

Инновационное управление персоналом

Тычинина Арина
УПД-122

Успех инновационной деятельности современной организации во многом зависит от эффективности управления персоналом – важнейшей функциональной подсистемы предприятия и ценнейшего ресурса инновационного развития. Обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства.



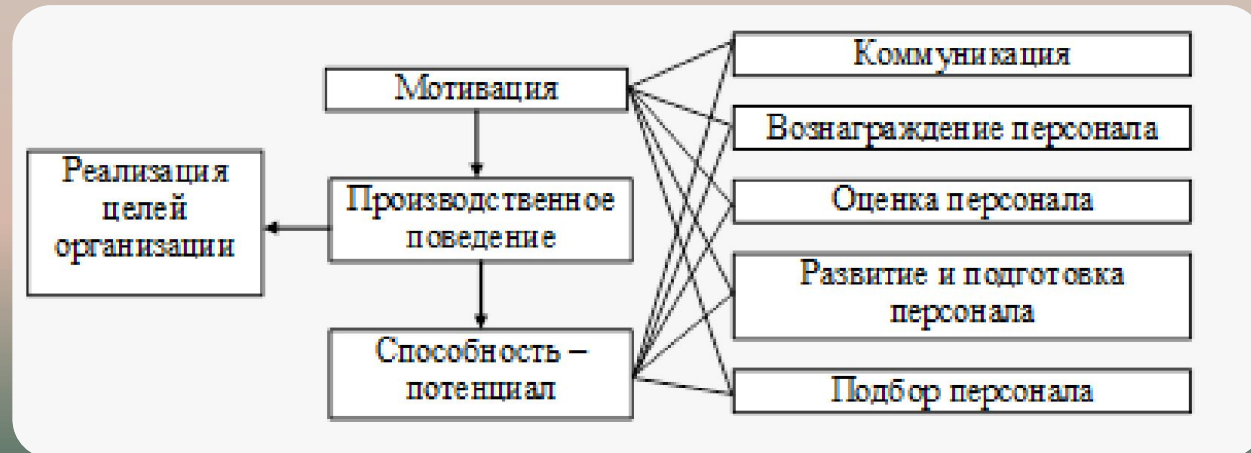
Большинство компаний осознают значимость инновационного процесса и не боятся идти по пути внедрения инноваций, которые перестают быть разовыми, превращаясь в непрерывный процесс, обеспечивающий компании более выгодную позицию в долгосрочной перспективе.



В настоящее время кадровые службы организаций должны эффективно решать такие проблемы, связанные с управлением персоналом, как:

- 1) планирование трудовых ресурсов – определение потребности в кадрах в зависимости от стратегии развития производства;
- 2) создание резерва персонала, подбор кандидатов, определение групп резерва;
- 3) отбор персонала из групп резерва;
- 4) оформление трудовых контрактов;
- 5) оценка трудовой деятельности каждого работника;
- 6) перевод, повышение, понижение, увольнение в зависимости от результатов труда;
- 7) профориентация и адаптация – введение новых работников в коллектив, в процесс производства;
- 8) определение заработной платы и льгот в целях привлечения, сохранения и закрепления кадров;
- 9) обучение кадров;
- 10) подготовка руководящих кадров;

Как известно, чтобы успешно развиваться, организация должна управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением, т. е. быть способной создать, использовать и совершенствовать особые методы, процедуры, программы организации этих процессов. Взятые в единстве методы, процедуры, программы представляют собой системы управления персоналом.



Модель управления персоналом.

Инновационные подходы к управлению персоналом в отличие от традиционных просматриваются здесь по всем отдельно взятым системам, в частности в системе подбора персонала. При традиционном подходе объем работы по набору определяется в значительной мере разницей между имеющейся рабочей силой и будущей потребностью в ней. В инновационной деятельности, которая характеризуется неопределенностью и значительным риском, сложно прогнозировать будущие потребности в рабочей силе: необходимо оценить соответствие возможностей работников с точки зрения их адаптации к стохастическим социальным процессам и уровня их квалификации – содержанию инновационной деятельности.

Стохастический (от греч. *στοχαστικός* — «умеющий угадывать») используется во многих терминах из разных областей науки, означает неопределённость, случайность чего-либо.

Инновационный тип современного производства по-новому формулирует проблему профессиональной успешности, а в связи с этим формирует особую систему отбора, переобучения и социальной адаптации работника.

Новая ситуация заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требует от работника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей среды. Инновационные структуры требуют от работника особой гибкости мышления, эффективной системы восприятия, внутренней потребности в творчестве, своеобразной формы самореализации и интеграции в социальную систему. Они ориентированы в первую очередь на высококвалифицированную рабочую силу, центральным звеном которой является личность новатора-ученого или новатора-менеджера. Ключевой фигурой в инновационной деятельности становится интеллеktуал, для которого наибольшее значение приобретают смысловая значимость труда и высокая внутренняя мотивация. Особые требования к ключевой фигуре новатора должны сочетаться с совершенствованием коммуникативных процессов и



Задача руководителей при внедрении инновации - сформировать психологическую готовность персонала, которая проявляется в осознании производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, личной и коллективной значимости нововведения, а также способов личного включения в осуществление нововведения.

Выделяют пять форм отношения работников к нововведениям:

1. принятие нововведения и активное участие в его реализации;
2. пассивное принятие нововведения;
3. пассивное неприятие нововведения; активное неприятие нововведения, выступления против;
4. активное неприятие, связанное с оказанием противодействия нововведению;
5. крайние формы неприятия нововведения (игнорирование и саботаж внедрения нововведения).



Эти позиции формируются на основе психологических барьеров, которые необходимо учитывать при внедрении инновации. Сопротивление персонала нововведениям обусловлено тремя основными причинами:

1. Неопределенность;
2. Ощущение потерь;
3. Убеждение.

Поэтому в инновационном процессе необходима максимальная поддержка персонала со стороны руководства и обеспечение его как можно более полной информацией о предстоящих изменениях. Инновации необходимо внедрять поэтапно, т.к. организация и ее работники могут выдержать лишь ограниченное число изменений в единицу времени.



Инновационные подходы к управлению персоналом должны основываться также на учете специфики человеческих ресурсов, которая состоит в следующем.

1. Люди наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие – эмоционально-осмысленная, а не механическая, и, следовательно, процесс взаимодействия между организацией и работником является двусторонним.
2. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, а это – наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности любой организации.
3. Трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе 30–50 лет, соответственно отношения между работником и организацией могут иметь долговременный характер.
4. Люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и ожидают от нее помощи в реализации своих целей. Удовлетворенность работника взаимодействием с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность со стороны организации.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**