

УДК 005.95:001.895

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Котикова Ольга Павловна, к.пед.н., доцент

Белорусский национальный технический университет

Kotikova Olga, PhD, associate professor
Belarusian National Technical University

Аннотация. В статье рассматриваются инновационные подходы к управлению персоналом, направленные на эффективное формирование и развитие организа-

ции в условиях рыночной экономики и развивающихся информационных технологий

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый потенциал, кадровая стратегия, рекрутинг, команда, гендерный подход, цифровое управление.

Инновации в системе управления персоналом эффективно влияют не только на общее управление предприятием, но и служат цели формирования и развития предприятия в условиях рыночной экономики и развивающихся информационных технологий. Основными задачами подготовки персонала к введению инноваций являются: создание благоприятного инновационного климата в организации, инновационное прогнозирование и выработка кадровой инновационной стратегии.

Поскольку люди являются самым ценным и важным ресурсом любой организации, необходимо предусмотреть, чтобы условия их труда способствовали их персональному росту, извлечению уроков, передаче знаний и коллективной работе. Необходимо формировать и поддерживать коллективное видение, коллективные ценности и внутреннюю среду, в которой люди могут быть полностью вовлечены в достижение целей организации и понимать значимость своего вклада и своей роли.

Менеджмент персонала следует осуществлять на основе планомерного, гласного, этичного и социально ответственного подхода. Кадровая инновационная стратегия является основой успешного управления персоналом в современной организации. Целью инноваций в сфере управления персоналом является обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями предприятия, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами к уровню развития человеческих ресурсов.

Совершенствование кадрового обеспечения предприятия на основе инноваций подразумевает качественный переход от ресурса, то есть постоянного состава работников, состоящих в трудовых отношениях с предприятием, к кадровому потенциалу, что соответствует комплексному рассмотрению проблем, ориентирующих на качество, профессионализм, эффективность работы. Под «кадровым потенциалом», согласно утвержденной Главой государства Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, понимается способностью кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. В содержательном плане это численность кадров, их образовательный уровень, личностные качества, профессионально-квалификационная и половозрастная структура, характеристики трудовой и творческой активности.

Такие направления кадровой политики, как прием на работу, отбор, подготовка, продвижение по службе, планирование служебной карьеры, обучение персонала и его стимулирование к труду, исключение дублирования выполняемых функций, рост профессионализма сотрудников, развитие корпоративной культуры требуют постоянного совершенствования.

В связи с этим рассмотрим некоторые из важных направлений инновационной кадровой политики.

1. Потребность организаций в когнитивном рекрутинге (познавательном, ментальном, креативном). Поиск кандидатов постепенно переходит в цифровую сферу, Процесс взаимодействия кандидатов с потенциальным работодателем должен быть более удобным и мобильным. Специалистам по подбору персонала следует

осваивать новые технологии для привлечения талантов, которые позволят устанавливать с кандидатами психологический и эмоциональный контакт, постоянно укрепляя при этом бренд работодателя.

2. Обучение персонала и планирование карьерного роста. По мере перехода организаций в цифровую сферу они сталкиваются с растущей необходимостью пересмотра своей структуры, чтобы активнее развиваться, быстрее адаптироваться к изменениям, эффективнее обучать своих сотрудников и соответствовать их карьерным ожиданиям. Особую значимость здесь приобретает идея непрерывного обучения, которая способна предоставить сотрудникам возможность обучаться в любое время и с использованием нескольких мобильных платформ;

3. Менеджеры «новой волны». Кардинальные перемены сегодня ожидаются от руководителей. Нужны не просто более сильные лидеры, но качественно новые кандидаты на эту роль – более молодые, более гибкие и в большей степени готовые к использованию разного рода инноваций.

4. Компании из всех отраслей и регионов нуждаются в переоценке некоторых аспектов своих программ управления эффективностью, от постановки целей и оценки их достижения до введения стимулирующих выплат и поощрений.

5. На смену отдельным задачам по повышению вовлеченности персонала и развития корпоративной культуры приходит комплексный подход к созданию «положительного» опыта сотрудников. Этому способствует развитие рынка корпоративных инструментов для проведения пульс-опросов и получения обратной связи, приложений, посвященных здоровью и фитнесу, а также многофункциональных систем самообслуживания для сотрудников.

6. Открытость, беспристрастность и равенство возможностей – эти вопросы сейчас обсуждаются на уровне высшего руководства, но оптимальное решение для них еще не найдено. В этом направлении важно, в первую очередь, обратить внимание на практическое обучение, изменение процессов, принятие решений на основании данных, а также на повышение прозрачности и ответственности. Важную роль здесь играет аналитика, которая призвана стать бизнес-функцией для лучшего понимания принципов работы и правильной коррекции операционных процессов компании.

7. Использование принципа «Вовлечение людей». Работники всех уровней являются сутью организации, и их полное вовлечение позволяет использовать их способности для пользы организации. Использование принципа «Вовлечение людей» позволяет сформировать у персонала ответственности за свою работу, готовность к нововведениям и творческий подход при достижении целей организации. Работники понимают важность своего вклада в деятельность организации и своей роли в ней; выявляют ограничения в своей деятельности; признают существование проблем и свою ответственность за их решение; активно ищут возможности для повышения своей компетентности, знаний и опыта; свободно делятся своими знаниями и опытом; открыто обсуждают проблемы и дела. Организации следует разработать процессы, дающие возможность персоналу оценивать личную производительность по результатам решения персональных производственных задач.

8. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом. Данный подход предполагает определение уровня профессиональной и личной компетентности работника, которая может понадобиться организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе согласно ее миссии, видению, стратегии, поли-

тике и целям; определение текущего уровня компетентности работников организации и расхождений между тем, что имеется, что требуется на настоящий момент, а также может потребоваться в будущем; осуществление действий, направленных на повышение и/или достижение требуемого уровня компетентности с целью устранения расхождений; анализ и оценку результативности мер, принимаемых для достижения необходимого уровня компетентности; меры по поддержанию достигнутого уровня компетентности.

9. Формирование команды как механизма инновационной деятельности. Практика современного менеджмента все более и более явственно свидетельствует о том, что какой бы организация ни была, в какой бы ситуации она ни находилась, наличие управленческой команды есть необходимое условие ее эффективного функционирования и развития. Это связано в первую очередь с тем, что в хорошо сформированной управленческой команде очень четко проявляется так называемый эффект синергии, то есть резкое возрастание эффективности достижения цели через приращение усилий людей в процессе совместной деятельности. Наличие управленческой команды в организации необходимо в современной действительности. Отсутствие стабильности, частые финансовые кризисы, несформированность рыночных отношений, неуверенность в завтрашнем дне и т.д. - такими представляются основные особенности современного бизнеса, в том числе и в банковской сфере. Помимо этого, возрастающая конкуренция приводит к необходимости повышения гибкости в деятельности организаций. Однако эту гибкость не обеспечивают часто используемые на практике различные разновидности линейно-функциональных структур управления, т.к. темпы и разнообразие принимаемых решений часто оказываются неадекватными. Все это приводит к тому, что необходимо совершенствовать организационные формы управления, четко ориентировать их на решение возникающих проблем. Принимать адекватные и быстрые решения в такой сложной ситуации, определять стратегические направления развития организации и тактику ее поведения в конкретных условиях способна только управленческая команда.

10. Внедрение цифрового управления. От менеджеров в сфере управления персоналом ожидается активное участие во внедрении культуры «цифровой организации», а не просто применения готовых цифровых технологий. По мере того как практика цифрового управления и гибкое построение организации начинают занимать все более важное место в менеджменте организаций, функции управления персоналом сосредотачивают свое внимание на сотрудниках, процессе работы и операционных платформах. Автоматизация, когнитивные вычисления, большие массивы данных – эти и другие факторы радикально меняют представления о трудовых ресурсах. Организации должны исследовать и внедрять когнитивные инструменты, своевременно готовить персонал к работе с ними, а также перестраивать саму организацию работы с учетом роста автоматизации

11. Мотивация персонала. Для более активного вовлечения и мотивации своих работников организации следует разработать меры по внедрению соответствующей системы признания и вознаграждения, основанной на индивидуальной оценке личных достижений; создать систему профессиональной аттестации и планирования служебного роста; осуществлять постоянный анализ уровня удовлетворенности, а также потребностей и ожиданий персонала; предоставить работникам возможности для наставничества и индивидуального обучения.

12. Гендерный подход в управлении персоналом. Использование результатов психологических исследований гендерных различий дает возможность актуализировать значительные ресурсы управления, заключенные в личностном потенциале гендерных отношений. Организованное поведение в значительной степени обусловлено гендерными ролями. Гендерные различия в поведении личности позволяют прогнозировать большую эффективность мужчины-руководителя в сферах, связанных с лидерством и постановкой целей организации, взаимодействием в нестабильных, постоянно меняющихся условиях, а женщины – руководителя - в сферах мотивации персонала, эффективной коммуникации, при принятии решений, ориентированных на межличностные отношения, поддержание стабильного психологического микроклимата. Гендерный анализ как практический метод, способствующий повышению эффективности управления, подтверждается специалистами ряда крупнейших международных финансово - экономических организаций.

Список использованных источников

1. Котикова О.П. Основы предпринимательской деятельности: малый и средний бизнес. Учебное пособие. Мн.: БНТУ, 2015
2. Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом – 2017. Новые правила игры в цифровую эпоху (АО «Делойт Туш Томацу Лимитед») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html>.