РАЗДЕЛ XIII. МЕНЕДЖМЕНТ

Бабкин И.П., Ерохина Е.В.

Инновации в управлении персоналом

КФ МГТУ им. Баумана
(Россия, Калуга)

doi: 10.18411/lj-12-2019-139

idsp: ljournal-12-2019-139

Аннотация

В статье исследована концепция инноваций, ее применение в области управления персоналом. Показана необходимость использования инновационных технологий в управлении кадрами. Установлено, что благодаря грамотному управлению персоналом, возможно наладить эффективную работу на предприятии.

Ключевые слова: инновация, работник, управление персоналом.

Abstract

The article explores the concept of innovation, its application in the field of personnel management. The necessity of using innovative technologies in personnel management is shown. It is established that thanks to competent personnel management, it is possible to establish effective work in the enterprise.

Keywords: innovation, employee, personnel management.

В последние годы, в нашей повседневной жизни, мы все чаще сталкиваемся с понятием «инновации». Их главная цель – удовлетворять, возникшие потребности людей в комфортной жизни и создавать новые инновации, способствующие улучшению деятельности людей. Это связано с тем, что современное общество стало обществом потребления. Существует множество взглядов, подходов к определению инноваций. Некоторые ученые определяют их как действия, процесс: генерирование и использование новых идей, технологий, продуктов. В этом смысле понятие «инновация» представляет собой процесс. Некоторые видят инновации как новую идею или продукт [2].

Успех компании во многом зависит от управления инновациями в организации, особенно 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 существует множество задач в области управления персоналом, 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 организации. Из-за его важности в реализации и необходимости постоянного внимания, на предприятиях уделяется значительная роль человеку в системе управления (HR-менеджмент), из-за сложности в реализации и необходимости постоянного внимания.

Чтобы получить максимальную выгоду от работы с людьми, необходимо использовать инновационные методы управления, без которых довольно сложно реализовывать программы работы с персоналом в организациях, где успех в большей мере зависит от инноваций.

В современном обществе существует множество способов управления организациями, и их успех и реализация во многом зависят от решений лидеров и ресурсов, необходимых для внедрения инновационных технологий.

Развитие системы управления инновациями в организации, является одним из важнейших показателей эффективности ее управления. Это связано с тем, что человеческие ресурсы являются основным капиталом организации.

В области управления персоналом выделяют основные направления - инновации [4]:

- Инновационный маркетинг человеческих ресурсов - это направление ставит цель формирование высококвалифицированного потенциала организации в области кадров.
- Инновационный технологический кадровый менеджмент - новые методы работы, направленные на изучение персонала, связанного с использованием современных и новых технологий.
- Инновационный образовательный менеджмент – направлен на нововведения в сфере подготовки специалистов в образовательном процессе.

Существует ряд условий, при которых инновации в сфере управления персоналом ориентированы на долгосрочную перспективу:

1. инновации основаны на принципе оспаривания традиционного управления;
2. должны проводиться систематические инновации, включая большое количество методов и процессов;
3. инновации являются частью непрерывного процесса нововведений.

Инновационные методы управления персоналом в настоящее время стараются все больше отходить от привычного для многих материального стимулирования. Доказано, что обещанное материальное вознаграждение позволяет достичь концентрации усилий работников, сфокусированных на некоторой цели. Однако там, где требуются нестандартные решения, оплата приведет к снижению производительности труда [5].

Следующие методы используются в качестве инновационных методов обучения сотрудников:

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. Кейс-метод. 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.

Существует несколько принципов организации инновационной деятельности [5]:

- Необходимо подробно объяснить и доказать персоналу организации необходимость управления инновациями в различных подразделениях компании.

- Постарайтесь найти наиболее выгодный способ решения проблем в вашей организации. Отслеживайте ответы сотрудников на сложные проблемы и задачи, которые решаются впервые. Необходимо проанализировать все другие способы решения проблемы и выяснить, как ее решить: принять стандартные методы, идеи или конкурентов, которые уже были опробованы. Сотрудников надо поощрять в решении задач нестандартными путями.
- Необходимо создать среду, в которой можно проводить эксперименты, чтобы внедрить инновации без потерь для организации и с минимальным риском. Не каждый менеджер может предоставить сотрудникам все идеи на практике, поэтому хорошая идея - создать конкретную модель для эксперимента, в которой любая идея может быть проверена ограниченным числом людей за ограниченное время [3].
- Инновации должны быть не разовыми, а циклическими. Только так их реализация может привести к успеху компании, в противном случае их успех близка к провалу [6].

Несомненно, современному обществу просто не по силам представить себе жизнь без применения разного рода гаджетов. К ним относятся мобильные телефоны, компьютеры, ноутбуки, планшеты и многое другое, что мы, люди, придумали. Также в организации одинаково важно иметь различные информационные носители, чтобы облегчить работу и обработку существующей информации.

В настоящее время, с преобладанием информационных технологий, работа кадров должна сосредоточиться на решении важных вопросов:

- целостное внедрение современного компьютерного оборудования и технологий при сборе и анализе данных;
- организация виртуальных офисов - системы прямого доступа и динамичное сотрудничество людей далеко друг от друга.
- Можно перечислить основные технологии, основанные на использовании программного обеспечения (ПО) и приложений:
- взаимодействие через онлайн-общение и удаленный доступ - все это помощники для решения различных задач в области управления персоналом: помощь в заполнении электронных форм, анкет, дистанционное обучение, трансляция электронных копий личных документов и т. д.
- разработку базы данных, облегчающая учет и контроль кадровой статистики или других трудовых дисциплин;
- проведение конференций (включая видеоконференции) с сотрудниками из других более отдаленных секторов;
- отправку важной информации (например, новостей) в личные письма сотрудникам и т. д.

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

Инновационное управление людьми основано на следующих правилах:

существенной потребности в связи стратегий, необходимых для компании, с персоналом; экспертной оценке степени воздействия издержек на персонал и экономический уровень; создания нужного количества компетенций и профессиональных навыков для наиболее успешной работы.

Каждой организации нужны только те инновации, которые отвечают требованиям времени. Потребности должны быть ясными, чтобы каждый мог понять их. Во-первых, для этого выделяют несколько основных проблем, которые необходимо

решить немедленно. Затем, вам нужно проанализировать результаты и варианты, подходящие для решения. Наконец, выберите наиболее удачный вариант. 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 объясняют то, что организации, которые склонны к инновационной деятельности, применяют в своей работе элементы кадрового менеджмента:

- обучение, необходимое для развития потенциала работников;
- хорошая оплата труда работников;
- удержание старых эффективных сотрудников и привлечение новых;
- 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.

Рассмотренное инновационное управление персоналом дает четкое представление о том, что основное место в организационном управлении занимают сотрудники. В конце концов, все действия, направленные на максимизацию прибыли, основаны на удовлетворении потребностей людей. Развитие персонала обеспечивает эффективную работу организации. Каждая организация будет определять свой собственный стиль управления. Более того, она принимает все возможные меры по реализации инновационной политики на практике в кадровой службе.

Таким образом, основной аспект, необходимый для удачного развития организации, — это отношение к сотрудникам в коллективе. Ведь трудно стимулировать людей к работе, если у сотрудника 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.

1. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич // Управленческое консультирование. - 2013. -№ 2(50). -245 с.
2. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. - 2013. - №10. -343 с.
3. Павлова Ю., Томайлы Д., Синева Н.Л. Формирование инновационных и креативных менеджеров В сборнике: Инновационные технологии управ-ления Всероссийская научно-практическая конференция. 2014. С. 29-31.
4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления пер-соналом // Молодой ученый. -- 2015. - №4. - 408 с.
5. Синева Н. Л. Менеджмент организации: моделирование инновационной деятельности: учебно-методическое пособие / Нижегородский государ-ственный педагогический университет им. К. Минина. Нижний Новгород, 2015.
6. Яшкова Е.В., Перова Т.В., Синева Н.Л. Корпоративная культура инновационной организации как фактор эффективного функционирования персонала в системе внутреннего маркетинга Вестник Чувашского университета. 2014. № 3. С. 240-246.
7. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Исламова Г.И. Исследование качеств мене-джера по управлению персоналом как эффективного маркетолога: компетентностный подход Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-2. С. 390-393.