению своих возможностей и способностей на практике.

Тенденции развития инноваций во всех сферах жизни общества требуют от личности постоянного развития, где каждый должен находить возможность приводить собственную профессиональную деятельность согласно требованиям времени, постоянно совершенствовать свой профессиональный статус, познавать новейшие информационные технологии; стараться развиваться и самосовершенствоваться; быстро и эффективно реагировать на внешние перемены и новые вызовы. Если человек останавливается в своем развитии, то он начинает что-то терять в каких-то своих сферах жизнедеятельности работа это или учеба, абсолютно не важно. Развитие общества не стоит на месте и для того,

чтобы быть успешным, необходимо «идти в ногу» со временем и постоянно развиваться. Отсутствие развития влечет за собой неизбежные потери, отставание в развитии современного общества, а вследствие и проблемы в профессиональной, образовательной деятельности, в том числе как в развитии компании, так и страны в общем.

Основная сущность инновационного управления заключается не только в направленности на изменения существующей практики, но и в создании принципиально нового подхода в управлении персоналом, более того, в постоянной генерации иной практики. То нововведение, которое уже принято персоналом не перестает быть новым, но лишается черты инновационности. Как сказал Энтони Стаффорд Бир британский кибернетик: «Все, что работает уже устарело». Поэтому, инновации применительно к трудовым ресурсам должны не ограничиваться нововведениями, а постоянно идти на опережение развития и стать основным вектором работы и ценностью сотрудников компании.

Проанализированный опыт позволил экспертам Организации Объединенных Наций отметить ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере управления:

- эффективное руководство (при этом оно должно быть «невидимым», т.е. руководитель не отождествляет новшества со своей личностью);
- наличие слаженной команды и партнерских связей;
- постановка SMART – целей и создание благоприятных условий для их достижения;
- формирование механизма контроля, позволяющего измерять масштабы перемен по сравнению с определенными исходными показателями;
- наличие системы вознаграждения, стимулирующей творческое мышление и позволяющей раскрывать новаторский потенциал, который в других условиях остался бы невостребованным;
- поощрение обучения персонала как дополнительный источник мотивации на протяжении всей жизни;
- поощрение разнообразия и творческого подхода к решению поставленных задач;
- обмен знаниями и налаживание профессиональных связей как между компаниями внутри одной страны, так и развитие международных партнерских отношений.

Нужно помнить, что инновации в управлении – это не цель, а один из способов развития управления в целях повышения эффективности работы сотрудников, а также развитию организации в общем. Нужно отметить, что основное направление инноваций в управлении заключается в развитии инновационного поведения сотрудников – через его организацию, для создания специальной инновационной культуры поведения. Важным является само отношение сотрудников к переменам в организации и организация инновационной деятельности самих сотрудников.

На основании всего вышеизложенного можно сформулировать основную цель инновационной системы управления персоналом: обеспечение компании сотрудниками, постоянно генерирующими инновации во всех аспектах своей

профессиональной деятельности, их результативное использование с помощью создания условий для введения инноваций, профессионального и социального развития персонала на благо самих сотрудников, организации и общества.

Список используемых источников:

1. Кубатиева Ф. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. Октябрь 2009.
2. Корчажкина О.М. Обучение в условиях информатизации // Народное образование. 2008. № 6. С. 169-175.
3. Тарелкина Т. Управление по целям // Менеджмент сегодня. №1. 2003. С. 23-32.
4. Друкер П. Практика менеджмента. М.: Вильямс, 2000.
5. Панюкова С.В. Использование информационных и коммуникационных технологий в образовании. М. 2010. 224 с.
6. Российские общеобразовательные порталы и сайты. URL: <http://www.alleng.ru/edu/educ.htm>

© 2016, Караджаева К.Б.
Инновации в управлении

© 2016, Karadzhaeva K.B.
Innovation in management