

УДК 33.313

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Исмагулова Бахыт

bahyt.mail.ru@gmail.com

Калиакпарова Ильмира

malenkuazvezda@list.ru

Студенты экономического факультета Евразийского национального университета
им.Л.Н.Гумилева, Нур-Султан, Казахстан
Научный руководитель: Ауезова К. Т.

В последние годы в повседневной жизни мы все чаще сталкиваемся с таким понятием как «инновации». Их главная цель в том, чтобы удовлетворять возникающие потребности людей, а также создание новых инноваций, которые могут облегчить ежедневную деятельность людей. Это напрямую связано с тем, что человек стал потребителем, и он на протяжении всей своей жизни находится в поисках всего нового. Нет конкретного и единого определения, чем же является «инновация». Некоторые ученые относят их к таким функциям, как генерирование и использование новых идей, продуктов, новых технологий. В этом смысле понятие «инновация», представляет собой некий процесс. Другие утверждают, что нововведение – это какая-либо идея или продукт, который будет восприниматься потребителями, как что-то новое и в какой-то степени облегчит их жизнь.

Успех в организации во многом зависит от инновационного менеджмента внутри нее, в частности, от деятельности системы управления персоналом и отдела кадров. Инновации в области человеческих ресурсов и управления персоналом связаны с системой инновационного управления всей организацией. На данный момент сфера управления персоналом нуждается в участии инноваций, тогда как раньше им было достаточно выполнять свою работу по обеспечению организации документацией. В современном обществе отдел кадров выполняет необходимые функции и отвечает многим другим требованиям. Это связано с тем, что в настоящее время в организациях большая роль отводится человеку в системе управления, что обусловлено ее сложностью во внедрении и необходимостью постоянного внимания.

На сегодняшний день одной из главных проблем инновационного управления является эффективное распределение ресурсов организации. Время, как и основные ресурсы, используемые организацией – сотрудники, материальные средства, технология и информация, является ресурсом, которое необходимо рационально использовать.

Необходимость во внедрении тайм-менеджмента в рабочий процесс организации обусловлена следующими факторами:

Делегированием сотрудникам больших полномочий, для принятия самостоятельных решений и организации своей работы.

Отдельных топ-менеджеры и специалисты все большей становятся основным фактором успешности организаций. Таким образом, повышается актуальность самостоятельной организации таким сотрудником своей работы.

Постоянные существенные изменения деятельности влекут за собой необходимость потреблять ресурсы времени для осуществления проектов, позволяющих организации непрерывно развиваться

В вопросе об управлении временем можно выделить две основные ветви исследований: классический тайм-менеджмент и направления общего менеджмента, так или иначе затрагивающие вопросы персональной организации труда. Их сближение в ходе развития делает закономерным разработку методов встраивания тайм-менеджмента в корпоративный менеджмент.

Корпоративный менеджмент — путь «сверху вниз», от построения организационной системы к эффективному использованию времени сотрудника, а личный тайм-менеджмент — путь «снизу-вверх», от индивидуальной эффективности сотрудников к повышению эффективности организации.

Также выделяются основные направления внедрения тайм-менеджмента в компании:

- личный тайм-менеджмент
- командный тайм-менеджмент
- корпоративный тайм-менеджмент

Принцип Парето. Это правило, сформулированное итальянским экономистом В. Парето, предполагает, что наименьшие действия приносят наибольшие результаты, и наоборот. Таким образом, например, 20 процентов действий - 80 процентов результата, или наоборот: 80 процентов действий - 20 процентов результатов.

SMART технологии. Одним из самых популярных методов системы целеполагания является SMART. В дополнение к установлению временных рамок для целей реализации существуют и другие критерии:

- конкретная - цель должна быть конкретной, то есть моя точка зрения, которая может быть достигнута;
- измеримая - указывает на измеряемый результат. В количественных целях - указывается целевая цифра, в то время как в качественных - устанавливается стандарт;
- достижимая - чтобы механизмом достижения был четким, он также должен быть реальным;
- актуальным - следует понимать, что цели эффективности являются актуальными и разумно необходимыми для достижения, желаемого;
- временные рамки - цель должна иметь четко определенные временные рамки для ее достижения.

Выделяют три основных направления инноваций в области управления персоналом: инновационный образовательный менеджмент - направлен на инновации в образовательном процессе, подготовке специалистов в области менеджмента;

инновационный HR-маркетинг (кадровый маркетинг) — это направление, направленное на создание успешной организации с высококвалифицированным персоналом;

инновационно-технологическое управление персоналом – направление, при котором все внимание фокусируется на изучении и внедрении новых способов работы с персоналом, связанных с использованием новейших технологий и современных методик.

Прежний стандартный подход к управлению персоналом ориентирован на материальное стимулирование и вознаграждение, а инновационные методы управления, в свою очередь, наоборот, стараются искоренить эту систему. Давно устоявшаяся система материального стимулирования доказала свою эффективность в виде концентрации усилий работников над выполняемой работой. Однако в тех ситуациях, когда организация нуждается в принятии нестандартных решений, материальные вознаграждения повлекут за собой снижение работоспособности и продуктивности персонала.

Для обучения персонала применимы следующие инновационные методы обучения:

Метод кейса (кейс-стадии). Это метод активного обучения, основывающийся на проработке отдельных деловых ситуаций, случаев, направленный на формирование необходимых профессиональных навыков.

Воркшоп. Метод направлен на индивидуальное получение знаний участником внутри группы, с которой он взаимодействует.

Тренинг. Данный метод инновационного обучения представляет собой практические упражнения с применением ранее полученной теории.

Мозговой штурм. Является методом, который направлен на активизацию мыслительных процессов путем коллективного поиска решений поставленной проблемы.

Метод симуляции. Инновационный метод развития навыков и способностей, при котором происходит представление ситуации схожей с реальностью.

Ролевая игра. Комплексный методический прием, когда небольшая группа людей в игровой форме рассматривает важную для нее тему или ситуацию, чаще всего какую-либо проблему и ее решение.

Также, выделяют некоторые принципы, согласно которым происходит инновационная деятельность:

Необходимость в подробном объяснении и доказательстве персоналу организации о важности и необходимости управленческих инноваций во всех сферах компании.

Необходимость создания среды, позволяющая проводить эксперименты по внедрению инноваций без вреда для организации, с минимальными рисками. Невозможно предоставить разрешение персоналу на использование всех идей на практике, так как это может повлечь за собой потери организации.

Инновации не должны быть разового характера, то есть их осуществление должно происходить с равной периодичностью. Только такой способ воплощения инноваций приведет к достижению успехов организацией, в обратном случае их успешность близка к нулю.

В практике деятельности зарубежных и отечественных предприятий собрано множество инновационных технологий управления персоналом.

Одним из успешных примеров внедрения инновационных методов управления является отечественная компания АО «KaspiBank», создавшая инновационную технологию внутри компании «Биржа идей». «Биржа идей» — это такая система сбора и анализа инновационных предложений и идей, которая реализована в форме портативного портала компании. Благодаря данной системе работник может проявить свою способность в инновационной деятельности и зарекомендовать себя. За время введения данной инновационной технологии сотрудниками банка инициировано внедрение тысячи инновационных идей, что находит отражение в нынешнем успешном функционировании компании. Помимо этого, общий результат от внедренных идей только за 2020 г. составил 3.1 млрд тг.

Таким образом, основное составляющее, необходимое для успешного развития организации, — это отношение к персоналу в рабочем коллективе. Ведь сложно стимулировать людей к работе, если у него нет хороших взаимоотношений внутри коллектива и стремления к внедрению эффективных инноваций. Также, не менее важно, анализировать и тестировать персонал, чтобы выявить схожие качества людей и объединить их в один рабочий коллектив. Основная цель инновационной системы управления — это обеспечение организации работниками, постоянно предлагающими инновации во всех направлениях своей рабочей деятельности, их эффективное использование с помощью создания условий для комфортной рабочей деятельности персонала, а также для социального развития на благо самих работников.

Список использованных источников:

1. Голянич В.М., Кудрявцева Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2(50).
2. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. – 2013. – №10.
3. Павлова Ю., Томайлы Д., Синева Н.Л. Формирование инновационных и креативных менеджеров. В сборнике: Инновационные технологии управления Всероссийская научно-практическая конференция. 2014.
4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. – №4
5. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений / Г.А. Архангельский. — 2-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009 — 148 с.
6. О. А. Ханжина, Д.Р. Гайфуллина. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. – 2014. С. 125-126.