

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ИННОВАЦИЯМИ

Попович Е.А., Тришина Ю.А.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

На данном этапе развития экономики России особую значимость приобрела тема инноваций в кадровой сфере. Именно совершенствование и развитие данной темы приведет к качественному преобразованию экономики России. Многие ведущие экономисты считают, что инновационный потенциал некоторых предприятий используется не более чем на 5-9%. Данное заключение можно отнести как к инновациям в производстве, так и к инновациям в кадровой сфере.

Несмотря на это, многие современные экономические теории убеждают нас в том, что инновации способствуют развитию предприятия только в том случае, если этому будут способствовать одновременно несколько условий:

- осознание необходимости инновации;
- активность использования инновации;
- благоприятная среда.

Достаточно часто невозможно использовать инновационный потенциал предприятия и внедрить инновационный проект по причине сопротивления некоторых работников или, в отдельных случаях, даже всего коллектива. Это является проблемой т.к., непринятие инноваций может стать причиной стагнации предприятия, что может привести к потере конкурентных преимуществ.

По мнению Кибанова А.Я. «управление нововведениями в кадровой работе — это целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений службы управления персоналом по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе внедрения в практику кадровых нововведений в соответствии с текущими и перспективными целями организации».

Управление кадровыми инновациями опирается на теорию, методы и принципы инновационного менеджмента. Работники должны адаптироваться к инновациям, как во внутренней, так и во внешней среде, для повышения конкурентных преимуществ предприятия.

Внедрение кадровых инноваций позволит решать некоторые проблемы по управлению человеческими ресурсами, а именно:

- разработать долгосрочную инновационную концепцию управления человеческими ресурсами;
- определить направления совершенствования кадровой работы, внедрение инновационных проектов в кадровую работу;
- разработать, внедрить и курировать кадровую инновацию;
- проводить все кадровые мероприятия (подбор, адаптацию, развитие ит.п.) в соответствии с графиком внедрения кадровой инновации;
- создать необходимые условия для инновационной управленческой деятельности.

Основной проблемой преобразования системы управления человеческими ресурсами является тот факт, что при введении инновации трудовой процесс не останавливается, а непрерывно движется. Особенность заключается в том, что персоналом организации является специфическим ресурсом, изменение качественных характеристик которого моментально невозможно, для этого требуется время, человек должен адаптироваться к определенным трудовым условиям. Параллельно с этим, есть еще несколько причин невозможности быстрых внедрений кадровых инноваций. Данные причины представлены на рисунке 1.

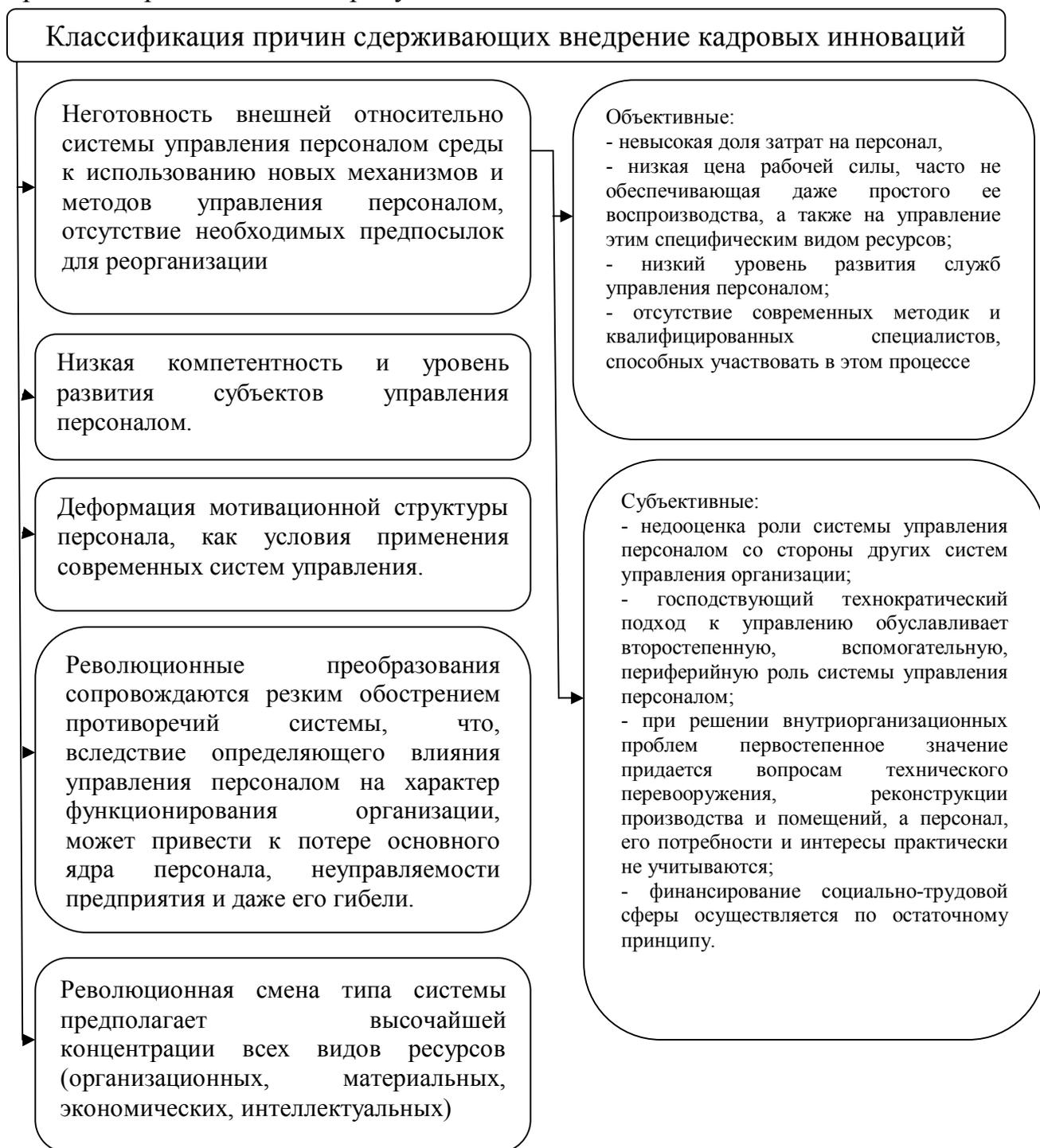


Рисунок 1 – Классификация причин сдерживающих внедрение кадровых инноваций

Таким образом, исходя, из данной классификации можно сделать вывод о невозможности резких внедрений кадровых инноваций. Перед руководителями различных организаций стоят сразу несколько задач:

- подготовка системы управления человеческими ресурсами к нововведениям;

- не прерывая производственный процесс, который частично действует по прежним правилам, параллельно вводить новую систему;

- выстроить план перехода «от старого» к «новому» типу управления.

В заключении хотелось бы сказать, что управлением кадровыми инновациями, несомненно, должен заниматься руководитель, провести реорганизация системы управления человеческими ресурсами ежесекундно невозможно, а также необходимо устранить причины, которые препятствуют внедрению кадровых инноваций

Список литературы:

1. *Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова.- 2-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 638 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 625-633. - ISBN 5-16-000315-0.*

2. **Гаврилова, Т.И.** *Инновационное управление персоналом предприятия. Монография. / Гаврилова Т.И., Пушкарев Н.Ф., Троицкая Е.В. – М.: Агентство печати «Наука», 2006. – 172 с.*

3. *Социальные ориентиры инновационного процесса: человеческий фактор / Е. А. Горин [и др.] // Инновации, 2013. - № 3. - С. 39-45. - Библиогр.: с. 45 (24 назв.).*