

Инновации в управлении персоналом

Воробьева Е.М.

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ

XXI век считается веком нетехнологических инноваций, среди которых определяющее место занимают управленческие инновации или инновации, связанные с внедрением новых технологий управления персоналом. Это связано с возрастанием роли и значения человеческого капитала на всех уровнях экономической системы.

В системе мотивационного механизма современной организации определяющее значение имеют нематериальные (неденежные) мотивы. Это объясняется широким спектром нематериальных потребностей современного человека (в известной пирамиде А. Маслоу только один уровень из пяти связан с удовлетворением материальных потребностей). Зависимость результативности работника от качественного удовлетворения его нематериальных потребностей усиливается при реализации им творческой деятельности.

В этой связи представляется важным и необходимым использование следующих инновационных направлений в организации управления персоналом. Важно подчеркнуть, что управлять персоналом и реализовывать предложенные механизмы должны специально обученные люди – HR-МЕНЕДЖЕРЫ!

Первое. На этапе отбора персонала чрезвычайно важно определить психологический тип кандидата по методике Майерс-Бриггс и Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI), а также уровень эмоционального и социального интеллекта по методике Д. Гоулмена. Это даст возможность использовать кандидата в той сфере, направлении или видах деятельности, которые он может выполнять с наибольшим удовольствием, что эквивалентно наибольшей эффективности.

Второе. Необходимо осуществлять мониторинг деятельности каждого сотрудника (прежде всего, речь идет о людях с творческим потенциалом, от результатов работы и правильно подобранной системы мотивации которых зависит успех организации) для того, чтобы в процессе его деятельности корректировать ее направления и предлагаемые задачи.

Третье. Геймификация процесса трудовой деятельности. Речь идет о внедрении игровых, соревновательных элементов, которые призваны формировать коммуникации, взаимодействие и поддержку. Механизмы геймификации должны включаться в систему нематериальной мотивации при условии наличия соответствующего типа корпоративной культуры.