

Дударева Ирина Алексеевна
студент
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»
г.Ростов-на-Дону, Россия
russian.yes679@gmail.com

Рощина Евгения Валерьевна
кандидат экономических наук, доцент
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»
г.Ростов-на-Дону, Россия
jane_rostov@mail.ru

**Актуальные вопросы применения инновационных технологий в
управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт**

Персонал является основополагающей частью любой организации и составляет один из самых значимых ресурсов инновационного развития. Отбор новых способов управления развитием персонала на сегодняшний день является важным требованием эффективного функционирования всех организаций. Ответить на поставленный вопрос нельзя без применения инновационных способов управления персоналом, что в наше время является актуальной темой для руководства компаний.

***Ключевые слова:** управление персоналом, инновационные технологии, сотрудники, инновационный подход, мониторинг.*

Irina A. Dudareva
student
South Federal University
Rostov-on-Don, Russia
russian.yes679@gmail.com

Evgeniya V. Roschina
PhD in Economics, Associate Professor
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
jane_rostov@mail.ru

Actual issues of application of innovative technologies in personnel management: domestic and foreign experience

Staff is a fundamental part of any organization and one of the most important resources for innovative development. The selection of new methods of personal development management is an important requirement for the effective functioning of all organizations. It is impossible to answer the question without using of innovative methods of personnel management, which is an urgent topic for the management of companies in our time.

Keywords: personnel management, innovative technologies, employees, innovative approach, monitoring

В настоящее время, чтобы компании быть конкурентоспособной и успешной на рынке, все больше внимания уделяется управлению её персоналом. Одним из путей повышения эффективности системы управления персоналом организации является внедрение в её структуру инноваций.

Система управления персоналом — это множество объединенных и взаимодействующих друг с другом элементов менеджмента, являющихся одним целым и выполняющих цели управления персоналом. Основные положения этой системы включены в нормативные документы: устав организации, ее философию, бизнес-план, правила внутреннего рабочего распорядка, корпоративный договор, положение об оплате труда и премирования работников, положение о кадровой политики и т.д.

Под инновациями подразумевается внедрённое актуальное на рынке нововведение, предоставляющее высококачественный рост производительности отделов в организации[3].

Создание действенного механизма управления инновационным потенциалом кадров в компании должно происходить исключительно при

независимой оценке и анализе всех факторов, имеющих влияние на кадровую систему.

Применять инновации в системе управления персоналом возможно двумя путями[1]:

- ступенчато модернизировать каждое свойство деятельности работников;
- с помощью скачкообразного улучшения полностью всей организации управления персоналом.

Вместе с тем, постепенное совершенствование не связано с мгновенными переменами в результатах работы персонала фирмы, так как оно не влияет на структуру.

На сегодняшний момент самыми популярными является инновационные технологии на основе кадровых процессов, таких как[2]:

- способы формирования персонала;
- дифференцированный порядок назначения вознаграждений, в том числе систему общественного признания заслуг и побед;
- мониторинг персонального участия на основе оценки профессиональных характеристик работника – его компетенций;
- методика планирования карьеры и перспектив личного потенциала, базирующаяся на мониторинге знаний и опыта каждого работника в соответствии с концепцией 360°;
- порядок оценивания и аттестации сотрудников;
- технологии проходящей работы с сотрудниками;
- порядок повышения квалификаций сотрудников;
- обновление процесса получения обратной связи, наиболее важно в направлении «снизу - вверх», разработка системы публичных дискуссий по организационным проблемам;

- формирование команд для создания и реализации настоящих организационных, перспективных и профессиональных проектов, обновления системы организационных навыков.

Одним из главных инновационных подходов к руководству персоналом, в отличие от традиционных, заключается в порядке отбора сотрудников, так как рабочее место в инновационной организации имеет к потенциальному сотруднику специальные требования. Помимо классических свойств, таких как навыки, опыт, старательность, багаж знаний, работнику обязательно нужно иметь гибкость мышления, навык приспосабливаться к быстро меняющимся обстоятельствам, возможность учиться новому. В дополнение к типичным методам оценки потенциала кадров, менеджер использует также качественную оценку, куда включаются креативные качества человека.

Эксперты, действующие в области инноваций в кадровом менеджменте, отмечают ряд тенденций, основанных на современных технологиях, которые ориентированы на: использование современных технологий при сборе и анализе информации, разработка и внедрение офиса в Интернете (виртуального), который легко обеспечит непосредственный доступ и быстрые коммуникации сотрудников на расстоянии[4]

На сегодняшний день на российском рынке отмечается настоящее обилие предложений по созданию и установке автоматизированных систем управления персоналом (как отечественных, так и зарубежных). Преимуществами отечественных предложений является их адаптированность к российскому порядку учета и делопроизводства и невысокая стоимость в сравнении с более знаменитыми пакетами западных компаний. К достоинствам зарубежных предложений можно отнести намного более совершенная работоспособность.

Все сведения по сотрудникам могут быть собраны в действующей корпоративной информационной системе - в блок «Управление персоналом».

Данные сведения постоянно мониторятся. Настоящий программный продукт имеет допуск согласовывать деятельность многообразных каналов взаимодействия между сотрудниками и начальством. Все это дает возможность специалистам, управляющим персоналам иметь доступ ко всем данным о работниках, важным для оптимального планирования и мониторинга финансов по выплате заработной платы, повышению квалификации, командировкам и пр. На основании данной информации можно осуществлять автоматизированный отбор потенциальных сотрудников на вакансию, реализовывать оценку соответствия определенного кадра требованиям, представленных к закрепленным согласно штатной должности работам, организовать плановое расписание с распоряжением о выполнении перечисляемых планируемых дел и т.д.

Ключевыми технологиями, которые построены с использованием ИТ-технологий, могут являться[3]:

1. Ответы на актуальные вопросы в сфере управления персоналом с помощью онлайн-коммуникаций: интернет-собеседования, проведение электронного анкетирования, отправка документов работников в электронном виде, дистанционное подготовка и пр.

2. Формирование единой базы данных о сотрудниках для мониторинга и выявления статистики кадровой системы (ее состав, качество работы и пр.).

3. Использование видеосовещаний, в которых принимает участие персонал из других офисов.

4. Рассылка важной информации на личные E-mail кадрового состава.

5. Продвижение Интранета, т.е. внутренней сети организации, для более быстрого получения ответа от сотрудников.

Можно сказать, что внедрение ИТ в управление персоналом дает новые возможности, такие как[1]:

а) для менеджеров высшего звена: увеличить эффективность работы компании после точного распределения работников по рабочим местам;

сократить время принятия управленческих решений и контролировать их реализацию; осуществить подробный учет затрат, направленных на кадровую систему, и попытаться их уменьшить.

б) для hr-менеджеров: существенно сократить трудозатраты для сотрудников; автоматизировать сбор и обработку кадровой документации и составление отчетов для руководителей; повысить результативность труда работников.

IT-технологии, применяемые в управлении персоналом, имеют определенный инновационный потенциал[5]:

- отладка бизнес-процессов, напрямую имеющих связь с однотипными процессами подбора персонала;

- сокращение затрат труда на всю деятельность, связанную с сотрудниками;

- внедрение учета индивидуальных особенностей и предпочтений в работу каждого сотрудника;

- наращивание численности работников путем приема «удаленных» и мобильных сотрудников;

- возникновение ранее не использованных инструментов, которые невозможны без современных технологий (создание личных профилей сотрудников, администрирование для них личных кабинетов, что дает возможность всему штатному составу хранить и в любой момент найти данные о зарплате, уплачиваемых налогах и многом другом).

Несомненно, последние технологии в управлении персоналом дают возможность организациям захватить лидирующие позиции на рынке и увеличить доход фирмы.

Список источников и литературы

1. Харрингтон Дж. Оптимизация бизнес-процессов. Документирование, анализ, управление, оптимизации / Харрингтон Дж., Эсселинг К.С., Нимвеген Харм Ван.. - СПб.: Азбука, 2012. - 320 с.

2. Кожухар В.М., Инновационный менеджмент. М.: Дашков и Ко, 2011.
3. Беляев Ю.М., Инновационный менеджмент. М.: Дашков и Ко, 2013.
4. Володин Р.С., Гапонова Е.М. Нематериальные методы стимулирования персонала: зарубежный опыт и его адаптация в России. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], n. 4, p. 16-27, март 2017. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/44>>. Дата доступа: 15 сен. 2018
5. Дмитриева А.А., Рощина Е.В. Адаптация международного опыта внедрения системы управления человеческими ресурсами на основе модели «Управления знаниями» для повышения эффективности предприятия сферы услуг. // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2016. №5. С. 51-62.

References

1. Kharrington Dzh. Optimizatsiya biznes-protsesov. Dokumentirovanie, analiz, upravlenie, optimizatsii. Kharrington Dzh., Esseling K.S., Nimvegen Kharm Van. SPb. Azbuka, 2012. 320p.
2. Kozhukhar V.M., Innovatsionnyy menedzhment. M. Dashkov i Ko, 2011.
3. Belyaev Yu.M., Innovatsionnyy menedzhment. M.: Dashkov i Ko, 2013.
4. Volodin R.S., Gaponova E.M. Nematerial'nye metody stimulirovaniya personala: zarubezhnyy opyt i ego adaptatsiya v Rossii. Zhurnal "U". Ekonomika. Upravlenie. Finansy., [S.l.], n. 4, p. 16-27, mart 2017. ISSN 2500-2309. Available at: <<https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/44>>. Accessed on: 15 sen. 2018
5. Dmitrieva A.A., Roshchina E.V. Adaptatsiya mezhdunarodnogo opyta vnedreniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami na osnove modeli

«Upravleniya znaniyami» dlya povysheniya effektivnosti predpriyatiya sfery uslug. Zhurnal «U». Ekonomika. Upravlenie. Finansy. 2016. №5. Pp. 51-62.

Выходные данные статьи:

ДУДАРЕВА, Ирина Алексеевна; РОЩИНА, Евгения Валерьевна. Актуальные вопросы применения инновационных технологий в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], п. 3, сен. 2018. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<https://www.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/159>>. Дата доступа