

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Кузьмицкий В.Д., магистрант БНТУ, МИДО,

Минск, e-mail: invalz@rambler.ru

Реферат. В статье рассматривается проблема необходимости разработки и реализации инновационных технологий в современных экономических условиях, когда инновации в управлении человеческими ресурсами становятся решающим фактором успеха. Для того, чтобы выжить и совершенствоваться, каждая организация должна принимать инновационные решения и внедрять инновации. При этом, ведущим фактором являются его сотрудники со своими навыками, умениями, квалификацией и идеями.

Под инновациями (от лат. In - в, novatio - новый - в направлении изменений), понимают внедрённое востребованное рынком новшество, обеспечивающее высококачественный подъем эффективности процессов или же продукции.

Ключ к успеху инноваций лежит в системе управления человеческими ресурсами. Применение определенных технологий в практике управления формирует инновационную компанию.

Кадровые инновации рассматриваются как подсистема общей системы управленческих инноваций в организации. И инвестирование в развитие людских ресурсов играет более важную роль, нежели инвестирование в усовершенствование производственных мощностей. Значимость человеческого (интеллектуального) потенциала увеличивается с возрастанием скорости технологического прогресса, с развитием информационных технологий, усилением конкурентной борьбы и прочих условий.

Каждая организация стремится максимально применять потенциальные возможности своих сотрудников, рационально использовать их умственные способности. Рассматривая инновационную деятельность в управлении персоналом, отметим, что она имеет отличительные черты, свойственные общему понятию нововведения:

во-первых, перемены в управлении персоналом нацелены на разрешение конкретных проблем, в соответствии со стратегией развития компании;

во-вторых, заранее нельзя определить точный результат, к которому они могут привести;

в-третьих, изменения в управлении персоналом могут спровоцировать конфликтные ситуации, сопряженные с противодействием сотрудников и неприятием ими инноваций;

в-четвертых, изменения управления персоналом дают мультипликационный эффект, то есть провоцируют встречные перемены в других подсистемах компании, вследствие того, что они касаются ключевой составляющей организации – ее работников.

Формирование инновационной экономики неизбежно ведет к трансформации структуры и качества рабочей силы, возрастанию требований к профессионально-квалификационному уровню сотрудников. Современные наукоемкие и информационные технологии проникают во все сферы экономики. В итоге происходит совмещение профессиональных знаний, возникают смежные и пограничные профессии. Инновационной экономике нужны в основном креативные интеллектуальные работники. Следовательно, меняются подходы к управлению «новой рабочей силой», складываются технологии инновационного управления персоналом. Технология - (от греч. techne - искусство, мастерство, умение; logos - слово, учение) - совокупность методов, осуществляемых в каком-либо процессе.

Инновационные технологии - это набор методов, средств и мероприятий, направленных на развитие уже существующих или создание принципиально новых видов производственной деятельности.

Различают виды инновационных технологий:

а) внедрение – осуществление заключительной стадии научно-производственного цикла освоения нового продукта;

б) тренинг – деловое общение, вид социально-психологического упражнения, сконцентрированного на развитии установок, необходимых для успешной коммуникации в условиях профессиональной деятельности, которые применяются с целью подготовки персонала;

в) консалтинг – консультирование производителей, продавцов и потребителей по экономическим, хозяйственным и правовым вопросам;

г) трансферт – безвозмездное предоставление технологии, от одного лица к другому;

д) аудит – проверка финансов и документации независимыми экспертами либо организациями;

е) инжиниринг – представление на платной основе инженерно-консультационных предложений, таких, например как проектирование, представление лицензии и ноу-хау по созданию объектов промышленности, инфраструктуры и пр.

Инновации в управлении персоналом чаще всего иницируются менеджером по персоналу, который видит потребность внедрения инновации в работу компании. При этом, инновационное управление кадрами основывается на следующих исходных положениях:

- необходимость тесной взаимосвязи стратегии развития компании с планированием персонала. - оценка степени влияния издержек на работу с кадрами на экономические показатели производства;

- формирование необходимого количества компетенций, профессиональных навыков для эффективной работы на рынке труда.

Любой организации необходимы лишь только те инновации в управлении персоналом, потребность в которых ясна и понятна всем сотрудникам, и которые объединены управленческими и экономическими нуждами конкретной компании. Для этого сначала необходимо обнаружить ряд ключевых проблем, которые требуют такого решения, затем произвести анализ вариантов решения одной из выявленных проблем, и впоследствии отобрать подходящий вариант. И, если это внедрение будет иметь успех, - инновация внедряется в жизнь. В дальнейшем инновации в управлении персоналом анализируются, по мере надобности, корректируются. Можно выделить ряд обстоятельств, которые обосновывают потребность организаций в инновационных кадровых технологиях, и предопределяют основные направления их развития:

- повышение уровня образованности персонала: разнообразно образованные сотрудники требуют большей свободы и самостоятельности на рабочем месте;

- технологизация управления и производства: возникновение новых, прежде всего информационных, технологий предполагает обязательную переподготовку, как работников, так и менеджеров;

- изменение состава рабочей силы: планирование трудовых ресурсов любой организации обязывает учитывать увеличение доли женщин, пожилых людей и др. групп населения, что приведет к изменению ценностей организации и кадровых технологий;

- возрастание роли технологий охраны здоровья и безопасности профессиональной деятельности: данная тенденция предполагает внедрение новых способов отбора и обучения персонала;

- изменение роли топ-менеджмента организации, который в перспективе становится все более активным участником процесса развития персонала;

- формирование новой трудовой этики: в связи с развитием проектных и командных форм работы все больше внимания будет уделяться личности работника;

- изменение роли служб управления персоналом в стратегическом планировании: понимание персонала как источника прибыли изменит сущность работы кадровых служб;

- развитие процедур оценки достижений сотрудников: организации будут обязаны делиться доходами с работниками на основании более объективных и ориентированных на результат систем оценки персонального вклада;

- новая кадровая политика: традиционное формальное иерархическое управление уступит место профессиональному управлению с большей ориентацией на человеческое достоинство.

Специалисты, работающие в направлении систематизации нововведений в области управления персоналом, выделяют несколько направлений, в основе которых лежит использование современных телекоммуникационных систем, которые направлены на: внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных; создание виртуального офиса - системы прямого доступа и активного взаимодействия людей, находящихся на удалении друг от друга.

Известно, что цикл управления кадрами содержит некоторые процессы, а именно:

- кадровое администрирование;
- развитие и обучение;
- оценка, аттестация;
- мотивация, стимулирование труда;
- организационное развитие;
- управление карьерой.

В рамках названных процессов, как правило, находят решение следующие основные задачи:

- разработка единых принципов кадровой политики и определение ее целей;
- планирование потребности в кадровых ресурсах, разработка штатного расписания;
- формирование и развитие системы движения кадровой информации (информационная политика);
- принципы распределения денежных средств, обеспечивая действенную систему стимулирования труда (финансовая стратегия);
- обеспечение программы развития, профориентацию и адаптацию работников, планирование их индивидуального продвижения, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (стратегия развития персонала);
- оценка итогов работы, исследование соответствия кадровой политики компании ее стратегии, выявление проблемных мест в кадровой работе, а также оценка трудового потенциала.

Вся кадровая информация может быть сгенерирована и наблюдается в рамках действующей коллективной информационной системы - в блок «Управление персоналом». Данное программное обеспечение дает вероятность координировать действие разнообразных каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Все это позволяет менеджерам по персоналу получать доступ к полной информации о персонале, необходимой для наилучшего планирования и контроля бюджетов по зарплате, обучению, командировкам и т.д. На базе этих данных возможно производить автоматизированный подбор и подбор кадров на штатную должность, анализировать соответствие конкретного работника требованиям, предъявленным к закрепленным по штатной должности работам, сформировать плановый табель с указанием структуры планируемых дел и пр.

Помимо этого, сейчас для поиска сотрудников, а также поиска работы все чаще используется Интернет. В сети можно найти виртуальные кадровые агентства, сайты настоящих действующих кадровых агентств, доски объявлений, корпоративные веб-сайты с имеющимися вакансиями и т.д.

Интернет по достоинству оценили и работодатели, и кадровые агентства, и соискатели работы. Главные плюсы названных инструментов – скорость, общедоступность и бесплатность информации. Кроме того, они также дают возможность наиболее подробно сформулировать запрос и требования к кандидатам, нежели объявление в печати, где за объем надо платить. Это повышает качество поиска и позволяет быстро и эффективно решить образовавшиеся проблемы, когда не хватает собственной базы или надо специалиста найти срочно.

Почти все специалисты полагают, что сетевые «биржи труда» уже в обозримом будущем будут значительно эффективнее иных способов поиска работы и персонала. Кроме того, Интернет дает возможность увеличить штат фирмы за счет привлечения, например, «удаленных» сотрудников из других регионов, и даже других государств. Работник имеет возможность находиться в значительной удаленности от главного офиса и, в то же время, работать на данную фирму и взаимодействовать с другими работниками с помощью сетевых технологий. Это увеличивает мобильность, как самих работников, так и фирмы.

В качестве основных технологий, основанных на применении информационных технологий, можно назвать:

1. Удаленный доступ и онлайн взаимодействие для решения типовых задач в области кадрового менеджмента (собеседование через Skype, заполнение электронных бланков анкет, трансляция электронных копий персональных документов, дистанционное обучение и т.д.).

2. Создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудоустройства, дисциплины, динамики кадрового состава, анализа качества персонала и т. д.).

3. Проведение видеоконференций и вебинаров с участием сотрудников удаленных подразделений.

4. Каскадирование значимой информации (новостей) на персональную электронную почту сотрудников.

5. Развитие интерактивных приложений внутренней сети (Интернет) для оперативного сбора обратной связи, развитие участия сотрудников в обсуждении значимых проблем.

Таким образом, технологизация процессов управления кадрами позволяет решить ряд задач, при этом создает новые возможности, в том числе:

- для руководства: повысить результативность работы фирмы в результате точной расстановки кадров; уменьшить период принятия управленческих решений и осуществлять контроль их исполнения; понизить расходы и провести их полный учет.

- для менеджеров по персоналу: значительно уменьшить трудоемкость работ; автоматизировать кадровый документооборот и подготовку внешней и внутренней отчетности; увеличить эффективность производительности труда и исполнительскую дисциплину.

Информационные технологии с целью решения задач управления кадрами формируют следующие инновационные возможности:

- ускорение бизнес-процессов фирмы, связанных с автоматизацией рутинных процессов рекрутмента;

- уменьшение трудоемкости многих видов работы с кадрами;

- возможность индивидуализации кадровой работы;

- расширение штата за счет «удаленных» и мобильных сотрудников;

- появление новых перспектив, которые ранее не были доступны без использования информационных технологий, а именно: формирование индивидуальных профилей работников; поддержка их «личных кабинетов», при этом любой работник имеет возможность отыскать информацию по заработной плате, подоходному налогу и др.

При этом, несмотря на достоинства информационных технологий, они не могут автоматизировать абсолютно все функции управления персоналом. Есть немало задач, которые автоматизации не подлежат. Это, прежде всего все то, что сопряжено с психологией, т.к. можно подготовить техническое задание и запрограммировать что угодно, но не взаимоотношения.

Главная цель инноваций в управлении персоналом, это - обеспечение организации сотрудниками, непрерывно генерирующими инновации во всех областях своей деятельности, их результативное применение с помощью формирования условий для введения инноваций, профессионального и социального развития персонала с пользой как для самих сотрудников, так и для компании и общества в целом.