

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ

Миронов Владислав Анатольевич

студент, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (филиал г. Находка), РФ, г. Находка

Куликова Виктория Викторовна

канд. геогр. наук, доцент, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (филиал г. Находка), РФ, г. Находка

INNOVATIVE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT BY THE EXAMPLE OF PERSONNEL TECHNOLOGIES

Vladislav Mironov

Student, Vladivostok State University of Economics and Service (Nakhodka branch), Russia, Nakhodka

Victoria Kulikova

Cand. Geographer. Sciences, Associate Professor, Vladivostok State University of Economics and Service (Nakhodka branch), Russia, Nakhodka

Аннотация. Эффективность функционирования современной организации во многом определяется применяемой в ней системой управления персоналом. Именно от этого зависит скорость адаптации внешней и внутренней среды организации, а также качество работы персонала. Наряду с традиционными подходами к управлению персоналом со временем появляются инновационные. Исследуемая тема является актуальной на сегодняшний день.

Abstract. The effectiveness of the functioning of a modern organization is largely determined by the personnel management system used in it. It is on this that the speed of adaptation of the external and internal environment of the organization depends, as well as the quality of staff work. Along with traditional approaches to personnel management, innovative ones appear over time. The topic under study is relevant today.

Ключевые слова: управление; персонал-технологии; человеческие ресурсы; система управления персоналом.

Keywords: management; personnel-technologies; human resources; personnel management system.

Актуальность исследуемой темы обуславливается тем, что наряду с традиционными подходами в управлении персоналом в практической деятельности предприятий используются и инновационные методы. По мнению [2], традиционные подходы являются противоречивыми реальным событиям на предприятии, и являются непродуктивными. Поэтому очень важно в практике предприятий пересматривать применяемые технологии к управлению персоналом.

Цель исследования - проанализировать персонал технологии с научной точки зрения, как метода эффективности управления персоналом.

Объект исследования: персонал технологии. Предмет исследования: инновационные подходы к персонал-технологиям.

Охарактеризуем некоторые понятия, используемые в сданной работе. Трактовка инновационного подхода определяется подходом, связанного с принятием управленческих решений на основе разработки и внедрения новшеств во всех сферах деятельности.

Персонал-технологии представляются совокупностью методов (инструментов, специфических воздействий) управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации [1].

Технология управления выступает в качестве науки, как искусство управления людьми, в основе которой главным аспектом выступает кадровая стратегия и тактика ее реализации, и выражается в достижении эффективной роли, участия всех сотрудников организации в процессах управления персоналом [4].

Разделяя персонал-технологии по общим позициям, выделяют следующую классификацию.

Таблица 1.

Классификация персонал-технологий по общим позициям [3]

Персонал-технологии	
Наименование	Характеристика
многосвязные	последовательное выполнение серии взаимосвязанных управленческих кадрового менеджмента
коммуникационные	организация трудовых отношений между отдельными сотрудниками в выделенного структурного подразделения) и (или) между подразделениями функционально взаимодействующими между собой при выполнении т функции общего и функционального менеджмента
индивидуальные	применительно к отдельно взятому работнику без учета исполнения т обязанностей других работников

В инновационных подходах в управлении персоналом современной организации используется индикатор лояльности работников, для чего традиционно используются технические средства. Среди перспективных разработок персонал-технологий применяются такие как, Vibralmage и Mystery Shopping.

Первая технология из указанных, сочетает в себе научные достижения в области психологии и биометрии, основывается на бесконтактном анализе психоэмоционального состояния человека. С ее помощью проводится мониторинг уровня эмоций персонала, определяется уровень (порог) стресса, наличие тревоги и степень агрессивности, осуществляется детектирование лжи в режиме реального времени. Также достоинством технологии Vibralmage является ее «бесконтактность», что дает возможность проверять лояльность работников организации, не унижая при этом их достоинства и не причиняя им морального вреда [3].

Вторая технология (Mystery Shopping) предполагает привлечение для оценки лояльности

работников организации ряда агентов, имитирующих внешние контакты и оценивающие действия персонала в данном моделирующем ситуационном процессе. При использовании данной технологии можно выявить характеристики лояльности, в частности, в какой мере работники организации толерантны по отношению к своему руководителю, каков уровень их честности и надежности, не осуществляют ли они противоправных или аморальных действий, которые могут нанести ущерб репутации организации и т.д.

Более продвинутой персонал-технологией в рекрутинге является технология-методика подбора персонала Executive Search, которая применяется как в отношении кандидатов на занятие руководящих, высших должностей, так и в отношении специалистов редких профессий. Данная технология реализуется на практике кадровыми и консалтинговыми агентствами и предполагает в отличие от традиционной схемы рекрутинга, инициативный поиск кандидатов, даже среди тех, которые на данный момент работают в другой организации и не заняты активным поиском новой работы [3].

Подведём итоги. Инновационные технологии в управлении персоналом рассматриваются в симбиозе:

- как новые, которые повышают эффективность деятельности работы организации и содержат инновационные приемы управления трудовыми ресурсами, и
- как традиционные, дополненные нововведениями.

Первый пример характеризует новые технологии вновь применяемые как способ воздействия на персонал. Второй пример, в рамках традиционной технологии намеревается применение новых элементов управления персоналом.

Инновационные подходы к управлению персоналом рекомендуют анализировать на всех уровнях функционала менеджмента организации. В инновационной деятельности предприятий, характеризуемой такими характеристиками, как неопределенность и значительный риск, при сложном прогнозировании будущих потребностей в кадрах, в начале оценивают наличие потенциала наличного персонала и того уровня квалификации к содержанию инновационной деятельности, которая требуется. Инновационный тип современного производства по-новому диктует проблему управления персоналом и в этой связи, формируется особая система отбора, обучения и трудовой адаптации персонала.

Система управления персоналом доступна и нужна для любой организации. В ходе анализа выявили, что, инновационные методы дают больший эффект, хотя и существует инновационный риск. В условиях современной экономики, применяемые традиционные методы управления персоналом, без учёта инновативных форм, не дают значительных эффектов. Изменения рынка диктуют и изменения подходов к управлению персоналом в современных организациях.

Список литературы:

1. Глаз Ю.А., Елисеева К.П. Персонал-технологии как инструмент совершенствования управления человеческими ресурсами организации // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 4-3 (23). – С. 12-14
2. Друкер П. Менеджмент в XXI веке: учебное пособие. - М. Вильямс, 2013. - 272 с.
3. Климовских Н.В., Каспарян А.А. Инновационные подходы в управлении персоналом современной организации // Вестник университета Российской академии образования. 2018. № 1. - С.38-46
4. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. 2007. №17 (171). С. 8-24.

5. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа:
http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala