

Егорова Наталья Анатольевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

КОНЦЕПЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В КАДРОВОЙ РАБОТЕ

***Аннотация:** статья посвящена процессу деятельности кадрового специалиста при внедрении инновации в организации. Приведены задачи стадии формирования персонала. Отмечены основные отличия инновационных подходов к управлению персоналом от традиционных. Отражены ключевые аспекты понятия «лестница продвижения».*

***Ключевые слова:** инновация, процесс, служба управления персоналом.*

Инновационный процесс – получение и коммерциализация изобретения, новых технологий, видов продукции и услуг в результате научно-технической интеллектуальной деятельности [3, с. 56].

Система управления персоналом включает ряд стадий: формирование, использование, стабилизацию и собственно управление.

Формирование (становление) персонала организации – особая стадия, в процессе которой закладываются основа его инновационного потенциала и перспективы дальнейшего наращивания. Стадия формирования персонала призвана решать следующие задачи:

- 1) обеспечение оптимальной степени загрузки работников с целью полного использования их трудового потенциала и повышения эффективности их труда;
- 2) оптимизацию структуры работников с различным функциональным содержанием труда [4, с. 403].

В современной организации, реализующей инновационные принципы развития, все обычные функции управления персоналом настраиваются на инновационную деятельность.

Особое внимание менеджер по персоналу, работающий в инновационной организации, должен уделить выбору оптимального режима работы. Периоды высокой мозговой активности зависят отличных качеств каждого работника. Так как в инновационной деятельности творческая и интеллектуальная активность выходят на первый план, к подобным факторам следует относиться с должной серьезностью, предоставляя возможность отдельным специалистам-новаторам начинать свой день позже/раньше, иметь гибкий график работы или сжатую рабочую неделю.

Значительное отличие инновационных подходов к управлению персоналом от традиционных находит выражение и в системе отбора работников. Инновационная деятельность предъявляет дополнительные требования к потенциальному работнику. Помимо типовых методик оценки потенциала работника прибегают к качественной оценке, в которую входят учет творческих качеств личности, публикаций и патентов. Службе управления персоналом инновационной организации в процессе отбора персонала приходится прибегать, помимо традиционных методов, к системе тестов, психологических обследований и творческих конкурсов.

Учитывая особенности работы в инновационной организации и личностные характеристики специалистов-новаторов, проблема адаптации персонала требует повышенного внимания [5, с. 1].

В инновационной организации возрастает роль мотивации и стимулирования персонала, что ставит дополнительные проблемы перед службой управления персоналом: влиять на работников можно преимущественно косвенно, заменяя традиционное администрирование реализацией стилей руководства, которые предполагают соучастие, признание личных заслуг конкретных специалистов, гласность результатов деятельности, предоставление информации для само-

оценки. Снижается роль материальной мотивации, а потребность в самореализации, всеобщем признании, успехе и саморазвитии для специалиста, занятого инновационной деятельностью, выходят на первый план. Однако роль денег не стоит недооценивать [2, с. 325].

В инновационных организациях в последнее время получили распространение так называемые «лестницы продвижения» или «двойные лестницы карьеры», которые предполагают возможность альтернативного продвижения либо по административной лестнице, либо по научной, исходя из способностей и пожеланий персонала. В рамках одной организации сотрудник имеет еще две плоскости перемещений: в рамках традиционной и в рамках инновационной деятельности.

Содержательное наполнение обучения в инновационной организации ориентировано на развитие инновационного потенциала персонала. Наряду с моделями традиционного обучения – предметно-ориентированной, когда акцент делается на обеспечение успешности усвоения сотрудником учебного и практического материала, и деятельностно-ориентированной, когда обучение направлено на удовлетворение текущих потребностей предприятия – применяется модель, ориентированная на приобретение знаний и умений инновационно-опережающего характера [1, с. 215].

Таким образом, роль службы управления персоналом возрастает, когда организация начнет производить новые виды продукции, в т. ч. инновации. Благодаря специалистам высшего уровня внедрение инновации будет успешным, а функцию отбора, подбора персонала осуществляет служба управления персоналом.

Список литературы

1. Воложко М.И. Управление персоналом. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 445 с.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 605 с.

3. Кузнецова А.Г. Инновационный менеджмент: Учебно-методический комплект / А.Г. Кузнецова. – М.: Юнити, 2012. –126 с.

4. Пережогина К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К.А. Пережогина // Молодой ученый. – 2015. – №4. – С. 403–408.

5. Инновационное управление персоналом: воспитываем в сотрудниках творческие способности и гибкость [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/63424-red-qqq-15-m3-innovatsii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 18.05.2017).

6. Совершенствование системы управления персоналом в результате внедрения инноваций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625b2bd68a4c53a89421316c26_0.html (дата обращения: 05.06.2017).