Гордеев А. А.

*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова**Москва, Россия*

doi: 10.18411/lj-28-02-2017-2-11

idsp 000001:lj-28-02-2017-2-11

Управление персоналом в условиях инновационной экономики**Аннотация**

В работе анализируются требования к современному подходу управления персоналом в условиях инновационной экономики.

Ключевые слова: управление персоналом, инновационная экономика, интеллектуальные сотрудники, humanbeingmanagement.

Abstract

The paper analyzes the requirements of modern human resource management approach to an innovative economy.

Keywords: human resource management, innovative economy, knowledge workers, human being management.

Информационная революция, четвёртая технологическая революция – по сути, промышленная революция, окончательно перевели экономику в постиндустриальную фазу.

Безусловно, этот процесс проходит неравномерно, ещё много производств, отраслей, целых стран находятся на предыдущей ступени развития. Но основные достижения, основная прибыль будет производиться, и аккумулироваться именно в постиндустриальных секторах и отраслях.

Ричард Флорида в конце прошлого века ввёл понятие «креативный класс» как основную производительную силу новой эпохи. Он относил к этому классу людей «творческих» профессий, «продающих» или «зарабатывающих» своим талантом. Он говорил, что люди творческих профессий живут в своей системе координат, своей системе ценностей, в новой корпоративной культуре [1].

Переход к постиндустриальной экономике – её ещё называют «экономикой знаний» – приводит к тому, что все больше «традиционных» отраслей переходит в новый «креативный» формат, начинают жить в новой корпоративной культуре

Офисы «Яндекс» и Google, производства Илона Маска, ведущие инжиниринговые центры, наукоемкие производства – это уже креативные отрасли, это уже творческие коллективы. И это уже не традиционная «кадровая политика», а система «развития талантов».

Если мы хотим быть лидером на рынках постиндустриальной экономики, то мы должны чётко осознать, что главная, если не единственная, для нас ценность – это человек, наш сотрудник, член коллектива. А это требует принципиальных изменений во всей системе кадрового менеджмента.

Почему старые методы больше не работают эффективно? Появился новый тип – интеллектуальные сотрудники [2].

1. Происходит изменение системы ценностей самих сотрудников, их уже не удовлетворяет факт получения заработной платы, их волнует самореализация и социальное положение в трудовом коллективе.
2. У бизнеса появилась новая миссия – это служение людям, развитие навыков и талантов, повышение уровня жизни общества, искоренение бедности.
3. Изменение целей бизнеса, выгоднее не производить больше и дешевле, а создавать что-то новое и иное.

Все большее значение играет культура организации, корпоративная культура – понятие, которое появилось в конце прошлого века.

Цель руководителя – развить эффективную культуру организации, чтобы работник шел на работу, как в свою собственную фирму, чтобы у него было желание и стремление работать.

Новые работники теперь не дадут приказывать, для современного сотрудника неприемлема мысль, что нужно безоговорочно выполнять любое пожелание начальства. Слово «подчиненный» произошедшее от словосочетания «место под чином» – следует убрать из оборота, ведь теперь у сотрудника место – у объекта цели.

Важный аспект работы менеджера в инновационной экономике – вовлечение сотрудников в обсуждение, решение проблем. Раньше начальник говорил, что делать и как, заранее обдумав. Сотрудник, поняв, что их обсуждения носят формальный характер и ненужные идеи, относится к этому формально. Теперь: не только обсуждение совместное, но и решение.

Главная проблема – управление человеком не как функцией, а как личностью. Появился новый термин «humanbeingmanagement», означающий управление человеком, а не подчиненным.

Но перед тем как научиться управлять таким сотрудником, его надо найти. И тут мы сталкиваемся с еще одной проблемой – поиск интеллектуального сотрудника.

Изучив требования, какие предъявляет такой интеллектуальный сотрудник работодателю, можно заметить, что для него возможность самореализации, интересные задачи и наличие команды единомышленников не менее важно, чем зарплата и социальный пакет. Специалисты, которых единицы, иногда соглашаются работать за меньшую зарплату, если ощущают себя комфортно в данном коллективе и обстановке.

Одна из главных задач работодателя не просто найти специалиста, но и сделать его компетентным при постоянно обновляющихся технологиях, повышая его квалификацию и развивая согласно последним требованиям. Это касается как высокотехнологичных специальностей, так и представителей сферы обслуживания, например, парикмахеров или косметологов. Главное, что эти сотрудники сами замотивированы на обучение и готовы к самосовершенствованию при любой возможности [3].

Приняв, что обучение таких специалистов – это обязательный фактор его развития и удержания, стоит также отметить, что через 5-10 лет этому сотруднику будет необходим новый опыт, в силу того, что ему может наскучить играть ту же роль, поэтому необходимо предложить ему роль наставника. Ведь в тех компаниях, где он чувствует себя частью команды, он готов заниматься наставничеством бесплатно или за символические деньги. Потому что это часть его миссии и потому что он понимает, что это общие цели, как его, так и компании.

Работодатель должен быть готов ко многим трудностям [4]:

1. Право на ошибку.
2. Нестандартные требования.
3. Нестандартное поведение.
4. Затраты на обучение.
5. Повышенные требования к коммуникативной компетентности руководителя.

Право на ошибку. Так как в наши дни бизнес переориентируется на изобретение нового и иного, а не изготовление крупных масштабов да дешевле, менеджер должен быть готов к тому, что специалист будет совершать ошибки на пути создания этого иного продукта. Им нужна свобода поиска нового, а значит и свобода на ошибку.

Затраты на обучение. Исследование всемирного банка показали, что 16% экономического роста в странах с переходной экономикой обусловлены физическим капиталом, 20% – природным и целых 64% – это инвестиции в человеческий капитал, в его развитие и обучение.

Повышенные требования к коммуникативной компетентности руководителя. В современных условиях будет эффективен тот менеджер, который готов организовать свою команду как лидер. Ведь как сказано выше – главная проблема менеджмента – это подход к сотрудникам как к функциям, а не как к личностям. Герхард Кюнхайм, CEO BMW, говорил: «80% проблем фирмы обусловлены «человеческим фактором» в самом широком его значении: Самочувствием человека в семье и обществе, его интеллектуальном и профессиональном развитии» [5].

Руководителю теперь придется способствовать благополучию своего сотрудника не только на рабочем месте, но и в жизни в целом, если он хочет, чтобы специалист мог выкладываться на работе, не задумываясь об остальных проблемах – это и есть задача и цель *humanbeingmanagement*.

Литература

1. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее // М., Издательский дом «Классика-XXI», 2007.
2. Maslov V. I. New demands for education in the era of the 4th industrial revolution / Экономика и управление: проблемы, решения, 2016, №6.
3. Романова И. Н. Инновационные процессы в управлении человеческими ресурсами // Экономика и управление народным хозяйством. Сб. статей VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2016. – 124 с.
4. Кузьминых Н.А. Система управления инновационным развитием промышленного производства // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – М.: МЭСИ, 2010. – № 1. – С. 49–57.
5. Очковская М. С. Инновации в человеческий капитал как необходимое условие качественного экономического роста // Материалы Международной конференции «Ломоносов – 2005», Москва, 2005, с. 104-105.