

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьёзно повышает эффективность действующей системы [1]. Для понимания сущности инновации важно отметить три её основных свойства: новизна, производственная применимость и коммерческая реализуемость. Так инновации должны обладать новизной, удовлетворять рыночному спросу и в результате приносить прибыль производителю.

Ключ к успеху инноваций лежит в системе управления персоналом. Инновации в управлении персоналом это применение инновационных правил, методов, технологий в процессе организации и взаимодействия сотрудников для максимизации их деятельности [2].

Система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий и процедур работы с кадрами. В систему управления персоналом включают следующие элементы кадровой работы: кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация, нормирование труда.

Все элементы системы управления персоналом условно можно разделить на три блока:

– технологии формирования персонала, к которым относятся кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, высвобождение, иногда сюда включают адаптацию работников;

– технологии развития персонала, объединяющие обучение, карьеру и формирование кадрового резерва. К инновационным методам обучения относятся [3]: shadowing («быть тенью»), secondment («командирование»), buddying («приятель»), модульное обучение, дистанционное обучение, наставничество, обучение действие, обучение в рабочих группах, метафорическая игра;

– технологии рационального использования персонала, включающие оценку, мотивацию, нормирование труда [4].

Каждая организация стремится максимально использовать потенциальные возможности своих сотрудников, рационально использовать их умственные способности. Рассматривая инновации в управлении персоналом, отметим, что они имеют отличительные черты, присущие общей концепции инноваций [5]:

– изменения в управлении персоналом направлены на решение конкретных проблем в соответствии со стратегией развития компании;

– невозможно заранее определить точный результат, к которому они могут привести;

– изменения в управлении персоналом могут спровоцировать конфликтные ситуации, связанные с противодействием работников и отказом от инноваций;

– изменения в управлении персоналом дают эффект мультипликатора, то есть провоцируют контризменения в других подсистемах компании, поскольку они связаны с ключевым компонентом организации – её сотрудниками.

Инновации в управлении персоналом чаще всего иницируются менеджером по персоналу, который видит необходимость внедрения инноваций в работу компании.

В настоящее время наиболее распространенными являются инновационные кадровые технологии, основанные на кадровых процессах, использование которых возможно в области управления персоналом:

– технологии формирования персонала (HR-маркетинг, индивидуальные собеседования, тестирование, собеседования по вопросам компетенции, электронный рекрутинг и т. д.);

– дифференцированная система вознаграждений в том числе система общественного признания заслуг и достижений;

– оценка индивидуального вклада на основе оценки профессионально значимых для организации критериев профессиональной оценки – моделей компетенций;

– технология планирования карьеры и индивидуальных планов развития (потенциальная реализация), основанная на оценке компетенций сотрудников всех уровней по системе 360 (помогает определить, насколько сотрудник соответствует занимаемой должности через опрос руководителей и коллег);

– технологии оценки и аттестации персонала (центр оценки, метод 360 градусов, коучинг и т. д.);

– технологии выпуска персонала (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и т. д.);

– технологии для постоянной работы с персоналом (оценка персонала, управление стрессом, управление конфликтами и т. д.);

– технологии обучения и развития персонала (коучинг, тимбилдинг, ролевые и деловые игры, управление знаниями и т. д.);

– разработка механизмов обратной связи, особенно в направлении «снизу-вверх», создание системы открытых обсуждений организационных проблем;

– создание команд разработчиков для разработки и реализации текущих организационных, перспективных и профессиональных проектов, разработка системы организационных знаний.

Рассматривая современные тенденции развития, в условиях, когда конкуренция между организациями и компаниями неуклонно смещается в область управления знаниями и человеческого капитала, инновации в управлении человеческими ресурсами становится решающим фактором успеха [6]. Для того чтобы выжить и развиваться, любая организация и компания должна применять инновационные методы развития персонала.

Занимаясь профессиональным развитием персонала, сотрудники чувствуют внимание и заботу со стороны руководителя, и это напрямую влияет на их заинтересованность в достижении поставленных целей организации, так как развитие персонала служит отличной мотивацией персонала [7].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Словари и энциклопедии на Академике. Толкования. Инновация. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/152267/> – Дата доступа: 25.03.2022.

2. Агарков С.А. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика: коллективная монография / Под ред. Агаркова С.А., Кузнецовой Е.С., Грязновой М.О. – М.: Издательство «Академия Естествознания», 2011.

3. Обучение и развитие персонала. Кадровая служба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://кадровая-служба.рф> – Дата доступа 26.03.2022.

4. Система управления персоналом организации. Учебные дисциплины. Управление персоналом. «Webarhimed» информационный портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.webarhimed.ru/page-131.html> – Дата доступа 25.03.2022.

5. Инновационный менеджмент. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.bsatu.by/sites/default/files/field/publikatsiya\\_file/innovacionnyu-menedzhment.pdf](http://www.bsatu.by/sites/default/files/field/publikatsiya_file/innovacionnyu-menedzhment.pdf) – Дата доступа: 25.03.2022.

6. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами: коллективная монография [Электронный ресурс] / Под редакцией А.А. Корсаковой, Е.С. Яхонтовой. – Режим доступа: <http://www.mesi.ru/> – Дата доступа: 26.03.2022.

7. База знаний. Работаем с персоналом, обучение. Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bishelp.ru/business/personal/obuchenie-i-razvitie-personala> – Дата доступа: 26.03.2022.