

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В РАМКАХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Федорук Д.А. Email: Fedoruk636@scientifictext.ru

Федорук Дарья Алексеевна – студент,
кафедра электронной коммерции,
Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, г. Самара

Аннотация: статья посвящена изучению роли кадров в инновационной деятельности организации. Рассматривается необходимость применения инновационных технологий в управлении персоналом. Проанализирована взаимосвязь факторов внешней среды, оказывающая влияние на кадры. Сделан анализ деятельности сотрудников в компании. Выделены инновационные подходы к управлению кадрами. Разобраны основные функции менеджмента, принцип работы с персоналом и современный подход к управлению организацией. Дается определение понятиям «знания», «умения», «принципы», «факторы».

Ключевые слова: инновационная деятельность, компетенции, знания, кадры, умения, принципы и факторы, результат функционирования организации.

PERSONNEL MANAGEMENT WITHIN THE FRAMEWORK OF INNOVATION ACTIVITY

Fedoruk D.A.

Fedoruk Dar'ja Alekseevna – Student,
DEPARTMENT OF ELECTRONIC COMMERCE,
POVOLZHISKY STATE UNIVERSITY OF TELECOMMUNICATIONS AND INFORMATICS, SAMARA

Abstract: the article is devoted to the study of the role of personnel in the innovation activity of the organization. The necessity of application of innovative technologies in personnel management is considered. The interrelation of environmental factors affecting the staff is analyzed. The analysis of the activities of employees in the company is made. Innovative approaches to personnel management are identified. The basic functions of management, the principle of working with personnel and a modern approach to managing the organization are disassembled. The definition of "knowledge", "skill", "principles", "factors" is given.

Keywords: innovative activity, competence, knowledge, personnel, skills, principles and factors, the result of the functioning of the organization.

УДК 331.538.2

Управленческие инновации в текущее время понимаются как ключевой источник прогресса и цивилизованного развития, особенно в условиях беспрерывно, стремительно изменяющихся экономических положений и возникающих проблемных обстоятельств.

Экономическое совершенствование компании неразрывно связано с инновационной деятельностью. Это обеспечивает ей конкурентные преимущества на рынке товаров и услуг. Инновационная деятельность – это комплекс научных, технологических и организационных мероприятий, приводящих к инновационным изменениям организации. Инновационную деятельность компании следует рассматривать с двух сторон: с одной, это результат, представленный в виде нового товара или технологии, а с другой, это введение продукции, подходов и принципов вместо ранее существовавших в организации.

Инновации - это совмещение производственных и интеллектуальных ресурсов, позволяющих организации продвигать на рынок новые изделия, услуги или технологии. Кадры и инновации следует рассматривать как единый координированный процесс, проходящий в предприятии. Введение инновационных технологий в производство фирмы предъявляет особые требования к работникам, что обусловлено содержанием, формой и качеством исполнения работы [1].

Знание - это собранная, классифицированная и обработанная информация, готовая к дальнейшему полезному применению, совокупность оформленных навыков, ценностей.

Умения - это способности использовать свои навыки и знания в достижении поставленной цели.

Действующие рыночные отношения определяют современный подход к управлению организацией, так же ориентированы на удовлетворение запросов потребителей. Результативность деятельности напрямую зависит от новых продуктов и технологий, формирования и развития рынков, своевременного принятия и реализации управленческих решений, компетенции руководителей и кадров. Эффективность данного менеджмента оценивается по затраченным ресурсам для достижения целей организации. В качестве одного из ресурсов следует рассматривать человеческие компетенции и способности. Именно человеческие компетенции кадров обеспечивают организации стабильное существование на рынке, перспективы дальнейшего роста, приносят ей прибыль [5].

Руководство предприятием осуществляется с помощью функций, принципов и способов управления. Основные функции менеджмента – это проектирование, организация, мотивация и контроль. Они оказываются общими для введения инноваций и отражают содержание этапов управления инновационной деятельностью в организации. Создавая благоприятную среду для инновационной деятельности, фирме стоит обратить внимание на принципы работы с персоналом. Такими принципами являются: ротация кадров, специализация, ритмичность, непрерывность. Принцип замены кадров позволяет компании гибко применять рабочую силу, ставит перед сотрудниками новые установки, функции, требует профессионального выполнения новых функций. Ротация кадров предъявляет соответствующие требования к их знаниям, навыкам, опыту и компетенциям. Компания должна управлять подготовкой, подбором, оценкой и награждением кадров. Взятые в единстве способы, процедуры, проекты являются системами управления персоналом [2].

Таблица 1. Система управления персоналом [2]

Реализация целей организации	Мотивация	Коммуникация
	Производственное поведение	Вознаграждение персонала
		Оценка персонала
	Способность - потенциал	Развитие и подготовка персонала
		Подбор персонала

Инновационные подходы к руководству кадрами в противоположность традиционным особенно проглядываются в структуре набора кадров. При традиционном подходе размер деятельности по подбору сотрудников устанавливается различием между уже существующей рабочей силой и будущей необходимостью в ней. В инновационной деятельности трудно предсказать будущую необходимость в персонале. Инновационный тип нынешнего производства иначе определяет проблему профессионального благополучия, в результате этого образует специальную систему подбора, переподготовки и социальной адаптации сотрудника. Инновационные структуры требуют от сотрудника специальной гибкости мышления, продуктивной системы восприятия, характерной формы самовыражения и объединения в социальную систему. Структуры нацелены, прежде всего, на опытный личный состав, характерным элементом которого значится индивидуальность новатора - ученого или новатора - менеджера. Главными особенностями при подборе претендентов являются организаторские умения, основывающиеся на активности, целенаправленности, настойчивости в достижении целей. Наивысшую оценку приобретает та кандидатура, в которой упорство сочетается с высокой ответственностью, хорошим отношением к окружающим, а быстрота и точность – с оперативностью принимаемых заключений. Высокая степень реализации преобразований, так или иначе, должна основываться на творческих особенностях и достижениях кадров. Оценивая черты работников важно связывать типовые количественные методики с такими качественными критериями, как публикации и патенты. Задачи по подбору кадров еще сложнее. Поскольку имеющиеся сведения о сотруднике относятся к бывшим результатам кандидатов в инновационное подразделение, по ней очень сложно судить о соответствии кандидата предстоящим условиям работы. Поэтому на этапе набора работников необходимо применять систему тестов, конкурсный отбор и т.д. Для этого необходимо определить понятия и критерии профессиональной успешности. После применения методик оценки профессионально значимых свойств, их динамики, а также учитывать особенности развития профессиональных умений и знаний в ходе подготовки. Грамотный администратор быстрее и качественнее примет решения, связанные с необходимыми реформами и преобразованиями в организации. Принцип ритмичности напрямую связан с производительностью труда персонала организации. Этот принцип характеризует объем выполняемых работ персоналом в определенные промежутки времени. Четко сформулированная задача, регулярность выполнения определенных функций, правильная мотивация – залог повышения эффективности работы организации. Принцип непрерывности развития персонала связан с повышением уровня личностного и квалифицированного потенциала. Чем больше организация вкладывает в обучение и развитие кадров, тем выше компетенция кадров, и, как результат, организация быстрее достигнет экономического и социального роста. Принцип специализации ориентирован на выполнение одной цели или задачи, нет распыления в функциях выполнения работы. Работник в большей степени ориентирован на свои знания, навыки, способности, тратится меньше времени на принятие решения, возрастает производительность труда [3].

Инновационные подходы к управлению кадрами должны основываться также на учете особенностей человеческих качеств, которая состоит в следующем:

1. Люди одарены интеллектом, их реакция на внешнее влияние – эмоционально - осмысленная, а не машинальная, и поэтому процесс взаимодействия между предприятием и сотрудником является двусторонним.
2. Люди постоянно самосовершенствуются и саморазвиваются, а это - преимущественно главный и продолжительный источник увеличения эффективности деятельности каждой компании.

3. Профессиональная жизнь человека длится в современном обществе 30–50 лет, соответственно взаимоотношения между сотрудником и компанией могут иметь продолжительный характер.

4. Работники приходят на предприятие осознанно, с определенными планами и надеются получить от нее помощи в осуществлении этих планов. Удовлетворенность персонала взаимодействием с предприятием является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность со стороны предприятия [4].

В заключение хотелось бы отметить, что особое внимание компания должна уделять развитию сотрудников, повышению и расширению их профессиональных качеств. Для повышения эффективности труда в организации немаловажная роль отводится деловой оценке персонала. Правильная мотивация сотрудников, соизмерение результатов труда кадров с вознаграждением, довольство работой в предприятии мобилизуют персонал на конечный результат. Это достигается за счет использования внутренних резервов кадров, самореализации их навыков и стремления к совершенствованию своих знаний, умений и способностей. Таким образом, находясь в режиме обновления и улучшения – технологического, организационного, экономического, кадрового, – организация способна максимально задействовать свои возможности для достижения целей.

Список литературы / References

1. *Ващенко В.П.* О концептуальных основах инновационной практики // Концепции, 2014. № 1.
2. *Кастосов М.А., Иванова Н.Ю.* Предпринимательские способности как фактор экономического роста // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество), 2016. № 1.
3. *Лаптев А.А.* Понятие «высокотехнологичные компании» в современной микроэкономической теории // Качество. Инновации. Образование, 2015. № 1. С. 62-67.
4. *Лирмян Р.А.* Построение национальной инновационной системы // Проблемы современной экономики, 2016. № 1/2 (17/18).
5. *Хасанишин И.А.* Системы поддержки принятия решений в управлении региональным электронным правительством, 2013
6. *Крюкова А.А.* Ключевые аспекты маркетинга инноваций, 2016 г.