

Внедрение инноваций в область управления персоналом предприятия

Комиссарова Е.А., Фалевич М.К.

Белорусский национальный технический университет

Мировая экономика вступает в инновационную стадию развития, когда первостепенную важность приобретают ресурсы не сырьевые, а интеллектуальные. Для всех современных предприятий характерна одна общая черта: необходимость перестройки системы управления персоналом в зависимости от требований, предъявляемых рынком. Осуществляя внедрение изменений системы управления персоналом, необходимо оценить их своевременность, возможность и результативность, сделать все необходимое, чтобы сопротивление персонала было как можно меньше, а эффективность инновации как можно больше. Инновации необходимо внедрять поэтапно, т.к. предприятие и его персонал могут выдержать лишь ограниченное число изменений в единицу времени. Факторы, имеющие наибольший вес при внедрении инновационных проектов (по важности): раннее информирование и вовлечение сотрудников в необходимые реформы (99%); наличие «политической воли» высшего руководства предприятия (80%); необходимость интеграции организационных изменений и развития персонала (75%); адекватность проводимых изменений корпоративной культуре предприятия (65%).

Можно обозначить следующие направления внедрения инноваций в управление персоналом: развитие персонала, управление деловой карьерой. Сегодня большинство предприятий взяло на себя основные функции по обучению своих сотрудников, создали постоянно действующие центры по обучению персонала или установили прочные и долговременные связи с различными обучающими организациями; построение систем традиционной и нетрадиционной мотивации; формирование корпоративной культуры; разработка модели компетенций для конкретной компании; использование компьютерных технологий в управлении персоналом. Последнее время все большую популярность получают различные программные продукты, которые дают возможность предприятиям вести учет персонала во всех его многочисленных аспектах. Внедрение инноваций в область управления персоналом должно происходить на основе проведенного исследования существующей системы управления персоналом, выявления ее возможностей и недостатков, а также с учетом требований последних тенденций в области управления персоналом и специфики развития предприятия.