

МЕТОДЫ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А. Н. Гурбо, К. С. Короневская,
студентки 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

магистр управления и экономики

С. В. Ерёмушкина (ГИУСТ БГУ)

Важнейшим средством достижения целей социально-экономического развития Республики Беларусь является переход национальной экономики к инновационному типу развития. Кадровый потенциал организации становится важнейшим стратегическим ресурсом в условиях инновационной экономики, растет потребность в квалифицированных сотрудниках, способных к творческому мышлению, принятию нестандартных решений, использованию наработанного опыта в новых ситуациях, умеющих находить новое во внешней среде.

Стремление к повышению конкурентоспособности и эффективности собственной жизнедеятельности требует от современных предприятий нововведений во всех сферах деятельности организации, в том числе и в области управления персоналом [2]. HR-менеджер должен способствовать правильному пониманию сотрудниками организаций необходимости разработки и внедрения инноваций, стимулировать персонал к вложению средств для получения качественного образования, к приобретению и совершенствованию профессиональных навыков, формировать понимание зависимости будущих доходов от уровня компетенции, обладания уникальными способностями [4, с. 58–59].

Рост уровня образования персонала является важным фактором инновационной активности на предприятии. HR-менеджеры должны создавать особую корпоративную культуру, нацеленную на создание, продвижение и освоение инноваций. Такая корпоративная культура позволит организации быстро перестраиваться, своевременно и адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды [1, с. 151–152]. Показателями формирования инновационной корпоративной культуры можно считать креативность мышления сотрудников, поддержку инновационных идей руководства, стремление работников к получению уникальных практических навыков, постоянный режим стажировок и посещения курсов повышения квалификации, творческую сплоченность коллектива.

Установка HR-службы на привлечение высококвалифицированных креативных сотруд-

ников не исключает тщательной работы по обучению и раскрытию потенциала персонала организаций. В последние годы для таких целей используется целый ряд новых методов развития сотрудников [3].

Secondment подразумевает временное перемещение сотрудника в другое подразделение компании с целью получения опыта работы в другой сфере деятельности, установления неформальных контактов, что весьма способствует построению межфункциональных горизонтальных связей в организации. Secondment является вариантом ротации персонала, но менее затратным для компании и менее болезненным для сотрудника, который в итоге возвращается на свое постоянное рабочее место, получив новые знания о процессах, происходящих в организации. Данный метод весьма полезен в случае необходимости привлечения к решению задач организации одновременно сотрудников различных функциональных подразделений [3].

Метод обучения в рабочих группах становится все более популярным по мере укрепления тенденции перехода от вертикальной организации к горизонтальной иерархии управления. Перед рабочей командой, включающей специалистов разных функциональных подразделений, ставится конкретная задача, которую нужно решить в определенные сроки. Выработанный участниками группы алгоритм действий для эффективного решения обозначенной проблемы передается на рассмотрение руководству организации. Самым эффективным рабочим командам может быть присвоен статус постоянно действующей формальной межфункциональной группы. На основе деятельности таких групп в компании строится горизонтальная иерархия управления.

Action learning, или технология «обучения действием», эффективна в процессе организационных изменений, позволяет обучать менеджеров без отрыва от повседневной работы путем регулярного анализа ситуации, корректировки целей, планирования и реализации конкретных задач, ведущих к достижению целей организации.

Buddying выступает как современная форма наставничества, при которой ученик и учитель находятся на равных позициях, что облегчает выстраивание отношений в процессе взаимного обучения и облегчает процесс обмена информацией. Такой подход дает возможность ученику приобрести необходимые знания и опыт, а наставнику – актуализировать прошлые навыки и получить свежие идеи от ученика [3].

In-Basket выступает как метод обучения на основе имитации ситуаций, наиболее часто встречающихся в практике работы руководителей, например, обработка деловой документации и принятие решений на основе анализа полученной информации. В процессе использования данного метода развиваются способности к оценке факторов внутренней и внешней среды с точки зрения их важности и срочности, обеспечивается высокий уровень мотивации участников и их включенности в процессе решения поставленных задач.

Shadowing как метод обучения предполагает прикрепление «тени» к работнику. В качестве «тени» выступает человек, претендующий на должность, аналогичную должности наставника, за которым он закреплен. Ученик получает возможность в течение нескольких дней изучать деятельность наставника в мельчайших подробностях. Этот метод позволяет иметь в резерве

людей, способных заменить внезапно покинувшего сотрудника на временной или постоянной основе [3].

Литература

1. *Герман, М. В.* Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития / М. В. Герман, Н. С. Помулева // Вестник ТГУ. – 2012. – №1 (17). – С. 150–153.
 2. Инновационное управление персоналом: воспитываем в сотрудниках творческие способности и гибкость [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/63424>. – Дата доступа: 20.02.2017.
 3. Нестандартные способы развития сотрудников-2017 [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/66343>. – Дата доступа: 25.02.2017.
 4. *Черноталова, Е. В.* Развитие человеческого капитала в условиях инновационной экономики / Е. В. Черноталова // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 4. – С. 55–60.
-