

# ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ



Выполнила:  
Студентка группы И-921  
Архипова В.О.

Инновация - это что-либо  
новое, что внедряется и  
осваивается



В советское время на предприятиях был один отдел кадров, который вел кадровую документацию и осуществлял прием на работу новых сотрудников. Внимание кадровой политике совершенно не уделялось. Развитием персонала никто не занимался.



В современное время управление персоналом не находится в идеальном состоянии. Но заметные положительные сдвиги отчетливо наблюдаются. Рассматривая современные российские организации, следует сделать вывод о том, что нужна перестройка всей системы управления персоналом.



**СУЩЕСТВУЕТ ИННОВАЦИОННЫЕ СПОСОБЫ  
ДЛЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ, А ИМЕННО:**

Развитие персонала

Управление деловой карьерой





© Art. Lebedev Studio



- Большое количество компаний взяло обучение сотрудников на себя. устанавливают долгосрочные связи с фирмами, занимающихся обучением кадров, создают и работают центры, которые специализируются на обучении.
- Руководство организаций осознало что, для того чтобы фирма достигала своих целей и результатов, нужен непрерывающийся процесс обучения. Формируют бюджет, необходимый для обучения персонала.



Сейчас любой сотрудник является индивидуальностью, а не серой массой, которая выполняет свою работу день за днем. Такое условие диктует наше время и просит современный рынок. Данную инновацию внедряют и осваивают на предприятиях, но не все еще смогли перестроиться.



Нынешние менеджеры, видящие индивидуальность в каждом сотруднике, управляют деловой карьерой и разрабатывают системы мотивации персонала. Тем не менее, самым важным является умение создать особую инновационную атмосферу.

Следует рассматривать только те инновационные проекты, которые будут нужны именно этому предприятию, иначе они не приживутся в искусственных условиях. Нужны только те инновации, которые понятны большому количеству сотрудников и сходятся с целями бизнеса.



- Как поступить?
  - Следует выявить ключевые проблемы, требующие быстрого решения.
  - После этого выбирают самый лучший вариант, который обговаривается с руководством.
  - После этого пробуют пилотное внедрение. Если оно успешно, то инновация внедряется.
  - Если же нет, то необходимы корректировки данного проекта. Очень важно оценить возникающие риски внедрения проекта.





Успех фирмы Sony  
зависел также и того, что  
их управление способно  
сотрудничать.  
Руководство поощряет и  
рассматривает  
инициативу каждого  
сотрудника. Денежные  
поощрения мотивируют  
работников выдавать  
новые идеи. Каждый  
сотрудник выдает до 10  
инновационных  
предложений. В  
компании существует  
традиция, что каждый  
конец недели молодая  
сотрудница выдает  
конверт с деньгами. Эти  
поощрения, получают  
даже те сотрудники чьи  
идеи не воплотились в  
жизнь. Данная система  
очень эффективна.

**SONY**

- General Electric в 1900 году усовершенствовала промышленную лабораторию, созданную Томасом Эдисоном. Применив научные методы к процессу открытий, компания получила большое количество патентов.



Procter & Gamble в 1930 году сформулировала свою концепцию бренд-менеджмента и стала занимать ведущую позицию на рынке.



Самый яркий пример – система Linux. Разработали систему с открытым программным ходом.





## • РАССМОТРИМ РЕЗУЛЬТАТЫ ИХ ТРУДА:

- Главное место в компании заняла проблема инноваций.
- Значительная часть отчислялась на инновационные проекты.
- В компании существует более 600 наставников, поощряющих новаторские идеи сотрудников, их активность
- Сотрудники проходят онлайн курсы по инновациям в бизнесе.
- На совещаниях выделяют большое количество времени на рассмотрение рационализаторских идей от каждого отдела.
- Существует сайт на котором каждый сотрудник может ознакомиться с инновационными проектами, узнать подробную информацию
- Существуют нормы по которым можно измерить рационализаторскую деятельность.



- **Инновации это лотерея, чем ты чаще играешь, тем больше у тебя шанс выиграть главный приз.**



*Спасибо за внимание!*

