

Инновационная деятельность компании в сфере управления персоналом.

Глушаница А.С

Институт международных отношений, МЭ-201

Отличительной особенностью современного развития общества является активное использование инноваций. На сегодняшний день их внедрение является ключевым направлением деятельности множества организаций. Рынок инноваций представляет огромный интерес для бизнеса. Новые принципы организации процессов управления могут создать долгосрочные преимущества и обеспечить значительный отрыв от конкурентов, а также получение большой прибыли. Кроме того, это связано с тем, что проблемы и перспективы развития современной экономики в масштабах мира, страны или региона оказывают значительное влияние на теорию и практику управления, требуя корректировок и нововведений.

На сегодняшний день термин «инновация» обладает множеством разнообразных определений. Некоторые ученые рассматривают инновацию как процесс создания новых идей и технологий, другие же считают, что это конечный результат внедрения новшества, обеспечивающего качественный рост эффективности управленческой деятельности или создаваемой продукции.

В условиях глобализации и постоянно усиливающейся конкуренции на международных и национальных рынках компаниям постоянно приходится искать пути усовершенствования своей работы. Для того чтобы решить эту задачу организации стали активнее внедрять программы инновационных преобразований. Стоит отметить, что большое внимание уделяется инновациям в сфере управления персоналом. Это связано с тем, что квалифицированный персонал — главный ресурс любого предприятия, и непрерывный поиск инноваций, позволяющих правильно оценивать эффективность работы и управлять кадровым составом — залог успешного развития бизнеса.

Инновации в сфере управления — это отход от традиционных принципов управления, процессов и методик, значительно изменяющий принцип работы менеджеров. Существует несколько видов организационно-управленческих инноваций: [3]

1. организационные нововведения — освоение новых форм и методов организации производства и труда, изменение соотношения сфер влияния структурных подразделений, социальных групп или отдельных лиц компании;

2. управленческие нововведения — изменение технологий и организации процесса управления, а также методов работы аппарата управления;

3. экономические нововведения — изменения в области оплаты труда и оценки результатов работы, а также в области планирования и мотивации;

4. социальные нововведения — совершенствование организационной культуры и кадровой политики для стимуляции человеческого потенциала компании;

5. юридические нововведения — разработка законов и правил для улучшения корпоративных норм.

Система управления персоналом формируется с момента начала работы любой организации, если она ставит себе цель быть успешной. Процессу становления и развития системы свойственны все этапы инновационного процесса: сбор и систематизация информации; прикладные

исследования, направленные на определение способов применения результатов предыдущего этапа; создание новых методов управления и их освоение. Повышение эффективности работы персонала и успешное развитие предприятия является главной целью нововведений.

Для того чтобы стать новатором необходимо наличие следующих компонентов: [2]

1. неразрешимая проблема, требующая оригинальных идей;
2. свежие взгляды на проблему, которые помогут разработать новые подходы;
3. пересмотр традиций и догм, которые ограничивают творческое мышление;
4. примеры и аналогии, которые помогут по-новому определить возможности.

Также стоит отметить, что только при условии системности, непрерывности и полного отказа от традиционных методов управления, инновации создадут долгосрочные преимущества и перспективы развития. Так, например, американским производителям автомобилей потребовалось двадцать лет, чтобы понять принцип работы компании Toyota. В отличие от своих конкурентов, компания уделяла огромное внимание человеческому капиталу, а ее руководители считали, что простые инженеры являются не просто звеном в деятельности фирмы, они могут становиться новаторами и создавать новые технологии. Пока другие производители полагались только на штатных экспертов, руководители компании Toyota стали использовать умственные способности всего кадрового состава и основывать свою деятельность на принципах уважения и партнерства.

В современном менеджменте разработано множество инструментов управления организацией, которые направлены на совершенствование ее работы. К основным инструментам относятся следующие: [4, С. 404]

1. сбалансированная система показателей (BSC)- инструмент стратегического управления результативностью, позволяющий менеджерам отслеживать исполнение заданий сотрудниками, а также последствия исполнения или неисполнения;

2. всеобщее управление качеством — метод повышения качества как продукции, так и организации работы в компании;

3. метод «шест сигм» — концепция управления производством, позволяющая минимизировать дефекты и статистические отклонения в операционной деятельности;

4. бенчмаркинг — процесс выявления лучшей бизнес-практики с целью внедрения фирмой возможных способов совершенствования ее методов работы;

5. 5S — система организации и рационализации рабочего места, включающая в себя сортировку, соблюдение порядка, содержание в чистоте, стандартизацию и совершенствование.

Рассмотренные методы управления доступны для любой организации, независимо от вида деятельности, а последовательное их применение даст мощный толчок для развития. Необходимо подчеркнуть, что каждый из этих методов предусматривает индивидуальный подход к каждому работнику компании. Такой подход является решающим в проведении эффективной инновационной деятельности в сфере управления персоналом.

Библиографический список.

1. Горбунов А.П. Интегрирующая преобразовательная (креативно-инновационная) методология как всеобщий смыслодеятельностный инструментарий, адекватный сущности новой эпохи [Текст] / А.П. Горбунов // Вестник Пятигорского государственного лингвистического

-
- университета. — 2015. — № 1.- С. 14-49.
2. Инновации в управлении [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.obs.ru/article/91/>
 3. Организационно-управленческие инновации: особенности, значение, преимущества от внедрения в компании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.scienceforum.ru/2015/pdf/10560.pdf>
 4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом [Текст] / К.А. Пережогина // Молодой ученый. — 2015. — № 4. — С. 403-408.