В процессе осуществления организационных изменений руководству организации необходимо осознавать, что главное условие успеха предпринимаемых в организации преобразований – это готовность и желание членов организации реализовать свой потенциал для достижения поставленных целей, максимально используя имеющиеся у них способности и возможности, понимая при этом, что возможны объективные трудности и преграды на пути перемен.

«Мудрость — это способность предвидеть последствия совершаемых действий, готовность пожертвовать сиюминутной выгодой ради больших благ в будущем» (Р. Акофф).

В процессе управления организационными изменениями также обязательно и важно учитывать возможные негативные последствия внедрения новшеств и заранее находить способы устранения их негативного влияния.

«Все перемены связаны с неудобствами, даже если это перемены к лучшему» (Сэмюэл Джонсон).

Таким образом, рассуждая о роли и значении организационных изменений в «жизни» организаций, несомненно, можно согласиться со следующими утверждениями:

«Совершенствоваться – значит меняться, быть совершенным – значит меняться часто» (Уинстон Черчилль).

«Управлять переменами нельзя. Но их можно опережать» (П. Друкер).

«Самое главное в жизни — делать все вовремя» (Ли Якокка).

«Единственный путь к достижению прочной устойчивой жизни — непрерывное движение вперед» (Г. Уоллес).

1. Акимова Т.А. Теория организации: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 367с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – 4-е изд, перераб. и доп. – М: Проспект, 2012. - 613с.
3. Мельчекова О.Г. Теория и практика менеджмента организации: учеб. пособие /О.Г. Мельчекова; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. Ун-та], 2016. - 140с
4. Мельчекова О.Г. Теория организации: методология и практика применения: учебное пособие /О.Г. Мельчекова, Т.В. Кочергина, А.Ю. Рябцев; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Издательство УрГЭУ, 2018. - 203с.
5. Мельчекова О.Г. Управленческие решения: теория и практика принятия и реализации: учеб. пособие/О.Г. Мельчекова; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. Ун-та], 2017. - 139с.
6. Райченко А. В. Общий менеджмент: учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / А. В. Райченко; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 282с.

Савицкая О.Е., Лукьянова О.П.

Инновационные направления стратегического управления персоналом

*АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации» Волгоградский
кооперативный институт (филиал)
(Россия, Волгоград)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-207

idsp: ljjournal-10-2019-207

Аннотация

В статье рассматривается широкое применение инновационных технологий в системе управления персоналом, за счет которых предоставляется возможность

эффективной работы предприятия в целом, за счет крепких взаимосвязей между подразделениями предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, инновация, стратегия, менеджмент, инновационные технологии

Abstract

The article discusses the widespread use of innovative technologies in the personnel management system, due to which the opportunity is provided for the efficient operation of the enterprise as a whole, due to the strong relationships between the departments of the enterprise.

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

Развитое общество применяет в своей системе управления инновационный тип управления, что является особо значимым показателем при анализе ее управления. Все зависит от человеческих ресурсов отражающих свое сущность в направлениях, представленных на рисунке 1. При условии только трех критериев инновационные направления в области управления персоналом смогут быть реализованы в стратегическом периоде, именно инновации бросающие вызов традиционному управлению, с большим количеством методов и процессов в непрерывном процессе нововведений.

Рисунок 1 – Инновации в системе управления персоналом

На практике существуют несколько принципов инновационной деятельности организации:

1. Применение управленческих инновации во всех подразделениях предприятия.
2. Поиск благоприятных способов решения проблем, путем отслеживания реакции персонала на нестандартные ситуации.
3. Комфортная среда для экспериментов по внедрению инновации с минимальными рисками. В виду того, что не все руководители позволяют персоналу применять на практике все идеи, хорошая модели для экспериментов может стать определенной тестовой базой ограниченного промежутка времени.
4. Инновации должны быть системными.

В развитом обществе невозможно существовать без применения различных гаджетов (мобильные телефоны, компьютеры, ноутбуки и т.п.) что является закономерностью в наличии различных информационных носителей у предприятия, которые упрощают работу с информацией. В виду цифровизации общества и информационным технологиям работа с персоналом должна направляться на решение:

- целостного внедрения современного компьютерного оборудования и технологий;
- организацию виртуальных офисов.

К основным технологиям программного обеспечения можно отнести взаимодействие посредством онлайн общения и удаленный доступ (решение задач в области кадрового менеджмента), за счет создания баз данных (помощь в кадровой статистике), взаимодействие по персональным электронным почтам сотрудников и т.д. Большая часть инноваций иницируются менеджерами по персоналу, обуславливаясь тем, что профессионал лучше видит существующую потребность во внедрении инновации.

Выявление инновационных изменений в действующей системе управления персоналом и предложение механизма управления инновационным потенциалом персонала предприятия возможна, только при объективной оценке и выявления факторов. Существующие подходы к понятию управления персоналом гласят о разносторонности субъектов, куда входят не только линейные и высшие руководители, но и службы управления персоналом. Также существует позиция по выведению функций управления персоналом, демонстрируя те действия, процессы которые необходимо осуществлять для достижения этих целей. Также существует такой подход, где взаимодействуют объект и субъект, или механизмы и технологии, или инструменты и процедуры реализации функций управления персоналом. Достаточно привлекательным подходом является процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния в совместную продуктивную деятельность руководителей и исполнителей, такой подход демонстрирует обществу единство субъекта и объекта управления, за счет целенаправленного воздействия объекта управления (социальные отношения, процессы, группы, социальные ресурсы и сам человек) на субъект.

Система управления персоналом выступает основополагающей в функционировании любого предприятия предопределяя успех ее развития. Для более ясного восприятия системы управления персоналом следует прибегать к рассмотрению всех подходов менеджмента. Любые усовершенствования в системе управления персоналом представляют сложный процесс, требующий учета множества критериев.

Предлагается исследовать инновационный процесс, в широком смысле который понимается как использование конечного результата в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам. Обобщая данные по месту применения выделяются три группы нововведений (рисунок 2).

Рисунок 2 – Группы нововведений

Для инноваций ведущими признаками будут являться:

- тесная связь с практическим использованием оригинальных решений, что является отличительной особенностью от технических изобретений;
- конкретизация социальной выгоды для пользователя;
- первичное применение новшества на предприятии несмотря на возможное ранее их применение;
- высокие риски связанные с творческим подходом.

Инновационной восприимчивостью персонала станет способность сотрудников предприятия формировать и исследовать инновации, основой инновационной восприимчивости персонала предприятия является стремление к получению новых умений и преимуществ. Для того чтобы вовлечь персонал в инновационный процесс руководителю предприятия необходимо знать некоторые обязательные фазы:

- Рационализация знаний;
- Заинтересованность;
- Детализация формы рассматриваемого изменения посредством приобретения информации;
- Усвоение легитимности и раскрытие диссонанса между этапами оценки и интеграции с внедряемой инновацией.

Под кадровыми новшествами понимается особая деятельность по развитию и внедрению нововведений, направленная на улучшение способностей кадрового персонала эффективно решать задачи, направленные на развитие предприятия в сложных условиях жесткой конкуренции. Нововведения можно классифицировать согласно, их особенностей [1]:

- по масштабу: мелкие; средние; крупные.
- по объектам: предприятий; структурных подразделений, филиалов; отдельных кадровых работников.
- по степени осознания сотрудниками: как необходимые осознаваемые; как необходимые неосознаваемые.
- по времени для подготовки внедрения: без подготовки; с подготовкой.
- по масштабу действия: межорганизационные; внутриорганизационные.
- по инновационному потенциалу: модифицирующие; улучшающие; радикальные.
- в зависимости от области управления в кадровой работе поведением сотрудников: управления здоровьем и безопасностью сотрудников организации; управления мотивацией активной трудовой деятельностью сотрудников организации; управления условиями труда сотрудников, а также дисциплиной; управления конфликтными ситуациями.
- по методике управления персоналом: планирования деятельности с сотрудниками предприятия; высвобождения сотрудников; отбора сотрудников; адаптации сотрудников; использования сотрудников; маркетинга сотрудников; организации деятельности сотрудников; деловой оценки сотрудников.
- по методике управления эффективного развития персонала: аттестации сотрудников; формирования кадровых резервов для возможного замещения руководства; организации методики подготовки, повышения квалификации сотрудников; управления социальным ростом сотрудников; управления профессиональным продвижением сотрудников.

Поскольку управление нововведениями в кадровой службе это всегда целенаправленная деятельность менеджеров, то эффективность деятельности обеспечена перспективными и текущими целями предприятия. Как правило надобность в инновационных направлениях работы с персоналом появляется, когда приходит новый менеджер, реорганизуя деятельность предприятия, изменяя технологии. Анализ и поиск нужных нововведений для предприятия необходим как в кризисной ситуации, так и в устойчивом развитии. В кризисной ситуации поиск будет коротким, при стабильном развитии предприятия – длительным. Основным критерий эффективности и прибыльности принадлежит выбору инноваций. Внедрение и сопровождение инноваций осуществляет только менеджер или администрация предприятия.

1. Авдоница М.С., Шитова В.А. Инновации в сфере управления персоналом // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 9(53). URL: <https://sibac.info/journal/student/53/134322> (дата обращения: 30.09.2019).
2. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. — №4. — С. 403-408. — URL <https://moluch.ru/archive/84/15520/> (дата обращения: 02.09.2019).
3. Яшкова Е.В. Инновации в сфере управления персоналом // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. - С. 173 – 178

Салимьянов М.Р.

Проблемы водопотребления

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет
информационных технологий, механики и оптики (ИТМО)
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-208

idsp: lj-10-2019-208

Аннотация

В статье отражены проблемы потребления водных ресурсов.

Ключевые слова: водные ресурсы, проблемы водопотребления, качество воды, засоление вод.

Abstract

The article reflects problems of water consumption.

Key words: water resources, water consumption problems, water quality, salinization of water

*Вода - ценный, абсолютно необходимый человеку ресурс
(«Водная хартия» Европейского совета 1976г.)*

Вода очень важна для выживания человека. Это больше, чем любое другое вещество, которое заставило всех стремиться к устойчивому управлению водой во всех аспектах. Работа в области обеспечения устойчивости водных ресурсов и эффективности использования воды имеет решающее значение в современном мировом сценарии и в свете будущего.

Сейчас на планете живет 7,5 миллиарда человек. В зависимости от различных моделей демографических изменений, к концу столетия численность населения Земли будет варьироваться от 9,5 миллиарда до 13,3 миллиарда человек. Выступая с докладом, руководитель демографического отдела ООН Джон Уилмот озвучил