

Автор:

Дмитриева Ньургуйаана Александровна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ИННОВАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация: в представленной статье исследователем рассмотрена основная роль, формы и цели инноваций в HR-менеджменте. Отмечается, что инновационные технологии помогают уменьшить трудоемкость работ.

Ключевые слова: инновации, HR-менеджмент, организация, персонал, нововведения.

Инновации системе HR-менеджмента позволяют формировать рациональную и эффективную работу организации. В сегодняшнее время, конкуренция между организациями во многом основывается в хорошем управлении человеческим капиталом, поэтому инновации в HR-менеджменте становятся огромным фактором для успеха организации.

Управленческие нововведения положительно отражаются на эффективность функционирования организации, поэтому процесс создания инновационных управленческих подходов очень важен.

Инновация – это внедренное новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Инновация является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации [3, с. 6].

Инновации в HR – это какой-нибудь метод управления кадровой работой или целевая деятельность, которая впервые используется в организации и отличается от сложившейся деятельности. Они направлены на улучшение уровня и

способности работников решать те или иные задачи, а также на эффективное функционирование и развитие организации.

Целью инноваций в деятельности HR-менеджмента в организации является обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления кадровой системы наряду с современными закономерностями развития персонала, перспективными интересами и целями организации, новыми требованиями и стандартами общества в сфере управления персоналом.

Инновации в системе HR-менеджмента реализуются в двух формах:

1. Постепенное улучшение отдельных аспектов работы системы.
2. Радикальное улучшение всей системы управления персоналом.

Постепенное улучшение можно рассмотреть как долгосрочное непрерывное совершенствование, т.к. оно не связано с резкими изменениями результатов деятельности HR-менеджмента.

Прорывное улучшение системы HR-менеджмента затрагивает улучшаемые аспекты, а также всю систему управления персоналом в целом.

Диффузия инновации – процесс, посредством которого нововведение передается по коммуникационным каналам между членами социальной системы во времени [2, с. 19].

Таким образом, правильная диффузия инноваций в кадровой работе является залогом эффективной работы системы HR-менеджмента.

Для автоматизации службы управления персоналом существуют информационные системы, которые охватывают все уровни управления организацией – операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане – кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора персонала, оценки, обучения, развития и мотивации персонала [1, с. 356].

Для HR-менеджеров инновационные технологии помогают уменьшить трудоемкость работ, автоматизируют кадровый документооборот, подбор и найм кадров, подготовку отчетности, а также увеличивают эффективность и производительность труда.

Чтобы успешно функционировать в современном мире, любой организации необходимо изменяться, поэтому нововведения – это насущная необходимость.

Список литературы

1. Горфинкель В.Я. Инновационный менеджмент: Учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / Под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 391 с.

2. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент: Учебно-методический комплекс / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов, С.Ю. Ягудин; под ред. С.Ю. Ягудина. – М.: МЭСИ, 2009. – 192 с.

3. Стрелкова Л.В. Экономика и организация инноваций. Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 235 с.