

Неустроева Яна Руслановна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В КАДРОВОЙ РАБОТЕ И ЕЕ РАЗРАБОТКА

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема разработки инновационной политики в кадровой работе. Инновации в системе управления персоналом могут реализовываться в двух формах – с постепенным улучшением отдельных аспектов работы персонала (текущие) и в форме радикального, скачкообразного улучшения всей системы управления персоналом в целом (прорывные).*

***Ключевые слова:** инновационная политика, кадровая работа, радикальные инновации, бенчмаркетинг, реинжиниринг процессов, анализ затрат.*

На протяжении последних десятилетий инновации во всех аспектах деятельности стали неотъемлемой частью практически каждой компании. Глобализация, усиление конкуренции на международных и национальных рынках, изменения в государственном регулировании заставляют компании искать пути повышения эффективности своей работы. Но именно персонал является основной созидательной силой организации, поэтому его творческий потенциал должен быть использован максимально.

Изучение инновационной политики в кадровой работе, которое предопределяют необходимость постоянного внедрения инноваций, направленных на повышение эффективности реализации новых аспектов деятельности работников в организации, представляют большой научный и практический интерес и являются крайне актуальными.

Инновационная политика в кадровой работе – вид государственной, региональной, корпоративной и общественно-политической деятельности в сфере обновления человеческих ресурсов, связанный с установлением, отражением в нормах права и исполнением базисных властных нормативно-политических установок, направленных на реализацию интересов государства, регионов, национального капитала и общественно-политических структур в обновлении кадров [3, с. 326].

Согласно А.Я. Кибанову, который под управлением персоналом понимает целенаправленную деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающую разработку кадровых концепций и стратегии, кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [2, с. 163].

Инновационной системой управления персоналом в организации будет такая гибкая система управления персоналом, которая учитывает и формирует потребности в работе кадров, способных разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации.

Инновации в системе управления персоналом могут реализовываться в двух формах – с постепенным улучшением отдельных аспектов работы персонала (текущие) и в форме радикального, скачкообразного улучшения всей системы управления персоналом в целом (прорывные). Постепенное улучшение не связано с резкими изменениями результатов деятельности персонала организации, оно обычно не затрагивает структурные изменения. В самом общем виде его можно представить как долгосрочное непрерывное совершенствование с привлечением максимального количества работников. Прорывное улучшение системы управления персоналом, как правило, затрагивает не только улучшаемые аспекты деятельности работников, но и всю систему управления персоналом в целом. Основными причинами кардинальных перемен в организации могут служить: существенное отставание от конкурентов, громоздкость управляемой системой, отсталость используемых технологий и т. д.

Радикальные инновации должны осуществляться на основе процессного подхода, с помощью таких методов, как бенчмаркетинг, реинжиниринг процессов, анализ затрат, связанных с процессами, создание новых процессов и т. д. [4, с. 241].

В числе перспективных радикальных инновационных разработок в выделенных ранее блоках системы управления персоналом, можно назвать следующие проекты:

– «Корпоративный университет» – это продуманная система обучения персонала компании, в рамках которой для достижения целей фирмы используются все традиционные формы бизнес – образования;

– «Карьерный портал» - профессиональное сообщество, интегрированное с социальными сетями. Любой пользователь, оказавшийся в социальных сетях, может попробовать себя в веб-тестах и веб-играх, размещенных на ресурсе, и стать потенциальным кандидатом на перспективные позиции в организации;

– «Виртуальная школа» – внутренний портал в режиме онлайн с лекциями специалистов в изучаемой области сотрудника, программами западных бизнес-школ (например, Coursera), участие в дистанционных деловых играх и вебинарах;

– «Социальная карта сотрудника» – программа немонетарной мотивации сотрудников. В течение года сотрудник может выбирать наиболее актуальные для него льготы с учётом заранее установленной дифференциации их стоимости и др. [1, с. 149–153].

Проведённое нами исследование опыта ряда компаний в направлении внедрения инноваций в системе управления персоналом показывает, что важны не столько инновации в деятельности, сколько трансформация отношения работников к изменениям в организации, организация инновационной деятельности самих сотрудников.

Список литературы

1. Долженко Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р.А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – №1 (99).

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов; под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2011.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / А.Я. Кибанов; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010.

4. Харрингтон Дж. Оптимизация бизнес процессов. Документирование, анализ, управление, оптимизации / Дж. Харрингтон, К.С. Эсселинг, Харм Ван Нимвеген. – СПб.: Азбука, 2002.