

Низкая эффективность работы кадровых служб является одной из причин снижения качества и производительности труда на предприятиях. Для персонала организаций, особенно государственного сектора экономики, характерны демотивация труда, абсентеизм, высокая текучесть кадров. Неэффективное использование труда значительно ограничивает конкурентоспособность организаций.

Список литературы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) / Гарант // (дата публикации 27.03.2018) [Электронный ресурс]. – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/180422> (дата обращения: 09.02.2020).

2. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) /

ОКПДТР 2020 // (дата публикации 20.12.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <http://okpdr.ru/> (дата обращения: 05.02.2020).

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом / Гарант // (дата публикации 26.05.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <https://garant.ru/#/document/71225016/paragraph/1848/>

4. Петрова Т.А. Новые функции кадровой службы учреждения / Т. А. Петрова // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования. – 2017. - № 7 (7 (25)). – С. 148 – 154.

5. Яшкова Е.В. Менеджмент персонала : деятельность кадровой службы в новых экономических условиях / Е. В. Яшкова, Д. Ю. Вагин, Д. Р. Мустафина / Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – Т. 1. № 3. – С. 907 – 913.

© А.А. Станкевич

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Танделова Оксана Мусаевна

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный Технологический Университет)"

г. Владикавказ

Джиоева Оксана Олеговна

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный Технологический Университет)"

г. Владикавказ

DOI: [10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.142](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.1.52.142)

PECULIARITIES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Tandelova Oksana

Ph. D. in Economics, associate professor FSBEO HE

North-Caucasian institute of mining and metallurgy

(State Technological University),

Vladikavkaz

Dzhioeva Oksana

Ph. D. in Economics, associate professor FSBEO HE

North-Caucasian institute of mining and metallurgy

(State Technological University),

Vladikavkaz

Аннотация

Данная статья посвящена особенностям управления персоналом в инновационных организациях. Проанализирована зависимость эффективного регулирования управления персоналом от мотивационного фактора. Выявлены принципы, воздействующие на управленческий потенциал в зависимости от стратегических установок организации.

Abstract

This article is devoted to the features of personnel management in innovative organizations. The dependence of effective personnel management regulation on a motivational factor is analyzed. The principles affecting the management potential depending on the strategic settings of the organization are identified.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, принципы управления, систематизация.

Key words: personnel, personnel management, motivation, management principles, systematization.

Персонал является важнейшей функциональной подсистемой предприятия и представляет собой ценный ресурс инновационного развития. Обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства.

Управление персоналом рассматривается как один из механизмов реализации кадровой политики субъекта управления, система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных имеющих нормативно-правовую основу мероприятий, обеспечивающих рациональное использование способностей человека как в его собственных интересах, так и в интересах организации.

В литературе можно встретить примеры различного толкования понятия "управление персоналом". Одни авторы в определении оперируют целью и методами, с помощью которых можно этой цели достигнуть, т.е. акцентируют внимание читателя на организационной стороне управления. Другие в определении делают упор на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления. Типичным примером первого подхода может служить определение, данное В. П. Галенко: "Управление персоналом - это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий". Другой подход отражен в определении управления персоналом, принятом в немецкой школе менеджмента: "Управление персоналом (менеджмент персонала, экономика персонала) - область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала (вербовка и отбор персонала), задействование в работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками".

Сущность управления персоналом - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования навыков работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Управление персоналом базируется на нескольких важных принципах:

- принцип подбора персонала по деловым и личным качествам;
- принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников;

- принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста;

- принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности;

- принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений;

- принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя;

- принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций;

- принцип повышения квалификации;

- принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

Управление персоналом должно иметь системный характер, то есть необходим скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования кадрового состава компании: набору персонала, расстановке руководящих кадров, подготовке и повышению квалификации, отбору и трудоустройству.

Главной целью по управлению персоналом является стимулирование персонала на создание нового и особенного. И для этого в организации прежде всего создают систему найма для привлечения сотрудников, склонных к инновационной деятельности и способных вести инновационную деятельность.

Самое важное – это то, что система найма должна способствовать или непосредственно влиять на способности и желание работников создавать новые идеи. При управлении персоналом инновационной организации уделяется большое внимание развитию творческого потенциала сотрудников.

В каждой организации действуют свои методы развития творческого потенциала, но в общем случае выделяют три направления.

1. Ротация персонала между различными функциями, бизнес-единицами или территориальными отделами. Перемещаясь с одного места работы на другое, человек постоянно встречается с новыми идеями и новыми ситуациями, подвергается положительному влиянию перемен. Это помогает ему выработать свой взгляд на проблемы бизнеса и стать более творческим человеком.

2. Управление продвижением персонала по служебной лестнице.

3. Формирование у всего персонала определенных ключевых практических навыков и ключевых возможностей путем различных внутрифирменных и внешних мероприятий.

Для эффективных инновационных организаций характерны стабильность персонала и низкая текучесть кадров.

В инновационных организациях каждый работник представляет собой важное звено в сети информации и знаний организации. Кроме технических и общих знаний, которые работник забирает с собой, он уносит и его возможности общения в организации на характерном ей языке. Вновь нанятый работник может иметь те же самые технические навыки, но возможно он не сможет так же легко общаться с другими работниками в организации. Он не будет знать той системы ценностей, которая определяет поведение людей в организации.

Некоторые инновационные организации начинают управлять текучестью кадров даже еще до того, как работника принимают в организацию. Когда происходит отбор кандидатов, в ходе интервью организация целенаправленно ищет работников, которые ориентированы на длительную работу в одной компании.

На практике имеют место и такие инновационные организации, которые не столь явно ориентированы на наем работников на долгосрочный период, но они тем не менее стремятся к тому, чтобы люди как можно дольше работали в их организации. Они поощряют работников оставаться в организации, создавая им такую рабочую атмосферу, которая бы их заинтересовала больше, чем любая альтернатива. Технологии, современное оборудование, высоко профессиональные коллеги – все это элементы такой среды. Более того, организация часто позволяет своим работникам развивать те технологии, которые они считают необходимыми, оказывает им полную поддержку в надежде, что в конце концов это принесет положительный результат. Такие возможности привлекательны для работников, которые стремятся вести инновационную деятельность.

В инновационных организациях важную роль играют оценка и мотивация персонала. Оценка необходима для получения объективного представления о профессиональных качествах сотрудников. Наиболее популярные методы оценки персонала:

- Аттестация — порядок проведения излагается в официально утвержденных компанией документах. Проводится она один, два или три раза в год с целью определения или подтверждения разряда/категории/квалификации сотрудников. По итогам аттестации сотрудник может быть уволен.

- Ассесмент-центр — современный метод оценки, дающий наиболее полную и достоверную информацию о личностных и деловых качествах сотрудников. Данный способ оценки применяется только в крупных компаниях, так как это самый сложный в реализации комплексный метод.

- Тестирование, интервьюирование.

- Метод экспертных оценок — заключается в привлечении экспертов, которые на основе собственного опыта и знаний анализируют характеристики сотрудников и делают выводы.

- Деловые игры. Метод оценки с помощью имитации деловой активности сотрудника в той или иной сложной ситуации.

Мотивация может быть материальной и нематериальной. Обычно оба этих вида применяются совместно. В качестве материальной мотивации может применяться система денежных вознаграждений (премий по итогам работы или участия сотрудников в распределении прибыли компании). Нематериальная мотивация проявляет себя в форме повышения самооценки, создания психологического комфорта или формирования у сотрудника гордости за проделанную работу.

Таким образом, привлечение профессиональных работников вносит важный вклад в развитие компании в целом, обеспечивая системе управления персоналом независимый кадровый аудит и снижение рисков правового характера.

Литература:

1. Базарова Т. Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. М.: Юнити, 2008. – 289 с.
2. Дуракова И. Б. «Управление персоналом. Учебник»: ИНФРА-М; Москва; 2009.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2019. – 432с.
4. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. Д.э.н., проф. Л. Н. Оголевой. – М.: ИНФРА – М, 2008. – 238 с.