

К ВОПРОСУ ОБ ИННОВАЦИОННОМ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Доценко¹, И. В. Вдовина²

¹ Брянский областной казачий институт технологий и управления (филиал)
elenadotse@mail.ru

² Московский государственный университет технологий и управления
имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)
puh007@bk.ru

Управление человеческими ресурсами – это комплексный стратегический подход к оптимизации трудовых функций и повышению компетенций персонала в современных условиях хозяйствования. Эффективное управление персоналом обеспечит современному предприятию не только конкурентные преимущества, но и поможет рационально использовать кадровый потенциал в целях реализации инновационных идей и творческих предложений [1]. Функция управления человеческими ресурсами в инновационной организации должна являться инструментом долгосрочной стратегии, направленной на устранение барьеров инновационной деятельности.

Ключевой фактор в концепции управления человеческими ресурсами в аспекте инновационного развития кадрового потенциала – это инвестиции на приобретение, отбор, адаптацию, развитие и стимулирование работников.

В настоящее время требованиями рыночной экономики являются обеспечение роста эффективности производственных процессов и качества новой продукции, что базируется на инновациях, зависящих от конечного результата интеллектуальной деятельности персонала и организации творческого процесса на предприятии.

Приведенная формулировка в качестве главного конкурентного преимущества страны на передний план однозначно выдвигает человека, его творческий потенциал [4].

В связи с появлением новой продукции и современных технологий наблюдается тенденция морального износа профессиональной компетентности, для избегания которой необходимо регулярно инвестировать средства в подготовку, переподготовку и квалификацию работников в течение всей их

трудовой жизни, т. к. более высокий и долговременный эффект приносят более качественные и длительные инвестиции [4].

Одной из основных задач инновационного развития кадрового потенциала является повышение профессиональной мобильности персонала, влияющей на способность гибко реагировать на освоение новых видов труда.

Безусловно, внедрение кадровых инноваций на российских предприятиях позволит руководителям в решении технических и финансовых вопросов, а также преодолеть трудности, связанные с организацией труда и его управлением.

Очевиден тот факт, что рыночные методы управления, связанные с изменениями в экономической и политической системах, одновременно дают большие возможности, а также предъявляют новые требования не только к деятельности предприятий, но к качеству трудовых ресурсов.

Таким образом, основной задачей менеджмента является грамотный анализ трудового коллектива с целью создать команду единомышленников, способных осознать, принимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Данная ситуация становится особенно актуальной в связи с возрастающими требованиями к качественным характеристикам человеческих ресурсов [3].

Структурируя инновационный процесс управления человеческими ресурсами, можно выделить его следующие этапы (рис. 1).

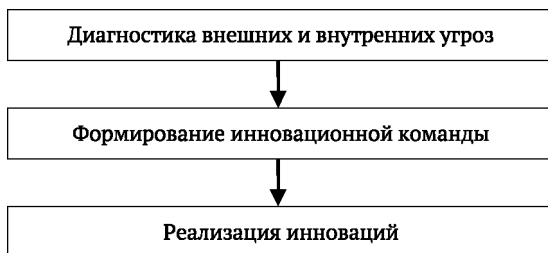


Рис. 1. Этапы инновационного процесса

1. Диагностика внешних (уровень конкуренции, экономические и политические изменения, разработка новых законодательных актов и т. п.) и внутренних угроз (снижение производительности труда, износ основных фондов, несоответствие квалификации персонала выполняемым работам, низкая мотивация труда, наличие конфликтных ситуаций и т. д.) с целью определить истинные причины возникновения проблем.

2. Формирование инновационной команды, которая осуществляет поиск новых и уникальных решений кадровых проблем.

3. Реализация инноваций заключается в использовании механизмов контроля над осуществлением инновационных кадровых решений, которые помогают определить степень восприятия работниками планируемых изменений, влияющих на производительность труда персонала.

Управление человеческими ресурсами обладает особенностями, присущими всякому нововведению. Во-первых, изменения в системе кадровых отношений в соответствии со стратегией развития предприятия направлены на решение возникающих проблем. Во-вторых, невозможность определения конкретного результата реализации нововведений. В-третьих, изменения могут вызвать конфликтные ситуации, связанные с сопротивлением персонала, неприятием ими нововведений. Как показывает практика, можно выделить следующие формы отношения работников к нововведениям, которые показаны на рис. 2.

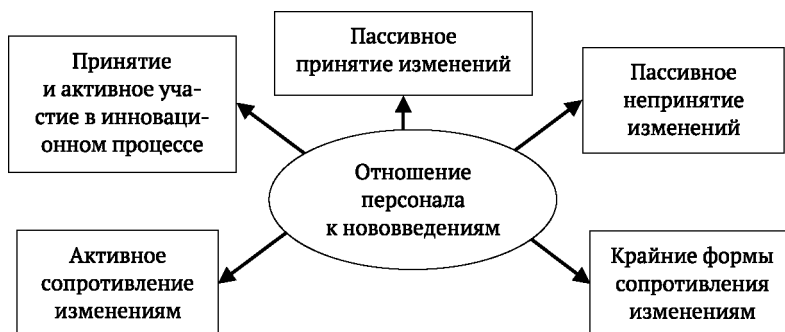


Рис. 2. Формы отношения работников к нововведениям

Несомненная важность данного вопроса обусловлена необходимостью снижения психологических барьеров при внедрении инновации посредством обеспечения персонала наиболее полной информацией о предстоящих изменениях и оказания социально-психологической поддержки персонала со стороны руководства предприятия.

Также необходимо учитывать поддерживающие, усиливающие и блокирующие факторы, влияющие на инновационную деятельность персонала (рис. 3).

Очевидно, что внедрение нововведения в управление деятельностью персонала зависит от грамотного применения управленческих решений, обладающих большим инновационным потенциалом. Следовательно, формирование психологического климата будет способствовать готовности персонала осознавать производственную и экономическую необходимость внедрения нововведений.



Рис. 3. Факторы инновационной деятельности персонала

Таким образом, создание инновационного климата, который обусловлен комплексом условий, способствующих творческим усилиям работников в разработке и реализации новых предложений и замыслов, является важной составляющей организационной культуры организации.

Одним из способов инновационного развития человеческих ресурсов может стать развитие творческой активности – предоставление работникам возможности по самовыражению, творческой самостоятельности при принятии управленческих решений [2].

Современные реалии таковы, что интерес к инновационному управлению человеческими ресурсами обусловлен позитивными переменами условий хозяйствования и усилением интенсивных факторов экономического роста.

Список использованных источников

1. Вдовина, И. В. Стратегический потенциал предприятия как инструмент управления на современном этапе / И. В. Вдовина, Е. В. Доценко // Перспективы развития социальной сферы и экономики региона в процессе перехода на инновационный путь развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Брянск, 10–12 янв. 2017 г. : сб. ст. / под ред. С. Л. Ложкиной, Г. А. Куликовой. – С. 174–178.
2. Доценко, Е. В. Особенности управления компетенциями персонала в рыночных условиях хозяйствования / Е. В. Доценко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 2 (19). – С. 71–77.
3. Доценко, Е. В. Компетентность персонала предприятий малого бизнеса как фактор влияния на социально-экономическое положение региона / Е. В. Доценко, И. В. Вдовина, В. И. Игнашков // Социально-экономическое развитие союзного государства в условиях глобализационных процессов : материалы Междунар. науч.-практ. конф. : сб. ст. / под ред. С. Л. Ложкиной, Г. А. Куликовой. – М., 2016. – С. 201–205.
4. Ожерельев, В. Н. Нарращивание человеческого капитала как условие перехода к инновационной экономике / В. Н. Ожерельев [и др.] // Транспортное дело России. – 2018. – № 6. – С. 74–77.