

Секция «Современные инструменты в государственном, некоммерческом и бизнес
управлении»

Теоретические аспекты инновационного управления персоналом

Научный руководитель – Кленова Татьяна Владимировна

Шамова Надежда Игоревна

Выпускник (магистр)

Волгоградский государственный университет, Волгоград, Россия

E-mail: topaz22255@gmail.com

Инновационное управление персоналом в системе наук не определено в конкретную нишу, что является одним из признаков малоизученности вопроса и низкого уровня теоретической проработки. Автор предлагает ряд тезисов, направленных на увеличение теоретической базы и формирование взгляда на место инновационного управления в системе наук.

-Формулу возникновения управленческой инновации можно представить в виде сложения новшества (как внедряемого результата умственного труда) и имеющейся системы управления персоналом (учитывается состояние системы на момент внедрения) - рис.1

-Инновационное управление персоналом само по себе является управленческой инновацией. Его можно представить в виде сложения новшества (перехода от прямого использования человеческого ресурса к стимулированию для создания продуктов интеллектуальной деятельности) и имеющейся системы (традиционного управления персоналом). - рис.2

-Отличительным свойством инновации в управлении персоналом является именно то, что работа происходит с человеческим ресурсом, который в отличие от экономических составляющих является более пластичным и непредсказуемым

-В качестве определения возможно использовать: инновационное управление персоналом - это совокупность инструментов и методов воздействия на человеческие ресурсы предприятия (учреждения), стимулирующих изобретения новшеств корпоративного характера с целью введения составляющих организационной структуры в динамическое состояние. Такие характеристики делают его источником непрерывного развития для предприятия (учреждения), и соответственно персонала.

-Применение инновационного управления персоналом делает повышенными такие риски, как:

- 1) уход в сторону от обозначенных путей развития;
- 2) смещение курса на достижение главной цели предприятия;
- 3) замещение главной цели предприятия;
- 4) заикленность развития.

-Основная цель инновационного управления персоналом - создание такой системы стимуляции, чтобы человеческий ресурс компании имел возможность и желание создавать продукты интеллектуальной собственности с последующей их передачей предприятию либо учреждению на добровольной основе, таким образом создавая почву для постоянного процесса возникновения инновации. - рис.1

- Основное требование времени, по которому возникла необходимость развития аппарата управления персоналом и постоянного внедрения новшеств стала резко возросшая роль человеческого ресурса как такового. Достижения менеджмента как науки являются общедоступными и широкоприменимыми, а также легкоадаптивными под любой вид предприятия. В подобных условиях конкурентоспособность зависит только от количества

ресурсов, которое предприятие способно и желает вложить для развития, поэтому приоритет остается за более крупными компаниями. Выход на рынок нового ресурса - человеческого, дает возможность применения творческого потенциала на нужды определенной компании, что делает её на шаг или несколько впереди конкурентов.

-Основными задачами инновационного управления персоналом являются:

- 1) качественный поиск подходящих кандидатов как среди новых соискателей, так и среди сотрудников на замещение должностей с возможностью уже на стадии отбора выделять необходимые для учреждения/предприятия компетенции;
- 2) проработка и создание особых условий, направленных на развитие в сотрудниках инновационной деятельности;
- 3) создание и внедрение в учреждении системы аккумуляции предложений от сотрудников, с развитой системой поощрения;
- 4) разработка системы мотивации для постоянного и непрерывного добровольного повышения уровня компетентности сотрудников на всех уровнях;
- 5) организация качественной отработки поступающих предложений по организации рабочего процесса;
- 6) повышение качественных характеристик персонала.

-Переход к инновационному управлению персоналом можно считать продолжением в развитии теории управления персоналом, где главным условием наличия инноваций в управлении персоналом является именно наличие человеческих ресурсов и непосредственная работа с ними. Данное предположение, основанное на общности теоретических постулатов, можно выразить в виде рис. 3

-Необходимо четко разграничить инновационный менеджмент и инновационное управление персоналом на основании существенного различия объектов воздействия - рис. 4.

-Наличие управленческих инноваций носит догоняющий характер. Первичны экономические составляющие. Для учреждений, чья цель в получении экономической выгоды - через призму экономических мощностей - рис.5; для учреждений, реализующих государственную политику - через понимание человеческим ресурсом (персоналом и его реакций, т.е. требований по отношению к работодателю) - рис.6.

-Роль инноваций в управлении персоналом: для учреждений экономической направленности - вывод работы с персоналом на уровень, сравнимый с существующими требованиями экономики; для учреждений, реализующих государственную политику - формирование эффективной модели работы с персоналом на основании учёта современных требований со стороны сотрудников (в том числе потенциальных) к экономическим предложениям со стороны работодателя.

-Значение инноваций в управлении персоналом: для предприятий экономической направленности - увеличение уровня конкурентоспособности; для учреждений, занимающихся реализацией государственной политики - повышение результативности.

-Необходимо уделять повышенное внимание наукам психологической направленности при разработке теоретической и практической базы инновационного управления персоналом.

-Необходимо выделить в отдельную структурную единицу сам процесс взаимодействия с персоналом

-Мероприятия по переходу к инновационному управлению персоналом необходимо проводить в два этапа:

- 1) реорганизация деятельности кадровых сотрудников, направленная на повышение уровня инновационной ориентированности;

- 2) последовательное внедрение и оценка применения инструментов инновационного управления персоналом (в зависимости от рода решаемой проблемы).

Источники и литература

- 1) Сурин, А. В, Инновационный менеджмент : учебник для студ. вузов / МГУ. – М.: ИНФРА-М, 2008, 2009. – 368 с.
- 2) Шамова, Н. И. Теоретические аспекты инновационного управления персоналом / Н. И. Шамова // Инновационная наука. – 2019. - № 1. – С. 81-84.
- 3) Степанова, Г. Ф., Конспект лекций по дисциплине «Управление персоналом» – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5866824/page:3/> , свободный. – Загл. с экрана.

Иллюстрации

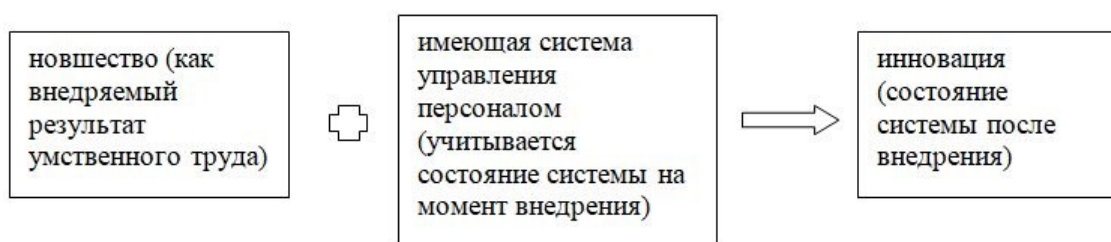


Рис. 1. Процесс возникновения управленческой инновации. Составлено автором.



Рис. 2. Возникновение инновационного управления персоналом как управленческой инновации. Составлено автором.

Таблица 1

Сравнительная таблица теорий управления персоналом

Название теории	Период	Постулат	Цель	Ожидаемый результат
Классическая	1880-1930	Труд – присущее качество	Строгий контроль и наблюдение	Соблюдение фиксированных норм производства
Человеческих отношений	1930-1980	Потребность быть полезным важнее денег	Дать каждому ощущение полезности. Учитывать мнение.	Улучшение процесса взаимодействия. Уменьшение сопротивления за счет общения.
Человеческих ресурсов	1980-	Труд приносит удовлетворение. Стремление внести вклад со стороны подчиненных.	Максимальное использование способностей и возможностей персонала	Факт повышения самостоятельности как иллюзия значимости приносит прямое повышение эффективности.
Инновационного управления	2010	Труд-основа непрерывного развития компании через добровольное саморазвитие сотрудников	Создание системы стимуляции и развития способностей и возможностей персонала для изобретения новшеств корпоративного характера	Введение составляющих организационной структуры в динамическое состояние саморазвития

Источник: составлено автором по материалам

<https://studfiles.net/preview/5866824/page:3/> [64] и авторскому представлению места инновационного управления персоналом в системе теорий управления.

Рис. 3. Авторское представление места инновационного управления персоналом в системе науки

Таблица 2

Сравнительная таблица выборочных характеристик менеджмента и управления персоналом

	Менеджмент	Управление персоналом
Объект	все, на что ориентированы управленческие воздействия субъекта	персонал
Субъект	человек либо группа, создающие данные управленческие воздействия в рамках самой организации и в целях реализации её задач	часть персонала организации, ответственная непосредственно за работу с кадрами
Наличие профильной квалификации у специалиста(ов)	необязательно	обязательно
Прямая цель инновационной направленности	повышение инновационного потенциала объекта	

Источник: составлено автором.

Рис. 4. Различие объектов воздействия инновационного менеджмента и инновационного управления персоналом



Рис. 5. Зависимость инновационного управления персоналом от экономики в учреждениях экономической направленности. Составлено автором.

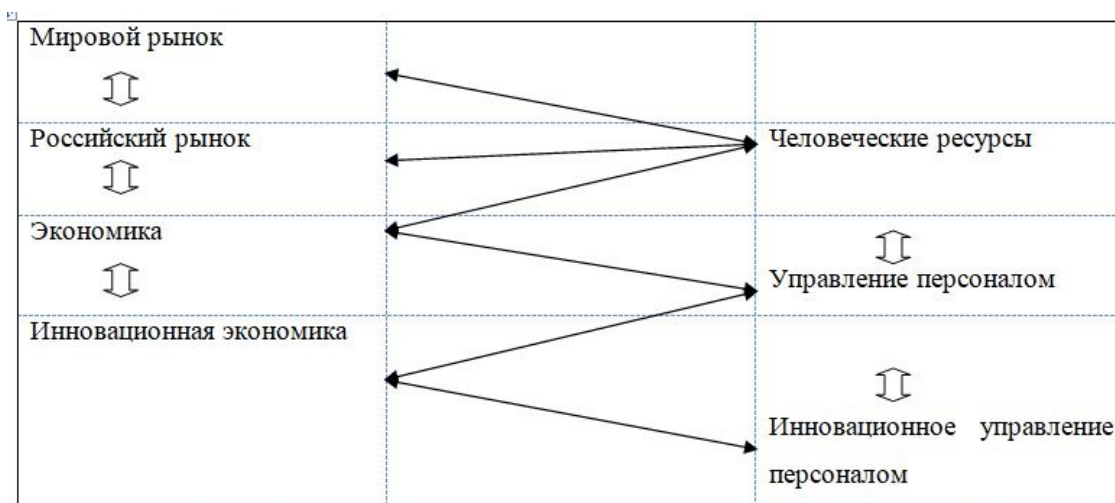


Рис. 5. Зависимость инновационного управления персоналом от экономики в учреждениях экономической направленности. Составлено автором.

Рис. 6. Зависимость инновационного управления персоналом от экономики в учреждениях, реализующих государственную политику. Составлено автором.